

Směry hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

Lenka Říhová

Hodnocení prací a činností podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti je nejen základem výdělkové diferenciace u jednotlivých zaměstnavatelů, ale do značné míry i prostředkem pro určování výdělkového a společenského postavení skupin obyvatelstva. Hodnocení prací a činností podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti je ale také velmi citlivou oblastí pracovněprávních a obdobných vztahů. Hodnocení prací a činností na základě výše uvedených faktorů je nástrojem výdělkové ochrany a základním prvkem diferenciace zaměstnanců. Vhodným nastavením metody hodnocení prací lze seřadit jednotlivé práce dle jejich náročnosti a nastavit tak vhodnou diferenciaci odměn za práci.

Lidská práce je činností, která doprovází lidské jednání již od počátku, ovšem obsah a charakteristika lidské práce není v čase neměnná a snadno definovatelná. Nejčastěji je práce definována ve smyslu trhu, jako uvědomělá a cílevědomá lidská činnost zaměřená na dosažení užitečného výsledku. V návaznosti na současné dění na pracovním trhu tedy mimo jiné dochází k nahrazování rutinní živé práce prací automatizovaných strojů a robotů a roste důraz na práci jako na kulturní potřebu. Ukazuje se, že práce je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013). Je tak zřejmé, že metoda hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací má zásadní význam pro jedince i společnost jako celek.

Nejen, že cesta k přesnému vymezení pojmu práce není vždy jednoduchá, stejně tak je tomu u vymezení obsahu dané práce. V současně platném Katalogu prací ve veřejných službách a správě a Katalogu správních činností (Nařízení vlády č. 302/2014 Sb. a Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.) je práce vymezena pomocí popisu předmětu (objektu) a popisem procesu.

Je důležité upozornit, že probíhající odborné práce se nevztahují na hodnocení prací (výstupů) již vykonaných určitým pracovníkem, ale na hodnocení složitosti odpovědnosti a namáhavosti prací jako takových. Významným činitelem hodnocení jsou kritéria (ukazatele) hodnocení, tzn. hlediska, resp. měřítko (v některých metodách označená také jako faktory), podle kterých se hodnocení provádí. Při jejich výběru je důležité vyjasnit si odpověď na otázku co hodnotit, která logicky vyplývá ze stanovených cílů hodnocení práce (hodnotit jen obsah práce a pracovní podmínky, nebo i osobní pracovní vlastnosti a schopnosti pracovníka či bezpečnost práce apod.). Ve známých systémech se v určitém poměru kombinují nebo mísí kritéria, na základě kterých se hodnotí samotná pracovní činnost a pracovní podmínky.

Základním nositelem „objektu“ hodnocení práce by tedy měla být pracovní činnost (pracovní proces) vztahovaná jak na

popování, tak na zaměstnání, na pracovní činnosti i funkce - podle možnosti v integrované podobě.

Cílem odborných prací v roce 2016 bylo vytvořit dostatečnou informační základnu a celkový přehled o využívání a používání jednotlivých metod hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a tím zajistit relevantní základy pro analýzu současně využívané analytické metody a posouzení aktuálnosti jednotlivých hodnotících hledisek.

Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací je komplexní problematika, která zasahuje nejen do mnoha oblastí života jedince, ale zároveň má vliv na sestavování platových tarifů a tím na rozpočet státu. Je proto stěžejní se této problematice věnovat kontinuálně a zároveň zohlednit všechny oblasti dopadů a dalšího využití hodnocení prací.

Hodnocení prací má využití zejména pro následující oblasti:

- plánování práce v organizaci - organizace a utváření (projektování) práce;
- základ pro přípravu zaměstnanců a jejich vzdělávání (včetně zácviku, školení, rekvalifikace apod.);
- odměňování;
- hodnocení výkonu a výkonnosti zaměstnanců;
- pracovně-právní vztahy.

V souvislosti se změnou a vývojem nejen pracovního trhu, ale i celé společnosti se ukazuje potřeba vědecko-výzkumně přehodnotit i práci (její obsah a charakter), možnosti jejího zefektivnění a zkulturnění v podmínkách vědecko-technického rozvoje i dalších změn, ke kterým dnes na jednotlivých úrovních národního hospodářství dochází.

S ohledem na vývoj pracovního trhu zůstává otázkou, zda je možné využít jednu metodiku hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, kterou by bylo možné posoudit všechny dosavadní a nově vznikající práce. Novým rozměrem pro tuto problematiku také může být odlišné hodnocení psychické zátěže, ilustrujícím příkladem je práce řidiče automobilového vozidla před třiceti lety a dnes. Přestože se složitost řízení značně snížila díky nových technologiím, může jeho práce být složitější z důvodu zvýšení psy-

chické zátěže při řízení. Rapidně se zvýšila rychlost, hustota provozu i chování ostatních řidičů. Na systém hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací by se z tohoto důvodu mělo nahlížet jinak, než tomu bylo před třiceti, čtyřiceti či padesáti lety.

Analýzou byly zmapovány nejnámější metody hodnocení prací jako je systém REFA, NEMA (National Electrical Manufacturers Association, 1949) a další metody a systémy níže uvedené. Z poznatků vyplývá, že systém REFA, obdobně jako System Bedaux či metoda NEMA, jsou systémy využitelné spíše pro výrobní sféru, ovšem hodnotit na základě těchto metod jiné než manuální (dělnické) práce by nebylo vhodné. Přesto je nutné podotknout, že například metoda NEMA v historii byla využita i pro hodnocení nedělnických prací, ovšem zde je potřebné zohlednit časové období aplikace, tedy polovinu 20. století, tedy období, kdy se nedělnické práce zásadním způsobem odlišovaly od prací ve 21. století. Další posuzovanou metodou byla metoda porovnání kritérií podle E. J. Benge. Obdobně jako v dalších metodách i zde se odrážejí kritéria ženevského schématu a může sloužit spíše jako jeden z úhlů pohledu, jak na systém hodnocení prací nahlížet. Dále je nutné zmínit i Metodu rozhodovacích skupin, tedy metodu, která se od předcházejících metod zásadně liší. Hodnotícím kritériem zde jsou kompetence k rozhodování. Jedná se o zajímavou myšlenku zúžení kritérií hodnocení, ovšem tato metoda by nedokázala zohlednit celou šíři prací ani ve veřejných službách a správě České republiky, natož v celé ekonomice. Oproti tomu metoda Urwicka Orra využívá více kritérií, ale kritéria samotná nejsou členěna do dostatečné hloubky. Jednou z novějších metod hodnocení prací nebo spíše rámce hodnocení prací je metoda ISOS (Corominas, Coves, Lusa a Martinez, 2008).

Nutné je zohledňovat i právní ustanovení a směrnice Evropské unie. Z analýzy právních dokumentů a směrnic vystupuje do popředí určitý apel Evropské unie dbát na spravedlivé odměňování zaměstnanců, které mimo jiné vychází z hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. V určení metody hodnocení složitosti, od-

pořádku a namáhavosti je ponechána členským státům volnost v rozhodování. Je tím vytvořen dostatek prostoru pro členské státy, aby mohly aktivně vyvíjet a následně aplikovat vhodné metody.

Analýza v podnicích pak poukázala na fakt, že samy podniky pociťují potřebu řešit hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, a to zejména v důsledku dopadu právních norem, ale zároveň i z důvodu celosvětové působnosti podniků. Bylo zjištěno, že existují dva druhy řešení této situace. Prvním řešením je využití existující metody a její aplikace na daný podnik, popřípadě vytvoření úplně nové unikátní metody. Toto řešení vyžaduje nemalé náklady, časové i finanční, v podobě nejen využití personálního oddělení, ale i zapojení odborníků na danou problematiku. Druhé řešení je využití specializovaného podniku k posouzení daných prací. Největším problémem je u druhého řešení netransparentnost využívaných metod. Obě řešení jsou snadno realizovatelná pro velké podniky, ovšem objektivní posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací řeší i malé a střední podniky. Ty jsou proto mnohdy nuceny vycházet z hodnocení prací v Katalogu prací ve veřejných službách a správě.

V návaznosti na činnost podniků je potřebné také upozornit na Národní soustavu kvalifikací (dále jen „NSK“; zákon č. 179/2006 Sb.) vycházející z Národní soustavy povolání (dále jen „NSP“) vztahující se k zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Pro vytváření NSK by mělo být primární vymezování profesních kvalifikací ve vazbě na NSP. Povolání (např. typové pozice) v soustavě povolání a úplně a další profesní kvalifikace v soustavě kvalifikací jsou popisovány kompetencemi (způsobilostmi), které jsou součástí jediné společné databáze (kompetenci). Vymezení prací

v NSP je značně limitováno, a to především z důvodu velmi obecně stanovených hodnotících faktorů. NSK je zaměřena hlavně na udělení certifikací, jakožto potvrzení kompetencí k dané práci.

Stěžejním rozdílem v posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací ve státní sféře a v podnicích je ten, že podnikům může chybět globální pohled na práci a okamžitá vazba na další práce. Posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací ve státní sféře je realizováno mimo jiné za podpory odborné komise pro hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, jejíž členové zastupují všechny resorty, například zdravotnictví, školství a jiná odvětví státní služby. Pokud je proto zapotřebí aktualizovat jednu práci a následně zhodnotit její složitost, odpovědnost a namáhavost, pak je k dispozici celá řada odborníků z dalších oblastí, díky nimž je možné složitost práce posoudit porovnáním globálně, napříč všemi pracemi vykonávanými ve veřejných službách a správě.

Hodnocení prací je úzce spjato s odměňováním, tedy s platovými třídami. Státní zaměstnanci a zaměstnanci ve veřejných službách v České republice, stejně jako zaměstnanci na Slovensku, se do platových tříd zařazují na základě vymezení nejnáročnější činnosti. Pro zařazení se využívají katalogy prací stanovené vládními nařízeními.

Doposud zjištěné skutečnosti dále ukazují, že pokud jsou nevhodně nastavené relace odměn za práci, pak ani sebelepší mzdový či platový systém nezaručí spokojenost zaměstnanců a tím i celé společnosti. A naopak, při vhodně nastavené cenové relaci mzdový systém s více slabiny nemusí nutně destabilizovat situaci. Mzdový či platový systém je tak často přeceňován nebo naopak nedoceňován. Z to-

hoto důvodu výzkumný tým považuje za důležité zabývat se nejen hodnocením prací, ale i jejich dopadů v podobě mzdového systému.

Při sumarizaci poznatků je patrné, že výzkum hodnocení prací má zvláštní postavení, protože právě proces hodnocení práce (v nejširším slova smyslu) může být nejen neomezeným zdrojem poznatků o možnostech a potřebě změn, ale i uznávanou metodou řízení. Významnou úlohu sehrává hodnocení práce i při vytváření podmínek pro náležitou diferenciaci v odměňování a tím zároveň k předcházení konfliktním vztahům v rámci tripartity na všech úrovních řízení.

Literatura:

- Buchtová B., Šmajš J. a Boleloucký, Z., 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing. ISBN: 978-80-247-8585-1.
- Corominas A., Coves A. M., Lusa A. a Martinez, C., 2008. *ISOS: A job evaluation system to implement comparable worth*. *Intangible Capital*. ISSN: 1697-9818
- Nářízení vlády č. 302/2014 Sb.
- Nářízení vlády č. 222/2010 Sb.
- National Electrical Manufacturers Association, 1949. *Manual of procedure use of NEMA salaried job rating plan*. New York. Dostupné z: <https://catalog.hathitrust.org/Record/010007076>
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Autorka Ing. Lenka Říhová (lenka.rihova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovníce Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, Praha 7, Česká republika. Autorka je Ph.D. studentkou na Vysoké škole finanční a správní, a. s., studijního programu Hospodářská politika a správa

Novela zákona o zaměstnanosti přináší změny nejen u agenturního zaměstnávání

Novela zákona o zaměstnanosti nabyla účinnosti dne 29. 7. 2017. Změny nastávají zejména u agenturního zaměstnávání, zavádí se například kauce, kterou budou muset agentury práce složit. Novela dále ruší možnost přivydělat si v rámci nekolidujícího zaměstnávání na dohodu o provedení práce a přináší změny i v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a u zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR.

"Jde nám zejména o to, aby zprostředkování zaměstnání prováděly seriózní agentury práce, které mají potřebné zázemí a splňují určitě standardy. Proto budou muset agentury, a to i ty, které už povolení k agenturnímu zaměstnávání mají, složit kauci ve výši 500 tisíc korun. Agenturní zaměstnanci také už nesmí mít nižší platy a horší pracovní podmínky v porovnání s běžnými zaměstnanci," uvedl náměstek ministryně pro řízení sekce zaměstnanosti Jiří Vaňásek. Kauce má eliminovat účelové zakládání agentur práce a obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Agentury práce a uživatelé jsou dále povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než u kmenového zaměstnance. Novela dále zavádí definici zastřehného zprostředkování zaměstnání a lépe upravuje přestupky. Nové ustanovení v zákoníku práce rovněž stanoví, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby agenturní pracovník nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo u něj konal v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Novela zákona rovněž ruší možnost přivydělat si na základě dohody o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. Dosud si mohli uchazeči o zaměstnání takto přivydělat až 5500 korun měsíčně. Nově to bude umožněno jen na dohodu o pracovní činnosti či v pracovním nebo služebním poměru.

Novela také zavádí režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání vyplývající z vedení v evidenci kvůli nemoci či úrazu. Uchazeč bude povinen doložit svoji nemoc, úraz, ošetření či vyšetření u lékaře na příslušném závazném potvrzení.

V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se zřizuje evidence plnění povinného podílu, která poskytne přehled o jednotlivých dodávkách realizovaných v rámci náhradního plnění.

Zdroj: MPSV