FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ V KONTEXTU S POTŘEBAMI PEČUJÍCÍCH OSOB

Flexible forms of employment in context with needs of persons taking care of other people

8: 1 - 200, 2006
ISSN 1212-4117

Hana Francová

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, katedra sociální práce a sociální politiky

Summary

Provisions of social policy should follow issues of the compatibility of the family and occupational life, for example through the mediation of the flexibility of hours of work, financial support for families and further tools of personal politics. The purpose of the present communication is to offer information on possibilities of concluding part time employment contracts and other forms of occupation with employers developing their activities in South-Bohemian region. Results of pilot exploration, which was performed by the techniques of questionnaires and non-standardized interviews, correspond to the very low frequency of these relationships and further forms of employment throughout the Czech Republic. The results also demonstrate differences in taking advantage of reduced occupational relationships between employers in abroad and domestic employers. This could be interpreted by the fact that flexible forms of employment are more common in foreign companies and thus, their occurrence is in agreement with these trends in Eastern Europe. Reasons for making impossible more frequent implementation of the above mentioned forms are, according to the employees questioned, particularly in larger organizational tediousness, specific orientation of the company or elevation of personal costs. Thus, the drawbacks in the contemporary model of the social politics (for example not flexible Labour Code) and unwillingness of employers to accept these well-tried forms of employment result in problematic position of persons taking care of other people.

Key words: flexible forms of employment – setting of the labour market – persons taking care

Souhrn

Opatření sociální politiky by měla sledovat slučitelnost rodinného a profesního života, například flexibilitou pracovního času, finanční podporou rodin a dalšími nástroji personální politiky. Cílem sdělení je informovat o možnostech uzavření pracovních poměrů na částečný pracovní úvazek a jiných forem práce u zaměstnavatelů působících v jihočeském regionu. Výsledky pilotního šetření, jež bylo provedeno technikou dotazníku a nestandardizovanými rozhovory, korespondují s velmi nízkým výskytem takových úvazků a dalších forem práce v rámci celé České republiky. Výsledky zároveň prokazují rozdíly ve využívání zkrácených pracovních úvazků mezi zahraničními zaměstnavateli a zaměstnavateli domácího původu. To lze interpretovat tak, že flexibilní formy zaměstnání jsou u zahraničních firem běžnější záležitostí a jejich výskyt je tedy v souladu s takovými trendy v západní Evropě. Důvody znemožňující častější uplatnění výše zmíněných institutů jsou dle oslovených zaměstnavatelů především větší organizační náročnost, specifické zaměření firmy či zvýšení mzdových nákladů. Nedostatky v současném modelu sociální politiky (např. nepružný zákoník práce) a neochota zaměstnavatelů akceptovat ověřené formy zaměstnání tak podporují problematické postavení pečujících osob.

Klíčová slova: flexibilní formy zaměstnání – nastavení trhu práce – pečující osoby

Rodič na rodičovské dovolené, rodič dítěte se zdravotním postižením a jakákoliv osoba pečující o starého nesoběstačného člověka je často v důsledku celodenní péče nucena odejít ze zaměstnání. Většinou se do takové situace dostává

žena. Simerská uvádí, že i v rodinách s liberálním přístupem k rolím se pár při zvažování, kdo z partnerů převezme větší díl odpovědnosti za péči o dítě či rodinného příslušníka se zdravotním postižením, často rozhodne pro ženu právě proto,

že to odpovídá nastavení trhu práce (Simerská, 2005). Odchod ze zaměstnání však představuje pro pečovatele velmi nevýhodnou pozici z pohledu dalšího pracovního zařazení v okamžiku, kdy se jeho situace změní. Je zřejmé, že např. 50letá žena pečující o svou starou matku bude ve svém věku obtížně hledat zaměstnání v případě, že dojde k úmrtí této pečované osoby. Rovněž postavení rodiče na rodičovské dovolené či pečujícího o dítě se zdravotním postižením je z hlediska potenciálního zaměstnance nepříznivé. V souvislosti se změnou sociálního statusu pečujících (upadnutí do sociální izolace), se zhoršením ekonomické situace a v neposlední řadě i s nárůstem emancipace žen nabývá na významu problém nazývaný slučování rodinného a pracovního života. Možnosti harmonizace práce a rodiny posilují zejména flexibilní formy zaměstnání (work-life-balance). Takové formy lze uplatnit například v případech, kdy je výkon vázán na konkrétní smluvený cíl a přítomnost na pracovišti neznamena vždy optimální výkonnost. Do nabídky programů work-life-balance patří:

- částečný pracovní úvazek
- konto pracovní doby (zaměstnanci si na něm mohou strádat a vybírat čas a našetřit tak na kratší volno)
- job-sharing (sdílení jednoho úvazku a úkolu s kolegou či kolegyní)
- flexitime (začátek a konec pracovní doby je flexibilní, ale je stanovena doba, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti přítomen)
- teleworking (práce zcela či částečně řízená z domova)
- employment break (zaměstnanci je poskytnuto neplacené volno z osobních důvodů, s možností návratu do zaměstnání) (Work Life Balance).

Z výsledků projektu Women and Work Network vyplývá, že ženám by obecně více vyhovovala především práce na zkrácený úvazek nebo jinak upravená pracovní doba (Maříková, 2005). V Česku je na částečný úvazek zaměstnáno 8,3 % žen, v EU je to v průměru čtvrtina (Zavadilová, 2005). V e-mailových novinách pro mzdové účetní a personalisty je zveřejněn přehled částečných pracovních úvazků v některých evropských zemích. Tento přehled zachycuje tabulka 1.

K podpoře takových úvazků už roky vyzývají Česko všechny mezinárodní instituce. OECD upozorňuje, že je to jedno z nejnižších procent z celé Evropy. Zájem zaměstnavatele o zaměstnávání žen pečujících o osoby se zdravotním postižením, ale i lidí obecně, snižuje nepružný zákoník práce. Zaměstnavatelé se někdy ocitnou ve

složité situaci, kdy je pro ně obtížné přijmout takovou pracovníci do pracovního poměru a v případě potřeby s ní dojít k nějaké dohodě a uvolnit ji. Zaměstnavatel navíc často navrhuje velmi nevýhodné platové podmínky. Ne všechny firmy jsou ochotny zaplatit mzdu krácenou úměrně k odpracované době. Jsou ale i společnosti jako je Česká spořitelna, Komerční banka či Český mobil, kde zaměstnanec může využívat všech firemních výhod (týden dovolené navíc, sociální fond, zdravotní péče, stravné), které mají jeho kolegové při plném pracovním úvazku. Podle Večerníka se řešení problémů pohybuje mezi dvěma extrémy. Na jedné straně se nabízí „evropská cesta“, jež poskytuje přísnou regulaci trhu práce a ochranu zaměstnanců před propouštěním, na druhé straně je doporučován „americký recept“ ordinující velmi skromné zajištění a relativní volnost pracovních smluv. Zatímco sociální vlídnost vede k „pasti nezaměstnanosti“ a tedy velkému podílu lidí dlouhodobě bez práce, liberální přístup nutí k práci za každou cenu, tedy i v neplnohodnotných a špatně placených zaměstnáních (Večerník, 2004).

Od 1. října 2004 platí nový zákon o zaměstnanosti, který zakotvuje rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími nárok na zaměstnání. Z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže je důležité, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností k rodině. Nepřímá diskriminace odkazuje na situace, které se jeví na první pohled jako neutrální, ale mají neadekvátní vliv na příslušníky jednoho pohlaví. Zaměstnavatel se například rozhodne, že zaměstnanci pracující na částečný úvazek nemají nárok na penzijní připojištění, které hradí zaměstnaným na plný úvazek. Protože na částečný úvazek pracují převážně ženy, je možno říci, že opatření působí diskriminačně vůči nim.

Cíle, metodika

Cílem tohoto pilotního šetření bylo zjistit, zda zaměstnavatelé s trvalým sídlem v jihočeském regionu jsou nakloněni možnosti uzavření pracovního poměru na částečný pracovní úvazek a jaké formy práce uplatňují. Pomocí dotazníkového šetření, realizovaného prostřednictvím elektronické pošty, bylo osloveno 200 zaměstnavatelských subjektů v jihočeském regionu, a to jak soukromých českých, tak zahraničních nebo se zahraniční kapitálovou účastí, dále pak státních a rovněž družstevních. Návratnost byla i po několika telefonických urgencích relativně nízká. Celkem bylo možné vyhodnotit 38 dotazníků představujících 4 934 pracovních poměrů zakládajících účast na sociálním

zabezpečení a veřejném zdravotním pojištění.

Toto kvantitativní šetření bylo doplněno vedením nestandardizovaných rozhovorů se statutárními zástupci pěti domácích firem majících sídlo rovněž v jižních Čechách. Ve třech případech šlo o soukromé společnosti, které se profilují jako výrobní, přičemž počet zaměstnanců byl dvakrát nad dvě stě padesát a jednou přibližně sto deset osob. Dále pak byly osloveny dvě rovněž soukromé společnosti o velikostech třicet šest a sedmdesát dva zaměstnanci, které však mají charakter neziskové organizace.

VÝSLEDKY, DISKUSE

Z oslovených zaměstnavatelských subjektů odpovědělo třicet jeden (82 %) soukromých, přičemž dvacet pět (66 %) má domácí původ a šest (16 %) je zahraničních nebo se zahraniční majetkovou účastí. Pět (13 %) zaměstnavatelských organizací má charakter státní nebo s převážně státním podílem a zbylé dvě (5 %) jsou družstevní. Procentuální rozložení znázorňuje graf 1.

Tabulka č. 2 znázorňuje strukturaci počtu zaměstnanců v jednotlivých pracovních organizacích a současně rozložení zaměstnavatelských subjektů s ohledem na procentuální zastoupení zkrácených pracovních úvazků (při zadávání otázek nebylo požadováno rozlišení dle pohlaví). Průměrná hodnota 2,2 % pracovních poměrů na zkrácený úvazek u soukromých domácích firem a průměrná hodnota 4 % pracovních poměrů na zkrácený poměr u státních subjektů koresponduje s nízkými hodnotami v rámci celé České republiky. Oproti tomu hodnota 8,3 % u soukromých zahraničních firem nebo firem se zahraniční kapitálovou účastí je v souladu s trendy v sousedních západoevropských zemích. Už i na takto malém vzorku je evidentní, že v posledně jmenovaných firmách jsou flexibilní formy zaměstnání daleko běžnějším jevem ve srovnání s firmami ryze domácími.

Tato pilotní studie byla zaměřena i na zjištění, zda jsou pracovní poměry na kratší pracovní úvazek uzavírány spíše z iniciativy zaměstnanců či zda se jedná o aktivitu zaměstnavatele. Z výsledků je zřejmé, že tuto formu pracovního poměru sami zaměstnavatelé většinou nenabízejí, 184 (74 %) sjednaných zkrácených pracovních úvazků bylo totiž na výslovnou žádost zaměstnance samotného. Přibližně čtvrtina (65 případů) sjednaných kratších pracovních úvazků byla na návrh zaměstnavatele. Tuto situaci zachycuje graf 2.

Z výsledků šetření dále plyne, že z hlediska původu zaměstnavatele je situace opět výrazně odlišná: z celkového počtu šedesáti pěti zkrácených pracovních úvazků byla nabídka ze strany

zahraničních zaměstnavatelů učiněna ve čtyřiceti třech případech (66 %), ostatní dvacet dva případy (34 %) jdou na vrub českých podniků. I v tomto ohledu jsou zahraniční zaměstnavatelé progresivnější. Tuto situaci dokumentuje graf 3.

Důvody, které dle výpovědí zaměstnavatelů vedou k využití takové formy pracovního poměru, jsou následující: vyšší flexibilita v přijímání zakázek, lepší optimalizace počtu zaměstnanců, snížení mzdových nákladů a rovněž i uspokojení požadavku zaměstnance. Naopak pro mnoho zaměstnavatelů by realizace zkrácených pracovních úvazků znamenala větší organizační náročnost a zvýšení mzdových nákladů. Jako další důvod znemožňující uplatnění tohoto institutu uvedli zaměstnavatelé specifické zaměření firmy a neochotu zaměstnance akceptovat redukovaný denní příjem.

Další dotaz směřoval k jiným technikám běžně zaváděným ve firmách a organizacích v zahraničí, jako je například práce z domova, práce on-line, teleworking, upravená pracovní doba, péče o děti na pracovišti apod. Pouze u třech firem se zahraniční kapitálovou účastí se dvakrát a v jedné ryze české firmě jedenkrát objevila práce on-line. V případě čtyř zahraničních firem působících v jihočeském regionu byla uvedena práce z domova, a to dokonce ve sto patnácti případech. Z uvedeného vyplývá, že mezi českými zaměstnavateli se tyto techniky zatím v širší míře neprosazují. Otázkou zůstává, proč nejsou techniky v našich podmínkách uplatňovány ve větší míře. Simerská přitom udává, že četné případové studie praktik evropských firem (např. podle organizace European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ukazují, že opatření umožňující flexibilní pracovní dobu výrazně zvýšily podíl žen ve vedení podniků, úspěšný návrat do pracovního procesu po rodičovské dovolené a kariérní vzestup žen, a zároveň významně přispěly k omezení nemocnosti a fluktuace (Simerská, 2005). Za stávající situace v České republice, konkrétně v jihočeském kraji, se musí ženy a rodiny přizpůsobit nepružným požadavkům trhu práce, což je zpětně diskvalifikuje v soutěži o pracovní místa a kariérní postup. Tato pilotáž potvrdila slova Simerské, že metody a techniky sladování pracovního a rodinného života zatím nejsou v české společnosti rozšířené do té míry, aby bylo možné pro oba partnery podílet se na obojím (Simerská, 2005).

Toto pilotní šetření bylo doplněno vedením nestandardizovaného rozhovoru s pěti představiteli jihočeských firem. Ze čtyř výpovědí statutárních zástupců firem vyplývá, že jejich nabídky pracovních poměrů jsou ponejvíce v podobě plných pracovních úvazků, dohod o provedení práce,

eventuálně dohod o pracovní činnosti, a že flexibilita je většinou možná pouze od vysoké úrovně postavení v managementu a zpravidla se poji s nároky na přesčasovou práci (byť v prostředí doma). V jedné odpovědi také zaznělo, že pokud jde o ženu nacházející se ve vysoké pozici a využívající např. teleworking, není kolegy a nadřízenými vnímána jako plně přítomná a způsobilá k postupu a dalším pracovním příležitostem. Oproti tomu zástupce jedné neziskové firmy se vyjádřil, že si váží zkušeností svých pracovníků a že je tudíž povzbuzují, aby pracovaly z domova pomocí e-mailu i po dobu rodičovské dovolené. Využití této formy práce je v případě dvou zaměstnankyň. U téže společnosti je údajně poměrně častý i flexitime (pět ze třiceti šesti osob) či částečný pracovní úvazek (tři ze třiceti šesti osob). Při zjišťování důvodů pro užití těchto forem byly uvedeny vesměs zdravotní a rodinné důvody. Na základě těchto informací se nabízí otázka, zda by mohlo ovlivňovat chování firmy při uzavírání pracovních smluv kritérium ziskovosti firmy. Význam tohoto kritéria by bylo vhodné podrobněji prošetřit v rámci navazujícího a současně rozšiřujícího výzkumu.

Po celkovém zhodnocení nestandardizovaných rozhovorů je patrné, že většina zaměstnavatelů se stále ještě k rodičovské dovolené či době strávené doma s osobou se zdravotním postižením staví odmítavě a nenabízí ženám na výběr možností, jak pokračovat v práci, respektive jak se zapojit do pracovního procesu i v rámci péče.

ZÁVĚR

Péče o dítě či seniora představuje pro mnoho pečujících odchod ze zaměstnání. Pro udržení kvalifikace, schopností a určité profesní kondice se zdá nezbytné zajištění kontinuity pracovního procesu. Pečující osoby (převážně ženy) by proto uvítaly práci na zkrácený úvazek nebo jinak upravenou pracovní dobu. Z výsledků pilotního šetření je však zřejmé, že flexibilní formy zaměstnání,

umožňující skloubení profesního a rodinného života, se mezi domácími společnostmi v širší míře neprosazují. Výskyt work-life-balance je častější u zahraničních společností nebo u společností se zahraniční majetkovou účastí.

Kromě výše uvedené nepřetržitosti pracovního procesu jde také o to najít přiměřený kompromis mezi ochranou pracovního vztahu a podněty pro změnu, mobilitu, kvalifikační dynamiku, a tudíž i pro vyšší nasazení a efektivnost lidské práce. Důležité je zabránit prohlubování propasti mezi velkými jistotami zaměstnance plynoucími z pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou a slabou ochranou pracovníků majících pracovní smlouvu na dobu určitou. Veškerá doporučení jsou proto adresovaná především státu coby konceptorovi sociální politiky. Ten by měl ve vztahu k pečujícím rodinám podporovat rovný podíl angažovanosti muže a ženy. Sociálně politická opatření musí také umožnit spojení práce a trhu a péče o zdravotně znevýhodněné nejen flexibilizací pracovní doby, ale i větší liberalizací zákoníku práce.

LITERATURA

- HR servis pro personalistiku a management. Zkrácené pracovní úvazky v zemích EU.* [online], [cit. 2006-01-20]. Dostupné z <http://www.hrportal.cz/print.phtml?cid=87708>.
- MARÍKOVÁ, H.: *Ženy na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci*, Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005
- SIMERSKÁ, L.: Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR. In: *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, 2005.
- Večerník, J.: Český trh neodpovídá na nové výzvy. *Institut pro sociální a ekonomické analýzy* [online]. Publikováno 16. 2. 2004. [cit. 2005-11-12]. Dostupné z <http://www.isea-cz.org/index-eng.php?operation=display>.
- Work Life Balance.* [online], [cit. 2006-01-08]. Dostupné z <http://www.familyfriendly.ie/workarpage.shtml>.
- Zavadilová, T. 2005: *České zákony a problémy matek v zaměstnání*. [online]. Publikováno 12.7. 2005. [cit. 2006-01-28]. Dostupné z <http://www.zpravodajstvi.ecn.cz/index.stm?apc=zzvx1-310755>.

*Hana Francová
francova@zsf.jcu.cz*

PŘÍLOHA

Tab. 1: Přehled částečných pracovních úvazků v evropských zemích

Graf 1: Rozložení zaměstnavatelských subjektů

Tab. 2: Strukturace počtu zaměstnanců v jednotlivých pracovních organizacích a procentuální zastoupení zkrácených pracovních úvazků

Graf 2: Podání návrhu na zkrácený pracovní úvazek

Graf 3: Podání návrhu na zkrácený pracovní úvazek podle původu zaměstnavatele

(viz další str.)

Tab. 1: Přehled částečných pracovních úvazků v evropských zemích

Stát	Ženy	Muži
EU	33,5	6,6
Nizozemí	72,8	21,5
Velká Británie	44,0	9,4
Švédsko	23,9	11,2
Německo	39,5	5,8
Dánsko	31,4	11,0
Belgie	37,7	5,9
Portugalsko	35,7	5,1
Irsko	30,5	6,5
Francie	29,7	5,0
Finsko	17,1	8,0
Lucembursko	26,4	1,8
Rakousko	16,4	7,1
Itálie	16,7	3,7
Španělsko	16,4	2,6
Česká republika	8,3	2,3
Řecko	8,1	2,3

* Zdroj: HR servis pro personalistiku a management

Graf 1: Rozložení zaměstnavatelských subjektů

* Zdroj: vlastní výzkum

Tab. 2: Strukturace počtu zaměstnanců v jednotlivých pracovních organizacích a procentuální zastoupení zkrácených pracovních úvazků

Typ zaměstnavatelského subjektu	Státní nebo s převážně státním podílem		Soukromý domácí		Soukromý se zahraniční účastí		Družstevní		Celkem	
Počet zaměstnanců v jednotlivých zaměstnav. subj.	228		2430		2251		25		4934	
Počet zaměstnanců na zkrácený pracovní úvazek	Abso- lutní číslo	%	Abso- lutní číslo	%	Abso- lutní číslo	%	Abso- lutní číslo	%	Abso- lutní číslo	%
	9	4	54	2,2	186	8,3	0	0	249	5

* Zdroj: vlastní výzkum

Graf 2 : Podání návrhu na zkrácený pracovní úvazek

Graf 3: Podání návrhu na zkrácený pracovní úvazek podle původu zaměstnavatele