

3) Návrh implementace výsledků šetření a pilotního ověření do legislativy ČR

Návrh legislativních opatření byl v průběhu jeho přípravy diskutován na společných jednáních se zahraničními partnery, a to zejména z hlediska jejich fungování v praxi.

Níže navrhovaná legislativní řešení by měla zlepšit pozici na trhu práce oběma kategoriím, tedy osobám 50+ i matkám s dětmi do 15 let.

a) Pracovně právní legislativa – zákoník práce

Doporučuje se zpřesnění úpravy zkrácených úvazků a zavedení nových institutů. Umožnění zkrácených úvazků zaměstnavateli podpořit snížením odpisů na sociální zabezpečení nebo jinou daňovou úlevou.

- i. **Zavedení možnosti přechodu zaměstnance na zkrácený úvazek v případě, že pracuje ve firmě nejméně 6 měsíců a o tuto změnu požádá.** Např. v německém zákoníku práce je tato možnost podmíněna minimálním počtem zaměstnanců ve firmě, kde jich musí pracovat nejméně 15 a nepřekáželi-li zkrácení pracovního organizační či provozní důvody anebo tomuto snížení brání nepřiměřené náklady.
- ii. **Návazně na předchozí úpravu zavést možnost zkrácených úvazků v rámci části pracovního týdne** – tzv. „stlačený týden“, např. úvazek na 2 nebo 3 dny po deseti hodinách práce denně apod.
- iii. **Podpora možnosti přechodu ze zkráceného pracovního úvazku na plný úvazek (prodloužení pracovního úvazku).** V případě, že zaměstnavatel vytváří nové pracovní místo na plný úvazek, je povinen přednostně je nabídnout zaměstnanci s částečným úvazkem, který o to požádal. Tato povinnost neplatí, jestliže takovému řešení brání provozní důvody nebo požadavky ostatních zaměstnanců s částečným úvazkem.
- iv. **Úprava znění § 86, odst. 3 následovně: (3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 52 týdnů po sobě jdoucích.** Původní ustanovení § 86, odst. 3, vytváří pro firmy, kde odborové organizace nepůsobí, nerovné podmínky, neboť nemohou překročit délku vyrovnávacího období 26 týdnů. Z pohledu praxe, je vyrovnávací období v délce 52 týdnů smysluplné pro všechny firmy, pro něž jsou typické sezónní práce, například ve stavebnictví, kdy je vhodné práci alokovat do týdnů a měsíců, v nichž je technologicky možné tuto práci vykonávat. Vyrovnávací období v délce 52 týdnů by přispělo i předcházení šedé ekonomice.
- v. **Specifikace podmínek a pravidel při vytvoření sdíleného pracovního místa.** Sdílené pracovní místo vznikne dohodou zaměstnavatele a zaměstnanců o rozdělení práce na jednom pracovním místě mezi dvě nebo více osob. V případě, že jeden ze zaměstnanců nemůže dočasně z důvodu překážek v práci vykonávat, zastoupí ho spolupracovník nebo spolupracovníci, kteří na základě dohody s tímto postupem souhlasili. Ne vždy však lze tuto dohodu umožnit u malých firem, kde je větší kumulace funkcí, a s ohledem na malý počet zaměstnanců tak zaměstnavatel nemá možnost z provozních důvodů takové řešení akceptovat. V případě ukončení pracovního poměru jednoho ze spolupracovníků nekončí pracovní poměr ostatním spolupracovníkům. Výpověď podaná ostatním spolupracovníkům jen na základě ukončení pracovního poměru jednoho z nich bude považována za neplatnou.
- vi. **Zavedení institutu „práce z domova“**, resp. zpřesnění dosavadní úpravy obsažené v § 317 zákoníku práce týkající se pracovněprávních vztahů zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. U této formy zaměstnávání je třeba odstranit některé nevýhodné podmínky, kdy např. při jiných důležitých osobních překážkách v práci tomuto pracovníkovi nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, ani mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Dále je nutné upravit podmínky, za kterých lze tuto formu práce ukončit, např. provozní či organizační a dále posoudit případné daňové úlevy pro zaměstnavatele při poskytování příspěvků na opotřebení zařízení či výdaje za energie.
- vii. **Zavedení institutu „práce na zavalanou“.** Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o vykonávání práce podle aktuálních potřeb zaměstnavatele na plnění zakázek firmy. Podstatnou náležitostí dohody je stanovení, týdenního, nebo v případě sezónnosti nebo výkyvů ekonomického cyklu firmy, stanovení měsíčního či kvartálního počtu hodin. V případě, že se jedná o stanovenou denní kvótu, je nutné v dohodě upřesnit v jakém časovém předstihu je zaměstnavatel povinen výkon práce oznámit, aby se pracovník stihl na pracoviště dostavit. Pracovní dny při práci na zavalanou je třeba stanovit s několikadenním předstihem, minimálně tři dny, na základě písemného rozvrhu.

b) Zákon o pojistném na sociální zabezpečení

Zavedení slev na sociální zabezpečení u vybraných typů pracovních úvazků.

c) Daňová legislativa

Zavést daňová zvýhodnění pro zaměstnavatele umožňující vytváření sdílených pracovních míst.

4) Faktory podporující přijetí navrhovaných legislativních opatření

Při prosazování novelizace legislativní úpravy flexibilních forem práce lze využít opatření navrhovaných vládou v rámci Národního programu reforem pro rok 2014. Opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti směřují prioritně k maximálnímu využití pracovního potenciálu starších osob a předcházení předčasnému opuštění trhu práce.

5) Další doporučení vyplývající z dotazníkového šetření a rozhovorů

Doporučení pro EU

Pro ESF - v rámci projektů věnovat větší podporu aktivní politiky zaměstnanosti a flexibilních forem pracovních úvazků s cílem podpořit zaměstnatelnost osob 50+ a matek s dětmi do 15 let. Zjednodušit legislativu a administrativu EU. Stanovit jednoduché postupy a návody, co mají subjekty učinit v případě, kdy o něco žádají.

Stanovit členským státům EU minimální hranici výše příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti procentuálně z hrubého domácího produktu s cílem podpořit větší rozvoj pomoci státu při vytváření podmínek pro zvyšování zaměstnanosti.

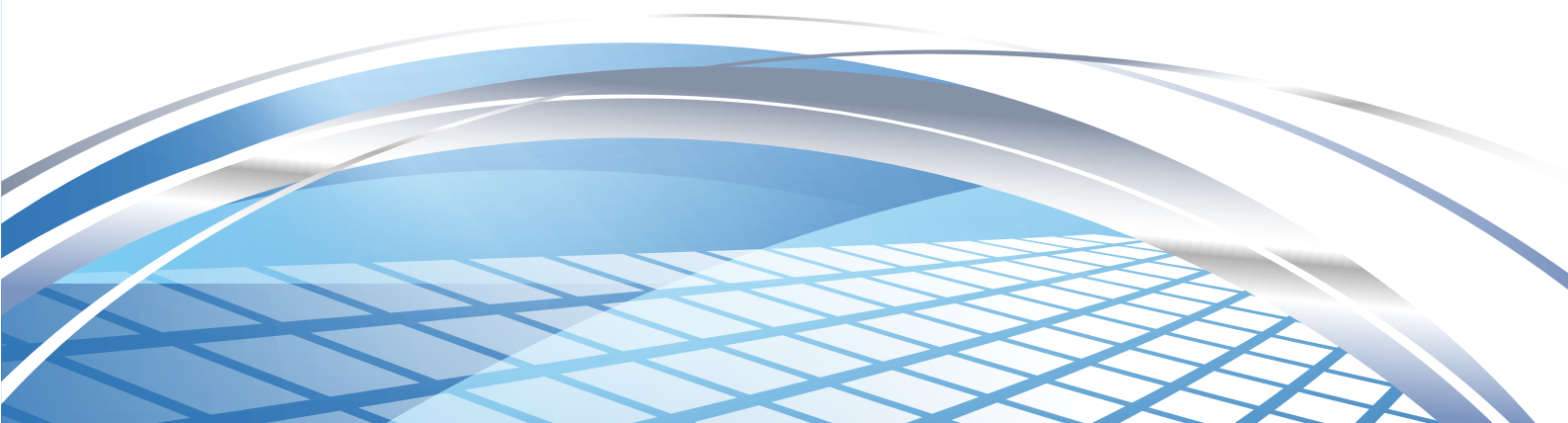
Doporučení pro vládu ČR

- Daňové úlevy zaměstnavatelům cílené na zaměstnávání matek s dětmi do 15 let a osob 50+.
- Snížit hranici odchodu do důchodu.
- Prodloužit zákonem stanovenou dobu dovolené pro matky s dětmi do 15 let, aby mohly snadněji řešit péči o dítě v době prázdnin.
- Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je podfinancovaná. (Zatímco ve většině zemí EU se pohybuje okolo 1 %, v ČR se tento podíl pohybuje pouze kolem 0,1% hrubého domácího produktu). MPSV (2012) uvádí mezi hlavními nástroji APZ rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Matky s dětmi do 15 let kromě rekvalifikace žádný z těchto nástrojů nejmenují v rozhovorech, a tudíž pravděpodobně neznají.
- Zjednodušit legislativu ČR (nedělat složitější, komplikovanější a více omezující předpisy než požaduje EU).

Výše uvedená doporučení platí obdobně pro V 4.

Doporučení zaměstnavatelům

- Vést aktivní dialog s úřady práce, sdělovat jim své připomínky k opatřením aktivní politiky zaměstnanosti navrhovaným úřady práce a vládou a také zkušenosti s již realizovanými projekty z pohledu malých a středních firem.
- Sdělovat jim své potřeby včetně návrhů na možnou podporu při vytváření míst s flexibilními pracovními úvazky.
- Využívat všechny formy zaměstnávání, které jim zákoník práce umožňuje.



IMPLEMENTACE PŘÍSTUPŮ K FLEXICURITĚ V MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNICÍCH

NÁVRH LEGISLATIVNÍCH DOPORUČENÍ

Projekt „Implementace přístupů k flexicurity v malých a středních podnicích (MSP) v podmínkách České republiky s využitím zahraniční spolupráce“, registrační číslo CZ.1.04/5.1.01/77.00248, je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Přístupy flexicurity zahrnují dopady v podobě délky pracovní doby, úpravy výše pracovních úvazků, úpravy pracovních smluv, ale také změny v platbách sociálního zabezpečení a další. V rámci implementace opatření flexicurity v podmínkách České republiky je jedním z výstupů projektu návrh legislativních doporučení (klíčová aktivita 06) obsahující vlastní závěry z provedených šetření i přenos zahraniční dobré praxe. Podkladem pro návrh legislativních doporučení jsou dotazníková šetření provedená u tří cílových skupin - zaměstnavatelů, matek s dětmi do 15 let a osob 50+, přičemž poslední dvě skupiny jsou ohroženy sociálním vyloučením. V rámci přípravy legislativních doporučení byla provedena analýza aktuální situace v legislativě ČR.

Návrhy legislativních doporučení v oblasti pracovního práva, politiky zaměstnanosti - formy podpor včetně dopadů v oblasti sociálního zabezpečení mají za cíl umožnit pružné a spolehlivé uspořádání smluvních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaručující zaměstnanci jistotu zaměstnatelnosti a poslouží k dialogu se sociálními partnery a jako podněty směrem k zákonodárným orgánům v ČR.

1) Analýza aktuální situace v legislativě ČR

a) podmínky pro flexibilní formy práce v zákoníku práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, upravuje pracovní poměr, pracovní dobu a dohody o pracích mimo pracovní poměr zejména v části II., III. a IV. Obecně lze konstatovat, že níže popsání ustanovení zákoníku práce umožňují poměrně široké využití krátkodobých, částečných a jiných flexibilních pracovních úvazků.

Pracovní poměr na dobu určitou § 39

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení.

Dohoda o provedení práce § 75

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Dohoda o pracovní činnosti § 76

Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Kratší pracovní doba § 80

Při kratší pracovní době nazývané též jako práce na částečný úvazek pobírá zaměstnanec mzdu nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

K tomu § 241, odst. 2 umožňuje, požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby § 83, § 84

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Pružné rozvržení pracovní doby § 85

Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Vyrovňovací období, do kterého může být zaměstnavatelem pružná pracovní doba rozvržena, může být realizováno jako jeden pružný pracovní den, nebo pracovní týden, ale také 4 pracovní týdny a více.

Konto pracovní doby § 86, § 87

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést pouze kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3. (např. státní zaměstnanci)

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovňovací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny, a
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

Z hlediska praxe jsou výše uvedená ustanovení vyhovující a poskytují zaměstnanci i zaměstnavateli určitou flexibilitu. U zaměstnanců bez stálého pracovního poměru a příjmu mohou vyvolávat určitou sociální nejistotu dohody o provedení práce a dohody pracovní činnosti, kde v případě, že zaměstnanec u dohody o pracovní činnosti nedosahuje výdělku alespoň 2 500 Kč v kalendářním měsíci, není zdravotně ani sociálně pojištěn a z dohody o provedení práce se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, jestliže je měsíční příjem na základě dohody o provedení práce nižší než 10 000 Kč.

b) flexibilní formy práce nespécifikované v zákoníku práce

Sdílená pracovní místa a práce z domova

Zákoník práce sice výslovně neupravuje sdílená pracovní místa a práci z domova, ale umožňuje dohody o těchto i dalších formách flexibilní práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud nejsou v rozporu s ustanoveními zákoníku práce (maximální délka pracovní doby apod.). Vznik uvedených smluvních vztahů má značnou volnost a lze jich bezproblémově dosáhnout, následně ale pak jejich zánik může působit problémy, např. při výpovědi jednoho z pracovníků podílejících se na sdíleném místě. Zde tedy považujeme za žádoucí, aby tato úprava byla v zákoníku práce upravena a napomohla tak rozvoji této formy flexibilní práce.

Pozn.: V EU vytváří právní rámec pro flexibilní formy práce Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

2) Výsledky šetření a pilotního ověření

a) cílová skupina zaměstnavatelů (MSP)

Do této skupiny dotazovaných patří osoby na následujících pozicích: vlastník, jednatel, vedoucí ekonomického nebo personálního úseku, ostatní členové vedení.

Z dotazníkových šetření vyplynula následující zjištění:

- Nejvíce zúčastněných osob bylo zaměstnáno na pozici vyššího managementu.
- Téměř všichni respondenti považují externí zaměstnání jako jistotu zaměstnání.
- Všechny osoby mají zájem se vzdělávat, zvyšovat si kvalifikaci či se rekvalifikovat.
- Zastávat jinou pracovní pozici, než je v současné době vykonávána, je připraveno 80 % dotazovaných osob.
- Zaměstnavatelé odmítají kolektivní dohodu o mzdách až v 65 %.
- Pohyblivý fond pracovní doby by uvítalo 80 % dotazovaných osob.
- Zaměstnavatelky považují podporu žen za nedostatečnou až nulovou, domnívají se, že by stát měl více chránit matky s dětmi do 15 let tak, aby měly vyšší jistotu zaměstnání a větší ochranu při nemoci.
- Zaměstnavatelé postrádají výhody ze strany státu za zaměstnávání matek s dětmi do 15 let.
- K zaměstnávání osob 50+ by motivovala finanční podpora, úleva na dani, úleva na sociálním a zdravotním pojištění.
- Zaměstnavatelé vnímají ochranu všech zaměstnanců ze strany zákoníku práce jako příliš silnou a spočívající pouze v obtížnosti a komplikovanosti propouštění, které však vnímají jako faktor zvyšující nezaměstnanost.

b) cílová skupina osob 50+

Z dotazníkových šetření vyplynula následující zjištění:

- Současná pracovní smlouva vyhovuje 98 % dotazovaných.
- 85 % upřednostňuje plný pracovní úvazek. Zkrácený úvazek nevyhledávají.
- 76 % nevyhovují nastavené kompenzace při ztrátě zaměstnání včetně sociálních dávek a 80 % nestačí dávky v nemoci tak, aby nebyla ohrožena jejich životní situace.
- Většina osob (75 %) je ochotná přistoupit na úpravu nebo snížení benefitů k udržení si zaměstnání.
- V posledních 12 měsících umožnil zaměstnavatel vzdělávat se při zaměstnání a zapojit se také do systému celoživotního vzdělávání 75 % respondentů. Téměř všichni se shodují, že vzdělávání zvyšuje pravděpodobnost udržení si zaměstnání.

- Upravit si pracovní dobu dle individuálních potřeb má zájem 83 % a 76 % by vyhovoval pohyblivý fond pracovní doby.
- Státu by dotazovaní doporučili dotovat pracovní místa pro osoby 50+ a snížit hranici odchodu do důchodu.
- O odchod do předčasného důchodu nejeví dotazovaní velký zájem, obecně o něm spíše neuvažují (70 %).
- 92 % není spokojeno se současnou politikou zaměstnanosti v ČR.

c) cílová skupina matek s dětmi do 15 let

Z dotazníkových šetření vyplynula následující zjištění:

- Většina z žen (82 %) má 1-2 děti do 15 let věku.
- Délka poslední mateřské (rodičovské) se u dotazovaných žen pohybuje nejčastěji v rozsahu 2 až 3 roky (44 %).
- Respondentky dávají spíše přednost plnému pracovnímu úvazku (54 %). Téměř všem respondentkám by vyhovovaly individuální úpravy pracovní doby, resp. flexibilní pracovní doba bez pozdně odpoledních a nočních směn.
- Stát by měl podle většiny dotázaných více chránit matky s dětmi do 15 let tak, aby měly větší jistotu zaměstnání a zaměstnavatel měl výhody, pokud matky s dětmi do 15 let zaměstnává.
- Při ztrátě zaměstnání by matky s dětmi do 15 let uvítaly možnost vrátit se do zaměstnání alespoň na zkrácený úvazek.

d) obecné závěry a návrhy řešení pro jednotlivé cílové skupiny

- Pracovněprávní vztah většiny osob zahrnutých do projektu je práce na plný úvazek (59 %), dále pak práce na dobu neurčitou (34 %).
- 70 % zúčastněných osob dává přednost plnému pracovnímu úvazku.
- Většina lidí nemá zájem o předčasný odchod do důchodu, a to konkrétně 30 % v žádném případě; 33 % lidí zájem spíše nemá.
- Ani jedna zúčastněná osoba není zcela spokojena se současnou politikou zaměstnanosti v ČR a pouze 8 % lidí je spíše spokojeno. Oproti tomu 42 % zúčastněných lidí je nespokojeno se současnou politikou zaměstnanosti v ČR a 45 % je spíše nespokojeno.
- 75 % respondentů nemocenské dávky v případě nemoci (spíše) nestačí.
- Stát by mohl daňovými úlevami, zvýhodňováním firem, které poskytují a umožňují práci z domova ženám a mužům s malými dětmi pomoci k vyšší flexibilitě. K vyšší jistotě zaměstnání by mohl přispět právní ochranou matek s dětmi do 15 let, delší zákonnou lhůtou, kdy je matce jištěno pracovní místo, kompenzací nemocenských či zkrácených pracovních úvazků. Obecně je ochrana zaměstnanců ze strany státu považována dotazovanými zaměstnanci za nízkou až nulovou.

Jedním ze závěrů, vzešlých z diskusí s podnikateli a zahraničními partnery bylo jednoznačné doporučení, aby podpora flexibilních forem ze strany zaměstnavatelů byla pro ně ekonomicky výhodná. Z hlediska motivace zaměstnavatelů se jeví jako vhodné podporovat doposud málo využívané formy pracovních úvazků jako jsou sdílená místa a jejich zřizování pro osoby 50+ a matky s dětmi do 15 let, práci z domova (zejména pro matky s dětmi do 15 let) a zaměstnavatelům v těchto případech poskytovat slevy na daních a sociálním pojištění. Dalším účinným řešením by mohlo být zavedení možnosti, aby zaměstnávání osob 50+ a matky s dětmi do 15 let bylo kompenzačním opatřením oproti stávající povinnosti zaměstnávat ZTP či nakupovat jejich produkty.

Sdílená pracovní místa a jejich vytváření lze podpořit např. formou

- a) příspěvků na mzdu v prvních 6 měsících
- b) daňovým zvýhodněním zaměstnavatele, který vytvořením sdíleného pracovního místa umožní
 - i. sdílená pracovní místa pro matky s dětmi do 15 let
 - ii. sdílená pracovní místa pro osoby 50+, mezigenerační tandemy - mohou se podílet na výcviku nových pracovníků

Příklady možných ekonomických zvýhodnění zaměstnávání osob 50+

- Snížení odvodů za zaměstnance
- Daňová úleva pro zaměstnavatele
- Poskytování dotací na zaměstnávání osob 50+
- Poskytování dotací na školení osob 50 +