

# NOVÉ FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICĚ

Konference Inovace a moderní technologie v zemědělství

25. 9. 2019

Ing. Soňa Veverková  
([sona.veverkova@vupsv.cz](mailto:sona.veverkova@vupsv.cz))

## O projektu (kontext výzkumu)

- Prezentované výsledky vznikly v rámci projektu Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání (The adaptation of industrial relations towards new forms of work).
- Jedná se o projekt podpořený DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Projekt je realizován konsorciem 6 organizací ze 6 zemí (Rumunsko – leader konsorcium, Bulharsko, Česká republika, Chorvatsko, Polsko, Severní Makedonie).
- Realizace projektu: únor 2018 – červenec 2019.
- Cílem projektu je zmapovat nové formy zaměstnávání v šesti zemích, které se účastní projektu, a výsledky komparovat.

# Metodologie (pro snadnou mezinárodní komparaci)

- Desk research.
- Focus group se sociálními partnery – 7 účastníků (3 zástupci odborových organizací, 4 zástupci zaměstnavatelských organizací).
- Focus group se zaměstnanými pracujícími v nových formách zaměstnávání – 8 účastníků.
- Dotazníkové šetření mezi zaměstnanými (N = 1 401).
- 15 řízených rozhovorů s manažery a personalisty firem, které využívají nových forem zaměstnávání (z toho 2 zemědělské podniky – 1 mikropodnik do 10 zaměstnanců, jeden podnik se 40 zaměstnanci)
- Definice nových forem zaměstnávání dle Eurofound, 2015 (nejnovější verze, snadná komparovatelnost s ostatními, bohužel v ČR ne vždy rozšířené, naopak některé uvedené NFZ jsou v ČR dlouhodobě užívané).

# Definice nových forem zaměstnávání I.

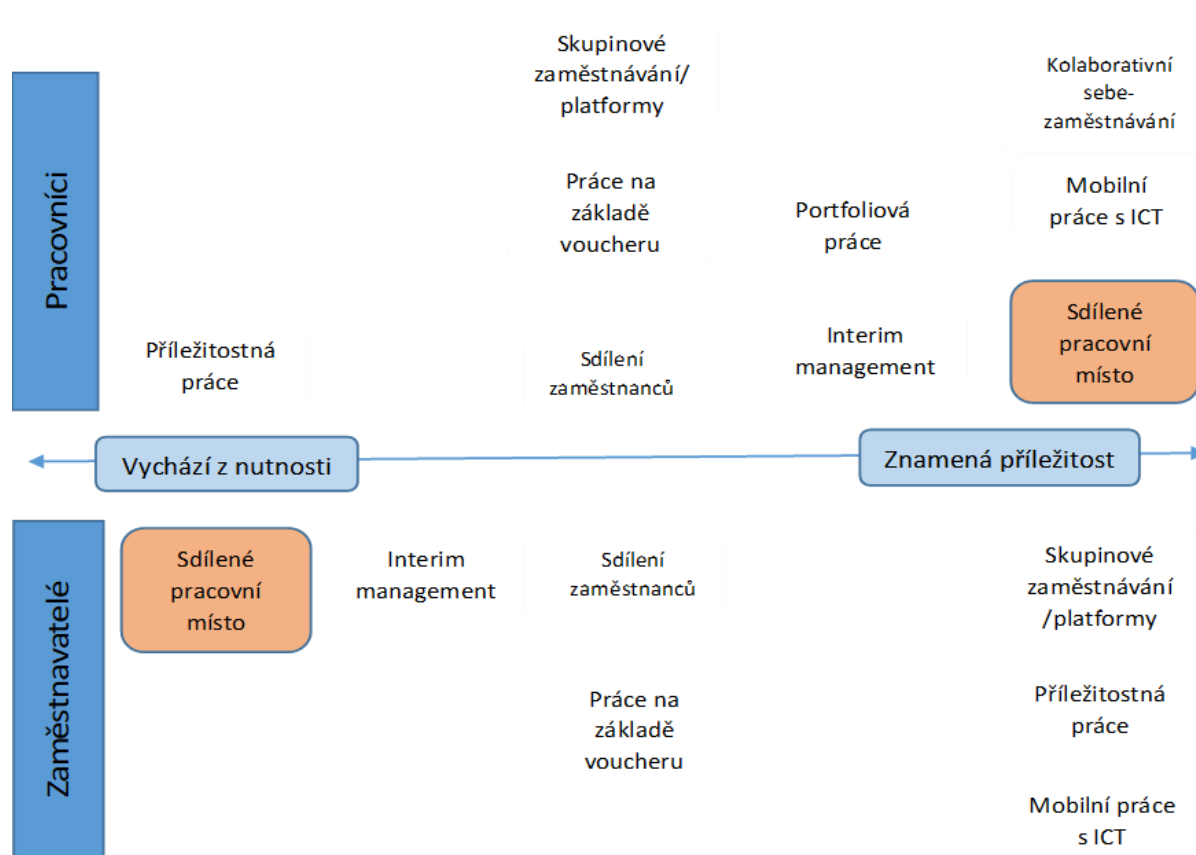
1. **Sdílení zaměstnanců (*employee sharing*)**, kdy si skupina zaměstnavatelů společně najme jednoho pracovníka, aby pokryl personální potřeby různých společností, čímž pracovníkovi vznikne plný pracovní úvazek.
2. **Sdílení pracovního místa (*job sharing*)**, kdy zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku.
3. **Dočasné řízení (*interim management*)**, 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.
4. **Příležitostná práce (*casual work*)**, kdy zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pravidelně poskytovat práci, nýbrž má možnost ho povolát podle potřeby.
5. **Mobilní práce (*ICT-based mobile work*)** založená na informačních a komunikačních technologiích, kdy zaměstnanci mohou svoji práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v jakoukoli dobu.

## Definice nových forem zaměstnávání II.

- 6. Skupinové zaměstnání (*crowd employment*)**, kdy zaměstnanci hledají zaměstnance a pracovníci hledají zaměstnání pomocí on-line platformy, přičemž často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků.
- 7. Práce založená na poukázkách (*voucher-based work*)**, 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.
- 8. Portfoliová práce (*portfolio work*)**, kdy osoba samostatně výdělečně činná vykonává práce menšího rozsahu pro velký počet klientů.
- 9. Zaměstnání založené na spolupráci (*collaborative employment*)**, kdy spolupracují pracovníci na volné noze, OSVČ nebo mikropodniky, aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace.

Case studies přibližující více dopodrobna jednotlivé formy zaměstnávání naleznete na:  
[https://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment#case studies](https://www.eurofound.europa.eu/new-forms-of-employment#case%20studies)

## Motivace pro přijetí/zavádění nových forem zaměstnávání pro pracovní sílu a zaměstnavatele odděleně (zdroj: Eurofound, 2015)



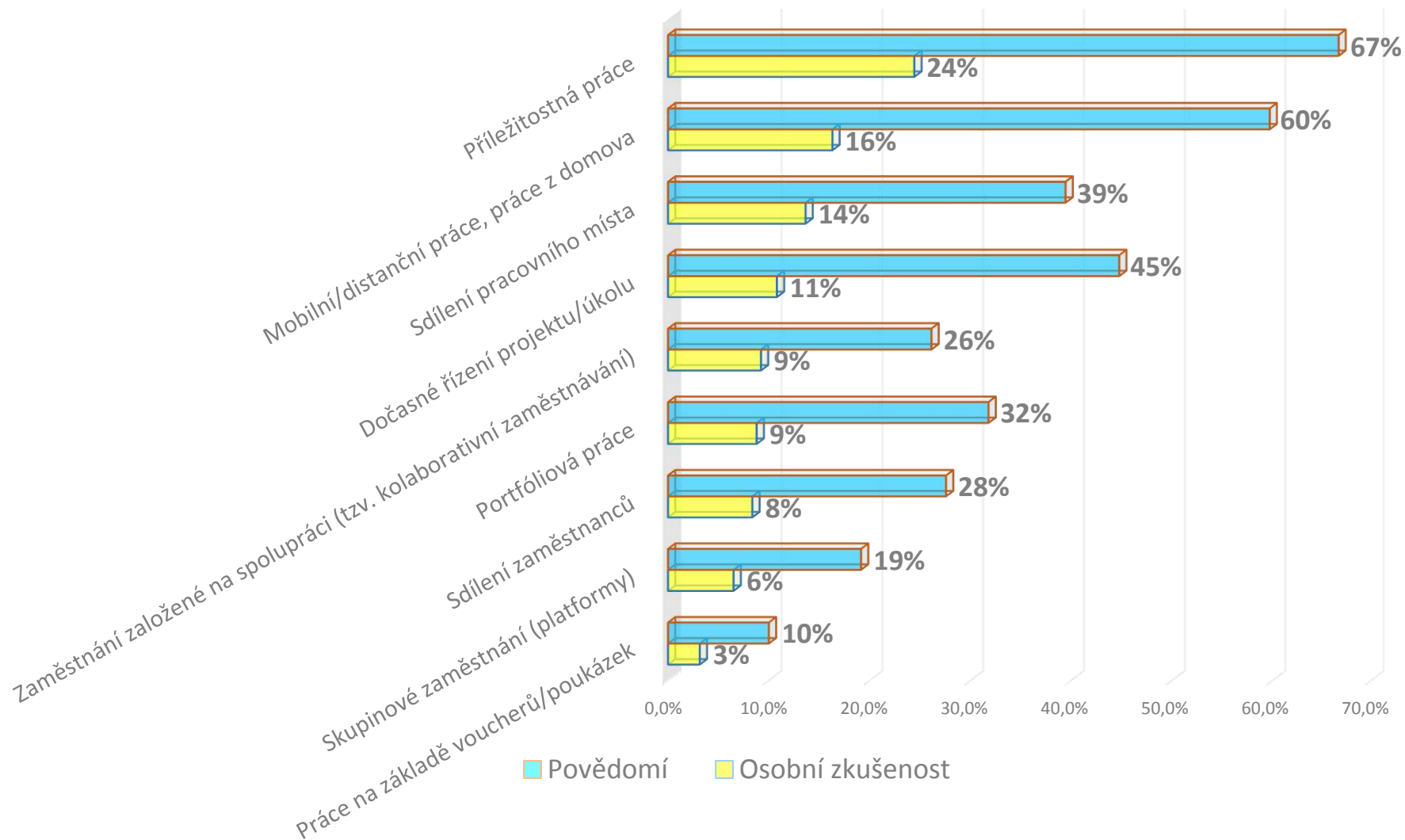
# Výběrové šetření: Povědomí a zkušeností s novými formami zaměstnávání v populaci zaměstnaných

## Metodologie a výzkumný soubor specifikace

- Výzkumný soubor : **1401 respondentů** – populace zaměstnaných v ČR ve věku 18–65 let, **853 (61 %)** zaměstnanců a **548 (39 %)** OSVČ
- **Kvótní výběr** (pohlaví, vzdělání, regiony ČR (14 krajů) a věk)
- Kvóty byly stanoveny zvláště pro populaci zaměstnanců a pro populaci osob samostatně výdělečně činných.
- Data byla sbírána kombinovanou metodou **CAWI** (internetové dotazování) a **CAPI** (osobní dotazování s notebookem) v poměru 70:30 %
- Pro potřeby specifické analýzy byly vytvořeny váhy tak, aby byl výzkumný soubor **reprezentativní pro populaci zaměstnaných jako celek** bez ohledu na příslušnost respondenta k OSVČ či statusu zaměstnance.



## Povědomí o nových formách zaměstnávání a osobní zkušenost v populaci zaměstnaných

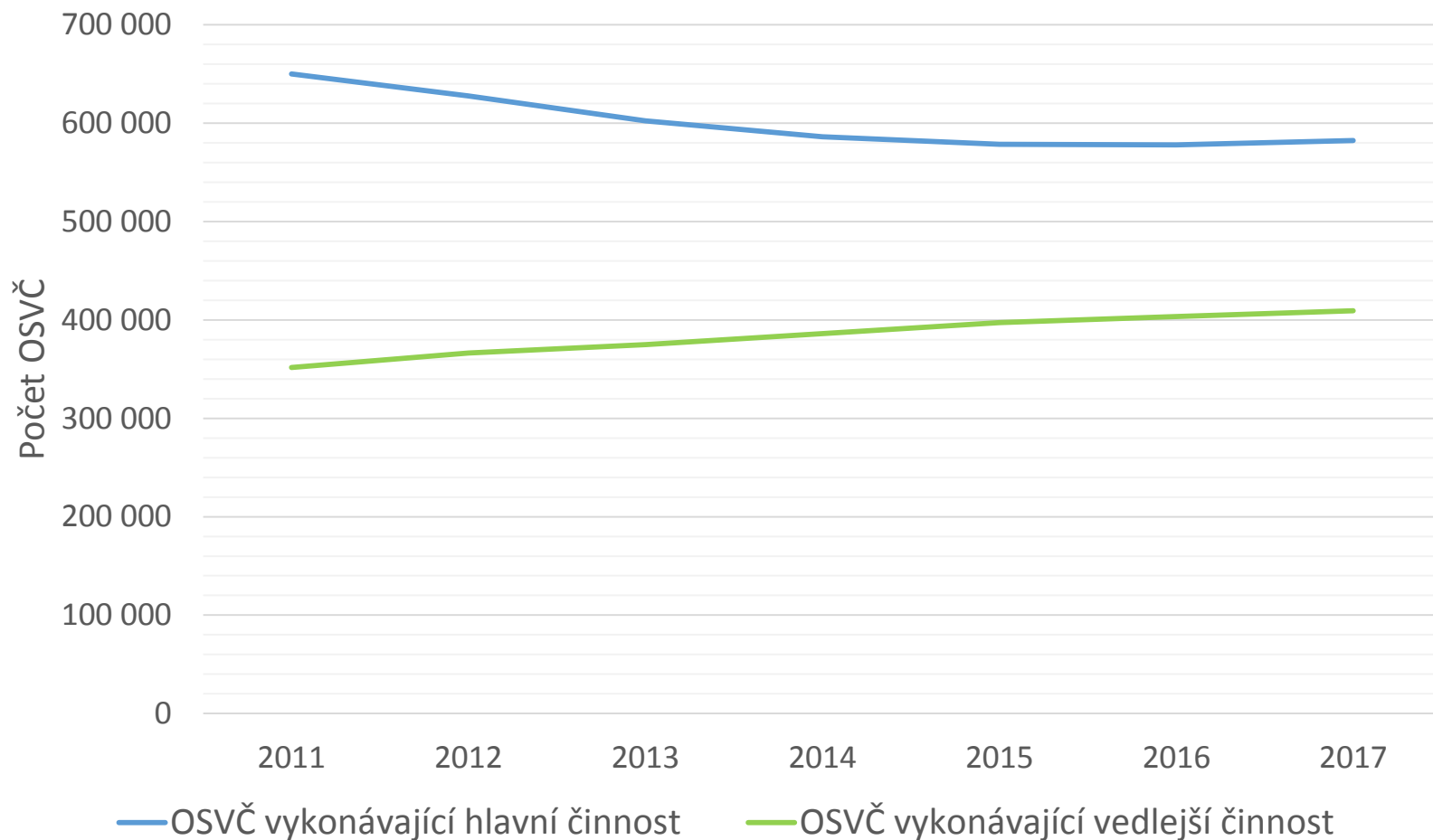




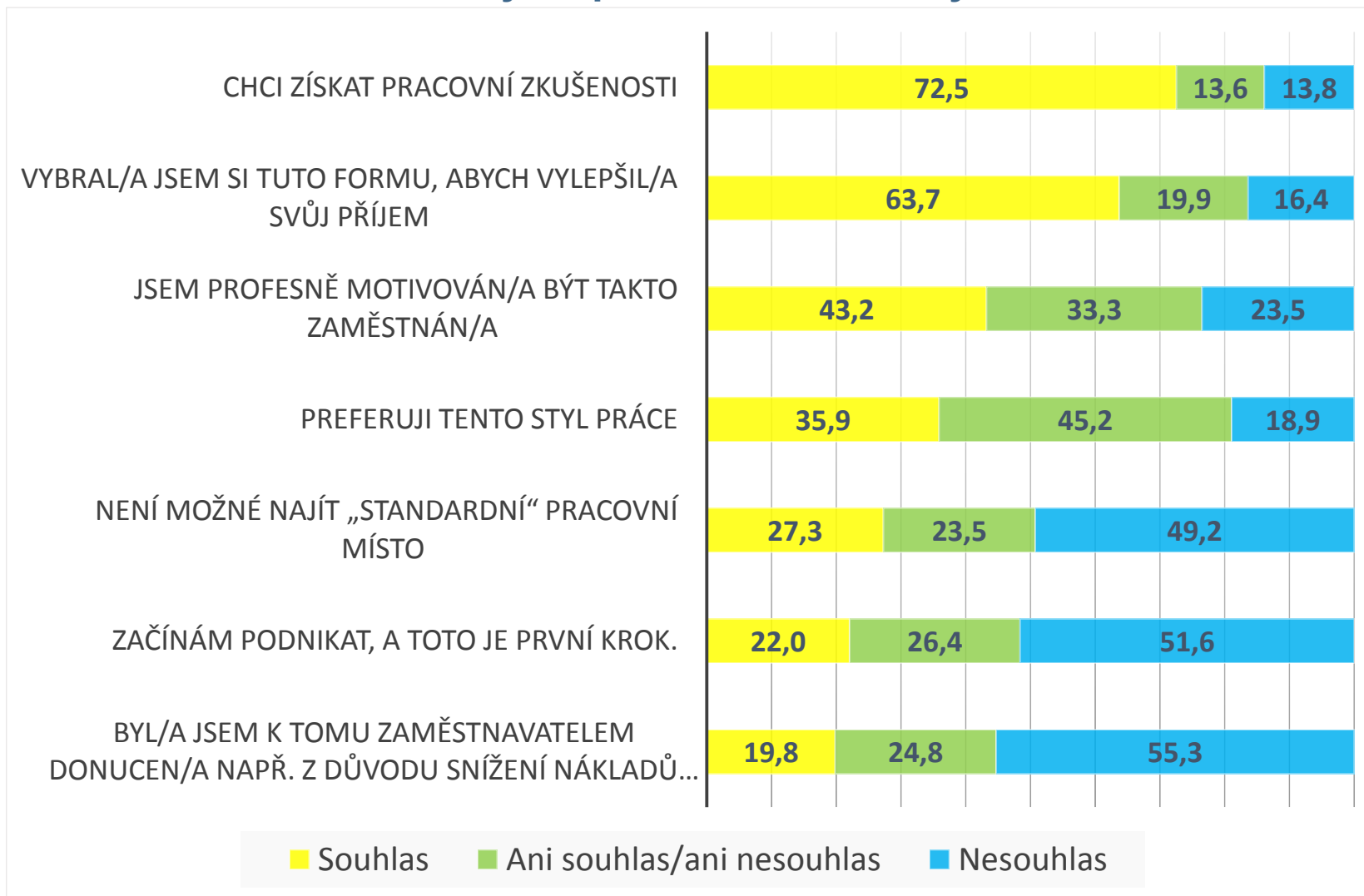
# Zkušenost s novými formami zaměstnávání

- Stejně jako v případě povědomí, je osobní zkušenost se studovanými formami zaměstnávání častější mezi:
  - ✓ mladými lidmi do 30 let,
  - ✓ vysokoškoláky,
  - ✓ OSVČ ,
  - ✓ lidmi pracujícími v Praze.
  - ✓ Muži dominují v případě (interim managementu, platformem a kolaborativního zaměstnávání)
- Data ukazují, že zkušenost s jednotlivými formami je často kumulovaná tj. lze předpokládat, že řada respondentů staví na podobných typech práce svou pracovní kariéru.
- Jedná se častěji o osoby, které jsou zvyklé mít více pracovních úvazků, respektive dalších zaměstnání, včetně samostatně výdělečné činnosti.

## Počty OSVČ – hlavní a vedlejší činnost



## Proč byste hledal/a práci v nových formách zaměstnávání? Jaké byste pro to měl/a důvody?



## Flexibilita v pracovních vztazích opřena o instituty DPP a DPČ

Mezi lety 2010 a 2016 došlo podle dat VŠPS (roční průměry) k nárůstu podílu osob zaměstnaných na základě DPP nebo DPČ v hlavním zaměstnání k nárůstu o jeden procentní bod (**0.8% v roce 2010 vs. 1.8% v roce 2016**).

**Dvě třetiny zaměstnanců**, kteří pracují na jeden z typů dohod konaných, mimo pracovní poměr nemají zájem o jiný typ pracovní smlouvy. Tím se výrazně liší od zaměstnanců, kteří pracují v režimu řádných termínovaných pracovních smluv, kde je poměr více než opačný tj. **pouze 15% zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou nemá zájem o práci s jiným typem smlouvy.**

**DPP a DPČ** jako nástroj pro příležitostný přivýdělek odrážejí podnikové statistiky. V roce 2016 bylo vykázáno 1,25 mil uzavřených DPP a 360 000 DPČ.

# Distanční práce

## Zaměstnanci

- Mezi zaměstnanci je distanční práce častější u osob s alespoň maturitním vzděláním oproti zaměstnancům s nižším vzděláním.
- Více práce na dálku bylo zaznamenáno mezi zaměstnanci pracujícími ve službách.
- Mezi muži a ženami nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl.
- Na dálku mohou pracovat častěji zaměstnanci zaměstnaní v menších podnicích do 50ti zaměstnanců.

## OSVČ

- U OSVČ je míra distanční práce závislá zejména na vzdělání. OSVČ s vysokoškolským diplomem pracují významně častěji na dálku než OSVČ s nižším vzděláním. Celá čtvrtina vysokoškolsky vzdělaných OSVČ pracuje výhradně na dálku nebo z domova.
- Výhradně na dálku pracují častěji podnikatelky- ženy oproti svým mužským kolegům.

**Výsledky šetření mezi zaměstnavateli**  
**Výsledky z focus group**  
**Zasazení výsledků výběrového šetření do kontextu**

## Výsledky focus group se zaměstnanými v nových formách zaměstnávání I.

### Proč zaměstnaní vyhledávají NFZ?

- **Časová flexibilita** – lepší sladění pracovního a soukromého života (pro některé zaměstnané stěžejní benefit).
- **Větší pocit seberealizace** plynoucí jednak z lepšího sladění pracovního a soukromého života, v případě sebezaměstnaných navíc i z možnosti realizovat pouze zakázky, které považují za smysluplné.
- **„Daňová optimalizace příjmů“** – NFZ jsou často spojeny se sebezaměstnáváním a prací na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, v kombinaci např. se zkráceným pracovním úvazkem (na základě standardní pracovní smlouvy) pak existuje velký prostor pro daňovou optimalizaci příjmů (kombinace pracovní smlouvy, dohod konaných mimo pracovní poměr a sebezaměstnání).

## Výsledky focus group ze zaměstnanými v nových formách zaměstnávání II.

### A jaké jsou nevýhody NFZ?

- **Časová flexibilita** – flexibilita NFZ je uváděna jako výhoda, zároveň ale i jako nevýhoda (absence pracovní doby, ne každý je schopen si efektivně zorganizovat svůj pracovní den).

*„Pro mě je flexibilita obecně výhodou, ale některé věci jsem se musel naučit. Stávalo se mi, že jsem byl ve tři hodiny odpoledne ještě v pyžamu, že snídám v jedenáct dopoledne a že jsem si třeba ještě nečistil zuby. Takže jsem si vytvořil řád. Až potom se to teprve srovnalo. A mám kolegy, kteří by mohli mít home office, ale raději jsou v kanceláři.“*

Viktor, Business Access Manager, 90 % práce odvádí z domova





Living the dream

## Výsledky focus group ze zaměstnanými v nových formách zaměstnávání III.

- **Nejistota spojená s NFZ**, pokud nejsou realizovány formou standardní pracovní smlouvy na dobu neurčitou (prekarizace práce?).

*„Sice mě při pohledu do diáře leckdy děsí, že za 6 měsíců tam mám prázdko, ale ono se to zatím vždycky zase zaplnilo...“*

Michaela, lektorka osobního rozvoje, mobilní práce

## Výsledky řízených rozhovorů se zaměstnavateli I.

### Proč zaměstnavatelé využívají NFZ?

- **Úspora nákladů, zejména u malých firem a mikrofirem** (náklady na odvody na sociální a zdravotní pojištění = preference „zaměstnávání“ na jiném základě než na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, náklady na pronájem kanceláří = mobilní práce, přesouvání části nákladů na zaměstnance).
- **Forma zaměstnaneckého benefitu** (zvláště home office, sdílené pracovní místo) – na trhu práce je po těchto NFZ ze strany zaměstnanců poptávky, firmy jim musí vycházet vstříc.

*„Snažím se jim (zaměstnancům) vyjít vstříc, pokud se týče uspořádání pracovní doby a home office – chci jim tím kompenzovat fakt, že prostě nedostávají stravenky a podobné benefity jako někde v korporátu...“*

Petr, majitel a jednatel malé IT firmy

## Výsledky řízených rozhovorů se zaměstnavateli II.

### Jaké nevýhody mají NFZ pro zaměstnavatele?

- **Organizační náročnost pro management** v případě mobilní práce, sdíleného pracovního místa, příležitostné práce...
- **Nutnost respektovat skutečnost, že zaměstnanec může mít další závazky** (péče o dítě, studium atd.) a podle toho mu alokovat práci (v případě sdíleného pracovního místa, příležitostné práce sdílení zaměstnanců atd.).

# ZÁVĚRY

## Závěry

- **V ČR mají zaměstnaní nejvíce zkušeností s příležitostnou prací (pochození definice?), mobilní prací, dočasným řízením projektů a sdílením pracovního místa.**
- **Osobní zkušenost s novými formami zaměstnávání mají zejména mladí lidé, sebezaměstnaní a zaměstnaní v Praze.**
- **Některá odvětví národní ekonomiky využívají nové formy zaměstnávání víc než jiná (v některých odvětvích jsou některé NFZ jen obtížně realizovatelné – školství, zdravotnictví, zpracovatelský průmysl, jiná odvětví jsou naopak velmi progresivní – IT sektor, věda a výzkum, neziskový sektor...).**
- **Pracovní aktivita prostřednictvím nových forem zaměstnávání není v současné době zpravidla vynucená (ale jak bude situace vypadat v době ekonomického poklesu – prekarizace práce)?**

## Závěry

- **Nové formy zaměstnávání nerozlišují, zda je pracující zaměstnaný na základě zákoníku práce** (ať už se jedná o pracovní smlouvu nebo dohody konané mimo pracovní poměr), **nebo se jedná o sebezaměstnaného** (NFZ jako nástroj prekarizace práce)?
- Zaměstnaní oceňují na NFZ zejména časovou flexibilitu a větší prostor pro seberealizaci.
- **Malé firmy a mikrofirmy motivuje k zavádění nových firem zaměstnávání úspora nákladů.**
- **Velké firmy** (+ 100 zaměstnanců) chápou nové formy zaměstnávání jako zaměstnanecký benefit (práce z domova, sdílení pracovního místa).

**Děkujeme za pozornost.**