Nestandardní formy zaměstnávání

a jejich dopady na trh práce

Aktuální srovnání možných forem a jejich využívání v odvětvích ČR, v Evropě

**Expertní skupina zástupci zaměstnavatelů**

Ing. Věra Řeháčková

Ing. Monika Bayerová

Lenka Madejová

Zuzana Škochová

2017

# 

Obsah

[Úvod 4](#_Toc493575135)

[1 Nestandardní formy zaměstnávání, stanovení devíti obecných typů a jejich charakteristiky 6](#_Toc493575136)

[1.1 Sdílení zaměstnance/ Strategické sdílení zaměstnance 6](#_Toc493575137)

[1.2 Sdílení pracovního místa 7](#_Toc493575138)

[1.3 Interim management (dočasné řízení) 7](#_Toc493575139)

[1.4 Příležitostná práce 7](#_Toc493575140)

[1.5 Mobilní práce na bázi ICT 8](#_Toc493575141)

[1.6 Práce na bázi voucheru 8](#_Toc493575142)

[1.7 Portfolio práce 8](#_Toc493575143)

[1.8 „Kolaborativní“ společné zaměstnání 8](#_Toc493575144)

[1.9 Spolupráce pracovníků na volné noze, OSVČ či mikropodniků 8](#_Toc493575145)

[2 Čtyři kategorie nestandardního zaměstnávání, které definuje Mezinárodní organizace práce (ILO) 10](#_Toc493575146)

[3 Využívání vybraných nestandardních forem zaměstnávání v ČR i v EU (implementace nestandardních forem zaměstnávání v ČR a zahraničí) 13](#_Toc493575147)

[4 Možné pozitivní a negativní dopady nestandardních forem zaměstnávání 16](#_Toc493575148)

[5 Doporučení, která mohou přispět ke zvýšení kvality nestandardních pracovních míst 19](#_Toc493575149)

[Závěr 22](#_Toc493575150)

[(Seznam použité literatury) 23](#_Toc493575151)

# Úvod

Dynamika ekonomických a politických změn s sebou přináší nutnost pružné reakce na pracovním trhu spojené s hledáním optimálních řešení problémů, mezi něž bezesporu patří vysoká míra nezaměstnanosti a nízká efektivita práce. Z tohoto důvodu se v Evropě stále více prosazují nové nestandardní formy zaměstnávání a dochází ke změnám v organizaci práce, které charakterizuje flexibilita směrem k potřebám a zájmům všech zúčastněných stran, tj. zaměstnavatelů, zaměstnanců i nezaměstnaných osob. Mezi klasické přístupy k organizaci práce dnes patří zejména práce přesčas, zkracování pracovní doby, uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nebo na kratší pracovní dobu. K novějším patří dočasné zaměstnávání prostřednictvím agentur práce, různé druhy pružné pracovní doby, práce z domova nebo jiného místa (tzv. homeworking nebo teleworking), rotace práce nebo sdílení pracovního místa. Růst nestandardních forem zaměstnávání je výsledkem působení několika faktorů. Na trh práce působí kromě sílících globalizačních tendencí i rozvoj informačních technologií. Významný vliv mají také změny ve světě práce způsobené sociálními změnami, jako je např. zvýšená úloha žen ve světové pracovní síle a regulační změny, které jsou reakcí na dynamické změny trhu práce a mají snížit míru nejistoty na trhu práce. Někdy zákony povzbuzovaly využívání nestandardních forem zaměstnávání, a to buď cílevědomě, nebo nevědomě - tím, že vytvořily pobídky k jejich využívání podniky. V ostatních případech existují mezery nebo šedé oblasti práva, které poskytly plodný základ pro rozvoj nestandardních pracovních ujednání.

Je třeba se také zmínit o dalších souvislostech. Došlo zásadně v posledních letech k modifikaci trhu práce. V průmyslových odvětvích klesá pracnost a v návaznosti na tento fakt i zájem o pracovní sílu. Dochází rovněž ke zvyšování podílu zaměstnanosti v malých a středních podnicích, zaměstnavatelé vyhledávají flexibilnější pracovní síly. Stále více se dostává do popředí u zaměstnanců snaha sladit osobní život s životem pracovním. Velká recese měla významné a dlouhodobé účinky na evropských trzích práce, byla doprovázena velkým poklesem úrovně zaměstnanosti, která se v mnohých zemích obnoví téměř až po deseti letech. To také ovlivnilo strukturu zaměstnanosti, urychlilo strukturální změny a zobecnilo strukturu polarizace pracovních míst v celé Evropě, v níž zaměstnanost ve středně placených pracovních místech poklesla více než v oblasti pracovních příležitostí v horní a dolní části profesní struktury.

Velká recese utlumila reálnou úroveň příjmů v evropských zemích. Ovšem dopad byl velmi rozdílný v jednotlivých zemích a příjmových skupinách. Země na okraji Evropské unie byly více postiženy než země v jejím centru, zastavil se proces sbližování příjmů mezi evropskými zeměmi, který bylo možné pozorovat před krizí. Nízkopříjmové skupiny byly obecně více postiženy než skupiny s vyššími příjmy, což vedlo ke zvýšení nerovností v příjmech mezi mnoha evropskými zeměmi a navíc ke zmenšující se střední třídě po letech expanze.

# Nestandardní formy zaměstnávání, stanovení devíti obecných typů a jejich charakteristiky

Zvýšení nestandardních forem zaměstnání v posledních několika desetiletích kromě výše zmíněných faktů bylo způsobeno řadou dalších vlivů, včetně demografických změn, předpisů trhu práce, makroekonomických výkyvů, technologickým rozvojem či přístupem k informacím..

Na evropských trzích práce sice stále převládá standardní zaměstnávání, ale stále častěji se objevují nové formy zaměstnání, které mají odlišný vliv na pracovní podmínky. Řada studií na toto téma velmi jasně ukazuje, že v EU jsou nestandardní formy zaměstnání na vzestupu trvale. Za posledních 15 let se v EU výrazně zvýšil počet pracovníků, kteří jsou – často nedobrovolně – zaměstnáváni na základě smluv na dobu určitou nebo na částečný úvazek.

Přesto se většina zemí snaží vytvořit na trhu práce takové podmínky, které by podpořily rovnováhu mezi ochranou a jistotou pro jednotlivé aktéry pracovního trhu.

V rámci projektu Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofound, která je tripartitní agenturou Evropské unie, bylo identifikováno devět obecných forem zaměstnávání, které se přibližně od roku 2000 v Evropě objevily, nebo které získávají na významu. Přes svoji rozmanitost všechny zvyšují flexibilitu pro zaměstnavatele, nebo zaměstnance či obě skupiny. Některé z nich mohou být potenciálně přínosné ve stejné míře pro zaměstnavatele i zaměstnance, ale u některých existují obavy ohledně jejich dopadu na pracovní podmínky a trh práce. V následujících podkapitolách uvádíme obecnou charakteristiku těchto jednotlivých nestandardních forem zaměstnávání.

## Sdílení zaměstnance/ Strategické sdílení zaměstnance

Pokud jde o obecnou charakteristiku sdílení zaměstnance, jedná se o případ, kdy individuální pracovník je společně najímán skupinou zaměstnavatelů tak, aby splňoval požadavky na lidské zdroje různých podniků, čímž pracovníkovi vznikne plný pracovní úvazek. Strategické sdílení zaměstnance je formou řízení lidských zdrojů, která je založená na spolupráci na regionální úrovni. Podniky s určitými potřebami lidských zdrojů, které se čas od času opakují, lze je předvídat dopředu, ale nejsou důvodem pro trvalý pracovní poměr, mohou společně přijmout jednoho či několik zaměstnanců, kterým jsou opakovaně přidělovány úkoly prováděné v zúčastněných podnicích. Podniky mají společnou odpovědnost a právní odpovědnost vůči sdíleným zaměstnancům, kteří mají zaručené „rovné odměňování a rovné zacházení“ s kmenovými zaměstnanci zúčastněných podniků. Tato forma zaměstnání poskytuje jistotu pracovníkům, kteří by jinak pravděpodobně museli přijmout mnohem nejistější formy zaměstnání.

## Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa je názvem pro případ, kdy jedno pracovní místo je zastávané současně více zaměstnanci po zkrácenou pracovní dobu, kteří si mezi sebe rozdělí výkon pracovní náplně a pracovní doby. V případě krátkodobé, dočasné nemožnosti pracovního výkonu zaměstnance na sdíleném pracovním místě, z důvodů pracovních překážek na jeho straně, jsou povinni střídající se zaměstnanci vzájemně se zastoupit (pokud tomu nebrání vážné důvody). Dochází ke spojení dvou, nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku. K výhodám této formy zaměstnávání patří přizpůsobení časového výkonu práce potřebám pracovníka, zaměstnavateli zase dává možnost okamžitého zajištění pracovní síly v případě krátkodobé absence pracovníka. Nevýhodu může např. znamenat neochota zaměstnavatele přistoupit na danou úpravu pracovního výkonu z důvodů organizačních či z hlediska administrativní zátěže. Riziko reálné nemožnosti využít příležitosti sdílení pracovního místa vzniká v případě časté absence jednoho ze „střídajících se“ pracovníků.

## Interim management (dočasné řízení)

Interim management (dočasné řízení) představuje systém, v němž jsou vysoce kvalifikovaní odborníci dočasně najati pro konkrétní projekt, nebo, aby vyřešili nějaký specifický problém. Podstatou interim managementu (z lat. interim = dočasně) je poskytnutí manažerských kapacit, dovedností a zkušeností na předem dohodnutou dobu pro dosažení jasného cíle za jasně definované náklady formou externí služby. Interim manager je po smluvní dobu začleněn do organizační struktury společnosti se všemi odpovědnostmi spojenými s pozicí, kterou zastává. Velmi krátce lze shrnout, že moderní interim management má své kořeny v Holandsku v 70. letech, kdy tam docházelo z důvodu dlouhých výpovědních lhůt k masovému najímání manažerů na dobu dočasnou a konkrétní úkoly. Od 80. let se v západní Evropě Interim management postupně stal běžným nástrojem zajištění dočasně chybějících lidských zdrojů s cennými manažerskými zkušenostmi a expertními znalostmi. V současné době je to běžný model též v USA a Austrálii. V Anglii představuje interim management cca 20 % všech manažerských pozic. Německu se interim management rozšířil v 90. letech, kdy se osvědčil jako dobré řešení pro dobu změn jako byl příklad východního Německa po sjednocení země. Dnes se počet interim manažerů všech oborů a zaměření v Německu již počítá v řádech desetitisíců. V České Republice jde o relativně novou oblast, která začíná nabývat ne velké důležitosti zejména s ohledem na změny ekonomických podmínek a obchodních modelů, o čemž svědčí mimo jiné též vznik České Asociace Interim Managementu (CAIM) v roce 2010.

## Příležitostná práce

Jedná se o případ, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pravidelně poskytovat práci, nýbrž má možnost ho povolat podle potřeby. 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.

## Mobilní práce na bázi ICT

Tento druh práce je založen na informačních a komunikačních technologiích, kdy zaměstnanci mohou svoji práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v jakoukoli dobu. 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.

## Práce na bázi voucheru

je 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. 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.

## Portfolio práce

Jedná se o druh práce, kde osoba samostatně výdělečně činná vykonává jednotlivé práce pro velké množství klientů, představuje vlastně pracovní místa v malém měřítku pro každého z nich.

## „Kolaborativní“ společné zaměstnání

Jedná se o spolupráci mezi samostatně výdělečně činnými pracovníky a malými a středními podniky. Jde o tradiční způsob podnikání, který překonává omezení, která jsou vůči těmto menším formám hospodářské činnosti vyvíjena ve srovnání s většími konkurenty. Specifickou formou spolupráce mezi pracovníky „na volné noze“, samostatně výdělečně činnými pracovníky a malými a středními podniky (zejména mikropodniky) jsou např.   
zastřešující (umbrella) organizace, které nabízejí administrativní služby, jako je fakturace nebo řešení daní. Obvyklé jsou především v Rakousku, Francii a Švédsku. Další specifickou formu spolupráce představují družstva, která jsou společně vlastněnými a demokraticky řízenými podniky. Jsou charakterizovaná intenzivní spoluprací mezi členy v oblasti výroby, marketingu a strategického řízení. Význam družstev se v poslední době zvyšuje v Rakousku, Francii, Maďarsku, Německu, Řecku, Nizozemsku, Španělsku a Švédsku.

## Spolupráce pracovníků na volné noze, OSVČ či mikropodniků

Tento specifický způsob zaměstnávání bývá také nazýván Crowd employment, tj. najímání pracovníků na zakázku oslovením velké skupiny pracovníků prostřednictvím on-line platformy. Je to nová forma organizování outsourcingu úkolů, které by byly normálně delegovány na jednoho zaměstnance, na velké množství virtuálních pracovníků. Je založena na konkrétních úkolech nebo projektech spíše než na trvalém pracovním vztahu. Větší úkol je obvykle rozdělen na menší dílčí úkoly, které jsou nezávislé, homogenní a produkují určitý výstup.

Uvedené nestandardní formy zaměstnání mají širokou škálu dopadů na pracovní podmínky a pracovní trh. Sdílení zaměstnanců, sdílení pracovního místa a interim management zdánlivě nabízí příznivé pracovní podmínky, kombinované s flexibilitou pracovníků a s dobrou úrovní bezpečné práce. Mobilní práce založená na ICT poskytuje určitou flexibilitu a samostatnost, ale také vzniká nebezpečí intenzifikace práce, zvýšení hladiny stresu a pracovní doby, a stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem.

Svobodná povolání a osoby samostatně výdělečně činné, portfolio práce a kolaborativní zaměstnání mohou obohatit pracovní obsah díky diverzifikaci.

Práce na bázi voucheru s sebou nese určitou nejistotu zaměstnání, riziko sociální a profesní izolace a omezeného přístupu k personálním opatřením a profesnímu rozvoji, ale nabízí pracovníkům možnost pracovat legálně, lepší sociální ochranu a snad i lepší plat. Příležitostná práce se vyznačuje nízkým příjmem, nejistotou zaměstnání, nedostatečnou sociální ochranou a malým či žádným přístupem k personálním výhodám. Vysoký stupeň flexibility může být přínosem pro některé pracovníky.

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 pracovníků k jejich začlenění na trhu práce, ale jejich potenciál tvorby pracovních míst je poměrně omezený.

# Čtyři kategorie nestandardního zaměstnávání, které definuje Mezinárodní organizace práce (ILO)

Vedle výše zmíněných devíti typů obecných forem nestandardního zaměstnávání, které identifikovala Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofound, Mezinárodní organizace práce (ILO) definovala 4 kategorie nestandardního zaměstnávání: dočasné zaměstnávání, agenturní zaměstnávání, práce na částečný úvazek a samostatná výdělečná činnost.

Dočasné zaměstnávání představuje nestandardní typ zaměstnávání, kdy jsou zaměstnanci najímáni na dobu určitou, zpravidla za účelem splnění určitého úkolu či projektu. Legislativa většiny zemí Evropské unie upravuje délku tohoto pracovního úvazku, např. počtem, kolikrát je možné takovýto úvazek se zaměstnancem sjednat, nebo z jakých důvodů je možné jej ukončit.

Ve většině zemích se definice práce na částečný úvazek vysvětluje jako každá jiná pracovní doba, ale kratší než je standardní pracovní doba stanovená na podkladě zákona nebo kolektivní smlouvy jako práce na plný úvazek.

Agenturní zaměstnávání představuje takovou formu, která zahrnuje více smluvních účastníků. Pracovníci nejsou přímými zaměstnanci společnosti, pro kterou pracují, ale jsou do této společnosti pouze dočasně umístěni a jsou zaměstnanci agentury, případně dalšího zaměstnavatele.

Samostatná výdělečná činnost je činnost především na základě živnostenského nebo jiného oprávnění, kterou vykonává fyzická osoba za účelem dosažení příjmů. Samostatně výdělečná činnost, kterou živnostník vykonává, pro zaměstnavatele představuje legální možnost práce, nejedná se však o zaměstnanecký poměr, ale o vztah dvou nezávislých subjektů, které mezi sebou mají standardní dodavatelsko-odběratelské vztahy. Někdy bohužel může docházet k zastřenému pracovněprávnímu vztahu, který představuje nelegální způsob spolupráce mezi živnostníkem a zaměstnavatelem – švarcsystém. Zaměstnavatel využívá tento způsob zaměstnávání, aby ušetřil na odvodech sociálního a zdravotního pojištění a v mnohém mu to uleví i v oblasti administrativní zátěže.

Z kategorií nových forem zaměstnávání lze považovat za nejvíce inovativní práce zprostředkované digitálními platformami, které mají značný potenciál pro ekonomický růst, ale také představují výzvy související s pracovními podmínkami a sociální ochranou. Očekává se, že účinky dopadu digitalizace se mohou pohybovat od masivní změny v počtu a odvětvovém složení pracovních míst až po radikální organizaci práce na pracovištích.

Podíváme-li se na vývoj v Evropě, od konce sedmdesátých let v mnoha evropských zemích začaly výrazně růst dočasné smlouvy, v souvislosti s vlnami silného ekonomického růstu v určitých zemích, což trvalo až do recese v roce 2008. Samostatná výdělečná činnost v minulém století dlouhodobě klesala, od počátku 80. let minulého století v některých členských státech začala pomalu stoupat.

V posledním desetiletí jsou v Evropské unii na stabilní úrovni jak dočasné smlouvy, tak samostatná výdělečná činnost. Číselně významná nová forma zaměstnávání - dočasná agenturní práce, se objevila ve většině evropských zemí koncem 90. let. Zpočátku rostla poměrně rychle, ale nikdy nepředstavovala více než 3 % veškeré zaměstnanosti (CIETT, 2015). Dosáhla vrcholu v roce 2007 a nyní se pohybuje okolo 1,9 % (Světová konfederace zaměstnanosti, 2017).

Nestandardní formy zaměstnávání mohou být nejisté s ohledem na slabá smluvní práva, nebo v důsledku působení tržních sil. Dočasné smlouvy mají omezenou dobu trvání, přičemž zaměstnavatelé nemají ani nízké, nebo dokonce vůbec žádné náklady v souvislosti s propouštěním. Bezpečnost samostatné výdělečné činnosti, obvykle ve velmi malých společnostech a s omezenými finančními zdroji, aby se vyhnuly výpadkům, závisí přímo na poptávce po poskytovaných službách, takže tato práce je velmi vystavena vlivům výkyvů na trhu.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofoundprovedla v roce 2017 analýzu pro určení pravděpodobnosti uzavření smlouvy na dobu určitou v porovnání s uzavřením smlouvy na dobu neurčitou a dospěla k následujícím závěrům:

* pravděpodobnost uzavření smlouvy na dobu určitou je mnohem vyšší u zaměstnanců ve věku 20-29 let, taktéž u osob ve věku 30-39 let a nad 60 let, i když v menším rozsahu. Nižší je u osob ve věku 40-49 let, nejnižší pak u osob ve věku 50 - 59 let;
* pravděpodobnost uzavření smlouvy na dobu určitou je mírně vyšší u žen než mužů, i když tento rozdíl není statisticky významný. Do roku 2016 byl rozdíl mezi dočasnou zaměstnaností mužů (13,8 %) a žen (14,7 %) nižší než procentní bod;
* existuje negativní vztah mezi dosaženým vzděláním a pravděpodobností uzavření smlouvy na dobu určitou;
* pravděpodobnost uzavření smlouvy na dobu určitou je mnohem vyšší v zemědělství a některých sektorech služeb než ve zpracovatelském průmyslu, zatímco ve finančním sektoru a těžebním průmyslu je nejnižší, pokud jde o odvětví;
* pravděpodobnost uzavření smlouvy na dobu určitou je mírně vyšší u zaměstnanců ve středních firmách (20-49 zaměstnanců) než u zaměstnanců větších společností (50 a více zaměstnanců).
* pravděpodobnost uzavření smlouvy na dobu určitou je mnohem vyšší u základních profesí a mnohem nižší u manažerů, specialistů a techniků než u řemeslníků a příbuzných profesí, což odráží negativní vztah mezi intenzitou kvalifikací v profesní kategorii a pravděpodobností uzavření smlouvy na dobu určitou;
* pravděpodobnost uzavření smlouvy na dobu určitou je vyšší pro zaměstnance s částečným úvazkem než pro pracovníky pracující na plný úvazek a vyšší pro zaměstnance, kteří mají více než jedno zaměstnání než pro zaměstnance s jediným zaměstnáním.

# Využívání vybraných nestandardních forem zaměstnávání v ČR i v EU (implementace nestandardních forem zaměstnávání v ČR a zahraničí)

Ve většině členských států EU a v Norsku byla zjištěno více než jedna nestandardní forma zaměstnávání. Pouze v Bulharsku, Chorvatsku, Lucembursku a Polsku byla zjištěna pouze jedna z nich, zatímco v Řecku a Maďarsku jich bylo zjištěno sedm. V mnoha z východoevropských členských států (Bulharsko, Chorvatsko, Česká republika, Polsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko) a také v některých severoevropských zemích (Finsko, Irsko, Lucembursko a Nizozemsko) se nové formy zaměstnávání týkají hlavně zaměstnanců , zatímco ty, které se objevují ve většině zemí jižní Evropy (Kypr, Řecko, Portugalsko a Španělsko), pobaltských státech (Lotyšsko a Litva), Dánsku a Německu obecně zahrnují samostatně výdělečně činné osoby.

Co se týká osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, ty představují 10 % všech zaměstnaných v EU, zatímco osoby samostatně výdělečně činné se zaměstnanci představují 4,5 %. Samostatně výdělečná činnost se v mnoha členských státech zvyšovala až do recese, avšak v posledním desetiletí klesla v Evropské unii téměř o půl milionu. Česká republika, Francie, Nizozemsko a Slovensko vykázaly silný růst, zatímco Německo, Polsko a Švédsko patří mezi členské státy s klesající samostatně výdělečnou činností. Údaje z Nizozemska a Německa naznačují, že primárními motivy pro samostatně výdělečnou činnost jsou často pozitivní faktory vycházející například z autonomie a příležitostí. Existuje však i negativní motivace, která souvisí s nedostatkem jiných možností, a to spíše v Německu než v Nizozemsku. Menší procento dokonce uvedlo, že je to kvůli jejich "zaměstnavatelům", kteří chtějí, aby pracovníci byli zaměstnáni jako osoby samostatně výdělečně činné.

Většina nestandardních forem zaměstnávání je založena na tradičních smlouvách o zaměstnání nebo poskytování služeb; v několika málo případech byl vytvořen samostatný právní základ. Legislativní uchopení nestandardních forem práce je problematické zejména z důvodu, že nové formy zaměstnávání by měly umět reagovat na potřeby jednotlivých zaměstnanců, zaměstnavatelů a pracovních pozic.

Slovensko má v zákoníku práce ošetřené některé formy flexibilních forem práce, ty ale nereflektují změny na pracovním trhu ani možnosti nových technologií.

Realizace mimo určitý právní, nebo kolektivně dohodnutý rámec může být poněkud problematická. Například český výzkum naznačuje, že pracovní vztahy, které nejsou definovány legislativou, jsou obvykle charakterizovány nižší úrovní ochrany zaměstnání a méně příznivými pracovními podmínkami, zejména pokud jde o odměnu, sociální ochranu, nebo odpovědnost za škody způsobené pracovním úrazem.

Sdílení zaměstnanců ad-hoc v ČR se nejčastěji využívá v činnostech, které jsou spojeny se sezónním zaměstnáním (např. v zemědělství) a v povoláních, kde dočasné zaměstnání slouží výcvikovým účelům (např. zdravotní péče). Kolektivně dohodnuté sdílení zaměstnanců ad-hoc bylo v Německu využíváno především v kovovýrobě a strojírenství. V České republice, Maďarsku, Irsku a ve Slovinsku bylo zaznamenáno, že sdílení zaměstnanců má potenciál zvýšení zaměstnanosti pracovně znevýhodněných skupin např. matek, které se vracejí z mateřské dovolené, starších osob, zdravotně postižených, nebo nemocných, kteří nejsou schopni pracovat na plný úvazek a lidí ve vzdělávacím procesu. Pro zaměstnavatele znamenají nižší náklady za zaměstnance ve srovnání se standardními úvazky na částečný úvazek.

Interim management (dočasné řízení) představuje velmi specifický segment trhu práce a zatím není příliš rozšířeným jevem. Zatímco má historii v Německu, Nizozemsku a Velké Británii, v současné době v České republice, Francii, Řecku, Maďarsku, Lotyšsku, Norsku jde spíše o vznikající pracovní formu, která však nabývá stále větší důležitosti.

Pokud jde o strategické sdílení zaměstnanců, nejvíce zavedený model strategického sdílení zaměstnanců lze nalézt ve Francii(Groupement d'employeurs). Tento model se datuje od roku 1985. Zpočátku strategické sdílení zaměstnanců bylo omezeno na zemědělství a mikropodniky, ale nyní se využívá zaměstnavateli ve všech odvětvích a v podnicích nejrůznějších velikostí. Ve Francii musí být sdílení zaměstnanců založeno v právní formě sdružení nebo družstva a není vyžadováno žádné zvláštní povolení. Od roku 2011 zákonné úpravy zajišťují, že pracovní poměr mezi sdružením či družstvem a pracovníkem je založen na písemné smlouvě, která stanoví zaměstnání a plat, odbornou způsobilost pracovníka, seznam potenciálních společností, v nichž může být pracovník umístěn a lokality pracovních míst. Vyžaduje se rovnoprávné zacházení ve srovnání se stálými zaměstnanci, pokud jde o odměňování a podíl na zisku.

Ve Francii existují tři různé typy skupin zaměstnavatelů: skupiny zemědělských zaměstnavatelů, jednoodvětvové nebo víceodvětvové skupiny zaměstnavatelů (jiné než v zemědělství), skupiny zaměstnavatelů pro začlenění a získávání kvalifikací (GEIQ - groupes d’employeurs pour l’insertion et la qualification), které podporují ty, kteří mají potíže s přístupem na trh práce a získáním kvalifikace.

Odhaduje se, že v lednu 2014 bylo ve Francii přibližně 4 000 skupin zemědělských zaměstnavatelů, 100 skupin zaměstnavatelů pro začlenění a získávání kvalifikací a 300 skupin zaměstnavatelů v jednoodvětvových či víceodvětvových seskupeních.

V Belgiiumožňuje legislativa od roku 2000 Ministerstvu práce udělit povolení (zpočátku po dobu jednoho roku, pak trvale) za účelem vytvoření strategického sdílení zaměstnanců pokud budou splněny následující podmínky:

* několik společností musí založit samostatnou právnickou osobu
* tato právnická osoba musí být nezisková organizace ekonomického zájmu s výhradním cílem sdílení zaměstnanců. Stává se zaměstnavatelem sdílených pracovníků, platí je a provádí fakturaci členským společnostem podle skutečné pracovní doby sdílených pracovníků. Členské společnosti jsou společně odpovědné za financování a jsou zastoupeny v představenstvu.

Pokud se jedná o klíčové trendy v oblasti nestandardních zaměstnání, je třeba uvést, že ve více než 150 zemích se pohybuje průměrné využívání dočasných zaměstnanců v registrovaných soukromých firmách okolo 11 %. Existují velké rozdíly ve využívání dočasného zaměstnávání, např. méně než 5 % v Lotyšsku, Norsku a až do výše více než 25 % ve Španělsku.

Zatímco ženy představují méně než 40 % celkových vynaložených mzdových prostředků, reprezentují 57 % zaměstnanců na částečný úvazek. Mnoho žen pracuje na částečný úvazek, protože jim to dovoluje kombinovat placenou práci s domácností a péčí. V zemích, jako je Německo, Nizozemsko a Švýcarsko je více než 25 %ní rozdíl v zapojení žen v zaměstnání na částečný úvazek ve srovnání s muži.

V rozvinutých zemích bývá práce na částečný úvazek diverzifikována na práci "velmi krátkých hodin", nebo "pohotovostních hodin", včetně smluv s "nulovými hodinami" (bez garantovaných minimálních hodin). Ve Velké Británii na konci roku 2015 téměř 2,5 % zaměstnanců pracovalo na základě smluv s „nulovými hodinami“. Přibližně 10 % pracovních sil ve Spojených státech má nepravidelné a „pohotovostní“ zaměstnání, přičemž jde o pracovníky s nejnižšími příjmy.

Údaje o dočasné agenturní práci (TAW) a dalších smluvních vztazích, které zahrnují více stran, jsou vzácné. V zemích s dostupnými údaji se TAW pohybuje od 1 do 6 % mzdového zaměstnávání. Spíše asijské země se v posledních desetiletích staly svědky růstu různých forem agenturních, subdodavatelských nebo externě zajištěných prací

# Možné pozitivní a negativní dopady nestandardních forem zaměstnávání

Nestandardní formy zaměstnávání mohou přinášet jak nové možnosti a šance, tak i určitá rizika a znevýhodnění jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Tato pracovní místa mohou poskytnout nový přístup na trh práce, včetně znevýhodněných skupin, v některých případech mohou rovněž poskytnout příležitost k přesunu k lepším pracovním místům. Navíc mohou poskytnout flexibilitu jak podnikům, tak zaměstnancům, zejména pokud je dobrovolně zvolena práce na částečný úvazek.

Je však třeba vzít v úvahu fakt, že některé formy nestandardního zaměstnávání mohou být spojeny s většími nejistotami pro pracovníky. V zemích, kde jsou nestandardní formy zaměstnávání rozšířeny, pracovníci často riskují mezi nestandardními pracovními místy a nezaměstnaností.  
  
Na českém trhu práce patří mezi nejběžnější samostatná výdělečná činnost, zkrácené úvazky, krátkodobé formy zaměstnávání (sjednávané prostřednictvím tzv. dohod), práce přes agentury a částečně i práce z domova. Podstatou zkrácených úvazků je harmonizace (sladění) práce a rodiny. Jedinec tráví v práci jen omezený čas, který pak může věnovat rodině, druhému zaměstnání nebo vlastnímu volnému času. Práce na zkrácený úvazek v ČR představuje v ČR jen malé procento pracovních úvazků. Důvodem mohou být velmi omezené příjmy, které z takových forem zaměstnávání běžně plynou. Rozvoj práce z domova v posledních letech je umožněn zejména rozvojem informačních technologií, které poskytují vyšší využitelnost této formy zaměstnávání zejména firmám zabývajícím se informačními technologiemi.

Rozsáhlé využití nestandardních forem zaměstnání však může mít také pro podniky poněkud negativní důsledky. Krátkodobé náklady a flexibilita plynoucí z využívání těchto forem mohou být vyváženy dlouhodobějšími ztrátami produktivity. Existují důkazy o tom, že firmy, které používají nestandardních forem zaměstnání více, mají tendenci nedostatečně investovat do výcviku, a to jak pro dočasné, tak i stálé zaměstnance, stejně jako do technologií zvyšujících produktivitu a inovace.

Nestandardní formy pracovních smluv a vztahů - včetně smluv s „nulovými hodinami“, „velmi krátkými hodinami“ a smluv, které se týkají práce prostřednictvím zprostředkovatelů online – se v Evropě od finanční krize rozrostly. Na jedné straně inovace a kreativita musí být podporovány, na druhé straně však nové formy pracovních vztahů také zvýšily nejistotu pro mnoho pracovníků a vedly k nerovnoměrnému vývoji trhu práce.

Ve vztahu k nestandardním formám pracovních poměrů je třeba řešit otázky, jako je pracovní status a práva pracovníků, prosazování bezpečnosti a ochrany zdraví a odpovědnosti za účelem ochrany pracovníků, spotřebitelů a široké veřejnosti.

Lepší pochopení této měnící se povahy pracovních vztahů by mělo vést k efektivnější politice zaměstnanosti Evropské unie. Je třeba pomáhat identifikovat oblasti, na něž by se mělo zaměřit vytvoření udržitelných kvalitních pracovních míst. Evropský hospodářský a sociální výbor *(*EHSV*)* se například domnívá, že celoživotní odborná příprava, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace - zejména digitální dovednosti - by se měly stát prioritou, která zajistí pracovníkům získání pracovních míst na globalizovaných pracovištích na vysoké úrovni. Je také zapotřebí identifikace ohrožených skupin, které by mohly být nejvíce zranitelné v rámci pracovních dohod, které jim nenabízejí zaručený příjem, ochranu sociálního zabezpečení nebo bezpečnost. Důležité jsou také otázky týkající se odpovědnosti za úrazy, škody a selhání služeb ve vztahu k internetovým platformám a dalším novým formám samostatné výdělečné činnosti. Ty je nutné přezkoumat a přijmout opatření k jejich objasnění a řešení případných problémů a sporů.

Evropský hospodářský a sociální výbor *(*EHSV*)* již před časem navrhl, aby Evropská komise, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a Mezinárodní organizace práce (MOP) pracovaly společně se sociálními partnery na vypracování vhodných ustanovení o důstojných pracovních podmínkách a ochraně on-line. Kromě toho je třeba nadále podporovat partnerství s odbory a sdruženími spotřebitelů tak, aby se řešily obavy veřejnosti a docházelo k výměně osvědčených postupů.

Obzvláště zajímavý je v této souvislosti provedený průzkum Mezinárodní organizace práce OSN (ILO) a následná studie s názvem Práce kdykoli a kdekoli. Studie poukazuje na fakt, že je zvláště důležité řešit otázku doplňkové práce prováděné prostřednictvím moderních komunikačních technologií, avšak současně upozorňuje na negativní dopady. Studie analyzuje pracovní návyky lidí z Velké Británie, Belgie, Francie, Finska, Německa, Maďarska, Itálie, Nizozemska, Španělska, Švédska, Argentiny, Brazílie, Indie, Japonska a USA. Rozlišuje tři skupiny pracovníků: ti, kteří pracují z domova pravidelně, "vysoce mobilní" zaměstnanci, kteří pracují na různých místech mimo kancelář a ti, kteří si rozdělují čas mezi kanceláří a domovem.

U všech tří skupin bylo zjištěno, že jsou náchylnější k negativním důsledkům pro zdraví a blahobyt než zaměstnanci, kteří buď vždy, nebo pravidelně pracují v kanceláři.

"Tato zpráva ukazuje, že používání moderních komunikačních technologií usnadňuje lepší celkovou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ale současně také rozostřuje hranice mezi pracovním a osobním životem v závislosti na pracovišti a charakteristikách různých povolání", řekl Jon Messenger z Mezinárodní organizace práce, který byl spoluautorem zprávy.

Bylo zjištěno, že 42 procent vysoce mobilních pracovníků a pracovníků, kteří pracují pravidelně doma, se vyrovnávalo s nespavostí ve srovnání s 29 procenty běžných kancelářských pracovníků a 41 procent vysoce mobilních pracovníků si stěžovalo na stres, na rozdíl od 25 procent běžných kancelářských pracovníků.

Mezinárodní organizace práce doporučuje řešit tyto disproporce podporou formální práce na dálku na částečný úvazek, což by pomohlo zaměstnancům udržet si vztahy se svými spolupracovníky a omezením neformální mobilní práce na bázi ICT.

Nestandardní formy zaměstnání nejsou nové, ale staly se rozšířeným rysem současných trhů práce. Právě úloha sociálního dialogu je taková, aby všechny pracovní pozice, bez ohledu na jejich smluvní ujednání, poskytovaly pracovníkům přiměřený a stabilní příjem, ochranu před ohrožením pracovního prostředí, sociální ochranu a právo organizovat a vyjednávat kolektivně. Dobře navržený a regulovaný systém nestandardních forem zaměstnání může podnikům pomoci reagovat a přizpůsobovat se požadavkům trhu, což přispívá k udržitelnosti a růstu podniků. Odborové organizace v celé Evropě při formování nestandardních zaměstnávání hrají důležitou roli, neboť právě pro ně představují významnou výzvu.

U pracovníků nestandardních zaměstnání je méně pravděpodobné, že jsou členy odborů, často si jsou méně vědomi svých zákonných práv či se obávají uplatnění svých práv. Pro některé pracovníky představuje nestandardní zaměstnání jedinou příležitost, jak získat pracovní místo na trhu práce. Pro odbory by tedy zmíněná výzva měla také znamenat hledání inovativních způsobů přizpůsobení se nestandardním formám zaměstnávání, zejména pokud jde o zvýšení členství v odborových organizacích a kolektivní vyjednávání.

# Doporučení, která mohou přispět ke zvýšení kvality nestandardních pracovních míst

Nově vznikající formy zaměstnání mohou rozostřovat hranici mezi závislou a samostatnou výdělečnou činností, což vede k poklesu kvality zaměstnání a nárůstu falešné samostatné výdělečné činnosti. Za viditelným růstem zaměstnanosti, k němuž v současnosti dochází, se bohužel často skrývá růst nejistých forem práce, jako jsou smlouvy na nulový počet hodin, falešná samostatná výdělečná činnost a nedobrovolná práce na částečný úvazek, jež pracovníkům neposkytují důstojné životní podmínky ani plná pracovní práva. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje důstojnou práci jako práci na plný úvazek, která je produktivní a která zajišťuje pracovníkovi důstojnost, je zdrojem spravedlivého příjmu, je vykonávána na bezpečném pracovišti a je spojena se svobodou vyjádřit se k problémům, organizovat se a účastnit se rozhodování, které má vliv na život pracovníků a všem ženám a mužům zajišťuje rovnost příležitostí a rovné zacházení.

Evropská komise a členské státy by měly bojovat proti nejistému zaměstnávání v souladu s agendou Mezinárodní organizace práce (ILO) na podporu důstojné práce a Evropskou sociální chartou. Měly by podporovat strategie všeobecné ochrany pracovníků prostřednictvím kolektivních smluv, které zároveň zachovají úlohu odborových svazů jako sociálních partnerů.

Mezinárodní organizace práce (ILO) vydala čtyři politická doporučení, která mohou přispět ke zvýšení kvality nestandardních pracovních míst:

1)zajištění takových politik, které zajistí rovné zacházení s pracovníky bez ohledu na jejich smluvní ujednání, dále politik stanovujících minimální garantované hodiny a omezující variabilitu pracovních plánů, legislativy týkající se chybného zařazení do zaměstnání, omezení některých způsobů využití nestandardního zaměstnání tak, aby se zabránilo zneužívání

2)posílení kolektivního vyjednávání - a to budováním kapacit odborů v oblasti reprezentace pracovníků pracujících v nestandardní formě zaměstnání a rozšířením kolektivních smluv na všechny pracovníky v odvětví nebo profesní kategorii. Kromě toho musí mít všichni pracovníci přístup ke svobodě sdružování a právům kolektivního vyjednávání

3) posílení sociální ochrany tím, že se zruší nebo sníží prahové hodnoty minimálních hodin, výdělků, nebo trvání pracovního poměru

4) zavádění takových politik zaměstnanosti a sociálních politik, které podporují vytváření pracovních míst a které uspokojují potřeby pracovníků nejen v oblasti odborné přípravy, ale také v oblasti rodinných vztahů.

Za důležitá je nutné považovat také doporučení vyplývající ze stanoviska Evropského hospodářského a sociálního výboru (dále jen „EHSV“):

1. Budoucnost práce - automatizace, účast na dálku a lepší integrace venkovských oblastí, cloud computing, využívání dat velkého objemu nebo nové obchodní modely spočívající v prioritním zaměření na služby. To změní způsob práce. Tato tendence je již viditelná v dnešním pracovním prostředí a všechny studijní skupiny zaměřené na budoucnost práce očekávají v budoucnosti ještě drastičtější změny, zatímco rovněž zohledňují skutečnost, že předpovědi vývoje v příštích desetiletích jsou značně nejisté. Musíme si uvědomit, že je třeba se připravit na neznámé.

Na budoucnost práce mají významný vliv automatizace a roboti. Přínosy jsou zřejmé: vyšší produktivita a spolehlivost a nahrazení monotónní, těžké a nebezpečné práce. Nová generace tzv. „kolaborativních robotů“ se může stát fyzickým partnerem pracovníků a být obzvláštním přínosem pro osoby s tělesným postižením. Umělá inteligence umožní automatizaci složité práce, což ovlivní nejen manuální práci, ale také povolání „bílých límečků“ (odvětví pojištění, finanční služby, překladatelé, právní poradenství atd.) . Automatizace a roboti mohou stabilizovat hospodářství ve stárnoucí společnosti.

1. Dovednosti a kompetence - budoucí dovednosti by měly být rovněž sladěny s potřebami společnosti a s požadavky trhu práce. Toho lze dosáhnout pouze pomocí úzké spolupráce mezi podniky a veřejnými a soukromými vzdělávacími institucemi.
2. Úloha veřejné politiky a občanské společnosti - hlavní je odborné vzdělávání a příprava, které poskytují společnosti svým zaměstnancům. Spolupráce mezi podniky, vysokými školami a odbornými institucemi bude v tomto případě zásadní. Bude existovat stále více organizací poskytujících neformální vzdělávání, tj. organizované vzdělávací aktivity mimo zavedený formální systém. Občanská společnost by mohla ve spolupráci s různými jednotlivci, institucemi a zájmovými skupinami vytvořit nová vzdělávací fóra pro rozvoj dovedností.

Malé a střední podniky potřebují zvláštní podporu z vnějšku, neboť zpravidla mívají omezené zdroje na odbornou přípravu, zejména pokud se objeví nové technologie a v daném podniku dosud není k dispozici konkrétní know-how. Instituce, jako jsou obchodní komory, nebo svazy svobodných povolání by ve spojení se školami, vysokými školami a soukromými středisky pro vzdělávání, ale i s institucemi založenými na partnerství veřejného a soukromého sektoru mohly pomoci zajistit poskytování vzdělávacích programů.

# Závěr

V souladu se závěry EHSV je nutné uznat význam a úlohu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na všech úrovních a podpořit tuto platformu v tomto a budoucím období pro řešení dopadů velkých digitálních, ekologických a demografických změn, které způsobují hluboké změny pro zaměstnance, zaměstnavatele a jejich vztahy.

Úkolem sociálního a společenského dialogu není se proti těmto změnám stavět, ale co nejlépe je změřit a využít tak všech přínosů, které mohou pro trh práce představovat.

Závěrem lze říci, že rychlý rozvoj digitalizace, automatizace a zvyšování dostupnosti širokopásmových sítí má výrazný vliv na pracovní život, skrývají však také sociální rizika. Je proto třeba se jim dále aktivně věnovat a to na úrovni všech zainteresovaných stran a sociálního dialogu.

# (Seznam použité literatury)

Publikace Mezinárodní organizace práce (ILO) - NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD, 16.12.2016

Článek Mezinárodní organizace práce (ILO) - ILO Warns of Rise in Non-Standard Jobs, 2017

Mezinárodní šetření Eurostatu Labour Force Survey (EU-LFS), 2016

Článek autorů Simel Esim & Waltteri Katajamaki - Cooperatives Unit, International Labour Organization - REDISCOVERING WORKER COOPERATIVES IN A CHANGING WORLD OF WORK

Článek - J. Berg (2016) Non-Standard Employment: Challenges and Solutions IUSLabor 3/2016

Nadace Eurofound – studie New forms of employment, 2016, 2017

Nadace Eurofound - Článek [Non-standard workers may gain right to join a union](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/poland-non-standard-workers-may-gain-right-to-join-a-union), 2016

Nadace Eurofound – zpráva [Aspects of non-standard employment in Europe](https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/aspects-of-non-standard-employment-in-europe), 2017

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv

Článek - World bank, Janine Berg, Addressing the challenge of non-standard employment, 2017

Článek- Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) - Postoj ETUC k první fázi konzultací sociálních partnerů EU o možných opatřeních týkajících se řešení problémů přístupu k sociální ochraně, 2017

Článek [EurWORK European Observatory of Working Life -](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork)  Working conditions of non-standard workers, 2017

Franca SALIS-MADINIER, Jukka AHTELA, 2017 – Průzkumné stanovisko: Úloha a příležitosti sociálních partnerů a jiných organizací občanské společnosti v souvislosti s novými formami práce

Ulrich SAMM, Indrė VAREIKYTĖ, 2017 – Průzkumné stanovisko: Poskytování a rozvoj dovedností, včetně dovedností digitálních, v souvislosti s novými formami práce – nové politiky a měnící se úlohy a úkoly,

Inštitút zamestnanosti – Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy, rok není uveden

Michaela Adamcová: Alternativní formy zaměstnání, flexibilita pracovního trhu a flexicurity, 2012