

FLEXIBILITA PRÁCE

**Flexibilita místa a času.
Výskyt, struktura, souvislosti**

Věra Kuchařová, VÚPSV

Obsah příspěvku

- **Základní otázky**
- **Data o výskytu**
- **(Dvojí) Vztah nabídky a poptávky (Z-é x Z-ci)**
- **Motivace poptávky**
- **Uspokojení poptávky – nabídka zaměstnavatelů**
- **Klady a zápory flexibility**
- **Flexibilita místa**
- **Částečné úvazky (názory na pracovní dobu, genderový a rodinný kontext)**
- **Pružná pracovní doba**
- **Negativní flexibilita**
- **Shrnutí**

Hlavní zdroje dat

- GGS – vč. publikací kolegyň z týmu
- RZV – vč. publikací kolegyň z týmu
- Eurostat
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Otázky ohledně výskytu a rozšíření

- Kde – které sféry pracovního trhu
 - Kdo I – které skupiny zaměstnanců či sociální skupiny využívají které formy zaměstnání
 - Kdo II – kteří zaměstnavatelé (sektor, odvětví, forma vlastnictví)
 - Kdy I – v kterých životních situacích využívají FFZ zaměstnanci, skupiny zaměstnanců
 - Kdy II – za jakých podmínek využívají FFZ zaměstnavatelé
- Možnost vzájemné vstřícnosti zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců – míra „konfliktu“

Formy flexibilní práce

- **Flexibilita místa:** práce z domova, práce na dálku
- **Flexibilita času:**
 - › Částečný úvazek (denní, týdenní, střídavé týdny, dočasný)
 - › Pohyblivá pracovní doba (pohyblivý začátek a konec, stlačený týden, konto pracovní doby)
 - › Sdílení pracovního místa (job sharing, job splitting, work sharing)
 - › Práce na zavolání
 - › **Negativní flexibilita:** Práce přesčas , práce na směny

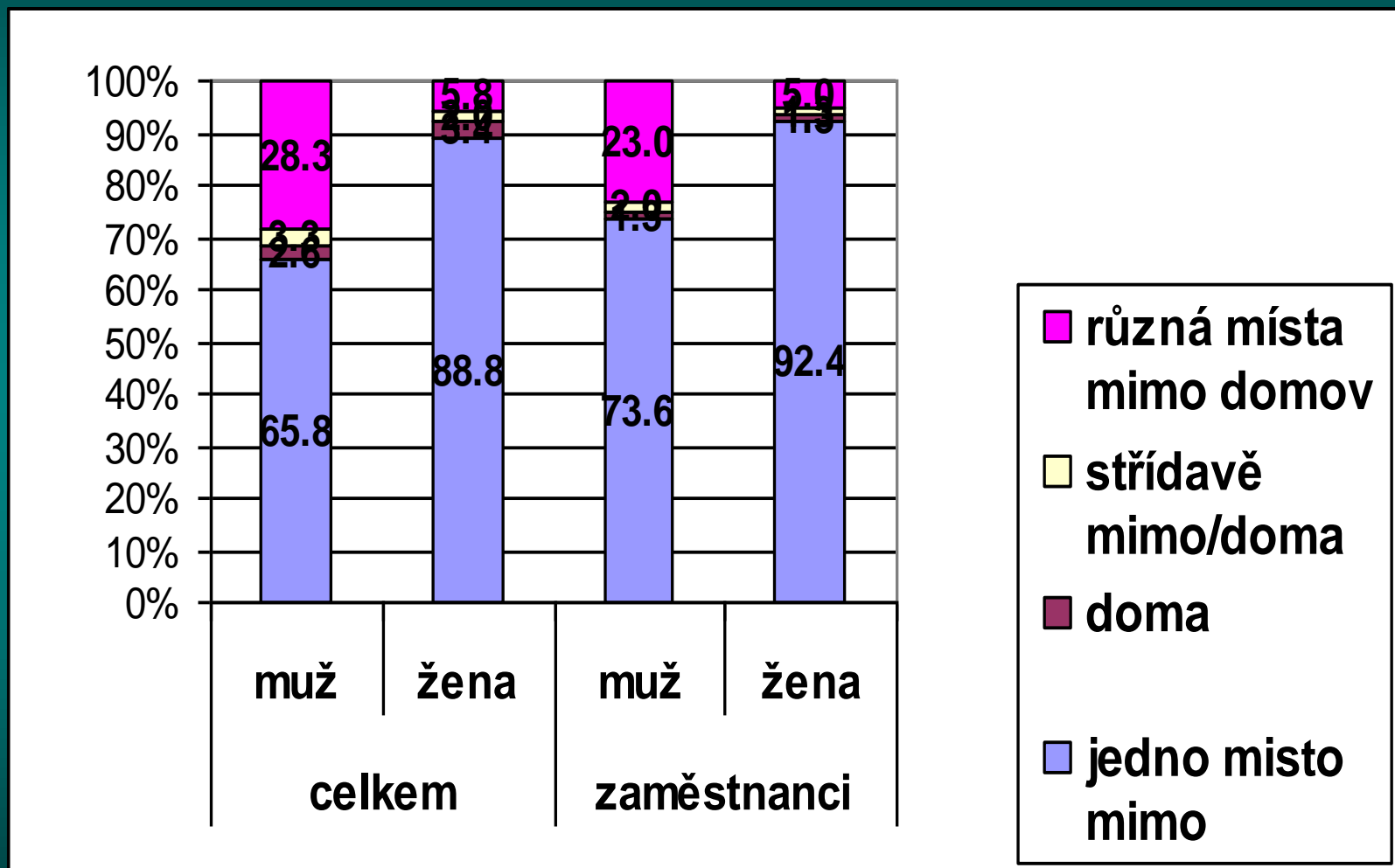
Flexibilita místa

Rozšiřuje se v souvislosti:

- **s rozvojem technologií**
- **s hledáním forem harmonizace rodiny a zaměstnání**
- **s diversifikací životních stylů a životních drah**
 - zájem zaměstnavatelů**
 - zájem zaměstnanců**

Obvyklé místo výkonu zaměstnání

GGS



Podoby práce na dálku

- Homeworking – převážně manuální, ne příliš kvalifikovaná – dnes častější, zájem o ni také vyšší – hlavně osoby pečující, mající problémy s Nz., opakovaně na MD/RD; invalidní; cizinci, kdo potřebuje snížit „vedlejší náklady“ zaměstnání;
- Teleworking – spjatá s IT – zájem roste

Celkově rozdíly podle pohlaví nevýznamné

Pro a proti

- Otázky:

Míra svobody volby, dopady na další kariéru, adekvátnost ohodnocení

- Pozitiva: volnost prac.doby, blízkost rodiny, slučitelnost s dalšími aktivitami

- Negativa: sociální izolace, nedostupnost benefitů, zam-ec nese část nákladů

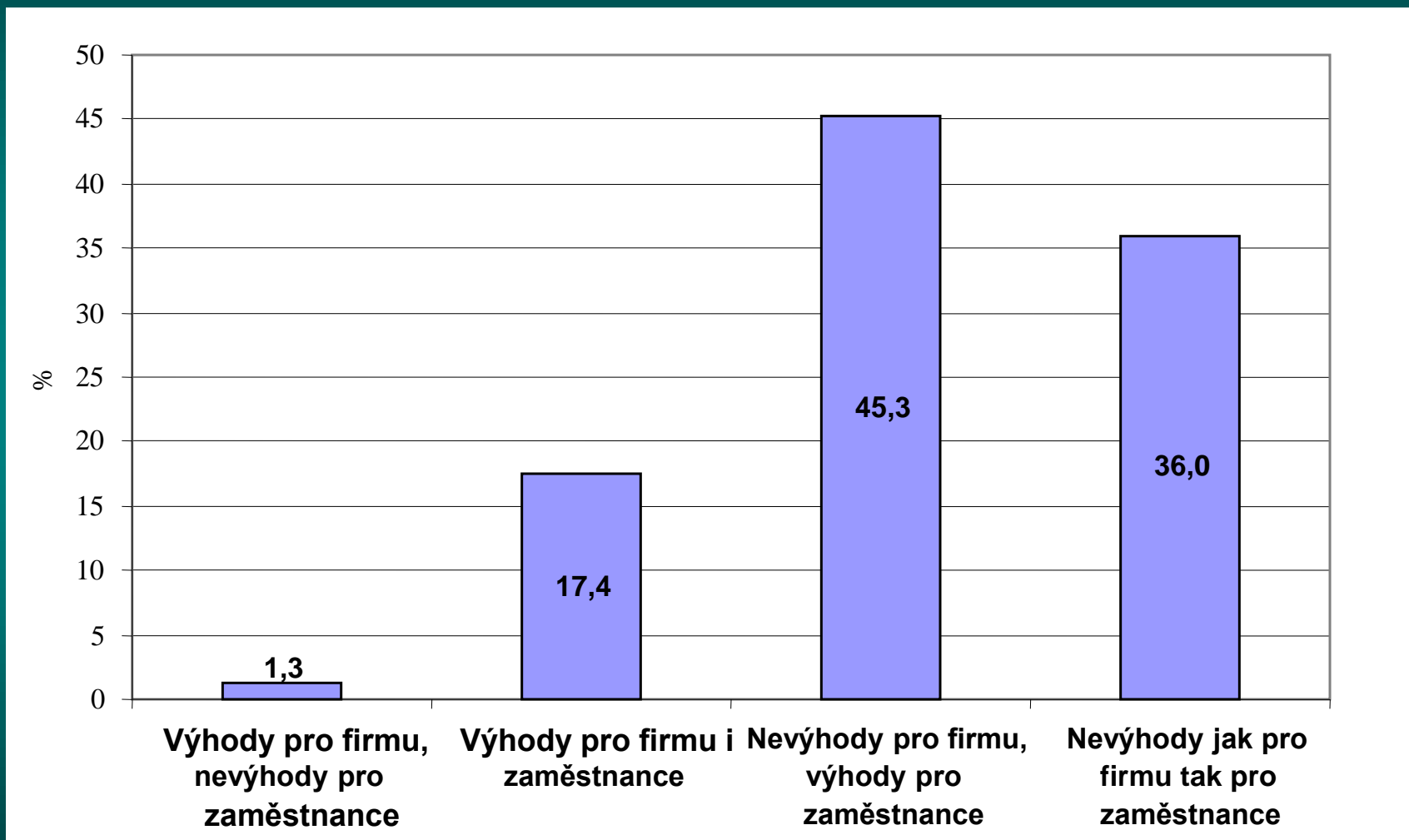
- Rizika: nepoužívání smluv, (ne)jistota zaměstnání + *ambivalence výhod a nevýhod*

Výhled:

- skupiny osob/zaměstnanců, pro něž výhody \geq nevýhody
- Zaměstnavatelé, kteří pro sebe nespatřují výhody, převažují, většinou výhody $<$ nevýhody (RZV přes $\frac{1}{2}$)

RZV – 1 % firem nabízí práci z domova všem zaměstnancům, 14 % některým; více odmítají ti bez zkušenosti

Přináší práce z domova zaměstnancům a firmě, jako je ta Vaše, spíše výhody, nebo spíše nevýhody?



Zkrácená pracovní doba, částečný úvazek

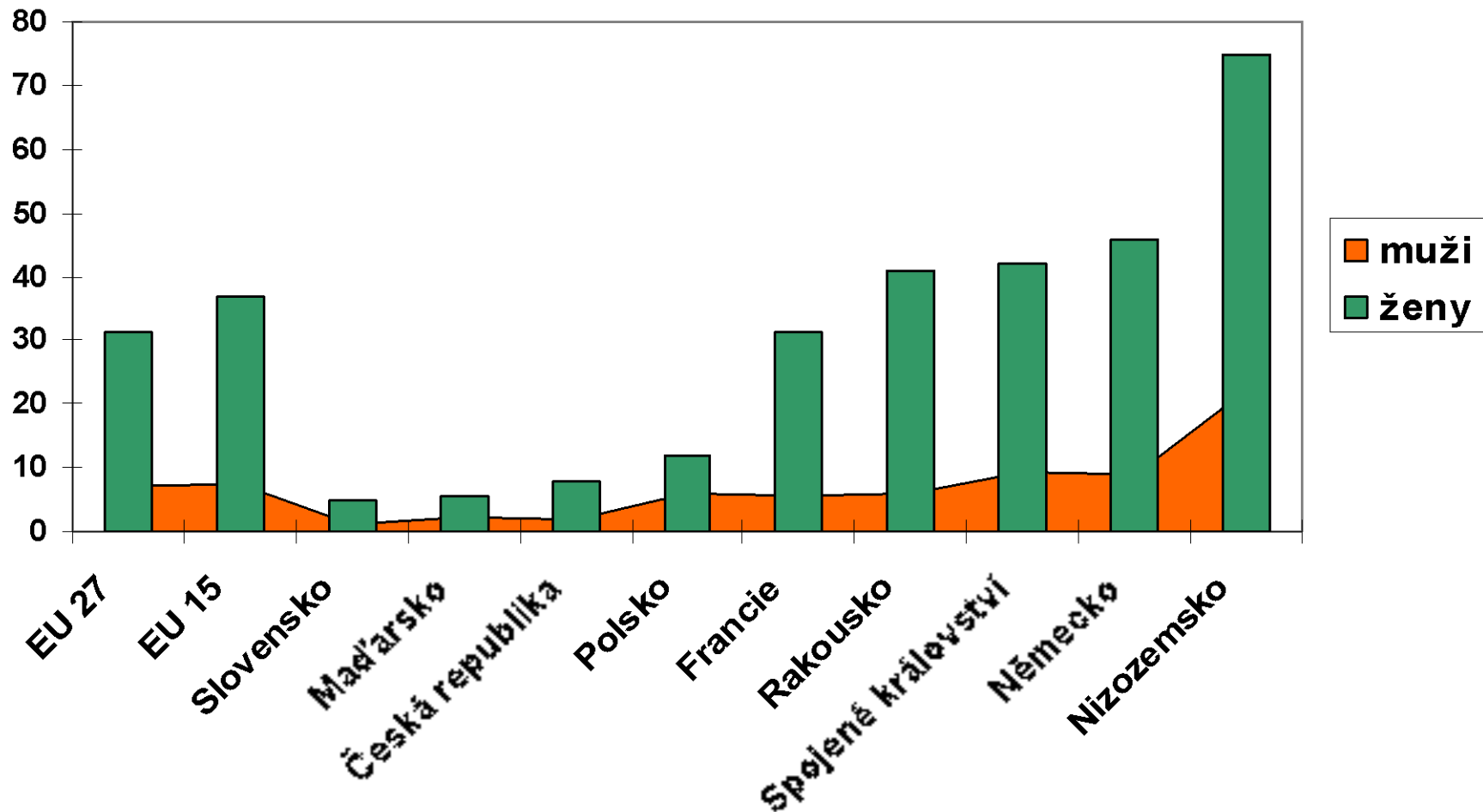
- Nejčastější forma
- Komplikovaný vztah nabídky a poptávky:
 - › u zaměstnanců silné důvody pro (rodinné, zdravotní, ŽS a ŽC) i proti (finanční, karierní)
 - › u zaměstnavatelů je rozhodující charakter pracovního místa (profesní a odvětvové rozdíly), potřeby zaměstnanců respektovány v různé míře

Srovnání průměrné týdenní pracovní doby: ČR - Evropa

	Týdně odpracované hodiny					
	obvykle			skutečně		
	celkem	na plnou prac.dobu	na zkrác. prac.dobu	celkem	na plnou prac.dobu	na zkrác. prac.dobu
<u>ČR 2007</u>						
celkem	41,7	42,7	22,0	38,3	39,3	19,9
muži	43,4	43,9	20,8	40,6	41,1	19,2
ženy	39,4	41,0	22,4	35,4	36,8	20,2
<u>EU 2001</u>						
celkem	39,6	43,0	24,3			
muži	43,9	44,6	28,3			
ženy	33,5	39,7	23,7			

VŠPS 4. Q. 2007; A new organisation of time over working life, Dublin, 2003: 92

Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání (1. čtvrtletí 2007, ČSÚ Eurostat)



Spokojenost s rozsahem pracovní doby

- Převládá požadavek snížení („při zachování příjmu“)
- Nespokojenost lidí s ČÚ – v EU 1/4 žen (nedobrovolný ČÚ), více nespokojených mezi muži-jiné důvody práce na ČÚ
- Nespokojenost s PÚ – v EU 2/3 žen („nedosažitelný“ ČÚ)

Spokojenost - Lidé ve věku 30-44 let - (potenciální) rodiče malých dětí - %

	preferují pracovat méně hodin	preferují pracovat stejně hodin	preferují pracovat více hodin	preferují nepracovat vůbec
PU – muži	60,8 – nedobrovolný PU	31,4	6,4	1,3
PU – ženy	63,3 – nedobrovolný PU	31,8	4,4	0,5
CU – muži	13,8	32,3	53,9 - nedobrovolný CU	0,0
CU - ženy	16,6	53,7	28,2 – nedobrovolný CU	1,5

Spokojenost s rozsahem pracovní doby

- Důvody požadavků na snížení: paralelní činnosti (studium), potřeby rodiny (ženy), zdravotní stav (muži); vyčerpávající zaměstnání
- Důvody požadavků na rozšíření: finanční (pro rodinu či pro sebe), seberealizační

Postoje zaměstnavatelů ke zkráceným úvazkům

- Proč využívají ČÚ, závisí na : poptávce a nabídce na TP, legislativě, sociální ochraně, daňové regulaci, služby péče o děti
- RZV: neochota k zavádění – dle 2/3 firem pro zam_tele nevýhody > výhody; dle 7/10 firem pro zam-ce nevýhody < výhody; dle 1/4 nevýhoda pro obě strany
- Nevýhody pro zaměstnance hlavně = pracovní postup, nárok na zaměstnanecké výhody

Význam částečných úvazků pro rodinu

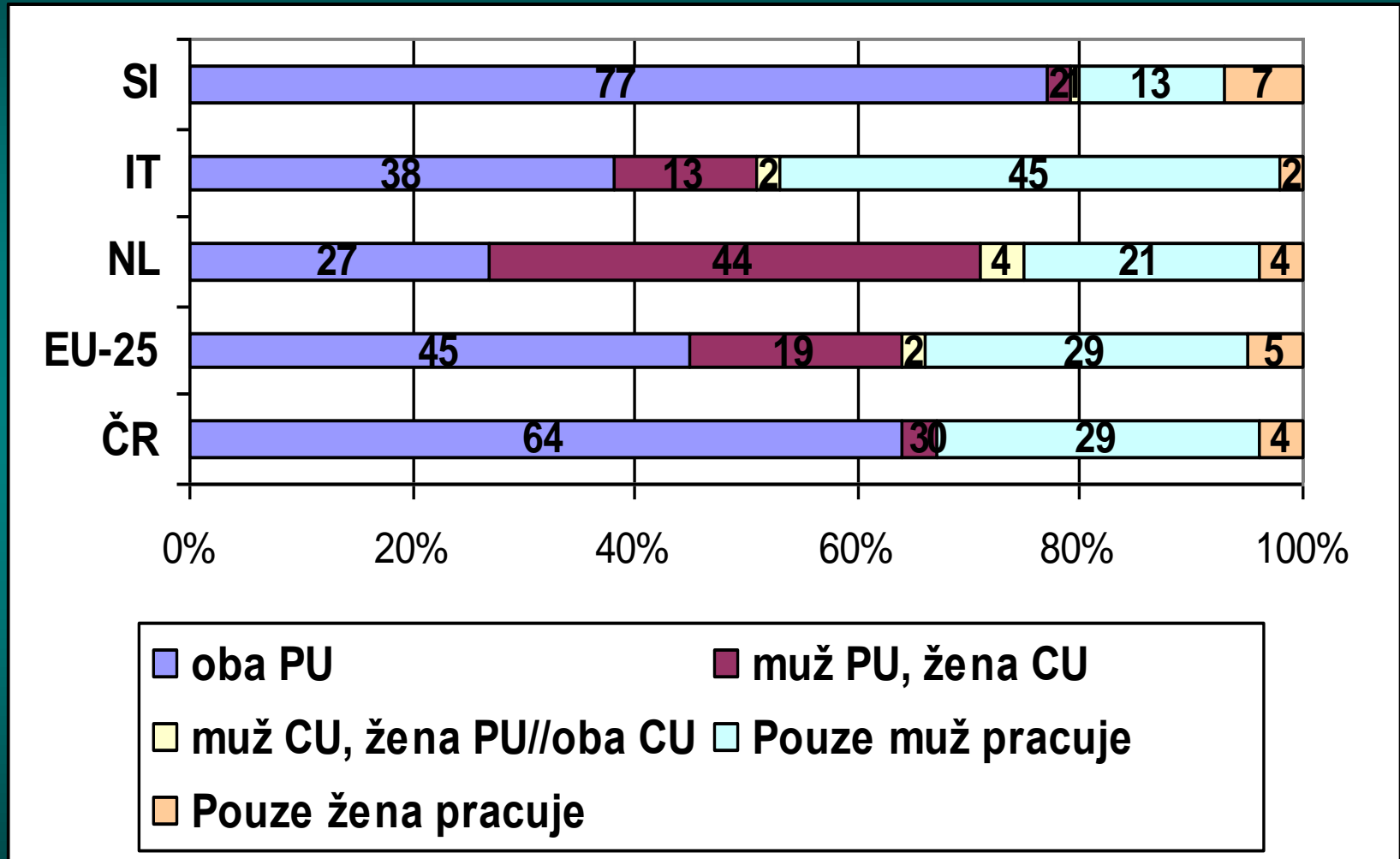
- Výhody i nevýhody „na bedrech“ žen
- Souvislost s rodinným cyklem

Kombinace PÚ a ČÚ partnerů v rodině

(oba zaměstnání;
PU=plný úvazek, ČU=částečný úvazek)

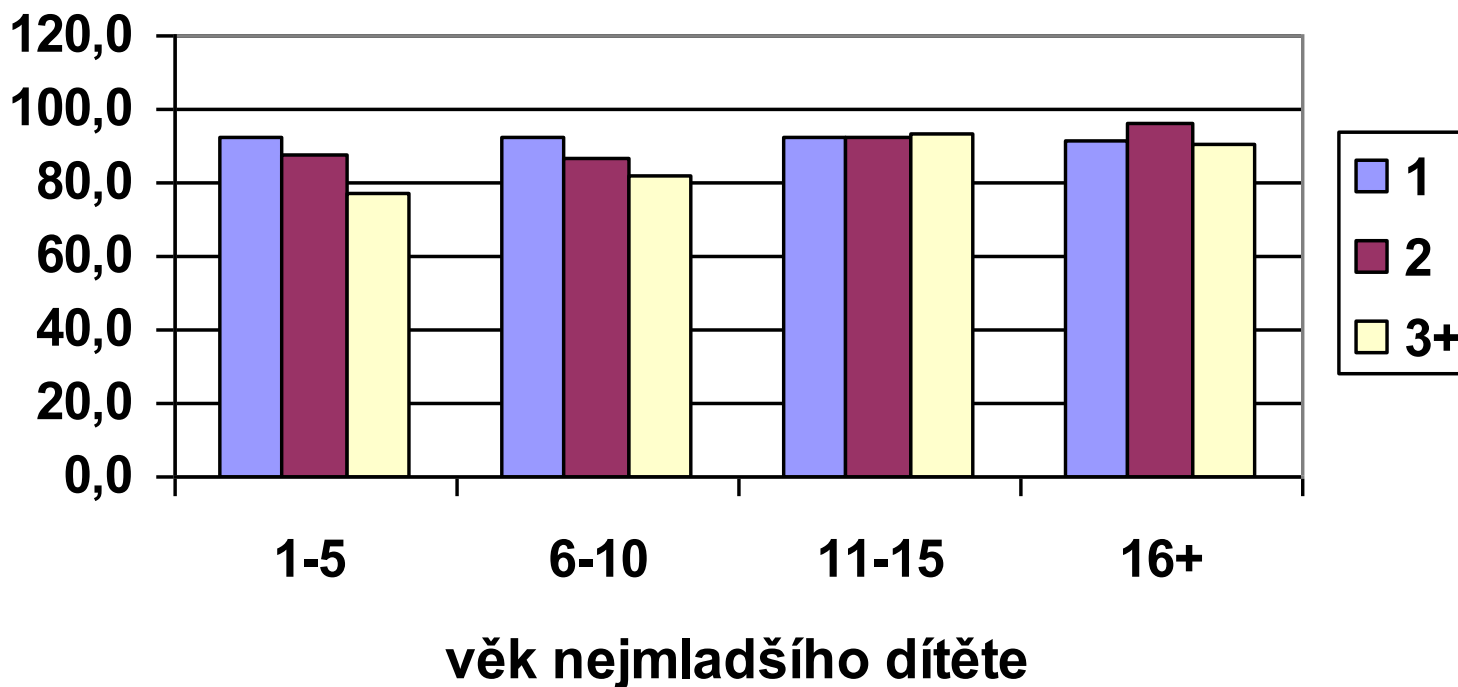
	oba PU	muž PU, žena CU	Muž CU, žena PU	oba CU
manželé	90,7	7,5	1,4	0,4
nesezdaní	87,4	10,6	0,9	1,1
Žena v UR	Zaměstnaná 90,1	Ostatní 9,9		
Žena v NUR	Zaměstnaná 93,8	Ostatní 6,2		
zdroj: GGS				

Kombinace PÚ a ČÚ partnerů v rodině, věk 20-49, alespoň jeden zaměstnán (Eurostat)



Souvislost s rodinnou situací – fází rodinného cyklu

podíl žen, pracujících na plný úvazek, podle počtu dětí a
věku nejmladšího dítěte



Flexibilita - OM s dětmi 4-12 let, VM1 s dětmi 3-7 a VM2 s dětmi 7-12 let,

údaje v % (RZV)

Preference OM (otázka položena jen jim)

- Plný úvazek 52%
- Částečný úvazek 15%
- Flexibilní pracovní doba 23%
- Home-working 7%

Realita OM/VM1/VM2

- Plný úvazek 81/-/85
- Částečný úvazek 10/5/9
- Flexibilní pracovní doba 16/22/15
- Home-working 4/1/0

Krácené úvazky-zkušenosti osamělých a s partnerem žijících matek (RZV)

Důvody odmítání // nevyužívání zkrácených úvazků:

- OM: nezájem (31%); zaměstnavatel neumožňuje (11%); finanční (40%)
- VM: nezájem(47%); zaměstnavatel neumožňuje (21%); finanční (17%)
- ŽO: nezájem(45%); zaměstnavatel neumožňuje (7%); finanční (43%)

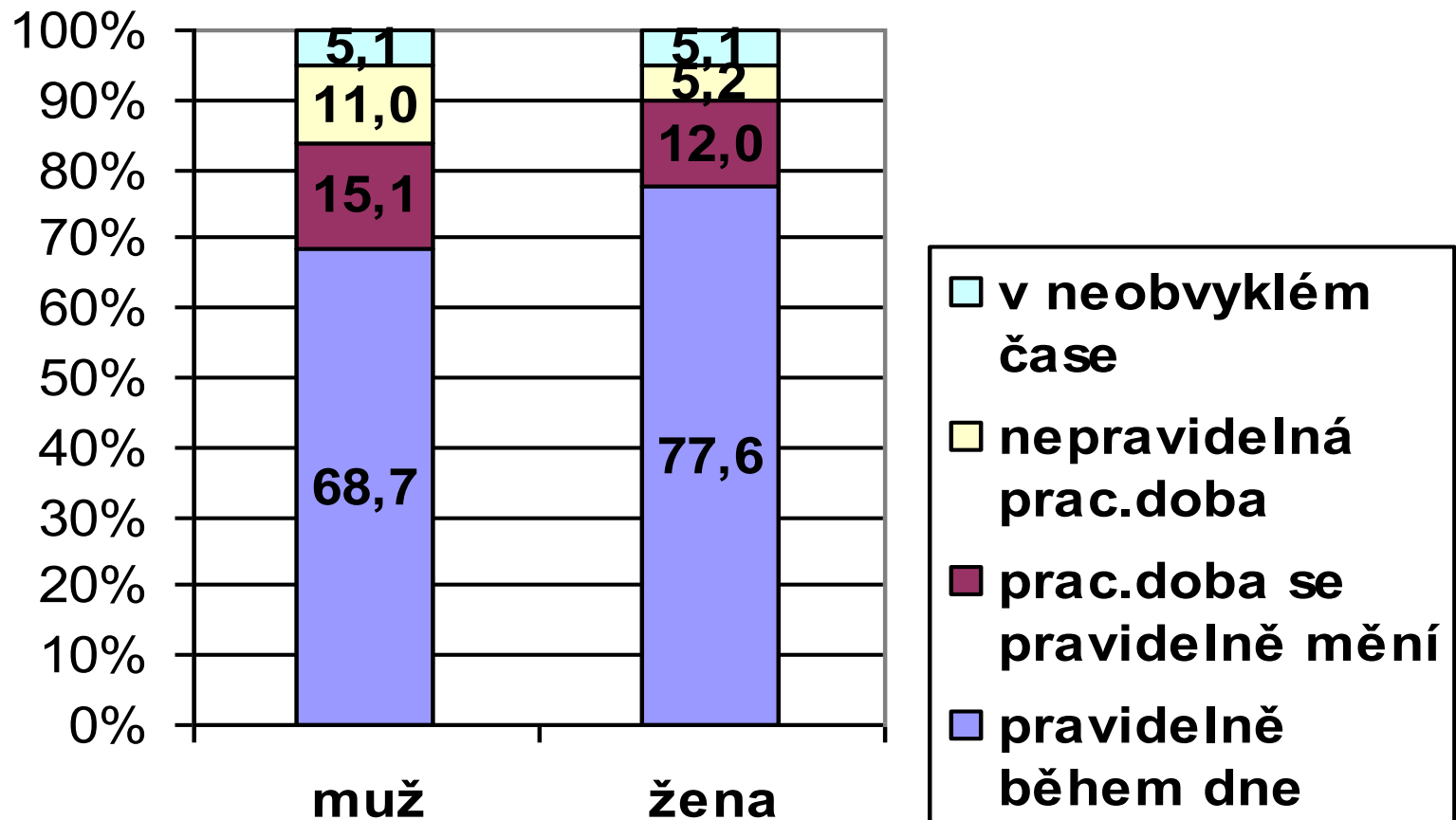
Pružná pracovní doba

- Nabývá na oblíbenosti „na úkor“ ČÚ, protože snižuje rizika vlastní ČÚ (=finanční, karierní, sociální)
- Firmami nabízeno méně často, než ČÚ (odpovídá jiným druhům práce)
- Hlavní riziko: předvídatelnost

Pružná pracovní doba – pokr.

- Preferovaná je osobní volba v rámci jasných pravidel
- Ale skutečně využívaná nebývá v souladu s preferencemi – častější je nepravidelně se měnící podle potřeb zaměstnavatele, než pravidelná podle potřeb zaměstnance – doplácení více muži (GGS)

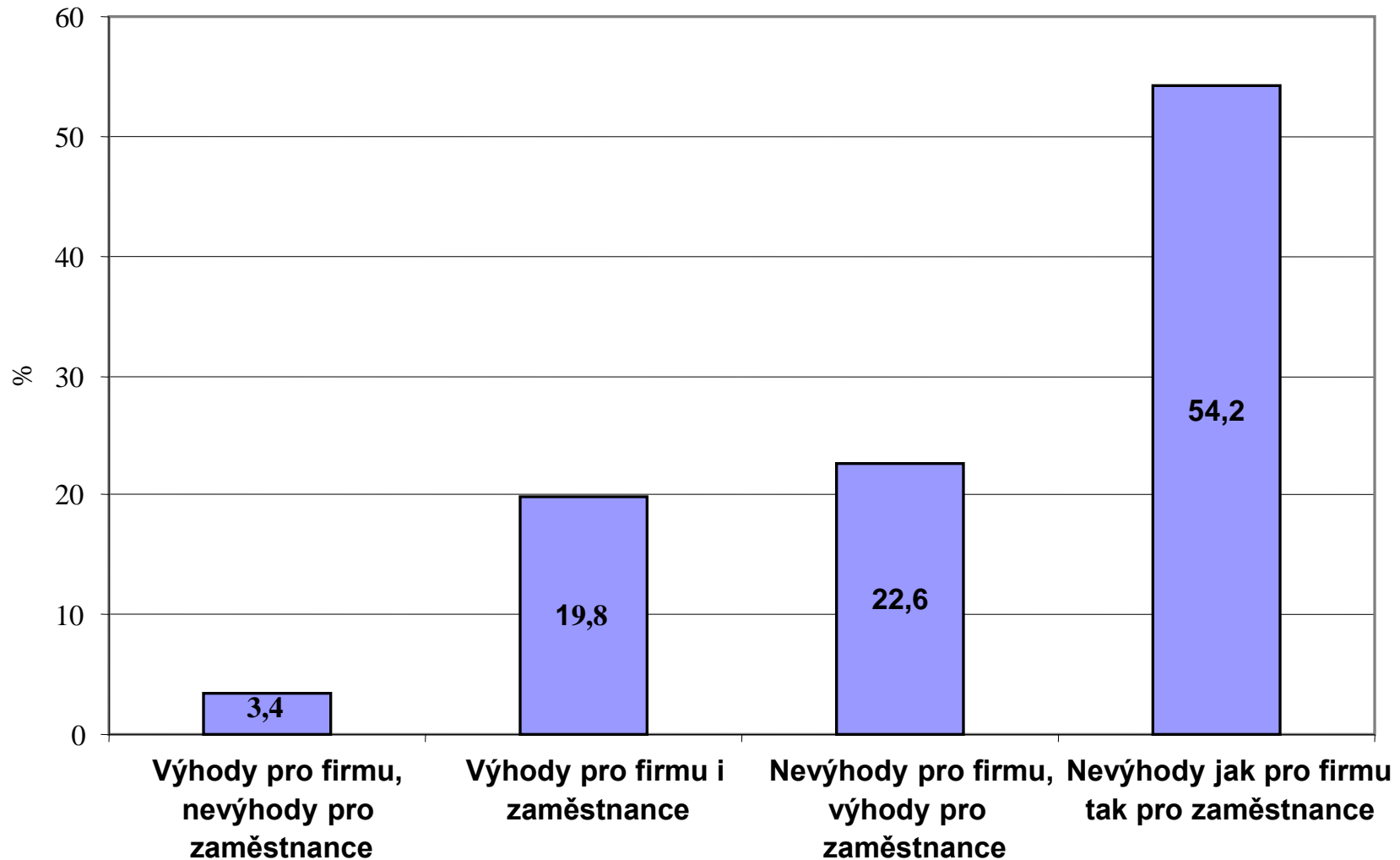
Obvyklý čas výkonu zaměstnání podle pohlaví – GGS



Sdílení pracovního místa

- Málo rozšířená forma
- Vysoce skepticky hodnocena:
 - › Zaměstnavatelé příliš neznají princip a odmítají jako nevýhodné organizační řešení
 - › Zaměstnanci – neutrální postoj – souvisí s postoji ke zkráceným úvazkům

Přináší sdílení pracovního místa zaměstnancům a firmě, jako je ta Vaše,



Negativní flexibilita

- Práce na směny
 - Práce přesčas
 - Práce v nesociálním čase
-
- Týká se více mužů
 - Větší vliv strukturálních podmínek

Práce přesčas

- **Trvale vysoký výskyt v ČR i Evropě**
 - › **Pro zaměstnavatele nástroj flexibility**
 - › **Pro zaměstnance zdroj vyššího příjmu – na úkor kvality života, zdraví, rodiny**

- › **Možnost zneužívání zaměstnavateli (organizační nedostatky, ohodnocení práce aj.) , prolínání s nástroji „pozitivní“ flexibility**

Práce v nesociální době a na směny

- **Důvody zájmu zaměstnanců: finanční, variabilní časové dispozice – HRZ (méně efektivní, než u jiných forem flexibility), možnost druhého zaměstnání**
- **Dopady u zaměstnanců: únava, zdraví, rodinný život**
- **Důvody zájmu zaměstnanců: ekonomika investic, technologie**

Práce v nesociálním čase a na směny

Alespoň někdy:	ženy	muži
Práce na směny	26,6	24,0
Práce večer	30,2	38,9
Práce v noci	14,9	21,2
Práce v sobotu	35,1	46,8
Práce v neděli	22,9	30,1
ČSÚ, VŠPS, 4.Q 2007		

Situace v Evropě

- Práce večer: 6 a vícekrát za měsíc 9 % žen a 15 % mužů, 1-5krát za měsíc 7 % žen a 11 % mužů
- Práce v noci: 6 a vícekrát za měsíc 26 % žen a 34 % mužů, 1-5krát za měsíc 14 % žen a 18 % mužů
- Práce o sobotách: 6 a vícekrát za měsíc 28 % žen a 31 % mužů, 1-5krát za měsíc 22 % žen a 26 % mužů
- Práce o nedělích: 6 a vícekrát za měsíc 11 % žen a 14 % mužů, 1-5krát za měsíc 15 % žen a 18 % mužů

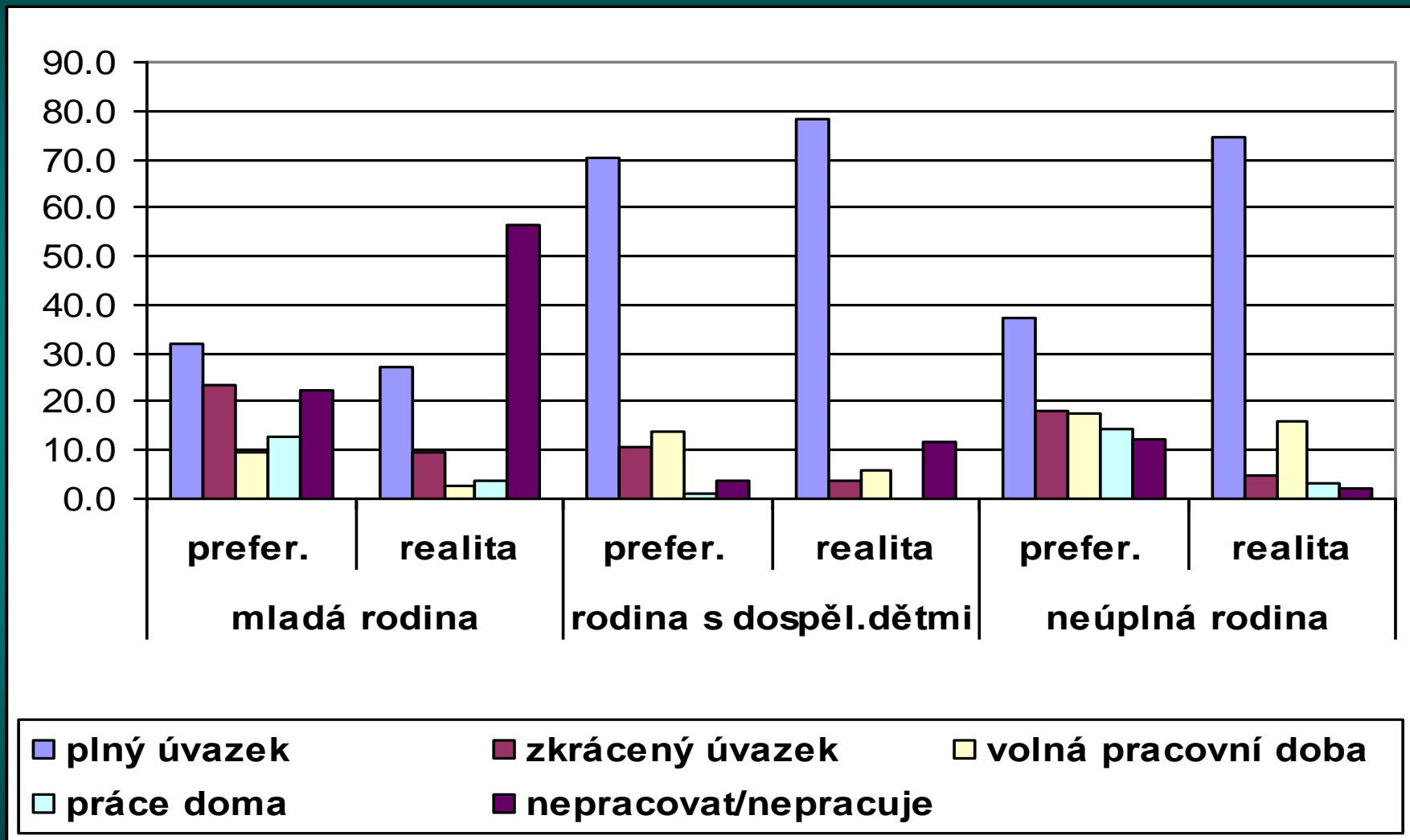
Shrnutí

- Zájem zaměstnanců vysoký – od délky pracovní doby přes její pružnost, po nepravidelné režimy (mj. sabbaticals)
- (Deklarovaný) zájem zaměstnanců nebývá založen na znalosti souvislostí (dopadů)
- Diskrepance mezi zájmy zaměstnavatelů a zájmy zaměstnanců

Diferenciace poptávky a využití flexibilní pracovních režimů

- Pohlaví
 - Životní a rodinný cyklus, věk
 - Vzdělání, profese
 - Příjmy, životní úroveň
 - Zdravotní stav
 - Životní styl a hodnoty
-
- Odvětví, sektor, vlastnický sektor zaměstnavatele, velikost podniku

Preferované a skutečné uspořádání pracovní doby STEM 2002



Uspokojení zájmu o formu pracovní doby mužů a žen-rodičů dětí do 7 let

RZV2006

podíl těch, kdo pracují v preferovaném režimu	muži	ženy
pevná pracovní doba	77	85
pružná pracovní doba	49	36
práce z domova	46	30
práce na směny	91	75

Uspokojení zájmu o pracovní úvazek mužů a žen-rodičů dětí do 7 let

	muži	ženy
plný úvazek	97	93
částečný úvazek na 1/2 a více	17	27
částečný úvazek na méně než 1/2	0	15

Genderové souvislosti - obecně

- u M častější osobní důvody (studium, VČ, zdravotní stav) X u Ž spíše rodinné důvody (péče o děti nebo jiného + ?? omezené možnosti na TP (nejen Ž));
- U M častěji flexibilita spojena s vyšší kvalifikací, u žen naopak s nižší
- M celkově flexibilnější pracovní dobu – větší možnost vyhovět zaměstnavatelům
- Ž častěji pracují ve flexibilních režimech z „vlastní potřeby“, ale neznamená to vyšší uspokojení jejich potřeb

Shrnutí – pokrač.

- 3/4 zaměstnavatelů považují současný rozsah nabídky flexibilní pracovní doby za odpovídající potřebám organizace/firmy a 1/5 za odpovídající zájmu zaměstnanců; jen 5 % uvažuje o změnách (RZV)
- Omezená vstřícnost zaměstnavatelů – nebudou-li pobídnuty (finančně, legislativně) málo se změní
- Odmítání zaměstnavateli bývá založeno na nezkušenosti, neznalosti