



UNION
FOR PRIVATE
ECONOMIC ENTERPRISE



ASSOCIATION
OF EMPLOYERS
OF SLOVENIA

Eesti Töandjate Keskliit
Estonian Employers' Confederation



iv FEDERATION OF
AUSTRIAN INDUSTRIES

ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW POLSKA MIĘDZ

unizo
Unie van Zelfstandige Ondernemers

Společné stanovisko devíti evropských zaměstnavatelských svazů

Flexibilní formy práce aneb jak to vidí zaměstnavatelé

Flexibilní formy práce a flexicurita (flexijistota) jsou zajímavými a v dnešních dnech často diskutovanými tématy. U flexibilních pracovních úvazků je vnímán zejména jejich přínos pro zaměstnance, kteří tak mohou lépe skloubit pracovní a osobní život; pro zaměstnavatele to ale současně může znamenat další komplikace a může je to uvést do nevýhodného postavení. Zejména se to týká mateřské a otcovské dovolené, v rámci kterých je třeba v krátké době nahradit cenného zaměstnance a je zde reálná možnost, že se buď nevrátí vůbec, nebo pouze na částečný úvazek. Velkou roli zde hraje i velikost společnosti. Velké společnosti totiž mohou daleko lépe vycházet vstříc potřebám svých zaměstnanců, zatímco pro malé podniky může znamenat ztráta několika zaměstnanců a jejich odborných zkušeností a znalostí výrazné ohrožení.

V rámci projektu „Promotion of Flexible Forms of Work through Social Dialogue from Employers' Perspectives“ (Podpora flexibilních forem práce prostřednictvím sociálního dialogu z pohledu zaměstnavatelů) se devět zaměstnavatelských svazů – z Rakouska, Belgie, Bulharska, České republiky, Estonska, Lotyšska, Polska, Slovenska a Slovinska – rozhodlo zjistit, jakým způsobem jejich zaměstnavatelé využívají flexibilní formy práce a jaké mohou být výhody i nevýhody s nimi spojené. Dále se také zaměřili na zvýšení povědomí o flexibilních formách práce a jejich možná budoucí využití.

Dotazník s průzkumem obdrželo 8 500 zaměstnavatelů v devíti zemích, návratnost dotazníků byla 11,4 %. Výsledky kombinovaných průzkumů ukázaly, že 74 % společností využívá alespoň jednu z flexibilních forem práce. Mezi nejčastěji využívané formy patří pružná pracovní doba, zkrácený úvazek a práce z domu. Tyto, spolu se sezónní prací, patří také k formám, u kterých je největší předpoklad, že budou v budoucnu využívány. Téměř třetina respondentů prohlásila, že nemají v úmyslu používat ve své společnosti žádnou formu flexibilní práce, a vyjádřila se v tom smyslu, že tyto formy by vyžadovaly rozdílný styl řízení

lidských zdrojů, což považují za závažnou překážku. Nesouhlasí nicméně s tím, že by používání těchto forem práce omezovalo možnosti školení, přinášelo nižší uspokojení z práce nebo mohlo mít za důsledek zhoršení fyzického nebo psychického zdraví jejich zaměstnanců. Mezi největší výhody využívání flexibilních forem práce patří z jejich úhlu pohledu následující: možnost udržet si cenné zaměstnance (58 %), zvýšení loajality a motivace zaměstnanců (56 %), možnost lépe plánovat personální obsazení (54 %), rozšíření provozní doby bez nákladů na přesčasy (50 %) a širší možnosti náboru zaměstnanců (50 %). Zaměstnavatelé věří, že by bylo třeba, aby svoji podporu projevil i stát a to snížením daňové zátěže a podporováním zvýšeného využívání flexibilních forem práce ve firmách. Pouhých 48 % společností má o flexibilních formách práce dostatek informací. 35 % společností, které aktuálně flexibilní formy práce využívají, uvedlo, že nemají dostatek informací o jiných formách.

Kromě toho jsme také porovnali názory těch, kteří flexibilní formy používají, a těch, kteří je nepoužívají. Výsledky ukázaly, že je třeba:

- poskytovat zaměstnavatelům více informací o výhodách, které jim nabízí flexibilní formy práce,
- podporovat jejich širší zavádění a využívání prostřednictvím státních podpor a pobídek,
- vypořádat se s předsudky, které by zaměstnavatelé i zaměstnanci mohli případně mít, a zaměřovat se na možnosti řešení typu win-win.

Jak toho dosáhnout?

Zaměstnavatelské svazy analyzovaly právní úpravu flexibilních forem práce a poskytly základní informace o legislativě ve svých zemích. Je zřejmé, že zúčastněné státy vynaložily úsilí o začlenění současné legislativy Evropské unie do národních legislativ. Cílem bylo umožnit a zjednodušit začlenění flexibilních forem práce a zaměstnávání do běžného zaměstnavatelského procesu. To ve své podstatě představuje přínos pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance. Jedná se o pozitivní faktor, jehož prostřednictvím dochází k dalšímu zlepšování efektivity výroby i spojení se současnými trendy, které jsou vyjádřeny zdravou rovnováhou mezi prací a soukromým životem. Přínosy pro zaměstnavatele i zaměstnance jsou jasně patrné; u flexibilních forem práce je velice pravděpodobné, že se zvýší možnost udržet si cenné zaměstnance i s investovanými zkušenostmi a znalostmi podniku a jeho činností, současně ale tito zaměstnanci mohou využívat i možnost zapojovat se větší měrou do výchovy svých dětí a dalších výzev a činností a vést plný, moderní a šťastný život. Současně je ale také jasné, že se jednotlivé země nachází v různých fázích procesu řízení změny a že zde dochází k problémům, ať už ve formě nesprávného začlenění do všech legislativních forem, díky kterým by bylo pro zaměstnavatele jednodušší uvažovat o flexibilních formách zaměstnávání, nebo o nedostatečném šíření informací o tom, jaké jsou



Společné stanovisko zaměstnavatelských svazů je realizováno v rámci projektu „Podpora flexibilních forem práce z pohledu zaměstnavatelů prostřednictvím sociálního dialogu“, spolufinancovaného Evropskou komisí.

možnosti, směrem k zaměstnavatelům i jejich zaměstnancům. Navíc jsou na obou stranách stále rozšířeny „odvěké“ stereotypy o tom, že práce na plný úvazek je tou nejlepší, nejjednodušší a nejprospěšnější formou práce pro obě strany, které je možno připsat nedávné politické historii zúčastněných zemí ovlivňující pracovní etiku a pohled na pracovní místo stávající i předchozích generací. Také je ale třeba uvést, že typ průmyslu nebo sektoru měl výrazný vliv na to, které formy flexibilního zaměstnání mohou být a které již byly úspěšně začleněny. Byly to právě názory zaměstnavatelů, které měly ten největší dopad, ať už se jednalo o odpor vůči změnám a dodatečné práci, nákladům a potřebnému úsilí (například při zaznamenávání odpracovaných hodin) a nákladům na poskytování stejných příspěvků i pro pracovníky na zkrácený úvazek.

Je třeba, aby vlády zajistily, že legislativa bude podporou pro zaměstnavatele v tom, aby mohli zvážit vhodné formy flexibilního zaměstnání, a v případech, kde dříve o flexibilních formách neuvažovali nebo nebyly považovány za vhodné, zajistí, že budou provedeny případové studie. V dotazníkovém šetření označili respondenti za klíčové výhody státu, které jsou nezbytné k tomu, aby byli zaměstnavatelé motivováni k využívání flexibilních forem práce, nízké daně a snížení příspěvků na sociální zabezpečení.

Je také třeba soustředit úsilí na vzdělávání a lepší informování zaměstnavatelů, například prostřednictvím jejich zástupců (svazů), a poukázat na to, jakým způsobem mohou flexibilní formy zaměstnávání zvýšit efektivitu výroby a jaké jsou s nimi spojené přínosy pro jejich zaměstnance. Stejně tak je nutné, aby vlády vzdělávaly a podporovaly zaměstnance v tom, aby byli schopni zvážit možnost přesunu z plného úvazku na zkrácený a s tím související snížení příjmů. Takovéto zaměstnance musí vlády podporovat ať už formou příspěvků nebo subvencováním, zejména když vychovávají děti nebo v situaci, kdy populace žije déle a chtějí dále pokračovat v práci a do důchodu odcházet postupně.

V konečném důsledku je flexicurita (flexibilita) win-win řešení. Dotazníkový průzkum ukázal, že strach zaměstnavatelů z nárůstu administrativních nákladů, menší možnosti kontrolovat pracovní dobu zaměstnanců a dalších nevýhod je přehnaný a neodpovídá skutečnosti.

Mezi významné přínosy, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro jejich zaměstnance, patří rozsáhlejší možnosti naboru zaměstnanců, možnost udržet si cenné zaměstnance a jejich větší spokojenost v práci. Tlak na zvyšování zisků udržováním nízké hladiny mzdových a administrativních nákladů bude vždy sporným bodem mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci, v mnoha případech ale lze najít a již byla nalezena zlatá střední cesta. Nicméně se ve většině případů jednalo o zodpovědnosti stran, které se účastnili na lokální úrovni. Je také zřejmé, že některé formy flexibilního zaměstnávání, jako je například práce na dobu určitou, jsou výhodné zejména pro zaměstnavatele. Jedná se hlavně o ty případy, kdy je legislativa týkající se propouštění pracovníků složitá, a opět uvádíme, že je třeba zvážit zjednodušení těchto postupů ku prospěchu obou stran.



Závěry

Současní zaměstnavatelé, kteří flexibilní formy práce nepoužívají, nemají dostatečné informace nebo povědomí o přínosech, které jim tyto formy mohou poskytnout. Bude-li existovat podpora státu ve formě publicity i finančních pobídek, bude tuto významnou překážku ve využívání flexibilních forem práce daleko jednodušší odstranit.

Žádoucí změny:

- ***státní podpora pro zavedení modelů flexibilní pracovní doby,***
- ***šíření informací o formách flexibilní práce ze strany zaměstnavatelských a odborových svazů,***
- ***sdílení zkušeností,***
- ***snížení příspěvků na sociální zabezpečení a nižší daně pro zaměstnavatele a zaměstnance, kteří flexibilních forem práce využívají.***

Dvě třetiny zaměstnavatelů vyjádřily přesvědčení, že využívání flexibilních forem práce je v jejich průmyslu nebo sektoru možné a že by, kromě jiných výhod, mohlo vést ke zvýšení loajality pracovníků, jejich motivace a větší spokojenosti. Ve skutečnosti pak každá společnost, která myslí na své vlastní dobro, zvažuje také, co je v nejlepším zájmu jejích zaměstnanců, což vyžaduje významný vklad do společenské zodpovědnosti podniku.

