

Nové formy zaměstnávání

Shrnutí

Úvod

Společenské a hospodářské změny, jako je nutnost větší flexibility ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců, vedly ke vzniku nových forem zaměstnávání v celé Evropě. Tyto formy změnily tradiční vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Typické jsou pro ně rovněž netradiční pracovní režimy a místa výkonu práce nebo nepravidelné poskytování práce.

O těchto „nových formách zaměstnávání“, jejich specifických rysech a dopadech na pracovní podmínky a trh práce se toho nicméně ví málo. Aby nadace Eurofound tuto mezeru zaplnila, provedla celoevropské mapování, jehož cílem bylo identifikovat nové trendy. Výsledkem bylo stanovení devíti obecných typů nových forem zaměstnávání. Následně byla provedena analýza dostupné literatury a údajů a dále bylo provedeno a analyzováno 66 případových studií s cílem doložit, jak tyto nové formy zaměstnávání fungují v členských státech a jaký je jejich dopad na pracovní podmínky a trh práce.

Politické souvislosti

V celé Evropě probíhají politické diskuse o nových formách zaměstnávání. Zaměřují se na otázku, jak zajistit, aby se trh práce stal pružnější a inkluzivnější, jak legalizovat nehlášenou práci, jak zajistit náležitou sociální ochranu a dobré pracovní podmínky a jak zabránit tomu, aby běžné formy zaměstnávání byly nahrazovány formami, které jsou pro zaměstnance méně výhodné.

Diskuse se zaměřují zejména na trhy práce a sociální politiku. Vedou je nicméně hlavně sociální partneři, vlády se do nich celkově příliš aktivně nezapojují. Zástupci zaměstnavatelů se zasazují za flexibilitu, která je pro ně nutností, a zástupci zaměstnanců mají obavy o sociální ochranu, práva zaměstnanců a pracovní podmínky. Flexikurita, která byla kdysi významným předmětem diskusí mezi členskými státy EU, již ve většině zemí klesla na významu.

Klíčová zjištění

V rámci tohoto projektu bylo zjištěno, že přibližně od roku 2000 se nově objevily nebo získávají na významu tyto formy zaměstnávání:

- sdílení zaměstnanců, kdy si skupina zaměstnavatelů společně najme jednoho pracovníka, aby pokryl personální potřeby různých společností, čímž pracovníkovi vznikne plný pracovní úvazek,
- sdílení pracovního místa, kdy zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku,
- dočasné řízení, kdy jsou přijati vysoce kvalifikovaní odborníci na dobu určitou, aby řídili konkrétní projekt nebo vyřešili konkrétní problém, čímž dochází k integraci externích řídicích kapacit v rámci organizace práce,
- příležitostná práce, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pravidelně poskytovat práci, nýbrž má možnost ho povolát podle potřeby,
- mobilní práce založená na informačních a komunikačních technologiích, kdy zaměstnanci mohou svoji práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v jakoukoli dobu,
- práce založená na poukázkách, kdy je pracovní poměr založen na platbě za služby pomocí poukázky, která je zakoupena od oprávněné organizace a zahrnuje mzdu i příspěvky na sociální zabezpečení,
- portfoliová práce, kdy osoba samostatně výdělečně činná vykonává práce menšího rozsahu pro velký počet klientů,

- skupinové zaměstnání, kdy zaměstnanci hledají zaměstnance a pracovníci hledají zaměstnání pomocí on-line platformy, přičemž často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků,
- zaměstnání založené na spolupráci, kdy spolu spolupracují pracovníci na volné noze, OSVČ nebo mikropodniky, aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace.

Tato široká škála nových forem zaměstnávání přinesla obdobně širokou škálu důsledků pro pracovní podmínky a trh práce.

- Sdílení zaměstnanců, sdílení pracovního místa a dočasné řízení nabízejí výhodné pracovní podmínky, které pracovníkům zajišťují větší flexibilitu a současně dobrou úroveň jistoty zaměstnání.
- Mobilní práce založená na informačních a komunikačních technologiích nabízí určitou flexibilitu, autonomii a posílené postavení, zahrnuje však i riziko vyšší intenzity práce, zvýšené míry stresu, delší pracovní doby a stírání hranic mezi prací a soukromým životem. Může také dojít k přenesení tradičních povinností zaměstnavatele, jako je zajistit BOZP, na pracovníky.
- Co se týče pracovníků na volné noze a OSVČ, může portfoliová práce, skupinové zaměstnání a zaměstnání založené na spolupráci obohatit jejich náplň práce prostřednictvím diverzifikace.
- Práce založená na poukázkách s sebou nese určitou nejistotu zaměstnání, sociální a profesní izolaci a omezený přístup k opatřením v personální oblasti a ke kariérnímu postupu, pracovníkům nicméně umožňuje pracovat legálně, zajišťuje jim lepší sociální ochranu a někdy i lepší mzdy.
- Pro příležitostnou práci jsou typické nízké příjmy, nejistota zaměstnání, špatná sociální ochrana a omezený nebo žádný přístup k zaměstnaneckým výhodám. Vysoký stupeň flexibility může být pro některé pracovníky výhodný, většina z nich jej však považuje za vysoký až příliš a dala by raději přednost větší kontinuitě.

Mezi formy zaměstnávání, které jsou pro trh práce pravděpodobně nejpřínosnější, patří sdílení zaměstnanců, sdílení pracovních míst a dočasné řízení, zatímco nejméně výhodnou formou je zřejmě příležitostná práce. Všechny nové formy zaměstnávání mají potenciál pomoci specifickým skupinám pracovníkům k jejich začlenění na trhu práce, ale jejich potenciál tvorby pracovních míst je poměrně omezený.

Většina těchto forem zaměstnávání přispívá k inovaci trhu práce a jeho zatraktivnění jak pro zaměstnavatele, tak pro širší škálu potenciálních pracovníků. Existuje nicméně nebezpečí segmentace trhu práce, zejména v důsledku příležitostné práce a práce založené na poukázkách, pokud výsledkem bude rozšířené akceptování fragmentovaných pracovních míst, která jsou ze své podstaty spojena s nízkými příjmy a omezenou sociální ochranou.

Politické ukazatele

- Z různorodosti uvedených nových forem zaměstnávání vyplývá, že obecné diskuse nebo politická doporučení nemají pro „nové formy zaměstnávání“ velký význam. Je třeba vypracovat konkrétnější a na míru šité přístupy, které by měly být založeny na společném chápání toho, co jednotlivé formy zaměstnávání znamenají, a na výměně informací a zkušeností na národní i mezinárodní úrovni.
- Aby se zvýšilo využívání těchto nových forem zaměstnávání, u nichž byl zjištěn pozitivní dopad na pracovní podmínky a trh práce, tj. sdílení zaměstnanců, dočasného řízení a sdílení pracovních míst, je třeba podniknout kroky ke zvýšení povědomí o těchto formách zaměstnávání mezi zaměstnavateli i pracovníky. Je možné zvážit i finanční pobídky, pokud to umožní veřejný rozpočet.
- U některých nových forem zaměstnávání je třeba zavést systémy ochrany, a to zejména v případě příležitostné práce, ale z části i u mobilní práce založené na informačních a komunikačních technologiích a u skupinového zaměstnání. Ze zjištění tohoto výzkumu vyplývá, že je třeba najít rovnováhu mezi ochranou pracovníků a potřebou usnadnit zaměstnavatelům uplatňování těchto nových forem zaměstnávání. Toho lze dosáhnout buď legislativní cestou, nebo prostřednictvím kolektivních smluv.
- Regulace nových forem zaměstnávání by měla být jasná a jednoduchá, neměla by být neustále měněna a měl by být zaveden monitoring, aby se zajistilo dodržování předpisů.
- A konečně se doporučuje, aby diskuse o nových formách zaměstnávání byla zahrnuta i do jiných oblastí politiky, než je oblast práce a sociální ochrany, například do regionálního rozvoje, odvětvového rozvoje a rozvoje podnikání.

Další informace

Zprávu *New forms of employment* (Nové formy zaměstnávání) naleznete na adrese <http://eurofound.europa.eu/publications>.

V případě zájmu o další informace se prosím obraťte na Irene Mandl, vedoucí výzkumu, ima@eurofound.europa.eu.