

Výzkumná zpráva

# Zaměstnavatelé v kontextu krize

Leden 2023



**Magdaléna Klimešová,  
Barbora Chrudimská,  
Aleš Vomáčka**

S přispěním  
Tomáše Ervína Dombrovského,  
Michala Ondrušky a Jiřího Šatavy



MINISTERSTVO PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

## Obsah

1	Shrnutí.....	2
2	Úvod.....	4
3	Metodologie.....	5
4	Zaměstnanost a očekávané trendy .....	8
4.1	Nábory a propouštění.....	8
4.2	Mzdy a platy.....	11
4.3	Zkrácené úvazky .....	13
4.4	Shrnutí.....	14
5	Zaměstnávání uprchlíků.....	15
5.1	Shrnutí.....	19
6	Dopady energetické krize.....	20
6.1	Ohrožení.....	20
6.2	Reakce zaměstnavatelů.....	22
6.3	Shrnutí.....	24
7	Hodnocení vládních opatření.....	25
7.1	Potřeba vládních opatření.....	25
7.2	Nastavení vládních opatření .....	26
7.3	Další možná opatření.....	29
7.4	Shrnutí.....	32
8	Přílohy.....	34
8.1	Podrobnější pohled na odpovědi respondentů.....	34
8.2	Seznam grafů.....	42
8.3	Dotazník.....	43

## 1 Shrnutí

Data ukazují, že scénáře, které strašily fatálními propady na trhu práce se nenaplní. Sice zpomalil, ale zaměstnavatelé pro rok 2023 **neočekávají zásadnější snižování počtu pracovníků a obecně plánují více nabírat než propouštět**. Pohyby na trhu tedy jsou. Celkově snižování počtu zaměstnanců plánuje 10 % respondentů, část propouštění je však dána přirozenou obměnou. Nejčastěji se jedná o mírný pokles do 5 % celkového počtu zaměstnanců (v průměru 44 %), případně do 10 % (25 %). Především velké firmy, které zaměstnávají největší podíl zaměstnanců, velká propouštění neplánují. Je však třeba zdůraznit, že na trhu máme ty zaměstnavatele, kteří přežili dopady související s pandemií onemocnění covid-19, využili ponaučení z nich a jsou odolnější.

**Mzdy porostou.** Plánuje to třetina zaměstnavatelů. Nárůst bude mírný (nejčastěji do 5, příp. 10 %). U 61 % zaměstnavatelů zůstanou mzdy beze změny a pouze ve 4 % se budou snižovat. Přidáno dostanou především specialisté. 42 % zaměstnavatelů plánuje využívat zkrácené úvazky, nejčastěji k nim budou sahat větší firmy.

**Zájem o nové pracovníky je především na pozici specialistů** (v průměru 40 %). Ti na trhu chybí dlouhodobě. Nejzranitelnější jsou naopak nízkokvalifikovaní zaměstnanci a administrativní pozice. Podporu je proto dobré směřovat do rekvalifikací.

Specifickým tématem roku 2022 začalo být **zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny**. Ty zaměstnávají **především velké podniky** (čtvrtina z nich) s tím, že pětina firem plánuje jejich počty zvyšovat, snižovat téměř nikdo (4 %). **Zkušenosti se zaměstnáváním jsou velmi pozitivní**: uprchlíky jako zaměstnance hodnotí dobře **87 %** (a 91 %, pokud bychom brali v potaz pouze respondenty s názorem). Jen čtvrtina zaměstnavatelů ale uvedla, že působí ve své původní profesi. **Největšími bariérami** jsou stále **nedostatečná znalost češtiny, nejistota setrvání v ČR**, v méně případech i potíže s potvrzením o kvalifikaci, na které narážejí především zdravotní a sociální péče a vzdělávání.

Co se týče dopadů energické krize v kombinaci s vysokou inflací, **zaměstnavatele nejvíce ohrožuje zdražování surovin, služeb a komponent a ceny energií**. Právě ty jsou potom větším rizikem pro větší firmy. Určité riziko přináší i zvyšování administrativy a požadavky zaměstnanců na zvýšení platu. Menší firmy více ohrožuje snížení odbytu.

Mezi reakcemi zaměstnavatelů na krizi **dominuje racionalizace a omezování investic**, které platí pro 64 % z nich. **Polovina z nich také spoléhá na vládou stanovené stropy energií**, protože nemají zafixované ceny energií na rok 2023 (má je pouze 27 % zaměstnavatelů). Téměř polovina buď plánuje nebo již provedla energetickou optimalizaci v podobě výměny zařízení, zateplování budov nebo využívaných energií. Pro ně bylo hlavními překážkami při těchto krocích potřeba vlastních investic na začátku spolu s administrativou kolem vyřízení dotace (45, resp. 44 %). Třetina zaměstnavatelů investuje do obnovitelných zdrojů. Opatření pro šetření energií (výměna zařízení, zateplení budovy, optimalizace energií) nejčastěji podstoupila veřejná správa.

**Téměř všechna opatření, která vláda ČR na zmírnění krize přijala, potřebuje více než polovina zaměstnavatelů. Z přijatých vládních opatření považují podniky za nejpotřebnější zastropování cen elektřiny (80 %), za kterým následuje snížení spotřební daně na pohonné hmoty (75 %), odpuštění poplatku za obnovitelné zdroje (dále též OZE, 70 %) a zajištění dodávek plynu (70 %).** Velké firmy více chtějí dotace na úspory energie, malé obecně jednotlivá opatření potřebují méně často. Nejvyrovnanější využívání je u snížení spotřební daně na pohonné hmoty.

Podobně jako potřebnost vnímala většina firem pozitivně i **nastavení jednotlivých opatření**. Započítáme-li pouze respondenty s názorem, je zjevné, že **veškerá opatření jsou hodnocena kladně**, kdy při vynechání nerozhodnutých jsou **vnímaná u 3/4 zaměstnavatelů pozitivně** (v průměru 74 %). Nejlépe nastavené bylo odpuštění poplatků za obnovitelné zdroje energie, kontraktační povinnost a zajištění dodávek plynu. **Nejvyšší potřeba i kvalita nastavení se potkává u odpuštění poplatků za OZE**

**následované zajištěním dodávek plynu.** Nastavení opatření hodnotí zaměstnavatelé velmi podobně bez ohledu na velikost podniku.

Z opatření, která v době sběru dat nebyla přijatá, by zaměstnavatelé nejvíce ocenili snížení **zdanění nízkopříjmových zaměstnanců a navýšení limitních částek na DPP a DPČ**.<sup>1</sup> O kurzarbeit, který lze považovat za mimořádné opatření v extrémních situacích, je zájem menší. Některá opatření, po kterých firmy volají, se objevují dlouhodoběji – např. pravidla pro nabírání zaměstnanců ze třetích zemí.

Velmi děkujeme všem 40 tisícům zaměstnavatelů, kteří se do výzkumu zapojili. Přímá zpětná vazba je pro politické rozhodování velice podstatná. Poděkování patří i všem zaměstnavatelům, kteří statečně zvládají ne vždy snadnou situaci v kontextu vysoké inflace i dopadů ruské války na Ukrajině.

---

<sup>1</sup> Otázky na navýšení DPP a DPČ obsahovaly zároveň zavedení povinnosti registrace dohod.

## 2 Úvod

Zaměstnavatelé v posledních několika letech opakovaně čelí krizím. Po epidemii onemocnění covid-19, které sice řadu firem ve výsledku posílilo, ale zároveň bylo osudným pro desítky tisíc firem, přišla vysoká inflace vyeskalovaná energetickou krizí v důsledku Ruskem rozpoutané válce na Ukrajině.

Ačkoli probíhá živá komunikace a funguje spolupráce s firmami a jejich zástupci, vnímali jsme na Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále též MPSV) potřebu získat také přímou zpětnou vazbu od zaměstnavatelů z terénu. Pro vytváření politických opatření je důležité znát fakta a mapovat situaci, zároveň je zásadní sledovat efekty a dopady přijatých opatření.

Zrealizovali jsme proto na sklonku roku 2022 online dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli, jehož výsledky vám v této zprávě přinášíme. První část se zaměřuje pro uvození do aktuální situace na základní deskripci stavu na trhu práce, co se týče zaměstnanosti a mezd: nakolik a koho firmy plánují nabírat či propouštět, nakolik a komu plánují zvyšovat či snižovat mzdy a platy. Následně sledujeme, jak se zaměstnavatelé vyrovnávají s energetickou krizí a jaké konkrétní kroky učinili. Hlavní část zprávy se věnuje hodnocení vládních opatření, vnímání jejich potřebnosti a nastavení. Zároveň sledujeme, co dalšího by zaměstnavatelé ocenili. Tato zjištění budeme využívat při přípravě dalších forem podpory.

Ukázalo se, že navzdory složité situaci je trh schopný změny vstřebávat, firmy nesou změny statečně. Prochází zásadní transformací, ale nejde o existenční problémy. Trh práce sice zpomalil, ale pohyby na něm stále jsou a nechystají se žádné zásadní vlny propouštění. Firmy sice propouští a jinde nabírají, přesuny nejsou zrovna malé, ale plánované náboje převyšují plánované propouštění. Zpětná vazba od firem tedy rozpouští obavy, které v posledních měsících přizívovaly veřejné diskuze o trhu práce. Na datech o nábojích, nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců a plánech navyšovat mzdy je patrné poučení z covidové krize, kdy firmy výrazněji propouštěly a následně narážely na nedostatek potřebné pracovní síly. Stále schází kvalifikovaní specialisté – se stávajícími kapacitami si nevystačíme. Naopak ohrožení jsou lidé s nízkou kvalifikací a lidé z administrativních pozic. Právě na ty bude třeba se zaměřit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Další žádaná opatření budeme řešit v rámci meziresortních diskuzí.

Přejeme vám příjemné čtení a velmi děkujeme všem, kteří se do výzkumu zapojili.

### 3 Metodologie

Výzkum proběhl formou online šetření mezi všemi zaměstnavateli, které skrze datové schránky oslovovala Česká správa sociálního zabezpečení. Sběr dat probíhal od 24. 11. do 16. 12. 2022.

Počet oslovených respondentů byl 255 615. V analýze pracujeme po vyčištění dat s **počtem 40 156 dokončených vyplněných dotazníků**.<sup>2</sup> Formulaci odpovědí v otázkách zaměřených na podporu podniků formulovalo Ministerstvo průmyslu a obchodu.

Jelikož námi získaný vzorek respondentů je oproti populaci mírně vychýlený, rozhodli jsme se s ohledem na potřebu reprezentativity data převážít, a to podle ekonomického odvětví a velikosti podniku. Dále představované **výsledky jsou tedy reprezentativní**. Převážené výsledky se ale oproti těm neváženým nijak dramaticky neliší.

Zaměstnavatele dělíme v souladu s členěním OECD do čtyř velikostních kategorií podle počtu zaměstnanců: drobní (do 10), malí (10–49), střední (50–249) a velcí (250 a více). V našem výběrovém souboru jsou oproti celkové struktuře podnikatelů v ČR o něco méně zastoupeni drobní podnikatelé, kteří ale (především oproti jiným výzkumům věnujícím se zaměstnavatelům) i přesto tvoří velmi významný podíl všech respondentů (60 %).

Tab. 1 *Přehled struktury zaměstnavatelů podle velikosti*

Kategorizace zaměstnavatelů dle velikosti (členění OECD)	Struktura v ČR	Struktura vzorku	Absolutní počty ve vzorku
Drobní: do 10 zaměstnanců	78,9 %	60,1 %	24 114
Malí: 10–49 zaměstnanců	15,9 %	27,6 %	11 092
Střední: 50–249 zaměstnanců	4,3 %	10,3 %	4 12
Velcí: nad 250 zaměstnanců	0,9 %	2,1 %	829

Zohledňovali jsme také ekonomická odvětví, ve kterých zaměstnavatelé podnikají. Pro tento účel jsme využili českou verzi klasifikace ekonomických činností NACE<sup>3</sup>. Při srovnání s celkovou strukturou podnikatelů v ČR se ukázalo, že v našem vzorku jsou více zastoupeny především subjekty z odvětví vzdělávání, ale také z veřejné správy či zpracovatelského průmyslu, a to na úkor podniků věnujícím se obchodu, ubytování/pohostinství či nemovitostem. V celkovém pohledu se ale struktura našeho souboru od struktury všech podnikatelů v republice příliš neliší.

<sup>2</sup> Dokončených dotazníků bylo 48 086, po vyčištění počet klesl. S nedokončenými dotazníky nepracujeme. Návratnost při započtení pouze dokončených dotazníků tak byla na úrovni 18,8 %. Pokud bychom započítali i nedokončené dotazníky s těmi, kteří dokončili aspoň první baterii otázek, měli bychom dalších 11 298 odpovědí a návratnost by se dostala k 23,2 %. Tyto odpovědi ovšem nevyužíváme, protože schází souhlas s využitím dat. Při kontrolní analýze toho, zda nejde o skupinu respondentů, která se systematicky odchyluje od zbytku, se ukázalo, že odpovědi se liší zcela minimálně.

<sup>3</sup> Viz WWW: [CZ-NACE Kódy](#).

Tab. 2 Přehled odvětví zaměstnavatelů

Kategorie klasifikace ekonomických činností NACE	struktura v populaci ČR	struktura vzorku	absolutní počty ve vzorku
Zemědělství, lesnictví, rybářství	3,6 %	3,3 %	1 306
Těžba a dobývání	0,1 %	0,1 %	44
Zpracovatelský průmysl	12,3 %	14,1 %	5 653
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizace vzduchu	0,6 %	0,6 %	226
Zásobování vodou, činnosti související s odpady a sanacemi	0,7 %	0,9 %	357
Stavebnictví	9,1 %	8,1 %	3 245
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	18,5 %	15,8 %	6 340
Doprava a skladování	4,1 %	3,6 %	1 450
Ubytování, stravování a pohostinství	6,7 %	4,3 %	1 729
Informační a komunikační činnosti	2,6 %	2,8 %	1 137
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,6 %	0,6 %	240
Činnosti v oblasti nemovitostí	5,7 %	3,3 %	1 323
Profesní, vědecké a technické činnosti	10,7 %	9,4 %	3 790
Administrativní a podpůrné činnosti	2,3 %	2,2 %	898
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	2,2 %	4,8 %	1 923
Vzdělávání	4,0 %	11,8 %	4 734
Zdravotní a sociální péče	6,6 %	6,4 %	2 575
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,4 %	1,7 %	683
Ostatní činnosti	3,1 %	3,1 %	1 258
Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů	0,0 %	0,0 %	1
nevyplněné <sup>4</sup>	5,1 %	3,1 %	1 244

K verifikaci výsledků slouží další data, která potvrzují výsledky uvedené v tomto reportu. Jde především o výzkum společnosti LMC, který měl pro zaměstnavatele některé totožné otázky v totožném čase. Otázky byly zapojeny do 5. vlny šetření, tudíž jsou známé i trendy. LMC dotazuje především velké firmy, malých má zastoupen na rozdíl od našeho šetření, kde převažují, pouze zlomek. S ohledem na strukturu zaměstnavatelů tedy více odpovídá šetření MPSV, s ohledem na počet zaměstnanců, kterých se situace dotýká, je vhodné se dívat na data o větších firmách. Výsledky LMC i MPSV si v tomto

<sup>4</sup> Do této kategorie jsou zařazeny takové subjekty, u kterých se po napárování informací přes IČO nepodařilo zjistit zařazení do klasifikace NACE.

velmi odpovídají, rozdíly v naměřených hodnotách jsou velmi malé. Pokud tedy budete mít při čtení zájem především o pohled na co nejširší skupinu zaměstnanců, doporučujeme sledovat výsledky za segment velkých firem.

Dotazník je uvedený v příloze. Pokud není uvedeno jinak, jsou veškeré grafy uvedené v analýze z uvedeného šetření MPSV.



## 4 Zaměstnanost a očekávané trendy

Nezaměstnanost se v ČR drží na nízké úrovni, dokonce nejnižší v EU.<sup>5</sup> Ke konci roku 2022 Úřad práce evidoval 258 173 uchazečů o zaměstnání, což bylo o 12 624 více než v listopadu a o 33 804 méně než před rokem. Podíl nezaměstnaných osob činil 3,5 %.<sup>6</sup> Víme však, že struktura nabídky a poptávky na sebe z nemalé míry nenasedá a část osob má omezené možnosti se na trh práce zapojit. Neznámená to tedy, že převis poptávky nad počty nezaměstnaných může být jednoduše vyřešený jejich překlopením na nabízené pozice. Související potíží je, že dlouhodobě schází kvalifikovaní pracovníci – specialisté, kteří již mají v dané oblasti nakumulovanou zkušenost. I proto je třeba velké úsilí napínat do zvyšování kompetencí a skrze aktivní politiku zaměstnanosti podporovat rekvalifikace.

V aktuálním výzkumu jsme se zaměřovali na situaci v kontextu stávající krize související s inflací a zdražováním energií. Ptali jsme se, jak zaměstnavatelé uvažují o vývoji počtu svých zaměstnanců a jejich mezd a úvazků. Podívejme se nyní na tyto jednotlivé oblasti.

### 4.1 Náborů a propouštění

Stojí za to připomenout, že během pandemie onemocnění covid-19 skončila velká řada firem – podle dat LMC se jedná přibližně o 30 tisíc subjektů. Ty, které přežily, využily ponaučení k optimalizaci. Poučily se i v oblasti personální: během covidu byla propuštěna řada zaměstnanců, kteří pak firmám citelně chyběli. Podniky tak došly ke zjištění, že je lepší si stávající zaměstnance s erudicí a zkušeností udržet, než následně při zlepšení situace a potřebě nábory shánět nové.

Navzdory tomu, že máme na trhu firmy, které jsou odolnější, protože přestály dopady covidové krize, očekával se vlivem vysoké inflace a dramatickému růstu cen energií velmi negativní dopad na firmy a v důsledku toho panovaly ve veřejném prostoru značné obavy o zhoršení situace na trhu práce.

Data ovšem tyto obavy do velké míry vyvrací: situace je nad očekávání stabilní. Trh práce se zpomalil, ovšem nedochází k masivnímu propouštění a výraznému nárůstu nezaměstnanosti, zaměstnancům nejsou a nebudou kráceny mzdy (pouze ve výjimečných případech).

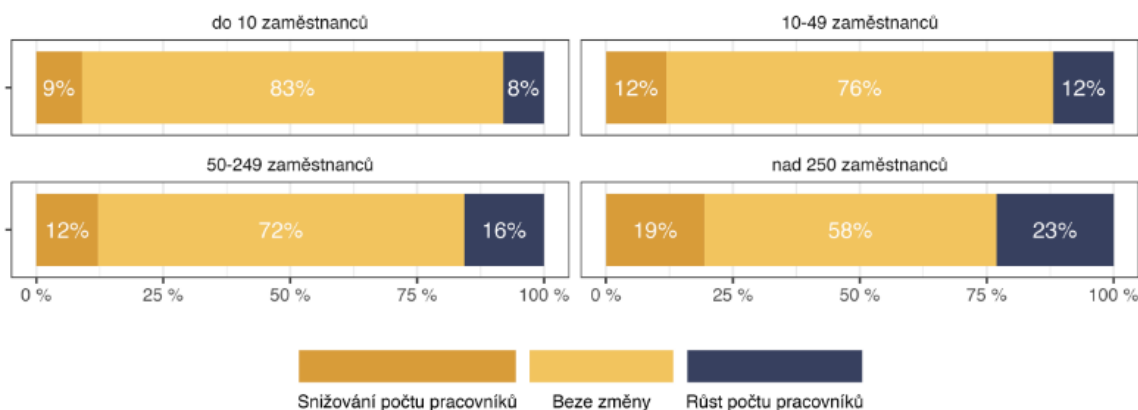
**Zaměstnavatelé pro rok 2023 neočekávají zásadnější snižování počtu pracovníků a obecně plánují více nabírat než propouštět.**<sup>7</sup> Fluktuace bude větší u zaměstnavatelů nad 250 zaměstnanců. Mikrofirmy budou mít nejmenší pohyby, jako jediné však ukazují nepatrně vyšší podíl odchodů než nábory – ovšem pouze o 1 p.b., což je zanedbatelné.

<sup>5</sup> Míra nezaměstnanosti byla podle posledních dostupných dat EUROSTATU (za říjen 2021) nejnižší v celé EU, a to 2,6 % (průměr EU 6,6 %). Zdroj: MPSV, WWW: [<Nezaměstnanost v prosinci mírně vzrostla \(uradprace.cz\)>](#) (17. 1. 2023).

<sup>6</sup> Zdroj: MPSV, WWW: [<Nezaměstnanost v prosinci mírně vzrostla \(uradprace.cz\)>](#) (17. 1. 2023).

<sup>7</sup> Celková data ukazují plánované náborů na úrovni 9 % a propouštění na 10 %, ale v souboru je vysoké zastoupení mikrofirem, přitom nejvíc zaměstnanců zaměstnávají velké firmy. Z těch nad 250 zaměstnanců plánuje nabírat 23 % a snižovat 19 %, takže dopad na celkovou míru zaměstnanosti by měl být pozitivní.

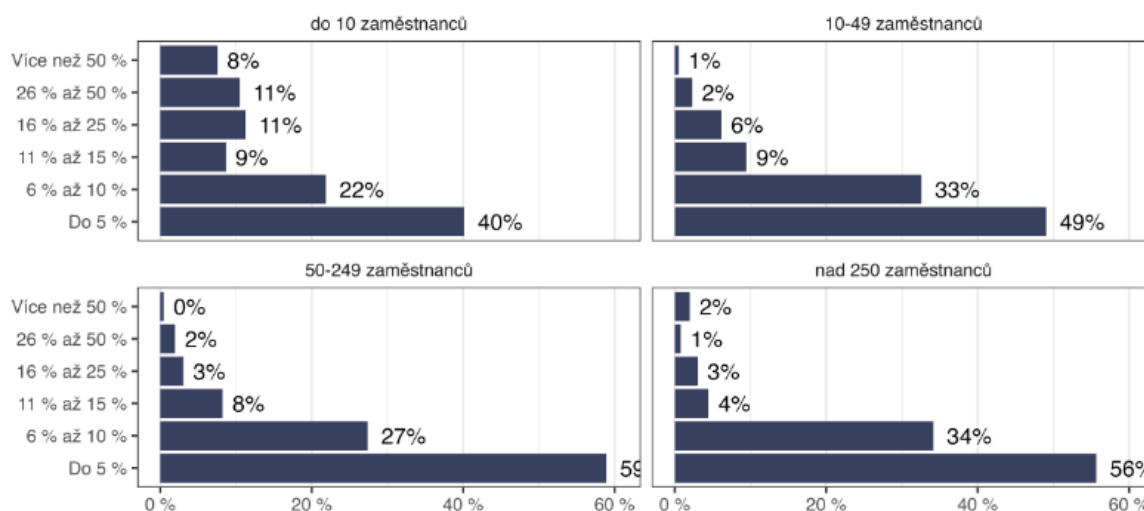
Graf 1: Jaký vývoj celkového počtu pracovníků očekáváte v následujících 12 měsících? (podle velikosti)



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

**Nabírat nové lidi plánují zaměstnavatelé nejčastěji mírně, tj. do 5 %** růstu celkového počtu zaměstnanců (týká se 44 % z nich), další čtvrtina navýší počet pracovníků mezi 6 a 10 %. Nejmenší firmy častěji plánují vyšší procentuální rozrůstání, což je ale dáno jejich celkově nízkým počtem (do 10, respektive 49 zaměstnanců).

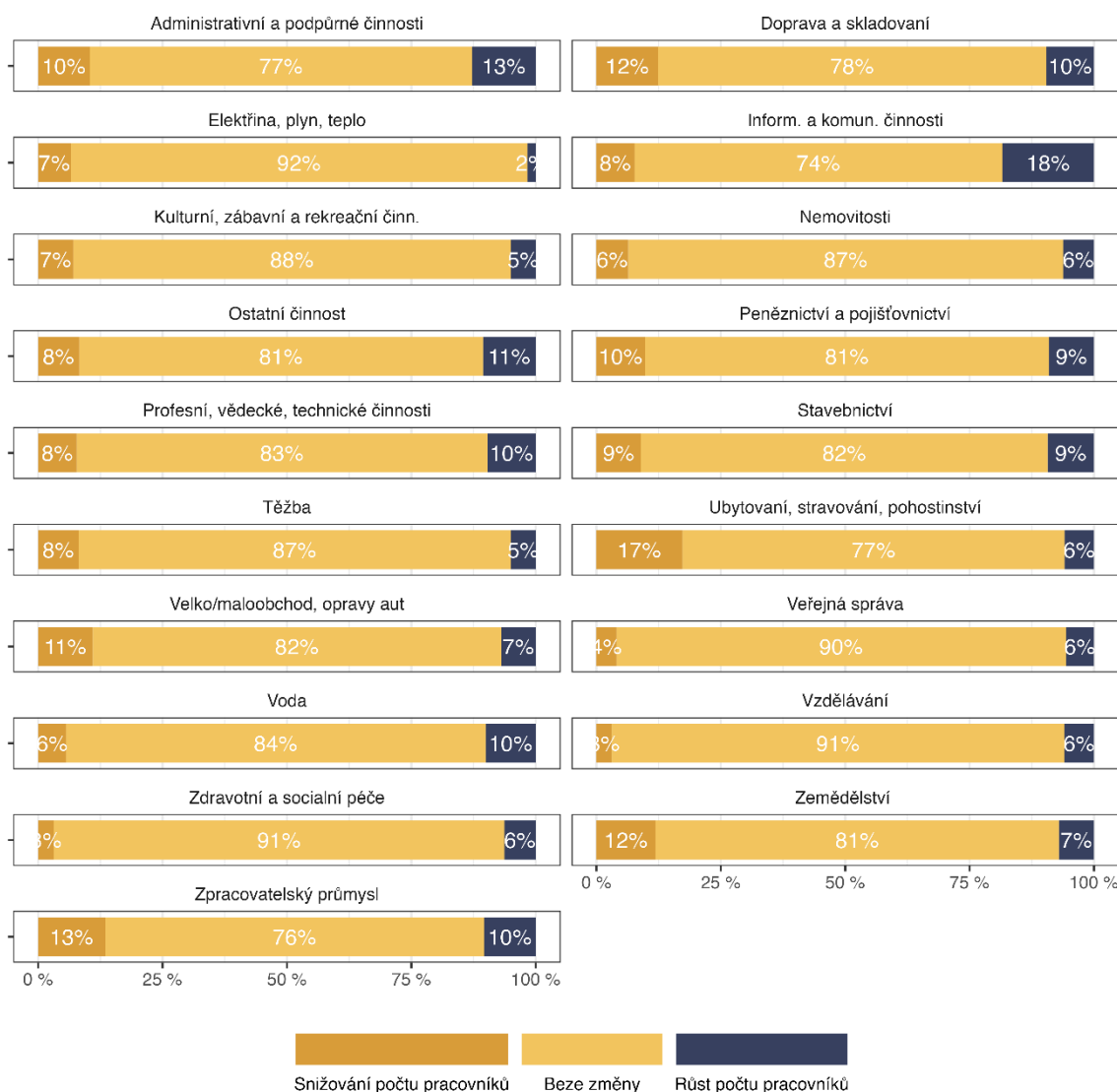
Graf 2: Jaký růst oproti současnému celkovému počtu pracovníků ve firmě očekáváte v následujících 12 měsících?



Pouze firmy, které plánují růst počtu zaměstnanců.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 3 893

**Zájem o nové pracovníky je především na pozici specialistů** (v průměru 40 %), což odpovídá dlouhodobější situaci na trhu práce, čtvrtina potom plánuje obsazovat **dělnické a nízkokvalifikované pozice** (průměrně 25 %). Následující graf ukazuje plánované náborové postupy podle odvětví. Největší očekávaný nárůst ukazují podniky v oblasti informační a kulturní činnosti a administrativní činnosti – jedná se však o odvětví, ve kterých firmy působí, nikoli o pozice zaměstnanců.

Graf 3: Jaký vývoj celkového počtu pracovníků očekáváte v následujících 12 měsících? (podle odvětví)

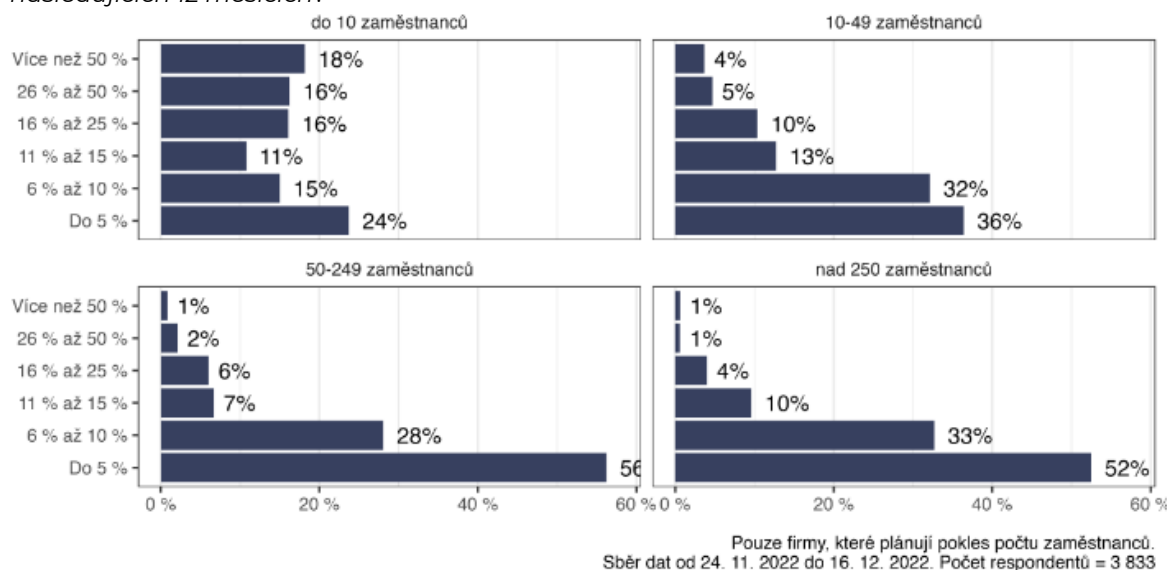


Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 38 911

Propouštět plánují častěji větší firmy. Nejvyšší deklarovaná stabilita zaměstnání je u malých firem: propouštět plánuje cca 15 % velkých zaměstnavatelů oproti 8 % u nejmenších a 9,5 % u těch do 50 zaměstnanců. Je však třeba započíst přirozenou obměnu a to, že nejmenší firmy zahrnují i OSVČ, které zaměstnávají samy sebe.

**Celkově snižování počtu zaměstnanců plánuje 10 % respondentů.** Nejčastěji se však jedná o mírný pokles do 5 % celkového počtu zaměstnanců (v průměru 44 %), případně do 10 % (25 %). Následující graf ilustruje, že **především velké firmy, které zaměstnávají největší podíl zaměstnanců, ale zároveň velká propouštění neplánují.** Černé scénáře o fatálním propadu trhu práce se tedy nenaplní.

Graf 4: Jaký pokles oproti současnému celkovému počtu pracovníků ve firmě očekáváte v následujících 12 měsících?

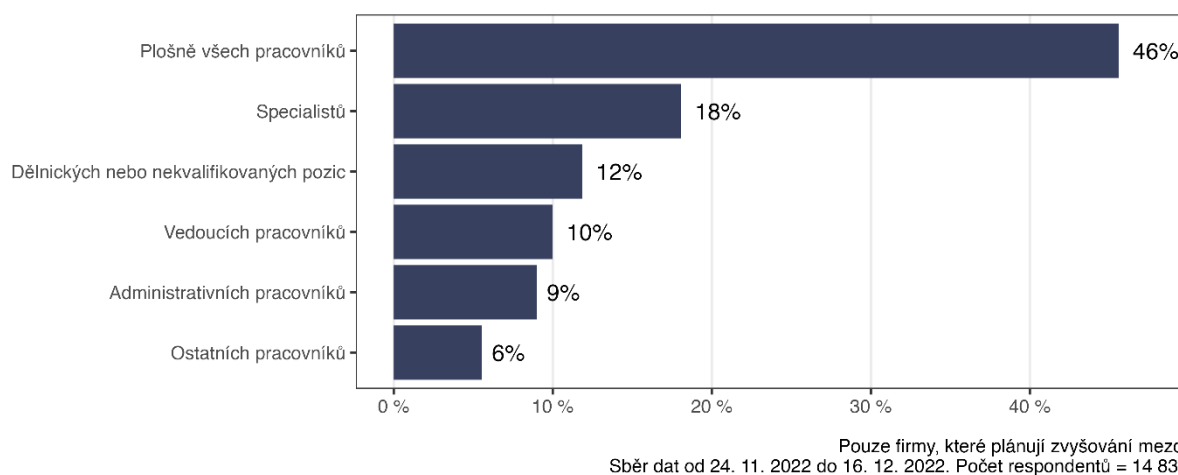


Nejvyšší podíl propouštění očekává oblast ubytování, stravování a pohostinství (17 %) a zpracovatelský průmysl (13 %). Tyto dvě odvětví, spolu se zemědělstvím, energetikou, kulturou a rekreací a několika dalšími plánují více propouštět než nabírat. Nábory podle pozic zaměstnanců najdete v příloze.

## 4.2 Mzdy a platy

**Přes třetinu zaměstnavatelů plánuje v roce 2023 zvyšovat mzdy, a to nejčastěji plošně u všech pracovníků (46 %), jak ukazuje následující graf. Navýšení by mělo být u pracovníků s příjmy do 35 tis. měsíčně mezi 5 a 10 % (v 54 % případů, plus 31 % s 5% nárůstem) a u pracovníků nad 35 tis. měsíčně do 5 % (52 % případů, plus 38 % s nárůstem mezi 5 a 10 %). U 61 % zaměstnavatelů zůstanou mzdy beze změny a pouze ve 4 % se budou snižovat.**

Graf 5: Jakých pracovníků se růst mezd bude týkat?



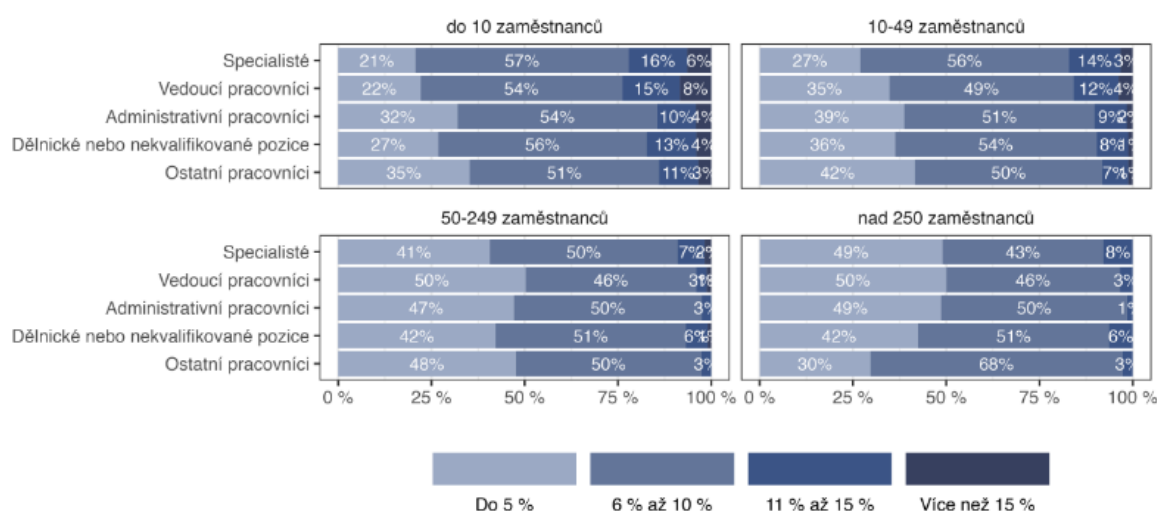
Podíl respondentů očekávajících růsty mezd a platů stoupá spolu s velikostí dotazovaného zaměstnavatele: z velkých firem navyšování mezd plánují 2/3, zatímco

z těch drobných pouze 1/3. Nejčastěji nárůsty očekávají podniky ze sektoru zdravotní a sociální péče a z informačních a komunikačních činností.

Nejmenší firmy budou pracovníkům s příjmy nad 35 tis. měsíčně přidávat méně než větší firmy, ale naopak těm s nižšími příjmy přidají nejvíc právě ony.

Následující graf ukazuje, o kolik stoupnou platy kterým pozicím. **Přidáno dostanou nejvíce specialisté**, což není překvapivé už proto, že jich je na trhu dlouhodobě nedostatek. Když uvážíme, že velmi častým důvodem pro změnu zaměstnání je zvýšení platu, je nárůst mezd logickým krokem k udržení těchto kvalifikovaných pracovníků.

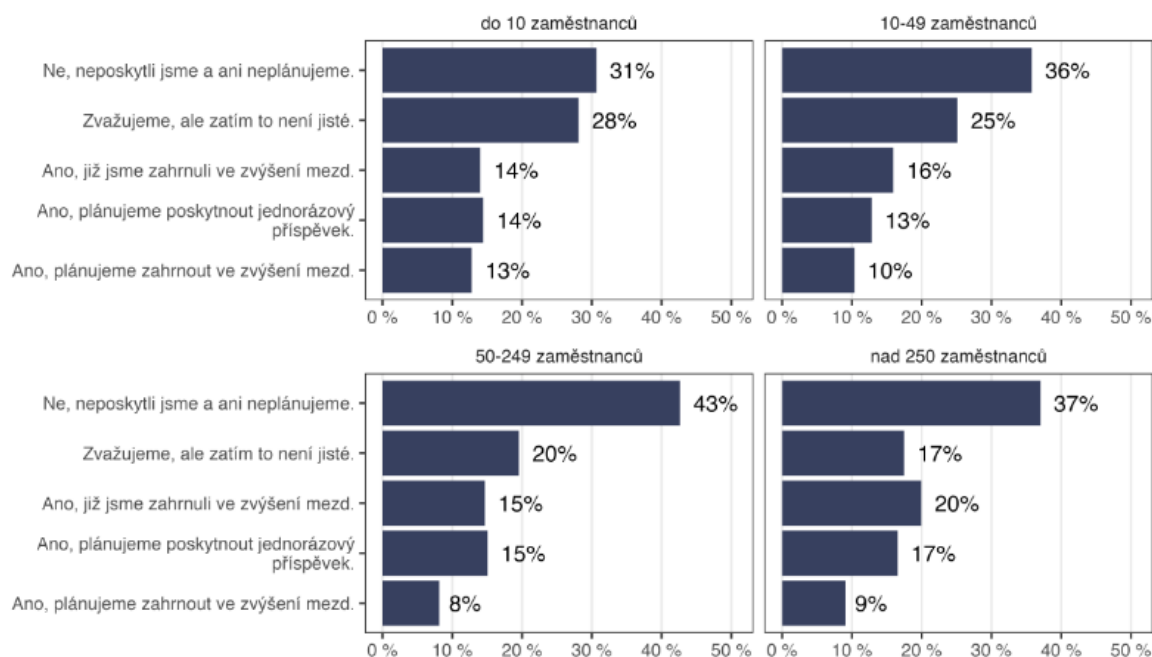
Graf 6: Růst mezd podle velikosti zaměstnavatelů a pracovní pozice zaměstnanců



Pouze firmy, které plánují zvyšování mezd.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 14 386

Zaměstnavatelé odpovídali i na to, zda poskytnou pracovníkům mimořádný finanční bonus v souvislosti s vysokou inflací. V průměru tento krok plánuje 14 %, v dalších 27 % se odrazí (nebo již odrazil) ve zvýšení mezd. Nejvyšší podíl jasného odmítnutí tohoto kroku je s velkým odskokem ze strany zaměstnavatelů ve vzdělávání (66 %, průměr je přitom 33 %). Nejčastěji **mimořádný bonus** do mezd již zahrnují **velké podniky**, které také společně s drobnými zaměstnavateli častěji plánují nějakou formou tento příspěvek v budoucnu aplikovat.

Graf 7: Plánuje vaše firma vzhledem k vysoké inflaci poskytnout pracovníkům mimořádný finanční příspěvek?



Pouze firmy, které plánují zvýšení mezd.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 14 838

**Mzdy či platy plánuje snižovat pouze 4 % zaměstnavatelů s tím, že se to týká nejvíce nejmenších firem** (4 % oproti 1 % u těch největších). Nejmenší firmy zároveň plánují mzdy snižovat o největší podíl: třetina z nich očekává pokles o více než 15 %. Vzhledem k malému rozsahu jsou rozdíly mezi odvětvími nepatrné, nicméně nejvíce se mzdy plánuje krátit **v dopravě a skladování, ubytování, stravování a pohostinství a peněžnictví a pojišťovnictví** (všude v 5 % případech).

### 4.3 Zkrácené úvazky

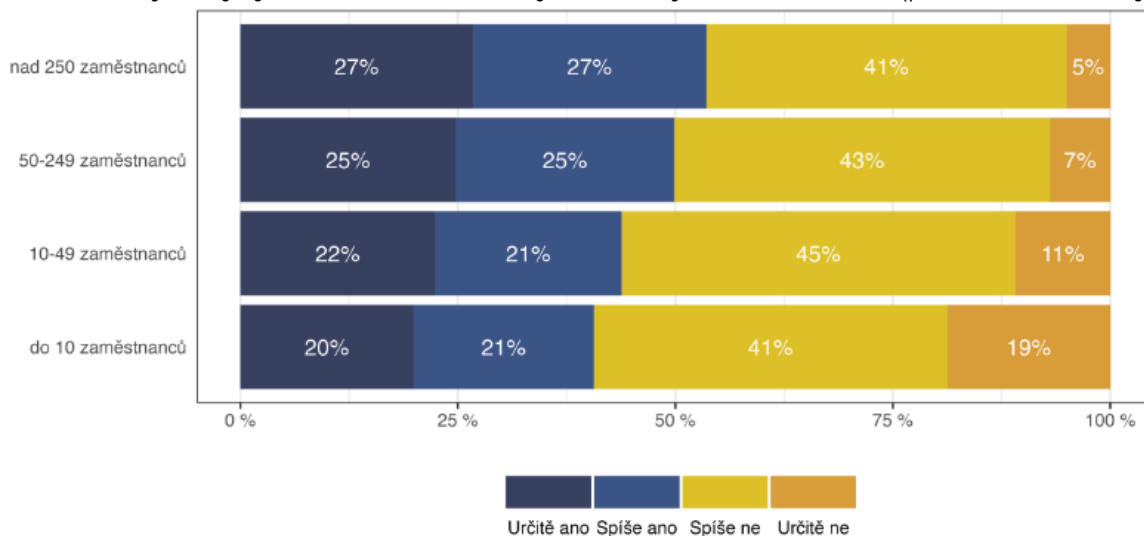
**Využití zkrácených úvazků v příštím roce plánuje 42 % zaměstnavatelů, více z nich to však v plánu nemá** (58 %). Nejčastěji k nim budou sahat **větší firmy**, využívání roste postupně s jejich velikostí. Oblíbené jsou v oblastech kulturní, zábavní a rekreační činnosti (55 %), pohostinství, stravování a ubytování (54 %), administrativě (48 %), informační a komunikační činnosti (47 %), vzdělávání (45 %), zdravotní a sociální péči a v pojišťovnictví (obojí 46 %). Další podrobnosti o využívání v jednotlivých odvětvích najdete v grafu v příloze této zprávy.

Čtvrtina firem, které částečné úvazky plánuje využívat, očekává, že touto formou bude zaměstnávat méně než 5 % zaměstnanců. Podíl částečných úvazků je vyšší v menších firmách, kde i jeden zaměstnanec může znamenat několikaprocentní rozdíl.

Nejčastěji se tímto způsobem podniky chystají zaměstnávat osoby nad 55 let (ve třetině případů), dále rodiče dětí do 10 let (23 %) či studenty (17 %). Drobní podnikatelé očekávají, že takto budou zaměstnávat především osoby v předdůchodovém věku, zatímco střední a velké podniky plánují zkrácené úvazky využívat nejčastěji u rodičů dětí do 10 let. Osoby se zdravotním znevýhodněním chtějí oproti ostatním odvětvím o něco častěji na částečné úvazky zaměstnávat administrativní a podpůrné činnosti a veřejná správa. V sektorech informačních a komunikačních činností, peněžnictví a pojišťovnictví či

kulturních a zábavních činností plánují o něco častěji touto formu zaměstnávat studenty.

Graf 8: Plánují firmy využívat zkrácené úvazky v následujících 12 měsících? (podle velikosti firmy)



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

#### 4.4 Shrnutí

Data ukazují, že scénáře, které strašily fatálními propady na trhu práce se nenaplní. Zaměstnavatelé pro rok 2023 **neočekávají zásadnější snížení počtu pracovníků a obecně plánují více nabírat než propouštět**. Celkově snížení počtu zaměstnanců plánuje 10 % respondentů, část propouštění je však dána přirozenou obměnou. Nejčastěji se však jedná o mírný pokles do 5 % celkového počtu zaměstnanců (v průměru 44 %), případně do 10 % (25 %). Především velké firmy, které zaměstnávají největší podíl zaměstnanců, ale velká propouštění neplánují.

**Porostou také mzdy** – plánuje to třetina zaměstnavatelů – a to nejčastěji plošně u všech pracovníků (46 %), míra nárůstu bude mírná (nejčastěji do 5, příp. 10 %). U 61 % zaměstnavatelů zůstanou mzdy beze změny a pouze ve 4 % se budou snižovat. Přidáno dostanou nejvíce specialisté.

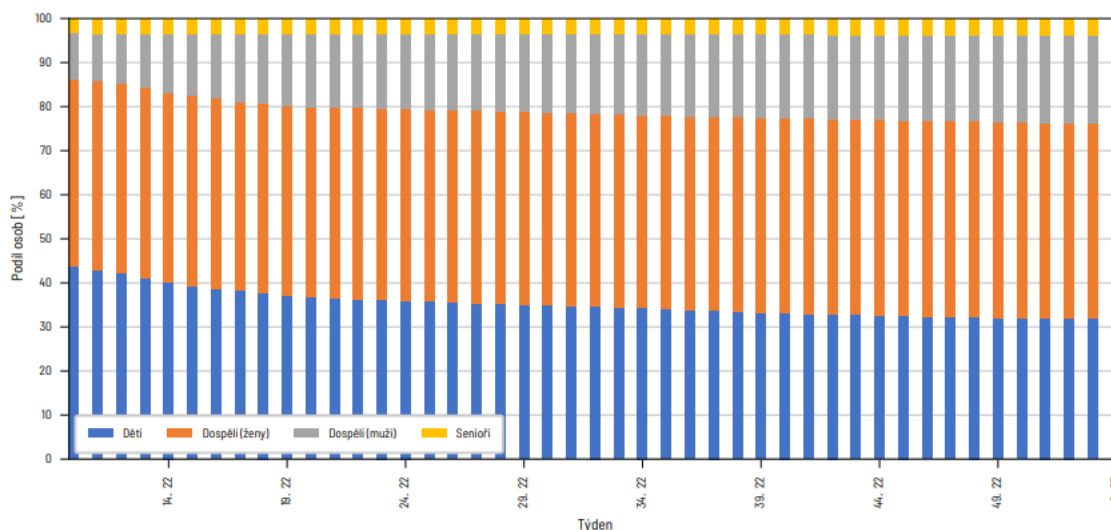
**Zájem o nové pracovníky je především na pozici specialistů** (v průměru 40 %). Rozevírají se tak nůžky: dlouhodoběji chybí specialisté a naopak nejzranitelnější jsou nízkokvalifikovaní zaměstnanci a administrativní pozice, kde pracují především ženy. Potíží je, že skupina těch zranitelných se nepřeklopí snadno do poptávaných pozic. Právě sem je tedy třeba mířit podporu.

Využití zkrácených úvazků v příštím roce plánuje 42 % zaměstnavatelů. Nejčastěji k nim budou sahat větší firmy.

## 5 Zaměstnávání uprchlíků

Mezi zaměstnavateli jsme mapovali i zaměstnávání uprchlíků. MPSV od začátku války podrobně sleduje situaci osob s udělenou dočasnou ochranou, a to jak v sociálních oblastech, tak na pracovním trhu. Víme proto, že do ČR přichází především vzdělaní a mladí Ukrajinci, velmi často s dětmi, jde převážně o ženy, ale v poslední době klesá podíl dětí a narůstá podíl mužů. Nyní je podíl osob s udělenou dočasnou ochranou následující: 44 % tvoří ženy, 32 % děti, 20 % dospělí muži a 4 % senioři nad 65 let.

Graf 9: Demografické složení osob s dočasnou ochranou v ČR



Zdroj: NACPU, Ministerstvo vnitra, data k 16. 1. 2023

Počty oficiálně zaměstnaných uprchlíků překročily koncem roku 2022 počet 100 tis. Kumulativní počty zaměstnaných od začátku války potom sahají ke 170 tis. osob.

Z výzkumu mezi příjemci humanitární dávky, kterou vydalo v červnu 2022 MPSV, i z navazujícího ukrajinského panelu, který spravuje Sociologický ústav Akademie věd ČR a společnost PAQ Research víme, že se nedaří uprchlíky uplatnit v původních profesích a dominantně pracují v nízkokvalifikovaných profesích (cca 80 %). Nedaří se tedy příliš využít jejich profesního potenciálu.

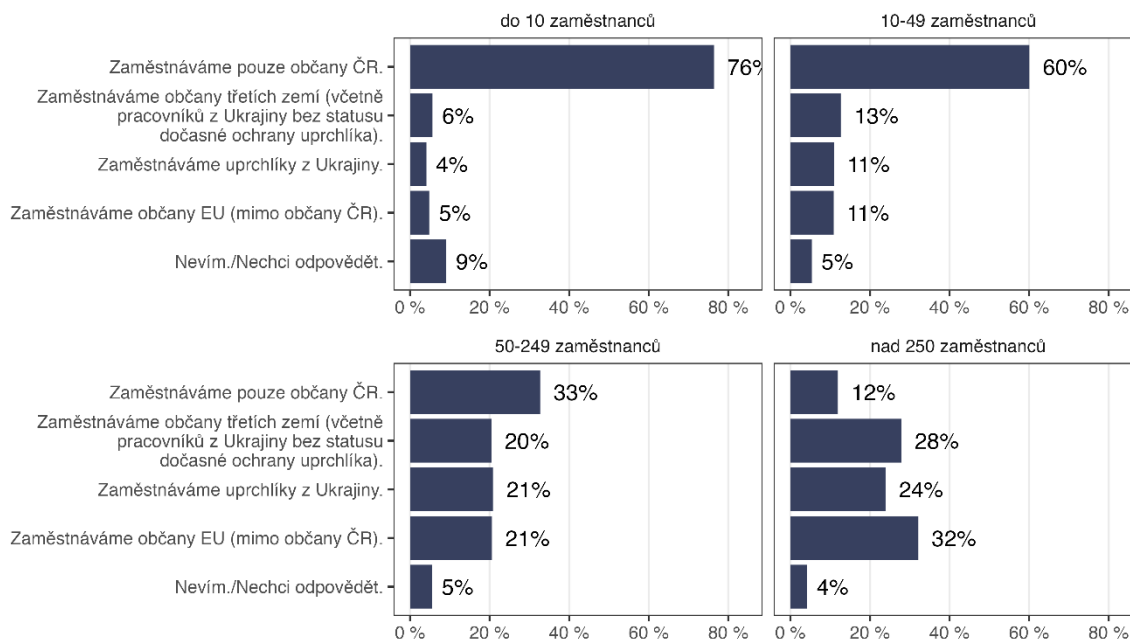
Z výzkumu MPSV dále víme, že více než polovina uprchlíků je ekonomicky aktivní, ¾ z nich vnímají svoji práci jako stálou. Dlouhodobě také vychází, že přibližně polovina domácností má ekonomicky aktivního aspoň jednoho člena. Velká část z nich pracuje u zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci.

Tuto znalost můžeme rozšířit díky zjištěním z aktuálního výzkumu mezi zaměstnavateli: v průměru přes 70 % zaměstnává pouze české občany. Týká se to především drobných a malých podniků, naopak mezi velkými podniky zaměstnává pouze Čechy jen 12 % firem.

Občany z třetích zemí (bez těch s dočasnou ochranou) a občany EU zaměstnává podobný podíl podniků: v průměru 8 %, resp. 7 %. Ve velkých podnicích jsou občané EU zaměstnávání o něco častěji než tzv. „třetizemci“ bez statusu uprchlíka: 32 % zaměstnává občany EU, 28 % občany třetích zemí. Podrobnosti a možnost srovnání přináší následující grafy rozdělující odpovědi dle velikosti firem.



Graf 10: Zaměstnává vaše firma zahraniční pracovníky? (podle velikosti firmy)

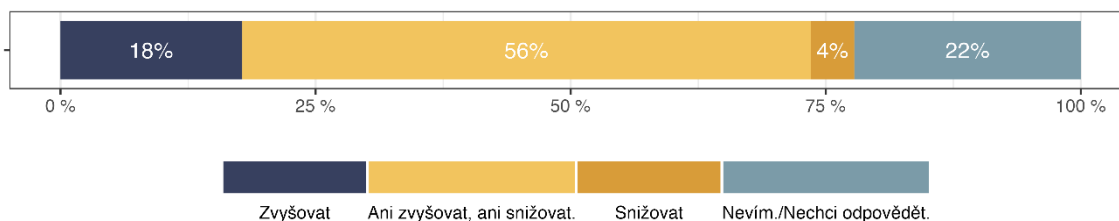


Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Zároveň vidíme, že **uprchlíky z Ukrajiny zaměstnává v průměru 6 % respondentů, ale tento podíl opět stoupá s velikostí firmy: mezi velkými podniky je to už přibližně čtvrtina.** Odvětví, ve kterých jsou uprchlíci zaměstnávání nejčastěji, jsou ubytování, stravování a pohostinství (13 %) administrativní a podpůrné činnosti (zde ale může jít především o agenturní zaměstnávání) a možná překvapivě vzdělávání (10 %).

Následující graf ilustruje, že se nemusíme obávat nárůstu nezaměstnanosti mezi osobami s dočasnou ochranou.

Graf 11: Plánujete měnit počty pracovníků z řad uprchlíků z Ukrajiny?



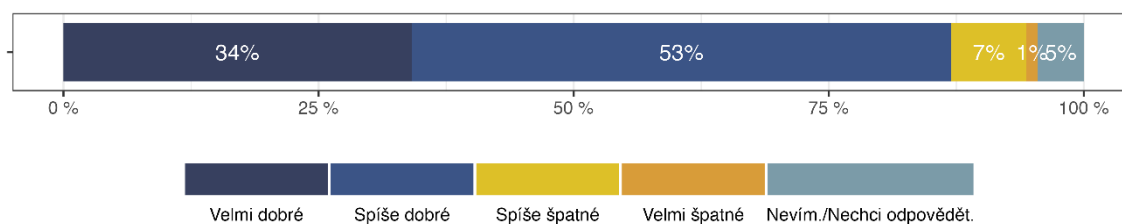
Pouze firmy, které zaměstnávají Ukrajinské uprchlíky.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 3 512

Téměř pětina respondentů totiž uvedla, že plánuje **zvyšovat počty zaměstnaných uprchlíků** z Ukrajiny, pouze minorita je chce naopak snížit. O něco častěji chtějí uprchlíky nabírat drobní podnikatelé. Z pohledu odvětví se je více chystají zaměstnávat uprchlíky podniky z dopravy a skladování (48 %) a stavebnictví (38 %). Naopak snižovat počty zaměstnaných uprchlíků plánuje 6 % respondentů, nejčastěji z veřejné správy (dokonce 23 % odpovědí).

17 % respondentů uvedlo, že je ohrožuje nejistota délky pobytu ukrajinských pracovníků. Toto ohrožení je častější ve velkých podnicích, kterých se tato otázka týká výrazněji. Z pohledu odvětví je téma délky pobytu ukrajinských pracovníků zásadnější v těžbě a dobývání (ohrožuje 39 % respondentů), stavebnictví (35 %) a zemědělství (34 %).

Zkušenosti se zaměstnáváním ukrajinských uprchlíků hodnotí zaměstnavatelé velmi pozitivně: **uprchlíky jako zaměstnance hodnotí dobře 87 %** (a 91 %, pokud bychom brali v potaz pouze respondenty s názorem). Tato míra spokojenosti se stejná u malých i velkých firem. Žádné výraznější potíže nenastávají ani z pohledu administrativního procesu a souvisejících povinností, kdy pozitivní hodnocení dosahuje celých 3/4 respondentů s názorem.

Graf 12: *Jaké jsou vaše zkušenosti se zaměstnáváním uprchlíků z hlediska zkušenosti s uprchlíkem coby zaměstnancem?*

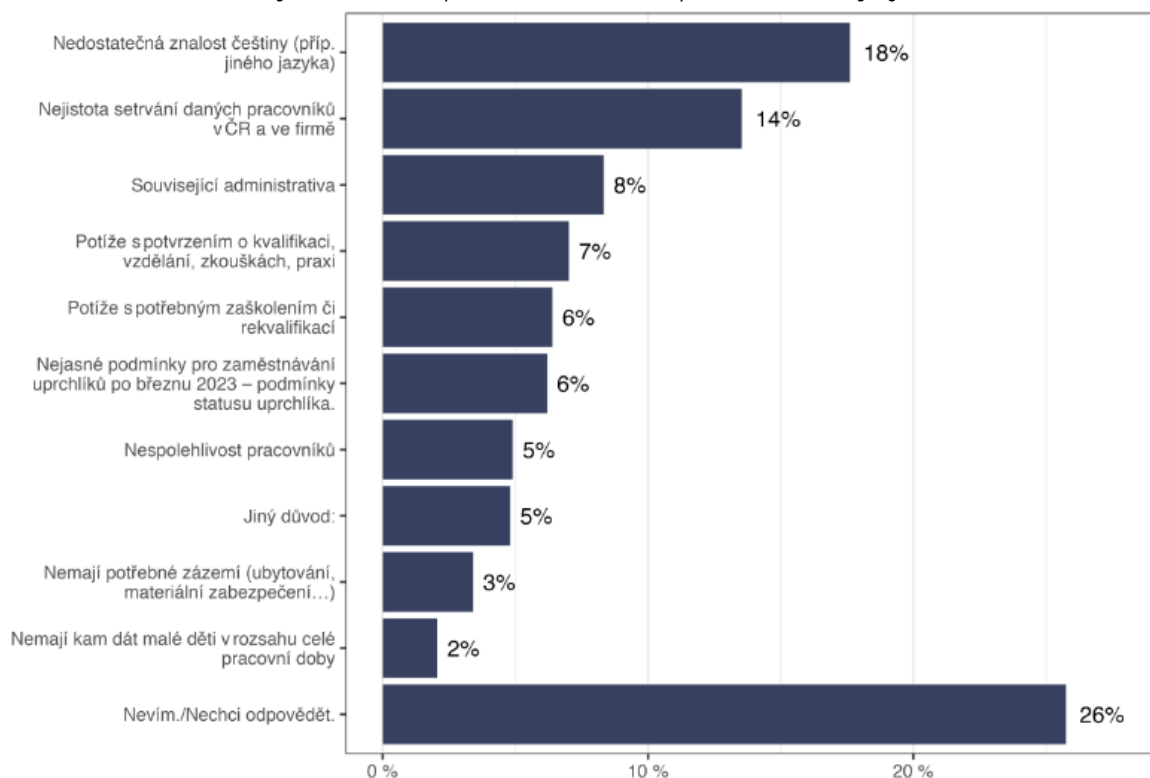


Pouze firmy, které zaměstnávají Ukrajinské uprchlíky.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 3 404

Pouze čtvrtina zaměstnavatelů uvedla, že jimi zaměstnaní uprchlíci pracují ve své původní profesi. O něco vyšší (27 %) je tento podíl mezi drobnými zaměstnavateli. Z pohledu odvětví uprchlíci podle respondentů nacházejí uplatnění ve své původní profesi častěji v oblasti informačních a komunikačních činností.

Jako **největší bariéru** při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny zaměstnavatelé uvedli **nedostatečnou znalost češtiny** (uvedlo jí 18 % respondentů). Tuto bariéru častěji identifikovaly velké podniky a některá specifická odvětví – nejčastěji vzdělávání a zdravotní a sociální péče (24 %). Jako druhá největší bariéra byla označena nejistota setrvání těchto osob v ČR (14 %), což lze ilustrovat odpovědí, že „vláda nevydala informace o možnostech prodloužení víza o strpění nebo neumožnila přechod na zaměstnaneckou kartu/modrou kartu“. **Nejistota setrvání v ČR** se jeví jako zásadnější než neznalost češtiny v odvětvích jako je zemědělství, zpracovatelský průmysl, zásobování vodou nebo stavebnictví. Administrativu jakožto bariéru uvedlo pouze 8 % zaměstnavatelů, což lze považovat za úspěch. S tím, že činí podobnou zátěž pro všechny typy podniků. Obecně jsou bariéry vnímány velmi podobně bez ohledu na velikost firmy. Jako specifický problém se ukazují **potíže s potvrzením o kvalifikaci**, na které narážejí především některá odbornější odvětví, jako je zdravotní a sociální péče (druhá největší bariéra po neznalosti češtiny), vzdělávání či peněžnictví a pojišťovnictví.

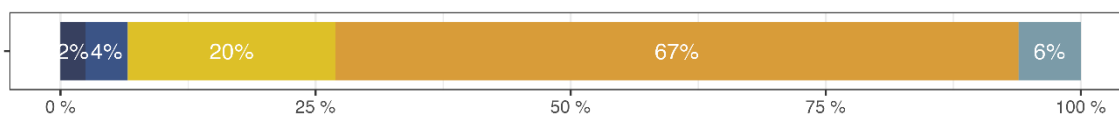
Graf 13: Kde vnímáte největší bariéru při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny?



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Vzhledem k tomu, že je nedostatečná znalost češtiny dlouhodobě největší bariérou při zaměstnávání uprchlíků, dotazovali jsme se i na využívání podpory, kterou MPSV nabízí skrze rekvalifikační kurzy Úřadu práce (náklady na kurzy úřad proplácí). Čísla využívání těchto kurzů jsou velmi nízká, což koresponduje i s odpověďmi z výzkumu, kdy pouze 2 % respondentů zaměstnávajících občany cizích zemí uvedla, že využili pomoc Úřadu práce s kurzy češtiny pro své pracovníky, další 4 % to plánují. Téměř ¾ využití kurzů ani nezvažují a pětina jejich využití alespoň zváží. Otevřenější k využití kurzů češtiny jsou spíše velké podniky (jejich využití ani nezvažuje „jen“ 60 % z nich).

Graf 14: Využíváte pomoc Úřadu práce s kurzy češtiny pro své pracovníky?



Ano, využili jsme. Ne, ale plánujeme využít. Ne, ale zvážíme. Ne a nezvažujeme. Nevím./Nechci odpovědět.

Pouze firmy, které zaměstnávají cizí občany.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 8 594

Jako nejčastější důvod nevyužití kurzů češtiny podniky zaměstnávající cizince uvedly, že nepotřebují zvyšovat jazykové kompetence svých pracovníků (odpověděla tak téměř polovina respondentů, kteří kurzy nevyužili). Téměř čtvrtina ale o podpoře nevěděla (především zaměstnavatelé v oblasti ubytování, stravování a pohostinství).

Určitý paradox, kdy firmy tvrdí, že kurzy nevyužívají proto, že nepotřebují zvyšovat jazykové kompetence pracovníků, a zároveň jako hlavní bariéru pro zaměstnávání uprchlíků uvádějí jejich nedostatečnou znalost jazyka, může mít několik vysvětlení.

Prvním důvodem může být dostatečná znalost češtiny u pracovníků, které již zaměstnávají. Na využívání kurzů češtiny jsme se totiž ptali všech subjektů, které zaměstnávají cizince obecně (ne pouze uprchlíky z Ukrajiny). Může jít tedy o osoby, které v ČR žijí dlouhodobě a češtinu ovládají dobře (navíc zde pracuje více než 100 tisíc Slováků). Při pohledu pouze na ty podniky, které zaměstnávají (i) ukrajinské uprchlíky, se důvody poněkud proměňují: to, že o podpoře nevěděli, zmiňují skoro stejně často jako to, že češtinu zlepšovat nepotřebují. Dalším vysvětlením pro zdánlivý paradox může být obava zaměstnavatelů ze zprostředkování jazykových kurzů. Mohou pak raději zaměstnat ty, kteří již potřebnou znalost češtiny mají, a tím pádem pro ně kurzy nepotřebují. V některých podnicích zároveň vznikají „ukrajinské týmy“, kdy komunikace v češtině není vůbec třeba.

Celkem 3 341 (8 %) respondentů při dotázání na největší bariéry při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny využilo možnosti otevřené odpovědi. Velký podíl z nich uvedl, že buď žádné bariéry nevidí, nebo že se žádný zájemce z řad uprchlíků nepřihlásil, velmi často ale firma nenabírá žádné nové zaměstnance, proto nemuseli řešit ani zaměstnávání uprchlíků. Nemálo odpovědí patřilo do kategorie s a potřebné kvalifikace v konkrétním oboru, kterou uprchlíci většinou nemají, nebo nedostatečné znalosti češtiny.

## 5.1 Shrnutí

Uprchlíky z Ukrajiny zaměstnává v průměru **6 % respondentů**, ale tento **podíl stoupá s velikostí firmy: mezi velkými podniky** je to už přibližně **čtvrtina**. Propuštění se u nich bát nemusíme, protože pětina firem plánuje jejich počty zvyšovat, snižovat téměř nikdo (4 %). **Zkušenosti se zaměstnáváním** ukrajinských uprchlíků hodnotí zaměstnavatelé **velmi pozitivně**: uprchlíky jako zaměstnance hodnotí dobře **87 %** (a 91 %, pokud bychom brali v potaz pouze respondenty s názorem).

**Pouze čtvrtina** zaměstnavatelů uvedla, že jimi zaměstnaní uprchlíci pracují **ve své původní profesi**.

**Největšími bariérami** při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny jsou v souladu se zjištěními z dalších výzkumů **nedostatečná znalost češtiny, nejistota setrvání v ČR**, v méně případech také potíže s potvrzením o kvalifikaci, na které narážejí především některá odbornější odvětví, jako je zdravotní a sociální péče a vzdělávání.

## 6 Dopady energetické krize

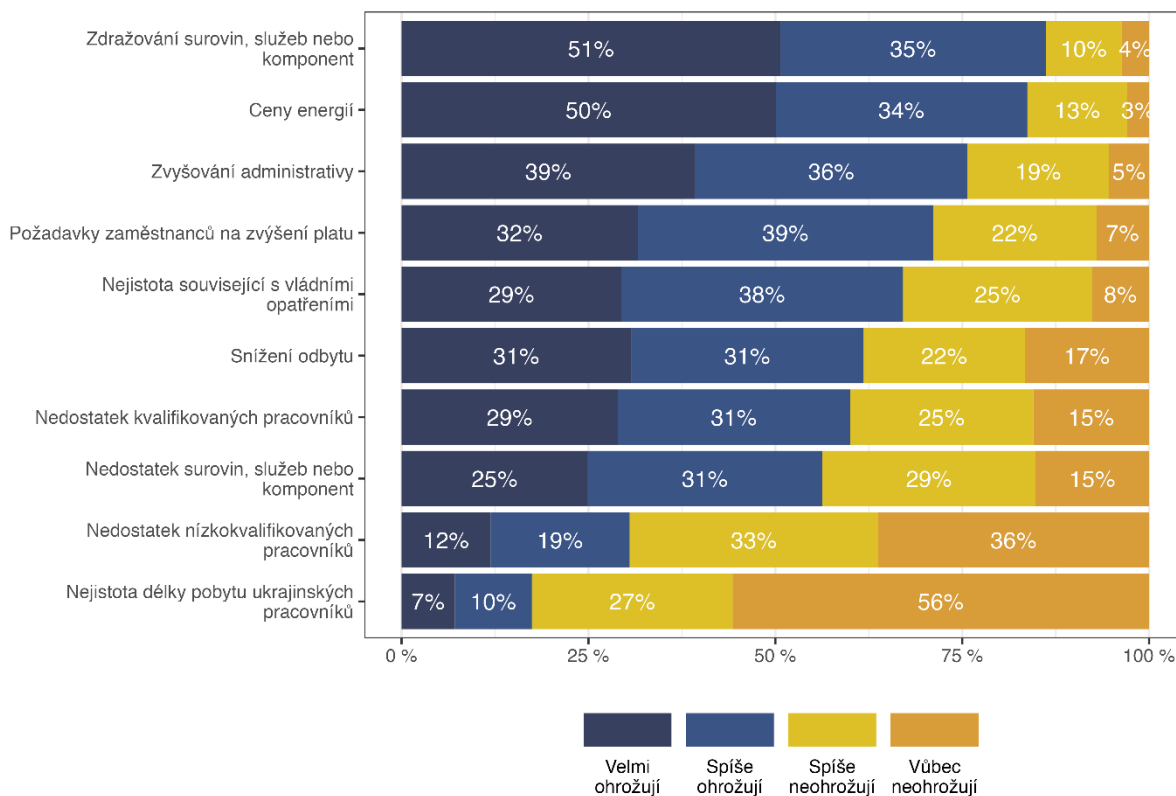
Zásadní otázkou je, jak konkrétně na zaměstnavatele krize posledních měsíců dopadá, jak se jim daří se s ní vyrovnat a jaké jsou jejich reakce na ni. Je patrné, že ohrožení podniky vnímají, ale vyrovnávají se s nimi rozhodně lépe než v době omezení kvůli covidu-19. Masivní nárůst cen vede k optimalizaci spotřeby energií, zároveň ale brzdí některé jiné investice. Podívejme se na jednotlivé oblasti blíže.

### 6.1 Ohrožení

**Zaměstnavatele nejvíce ohrožuje zdražování surovin, služeb a komponent a ceny energií.** Právě ceny energií jsou potom větším rizikem pro větší firmy (92 % u firem nad 250 zaměstnanců oproti 82 % u drobných firem do 10 zaměstnanců). Jako značné riziko vnímají také zvyšování administrativy a požadavky zaměstnanců na zvýšení platu. Menší firmy více ohrožuje snížení odbytu, větší naopak nedostatek surovin, služeb nebo komponent. Nejmenší riziko pro zaměstnavatele obecně přichází od setrvání ukrajinských pracovníků, což je ale dáno tím, že většina je nezaměstnává.

Naopak značné ohrožení přichází z **nedostatku kvalifikovaných pracovníků – hlad po specialistech je značný a trvalý.** Je to setrvalá potíž především pro největší firmy, kde ho pocituje celých 84 %. Naopak u **nízkokvalifikovaných pracovníků** nedostatek vnímáný příliš není a jsou tak setrvalě **nejohroženější skupinou zaměstnanců**, kteří mohou potenciálně rozšiřovat počty nezaměstnaných. Potíž však spočívá v tom, že nízkokvalifikovaný člověk na práci specialisty nedosáhne, protože jsou poptávané pozice se zkušenostmi z oboru. Proto nízkokvalifikovaným **nemusí pomoci v uplatnění na trhu práce ani rekvalifikace**, protože tuto poptávku nenasytí. Na tuto skupinu je třeba se cíleně zaměřit v rámci např. aktivní politiky zaměstnanosti.

Graf 15: Jak vaši firmu ohrožují následující jevy?



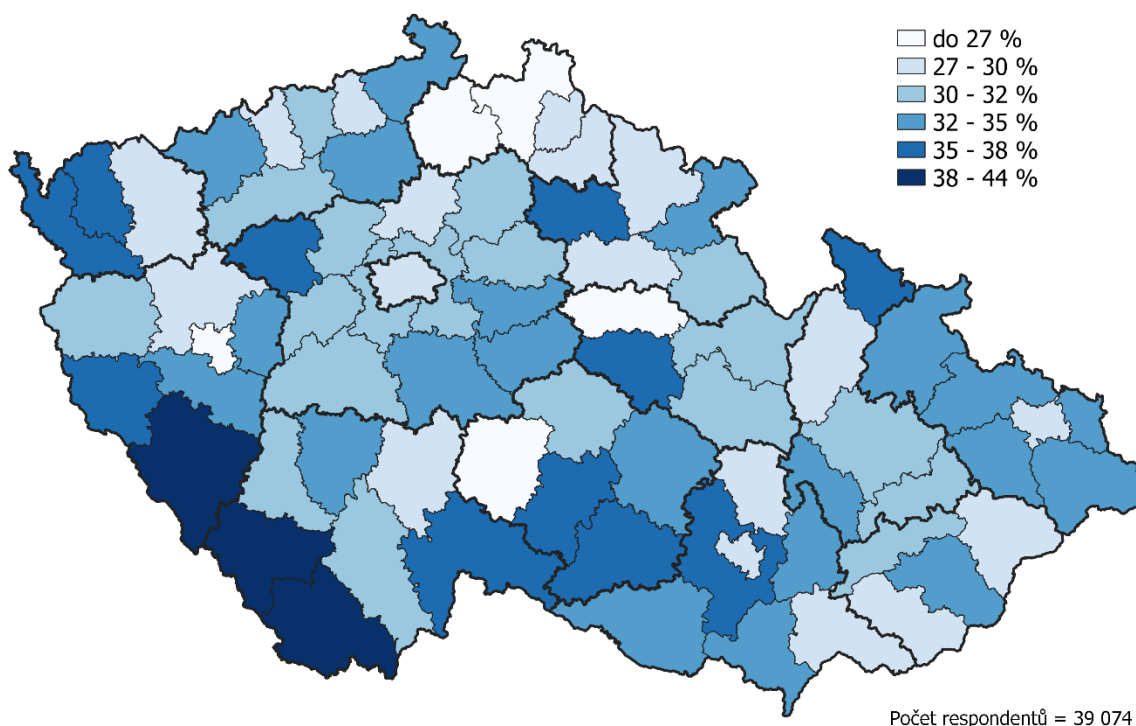
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Ohrožení nejméně často pocítují zaměstnavatelé z oblasti informačních činností a peněžnictví, tato odvětví se profilují jako poměrně stabilní. Potíže s odbytem či nedostatkem a cenami surovin ohrožují výrazněji pohostinství a zpracovatelský průmysl. Nedostatek surovin je stále nejzásadnější ve stavebnictví. Požadavky zaměstnanců na zvýšení platu nejvíce omezují dopravce a pohostinství. Nedostatek zaměstnanců zase řeší nejvíce stavebnictví, kde jejich nedostatek ohrožuje přes ¾ z nich. Nekvalifikovaní schází zejména v zemědělství.

Zvyšování administrativy ohrožuje v poměrně velké míře všechna odvětví, nejvíce pak vzdělávání, veřejnou správu a zemědělství. Nejistotu související s vládními opatřeními špatně snáší všechna odvětví minimálně v 50 % případů. Nejvíce ohrožuje sektor výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla.

Vzhledem k tomu, že trhu práce je dlouhodobě nedostatek kvalifikovaných profesí a naopak nízkokvalifikovaní patří dlouhodobě mezi ohroženější skupinu, ze které se snáze rekrutují klienti Úřadu práce, zajímá nás i pohled na to, ve kterých regionech zaměstnavatelé vnímají ohrožení nedostatkem nízkokvalifikovaných pracovníků. Těm by totiž mohly teoreticky efektivněji pomoci rekvalifikace či další veřejná podpora. Přes uvedené IČO zaměstnavatelů díky propojení s databázemi vidíme, kde sídlí. V níže uvedené mapě vidíme, že největší nedostatek je vnímán na jihozápadě Čech (Českokrumlovsko, Prachaticko, Klatovsko, Domažlicko), dále na západě Čech (Chebsko, Sokolovsko), ale i na Chrudimsku, Jihlavsku nebo třeba v okolí Brna.

Graf 16: Podíl podniků ohrožených nedostatkem nízkokvalifikovaných pracovníků



Pokud se tímto regionálním pohledem podíváme také na vnímané ohrožení nedostatkem naopak kvalifikovaných pracovníků, zjistíme, že mezi těmi neohroženějšími okresy se opakují některé, které se objevily i mezi těmi s nedostatkem pracovníků nekvalifikovaných. Konkrétně se jako ohrožené celkovým nedostatkem pracovní síly ukazují Českokrumlovsko, Sokolovsko, Chrudimsko či Klatovsko. Tyto regiony tedy trpí větším nedostatkem potřebných zaměstnanců celkově.

## 6.2 Reakce zaměstnavatelů

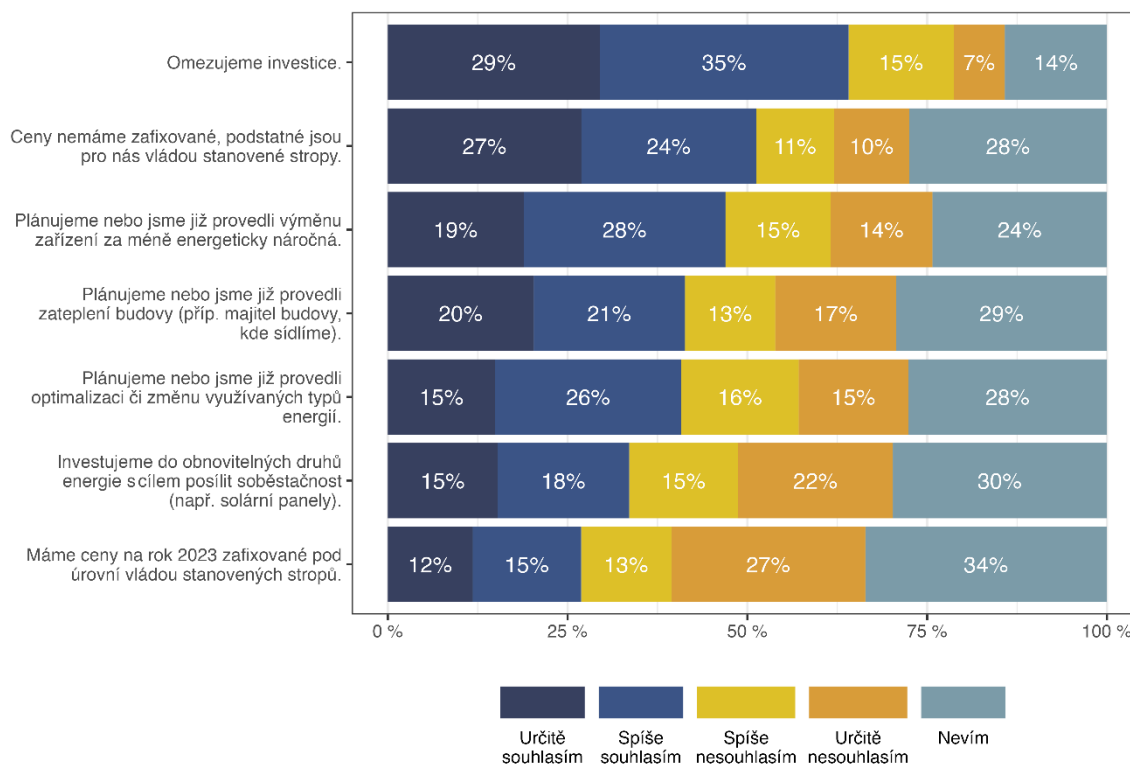
Jak se tedy zaměstnavatelé vyrovnávají s dopadem energetické a inflační krize? **Dominuje optimalizace a omezování investic**, které platí pro 64 % z nich a projevilo se u všech sektorů. Nejčastěji investice omezují subjekty z pohostinství (ve ¾ případů), dále také zemědělci, zpracovatelský průmysl a zaměstnavatelé z oblasti vzdělávání. Optimalizace využívání energií, ale i racionalizace obecně, jsou také všeobecné. Z otevřených odpovědí je můžeme ilustrovat výroky, kdy se podniky „snaží optimalizovat všechny procesy tak, aby byly opravdu ekonomické a ekologické.“ a zároveň se zaměřují „na efektivitu práce, automatizace, zjednodušení jednotlivých procesů.“

Při bližším pohledu přímo na oblast energií, je velmi podstatnou informací to, že **polovina podniků spoléhá na vládou stanovené stropy energií**, protože nemají zafixované ceny. Na rok 2023 totiž **zafixované ceny energií mělo pouze 27 %** z nich s tím, že nejčastěji se jednalo o subjekty veřejné správy (jde o polovinu v této skupině).

**Téměř polovina** respondentů také buď plánuje nebo již provedla **výměnu zařízení** za méně energeticky náročná a zateplila či **plánuje zateplít budovy a optimalizuje využívané typy energie. Třetina investuje do obnovitelných zdrojů** s cílem posílit svou energetickou soběstačnost.

Investice do obnovitelných zdrojů energie či jiná opatření pro šetření energií si častěji mohly dovolit velké podniky, zatímco ty malé a střední musely častěji omezovat jakékoli investice.

Graf 17: V souvislosti s růstem cen energií a otázkou zajištění jejich dodávek pro nadcházející období...



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

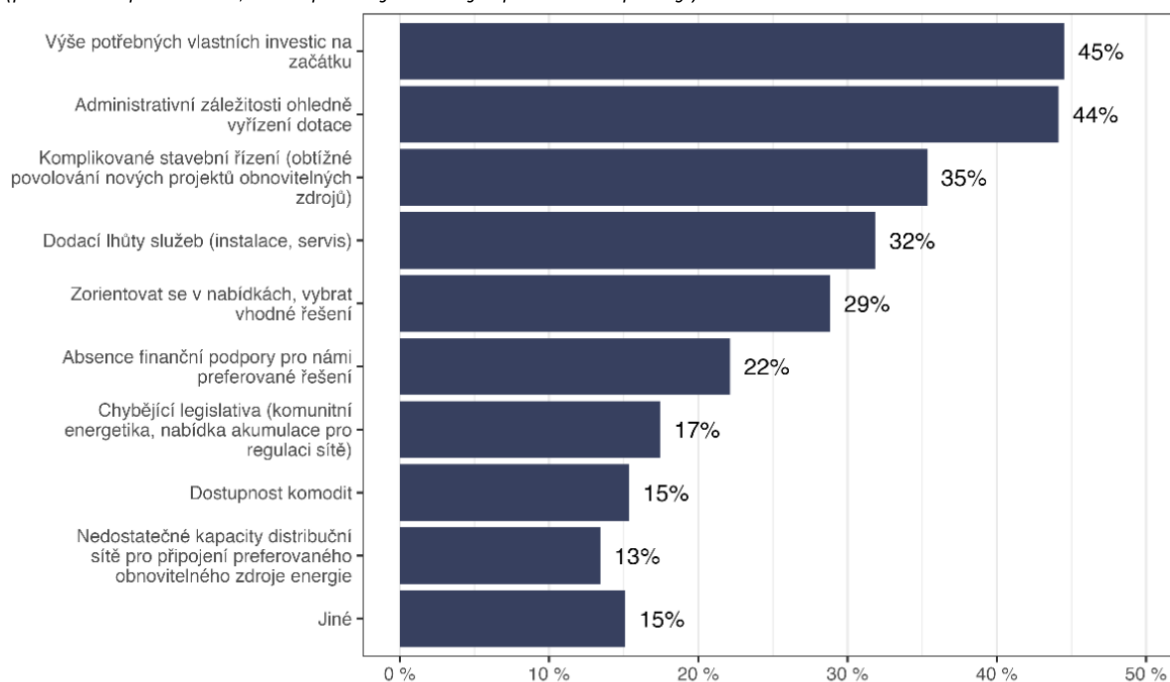
Při pohledu na ekonomická odvětví se ukazuje, že **opatření pro šetření energií** (výměna zařízení, zateplení budovy, optimalizace energií) **nejčastěji podstoupila veřejná správa**. Sektory ubytování, stravování a pohostinství, zemědělství a zpracovatelský průmysl jsou dle odpovědí oproti ostatním častěji v obtížné ekonomické situaci (nemají fixace cen, omezují investice).

27 % respondentů (9 135) odpovědělo, že kromě navržených variant ještě „šetří jinak“. Většina z těchto odpovědí (63 % respondentů, kteří odpověděli na tuto otázku) ale může být shrnuta do kategorie „omezování spotřeby energií“, kdy se jedná především o omezování vytápění, vypínání nevyužívaných přístrojů a omezování svícení. Dalších 11 % uvedlo, že investovali do nějakých úsporných řešení (LED zářivky, termostaty) či využívají alternativní zdroje energie (např. fotovoltaiku, ale i vytápění dřevem). Tyto kroky lze ilustrovat odpověďmi „*Netopíme tolik jak v minulém období, měníme staré spotřebiče za méně energeticky náročné.*“ a „*Často zhasínáme a snižujeme teplotu zejména v hodinách, kdy nejsme v práci.*“

Asi 5 % z této skupiny šetří nebo plánuje šetřit na úkor zaměstnanců – do této kategorie spadají jak výpovědi či nenabírání zaměstnanců tam, kde by to bylo potřeba, ale i snižování mezd či omezování benefitů pro zaměstnance.

Respondentů, kteří již provedli optimalizace spotřeby energie, nebo konkrétní uvedené již plánují, jsme se ptali na hlavní bariéry s cílem získat zpětnou vazbu a tam, kde to jde, do budoucna optimalizovat proces. **Hlavními překážkami jsou potřeba vlastních investic na začátku spolu s administrativou kolem vyřízení dotace** (45, resp. 44 %). O něco menším problémem je komplikované stavební řízení (35 %), dodací lhůty potřebných služeb (32 %) a nutnost se zorientovat v nabídce na trhu (29 %). Zanedbatelnějšími bariérami jsou absentující legislativa ohledně komunitní energetiky a akumulace pro regulaci sítě, dostupnost komodit a nedostatečné kapacity distribuční sítě pro připojení OZE dle volby firmy.

Graf 18: Co pro vás je/bylo největší bariérou při pořízení a instalaci obnovitelných zdrojů energie? (pouze respondenti, kteří plánují nebo již provedli úpravy)



Pouze firmy, které provedly nebo plánují provést optimalizaci využívání energií, provedení výměny zařízení nebo zateplení budov. Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 26 592



Zatímco pro drobné zaměstnavatele je největší bariérou výše potřebných vlastních investic, ostatní subjekty o něco více akcentují administrativní zátěž a pro velké zaměstnavatele jsou velmi zásadní i komplikovaná stavební řízení a dodací lhůty služeb. Respondenti se ve svém hodnocení bariér lišili také na základě odvětví, ve kterém podnikají. Pro všechny sice platí, že největší překážkou pro ně byla buď administrativní zátěž, nebo výše vlastních vstupních investic, ale například respondenti ze zdravotnictví, veřejné správy či zemědělství za více problematické označili také zorientování se v nabídkách. Subjekty z veřejné správy, výroby a rozvozu elektřiny/plynu či těžby oproti ostatním častěji za bariéru považovaly také chybějící legislativu.

### 6.3 Shrnutí

**Zaměstnavatele nejvíce ohrožuje zdražování surovin, služeb a komponent a ceny energií.** Právě ty jsou potom větším rizikem pro větší firmy (92 % u firem nad 250 zaměstnanců oproti 82 % u drobných firem do 10 zaměstnanců). Jako značné riziko vnímají také zvyšování administrativy a požadavky zaměstnanců na zvýšení platu. Menší firmy více ohrožuje snížení odbytu.

Setrvalé riziko a to především pro největší firmy spočívá v **nedostatku kvalifikovaných pracovníků**. Naopak u **nízkokvalifikovaných pracovníků** nedostatek vnímaný příliš není a jsou tak setrvale **nejohroženější skupinou zaměstnanců**, protože jsou poptávané především pozice kvalifikované se zkušenostmi z oboru, tudíž nízkokvalifikovaným nemusí pomoci v uplatnění na trhu práce ani rekvalifikace.

Mezi reakcemi zaměstnavatelů na krizi **dominuje optimalizace a omezování investic**, které platí pro 64 % z nich. **Polovina z nich také spoléhá na vládou stanovené stropy energií**, protože nemají zafixované ceny energií na rok 2023 (má je pouze 27 % zaměstnavatelů). **Téměř polovina buď plánuje nebo již provedla energetickou optimalizaci** v podobě výměny zařízení, zateplování budov nebo využívaných energií. Pro ně bylo hlavními překážkami při těchto krocích potřeba vlastních investic na začátku spolu s administrativou kolem vyřízení dotace (45, resp. 44 %). Třetina zaměstnavatelů investuje do obnovitelných zdrojů. **Opatření pro šetření energií** (výměna zařízení, zateplení budovy, optimalizace energií) **nejčastěji podstoupila veřejná správa**.

## 7 Hodnocení vládních opatření

Vláda ČR přijala během svého působení různá opatření na zmírnění krize způsobené především vysokou mírou inflace a nebývalým zvyšováním cen energií. Tato kapitola přináší shrnutí názorů zaměstnavatelů na jednotlivé kroky vlády, zároveň se zabývá i těmi, o kterých se diskutuje, ale zatím nebyla přijata. Zmíněna jsou i opatření, která by si respondenti přáli.

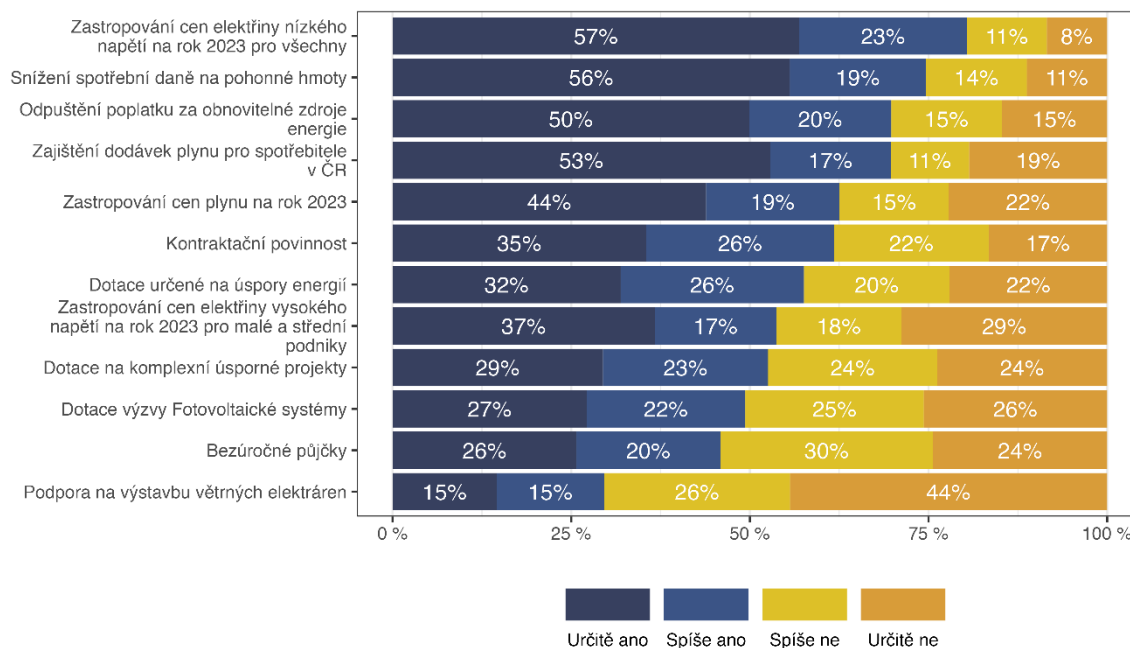
### 7.1 Potřeba vládních opatření

**Téměř všechna opatření, které vláda ČR na zmírnění krize přijala, potřebuje více než polovina zaměstnavatelů.** Z toho lze usuzovat, že obsahově opatření mířila do oblastí, které pro firmy byly relevantní a užitečné. Z přijatých opatření pak zaměstnavatelé považují za **nejpotřebnější zastropování cen elektřiny** (80 %). Připomeňme, že na ně výslovně spoléhá celá polovina podniků, protože nemají zafixované ceny energií na rok 2023 – ty má pouze 27 % z nich.

V pořadí druhým nejpotřebnějším opatřením se ukázalo **snížení spotřební daně na pohonné hmoty** (75 %), **odpuštění poplatku za obnovitelné zdroje** (dále též OZE, 70 %) a **zajištění dodávek plynu** (70 %).

Nejméně potřebná je podle respondentů jednoznačně podpora na výstavbu větrných elektráren, kterou takto vnímají shodně všechny kategorie. Důvodem je ale především to, že se jich dané opatření bezprostředně nedotýká. Následují bezúročné půjčky, které ale lépe hodnotí malé firmy, poté dotace na fotovoltaické systémy (ty jsou ale oblíbené u velkých firem) a dotace na komplexní úsporné projekty.

Graf 19: *Potřebuje vaše firma následující vládní opatření na zmírnění krize?*



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Právě pohled na vnímání potřebnosti jednotlivých opatření skrze velikost zaměstnavatele ukazuje zajímavý obrázek, přestože se výsledky nijak dramaticky neliší. Je však patrné, že **nejmenší** z nich (do 10 zaměstnanců) **obecně výrazně méně často jednotlivá opatření potřebují** – jejich odpovědi jsou často o 10 až 20 procentních bodů (dále též p.b.) niž než u větších zaměstnavatelů.

**Nejvyrovnanější využívání je u snížení spotřební daně na pohonné hmoty** – toto opatření tedy pomohlo nejvíce všem. Vyrovnané výsledky mělo i stanovení kontraktační povinnosti. Nejmenší firmy výrazně méně než ostatní potřebují zastropování cen plynu a elektřiny vysokého napětí (rozdíly sahají k 25 %) a naopak více využívají bezúročné půjčky (o 20 %).

Velké firmy oproti menším výrazně častěji potřebují dotace na fotovoltaické systémy, komplexní úsporné projekty<sup>8</sup> a úspory energií obecně. Lze tedy shrnout, že **velké firmy více chtějí dotace na úspory energií**, zájem je o pětinu vyšší. Zároveň více potřebují zajištění dodávek plynu a zastropování cen elektřiny vysokého napětí.

Zkusme se podívat na hodnocení potřebnosti vládních opatření i z pohledu odvětví. Nejvíce je obecně vítali zaměstnavatelé, kteří působí v ubytování, stravování a pohostinství, těžbě, zemědělství, veřejné správě a vzdělávání. Naopak nejnižší potřebu vnímala odvětví informační a komunikační činnosti a peněžnictví a pojišťovnictví. Specifická opatření vycházela ve vnímání potřebnosti tak, že opatření související s cenami a zajištěním dodávek plynu jako potřebná hodnotila nejčastěji odvětví věnující se službám pro širokou veřejnost, kde je potřeba zajistit teplo (odvětví vzdělávání, ubytování, stravování a pohostinství a zdravotní a sociální péče). Zastropování cen elektřiny nejvíce vyžadovali těžaři, dopravci zase nejvíce volali po snížení DPH na pohonné hmoty a veřejná správa po dotacích na úsporná řešení. Bezúročné půjčky padly na úrodnou půdu u zemědělců, ve stavebnictví a dopravě. Podrobnosti najdete v grafu uvedeném v příloze.

## 7.2 Nastavení vládních opatření

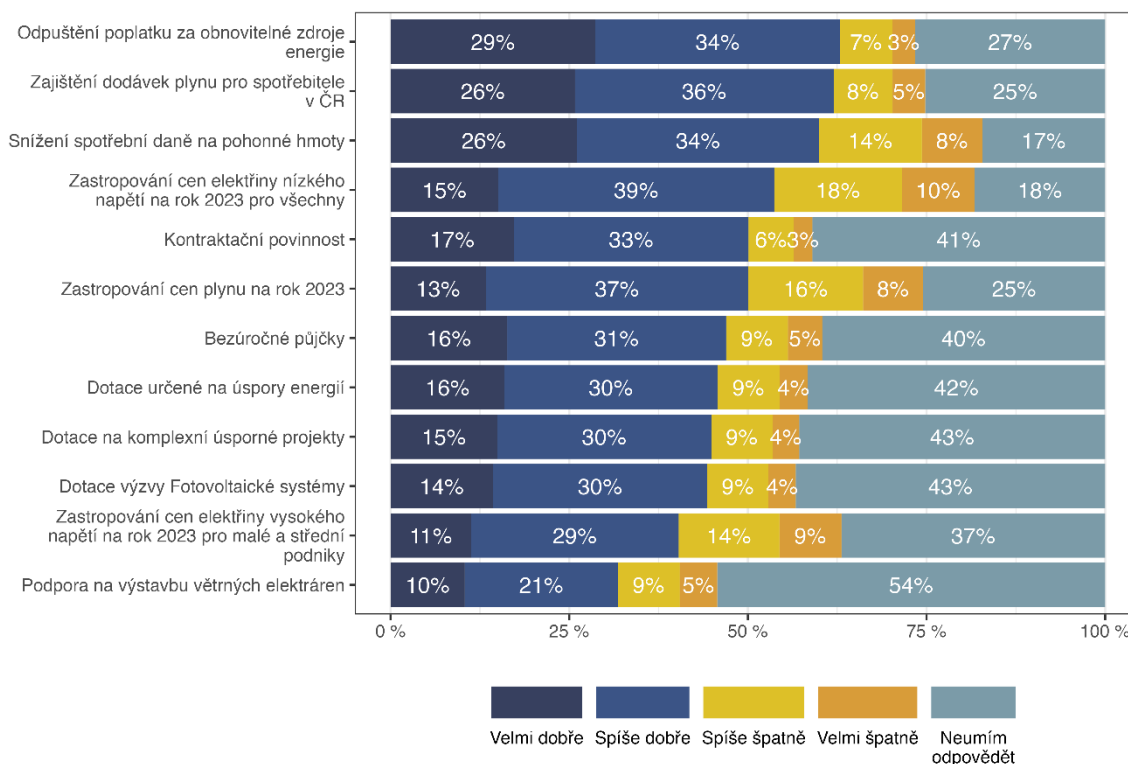
Kromě toho, na jaké oblasti jsou opatření namířená, je ale zásadní, jak se je z pohledu zaměstnavatelů podařilo nadesignovat a nakolik pro ně byla přijatá podoba užitečná.

Podobně jako potřebnost **vnímala většina firem pozitivně** i nastavení jednotlivých opatření. **Nejlépe nastavené bylo odpuštění poplatků za obnovitelné zdroje energie (63 %), dále zajištění dodávek plynu (62 %) a snížení spotřební daně na pohonné hmoty (60 %)**. Nejhorše hodnocená je podpora na výstavbu větrných elektráren (31 %), což ale pravděpodobně souvisí s tím, že tuto podporu potřebuje minimum firem – tomu odpovídá i nejvyšší pocit odpovědi bez názoru (54 %). Ačkoli **nejkritičtější** byli respondenti v nastavení **zastropování cen elektřiny** nízkého napětí, které jako špatně nastavené vnímalo 28 % z nich, jejich nastavení ocenil dvojnásobek z nich.

---

<sup>8</sup> Jednalo se o dotace na projekty zahrnující rekonstrukce budov určených pro podnikání, zvýšení účinnosti technologických a výrobních procesů nebo instalace pro výrobu energie z obnovitelných zdrojů

Graf 20: Jak jsou z vašeho pohledu (za vaši firmu/zaměstnavatele) tato opatření nastavená?

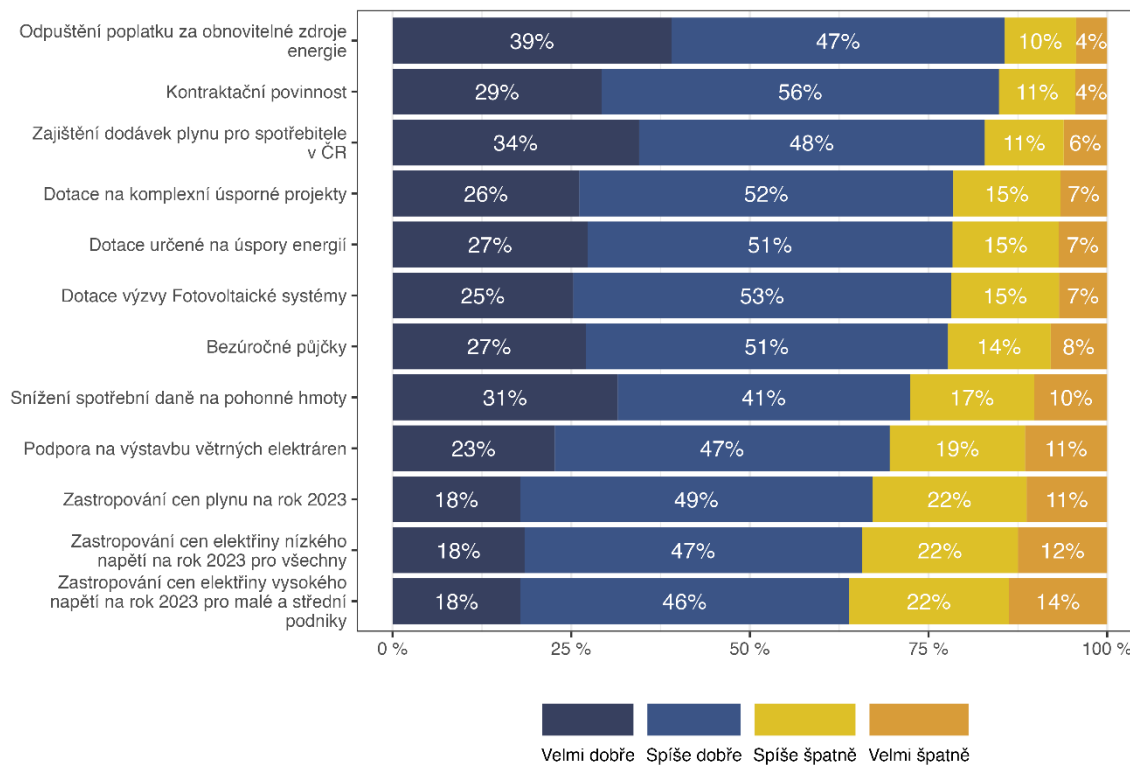


Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Z grafu je vidět, že ti, kteří nám z firem odpovídali, u některých položek nedokázali odpovědět. Pokud se podíváme pouze na respondenty s názorem, ukazuje se, že **veškerá opatření jsou hodnocena kladně a to v průměru ze 74 %** (při vynechání těch, kteří neuměli odpovědět). Nejlépe se podařilo nastavit opatření OZE, které 88 % hodnotí jako dobře nastavené. Je ovšem nutno vzít v potaz, že právě toto nepatřilo mezi ta nejsložitější a nejkompexnější opatření, na rozdíl například od nastavení stropů cen pro energie u jednotlivých druhů a variant pro spotřebitele. A právě to má také nejvíce kritiků.<sup>9</sup> Přesto i nejméně chválená opatření mají stále 64% podporu – mezi respondenty s názorem. Rozložení jejich odpovědí představuje následující graf.

<sup>9</sup> Mezi respondenty s názorem – tedy při vypuštění kategorie „neumím odpovědět.“ se jedná o 36 % kritiků u zastropování cen elektřiny vysokého napětí pro malé a střední podniky, 34 % u nízkého napětí pro všechny a 33 % u stropů na ceny plynu.

Graf 21: Jak jsou z vašeho pohledu (za vaši firmu/zaměstnavatele) tato opatření nastavená? (pouze respondenti s názorem)



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Zaměstnavatelé nastavení jednotlivých opatření **hodnotí velmi podobně bez ohledu na velikost** (počet zaměstnanců).

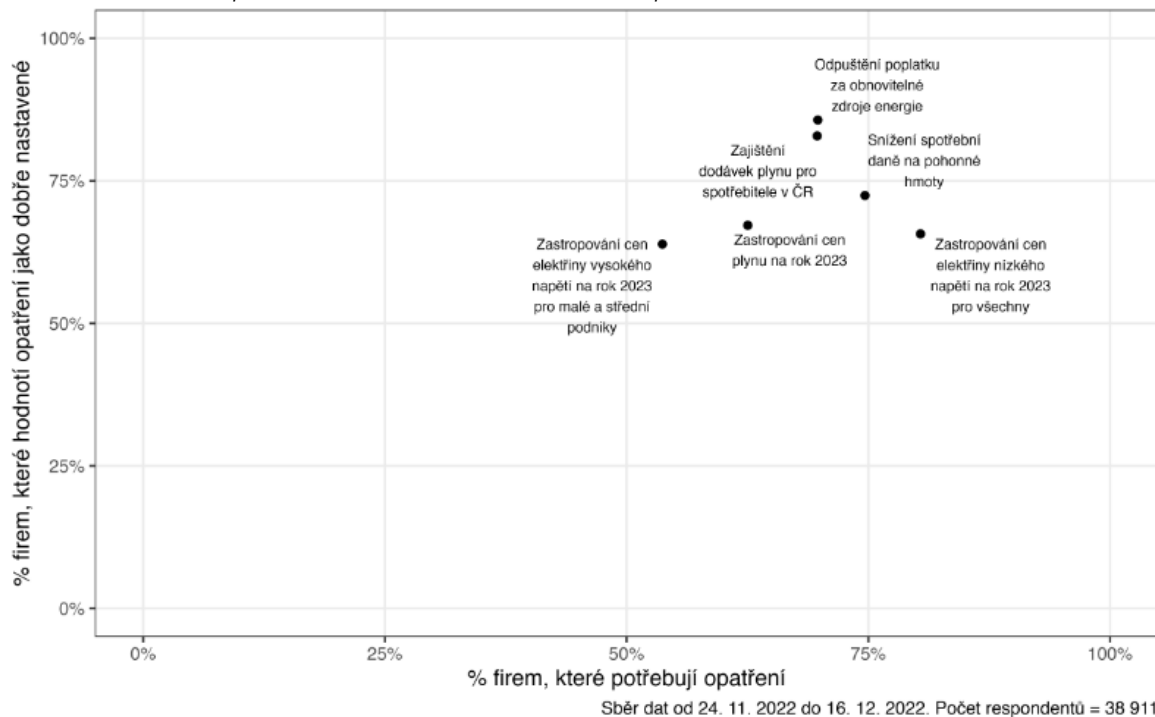
Podíváme-li se na odpovědi podle vybraných segmentů, lze obecně shrnout, že **napříč odvětvími v odpovědích vždy převažovaly pozitivní ohlasy na nastavení vládních opatření nad těmi negativními**.

**Výrobci a distributoři elektřiny, plynu a tepla hodnotí opatření související s cenami a dostupností energií jako relativně dobře nastavená** – pozitivní hodnocení vždy ztelně přesahuje to negativní. Nejlépe hodnotí odpouštění poplatků za OZE a zajištění dodávek plynu. Opatření týkající se stropování cen energií hodnotili rozhodnutí respondenti z tohoto odvětví pozitivně v cca 2/3 případů. Další sektory, které hodnotily opatření související s energiemi výrazně pozitivně, jsou ubytování, stravování a pohostinství nebo zdravotní a sociální péče.

Zástupci dopravy a skladování byli oproti ostatním odvětvím nejvíce rozhodní při hodnocení snížení spotřební daně na pohonné hmoty, což bude tím, že se jich toto opatření značně dotýká. Ačkoli více než čtvrtina jich toto opatření hodnotí negativně, jeho nastavení oceňují 2/3 z nich. Nejkritičtější při hodnocení tohoto opatření byla veřejná správa. Kontraktační povinnost zase seděla nejlépe výrobcům a distributorům energií (66 %). Dotace na různá úsporná řešení nejlépe hodnotila veřejná správa, která zároveň nejčastěji uváděla, že je potřebuje.

Která opatření tedy byla nejvíce potřeba a zároveň se je podařilo nejlépe nastavit? Odpoví nám kombinace obou předchozích segmentů tak, jak ukazuje následující graf.

Graf 22: Porovnání potřebnosti a nastavení vládních opatření



Nejdůležitější opatření, která jsme zanesli do grafu, jsou všechna hodnocena jako potřebná z více než 50 % a jejich nastavení hodnocení jako dobré z více než 60 %. **Nejvyšší potřeba i kvalita nastavení se potkává vpravo nahoře, tedy u odpuštění poplatků za OZE následované zajištěním dodávek plynu.** Další opatření jsou hodnocena také pozitivně a jako potřebná, ale s o něco nižšími výsledky. Kompletní graf naleznete v příloze.

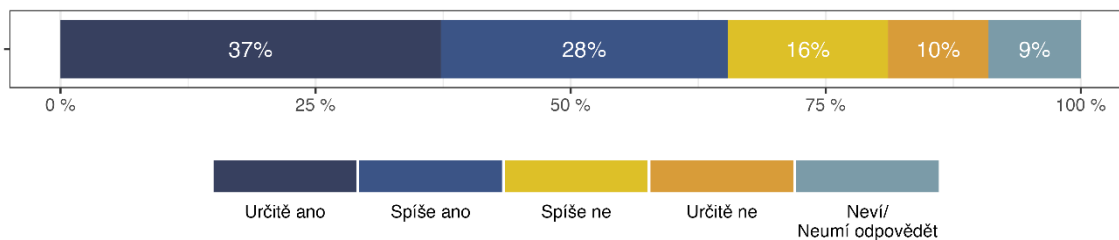
### 7.3 Další možná opatření

Z opatření, o kterých se ve veřejném prostoru vedou širší debaty, ale která zatím nebyla přijata, **by zaměstnavatelé nejvíce ocenili snížení zdanění nízkopříjmových zaměstnanců a navýšení limitních částek na DPP a DPČ.**<sup>10</sup> Zbytek vyjmenovaných opatření nemá podporu ani poloviny respondentů. **Nejmenší podporu z dotazovaných má kurzarbeit.** Z jeho variant by ho zaměstnavatelé ocenili nejvíce v případě nedostatku plynu. Podívejme se na tyto tři nejžádanější opatření z těch, která zatím nebyla přijata, blíže.

Co se týče **snížení zdanění nízkopříjmových zaměstnanců**, je zjevné volání zaměstnavatelů po tom, aby odvody klesly: ocenily by je 2/3 z nich. Je patrné, že nechtějí sahat na platy, vnímají potřebu této skupině pomoci a jako řešení by uvítaly právě tuto úlevu. Názory jsou velmi srovnatelné napříč všemi velikostmi podniků.

<sup>10</sup> Otázky na navýšení DPP a DPČ obsahovaly zároveň zavedení povinnosti registrace dohod.

Graf 23: Pomohlo by vaší firmě snížení zdanění nízkopříjmových zaměstnanců?

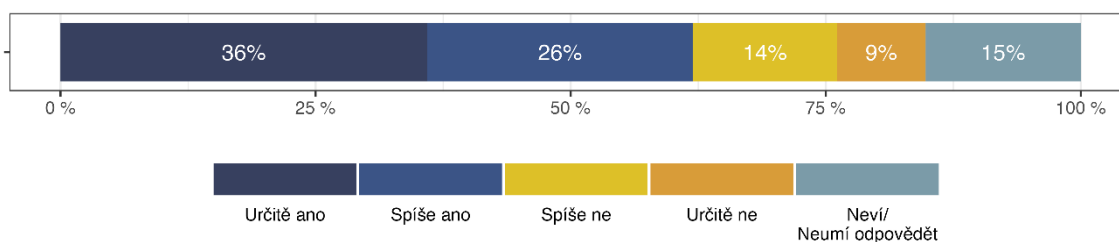


Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Jedná se však o opatření se značným dopadem do státního rozpočtu. Připomeňme, že výrazné změny v daňovém systému přinesl rok 2020 a 2021, kdy byla zrušena superhrubá mzda a byly zvýšeny slevy na dani. Propady příjmů do státní kasy vlivem těchto opatření odhadovali Kalíšková a Šoltés z CERGE-EI následovně: „*Daňové zákony přijaté v prosinci 2020 a červenci 2021 sniží příjmy veřejných rozpočtů v roce 2022 přibližně o 116 mld. Kč. Zaměstnanci tak v tomto roce odvedou na dani z příjmu méně než polovinu toho, kolik by odvedli bez přijatých daňových změn.*“ (Kalíšková, Šoltés, 2022)<sup>11</sup> V tomto výzkumu zaměstnavatelé nicméně vyjadřovali podporu snížení zdanění u nízkopříjmové skupiny zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že otázka byla konstruovaná podle témat, o kterých se vedla relevantnější diskuze ve veřejném prostoru, širší varianty nebyly v nabídce, na druhou stranu je ani sami respondenti nezmiňovali v rámci otevřených otázek. Podíváme-li se na to, ve kterých oblastech po tomto snížení zaměstnavatelé nejvíce volali, jednalo se především o ubytování, stravování a pohostinství (více než ¾) a také o kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

**Výraznou podporu má navýšení částek pro odvody u dohod, a to i za podmínky jejich povinné registrace.** Téměř ¾ firem by navýšení uvítaly (62 %). Pokud vyjmeeme nerozhodnuté respondenty, celým 42 % by tento krok určitě pomohl a dalším 31 % spíše pomohl. Pouze 27 % by ho nevívalo. Navýšení limitních částek pro odvody u DPP a DPČ nejvíce poptávají v oblastech kulturní, zábavní a rekreační činnosti (71 %), ubytování, stravování a pohostinství (69 %) a administrativní a podpůrné činnosti (67 %). Lze předpokládat, že právě tato odvětví využívají dohody nejvíce, a proto by jejich rozšíření uvítala.

Graf 24: Pomohlo by vaší firmě navýšení limitních částek pro odvody u DPP a DPČ při zavedení povinné registrace dohod?

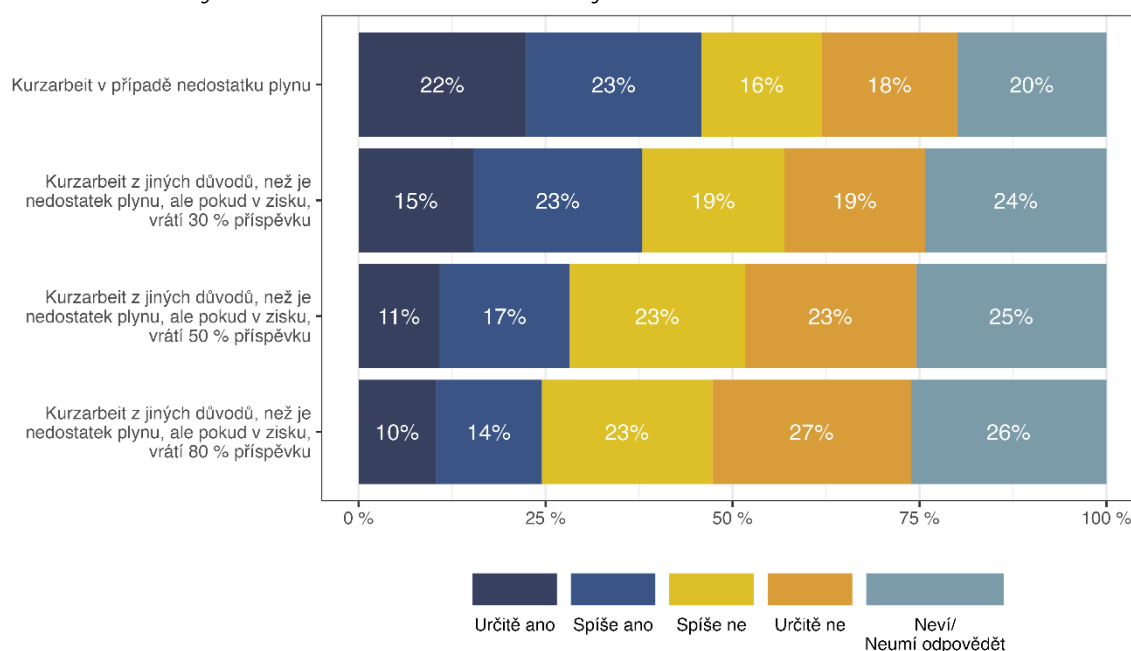


Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

<sup>11</sup> Kalíšková Klára; Šoltés, Michal: *Spočítali jsme za vás: Dopady zrušení superhrubé mzdy, snížení odvodů na sociální pojištění a zavedení daňových prázdnin*. CERGE-EI, Studie 4/2022. Dostupné z WWW < [<IDEA.Studie.4.2022.Dopady.zruseni.superhrube.mzdy.CZ.abstract.pdf\(cerge-ei.cz\)>](http://IDEA.Studie.4.2022.Dopady.zruseni.superhrube.mzdy.CZ.abstract.pdf(cerge-ei.cz)) (15. 1. 2023).

Třetím opatřením, o kterém se často hovoří, je **kurzarbeit**. Ten si firmy vyzkoušely během pandemie onemocnění covid-19. V souvislosti s aktuální krizí se hovořilo o několika variantách: kurzarbeit v případě nedostatku plynu a kurzarbeit z jiných důvodů, ovšem s navrácením části podpory zpátky v případě zisku firmy a to ve variantách vrácení 30, 50 a 80 % státního příspěvku. Zcela pochopitelně podpora korespondovala s množstvím peněz, které by firmy musely vracet. Ze všech variant pak byl největší potenciální zájem o zavedení kurzarbeitu, pokud by byl zásadní nedostatek plynu. Plyn však vláda zajistila, takže lze předpokládat, že toto opatření letos zaváděno spíše nebude. Kurzarbeit je ve všech podobách nejzásadnější především pro zaměstnavatele podnikající v ubytování, stravování a pohostinství, dále pro zpracovatelský průmysl a pro administrativní a podpůrné činnosti. K variantě vrácení 50 % příspěvku se shodný podíl respondentů z pohostinství vyjádřil pozitivně i negativně; ostatní odvětví měla při této variantě opatření více negativních odpovědí. U varianty vrácení 80 % je ve všech případech více negativních odpovědí než pozitivních.

Graf 25: Pomohl by vaší firmě kurzarbeit v následujících variantách?

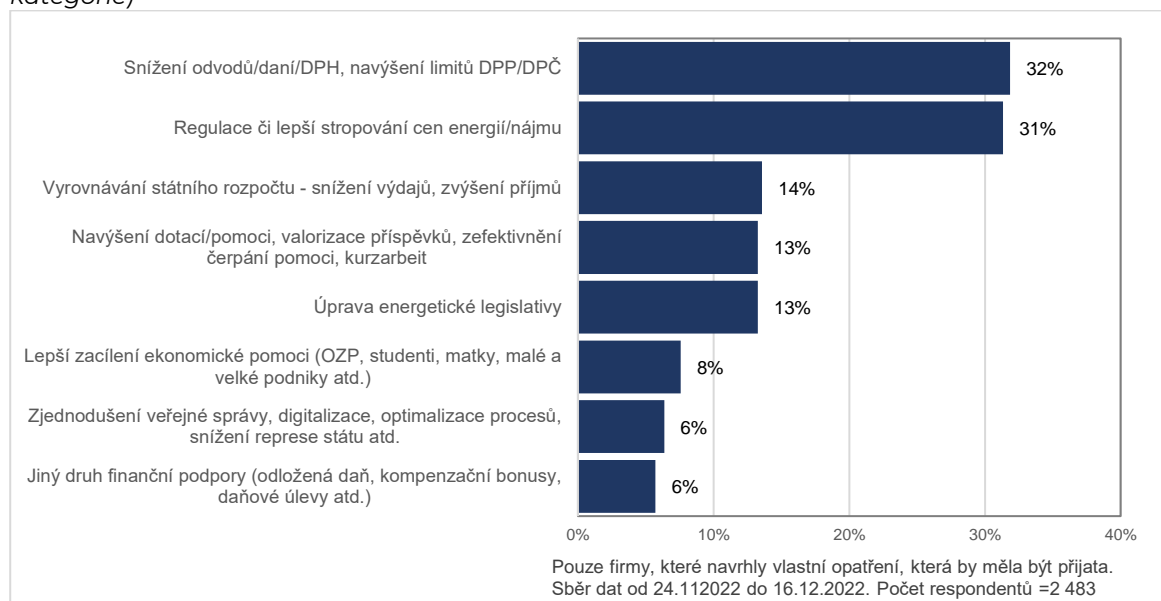


Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Zaměstnavatele jsme dotazovali na to, co by potřebovali, také v otevřené otázce bez předem stanovené nabídky odpovědí, které by vycházely z toho, o čem se ve veřejném prostoru nejčastěji hovoří. Výsledky se částečně překrývají s opatřeními z jiných odpovědí či z těch, která již byla přijatá, každopádně dominuje volání po **snížení odvodů a zdanění** spolu s navýšením dohod a **lepší nastavení regulace cen energií**. Možná překvapivě se hned jako třetí ozývá i **volání po vyrovnaní státního rozpočtu, snižování výdajů a zvyšování příjmů**.



Graf 26 Opatření na zmírnění krize, která by podle vaší firmy měla být vládou přijata (nejčastější kategorie)



Zastavme se u jednotlivých položek v podrobnějším pohledu: **32 % zaměstnavatelů by ocenilo snížení odvodů, daní, DPH** a navýšení limitů DPP a DPČ. Nejčastěji zaznívaly hlasy pro snižování DPH u různých komodit (nejčastěji pohonné hmoty, dále služby), navýšení limitů pro dohody plus snížení daně z příjmu a snížení odvodů, někdy byly návrhy přijmout dané opatření pouze dočasně. Jedná se kupříkladu o zájem o „*snížení odvodů za zaměstnance, nižší cenové stropy energií, zrušení nesmyslné administrativní zátěže (např. evidence odpadů).*“

Prakticky stejný podíl respondentů volal po **regulaci či lepším stropování cen energií (31 %), kdy šlo především o snížení nastavených stropů, případně zastropování cen pohonných hmot.**

Zaměstnavatelé také vyjadřovali podporu **vyrovňování státního rozpočtu – snížení výdajů, zvýšení příjmů** (14 %). Jednalo se i o zeštíhlení státního aparátu, nenavyšování platů státním zaměstnancům, progresivní zdanění, zvýšení daně z nemovitosti, rozšíření daně z mimořádných zisků, navýšování investic státu a snaha o vyrovnaný rozpočet.

Přibližně stejný podíl respondentů se vyslovoval pro navýšení dotací či podobné pomoci a to především na OZE, valorizaci příspěvků, zefektivnění čerpání pomoci a kurzarbeit. Velmi často respondenti pouze opakují již navržená opatření z předchozí otázky.

Někteří by ocenili také **úpravu energetické legislativy**. Tato oblast pokrývala odpovědi od zestátnění distribučních sítí na energie (ČEZ), přes přednostní prodej energie vyrobené v ČR českým občanům s vyvážením pouze přebytků, po nákupy energie přímo od výrobce.

## 7.4 Shrnutí

**Téměř všechna opatření, která vláda ČR na zmírnění krize přijala, potřebuje více než polovina zaměstnavatelů. Z přijatých vládních opatření považují podniky za nejpotřebnější zastropování cen elektřiny (80 %), za kterým následuje snížení spotřební daně na pohonné hmoty (75 %), odpuštění poplatku za obnovitelné zdroje (dále též OZE, 70 %) a zajištění dodávek plynu (70 %).** Jako nejméně potřebná se ne zcela překvapivě ukázala podpora na výstavbu větrných elektráren.

Velké firmy více chtějí dotace na úspory energie, malé obecně jednotlivá opatření potřebují méně často. Nejvyrovnanější využívání je u snížení spotřební daně na pohonné hmoty.

Podobně jako potřebnost vnímala většina firem pozitivně i nastavení jednotlivých opatření. Započítáme-li pouze respondenty s názorem, je zjevné, že **veškerá opatření jsou hodnocena kladně**, kdy při vynechání nerozhodnutých jsou **vnímaná u ¾ zaměstnavatelů pozitivně** (v průměru 74 %, odpovědi se pohybují od 64 do 88 %). Nejlépe nastavené bylo odpuštění poplatků za obnovitelné zdroje energie, kontraktační povinnost a zajištění dodávek plynu. Ačkoli nejkritičtější byli respondenti v nastavení zastropování cen elektřiny nízkého napětí, které jako špatně nastavené vnímalo 28 % z nich, jejich nastavení ocenil dvojnásobek z nich. **Nejvyšší potřeba i kvalita nastavení se potkává u odpuštění poplatků za OZE následované zajištěním dodávek plynu.**

Nastavení opatření hodnotí zaměstnavatelé velmi podobně bez ohledu na velikost podniku.

Z opatření, která v době sběru dat nebyla přijatá, by zaměstnavatelé nejvíce ocenili snížení **zdanění nízkopříjmových zaměstnanců a navýšení limitních částek na DPP a DPČ**.<sup>12</sup> O kurzarbeit je zájem menší. Někteří volali také po snížení odvodů a zdanění spolu s navýšením dohod, lepší nastavení regulace cen energií a dokonce vyrovnání státního rozpočtu, snižování výdajů a zvyšování příjmů.

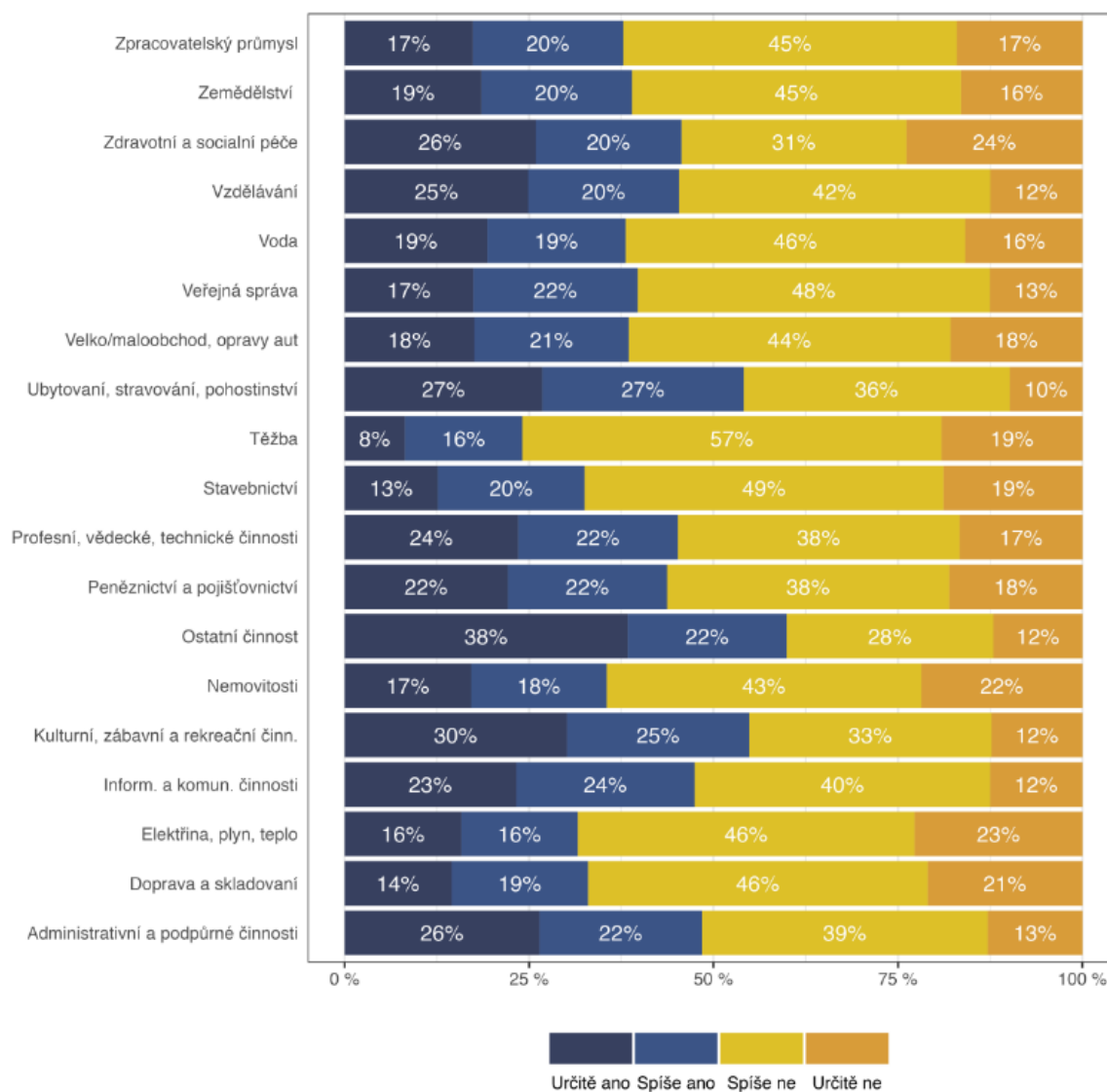
---

<sup>12</sup> Otázky na navýšení DPP a DPČ obsahovaly zároveň zavedení povinnosti registrace dohod.

## 8 Přílohy

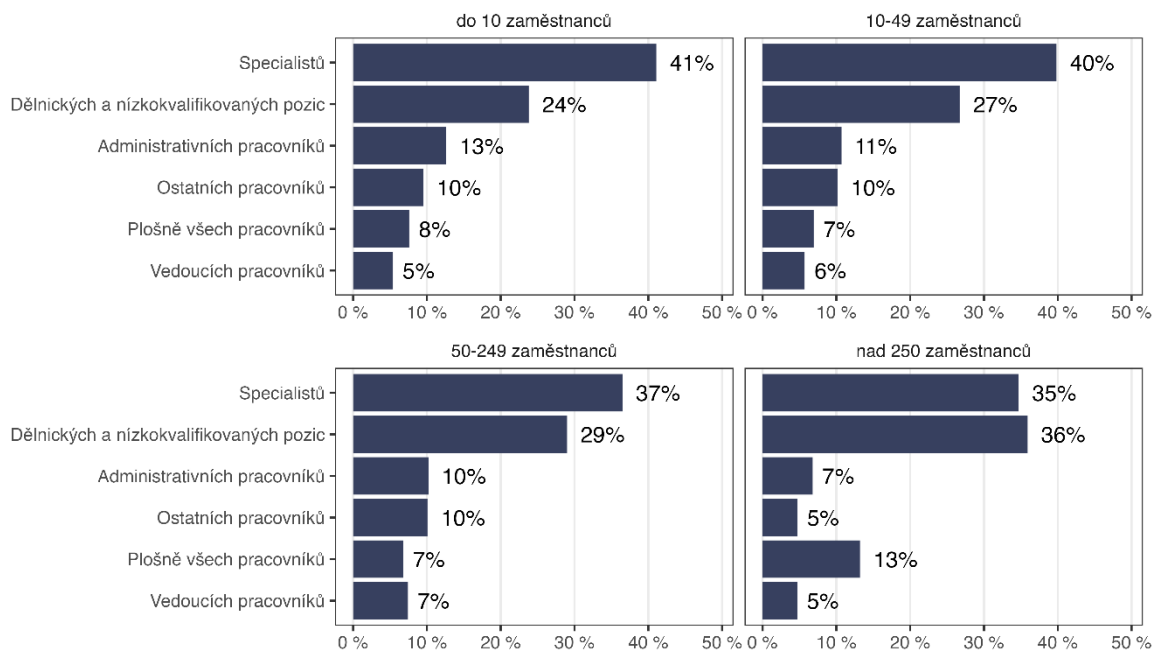
### 8.1 Podrobnější pohled na odpovědi respondentů

Graf 27: Plánují firmy využívat zkrácené úvazky v následujících 12 měsících? (podle odvětví)



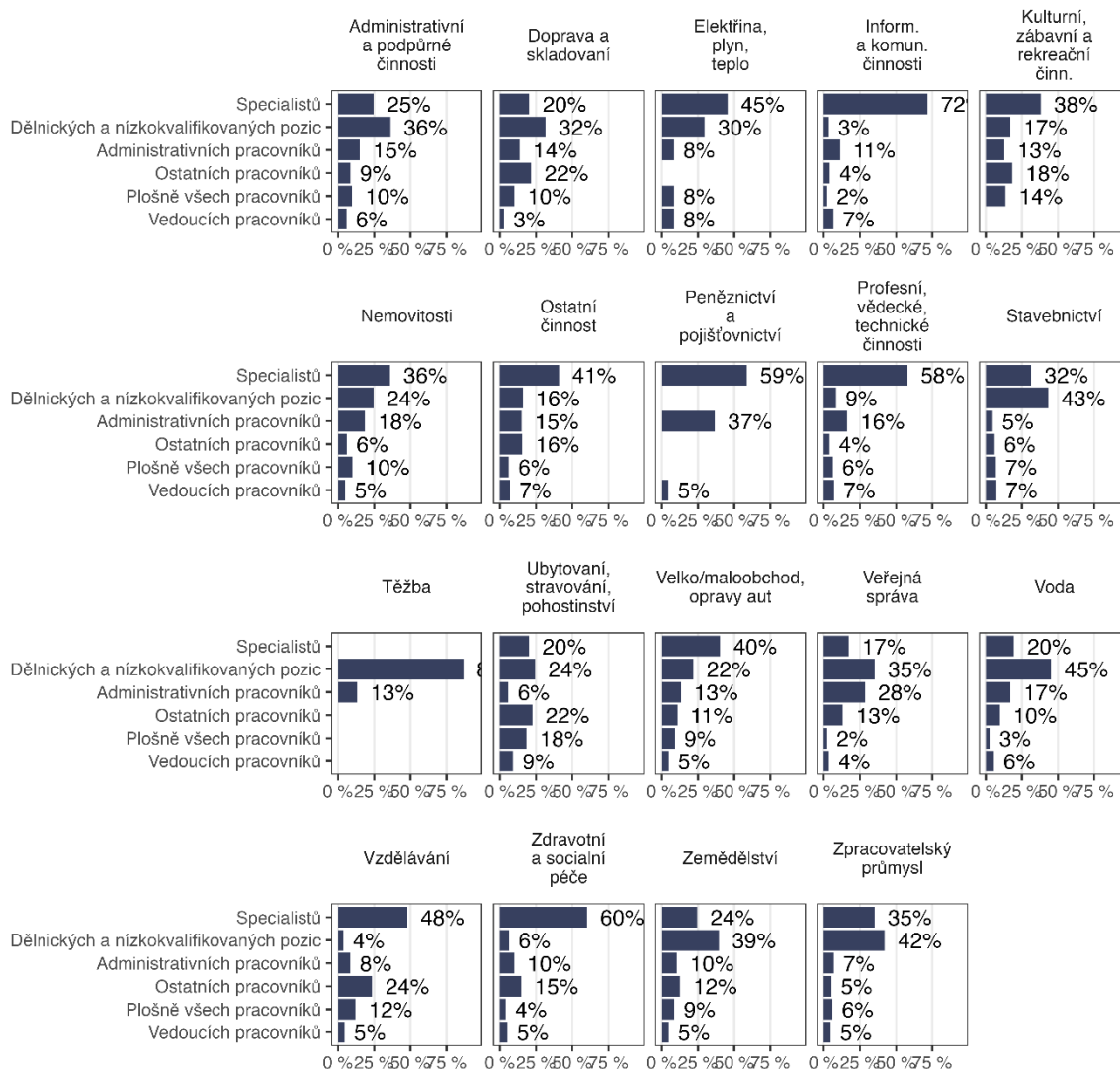
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 38 911

Graf 28: Kterých skupin se předpokládáný růst počtu zaměstnanců týká? (podle velikosti)



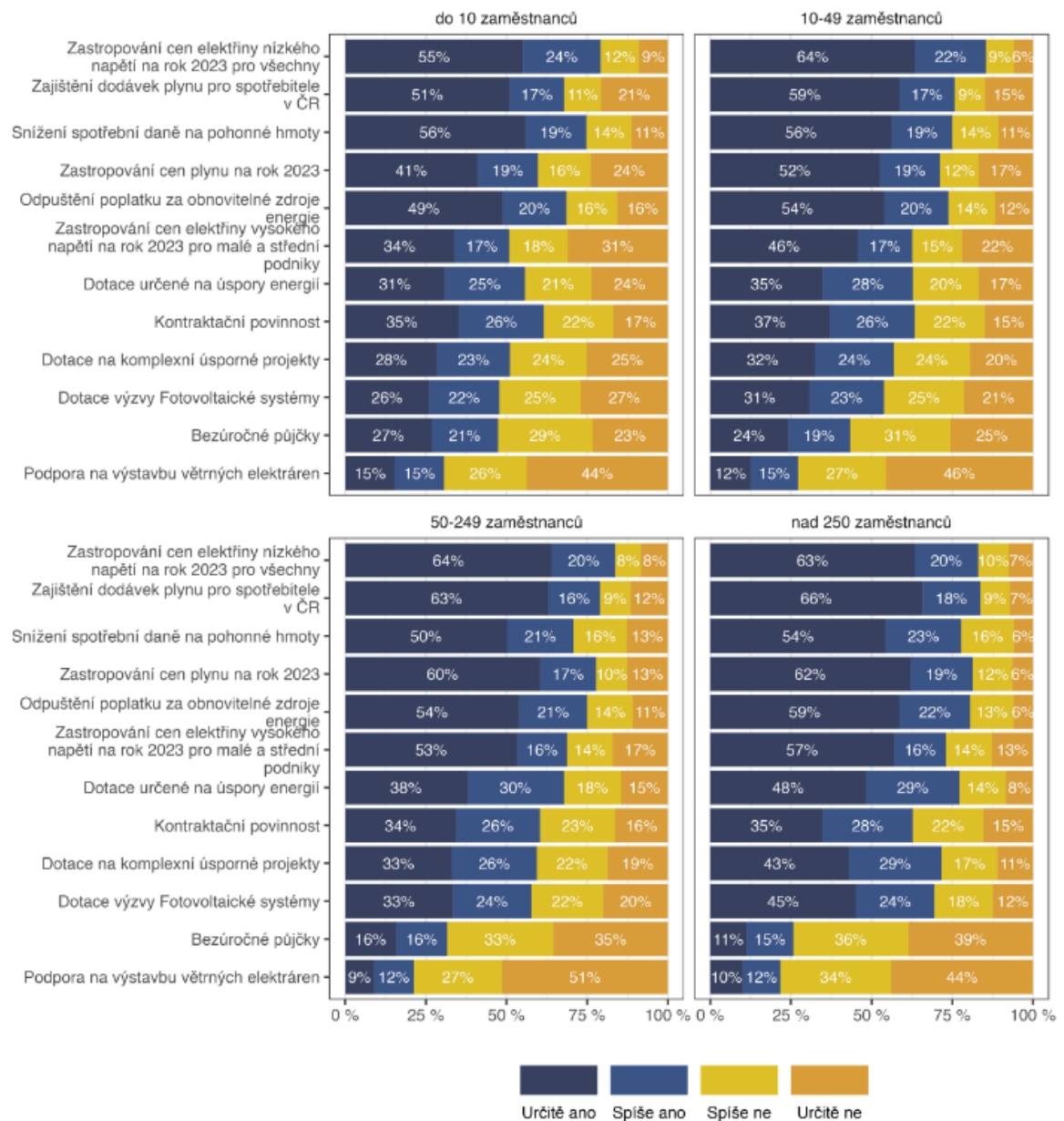
Pouze firmy, které plánují růst počtu zaměstnanců.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 3 606

Graf 29: Kterých skupin se předpokládá růst počtu zaměstnanců týká? (podle odvětví)



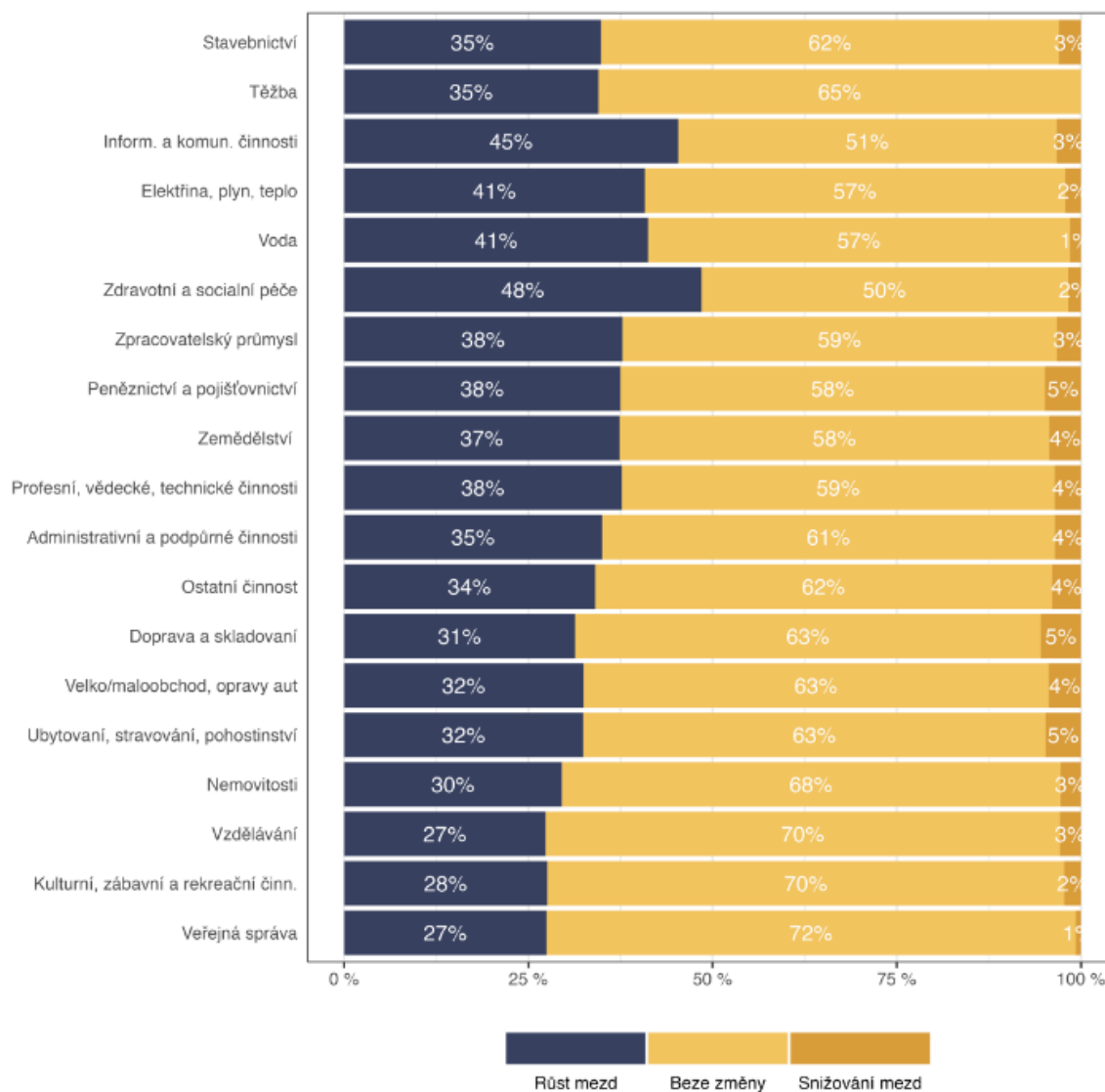
Pouze firmy, které plánují růst počtu zaměstnanců.  
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 3 606

Graf 30: Potřebuje vaše firma následující vládní opatření na zmírnění krize? (podle velikosti)



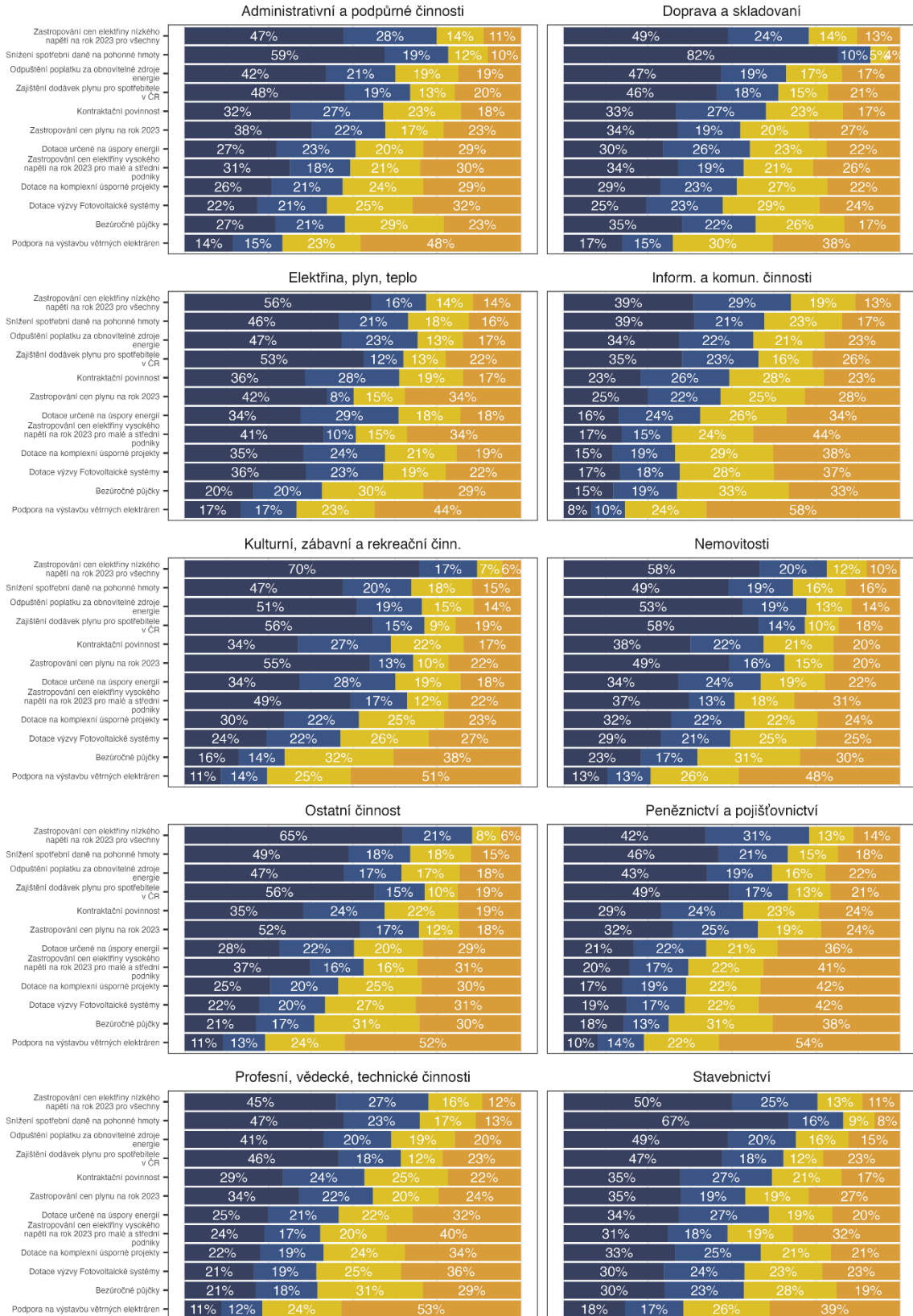
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 40 156

Graf 31: Předpokládaný vývoj mezd v následujících 12 měsících (podle odvětví)



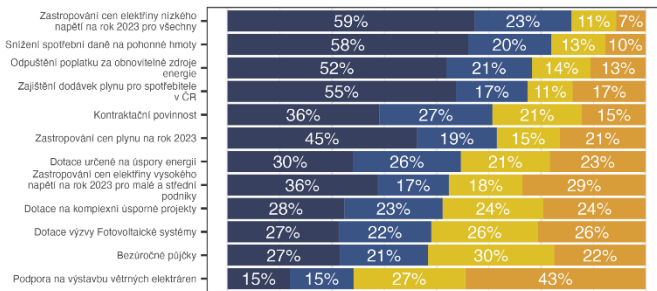
Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 38 911

Graf 32: Potřebuje vaše firma následující vládní opatření na zmírnění krize? (podle odvětví)

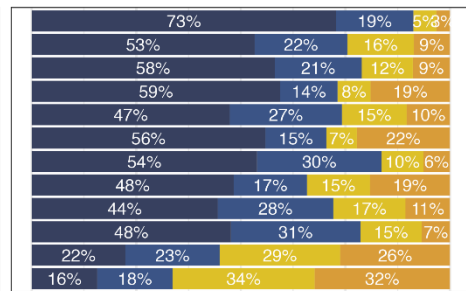




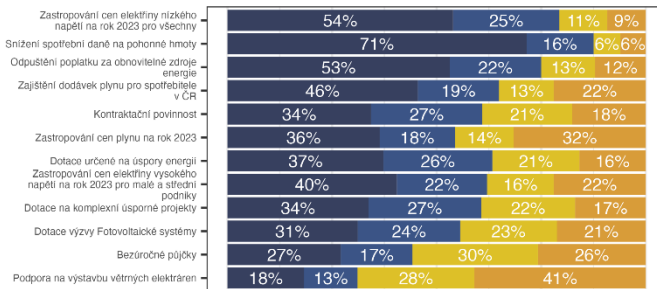
Velko/maloobchod, opravy aut



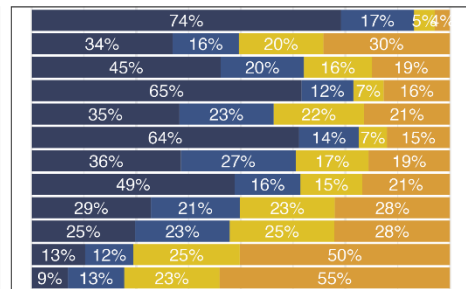
Veřejná správa



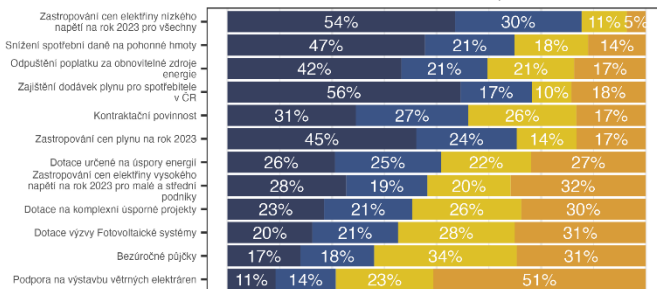
Voda



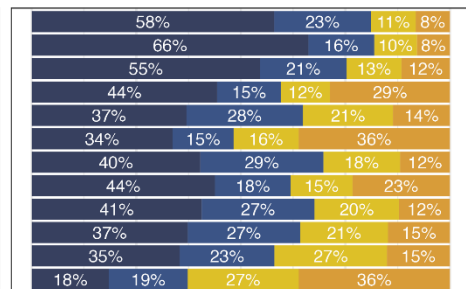
Vzdělávání



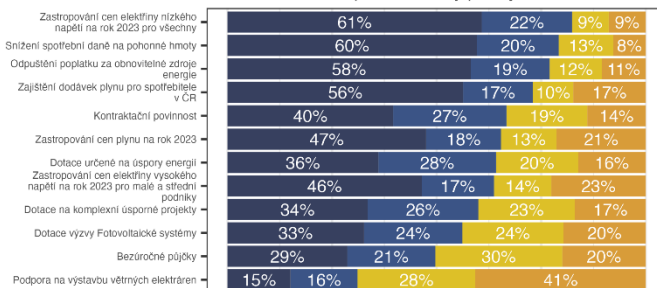
Zdravotní a sociální péče



Zemědělství



Zpracovatelský průmysl

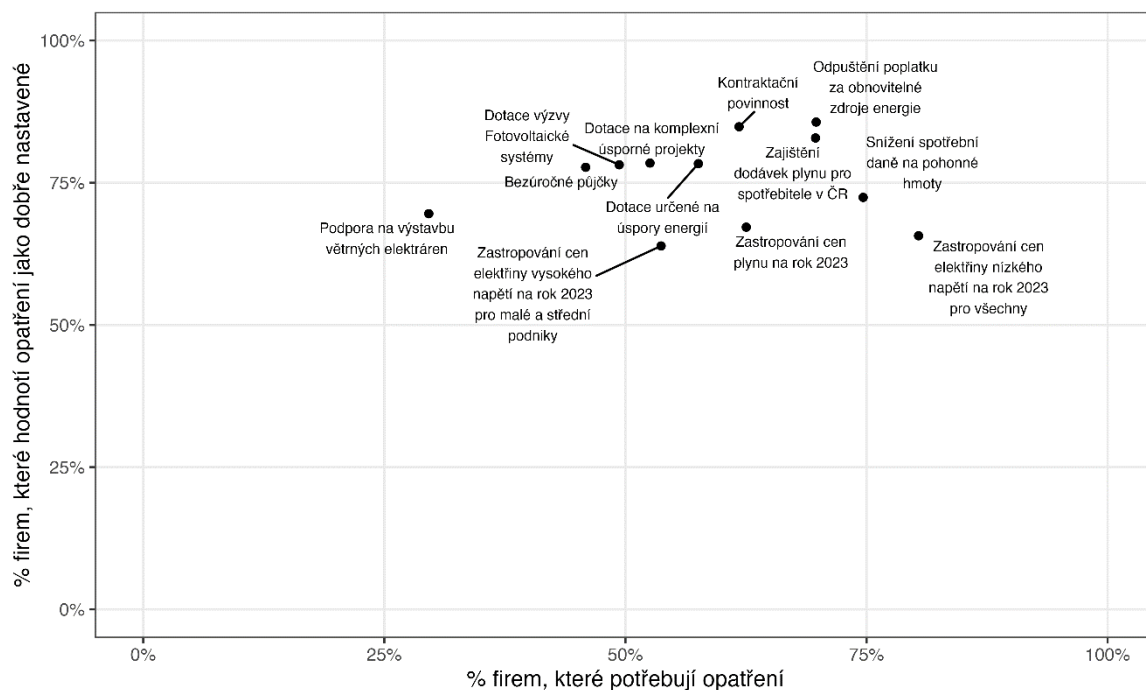


0 % 25 % 50 % 75 % 100 %



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 38 911

Graf 33: *Potřeba versus spokojenost s vybranými opatřeními (pouze rozhodnutí, celé rozpětí)*



Sběr dat od 24. 11. 2022 do 16. 12. 2022. Počet respondentů = 38 911

## 8.2 Seznam grafů

Graf 1	Jaký vývoj celkového počtu pracovníků očekáváte v následujících 12 měsících? (podle velikosti)	str. 9
Graf 2	Jaký růst oproti současnému celkovému počtu pracovníků ve firmě očekáváte v následujících 12 měsících?	str. 9
Graf 3	Jaký vývoj celkového počtu pracovníků očekáváte v následujících 12 měsících? (podle odvětví)	str. 10
Graf 4	Jaký pokles oproti současnému celkovému počtu pracovníků ve firmě očekáváte v následujících 12 měsících?	str. 11
Graf 5	Jakých pracovníků se růst mezd bude týkat?	str. 11
Graf 6	Růst mezd podle velikosti zaměstnavatelů a pracovní pozice zaměstnanců	str. 12
Graf 7	Plánuje vaše firma vzhledem k vysoké inflaci poskytnout pracovníkům mimořádný finanční příspěvek?	str. 13
Graf 8	Plánují firmy využívat zkrácené úvazky v následujících 12 měsících? (podle velikosti)	str. 14
Graf 9	Demografické složení osob s dočasnou ochranou v ČR	str. 15
Graf 10	Zaměstnává vaše firma zahraniční pracovníky? (podle velikosti firmy)	str. 16
Graf 11	Plánujete měnit počty pracovníků z řad uprchlíků z Ukrajiny?	str. 16
Graf 12	Jaké jsou vaše zkušenosti se zaměstnáváním uprchlíků z hlediska zkušenosti s uprchlíkem coby zaměstnancem?	str. 17
Graf 13	Kde vnímáte největší bariéru při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny?	str. 18
Graf 14	Využíváte pomoc Úřadu práce s kurzy češtiny pro své pracovníky?	str. 18
Graf 15	Jak vaši firmu ohrožují následující jevy?	str. 20
Graf 16	Podíl podniků ohrožených nedostatkem nízkokvalifikovaných pracovníků	str. 21
Graf 17	V souvislosti s růstem cen energií a otázkou zajištění jejich dodávek pro nadcházející období...	str. 22
Graf 18	Co pro vás je/bylo největší bariérou při pořízení a instalaci obnovitelných zdrojů energie?	str. 23
Graf 19	Potřebuje vaše firma následující vládní opatření na zmírnění krize?	str. 25
Graf 20	Jak jsou z vašeho pohledu (za vaši firmu/zaměstnavatele) tato opatření nastavená?	str. 27
Graf 21	Jak jsou z vašeho pohledu (za vaši firmu/zaměstnavatele) tato opatření nastavená? (pouze respondenti s názorem)	str. 28
Graf 22	Porovnání potřebnosti a nastavení vládních opatření	str. 29
Graf 23	Pomohlo by vaší firmě snížení zdanění nízkopříjmových zaměstnanců?	str. 30
Graf 24	Pomohlo by vaší firmě navýšení limitních částek pro odvody u DPP a DPČ při zavedení povinné registrace dohod?	str. 30
Graf 25	Pomohl by vaší firmě kurzarbeit v následujících variantách?	str. 31
Graf 26	Opatření na zmírnění krize, která by podle vaší firmy měla být vládou přijata	str. 32
Graf 27	Plánují firmy využívat zkrácené úvazky v následujících 12 měsících? (podle odvětví)	str. 34
Graf 28	Kterých skupin se předpokládáný růst počtu zaměstnanců týká? (podle velikosti)	str. 35
Graf 29	Kterých skupin se předpokládáný růst počtu zaměstnanců týká? (podle odvětví)	str. 36
Graf 30	Potřebuje vaše firma následující vládní opatření na zmírnění krize? (podle velikosti)	str. 37
Graf 31	Předpokládáný vývoj mezd v následujících 12 měsících (podle odvětví)	str. 38
Graf 32	Potřebuje vaše firma následující vládní opatření na zmírnění krize? (podle odvětví)	str. 39
Graf 33	Potřeba versus spokojenost s vybranými opatřeními (pouze rozhodnutí, celé rozpětí)	str. 41

### 8.3 Dotazník

Uvedený dotazník obsahuje veškeré použité otázky, tedy včetně těch, které podle nastavených filtrů platily pouze pro některé respondenty na základě jejich předchozích odpovědí.

#### Identifikace

Nejprve Vás poprosím o identifikační číslo vaší firmy. Použijeme je pouze k získání základních proměnných jako je velikost firmy, odvětví atp. Nebudeme odpovědi dávat do spojitosti s identitou vaší firmy.

#### **01. Vyplňte, prosím, identifikační číslo vaší firmy (IČO):**

*Napište prosím pouze číselnou hodnotu.*

#### Hodnocení opatření, energie, trendy

Nyní máme několik otázek na hodnocení vládních opatření a vnímaná rizika.

#### **02. Potřebuje vaše firma následující vládní opatření na zmírnění krize?**

*Můžete vybrat více odpovědí.*

- a) zastropování cen plynu na rok 2023
- b) zastropování cen elektřiny na rok 2023 na hladině nízkého napětí pro všechny odběratele
- c) zastropování cen elektřiny na rok 2023 na hladině vysokého napětí a velmi vysokého napětí pro malé a střední podniky, státní podniky, sportovní infrastrukturu, poskytovatele kulturních služeb a sektory s13001 a s14001
- d) zajištění dodávek plynu pro spotřebitele v ČR
- e) odpuštění poplatku za obnovitelné zdroje energie (od října 2022 do konce roku 2023, může platit i u firem, které nemají stropy.)
- f) snížení spotřební daně na pohonné hmoty (o 1,50 Kč na litr benzínu od června do září a na litr nafty od června do konce roku 2022)
- g) bezúročné půjčky (OSVČ a malé a střední podniky mohou využít program „Záruka 2015–2023“ s dobou ručení 2 roky, bez poplatků a ceny za poskytnutí záruky. Záruka je poskytována až do výše 80 % zaručovaného úvěru poskytnutého podnikateli do výše 2 milionů korun.)
- h) kontraktační povinnost (Dodavatelé poslední instance budou mít povinnost nabídnout smlouvu na dodávky energií za zastropovanou cenu těm zákazníkům, na které se vztahuje cenový strop a kterým se nedaří uzavřít smlouvy na dodávky energií s jiným dodavatelem.)
- i) dotace z výzvy Fotovoltaické systémy s/bez akumulace z Národního plánu obnovy
- j) dotace na komplexní úsporné projekty zahrnující rekonstrukci budov určených pro podnikání, zvýšení účinnosti technologických a výrobních procesů nebo instalace pro výrobu energie z obnovitelných zdrojů (Operační program Podnikání a technologie pro konkurenceschopnost a Modernizačním fondu i programu ENERGI)
- k) podpora na výstavbu větrných elektráren

- l) dotace určené na úspory energií, snížení energetické náročnosti budov, využívání obnovitelných zdrojů nebo přechod na energeticky efektivnější výrobní technologie (Operační program Technologie a aplikace pro konkurenceschopnost)

*Škála: Určitě ano - Spíše ano - Spíše ne - Určitě ne*

**03. Vláda ČR představila některá opatření na zmírnění dopadů krize. Jak jsou z vašeho pohledu (za vaši firmu/zaměstnavatele) tato opatření nastavená?**

- a) zastropování cen plynu na rok 2023
- b) zastropování cen elektřiny na rok 2023 na hladině nízkého napětí pro všechny odběratele
- c) zastropování cen elektřiny na rok 2023 na hladině vysokého napětí a velmi vysokého napětí pro malé a střední podniky, státní podniky, sportovní infrastrukturu, poskytovatele kulturních služeb a sektory s13001 a s14001
- d) zajištění dodávek plynu pro spotřebitele v ČR
- e) odpuštění poplatku za obnovitelné zdroje energie (od října 2022 do konce roku 2023, může platit i u firem, které nemají stropy.)
- f) snížení spotřební daně na pohonné hmoty (o 1,50 Kč na litr benzínu od června do září a na litr nafty od června do konce roku 2022)
- g) bezúročné půjčky (OSVČ a malé a střední podniky mohou využít program „Záruka 2015–2023“ s dobou ručení 2 roky, bez poplatků a ceny za poskytnutí záruky. Záruka je poskytována až do výše 80 % zaručovaného úvěru poskytnutého podnikateli do výše 2 milionů korun.)
- h) kontraktační povinnost (Dodavatelé poslední instance budou mít povinnost nabídnout smlouvu na dodávky energií za zastropovanou cenu těm zákazníkům, na které se vztahuje cenový strop a kterým se nedaří uzavřít smlouvy na dodávky energií s jiným dodavatelem.)
- i) dotace z výzvy Fotovoltaické systémy s/bez akumulace z Národního plánu obnovy
- j) dotace na komplexní úsporné projekty zahrnující rekonstrukci budov určených pro podnikání, zvýšení účinnosti technologických a výrobních procesů nebo instalace pro výrobu energie z obnovitelných zdrojů (Operační program Podnikání a technologie pro konkurenceschopnost a Modernizačním fondu i programu ENERGI)
- k) podpora na výstavbu větrných elektráren
- l) dotace určené na úspory energií, snížení energetické náročnosti budov, využívání obnovitelných zdrojů nebo přechod na energeticky efektivnější výrobní technologie (Operační program Technologie a aplikace pro konkurenceschopnost)

*Škála: Velmi dobře - Spíše dobře - Spíše špatně - Velmi špatně - Vůbec nevím, neumím odpovědět.*

**04. Pomohla by vaší firmě následující opatření, o kterých se ve veřejném prostoru diskutuje?**

*Můžete vybrat více odpovědí.*

- a) Zastropování cen plynu a elektřiny pro velké firmy (nad 250 zaměstnanců a obrat nad 1,25 mld. Kč)
- b) Snížení zdanění nízkopříjmových zaměstnanců
- c) Navýšení limitních částek pro odvody u DPP a DPČ, spojené s registrací všech dohod, včetně nezpojistněných (nyní měsíčně pod 10.000 Kč u DPP a 3.500 Kč u DPČ)
- d) Kurzarbeit v případě nedostatku plynu (zkrácená práce s možností firem čerpat státní příspěvek na mzdu zaměstnance)
- e) Kurzarbeit v případě jiných důvodů, než je nedostatek plynu, ale pokud budete v zisku, vrátíte státu 30 % příspěvku
- f) Kurzarbeit v případě jiných důvodů, než je nedostatek plynu, ale pokud budete v zisku, vrátíte státu 50 % příspěvku
- g) Kurzarbeit v případě jiných důvodů, než je nedostatek plynu, ale pokud budete v zisku, vrátíte státu 80 % příspěvku
- h) jiné

*Škála: Určitě ano - Spíše ano - Spíše ne - Určitě ne - Vůbec nevím, neumím odpovědět.*

**041. Vypište, prosím, max. 3 opatření na zmírnění krize, která by podle vaší firmy měla být vládou přijata.**

**05. Jak vaši firmu ohrožují následující jevy?**

- a) ceny energií
- b) zdražování surovin, služeb nebo komponent
- c) nedostatek surovin, služeb nebo komponent
- d) požadavky zaměstnanců na zvýšení platu
- e) zvyšování administrativy
- f) nedostatek kvalifikovaných pracovníků
- g) nedostatek nízkokvalifikovaných pracovníků
- h) nejistota délky pobytu ukrajinských pracovníků
- i) snížení odbytu
- j) nejistota související s vládními opatřeními

*Škála: Velmi ohrožují - Spíše ohrožují - Spíše neohrožují - Vůbec neohrožují*

**06. V souvislosti s růstem cen energií a otázkou zajištění jejich dodávek pro nadcházející období...**

*Vyberte všechny platné odpovědi.*

- a) Máme ceny na rok 2023 zafixované pod úroveň vládou stanovených stropů.
- b) Ceny nemáme zafixované, podstatné jsou pro nás vládou stanovené stropy.
- c) Plánujeme nebo jsme již provedli výměnu zařízení za méně energeticky náročná.
- d) Plánujeme nebo jsme již provedli optimalizaci či změnu využívaných typů energií.
- e) Plánujeme nebo jsme již provedli zateplení budovy (příp. majitel budovy, kde sídlíme).
- f) Investujeme do obnovitelných druhů energie s cílem posílit soběstačnost (např. solární panely).

- g) Omezujeme investice.
- h) Šetříme jinak (prosíme, doplňte):

*Škála: Určitě souhlasím. – Spíše souhlasím. - Spíše nesouhlasím. - Určitě nesouhlasím. – Nevím./Nechci odpovědět.*

**061. Co pro vás je/bylo největší bariérou při pořízení a instalaci obnovitelných zdrojů energie?**

*Můžete vybrat více odpovědí.*

- a) Výše potřebných vlastních investic na začátku
- b) Dostupnost komodit
- c) Dodací lhůty služeb (instalace, servis)
- d) Administrativní záležitosti ohledně vyřízení dotace
- e) Zorientovat se v nabídkách, vybrat vhodné řešení
- f) Absence finanční podpory pro námi preferované řešení
- g) Komplikované stavební řízení (obtížné povolování nových projektů obnovitelných zdrojů)
- h) Nedostatečné kapacity distribuční sítě pro připojení námi preferovaného obnovitelného zdroje energie
- i) Chybějící legislativa (komunitní energetika, nabídka akumulace pro regulaci sítě)
- j) Jiné:

**07. Jaký vývoj ve mzdách předpokládáte ve vaší firmě v průběhu následujících 12 měsíců?**

- a) Růst mezd
- b) Beze změny
- c) Snižování mezd

**071. Jakých pracovníků se růst mezd bude týkat?**

*Můžete vybrat více možností.*

- a) vedoucích pracovníků
- b) specialistů
- c) dělnických nebo nekvalifikovaných pozic
- d) administrativních pracovníků
- e) ostatních pracovníků
- f) plošně všech pracovníků

**072. Jaký růst mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u pracovníků se mzdou DO cca 35 tisíc měsíčně?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**073. Jaký růst mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u pracovníků se mzdou NAD cca 35 tisíc měsíčně?**

- e) Do 5 %
- f) 6 % až 10 %
- g) 11 % až 15 %
- h) Více než 15 %

**0741. Jaký růst mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Vedoucí pracovníci?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0742. Jaký růst mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Specialisté?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0743. Jaký růst mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Dělnické nebo nekvalifikované pozice?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0744. Jaký růst mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Administrativní pracovníci?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0745. Jaký růst mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Ostatní pracovníci?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**075. Jakých pracovníků se pokles mezd bude týkat?**



*Můžete vybrat více možností.*

- a) vedoucích pracovníků
- b) specialistů
- c) dělnických a nízkokvalifikovaných pozic
- d) administrativních pracovníků
- e) ostatních pracovníků
- f) plošně všech pracovníků

**076. Jaký pokles mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0771. Jaký pokles mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Vedoucí pracovníci?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0772. Jaký pokles mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Specialisté?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0773. Jaký pokles mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Dělnické nebo nekvalifikované pozice?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0774. Jaký pokles mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Administrativní pracovníci?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**0775. Jaký pokles mezd v průběhu následujících 12 měsíců předpokládáte u této skupiny pracovníků: Ostatní pracovníci?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) Více než 15 %

**078. Plánuje vaše firma vzhledem k vysoké inflaci poskytnout pracovníkům mimořádný finanční příspěvek?**

*Můžete uvést více odpovědí.*

- a) Ano, již jsme zahrnuli ve zvýšení mezd.
- b) Ano, plánujeme poskytnout jednorázový příspěvek.
- c) Ano, plánujeme zahrnout ve zvýšení mezd.
- d) Zvažujeme, ale zatím to není jisté.
- e) Ne, neposkytneme a ani neplánujeme.

**08. Jaký vývoj celkového počtu pracovníků očekáváte v následujících 12 měsících?**

- a) Růst počtu pracovníků
- b) Beze změny
- c) Snižování počtu pracovníků

**081. Jaký růst oproti současnému celkovému počtu pracovníků ve firmě očekáváte v následujících 12 měsících?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) 16 % až 25 %
- e) 26 % až 50 %
- f) Více než 50 %

**082. Jakých zaměstnanců se zvyšování počtu bude týkat?**

*Můžete vybrat více možností.*

- a) vedoucích pracovníků
- b) specialistů
- c) dělnických a nízkokvalifikovaných pozic
- d) administrativních pracovníků
- e) ostatních pracovníků
- f) plošně všech pracovníků

**083. Jaký pokles oproti současnému celkovému počtu zaměstnanců ve firmě očekáváte v následujících 12 měsících?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %

- c) 11 % až 15 %
- d) 16 % až 25 %
- e) 26 % až 50 %
- f) Více než 50 %

**084. Jakých zaměstnanců se pokles počtu bude týkat?**

*Můžete vybrat více možností.*

- a) vedoucích pracovníků
- b) specialistů
- c) dělnických a nízkokvalifikovaných pozic
- d) administrativních pracovníků
- e) ostatních pracovníků
- f) plošně všech pracovníků

**085. Z jakého důvodu očekáváte, že dojde ke snížení celkového počtu zaměstnanců ve vaší firmě?**

- a) Jde o běžný sezonní výkyv.
- b) Jde o mimořádné opatření v souvislosti s aktuálním ekonomickým vývojem.
- c) Firma by plánovala snížení počtu zaměstnanců bez ohledu na ekonomický vývoj.
- d) Jiné:

**09. Plánuje vaše firma v následujících 12 měsících využívat částečné úvazky?**

Vláda prosadila zvýhodnění částečných úvazků u vybraných skupin zaměstnanců formou slevy odvodů sociálního pojištění za zaměstnavatele, které bude možné využívat od 1. února 2023. Jedná se o osoby nad 55 let nebo pod 21 let, rodiče (či pečující) dětí do 10 let, pečující o dítě do 10 let se zdravotním znevýhodněním, osoby se zdravotním znevýhodněním, uchazeče o zaměstnání po rekvalifikaci a o studenty.

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

**091. Jaký podíl částečných úvazků plánuje vaše firma využívat následujících 12 měsících?**

- a) Do 5 %
- b) 6 % až 10 %
- c) 11 % až 15 %
- d) 16 % až 25 %
- e) 26 % až 50 %
- f) Více než 50 %
- g) Nevím./Nechci odpovědět.

**092. U jakých pracovníků plánuje vaše firma využívat zkrácené úvazky v následujících 12 měsících?**

**Můžete vybrat více možností.**

- a) osoby nad 55 let
- b) osoby pod 21 let
- c) rodiče (či pečující) dětí do 10 let
- d) pečující o dítě do 10 let se zdravotním znevýhodněním
- e) osoby se zdravotním znevýhodněním
- f) uchazeči o zaměstnání po rekvalifikaci
- g) studenti

Uprchlíci

Nyní bychom rádi zjistili, jaká je u vás situace ohledně zaměstnávání cizinců včetně uprchlíků z Ukrajiny.

**10. Zaměstnává vaše firma zahraniční pracovníky?**

*Označte, prosím, možnost, která nejlépe odpovídá situaci.*

- a) Zaměstnáváme občany EU (mimo občany ČR).
- b) Zaměstnáváme občany třetích zemí (včetně pracovníků z Ukrajiny bez statusu dočasné ochrany uprchlíka).
- c) Zaměstnáváme uprchlíky z Ukrajiny.
- d) Zaměstnáváme pouze občany ČR.
- e) Nevím./Nechci odpovědět.

**101. Plánujete měnit počty pracovníků z řad uprchlíků z Ukrajiny?**

- a) Zvyšovat
- b) Ani zvyšovat, ani snižovat.
- c) Snižovat
- d) Nevím./Nechci odpovědět.

**102. Jaké jsou vaše zkušenosti se zaměstnáváním uprchlíků z hlediska zkušenosti s uprchlíkem coby zaměstnancem?**

Neptáme se tedy např. na administrativní záležitosti související s jeho zaměstnáním.

- a) Velmi dobré
- b) Spíše dobré
- c) Spíše špatné
- d) Velmi špatné
- e) Nevím./Nechci odpovědět.

**103. Jaké jsou vaše zkušenosti se zaměstnáváním uprchlíků z hlediska souvisejících povinností?**

Ptáme se na administrativní záležitosti související s jeho zaměstnáním.

- f) Velmi dobré
- g) Spíše dobré

- h) Spíše špatné
- i) Velmi špatné
- j) Nevím./Nechci odpovědět.

**104. Pracují uprchlíci z Ukrajiny ve vaší firmě zpravidla ve své původní profesi?**

- a) Ano
- b) Ne

**105. Využíváte pomoc Úřadu práce s kurzy češtiny pro své pracovníky?**

V rámci rekvalifikací je nabízeno proplacení kurzů češtiny (podmínkou je však nutnost být veden jako zájemce či uchazeč o zaměstnání na Úřadu práce), firmy mohou čerpat podporu také z projektu POVEZ II, díky kterému zaměstnavatel může žádat o kompenzace za to, že uvolňuje zaměstnance na jazykový kurz v pracovní době.

- a) Ano, využili jsme.
- b) Ne, ale plánujeme využít.
- c) Ne, ale zvážíme.
- d) Ne a nezvažujeme.
- e) Nevím./Nechci odpovědět.

**106. Co je důvodem toho, že jste zatím tuto pomoc nevyužili?**

*Můžete vybrat více možností.*

- a) Administrativní náročnost
- b) Parametry čerpání
- c) Nepotřebujeme zvyšovat jazykové kompetence.
- d) Nevěděli jsme o podpoře.
- e) Jiný důvod:
- f) Nevím./Nechci odpovědět.

**107. Kde vnímáte největší bariéru při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny?**

*Můžete označit až tři možnosti.*

- a) Související administrativa
- b) Nejistota setrvání daných pracovníků v ČR a ve firmě
- c) Nespolehlivost pracovníků
- d) Nedostatečná znalost češtiny (příp. jiného jazyka)
- e) Potíže s potvrzením o kvalifikaci, vzdělání, zkouškách, praxi
- f) Potíže s potřebným zaškolením či rekvalifikací
- g) Nemají potřebné zázemí (ubytování, materiální zabezpečení..)
- h) Nemají kam dát malé děti v rozsahu celé pracovní doby
- i) Nejasné podmínky pro zaměstnávání uprchlíků po březnu 2023 – podmínky statusu uprchlíka.
- j) Jiný důvod:
- k) Nevím./Nechci odpovědět.

## Závěr

Rádi bychom Vám poděkovali za veškerou pomoc. Dokončením dotazníku souhlasíte se sdílením poskytnutých informací k dalšímu zpracování MPSV.

Souhlasíte se zpracováním Vámi výše zadaných údajů?

- a) Ano
- b) Ne

## Poděkování a rozloučení

Děkujeme Vám za Vaše názory a čas, který jste věnovali vyplnění tohoto průzkumu. Jde o důležité vstupy do zvažování dalších opatření a kroků. Hlavní výsledky z tohoto výzkumu budou zveřejněny v průběhu ledna 2023 na webu MPSV.

S díky

Ministerstvo práce a sociálních věcí