

VÝVOJOVÉ TENDENCE V ORGANIZACI PRACOVNÍ DOBY

Lucie DUŠKOVÁ

1. ÚVOD

Cílem tohoto příspěvku je poskytnout základní přehled trendů v oblasti organizace pracovní doby a způsobů zaměstnání, jež nastávají vlivem globálních změn v ekonomice i společnosti. Oblast světa práce nelze posuzovat izolovaně od okolního prostředí. Mění se faktory okolního prostředí jako je sílí konkurence, orientace na zákazníka, globalizace či nástup informačních technologií, se samozřejmě promítají i do takových oblastí jako je složení pracovní síly, pracovní podmínky, organizace práce či pracovní doby. Dynamika ekonomického prostředí sebou nese také nestabilitu, zvyšující se nejistotu, napětí, pocity ohrožení a narůstající obavy o přežití. Podniky v tomto prostředí fungující se snaží u svých zaměstnanců prosadit požadavek společné sdílení rizika. To se projevuje vrůstajícími požadavky na flexibilitu, ústupem klasického zaměstnavatelského vztahu, prosazováním rozmanitosti a individualizace těchto vztahů.

Příspěvek vznikl v souvislosti s řešením projektu Vliv změn světa práce na kvalitu života, který je financován z veřejných prostředků poskytnutých MPSV ČR v rámci programu Moderní společnost a její proměny.

2. ZMĚNY V ORGANIZACI PRACOVNÍ DOBY

Pracovní doba je přizpůsobována novým tržním podmínkám, a to jak z hlediska délky, tak její organizace. Zavádí se prvek flexibility, přičemž jsou sledovány cíle jako zvýšení flexibility trhu práce, zvýšení konkurenceschopnosti podniku, možnost reagovat na změny trhu, využití drahých technických zařízení, uspokojení přání zákazníků, vyvážení pracovního a mimopracovního života. Zatímco některé pracovní režimy lze chápat jako uplatnění flexibility v oblasti pracovní doby (pružná pracovní doba, práce o víkendech, roční pracovní doba), jiné lze chápat spíše jako změny ve způsobu zaměstnání (práce na částečný úvazek, časově omezené zaměstnání, teleworking) (Evans, 2001).

3. FLEXIBILITA V ORGANIZACI PRACOVNÍ DOBY ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Při zkracování pracovní doby jsou využívány nejrůznější modely. Pracovní doba bývá někdy zkracována bez dopadů na výši mezd, jindy dochází ke specifické úpravě mezd či krácení mzdy (Svobodová, 2003).

Zkracování pracovní doby bez dopadů na výši mezd bylo v některých zemích realizováno prostřednictvím ustanovení kratší pracovní doby zákonem (př. Francie), jinde bylo prosazeno zkrácení pracovní doby v rámci kolektivního vyjednávání partnerů (Belgie, Nizozemí, Německo), kde bylo dohodnuto za cenu dlouhodobé mzdové zdrženlivosti. U řady zahraničních společností a jejich kolektivních smluv se objevuje také diferencovaná délka pracovní doby pro různé kategorie zaměstnanců, přičemž je brán v úvahu například druh pracovní zátěže či neatraktivnost některých prací.

Ve snaze usnadnit starším zaměstnancům odchod do důchodu a rovněž získat další pracovní místa, jsou realizovány programy s postupným zkracováním pracovní doby budoucím důchodcům. O ztrátu výdělku se zpravidla dělí zaměstnanec se zaměstnavatelem, někdy přispívá i stát.

V některých zemích došlo v uplynulých letech ke zkracování pracovní doby doprovázenému snížením mzdy. S tímto konceptem přišel Peter Harz, jedna z klíčových osob ve vedení koncernu Volkswagen. Zavedením 4 denního pracovního týdne doprovázeného podstatným snížením mzdy se snažil řešit nadbytečnost zaměstnanců bez jejich propouštění. Tento model byl realizován v závodech Volkswagenu v Německu a v Jižní Americe (Hartz, 2003).

NÁRŮST PRACOVNÍ DOBY

Podle výzkumů OECD roste v některých zemích počet lidí, kteří pracují velmi dlouho. Zatímco dlouhou dobu docházelo spíše k poklesu týdenní pracovní doby, tento trend se v posledním desetiletí zpomalil. Typická týdenní pracovní doba je sice 38 hodin, avšak v některých zemích velké množství pracovníků pracuje více než 45 hodin týdně (v zemích jako Island, Belgie, aj. dosáhl počet těchto osob až 40 %). Nárůst týdenní pracovní doby nastává spíše u mužů, avšak v několika zemích lze zaznamenat zvyšování týdenní pracovní doby rovněž u žen (OECD Employment Outlook, 2003).

ROČNÍ PRACOVNÍ DOBA

V řadě zemí se v poslední době uplatňuje stanovení roční pracovní doby na místo týdenní pracovní doby. Nárůst byl zaznamenán u podniků ve Finsku, Německu, Holandsku a Velké Británii. Zaměstnavatelé tak mohou řešit výkyvy v poptávce, či sezónní, dále jim to poskytuje větší flexibilitu v organizování výroby a služeb, a rovněž možnost snížit mzdové náklady díky eliminaci přesčasových příplatků. Pracovní doba bývá rozdělena nerovnoměrně a pracovní týden bývá v různých obdobích různě dlouhý. V některých případech bývá pracovní doba stanovena předem pro jednotlivá období (roční pracovní doba s uzavřeným režimem), někdy se týdenní pracovní doba mění ve stanoveném rozmezí operativně dle aktuální potřeby (Svobodová, 2003). V České republice v současné době legislativa tuto flexibilní formu zaměstnání nedovoluje, nicméně podle dostupných informací by její právní úprava měla být obsažena v novém zákoníku práce, jež se připravuje.

PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Pružná pracovní doba je zřejmě nejrozšířenější formou flexibility. Zaměstnanec si v rámci stanovených pravidel a vymezených intervalů povinné přítomnosti na pracovišti sám určuje konkrétní začátek a konec pracovního výkonu a rozhoduje tak o umístění své pracovní doby. K vyrovnání stanovené a odpracované doby pak dochází v rámci dne, týdne či měsíce (Hüttlová, 1997).

PRÁCE NA SMĚNY

V 90. letech nastal ve většině Evropských zemích výrazný nárůst práce na směny, a to zvláště ve výrobním sektoru. V roce 2000 pracovalo v zemích EU na směny 19 % zaměstnanců, v přístupujících a kandidátských zemích je práce o něco častější (21 % zaměstnanců). Podle výzkumů na směny pracují častěji muži, zaměstnanci z kategorie středního věku, zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou. Co se týče oborů, tak je to nejčastěji průmysl ostatní služby a obchod, a z kategorií zaměstnání se nejčastěji práce na směny vyskytuje u řemeslníků, pracovníků ve službách a osob obsluhujících stroje (Pracovní podmínky v přístupujících a kandidátských zemích, 2003).

PRÁCE O VÍKENDECH, NOČNÍCH HODINÁCH, VE SVÁTEK

Práce na směny je často spojena s prací o víkendech nočních hodinách či ve svátek. Stejně jako v případě práce na směny, i zde byl zaznamenán od počátku 90. určitý nárůst. Podle výzkumů je nejčastějším případem „atypické“ pracovní doby práce v sobotu, dále večerní práce (mezi 18 a 22 hodinou), práce o nedělích a noční práce. V přístupujících a kandidátských zemích se přitom noční práce a práce o víkendech vyskytuje častěji než v zemích EU (Pracovní podmínky v přístupujících a kandidátských zemích, 2003).

4. ZMĚNY VE ZPŮSOBU ZAMĚSTNÁNÍ

PRÁCE NA ČÁSTEČNÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK

V posledních deseti letech došlo ke značnému nárůstu počtu pracovníků na částečný úvazek, a to zejména mezi ženami. Tento trend není záležitostí pouze zemí Evropské unie, kde je takto zaměstnáno okolo 6 % mužů a 30 % žen. Například v Japonsku pracuje na částečný úvazek 13,7 % mužů a 41 % žen. Nutno říci, že v přístupujících a kandidátských zemích je tato forma zaměstnání méně častá než v zemích Evropské unie. Co se týče důvodů, proč pracovníci volí zaměstnání na částečný pracovní úvazek, na prvním místě je podle výzkumů Eurostatu to, že tito pracovníci na plný úvazek pracovat nechtějí, dalším důvodem bývá starost o člena rodiny (dítě či dospělého), a v některých případech také proto, že nemohli najít zaměstnání na plný úvazek (European social statistic : labour force survey, 2002).

ČASOVĚ OMEZENÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Časově omezené zaměstnání se vyskytuje v celé řadě podob - v ČR je to pracovní poměr na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti. K velkému nárůstu tohoto způsobu zaměstnávání došlo v souvislosti s boomem zprostředkovatelských agentur, jež začaly podnikům nabízet dočasné pracovníky. Zaměstnavatelé využívají služeb těchto pracovníků z celé řady důvodů - snadné ukončení pracovního poměru, možnost vyrovnat výkyvy v poptávce po pracovní síle způsobené přijetím velké zakázky, dovolenými či nemocemi, možnost vyzkoušet si zaměstnance před tím než je zaměstnají, aj.

Podniky nabízejí časově omezené zaměstnání přímo, nebo využívají služeb již zmíněných zprostředkovatelských agentury.

V zemích EU pracuje přes 13 % tzv. temporary employees (dočasných pracovníků). Jsou využíváni nejčastěji ve službách, průmyslu a obchodě. Podle výzkumů je nejčastějším důvodem proč využívají této formy zaměstnání to, že nemohli získat stálou práci, u mladších věkových kategorií se pak jako častý důvod vyskytovalo získávání praxe.

Nutno připomenout, že dočasní pracovníci požívají nižší úroveň sociálně právní ochrany než pracovníci zaměstnaní na dobu neurčitou.

(European social statistic : labour force survey, 2002). (European social statistic : labour force survey, 2002).

TELEWORKING

Teleworking nepředstavuje pevnou formu zaměstnání, ale zahrnuje pružný výkon práce z různých míst a v různém čase. Jeho základním rysem je využívání telekomunikací a progresivních informačních technologií. Práce na dálku je využívána pěknou řádku let v některých specifických profesích, zejména obchodníky. V souvislosti s rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií se nový styl práce rozšiřuje i na jiné profese. Práce

na dálku se rychleji prosazuje v pružnějších a menších organizacích než ve velkých firmách, kde má vedení větší problém s udržením integrity zaměstnanců a obává se jejich izolace.

Co se týče využívání teleworkingu v jednotlivých zemích, Evropa v tomto ohledu zaostává za USA, což je dáno jednak přístupem domácností k Internetu, jednak ochotou zaměstnavatelů poskytovat vzdálený přístup k podnikové síti. Dynamika růstu je však na obou kontinentech obdobná (Svobodová, 2003).

5. SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA A PROBLÉM NEDOBROVOLNÉ FLEXIBILITY

Nejvyšší flexibility trhu práce je dosahováno v USA. Jeho vysoká pružnost oproti Evropě je dána zejména:

- rozdílnou tradicí,
- vysokým stupněm deregulace trhu,
- nižší mírou sociálně právní ochrany,
- vyšším stupněm individualizace pracovních vztahů,
- vysokým podílem MSP,
- vysokou zaměstnaností ve službách, kde je uplatňováno více atypických forem zaměstnání.

Evropa disponuje nižší flexibilitou trhu práce a vyšší ochranou sociálně právní ochrany. Lze však vysledovat odlišnosti mezi zeměmi EU a přístupujícími a kandidátskými zeměmi.

Míra sociálně právní ochrany se mezi EU (průměr bez Řecka a Lucemburska) a přístupujícími a kandidátskými zeměmi liší, a to i v různých oblastech sociálně-právní ochrany:

- ochrana běžného pracovního poměru je například v ČR mírně vyšší než v zemích EU (v Maďarsku a Polsku je nižší),
- ochrana pracovníků na dobu určitou je v zemích EU mnohem vyšší než např. v ČR (4 x), v Polsku je např. situace lepší než v ČR,
- legislativa týkající se kolektivních výpovědí je přísnější v přístupujících a kandidátských zemích (nepřísnější v ČR).

Rostoucí požadavek flexibility pracovní síly způsobil, že méně kvalifikované pracovní síly začaly být odsouvány do oblasti „nedobrovolné“ flexibility. Začaly být nasazovány v omezeném časovém prostoru dle nároků a výkyvů trhu či okamžitých potřeb podniku. Došlo k růstu podílu pracovníků v nestandardních pracovních úvazcích, v termínovaných pracovních poměrech, na částečný úvazek, ve smlouvách o dílo a v dalších atypických formách. Na trhu práce začaly figurovat agentury, jež se vedle zprostředkování zabývají přechodným zaměstnáváním lidí. S problémem nedobrovolné či vnucené flexibility se lze setkat u malých a středních podniků (sektor služeb, stavebnictví). Odborová organizovanost je v tomto sektoru nižší a odbory mají horší vyjednávací pozici. Vyšší úroveň sociálně právní ochrany než dočasní pracovníci požívají pracovníci na plný úvazek a dobu neurčitou. Zvýhodnění jsou také pracovníci velkých podniků, kde je i vyšší odborová organizovanost a lepší vyjednávací pozice odborů. (Svobodová, 2003)

6. ZÁVĚR

Vývoj v posledních desetiletí s sebou přinesl řadu změn, které zásadním způsobem ovlivnily nejen podnikatelské prostředí, ale i svět práce. Potřeba přizpůsobit se rychle

měnícím se podmínkám trhu si vynutila požadavek větší flexibility pracovní síly. Celoživotní a celodenní zaměstnání je dnes minulostí. Pracovníci jsou zaměstnáváni na dobu určitou, částečný pracovní úvazek, roste počet pracovníků pracujících z domova. Vnášení prvku flexibility do organizací pracovní doby může přinést výhody jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Flexibilní organizace pracovní doby na druhou stranu klade vyšší nároky na administrativu u zaměstnavatele, a rovněž vyžaduje vyšší míru samostatnosti a odpovědnosti pracovníků. Přes zmíněné problémy však lze do budoucna očekávat v této oblasti další nárůst flexibilních pracovních režimů a rozvoj nových způsobů zaměstnání.

KLÍČOVÁ SLOVA

částečný úvazek, dočasní pracovníci, flexibilita, globalizace, informační a komunikační technologie, konkurence, mzda, organizace pracovní doby, práce na směny, práce o víkendech, práce v noci, pracovní doba, pracovní poměr na dobu určitou, pracovní síla, pracovníci, pružná pracovní doba, roční pracovní doba, teleworking, tržní prostředí, zákazníci, zaměstnanci, způsoby zaměstnání

LITERATURA

1. European social statistic : labour force survey, results 2001. Luxemburg : Office for Official Publications of European Communities, 2002. 214 s. ISBN 90-894-3605-0.
2. EVANS, J. M., LIPPOLDT, D. C., PASCAL, M.: Labour Market and social policy - occasional papers no. 45. Trends in working hours in OECD countries. 2001. OECD.
3. OECD Employment Outlook. 2003. OECD. ISBN 90-64-10061-X
4. Pracovní podmínky v přístupujících a kandidátských zemích. Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 2003. 139 s.
5. Sociální situace v Evropské unii : stručné shrnutí. Luxemburg : Office for Official Publications of European Communities, 2003. 38 s.
6. Svobodová, L.: Vliv nových způsobů organizace práce na pracovní podmínky a pracovní pohodu. Praha. VÚBP, 2003

SUMMARY

This article offers brief summary of evolutionary trends in area of working time and employment contracts which are affected by global changes in economy and society. Flexibility in organisation of working time is manifested by flexible working hours, shift-working, weekend working, annualisation of working time, etc. There are also some changes in employment contracts like temporary contracts, teleworking and part-time work. The problem of involuntary flexibility is connected with flexibility of labour force.