

Flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích

Jaromíra Kotíková – Jana Váňová

Shrnutí

- Institut sdíleného pracovního místa nabízí možnost rozdělení výkonu pracovního místa mezi dva či více zaměstnance pracující na částečný úvazek, které v součtu představují plný úvazek. Zaměstnavatel tak umožňuje spojení dvou či více částečných úvazků do jednoho plného úvazku, aniž by musel provádět organizační změny a vytvářet dvě (či více) pracovních pozic pro zaměstnance, kteří si přejí pracovat jen na kratší úvazek.
- Institut sdíleného pracovního místa v ČR není zatím legislativně upraven, přesto existují i v současné době možnosti sdílení pracovního místa více zaměstnanci, a to prostřednictvím využití částečných pracovních úvazků, popř. dohod konaných mimo pracovní poměr.
- Také ve vybraných zahraničních zemích není využívání sdíleného pracovního místa příliš rozšířeno, a to ani v zemích, kde existuje samostatná legislativní úprava. Více jsou využívány jiné flexibilní formy práce poskytující možnost přizpůsobení pracovní doby potřebám zaměstnance, nejvíce pak částečné pracovní úvazky.
- Pro právní vymezení institutu sdíleného pracovního místa by bylo nezbytné upravit odpovědnost za rozdělení pracovní náplně a pracovní doby, řešení vzájemné zastupitelnosti zaměstnanců a ukončení pracovního poměru jednoho ze zaměstnanců na sdíleném pracovním místě apod. V současné době však převažuje využívání možností, které nabízejí částečné pracovní úvazky; jejich uplatnění zapojeným stranám spíše vyhovuje a považují je za dostačující. Zdá se tedy, že pro rozšíření využívání sdíleného pracovního místa nejsou nutné zásadní legislativní změny. V rámci současné právní úpravy zaměstnavatel může k zaměstnání více osob v rámci jednoho pracovního místa využít částečné pracovní úvazky.
- Případné legislativní úpravy by se tak měly případně zaměřit na zavedení povinnosti vzájemné zastupitelnosti pracovníků a rozdělení pracovní doby a náplně práce samotnými zaměstnanci. Takové změny zákoníku práce by umožnily využívat výhod dané flexibilní formy zaměstnávání.

Svémi policy briefs nabízí VÚPSV stručná shrnutí odborných poznatků a kvalifikovaná doporučení ohledně aktuálních témat sociální politiky.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (VÚPSV) je veřejnou výzkumnou institucí provádějící aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni. Vykonal rovněž konzultantskou činnost, organizuje konference a vydává odborné publikace.

Úvod

Právní úprava flexibilní formy práce – sdíleného pracovního místa v podmínkách ČR zatím neexistuje, nicméně je jedním ze závazků Vlády ČR uvedených v jejím programovém prohlášení. V současnosti jsou pro účely sdílení jednoho pracovního místa více zaměstnanci nejčastěji využívány zejména zkrácené pracovní úvazky a dohody konané mimo pracovní poměr, které poskytují zaměstnancům větší flexibilitu při výkonu a organizaci pracovních úkolů. Jejich využívání však představuje pouze „náhradní řešení“ poskytující možnosti využití institutu sdíleného pracovního místa. Legislativně nejsou ošetřeny aspekty spojené s jeho využíváním, a to především otázky společné odpovědnosti

zaměstnanců za výkon sdílené práce (např. rozdělení pracovní doby a pracovní náplně, zastupitelnost apod.).

Ve spojitosti se sdíleným pracovním místem je třeba rozlišovat, zda se jedná o sdílené pracovní místo ve smyslu sdílení technického vybavení pracovního místa dvěma či více zaměstnanci, nebo ve smyslu sdílení agendy dvěma či více zaměstnanci. Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě mohou být na sobě zcela nezávislí ve smyslu sdílení informací, předávání úkolů a podobně a pouze využívají jedno technické vybavení. Proti tomu stojí forma sdílení agendy, kde spolu dva či více zaměstnanců sdílejí agendu spojenou s výkonem práce, a s ní i odpovědnost za vykonanou práci. Vyskytovat se také

mohou i různé kombinace obou zmíněných forem.

Sdílené pracovní místo je velmi úzce propojeno s kratšími pracovními úvazky. Rozdíl mezi sdíleným pracovním místem a zkráceným pracovním úvazkem je viditelný zejména na straně zaměstnavatele, pro něhož sdílené pracovní místo znamená, že obsadí pracovní místo více zaměstnanci namísto jednoho, aniž by musel vytvářet dvě (či více) pracovní pozice pro zaměstnance.

Samostatnou otázkou je zájem o zavedení této nové flexibilní formy práce, například není podrobně zmapováno, do jaké míry je v současné době v pracovněprávních vztazích používáno dělení jednoho pracovního místa mezi dva či více zaměstnanců formou rozdělení si stanovené pracovní doby.

Předmětem výzkumné aktivity VÚPSV bylo zjistit zájem o využívání sdíleného pracovního místa v podmínkách ČR, zkušenosti s jeho využíváním ve vybraných evropských zemích a poskytnout tak státní správě podklady pro kvalifikované rozhodnutí o zavedení a případné podobě legislativní úpravy institutu sdíleného pracovního místa.

Hlavní poznatky z výzkumu

Institut sdíleného pracovního místa není zatím v ČR legislativně upraven. Přesto i v současné době lze sdílení jednoho pracovního místa mezi více zaměstnanci praktikovat, a to většinou prostřednictvím využívání kumulace více částečných pracovních úvazků, případně sjednání více dohod konaných mimo pracovní poměr (DPP či DPČ).

Ve třetím čtvrtletí 2017 pracovalo podle dat výběrového šetření pracovních sil 7,7 % zaměstnanců na částečný úvazek. Mezi ženami-zaměstnankyněmi byl podíl částečných úvazků 12,1 % a mezi muži-zaměstnanci 4,0 %. Nejčastěji byly využívány částečné úvazky přibližně v rozsahu 0,50–0,75 obvyklé délky pracovní doby, a to shodně u mužů i žen. Jedná se z velké části o pracovní formu, kdy je zkrácená pracovní doba dobrovolná, případně vynucená, ovšem ve většině případů okolnostmi na straně zaměstnance.

Zkušenost přímo se sdíleným pracovním místem ze strany zaměstnaných sledovaly v roce 2015 a 2018 dvě výběrová šetření METR 2015a – zaměstnanci a OSVČ¹; (METR 2015a) a šetření Nové formy zaměstnávání (NFZ 2018)², přičemž

METR 2015a – zaměstnanci a OSVČ cílil převážně na problematiku sdílených pracovních míst a výzkum NFZ (2018) se věnoval většímu spektru nových forem zaměstnávání. Zatímco v případě výzkumného šetření METR 2015a – zaměstnanci a OSVČ odpovědělo 27 % zaměstnanců, že znají koncept sdíleného pracovního místa, v roce 2018 to bylo ve výzkumu NFZ (2018) již 39 % pozitivních odpovědí.

Výzkum METR 2015a – zaměstnanci a OSVČ ukazuje, že sdílené pracovní místo by podle svého vyjádření více využily ženy oproti mužům, konkrétně 21 % mužů a 29 % žen. Velmi silnou podporu a také potencionální uživatele má koncept sdíleného pracovního místa u velkých rodin, tj. u respondentů pečujících o 3 a více nezletilých dětí. Zde by uvažovalo o využívání dokonce 44 % mužů a 38 % žen.

Výzkum Nové formy zaměstnávání (NFZ 2018) nezjišťoval preference, ale zkušenost s danou formou práce. Z dat vyplývá, že koncept sdíleného pracovního místa někdy vyzkoušelo přibližně 14 % zaměstnanců.

Výsledky dat výběrového šetření mezi zaměstnavateli METR 2015b (METR 2015b) – zaměstnavatelé ukazují na rezervovaný postoj zaměstnavatelů vůči tomuto pracovnímu institutu.

Problematice nových forem práce a jejich rozšíření v národních ekonomikách se věnoval mezinárodní projekt „Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání“³ (Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání, 2019). Zjištění projektu neukazují na značný zájem zaměstnavatelů či zaměstnanců o tuto formu pracovního úvazku.

Institut sdíleného pracovního místa totiž nepřináší pouze výhody, mezi které patří zejména flexibilní možnost přizpůsobit výkon práce časovým potřebám zaměstnance; možnost zachování či prohlubování pracovních dovedností a znalostí z oboru i během např. rodičovské dovolené nebo studia zaměstnance; možnost udržet si zaučené a zaškolené zaměstnance; vznik pracovních příležitostí pro znevýhodněné skupiny osob na trhu práce; širší možnosti zajištění potřebné pracovní síly a získání vzájemně zastupitelných zaměstnanců. Při využívání sdíleného pracovního místa se totiž velmi často musí zaměstnanci i zaměstnavatelé vyrovnat s náročnější organizací, vyššími vstupními náklady na vytvoření sdíleného pracovního místa, se zvýšenou administrativní zátěží; nevhod-

¹ METR 2015a – zaměstnanci a OSVČ byl koordinován Fondem dalšího vzdělávání a sběr dat proběhl mezi lety 2013–2015. Výzkumný soubor čítal 1632 osob (zaměstnanci či OSVČ), dostupné z CSDA00223.

² Nové formy zaměstnávání (NFZ 2018) – výběrové šetření v rozsahu 1401 zaměstnaných respondentů (zaměstnanci či OSVČ) koordinoval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

³ Mezinárodní projekt Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání byl realizován v období únor 2018 – červenec 2019 v konsorciu Institutul pentru Politici Publice, Rumunsko (leader řešitelského konsorcia), Center for economic development, Bulharsko, Institut za razvoj i međunarodne odnose (Chorvatsko), Instytut Spraw Publicznych (Polsko), Center for Research and Policy Making (Makedonie) a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Česká republika za podpory Evropské Komise (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). Více o projektu na: <https://www.vupsv.cz/vybrane-projekty/industrialni-vztahy-a-jejich-reakce-na-nove-formy-zamestnavani>.

ností sdíleného pracovního místa pro některá pracovní místa (např. řídicí pozice, pracovní místa s nízkou úrovní mezd, pracovní místa ve směnném provozu); problematická je rovněž výše příjmu ze zaměstnání, která nemusí být dostatečná pro pokrytí výdajů rodiny. Výzvou je rovněž praktické fungování sdíleného pracovního místa, které klade značné nároky na vzájemnou spolupráci, schopnost vzájemné domluvy a odpovědnost zaměstnanců sdílejících pracovní místo.

V rámci výzkumné aktivity byla šetřena situace ve vybraných evropských zemích, zjištěné hlavní poznatky je možné shrnout do následujících bodů:

- V zemích, ve kterých je nástroj zaveden a popřípadě legislativně upraven, je potvrzováno jeho okrajové využívání (například Německo, Maďarsko, Slovinsko, Slovensko).
- V zemích, kde nástroj existuje, byl zaveden zejména jako reakce na globální finanční krizi a její dopady na trh práce, kdy se sdílené pracovní místo zdálo být vhodnou možností pro zamezení prudkého snižování zaměstnanosti v podnicích a udržení lidí v zaměstnání, a to i za cenu nižších pracovních úvazků a tedy i mezd.
- Složitě a nejednoznačně je rozlišení kratší pracovní doby a sdíleného pracovního místa.
- Využívání sdíleného pracovního místa, zejména na straně zaměstnanců, výrazně souvisí s ochotou přijímat práci na kratší pracovní úvazek, a tedy pobírat nižší příjem, což v případě zejména některých zemí s dlouhodobě nízkou úrovní mezd představuje riziko nedostatečného příjmu jednotlivce a domácnosti.
- Při realizaci sdíleného pracovního místa je ze strany zemí, které nástroj zavedly, zdůrazňována náročnost (a s ní související úskalí) koordinace a komunikace mezi zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí.
- Další problematickou oblastí je náročnost administrace, která je v případě sdíleného pracovního místa potvrzována ve všech zemích, které tento nástroj zavedly.
- Problematické je řešení situace při ukončení pracovního poměru jednoho ze dvou sdílejících zaměstnanců, popřípadě při jeho náhlé nemožnosti být přítomen v práci.
- Země, které nezavedly institut sdíleného pracovního místa, nejčastěji uplatňují částečné pracovní úvazky, které plní obdobnou funkci. Částečné pracovní úvazky využívají i samotné země, kde existuje úprava sdíleného pracovního místa, a potvrzují vyšší míru využívání tohoto nástroje než sdíleného pracovního místa.

Doporučení

Doporučení pro rozšíření využívání sdíleného pracovního místa nutně **nevyžadují zásadní legislativní úpravy**.

V rámci současné právní úpravy může zaměstnavatel k zaměstnání více osob na jedno pracovní místo využít částečných pracovních úvazků.

Zaměstnavatelé, kteří nové formy zaměstnávání již používají, a to včetně sdíleného pracovního místa, také žádou další právní úpravu nevyžadují. Existující právní rámec je podle nich dostatečný a další právní úprava podle nich může naopak využívání sdíleného pracovního místa ještě zhoršit, neboť jsou přesvědčeni, že tato s sebou přináší další administrativní náklady.

Potřebné legislativní úpravy by se tak měly případně zaměřit na **zavedení povinnosti vzájemné zastupitelnosti pracovníků a rozdělení pracovní doby a náplně práce samotnými zaměstnanci**. Takové změny zákoníku práce by umožnily využívat výhod dané flexibilní formy zaměstnávání.

Sdílené pracovní místo ve výzkumu VÚPSV

Sdílené pracovní místo (někdy také uváděno jako sdílení pracovního místa, anglicky *job sharing*) je v odborné literatuře definováno jako forma zaměstnávání, kdy zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku (Eurofound, 2015).

Analýza současného stavu využívání flexibilní formy práce byla založena především na **sekundární analýze** informačních zdrojů, datových souborů, výzkumných studií a výstupů projektů zpracovaných a řešených jak VÚPSVem, tak dalšími domácími i zahraničními výzkumnými institucemi.

Za účelem zmapování dané problematiky ve vybraných evropských zemích byla současně provedena sekundární analýza informačních zdrojů a zpracovány **případové studie** uplatňování flexibilních forem zaměstnání v těchto zemích. Případové studie vypracovali na základě jednotné osnovy vymezující hlavní zjišťované oblasti zahraniční experti, kteří se dlouhodobě danou problematikou zabývají. Výběr okruhu zahraničních zemí, které byly zařazeny do analýzy, byl proveden na základě zadání odběratele výstupu, tedy MPSV. Předmětem analýzy tak byly následující zahraniční země: Finsko, Slovensko, Polsko, Francie, Německo, Slovinsko, Maďarsko a Norsko.

Zdroj

Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H. 2019. Flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV, v. v. i.

Mgr. Jaromíra Kotíková

(jaromira.kotikova@vupsv.cz) je ředitelkou Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Absolvovala vysokoškolské vzdělání v oboru sociologie, veřejné a sociální politiky na FSV UK. Dlouhodobě se profesně věnuje tématům trh práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce a pracovní podmínky zaměstnanců, a to zejména ve vazbě na probíhající procesy automatizace, robotizace a digitalizace. Působí rovněž na FHS UK, kde přednáší problematiku regionální politiky. Absolvovala odborné stáže ve Španělsku, Portugalsku, Rakousku a v Japonsku.

Ing. Jana Váňová

(jana.vanova@vupsv.cz) pracovní kariéru zahájila na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, kde nastoupila na mezinárodním odboru, později byla zapojena do přípravy Evropského sociálního fondu. V roce 2004 a 2005 působila v rakouské společnosti ŌSB Consulting, kde byla odpovědná za řízení projektu v rámci programu INTERREG IIIA pro ČR a Rakousko a koordinaci aktivit v rámci projektu Mutual Learning Program. Od roku 2006 do srpna 2018 působila jako konzultant ve společnosti NVF o. p. s., kde se podílela na přípravě operačního programu Lidské zdroje pro zaměstnanost v gesci MPSV. Od roku 2019 působí na VÚPSV v. v. i., kde je zapojena do výzkumné činnosti v oblasti trhu práce a zaměstnanosti; podílí se například na projektech zaměřených na flexibilní formy práce a dopady digitalizace na trh práce.

VÚPSV, v. v. i.
Dělnická 213/12
170 00 Praha 7

tel.: +420 211 152 711
e-mail: vupsv@vupsv.cz
datová schránka: xy9n88n
<https://www.vupsv.cz>

tým: Trh práce a zaměstnanost
vedoucí týmu:
Mgr. Jaromíra Kotíková
jaromira.kotikova@vupsv.cz

© Výzkumný ústav práce
a sociálních věcí, v. v. i.
Praha, 2020

Policy Briefs VÚPSV, v. v. i.
ISSN 2694-9482