

BARIÉRY A MOŽNOSTI VYUŽITÍ FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE V ČR Z KOMPARATIVNÍ PERSPEKTIVY

Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255

Zadavatel studie: MPSV ČR

Zpracovatel: Sociologický ústav AV ČR v.v.i.

Řešitelský tým:

Mgr et. Mgr. Lenka Formánková

Mgr. Radka Dudová. Ph.D.

PhDr. Marta Vohlídalová

Oborný garant MPSV: Ing. Roman Hrnčíř

Doba trvání projektu: 2/2011 – 12/2011

Prosinec 2011

Tematické zaměření výzkumné zprávy

Výzkumná zpráva prezentuje výsledky komparativní studie opatření na podporu flexibilních forem zaměstnání ve vybraných evropských zemích a v České republice. Cílem je představit opatření na podporu flexibilních forem práce jak jsou v různých podobách rozvíjeny v Dánsku, Francii, Holandsku, Švédsku a Slovinsku a dále analyzovat do jaké míry je možné tyto modely aplikovat v České republice. Studie je primárně zaměřena na problematiku práce na částečný úvazek dle požadavků zadavatele.

Specifické zaměření studie:

- a) Deskriptivní analýza legislativních opatření v oblasti využívání flexibilních pracovních úvazků a dostupná opatření na podporu těchto forem zaměstnávání v České republice.
- b) Deskriptivní analýza současné situace na českém trhu práce v kontextu Evropské unie a také v komparaci s vybranými 5 státy s vysokou mírou participace žen na trhu práce.
- c) Analýza zkušeností vybraných členských států Evropské unie s využíváním flexibilních forem práce. Zkoumány jsou dopady opatření na zaměstnanost a ekonomické postavení žen a mužů.
- d) Analýza potenciálu opatření, zvláště pak práce na zkrácený úvazek, usnadnit kombinaci péče o děti a placeného zaměstnání a důsledků využívání těchto úvazků pro postavení žen s malými dětmi na pracovním trhu.
- e) Analýza přenositelnosti dobré praxe analyzovaných zemí do českého kontextu a návrhy opatření ke změně stávající praxe v České republice.

Obsah

1 Přehled hlavních zjištění	6
1.1 Dostupnost flexibilních forem práce v České Republice	6
1.1.1 Nabídka a poptávka po částečných úvazcích	7
1.2 Mezinárodní srovnání	8
1.3 Bariéry rozšíření částečných úvazků v ČR	8
1.3.1 Kulturní a strukturální faktory	8
1.3.2 Bariéry na straně zaměstnanců	9
1.3.3 Bariéry na straně zaměstnavatelů	10
1.4 Doporučení	11
2 Situace a právní úprava částečných úvazků v mezinárodní perspektivě – informační listy analyzovaných zemí	14
2.1 Česká republika	14
2.2 Francie	16
2.3 Nizozemí	19
2.4 Švédsko	22
2.5 Dánsko	24
2.6 Tabulka – komparace vybraných zemí v opatřeních týkajících se dostupnosti částečných úvazků	29
3 Úvod	30
3.1 Metodologie výzkumu	35
4 Flexibilita práce v České republice	38
4.1 Ekonomická participace žen	38
4.2 Sociální politika	39
4.2.1 Instituce péče o děti	39
4.2.2 Rodičovská a mateřská dovolená	40
4.2.3 Ochrana v nezaměstnanosti	42
4.3 Flexibilita práce z historické perspektivy	43
4.4 Současná legislativní úprava flexibility na trhu práce	45
4.4.1 Flexibilita pracovních smluv	46
4.4.2 Flexibilní formy organizace práce	48
4.4.3 Částečné úvazky v ČR	50
4.5 Využívání flexibilních forem práce v ČR	52
4.6 Bariéry práce na částečný úvazek na straně zaměstnanců	53
4.6.1 Ekonomická nevýhodnost	53
4.6.2 Nízké finanční ohodnocení a nedostupnost benefitů	54
4.6.3 Stírání hranic soukromého a pracovního života, přesčasová práce	54
4.6.4 Nízká míra ochrany a nedobrovolnost	54
4.6.5 Zkrácený úvazek, ale plná náplň práce	55
4.6.6 Omezený pracovní postup, riziko ztráty zaměstnání a snížená zaměstnatelnost	55
4.7 Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů	56
4.7.1 Obavy z negativního dopadu na chod a prosperitu podniku	57
4.7.2 Obavy z administrativní a finanční zátěže	57
4.7.3 Výhody částečných úvazků z pohledu zaměstnavatelů	58

5 Částečné úvazky v datech: situace v ČR a mezinárodní srovnání hlavních indikátorů

60

5.1 Česká republika	60
5.1.1 Kdo v ČR pracuje na částečný úvazek?	60
5.1.2 Motivace pro práci na částečný úvazek, (ne)dobrovolnost částečných úvazků a poptávka po zaměstnání na částečný úvazek	63
5.1.3 Bariéry práce na částečný úvazek	65
5.2 Mezinárodní přehled klíčových indikátorů	72
5.2.1 Přehled hlavních indikátorů vztahujících se k zaměstnání na částečný úvazek	73
5.2.2 Souvislost mezi rozšířením částečných úvazků a hlavními indikátory zaměstnanosti	80
5.2.3 Kvalita částečných úvazků a poptávka po částečných úvazcích v evropských zemích	83
5.3 Shrnutí	92

6 Nizozemí

95

6.1 Míra ekonomické aktivity žen	95
6.2 Ekonomická situace	95
6.3 Typ sociálního státu	96
6.3.1 Rodinná politika	96
6.3.2 Podpora v nezaměstnanosti	98
6.4 Současná legislativní úprava flexibilní práce	98
6.4.1 Typy úvazků v národní legislativě	100
6.4.2 Rozsah ochrany zaměstnanců v legislativě	100
6.5 Částečné úvazky	102
6.5.1 Nárokovost u rodičů s dětmi a u jiných skupin	103
6.5.2 Návaznost na rodičovskou dovolenou	103
6.5.3 Nástroje podpory zavádění u zaměstnavatelů	103
6.6 Hodnocení pozitivních a negativních dopadů	103

7 Francie

106

7.1 Míra ekonomické aktivity žen	106
7.2 Ekonomická situace	107
7.3 Typ sociálního státu	107
7.3.1 Rodinná politika	108
7.3.2 Podpora v nezaměstnanosti	109
7.4 Současná legislativní úprava flexibilní práce	110
7.4.1 Typy úvazků v národní legislativě	110
7.4.2 Rozsah ochrany zaměstnanců v legislativě	112
7.5 Částečné úvazky	114
7.5.1 Nárokovost u rodičů s dětmi a u jiných skupin	116
7.5.2 Délka zkrácených úvazků	117
7.5.3 Ošetření možnosti změnit rozsah úvazku zaměstnancem	118
7.5.4 Nástroje podpory zavádění u zaměstnavatelů	118
7.6 Hodnocení pozitivních a negativních dopadů	118
7.7 Historie a diskuse	120

8 Švédsko

123

8.1 Míra ekonomické aktivity žen	123
8.2 Ekonomická situace	123
8.3 Typ sociálního státu	124
8.3.1 Rodinná politika	124
8.3.2 Podpora v nezaměstnanosti	126
8.4 Současná legislativní úprava flexibility práce	127
8.4.1 Ochrana zaměstnanců	128
8.5 Částečné úvazky	129
8.5.1 Nárokovost na částečný úvazek u určitých skupin zaměstnanců	130
8.6 Historie a diskuse	131
9 Dánsko	133
9.1 Míra ekonomické aktivity žen	133
9.2 Ekonomická situace	134
9.3 Typ sociálního státu	134
9.3.1 Rodinná politika	136
9.3.2 Rozsah ochrany zaměstnanců v pracovně-právní legislativě	138
9.3.3 Flexibilní formy práce	139
9.4 Částečné pracovní úvazky	141
9.4.1 Týdenní pracovní doba	141
9.4.2 Legislativa zkrácených úvazků	141
9.4.3 Zkrácené úvazky pro rodiče s dětmi	142
9.4.4 Přejechod mezi plným a částečným úvazkem	142
9.4.5 Ochrana pracujících na částečný úvazek v nezaměstnanosti	142
9.5 Historie a diskuse	143
10 Slovinsko	145
10.1 Míra ekonomické aktivity žen	145
10.2 Ekonomická situace	146
10.3 Sociální stát	146
10.3.1 Rodinná politika	146
10.3.2 Podpora v nezaměstnanosti	149
10.4 Současná legislativní úprava flexibilní práce	150
10.5 Částečné úvazky	151
10.6 Využívání částečných úvazků	152
11 Závěry a doporučení	154
11.1 Dostupnost flexibilních forem práce v České Republice	154
11.1.1 Nabídka a poptávka po částečných úvazcích	155
11.2 Mezinárodní srovnání	156
11.3 Bariéry rozšíření částečných úvazků v ČR	157
11.3.1 Kulturní a strukturální faktory	157
11.3.2 Bariéry na straně zaměstnanců	157
11.3.3 Bariéry na straně zaměstnavatelů	159
11.4 Doporučení	159
12 Literatura a datové zdroje	163

1 Přehled hlavních zjištění

Časová flexibilita práce (a konkrétně zaměstnávání na částečný úvazek) je pokládána za jednu z možných cest, jak zvýšit zaměstnanost v České republice a tím čelit riziku nedostatku pracovních sil, které vyplývá ze současného demografického vývoje v zemích Evropské Unie. V České republice představuje nevyužitý potenciál lidského kapitálu zejména skupina žen – matky předškolních a částečně i školních dětí. V roce 2010 bylo podle dat OECD pracujících v placeném zaměstnání 56,3 % žen z celkové populace v pracovním věku, zatímco u mužů tento podíl dosahoval 73,5 %. V porovnání se zeměmi Evropské unie je nízká zejména ekonomická participace žen ve věkových kategoriích 25-29 let a 30-34 let, přičemž s nízkou participací souvisí zejména rodičovství a následná péče o děti. V roce 2008 pracovalo v placeném zaměstnání 50,7 % matek dětí mladších 15ti let. Přerušeni účasti na pracovním trhu se přitom týká zejména matek malých dětí: placené zaměstnání mělo celkem 52,5 % matek dětí ve věku 3-5 let a jen 17,6 % matek dětí mladších tří let. Mateřství má v České republice v porovnání s jinými evropskými zeměmi velmi vysoký dopad na zaměstnanost (ČR má dlouhodobě nejvyšší hodnotu indikátoru vlivu rodičovství na zaměstnanost u žen - 41 procentních bodů - ve srovnání s průměrem EU 27 ve výši 12,1 procentních bodů (údaje za rok 2009). České ženy mají přitom velký potenciál z hlediska uplatnění na pracovním trhu – ženy v současné době v terciálním vzdělávání převyšují muže. Nevyužití tohoto potenciálu znamená plýtvání zdroji, kterými česká ekonomika disponuje.

Důvody této situace spočívají ve špatně nastavených podmínkách pro kombinování práce a péče o potomky. Hlavní omezení zde představuje na jedné straně nedostatečná nabídka formální (mimorodičovské) péče o děti a na straně druhé nedostupnost flexibilních pracovních úvazků, které by ženám umožnily uspořádat čas, který mají k dispozici, tak aby jej mohly věnovat jak placené práci, tak péči.

1.1 Dostupnost flexibilních forem práce v České Republice

Vzhledem k tomu, že hlavním cílem této práce bylo popsat a analyzovat současný stav využívání flexibilních forem zaměstnávání na českém trhu práce s důrazem na kratší pracovní dobu, zaměřujeme se zde zejména na částečné úvazky. Další formy flexibility práce jsou podrobněji analyzovány v dalších částech této zprávy.

Na částečný úvazek pracovalo v ČR v roce 2010 pouze 4 % zaměstnanců - 1,9 % mužů a 6,5 % žen (podle dat OECD¹). Částečné úvazky jsou tedy v ČR jen velmi málo rozšířené. Zároveň jsou především doménou žen. Ty tvoří v ČR celých 73,5 % skupiny osob, které pracují na částečný úvazek. Z hlediska skutečně odpracovaných hodin se jedná spíše o dlouhé pracovní úvazky (podle výzkumu Životní dráhy 2010 tráví ženy zaměstnané na částečný úvazek prací v průměru téměř 28 hodin týdně). Přitom ale naprostá většina dotázaných žen udává, že jsou zaměstnány na úvazek o rozsahu 0,5 a nižší. Odpracují tedy pravděpodobně více hodin, než mají v pracovní smlouvě (ať už formou přesčasů či další ekonomické aktivity).

¹ Podle mezinárodní klasifikace je jako částečný úvazek pro potřeby mezinárodních komparací považována výdělečná aktivita zahrnující maximálně 30 h týdně

Částečné úvazky představují v ČR formu zaměstnání, která je běžná zejména mezi lidmi (a zejména pak mezi ženami) nad 60 let věku, a vyskytují se tím častěji, čím nižší je jejich vzdělání. Výskyt částečných úvazků souvisí s pracovní pozicí: nejvíce jsou částečné úvazky rozšířeny ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a pracovníc, a dále také ve službách a prodeji. Na vedoucích a manažerských pozicích jsou rozšířeny minimálně. Dále je částečný úvazek také častou volbou žen – matek malých dětí: zejména dětí ve věku do tří let, a v určité míře i dětí ve věku 3-5 let. Se zvyšujícím se věkem dítěte se podíl žen pracujících na částečný úvazek snižuje (data z výzkumu Životní dráhy 2010).

Lze tedy říci, že částečné úvazky jsou v ČR na jednu stranu používány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, kterou využívají zejména ženy k tomu, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu se částečné úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k ohroženým skupinám na pracovním trhu – mezi lidmi s nižším vzděláním, u méně kvalifikovaných pracovních pozic a u pracovníc nad 60 let věku. O tom vypovídá i to, že v poměrně velké části případů se jedná o nedobrovolné částečné úvazky (u 48 % dotázaných žen a kolem 31 % dotázaných mužů pracujících na částečný úvazek).

1.1.1 Nabídka a poptávka po částečných úvazcích

V České republice upravuje flexibilní formy zaměstnávání zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) již od roku 2006. V praxi ale zatím nejsou tyto formy příliš využívány. Některé organizace zavádějí pružnou pracovní dobu, avšak zkrácené úvazky nebo práci z domova umožňují jen výjimečně. Většina žen a mužů je i v současnosti stále zaměstnána na pevnou a plnou pracovní dobu.

Přestože zaměstnavatelé uvádí, že částečné úvazky nabízejí (Haberlová, Kyzlinková 2009: 21), lidé tuto formu pracovní flexibility nevnímají jako dostupnou. Pouze necelá třetina dotázaných rodičů nezletilých dětí ve výzkumu Rodiče 2005² uvedla, že mají možnost zkrátit si úvazek. Nejvíce dostupné jsou částečné úvazky v malých firmách a ve feminizovaných odvětvích.

Analýza ukázala, že v případě rodičů dětí do 3 let věku by o částečný úvazek projevilo zájem 11,1 % žen (v případě žen bylo nejčastější volbou „zůstat na rodičovské dovolené“, práci na plný úvazek by volilo necelých 5 % matek dětí do 3 let věku). Daleko větší zájem o částečné úvazky se však ukázal u matek dětí „školkového“ věku (tj. 3–6 let). Pracovat na částečný úvazek by si v tomto období přálo 36 % z nich (26,3 % by si přálo pracovat na plný úvazek). Ve skutečnosti ovšem na částečný úvazek pracuje jen 5,3 % matek dětí mladších tří let a 13,5 % matek školkových dětí.

Důvodem této nenaplněné poptávky jsou kromě špatné a stále se zhoršující dostupnosti veřejné péče o malé děti i bariéry na straně zaměstnavatelů, kteří nejsou vždy ochotni nabízet částečné úvazky svým zaměstnancům, ale také otázky kvality a ekonomické výhodnosti částečných úvazků. Lze nicméně předpokládat, že pokud by byla dostatečná nabídka částečných úvazků podpořena zároveň i investicemi do rozvoje institucí péče o malé děti do 6 let, včetně institucí péče o nejmenší děti do 3 let věku, odkrývá se zde významný potenciál pro zvýšení úrovně zaměstnanosti žen v ČR.

² Reprezentativní šetření rodičů dětí do 18 let, N = 1998, SOÚ AV ČR (2005), bylo provedeno v rámci výzkumného projektu „Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“, GA ČR, č. grantu 403/05/2474.

1.2 Mezinárodní srovnání

Česká republika patří k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků v Evropě. Podobnou pozici zastávají také další postkomunistické země, jako je Slovensko nebo Maďarsko. Relativně nízké zastoupení částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v postkomunistických zemích má patrně souvislost s ekonomickou situací a nízkou úrovní příjmů, stejně jako i s dlouhou tradicí zaměstnávání na plný úvazek.

Ekonomická aktivita matek nesouvisí pouze s rozšířením částečných úvazků, ale především s celkovým nastavením společnosti, včetně rodinné a sociální politiky, genderové rovnosti a představ o ideální podobě (mateřské) péče o děti. Přesto na ni má podle mezinárodního srovnání rozšíření a dostupnost částečných úvazků vliv (čím vyšší jejich rozšíření, tím vyšší ekonomická aktivita matek malých dětí). Rozšíření částečných úvazků má také podle našich analýz pozitivní asociaci s nezaměstnaností. Čím vyšší je rozšíření částečných úvazků, tím nižší je nezaměstnanost.

Podle výzkumu ISSP patří Česká republika k zemím, kde ženy preferují částečné úvazky nejméně. Preferenci částečných úvazků ovlivňuje pravděpodobně úroveň příjmů, jelikož je vyšší v zemích s vyššími pracovními příjmy (ve Švýcarsku, Švédsku, Francii, Belgii, Finsku, Velké Británii a Dánsku). Preference částečných úvazků se do určité míry odrážejí také v tom, nakolik jsou částečné úvazky v daných zemích skutečně rozšířeny – tam, kde jsou částečné úvazky preferovány, lidé tímto způsobem i relativně často pracují.

Vliv má také kvalita těchto zaměstnání, zejména jistota práce, možnost kariérního postupu, autonomie práce a flexibilita pracovní doby. Ty jsou ve většině zemí horší u pozic na částečný úvazek v porovnání s plným úvazkem. Tam, kde je obecně kvalita částečných úvazků vyšší, je také vyšší zájem o tento typ zaměstnání. Z analýzy vyplynulo, že je možné rozlišit 3 hlavní skupiny zemí: i) země s vysokou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků, kam náleží např. Dánsko, Švýcarsko, Belgie (Flandry), západní část Německa, Irsko, Velká Británie, Norsko, Finsko a Švédsko; ii) země s nižší subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků, kam náleží např. Česká republika, Maďarsko, východní část Německa, Francie a Slovinsko a iii) země s velmi nízkou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků, kam patří např. Lotyšsko, Španělsko, Portugalsko a Bulharsko.

1.3 Bariéry rozšíření částečných úvazků v ČR

Na základě analýzy situace v České republice a její komparace s podmínkami v jiných evropských zemích lze popsat jednotlivé bariéry rozšíření práce na částečný úvazek (a to obecně nebo specificky mezi rodiči malých dětí) takto:

1.3.1 Kulturní a strukturální faktory

Legislativní bariéry

Česká pracovní legislativa zaměstnávání na částečný úvazek sice nebrání, ale ani jej nijak nepodporuje. Neexistuje zákonný nárok na snížení pracovního úvazku, a to ani v případě určitých životních situací. Ustanovení, podle kterého má být částečný úvazek poskytnut osobě

pečující o dítě mladší 15ti let, není v praxi nijak vymahatelné a zaměstnavatelé se odvolávají na „provozní důvody“, i když objektivně práci dané zaměstnankyně či zaměstnanci na zkrácený úvazek nic nebrání, případně by se obtíže daly snadno odstranit. Pracující na částečný úvazek nejsou chráněni žádnou legislativní úpravou, která by zabraňovala jejich znevýhodnění oproti pracujícím na úvazek plný.

Historická tradice

Masivní nástup žen do zaměstnání, ke kterému došlo v průběhu 50. a počátku 60. let, znamenal nástup do práce na plný úvazek – ačkoliv i v ČR byly částečné úvazky v prvním období po konci 2. sv. války viděny jako preferovaný způsob ekonomického zapojení žen. V průběhu 50. let ale došlo (zejména ze strany zaměstnavatelů) k prosazení plného úvazku jako standardní a víceméně jediné formy zaměstnání. Vývoj rodinné politiky v 70.-90. letech vedl k ustavení modelu, ve kterém žena po narození dítěte (či dětí) na relativně dlouhou dobu úplně opouští pracovní trh a vrací se do práce na plný úvazek v okamžiku, kdy nejmladší dítě dovrší věk tří let.

Na obtížnosti prosadit zaměstnávání na částečný úvazek má vliv i současná slabá pozice odborového hnutí a obecná nedůvěra v něj, která je také dědictvím komunistického režimu.

1.3.2 Bariéry na straně zaměstnanců

Finanční ohodnocení

Práce na částečný úvazek představuje riziko nižšího platového ohodnocení ve vztahu k ohodnocení pracujících na plný úvazek (zejména co se týče mimořádných odměn a různých příplatků). Práce na částečný úvazek může být pro část populace neatraktivní proto, že neposkytuje dostatečný výdělek nutný k udržení určitého (minimálního) životního standardu rodiny. V zaměstnáních s nízkým mzdovým ohodnocením se nemusí vyplatit pracovat za nižší než plnou mzdu např. vzhledem k cenám dopravy do zaměstnání. Nízká úroveň příjmů je tak patrně jedním z důvodů, proč pro mnohé pracovníky částečné úvazky ve skutečnosti zůstávají nedostupné.

Kvalita částečných úvazků

Částečné úvazky představují nižší šance na kariérní postup či zhoršený přístup k zaměstnaneckým benefitům. Nízká kvalita částečných úvazků může být jednou z bariér většího rozšíření zkrácených úvazků na českém pracovním trhu.

Podle výzkumu Životní dráhy 2010 jsou částečné úvazky v ČR jednoznačně spojeny s nižší pracovní jistotou a stabilitou. Mezi lidmi pracujícími na částečný úvazek je daleko vyšší podíl lidí, kteří pracují na smlouvu na dobu určitou, případně bez smlouvy nebo na dohodu o pracovní činnosti/dohodu o provedení práce než mezi lidmi zaměstnanými na plný úvazek. Částečné úvazky ve velké části případů představují práci s nízkou jistotou práce, s nízkou mzdou a bez šance na jakýkoliv pracovní postup.

V České republice neexistuje žádná právní úprava zakazující nerovné zacházení s pracujícími na částečný úvazek (z hlediska finančního ohodnocení, zvyšování kvalifikace, kariérního postupu a firemních benefitů). Zároveň není zákonem garantován návrat k plnému úvazku po uplynutí období, po které by zaměstnankyně /zaměstnanec částečný úvazek volil (např. péče o malé dítě).

Dostupnost zařízení péče o děti

V České republice je takřka nedostupná formální (nerodičovská) péče o děti mladší tří let. Existující státní jesle pokrývají jen minimum dětí v daném věku, soukromá péče je pro většinu rodin příliš nákladná. Dostupnost předškolních zařízení pro starší děti je výrazně lepší (ve školním roce 2007/2008 bylo pokryto 77 % procent populace dětí ve věku 3-6 let), přesto se ale objevuje problém s nedostatkem míst ve větších městech a celkově neustále narůstá neuspokojená poptávka po této péči.

Problémem je také nedostatečná flexibilita těchto zařízení – nemožnost docházky jen na několik dní v týdnu či na část dne (výjimkou je možnost dopolední docházky, kdy ale většinou školek je požadována platba celého poplatku za předškolní vzdělávání).

Nastavení sociálního systému, náklady ušlých příležitostí

Práci na částečný úvazek bylo do roku 2011 jen obtížně možné kombinovat s pobíráním rodičovského příspěvku. Od roku 2012 se situace změnila, přesto nadále platí limit docházky do kolektivních zařízení pro děti mladší dvou let v rozsahu 46 hodin měsíčně a zároveň maximálně 4 hodin denně. Práce na částečný úvazek se tedy nevyplácí rodičům dětí mladších dvou let, kteří by mohli svěřit dítě po dobu své nepřítomnosti kolektivnímu zařízení.

Do roku 2010 existovala možnost současného příjmu podpory v nezaměstnanosti a výkonu ekonomické aktivity max. 20 hodin v týdnu, za podmínky měsíčního příjmu max. 50% minimální mzdy. Od roku 2011 byla tato možnost zrušena. V případě nezaměstnanosti se tedy neaktivita vyplatí více nežli práce na částečný úvazek, pokud by příjem z něj byl stejný či nižší než podpora v nezaměstnanosti.

Práce na částečný úvazek je také znevýhodněna současným fiskálním systémem. „Sleva na vyživovanou manželku či manžela“ stanovuje, že pokud si jeden z manželů ve společné domácnosti vydělá za kalendářní rok méně než 68 tisíc korun, může si druhý z páru odečíst z daní 24 840 korun. Z tohoto důvodu se pro rodinu stává ekonomicky nevýhodná práce ženy (případně muže) na částečný úvazek, ve které by si vydělala více než 5 600 Kč měsíčně, ale méně než cca 7 800 Kč měsíčně.

1.3.3 Bariéry na straně zaměstnavatelů

Organizační a administrativní

Administrativní zátěž může být spatřována v nutnosti vést účetnictví a další administrativu za vyšší počet zaměstnanců. Řízení podniku s vyšším počtem pracovníků (v důsledku částečných úvazků) je náročnější, zejména z hlediska organizace jejich práce.

Ekonomické

Zaměstnávání na částečný úvazek v současné době v České republice představuje za určitých podmínek ekonomické zatížení, které je dáno institucí minimálního vyměřovacího základu na povinné zdravotní pojištění. Pokud je hrubá mzda zaměstnance na částečný úvazek nižší nežli tento minimální vyměřovací základ (v roce 2011 činil 8 000 Kč), zaměstnavatel musí odvést doplatek do minima. Proto je pro zaměstnavatele nevýhodné zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek v případě nízké ohodnocených pozic, kde mzda je nižší než minimální vyměřovací základ. V případě zaměstnání dvou pracovníků na poloviční úvazek s hrubou

mzdou 4000 Kč zaměstnavatel odvede dvojnásobnou částku na jejich zdravotní pojištění ve srovnání se zaměstnáním jedné osoby na plný úvazek s hrubou měsíční mzdou 8000 Kč.

Ekonomická zátěž může být spatřována také v nákladech na pracovní místo (prostor, výpočetní technika, pracovní pomůcky) a ve zvýšených nákladech na komunikaci mezi pracovníky.

1.4 Doporučení

Z mezinárodního srovnání předloženého v této zprávě je patrné, že největší úspěchy se zaváděním částečných úvazků jako nástroje podpory ekonomické participace žen a zejména matek malých dětí mají státy západní a severní Evropy jako je Nizozemí, Dánsko a Švédsko. Tuto země mají několik společných rysů: historický vývoj participace žen na trhu práce (pozdější nástup žen na pracovní trh zejména ve formě práce na částečný úvazek); silné odborové hnutí a tradice tripartitního vyjednávání, kde normou je dosažení kompromisu; podpora formální péče o děti; nastavení sociálního státu tak, že nezvýhodňuje neaktivitu (individuální, nikoliv rodinné nároky); možnost kombinace využívání různých dávek a opatření souběžně s prací na částečný úvazek; důraz na jistotu flexibilních uspořádání práce (efektivní legislativa zabráňující znevýhodňování pracovníků na částečný úvazek); a v neposlední řadě relativně vysoké příjmy.

Jedná se zjevně o země s velmi odlišnou tradicí a nastavením sociálního státu nežli má Česká republika. Nelze tedy předpokládat možnost jednoduchého převzetí tohoto modelu. Lze se ale inspirovat některými dílčími opatřeními, která by mohla být do českého kontextu přenositelná.

Co se týče celkového modelu podpory zaměstnávání na částečný úvazek, může být zajímavý příklad Francie. Ta má v mnoha ohledech podobné charakteristiky s Českou republikou: brzký a hromadný nástup žen na pracovní trh s normou práce na plný úvazek, podobný design kolektivních zařízení péče o děti a rodinné politiky (tříletá rodičovská dovolená krytá rodičovským příspěvkem); konfliktní povaha tripartitních vyjednávání a nižší ochota zaměstnavatelů poskytovat částečné úvazky. Zvýšení dostupnosti částečných úvazků zde bylo dosaženo konkrétními kroky státu: zvýhodněním odvodů zaměstnavatelů na sociální pojištění; zakotvením možnosti kombinovat rodičovskou dovolenou /rodičovský příspěvek s prací na částečný úvazek; institucionální a finanční podporou alternativních způsobů péče o děti a zvýšením právní ochrany pracujících na částečný úvazek. Slovinsko rodiče

Na základě této komparace lze vznést tyto konkrétní návrhy na úpravu současné české legislativy v oblasti pracovně-právní legislativy a právní úpravy systému sociálního zabezpečení:

➤ **Snížení ekonomické zátěže pro zaměstnavatele**

- Odstranění znevýhodnění způsobeného existencí minimálního vyměřovacího základu pro účely povinného zdravotního pojištění, např. udělení výjimky specifickým skupinám zaměstnanců jako jsou rodiče dětí mladších 15ti let, bez podmínky celodenní a řádné péče o děti (případně přehodnocení podmínek „celodenní a řádné“ péče o děti tak, aby byla slučitelná s prací na částečný úvazek; viz. Slovinsko).

- Zvýšení atraktivity zaměstnávání na částečný úvazek pro zaměstnavatele formou snížení procenta povinných odvodů na sociální pojištění u nově vytvořených pracovních pozic na částečný úvazek.
- **Zvýšení jistoty práce na částečný úvazek pro zaměstnance**
 - Pracovně-právní úprava, která zakazuje znevýhodnění pracujících na částečný úvazek ve srovnání s pracujícími na plný úvazek (z hlediska finančního odměňování, zvyšování kvalifikace, pracovního postupu a firemních benefitů) (legislativa Nizozemí a Dánska).
 - Pracovně-právní úprava regulující počet přesčasových hodin v případě částečných úvazků (např. automatické zvýšení pracovního úvazku o přesčasové hodiny, jakmile pracovník odpracuje určitý počet přesčasových hodin v průběhu za sebou jdoucích šesti týdnů).
- **Zvýhodnění práce na částečný úvazek před neaktivitou ve fiskálním systému**
 - Doplnění „slevy na vyživovanou manželku či manžela“ jinou formou individuální slevy na dani, např. slevy pro pracujícího rodiče dítěte do 15ti let (od hranice příjmu 68 000 Kč ročně, nárokovatelná pro jednoho z rodičů) (viz Nizozemí).
- **Umožnění souběhu nezaměstnanosti a práce na částečný úvazek**
 - Ustavení možnosti čerpat proporcionalní část podpory v nezaměstnanosti v případě přijetí práce na částečný úvazek v době, kdy je osoba registrovaná jako uchazeč o zaměstnání.
- **Legislativní úprava sladění práce na částečný úvazek a rodičovské dovolené /nároku na rodičovský příspěvek**
 - Ustavení zákonné povinnosti zaměstnavatele poskytnout rodičovskou dovolenou nebo snížený úvazek zaměstnanci /zaměstnankyni pečující o dítě do tří let věku – tj. čerpání rodičovské dovolené ve formě částečného úvazku, s garancí navýšení úvazku po skončení této dovolené (viz. Slovinsko).
 - Zrušení omezení docházky do kolektivních zařízení péče o děti i pro děti mladší dvou let pro nárok na rodičovský příspěvek (viz dostupnost zařízení péče o děti v Dánsku, Švédsku, Slovinsku a Francii).
- **Legislativní zakotvení nároku na převedení na práci na částečný úvazek a zajištění jeho vymahatelnosti**
 - Možná změna formulace zákona – přesnější vymezení „provozních důvodů“, které zaměstnavateli mohou bránit v poskytnutí částečného úvazku rodičům dětí mladších 15ti let, případně nahrazení „provozních“ důvodů „ekonomickými“ důvody s povinností přesně vyčíslit ztráty, které zaměstnávání na částečný úvazek přinese.
 - Rozhodování ve prospěch zaměstnance v případě pochybností (legislativa Dánska a Holandska).
- **Podpora a flexibilizace institucí formální péče o děti**
 - Zvýšení dostupnosti institucí formální péče o děti včetně institucí pro děti mladší tří let, a to jak podporou státních kolektivních zařízení, tak institucionální a finanční podporou alternativních institucí (např. mateřských asistentek pečujících o 4-5 dětí ve své domácnosti, s určitou minimální kvalifikací, kontrolovaných státem).
 - V souladu s nastavením rodičovského příspěvku by mělo být státem garantováno místo v předškolním zařízení dětem od věku, kdy skončí pobírání rodičovského příspěvku – od dvou, tří či čtyř let věku. Je možné nastavit přechodná opatření na období než budou místa vytvořena – např. dočasnou podmínku zaměstnání obou

rodičů alespoň na částečný úvazek. To by však nemělo být opatřením trvalým (i když je častou praxí mateřských škol), jelikož omezuje rodiče v hledání zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené a návratu na trh práce.

- Podpora flexibility předškolních zařízení: zavedení možnosti využití pouze na část dne a poměrné snížení poplatků. Zvýšení flexibility doby využívání a otevírací doby alespoň do 18 hodin tak, aby je mohli využívat i děti rodičů, pracujících na směny nebo na částečný úvazek v odpoledních hodinách.
- **Podpora vyšší participace mužů na péči o děti**
- Podpora účasti obou rodičů na péči o děti a využívání částečných úvazků: úprava nastavení rodičovského příspěvku tak, aby motivoval otce v péči o děti a rodiče ve sdílení péče např. výraznějším navázáním na předchozí mzdu. Zavedení práva každého z rodičů na určitou část rodičovské dovolené (např. 1 měsíc) tak, aby nebyla převeditelná na druhého rodiče a garantování 100% předchozí mzdy po toto období. Podpora využívání a poskytování částečných úvazků rodičům by měla být zaváděna pro oba rodiče, ne pouze pro matky. Od toho by se měla zároveň odvíjet i terminologie všech zaváděných opatření (viz Dánsko, Švédsko).

2 Situace a právní úprava částečných úvazků v mezinárodní perspektivě – informační listy analyzovaných zemí

2.1 Česká republika

Ukazatele pracovní aktivity:

- ❖ míra zaměstnanosti žen ve věku 25-49 let: 71,8 % v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity žen ve věku 25-49 let: 74,1% v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 15ti let: 51,7 % (OECD 2008)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 3 let: 17,6 % (OECD 2008)
- ❖ práce na částečný úvazek (zaměstnaných osob): celkem 4 %, 6,5 % žen a 1,9 % mužů (OECD 2010)
- ❖ nedobrovolná podzaměstnanost: 15,3 % žen a 9,9 % mužů (OECD 2010)
- ❖ průměrná hrubá roční mzda: 23 951 Kč (cca 958 EUR) v roce 2010 (ČSÚ)

Sociální stát a rodinná politika:

- ❖ Tříletá rodičovská dovolená, plošný rodičovský příspěvek s pevně danou výší (cca 1/3 průměrného platu; v současné době probíhají změny k větší flexibilizaci.
- ❖ Neexistují formální zařízení péče o děti do tří let, panuje nedostatek míst v zařízeních pro děti ve věku 3-4 roky.

Kulturní faktory:

- ❖ Z „správnou péči“ o malé děti je odborníky i veřejností pokládána výhradní péče matky do tří let věku dítěte, poté péče a vzdělání v mateřské škole při práci obou rodičů na plný úvazek.
- ❖ Nedostatečná podpora participace otců na péči o děti a jednostranné upřednostňování mateřské péče před péčí rodičovskou a sdílením péče oběma rodiči.
- ❖ Historicky se ekonomická participace žen začala zvyšovat od 50. let 20. století, ženy pracovaly na plný úvazek.

Právní úprava pracovní flexibility:

- ❖ *Pracovní doba:* standardní pracovní doba je 40 hodin týdně, ale možno dojednat jinak v rámci kolektivní smlouvy. Od roku 2012 maximální délka směny 12 hodin.
- ❖ *Přesčasy:* od roku 2012 nejsou přesčasy až do 150 hodin ročně nejsou kompenzovány, pokud je to tak sjednáno v pracovní smlouvě (u řadových zaměstnanců i vedoucích pracovníků). Diskriminováni jsou zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek, protože práce přesčas se počítá vždy až z plného úvazku.

- ❖ *Nejčastější formy časové flexibility:* pružná (klouzavá) pracovní doba, stlačený pracovní týden, zkrácený pracovní úvazek a fond pracovní doby.

Částečné úvazky:

- ❖ *Ohodnocení částečného úvazku:* proporcionální.
- ❖ *Nárok na zdravotní a sociální pojištění:* Účast na sociálním a zdravotním pojištění je stanovena vzhledem k výši výdělku. Zaměstnavatel odvádí pojištění z hrubé mzdy. Pokud mzda bez ohledu na výši úvazku nepřesáhne minimální vyměřovací základ 8 000 Kč, zaměstnavatel musí odvést pojištění vypočítané z tohoto minimálního vyměřovacího základu.
- ❖ *Zákonný nárok na zkrácení pracovního úvazku:* Zaměstnavatel je zde podle zákoníku práce pouze povinen upravit délku pracovní doby rodičům pečujícím o dítě do 15 let, těhotným ženám a lidem pečujícím o bezmocnou osobu – pokud tomu nebrání provozní důvody. V praxi je toto opatření málokdy uplatňováno a je v podstatě právně nevymahatelné.
- ❖ *Zákonný nárok na navýšení pracovního úvazku:* neexistuje.
- ❖ *Možnost kombinování podpory v nezaměstnanosti /sociálních dávek a částečného úvazku:* Do roku 2010 existovala možnost současného příjmu podpory v nezaměstnanosti a výkonu ekonomické aktivity max. 20 hodin v týdnu, za podmínky měsíčního příjmu max. 50% minimální mzdy. Od roku 2011 byla tato možnost zrušena.

Do roku 2011 nebylo prakticky možné kombinovat pobírání rodičovského příspěvku a práci na částečný úvazek, z důvodu nemožnosti umístění dítěte do kolektivního zařízení na více než stanovené maximum času při zachování nároku na rodičovský příspěvek. Od roku 2012 bude možné kombinovat umístění dítěte do zařízení při zachování rodičovského příspěvku pro rodiče dětí starších dvou let.

- ❖ *Další pracovně právní ochrana pracujících na částečný úvazek:* Neexistuje specifická ochrana pracujících na částečný úvazek.
- ❖ *Podpora zavádění částečných úvazků ze strany státu:* omezena na legislativní zakotvení směrnic EU.

2.2 Francie

Ukazatele pracovní aktivity:

- ❖ míra zaměstnanosti žen ve věku 25-49 let: 76,7% v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity žen ve věku 25-49 let: 78,4% v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 15ti let: 64,9 % (OECD 2008)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 3 let: 58,6 % (OECD 2008)
- ❖ práce na částečný úvazek (zaměstnaných osob): celkem 14,2 %, 22,9 % žen a 5,6 % mužů (OECD 2010)
- ❖ nedobrovolná podzaměstnanost: 30,9 % žen a 25,7 % mužů (OECD 2010)
- ❖ průměrná měsíční hrubá mzda: 2622 EUR v roce 2006 (OECD Taxing Wages 2005/2006)

Sociální stát a rodinná politika:

- ❖ Tříletá rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek s pevně danou výší (cca 1/3 průměrného platu, podmíněný přerušением ekonomické aktivity. Ten je možné kombinovat s příspěvkem na formální péči o děti (péče mateřských asistentek, které pečují o děti ve své domácnosti, nebo domácích pečovatelek) a s prací na částečný úvazek (příspěvek se poměrně krátí).
- ❖ Nedostatek míst v zařízeních péče o děti do tří let, dostatečně suplován soukromými službami pečovatelek koordinovanými na lokální úrovni. Zákonem stanovené právo na vzdělání pro děti, které završily 3 roky.

Kulturní faktory:

- ❖ Panuje předpoklad, že děti od raného věku potřebují socializaci ve skupině. Rodiče velmi vysoko hodnotí pedagogický přínos jeslí. Normou je práce obou rodičů na plný úvazek.
- ❖ Historicky se ekonomická participace žen začala zvyšovat od 50-60. let 20. století, ženy pracovaly na plný úvazek. Od 80. let docházelo k navyšování zejména formou částečných úvazků.

Právní úprava pracovní flexibility:

- ❖ *Pracovní doba:* standardní 35 hodin týdně, maximální počet pracovních hodin během jednoho dne je 10 hodin a během týdne 48 hodin.
- ❖ *Přesčasy:* Zákon umožňuje přesčasové hodiny, placené v normálním hodinovém tarifu, v rozsahu jedné desetiny pracovní doby dané ve smlouvě. To znamená, že zaměstnavatel má právo navýšit pracovní dobu zaměstnance na částečný úvazek o 10 % aniž by musel připlácet bonus za přesčasové hodiny (musí to být ale výslovně stanoveno v pracovní smlouvě). U částečných úvazků to platí pouze po dobu kratší 12 týdnů – po této lhůtě se totiž úvazek daný smlouvou automaticky navyšuje o pravidelné přesčasové hodiny. Větší rozsah přesčasových hodin musí být stanoven kolektivní smlouvou a vztahuje se na něj příplatek 25 %.

- ❖ *Nejčastější formy časové flexibility:* dočasná agenturní práce, práce na částečný úvazek (týdenní, měsíční, roční), podporované místo, pružná (klouzavá) pracovní doba.

Částečné úvazky:

- ❖ *Ohodnocení částečného úvazku:* proporcionální. Zákon stanovuje, že příjem musí být paritní (srovnatelný) s příjmem pracovníka na srovnatelné pozici, který má smlouvu na dobu neurčitou
- ❖ *Nárok na zdravotní a sociální pojištění:* Účast na sociálním pojištění je stanovena proporcionálně vzhledem k rozsahu úvazku. V případě odvodů na sociální pojištění, u kterých existuje maximální strop (důchodové pojištění a pojištění nezaměstnanosti) je tento strop snížen poměrně k výši úvazku.
- ❖ *Zákonný nárok na zkrácení pracovního úvazku:* Zaměstnanci mají právo na převedení na částečný úvazek na vlastní žádost v rámci rodičovské dovolené, dovolené v případě nemoci či postižení dítěte, či dovolené na péči o umírajícího blízkého (pokud pracovali v daném podniku alespoň 1 rok). Jinak závisí poskytnutí částečného úvazku na rozhodnutí zaměstnavatele. V případě odmítnutí má povinnost vysvětlit důvody odmítnutí.
- ❖ *Zákonný nárok na prodloužení pracovního úvazku:* neexistuje. Zaměstnanci na částečný úvazek mají podle zákona přednostní právo při obsazování míst na plný úvazek v daném podniku. Zaměstnavatel jim musí zveřejňovat seznam volných míst na plný úvazek.
- ❖ *Možnost kombinování podpory v nezaměstnanosti /sociálních dávek a částečného úvazku:* Nezaměstnaný může přijmout práci na částečný úvazek, aniž by ztratil nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podmínkou je, že práce nepřekročí 110 hodin měsíčně a jeho příjem je nižší než 70 % minulého příjmu. Výše jeho podpory je pak proporcionálně krácena (nedostane ji za dny, které pracuje). Rodičovský příspěvek lze kombinovat s prací na částečný úvazek – výše rodičovského příspěvku se proporcionálně krátí, může být ale doplněna příspěvkem na formální péči.
- ❖ *Další právní ochrana pracujících na částečný úvazek:* Pracovníci na částečný úvazek mají stejná práva, co se týče benefitů daných kolektivní smlouvou, včetně vzdělávání. Co se týče práv a benefitů vycházejících z odpracované doby, počítají se proporcionálně k úvazku.
- ❖ *Podpora zavádění částečných úvazků ze strany státu:* V roce 1992 byly zavedeny úlevy na povinné odvody zaměstnavatelů: nejprve 50 % u částečných úvazků (jak při zřízení nového místa, tak při převedení stávajícího plného úvazku na úvazek částečný). zavedení úlev na povinné odvody zaměstnavatelů: nejprve 50 % u částečných úvazků (jak při zřízení nového místa, tak při převedení stávajícího plného úvazku na úvazek částečný) v roce 1992. Poté v roce 1994 byla úleva snížena na 30 %. V roce 2000 byla tato specifická úleva pro zaměstnavatele zrušena u podniků s více než 20 zaměstnanci, v roce 2002 pak i pro podniky s méně nežli 20 zaměstnanci. Byla ale zachována úleva na nízkce kvalifikované úvazky s nízkou mzdou (existující od roku 1993). Vzhledem k tomu, že většina částečných úvazků spadá do této kategorie, jsou tyto nadále zvýhodněny co se týče povinných odvodů zaměstnavatelů.

Srovnání s ČR, dobré praxe, špatné praxe:

- Míra ekonomické participace žen je v ČR a ve Francii podobná, ovšem zásadně se liší u matek malých dětí, kde je ve Francii výrazně vyšší. Částečné úvazky jsou využívány určitými skupinami žen jako nástroj ulehčení kombinace práce a péče o děti; jedná se přitom o „dlouhé“ částečné úvazky.
- Rizikem francouzského modelu je ale velmi vysoká úroveň nedobrovolné podzaměstnanosti – existuje značná část částečných úvazků, která je nedobrovolná. Ženy a muži je přijímají jen proto, že nejsou dostupná místa na plný úvazek.
- Zavedení úlev na povinné odvody zaměstnavatelů v případě částečných úvazků vedlo k rozšíření částečných úvazků (mezi lety 1980 a 2008 se počet lidí pracujících na částečný úvazek zvýšil z 1,5 miliónu na 5 miliónů). Toto opatření se tedy ukázalo jako efektivní. Ne vždy se ale jednalo o „kvalitní“ částečné úvazky. Toto opatření se ukázalo jako výhodné zejména pro zaměstnavatele při flexibilizaci pracovní síly. Postupem času proto bylo od úlev ustupováno.

2.3 Nizozemí

Ukazatele pracovní aktivity:

- ❖ Míra zaměstnanosti žen ve věku 25-49 let: 80,5% v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity žen ve věku 25-49 let: 81,5 % v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 15ti let: 74,9 % (OECD 2008)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 3 let: 75 % (OECD 2008)
- ❖ práce na částečný úvazek (zaměstnaných osob): celkem 38,5 %, 61,6 % žen a 17,3 % mužů (OECD 2010)
- ❖ nedobrovolná podzaměstnanost: 4,3 % žen a 4,6 % mužů (OECD 2010)
- ❖ průměrná měsíční hrubá mzda: 3225 EUR v roce 2006 (OECD Taxing Wages 2005/2006)

Sociální stát a rodinná politika:

- ❖ Rodič má nárok na 3 měsíce rodičovské dovolené, jejíž čerpání si může rozvrhnout libovolně (např. jeden den v týdnu po dobu 2 let). Běžné je čerpání formou zkrácení úvazku (o den týdně u obou rodičů). Není kryta peněžní dávkou, doplácení mzdy závisí na kolektivní smlouvě a zaměstnavateli., existuje systém spoření a daňových úlev.
- ❖ Od roku 2005 uspokojivá nabídka neformální péče o děti do 4 let, od 4 let (povinná) školní docházka.

Kulturní faktory:

- ❖ Za ideální péči o dítě mladší dvou let je pokládána péče rodičů a příbuzných na částečný úvazek doplněná péčí formální (2-3 dny v týdnu). Od dvou let dítěte je normou docházka do kolektivního zařízení na částečný úvazek.
- ❖ Historicky se ekonomická participace žen začala zvyšovat až v 80. letech 20. století, a to formou práce na částečný úvazek. Panovala silná norma muže-živitele, částečné úvazky umožňovaly ženám skloubit práci i rodinu.

Právní úprava pracovní flexibility:

- ❖ *Pracovní doba:* standardní 40 hodin týdně, v rámci kolektivních dohod v některých odvětvích snižena na 36 či 38 hodin. Maximální počet pracovních hodin během jednoho dne je 12 a během týdne 60 hodin (55 v průměru 4 týdnů).
- ❖ *Přesčasý:* Zákon nijak nespécifikuje práci přesčas (ta se musí vejít do limitů pracovní doby). Často je upravena kolektivními smlouvami.
- ❖ *Nejčastější formy časové flexibility:* částečné úvazky, „on call“ úvazky, dočasné zaměstnání přes agentury, práce z domova.

Částečné úvazky:

- ❖ *Ohodnocení částečného úvazku:* proporcionální. Zaměstnanec má (v závislosti na počtu odpracovaných hodin) právo na rovný plat, odměny a placenou dovolenou stejně jako zaměstnanec na plný úvazek.

- ❖ *Nárok na zdravotní a sociální pojištění:* Příspěvky zaměstnanců na částečný úvazek do systému sociálního zabezpečení jsou vypočítané na poměrné bázi. Totéž platí pro zdravotní pojištění. Zaměstnanci na částečný úvazek dostávají podporu v nezaměstnanosti odpovídající 70 % jejich předchozího hrubého výdělku, po stejnou dobu a za stejných podmínek jako zaměstnanci na plný úvazek.
- ❖ *Zákonný nárok na zkrácení pracovního úvazku:* Zaměstnanci, kteří pro daného zaměstnavatele odpracovali alespoň jeden rok, mají právo vyžádat si snížení pracovních hodin. Zaměstnavatelé jsou povinni žádosti vyhovět, pokud neexistuje zásadní obchodní důvod k odmítnutí. V zákonných sporech je zákon vykládán ve prospěch zaměstnance.
- ❖ *Zákonný nárok na prodloužení pracovního úvazku:* Zaměstnanci, kteří pro daného zaměstnavatele odpracovali alespoň jeden rok, mají právo vyžádat si zvýšení pracovních hodin. Zaměstnavatelé jsou povinni žádosti vyhovět, pokud neexistuje zásadní obchodní důvod k odmítnutí. V zákonných sporech je zákon vykládán ve prospěch zaměstnance.
- ❖ *Možnost kombinování podpory v nezaměstnanosti /sociálních dávek a částečného úvazku:* Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká, pokud zaměstnanec ztratí alespoň pět pracovních hodin týdně. Pokud dostane výpověď a poté začne pracovat na částečný úvazek, může tak pobírat podporu za hodiny, o které pracuje méně. Rodičovská dovolená je čerpaná formou zkrácení týdenní pracovní doby. Rodičovský příspěvek není poskytován státem, ale zpravidla zaměstnavatelem formou doplacení mzdy. Systém sociální podpory je navržen tak, že práce na částečný úvazek je podporována (oproti neaktivitě).
- ❖ *Další právní ochrana pracujících na částečný úvazek:* Od roku 1996 platí zákon O nediskriminaci na základě pracovní doby, který zakazuje jakýkoli typ diskriminace pracovníků na částečný úvazek co se týče pracovních podmínek a zajišťuje jim rovný přístup k příležitostem vzdělávání a pracovního postupu.
- ❖ *Podpora zavádění částečných úvazků ze strany státu:* Rozšíření práce na částečný úvazek nebylo způsobeno žádnými specifickými fiskálními kroky ze strany státu. Došlo k němu v 80. a v 90. letech, v období, kdy došlo k rozmachu oblasti služeb a kdy na pracovní trh masivně nastoupily ženy. V těchto dvou skutečnostech je spatřováno možné vysvětlení rozšíření práce na částečný úvazek. Svou roli zde hrála zejména nabídka práce. Práce na částečný úvazek byla navíc podporována odbory, které mají v Nizozemí silnou pozici, a státem, který v roli zaměstnavatele nabízí práci na částečný úvazek velmi často.

Srovnání s ČR, dobré praxe, špatné praxe:

- Nizozemí je výjimečným příkladem země, kde se částečné úvazky staly normou (ženského) zaměstnání. Práce na částečný úvazek je velmi častá a z naprosté většiny dobrovolná. Představuje hlavní strategii kombinace pracovního a rodinného života.
- I vzhledem k vysokým výdělkům v zemi je většina částečných úvazků tzv. „kvalitních“ – nabízejí dostatečné ohodnocení, paritní benefity, vyskytují se ve všech odvětvích a pozicích.
- Podobně jako ve Švédsku a v Dánsku se na rozšíření částečných úvazků podílela nejen struktura a vývoj pracovního trhu (nástup žen na pracovní trh relativně pozdě a často formou částečných úvazků), ale i úspěšné vyjednávání v rámci tripartity. Odborové hnutí prosazující možnost práce na částečný úvazek (a její dostatečnou ochranu) má

v zemi silnou pozici. Cílem tripartitních jednání je dosáhnout kompromisu, o což usilují všechny tři strany. Dosažená dohoda je pak dostatečně legitimní pro všechny účastníky.

- Legislativa Nizozemí obsahuje jako jedna z mála právo nejen na snížení, ale i na zvýšení pracovního úvazku na žádost zaměstnance. Zaměstnavatel se sice může bránit „závažnými obchodními důvody“, ale v případě sporu stojí zákon na straně zaměstnance a zaměstnavatel musí své odmítnutí opravdu dobře zdůvodnit (výjimku mají podniky do 10 zaměstnanců). V praxi je toto opatření velmi příznivé pro zaměstnance.
- Nelze předpokládat, že nizozemský model by byl snadno přenositelný do českého prostředí, vzhledem k velmi odlišným historickým kořenům, kulturním souvislostem a charakteru ekonomiky. Přesto je vhodné zvážit některé principy a konkrétní opatření, které by bylo možno aplikovat. Jedná se zejména o zákonné ošetření zákazu znevýhodnění pracovníků na částečný úvazek, o posílení pozice zaměstnanců (v ČR rodičů dětí do 15 let) při žádání o snížení (a také o zvýšení) pracovního úvazku, či o flexibilizaci provozu zařízení péče o děti.

2.4 Švédsko

Ukazatele pracovní aktivity:

- ❖ Míra zaměstnanosti žen ve věku 25-49 let: 81,5% v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity žen ve věku 25-49 let: 83,1 % v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 15ti let: 82,5 % (OECD 2008)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 3 let: 71,9 % (OECD 2008)
- ❖ práce na částečný úvazek (zaměstnaných osob): celkem 13,3 %, 18,1 % žen a 8,6 % mužů (OECD 2010)
- ❖ nedobrovolná podzaměstnanost: 23,1 % žen a 21,9 % mužů (OECD 2010)
- ❖ průměrná měsíční hrubá mzda: 2953,5 EUR v roce 2006 (OECD Taxing Wages 2005/2006)

Sociální stát a rodinná politika:

- ❖ Rodičovská dovolená trvá celkem 480 dnů a lze ji čerpat ode dne porodu do osmi let věku dítěte, rodiče (i adoptivní rodiče) si toto množství mohou mezi sebou libovolně rozdělit. Každý rodič má ovšem nárok na 60 dní rodičovské dovolené, které nelze převést na druhého rodiče. Rodičovský příspěvek činí po dobu 390 dnů 80% platu, jeho maximální denní výše je 874 SEK (cca 99 Eur), po zbývajících 90 dní činí 180 SEK.
- ❖ Zákonem je každému dítěti staršímu jednoho roku garantováno místo v státním zařízení předškolní péče provozovaném obcí. „Školkovné“ se vypočítává podle výše příjmů rodičů.

Kulturní faktory:

- ❖ Formální péče o děti je již od 1 roku věku rámována pedagogicky a je chápána jako zodpovědnost státu. Účast obou rodičů na péči o děti je vnímána jako vysoce žádoucí.
- ❖ Ekonomická participace žen rostla od 70. let, zejména prostřednictvím nárůstu částečných úvazků. Míra zaměstnanosti žen po narození prvního dítěte významně neklesá, švédské ženy s malými dětmi ale často volí zaměstnání na částečný úvazek, ovšem na rozdíl od Nizozemí spíše jen dočasně.

Právní úprava pracovní flexibility:

- ❖ *Pracovní doba:* standardní 40 hodin týdně, v rámci kolektivních dohod v některých odvětvích snižena. Kolektivní smlouvy mohou stanovit i vyšší rozsah hodin.
- ❖ *Přesčasy:* Tzv. běžné přesčasy mohou dosáhnout max. 50 hodin týdně v měsíčním průměru, maximálně 200 hodin za rok. Totéž platí pro práci na částečný úvazek.
- ❖ *Nejčastější formy časové flexibility:* částečné úvazky, on call úvazky, klouzavá pracovní doba, konto pracovní doby, zaměstnání na zkoušku.

Částečné úvazky:

- ❖ *Ohodnocení částečného úvazku:* proporcionalní. Zaměstnanec má (v závislosti na počtu odpracovaných hodin) právo na rovný plat, odměny a placenou dovolenou stejně jako zaměstnanec na plný úvazek.
- ❖ *Nárok na zdravotní a sociální pojištění:* Příspěvky zaměstnanců na částečný úvazek do systému sociálního zabezpečení jsou vypočítané na poměrné bázi. Totéž platí pro zdravotní pojištění. Zákon pracovníkům na částečný úvazek garantuje stejná práva a výhody (zdravotní pojištění, penzijní připojištění, atd.) jako pracovníkům na plný úvazek.
- ❖ *Zákonný nárok na zkrácení pracovního úvazku:* Zákon o rodičovské dovolené stanovuje, že rodiče mají právo zkrátit plný úvazek na 75 procentní až do 8mi let věku dítěte, případně do doby kdy ukončilo první třídu povinné školní docházky.
- ❖ *Zákonný nárok na prodloužení pracovního úvazku:* Neexistuje, momentálně o něm probíhá debata. Pracovníci mají nárok na přednostní zvýšení úvazku, pokud se uvolní místa v jejich podniku.
- ❖ *Možnost kombinování podpory v nezaměstnanosti /sociálních dávek a částečného úvazku:* Pokud občan pracuje jen některé dny v týdnu, má nárok na podporu v nezaměstnanosti pro dny, které nepracuje. Určitá náhrada se poskytuje i těm, kteří jsou zaměstnáni jen na částečný úvazek. Rodičovská dovolená existuje i ve formě zkrácení úvazku (o 75 %, 50 %, 25 % či 20 %), přičemž rodič pobírá zredukovaný rodičovský příspěvek
- ❖ *Další právní ochrana pracujících na částečný úvazek:* Od roku 2002 platí zákon o zákazu diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zaměstnanců na dobu určitou. Ten stanovuje, že zaměstnavatel nesmí jakkoliv (přímo ani nepřímo) znevýhodnit zaměstnance zaměstnaného na částečný úvazek či na smlouvu na dobu určitou.
- ❖ *Podpora zavádění částečných úvazků ze strany státu:* pasivní formou legislativních úprav a ochrany pracujících na částečný úvazek; ustanovení o rodičovské dovolené.

Srovnání s ČR, dobré praxe, špatné praxe:

- Podobně jako ve Francii je ve Švédsku problémem vysoká míra nedobrovolné podzaměstnanosti. Legislativa se proto zaměřuje spíše na ochranu pracujících na částečný úvazek nežli na aktivní podporu zaměstnávání na částečné úvazky.
- Částečné úvazky jsou častou a oblíbenou strategií kombinace práce a rodiny. Pozitivně lze hodnotit to, že práce na částečný úvazek žen je zpravidla dočasná – jakmile děti odrostou, ženy vyhledávají práci na plný úvazek.
- Švédsko má dobře propracovanou a štědře podporovanou rodinnou politiku, která je koncipována tak, aby podporovala rovné příležitosti obou pohlaví a podporovala jejich rovné zapojení jak na pracovním trhu, tak v péči o děti. Rodičovská dovolená je zde oproti jiným zemím relativně dlouhá a zároveň krytá štědrým rodičovským příspěvkem. Vzhledem k tomu, že ten je odvozen od předchozí výše platu, nemá demotivační charakter a podporuje i účast mužů na rodičovské dovolené.
- Dostupnost zařízení péče o děti, které okamžitě navazují na konec rodičovské dovolené, a dostupnost zaměstnání na částečný úvazek pro rodiče předškolních dětí ústí ve vysokou ekonomickou participaci žen-matek malých dětí.

2.5 Dánsko

Ukazatele pracovní aktivity:

- ❖ Míra zaměstnanosti žen ve věku 25-49 let: 80,6 v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity žen ve věku 25-49 let: 84 % v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 15ti let: 76,5 % (OECD 2008)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 3 let: 71,4 % (OECD 2008)
- ❖ práce na částečný úvazek (zaměstnaných osob): celkem 20 %, 26,1 % žen a 14,2 % mužů (OECD 2010)
- ❖ nedobrovolná podzaměstnanost: 11,4 % žen a 11,7 % mužů (OECD 2010)
- ❖ průměrná měsíční hrubá mzda: 4026 EUR v roce 2006 (OECD Taxing Wages 2005/2006)

Sociální stát a rodinná politika:

- ❖ Na mateřskou dovolenou (18 týdnů) a otcovskou dovolenou (2 týdny) navazuje rodičovská dovolená v délce 10 týdnů, kterou si mezi sebou rodiče mohou rozdělit. Od roku 1994 má každý z rodičů dítěte mladšího 9 let možnost nastoupit na dalších 13 až 52 týdnů rodičovské dovolené (zaměstnavatel musí schválit). Během mateřské dovolené náleží ženě až 100 % předchozího platu. Během rodičovské dovolené je rodiči vypláceno 60 % podpory v nezaměstnanosti.
- ❖ Služby péče o děti financované státem zahrnují jesle (pro děti do 2 let) a mateřské školy (od 3 do 6 let). Tyto instituce pokrývají 65,7 % dětí mladších tří let a více než 90 % starších dětí (OECD 2008).

Kulturní faktory:

- ❖ Ekonomická participace žen se zvýšila významně v 70. letech, zejména ve prospěch částečných úvazků. Dánsko se stalo zemí s jedním z nejvyšších počtů zaměstnanců pracujících na částečný úvazek mezi zeměmi OECD. Od konce 70. let 20. století, kdy na částečný úvazek pracovala až polovina zaměstnaných žen, ale zaznamenala výrazný pokles využívání takových úvazků.
- ❖ V současné době je práce na částečný úvazek pro ženy zejména nástrojem kombinace práce a rodiny, dokud jsou děti malé.

Právní úprava pracovní flexibility:

- ❖ *Pracovní doba:* standardní 37 hodin týdně.
- ❖ *Přesčasy:* limit přesčasových hodin je stanoven zpravidla kolektivními smlouvami.
- ❖ *Nejčastější formy časové flexibility:* částečné úvazky, práce na dobu určitou, práce na živnostenský list a práce na tzv. „nulový“ kontrakt.

Částečné úvazky:

- ❖ *Ohodnocení částečného úvazku:* proporcionální. Zaměstnanec nesmí být znevýhodněn oproti zaměstnanci na plný úvazek na srovnatelné pozici.

- ❖ *Nárok na zdravotní a sociální pojištění:* Zaměstnanci pracující na 30 hodin a méně týdně platí odvody na pojištění nezaměstnanosti v redukované výši. V závislosti na tom jsou jim poté vypláceny nižší dávky v nezaměstnanosti. V oblasti penzijního pojištění jsou zaměstnanci pracující na částečný úvazek zahrnuti za stejných podmínek, opět s tím, že jak odvody do fondu, tak vyplácené dávky jim jsou proporcionálně redukovány.

Dávky sociálního a zdravotního pojištění jsou poskytovány, jen pokud pracující odpracuje více než 8 hodin týdně. Kratší úvazky jsou regulovány specifickým způsobem.

- ❖ *Zákonný nárok na zkrácení pracovního úvazku:* Zákon neumožňuje zaměstnanci si práci na částečný úvazek nárokovat. Tento typ pracovního režimu je dostupný pouze po dohodě se zaměstnavatelem.
- ❖ *Zákonný nárok na prodloužení pracovního úvazku:* Zákon upravuje přechod mezi plným a částečným úvazkem jako dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.
- ❖ *Možnost kombinování podpory v nezaměstnanosti /sociálních dávek a částečného úvazku:* Nezaměstnaní pojištění jako osoby pracující na plný úvazek mají nárok na dodatečnou dávku v nezaměstnanosti ve chvíli, co si opět najdou zaměstnání, kde pracují méně než 30 hodin týdně. Dodatečná dávka může být vyplácena maximálně po dobu 30 týdnů.

Legislativa umožňuje práci na částečný úvazek a současné pobírání rodičovského příspěvku, výše dávky je proporcionálně snížena.

- ❖ *Další právní ochrana pracujících na částečný úvazek:* Podle zákona o práci na zkrácený úvazek (Deltidsloven) z roku 2002 se pracovníci na částečný úvazek se těší stejným právům, jako ti zaměstnaní na plný úvazek na srovnatelné pozici.

V případě, že by byl zaměstnanec propuštěn z důvodu, že buď odmítne pracovat na zkrácený úvazek nebo pokud mu není vyhověno v jeho žádosti o zkrácení úvazku, je chráněn před ztrátou příjmu zákonnou povinností zaměstnavatele zaplatit kompenzaci při výpovědi. Zákon také reguluje oblast přijímání zaměstnanců. Vymezuje maximální počet osob zaměstnaných na částečný úvazek a určuje, že pracovní místo zastávané na plný úvazek nemůže být nahrazeno úvazkem částečným.

- ❖ *Podpora zavádění částečných úvazků ze strany státu:* Existuje pouze pasivní podpora. Zákonem z roku 2002 byly odstraněny bariéry stavěné částečným úvazkům v kolektivních smlouvách.

Koncem 70. let byly zrušeny některé nároky na dávky sociálního pojištění a sociální dávky pro pracující na částečný úvazek (dodatečná dávka v nezaměstnanosti pro všechny pracující na částečný úvazek, nejen pro ty, kdo byli pojištěni v režimu plného úvazku). To vedlo k významnému poklesu podílu částečných úvazků mezi zaměstnanými z důvodu poklesu výhodnosti.

Srovnání s ČR, dobré praxe, špatné praxe:

- Dánsko je příkladem státu s velmi flexibilním a propustným trhem práce – pracovní pozice jsou snadno rušeny a také tvořeny. Na tom má podíl konsensuální tripartitní vyjednávání, vysoké sociální zabezpečení pracujících ze strany státu a aktivní politika zaměstnanosti.
- Dánsko se soustřeďuje na co nevyšší míru ochany zaměstnanců pracujících na flexibilních pracovních místech a snaží se podporovat spíše zaměstnatelnost žen a

mužů než ochranu pracovního místa. Na druhou stranu nepenalizuje nezaměstnanost jako česká legislativa, zvláště pak dobrovolný odchod z pracovního místa.

- Práce na částečný úvazek, ale i jiné formy zaměstnání jsou vnímány jako standardní typ pracovních úvazků a vzhledem k tomu, že se zaměstnanci na částečný úvazek těší stejné míře ochrany jako ti na plný, nejsou částečné úvazky asociovány primárně se sekundárním trhem práce, jako je tomu v České republice.

Slovinsko

Ukazatele pracovní aktivity:

- ❖ míra zaměstnanosti žen ve věku 25-49 let: 83,8 % v roce 2010 (podle Eurostat)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 15ti let: 75,1 % (OECD 2010)
- ❖ míra pracovní aktivity matek dětí mladších 3 let: 74,6 % (OECD 2010)
- ❖ práce na částečný úvazek (zaměstnaných osob): celkem 7,1 %, 9,3 % žen a 5 % mužů (OECD 2010)
- ❖ nedobrovolná podzaměstnanost: 5,3 % žen a 3,4 % mužů (OECD 2010)
- ❖ průměrná měsíční hrubá mzda: 1124 EUR v roce 2006 (Statistical Office of the Republic of Slovenia)

Sociální stát a rodinná politika:

- ❖ Standardní délka rodičovské dovolené je zhruba 9 měsíců (260 dní). Společně se standardní délkou mateřské dovolené, disponují slovinští rodiče dovolenou v délce 365 dní, tedy jednoho roku plus nárokem otce na dalších 90 dní otcovské dovolené. Během rodičovské dovolené pobírá matka nebo otec 100 % své předchozí mzdy a dávka je podmíněna předchozím pojištěním. Pokud ani jeden z rodičů nevyužije rodičovskou dovolenou v celé její délce, je jim poskytnut jednorázový benefit ve výši nevyužívané dávky (s maximem pětiměsíční dávky).
- ❖ Ve Slovinsku mají ze zákona všechny děti věku právo navštěvovat předškolní zařízení zajišťovaná státem. Na financování podílí současně lokální samospráva, rodiče a stát. Při výpočtu výše platby je zohledňována sociální situace rodiny. Skutečně ale školky využívá pouze 24 – 30 % dětí do tří let věku.

Kulturní faktory:

- ❖ Dlouhodobá vysoká míra ekonomické participace žen (jako v jiných post-komunistických zemích, normou je práce na plný úvazek. Oproti jiným zemím ale zde panuje i vysoká zaměstnanost žen - matek malých dětí, a to již dětí od jednoho roku věku.
- ❖ Do tří let věku dítěte přesto rodiče upřednostňují péči doma, nejčastěji obstarávanou prarodiči či příbuznými nebo s někým z rodičů.

Právní úprava pracovní flexibility:

- ❖ *Pracovní doba:* standardně 40 hodin týdně; nesmí být méně než 36 hodin, jedná-li se o plný úvazek.
- ❖ *Přesčas:* maximálně 8 hodin týdně, 20 hodin měsíčně či 170 hodin ročně (s výjimkou některých sektorů). Povinnost pracovat přesčas musí být stanovena písemně. Přesčasové hodiny jsou ohodnoceny procentním bonusem, který je stanoven kolektivní smlouvou.
- ❖ *Nejčastější formy časové flexibility:* práce na dobu určitou, práce z domova.

Částečné úvazky:

- ❖ *Ohodnocení částečného úvazku:* proporcionální. Neexistuje legislativa zamezující diskriminaci.

- ❖ *Nárok na zdravotní a sociální pojištění:* Pobíratelé invalidního a starobního důchodu a dávek nemocenské a rodičovské dovolené mají při práci na částečný úvazek nárok na proplacení odvodů sociálního pojištění ve výši plného úvazku ze strany státu.
- ❖ *Zákonný nárok na zkrácení pracovního úvazku:* Slovinští rodiče mají zákonné právo požadovat práci na částečný úvazek do tří let věku dítěte, ve kterém jim má zaměstnavatel povinnost vyhovět. Toto právo může uplatňovat vždy jen jeden rodič, který je zodpovědný za péči a ochranu dítěte mladší tří let věku. Pokud rodič pečuje o dvě děti, může využívat tohoto práva až do šesti let věku mladšího dítěte.
- ❖ *Zákonný nárok na prodloužení pracovního úvazku:* Neexistuje.
- ❖ *Možnost kombinování podpory v nezaměstnanosti /sociálních dávek a částečného úvazku:* Rodičovská dovolená může být rozložena na 520 dní (namísto 260) a vybrána v režimu částečného úvazku.
- ❖ *Další právní ochrana pracujících na částečný úvazek:* Je stanoven minimální a maximální rozsah částečného úvazku: práce na částečný úvazek by měla dosahovat alespoň počet hodin ve výši polovičního úvazku, který je vymezen jako 20 hodin týdně. Částečný úvazek je omezen horní hranicí 36 hodin.
- ❖ *Podpora zavádění částečných úvazků ze strany státu:* S částečným úvazkem rodiče pečujícího o dítě mladší tří let (nebo dvě děti, z nichž jedno je mladší šesti let) je spojena finanční podpora ze strany státu, ve formě úhrady nákladů spojených s odvody do systému sociálního zabezpečení (ve Slovinsku zahrnuje komplexně nemocenské, penzijní pojištění, v nezaměstnanosti atd.), a to ve výši odvodů z plného úvazku. Zaměstnavatel tak platí pouze čistou mzdu. Tento systém přináší zaměstnavateli značnou finanční úlevu, čímž se zvyšuje atraktivita rodiče pracujícího v tomto režimu jako zaměstnance.

Srovnání s ČR, dobré praxe, špatné praxe:

- Slovinsko je země s podobným historickým dědictvím a podobnou strukturou zaměstnanosti jako Česká republika. Podmínky pro kombinaci práce a rodiny jsou ve Slovinsku ale výrazně lepší: existuje zákonný nárok na umístění dítěte v zařízení péče o děti a jsou podporovány flexibilní formy práce.
- Práce na částečný úvazek je státem systematicky podporována v případě rodičů dětí mladších tří let (nebo rodičů dvou dětí, z nichž poslední je mladší šesti let). Pečující rodič má zákonný nárok na snížení pracovního úvazku. Může pobírat rodičovský příspěvek v režimu polovičního úvazku. Stát navíc vyplácí zaměstnavateli částku odpovídající povinným odvodům na sociální zabezpečení, což z těchto pracovníků činí atraktivní zaměstnance.

2.6 Tabulka – komparace vybraných zemí v opatřeních týkajících se dostupnosti částečných úvazků

	Dostupnost formální péče o děti	Možnost kombinovat RP a část. úv.	Možnost kombinovat podporu v nezaměstnanosti a částečný úvazek	Legislativa zakazující znevýhodnění pracujících na částečný úvazek	Nárok na snížení úvazku	Nárok na zvýšení úvazku	Podpora státu částečných úvazků
Česká republika	velmi nízká pro děti do 3-4 let, dobrá pro děti od 4 let	ne; od 2012 částečně ano	ne (od r. 2011)	ne	ano u rodičů dětí do 15 let, pokud tomu nebrání provozní důvody	ne	ne
Francie	uspokojivá pro děti do 3-4 let, školní docházka od 3 let	ano	ano, do 110 h měsíčně a 70 % minulého příjmu	ano – zákoník stanovuje povinnost proporcionalního ohodnocení i benefitů	ano v rámci tříleté rodičovské dovolené u ostatních zaměstnanců musí zaměstnavatel zdůvodnit důvody odmítnutí	ne; zaměstnanci na č. ú. mají přednost při obsazování míst v podniku a nárok na informace o místech	historicky ano; v současné době pouze úleva na povinné sociální pojištění u níže kvalifikovaných úvazků
Nizozemí	uspokojivá pro děti do 4 let, školní docházka od 4 let	ano	ano, jakmile zaměstnanec přijde alespoň o 5 pracovních hodin týdně	ano - Zákon o nediskriminaci na základě pracovní doby (Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur)	ano pro všechny zaměstnance; zaměstnavatel při odmítnutí musí prokázat závazné obchodní důvody	ano pro všechny zaměstnance; zaměstnavatel při odmítnutí musí prokázat závazné obchodní důvody	pasivní podpora – podpora institucí péče o děti, nastavení sociálního systému, legislativa
Švédsko	zákonný nárok na formální péči od 1 roku věku	ano	ano	ano - Zákon o zákazu diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zaměstnanců na dobu určitou (lag 2002: 293)	ano pro rodiče dětí do 8 let věku	ne, zaměstnanci na č. ú. mají přednost při obsazování míst v podniku	pasivní podpora – podpora institucí péče o děti, nastavení sociálního systému, legislativa
Dánsko	zákonný nárok na formální péči od raného věku	ano	ano, při přijetí práce na č.ú. je vyplácena dodatečná dávka v nezaměstnanosti	ano - zákon o práci na zkrácený úvazek (Deltidsloven) z roku 2002	ano, pro všechny zaměstnance pracující u zaměstnavatele	ne	přímá finanční podpora pro pracující na č.ú. existovala v 70. letech, nyní jen legislativní podpora
Slovensko	velmi dobrá, zákoný nárok na formální péči	ano	ano – právo na přivýdělek do 200 Eur/měsíc; možnost proporcionalního krácení podpory	ne	ano pro rodiče pečujícího o dítě mladších 3 let (či dvou dětí do 6 let mladšího dítěte)	ano po uplynutí doby péče o dítě	stát platí za zaměstnavatele povinné odvody na sociální zabezpečení

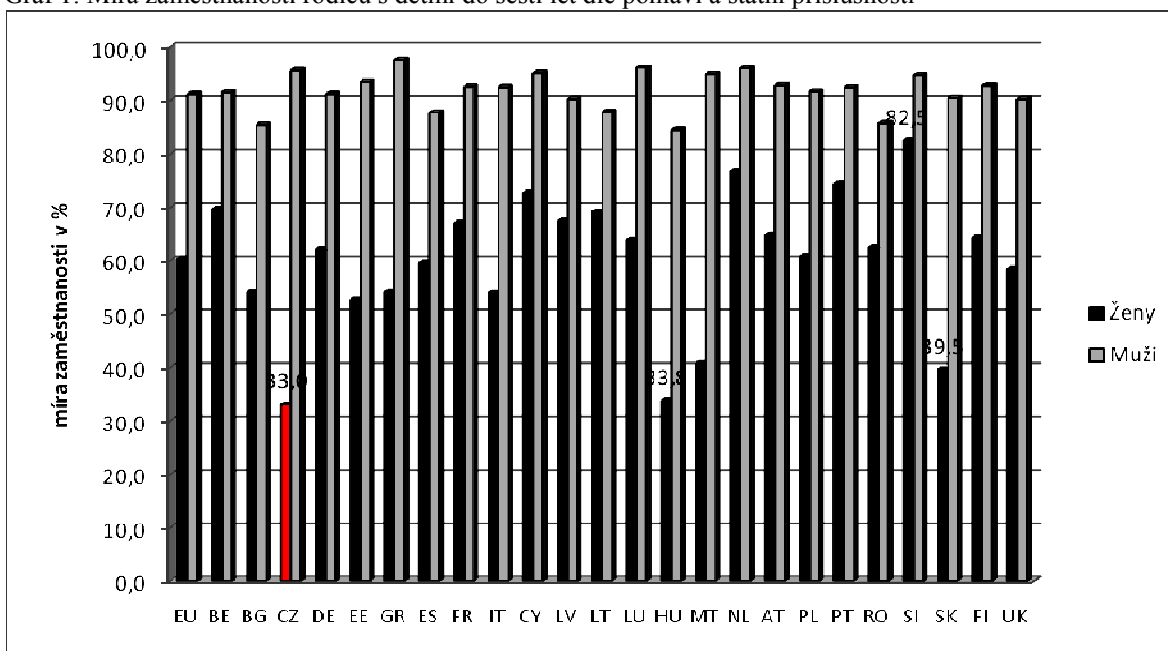
3 Úvod

Flexibilita pracovní síly a flexibilita trhu práce představují vysoce aktuální téma na poli sociální, ale i firemní politiky evropských zemí. V České republice sice upravuje flexibilní formy zaměstnání zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) již od roku 2006, v praxi ale zatím nejsou tyto příliš využívány. Některé organizace zavádějí pružnou pracovní dobu, avšak zkrácené úvazky nebo práci z domova umožňují jen výjimečně. Většina žen a mužů je i v současnosti stále zaměstnána na pevnou a plnou pracovní dobu (Vohlídalová, Víznerová 2007). Podle dat z roku 2010 pracují pouze 4 % z celkového počtu zaměstnaných lidí na zkrácený úvazek (6,5 % žen a 1,9 % mužů; OECD).

Obecně lze říci, že významným problémem českého trhu práce je nízká míra ekonomické aktivity žen (tj. poměr počtu ekonomicky aktivních žen ve věkové kategorii 15–64 let k počtu všech žen ve stejné věkové kategorii). V roce 2010 činila celková míra ekonomické aktivity lidí ve věku 15–64 let 70,2 %, přičemž tato míra u mužů (78,6 %) významně převýšila tuto míru u žen, která dosáhla 61,5 %.

Ženy jsou na trhu práce znevýhodněny zejména v důsledku jejich reálného nebo potenciálního mateřství a následné péče o děti. Ze statistických výsledků je patrné, že vysoký počet žen v důsledku mateřství na několik let přeruší pracovní dráhu. Ve většině evropských zemí je míra zaměstnanosti žen nepřímo úměrná počtu nezletilých dětí. V závislosti na počtu dětí klesá v průměru zaměstnanost o 7–8 % u matek s jedním dítětem, 14–15 % u žen se dvěma dětmi a o celých 30 % u žen se třemi dětmi. V České republice však jsou dopady mateřství na ekonomickou aktivitu žen nejvýraznější ze všech zemí EU. Z grafu 1 je zřejmé, že v roce 2008 dosahovala zaměstnanost žen s dětmi do šesti let nejnižší míry v rámci sledovaných zemí Evropské unie. Zároveň byl v ČR největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen ve věku 25–49 let, které mají děti do šesti let, a těch žen ve stejné věkové kategorii, které děti do šesti let věku nemají.

Graf 1: Míra zaměstnanosti rodičů s dětmi do šesti let dle pohlaví a státní příslušnosti



Zdroj: Eurostat: *Labour Force Survey*, 2008. Poznámka: Roční průměry, populace 25–49 let.

V České republice představuje péče o domácnost vedle odchodu do důchodu dlouhodobě nejčastější důvod ekonomické neaktivity žen. Vliv mateřství na ekonomickou aktivitu žen je zřejmý také tehdy, srovnáme-li míru zaměstnanosti žen s dětmi s mírou zaměstnanosti bezdětných žen. Oproti bezdětným ženám je zaměstnanost nižší o 19 % u matek s jedním dítětem, o 18 % u matek se dvěma dětmi a o 35 % u matek se třemi a více dětmi. Tento rozdíl je ještě markantnější u žen s předškolními dětmi do šesti let věku, kterým klesá ekonomická aktivita na polovinu oproti ženám bezdětným. U matek s alespoň jedním dítětem předškolního věku klesá míra zaměstnanosti na 33 %, pokud mají dvě děti tak na 37 % a u matek se třemi dětmi na 30 % (ČSÚ 2008; podrobně Křížková, Vohlídalová 2009). Oproti tomu míra mužské zaměstnanosti ve spojení s otčovstvím stoupá (Křížková, Vohlídalová 2009). Tyto údaje ukazují nejen na stále přetrvávající roli ženy jako pečující osoby, ale také demonstrují potřebu zavádět politiky pro umožnění kombinace práce a rodiny, pokud má dojít ke zvýšení pracovní participace žen.

Flexibilní pracovní režimy přitom mohou představovat žádoucí příležitost pro kombinaci pracovního a rodinného života zejména pro rodiče malých dětí. Spolu s opatřeními, jako jsou rodičovská „dovolená“ a veřejné služby péče o děti, patří úpravy pracovní doby k základním opatřením pro kombinaci pracovního a rodinného života v Evropské unii (Bettio, Plantenga 2004; Pfau-Effinger 2005; Lewis 2006: 111; Davis, Kalleberg 2006: 192). Na českém trhu práce jsou však flexibilní pracovní režimy využívány jen minimem rodičů.

Nestandardní formy práce s sebou ale mohou nést i určitá rizika a znevýhodnění (nižší finanční zisky a nižší dodatečné pracovní výhody, zhoršenou možnost kariérního postupu, nejistotu pracovního místa), stejně tak jako i nové šance a možnosti. Skutečnost, zda je pracovník schopen využít a profitovat z možností nestandardní práce, záleží také na jeho schopnostech, dovednostech a jeho postavení na trhu práce (Kalleberg 2000: 168–171; Wallace 2002: 12) Příkladem toho jsou přitom i částečné

úvazky. Na jedné straně nepochybně představují účinné řešení problému sladování pracovního a rodinného života, na straně druhé mohou být nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace (Štěpánková 2003a, McGinnity, McManus 2007, Beck 2000). Podle (Kalleberg 2000: 344) se totiž stále častější zavádění částečných úvazků v posledních letech v USA i v jiných zemích proměnilo ze strategie, jak vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců, na způsob, jak flexibilizovat zaměstnance a snižovat náklady.

Pokud tedy hovoříme o podpoře částečných úvazků z důvodu umožnění lepšího sladování pracovního a rodinného života, je třeba důsledně rozlišovat mezi žádoucí flexibilní nabídkou práce pro zaměstnance (tj. „pozitivní“ pracovní flexibilitou) a nežádoucí vynucenou flexibilitou zaměstnance ze strany zaměstnavatele (tj. „negativní“ pracovní flexibilitou). Jakékoliv diskuse věnující se částečným úvazkům nesmí opomenout ani fakt, že nelze předpokládat univerzální touhu všech žen-matek po zaměstnání na částečný úvazek (Rubery, Smith, Fagan 1998: 82; Dudová /ed./ 2008).

Velký význam má proto důraz kladený na ochranu pracovního místa, jistota zaměstnání, příjmu a možnost přecházet z alternativního (např. zkráceného) úvazku na plný a zpět, rovnost příležitostí k pracovnímu postupu a ke zvyšování kvalifikace nebo rovný přístup k zaměstnaneckým výhodám (benefitům). Vzhledem k tomu, že naprostá většina osob pečujících o děti a využívajících rodičovskou „dovolenou“ a těch, kteří mají zájem o alternativní pracovní úvazky pro lepší možnosti kombinace pracovního a rodinného života, jsou ženy, důležitým aspektem je zde genderová rovnost.

Koncept flexijistoty,³ spojení zaměstnaneckých jistot a flexibility, představuje od roku 2007 klíčový element Evropské strategie zaměstnanosti (COM 2007/0359). Politiky flexijistoty umožňují zvyšování flexibility na trhu práce, firem, organizací a zaměstnaneckých vztahů při garanci ochrany pracovního místa, tradičně spojované s plným úvazkem na dobu neurčitou (Nekolová 2008; Wilthagen 2004).⁴ Za tímto trendem v oblasti evropské sociální politiky stojí snaha uzpůsobit pracovní trh globálním vlivům, které kladou větší nároky na flexibilitu a konkurenceschopnost zaměstnavatelů. Zároveň tento trend může přinést výhodu zaměstnancům, kteří potřebují uzpůsobit místo či čas výkonu práce specifickým osobním potřebám, které se objevují v průběhu životního cyklu (Anxo et al. 2006). Flexijistota má potenciál podporovat genderovou rovnost prostřednictvím zajištění rovného přístupu ke kvalitním pracovním místům pro ženy i muže (Plantenga et al. 2007). Politiky flexijistoty by totiž měly brát v úvahu a odstraňovat genderové nerovnosti, z nichž k nejviditelnějším patří genderový mzdový rozdíl a segmentace trhu práce podle genderu, resp. zvýšená koncentrace žen v nevýhodných pracovních pozicích.

Pojem flexijistoty byl původně používán jako ekvivalent dánského a později nizozemského modelu trhu práce. V polovině devadesátých let se stal synonymem budoucnosti fungování pracovních trhů na území celé Evropské unie. Tento koncept totiž do velké míry navazuje na cíle vyjádřené v Bílé knize z roku 1993 a také v Lisabonské strategii zaměstnanosti z roku 2000. Umožňuje totiž naplňovat ambici evropské ekonomiky být efektivní a konkurenceschopná a zároveň garantovat vysokou

³ Překlad z anglického flexicurity.

⁴ Pojem flexijistota nemá na úrovni EC oficiální definici. Podle Evropské komise (2007) však existuje konsensus nad čtyřmi základními komponenty, které by politika flexijistoty měla zahrnovat: flexibilní a důvěryhodné podmínky pracovní smlouvy, komplexní strategie celoživotního vzdělávání, efektivní nástroje aktivní politiky trhu práce a moderní systém sociálního zabezpečení.

míru zaměstnanosti, sociální jistoty a sociální inkluzi (Andersen, Mailand 2005). Koncept vychází z představy, že vysoká míra flexibility na trhu práce je nutná, pokud má být trh práce schopný dobře reagovat na tržní výkyvy, a tedy být konkurenceschopný. Vzhledem k tomu, že flexibilizace trhu práce měla a má tradičně mnoho kritiků, kteří upozorňují na její negativní ekonomické a sociální dopady (např. Kalenberg 2000), model flexijistoty by měl garantovat vysokou míru ochrany zaměstnanosti a sociální jistoty. Zejména pak skupinám, které jsou ohroženy nezaměstnaností nebo úplným vyloučením z trhu práce, tedy těm skupinám, které bývají tradičně nejvíce zasaženy tzv. negativní flexibilitou.

Zákonná úprava flexibilní práce musí ve všech členských státech vycházet z direktiv EU a splňovat určité minimální podmínky. EU Council Directive 97/81/EC - Framework Agreement on Part-time Work, týkající se práce na částečný úvazek, ale není příliš silná a ponechává mnoho prostoru na rozhodnutí členských států. Zahrnuje pouze závazek rovnosti co se týče mezd, pracovních podmínek, podmínek zaměstnání, a zdraví a bezpečnosti na pracovišti; nezahrnuje ale rovnost v oblasti sociálního pojištění. Vychází z principu pro rata temporis, kdy jednotlivé nároky se odvozují z podílu odpracovaného času; to ale může být v některých případech znevýhodňující pro pracující na částečný úvazek (zejména co se týče dosažení určitých prahů nutných k získání přístupu k určitým dávkám či důchodům – např. pokud je nutné mít odpracovaný určitý počet hodin k tomu, aby vznikl nárok)⁵ (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009).

V České republice dosud nedošlo ani k seriózní diskusi nad konceptem flexijistoty, ani k formulaci a implementaci politik s ní souvisejících.⁶ Česká politika zaměstnanosti doposud osciluje okolo konceptu flexibility, přičemž tematizace jistoty a ochrany pracovního místa, která by měla doprovázet politiky pracovní flexibility (jak bylo uznáno na evropské úrovni), v ní chybí. V minulosti provedená šetření MPSV prokázala, že problém není v české pracovní legislativě, protože zákoník práce umožňuje flexibilní formy zaměstnání, ale tkví zejména v jejich nevyužívání v praxi, zejména na straně zaměstnavatelů. V ČR na rozdíl od jiných členských států EU neexistují opatření či programy, které by využití flexibilních forem práce podpořily.

Při analýze flexibilních forem zaměstnání vycházíme volně z klasifikace Atkinsona (1984), který rozlišuje mezi tím, kde flexibilita existuje (vně firemní strukturu nebo uvnitř firmy) a na jakém principu je postavena (funkční, numerická/smluvní nebo finanční).

Vnější numerická flexibilita se vztahuje na flexibilitu smluvních podmínek práce, resp. podmínek propouštění a přijímání zaměstnanců, typy pracovních smluv. *Vnitřní numerická flexibilita*, která je hlavní předmětem studie, vyjadřuje míru flexibility v oblasti organizace práce zaměstnanců a zaměstnavatelů a flexibilitu pracovní doby.

⁵ Princip pro rata temporis tak může mít různé dopady v závislosti na konkrétní podobě systému sociálního zabezpečení. Pokud nárok na soc. podporu či dávky vzniká na základě odpracovaných kalendářních dnů kdy trvalo pojištění, jako v ČR a NL, není rozdíl mezi částečným a plným úvazkem; jen je rozdíl mezi výší dávky, jelikož se počítá z nižšího platu. Například ve Španělsku ale nárok vzniká v závislosti na odpracovaných hodinách, s částečným úvazkem je pak třeba mít odpracovanu delší dobu.

⁶ Současnou situaci nejlépe charakterizuje Národní program reforem (NPR) pro období 2008–2010, který vznikl a byl předložen Evropské komisi na podzim 2008. „V souladu s konceptem flexicurity pokračuje v České republice rozšiřování smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích a zvyšování pružnosti trhu práce.“ (NPR 2008: 69)

Její nástroje tvoří legislativně upravené flexibilní formy organizace práce a pracovní doby. Z hlediska různých typů alternativních pracovních úvazků (myšleno jako alternativa tradiční formy plného úvazku) rozlišujeme:

1. *flexibilní místo výkonu práce* (místa výkonu práce)
Mezi režimy umožňující flexibilní místo výkonu práce patří zejména: a) práce z domova, b) práce na telefonu a e-mailu, c) virtuální kancelář.
2. *flexibilní pracovní dobu*
Flexibilní pracovní doba může být: a) klouzavá pracovní doba (flexitime), kdy je pevně stanovené „jádro“ pracovního dne povinné pro všechny zaměstnance/kyně, přičemž zbylé hodiny si pracující rozvrhne dle individuální potřeby; b) „stlačený“ týden, který umožňuje, aby byl plný úvazek odpracován za méně pracovních dnů (např. čtyřdenní pracovní týden); podobně c) časová banka umožňuje zaměstnanci/kyni flexibilně zvýšit a snížit počet odpracovaných hodin během týdne, pokud za určené období (měsíc) naplní stanovený počet odpracovaných hodin.
3. *zkrácený pracovní úvazek*
Zkrácený pracovní úvazek zahrnuje a) poloviční (part-time), b) sdílené pracovní místo (jeden plný úvazek je sdílen dvěma zaměstnankyněmi/ci, c) dočasné snížení pracovních hodin v době nižší pracovní zátěže ve firmě (Atkinson 1984; Nekolová 2008).

V rámci komparativní studie zkoumáme, v jakých aspektech se podobají a v jakých liší opatření na podporu flexibilních forem zaměstnání a trh práce v evropských zemích, ve kterých jsou tyto formy práce v různých podobách rozvíjeny: Dánsku, Francii, Holandsku, Švédsku a Slovinsku, a budeme analyzovat, do jaké míry je možné tyto modely aplikovat na situaci v České republice.

Evropské země, které jsme vybraly do analýzy, mají tradici jak vysoké míry participace žen na trhu práce, tak zkušenost s vysokým podílem žen pracujících na zkrácené pracovní úvazky. Zvolený výzkumný postup je postaven na přesvědčení, že charakter zaměstnanosti (míra využívání různých forem zaměstnání) má ve většině evropských zemí dlouholetou tradici a je proto do jisté míry rezistentní vůči reformám.

Proto jsme se rozhodly vybrat země s rozdílnou tradicí v oblasti postavení žen na trhu práce a v rodině a také země s odlišnou praxí v oblasti využívání zkrácených pracovních úvazků. Domníváme se totiž, že nejlépe lze do systému stávající sociální politiky zavádět takové typy opatření na podporu flexibilních pracovních režimů, které budou zapadat mezi další skupiny sociálních intervencí a odrážet nejen situaci na trhu práce, ale také rozdělení rolí v domácnosti.

Mezi vybranými zeměmi dominuje v četnosti využívání zkrácených pracovních úvazků Holandsko, kde pracují na zkrácený úvazek tři čtvrtiny žen, jedná se tedy o nejčastější strategii žen v oblasti placeného zaměstnání.

Vedle toho Dánsko představuje zemi s tradičně vysokou mírou ekonomické aktivity žen, vyznačující se vysokým počtem nejen žen, ale také mužů pracujících na zkrácený úvazek. Důležitým důvodem pro zařazení této země do analýzy je dále skutečnost, že počet žen pracujících na zkrácený úvazek od konce 70. let 20. století značně poklesl – je tedy důležité sledovat, jaké faktory přispěly k tomuto trendu a jaké jsou důsledky.

Slovinsko je bývalou komunistickou zemí, která stejně jako Česká republika

prošla na počátku 90. let 20. století politickou a ekonomickou transformací. Přesto vykazuje Slovinsko výrazně vyšší míru zaměstnanosti žen než Česká republika. Vedle toho má podle zjištění Evropské komise na rozdíl od České republiky ve Slovinsku mateřství spíše mírně pozitivní než negativní dopad na míru zaměstnanosti žen.

Francie je zemí vhodnou pro komparaci s Českou republikou vzhledem k tomu, že v obou zemích existuje podobná forma a historie institucí péče o děti, a je zde také silná tradice participace žen v práci na plný úvazek. Švédsko je zemí s jednou z nejvyšších měr participace žen na trhu práce a zároveň s vysokým podílem žen pracujících na plný úvazek. Problematickým rysem tohoto trendu je vysoké procento žen pracujících nedobrovolně v tomto typu pracovního režimu.

V této zprávě je představena analýza zkušeností ve vybraných členských státech EU s vysokou mírou zaměstnanosti žen a zhodnocení jejich přístupu k podpoře flexibilních forem práce. Je zde také zhodnocena současná situace na českém trhu práce v oblasti využívání flexibilních pracovních úvazků a dostupná opatření na podporu těchto forem zaměstnávání oproti jiným evropským vybraným státům. Na základě zkušeností analyzovaných zemí ukážeme, do jaké míry mají flexibilní pracovní úvazky potenciál pomoci kombinovat péči o děti a placené zaměstnání a jaké jsou důsledky využívání těchto úvazků pro postavení žen s malými dětmi na pracovním trhu. Zkoumány jsou dopady opatření na podporu flexibilních forem organizace práce, jak jsou prosazovány v jiných evropských státech, a jejich eventuální přenositelnost do českého kontextu. Věnujeme se také návrhu opatření ke změně stávající praxe v České republice.

3.1 Metodologie výzkumu

Cíle výzkumného projektu je možné rozdělit do následujících dílčích cílů:

- a) zhodnocení bariér v oblasti využívání flexibilních úvazků na českém trhu práce na základě postojů a zkušeností zaměstnanců a zaměstnavatelů
- b) zhodnocení legislativy vybraných evropských zemí a identifikace modelů dobré praxe
- c) srovnání podobností a rozdílů zahraničních opatření s českou legislativní normou a praxí
- d) hodnocení aplikovatelnosti modelů dobré praxe z ostatních evropských států v českém kontextu
- e) navržení opatření legislativních změn a opatření podpory flexibilních forem práce v ČR.

Techniky sběru dat a jejich analýzy:

A) Analýza politik, jejich dopadů a legitimacy

I. Česká republika

Byla provedena analýza pobídek a bariér zavádění zkrácených pracovních úvazků a dalších flexibilních forem práce v České republice. Analýza byla zaměřena na následující oblasti:

- 1) na úrovni legislativních opatření
 - a) podoby pracovněprávní legislativy a legislativního zajištění flexibilních forem práce oproti práci na plný pracovní úvazek, na fixním pracovišti ve fixní pracovní dobu
 - b) pobídky zaměstnavatelům k tomu, aby nabízeli flexibilní formy práce;
- 2) na úrovni postojů veřejnosti
 - a) míra zájmu různých skupin zaměstnanců, zejména pak matek s dětmi předškolního věku, u kterých na českém trhu práce zaznamenáváme největší pokles pracovní kapacity, o flexibilní formy pracovních režimů,
 - b) míra zájmu zaměstnavatelů o zavádění flexibilních forem práce,
 - c) bariéry a pozitiva využívání flexibilních forem práce na úrovni zaměstnanců i zaměstnavatelů.

2) *Vybrané evropské státy*

Byla provedena analýza opatření na podporu zkrácených pracovních úvazků a dalších flexibilních forem práce ve vybraných evropských státech. Analýza byla zaměřena na následující oblasti:

- a) na úrovni legislativních opatření
 - podoby pracovněprávní legislativy a legislativního zajištění flexibilních forem práce oproti práci na plný pracovní úvazek, na fixním pracovišti ve fixní pracovní dobu,
 - pobídky zaměstnavatelům k tomu, aby nabízeli flexibilní formy práce;
- b) na úrovni analýzy postojů veřejnosti
 - zkušenost různých skupin zaměstnanců, zejména pak matek s dětmi předškolního věku, s využíváním flexibilních forem pracovních režimů,
 - role zaměstnavatelů a odborů v procesu zavádění flexibilních forem práce,
 - výskyt a podoby negativní flexibility a další důvody pro nevyužívání flexibilních forem zaměstnání.

Zdroje dat

Při analýze politik vycházíme z expertních zpráv na národní a mezinárodní úrovni (Evropská komise, OECD apod.), mezinárodních akademických studií, národních legislativních dokumentů a politických prohlášení, směrnic a návrhů zákonů, historických analýz vývoje sociální politiky a opatření kombinace práce a rodinného života a dalších odborných dokumentů.

B) Kvantitativní sekundární analýza statistických dat a dat z výzkumných šetření

Kvantitativní sekundární analýza se zaměřila na dvě základní roviny: na mezinárodní komparaci a na analýzu dostupnosti flexibilních forem zaměstnání na českém trhu práce.

- 1) V rovině analýzy národních dat za Českou republiku jsme se soustředily zejména na:
 - a) problematiku dostupnosti flexibilních pracovních forem a zkrácených úvazků a jejich rozšíření v různých socio-demografických a socio-ekonomických skupinách;

- b) na osobní preference, motivace i bariéry pracujících lidí týkající se využívání flexibilních forem práce a zkrácených úvazků.

V rámci této fáze analýzy byly mimo jiné využity výzkumy dosud provedené v Sociologickém ústavu AV ČR, v.v.i., zejména datové soubory „Rodiče 2005“, „Proměny 2005“ a „Životní dráhy 2010“.

2) V rovině mezinárodní komparace byla zpracována analýza aktuálního stavu trhu práce ve vybraných zemích z hlediska:

- a) obecných ukazatelů míry zaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti, genderových mzdových rozdílů a participace žen na pracovním trhu;
- b) z hlediska indikátorů míry flexibility pracovního trhu (jako je podíl zaměstnanců pracujících na různé typy pracovních úvazků, genderové rozdíly ve využívání zkrácených úvazků, míra dobrovolnosti volby práce na zkrácený úvazek).

Tato část kvantitativní analýzy doplnila analýzu politik jednotlivých zemí popsanou v bodě A. Jejím cílem bylo zejména ilustrovat souvislosti mezi zaváděním konkrétních opatření na podporu flexibility na pracovním trhu a konkrétními ukazateli trhu práce, včetně dopadů na postavení mužů a žen na pracovním trhu.

Zdroje dat

K této části analýzy byla využita veřejně dostupná statistická data z databází EUROSTATu a OECD a dále data mezinárodních výzkumných šetření ISSP.

4 Flexibilita práce v České republice

4.1 Ekonomická participace žen

V České republice má zaměstnanost žen dlouhou tradici z období před rokem 1989, kdy byla plná zaměstnanost žen i mužů jedním z hlavních cílů vládnoucí komunistické strany (Možný 2009). Emancipace žen skrze participaci na trhu práce byla jedním z pilířů marxistického ideálu rovnosti (Buckley 1989).

Socioekonomické změny v roce 1989 zahájily ekonomickou transformaci české společnosti postavené na liberálních ideálech volného trhu (Křížková and Vohlídalová 2009). Základní charakteristikou této změny byl strmý pokles HDP a s tím související redukce pracovních míst a „vznik“ nezaměstnanosti. (Kotýnková 2006, Deacon et. a. 1992). To se odrazilo ve zvyšující se příjmové diferenciaci společnosti a nárůstu rizik. Důležité se tak zejména staly osobní charakteristiky, které umožňují flexibilně reagovat na potřeby trhu práce.

Za posledních patnáct let vykazují míry zaměstnanosti a ekonomické aktivity českých žen i mužů podobný vývoj. Po nárůstu v roce 1995 vlivem růstu české ekonomiky zaměstnanost v druhé půli devadesátých let ostře klesla (jak u mužů, tak u žen) a další růst nastal až od roku 2005 (Kotýnková 2006) s vrcholem v roce 2008 a následným prudkým poklesem v důsledku globální ekonomické krize. Genderový rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů zůstává stabilně okolo 17 %, stejně jako v míře ekonomické aktivity, kde je genderový rozdíl 18 % (ČSÚ 2011).

Významný vliv na postavení zaměstnaných na trhu práce začala mít výše dosaženého vzdělání a dále možnost přizpůsobovat svůj čas pracovním závazkům. Nesnáze při kombinování osobního a pracovního života se mohou negativně odrazit nejen na míře ženské zaměstnanosti a genderové rovnosti na trhu práce, ale také na zvýšení rizika chudoby pro rodiny s malými dětmi (Ranci 2009). Ekonomickým rizikům totiž čelí zejména rodiny, které nedisponují dvojnásobným příjmem, tedy ty, kde je jeden z rodičů (obvykle matka) v domácnosti nebo rodiny s pouze jedním dospělým členem (opět většinou matka). Rodiny žijící pouze z jednoho příjmu jsou třikrát až šestkrát častěji ohroženy chudobou než dvou-příjmové rodiny a jsou tak mnohem častěji závislé na sociálních transferech (Esping-Andersen 2002).

Riziko chudoby se nejvíce dotýká žen s nízkou kvalifikací a s relativně malou pracovní zkušeností, u kterých dochází ke kumulaci rizikových faktorů negativně ovlivňujících jejich šance uplatnit se na trhu práce (Esping-Andersen 2002). Ženy s nižšími stupni vzdělání se stávají matkami v nižším věku a jsou častěji samoživitelkami. Naopak vysokoškolsky vzdělané ženy mají děti později a ve většině případů se jim rodí do manželského svazku. (Hašková 2007a; ČSÚ 2008).

Zaměstnaných matek ve věku 25 až 49 let s dětmi mladšími 15 let je v České republice pouhých 52 %. Ve srovnání s dalšími státy Evropy je zaměstnanost matek dětí mladších 15 let nižší než v ČR v evropském srovnání již jen v Itálii, Maďarsku a na Maltě. Nízký podíl zaměstnaných matek je dán jednak tím, že zůstávají se svými dětmi po stále delší dobu v domácnosti, a jednak tím, že právě mezi matkami nezletilých dětí

roste podíl nezaměstnaných. Zatímco ve věkové skupině 15-24 let není rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen téměř žádný, ve věkové skupině 31-40 let, kdy se ženám zpravidla rodí děti, je míra nezaměstnanosti žen oproti míře nezaměstnanosti mužů téměř dvojnásobná. Z hlediska evropského srovnání je v ČR velmi malá nabídka služeb péče o děti a nízká míra flexibilních forem zaměstnání, které významně přispívají k nízké návratnosti matek na trh práce. Docházka 3-5letých dětí do denních institucí péče o děti je v ČR těsně pod evropským průměrem a podíl dětí <3 let ve formální nerodinné péči je jeden z nejnižších v Evropě – konkrétně 15x nižší než je evropský průměr (Hašková 2011).

4.2 Sociální politika

Sociální stát v České republice prošel v posledních desetiletích v důsledku výrazných politických změn mnoha vývojovými zvraty. Z hlediska ideálu péče jsou systémy rodinné politiky v České republice výrazně ovlivněny státem řízeným procesem emancipace žen, který byl zahájen v socialistickém Československu v období po druhé světové válce. Hlavním rysem emancipační politiky byl „masový, shora nadiktovaný nástup žen do placeného zaměstnání po roce 1948“ (Vodochodský 2007: 36). Společenský ideál vysoké míry zaměstnanosti žen a mužů byl podpořen rozvojem sociálně-politických opatření zaměřených na matky a rodiny s dětmi (Kuchařová a kol. 2008).

4.2.1 Instituce péče o děti

Ideál profesionální péče byl prosazován prostřednictvím zřizování široké sítě institucí předškolní péče od 50. let 20. století. Síť předškolních zařízení, která do dnešní doby v České republice přetrvává, byla zřízena v 50. až 80. letech 20. století. Jen mezi lety 1950 a 1970 došlo k nárůstu počtu dětí starších tří let ve školkách z 26 % na 56 % (Hašková 2007). V 50. letech 20. století byl zaveden současný systém dělení předškolních zařízení na jesle, zřizované jako zdravotnická zařízení a mateřské školy, zřizované jako vzdělávací zařízení. Zatímco denní program mateřských škol se zaměřil na socio-kulturní vzdělávání a kognitivní rozvoj dětí, jesle sloužily primárně hlídání dětí v době, kdy jsou matky v zaměstnání (více Hašková, Maříková, Uhde 2009).

Obrat k podpoře v rodině poskytované péče o nejmenší děti se objevuje v průběhu 60. let 20. Je motivován také snahou změnit trend klesající míry plodnosti, která v druhé polovině 60. let klesla pod hranici prosté reprodukce. Podle Šiklové (1997) tento vývoj souvisí s tím, že zatímco v rámci ideologicky řízené emancipace došlo k výraznému nárůstu participace žen na trhu práce, nezměnilo se genderové dělení rolí v domácnosti. To vedlo k tomu, že ženy byly zatíženy „dvojím břemenem“ povinností. V 60. letech 20. století se také začínají objevovat psychologické studie o negativním vlivu dlouhodobých pobytů v předškolních zařízeních na psychický stav malých dětí, které dále prohloubily nedůvěru české veřejnosti v institucionální péči pro děti mladší tří let. Tento diskurs předškolní péče se pravděpodobně odrazil na současném nízkém statutu institucí péče o děti mladší tří let. Jesle jsou vnímány jako „hlídací“ zařízení, která se

nezaměřují na rozvoj a výchovu dítěte a proto nepřinášejí žádnou přidanou hodnotu oproti mateřské péči.

Současná podoba ideálu profesionální péče v České republice tak odráží historický vývoj podoby zařízení péče o děti a jejich legitimacy. Zatímco jesle ztratily svoji legitimitu po zrušení povinné zaměstnanosti při přechodu ze socialistického, státem řízeného, na tržní hospodářství, mateřské školy si udržely svůj status vzdělávacích institucí připravujících děti pro studium na základní škole. Vzhledem k malé podpoře jeselských zařízení ze strany představitelů státní správy stejně jako široké veřejnosti klesl po roce 1990 jejich počet o celých 95,6 % z 1043 na 46 a dnes poskytuje péči pouze necelému jednomu a půl tisíci dětí v celé České republice (Palonciová a Matějková 2003; ÚZIS ČR 2007). Oproti situaci v oblasti institucionální péče pro děti do tří let věku je síť mateřských škol pro děti předškolního věku relativně dobře zajištěna. Ve školním roce 2007/2008 bylo v České republice 4 808 mateřských škol, které navštěvovalo 291 194 dětí, což odpovídá 77 % procentům populace dětí ve věku 3 – 6 let (vlastní výpočty). Podle dotazníkového šetření zpracovaného VÚPSV sice většina dotázaných obcí pokrývá poptávku rodičů, problém s nedostatkem míst se ale objevuje ve větších městech. Tam považovalo nabídku předškolních zařízení za nedostatečnou více než polovina (52 %) oslovených zástupců mateřských škol (Kuchařová a kol. 2009). Celkově problematická dostupnost jeslí a mateřských škol snižuje možnost volby rodičů a tak nepřímo podporuje mateřství na plný úvazek.

Problémem je nedostatečná flexibilita těchto zařízení – nemožnost docházky jen na několik dní v týdnu či na část dne (výjimkou je možnost dopolední docházky, kdy ale většinou školek je požadována platba celého poplatku za předškolní vzdělávání, a při přijímání do MŠ je dávana přednost dětem s celodenní docházkou).

Vedle profesionální péče byl v 50. a 60. letech nepřímo podporován ideál mezigenerační péče. Takové uspořádání bylo mimo jiné zapříčiněno problematickou bytovou otázkou, v jejímž důsledku mladé rodiny často zůstávaly žít společně s rodiči jednoho s partnerů. Přes nárůst dostupnosti kolektivní péče vyvstává otázka, kdo pečoval o zbytek dětské populace v situaci, kdy se zhruba třetina žen vracela do zaměstnání již po 18 týdnech mateřské dovolené. Podle rozsáhlého výzkumu rodičovství z roku 1956 byly v 80 % uvedeny jako pečující osoby babičky a dále jiné ženské příbuzné (Srb a Kučera 1959, in Hašková 2007).

4.2.2 Rodičovská a mateřská dovolená

Ve snaze zastavit trend klesající plodnosti v 60. letech 20. století byly zavedeny nové typu pro-rodinných opatření, umožňující delší setrvání matek s dětmi v domácnosti. Vedle zvýšení rodinných dávek byla výrazně prodloužena délka mateřských dovolených. V této době také v české společnosti sílí debata o „aktivním mateřství,“ v rámci které je zdůrazňován pozitivní dopad celodenní nepřetržité péče matky na zdravý vývoj dítěte (Machonin et al. 1966 in: Hašková, Maříková, Uhde 2009). Předchozí právní úprava mateřské dovolené, uzákoněná v roce 1957, umožňovala matce zůstat na mateřské dovolené maximálně 18 týdnů. V rámci pronatalitních opatření byla v roce 1968 prodloužena na 22 a později 26 týdnů, další právní úprava z roku 1987 prodloužila mateřskou dovolenou na nynější délku 28 týdnů (Rychtaříková 2008). K nejnápadnější podpoře ideálu mateřství na plný úvazek dochází roku 1964 zavedením institutu další

mateřské dovolené (ekvivalent dnešní rodičovské dovolené), která prodlužovala délku mateřské dovolené nejprve do jednoho roku věku dítěte. Nárok na tuto dovolenou byl postupně prodlužován až do tří let věku dítěte v roce 1988 (Rychtaříková 2008).

Peněžítá pomoc v mateřství poskytovaná během mateřské dovolené měla v 60. letech relativně vysoký defamilizační charakter, i když podle Haškové, Maříkové a Uhde (2009) měla sloužit hlavně jako nástroj pro-natalitní politiky. Dávka určená jen zaměstnaným matkám po dobu 18 týdnů, poskytovala náhradu 75% až 90% předchozího čistého výdělku a rostla podle počtu let v placeném zaměstnání (Hašková, Maříková, Uhde 2009). V současné době stále vychází výpočet dávky z předchozího platu, ale její výše je limitována tak, že dosahuje maximálně 69% odvodů z vyměřovacího základu pro dávky nemocenského pojištění, který je stanoven jako maximálně 100% z odvodu ve výši 786 Kč a dále je progresivně krácen. Defamilizační efekt dávky je tím snížen zvláště pro skupinu žen s vyššími příjmy.

Sdílená péče rodičů (parental sharing) začala být v České republice postupně zaváděna až od 90. let 20. století a je možné říci, že tento model je v českém prostředí dlouhodobě marginalizován. Až do roku 1984 neměli čeští muži také nárok na poskytnutí příspěvku ze systému sociálního nebo nemocenského zabezpečení z důvodu péče o dítě. Poté mohl uplatnit nárok na mateřský příspěvek pouze ten otec, který byl osamělý, nebo matka nemohla ze závažných důvodů (zpravidla zdravotních) o dítě pečovat.

To se změnilo roku 1990, kdy byl zaveden institut rodičovského příspěvku, který umožnil pobírání náhrady mzdy za účelem péče všem otcům, bez ohledu na jejich stav a rodinnou situaci. Možnost pečovat o dítě do čtyř let věku byla také rozšířena na třetí osoby.

Plnou rovnoprávnost v oblasti ochrany na trhu práce v souvislosti s rodičovstvím získali čeští muži až od roku 2001, reformou zákoníku práce. Do té doby nebyli rovnoprávně chráněni v pracovně právních vztazích a tak institut rodičovské dovolené nesloužil k přímé podpoře ideálu sdílené péče. Až do roku 2007 neměli muži rovné podmínky při započítávání rodičovské dovolené jako tzv. náhradní doby pojištění.

V současné legislativní úpravě rodičovské dovolené je umožněno setrvat v domácnosti za účelem celodenní péče o děti až do tří let věku dítěte. Vzhledem k délce dovolené a absenci přímých pobídek na zapojení otců do péče se jedná o opatření, které je ve více než 98 % případů využíváno matkami. Od 1. ledna 2009, kdy vstoupil v účinnost nový zákon o nemocenském pojištění, je možnost odejít na mateřskou dovolenou otevřená také mužům. Stejně jako na rodičovské dovolené, je také na dovolené mateřské dovoleno rodičům se střídat a oba rodiče mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, dle zákonem daných podmínek. Muži mohou na mateřskou dovolenou nastoupit od sedmého týdne po porodu. Zároveň mají otcové nárok na rodičovskou dovolenou již od narození dítěte včetně nároku na dávku s ní spojenou. Celodenní péči se mohou věnovat oba rodiče společně ovšem s tím, že nárok na dávku (peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek) má pouze jeden z páru, což tuto možnost činí pro většinu rodin ekonomicky nereálnou.

Rodičovský příspěvek má také nízký potenciál motivovat rodiny k volbě otce jako pečující osoby, protože má design plošného příspěvku, který je poskytován bez podmínky předchozího zaměstnání. Do roku 2006 činil rodičovský příspěvek pouhý 1,1 násobek životního minima na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče. Od roku

2007 došlo k navýšení rodičovského příspěvku tak, aby odpovídal 40 % průměrné mzdy v nepodnikatelském sektoru. Vzhledem k přetrvávající nerovnosti ve výši platů mužů a žen (gender pay gap), která se pohybuje dlouhodobě okolo 20 %, je možné předpokládat, že odchod muže na rodičovskou dovolenou přináší ve většině rodin výraznější zásah do rodinného rozpočtu než odchod ženy.

V letech 2008 až 2011 byl rodičovský příspěvek poskytován v tří-rychlostním modelu čerpání. Délka doby pobírání příspěvku byla nepřímo úměrná jeho měsíční výši. Dávka byla poskytována v „rychlejší“ režimu do dvou let dítěte, v tzv. „klasické“ výši do tří let nebo ve „snížené“ míře do čtyř let věku dítěte. Vzhledem k tomu, že čerpání „zrychlené varianty“ bylo podmíněno určitým příjmem před nástupem na mateřskou dovolenou, vytvářel nový systém rodiče "druhé kategorie", kterým nebyl ponechán prostor volit si pro svoji situaci nejvýhodnější systém čerpání rodičovské dovolené (Křížková 2007). Od roku 2012 je rodičovský příspěvek reformován směrem k větší flexibilitě, pro některé skupiny žen ale zůstává omezení možnosti volit délku pobírání.

Ženy, které nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, což znamená, že v rozhodné době před zahájením mateřské dovolené nenasbíraly potřebnou dobu pojištění (a nenasbíral ji ani otec dítěte, případně je neznámý či nespolupracuje), jsou nuceny využít pomalejší čtyřleté čerpání rodičovského příspěvku. Jejich šance na získání zaměstnání na trhu práce po víceleté absenci se proto výrazně snižují. Přitom právě rodiny matek s nižším vzděláním a rodiny matek samoživitelek jsou nejvíce ohroženy chudobou. Pro tuto sociální skupinu se tak mateřství a rodičovství stává stále větším sociálním rizikem. Tato situace by samozřejmě mohla být řešena tím, že by tyto ženy pracovaly při rodičovské dovolené a tím si udržely nejen určitou ekonomickou úroveň, ale také kontakt s trhem práce. Nárok na dávku rodičovského příspěvku sice umožňuje souběžné zaměstnání až na plný úvazek a od roku 2012 i možnost umístit dítě (od dvou let věku) do zařízení formální péče o děti, tato zařízení však nejsou momentálně dostupná. To se v současné době týká i míst v mateřských školách pro děti ve věku tří až čtyř let. U dětí mladších dvou let nadále platí limit docházky do kolektivních zařízení pro děti - v rozsahu 46 hodin měsíčně a zároveň maximálně 4 hodin denně. Pokud tedy matka (či otec) pečující o dítě mladší dvou let, přichází o celý rodičovský příspěvek, jakmile začne pracovat na částečný úvazek a svěří dítě nadobu delší než tento limit formálním institucím kolektivní péče (a to včetně těch soukromých).

Alternativou je privátní péče zajišťovaná profesionálními chůvami nebo v rámci soukromých institucí, jejich služby jsou ale dostupné pouze ženám s vyššími příjmy. Další možností rodin je využívat péči prarodičů nebo jiných rodinných příslušníků. Dalo by se tedy říci, že nedostatek zařízení péče o děti podporuje mezigenerační péči.

4.2.3 Ochrana v nezaměstnanosti

System podpory v nezaměstnanosti je v české republice jedním z nejpřísnějších v Evropské unii. Míry výdajů na aktivní i pasivní politiku trhu práce zůstávají od poloviny 90. let 20. století na podobné úrovni, přestože dochází k růstu dlouhodobé nezaměstnanosti (Sirovátka 2006). Z toho vyplývá, že míra podpory nezaměstnaným je silně redukována, což se projevuje také neustálým zpříšňováním podmínek nároku v posledních letech. V období, kdy Evropu zasáhla fiskální krize, která se negativně promítla také na trhu práce, dochází v posledních dvou letech ke stálému zpříšňování

podmínek nároku na dávky v nezaměstnanosti – s předpokládaným cílem ušetřit na sociálních výdajích. Přesné podmínky stanoví zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.).

Lidé do 50 let věku mohou dostávat podporu po dobu pěti měsíců, lidé od 50 do 55 let ji mohou pobírat osm měsíců a lidé nad 55 let až jedenáct měsíců. Jde o takzvanou podpůrnou dobu. První dva měsíce dostanou nezaměstnaní 65 procent průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Za měsíc mohou dostat maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy v České republice, tedy 13 280 korun. Další dva měsíce klesne podpora na 50 procent dřívějšího výdělku a zbytek podpůrné doby pak uchazeč dostane 45 procent. Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 procent dřívějšího výdělku, maximem je 14 883 korun měsíčně, je zde jasný důraz na aktivizaci zaměstnaných a tlaku na jejich návrat na trh práce. Po skončení podpůrné doby (pět, osm nebo jedenáct měsíců) už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3200 korun. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2020 korun.

Nárok na dávku má pouze ten, kdo pracoval (byl jinak pojištěn) po dobu 12 měsíců ze poslední 2 roky – do roku 2011 to bylo během posledních 3 roků. Dalším zpřísněním je povinnost od třetího měsíce nezaměstnanosti vykonávat veřejně prospěšnou službu a to až do výše 20 hodin týdně zdarma. Nezaměstnaný nemá právo odmítnout pod hrozbou ztráty nároku na jakoukoliv podporu ze strany státu (tedy i dávku sociální pomoci). Zákon tedy vytváří jak určitou skupinu lidí zcela vytlačit mimo sociální síť.

Od ledna 2011 naopak skončila možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti polovinu minimální mzdy. Novinkou od roku 2011 je také redukce dávky v nezaměstnanosti tomu zaměstnanci, který sám podá výpověď nebo odejde dohodou. Nižší podpora totiž hrozí i těm, které propustil zaměstnavatel, ale oni souhlasili s dohodou o rozvázání pracovního poměru – ti riskují snížení podpory. Člověk, který bez „vážných důvodů“ sám podá výpověď nebo odejde dohodou, dostane na podpoře jen 45 procent předchozího průměrného výdělku, zatímco ostatní začínají na 65 procentech. Bez podpory v nezaměstnanosti také končí ti, kteří dostali při odchodu od zaměstnavatele odstupné. Podpora se jim však nezruší úplně, ale jen na odpovídající počet měsíců odloží.

4.3 Flexibilita práce z historické perspektivy

Ve většině západoevropských zemí se částečné úvazky rozšířily společně s nástupem žen na pracovní trh. Práce na částečný úvazek byla v podstatě podmínkou, aby žena mohla do práce nastoupit a zároveň zvládnout péči o děti a o domácnost v situaci genderově nerovné dělby práce v rodině. Česká republika ovšem prošla odlišným historickým vývojem a masivní nástup žen do zaměstnání, ke kterému došlo v průběhu 50. a počátku 60. let, znamenal nástup do práce na plný úvazek. Současný stav omezené nabídky částečných úvazků a nedostatečná podpora těchto úvazků ze strany státu je v podstatě prodloužením tohoto trendu započatého v 50. letech minulého století.

Přesto i v ČR byly částečné úvazky od konce 2. sv. války viděny jako alternativa

k defamilializaci, kterou práce žen na plný úvazek nutně předpokládá. Proto je zajímavé připomenout historický vývoj této instituce.

Obrovská potřeba pracovní síly nutné k rekonstrukci hospodářství vedla okamžitě po konci 2. světové války k ustavení pracovní povinnosti (Kalinová 2007: 52-112). Ženy se pracovní povinností explicitně netýkala, ale existoval předpoklad, že ženy budou hlavním zdrojem nárůstu pracovní síly. Otázkou zaměstnání žen se zabývala komise expertů v Ústřední plánovací komisi: „Jak je zapojit? Totálně nebo polodenně? V každém případě musíme řešit tento problém již ve dvouletce, nesmíme zapomenout na předpoklady podpory populace“ (Jiří Hejda, citováno podle: Jechová 2008a: 101). Ministerstvo práce a sociální péče bylo pověřeno, aby připravilo pravidla pro zaměstnávání vdaných žen a matek. Měla být vypracována zákonná norma, která by donutila zaměstnavatele uzavírat pracovní poměry nového typu, tj. na 4 hodiny denně (Jechová 2008b: 61).

Do pracovního procesu měly být podle oficiálních plánů získávány hlavně ženy z domácností. Nízká životní úroveň sama o sobě v této době stimulovala ženy k návratu či zapojení do práce. Ženy z domácností se postupně staly největším zdrojem pracovních sil, již v roce 1947 tvořily 28 % nově včleněných pracovníků, jen 3,7 % tvořili penzisté (Kalinová 2007: 71).

Podle intencí MPSP mělo být „organizováno polodenní zaměstnání vdaných žen s dětmi“, k čemuž měli být zaměstnavatelé donuceni zákonnou normou. Pro podporu zaměstnání žen dále měly být budovány infrastruktury umožňující ženám placenou práci. Na kritiky, že placená práce bude představovat pro ženy přílišnou zátěž, ministr odpověděl, že „při čtyřhodinové pracovní době, která může být zavedena pro ženy vdané neb ženy, pečující alespoň o jednoho příslušníka rodiny, nikterak neutrpí rodinný život a výchova dětí“ (dr. Fialová, podle Jechová 2008a: 102). Z toho je zřejmé, že u vdaných žen a matek se jednoznačně počítalo se zkráceným pracovním úvazkem. To prosazovaly zejména ženy se Sociálně demokratické strany.

Po komunistickém převratu v únoru roku 1948 se mobilizace pracovních sil stala celonárodním úkolem. Ženy měly naplnit potřeby lehkého průmyslu náhradou za muže, kteří byli přesunuti do oblasti těžkého průmyslu. Nebylo přitom reflektováno na oficiální požadavek žen, aby byl zákon umožňující polodenní zaměstnávání žen, který platil v době dvouletky (1947-1948), prodloužen na další období. Tento požadavek podle Jechové nenašel pochopení na straně zaměstnavatelů. V březnu roku 1948 tak zmizely směrnice, které doposud umožňovaly zvláštní úpravy pracovní doby matek a vdaných žen. Podniky neměly žádnou motivaci, aby požadavkům žen na zkrácení pracovní doby vycházely vstříc alespoň tak jako v letech dvouletky (Jechová 2008b: 64). Naopak nastal další tlak na zaměstnání a intenzitu práce žen. Místo zkracování pracovní doby byla zvolena cesta minimalizování tradičních ženských povinností a jejich převedení na externí služby; to se týkalo zejména výchovy dětí.

Práce žen znamenala zlepšení příjmové situace domácností (druhý příjem byl v tomto období takřka nutností) a náznaky zrovnoprávnění, ale přinesla také pracovní přetížení žen, na kterých nadále spočívala povinnost zajistit péči o domácnost a rodinu. Projevovала se také pracovní diskriminace žen: podniky odmítaly propouštět zapracované muže a na jejich místa přijímat často méně kvalifikované ženy, zejména matky s malými dětmi. Z 11 000 neumístěných uchazečů bylo v únoru 1954 celých 10 000 žen (Kalinová 2007: 159).

V polovině šedesátých let ale dochází k obratu. Účast žen v zaměstnání začíná být obviňována z poklesu porodnosti. Demografové si začínají klást otázku, zda není plná zaměstnanost žen neslučitelná s demografickým růstem. Objevují se první kritiky ekonomické neefektivnosti institucionální péče o děti a psychologické výzkumy deprivace dětí dlouhodobě pobývajících v těchto zařízeních.

V 60. letech již nepůsobil morální nátlak na ženy, aby se zapojovaly do práce tak jako v 50. letech, protože zejména v „ženských povoláních“ již nebyl „nedostatek pracovních sil“. Reforma rodinné politiky počítala s tím, že ženy si budou moci zvolit variantu buď zůstat v raném věku dětí v domácnosti, nebo nastoupit do zaměstnání. Ve skutečnosti stále méně žen zůstávalo doma a většinou se brzy po narození dítěte vracely zpět do práce. Zaměstnavatelé ale tuto pracovní sílu vnímali negativně pro jejich časté absence a nutnost přizpůsobovat jim své provozy. O možnosti práce na zkrácený úvazek se již nehovořilo. Ani nový zákoník práce z roku 1966 nepřinesl žádoucí a očekávané zkrácení pracovní doby. Povinná pracovní doba 46 hodin v týdnu byla často ještě překračována vynucenými přesčas (Jechová 2008b: 67). Teprve v roce 1968 byla podle vyhlášky ministryně průmyslu Boženy Macháčové-Dostálové v závodech, v nichž pracovala většina žen v dvousměnném provozu, pracovní doba zkrácena na 40 hodin.

Požadavek podpory částečných úvazků byl poté začleněn do Akčního programu Československého svazu žen z května 1968. Ženy zde žádaly vypracování koncepce pracovní aktivity žen a vytvoření takových ekonomických nástrojů, které by podniky motivovaly k vytváření míst na zkrácený pracovní úvazek. Vláda na tento požadavek ale nijak nereagovala.

Po násilném ukončení reformního období a tzv. „normalizaci“ politické situace se již požadavek zkrácených úvazků nevyhořel. Namísto toho zavládl předpoklad, že ženy nebudou nutně kombinovat placenou práci a péči o malé děti, ale že jejich aktivity budou rozděleny do různých životních fází. Tomu nahrávalo i přijetí rodinné politiky zahrnující nejprve jednoroční, postupně dvou a tříletou „další mateřskou dovolenou“.

Koncem roku 1989 dochází v České republice k zásadní politické změně, následované změnami ekonomickými a sociálními. Vznikající konkurenční pracovní trh ruku v ruce s mizením míst v jeslích a mateřských školkách omezuje možnosti matek najít uplatnění v práci a získat odpovídající pracovní příjem. Zároveň dochází ke zvyšování cen a vzrůstají náklady na výchovu dětí. Zejména některé z nich, např. osamělé matky, jsou „handicapovány v tvořícím se konkurenčním prostředí, mj. omezenou možností uplatnění na pracovním trhu při péči o závislé děti“ (Lhotská, Petrová 1996: 1).

4.4 Současná legislativní úprava flexibility na trhu práce

Současný platný zákoník práce vychází z původní verze zákoníku z roku 1965. Prošel mnoha novelizacemi a poté zásadními změnami po roce 1989. Významnou novelizací prošel zákoník práce k 1.1.2000, kdy se do této „euronovely“ a do zákonů o mzdě a platu promítlo 28 evroských směrnic. K dalším legislativním úpravám došlo v období před vstupem České republiky do Evropské unie. V rámci jeho novelizace mezi lety 2000 a 2004 došlo k přijetí dalších úprav, mimo jiné k zavedení zákazu diskriminace při přijímání, v odměňování, v pracovně-právních vztazích, při karierním postu a dalším

vzdělávání (VÚPSV 2004).

V současné době upravuje flexibilní formy zaměstnání zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) od roku 2006. V praxi ale zatím nejsou tyto formy práce příliš využívány. Podle dat Eurostatu mělo v roce 2004 pouze 21 % zaměstnanců v ČR flexibilní uspořádání pracovní doby (podíl žen byl přitom o něco nižší než podíl mužů). Některé organizace zavádějí pružnou pracovní dobu, avšak zkrácené úvazky nebo práci z domova umožňují jen výjimečně. Většina žen a mužů je i v současnosti stále zaměstnána na pevnou a plnou pracovní dobu (Vohlídalová, Víznerová 2007). Podle dat OECD z roku 2010 pracovala pouze 4 % z celkového počtu zaměstnaných lidí na zkrácený úvazek (6,5 % žen a 1,9 % mužů). Stejně tak jen relativně malá část českých zaměstnanců a zaměstnankyň pracuje na základě smlouvy na dobu určitou (7 % mužů a 10,2 % žen). Jednou skupinou z možných bariér rozšíření flexibilních forem práce jsou bariéry na úrovni národní legislativy a regulace trhu práce – ať už přímo (neumožnění legálního zaměstnání v určitém netradičním režimu) anebo nepřímo (nedostatečné zajištění jistoty určitého typu pracovního úvazku nebo tolerování znevýhodnění či diskriminace určitých pracovních uspořádání vede ke snížení kvality práce v tomto uspořádání a tím ke snížení poptávky po tomto typu práce). proto v následující části analyzujeme současné právní úpravy různých flexibilních uspořádání práce, a to jak co se týče vnější numerické flexibility (práce na dobu určitou, jistota práce), tak co se týče vnitřní numerické flexibility (rozložení pracovní doby, částečné úvazky).

4.4.1 Flexibilita pracovních smluv

Pracovní poměr na dobu určitou

ČR do značné míry sjednotila svou právní úpravu zaměstnávání na dobu určitou s evropskými zeměmi implementací evropské směrnice č. 1999/70 o pracovních poměrech na dobu určitou. Přijetím směrnice v roce 2004 Česká republika zvýšila ochranu pracujících na dobu určitou. Přesto rozdíl mezi nimi a standardními pracovníky zůstává stále značný. Na rozdíl od mnoha zemí EU není v ČR třeba vznik pracovního poměru na dobu určitou žádným způsobem zdůvodnit (Nekolová 2010).

Pracovní poměr na dobu určitou lze podle zákoníku práce z roku 2006 uzavřít na maximálně v součtu 2 roky, přičemž počet opakování není dán. Je tedy možné uzavřít pracovní poměr např. po 1 měsíci celkem 24krát. Po naplnění dvouleté lhůty musí mezi skončením pracovního poměru na dobu určitou a založením nového pracovního poměru také na dobu určitou (s tím samým zaměstnancem u téže firmy) uplynout aspoň 6 měsíců.

Výjimky z výše uvedeného pravidla neplatí pro: a) případy stanovené jinými zákony (to platí např. pro pracovní poměr cizinců, profesorů vysokých škol nebo pro zaměstnance vysílané k výkonu práce do Evropské unie), b) pro náhradu dočasně nepřítomného zaměstnance (typicky např. pracovní poměry uzavírané za ženy na mateřské/rodičovské dovolené), c) pro vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (např. sezónní práce nebo uzavírání pracovních poměrů na konkrétní projekt či zakázku); d) na pracovní poměry uzavírané mezi zaměstnancem a agenturou práce za účelem dočasného přidělení k uživateli práce.

Změny v zákoníku práce od 1.1. 2012 povedou k prodloužení maximální délky

pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. V součtu by neměl pracovní úvazek na dobu určitou překročit délku 3 roky u jednoho zaměstnavatele. Nově je regulován počet opakování pracovního poměru na dobu určitou. Smí být zaměstnavatelem prodloužen maximálně 2 krát. To znamená, že by bylo možné uzavřít pracovní poměr např. 3 krát po sobě na 1 rok (v součtu 3 roky), ale nebylo by už možné uzavírat pracovní poměr např. stále na 3 měsíce, protože 3 měsíce krát 3 (= uzavření pracovního poměru + 2 krát prodloužení) je maximálně 9 měsíců.

Pauza mezi dvěma pracovními poměry uzavřenými na dobu určitou by měla činit aspoň 3 roky oproti předchozím 6 měsícům. Kromě toho je navrhováno zrušit výjimku pro pracovní poměry uzavírané jako náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance, výjimku pro profesory vysokých škol a výjimku pro vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele

V ČR se podobně jako v jiných zemích EU vyskytují také další možné formy dočasného nebo spíše příležitostného zaměstnávání. Je např. možné uzavírat tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tyto jednorázové pracovní kontrakty jsou v ČR dlouhodobě využívány jako flexibilní alternativy striktněji regulovaných pracovních poměrů. Jedná se i v Evropském měřítku o stále oblíbenější alternativu pracovním úvazkům na dobu určitou a částečným úvazkům. Dohody jsou upraveny zákoníkem práce za účelem předcházení zaměstnávání vybraných skupin v tzv. „šedé ekonomice“, tedy jako nástroj podpory vstupu ohrožených skupin trhu práce na legální trh práce. Přesto jsou tyto typy smluv výhodné hlavně pro zaměstnavatele, protože jsou spojeny s nižší ochranou zaměstnanců (Nekolová, 2010). Na Dohodu o provedení práce i Dohodu o pracovní činnosti se vztahuje pracovní právní legislativa mimo těchto oblastí: odstupné, pracovní doba a doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, odměna z dohody.

Dohodu o pracovní činnosti lze vykonávána v průměru do poloviny stanovené týdenní pracovní doby (tedy do 20 hodin týdně). Ochrana pracovních podmínek je zajištěna povinností uzavřít písemnou smlouvu, ve které je uvedena sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Sjedná se na dobu určitou nebo neurčitou. Z příjmu jsou placeny povinné odvody do systému zdravotního a sociálního pojištění, na rozdíl od běžné smlouvy je výrazně lehčí pracovní vztah ukončit. Okamžité zrušení dohody lze sjednat výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. V tomto případě je výpovědní doba 15 denní a začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.

Dohoda o provedení práce je (na rozdíl o Dohody o pracovní činnosti) absolutně osvobozena od plateb pojistného, zaměstnaným tedy nevzniká nárok na dávky zdravotního a sociálního pojištění. Vzhledem k tomu, že by neměla být ekvivalentem běžného pracovního poměru, je výrazně omezen rozsah hodin, na které je možné na dohodu pracovat. V současné době zákoník práce umožňuje sjednat práci v rozsahu max. 150 hodin u jednoho zaměstnavatele. Zákon však dosud vůbec neurčuje, co musí dohoda o provedení práce obsahovat (co musí být sjednáno).

Od roku 2012 je navrženo rozšířit počet hodin, na který lze dohodu o provedení práce dle § 75 zákoníku práce uzavřít u jednoho zaměstnavatele. Limit se zvyšuje ze 150 hodin na 300 hodin ročně. Na druhou stranu budou dohody s měsíční odměnou vyšší než 10 000 korun hrubého podléhat sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Tato částka založí účast na pojištění bez ohledu na to, na jakou dobu byla dohoda sjednána. Takový zaměstnanec bude mít nárok na náhradu mzdy v době prvních 21 dnů nemoci od zaměstnavatele. Protože bude účasten nemocenského pojištění, náleží mu i nemocenské dávky. Ovšem pouze nemocenské a za splnění dalších podmínek účasti na nemocenském pojištění i peněžitá pomoc v mateřství. Ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se dohod o provedení práce týkat nebude.

V dohodě o provedení práce by mělo být od roku 2012 nově specifikováno, na jakou dobu se uzavírá. Upřesňuje se, že ačkoliv se úprava pracovní doby na dohody nevztahuje, ani u dohod nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Tyto úpravy zvyšují míru ochrany zaměstnanců pracujících na tyto typy pracovních smluv.

Zvýšení míry ochrany osob zaměstnaných na dohodu o provedení práce by mohlo být vnímáno jak benefit pro zaměstnance, může mít ale ve svém důsledku spíše negativní dopady jak na zaměstnavatele, tak na zaměstnance. Zahrnutí „dohodářů“ do okruhu ostatních pojištěných zaměstnanců zvyšuje zaměstnavatelům mzdové náklady na zaměstnance pracujícího na DPČ a dále je více administrativně zatíží (nutnost vystavovat zápočtové listy a evidovat pracovní dobu). To může snížit ochotu zaměstnavatelů zadávat drobné úkony formou dohod a tak snížit možnost pracovního uplatnění skupinám, které jsou již nyní na pracovním trhu znevýhodněny, jako jsou matky s malými dětmi, absolventi, lidé s nízkým vzděláním a osoby se zdravotním handicapem. Může to vést ke snaze zaměstnavatelů obejít systém a zadávat určité práce tzv. „na černo“ nebo zaměstnávat pouze na menší pracovní úkoly do výše odměny 10 000 Kč.

4.4.2 Flexibilní formy organizace práce

Flexibilní formy zaměstnání jsou v české legislativě upraveny zákoníkem práce od roku 2006 (262/2006 Sb.), který byl v současnosti novelizován (s platností změn od 1. 1. 2012). Česká legislativa upravuje následující typy flexibilních pracovních úvazků: flexibilní rozložení pracovní doby, klouzavá pracovní doba, fond pracovní doby, práce na zkrácený úvazek a práce z domova.

Ochrana délky pracovní doby a přesčasová práce

V roce 2006 bylo do pracovně-právní legislativy zavedeno pravidlo „co není zakázáno je dovoleno“, což umožnilo zaměstnavatelům vyšší autonomii při změně pracovních podmínek, například v případě rozložení pracovní doby.

Podle aktuálního znění zákoníku práce nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin (u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby 12 hodin). Nočním pracovníkem je dle § 78 zákoníku práce ten, kdo odpracuje v době mezi 22 večerní a 6 hodinou ranní alespoň 3 hodiny. Nově by maximální délka směny měla být sjednocena na nejvýše 12 hodin (a to i pro dohody o provedení práce). Zaměstnanci mající rovnoměrné rozložení pracovní doby tak mohou odvést zadanou práci v menším počtu pracovních dnů při zachování pracovní smlouvy (mohou pracovat na 10 hodinové směny 4 dny v týdnu). Pracujícím

v noci bude nově ten, kdo odpracuje v průměru alespoň jednou týdně 3 hodiny v noci.

Jinak je rozložení pracovní doby zcela na uvážení zaměstnavatele po dohodě se zaměstnancem. Má tedy možnost zavádět na pracovišti nástroje časové flexibility jako je pružná (klouzavá) pracovní doba, stlačený pracovní týden, zkrácený pracovní úvazek a fond pracovní doby. Legislativní úprava zákoníku práce z roku 2012 tedy zvyšuje vnitřní numerickou flexibilitu, tj. míru flexibility zaměstnavatelů a zaměstnanců v organizaci práce a pracovní doby zaměstnanců.

Zákoník práce umožňuje dohodnout se s vedoucími zaměstnanci na práci přesčas bez dalšího finančního ohodnocení přesčasových hodin s tím, že je přesčasová práce již zohledněna v jejich základní mzdě. Obdobně bude nyní postupováno i u řadových zaměstnanců. Smluvně dohodnout práci přesčas je možné od roku 2012 v maximálním rozsahu 150 hodin ročně i u řadových zaměstnanců, což bylo dosud možné jen u vedoucích pracovníků. Celkově je maximální doba přesčasové práce omezena na 8 hodin týdně nejvýše 26 po sobě následujících týdnů. Nejvýše však 52 týdnů, pokud to vymezuje kolektivní smlouva.

Při sjednané kratší pracovní době (dle ust. § 80 zákoníku práce) dochází k diskriminaci zaměstnanců při práci přesčas. Podle zákonné definice práce přesčas (ust. § 78 odst. 1 písm. i) je jako přesčasová práce uznána až když je naplněna stanovená, u zaměstnavatele uplatňovaná, týdenní pracovní doba. Zaměstnanec pracující na poloviční úvazek tak může napracovat až dvounásobek své smluvně sjednané pracovní doby aniž by měl nárok na mzdovou či jinou kompenzaci.

Fond/Konto pracovní doby

Fond pracovní doby umožňuje zaměstnavateli rozložit pracovní dobu podle aktuálních potřeb – umožňuje tedy zvyšovat a snižovat počet hodin v pracovní směně a to i bez souhlasu zaměstnance (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Podle novely zákoníku práce pro rok 2012 by se měl fond pracovní doby při pružném rozvržení vyrovnávat až po 26 týdnech na rozdíl od současné právní úpravy, která dle § 85 umožňuje 4 týdenní intervaly. Jedná se o opatření platné u zaměstnavatelů, kteří nemají odbory. Pokud to bude ujednáno v kolektivní smlouvě, bude se moci vyrovnávat smluvní pracovní doba až po 52 týdnech. Ochrana příjmu zaměstnanců je zajištěna nárokem na minimálně 80 procent smluvně sjednané měsíční mzdy každý kalendářní měsíc smluvní pracovní doby. Po skončení vymezeného období je na základě evidence pracovní doby spočten počet hodin skutečně odpracovaných a je vyplacen rozdíl ve mzdě. Fond pracovní doby není umožněn ve státní správě.

Změna čeká i evidenci pracovní doby. Vzhledem ke zvýšené flexibilitě pracovní doby budou povinně evidovány začátky a konce směn. Pouhé „čárkování“ docházky už nebude možné. Tato změna tedy přispívá zvyšování kontroly nad množstvím odpracovaných hodin jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, což může být vnímáno jako zvyšování míry ochrany zaměstnanců a snaha zamezit tlaku zaměstnavatele k nedobrovolné přesčasové práci.

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním volbu začátku a konce pracovní doby (pracovní směny) v rámci určitých časových úseků vymezených

zaměstnavatelem. Pružná nebo klouzavá pracovní doba tak umožňuje zaměstnancům určitou míru svobody v úpravě pracovní doby tak, aby odpovídala jejich soukromým potřebám. Tento aspekt je důležitý právě u osob, které pečují o děti nebo další členy rodiny, například usnadňuje matkám dětí předškolního věku sladovat pracovní dobu s otvírací dobou zařízení péče o děti.

V rámci toho pracovního režimu je zaměstnanec povinen být v určitých smluvených hodinách (základní pracovní doba) na pracovišti v rámci pružného dne, týdne nebo měsíce. Rozložení pracovní doby by mělo být založeno na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Přesto, že je možné začátky a konce pracovní doby volit flexibilně, jedna pracovní směna by neměla přesáhnout 12 hodin (§ 85, Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

Stlačený pracovní týden představuje formu flexibilního pracovního režimu osob pracujících na plný úvazek i na nižší počet hodin tím, že je týdenní pracovní doba odpracována v menším počtu dnů na směny trvající větší počet hodin – například plný úvazek je odpracován během 4 pracovních dnů v délce 10 hodin. Jedná se o rovnoměrné rozložení pracovní doby, neboť délka jednotlivých pracovních dnů je upravena smluvně a je fixní .

Práce z domova

Český zákoník práce upravuje podmínky práce z domova podobně jako řada jiných evropských zemí řadu let. Z hlediska formy pracovního vztahu je práce z domova vykonávána na základě standardního pracovního poměru. Podle Nekolové (2010) má práce z domova v České republice svoji tradici již mnoho let, mění se však její struktura a rozsah. Původně byla práce z domova doménou žen staršího předdůchodového věku nebo matek na mateřské dovolené, byla tedy vysoce genderovanou formou zaměstnání. Jednalo se zpravidla o málo kvalifikovanou manuální práci za nízkou mzdu jako například navlékání korálků (Nekolová, 2010). Rozvoj výpočetní techniky změnil možnosti výkonu práce v domácím prostředí. K již uvedeným pracovním činnostem tak přibyla práce na dálku prostřednictvím informačních technologií - tzv. teleworking. ČR však pro tuto specifickou formu práce doma nemá zvláštní právní úpravu, pro teleworking plat stejná právní úprava zákoníku práce jako pro práci doma (Nekolová, 2010).

Současný zákoník práce upravuje práci z domova relativně vágně, doporučuje pouze, že místo výkonu práce má být definováno pracovní smlouvou. Pracovní doba a její rozvržení je v kompetenci zaměstnance, není ale z těchto důvodů kompenzována jak přesčasová práce a práce o svátcích, stejně jako nejsou kompenzovány důležité překážky v práci, jako je například návštěva doktora (§317, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

4.4.3 Částečné úvazky v ČR

Z četných studií (Dudová 2007, Hora 2009, VÚPSV 2004, Štěpánková 2003b, Křížková 2006) vyplývá, že je práce na částečný úvazek v České republice ve srovnání s ostatními členskými zeměmi EU velmi málo využívána. EU přitom usiluje o podporu práce na částečný úvazek a o vytvoření stejných pracovních podmínek pro všechny zaměstnance (SMĚRNICE RADY 97/81/ES). Historie legislativního zakotvení práce na částečný úvazek je pak u nás krátká a nedochází k její dostatečné podpoře. Jako úvod je

uváděn jak nezájem ze strany zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů a také finanční nedostupnost.

Zákoník práce se k délce pracovní doby vyjadřuje ve smyslu stanovení nejdelší možné týdenní pracovní doby, která u nás je 40 hodin týdně (nebo méně u specifických profesí nebo je-li upraveno kolektivní smlouvou). Kratší pracovní doba je podle něj možná a byla-li sjednaná, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Sjednání kratší pracovní doby tedy záleží jen na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§79 a 80 zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce). Výjimku v této oblasti tvoří povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě a soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Ani v tomto případě však zaměstnavatel vyhovět nemusí, pokud tomu brání vážné provozní důvody. Obecně se náš zákoník práce částečným úvazkům až na několik výjimek nevěnuje (Kučina 2007).

Snížení pracovního úvazku ze strany zaměstnavatele je možné jen změnou pracovní smlouvy, tedy se souhlasem zaměstnance. Pokud nesouhlasí, lze dát výpověď (s odstupným) podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost.

Částečné pracovní úvazky jsou podobně jako úvazky na dobu určitou nejvíce regulovanými flexibilními formami zaměstnávání napříč zeměmi EU. V České republice má práce na částečný úvazek mnohaletou tradici, fungovala však pouze neformálně, v pracovněprávní podobě regulována nebyla až do roku 2006. V podstatě až díky harmonizaci s právem EU, tedy díky implementaci směrnice o částečných pracovních úvazcích, byla tato forma zaměstnávání více a explicitně právně ošetřena (Nekolová, 2010).

Naplnění znění evropské směrnice č. 1997/81, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, je v ČR podobně jako v dalších zemích EU dosti problematické. Formálně mají zaměstnaní na částečný úvazek stejný status jako pracovníci na plný úvazek, v praxi bývají značně znevýhodňováni. Výše jejich mzdy je sice na jedné straně proporcionalně podle míry snížení úvazku zkrácena, objem práce, který odvedou však tuto mzdu a počet stanovených hodin obvykle značně převyšuje. Podstatná část z nich tak odpracuje téměř plnou pracovní dobu za poloviční mzdu. Český zákoník práce definuje význam pojmu zkrácený úvazek jako pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně, který může být uzavřen jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou. Podpora přechodů mezi částečným a plným pracovním úvazkem, kterou vyžaduje směrnice, je v ČR nedořešena. Zaměstnavatel je zde podle zákoníku práce pouze povinen upravit délku pracovní doby rodičům pečujícím o dítě do 15 let, těhotným ženám a lidem pečujícím o bezmocnou osobu, ale není upraven nárok na zpětné navýšení úvazku potom, co potřeba ze strany zaměstnance pomine (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

V české legislativě není definována standardní délka částečného úvazku, chybí vymezení tzv. velmi malých částečných úvazků. Přesto je ale možné pracovní poměr sjednat i pro velmi malé úvazky (například pouze 2 hodiny týdně). Určitou modifikací těchto forem byl český případ tzv. částečné nezaměstnanosti, tedy možnosti současného příjmu podpory v nezaměstnanosti a výkonu ekonomické aktivity max. 20 hodin v týdnu a měsíčního příjmu max. na hranici 50% minimální mzdy (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Tato možnost ale byla v roce 2010 zrušena. Právní regulace sdíleného pracovního místa v české legislativě chybí, je s ním nakládáno jako s úvazkem

částečným. Stejně tak neexistuje žádná zvláštní právní regulace zabraňující znevýhodnění a diskriminaci pracujících na částečný úvazek (z hlediska kariérního postupu, mimořádných odměn, bonusů či zvyšování kvalifikace).

4.5 Využívání flexibilních forem práce v ČR

Flexibilní formy práce jsou v České republice stále marginalizovanou formou zaměstnání. Zatímco v rámci států Evropské unie pracuje na zkrácený úvazek průměrně 20% aktivní populace, u nás je to podle dat Českého statistického úřadu z roku 2010 pouze 5,5 % z celkového počtu zaměstnaných (8,5 % žen a 2 % mužů). (Podle dat OECD, měřených jinou metodikou, je to 4 % všech zaměstnanců, 1,9 % mužů a 6,5 % ze všech zaměstnaných žen.) Podle šetření VŠPS z roku 2010 vykonávají v ČR v režimu pevně stanoveného začátku a konce pracovní doby svou profesi téměř 3/4 všech zaměstnankyň. Přesto je ale využívání flexibilních forem práce genderově diferencováno, podobně, jako ve většině ostatních evropských zemí. Podíl mužů s dětmi do sedmi let pracujících na částečný úvazek byl podle VŠPS v roce 2008 pouhých 0,3 % , zatímco podíl žen s dětmi do sedmi let 17,6 %. Významné se dále ukazují být věkové rozdíly. Podíl lidí do 25 let je 5% a podíl lidí nad 55 let je 13,1 %. Mezi pracovníky na částečný úvazek najdeme také velký počet osob se zdravotním postižením a to 38,1 % a také poměrně vysoký počet osob se základním vzděláním a to 8,4 % (Hora 2009). To koresponduje se zjištěními Dudové (2008), že práci na částečný úvazek vykonávají většinou skupiny znevýhodněné na trhu práce, které mají slabou vyjednávací pozici a končí tak na marginalizovaných pracovních místech s nízkou mzdou. V době ekonomické krize (po roce 2008) vzrostl počet žen nově zaměstnaných na zkrácený úvazek ze 7,5 % na 17,5 %, což považujeme za indikátor překérnosti zaměstnání na částečný úvazek v době ekonomické krize (data Životní dráhy 2010).

V české populaci jsou částečné úvazky vnímány hlavně jako nástroj sladování práce a rodiny a to u žen s dětmi předškolního věku. Respondenti výzkumu VUPSV z roku 2010 uvedli, že by matka dítěte do 3 let měla zůstat doma. O matkách dětí do 2 let si to myslelo celých 95 % dotázaných, u dětí starších je to potom okolo 85%. Práce na částečný úvazek byla jako ideální model vnímána pro ženy, které mají děti mezi 3 lety a nástupem do školy. Na této odpovědi se shodlo podle 60% dotázaných. Jak ale začne nejmladší dítě chodit do školy, měla by se matka vrátit na plný úvazek do práce (Höhne, Kuchařová, Šťastná, Žáčková, 2010).

Tomuto hodnotovému nastavení odpovídá i chování zaměstnavatelů. Matky mladších dětí mají lepší možnosti využívání tzv. family-friendly forem práce. S pevným začátkem a koncem pracovní doby pracuje „pouze“ 55 % zaměstnaných matek s dítětem mladším 3 let a dvě třetiny zaměstnaných matek s dítětem ve věku 3-5 let. Využívání pružné pracovní doby nebo alespoň jejího začátku a konce se v těchto skupinách matek nijak výrazně neodlišuje od skupiny matek se staršími dětmi (ČSÚ 2011). Ve stejném vzorku 14 % žen s dětmi do 6 let pracovalo na částečný úvazek. Na druhou stranu ve výzkumu provedeném v roce 2005 Sociologickým ústavem AV ČR, v.v.i., kde byly modelovány ideální formy dělby času mezi pracovní a osobní život zmínilo práci na částečný úvazek 10% žen s dětmi do 1 roku a 24% žen do 3 let dítěte. Téměř pětina matek s dítětem mladším tří let a desetina matek s 3-5 letým dítětem má naopak individuální dohodu se zaměstnavatelem. Individuální dohoda je systém, který v české

republiky převládá, oproti zavedené korporátní politice.

4.6 Bariéry práce na částečný úvazek na straně zaměstnanců

Flexibilní pracovní úvazky, jak vyplývá z mnohých studií flexibility na trhu práce v České republice (Dudová 2008, Plasová 2008, Hora 2009, Formánková a Křížková 2009, Hašková 2011) plní svoji roli nástroje kombinace pracovních a rodinných závazků. Zvláště pak zkrácené úvazky je možné považovat za nástroj, který umožňuje zůstat v kontaktu s pracovním prostředím a zároveň pečovat o děti. Alternativní pracovní režimy jako např. zkrácený úvazek či práce z domova umožňují zapojit se do pracovního procesu těm, kdo by z něj byli zřejmě (dočasně) vyřazeni (např. z důvodu péče o děti) a že se tak odrážejí pozitivně na zvyšování kvantity pracovních míst. Problematické je však tvrdit, že tyto typy alternativních režimů mají automaticky potenciál pomáhat zrovnoprávnit postavení pečující osoby s malými dětmi na trhu práce. K bariérám využívání flexibilních forem práce na straně zaměstnanců patří následující:

4.6.1 Ekonomická nevýhodnost

Vzhledem k průměrné výši platů se mohou osoby pracující na částečný úvazek vzhledem ke svým reálným výdělkům dostávat do složité ekonomické situace. Zvláště mluvíme-li o matkách samoživitelkách, ale i mnoho plných rodin je ekonomicky závislých na dvojnásobném příjmu obou partnerů. Podle šetření VUPSV nemá o práci na částečný úvazek zájem 32% žen s dětmi předškolního věku a ještě více těch se staršími dětmi. Významným faktorem je finanční stránka – model je finančně dostupný pro necelou pětinu žen se školními dětmi a dokonce jen 38% žen samoživitelek s dětmi do 15 let (Höhne, Kuchařová, Šťastná, Žáčková, 2010).

Druhou příčinou je náš sociální systém, v němž je částečná ekonomická aktivita méně výhodná než plná neaktivita – například nezaměstnaný ztrácí veškerou podporu, když přijme částečný úvazek, byť nepatrný. Problematické je i současné čerpání rodičovského příspěvku a práce na částečný úvazek, pokud je dítě umístěno v kolektivním zařízení péče o děti nad dobu přesahující určitý limit (do roku 2011 to bylo 5 dní v měsíci pro dítě mladší tří let a 4 hodiny denně pro dítě starší tří let, od roku 2012 je to 46 hodin měsíčně a zároveň 4 hodiny denně pro dítě mladší dvou let).

Práce na částečný úvazek může být ekonomicky nevýhodná i z fiskálních důvodů, a to z důvodu tzv. „slevy na vyživovanou manželku či manžela“. Pokud si jeden z manželů ve společné domácnosti vydělal za kalendářní rok méně než 68 tisíc korun, může si druhý z páru odečíst z daní 24 840 korun. Z tohoto důvodu se pro rodinu stává ekonomicky nevýhodná práce ženy (případně muže) na částečný úvazek, ve které by si vydělala více než 5 600 Kč měsíčně, ale méně než cca 7 800 Kč měsíčně.

4.6.2 Nízké finanční ohodnocení a nedostupnost benefitů

Práce na zkrácený úvazek nebo z domova v mnoha směrech na pracovišti znevýhodňuje. Moderní organizace jsou typické důrazem na růst produktivity a pracovní efektivity jejich zaměstnanců. Tlak na pracovní nasazení vytváří ideál zaměstnance, který je vysoce časově a místně flexibilní. Rozšířeným fenoménem poslední doby je kultura „dlouhých pracovních hodin“, neboli práce přesčas. Výkon zaměstnání se tak dostává do konfliktu s partnerskými, manželskými nebo rodinnými závazky. V moderních organizacích jsou tak upřednostňovány vzorce chování, které ve společnosti označujeme za typicky „mužské“.

Ženy, které využívají alternativní pracovní úvazky, aby se mohly starat o domácnost a blízké, pak nemají v takovém firemní prostředí vysoký kredit. Flexibilní formy práce jsou v něm vnímány jako druh benefitu, což bývá „kompenzováno“ redukcí odměn v jiných oblastech, například neposkytnutím firemního auta nebo notebooku, přestože na ně má osoba pracující na dané pozici nárok (Formánková a Křížková 2009).

Zaměstnavatel nemá ze zákona povinnost poskytovat zaměstnancům zaměstnanecké benefity (např. příspěvek na stravování). Pokud tak činí, je zcela na něm, jaké podmínky pro čerpání těchto výhod stanoví. V ČR neexistuje legislativní opatření, které by zakazovalo znevýhodnění pracujících na částečný úvazek v přístupu k benefitům.

4.6.3 Stírání hranic soukromého a pracovního života, přesčasová práce

Zejména u práce z domova jako jedné z flexibilních forem práce je častým problémem prolínání se nebo jinými slovy stírání se hranice mezi osobním životem a pracovním životem. Váš domov, byt je i zároveň vaším pracovištěm. Zároveň v tomto režimu málokdy existuje něco jako pracovní volno. Také je problémem ochrana zaměstnanců pracujících z domova – jak ošetřit úraz, který se stane doma – jako pracovní úraz?

V případě částečných úvazků se často stává, že je zkrácený úvazek ve firmě formálně poskytnut, ale bez toho, aby se adekvátně snížil objem práce. Zaměstnanci pak sice např. mohou docházet na pracoviště na menší počet hodin a část pracovní doby pracovat z domova, to vše za menší peníze, nicméně práci dohánějí tak, že pracují ve volném čase z domova, po večerech nebo o víkendech (Bierzová 2008, Formánková a Křížková 2009).

4.6.4 Nízká míra ochrany a nedobrovolnost

Důležité je také zmínit negativní aspekty flexibility. Necelých 17 % žen v ČR pracuje na částečný úvazek nedobrovolně a podobně je tomu i na úrovni EU (data OECD 2010). Pokud jde o kvalitu práce, zaměstnanci/kyně pracující v alternativním pracovním režimu nemají ve vztahu k zaměstnavatelům rovnocennou vyjednávací pozici, ať již danou zákonem, nebo podporou odborových a jiných zaměstnaneckých organizací. Situaci ovlivňuje také konkrétní organizační prostředí a specifické podmínky v podniku, protože existence opatření na úrovni státu nemusí vždy přinášet skutečnou změnu na

individuální úrovni pro každého zaměstnance či zaměstnankyni. Zaměstnanci s takovýmto typem úvazku se stávají výkonnou a levnou pracovní silou, vysoce loajální vůči zaměstnavateli, který jí alternativní pracovní režim umožnil, s malou možností mobility na trhu práce vzhledem k tomu, že nabídka takových míst je omezena (Dudová 2008, Nekolová 2010).

Jednou z největších nevýhod práce na částečný úvazek je malá ochrana těchto pracovníků sociálním zákonodárstvím. Zaměstnavatelé tak mohou stlačovat náklady práce tlakem na přesčasovou práci, aniž by tyto hodiny kompenzovali, neboť jim to umožňuje zákoník práce. Zaměstnavatelé mohou také pracovníky na částečný úvazek využívat k tlaku na kmenové zaměstnance, a to např. k tlaku na jejich mzdovou úroveň a k tlaku na omezování a snižování jejich sociální ochrany (Svobodová, 2007).

4.6.5 Zkrácený úvazek, ale plná náplň práce

Jedním z rizik práce na částečný úvazek v ČR je to, že zaměstnanci je sice zkrácena pracovní doba a poměrně i mzda, jeho pracovní úkoly ale zůstávají stejné jako v případě plného úvazku. Z výsledků případové studie firemního prostředí Formánkové a Křížkové (2009) vyplývá, že důraz pouze na flexibilitu bez prvků ochrany pracovního místa a pracovních podmínek srovnatelných se zaměstnanci v klasickém pracovním režimu má negativní dopady na genderovou rovnost. V době velkého tlaku na výkon v zaměstnání, který se v mnoha firmách odráží v přesčasové kultuře, představují flexibilní či alternativní pracovní úvazky pouze možnost, jak pracovat méně, ale přesto vysoce nad rámec hodin sjednaný v pracovní smlouvě. Alternativní pracovní úvazky slouží jako funkční integrační prostředek při návratu na pracovní místo. Naopak v dlouhodobém horizontu se negativně odrážejí na postavení zaměstnance/kyně ve firemní struktuře.

4.6.6 Omezený pracovní postup, riziko ztráty zaměstnání a snížená zaměstnatelnost

V důsledku stereotypních očekávání jsou lidem pracujícím na zkrácený úvazek, z domova nebo v jiném úvazek flexibilním režimu nabízena místa na nižších pozicích a za méně výhodných platových podmínek. S těmito projevy znevýhodnění se často setkávají také matky malých dětí, které nemohou trávit na pracovišti dlouhé hodiny přesčas. Ačkoli firmy nabízejí flexibilní pracovní úvazky, v kompetitivní a na výkon zaměřené firemní kultuře bývá jejich využívání pro kariérní dráhu riskantní. Zaměstnancům, kteří využívají flexibilní pracovní úvazky, hrozí, že jim nebude umožněn kariérní postup a v případě snižování stavů budou propouštěni jako první. Výzkum ukazuje, že problematické může být také přijetí zaměstnanců, účastnících se programu sladění práce a rodiny ze strany ostatních členů týmu, kteří jsou zvyklí trávit v práci většinu času a vytvářeli si na pracovišti velice blízké vztahy (Hochschild 1997). Také z dostupných dat můžeme utvořit jistou charakteristiku těchto zaměstnavatelů. Pokud se podíváme na data VŠPS platná pro čtvrté čtvrtletí roku 2007, tak můžeme vidět, že nejvíce zaměstnanců na částečný úvazek pracovalo ve firmách do deseti zaměstnanců a to 8,2%. Ve firmách s počtem zaměstnanců mezi 20-49 to pak bylo 4,7%. Nejméně pracovníků na částečný úvazek bylo ve firmách nad 50 zaměstnanců a

to 2,8%. Podle kategorie zaměstnání můžeme nejvíce pracovníků na částečný úvazek najít u vědeckých a odborných duševních pracovníků (8,1%), u nižších administrativních pracovníků (7,8%), u provozních pracovníků ve službách a obchodě (7,3%) a u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (16,4%). Nejméně zaměstnanců na částečný úvazek najdeme u obsluhy strojů a zařízení (1,1%), u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců (1,5%) a u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (1,7%). Částečné úvazky jsou tedy o něco častější v malých firmách a v místech s nízkou kvalitou práce (Hora 2009).

Podle Haškové (2004) můžeme nezájem o částečné úvazky ze strany zaměstnanců u nás vysvětlit tím, že se o tyto úvazky nezajímají muži. Tím poté dochází k nedostatečné poptávce. Většina žen s nezletilými dětmi však považuje zkrácený pracovní úvazek pro ženy s nezletilými dětmi za správné řešení harmonizace rodiny a práce. Vzhledem k nedostatečné nabídce částečných úvazků pro tyto ženy a vzhledem k tomu, že je práce na částečný úvazek svázána se znatelným poklesem příjmů zaměstnance a dalšími omezeními, je práce na částečný úvazek u nás využívána zřídka (Hašková 2004).

4.7 Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů

Podle výzkumu zpracovaného pro Svaz průmyslu a obchodu České republiky nabízí celých 79 % oslovených podniků alespoň jednu z flexibilních forem práce. Nejrozšířenější formou je klouzavá pracovní doba, což odpovídá také zjištění ČSÚ z roku 2011 (viz výše), za ní následují s poměrně velkým odstupem práce na částečný úvazek a práce z domova. Problémem je ale počet zaměstnanců, kteří jsou najímáni na takový typ pracovního úvazku. V celkovém objemu pracovních úvazků představují flexibilní formy práce, dle daného dotazníkového šetření, pouhých 5 %. To odpovídá zjištění studie VUPSV z roku 2009, že práci na zkrácené úvazky sice umožňují na svém pracovišti dvě třetiny z oslovených podniků, na druhou stranu na tuto formu zaměstnání zaměstnávali pouze 1-5% všech zaměstnanců.

Podíváme-li se na charakteristiku těchto zaměstnanců, zjišťujeme nijak překvapivě, že tyto pozice jsou využívány ze 77 % ženami, podíl mužů dominoval pouze u 7 % podniků ve specifických oborech, například stavebnictví. Feminizace částečných úvazků je typická pro většinu evropských zemí (kromě např. Dánska). Charakteristika zaměstnavatelů zaměstnávajících na částečný úvazek odpovídá opět evropskému trendu. Jedná se zejména o zaměstnavatele z veřejné sféry. Zatímco v soukromém sektoru nenabízelo zkrácený úvazek 42 % společností, ve veřejné sféře to bylo pouhých 19 %. Toto zjištění se ale nepotvrdilo v kvalitativních hloubkových rozhovorech, kde se ukázalo, že zaměstnavatelé z veřejného sektoru sice deklarují senzitivitu k potřebám zaměstnankyň s dětmi, v praxi ale často daný typ úvazku neumožní z provozních důvodů (Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011). Z hlediska převládajícího původu kapitálu jsou částečné úvazky nabízeny podobně u přibližně poloviny českých a zahraničních podniků. Nejčastěji byly zkrácené úvazky nabízeny ve feminizovaných sektorech vzdělávání, školství a sociální péče (85% oslovených podniků), nejméně časté jsou v odvětvích dopravy a spojů, stavebnictví a průmyslu, tedy v sektorech, kde dominují muži (Haberlová, Kyzlinková 2009).

Budeme-li se ptát po důvodech malé četnosti nabídky flexibilních forem práce na straně zaměstnavatelů, jedním z důvodů je podle zjištění Haberlové a Kyzlinkové (2009) jejich váhavý postoj k otázce zodpovědnosti za rodinné a osobní potřeby svých zaměstnanců. Z výsledku výzkumu VUPSV vyplývá, že čeští zaměstnavatelé mají jen relativně malou ochotu poskytovat služby sladění práce a rodiny nebo přizpůsobovat pracovní podmínky nad rámec daný legislativou (ibis.). Podle studie Haberlové a Kyzlinkové (2009) je tento názor sdílen všemi typy zaměstnavatelů napříč sektory produkce. Většina zástupců oslovených podniků se domnívá (60 %), že je to stát, který může ovlivnit ochotu zaměstnavatelů zapojit se do problematiky sladování práce a rodiny. Zde se ukazuje vliv tradice paternalistického typu sociálního státu, který v České republice fungoval více než 40 let. Podniky se proto necítí mít společenskou odpovědnost vycházet zaměstnancům vstříc nad legislativní podmínky. Tento postoj se odráží také na očekávání zaměstnavatelů vůči státu, respektive v požadavku zavádět motivační opatření státu, která by činila flexibilní pracovní úvazky pro zaměstnavatele výhodnějšími. Podle studie Svazu průmyslu a obchodu by zaměstnavatelé uvítali zejména daňové úlevy a snížení odvodů na zdravotním pojištění.

4.7.1 Obavy z negativního dopadu na chod a prosperitu podniku

V českém korporátním prostředí je stále dominantní představa, že flexibilní formy zaměstnání přinášejí zaměstnavatelům hlavně řadu nevýhod (Haberlová a Kyzlinková 2009). Při výzkumu zaměřeném na možnosti zavádění pružného pracovního úvazku v rámci větší české organizace představovala jednu z největších překážek právě nedůvěra středního managementu. Mnozí z nich předpokládali, že zavádění takových „novot“ sníží efektivitu práce. Obávali se zejména zhoršení komunikace a zpomalené předávání znalostí mezi jednotlivými členy týmu. Emailová a telefonická výměna informací podle nich nemůže efektivně nahradit osobního rozhovor, protože přináší nedorozumění a je časově náročná. Další velkou obavou bývá ztráta přímé kontroly a vlivu na práci podřízených. Oslovení manažerů vycházejí z přesvědčení, že zvláště práce z domova povede ke snižování pracovní kázně, protože nebude možné bezprostředně sledovat, jestli zaměstnanci skutečně plní zadané pracovní úkoly (Formánková a Křížková 2009). Podle výzkumu Svazu průmyslu a dopravy ČR zhruba 47 % respondentů spojuje využívání flexibilních forem práce s nutností zcela změnit styl řízení lidských zdrojů. Pouze 19 % s touto tezí nesouhlasí. Na druhou stranu s vyjádřením, že by došlo díky zavedení flexibilních forem práce ke snížení pracovní efektivity souhlasí pouze třetina dotázaných zaměstnavatelů.

4.7.2 Obavy z administrativní a finanční zátěže

Zaměstnavatelé v ČR sdílí obavu, že flexibilní formy zaměstnání přinesou ekonomické a administrativní zatížení. S názorem, že flexibilní formy práce mohou způsobit růst nákladů, souhlasí podle výše uvedené studie 45 % zaměstnavatelů.

Zaměstnávání na částečný úvazek v současné době v České republice představuje za určitých podmínek ekonomické zatížení, které je dáno tím, že povinné odvody zaměstnavatele na zdravotní pojištění zaměstnance se v ČR odvíjejí od minimální mzdy. Minimální mzda totiž stanovuje tzv. minimální vyměřovací základ zaměstnance. Ten

činí v současnosti 8000 Kč. Pokud je hrubá mzda zaměstnance na částečný úvazek nižší nežli 8000 Kč, zaměstnavatel musí odvést doplatek do minima (tj. jako by mzda činila 8000 Kč). Proto je pro zaměstnavatele nevhodné zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek v případě níže ohodnocených pozic, kde mzda nepřesáhne hranici minimálního vyměřovacího základu. Pokud jsou např. na pozici, která je celkově ohodnocena minimální mzdou, přijaty dvě zaměstnankyně na poloviční úvazek, zaměstnavatel odvede namísto 720 Kč jako odvodu za zaměstnavatele a 360 Kč jako odvodu za zaměstnance (celkem 1080 Kč) celkem dvakrát tolik. Odvádí totiž 360 Kč jako odvod za zaměstnavatele na každou pracovníci (z jejich příjmu 4 000 Kč), dále 180 Kč za každou jako odvod za zaměstnance, a dále za každou 540 Kč jako doplatek do minima (celkem tedy 2160 Kč).

Pokud je mzda pracovníka na částečný úvazek stejná či vyšší než 8000 Kč měsíčně, není nutné doplácet do minima a částečné úvazky nepředstavují dodatečnou ekonomickou zátěž oproti plným úvazkům.

Minimální vyměřovací základ se nevztahuje na některé skupiny zaměstnanců (§ 3. 8 Zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění). Mezi ně patří osoby, které celodenně osobně a řádně pečují alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Podmínka „celodenní a řádné“ péče předpokládá, že dítě či děti nenavštěvují jesle či školku na více než 4 hodiny denně nebo nenavštěvují družinu. Toto vyjmutí by teoreticky mohlo zaměstnavatelům usnadnit přijetí matek malých dětí na částečný úvazek s nízkou odměnou bez nutnosti doplácet do minima na odvodech zdravotního pojištění. Ve skutečnosti ale čtyřhodinová docházka do školky či školy (vyučování v nižších ročnících základní školy trvá zpravidla od 8 do 12 hodin) většinou neumožňuje ženě práci na takový počet hodin, aby náklady spojené s dopravou apod. byly převyšeny zisky z takového zaměstnání. Jakmile by žena chtěla pracovat např. 2 celé dny v týdnu, už danou podmínku nesplní.

Výše odvodů na sociálním pojištění je odvislá od skutečného příjmu zaměstnance, zde tedy není stanovena minimální výše odvodů na sociální pojištění. proto z hlediska odvodů na sociální pojištění nepředstavují částečné úvazky další ekonomickou zátěž.

Ekonomická zátěž může být spatřována také v nákladech na pracovní místo (prostor, výpočetní technika, pracovní pomůcky) a ve zvýšených nákladech na komunikaci mezi pracovníky. Administrativní zátěž může být spatřována v nutnosti vést účetnictví a další administrativu za vyšší počet zaměstnanců. Většina z těchto problémů může být minimalizována dobrým řízením a organizací.

4.7.3 Výhody částečných úvazků z pohledu zaměstnavatelů

Podle zjištění VUPSV z roku 2009 většina zaměstnavatelů vidí výhody zkrácených úvazků spíše na straně zaměstnanců (41 %; Haberlová, Kyzlinková 2009). Flexibilní formy práce jako nástroje posílení motivace zaměstnanců a zvýšení jejich loajality vůči firmě vnímá 62 % zaměstnavatelů. Podobně 64 % respondentů věří, že využívání flexibilních forem práce by přispělo k udržení cenných zaměstnanců, kteří by jinak firmu mohli opustit. Častý byl také souhlas s tvrzením (50 %), že flexibilní formy práce umožní zaměstnavateli flexibilně využívat pracovníky podle okamžité potřeby, zvláště v době omezování výroby či naopak ve špičce. Využívání flexibilních forem práce

mohlo snížit náklady vzniklé kvůli fluktuaci, absenci a náboru zaměstnanců. Na druhou stranu většina zástupců tuzemských podniků (60%) se domnívá, že flexibilní formy práce jim umožňují prodloužit pracovní dobu, aniž by museli zaplatit zaměstnancům za přesčasovou práci.

Nejčastější důvody pro zavádění částečných úvazků na pracovišti jsou dány kombinací potřeb zaměstnavatele a poptávky na straně zaměstnanců. Výzkum Svazu průmyslu a dopravy ČR také ukázal na to, že většinu výhod vidí zaměstnavatelé ve zvyšování motivovanosti zaměstnanců a pak ve snižování mzdových nákladů. To se ale odráží na motivaci podniků tyto formy práce zavádět. Pouze jedna pětina českých firem zavedla zkrácené pracovní úvazky z důvodu potřeb zaměstnanců, na druhou stranu polovina deklarovala jako důvod jak potřeby provozní, tak zaměstnanecké (ibid). Zástupci veřejné správy a místní samosprávy statisticky významně častěji deklarovali jako důvod zavádění zkrácených úvazků potřebu zaměstnanců, stejně tomu bylo tak u sektoru průmyslu. Zde tedy lze předpokládat, že zaměstnavatelé se snažili primárně ulehčit zaměstnancům v oblasti sladování práce a rodiny a také motivovat a odměnit vybrané, pro organizaci cenné zaměstnance. Naopak ve feminizovaných sektorech vzdělávání, zdravotní a sociální péče a školství byla nejčastějším motivem potřeba zaměstnavatele (ibid.). Zde lze tedy předpokládat, že částečné úvazky byly využívány z důvodu potřeby snižovat mzdové a další náklady a také co nejlépe využít pracovní sílu, což zakládá potenciál pro negativní flexibilitu a předpoklad nedobrovolné práce na částečný úvazek.

4.8 Probíhající diskuse

Česká republika patří do skupiny postkomunistických zemí, které se začaly otázkou flexicurity alespoň proklamativně zabývat až po přijetí Zelené knihy Evropské komise v roce 2006. Přestože žádnou vlastní flexicurity strategii nepřijala, byla pro vládu Mirka Topolánka (leden 2007 až květen 2009) implementace principu flexicurity jednou ze strategií řešení ekonomické krize (Nekolová, 2010). Tehdejší ministr práce a sociálních věcí explicitně prohlásil, že "pružný trh práce vyvážený jistotou udržení se na něm - koncept označovaný jako flexicurity - patří k hlavním prioritám českého předsednictví v oblasti zaměstnanosti. Místo umělého udržování pracovních míst je třeba nabídnout uplatnění principů flexicurity, se zaměřením na vytváření nových pracovních míst, motivaci k nalezení nového zaměstnání, možnost rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, dodatečné vzdělávání, maximální využití geografické i profesní mobility a snížení nákladů na práci" (Nečas, 2009).

Konstantní postoj k implementaci flexicurity mají však další dva z hlavních sociálních partnerů ČR - zástupci zaměstnavatelů (Svaz průmyslu ČR) a zástupci zaměstnanců (ČMKOS). Zatímco Svaz průmyslu ČR vítá koncept a principy flexicurity a podporuje implementaci této politiky v ČR, zástupci zaměstnanců jsou zásadně proti dalšímu uvolňování trhu práce, jelikož nevěří, že ochranná opatření budou implementována v dostatečné míře.

5 Částečné úvazky v datech: situace v ČR a mezinárodní srovnání hlavních indikátorů

Cílem následující kapitoly je popsat na základě statistických dat a dat z kvantitativních výzkumných šetření situaci částečných úvazků v ČR a zasadit ji do širšího mezinárodního kontextu. V části zaměřené na popis situace v ČR si položíme následující otázky: Kdo v ČR využívá částečné úvazky? Jaké jsou motivace těchto lidí pro práci na zkrácený úvazek? A jaké jsou bariéry pro využívání částečných úvazků v ČR (tj. jaká je kvalita zaměstnání na zkrácený úvazek a jaká je jejich dostupnost)? Cílem mezinárodního srovnání je pak představit základní indikátory vztahující se k problematice částečných úvazků a poskytnout potřebný kontext pro jednotlivé dílčí kapitoly zaměřené na analýzu politik ve vybraných zemích.

V následující kapitole vycházíme z různých datových zdrojů. V části zaměřené na situaci v České republice využíváme zejména aktuální datový soubor Životní dráhy 2010⁷, jehož sběr proběhl na přelomu roku 2009 a 2010 a zahrnoval reprezentativní vzorek 4 010 respondentů. Doplnujeme jej také staršími datovými soubory z roku 2005, a to souborem Rodiče 2005⁸, zahrnujícím reprezentativní vzorek 1 998 rodičů s dětmi mladšími 18 let, a souborem Proměny 2005⁹, který obsahuje reprezentativní vzorek 5 510 respondentů ve věku 25–55 let. Mezinárodní komparace vychází většinou z národních statistik týkajících se oblasti zaměstnanosti, které pocházejí převážně z databáze OECD, je však doplněna také daty z mezinárodního výběrového výzkumného šetření ISSP 2005.

5.1 Česká republika

5.1.1 Kdo v ČR pracuje na částečný úvazek?

V následující části se zaměříme na i) na socio-demografické charakteristiky skupiny lidí pracujících na částečný úvazek a také na ii) charakteristiky pracovních pozic, v nichž lidé na částečný úvazek pracují. Na rozdíl od studie V. Haberlové a R. Kyzlinkové (2009), které tuto problematiku sledovaly z perspektivy zaměstnavatelů, vycházíme vzhledem k povaze výzkumného šetření Životní dráhy 2010¹⁰ z perspektivy samotných

⁷ Datový soubor vznikl v rámci projektu GAČR „Proměny forem a uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah“ (č. P404/10/0021).

⁸ Datový soubor vzniknul v rámci projektu GAČR „Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“ (GA403/05/2474).

⁹ Datový soubor vznikl v rámci projektu MPSV ČR „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“ (č. 1J034/05-DP2).

¹⁰ V této části vycházíme z datového souboru Životní dráhy 2010, není-li uvedeno jinak.

lidí.

Podle dat OECD za rok 2009 pracovalo na částečný úvazek¹¹ celkem 3,6 % zaměstnanců (1,9 % zaměstnanců a 5,6 % zaměstnankyň). V roce 2010 se jejich podíl mírně zvýšil na 4 % všech zaměstnanců. Podíl mužů zůstal stejný, zvýšil se jen podíl částečných úvazků u žen na 6,5 % za všech zaměstnaných žen. Ke zvýšení došlo u nedobrovolných částečných úvazků (zvýšení podzaměstnanosti z 13,6 % na 15,5 % v roce 2010), pravděpodobně z důvodu hospodářské krize.)

Pokud se zaměříme na všechny ekonomicky aktivní, tj. nejen pouze zaměstnance a zaměstnankyň, ale také na živnostníky, podnikatele a pomáhající členy rodiny, podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti je o něco vyšší. Celkem v roce 2010 pracovalo na částečný úvazek 4,3 % ekonomicky aktivních lidí, konkrétně pak 7 % ekonomicky aktivních žen a 2,3 % mužů. Rozšíření částečných úvazků je zde tedy, stejně jako i v dalších postkomunistických zemích, velice nízké.

Jak vyplývá z výše uvedených údajů, částečné úvazky jsou tradičně především doménou žen. Ty tvoří v ČR celých 73,5 % skupiny lidí, kteří pracují na částečný úvazek.

Pokud se zaměříme na konkrétní rozsah pracovního úvazku, podle šetření Životní dráhy 2010¹² jsou nejčastěji rozšířeny částečné úvazky o rozsahu 0,5 a nižší (3,8 % všech pracujících lidí, 6,4 % žen a 1,5 % mužů), vyšší než poloviční pracovní úvazky se pak vyskytují poměrně zřídka (2,1 % pracujících celkem, 3,7 % žen, 0,8 % mužů). Tyto údaje přitom vypovídají spíše o tom, jakým způsobem je úvazek oficiálně definován v pracovní smlouvě, než o reálném počtu odpracovaných hodin. Vycházíme zde totiž z odpovědí lidí na přímou otázku, zda pracují na plný úvazek, poloviční a nižší, nebo částečný úvazek vyšší než poloviční.

Konkrétnější představu o rozsahu částečných úvazků pak získáme, pokud porovnáme průměrné odpracované hodiny strávené výdělečnou činností u lidí s plným a částečným pracovním úvazkem. Zejména v případě mužů se totiž ukazuje zajímavý paradox: rozdíl mezi deklarovanými skutečně odpracovanými hodinami u mužů s plným a částečným úvazek byl pouze 3 hodiny (muži, kteří deklarovali, že pracují na částečný úvazek, uvedli, že pracují celkem 42 hodin týdně, muži zaměstnaní na plný úvazek pak udávali, že výdělečnou práci stráví v průměru 45 hodin týdně).¹³ Nabízí se přitom možné vysvětlení, že muži, kteří jsou oficiálně zaměstnaní na částečný úvazek, buď ve skutečnosti pracují tak, že rozsah odpracovaných hodin odpovídá plnému úvazku (na tuto praxi poukázal např. M. Tomášek v kvalitativní studii prodavačů a prodavaček v řetězcích prodejen s potravinami; Tomášek 2007¹⁴), nebo mají kromě svého zaměstnání ještě další pracovní aktivity (např. podnikání, práci na ŽL, brigády).

¹¹ Podle mezinárodní klasifikace je jako částečný úvazek pro potřeby mezinárodních komparací považována výdělečná aktivita zahrnující maximálně 30 h týdně.

¹² Složení pracujících lidí v souboru Životní dráhy 2010 přibližně odpovídají oficiálním statistikám OECD (ve výběrovém souboru bylo zastoupeno 5,9 % lidí, kteří pracují na částečný úvazek, 2,3 % mužů a 10,1 % žen. Drobné rozdíly jsou patrně způsobeny skutečností, že nevycházím z počtu odpracovaných hodin, ale ze skutečnosti, zda respondent uvedl, že pracuje na plný nebo na částečný úvazek.

¹³ Podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek zahrnutých do analýzy byl 31, podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek zahrnutých do analýzy byl 118.

¹⁴ Jednalo se přitom o praxi, které byly vystaveny jak ženy, tak muži pracující v těchto obchodech. Vedení lidí zaměstnávalo oficiálně na částečný úvazek, v reálu ale tito lidé pracovali na plný úvazek. Pravidelně odpracované hodiny nad rámec částečného úvazku byly těmto lidem propláceny pouze jako přesčasy, což se odrazilo v krácení dovolené, dávek v nezaměstnanosti i nemocenské. (Tomášek 2007)

Pokud jde o ženy, zatímco ty, které jsou zaměstnány na plný úvazek, odpracují v průměru 42 hodin týdně, ženy zaměstnané na částečný úvazek tráví prací v průměru téměř 28 hodin týdně. Přestože u žen není výše zmiňovaný paradox natolik zjevný, i zde je patrné, že ženy pracující na částečný úvazek odpracují více hodin týdně, než kolik by odpovídalo jejich deklarovanému úvazku.

Další charakteristikou, na niž se analýza zaměřuje, je vzdělání. Jeho vliv se ukázal jako statisticky významný¹⁵ pouze u skupiny žen. Podíl částečných úvazků mezi lidmi přitom klesá s rostoucím vzděláním. Zatímco mezi ženami se středoškolským vzděláním s maturitou nebo vysokoškolským vzděláním je pouze kolem 8,5 % zaměstnaných na částečný úvazek, ve skupině žen se středoškolským vzděláním bez maturity to bylo 10,6 % a mezi ženami s (neúplným) základním vzděláním to bylo celých 17,5 %.

Pokud jde o věkovou strukturu lidí pracujících na částečný úvazek, ukazuje se, že nejčastěji je tato forma práce rozšířena mezi lidmi ve věkové skupině 60+, kde takto pracuje téměř 18,2 % zaměstnanců (47 % žen, 7,5 % mužů). Nejméně často jsou pak částečné úvazky rozšířeny ve věkové skupině 40–49 let (4,5 % celkem, 7,9 % u žen, 0,7 % u mužů). Ve všech ostatních věkových skupinách se podíl lidí pracujících na částečný úvazek pohyboval kolem 6 %. Ukazuje se tedy, že částečné úvazky představují v ČR formu zaměstnání, která je běžná zejména mezi lidmi (a zejména pak mezi ženami) nad 60 let věku. Velké rozšíření částečných úvazků u žen nad 60 let je patrně způsobeno širokým spektrem jejich eventuálních motivací. Vzhledem k současné demografické situaci to může být péče o vnoučata (např. Hašková 2011 ukazuje, že v současné době se péče o malé děti v důsledku nedostatečných kapacit zařízení předškolní péče o děti často přesouvá na bedra babiček), péče o stárnoucí rodiče a kromě zdravotních důvodů i snaha přivyčkat si k důchodu. Důvodem může být však také znevýhodněná pozice této skupiny na pracovním trhu.

Jedním z častých argumentů pro podporu rozšíření částečných úvazků je zejména lepší možnost kombinace pracovního života s péčí o děti, kterou tato forma zaměstnání nabízí. Jak jsou na tom tedy rodiče s dětmi do 18 let s využíváním částečných úvazků? Pokud porovnáme využívání částečných úvazků podle věku nejmladšího dítěte, ukazuje se, že nejčastěji jsou částečné úvazky rozšířené ve skupině ekonomicky aktivních žen, které mají dítě ve věku do 5 let věku (cca 50 % žen, které mají dítě ve věku do 3 let¹⁶, a více než 22 % těch, které mají dítě ve věku 3–5 let). S rostoucím věkem nejmladšího dítěte se pak rozšíření částečných úvazků snižuje. Ve skupině matek s dětmi ve věku 6–12 let pracuje na částečný úvazek téměř 13 % ekonomicky aktivních žen, s dětmi nad 13 let věku je to pak už jen 4,5 % a s dětmi do 19 let pouze kolem 3 % ekonomicky aktivních žen. V případě mužů není věk dítěte statisticky významný.¹⁷

Mezi lidmi, kteří vyhledávají částečné úvazky, pak často bývají i studenti. V souboru Životní dráhy 2010 se však ekonomicky aktivních¹⁸ studentů podařilo zachytit pouze 13. Na částečný úvazek jich přitom pracovalo 7, tedy více než polovina z nich.

Pokud jde o specifikaci pracovní pozice lidí, kteří pracují na částečný úvazek,

¹⁵ Testováno χ^2 testy na hladině významnosti $\alpha = 0,1$ %. Počet mužů zahrnutých do této analýzy byl velice malý ($N = 31$), což ovlivnilo skutečnost, že se rozdíly ukázaly být statisticky nevýznamné.

¹⁶ Těchto mužů však bylo v souboru Životní dráhy 2010 zachyceno pouze 16.

¹⁷ Testováno χ^2 testy na hladině významnosti $\alpha = 0,1$ %.

¹⁸ Tj. studentů, kteří měli „standardní“ zaměstnání, tj. ne pouze brigády apod.

ukazuje se, že tato forma zaměstnání je rozšířena zejména mezi řadovými zaměstnanci a jen minimálně jsou částečné úvazky využívány lidmi na manažerských pozicích. Co se týče konkrétní pracovní pozice, nejvíce jsou částečné úvazky rozšířeny ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a pracovníc, kde na částečný úvazek pracuje přes 11 % zaměstnanců a zaměstnankyň, a dále také ve službách a prodeji (10,5 %). (viz tab. 1). Naopak nejméně často jsou částečné úvazky rozšířeny v profesích, kde tradičně dominují muži, jako jsou např. řemeslníci a opraváři.

Tab. 1: Podíl lidí pracujících na plný a částečný úvazek v jednotlivých pracovních pozicích (údaje v %)

	plný úvazek	částečný úvazek	celkem
vedoucí pracovníci, zákonodárci	99,0	1,0	100
specialisté	93,0	7,0	100
techničtí a odborní pracovníci	92,7	2,8	100
úředníci	92,0	8,0	100
pracovníci ve službách a obchodě	89,5	10,5	100
řemeslníci a opraváři	98,1	1,9	100
obsluha strojů	98,7	1,3	100
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	88,5	11,5	100

Zdroj: Životní dráhy 2010, N= 2471.

Pokud bychom tedy měli shrnout výše uvedená zjištění a odpovědět na otázku, kdo v ČR pracuje na částečný úvazek, můžeme říct, že jsou to především ženy, z žen jsou to pak zejména ekonomicky aktivní matky malých dětí do 6 let věku a ženy nad 60 let věku. Pokud jde o kvalifikaci, jde častěji o ženy s nižším vzděláním. Častěji než mezi jinými jsou tito pracovníci (nebo spíše pracovnice) zastoupeni mezi pomocnými a nekvalifikovanými profesemi, ve službách a obchodě, případně mezi úředníky. Z těchto evidencí tedy vyplývá, že částečné úvazky jsou v ČR na jednu stranu používány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, kterou využívají zejména ženy k tomu, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu se částečné úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k marginalizovaným skupinám na pracovním trhu – mezi lidmi s nižším vzděláním, u méně kvalifikovaných pracovních pozic a u pracovníc nad 60 let věku.

5.1.2 Motivace pro práci na částečný úvazek, (ne)dobrovolnost částečných úvazků a poptávka po zaměstnání na částečný úvazek

Ambivalentní pozici částečných úvazků v ČR přitom ilustrují i výsledky analýzy motivů, které lidi vedou k tomu, aby začali pracovat na částečný úvazek. Jak vyplývá z tabulky 2, poměrně vysoký podíl lidí, kteří v současné době pracují na částečný úvazek, uvedl, že neměli jinou možnost, protože plný úvazek jim nebyl nabídnut (48 % dotázaných žen a kolem 31 % dotázaných mužů). To podporuje i domněnku, že částečné úvazky v ČR představují spíše podobu určité negativní flexibility, kterou se snaží firmy, zejména pak v době ekonomické krize, redukovat svoje náklady na účet zaměstnanců, než o prostředek pozitivní flexibility pomáhající lidem sladit profesní a

soukromý život.

Mezi další důvody, proč lidé pracují na částečný úvazek, pak zejména u žen patří péče o děti nebo nesoběstačné členy rodiny, v případě mužů bývají (podle oficiálních statistik OECD) hlavním důvodem zdravotní problémy.

Tab. 2: Motivace pro práci na částečný úvazek (údaje v %)

	muži	ženy	celkem
péče o děti, či jiného nesoběstačného člena rodiny	0,0	32,2	26,6
více času na sebe, případně studium	6,3	4,9	5,2
zdravotní důvody	31,1	6,2	10,3
jiné důvody	31,3	8,6	12,4
jinak to nešlo, plný úvazek mi nebyl nabídnut	31,3	48,1	45,5
celkem %	100	100	100
celkem (N)	16	81	97

Zdroj: Životní dráhy 2010.

Poměrně vysoký podíl lidí, kteří pracují na částečný úvazek a nejsou se svým pracovním úvazkem spokojeni (tj. přáli by si pracovat více hodin než doposud), potvrdily i výsledky výzkumu Proměny 2005. Podle tohoto výzkumu by si přálo pracovat více hodin celkem 36,5 % lidí pracujících na částečný úvazek, 54,5 % těchto lidí by si přálo pracovat i v budoucnosti stejný počet hodin a 6,6 % lidí pracujících na částečný úvazek by si přálo pracovat méně hodin. Je tedy patrné, že na částečný úvazek pracuje v ČR poměrně výrazná část lidí, kteří by si přáli pracovat na vyšší úvazek a kteří však tuto možnost nemají. Porovnáme-li tyto výsledky s výsledky mezinárodního srovnávacího výzkumu Household, Work and Flexibility (Štěpánková 2003b: 67), ukazuje se, že podíl těchto lidí se od roku 2001 patrně zvyšuje (v roce 2001 deklarovalo 12,3 % lidí pracujících na částečný úvazek, že by si přálo pracovat více hodin).

Podíl lidí pracujících na plný úvazek, kteří by si přáli pracovat méně hodin, je naopak možné považovat za určitý (byť velice hrubý) indikátor poptávky po snížených úvazcích. Ve výzkumu Proměny 2005 odpovědělo celkem 33 % dotázaných, že by si přálo pracovat méně hodin, 59 % pracujících je se svou pracovní dobou spokojeno a necelých 6 % respondentů by si naopak přálo pracovat více hodin.¹⁹

Přesnější údaje o poptávce lidí po částečných úvazcích v souvislosti s nároky na péči o malé děti do 6 let poskytl také výzkum Životní dráhy 2010, který zjišťoval, jaké uspořádání práce a péče by lidé preferovali ve vybraných periodách – i) v době, kdy jsou nejmladšímu dítěti 2–3 roky a ii) v době, kdy je dítěti 3–6 let. Analýza ukázala, že v případě rodičů dětí do 3 let věku by o částečný úvazek projevilo zájem 11,1 % žen a 4,8 % mužů (v případě žen byla nejčastější volba „zůstat na rodičovské dovolené“ – 76,6 %, v případě mužů pak „pracovat na plný úvazek“ – 79,6 %²⁰), daleko větší zájem o částečné úvazky se však ukázal u matek dětí „školkového“ věku (tj. 3–6 let). Pracovat na částečný úvazek by si v tomto období přálo 36 % z nich (26,3 % by si přálo pracovat na plný úvazek). O částečný úvazek v této situaci by pak projevilo zájem pouze 3,6 %

¹⁹ Je však zřejmé, že jde o velice zjednodušený pohled, protože není zřejmé, do jaké míry jde o vyjádření určitého ideálního stavu a do jaké míry jde o reálnou preferenci pracovního úvazku za stávajících podmínek (zejména s ohledem na výši platu a další pracovní podmínky).

²⁰ Práci na plný úvazek by volilo necelých 5 % matek dětí do 3 let věku.

otců (viz tab. 3).

Zdá se tedy, že mezi matkami malých dětí by o částečné úvazky byl relativně velký zájem. Jaká je však realita? Mezi matkami dětí do 3 let věku pracovalo na částečný úvazek pouze 5,3 % žen (více než 72,1 % žen zůstalo v té době na mateřské / rodičovské) a mezi matkami dětí ve věku 3–6 let to bylo 13,5 % (přes 51 % dotázaných žen v této době pracovalo na plný úvazek a 29,4 % z nich bylo na rodičovské nebo v domácnosti). Podíl otců malých dětí, kteří pracovali na částečný úvazek, se v obou případech pohyboval pod 1 %.

Tab. 3: Jaký by byl podle vás ideální pracovní režim v závislosti na věku vašeho nejmladšího dítěte? (údaje v %)

	dítě 2–3 roky		dítě 3–6 let	
	muži	Ženy	muži	ženy
více než plný úvazek	11,3	1,0	10,3	1,6
plný úvazek	79,6	7,4	83,2	26,3
částečný úvazek	4,8	11,1	3,6	36,0
příležitostné práce, brigády	1,2	3,9	0,7	5,5
rodičovská / mateřská / v domácnosti	3,1	76,6	2,2	30,6
celkem	100	100	100	100

Zdroj: Životní dráhy 2010, N = 4410.

Přestože nelze opomenout, že v ČR nepochybně vzrůstá podíl lidí, kteří sice pracují na částečný úvazek, ale chtěli by pracovat více hodin týdně, mezi rodiči malých dětí je o částečné úvazky relativně velký zájem. Uvítaly by je přitom především matky dětí ve věku 3–6 let. Jen malému podílu žen se však podaří na částečný úvazek skutečně pracovat. Kromě špatné a stále se zhoršující dostupnosti veřejné péče o malé děti to může souviset i s bariérami na straně zaměstnavatelů, kteří nejsou vždy ochotni nabízet částečné úvazky svým zaměstnancům, ale také s otázkou kvality a ekonomické výhodnosti částečných úvazků. Lze nicméně předpokládat, že pokud by byla dostatečná nabídka částečných úvazků podpořena zároveň i investicemi do rozvoje institucí péče o malé děti do 6 let, včetně institucí péče o nejmenší děti do 3 let věku, odkrývá se zde významný potenciál pro zvýšení úrovně ženské zaměstnanosti v ČR.

5.1.3 Bariéry práce na částečný úvazek

Dostupnost částečných úvazků a dalších flexibilních opatření

Výzkum Rodiče 2005 se mimo jiné zaměřil i na to, zda mají rodiče nezletilých dětí přístup k různým opatřením na podporu kombinace pracovního a soukromého života včetně pružné pracovní doby, možnosti práce z domova nebo zkrácených pracovních úvazků.

Pokud jde o částečné úvazky, z výsledků tohoto výzkumu vyplývá, že matky mají lepší přístup k této formě zaměstnání než otcové.²¹ Zatímco 29 % žen uvedlo, že mají možnost si v případě zájmu snížit pracovní úvazek, k této formě pracovní flexibility má

²¹ Rozdíly jsou statisticky významné; testováno χ^2 testy na hladině významnosti $\alpha = 0,01$ %.

přístup pouze 16 % dotázaných otců (viz tabulka 4). Naopak, pružná pracovní doba je statisticky významně častěji dostupná mužům (28 % mužů, 22 % žen). Práci z domova má pak možnost využívat jen velmi malý podíl pracujících, přibližně stejný podíl mužů (8 %) i žen (7 % žen).

Tab. 4: Dostupnost zkrácených pracovních úvazků mezi rodiči s dětmi do 18 let věku (údaje v %)

	muži	ženy
je dostupná všem ve vašem zaměstnání	11,5	17,0
je dostupná pouze někomu, ale vám ano	4,5	12,1
je dostupná pouze někomu, ale vám ne	37,2	37,0
není dostupná nikomu ve vašem zaměstnání	46,8	34,0
celkem	100	100

Zdroj: Rodiče 2005, N = 1998.

Zaměříme-li se na charakteristiky lidí, kteří mají přístup ke zkráceným úvazkům, jedná se především o ženy, zejména pak matky malých dětí do 6 let věku. Zatímco ve skupině žen nemá vzdělání statisticky významnou souvislost s dostupností zkrácených úvazků, v případě otců se ukazuje, že muži s vysokoškolským vzděláním mají zdaleka nejlepší přístup k částečným úvazkům ve srovnání s muži s nižším než vysokoškolským vzděláním (částečný úvazek by podle svých slov mohlo využít 23,6 % vysokoškoláků, ale pouze 13,7 % mužů se středoškolským vzděláním s maturitou a 16,6 % mužů se středoškolským vzděláním bez maturity). Jak však ukazují výše uvedená zjištění týkající se toho, jaký typ lidí pracuje na částečný úvazek, právě tyto muži využívají částečné úvazky nejméně.

Pokud jde o pracovní charakteristiky lidí, kteří mají možnost využívat zkrácené úvazky, nejvíce dostupné jsou částečné úvazky pochopitelně pro podnikatele a živnostníky. Kromě nich mají lepší možnost využívat zkrácené úvazky také odborní zaměstnanci (viz tabulka 5). Pokud jde o odvětví, částečné úvazky jsou nabízeny zejména v oblasti obchodu a pohostinství, veřejné správy a školství, zdravotnictví a sociálních službách. Nejméně často jsou naopak dostupné lidem pracujícím v oblasti průmyslu a energetiky, peněžnictví a pojišťovnictví a dopravě. Obecně jsou tedy částečné úvazky spíše dostupné tam, kde je hlavním výrobním postupem práce a kde nejsou tak vysoké nároky na kapitálové vybavení (Štěpánková 2003a: 66). Určitou roli přitom podle výzkumu zaměstnavatelů hraje i míra feminizace firmy (Haberlová, Kyzlinková 2009: 25), potažmo i oboru.

Z hlediska velikosti podniku jsou částečné úvazky dostupnější zejména zaměstnancům malých firem do 20 zaměstnanců (viz tabulka 5). K obdobným výsledkům přitom došla i studie Household Work and Flexibility (Štěpánková 2003b).

Tab. 5: Dostupnost částečných úvazků z hlediska pracovní pozice, odvětví a velikosti podniku (% respondentů, kteří uvedli, že mají možnost využít zkrácený úvazek)

pracovní pozice	muži	ženy
podnikatel / živnostník	33,3	58,9
odborný zaměstnanec	13,6	30,2
dělník	10,3	26,2
řadový úředník	12,1	24,8
pracovník ve službách a obchodu	16,1	23,5
vedoucí a řídicí pracovník	23,4	15,4
Odvětví		
	muži i ženy	
zemědělství	20,0	
průmysl, energetika, stavebnictví	18,8	
obchod a pohostinství	31,0	
Doprava	19,5	
peněžnictví, pojišťovnictví	15,4	
veřejná správa	25,2	
školství, zdravotnictví, sociální služby	26,3	
velikost podniku		
	muži i ženy	
do 20 zaměstnanců	28,1	
21–50	19,9	
51–250	18,8	
251 +	19,9	

Zdroj: Rodiče 2005, N = 1998.

Ačkoliv by se na základě výsledků šetření zaměstnavatelů, podle něhož nabízí částečné úvazky svým zaměstnancům necelé dvě třetiny organizací v ČR²² (Haberlová, Kyzlinková 2009: 21), mohlo zdát, že nabídka částečných úvazků je obecně široce dostupná, ukázalo se, že lidé hodnotí jejich dostupnost zcela odlišně. Pouze necelá třetina dotázaných rodičů nezletilých dětí totiž uvedla, že mají možnost zkrátit si úvazek. Přestože tedy zaměstnavatelé uvádí, že částečné úvazky nabízejí, lidé tuto formu pracovní flexibility nevnímají jako dostupnou.

Kvalita částečných úvazků

Částečné úvazky představují typickou formu pracovní flexibility, která může mít rozporuplné dopady na pracovníky. Zatímco na jedné straně mohou částečné úvazky představovat účinné řešení problému sladování pracovního a rodinného života, na straně druhé mohou být nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace (Štěpánková 2003a, McGinnity, McManus 2007, Beck 2000). Podle Kalleberga (2000: 344) se zavádění

²² Z toho 46 % uvedlo, že částečný úvazek nabízí všem svým zaměstnancům (Haberlová, Kyzlinková 2009: 21)

částečných úvazků v posledních letech v USA i v jiných zemích proměňuje stále častěji ze strategie, jak vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců, na způsob, jak flexibilizovat zaměstnance a snižovat náklady. Jak jsme na tom tedy v ČR s kvalitou částečných úvazků? Právě jejich kvalita může být jednou z bariér většího rozšíření zkrácených úvazků na českém pracovním trhu.

V následující části se proto zaměříme na několik aspektů kvality částečných úvazků – na jistotu zaměstnání, příjem, subjektivní pocity diskriminace a dostupnost vybraných pracovních benefitů.

Jistota zaměstnání

Podle výzkumu Životní dráhy 2010 jsou částečné úvazky jednoznačně spojeny s nižší pracovní jistotou a stabilitou. Mezi lidmi pracujícími na částečný úvazek je daleko vyšší podíl lidí, kteří pracují na smlouvu na dobu určitou, případně bez smlouvy nebo na dohodu o pracovní činnosti/dohodu o provedení práce než mezi lidmi zaměstnanými na plný úvazek. Naopak je mezi nimi výrazně nižší podíl těch, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou. Tyto rozdíly jsou přitom statisticky významné jak ve skupině žen, tak ve skupině mužů.²³

Tab. 6: Částečné úvazky a typ pracovní smlouvy (údaje v %)

	muži		ženy	
	plný úvazek	částečný úvazek	plný úvazek	částečný úvazek
zaměstnanecká smlouva na dobu neurčitou	83,7	54,8	83,3	44,1
zaměstnanecká smlouva na dobu určitou	12,0	25,8	13,7	28,0
pracuje bez smlouvy	0,5	9,7	0,3	5,1
DPP, DPČ	1,6	9,7	1,3	21,2
ŽL	2,2	0,0	1,4	1,6
Celkem (N)	100 (1 317)	100 (31)	100 (1 053)	100 (118)

Zdroj: Životní dráhy 2010

Mzdy

Zahraniční studie poukazují na fakt, že hodinové mzdy pracovníků na částečný úvazek jsou nižší než hodinové mzdy zaměstnanců na plný úvazek (o situaci v USA se zmiňuje např. Kalleberg 2000: 354; o situaci ve Velké Británii a USA se zmiňují např. McGinnity, McManus 2007: 128-130). Česká data z výše zmiňované studie Household, Work and Flexibility, která pocházejí z roku 2001, však tuto skutečnost nepotvrdila (Štěpánková 2003a).

Vzhledem k tomu že výzkumy, s nimiž pracujeme v této kapitole, neobsahují potřebná data k tomu, aby bylo možné spočítat průměrnou hodinovou mzdu,²⁴

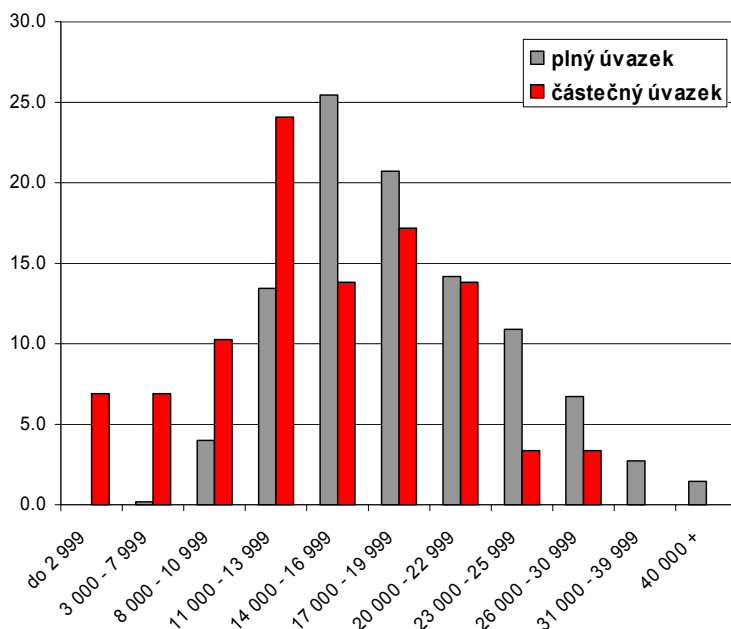
²³ Testováno χ^2 testy na hladině významnosti $\alpha = 1\%$.

²⁴ Výzkumy sice obsahují informace o odpracovaných hodinách, osobní příjmy jsou však z etických důvodů uváděny téměř vždy v podobě dílčích intervalů, nikoliv tedy v absolutní hodnotě.

nemůžeme ověřit, jak se v současnosti liší hodinové mzdy lidí pracujících na plný a částečný úvazek. Tyto výzkumy však umožňují zhodnotit intervaly, v nichž se pohybují příjmy mužů a žen pracujících na částečný úvazek, stejně jako to, jaký má rozsah pracovního úvazku dopad na subjektivní hodnocení životní úrovně domácnosti.

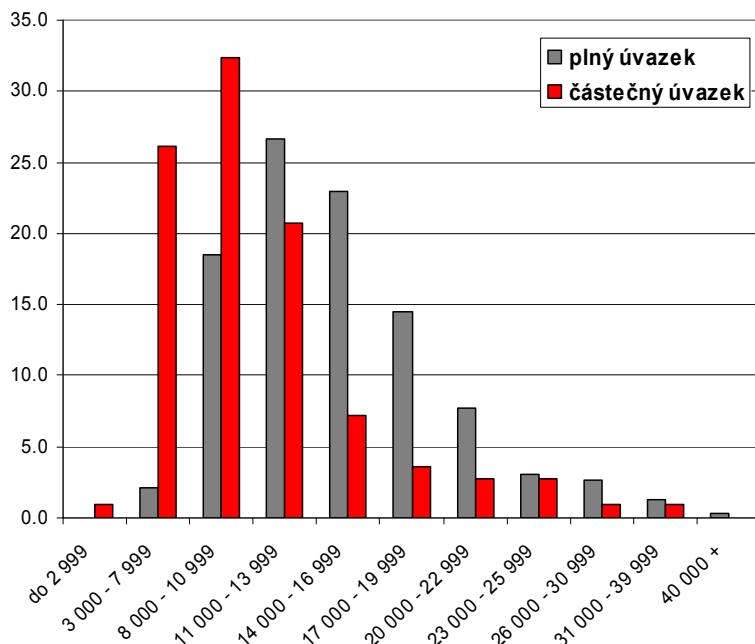
Grafy 1 a 2 porovnávají rozložení čistých osobních mezd u žen a mužů s částečným a plným úvazkem. S pomocí lineární interpolace lze odhadnout mediány čistých měsíčních osobních mezd následujícím způsobem: medián mezd pro muže s částečným úvazkem je 14 429 Kč, pro muže s plným úvazkem pak 18 000 Kč. Pokud jde o ženy, medián pro ty, které pracují na částečný úvazek, je 10 156 Kč, pro ty, které jsou zaměstnány na plný úvazek, je 14 391 Kč. Přes 25 % žen pracujících na částečný úvazek dosahuje mzdy do cca 8 000 Kč, v případě mužů se dolní kvartil pohybuje kolem 11 000 Kč. Jen cca 10 % žen pracujících na částečný úvazek dosahuje průměrné čisté mzdy vyšší než 20 000 Kč, v případě mužů pracujících na částečný úvazek se 90% kvantil pohybuje kolem hodnoty 23 000 Kč.

Graf 1: Rozložení čistých osobních měsíčních mezd podle úvazku – muži (údaje v %)



Zdroj: Životní dráhy 2010, N = 1262.

Graf 2: Rozložení čistých osobních měsíčních mezd podle úvazku – ženy (údaje v %)



Zdroj: Životní dráhy 2010, N = 1110.

Skutečnost, že s částečnými úvazky jsou zejména u žen spojeny relativně nízké příjmy, má také dopady na to, jak tito lidé hodnotí ekonomickou úroveň své domácnosti.²⁵ Přestože jde o velmi subjektivní indikátor, má nepochybně jistou vypovídající hodnotu. Jako špatnou ohodnotilo životní úroveň své domácnosti 20,8 % lidí pracujících na částečný úvazek, ale pouze 11,3 % lidí zaměstnaných na plný úvazek²⁶, neutrálně svou ekonomickou situaci ohodnotilo 40 % respondentů zaměstnaných na plný úvazek a 38 % lidí pracujících na částečný úvazek, jako dobrou svou situaci popsalo téměř 49 % pracujících na plný úvazek, ale pouze 41 % těch, co pracují na částečný úvazek. Ukazuje se tedy, že částečné úvazky představují určité ekonomické riziko, protože lidem zpravidla neposkytují dostatečné příjmy pro zachování uspokojivého životního standardu domácnosti. Zejména v případě žen zaměstnaných na částečný úvazek jsou totiž příjmy relativně nízké, což je patrné i jedním z důvodů, proč pro ně částečné úvazky ve skutečnosti zůstávají nedostupné.

S problémem příjmů pak v neposlední řadě souvisí i otázka odměn za odpracované přesčasové hodiny, které jsou v případě částečných úvazků značně rozšířené. Podle výzkumu Proměny 2005 odpracují muži zaměstnaní na částečný úvazek v průměru přes 9 přesčasových hodin týdně, v případě žen jsou to pak necelé 4 hodiny (v případě plného úvazku je to pak v průměru přes 8 přesčasových hodin týdně u mužů a téměř 6 hodin u žen).²⁷ Jak se však ukázalo, existují statisticky významné rozdíly v tom, jakým způsobem jsou tyto přesčasy lidem kompenzovány (viz tabulka 7).

²⁵ Vycházím zde z dat z šetření Životní dráhy 2010.

²⁶ Rozdíly jsou statisticky významné; testováno χ^2 testy na hladině významnosti $\alpha = 0,1$ %.

²⁷ Rozdíly jsou statisticky významné pro muže i ženy; testováno t testem na hladině významnosti $\alpha = 5$ %.

Zatímco lidem, kteří pracují na plný úvazek, jsou přesčasové hodiny nejčastěji kompenzovány mzdou včetně příplatků (39,2 %), lidé pracující na částečný úvazek dostávají nejčastěji buď náhradní volno (34 %), případně nedostávají žádnou kompenzaci (22,7 %). Jak se tedy ukazuje, ani v tomto ohledu nejsou částečné úvazky z finančního hlediska příliš výhodnou alternativou.²⁸

Tab. 7: Odměňování přesčasů (údaje v %)

	plný úvazek	částečný úvazek
dostává mzdu včetně příplatků	39,2	18,2
dostává mzdu bez příplatků	10,6	18,2
dostává náhradní volno	22,7	34,1
nedostává žádnou kompenzaci	20,7	22,7
jiné	6,8	6,8
celkem	100	100

Zdroj: Proměny 2005, N = 5510.

Dostupnost pracovních benefitů a subjektivní pocity diskriminace

Dalším indikátorem, který vypovídá o kvalitě částečných úvazků a jejich výhodnosti pro zaměstnance, je také dostupnost různých pracovních benefitů a zároveň i subjektivní pocity diskriminace v zaměstnání.

Pokud jde o pocity diskriminace, v dotazníkovém šetření Životní dráhy 2010 jsme se respondentů ptali, zda se setkali s různými formami diskriminace (viz tabulka 8). Konkrétně jsme se zaměřili na diskriminaci v mzdovém ohodnocení a diskriminaci v kariérním postupu. Porovnání výsledků podle typu úvazku provedené zvlášť ve skupině mužů a žen přitom ukázalo, že lidé pracující na částečný úvazek se statisticky významně častěji cítili být obětí diskriminace v mzdovém ohodnocení než lidé pracující na plný úvazek. Naopak v případě zkušenosti s diskriminací v kariérním postupu se překvapivě neukázala statistická závislost na velikosti úvazku.

Tab. 8 Zažili jste někdy následující formy znevýhodnění? (údaje v % kladných odpovědí)

	muži		ženy	
	plný úvazek	částečný úvazek	plný úvazek	částečný úvazek
diskriminace v mzdovém ohodnocení*	12,9	19,4	20,6	31,9
diskriminace v možnosti postupu na vyšší pozici	67,1	66,7	49,3	45,9

Zdroj: Životní dráhy 2010, N = 4010; N (muži pracující na částečný úvazek) = 31; N (ženy pracujících na částečný úvazek) = 118; *) Statisticky významné rozdíly na hladině významnosti $\alpha = 1\%$.

²⁸ Rozdíly jsou statisticky významné; χ^2 testy na hladině významnosti $\alpha = 0,1\%$.

Dostupnost jednotlivých forem pracovních benefitů u rodičů nezletilých dětí zjišťovalo šetření Rodiče 2005 (viz tabulka 9). Ukázalo se přitom, že rodiče pracující na částečný úvazek²⁹ nemají horší přístup k většině sledovaných pracovních benefitů, jako např. placené nebo neplacené volno, delší dovolená, příspěvky na pojištění nebo možnost zvyšování kvalifikace. Naopak statisticky významné rozdíly se ukázaly v případě dostupnosti volné pracovní doby, možnosti pracovat z domova a nároku na příspěvek na stravování. Jak se ukázalo, lidé pracující na částečný úvazek mají lepší přístup k flexibilní pracovní době než lidé pracující na plný úvazek, stejně jako i k možnosti práce z domova. Oproti tomu jim ale zaměstnavatelé méně často přispívají na stravování. Přestože se tedy zdá, že z pohledu dostupnosti firemních výhod a pracovní flexibility jsou částečné úvazky srovnatelné s plnými úvazky, je třeba vzít na vědomí skutečnost, že tato data vypovídají pouze o určitém segmentu populace – tj. o rodičích dětí do 18 let věku. Znamená to tedy, že situace zbytku populace pracující na částečný úvazek (např. starších lidí nebo naopak bezdětných mladých lidí pracujících na částečný úvazek) může být poněkud odlišná.

Tab. 9: Dostupnost vybraných pracovních benefitů a flexibilních forem práce (% respondentů, kteří uvedli, že mají možnost využít konkrétní výhody)

	částečný úvazek	plný úvazek
volná pracovní doba*	42,3	19,6
práce z domova*	17,4	6,6
možnosti zvyšování kvalifikace	67,7	60,4
příspěvky na stravování*	17,4	6,6

Zdroj: Rodiče 2005, N = 1998; *) Statisticky významné rozdíly na hladině významnosti $\alpha = 1\%$.

Jak se tedy ukazuje, zvláště pak ženy pracující na zkrácený úvazek pociťují vyšší míru diskriminace v mzdovém odměňování. Naopak pokud jde o dostupnost pracovních benefitů, neukázalo se, že by rodiče pracující na částečný úvazek měly horší pozici než ti, kteří pracují na plný úvazek. Pokud jde o dostupnost opatření, která umožňují lepší možnosti kombinace práce a rodiny, ukazuje se, že rodiče pracující na částečný úvazek (jde přitom zejména o ženy) mají dokonce lepší přístup k flexibilní pracovní době, stejně jako i k možnosti práce z domova.

5.2 Mezinárodní přehled klíčových indikátorů

Cílem následující části je představit zaměstnání na částečný úvazek v komparaci ČR s dalšími evropskými zeměmi a poskytnout určité zázemí pro analýzy politik vztahující se k problematice částečných úvazků ve vybraných evropských zemích.

V první části se zaměříme na základní statistické indikátory spojené s částečnými úvazky. V druhé části se budeme věnovat souvislosti výskytu částečných úvazků s dalšími statistickými indikátory pracovního trhu. Poslední část je pak věnována srovnání subjektivního hodnocení kvality částečných úvazků ve vybraných zemích EU.

²⁹ V souboru Rodiče 2005 jich bylo 60.

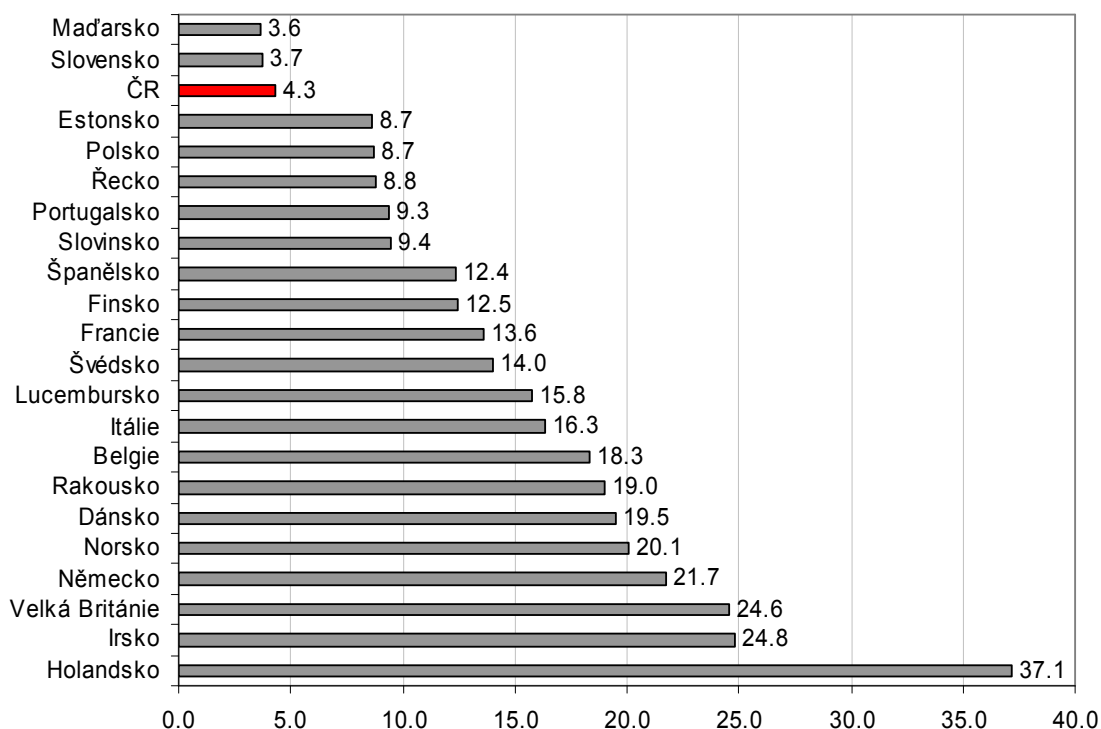
5.2.1 Přehled hlavních indikátorů vztahujících se k zaměstnání na částečný úvazek

V následující části se zaměříme na mezinárodní komparaci ukazatelů: podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti, podíl žen mezi lidmi pracujícími na částečný úvazek, nedobrovolnost částečných úvazků a rozsah částečných úvazků (tj. průměrný počet odpracovaných hodin v zaměstnání na částečný úvazek). Upřesněme jen, že jako částečný úvazek je v mezinárodních statistikách označováno zaměstnání, v němž je odpracováno v průměru méně než 30 hodin týdně. Na rozdíl od výše uvedené analýzy situace částečných úvazků v České republice, která vycházela z toho, jakým způsobem definují svůj úvazek samotní respondenti, pracují mezinárodní statistiky s reálně odpracovanými hodinami. Jak však bylo ukázáno výše, odpracované hodiny nemusí vždy nutně odpovídat rozsahu pracovního úvazku a mnohdy jej významně překračují.³⁰ Data z oficiálních statistik OECD a data z výběrových šetření se proto mohou v některých aspektech rozcházet.

Pokud jde o rozšíření částečných úvazků, graf 3 ukazuje, že Česká republika patří k zemím s nejnižším **rozšířením částečných úvazků** v Evropě. Podobnou pozici zastávají také další postkomunistické země, jako je Slovensko nebo Maďarsko, kde částečné úvazky představují pouze přibližně 3,6 % celkové zaměstnanosti. Další sledované postkomunistické země, jako jsou Estonsko nebo Polsko, mají podíl částečných úvazků o něco vyšší – pohybuje se kolem 8,7 %. Relativně největší rozšíření částečných úvazků ve skupině postkomunistických zemí vykazuje Slovinsko, kde je takto zaměstnáno kolem 9,4 % všech ekonomicky aktivních lidí. Na opačném pólu pak stojí země jako Norsko (20,1% podíl částečných úvazků), Německo (21 %), Velká Británie (24,6 %) nebo Irsko (24,8 %), kde částečné úvazky představují více než 20 % veškeré zaměstnanosti. Evropským šampiónem v zaměstnání na částečný úvazek je pak Holandsko, kde na částečný úvazek pracuje přes 37 % všech ekonomicky aktivních lidí. Relativně nízké zastoupení částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v postkomunistických zemích má patrně souvislost s ekonomickou situací a úrovní příjmů, stejně jako i s dlouhou tradicí zaměstnání na plný úvazek.

³⁰ Pokud tedy člověk pracuje na poloviční úvazek, ale pravidelně odpracuje významněji počet přesčasů, není podle těchto statistik zahrnut mezi lidi pracující na částečný úvazek.

Graf 3: Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti (údaje v %)

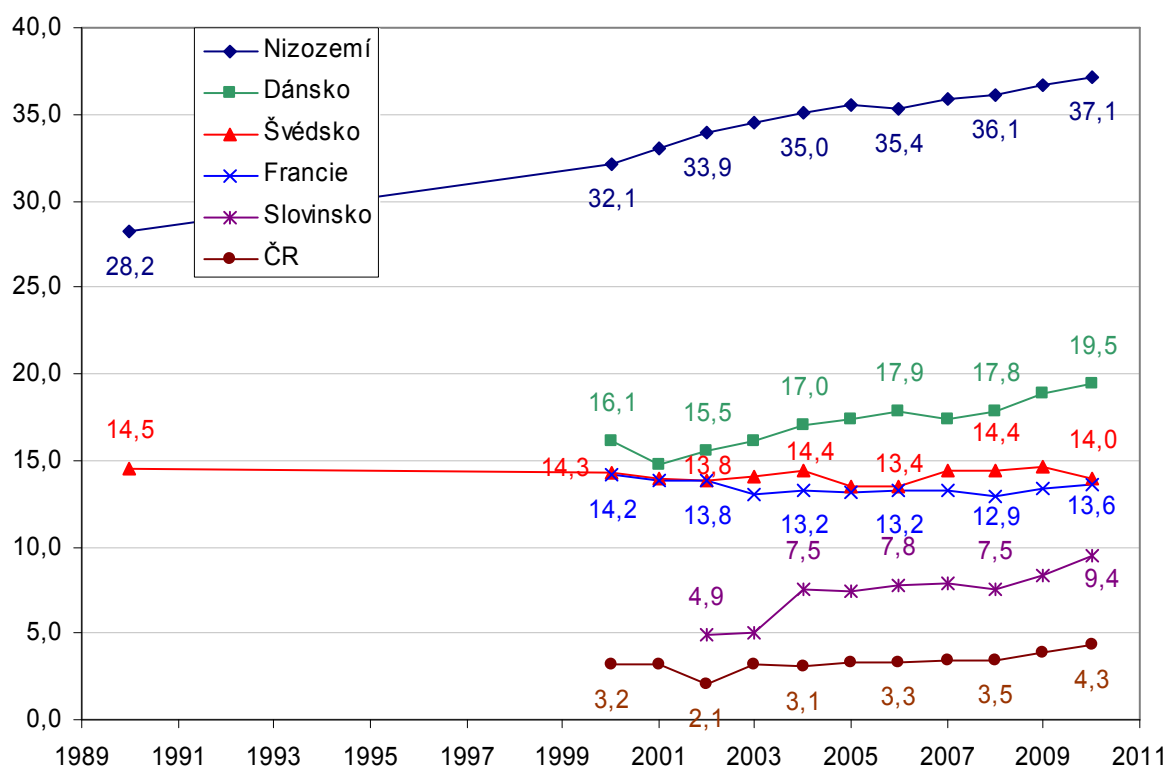


Zdroj: databáze OECD, data za rok 2010

Pokud bychom se zaměřili na **vývoj podílu částečných úvazků v čase**,³¹ ukazuje se, že ve všech zemích s výjimkou Švédska a Francie je od roku 2000 patrný nárůst podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti (viz graf 4). K relativně vysokému nárůstu částečných úvazků došlo zejména ve Slovinsku a Holandsku (nárůst o 5 procentních bodů). V ČR je růst podílu částečných úvazků jen velice pozvolný, přičemž od roku 2000 se jejich podíl zvýšil pouze o necelé 2 procentní body. Zajímavé jsou však také rozdíly v nárůstu zaměstnání na částečný úvazek ve skupině žen a mužů (viz grafy 5 a 6). Ukazuje se totiž, že zatímco u žen je nárůst podílu zaměstnaných na částečný úvazek pouze pozvolný, a v případě Francie a Švédska jejich podíl dokonce mírně klesá (o 1 procentní bod ve Švédsku, o 1,7 procentního bodu ve Francii), podíl ekonomicky aktivních mužů zaměstnaných na částečný úvazek ve všech sledovaných zemích roste. Nejvýraznější byl tento nárůst v Dánsku (o 4,3 procentního bodu od roku 2000) a v Holandsku (nárůst o 3,8 procentního bodu). Naopak ve Slovinsku a ČR je rozšíření částečných úvazků způsobeno zejména rozšiřováním této formy zaměstnání mezi ženami (ve Slovinsku vzrostl od roku 2002 podíl částečných úvazků mezi ženami o 6 procentních bodů, ale pouze o 3,3 procentní body mezi muži; v případě ČR je to o 1,6 procentního bodu u žen a 0,7 procentního bodu u mužů). Zatímco tedy v západní Evropě, kde jsou částečné úvazky poměrně rozšířené, mají částečné úvazky tendenci rozšiřovat se také ve skupině mužů, v ČR a ve Slovinsku je jejich rozšíření způsobeno zejména nárůstem ve skupině ekonomicky aktivních žen.

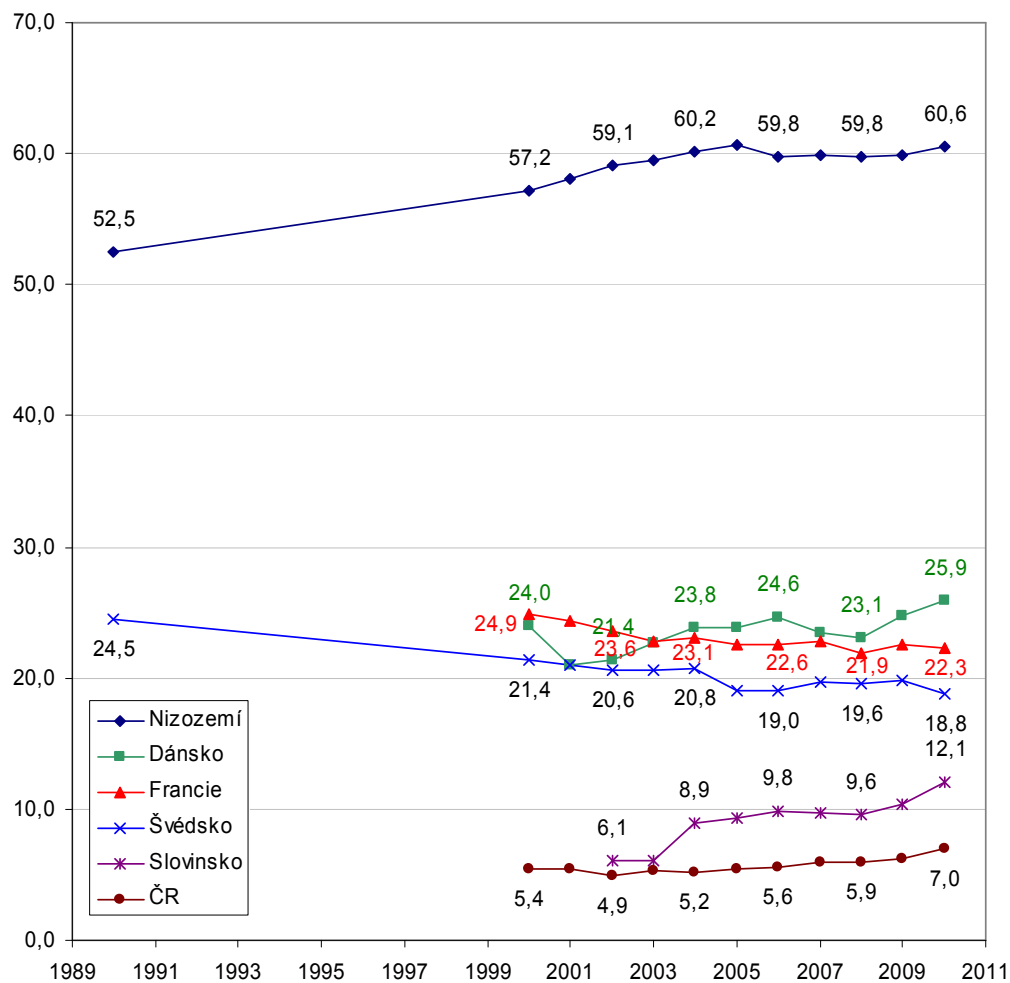
³¹ Přestože vzhledem k cíli této výzkumné zprávy by bylo vhodné sledovat historický vývoj rozšíření zaměstnání na částečný úvazek ve sledovaných zemích, mezinárodní komparativní data jsou k dispozici pouze od roku 2000, pro vybrané země (Nizozemí a Švédsko) pak od roku 1990, v případě Slovinska dokonce až od roku 2002.

Graf 4: Vývoj podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti – vybrané země, ženy i muži (1990–2010; údaje v %)



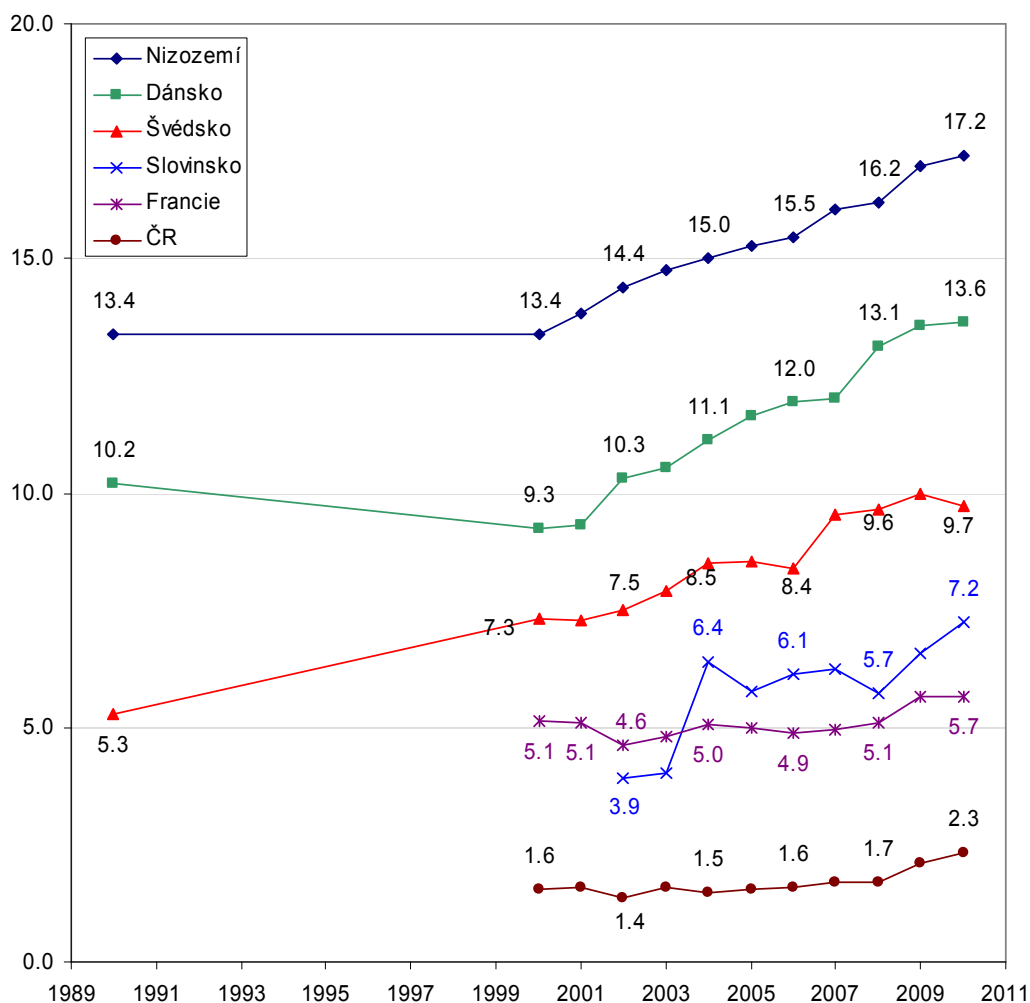
Zdroj: databáze OECD

Graf 5: Vývoj podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti – vybrané země, pouze ženy (1990–2010; údaje v %)



Zdroj: databáze OECD

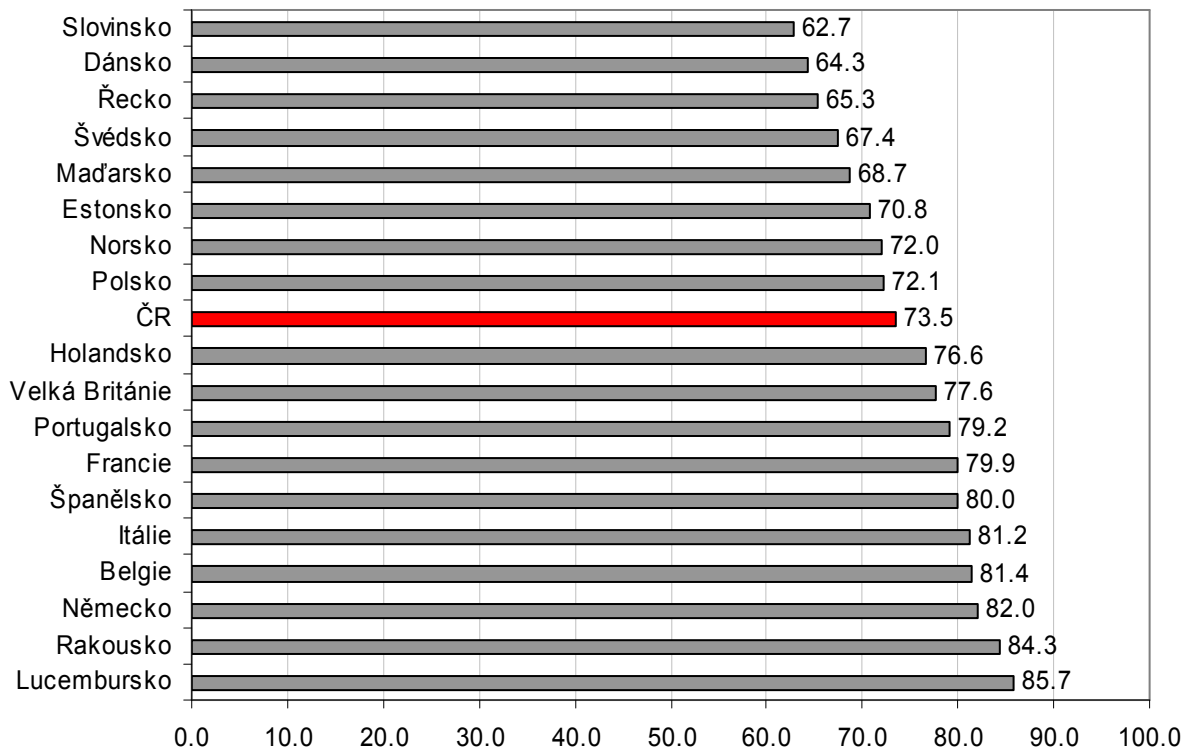
Graf 6: Vývoj podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti – vybrané země, pouze muži (1990–2010; údaje v %)



Zdroj: databáze OECD

Pokud jde o **podíl žen na celkovém počtu ekonomicky aktivních lidí pracujících na částečný úvazek**, tvoří ženy ve všech evropských zemích většinu takto pracujících lidí (viz graf 7). Tento podíl přitom vypovídá mimo jiné o tom, do jaké míry se ženy koncentrují v tomto typu zaměstnání a potažmo i o tom, jaké mají šance získat zaměstnání na plný úvazek. Největší genderové rozdíly jsou v tomto ohledu patrné ve Španělsku, Itálii, Belgii, Německu, Rakousku a Lucembursku, kde ženy představují více než 80 % lidí pracujících na částečný úvazek. Oproti tomu ve Slovinsku, Dánsku, Řecku, Švédsku nebo Maďarsku se podíl žen mezi zaměstnanci na částečný úvazek pohybuje pod 70 %. V České republice tvoří ženy 73,5 % všech ekonomicky aktivních lidí pracujících na částečný úvazek, což je v rámci evropských zemí spíše průměrná hodnota srovnatelná se zeměmi, jako má např. Norsko, Polsko nebo Holandsko.

Graf 7: Podíl žen mezi lidmi pracujícími na částečný úvazek (údaje v %)

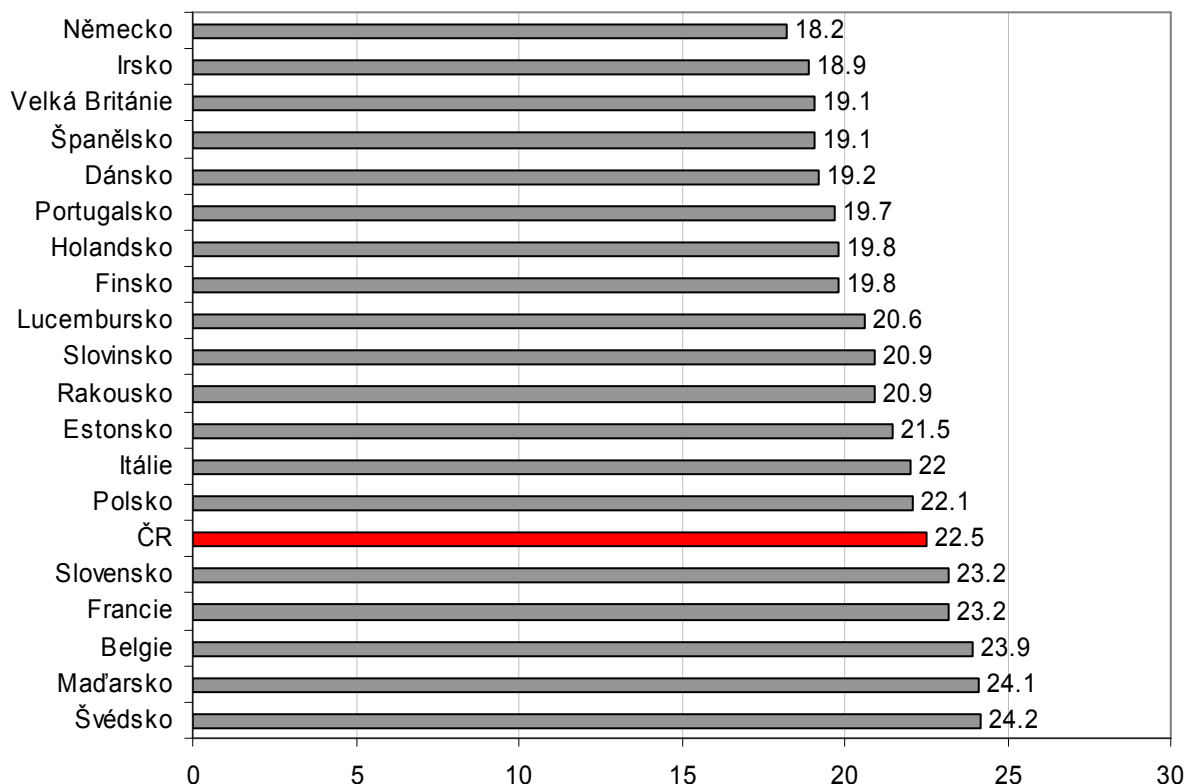


Zdroj: databáze OECD, data z roku 2010

Dalším indikátorem částečných úvazků je jejich rozsah, tj. **počet hodin odpracovaných týdně v rámci částečného úvazku** (viz graf 8). Vzhledem k tomu, že jako částečný úvazek jsou v těchto statistikách zahrnovány pouze pracovní aktivity, v nichž lidé odpracují méně než 30 hodin týdně, jsou průměrné hodnoty počtu odpracovaných hodin výrazně nižší, než kolik ukazují výběrová šetření provedená v ČR (např. Rodiče 2005, Proměny 2005 nebo Životní dráhy 2010). Jak ale ilustruje graf 8, ČR patří k zemím s relativně větším rozsahem částečných úvazků. Nejnižší počet hodin (do cca 19 hodin týdně) odpracují na částečný úvazek lidé v Německu, Irsku, Velké Británii, Španělsku a Dánsku. Naopak v zemích jako je Slovensko, Francie, Belgie, Maďarsko nebo Švédsko pracují lidé na částečný úvazek v průměru více než 23 hodin týdně. Korelační analýza mezi podílem částečných úvazků na celkové zaměstnanosti a počtem odpracovaných hodin přitom ukázala, že tyto dva indikátory spolu statisticky významně souvisejí. Pearsonův korelační koeficient dosahuje hodnoty $-0,525$,³² což znamená, že čím nižší je rozšíření částečných úvazků v dané zemi, tím vyšší je i počet průměrně odpracovaných hodin na částečný úvazek.

³² Statisticky významný na hladině významnosti $\alpha=1\%$.

Graf 8: Průměrný počet hodin týdně odpracovaných v rámci částečných úvazků

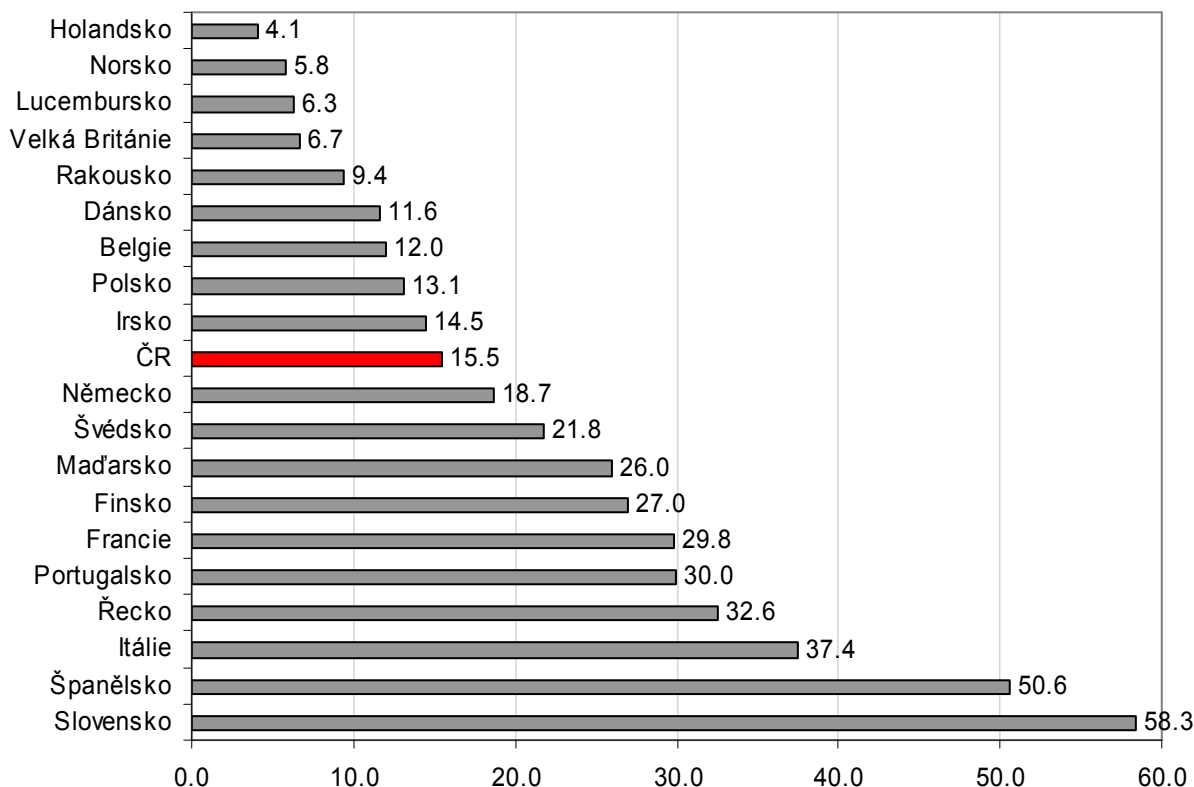


Zdroj: databáze OECD, data za rok 2010

Dalším mezinárodním ukazatelem spojeným s částečnými úvazky je také tzv. **nedobrovolná podzaměstnanost**, která je definována jako podíl lidí, kteří deklarovali, že by si přáli pracovat více hodin týdně, mezi lidmi pracujícími na částečný úvazek (graf 9). Relativně nízký podíl nedobrovolně podzaměstnaných mezi lidmi pracujícími na částečný úvazek vykazují Holandsko, Norsko, Lucembursko, Velká Británie a Rakousko, kde podíl těchto lidí nedosahuje ani 10 %. Naopak v Portugalsku, Řecku, Itálii, Španělsku a na Slovensku se podíl nedobrovolně podzaměstnaných pohybuje nad 30 % a v posledních dvou jmenovaných zemích dokonce nad 50 %. Pokud jde o pozici ČR, přestože výběrové šetření Životní dráhy 2010 poukázalo na daleko vyšší hodnoty nedobrovolné podzaměstnanosti, což je patrně způsobeno odlišnou metodikou měření, v rámci mezinárodního srovnání patří ČR k zemím, kde je tento typ podzaměstnanosti relativně méně častý (15,5 %). I v tomto případě se ukázalo, že tento indikátor statisticky významně souvisí s rozšířením částečných úvazků. Pearsonův korelační koeficient mezi těmito indikátory dosáhl hodnoty $-0,586^{33}$, což znamená, že čím vyšší je rozšíření částečných úvazků v dané zemi, tím nižší je zároveň i nedobrovolná podzaměstnanost v tomto typu zaměstnání. Zdá se tedy, že v zemích, kde jsou částečné úvazky rozšířeny více, jsou zároveň i žádanou formou zaměstnání.

³³ Statisticky významný na hladině významnosti $\alpha = 0,1\%$.

Graf 9: Nedobrovolná podzaměstnanost (údaje v % částečných úvazků)



Zdroj: databáze OECD, data za rok 2010

5.2.2 Souvislost mezi rozšířením částečných úvazků a hlavními indikátory zaměstnanosti

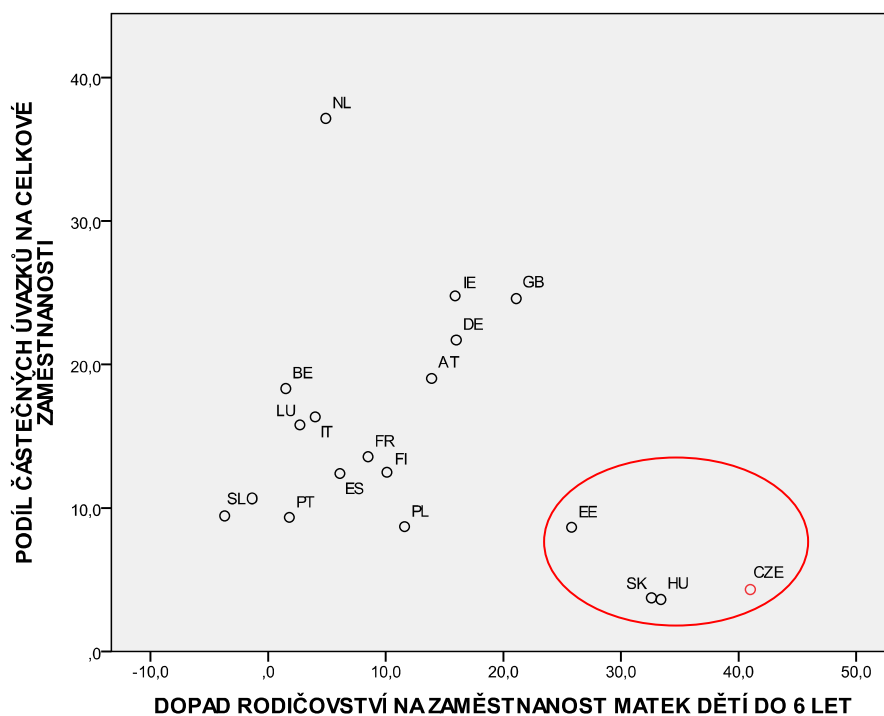
V následující části se zaměříme na souvislost mezi rozšířením částečných úvazků a hodnotou hlavních indikátorů zaměstnanosti, jako je dopad rodičovství na zaměstnanost matek malých dětí, nezaměstnanost a celkovou míru zaměstnanosti.

Částečné úvazky bývají často označovány za alternativu ekonomické neaktivity, zejména pro matky malých dětí. Jakým způsobem tedy souvisí rozšíření částečných úvazků a **míra dopadu rodičovství na ekonomickou aktivitu matek dětí do 6 let věku?** Tento indikátor představuje rozdíl v procentních bodech mezi zaměstnaností žen ve skupině 20–50 let bez dětí a s dětmi do 6 let věku (European Commission 2010). Česká Republika patří spolu s Maďarskem a Slovenskem k zemím, kde je dopad mateřství na ekonomickou aktivitu (nebo spíše neaktivitu) matek malých dětí v rámci EU zdaleka nejvyšší. Tato „mezera“ v zaměstnanosti matek se v ČR pohybuje kolem 40 procentních bodů, v případě Maďarska a Slovenska je to kolem 33 procentních bodů (European Commission 2010).

Pearsonův korelační koeficient mezi rozšířením částečných úvazků a dopadem rodičovství na zaměstnanost matek malých dětí se sice ukázal jako statisticky

nevýznamný³⁴, dosahuje však nezanedbatelné hodnoty $-0,399$. Jak tedy tato data do jisté míry naznačují, vyšší rozšíření částečných úvazků má pozitivní dopady na ekonomickou aktivitu matek malých dětí. O skutečnosti, že tyto dvě charakteristiky spolu určitým způsobem souvisí, vypovídá i níže uvedený graf 10. Ten ukazuje, že v postkomunistických zemích, jako je ČR, Maďarsko, Slovensko a Estonsko je poměrně malé rozšíření částečných úvazků a zároveň i velice výrazný dopad rodičovství na pracovní aktivitu žen. Určitou výjimkou je v tomto smyslu Slovinsko, kde je sice relativně malé rozšíření částečných úvazků, ale dokonce pozitivní dopad mateřství na ekonomickou aktivitu žen (tj. matky malých dětí do 6 let věku vykazují vyšší míru ekonomické aktivity než ostatní ženy). Je přitom zřejmé, že ekonomická aktivita matek nesouvisí pouze s rozšířením částečných úvazků, ale především také s celkovým nastavením společnosti, včetně rodinné a sociální politiky, genderové rovnosti a představ o ideální podobě (mateřské) péče o děti.

Graf 10: Vztah mezi rozšířením částečných úvazků a dopadem mateřství na zaměstnanost matek dětí do 6 let věku



Zdroj: databáze OECD, European Commission 2010; Podíl částečných úvazků je uveden v % z celkové zaměstnanosti, dopad rodičovství na zaměstnanost matek malých dětí je uveden v rozdílu procentních bodů mezi zaměstnaností žen ve skupině 20–50 let bez dětí a s dětmi do 6 let věku.

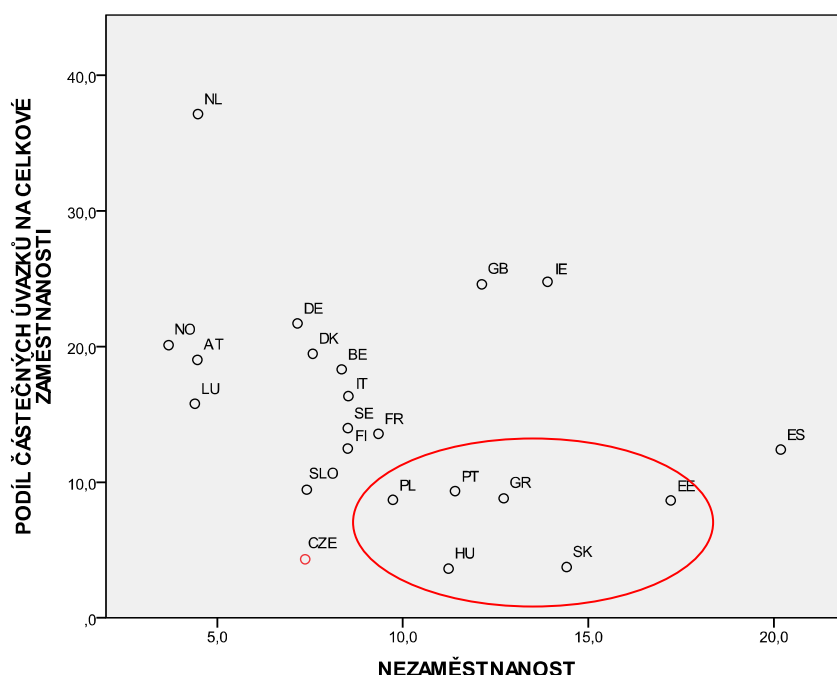
Pokud jde o **nezaměstnanost**, korelační koeficient mezi mírou rozšíření částečných úvazků a nezaměstnaností se ukázal být statisticky významný na hladině významnosti 10 %.

Pearsonův korelační koeficient dosáhl v tomto případě hodnoty $-0,380$, což naznačuje, že s rostoucím rozšířením částečných úvazků klesá míra nezaměstnanosti.

³⁴ na hladině významnosti $\alpha = 5 \%$.

Z grafu 11 je možné identifikovat určitou skupinu zemí, v níž je patrné nízké rozšíření částečných úvazků a zároveň i vyšší úroveň nezaměstnanosti nad 10 % (patří sem např. Slovensko, Maďarsko, Řecko, Portugalsko, Polsko a Estonsko) a skupinu zemí, kde je naopak vyšší rozšíření částečných úvazků a nízká nezaměstnanost pod 10 % (např. Norsko, Rakousko, Lucembursko, Německo, Dánsko, Holandsko). Česká republika v tomto ohledu poněkud vybočuje, protože se vyznačuje nízkým rozšířením částečných úvazků i relativně nízkou nezaměstnaností.

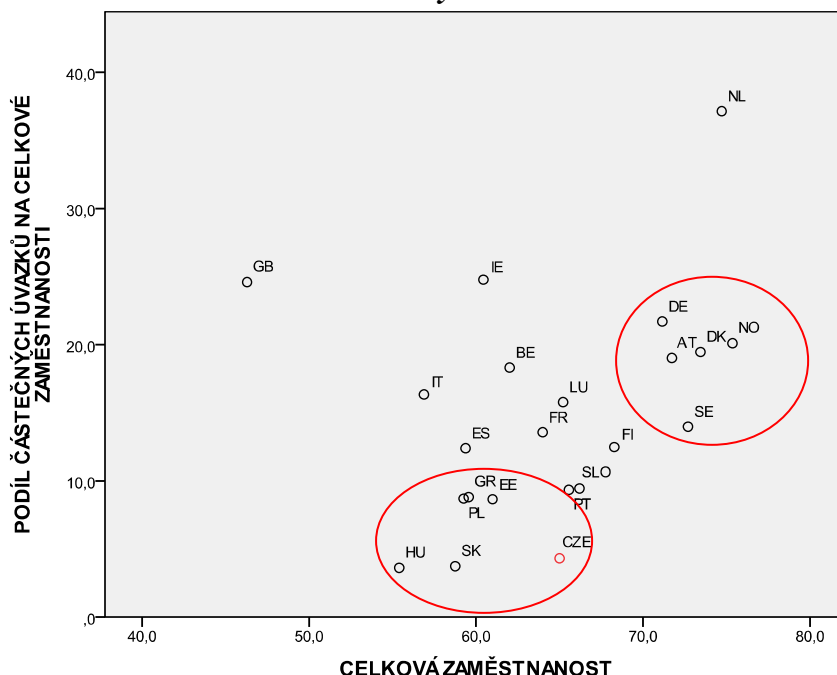
Graf 11: Vztah mezi rozšířením částečných úvazků a nezaměstnaností



Zdroj: databáze OECD; Podíl částečných úvazků je uveden v % z celkové zaměstnanosti, nezaměstnanost je uvedena v % věkové skupiny 15-64 let.

Pokud se zaměříme na souvislost mezi rozšířením částečných úvazků a celkovou **zaměstnaností populace 15–64 let**, ani v tomto případě se nepodařilo prokázat statisticky významnou závislost mezi těmito indikátory, přestože Pearsonův korelační koeficient dosáhl hodnoty 0,319. Ukazuje se však, že zejména postkomunistické země tvoří v tomto ohledu relativně homogenní skupinu. Slovensko, ČR, Maďarsko, Polsko, Estonsko a Slovinsko se ukázaly jako země, které mají v porovnání s ostatními zeměmi relativně nižší úroveň zaměstnanosti a zároveň i nízké rozšíření částečných úvazků. Oproti tomu zde vykristalizovala skupina zemí, kde je patrná vysoká zaměstnanost i velké rozšíření částečných úvazků (patří sem např. Německo, Rakousko, Dánsko, Norsko, Švédsko a Holandsko). Jako statisticky nevýznamný se ukázal také korelační koeficient mezi rozšířením částečných úvazků a celkovou úrovní ženské zaměstnanosti.

Graf 12: Vztah mezi rozšířením částečných úvazků a celkovou zaměstnaností



Zdroj: databáze OECD; Podíl částečných úvazků je uveden v % z celkové zaměstnanosti, celková zaměstnanost je uvedena v % věkové skupiny 15-64 let.

5.2.3 Kvalita částečných úvazků a poptávka po částečných úvazcích v evropských zemích

V následující části se zaměříme na porovnání kvality částečných úvazků v evropských zemích z hlediska toho, jak tuto formu zaměstnání hodnotí sami lidé. Věnovat se budeme také poptávce po zaměstnání na částečný úvazek v jednotlivých zemích Evropy. Vycházíme přitom z mezinárodního výzkumu ISSP 2005, který se zaměřil na oblast práce a pracovních orientací. Šetření ISSP 2005 zahrnovalo v každé sledované zemi reprezentativní vzorek přibližně 1 000 respondentů a respondentek starších 18 let.

Poptávka po částečných úvazcích ve vybraných evropských zemích

V mezinárodním šetření ISSP byli respondenti a respondentky požádáni, aby se zamysleli nad svou současnou situací a uvedli, v jakém pracovním režimu by si přáli pracovat. Není jistě překvapujícím zjištěním, že zatímco muži ve všech sledovaných evropských zemích volili nejčastěji zaměstnání na plný úvazek (tj. nad 30 hodin týdně), ženy v řadě zemí výrazně preferovaly práci na částečný úvazek (viz grafy 13 a 14). Zaměříme-li se na zaměstnání na částečný úvazek v rozsahu 10–29 hodin týdně, nejčastěji by si takovým způsobem přály pracovat ženy ve Švýcarsku (přes 61 %), Švédsku (přes 58 %), ve Francii (přes 55 %) a v Belgii (Flandrech)³⁵ (přes 54 %). Naopak k zemím, kde ženy preferují částečné úvazky nejméně, patří Česká republika,

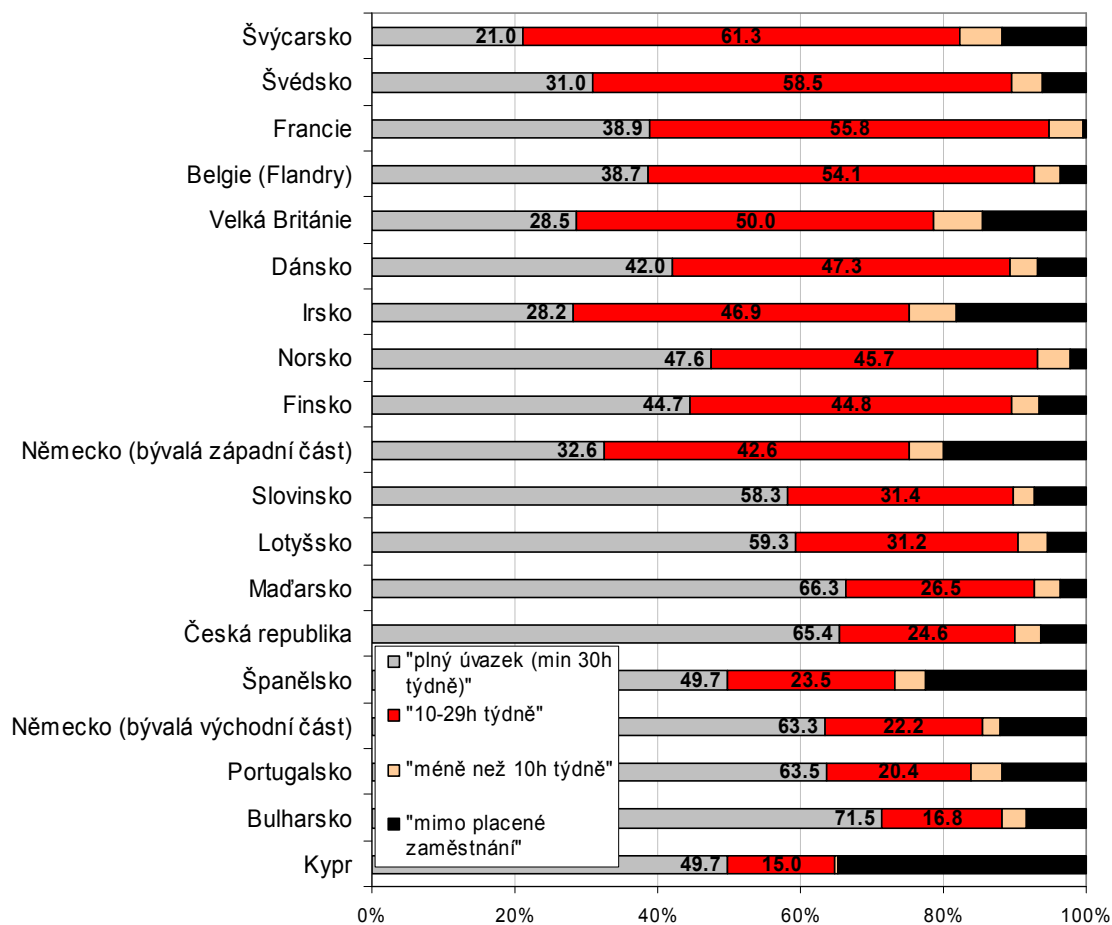
³⁵ Do výzkumného šetření ISSP je zapojena pouze část Belgie, a to Flandry.

Španělsko, východní část Německa, Portugalsko, Bulharsko a Kypr, kde by na částečný úvazek chtěla pracovat méně než čtvrtina dotázaných žen. Zatímco ale v České republice, Portugalsku, bývalém východním Německu a Bulharsku jednoznačně převažuje zájem žen o zaměstnání na plný úvazek, které by v těchto zemích preferovalo přes 63 % dotázaných žen, v případě Španělska, Kypru, ale také bývalého západního Německa je naopak patrná relativně vysoká preference ekonomické neaktivity mezi ženami (ve výše jmenovaných zemích by si přálo zůstat v domácnosti více než 20 % žen). Můžeme tedy zjednodušeně říct, že zatímco v České republice, Portugalsku a Bulharsku nemají ženy o částečný úvazek v evropském srovnání velký zájem proto, že by si raději přály pracovat na plný úvazek, v případě zemí jako Kypr nebo Španělsko je to dáno zejména tím, že by si přály zůstat v domácnosti.

Pokud jde o preferenci zaměstnání na částečný úvazek v rozsahu 10–29 hodin týdně mezi muži, ukazuje se, že relativně velký zájem o tento typ zaměstnání mají muži ve Švýcarsku, Švédsku, Finsku, Velké Británii a Dánsku, kde by částečný úvazek preferovalo více než 24 % dotázaných mužů. S výjimkou Švýcarska jde přitom o země, v nichž je patrná relativně vysoká míra genderové rovnosti mezi muži a ženami. Je tedy možné, že právě genderové ladění společnosti včetně tlaku na zapojení otců do péče o děti může mít na preferenci pracovního rozvrhu mezi muži (a pochopitelně i mezi ženami) jistý vliv. V neposlední řadě pak patrně hraje roli i úroveň příjmů, která ovlivňuje preferenci částečných úvazků nejen ve skupině mužů, ale také ve skupině žen.

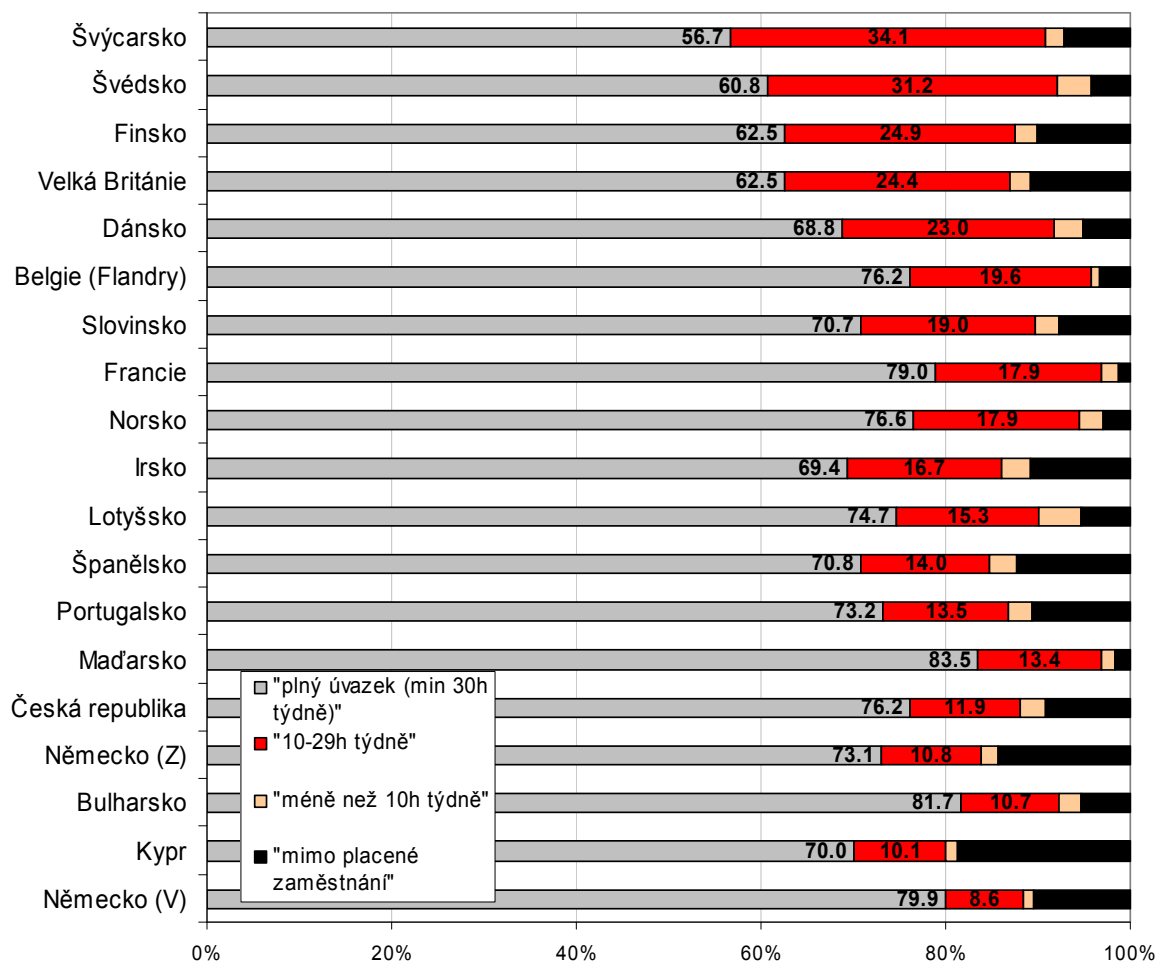
Pokud porovnáme tato zjištění s výskytem částečných úvazků v jednotlivých zemích, ukazuje se, že preference částečných úvazků se do určité míry odrážejí také v tom, nakolik jsou částečné úvazky v daných zemích skutečně rozšířeny. Česká republika, Maďarsko nebo Portugalsko jsou země, kde je nízká preference částečných úvazků a zároveň i nízký výskyt tohoto typu zaměstnání. Oproti tomu Velká Británie, Dánsko nebo Irsko patří k zemím, kde jsou částečné úvazky preferovány a kde lidé tímto způsobem i relativně často pracují.

Graf 13: Poptávka po různých typech pracovního uspořádání – ženy



Zdroj: ISSP 2005

Graf 14: Poptávka po různých typech pracovního uspořádání – muži



Zdroj: ISSP 2005

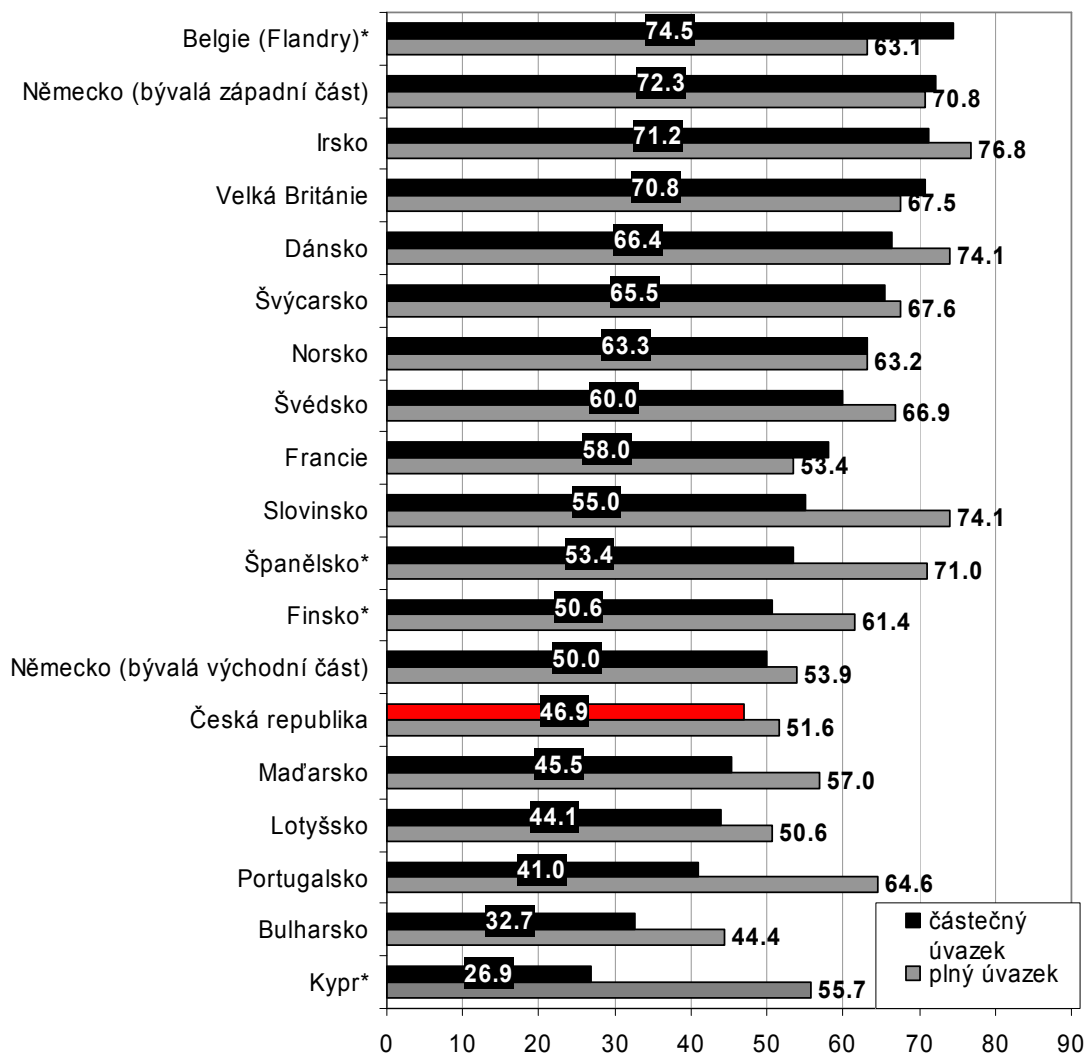
Subjektivní hodnocení kvality částečných úvazků ve sledovaných evropských zemích

Poptávka po částečných úvazcích přitom může do velké míry souviset i s kvalitou daného typu zaměstnání. V následující části se proto zaměříme na srovnání jednotlivých zemí z hlediska toho, jakým způsobem hodnotili lidé pracující na částečný úvazek několik vybraných dimenzí kvality svého zaměstnání, konkrétně pak jistotu zaměstnání, možnost kariérního růstu, míru autonomie v práci a dostupnost flexibilní pracovní doby.

Co se týče subjektivně pociťované **jistoty zaměstnání**, nejvyšší míru jistoty pociťují lidé zaměstnaní na částečný úvazek v Belgii (Flandrech), v západní části Německa, Irsku a Velké Británii (v těchto zemích považuje své zaměstnání za jisté minimálně 70 % lidí zaměstnaných na částečný úvazek). K zemím, kde lidé zaměstnaní na částečný úvazek pociťují naopak nejmenší jistotu práce, patří Bulharsko a Kypr, kde pouze necelá třetina respondentů a respondentek zaměstnaných na částečný úvazek považuje své zaměstnání za jisté. Pokud jde o ČR, své zaměstnání zde hodnotí jako jisté necelých 47 % zaměstnanců na částečný úvazek, což je v rámci sledovaných evropských zemí spíše podprůměrná hodnota (graf 15). Pokud bychom se zaměřili na

rozdíly mezi subjektivním hodnocením jistoty práce u částečných a plných úvazků, nejvýraznější rozdíly se ukázaly ve Španělsku, Slovinsku, Portugalsku a na Kypru. Naopak nejmenší rozdíly v hodnocení částečných a plných úvazků jsou patrné v Norsku a Švýcarsku. Přestože ve většině zemí je zaměstnání na částečný úvazek subjektivně hodnoceno jako méně jisté zaměstnání než práce na plný úvazek, ukázalo se, že v Belgii (Flandrech), Francii, Velké Británii nebo západní části Německa je subjektivně pocíťovaná jistota zaměstnání na částečný úvazek dokonce vyšší než v zaměstnání na plný úvazek. To může nepochybně souviset s tím, jaké typy zaměstnání jsou v těchto zemích koncentrovány mezi částečnými úvazky a zda jde např. častěji o zaměstnání ve státní správě, školství a veřejných službách (Štěpánková 2003a).

Graf 15: Souhlas s tvrzením „Mé zaměstnání je jisté.“ (v % kladných odpovědí)

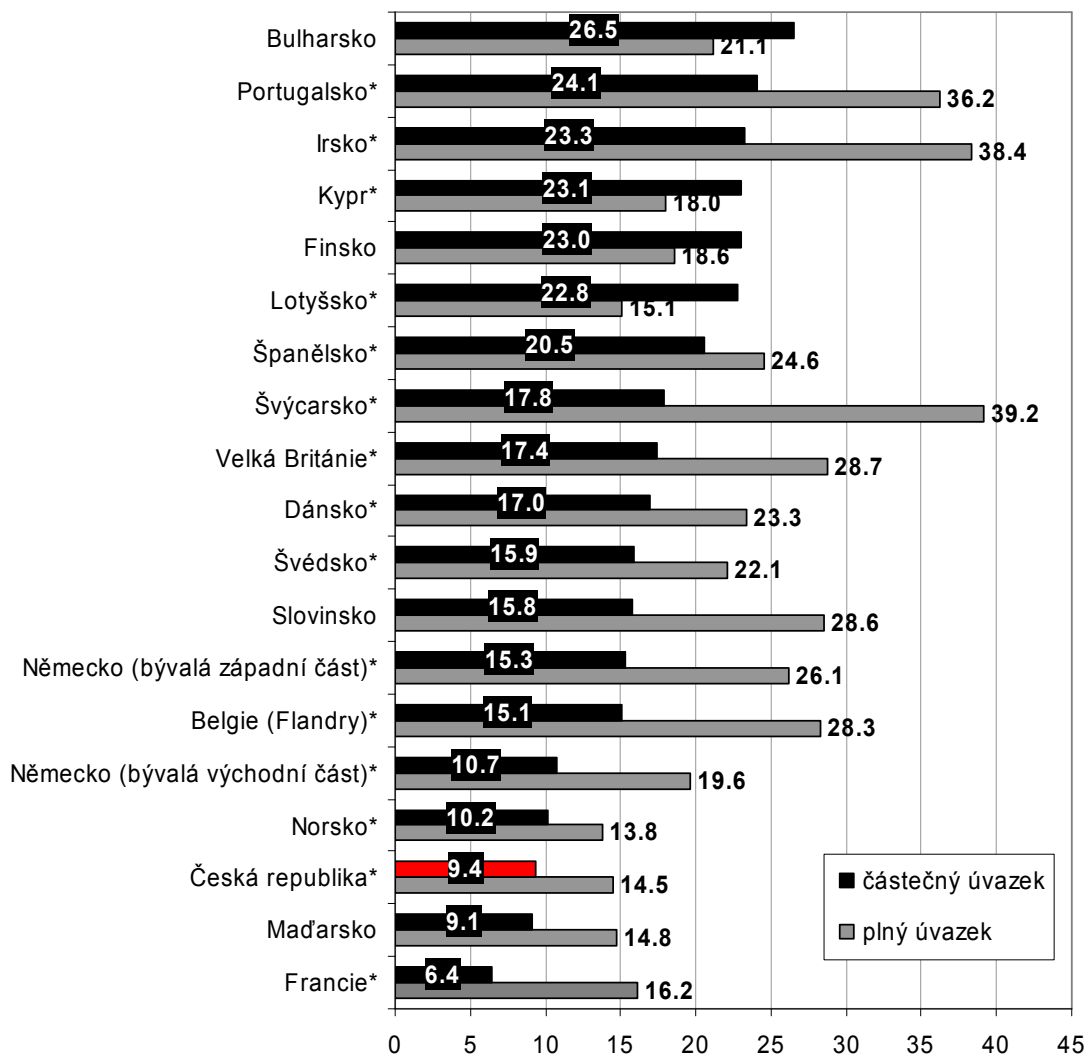


Zdroj: ISSP 2005, *) statisticky významné rozdíly na hladině významnosti $\alpha = 5\%$

Co se týče **možnosti povýšení a kariérního růstu**, téměř ve všech zemích se ukazuje, že zaměstnání na částečný úvazek s sebou přináší horší možnosti povýšení a kariérního postupu než zaměstnání na plný úvazek (viz graf 16). Nejhorší možnosti kariérního postupu mají podle svého subjektivního hodnocení lidé pracující na částečný

úvazek ve východní části Německa, v ČR, Maďarsku, Francii a překvapivě také v Norsku. Oproti tomu neoptimističtější vidí své možnosti kariérního postupu lidé pracující na částečný úvazek v Bulharsku, Portugalsku, Irsku, na Kypru nebo ve Finsku. Největší rozdíly mezi hodnocením zaměstnání na plný a částečný úvazek jsou pak patrné ve Slovinsku, Belgii, Irsku a Švýcarsku, naopak nejmenší rozdíly se ukázaly ve Finsku, Norsku nebo Španělsku.

Graf 16: Souhlas s tvrzením „V mém zaměstnání mám dobré možnosti k pracovnímu povýšení.“ (v % kladných odpovědí)

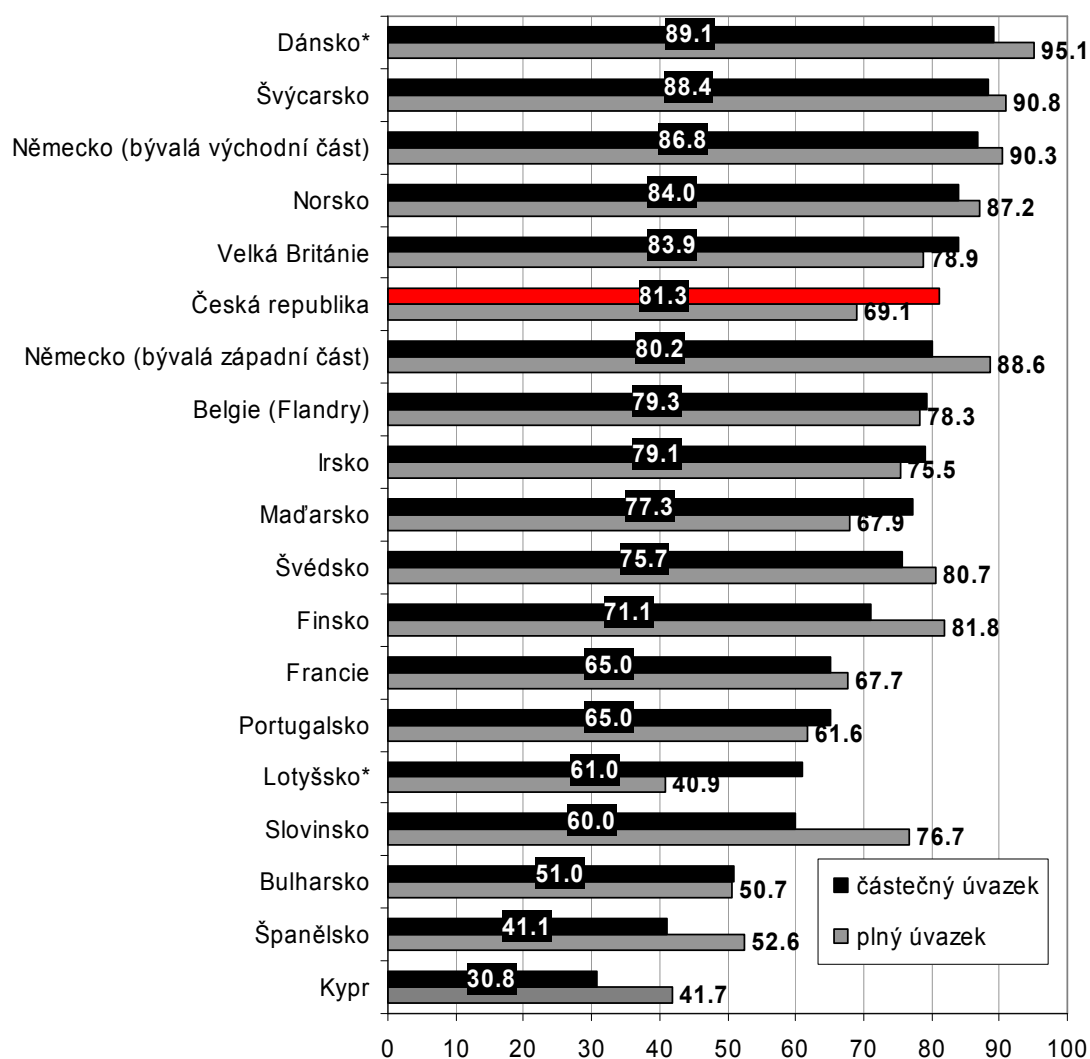


Zdroj: ISSP 2005, *) statisticky významné rozdíly na hladině významnosti $\alpha = 5\%$

Pokud jde o **míru autonomie v zaměstnání**, ve většině sledovaných zemí vykazovali lidé zaměstnaní na částečný úvazek nižší míru pracovní autonomie než lidé zaměstnaní na plný úvazek. Nejspokojenější jsou však v tomto ohledu lidé pracující na částečný úvazek v Dánsku, Švýcarsku, východní části Německa a v Norsku, kde má podle svých slov určitou autonomii v práci více než 83 % lidí pracujících na částečný úvazek. Poměrně vysoký podíl lidí pracujících na částečný úvazek, kteří pocítují

určitou míru autonomie v práci, je patrný také v ČR, kde se jejich podíl pohybuje kolem 81 %. Oproti tomu nejhůře jsou částečné úvazky z hlediska pracovní autonomie hodnoceny v Bulharsku, Španělsku a na Kypru, kde má určitou pracovní autonomii podle svých slov pouze do 50 % dotázaných lidí pracujících na částečný úvazek. Největší rozdíly v hodnocení pracovní autonomie mezi částečnými a plnými úvazky jsou přitom patrné na Kypru, ve Slovinsku nebo Španělsku. Naopak nejmenší rozdíly jsou ve Švýcarsku, Francii a Belgii.

Graf 17: Souhlas s tvrzením „V mém zaměstnání mohu pracovat samostatně.“ (v % kladných odpovědí)

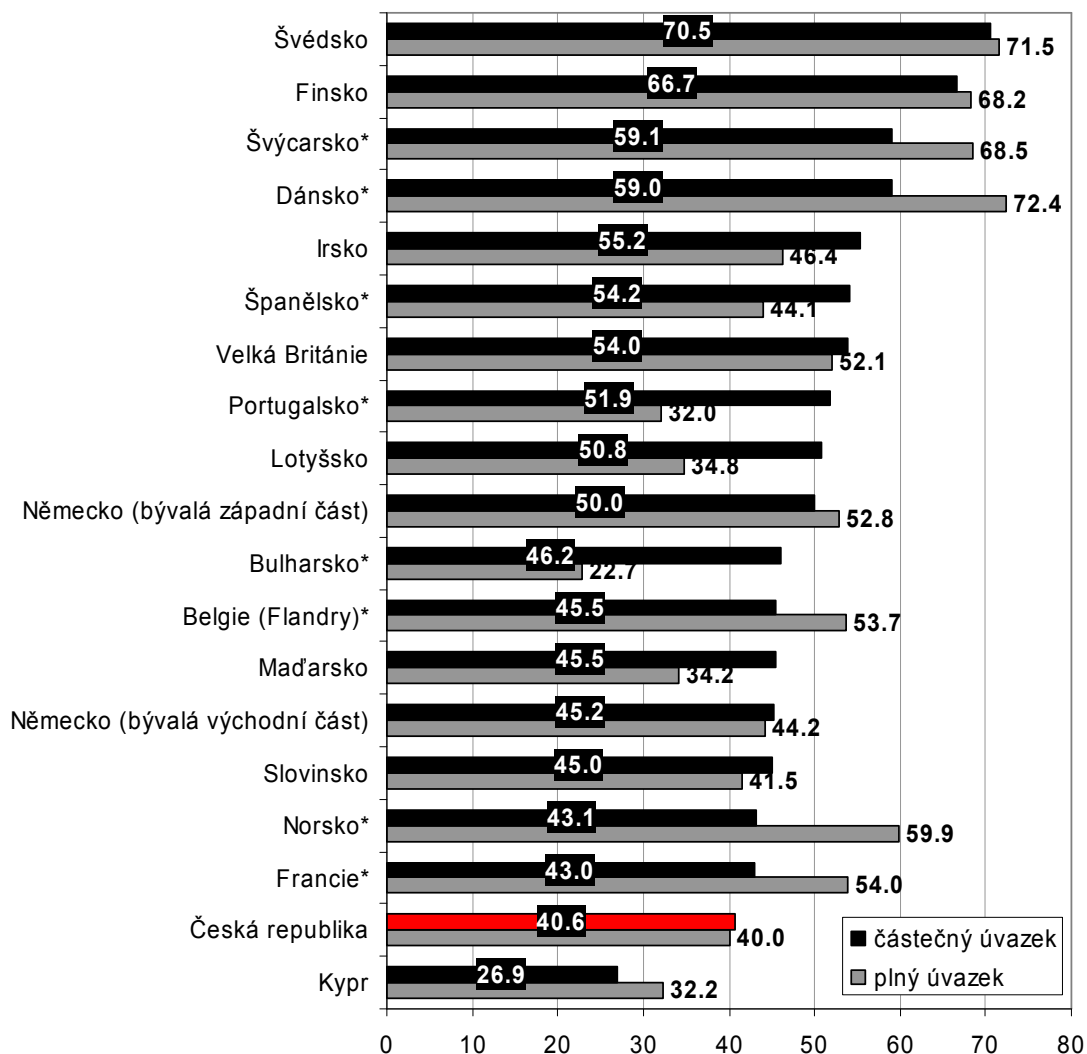


Zdroj: ISSP 2005, *) statisticky významné rozdíly na hladině významnosti $\alpha = 5\%$

Dalším ukazatelem kvality částečných úvazků je také **dostupnost flexibilní pracovní doby**. Ukazuje se přitom, že v řadě evropských zemí mají lidé pracující na částečný úvazek lepší možnosti spolurozhodovat o časovém rozvrhu své práce než lidé pracující na plný úvazek. Nejlépe jsou na tom v tomto ohledu zaměstnanci a zaměstnankyně pracující na částečný úvazek ve Švédsku, Finsku, Švýcarsku a Dánsku, kde má možnost spolurozhodovat nebo zcela rozhodovat o svém pracovním režimu

minimálně 59 % dotázaných. ČR přitom patří spolu s Francií a Kyprům k zemím, kde mají lidé obecně nejnižší přístup k flexibilní pracovní době, a to jak v případě zaměstnání na částečný úvazek, tak i v případě zaměstnání na plný úvazek.

Graf 18: Dostupnost flexibilní pracovní doby (respondent/ka má možnost (spolu)rozhodovat o rozvržení pracovní doby)



Zdroj: ISSP 2005, *) statisticky významné rozdíly na hladině významnosti $\alpha = 5\%$

Celkové porovnání evropských zemí z hlediska výše uvedených subjektivně hodnocených dimenzí kvality částečných úvazků umožnila hierarchická shluková analýza, s jejíž pomocí bylo možné identifikovat celkem 3 skupiny vzájemně si podobných zemí (viz graf 19):

1) Země s vysokou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků

Do této skupiny zemí patří Dánsko, Švýcarsko, Belgie (Flandry), západní část Německa, Irsko, Velká Británie, Norsko, Finsko a Švédsko. Tyto země spojuje relativně vysoká jistota zaměstnání na částečný úvazek, vysoká autonomie v práci i

dobře dostupná flexibilní pracovní doba pro lidi pracující na částečný úvazek. Tato pozitiva jsou však vykoupena relativně horšími možnostmi kariérního postupu lidí pracujících na částečný úvazek. Je přitom zřejmé, že vysoká kvalita zaměstnání na částečný úvazek se odráží i v preferenci tohoto typu zaměstnání. Ve všech těchto zemích je totiž patrný velký zájem o částečný úvazek, zejména pak mezi ženami – tento typ zaměstnání by preferovalo mezi 42,6 % žen v případě západní části Německa a 61,3 % dotázaných žen v případě Švýcarska. Vyšší preference částečných úvazků pak koresponduje i s relativně vysokou rozšířeností částečných úvazků v těchto zemích.

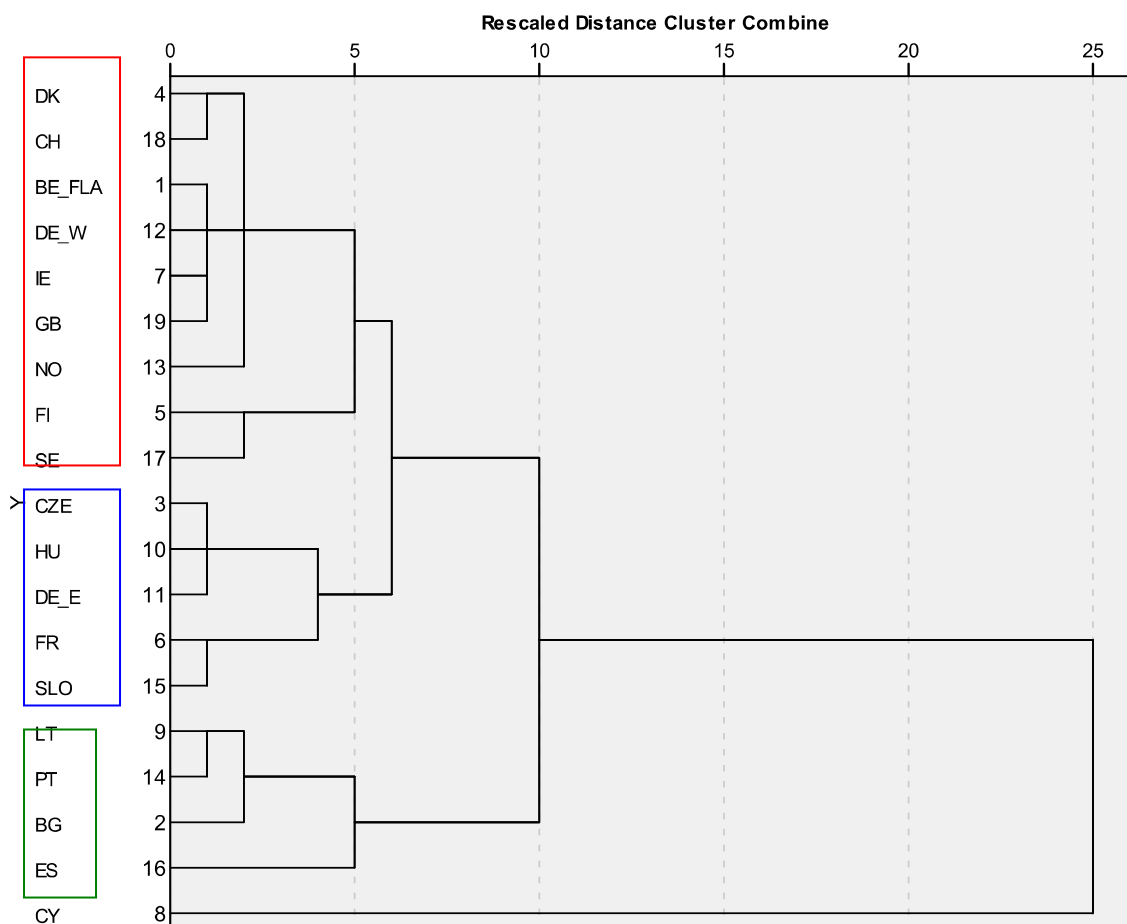
2) Země s nižší subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků

Do této skupiny zemí patří Česká republika, Maďarsko, východní část Německa Francie a Slovinsko. V těchto zemích pocíťují lidé pracující na částečný úvazek o něco nižší jistotu zaměstnání než v první skupině zemí, mají jen minimální možnost povýšení, horší dostupnost flexibilní pracovní doby, ale vyšší míru pracovní autonomie. Podíl žen, které by v těchto zemích preferovaly tento typ zaměstnání, je (s výjimkou Francie) výrazně nižší než v případě první skupiny zemí a pohybuje se nejčastěji mezi 22 % (v případě bývalého východního Německa) a 31 % (v případě Slovinska). Také skutečné rozšíření částečných úvazků je v těchto zemích výrazně nižší než v první skupině zemí.

3) Země s velmi nízkou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků

V této skupině se nacházejí Lotyšsko, Španělsko, Portugalsko a Bulharsko. Těmto zemím je společná velmi nízká subjektivně pocíťovaná jistota zaměstnání na částečný úvazek, malá míra autonomie v zaměstnání a malá dostupnost flexibilní pracovní doby. Lidé zaměstnaní na částečný úvazek v těchto zemích mají ovšem relativně lepší možnosti kariérního postupu než obě výše zmiňované skupiny zemí. Obdobně jako ve druhé skupině zemí je i v tomto případě patrný relativně malý zájem o zaměstnání na částečný úvazek, který je ještě nižší než v případě druhé skupiny zemí. Preference částečných úvazků se ve skupině žen pohybuje mezi necelými 17 % v případě Bulharska a 31 % v případě Lotyšska. Také v těchto zemích patří částečné úvazky k relativně méně rozšířeným formám zaměstnání.

Graf 19: Dendrogram: podobnosti mezi jednotlivými zeměmi z hlediska hodnocení kvality částečných úvazků



Pozn.: Použitá metoda hierarchické shlukové analýzy: metoda průměrných vzdáleností (Average Linkage), Euklidovská vzdálenost

5.3 Shrnutí

Analýza kvantitativních dat z aktuálních výzkumných šetření a statistické databáze OECD se zaměřila na problematiku částečných úvazků a jejich kvalitu, a to jak v mezinárodní perspektivě, tak skrze detailní analýzu situace zaměstnání na částečný úvazek v ČR.

Analýza situace v ČR vycházející z několika aktuálních výzkumných šetření, které proběhly v Sociologickém ústavu AV ČR, ukázala, že v ČR v současné době pracují na částečný úvazek zejména ženy (tvoří 73,5 % lidí pracujících na částečný úvazek), z nich jsou to především ekonomicky aktivní matky malých dětí do 6 let věku a ženy nad 60 let věku. Lidé pracující na částečný úvazek jsou častěji koncentrováni mezi nekvalifikovanými pracovníky, dále pak v oblasti služeb a obchodu, případně mezi úředníky (úřednicemi).

Přestože oficiální statistiky poukazují na relativně nízkou úroveň nedobrovolné

podzaměstnanosti v ČR, aktuální výběrové šetření ukázalo, že podíl lidí, kteří sice pracují na částečný úvazek, ale přáli by si pracovat více hodin týdně, je relativně vysoký a v roce 2005 se pohyboval kolem 36 %. Z aktuálních dat z roku 2010 přitom vyplývá, že přes 31 % mužů a 48 % žen pracujících na částečný úvazek si tuto formu zaměstnání nevybrali dobrovolně, ale zaměstnavatel jim jinou formu zaměstnání nenabídl. Je tedy zřejmé, že částečné úvazky mají v ČR ambivalentní povahu – na jedné straně jsou formou zaměstnání usnadňující kombinaci práce a péče o malé děti, na druhou stranu jde o formu zaměstnání, která se koncentruje ve skupině méně kvalifikovaných a marginalizovaných skupin na pracovním trhu.

Pokud jde o preferenci práce na částečný úvazek, zájem o tento typ zaměstnání byl v ČR zejména mezi matkami malých dětí ve věku 3–6 let (o částečný úvazek by projevilo zájem kolem 36 % z nich). Ukázalo se však, že pouze malému podílu rodičů se na částečný úvazek skutečně podařilo pracovat. Bariéry využívání práce na částečný úvazek přitom mohou mít několik podob. Na jedné straně je to dostupnost této formy zaměstnání (tj. nabídkou ze strany zaměstnavatelů), na straně druhé je to také kvalita a výhodnost této formy zaměstnání.

Pokud jde o dostupnost částečných úvazků, ukazuje se, že k této formě práce má přístup 29 % matek, ale pouze 16 % otců nezletilých dětí. Lepší dostupnost částečných úvazků mají zejména ženy, zvláště pak matky malých dětí do 6 let věku. Kromě podnikatelů/ek a živnostníků/nic mají nejlepší přístup k této formě zaměstnání odborní pracovníci/e. Pokud jde o odvětví, nejdostupnější jsou částečné úvazky v oblasti obchodu a pohostinství, veřejné správy, školství, zdravotnictví a sociálních služeb. Naopak nejméně často bývají částečné úvazky dostupné lidem pracujícím v odvětví průmyslu, energetiky, dopravě, peněžnictví a pojišťovnictví.

Pokud jde o kvalitu částečných úvazků, v českém prostředí nepředstavují příliš výhodnou formu zaměstnání, což je patrně dalším důvodem, proč je jejich rozšíření stále velice malé. Pokud jde o jistotu zaměstnání, částečné úvazky jsou méně stabilní formou zaměstnání než zaměstnání na plný úvazek. Co se týče příjmů, zejména ve skupině žen jsou mzdy za zkrácený úvazek poměrně nízké a nestačí na udržení uspokojivého životního standardu domácnosti. Projevuje se to např. tím, že lidé zaměstnaní na částečný úvazek hodnotí ekonomickou situaci své domácnosti hůře než lidé zaměstnaní na plný úvazek.

Pokud jde o zasazení situace v ČR do mezinárodního kontextu, ČR patří k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků a nárůst jejich podílů na celkové zaměstnanosti je zde jen velice pozvolný. Korelační analýza mezi rozšířením částečných úvazků a hlavními indikátory trhu práce nicméně ukázala, že vyšší rozšíření částečných úvazků je spojeno i s nižším dopadem rodičovství na zaměstnanost matek malých dětí do 6 let věku a má také pozitivní asociaci s nezaměstnaností. Čím vyšší je rozšíření částečných úvazků, tím nižší je nezaměstnanost.

Pokud jde o mezinárodní srovnání subjektivního hodnocení kvality částečných úvazků, které vycházelo z výzkumu ISSP 2005, analýza se zaměřila na hledisko jistoty práce, možnost kariérního růstu, pracovní autonomie a dostupnost flexibilní pracovní doby v zaměstnání na částečný úvazek. Ve většině zemí jsou přitom částečné úvazky spojeny s nižší jistotou práce, horšími možnostmi kariérního růstu, menší pracovní autonomií než plné úvazky, oproti tomu však mají lidé pracující na částečný úvazek lepší přístup k flexibilní pracovní době. Mezi jednotlivými zeměmi však v tomto ohledu existují rozdíly. Z analýzy vyplynulo, že je možné rozlišit 3 hlavní skupiny zemí: i)

země s vysokou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků, kam náleží Dánsko, Švýcarsko, Belgie (Flandry), západní část Německa, Irsko, Velká Británie, Norsko, Finsko a Švédsko; ii) země s nižší subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků, kam náleží Česká republika, Maďarsko, východní část Německa, Francie a Slovinsko a iii) země s velmi nízkou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků, kam patří Lotyšsko, Španělsko, Portugalsko a Bulharsko.

6 Nizozemí

6.1 Míra ekonomické aktivity žen

Účast žen na pracovním trhu se v Nizozemí zvyšovala relativně pomalu, v porovnání s jinými západoevropskými zeměmi. Po druhé světové válce činila míra participace žen na pracovním trhu 37 %, což bylo jasně pod průměrem jiných západoevropských zemí. Teprve v 80. letech nastoupily nizozemské ženy do práce ve velkém počtu. Mezi lety 1979 a 1987 se míra jejich participace zvýšila na přibližně 50 %. V devadesátých letech se nadále zvyšovala, a to zejména díky nástupu vdaných žen na pracovní trh (Euwals, Knoef a van Vuuren 2007: 8).

Za hlavní důvod nástupu žen na pracovní trh (a jeho časování) pokládají autoři sociální normy (Vendrik 2001): Nizozemí historicky vychází ze silně zakořeněného modelu muže-živitele a ženy-pečovatelky (Knijn 1994; Pfau-Effinger 1998). V roce 1965 mělo 84 % nizozemské populace výhrady k pracovní aktivitě matek školních dětí. V roce 1970 ale nesouhlas náhle klesl na 44 %, a v roce 1997 činil již jen 18 %. Tato názorová proměna přitom předcházela zlepšení podmínek pro kombinování práce a rodiny. V roce 2002 již jen 3 % populace nesouhlasila s pracovním zapojením matek školních dětí (Yerkes 2009). Na druhé straně ale 66 % nizozemské populace věřilo, že matky školních dětí by měly pracovat na částečný úvazek, a jen 31 % pokládá za přijatelnou práci matek na plný úvazek.

V mladších věkových kategoriích je v Nizozemí míra participace na pracovním trhu relativně vysoká – to odráží zvyšující se náklady na vyšší vzdělání. Částečné úvazky jsou využívány studenty pro financování studia. Naopak ve starších věkových kategoriích u žen (nad 55 let) je ekonomická participace výrazně nižší. To je dáno relativně častými odchody do předčasného důchodu (i u mužů), a také tím, že se jedná ještě o generaci žen, která měla nízkou ekonomickou participaci i v minulosti (Yerkes a Visser 2005).

6.2 Ekonomická situace

Nizozemí patří mezi vyspělé ekonomiky a vyznačuje se silnou orientací na mezinárodní obchod a investice, technologickou průmyslovou i zemědělskou výrobou a rozvinutou výzkumně-vývojovou infrastrukturou a silným sektorem služeb, včetně finančního sektoru. Nizozemská průmyslová výroba je orientovaná zejména na zahraniční trhy. V průmyslu je zaměstnáno přibližně 19% pracovníků. Nizozemská průmyslová výroba je velice silně orientována na zahraniční trhy, průmyslové výrobky se podílí téměř 70 % na celkovém vývozu. V průmyslu je zaměstnáno přibližně 19 % pracovníků. Nizozemí patří třetí místo mezi největšími světovými vývozci zemědělských produktů a potravin (za USA a Francií). Služby jsou v Nizozemsku nejdůležitějším ekonomickým sektorem

a na tvorbě HDP se (včetně telekomunikací) podílejí cca ze 74 %. Jejich podíl na zaměstnanosti je vyšší než podíl na HDP. Nizozemská historická tradice boje s vodou s sebou přinesla exkluzivní know-how a reputaci, na kterých budují svou konkurenceschopnost konzultační, projekční a kontraktační firmy působící v oblasti vodohospodářství, off-shore, stavebnictví a také technologií na ochranu životního prostředí. Z mezinárodního hlediska je Nizozemí významnou dodavatelskou zemí energetických surovin, především díky zásobám zemního plynu v Severním moři.

Nezaměstnanost v roce 2010 byla relativně nízká, 5,4 %. V prosinci 2009 Rada ministrů financí EU rozhodla zahájit s Nizozemskem řízení o nadměrném schodku státního rozpočtu. Nizozemí přijalo opatření s cílem snížit schodek veřejných financí pod hranici 3 % v roce 2013. Schodek veřejných financí za rok 2010 činil 5,2 %, přičemž v roce 2009 činil 5,4 %.

6.3 Typ sociálního státu

6.3.1 Rodinná politika

Původně byla nizozemská rodinná politika nastavená ve shodě s normou muže-živitele. V posledních desetiletích ale došlo k určitému posunu jak v sociálních normách, tak v nastavení politik – tam zejména ve spojení se snahou zvýšit pracovní participaci osamělých matek (Knijn a van Wel 2001). Někteří autoři tak hovoří o „hybridní povaze Nizozemské institucionální struktury“ (Yerkes 2009: 543). Podle Yerkes a Visser (2005) učinila právě absence zařízení a podpory péče o děti z částečných úvazků hlavní strategii, jak sladit práci a rodinu. Poptávka po službách péče o děti od 70. let kontinuálně rostla, ale teprve v roce 1987 začaly odbory prosazovat v kolektivních smlouvách podporu a zřizování institucí péče o děti – zejména pod tlakem svých členek (Tijdens, van der Lippe a Ruyter 2000).

V prvním desetiletí současného století došlo k několika významným změnám, přesto rodinná politika není výrazně státem podporovaná a rozvinutá. Opatření týkající se rodičovské dovolené v Nizozemí vycházejí z režimu práce na částečný úvazek – částečné úvazky byly vnímány jako primární způsob, jak zvýšit pracovní participaci žen, a rodičovská dovolená tak byla navržena tak, aby umožnila rodičům práci na částečný úvazek v období, kdy na ně nejvíce doléhají pečovatelské povinnosti (Plantenga, Remery 2009).

Rodičovská dovolená

Podle původních ustanovení z devadesátých let měl každý z rodičů nárok na zkrácení pracovního úvazku v období maximálně šesti měsíců, které mohli čerpat kdykoli do čtyř let po narození dítěte. Přitom ale museli nadále pracovat na částečný úvazek alespoň 20 hodin týdně. Nahrazení příjmu bylo ponecháno na zaměstnavatelích a kolektivním vyjednávání. Ti k tomu ale nebyli příliš ochotní, a ve výsledku tohoto opatření využívalo jen minimum rodičů.

V roce 2001 byl přijat zákon O práci a péči (Wet Arbeid en Zorg), který doplnil existující ustanovení o rodičovské dovolené. Veškeré nároky mají individuální (nikoliv rodinný) charakter. Rodič má nárok na 3 měsíce rodičovské dovolené, jejíž čerpání si může rozvrhnout libovolně (např. jeden den v týdnu po dobu 2 let). V roce 2006 muži

průměrně čerpali rodičovskou dovolenou tak, že zůstávali doma jeden den v týdnu po dobu 11 měsíců. Ženy obvykle zůstávaly doma větší část týdne, což znamenalo, že čerpaly volno v podobě zkráceného úvazku kratší dobu. Často se také oba rodiče střídali a rozprostřeli si čerpání volna na delší období (Plantenga a Remery 2009: 49).

Rodičovský příspěvek

Rodičovská dovolená zůstala i po roce 2001 nadále neplacená; některé podniky měly ale její proplácení stanovené v kolektivní smlouvě. Nárok na tento „rodičovský příspěvek“ se tedy lišil v různých odvětvích a lišila se i jeho výše. Od roku 2001 ale byla uzákoněna daňová úleva pro zaměstnavatele, kteří propláceli rodičům alespoň 70 % jejich předchozího příjmu. V roce 2007 čerpalo rodičovskou dovolenou nějakým způsobem celkem 40 % matek a 20 % otců malých dětí (Yerkes 2009: 541-542).

V roce 2006 byla zavedena alternativa ke státem poskytovanému rodičovskému příspěvku: tzv. Spořicí schéma pro životní dráhu. Jedná o individuální pojištění, ve kterém si zaměstnanec či zaměstnankyně spoří část příjmu (která je tím osvobozena od daní) na financování případné rodičovské dovolené. Toto spoření je dobrovolné. V roce 2007 na něm participovalo jen 6 % pracujících. Toto opatření posiluje důraz na osobní odpovědnost (Yerkes 2009: 542).

Otcovská dovolená

Vedle rodičovské dovolené byla zákonem z roku 2001 zavedena také dvoudenní placená otcovská dovolená, nárok na 10 dní dovolené v roce z důvodu péče o členy rodiny (ta je placená zaměstnavatelem ve výši minimálně 70 % průměrné denní mzdy, která v roce 2007 činila 172,28 Eur), a čtyřtýdenní dovolená pro rodiče adoptující dítě. Zákonem bylo také ustaveno právo upravit si pracovní dobu z důvodu osobních okolností (Yerkes 2009: 541). V roce 2006 byla novelou zákona přidána ještě dlouhodobá neplacená dovolená na péči o smrtelně nemocného partnera, dítě či rodiče (Yerkes 2009: 542).

Zařízení péče o děti

Vzhledem k logice rodičovské dovolené, která je čerpaná formou zkrácení týdenní pracovní doby, neplatí v Nizozemí obvyklý evropský model, ve kterém dítě je do určitého věku doma s rodičem a pak nastupuje do zařízení péče o děti. Oba typy péče jsou namísto toho užívány simultánně: dítě tráví několik dní v týdnu doma a několik dní v zařízení péče o děti. Tato zařízení jsou proto přístupná již pro velmi malé děti – od 16 týdnů věku, po ukončení mateřské dovolené.

Formální péče o děti funguje v Nizozemí na komerční bázi – poskytovatelem jsou zejména soukromé subjekty. V minulém desetiletí vláda přijala několik opatření, vedoucích k veřejné podpoře využívání těchto zařízení. Do roku 2005 fungovaly v Nizozemí tři typy zařízení formální péče o děti: soukromé, obecní (obce dotovaly soukromé či veřejné organizace poskytující péči o děti a přidělovaly místa rodičům podle potřeby), a firemní (Plantenga a Remery 2009). Tento systém ale znamenal, že někteří rodiče měli přístup k dotovaným místům, zatímco jiní nikoliv. V roce 2005 byl přijat Zákon o péči o děti (Wet Kinderopvang). Ten sloučil předchozí tří-třetinový systém

podpory do jednoho schématu. Princip je takový, že jednu třetinu nákladů na formální péči hradí rodiče, jednu třetinu stát a jednu třetinu zaměstnavatel (Yerkes 2009: 533). Příspěvek zaměstnavatele je od roku 2005 povinný (všechny organizace přispívají do společného fondu) a celou agendu vyřizuje jeden úřad. Rodiče tak hradí plnou cenu péče a následně obdrží náhradu části nákladů. Náhrada celkově dosahuje cca dvou třetin nákladů a je závislá na příjmech rodiny (zvyšuje se s nižšími příjmy). Nárok na ni mají jen rodiny, kde oba rodiče pracují (případně studují).

Nabídka míst formální péče o děti se od 90. let dramaticky zvýšila. Přesto je využívání formální péče relativně nízké – v roce 2007 se týkalo 24 % dětí ve věku 0-4 let, a jen 8 % školních dětí (Yerkes 2009: 534) (školní vyučování trvá do 15 hodin).

Ke státní podpoře formální péče o děti formou příspěvku na zaplacení této péče je potřeba přičíst i fiskální nástroje, které Nizozemí používá pro podporu rodičů. K nim patří zejména roční daňové kredity (vyplácené i v případě, že rodič nemá žádný příjem). Ty činí 1 765 Eur pro pracující rodiče, dalších 902 Eur pro osamělé rodiče, a dalších 1484 Eur pro pracující osamělé rodiče (viz www.belastingdienst.nl). Vedle toho má každé dítě do 18 let věku nárok na přídavek na dítě, který činí od 195 do 279 Eur za čtvrtletí (viz www.svb.nl).

6.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Podmínkou k nároku na podporu v nezaměstnanosti v Nizozemí je mít odpracováno minimálně 26 z předcházejících 36 týdnů. Výška podpory činí 75 % předchozího platu po dobu prvních dvou měsíců a následně 70 % platu. Přitom je stanovena hranice maximální denní dávky. Skutečná délka pobírání podpory se pak liší podle odpracované doby. Pokud zaměstnanec odpracoval jen zákonem dané minimum, má nárok na tři měsíce podpory. V principu má zaměstnanec nárok na tolik měsíců, kolik let odpracoval.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká, pokud zaměstnanec ztratí alespoň pět pracovních hodin týdně (a odpovídající mzdu). To znamená, že podmínkou k získání nároku na podporu není nutně výpověď. Pokud dostane výpověď a poté začne pracovat na částečný úvazek, může tak pobírat podporu za hodiny, o které pracuje méně (Bekker, Lanting 2001).

6.4 Současná legislativní úprava flexibilní práce

Legislativa směřující k flexibilizaci pracovního trhu začala být v Nizozemí diskutována a přijímána od počátku 90. let 20. století. V současnosti má tuto podobu:

V roce 1993 a 1998 byly vyjmuty paragrafy diskriminující pracovníky na částečný úvazek ze zákonů **O minimální mzdě a minimální dovolené na zotavenou**, a ze zákona o Pracovních radách (Wet op de Ondernemingsraden).

V roce 1996 byl navíc přijat zákon **O nediskriminaci na základě pracovní doby** (Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur). Ten zakazuje jakýkoli typ diskriminace pracovníků na částečný úvazek co se týče pracovních podmínek, pokud neexistuje objektivní ospravedlnění odlišného zacházení. Zajišťuje jim rovný přístup k příležitostem vzdělávání a pracovního postupu.

V roce 1999 vstoupil v platnost zákon **O flexibilitě a jistotě** (Wet flexibiliteit en zekerheid), předložený parlamentu v roce 1997, připravený po dlouhém vyjednávání mezi ministerstvem práce a sociálních věcí, zaměstnanci a odbory. Cílem zákona bylo zvýšit flexibilitu nizozemského pracovního trhu a přitom zachovat či zvýšit jistotu zaměstnanců. Jeho obsahem tak byla série opatření:

- Posílení jistoty postavení zaměstnanců: Pokud určitý zaměstnanec pracuje pro jednoho zaměstnavatele na pravidelné bázi (tj. minimálně 20 hodin týdně) po dobu tří měsíců, zákon automaticky předpokládá vznik zaměstnanecké pracovní smlouvy, a to na takový rozsah hodin, jako tomu bylo v předchozích měsících.
- Posílení flexibility: Zaměstnavatelé mají více možností využívání pracovních smluv na dobu určitou (po dvouměsíční zkušební době je možné zaměstnat pracovníka na dobu určitou).
- Zároveň je ale zamezeno řetězení pracovních poměrů na dobu určitou: pokud celková doba po sobě následujících kontraktů na dobu určitou (v jednom podniku, s přestávkou kratší tří měsíců) překročí tři roky, mění se pracovní poměr automaticky na poměr na dobu neurčitou. Pokud po sobě následují tři kontrakty na dobu určitou, zaměstnavatel musí předem podat oznámení o ukončení pracovního poměru.
- Opatření týkající se agentur na dočasné zaměstnávání: maximální doba jednoho zaměstnání byla prodloužena. Vztah dočasného zaměstnání (temporary employment) byl transformován na běžný zaměstnanecký poměr, tj. platí zde stejné podmínky jako v jiném zaměstnání.
- Byla zkrácena výpovědní lhůta (ze šesti na minimálně jeden a maximálně čtyři měsíce). Zaměstnavatel musí nadále žádat o povolení k propuštění zaměstnance zvláštní úřad pro zaměstnanost, ale jakmile podá žádost, výpověď již nesmí být zdržována pracovní neschopností zaměstnance (toho bylo v minulosti často zneužíváno). Zaměstnanci již nemusí povinně podávat stížnost a odvolání proti výpovědi, aby měli nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tak došlo ke zjednodušení procesu propuštění a k flexibilizaci pracovního trhu.
- Další opatření se týkalo „on-call“ zaměstnanců, tj. těch, kteří podle smlouvy pracují „na zavolání“. Ti nemají ve smlouvě pevný počet hodin, které mají odpracovat, a pracují na žádost zaměstnavatele. Podle nového zákona je jim garantována alespoň tříhodinová mzda za každý nástup do práce (i pokud odpracují méně nežli tři hodiny).

V roce 2000 byl přijat Zákon o částečných úvazcích (Wet Aanpassing Arbeidsduur, WAA), který dává zaměstnancům, kteří pro daného zaměstnavatele odpracovali alespoň jeden rok, právo vyžádat si snížení či zvýšení pracovních hodin. Zaměstnavatelé jsou povinni žádosti vyhovět, pokud neexistuje zásadní obchodní důvod k odmítnutí; zároveň mají upravit pracovní dobu ve shodě s přáním zaměstnance, případně nabídnout alternativu, která lépe naplní organizační potřeby (v tom případě by se měli zaměstnanci pokusit přizpůsobit návrhu); v zákonných sporech je zákon

vykládán ve prospěch zaměstnance (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009: 233). Cílem zákona bylo zlepšit pozici zaměstnanců, kteří se rozhodli změnit časový rozvrh své práce; zaměstnanec nemusí udávat důvody tohoto rozhodnutí; cílem bylo také zlepšení podmínek pro kombinaci pracovního a soukromého života, včetně usnadnění přístupu k zaměstnání na částečný úvazek pro muže. Zákon se ale nevztahuje na malé podniky (do deseti zaměstnanců); ty mají právo v rámci podnikových smluv omezit právo zaměstnanců na rozšíření či omezení pracovní doby (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009: 253).

Co se týče odměn, dovolené a sociálního zabezpečení, nizozemské právo vychází z principu *pro rata temporis*– zaměstnanec má (v závislosti na počtu odpracovaných hodin) právo na rovný plat, sociální podporu, placenou dovolenou stejně jako zaměstnanec na plný úvazek. V oblasti sociálního zabezpečení, příspěvky zaměstnanců na částečný úvazek do systému sociálního zabezpečení jsou vypočítané na poměrné bázi. Zaměstnanci na částečný úvazek dostávají podporu v nezaměstnanosti odpovídající 70 % jejich předchozího hrubého výdělku, po stejnou dobu a za stejných podmínek jako zaměstnanci na plný úvazek. Totéž platí pro nemocenskou, která je počítána z ročního základu a nikdy nesmí klesnout pod hranici (poměrné) minimální mzdy. Zaměstnanci na částečný úvazek mají také nárok na trvalou podporu v případě invalidity, odpovídající 70 % jejich předchozího hrubého výdělku, po stejnou dobu a za stejných podmínek jako zaměstnanci na plný úvazek (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009: 234)

6.4.1 Typy úvazků v národní legislativě

K nejčastěji se vyskytujícím typům pracovní flexibility patří v Nizozemí částečné úvazky, „on call“ úvazky a dočasné zaměstnání přes agentury.

„On call“ pracovníkům je v legislativě věnována speciální pozornost. Mohou mít jeden ze tří typů pracovních smluv: smlouvu „na zavolání“ s předchozí dohodou (pracovník může daný úkol odmítnout; při každém zavolání vzniká pracovní smlouva s předem dohodnutými podmínkami; po vzniku čtyř takovýchto následných smluv vzniká běžný zaměstnanecký poměr); „nulovou smlouvu“ (smlouva neudává počet hodin; pracovník nemůže nástup do práce odmítnout; je zaplacen jen za odpracované hodiny; po šesti měsících ale vzniká běžný zaměstnanecký poměr a počet pracovních hodin je stanoven podle hodin odpracovaných v minulých třech měsících); a „min-max“ smlouvu (ve smlouvě je určen minimální počet pracovních hodin, které zaměstnanec dostane vždy zaplacené, zároveň se počet hodin může navyšovat do určeného maxima).

6.4.2 Rozsah ochrany zaměstnanců v legislativě

Obsah smlouvy

Smlouva ošetřuje rozsah hodin, které jsou týdně odpracovány, mzdu a případně další podmínky, např. dny kdy bude zaměstnanec pracovat z domova.

Ochrana proti přesunu zaměstnanců mezi typy úvazků bez jejich souhlasu

Není možné snížit nebo zvýšit úvazek zaměstnanců bez jejich souhlasu. Zvláštní ochrana je věnována pracovníkům „na zavolání“: za každý nástup do práce jim zaměstnavatel musí vyplatit alespoň tříhodinovou mzdu.

Flexicurity opatření se týkají zejména zamezení řetězení smluv na dobu určitou nebo „on call“ smluv. Pokud celková doba po sobě následujících kontraktů na dobu určitou překročí tři roky, mění se pracovní poměr automaticky na poměr na dobu neurčitou. Pokud je pracovník v případě nulové smlouvy „na zavolání“ takto zaměstnán déle než šest měsíců, případně je v případě smlouvy s předchozí dohodou do práce povolán čtyřikrát, vzniká ze zákona smlouva na dobu neurčitou. Podmínky pracovní smlouvy se přitom řídí tím, kolik hodin bylo v minulých třech měsících skutečně odpracováno. Podobně v případě min-max smlouvy, pokud po dobu tří měsíců každý týden skutečně odpracovaný počet hodin překročí smlouvou stanovený minimální počet hodin, může zaměstnanec požadovat zvýšení minimálního limitu počtu hodin ve smlouvě. Zaměstnavatel se může těmto nárokům bránit, pokud důkazně prokáže, že se jednalo výjimečnou a dočasnou situaci.

Ochrana příjmu – dopady na mzdu a dopady na míru sociálních benefitů

Mzda je při částečném úvazku určena poměrově, podle počtu odpracovaných hodin. Legislativa od roku 1996 zabraňuje jakémukoliv znevýhodnění, také co se týče dovolené, vzdělávání, jiných benefitů či služebního postupu.

Sociální, nemocenské a důchodové pojištění a podpory z něj pramenící jsou také stanovené poměrově. Příspěvky zaměstnanců na částečný úvazek do systému sociálního zabezpečení jsou vypočítané na poměrné bázi. Práce na částečný úvazek navíc zakládá totožný nárok na určité sociální služby a podpory jako práce na úvazek plný. Např. nárok na příspěvek na formální péči o dítě není podmíněn rozsahem úvazku, pouze tím, že oba rodiče pracují či studují.

Ochrana proti propuštění

Propouštění pracovníka zaměstnaného na dobu neurčitou je v Nizozemí celkem složitý proces a řídí se řadou pravidel. V principu existují dva způsoby, pokud nedojde k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebo není jasně prokazatelná chyba na straně zaměstnance. Zaměstnavatel může požádat o povolení speciální státní agenturu pro zaměstnávání. Ta situaci prošetřuje a buďto povolení vydá, nebo ne. Celý proces může trvat několik měsíců. Druhou cestou je dát případ ke zvláštnímu soudu. Tento postup je rychlejší, soud ale stanoví odstupné pro propuštěného zaměstnance.

Ošetření možnosti změnit pracovní úvazek zaměstnancem

Tato možnost je dána zákonem z roku 2000. Zaměstnanec, který pro daného zaměstnavatele odpracoval alespoň jeden rok, má právo vyžádat si snížení či zvýšení pracovních hodin. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, pokud neexistuje zásadní obchodní důvod k odmítnutí; zároveň musí upravit pracovní dobu ve shodě s přáním zaměstnance, případně nabídnout alternativu, která lépe naplní organizační potřeby (v tom případě by se měl zaměstnanec pokusit přizpůsobit návrhu). V případě zákonného sporu je zákon vykládán ve prospěch zaměstnance.

6.5 Částečné úvazky

Nizozemci zpravidla volí práci na částečný úvazek dobrovolně (ženy o něco málo častěji než muži: ve věkové kategorii 16-24 let by raději pracovalo více hodin 2,8 % žen a 0% mužů, ve věkové kategorii 25-44 let je to jen 1,4 % žen a 4,3 % mužů, a ve věkové kategorii 45-65 let se jedná o 1,9 % žen a 5,7 % mužů z celkového vzorku pracujících na částečný úvazek, kteří pracují na částečný úvazek nedobrovolně) (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009). To, že práce na částečný úvazek je v NL zpravidla dobrovolná, svědčí i to, že podíl částečných úvazků se zvyšoval i v období významného snížení nezaměstnanosti v 90. letech (v roce 1990 činila míra nezaměstnanosti 5,7 % pro muže a 10,9 % pro ženy, v roce 2002 už jen 2,3 % pro muže a 2,9 % pro ženy, OECD 2004). Zatímco první nárůst částečných úvazků v 80. letech byl pravděpodobně veden hrozbou nezaměstnanosti, o 90. letech, kdy se zvýšila poptávka po práci, se rozhodně totéž říci nedá (Yerkes a Visser 2005).

Podle (Yerkes a Visser 2005) lze v současné době hovořit o tzv. „normalizaci“ částečných úvazků v Nizozemí. Nabízí je více než dvě třetiny firem a vyskytují se ve všech sektorech ekonomiky a na všech pozicích, včetně manažerské úrovně. Přesto stále představují určitý problém v sektoru maloobchodu, hoteliérství, úklidových prací, pomocných zdravotnických zaměstnání a vzdělávání, a osobních služeb – zejména co se týče horších platových podmínek a negativní flexibility (Yerkes a Visser 2005: 16).

Ve věkové kategorii 16-24 let je hlavním důvodem práce na částečný úvazek studium (88,4 % žen a 93,1 % mužů). Ve věkové kategorii 25-44 let se objevují velké genderové rozdíly: pro 73 % žen je hlavním důvodem péče o děti či jiné osoby, totéž se týká jen 27,7 % mužů. Přesto je to i u mužů nejčastější důvod práce na částečný úvazek, přičemž druhým důvodem je nemoc či invalidita, na třetím místě u mužů stojí studium. V nejstarší věkové kategorii (45-56 let) je pro ženy hlavním důvodem práce na částečný úvazek osobní preference (59 % z nich nechce pracovat více hodin), pro muže nemoc či invalidita (34 % z nich).

Fakt, že žena žije v páru a má dítě mladší 12ti let, výrazně zvyšuje pravděpodobnost, že bude pracovat na částečný úvazek. Péče o dítě či jinou osobu navíc silně snižuje pravděpodobnost rozšíření pracovní doby. Být hlavou rodiny naopak výrazně snižuje pravděpodobnost tohoto typu práce. Z toho plyne, že nizozemské částečné úvazky jsou využívány ve shodě se stále převládající normou muže – živitele a ženy – pečovatelky a nejsou využívány ke zvýšení participace mužů na péči o děti při snížení jejich pracovního nasazení (Yerkes 2009: 544).

Vysokoškolské vzdělání u žen ale významně snižuje pravděpodobnost práce na

částečný úvazek. Vliv má také oblast, ve které osoba pracuje, a její pracovní pozice. Největší pravděpodobnost práce na částečný úvazek pro ženy se vyskytuje v oblasti maloobchodu a velkoobchodu, hoteliérství a restaurace, zdravotních a sociálních služeb a jiných obecních, sociálních a osobních služeb. U mužů se zaměstnání na částečný úvazek vyskytuje zejména v oblasti restaurátérství a hoteliérství, kde jich takto pracuje 50 % (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009: 244-253).

Panelová data ukazují, že i v mladších generacích se ženy, které se rozhodly pracovat na částečný úvazek v době, kdy pečovaly o malé a školní děti, do práce na plný úvazek ani později nevracejí.

6.5.1 Nárokovost u rodičů s dětmi a u jiných skupin

Nárok na snížení (či zvýšení) pracovního úvazku mají podle zákona O částečných úvazcích (Wet aanpassing arbeidsduur) z roku 2000 všichni pracovníci bez rozdílu, bez nutnosti udání důvodu, pokud odpracovali alespoň 1 rok pro daného zaměstnavatele. Zaměstnavatelé jsou povinni žádosti vyhovět, pokud neexistuje zásadní obchodní důvod k odmítnutí; zároveň mají upravit pracovní dobu ve shodě s přáním zaměstnance, případně nabídnout alternativu, která lépe naplní organizační potřeby (v tom případě by se měli zaměstnanci pokusit přizpůsobit návrhu); v zákonných sporech je zákon vykládán ve prospěch zaměstnance, což se ukazuje jako velmi efektivní (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009: 233).

6.5.2 Návaznost na rodičovskou dovolenou

Rodičovská dovolená byla v Nizozemí navržena tak, aby umožnila rodičům práci na částečný úvazek v období, kdy na ně nejvíce doléhají pečovatelské povinnosti (Plantenga, Remery 2009). Každý z rodičů má momentálně nárok na maximálně 3 měsíce rodičovské dovolené (celková doba je dána počtem hodin a odvozuje se od rozsahu úvazku), jejíž čerpání si může rozvrhnout libovolně (např. jeden den v týdnu po dobu 2 let), a to až do osmi let věku dítěte. Tato dovolená je neplacená.

6.5.3 Nástroje podpory zavádění u zaměstnavatelů

Rozšíření práce na částečný úvazek nebylo v Nizozemí způsobeno žádnými specifickými fiskálními kroky ze strany státu. Nastalo v 80. a v 90. letech, v období, kdy došlo k rozmachu oblasti služeb a kdy na pracovní trh masivně nastoupily ženy. V těchto dvou skutečnostech je spatřováno možné vysvětlení rozšíření práce na částečný úvazek. Svou roli zde hrála nabídka práce – ženy nebyly ochotny pracovat na plný úvazek a zaměstnavatelé jejich práci potřebovali; a dále rozvoj určitých sektorů, pro které představovala práce na částečný úvazek spíše výhodu (umožňovala například pokrýt směny tak, aby otevírací doba služeb trvala i v nestandardních hodinách) (Euwals a Hogerbrugge 2004). Práce na částečný úvazek byla navíc podporována odbory, které mají v Nizozemí silnou pozici, a státem, který v roli zaměstnavatele nabízí práci na částečný úvazek velmi často.

6.6 Hodnocení pozitivních a negativních dopadů

Nárůst částečných úvazků byl v Nizozemí jednoznačně úzce spojen s nárůstem pracovní

participace žen. V roce 1987 pracovalo jen 35 % žen ve věku 15-64 let. Mezi lety 1991 a 2001 se procento pracujících žen v populaci zvýšilo z 40,5 % na 53,4 %, a v roce 2009 již činila míra participace žen 60 %. Pracovní participace mužů se zvýšila také, ale výrazně pomalejším tempem. Podíl částečných úvazků se mezi těmito lety zvýšil z 23,6 % na 32,7 %, z toho u žen z 51,7 % na 62,9 % (Euwals a Hogerbrugge 2004).

Podíl částečných úvazků se rychle zvýšil zejména v některých sektorech: vláda (z 22,8 na 31,6 %), obchod (z 22,5 na 33,4 %), zdravotní služby (z 51,6 na 67,6 %), finance a pojišťovnictví (z 17,3 na 25 %) a doprava (z 14,7 na 22,3 %). Jedná se o sektory, kde převažují ženy (Euwals a Hogerbrugge 2004).

Největší pravděpodobnost práce na částečný úvazek pro ženy se vyskytuje v oblasti maloobchodu a velkoobchodu, hoteliérství a restaurace, zdravotních a sociálních služeb a jiných obecních, sociálních a osobních služeb. U mužů se zaměstnání na částečný úvazek vyskytuje zejména v oblasti restaurátérství a hoteliérství, kde jich takto pracuje 50 % (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009: 244-253).

Ačkoliv se částečné úvazky v Nizozemí vyskytují takřka ve všech sektorech a také ve všech pozicích, včetně těch řídicích, snížený úvazek je stále vnímán jako vyjádření nižší loajality organizaci a znamená nižší šance zastávat klíčové rozhodovací posty. Častá práce žen na částečný úvazek tak vysvětluje nízký podíl žen v rozhodovacích a řídicích pozicích v Nizozemí (Yerkes 2009).

V Nizozemí panuje relativně nízká míra „in-work“ chudoby - 5 % pracujících žije pod hranicí chudoby, zatímco v EU je to celkově 8 %. V součtu není rozdíl mezi muži a ženami. To je ale dáno tím, že zatímco ženy žijící samy s dětmi se nacházejí v horší pozici, ženy bezdětné jsou na tom lépe nežli bezdětní single muži. V případě rodin s jedním rodičem je míra in-work chudoby překvapivě vysoká – týká se 20,5 % pracujících osamělých rodičů.

Zákon o flexibilitě a jistotě (Wet flexibiliteit en zekerheid, 1999):

V období, než nový zákon vstoupil v platnost, některé agentury na dočasné zaměstnávání začaly hromadně propouštět své klienty, jelikož se obávaly toho, že v okamžiku, kdy se stanou jejich zaměstnanci, nedostojí svým závazkům.

Podle výsledků výzkumu z roku 1999 (Grijpstra, Klein Hesselink, de Klaver et al. 1999), 64 % zaměstnanců vypovědělo, že se díky zákonu jejich pozice zlepšila, zatímco 36 % řeklo, že se došlo ke zhoršení. Pozitivní dopady zaznamenali zejména pracovníci „na zavolání“ a pracovníci z agentur pro dočasné zaměstnávání, kteří získali zaměstnaneckou smlouvu na dobu neurčitou. Negativní dopady se týkaly těch dočasných pracovníků, se kterými byla rozvázána smlouva. V mnoha případech byly také sjednány smlouvy s určitými únikovými opatřeními, které umožnily zaměstnavatelům obejít znění zákona – zejména v oblasti zdravotní péče, maloobchodu a cateringu (tj. odvětví, kde převažují ženy). Negativní dopady se týkaly zejména nízké kvalifikovaných pracovníků a pracovníc.

Zaměstnavatelé sami byli nespokojeni ve 47 % případů, jen třetina vnímala dopady zákona pozitivně. K hlavním negativním stránkám patřilo větší administrativní zatížení a nesrozumitelnost. Odbory vnímaly zákon spíše pozitivně, ovšem jen jako počátek dlouhé cesty a otevření prostoru k dalšímu vyjednávání.

Zákon o částečných úvazcích (Wet Aanpassing Arbeidsduur, 2000):

Předpokládalo se, že tento zákon povede ke snížení genderových nerovností v oblasti zaměstnání, jelikož se zvýší počet mužů pracujících na částečný úvazek a ženy budou mít možnost zvýšit si úvazek, když skončí období péče o děti (Cuesta, Martín 2009: 238). Burri (2004) soudí, že tohoto cíle bylo dosaženo. Hodnotící zpráva, představená v roce 2004 v parlamentu, došla k závěru, že zákon měl veskrze pozitivní dopady, zejména co se týče podpory participace žen na pracovním trhu. Blásquez Cuesta a Ramos Martín (2009) ale konstatují, že počet hodin odpracovaný nizozemskými ženami se ve skutečnosti nezvýšil, a pracovní doba mužů se také v posledních letech výrazně nezměnila (Blásquez Cuesta a Ramos Martín 2009: 239).

Větší šance na rozšíření pracovního úvazku byly prokázány pro pracující ve veřejném sektoru nebo ve středních a velkých soukromých organizacích. To může být dáno mimo jiné tím, že malé podniky (do 10ti zaměstnanců) mají možnost v rámci podnikových smluv omezit právo zaměstnanců na rozšíření či omezení pracovní doby.

Yerkes a Visser (2005) také konstatují, že skutečné využívání této možnosti je velmi nízké, ačkoliv zákon stojí na straně zaměstnanců. Podle nich to může být dáno i tím, že lidé neprosazují své právo, aby nepoškodili své pracovní vztahy a kariérní postup.

7 Francie

7.1 Míra ekonomické aktivity žen

Míra zaměstnanosti žen je ve Francii v současnosti podobná jako v České republice. Ve Francii bylo v roce 2009 zaměstnáno 60 % (v ČR 58% žen ve věku 15–64 let) a ekonomicky aktivních je ve Francii 66 % žen (v ČR 61% žen tohoto věku) (Eurostat, 2009a; Eurostat, 2009b). V rámci EU se tak Francie nachází uprostřed: mezi na jedné straně zeměmi jižní Evropy (Španělsko, Itálie, Řecko), kde je ekonomicky aktivních méně nežli 65 % žen, a na straně druhé severskými zeměmi (Dánsko, Švédsko, Finsko), kde míra ekonomické participace přesahuje 80 %. Rozdíl mezi mírou participace žen a mužů je ve Francii 15 procentních bodů, což se přibližuje evropskému průměru (Afsa Essafi, Buffetau 2006).

Zaměstnanost žen se ve Francii začala zvyšovat relativně brzy v porovnání s jinými evropskými zeměmi. Ženy masivně nastupovaly na pracovní trh již v poválečných 50. letech minulého století. V průběhu 60. let pak začala na pracovní trh vstupovat generace poválečného babyboomu, odmítající hodnoty a životní dráhy svých rodičů. To se týkalo zejména žen, které dosahovaly výrazně vyšší úroveň vzdělání nežli jejich matky a které se nehodlaly spokojit s údělem ženy v domácnosti (Saltiel a Sullerot 1974: 13-19). Teprve od roku 1965 ale směly ženy podle zákona nastoupit do práce i bez povolení svého manžela.

Následně se ekonomická participace žen ve Francii již dramaticky nezvyšovala. Podle Afsa Essafi a Buffetau (2006) ve skutečnosti při započítání skutečně odpracovaných hodin míra zaměstnanosti žen stagnovala – jelikož ke zvyšování docházelo formou částečných úvazků, které byly do určité míry nedobrovolné, a formou zvyšování nezaměstnanosti.

Většina francouzských žen přesto pracuje na plný úvazek (70,1 % zaměstnaných žen, INSEE 2009a). Ženy, které jsou zaměstnané, jsou o něco častěji než muži zaměstnané na smlouvu na dobu určitou (11,5 % oproti 6,9 % mužů – zaměstnanců), muži jsou zase častěji podnikateli či OSVČ (14,3 % oproti 7,3 % pracujících žen) (INSEE 2009b).

Co se týče zaměstnanosti žen v průběhu životního cyklu, rozdíly ve věkových kategoriích mezi 25 a 54 lety věku nejsou ve Francii zdaleka tak výrazné jako v České republice. Z toho je zřejmé, že věk, ve kterém dochází založení rodiny a narození dětí, neznamená nutně snížení pracovní participace žen.

Rozdíl mezi Francií a Českou republikou se ukazuje zejména v souvislosti se zaměstnaností žen – matek, a zejména matek malých dětí. Ve Francii pokračuje v pracovní aktivitě 73% matek jednoho dítěte mladšího šesti let a 66 % matek dvou dětí, z nichž alespoň jedno je mladší šesti let. V ČR pracuje jen 31 % matek jednoho dítěte a 36 % dvou takto starých dětí (Eurostat 2009). Zaměříme-li se pouze na ženy s dítětem mladším tří let, rozdíl mezi chováním českých a francouzských matek ještě vzroste. Zatímco ve Francii pracuje v tomto věku nejmladšího dítěte již více než polovina matek, v ČR je to méně než pětina (OECD 2008).

7.2 Ekonomická situace

Francouzská ekonomika stojí na dvou pilířích: stavebnictví a automobilovém průmyslu. Ten je i přes státní podíly hlavně soukromý (stát má např. 15% podíl v Renaultu). Počet pracujících v průmyslu ale kontinuálně klesá – mezi roky 2000 a 2010 z 16 % na 13 % aktivní populace. Největší podíl se přitom týká právě automobilového průmyslu a na na něj navázaných služeb, který zaměstnává zhruba 10 % všech zaměstnanců ve Francii. Sektor služeb zaměstnává ve Francii cca 72 % pracovních sil a na tvorbě HDP se podílí přibližně 70 %. Zemědělství zaměstnává 3 % aktivního obyvatelstva.

Dluh veřejných financí Francie stoupl z 90 miliard euro v roce 1980 (20,7% HDP) na 1 138 miliard eur v roce 2005, což představuje zhruba 66% HDP.

Minimální mzda (SMIC) stanovená zákonem patří ve Francii mezi nejvyšší v EU (po Lucembursku, Nizozemsku a Belgii). Od 1. ledna 2011 byla valorizována na 9 eur/hod. Při plném pracovním úvazku (pracovní týden 35 hodin, tedy 151,67 hodin/měsíc) hrubá minimální mzda dosahuje měsíčně 1365 EUR.

Podle odhadů INSEE míra nezaměstnanosti v metropolitní Francii v roce 2010 činila 9,7 %, což představuje zhruba 2,6 milionů nezaměstnaných. Nezaměstnanost se nejvíce dotýká lidí nově vstupujících na trh práce (čerství absolventi, vyučení, atd.) a také lidí ve věkové skupině nad 50 let.

Průměrná měsíční hrubá mzda v soukromém sektoru činila v roce 2010 ve Francii 2823 Eur. Zdanění a sociální odvody představovaly přibližně 50 % z „reálného“ hrubého výdělku (do toho se započítávají i povinné odvody zaměstnavatele), což bylo více než v ostatních evropských zemích (s výjimkou Maďarska a Belgie) (OECD 2011).

Podle INSEE 2008 činil mediánový příjem, přepočtený na plný úvazek, 1613 Eur. Mediánový měsíční příjem na jednoho pracujícího, nepřepočítaný na plný úvazek, byl logicky nižší a činil 1396 Eur. Toto číslo se přibližuje hodnotě minimální mzdy. Příjmy žen jsou nižší nežli příjmy mužů – v soukromém sektoru ženy vydělávají 81 % toho, co muži, a ve veřejném sektoru 86 %, a to po přepočítání příjmu na počet hodin plného úvazku.

7.3 Typ sociálního státu

G. Esping-Andersen (1990) ve své původní typologii sociálních států přiřadil Francii ke korporativistickému (konzervativnímu) typu. V tomto typu je stát připraven nahradit trh coby zdroj sociálního zabezpečení v případě potřeby. Důraz se ale klade na zachování statusových rozdílů a redistributivní působení je proto zanedbatelné. Systém se zaměřuje především na ochranu osob, které nejsou zaměstnány z důvodu zdravotního postižení, ztráty pracovního místa, odchodu do důchodu apod. Sociální dávky jsou závislé na době pojištění a výši odváděného pojištění. V tomto systému je podporována tradiční dělba rolí muže a ženy. Francie se však svými pronatalitními opatřeními liší od klasických konzervativních zemí.

7.3.1 Rodinná politika

Francie je země se silnou tradicí rodinné (či pronatalitní) politiky, která měla ovšem ještě v 60. letech 20. století značně konzervativní ráz co se týče postojů k roli rodiny a k genderové dělbě práce v rámci rodiny.

Instituce péče o děti

Od 50. let 20. století se postupně zvyšoval podíl dětí navštěvujících mateřskou školu, která má ve Francii dlouhou tradici a je pokládána za vzor instituce poskytující vzdělání předškolním dětem. Zatímco v letech 1945-1946 činil podíl dětí mezi 2 a 5 lety navštěvujících mateřskou školu jen 27 %, koncem tisíciletí dosahoval jejich podíl 85 % (Plaisance 1999: 32), přičemž u čtyř a pětiletých dětí je v současnosti docházka takřka stoprocentní.

Péče o děti mladší tří let je ve Francii podobně jako v ČR postavena jako zodpovědnost rodičů, tj. stát či obec nemá povinnost zajistit formální péči o děti. Instituce, které se péčí o takto malé děti ve Francii věnovaly a věnují, byly podobně jako v Československu jesle, místa v nich ale zdaleka nedostačují poptávce. Jesle mají v posledních desetiletích ve Francii stabilně velmi dobrou pověst. V roce 2003 je podle reprezentativního výzkumu považovalo 33 procent rodičů dětí mladších šesti let za typ péče nejprospěšnější pro dítě (péče matky doma nebyla do výběru zahrnuta – k přerušení práce na určitý čas v případě narození potomka se přiklonilo 47 procent z celkové populace) (CREDOC 2003).

Ve druhé polovině 80. let se vedle toho začaly prosazovat a podporovat i jiné modely péče o děti. Spolu s významnou krizí zaměstnanosti a převahou pravice ve vládě se v politickém diskurzu prosadila rétorika „svobodné volby“, jejímž cílem oficiálně bylo poskytnout rodičům širší paletu možností, jak kombinovat pracovní a rodinný život. Ve skutečnosti tato opatření vedla spíše k podpoře konzervativních a tradičních uspořádání, jelikož jejich důsledkem bylo snížení nárůstu ekonomické participace žen. Podpora částečných úvazků byla součástí tohoto politického vývoje, spolu se zavedením dávky pro rodiče pečující doma o své děti a s podporou alternativních uspořádání formální péče (Fagnani 1995; Math a Renaudat 1997).

V roce 1983 byla zavedena dávka (kombinovaná s daňovou úlevou) na zaměstnání pečovatelky, která ve své domácnosti pečuje o několik dětí. Vzhledem k relativně nízkým cenám „mateřských asistentek“ a díky této dávce (která byla postupně zvyšována a doplněna o daňové úlevy, viz Dudová, Hašková 2011)) se služby těchto pečovatelek staly přístupnými většině rodin a začaly být hojně využívána, zejména rodiči, kteří nezískali místo pro své dítě v jeslích.

Dále byla zavedena dávka AGED (allocation de garde d'enfant à domicile, příspěvek na hlídání dítěte v domácnosti) (Code de la sécurité sociale, zákon č. 90-590, článek L842-1), určené na náhradu nákladů spojených se zaměstnáním chůvy ve vlastní domácnosti. Dávka pokrývala povinné mzdové odvody pečovatelky a byla doplněna o daňové úlevy. V průběhu 90. let byla dále rozšiřována a navyšována. Tato podpora se vztahuje jen na rodiny s vyššími příjmy, a její využití je výhodné zejména u vícečetných rodin.

V důsledku těchto opatření část matek opustila trh práce, aby sama pečovala o své děti, a část zaměstnala chůvu či mateřskou asistentku, čímž přispěla k vybudování nových (nekvalifikovaných) pracovních míst (Commaille, Stroel and Villac 2002: 76). Rozšíření částečných úvazků také přispělo k uvolnění pracovních míst. Rodinná politika ve Francii byla tedy silně propojena s politikou zaměstnanosti.

Rodičovská dovolená

V současné době následuje podobně jako v ČR po mateřské dovolené, která je ve Francii dlouhá 16 týdnů a je vyplácena ze systému nemocenského pojištění, rodičovská dovolená. Ta znamená právo přerušit úplně či částečně pracovní aktivitu až do tří let věku dítěte, v případě, že matka (či otec, zůstává-li s dítětem doma on) pracovala pro daného zaměstnavatele alespoň jeden rok. Nejprve rodič žádá o jeden rok a žádost může dvakrát zopakovat (Gassier, Chevallier a Saint-Sauveur, 2008: 131-135).

V roce 1985 byla zavedena dávka APE (allocation parentale d'éducation, rodičovská dávka na výchovu) (Code de la sécurité sociale, zákon č. 85-17, článek L543-18), určená rodiči, který pečuje o dítě a zároveň není aktivní na pracovním trhu. V prvním období se ale vztahovala se jen na třetí dítě v rodině, do jeho třetích narozenin. Byla podmíněna předchozí pracovní aktivitou. O deset let později bylo schváleno rozšíření této dávky i na druhé dítě v rodině. V roce 2004 byl tento „rodičovský příspěvek“ rozšířen in na první dítě v rodině – v tomto případě ale nárok trvá jen 6 měsíců. V roce 2004 byla tato dávka integrována s příspěvkem na formální péči o dítě do příspěvku PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant). Rodič, který celodenně pečuje o dítě a splní podmínku předchozí pracovní aktivity má tedy ve Francii měsíčně nárok na 560 EUR (cca 29 % průměrného příjmu). V případě práce na částečný úvazek se částka poměrně krátí, může být ale doplněna příspěvkem na formální péči.

7.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti (v běžné řeči ASSEDIC) má nárok každý zaměstnanec ve Francii, který byl účasten alespoň po dobu 4 měsíců (případně 122 dní či 610 hodin) v průběhu uplynulých 28 měsíců (nebo 36 měsíců, pokud je starší 50 let) pojištění na politiku zaměstnanosti. Podmínkou je kromě aktivního hledání zaměstnání to, že pracovník neopustil své minulé zaměstnání dobrovolně.³⁶ Doba, po kterou pobírá podporu, se rovná době jeho pojištění, minimálně ale musí činit 122 dní a maximálně 730 dní (tj. 2 roky; 3 roky v případě pracovníků starších 50 let). U pracovníků starších 61 let může být pobírání podpory za specifických podmínek prodlouženo až do doby nástupu do důchodu.

Výše podpory se skládá z fixní a proměnlivé části (fixní část činí momentálně 11,34 Eur, proměnlivá část činí 40,4 % vyměřovacího základu). Podpora přitom musí činit minimálně 22,76 Eur denně. Zároveň je určen i maximální strop. Z podpory se odvádí určité procento na sociální pojištění; pokud ale její čistá výše klesne pod 45 Eur denně (což je hranice SMIC – minimálního příjmu), náleží doplatek sociální podpory

³⁶ Jsou stanoveny určité výjimky, kdy nárok na podporu vzniká, např. při výpovědi z důvodu následování manžela/manželky, který se stěhuje za prací. Viz http://www.kellyservices.fr/kelly/doc/itm_assedic.pdf.

v dané výši.³⁷ Výše minimálního čistého příjmu SMIC v roce 2011 činila 1073 Eur měsíčně. Po ukončení nároku na podporu má osoba nárok na dávku sociálního minima (ASS nebo RMI, podle situace, v podobné výši).

V případě výpočtu podpory na základě práce na částečný úvazek se fixní část krátí poměrně k rozsahu úvazku.³⁸

V některých případech může nezaměstnaný přijmout práci na částečný úvazek, aniž by ztratil nárok na podporu v nezaměstnanosti (částečná nezaměstnanost). Podmínkou je, že práce nepřekročí 110 hodin měsíčně a jeho příjem je nižší než 70 % minulého příjmu. Má pak nárok na podporu v nezaměstnanosti (po dobu maximálně 15 měsíců) ve výši původního nároku (musí přitom zůstat v evidenci pracovního úřadu), sníženou o počet dní, které odpovídají ekvivalentu opracovaných dnů počítaných podle původního příjmu, který zakládá nárok na podporu (pokud je jeho příjem v novém zaměstnání na částečný úvazek nižší, nežli byl ten, který mu založil nárok, odpočítá se mu tedy menší počet dní, než kolik skutečně opracoval; je to pro něj tedy výhodnější). Po ukončení této nové práce pracovní úřad posuzuje nárok vzniklý z předchozího zaměstnání a nárok vzniklý z nového zaměstnání (na částečný úvazek) a volí ten, který je pro pracovníka výhodnější.³⁹

7.4 Současná legislativní úprava flexibilní práce

7.4.1 Typy úvazků v národní legislativě

„Normální“ zaměstnání ve Francii stále představuje práce na plný úvazek a se smlouvou na dobu neurčitou. Od 80. let minulého století se ale rozvíjí různé alternativní režimy zaměstnání a jejich podíl se stále zvyšuje, zejména v populaci žen a v nejmladších věkových kategoriích. Vedle práce na částečný úvazek, právně upravené od roku 1980, je to:

Práce na dobu neurčitou

Práce na dobu neurčitou je pokládána ve Francii za normu, přičemž jakékoliv odchylky od ní vyžadují zdůvodnění a jsou řízeny komplexními legislativními pravidly. Platnost této normy byla znovu potvrzena dohodou sociálních partnerů (odborových svazů, zaměstnavatelů a státu) z roku 2008 (známá jako *Accord du 11 janvier 2008*) „o modernizaci pracovního trhu“, která stanovuje, že „smlouva na dobu neurčitou je normální a obecná forma pracovní smlouvy“.

Práce na dobu určitou

Práce na dobu určitou se ve Francii rozšířila v 70. letech, v době, kdy došlo ke zpřísnění podmínek propouštění zaměstnanců. Možnost aplikace smlouvy na dobu určitou daná

³⁷ <http://vosdroits.service-public.fr/F1447.xhtml>

³⁸ <http://vosdroits.service-public.fr/F1447.xhtml>

³⁹ <http://droit-finances.commentcamarche.net/forum/affich-3833950-allocation-chomage-et-la-reprise-partielle>

zákonem se postupně rozšiřovala. Od roku 1990 je možné zaměstnat pracovníka na dobu určitou v případě, že se jedná o sezónní práci, či o práci, v níž je vzhledem k jejímu dočasnému charakteru běžné využívat práci na dobu určitou. V těchto případech smlouvy nepředpokládají žádný příplatek za rizikovost (na rozdíl od dočasné práce, viz dále) ani omezení jejich trvání. Jinou možností je nahrazení dočasně nepřítomného pracovníka, či dočasná potřeba zvýšení produkce podniku. V tomto případě má pracovník nárok na příplatek. Od roku 2008 je také možné sjednat smlouvu na dobu určitou v případě realizace nějakého konkrétního úkolu. Zde je doba smlouvy omezená na 18 až 36 měsíců. Obecně je maximální délka smlouvy stanovená na 36 měsíců, v určitých případech ale může být prodloužena (např. pokud se předpokládá zrušení místa do 24 měsíců, či převedení na smlouvu na dobu neurčitou do 9 měsíců).

Dočasná (agenturní) práce (*intérim*)

Původně sloužila zejména pro případy nahrazení chybějícího zaměstnance (při nemoci či rodičovské dovolené) či v případech nutnosti zvýšit dočasně produkci. V posledních 20 letech se ale tento typ práce rozšířil a stal se jedním ze způsobů, kterým podniky udržují početní flexibilitu. Dočasný pracovník je zaměstnancem zprostředkující agentury, která ho umístí do podniku; v případě, že podnik jeho práci již nepotřebuje, stačí rozvázat smlouvu s agenturou. Nejistota práce je vyvážena „rizikovým příplatkem“ ve výši 10 % celkové hrubé odměny pracovníka za dobu jeho mise. Pro podniky je tak tento typ práce dražší než v případě běžné smlouvy na dobu neurčitou, je ale mnohem flexibilnější. Zákon také stanovuje, že odměna, kterou pracovník dostává, musí být srovnatelná s odměnou, kterou dostává pracovník na srovnatelném místě pracující na běžnou smlouvu na dobu neurčitou.

Tento typ pracovní smlouvy má zákonem omezenou dobu trvání (po jejím uplynutí se musí změnit na smlouvu na dobu neurčitou, pokud není ukončen). V případě najmutí takového pracovníka z důvodu „potřeby zvýšení produkce“ může trvat maximálně 18 měsíců. V případě „zastupování nepřítomného pracovníka“ trvá do okamžiku návratu daného pracovníka. V případě „sezónní práce“ trvá do konce sezóny. Přesto v praxi dochází často k obcházení zákona a smlouva je stále prodlužována – například tak, že je změněn název funkce, kterou pracovník zastává. Problém nastává v okamžiku ukončení smlouvy. Pokud se pracovník v tomto případě obrátí na soud, může dosáhnout překvalifikování smlouvy na smlouvu na dobu neurčitou a ukončení pracovního poměru se pak řídí příslušnými pravidly.

Podporovaná smlouva

Francie se pokouší čelit extrémně vysoké nezaměstnanosti mladých ustavováním řady typů pracovních smluv, které by pro podniky představovaly menší riziko či pro ně byly finančně výhodné a motivovaly je tak k přijímání absolventů. Příkladem je „smlouva o novém zaměstnání“ (*contract nouvelle embauche*), existující mezi roky 2005 a 2008. V rámci této smlouvy mohl zaměstnavatel po dobu dvou let propustit pracovníka bez uvedení důvodu, pokud jej nepropustil, musel převést jeho místo na smlouvu na dobu neurčitou. Tento typ smlouvy byl ale zrušen poté, co jej Mezinárodní organizace práce (ILO) prohlásila za odporující mezinárodním úmluvám. Od roku 2010 existuje CUI – *Contract unique d'insertion* (Jednotná smlouva o zapojení), která umožňuje zaměstnat nového pracovníka a získat finanční podporu na náklady s tím spojené (určené

v procentech minimální mzdy).

Ve Francii v roce 2009 pracovalo 77,9 % zaměstnaných ve věku 15 let a více na základě smlouvy na dobu neurčitou, 8,2 procent mělo smlouvu na dobu určitou. 1,6 % byli „dočasní“ pracovníci zaměstnaní pracovními agenturami a 1,4 % pracovali v jiném režimu (stážisti, učni-praktikanti). Polovina zaměstnanců pracujících ve „flexibilním režimu“ (práce na dobu určitou, stáž apod.) byla mladší 29 let, zatímco polovina zaměstnanců na dobu neurčitou byla starší 43 let. Navíc u pracujících mladších 25 let činí podíl těchto „riskantních“ pracovních úvazků 49,7 % (proti 12,6 % v celku populace zaměstnaných) (INSEE 2009c).

Další typy pracovního uspořádání

Práce z domova se ve Francii v roce 2005 týkala cca 2 % zaměstnanců, dalších 5 % mělo proměnlivé místo práce a při práci užívali komunikačních technologií. Oficiálně byl teleworking definován na základě národní meziprofesionální dohody sociálních partnerů ze dne 19.7. 2005; následně byla dohoda rozšířena vyhláškou Ministerstva práce, sociální soudržnosti a bydlení ze dne 30. 5. 2006 (Morel a l’Huissier 2006: 22; 30).

Práce z domova je upravena na úrovni jednotlivých podniků, v rámci kolektivní smlouvy či jednotlivých pracovních smluv. Podle (Peters, Oldencamp a Bleijenbergh 2008) se ve Francii (ve srovnání s dalšími evropskými zeměmi) práce z domova častěji řídí přísnými formálními pravidly. Její rozsah je omezen na 2-4 dny v týdnu, aby pracovník nebyl při výkonu práce sociálně izolován. Jsou pevně daná pravidla kontroly výkonu a osobních kontaktů s nadřízeným. Práce z domova je zpravidla vyhrazena jen manažerům, jen zřídka je aplikovaná u řadových zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy také upravují různé individuální režimy uspořádání pracovní doby: posunutý začátek či konec pracovní doby, případně „konto odpracovaných hodin“ (pracovník sám volí, kolik hodin v daném dni odpracuje, součet odpracovaných hodin musí dosáhnout za měsíc výše dané smlouvou). Zákon upravuje pouze maximální počet pracovních hodin během jednoho dne (10 hodin) a během týdne (48 hodin) (Code du travail, D. 3122-7-1 až D. 3122-7-3). Zaměstnavatel může v rámci kolektivní smlouvy či odvětvové smlouvy určit organizaci pracovní doby v mezích těchto podmínek.

7.4.2 Rozsah ochrany zaměstnanců v legislativě

Obsah smlouvy

Zaměstnanecký poměr musí být definován pracovní smlouvou. Každá smlouva musí obsahovat funkci, kterou bude pracovník zastávat; profesní kvalifikaci; odměnu; kolektivní smlouvu, pod kterou pracovník případně spadá; a povahu úvazku (doba určitá/neurčitá, rozsah úvazku). Smlouva navíc může obsahovat místo výkonu práce (v případě „clause de mobilité“ není místo práce uvedeno a zaměstnanec předem akceptuje práci na různých místech. Musí být ale definována přesná geografická oblast, ve které bude práce vykonávána).

Pro práci na plný úvazek a na dobu neurčitou ale není psaná smlouva nutností;

stačí první výplatní páska, která má stejnou funkci jako smlouva. Pro práci na dobu určitou nebo práci na částečný úvazek ale smlouva musí být psaná a musí upravovat délku pracovního poměru, rozsah a organizaci pracovního času. Obsahem smlouvy může být ujednání o tom, za jakých podmínek se organizace pracovní doby může měnit.

Pokud pracovní smlouva chybí, automaticky se předpokládá, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou a na plný úvazek. Zaměstnanci tak vzniká nárok na tento typ práce.

Pokud není u částečného úvazku definováno časové rozložení pracovních hodin, zaměstnanec může požadovat převedení na plný úvazek na dobu neurčitou, pokud prokáže, že se od něj očekává stálá pracovní pohotovost.⁴⁰

Ochrana proti přesunu zaměstnanců mezi typy úvazků bez jejich souhlasu

Pokud zaměstnanec odmítne snížení úvazku, nesmí to být důvodem k výpovědi. Přejít na částečný úvazek nesmí být zaměstnavatelem vnucen.⁴¹ V případě sporu se zaměstnanci obrací na tzv. *conseil de prud'hommes*, což je rada na úrovni první soudní instance, která řeší individuální soudní spory v pracovní oblasti. Tato rada je tvořena volenými zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, jejichž mandát trvá pět let.

Pracovní smlouva také stanovuje, zda má zaměstnanec povinnost pracovat tzv. doplňkové hodiny – přesčasové hodiny, které nepřesahují 1/10 pracovní doby dané smlouvou. Pokud je smlouva umožňuje, zaměstnanec je nemá právo odmítnout (respektive odmítnutí je důvodem k výpovědi), a za tyto hodiny mu náleží stejná mzda jako za hodiny běžné pracovní doby. Pokud ale zaměstnanec pracuje po dobu alespoň 12 týdnů navíc 2 a více hodin týdně, než je stanoveno v jeho pracovní smlouvě, automaticky může dojít k navýšení jeho úvazku o tyto hodiny.

Ochrana příjmu – mzda a sociální benefity

Tento typ ochrany se týká zejména částečných úvazků: příjem musí být dán proporcionálně k příjmu z plného úvazku. Zákon umožňuje přesčasové hodiny, placené v normálním tarifu, ale pouze v rozsahu jedné desetiny pracovní doby dané ve smlouvě. (To znamená, že zaměstnavatel má právo navýšit pracovní dobu zaměstnance na částečný úvazek o 10 % aniž by musel připlácet bonus za přesčasové hodiny; ovšem pouze po dobu kratší 12 týdnů – po této lhůtě se totiž úvazek daný smlouvou automaticky navyšuje). Větší rozsah přesčasových hodin musí být stanoven kolektivní smlouvou a vztahuje se na něj příplatek 25 %.

U smlouvy na dobu určitou zákon stanovuje, že příjem musí být paritní (srovnatelný) s příjmem pracovníka na srovnatelné pozici, který má smlouvu na dobu neurčitou.

V některých případech pracovníkovi náleží tzv. „rizikový příplatek“ ve výši 10 % celkové hrubé odměny pracovníka za dobu jeho působení na dané pozici. To se týká dočasných pracovníků (*intérim*) a některých typů smluv na dobu určitou (netýká se sezónních prací ani různých typů podporovaných smluv).

Účast na sociálním pojištění i nárok na různé benefity musí být stanoven

⁴⁰ viz <http://www.entreprise-et-droit.com/pp/35h/13-le-travail-a-temps-partiel.pdf>, str. 3.

⁴¹ viz <http://www.entreprise-et-droit.com/pp/35h/13-le-travail-a-temps-partiel.pdf>

proporcionálně vzhledem k rozsahu úvazku.

Ochrana proti propuštění

Zkušební lhůta musí být stanovena písemně v pracovní smlouvě. Její délka je upravena zákonem. Pro práci na dobu určitou může trvat jeden den za každý týden úvazku, ovšem maximálně cca 1 měsíc. Pro práci na dobu neurčitou může trvat 2 měsíce v případě dělníků a méně kvalifikovaných zaměstnanců; 3 měsíce v případě techniků a výše kvalifikovaných pracovníků; a 4 měsíce v případě vyšších úředníků a manažerů. V této době může být pracovník propuštěn bez udání důvodu. Přesto nesmí být propuštěn diskriminační povahy.

Pracovníka na smlouvu na dobu neurčitou má zaměstnavatel právo propustit pouze ze dvou důvodů: důvodu osobního nebo důvodu ekonomického. Osobní důvody zahrnují buďto pochybení na straně zaměstnance (lehké, vážné nebo těžké), nebo profesní nedostatečnost. Pochybení musí být konkrétně popsáno a zdokumentováno. V případě vážného a těžkého pochybení nemá zaměstnanec nárok na odstupné. Profesní nedostatečnost také musí být konkrétně doložená. Ekonomické důvody zahrnují ekonomické či technologické problémy podniku, reorganizaci či přerušování aktivity, zakládající nutnost zrušit dané pracovní místo. Výpověď z ekonomických důvodů se řídí celou řadou pravidel. Zaměstnavatel nejprve musí nabídnout zaměstnanci náhradní místo, včetně rekvalifikace (případně dobře zdůvodnit, proč mu takové místo nabídnout nemůže). Dále musí sestavit harmonogram propouštění, který zpravidla vychází z kolektivní smlouvy. Zároveň musí vypracovat plán možné záchrany pracovních míst (např. změnu aktivity apod.). Zaměstnanci podniků s více než 1000 zaměstnanci mají nárok na speciální dovolenou za účelem rekvalifikace a hledání nového místa, trvající celou dobu výpovědní lhůty. Po propuštění zaměstnanec získává nárok na odškodnění za propuštění a náhradu zbylé dovolené, zároveň má přednost při novém obsazování míst v daném podniku. Celý proces je sledován Radou Prud'hommes.⁴²

V případě smlouvy na dobu určitou jsou aplikována jiná pravidla. Při předčasném ukončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na odškodnění v plné výši příjmu, na který by měl nárok až do konce své smlouvy. Výjimkou je propuštění pro vážné pochybení zaměstnance. Zároveň má nárok na výše zmiňovaný „rizikový příplatek“. Zaměstnanec nesmí být propuštěn z ekonomických důvodů nebo pro lehké pochybení.⁴³

V případě výpovědi podané zaměstnancem soud zjišťuje, zda nelze nalézt nějaké pochybení na straně zaměstnavatele. Pokud je nalezeno, zaměstnanec má nárok na různá odškodnění stejně jako v případě, kdy výpověď dá zaměstnavatel bez splnění všech formálních podmínek.⁴⁴

7.5 Částečné úvazky

Práce na částečný úvazek se ve Francii rozšířila zejména v posledních 30 letech – mezi

⁴² <http://www.wgzavocats.com/articles/motifs-licenciement.pdf>

⁴³ <http://sos-net.eu.org/travail/cdd2.htm>

⁴⁴ <http://www.legiculture.fr/CDD-Les-cas-de-rupture.html>

lety 1980 a 2008 se počet lidí pracujících na částečný úvazek zvýšil z 1,5 miliónu na 5 miliónů. Hlavní podíl na tom měla na jedné straně finanční podpora ze strany státu, a na straně druhé rozvoj terciální sféry, ve které většina míst na částečný úvazek vznikala.

V roce 1980 a 1981 byly přijaty novely zákoníku práce (Code du travail), které upravily legální statut práce na částečný úvazek a umožnily tak rozvoj tohoto typu zaměstnání. V 90. letech byly přijaty zákony, které zvýhodňovaly zaměstnavatele při poskytování práce na částečný úvazek. Jedná se o zákon z 31.1. 1991 a 31.12. 1992 (Loi no 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage). Podpora spočívala ve snížení povinných odvodů zaměstnavatele při vytvoření místa na částečný úvazek, a to co se týče vytvoření nových míst i převedení stávajících plných úvazků na úvazky částečné. Rozsah slevy se měnil mezi lety 1992 a 1993 z 50 % na 30 %.

Novela zákoníku práce (Code du travail) z roku 1993 přinesla další úlevy z povinných odvodů pro místa s nízkým platem, a umožnila tzv. anualizaci - roční přepočítání částečných úvazků (výhodné zejména pro práce se sezónními výkyvy; částečný úvazek se týká počtu odpracovaných hodin v roce, nikoliv v týdnu).

V roce 2000, spolu s přijetím snížení pracovní doby v týdnu na 35 hodin (v rámci plného úvazku) (Loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail), byla tato zvýhodnění odstraněna. Podle tohoto zákona byl definován jako pracovník na částečný úvazek každý pracovník, který pracuje méně nežli 35 hodin týdně (či 152 hodin měsíčně, či 1600 hodin ročně). (To mělo vést k tomu, aby část pracovníků, kteří podle předchozí legislativy pracovali na částečný úvazek, byla převedena na úvazek plný.)

Práce na částečný úvazek musí být stanovena v písemné pracovní smlouvě. Musí být uveden týdenní či měsíční objem odpracovaných hodin. Musí být stanoveno rozložení pracovní doby mezi jednotlivými dny v týdnu či mezi týdny v měsíci. Rozvrh pracovních hodin nesmí obsahovat více nežli jedno přerušení práce v rámci jednoho pracovního dne, a toto přerušení nesmí být delší nežli dvě hodiny.

Pracovníci na částečný úvazek mají stejná práva, co se týče benefitů daných kolektivní smlouvou, včetně vzdělávání. Co se týče práv a benefitů vycházejících z odpracované doby, počítají se proporcionalně k úvazku. Mzda a nároky na sociální a důchodové pojištění musí být počítány proporcionalně úvazku. V případě odvodů na sociální pojištění, u kterých existuje maximální strop (důchodové pojištění a pojištění nezaměstnanosti) je tento strop snížen poměrně k výši úvazku.

Zaměstnanci mají právo na převedení na částečný úvazek na vlastní žádost v rámci rodičovské dovolené, dovolené v případě nemoci či postižení dítěte, či dovolené na péči o umírajícího blízkého. Jinak závisí poskytnutí částečného úvazku na rozhodnutí zaměstnavatele; v případě odmítnutí má povinnost vysvětlit důvody odmítnutí.

Zaměstnanci na částečný úvazek mají podle zákona přednostní právo při obsazování míst na plný úvazek v daném podniku. Zaměstnavatel jim musí zveřejňovat seznam volných míst na plný úvazek.⁴⁵

Podíl lidí pracujících na částečný úvazek dosáhl v roce 2009 ve Francii 17,3 %, u

⁴⁵ viz <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-a-temps-partiel,1016.html>

zaměstnanců to bylo 14 %. To představuje velmi mírný nárůst proti roku 2008. Ženy zastávají více než 80 % těchto zaměstnání. 30 % z nich uvádí jako důvod práce na částečný úvazek rodinné důvody, druhých 30 % uvádí, že nesehnaly zaměstnání na plný úvazek.

U vyšších úředníků/úřednic a manažerů/manažerek se rodinné důvody objevují častěji nežli nenalezení práce na plný úvazek (40 % proti 17 %). Situace je opačná u méně kvalifikovaných zaměstnanců/zaměstnankyň a dělníků/dělnic, z nichž 37 % deklaruje, že nenalezli práci na plný úvazek, a 25 % uvádějí jako důvod rodinné důvody. Tento poměr se mezi lety 2008 a 2009 nezměnil.

Podíl mužů a žen pracujících nedobrovolně na částečný úvazek je podobný, respektive dostupná data se rozcházejí. Podle výzkumu z roku 2007 (Dares 2007) by si pracovat více přálo 37 % mužů a 31 % žen zaměstnaných na částečný úvazek. Podle dat OECD z roku 2010 se v situaci nedobrovolné podzaměstnanosti nachází 27,4 % mužů a 30,4 % žen.

1,4 miliónu osob se tak nachází v situaci podzaměstnanosti, tj. buďto pracují na částečný úvazek a přitom by si přáli pracovat více, nebo sice mají plný úvazek, ale momentálně pracují nedobrovolně méně než obvykle. Tato situace se týká 5,5 % zaměstnaných.

Míra podzaměstnanosti se liší podle socioekonomické kategorie. Je vyšší u méně kvalifikovaných zaměstnanců (10,3 %) a dělníků (5,2 %) nežli u vyšších úředníků a manažerů (2 %) (Dares 2007).

7.5.1 Nárokovost u rodičů s dětmi a u jiných skupin

To, jakým způsobem je organizována práce na částečný úvazek (např. kdo na ní má nárok a v jakých situacích) je zpravidla upraveno kolektivní smlouvou. Kolektivní smlouva udává, jaký je postup při žádání o snížení úvazku, jaké jsou podmínky pro vyhovění žádosti, a lhůta, do které musí zaměstnavatel na žádost odpovědět. Velká část kolektivních smluv tyto podmínky obsahuje.⁴⁶

Pokud kolektivní smlouva neexistuje, zaměstnanec, který chce zkrátit svůj pracovní úvazek, podá písemnou žádost, ve které upřesní rozsah úvazku a datum, od kterého si snížení úvazku přeje. Žádost musí podat 6 měsíců před tímto datem. Zaměstnavatel má lhůtu tří měsíců, do které musí na žádost reagovat a případně odůvodnit odmítnutí. Důvody odmítnutí mohou být tyto: neexistence požadovaného pracovního místa v rámci profesního zařazení zaměstnance, neexistence ekvivalentního pracovního místa, a ohrožení produkce a dobrého fungování podniku.⁴⁷

Existují ale situace, kdy má zaměstnanec na převedení na částečný úvazek zákonný nárok – ovšem jen v případě, že pro daného zaměstnavatele pracuje alespoň jeden rok. Jedná se o případ jeho nemoci či nehody (terapeutický částečný úvazek, mzda je dorovnáována nemocenskými dávkami) nebo vážného postižení dítěte; a o

⁴⁶ viz <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichetempspartiel.htm>

⁴⁷ viz <http://prudhommesisere.free.fr/tempstravail/fichetempspartiel.htm>; <http://www.entreprise-et-droit.com/pp/35h/13-le-travail-a-temps-partiel.pdf>

situaci, kdy žádá o snížení úvazku v rámci tříleté rodičovské dovolené (*congé parental d'éducation*) (Bel 2008:22).

Nárok na převedení na částečný úvazek vzniká pečujícímu rodiči po dobu jeho rodičovské dovolené (ke mzdě pak může pobírat poměrnou část rodičovského příspěvku, pokud na něj má nárok). Rozvržení hodin ale v závěru určuje zaměstnavatel. Po skončení tříleté rodičovské dovolené ale již zaměstnavatel nemá povinnost převedení na částečný úvazek povolit (pokud tuto situaci specificky neupravuje kolektivní smlouva).

Možnost jít na rodičovskou dovolenou na částečný úvazek ve Francii existuje od roku 1994, kdy byla zavedena možnost rodičovské dovolené na poloviční úvazek ve veřejném sektoru, a kdy byl zaveden příspěvek APE pro druhé dítě v rodině. Se zavedením rodičovského příspěvku (APE) v roce 1994 pro druhé a další dítě v rodině bylo umožněno, aby tento příspěvek byl pobírán „v redukované výši“, tj. v kombinaci s částečným úvazkem. Podmínkou byl vznik nároku na APE a omezení pracovní aktivity za účelem péče o děti. V roce 1995 této možnosti využilo 20 % rodičů pobírajících APE (Jeandidier, Ray, Reinstadler 2002). Původně bylo možné s APE kombinovat práci na 25 %, 50 % nebo 75 % úvazku. Relativně nízký zájem matek o toto řešení lze vysvětlit nedostupností a nákladností péče o děti (zejména v případě, kdy je v rodině 2 a více dětí), a zároveň ztrátou části příjmu u žen vyšším socio-ekonomickým statutem (Jeandidier, Ray, Reinstadler 2002: 134).

V dalších letech se ale využívání tohoto uspořádání plynule zvyšovalo: 24 % v roce 1998, 37 % v r. 2000 (Jeandidier, Ray, Reinstadler 2002:125).

7.5.2 Délka zkrácených úvazků

Zákonem je stanoveno, že částečný úvazek je každý pracovní úvazek nižší nežli 35 hodin týdně, nebo 152 hodin měsíčně, nebo 1600 hodin ročně.

Částečný úvazek může být upraven v rámci týdne, v rámci měsíce nebo v rámci roku.

Týdenní: je určen počet odpracovaných hodin týdně a jejich počet a rozdělení v jednotlivých dnech.

Měsíční: je určen počet hodin odpracovaných měsíčně a jejich rozmístění mezi jednotlivými týdny. takto je umožněné nerovnoměrné rozmístění pracovních hodin v různých týdnech.

Roční: částečný úvazek může být organizován i v rámci celého roku, jako „modulovaný částečný úvazek“. Modulace znamená, že se v průběhu roku obměňuje počet hodin odpracovaných týdně nebo měsíčně (což je stanoveno v pracovní smlouvě). Podmínkou je, že existuje dohoda v rámci podniku nebo odvětví, která tuto možnost připouští; a že týdenní či měsíční pracovní doba nepřekročí dobu stanovenou pracovní smlouvou, která může maximálně činit 1607 hodin ročně.

Zaměstnavatel sice nemůže jednostranně změnit rozsah úvazku svému zaměstnanci, může mu ale změnit rozmístění pracovní doby během pracovního dne. Pokud zaměstnanec takovýto přesun pracovních hodin odmítne, může být propuštěn.

Odmítnutí může být ale ospravedlněno tím, že změna pracovní doby není slučitelná s nevyhnutelnými rodinnými povinnostmi (pak nemůže odmítnutí být důvodem k výpovědi).

Zaměstnavatel také může zaměstnanci změnit rozvržení pracovní doby v rámci pracovního týdne, pokud je tato možnost ustavena v pracovní smlouvě.⁴⁸ Změnu musí oznámit sedm dní před její aplikací. Zaměstnanec může tuto změnu odmítnout opět jen v případě, že bude neslučitelná s nevyhnutelnými rodinnými povinnostmi, s jeho školní či vysokoškolskou docházkou, či s výkonem jiné pracovní aktivity.

7.5.3 Ošetření možnosti změnit rozsah úvazku zaměstnancem

Zaměstnanci mají právo na převedení na částečný úvazek na vlastní žádost v rámci rodičovské dovolené, dovolené v případě nemoci či postižení dítěte, či dovolené na péči o umírajícího blízkého. Jinak závisí poskytnutí částečného úvazku na rozhodnutí zaměstnavatele; v případě odmítnutí má povinnost vysvětlit důvody odmítnutí.

Zaměstnanci na částečný úvazek mají podle zákona přednostní právo při obsazování míst na plný úvazek v daném podniku. Zaměstnavatel jim musí zveřejňovat seznam volných míst na plný úvazek.⁴⁹ Nemají ale zákonný nárok na zvýšení úvazku (pokud se nejedná o případ návratu z rodičovské dovolené).

7.5.4 Nástroje podpory zavádění u zaměstnavatelů

Prvním stupněm podpory bylo zakotvení různých alternativních typů pracovních úvazků v legislativě. Druhým stupněm bylo zavedení úlev na povinné odvody zaměstnavatelů: nejprve 50 % u částečných úvazků (jak při zřízení nového místa, tak při převedení stávajícího plného úvazku na úvazek částečný) v roce 1992. Poté v roce 1994 byla úleva snížena na 30 %. V roce 2000 byla tato specifická úleva pro zaměstnavatele zrušena u podniků s více než 20 zaměstnanci, v roce 2002 pak i pro podniky s méně nežli 20 zaměstnanci. Byla ale zachována úleva na nízkce kvalifikované úvazky s nízkou mzdou (existující od roku 1993). Vzhledem k tomu, že většina částečných úvazků spadá do této kategorie, jsou tyto nadále zvýhodněny co se týče povinných odvodů zaměstnavatelů.

7.6 Hodnocení pozitivních a negativních dopadů

Podle (Bel 2008; Arnault 2005) rozšíření práce na částečný úvazek ve Francii jednoznačně usnadnila vstup žen a jejich udržení se na trhu práce. Zároveň ale prohloubila nerovnosti mezi muži a ženami, a také mezi různými skupinami žen.

⁴⁸ <http://www.entreprise-et-droit.com/pp/35h/13-le-travail-a-temps-partiel.pdf>, str. 3

⁴⁹ viz <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/le-travail-a-temps-partiel,1016.html>

Ženy pracující na částečný úvazek ve Francii totiž představují velmi heterogenní kategorii. Na jedné straně kontinua stojí kvalifikované a výše pracovní postavené ženy, které pracují zpravidla 30 hodin týdně (nejčastěji si nechávají volnou středu, kdy jsou francouzské školy zavřené, a tráví tento den s dětmi). Na straně druhé stojí níže kvalifikované ženy, které mají za sebou období nezaměstnanosti a různá dočasná riziková zaměstnání. Ty často pracují na krátké částečné úvazky, vnucené jim zaměstnavatelem při přijímání do pracovního poměru, s uspořádáním pracovní doby nekompatibilním s rodinným životem; navíc mnohdy kombinují více takovýchto zaměstnání zároveň (Daune-Richard 2004).

To je spojené s faktem, že velká část částečných úvazků ve Francii je nedobrovolných. Přibližně 30 % z žen pracujících na částečný úvazek by si ve skutečnosti přálo pracovat více hodin týdně, a z nich tři čtvrtiny by nejraději pracovaly na plný úvazek (Arnault, 2005).

Ve výsledku tedy, ačkoliv Francie se nachází ve středové pozici v porovnání se situací v ostatních evropských zemích (30 % ženských prací jsou práce na částečný úvazek), odlišuje se od jiných zemí v tom, nakolik je charakter těchto zaměstnání dobrovolný či naopak vnucený zaměstnavateli. V roce 1999 byl zde v jednom případě ze tří částečný úvazek nedobrovolný, na rozdíl od jednoho ze šesti v celku Evropské unie (Bloch et Galtier, 1999).

Částečný úvazek ve Francii tak zdaleka nepředstavuje v první řadě strategii žen, jak skloubit pracovní a rodinný život – je spíše strategií zaměstnavatelů zejména v terciálním sektoru, jak dosáhnout co nejvyšší flexibility pracovní síly (INSEE 2008).

Podle Angeloff (2009) ve skutečnosti částečné úvazky ve Francii nepřispěly ke zvýšení ekonomické participace žen – jelikož ta (alespoň v porovnání s jinými evropskými zeměmi) vzrostla ještě před jejich masovým zavedením a ve formě plných úvazků. Částečné úvazky se rozvinuly spíše jen jako doprovod krize zaměstnanosti a obrovského zvyšování nezaměstnanosti v 80. letech (Angeloff 2009: 70). Stejně tak Afsa Essafi a Buffetau (2006) argumentují, že ve skutečnosti při započítání skutečně odpracovaných hodin se pracovní participace žen od konce 60. let nijak výrazně nezvyšovala.

Rozložení částečných úvazků ve Francii je značně nerovnoměrné, co se týče sektorů a odvětví. Většina „dobrovolných“ částečných úvazků (těch, které si vyžádali zaměstnanci a zaměstnankyně) se nachází v rámci veřejného sektoru. 9,5 % státních zaměstnanců s definitivou (*les fonctionnaires*) pracuje na částečný úvazek, z toho je 95 % žen.

V soukromém sektoru se práce na částečný úvazek kumuluje v odvětví obchodu (většina žen pracujících na částečný úvazek jsou prodavačky nebo pokladní) a v oblasti úklidových prací (jedna ze dvou dělnic pracujících na částečný úvazek je zaměstnaná v úklidu). Práce na částečný úvazek je nejvíce přítomná ve feminizovaných a málo kvalifikovaných oborech.

V oblasti školství a výchovy, zdraví a sociálních služeb představují částečné úvazky 20 % všech úvazků, u žen 31 %. V oblasti služeb druhým osobám představují celkem 26 %, u žen ale celých 52 %. Částečné úvazky se tak kumulují ve feminizovaných oblastech sektoru služeb.

Práce na částečný úvazek pro ženy ve Francii znamená zpomalení kariérního postupu, nižší šance na povýšení, nižší plat a nižší důchod (Bel 2008: 13-14; 24).

Co se týče chudoby pracujících (in-work poverty), vzhledem k sociálním transferům a složení domácností nejsou ženy kategorií, která by byla silně reprezentovaná mezi pracujícími chudými. Ačkoliv reprezentují 67 % z pracujících vydělávajících méně nežli minimální roční mzdu, ve skutečnosti představují 45 % pracujících chudých. To je dáno tím, že pracující chudoba se počítá na celou domácnost, a jakmile má žena partnera, který vydělává, domácnost zpravidla překročí práh chudoby. Jinak je to ale u těch, kteří a které partnera nemají, případně je jejich partner nezaměstnaný. Tam je riziko chudoby významně vyšší.

V kategorii pracujících chudých se častěji nacházejí lidé pracující jako samostatně výdělečně činní, jelikož na ně se nevztahuje minimální mzda – SMIC. Smic momentálně představuje o 16 % více nežli činí práh chudoby (Bernon 2010). Částečné úvazky se na nárůstu této kategorie ale také podílejí. Zatímco většina pracujících chudých ve Francii pracovala kontinuálně po celý rok, 24 % z nich pracovalo na částečný úvazek.

Podle Ponthieux a Raunaud (2007-2008) se v minulých letech podíl pracujících chudých ve Francii zvýšil, po určitém poklesu ve druhé polovině 90. let. Mezi lety 2003 a 2005 narostl celkový počet pracujících chudých z 1,22 miliónů na 1,53 miliónů, což je 7 % všech pracujících. Hlavní podíl na tomto vzestupu měly právě částečné úvazky a nestabilní pracovní úvazky. Chudoba pracujících je tak ve Francii způsobena spíše nízkým počtem odpracovaných hodin nežli nízkou hodinovou mzdou. Sociální transfery riziko chudoby významně snižují – bez nich by se pod hranici chudoby ocitlo 25 % rodin, po nich „jen“ 13 % rodin.

Chudoba se podobně jako v jiných zemích dotýká velmi silně rodin s jedním rodičem: 30 % lidí žijících v jednorodičovských rodinách se potýká s chudobou, což je podíl cca 2,3krát vyšší než u průměru populace. Bez sociálních transferů by to bylo ještě mnohem více – 46 % jednorodičovských rodin (převážně žen s dětmi) by mělo příjmy pod hranici chudoby (Blanpain 2007).

To souvisí s tím, jak je vypočítávána míra chudoby a zejména míra chudoby pracujících. Příjmy pracujících žen ve Francii jsou relativně nízké – 67 % z nich vydělává méně než minimální roční mzdu. Pokud nemají vydělávajícího partnera, a nemají nárok na významné sociální transfery (které ve Francii stále spíše zvýhodňují početné úplné rodiny před jednorodičovskými rodinami), stávají se pracující ženy stojící v čele jednorodičovských rodin adeptkami na pád do ekonomické chudoby. Pokud je míra příjmové chudoby pracujících počítána individuálně (tj. podle příjmů jednotlivce, nikoliv celé jeho domácnosti), podílí se na ní vysokou měrou právě částečné úvazky (34 % pracujících příjmově chudých sice pracuje kontinuálně celý rok, ale na částečný úvazek) a zejména ženy (70 %) (Ponthieux, Raunaud (2007-2008)).

7.7 Historie a diskuse

Práce na částečný úvazek se ve Francii rozšířila zejména v posledních 30 letech. Hlavní podíl na tom měla na jedné straně finanční podpora ze strany státu, a na straně druhé rozvoj terciální sféry, ve které většina míst na částečný úvazek vznikala.

Hlavním impulsem byla krize zaměstnanosti v 80. letech a zvýhodnění

zaměstnavatelů poskytujících práci na částečný úvazek co se týče povinných odvodů. K tomu došlo ve snaze odpovědět na žádost zaměstnavatelů, kteří potřebovali využívat pracovní sílu více flexibilně a udržet, rozvinout, ale také rozdělit pracovní místa. Vlády v 80. a zejména 90. letech, jak pravicové tak levicové, jim vyšly vstříc.

Odbory a ženské organizace proti tomuto vývoji nicméně silně protestovaly. Již zpráva z roku 1979 *Le travail a temps partiel*, vypracovaná pro Ministerstvo práce, varovala před různými negativními důsledky. Argumentem ministerstva bylo to, že částečné úvazky umožní lepší sladování pracovního a rodinného života pro ženy. Výbor pro ženskou práci, který fungoval při Ministerstvu práce, varoval před tímto spojením ženské práce a práce na částečný úvazek. Poukazoval na riziko postupující segmentace trhu práce na mužské a ženské obory a pracovní místa, která vede k diskriminaci žen v pracovní sféře (viz Bel 2008).

Podle Angeloff (2009) ale odbory mnohdy při vyjednáváních a vznášení požadavků na pracovníky na částečný úvazek „zapomínaly“, například některé kolektivní smlouvy neobsahovaly žádná ustanovení vztahující se k této kategorii zaměstnanců (Angeloff 2009: 68).

Na zvýšení počtu částečných úvazků mělo neoddiskutovatelný vliv zavedení zvýhodnění povinných odvodů zaměstnavatelů u těchto úvazků (v letech 1992 a 1994, nejprve 50 % a poté 30 %) a zvýhodnění odvodů u nízké kvalifikovaných a placených pracovních míst. Velký vliv měl ale také bouřlivý rozvoj terciální sféry, kde převážná většina částečných úvazků vznikala. Zatímco v roce 1975 pracovalo na částečný úvazek jen 16,4 % pracujících žen, v roce 2008 již to bylo 30,2 %. V první polovině 90. let, po zavedení zvýhodňujících opatření, se počet podíl zaměstnání na částečný úvazek okolo 17 %, a okolo 31 % pro ženy.

V roce 1992 bylo vedle 50 % zvýhodnění povinných odvodů zaměstnavatelů na částečné úvazky zákonem umožněno neproplácet bonus za přesčasové hodiny, pokud představují méně než jednu desetinu nasmlouvané pracovní doby. Ačkoliv bylo zvýhodnění po roce sníženo z 50 % na 30 %, zákon z roku 1994 zavedl navíc tzv. „anualizaci“ částečných úvazků, tj. možnost rozložit pracovní dobu nepravidelně během roku. To vedlo k tomu, že zaměstnavatelé nemusí připlácet za přesčasové hodiny v případě sezónních výkyvů v pracovní aktivitě. Annualizace přinesla ještě jeden negativní důsledek: zaměstnanci a zaměstnankyně jsou informováni o své pracovní době a jejích změnách „na poslední chvíli“ (zákon stanovuje minimální lhůtu tří dnů předem, ale ta není vždy dodržována). To je kritizováno jako velmi škodlivé pro organizaci jejich soukromého života a rodinných povinností (Angeloff 2009: 68).

V roce 2000 vstoupil v platnost zákon o 35hodinovém pracovním týdnu (Loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail). Ten zároveň zrušil zvýhodnění zaměstnavatelských odvodů u částečných úvazků, a přinesl celkové snížení odvodů, čímž vedl ke snížení ceny práce pro zaměstnavatele. Zákon měl různý dopad na různé skupiny pracovníků a pracovníc na částečný úvazek. Podle Bloch-London et al. (2003), 9,1 % pracujících na částečných úvazek (zejména těch s „dlouhými“ úvazky) bylo díky novému zákonu převedeno na plný úvazek. U 4,9 % byl úvazek navýšen. Pro 45 % neznamenal zákon žádnou změnu. 38 % pracovníkům byla jejich pracovní doba snížena ve stejném poměru jako u pracovníků na plný úvazek, a 3,3 % byla pracovní doba snížena, ale méně než pracovníkům na plný úvazek. Ačkoliv tedy pro některé zákon přinesl možnost dosáhnout na plný úvazek, jiní pokračovali v práci se stejnou pracovní dobou a za stejné peníze, ačkoliv jejich kolegové s plným

úvazkem dosáhli snížení pracovní doby a byl jim zachován plný plat.

Zákon z roku 2000 měl mimo jiné za cíl zlepšit postavení pracujících na částečný úvazek. Byla stanovena možnost sankcí pro zaměstnavatele, pokud nedodrží lhůtu 7 dní, předem nichž by měli svým zaměstnancům oznámit změnu plánování jejich pracovní doby, a zároveň dát zaměstnancům určitou možnost odmítnout změny v uspořádání pracovní doby a odmítnout „doplňkové“ pracovní hodiny (z důvodu neodkladných rodinných povinností). Vzhledem k mocensky nevyrovnanému postavení, v jakém se zaměstnanci nacházejí, ale dochází k aplikaci těchto sankcí jen velmi zřídka a zaměstnavatelé se těmito lhůtami neřídí. V oblasti obchodních řetězců jsou někdy zpraveni o své pracovní době tentýž den či den předem (Angeloff 2009: 69).

Po roce 2000 se růst podílu částečných úvazků ve Francii na pár let zpomalil, po roce 2002 ale pokračoval podobným tempem jako předtím (Bel 2008: 21). Zaměstnanost se po reformách z roku 2000 skutečně vzrostla, což bylo primárním cílem. Vliv na to mělo celkové snížení zaměstnavatelských odvodů, a také zvýšení možnosti flexibilního využití pracovní síly v průběhu roku (neboť zavedení 35 hodinového pracovního týdne ve skutečnosti znamenalo zavedení 1600 hodinového pracovního roku, s tím, že zaměstnavatel má možnost rozhodnout o distribuci těchto hodin (Schreiber 2008).

Vzhledem k vývoji pracovního trhu k potřebě stále větší flexibility, a zároveň se zřetelem k potřebám zaměstnancům, se Francie také začala zajímat o koncept „flexicurity“, pocházející z Dánska. Výsledkem byla dohoda sociálních partnerů „o modernizaci pracovního trhu“ (odborových svazů, zaměstnavatelů a státu) z roku 2008, známá jako *Accord du 11 janvier*. V jejím rámci se aktéři shodli na těchto bodech:

Prodloužení zkušební doby (na 1 až 4 měsíce podle pracovního zařazení zaměstnance).

Stanovení lhůty pro oznámení o výpovědi ve zkušební době: 48 hodin pro zaměstnance, a 48 hodin po jednom týdnu, 2 týdnů po 1 měsíci, a 1 měsíce po odpracovaných třech měsících pro zaměstnavatele.

Nové podmínky pro propouštění: pokud zaměstnanec pracoval pro daného zaměstnavatele déle než rok, náleží mu „náhrada za ukončení smlouvy“, ve výši minimálně 1/5 měsíce za každý odpracovaný rok. Dohoda stanovuje podmínky soudního řešení výpovědi podané zaměstnavatelem. Zároveň stanovuje podmínky ukončení pracovního poměru dohodou (zaměstnanci náleží stejná „náhrada za ukončení smlouvy“ jako v případě, že dostane výpověď ze strany zaměstnavatele, a také má nárok na čerpání pojištění v nezaměstnanosti).

Zavedení nového typu pracovního poměru: smlouva na dobu určitou za účelem realizace nějakého konkrétního úkolu. Doba smlouvy je omezená na 18 až 36 měsíců.

Dohoda je závazná pro všechny sociální partnery a stává se podkladem pro vytvoření nových zákonů, které z ní vycházejí.

8 Švédsko

8.1 Míra ekonomické aktivity žen

Ekonomická aktivita žen ve Švédsku je v současné době relativně vysoká: ve věkové kategorii 15-64 let se jedná o 66,7 % ekonomicky aktivních žen (OECD 2010). Z hlediska životního cyklu je nejvyšší v kategorii 25-45 let (79,8 %). Ekonomická aktivita matek neplnoletých dětí je také relativně velmi vysoká: 82,5 % (vyšší je v EU již jen na Islandu)⁵⁰. Věk nejmladšího dítěte má určitý vliv na ekonomickou aktivitu, ta ale stále zůstává vysoká i v případě malých dětí – 71,9 % u matek dětí mladších tří let, následně již 81,3 % u matek dětí ve věku 3-5 let. Je tedy zřejmé, že mateřství ve Švédsku neznamená přerušení pracovní aktivity. Nesnižuje se ani se stoupajícím počtem dětí v rodině – s druhým dítětem se naopak mírně zvyšuje, s třetím a dalším dítětem v rodině dosahuje 75,6 %. Velkou část ekonomické aktivity žen ale (i historicky) tvoří práce na částečný úvazek.

Historicky procento žen na trhu práce od konce šedesátých let do roku 1990 rostlo (z 64 % v roce 1966 na 81 % v roce 1990) (OECD 2010). Od té doby se podíl žen na trhu práce snížil. Během sedmdesátých let a v první polovině let osmdesátých se zvýšil zejména podíl těch, kdo pracují na dlouhodobý částečný úvazek. Během osmdesátých let se zvyšoval i podíl žen pracujících na plný úvazek. Během devadesátých let pak vzrostla nezaměstnanost, přičemž poklesl podíl žen pracujících na plný i na částečný úvazek. Od roku 1998 opět roste podíl těch, kteří pracují na plný úvazek a v roce 2007 každá druhá žena pracovala na plný úvazek (Women and men in Sweden, 2008).

8.2 Ekonomická situace

Švédsko představuje poměrně malou ekonomiku (33. na světě), charakterizovanou výraznou otevřeností a intenzivní ekonomickou spoluprací se zahraničím a ostatními zeměmi severní Evropy. HDP v roce 2010 činil 455,8 mld USD (3,308 mld SEK) (2010), meziroční nárůst oproti 2009 byl 5,6% (tento nárůst odráží i fakt, že rok 2009 byl rokem celosvětové finanční krize), HDP na obyvatele byl 39,100 USD. Míra inflace v roce 2010 činila 1,4 %⁵¹. K 1. 8. 2011 činila nezaměstnanost 6,6 %, zaměstnáno bylo celkem 66,7 % obyvatelstva⁵². Počet obyvatel Švédska k 1. 8. 2011 byl 9 455 134⁵³.

Švédsko patří dlouhodobě k nejrozvinutějším a nejúspěšnějším světovým ekonomikám a zajišťuje svým obyvatelům nebývale vysoký životní standard a sociální jistoty. V celosvětovém měřítku se pravidelně umísťuje na předních místech srovnávacích ekonomických studií. V mezinárodním srovnání ekonomických svobod vyniká otevřenost švédského obchodního a investičního prostředí, transparentnost

⁵⁰ www.oecd.org/dataoecd/1/37/43199008.xls

⁵¹ <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sw.html>

<http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Ekonomi/Tillvaxt/>

⁵² http://www.scb.se/Pages/Product___23276.aspx

⁵³ http://www.scb.se/Pages/Product___25785.aspx

finančního systému, nezávislost justice a příkladně nízká míra korupce. Jeho nevýhodou může být z ekonomického hlediska vysoká míra regulace a vůbec zapojení státu do ekonomiky (podíl výdajů státu na HDP pravidelně přesahuje 50 % a patří k nejvyšším v OECD) a někdy bývá kritizováno i pro přemrštěnou sociální ochranu zaměstnanců.

Švédská ekonomika je v mnoha parametrech podobná české - je relativně malá, otevřená a závislá na zahraničním obchodě. Proto byla citelně postižena důsledky světové finanční a hospodářské krize.

8.3 Typ sociálního státu

Podle typologie sociálního státu dle Richarda Titmuse je Švédsko příkladem institucionálně-redistributivního modelu sociálního státu. Ve srovnání s např. britským modelem je zde daleko více patrná snaha o docílení společensky rovného postavení občanů při zachování principů všeobecného sociálního zajištění dostupného všem občanům. Typická je též odbory řízená solidaristická měnová politika. Ze zemí OECD má Švédsko nejvyšší náklady na sociální zajištění⁵⁴.

Z pohledu typologie sociálního státu dle Gösty Esping-Andersena a jeho principu dekomodifikace Švédsko patří mezi sociodemokratické státy blahobytu, ve kterých se spojuje universalismus se snahou poskytnout občanům (všem příjmovým skupinám, stejně jako dětem, seniorům a znevýhodněným lidem) služby co nejvyššího možného standardu. Co se týče rodinné politiky, tento model se vyznačuje snahou o převzetí některých finančních a časových nákladů spojených s rodičovstvím (kolektivní péče apod.) (Esping-Andersen 1990).

8.3.1 Rodinná politika

Švédský sociální stát poskytuje švédským rodičům různé institucionální struktury s cílem zjednodušit jim kombinování rodičovství a účasti na trhu práce. Tato institucionální struktura jednoznačně stimuluje ženy k účasti na trhu práce, a v menší míře také motivuje muže k větší účasti na rodičovství a péči o děti. Vysoký stupeň zaměstnanosti na částečný úvazek švédských žen, spolu s jejich větším podílem mezi rodiči na rodičovské dovolené, ukazují, že švédské rodiny stále udržují spíše tradiční model dělby práce v rodině, zejména po narození dětí. Nicméně studie také ukazují, že švédské ženy přinejmenším od roku 1980 při svém rozhodování, zda vstoupí na trh práce, zvažují zejména své vlastní náklady příležitosti (závislé na úrovni mezd na trhu práce), spíše nežli příjem svého manžela (neznamená to tedy, že by v rodinách, kde muž rodinu finančně zajistí, ženy cíleně zůstávaly doma či volily práci na nižší úvazek) (Korpi, Stern 2003).

Rovnost pohlaví je jedním ze základních kamenů švédské společnosti⁵⁵. Jedná se o ideál stavu společnosti, kdy ženy i muži mají stejné možnosti, práva a povinnosti ve všech oblastech života – včetně oblasti péče o děti nebo budování kariéry. Pro Švédsko se stal cíl rovnosti mužů a žen jakýmsi celonárodním cílem a zájmem a také značkou,

54 <http://www2.rgu.ac.uk/publicpolicy/introduction/wstate.htm>

55 http://www.scb.se/statistik/LE/LE0201/2003M00/X10ST0302_03.pdf

pod kterou se Švédsko prezentuje navenek⁵⁶. Dosažené úspěchy na tomto poli jsou patrné například v pravidelném umístění Švédska v žebříčku Global Gender Gap⁵⁷.

Na švédském trhu práce je již od 70. let 20. století přesto velmi patrná genderová segregace, a to jak horizontální (ženy se angažují zejména ve veřejném sektoru, zvláště pak v oblastech sociálních služeb, vzdělávání, pečovatelských, a pod.), tak i vertikální (pozice na pracovišti)⁵⁸. Panují zde přitom velmi patrné rozdíly v zastoupení pohlaví v jednotlivých povoláních, a to již od střední školy (ve Švédsku jsou obory středních škol tříleté, studenti si vyberou jeden "program")⁵⁹. Toto též souvisí se skutečností, že ženy jsou hojně zaměstnávány v určitých oblastech – v těch, kde si zaměstnavatelé mohou dovolit zkrátit zaměstnankyni úvazek či postrádat ji během rodičovské dovolené (přitom jsou brány v úvahu finanční náklady, organizační problémy, problémy s kontaktem zaměstnance s pracovištěm během jeho/její nepřítomnosti, a další flexibilita pracovní pozice)⁶⁰.

Mateřská a rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená ve Švédsku je definována zákonem o rodičovské dovolené (Föräldraledighetslag 1995: 584)⁶¹. Celkem zde existuje pět typů rodičovského volna: mateřská dovolená (7 týdnů před a 7 týdnů po porodu), samotná rodičovská dovolená, dovolená ve formě zkrácení úvazku (o 75 %, 50 %, 25 % či 20 %), přičemž rodič pobírá zredukovaný rodičovský příspěvek, a dovolená ve formě zkrácení úvazku na 75%, bez pobírání přídatku, až do věku 8 let dítěte. Vedle toho zákon stanovuje ještě časově omezené (výjimečné) volno.

Rodičovská dovolená trvá celkem 480 dnů (déle při vícečetných porodech) a lze ji čerpat ode dne porodu nebo adopce do osmi let věku dítěte nebo po dobu osmi let od data adopce, rodiče (i adoptivní rodiče) si toto množství mohou mezi sebou libovolně rozdělit. Každý rodič má ovšem nárok na 60 dní rodičovské dovolené, které nelze převést na druhého rodiče. V roce 2008 si otcové vybrali v průměru 20% z celkové délky rodičovské dovolené; dále má otec (či v určitých případech i jiná osoba) novorozeného dítěte nárok na dalších 10 dní dovolené spojené s narozením dítěte (20 dní v případě narození dvojčat).

Podmínkou pro čerpání rodičovské dovolené je zaměstnanecký poměr o délce minimálně 34 týdnů před jejím počátkem. Rodiče mohou pracovat i při rodičovské dovolené. Podobná opatření platí i pro adoptivní rodiče, např. nárok na rodičovskou dovolenou o délce 1,5 roku.

Rodičovský příspěvek činí po dobu 390 dnů 80% platu, jeho maximální denní výše je 874 SEK (cca 99 Eur), po zbývajících 90 dní činí 180 SEK⁶².

V roce 2008 byl zaveden takzvaný rovnostní bonus (Equality bonus, jämställldhesbonus), který motivuje rodiče, aby si rodičovskou dovolenou rozdělili mezi sebou co nejrovnoměrněji. Čím rovnoměrnější je rozdělení dnů mezi rodiči, tím

56 <http://www.sweden.se/eng/Home/Society/Equality/Facts/Gender-equality-in-Sweden/>

57 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf

58 <http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/swedenlabo.pdf>

59 http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0521_2010A02_BR_A40BR1004.pdf

60 <http://www.guardian.co.uk/politics/2004/sep/22/books.familyandrelationships>

61 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19950584.htm>

(švj),

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf> (aj)

62 <http://www.sweden.se/eng/Home/Society/Equality/Facts/Gender-equality-in-Sweden/>

vyšší je finanční bonus. Maximální výše je 100 SEK/den, nadále platí podmínka předchozího pracovního poměru⁶³.

V případě, že je dítě mladší 12ti let nemocné (či musí-li být doprovázeno na vyšetření, apod.) a rodič s ním zůstane doma, rodič má nárok na zvláštní rodičovský příspěvek ve výši 80% denní mzdy a to až po dobu 120ti dnů během jednoho kalendářního roku. V určitých případech připadá rodičům příspěvek na péči o nemocné dítě až do 16ti let věku.

V případě osamělých rodičů mohou od roku 2010 s dítětem zůstat doma i jiné osoby než rodiče a čerpat přitom rodičovský příspěvek⁶⁴.

Zaměstnanci na rodičovské dovolené mají právo na informace o volných pozicích na pracovišti⁶⁵. Pokud je rodič doma s nemocným dítětem, nesmí během této doby zároveň pracovat (včetně práce z domova). Tato skutečnost je ovšem velmi těžko kontrolovatelná; předpokládá se, že rodiče se snaží čas strávený mimo pracoviště „napracovat“ doma⁶⁶. Mnoho rodičů se ale cítí být tímto znevýhodňováno oproti bezdětným zaměstnancům, neboť jejich pracovní výkonnost zákonitě klesá⁶⁷, což se může odrážet na jejich ohodnocení a vnímání jejich pozice na pracovišti.

Státní zařízení péče o děti

Obecní jesle a školky byly ve Švédsku zavedeny již v roce 1960 a jejich počet rychle rostl: v roce 2002 asi 73 % dětí ve věku mezi jedním rokem a pěti lety navštěvovaly zařízení tohoto typu. Zásadním dopadem tohoto opatření bylo umožnění návratu žen do práce relativně brzy po narození dítěte.

Podle zákona o školství (Skollag 2010: 800, kap. 1-5 a 8-9)⁶⁸ je každému dítěti staršímu jednoho roku garantováno místo v státním zařízení předškolní péče provozovaném obcí. Toto platí i pro děti rodičů, kteří jsou nezaměstnaní či na rodičovské dovolené. Platí se „školkovné“, které se vypočítává podle výše příjmů rodičů a činí max 3 % hrubého příjmu obou rodičů; učební plány jsou definovány Ústavem pro vzdělání (Skolverket)⁶⁹.

8.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Výše finanční podpory v nezaměstnanosti je stanovena zákonem o podpoře v nezaměstnanosti (lag 1997: 238 om arbetslöshetsförsäkring), který stanovuje podmínky, za jakých lze finanční podporu čerpat. Podobně jako v ČR je pobírání příspěvku v nezaměstnanosti podmíněno registrací na úřadu práce (UP) a spoluprací s

63 <http://www.regeringen.se/sb/d/10304>

64

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/ff_tfp_4089a_tillfallig_foraldrapenning_vid_var_d_av_barn.pdf

65 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19820673.htm>

(švj),

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf> (aj)

66 http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/barnet_sjukt

67 <http://www.stpress.se/artikel/inget-arbete-tillatet-den-som-vabbar-38026>

68 <http://www.notisum.se/rnp/sls/fakta/a0100800.htm> (švj),

69 <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2010:800#K8>

ním. Existují dva druhy podpory v nezaměstnanosti:

1. Základní příspěvek – pro všechny starší 20ti let, stanoven vládou, maximálně 320 SEK/den. Platí speciální podmínky pro účastníky specializovaných vládních programů na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin – zejména mladých a imigrantů. Zaměstnavatelé občanů z těchto skupin jsou též ekonomicky motivováni.
2. Příspěvek závisející na době trvání předchozího poměru a výši pobírané mzdy – podmíněno placením sociálního pojištění po dobu minimálně 12 měsíců. Občan pobírá 80% výše předchozí mzdy během prvních 200 dnů, poté je příspěvek snížen na 70%. Rodiče dětí do 18ti let mají nárok na 70% předchozí mzdy po dobu 450 dní. Tento příspěvek činí max 680 SEK/den.

Příspěvek lze pobírat po dobu max 300 dní (450 dní pro rodiče dětí do 18ti let) po dny pracovního týdne. Pokud je občan nemocný nebo nemůže pracovat, doba, po kterou lze příspěvek čerpat, se snižuje. Pokud občan pracuje jen některé dny v týdnu, má nárok na příspěvek pro dny, které nepracuje – určitá náhrada se poskytuje i těm, kteří jsou zaměstnáni jen na částečný úvazek (za dodržení určitých podmínek).

8.4 Současná legislativní úprava flexibility práce

Švédská legislativa zná primárně tyto druhy pracovních úvazků:

- Na **dobu neurčitou**: **plné** (standardně max 40 hodin týdně) a **částečné**⁷⁰ pracovní úvazky. Standardní pracovní doba je maximálně 40 hodin týdně, lze dohodnout i jiné rozdělení hodin tak, aby celkový počet hodin během 4 týdnů nepřesáhl 160 odpracovaných hodin.
- Na dobu **určitou** – obecný úvazek na dobu určitou, zástup za zaměstnance, sezónní zaměstnání a úvazek na dobu určitou pro osoby starší 67mi let⁷¹. V roce 2009 pracovalo na smlouvu na dobu určitou 20,7 % švédských zaměstnanců (data OECD 2010).
- **On-call úvazek** (práce na zavolání) – může dosáhnout maximálně 48 hodin během čtyř týdnů nebo 50 hodin během kalendářního měsíce, není ale obvykle garantován minimální počet hodin⁷². Mezi lety 1990 a 2005 se prudce zvýšil počet těchto úvazků ze 42 000 na 143 000.⁷³

Ve Švédsku existují i další formy úvazků⁷⁴, které ovšem nejsou definovány

70 <http://www.uppgoteborg.se/fragor-svar/vad-ar-heltid-deltid-halvtid-timanstallning-och-behovsanstallning/>, <http://www.uppgoteborg.se/fragor-svar/vad-ar-heltid-deltid-halvtid-timanstallning-och-behovsanstallning/>

71 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19820080.htm> (švj), <http://www.regeringen.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf> (aj)

72 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19820673.htm> (švj), <http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf> (aj)

73 <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/se0812019q.htm>

74 <http://www.uppgoteborg.se/fragor-svar/vad-ar-heltid-deltid-halvtid-timanstallning-och-behovsanstallning/>

legislativou. Ta se zabývá přednostně ustanovením přípustných poměrů na pracovišti. V posledních letech nabývají flexibilní úvazky na významnosti⁷⁵.

K nejčastějším flexibilním formám práce patří **klouzavá doba práce (flectider)**. Podmínkou zde je dodržet určitý počet hodin a určitou stanovenou dobu, kdy je zaměstnavatel přítomen na pracovišti. Je zpravidla určena v případě státních /obecních zaměstnanců⁷⁶ nebo v rámci jednotlivých firem. Tento typ práce je často používán právě rodiči, aby jejich děti trávily méně času v školních a předškolních zařízeních⁷⁷.

Další rozšířenou formou flexibilního časového uspořádání práce je tzv. **konto pracovní doby** (årsarbetstider)- zaměstnanec musí v dohodnutém časovém úseku, např. 1 měsíci, odpracovat daný počet hodin, přičemž si sám určuje svou pracovní dobu⁷⁸. Značně rozšířené je také **zaměstnání „na zkoušku“**, jež může trvat maximálně 6 měsíců. Zpravidla je využíváno jako prvotní forma zaměstnání před poskytnutím smlouvy na dobu neurčitou. V roce 2005 takto pracovalo 57 000 zaměstnanců.⁷⁹

Studie dětí ve věku 10 až 18 let ve Švédsku ukázala, že počet rodičů pracujících v některém z flexibilních časových uspořádání zvýšil od roku 1980, a to jak mezi matkami, tak mezi otci. Mezi lety 1981 a 2000 se podíl matek pracujících na flexibilní pracovní úvazek zvýšil z 31 na 55 procent, tj. došlo ke zvýšení o 24 procentních bodů. Podíl otců pracujících ve flexibilním časovém uspořádání byl ještě vyšší než podíl matek a zvýšil se v tomto období z 46 procent na 68 procent.⁸⁰

Zajímavé přitom je, že osamělé matky pracují ve flexibilním časovém uspořádání méně často: 46 % v porovnání s 62 % matek rodin s oběma rodiči. Otcové obecně pracují ve flexibilním časovém uspořádání častěji než matky – 74 % otců v dvourodičovských rodinách a 67 % v rodinách s jedním rodičem⁸¹.

8.4.1 Ochrana zaměstnanců

Zaměstnavatel je ve stanovení pracovních podmínek velmi ovlivňován působením odborů a zaměstnaneckých organizací – běžně jsou uzavírány kolektivní smlouvy mezi zaměstnavateli a odbory či zaměstnaneckými organizacemi. Švédské pracovní právo je upraveno zčásti **Zákonem o ochraně zaměstnanců** (lag 1982: 80 om anställningsskydd, zkráceně LAS), zčásti kolektivními smlouvami. Jakékoliv atypické zaměstnání se musí přímo řídit jedním z těchto nástrojů.

Pracovní doba je ve Švédsku regulována na třech úrovních: národní (Arbetstidslag

behovsanstallning/

75 <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/se0812019q.htm>

76 <https://www.vardeforbundet.se/Documents/Policydokument/Sk%C3%A5ne/Policydokument%20-%20Flextid%20rev.%20juli%202010.pdf>

<http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/swedenlabo.pdf>

77 <http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/swedenlabo.pdf>

78 <https://www.vardeforbundet.se/Documents/Policydokument/Sk%C3%A5ne/Policydokument%20-%20Flextid%20rev.%20juli%202010.pdf>

79 <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/se0812019q.htm>

80 <http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/swedenlabo.pdf>

81 <http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/swedenlabo.pdf>

1982: 673 - zákon o pracovní době⁸²), evropské (směrnice Evropského parlamentu a Rady) a skrze odbory (upřesnění či dokonce nahrazení pravidel uvedených v zákonu o pracovní době kolektivní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnaneckou organizací; netýká se jen pracovní doby, ale i dalších aspektů práce – dovolená, odměny, atd.). Kolektivní smlouvy se v roce 2006 dotýkaly až 92% všech zaměstnanců (ve Švédsku existuje 572 kolektivních smluv v soukromém i veřejném sektoru⁸³).

Od roku 2002 platí zákon o zákazu diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zaměstnanců na dobu určitou (lag 2002:293 om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning)⁸⁴. Ten stanovuje, že zaměstnavatel nesmí jakkoliv (přímo ani nepřímo) znevýhodnit zaměstnance zaměstnaného na částečný úvazek či na smlouvu na dobu určitou. Takový zaměstnanec musí mít stejné podmínky, co se týče výhodnosti finančního ohodnocení, benefitů a další pracovních podmínek, jako zaměstnanec ve srovnatelném postavení, ale pracující na plný úvazek na dobu neurčitou. Nepřímou diskriminací je zde myšlena situace, která se může na první pohled jevit neutrálně, ale v důsledcích znamená znevýhodnění pracujících na částečný úvazek. Tento zákaz nicméně neplatí, pokud je toto znevýhodnění dostatečně zdůvodněno a slouží k dosažení rozumného cíle.

Rozsah pracovní smlouvy

Podle Zákona o ochraně zaměstnanců (LAS) není vyžadována žádná určitá forma pracovní smlouvy. To znamená, že plané jsou jak psané, tak ústní smlouvy, ačkoli psané smlouvy jsou obecně doporučovány. Při sjednávání smluv platí stejné podmínky pro psané jako pro ústní smlouvy.

Zákon o ochraně zaměstnanců v sekci 4 a 6 definuje obsah smlouvy a podmínky, za jakých lze sjednat zaměstnání na dobu určitou. I u ústní dohody musí zaměstnavatel do měsíce po zahájení pracovního poměru zaměstnanci písemně dodat hlavní podmínky pracovního vztahu: osobní údaje, místo výkonu práce, den zahájení pracovního poměru, povahu práce, formu pracovního vztahu a výpovědní lhůtu, mzdu (i formu, jak vyplácet), délku placené dovolené, délku pracovního dne/týdne, kolektivní smlouvu (pokud existuje), podmínky služebních cest do zahraničí (pokud delší jednoho měsíce).

V případě potřeby se občané mohou obrátit i na ombudsmana pro rovné postavení (jämställhetsombudsmannen /diskrimineringsombudsmannen).

8.5 Částečné úvazky

V roce 2009 pracovalo na částečný úvazek (tj. méně než 30 hodin týdně) celkem 14,1 % zaměstnanců ve Švédsku, přičemž podíl žen byl o dost vyšší než podíl mužů (19,1 % žen oproti 9 % mužů, mezi pracujícími na částečný úvazek je 68,1 % žen). Hlavním

82 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19820673.htm> (švj),
<http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h026.pdf> (komentovaný, švj),
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf> (aj)

83 http://www.tco.se/Templates/Page2_____2301.aspx

84 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20020293.htm>(švj),
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/81/79f3e6c8.pdf> (aj)

důvodem, proč zejména ženy pracují na částečný úvazek, je péče o děti – tento důvod uvádí 62,5 % z nich. Počet žen pracujících na částečný pracovní úvazek začal růst již v 60. a 70. letech 20. století, v roce 1980 takto pracovalo dokonce 47 % žen.

Zákon pracovníkům na částečný úvazek garantuje stejná práva a výhody (zdravotní pojištění, penzijní připojištění, atd.) jako pracovníkům na plný úvazek, přičemž benefity jsou kráceny poměrem daného úvazku⁸⁵.

Podobně jako v Nizozemí došlo ve Švédsku k rozšíření částečných úvazků v průběhu 70. - 90. let, v době, kdy ženy nastoupily ve velkém počtu na pracovní trh. Ženy, které v této době nastoupily na pracovní trh, pracovaly zejména v lokálním obecním sektoru – jednalo se zejména o zaměstnání ve školství, zdravotnictví a sociální péči (tato povolání zaměstnávají 50 % žen a jen 14 % mužů, Sundström & Stafford 1992). Sociální stát tak poskytl většinu pracovních příležitostí ženám nastupujícím do práce. Většinou se přitom jednalo o zaměstnání na částečný úvazek (Ryner 1999).

Částečné úvazky jsou ve Švédsku ve velké míře kryty odbory a kolektivními smlouvami, poskytují relativně vysoké výdělky a umožňují ženám flexibilitu při volbě své pracovní doby. Většina žen zaměstnaných na částečný úvazek ve Švédsku pracuje na tzv. dlouhé částečné úvazky, tj. 20-34 hodin týdně. Normou je tříčtvrtinový pracovní úvazek (Earles 2008: 5).

Práce na částečný úvazek je ve Švédsku vedena poptávkou, a většina žen pracujících na částečný úvazek tak činí, jelikož jim to tak lépe vyhovuje. V průběhu životního cyklu je patrná značná mobilita z práce na částečný úvazek směrem k plnému úvazku (Korpi, Stern 2003). Práce na částečný úvazek má tak pro švédské ženy spíše pozitivní dopady.

8.5.1 Nárokovost na částečný úvazek u určitých skupin zaměstnanců

Zákonný nárok na zkrácení pracovního poměru je důležitým prvkem rodinné politiky Švédska. Zákon o rodičovské dovolené (föräldraledighetslag 1995:584) stanovuje, že rodiče mají právo zkrátit plný úvazek na 75 procentní až do 8 let věku dítěte, případně do doby kdy ukončilo první třídu povinné školní docházky⁸⁶.

Osoby v (časově neomezené) pracovní neschopnosti, které pobírají peněžitou pomoc v nemoci /invalidní důchod, a přitom by chtěly pracovat či se jinak aktivně angažovat v komunitě, mají od roku 2009 tuto možnost. Mohou pobírat lehce zredukovanou peněžitou pomoc v nemoci/invalidní důchod (dle výše nového příjmu) a bude jim umožněno zapojit se do pracovního procesu⁸⁷. V současné době se projednává návrh, podle kterého by jisté skupiny dlouhodobě nemocných měli mít zákonný nárok na částečný pracovní úvazek⁸⁸ (v březnu tohoto roku jej Rehabilitační rada –

85 http://www2.sofi.su.se/~lst/docs/Women's_Employment_in_Sweden.PDF

86 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19950584.htm> (švj)

87 <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19620381.htm>

<http://www.regeringen.se/sb/d/10197> <http://www.regeringen.se/sb/d/10197>

http://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/sjuk_lange_sa/om_sjukersattning

88 http://www.arbetskydd.se/nyheter/halsa_ledarskap/rehabilitering/article3115723.ece

8.6 Historie a diskuse

Zákon o ochraně zaměstnanců (lag 1982:80 om anställningsskydd) byl přijat v roce 1974 a od počátku stanovoval možnost zaměstnání na dobu určitou, pro jednotlivá roční období a pro určité druhy práce. V roce 1982 byl zákon rozšířen o další typy atypických zaměstnání, jako jsou “zkušební zaměstnání” a dočasné zaměstnání v době těžkého pracovního zatížení. Od té doby byl zákon mnohokrát rozšířen co se týče atypických zaměstnání.

V roce 2002 bylo provedeno šetření na objednávku švédské vlády, které mělo dát odpověď na to, jak by pracovní právo mělo efektivně reagovat na měnící se trh práce. V důsledku výsledků tohoto šetření bylo v lednu 2007 provedeno v zákoně několik změn. Změny zahrnovaly např. to, že zaměstnanec zaměstnaný jako náhrada za jiného (nepřítomného) zaměstnance má právo po dvou letech práce na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, či že zaměstnanec na rodičovské dovolené má na požádání právo obdržet informace o volných místech v podniku.⁹⁰

Aktuálně (cca od druhé poloviny roku 2010) probíhá ve Švédsku debata o zavedení práva na práci na plný úvazek (lag om heltid). Pracovat na plný úvazek by měl mít možnost každý zaměstnaný na částečný úvazek, pokud si tak bude přát (a tím docílit větších jistot do budoucna – výhody v oblasti penzijního pojištění, vyšší výdělek, jistota pracovního místa, apod.). Toto právo by se mělo týkat všech zaměstnanců.

Mezi největší zastánce tohoto práva patří Švédská strana sociálně demokratická (v čele Håkan Juholt)⁹¹ a odbory, zejména pak organizace zaměstnanců ve veřejných službách (pečovatelsví, státní správa, veřejná doprava, apod.) Kommunal sdužující okolo 500 000 zaměstnanců⁹². Na druhou stranu zaměstnavatelé z oblasti soukromé sféry proti tomuto právu bojují – tvrdí, že toto opatření by vedlo ke zvýšení nezaměstnanosti (zaměstnavatelé nesmí zaměstnat víc lidí, než je potřebné; znemožnil by se vstup nových zaměstnanců na pracovní trh) a k nepříjemným komplikacím na pracovišti (více práce o víkendech a svátcích, apod.)⁹³.

Podle některých výše uvedených studií je částečný úvazek pro velký počet švédských žen výhodným nástrojem, jak zkombinovat péči o děti a placenou práci, a jako takový je dobrovolně volený. Míra nedobrovolné podzaměstnanosti je ale ve Švédsku přesto relativně vysoká – 21,9 % mužů a 23,1 % žen pracujících na částečný úvazek uvádí, že na něj pracují nedobrovolně. Vysvětlením může být to, že zejména ženy jsou nuceny pracovat méně než 35 hodin týdně, ač by chtěly pracovat více, otvíracími hodinami předškolních zařízení a nedostatkem alternativní péče o děti.⁹⁴

89 <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssothane/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Nedsatt-arbetsformaga.html>

90 <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/se0812019q.htm>

91 <http://www.dagensps.se/opinionen/artiklar/2011/09/21/61472764/index.xml>

92 <http://www.kommunal.se/Kommunal/Kommunal-tycker/Om-arbetstider/Heltid-en-rattighet-deltiden-mojlighet/>

93 <http://www.dn.se/debatt/farre-jobb-med-lag-om-heltid>, http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/lag-om-heltidsjobb-stanger-dorr-for-studenter_2706077.svd

94 <http://www.ka.se/index.cfm?c=96323>

Podle reportu Landsorganisationen Sverige (LO; jedna z největších zaměstnaneckých organizací, přes 1,5 mil členů⁹⁵) z února 2010 (čísla platí pouze pro zaměstnance, kteří jsou členy LO) chce každý druhý zaměstnaný na částečný úvazek (500 000 lidí, celkem 27% zaměstnaných) pracovat více hodin týdně. Největší část z nich (280 000) tomu brání zaměstnavatel (není možné pracovat více hodin) nebo nemožnost sehnat si jiné zaměstnání.

Do budoucna se přitom předpokládá nárůst počtu zkrácených úvazků v souvislosti s měnící se demografickou situací (větší podíl osob starších 60ti let), a to o přibližně 17% v roce 2020.⁹⁶

U mužů se problémem stává nerovnost příjmů. V porovnání s hodinovou mzdou u plných úvazků: muži zaměstnaní na částečný úvazek mají v průměru o 26 % nižší plat než jejich kolegové zaměstnaní na úvazek plný. U žen činí tento rozdíl jen 13%.⁹⁷ Dle údajů Eurostatu se neprokázalo, že ženy pracující na částečný úvazek jsou ohroženy chudobou (např. z důvodu nižšího důchodu v důsledku částečného pracovního úvazku atd.). To je pak argumentem kritiků návrhu o přijetí zákona o právu na plný pracovní úvazek. Objevují se tak naopak hlasy navrhuující zavést právo na zkrácený pracovní úvazek pro všechny skupiny zaměstnanců⁹⁸.

Ani chudoba pracujících (in-work poverty) ve Švédsku (zatím) není pokládána za problém. Odbory /zaměstnanecké organizace a vládní strany se spíše zaměřují na problémy nezaměstnanosti obecně a nezaměstnanosti rizikových skupin⁹⁹.

95 <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>

96 http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/sverige-har-inte-rad-att-tulla-pa-arbetslinjen_4518379.svd

97 <http://csjobb.idg.se/2.9741/1.394073/deltidsarbete-samre-for-man-an-kvinnor>

98 <http://www.newsmill.se/node/20356>

99 <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tm0910026s/se0910029q.htm>

9 Dánsko

9.1 Míra ekonomické aktivity žen

Dánsko je zemí s vysokou mírou participace žen a mužů na trhu práce. Míra ekonomické aktivity žen byla v Dánsku v roce 2009 ve věkové skupině 15–64 let nejvyšší v Evropské unii, dosahovala celých 74,4 %. Míra ekonomické aktivity mužů je mírně vyšší – dosahuje 79,2 % (OECD 2010a). Také zaměstnanost je vysoká, v roce 2009 bylo na trhu práce 73,4 % žen a 77,8 % mužů. Rozdíl v míře ekonomické aktivity mezi muži a ženami se postupně snižuje, ženy ale pracují menší počet hodin (OECD 2010a).

Míra nezaměstnanosti je relativně nízká pro obě pohlaví, více nezaměstnaných je ale mezi dánskými muži, a to jak mezi krátkodobě, tak mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Tento trend se na dánském trhu práce objevuje v posledních letech v souvislosti s ekonomickou krizí. Více mužů než žen bez práce bylo registrováno poprvé od konce 70. let 20. století v říjnu 2008. V roce 2010 bylo nezaměstnaných žen 3,5% oproti 4,6% mužů (OECD 2010a).

Dánsko je zároveň zemí s relativně vyrovnaným podílem žen a mužů pracujících na zkrácený úvazek. Dánská zkušenost je zajímavá nejen z důvodu výše uvedených charakteristik trhu práce a sociálně-politických opatření, ale také proto, že míra využívání flexibilních pracovních úvazků prodělala v Dánsku unikátní vývoj. Země s jedním z nejvyšších počtů zaměstnanců pracujících na částečný úvazek mezi zeměmi OECD zaznamenala od konce 70. let 20. století, kdy na částečný úvazek pracovala až polovina zaměstnaných žen, výrazný pokles využívání takových úvazků (Lind a Rasmussen 2008). Do poloviny 90. let 20. století klesl počet žen pracujících v tomto režimu o téměř dvě třetiny, zatímco počet mužů pracujících na zkrácený úvazek se zdvojnásobil. Stále ale pracuje na částečný úvazek 2,5krát více žen než mužů. Ženy si tento typ úvazku volí z důvodu péče o rodinu, muži za účelem zvyšování kvalifikace (ibid.).

Pokles počtu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek se dále projevil ve výrazné proměně pracovní doby. Zvýšil se počet lidí zaměstnaných buď na velice krátký (do 15 hodin týdně), nebo dlouhý pracovní týden (více než 40 hodin týdně, ibid.).

Zaměstnávání na zkrácený úvazek je v současné době hlavně fenoménem mezi mladými lidmi do 25 let, naopak ve skupině žen ve věku 25 až 54 let a ve věkové skupině nad 55 let výskyt zkrácených úvazků výrazně poklesl. Pokles ve využívání zkrácených pracovních úvazků dává Lind (1999) do souvislosti s legislativními změnami, které proběhly v roce 1979. V rámci těchto změn byly zpřísněny podmínky získání podpory v nezaměstnanosti pro osoby pracující na zkrácený úvazek – dávky začaly být vypláceny kratší dobu a pouze osobám plně nezaměstnaným nebo pracujícím jen na minimální počet hodin. Využívání zkrácených pracovních úvazků u žen dále ovlivnila rostoucí dostupnost kvalitních zařízení předškolní péče o děti (ibid.).

9.2 Ekonomická situace

Dánská ekonomika patří celosvětově mezi nejsilnější a nejefektivnější. Právě proto je mnohdy Dánsko uváděno politiky i ekonomy jako "vzorová země". Má vysoké daně, štědrá sociální síť a pružný trh práce (flexicurita). Stejně výbornou má kvalitu veřejných služeb, školství a dalších sociálních sektorů, zároveň však dostatečně vysokou konkurenceschopnost. Často vychází z různých multikriteriálních mezinárodních srovnání jako "nejšťastnější", nejblahobytnější země. Vysoké hodnocení je uváděno i v analýzách Evropské komise. Jako velice malá ekonomika bylo Dánsko výrazně postiženo ekonomickou krizí v roce 2008 a 2009, kdy došlo výraznému poklesu HDP – výrazně pod průměr Evropské unie. Stálý ekonomický růst, na který bylo Dánsko zvyklé výrazně zpomalil v roce 2008, kdy růst HDP dosáhl pouze 1,1% (v roce 2006 to bylo 3,2%), přičemž v roce 2009 následoval pokles o celá 4%. Dánská vláda v roce 2011 přijala sérii opatření, která by měla pomoci Dánsku k opětovnému ekonomickému růstu okolo 0,5% HDP za rok.

9.3 Typ sociálního státu

Podobně jako ostatní skandinávské státy představuje Dánsko egalitářský režim sociálního státu zaměřeného na odstranění nerovností ve společnosti, ať už jsou založeny na genderových rozdílech, příjmové nerovnosti nebo nerovnosti v sociálním statusu. Kromě ideálu rovnosti je sociálně-demokratický model sociálního státu postaven na vysoké míře participace žen a mužů na trhu práce (Korpi a Palmer 1999).

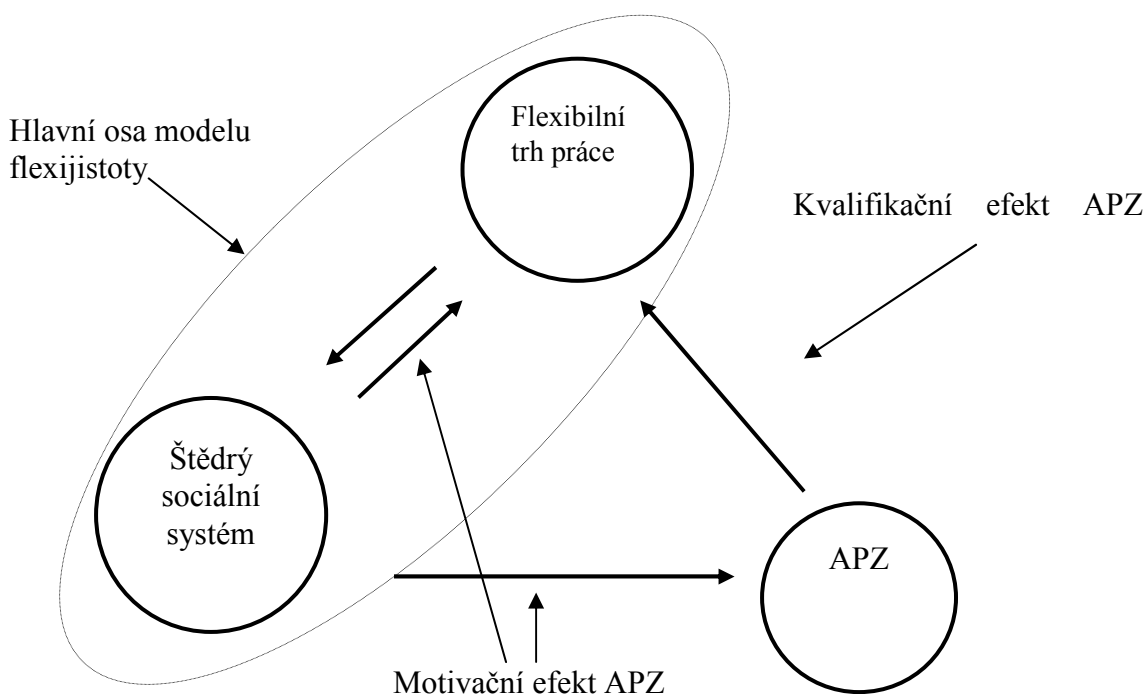
K rozvoji sociálního systému v Dánsku přispěly historicky silné odbory a sociálně demokratické vlády. Dánský sociální stát se začal vyvíjet přibližně ve stejné době, kdy Bismarck zaváděl systém sociálního pojištění v Německu. Sociální systém v Dánsku garantuje zajištění základních sociálních práv každého občana v případě nezaměstnanosti, nemoci či ztráty soběstačnosti (Matějková a Palonciová 2003). Jak již bylo zmíněno, dánský sociální stát je postaven na principu univerzálního práva každého občana na sociální dávky a služby bez ohledu na jeho postavení na pracovním trhu. Zdravotní péče a sociální dávky jsou proto financovány z daní. Za sociální dávky a služby zodpovídá státní sektor, který však úzce kooperuje se soukromým sektorem v rámci kolektivních vyjednávání. Vysoký důraz kladený na aktivní participaci mužů a žen na trhu práce se významně odráží v designu nástrojů dánské sociální politiky. Významnou roli hrají aktivní politiky trhu práce (ibid.).

Paternalistická politika státu přebírá náklady spojené s péčí o děti a další členy rodiny z velké části na svá bedra a tím je dán všem členům rodiny, bez ohledu na pohlaví, maximální prostor pro individuální nezávislost. Dánsko má proto rozvinutou síť služeb péče o děti, seniory, nemocné a zdravotně handicapované. To se pozitivně odráží na postavení žen na trhu práce a ve společnosti celkově (Esping-Andersen 1990).

Dánský model trhu práce a sociální politiky je také výchozím vzorem pro koncepci flexijistoty, tedy rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou na trhu práce. Vzhledem ke stabilnímu ekonomickému růstu a vysoké zaměstnanosti se stal dánský model předobrazem současné evropské strategie zaměstnanosti.

Dánský model flexijistoty bývá zobrazován jako tzv. zlatý trojúhelník – viz obrázek 1. Zaměřuje se spíše na ochranu zaměstnanosti resp. zaměstnatelnosti, tedy vytváření podmínek pro mobilitu na trhu práce a jistotu pracovního místa než na jeho ochranu. Tento model je postaven na třech základních podmínkách. Za prvé na vysoké míře vnější numerické flexibility, za druhé na štedrém sociálním systému a za třetí na široce pojaté aktivní politice zaměstnanosti (Nekolová, 2008). Aspekt ochrany v dánském modelu flexicity je většinou zajišťován státem, nikoliv samotnými zaměstnanci prostřednictvím individuálního nebo zaměstnaneckého pojištění. Dalším aspektem modelu je snaha integrovat zaměstnance pracující na atypický typ úvazku do systému zaměstnanecké ochrany.

Obrázek 1



Model flexicity převzat od Nekolové (2008)

Jeden vrchol trojúhelníku na obrázku 1 tvoří flexibilní trh práce. Ve srovnání se zeměmi OECD se na dánském pracovním trhu častěji vytváří a ruší pracovní pozice a pracovníci zde také setrvávají poměrně krátkou dobu v jednom zaměstnání. Vysvětlení vysoké mobility pracovníků spočívá v liberálním režimu pracovní ochrany, který odstraňuje bariéry propouštění zaměstnanců (Nekolová 2008).

Průzkumy spokojenosti pracovníků přitom ukazují, že vysoká pracovní mobilita nevede u pracovníků k pocitům nejistoty a obav, lidé naopak vidí výhody liberálního pracovní právního prostředí, kde vzniká mnoho pracovních příležitostí (Madsen 2002).

Vysoká fluktuace tak není vzhledem k jistotě zaměstnatelnosti nutně spojena s rizikem. Vnitřní numerická flexibilita je především výsledkem sociálního dialogu a odborového vyjednávání a zahrnuje problematiku pracovní doby, přesčasů, částečných úvazků a organizace práce (Andersen a Mailand 2005). Decentralizované odborové vyjednávání definuje i mzdovou flexibilitu.

Podstatnou částí trojúhelníku je štedrý systém sociálního zabezpečení typický pro skandinávský typ sociálního státu. Dávky v nezaměstnanosti zajišťují příjmovou jistotu a pokrývají vysoké procento předchozího příjmu (70 až 90 % odstupňováno v závislosti na výši předchozího příjmu), avšak jejich skutečné poskytnutí je podmíněno aktivním hledáním práce. Nárok na podporu trvá maximálně 12 měsíců, pro mladé do 25 let pak pouze 6 měsíců (Madsen 2002: 7).

Třetí složku systému tvoří aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ). Efektivní programy APZ nutí nezaměstnané k vzdělávání a zvyšování své zaměstnatelnosti. Návrat na pracovní trh je podporován individuálním poradenstvím (včetně vytváření individuálních akčních plánů) zaměřeným na dlouhodobě nezaměstnané. Politika zaměstnanosti je navíc decentralizovaná tak, aby opatření odpovídala lokálním potřebám (Madsen 2005).

Kombinace štedrých dávek v nezaměstnanosti podmíněných participací v programech APZ se zdá být velmi účinná. Systém nenechá nezaměstnané bez ochrany v sociální nejistotě a zároveň motivuje k návratu na trh práce vhodnou rekvalifikací a dostatečnou nabídkou pracovních míst (Ilsoe 2007: 11).

9.3.1 Rodinná politika

Dánský model mateřské a rodičovské dovolené je založený na principu rovnosti žen a mužů v přístupu k péči. Nárok na dovolenou v souvislosti s narozením dítěte nebo adoptí mají oba rodiče, přičemž celková délka dovolené je mezi ně rozdělena. V praxi však většinou rodičovskou dovolenou využívají ženy, pouze 8 % rodičů na rodičovské dovolené jsou muži (Meiland 2001).

Mateřská dovolená

První zákon o mateřské dovolené byl přijat v roce 1933. Tehdy na mateřskou dovolenou v délce pouhých 2 týdnů po porodu odcházely pouze zaměstnané ženy (ne samostatně výdělečně činné). V roce 1960 pak byla mateřská dovolená prodloužena o 14 týdnů. Současná úprava mateřské dovolené vychází ze zákona z roku 1989 a jeho novel (Matějková a Paloncyová 2003). Na mateřskou dovolenou nastupuje žena 4 týdny před plánovaným datem narození dítěte. Tato část dovolené před porodem se nazývá Graviditetsorlov. Po porodu následuje dalších 14 týdnů mateřské dovolené (Barselsorlov), přičemž první dva týdny jsou povinné, matka nesmí v této době dovolenou přerušit (ekvivalent prvních 6 týdnů v české legislativě, Rostgaard 2011). Nárok na mateřskou dovolenou mají ale vedle zaměstnankyň a osob samostatně výdělečně činných i ženy v domácnosti (Matějková a Paloncyová 2003).

Účelem mateřské dovolené a příspěvku v mateřství je umožnit skloubit profesní a

rodinný život a poskytnout ženě náhradu za dočasnou ztrátu pracovního příjmu v důsledku těhotenství či mateřství. V době mateřské dovolené mají ženy nárok na příspěvek ze systému zdravotního pojištění, pokud odpracovaly v 13 týdnech předcházejících odchodu na mateřskou dovolenou alespoň 120 hodin, právě skončily vzdělávací kurz v délce minimálně 18 měsíců nebo byly na placené stáži. Osoby samostatně výdělečně činné musí odpracovat alespoň 6 z 12 předcházejících měsíců. Osoby registrované jako nezaměstnané jsou vypláceny ze systému pojištění v nezaměstnanosti. Studentky mají nárok na stipendium ve výši 12 měsíců (Rostgaard 2011).

U zaměstnaných žen závisí konečná výše příspěvku na tom, jak byla sepsána pracovní smlouva nebo jak podmínky upravuje kolektivní smlouva. Dávka může být vyplacena ze systému zdravotních dávek, nebo může být vyplácena zaměstnavatelem až do výše předchozího platu. Ty ženy, které dostávají příspěvek ve výši svého předchozího platu, již nemají nárok na zákonem danou dávku. Zaměstnavateli, který vyplácí plnou mzdu, je částka odpovídající zákonné výše mateřského příspěvku během standardní mateřské dovolené proplacena místním úřadem. Příspěvek v mateřství je předmětem zdanění (ibid.).

Rodičovská dovolená

Možnosti rodičovské dovolené (Barselsorlov) jsou v Dánsku poměrně flexibilní jak pro samotnou rodinu, tak pro zaměstnavatele. Na mateřskou dovolenou (14 týdnů po porodu) a otcovskou dovolenou (2 týdny) navazuje od roku 1981 rodičovská dovolená v délce 32 týdnů až do 48 týdnů věku dítěte (Rostgaard 2011).

Rodiče si mohou dovolenou mezi sebe rozdělit, jak chtějí, ale nesmějí ji vybírat oba současně. Zároveň si mohou 8 až 13 týdnů vybrat později, pokud s tím bude souhlasit zaměstnavatel. Zároveň mohou všichni rodiče prodloužit rodičovskou dovolenou na 40 týdnů a zaměstnanci dokonce na 46 týdnů. Je jim ale úměrně krácena týdenní dávka tak, aby celková výše příspěvku odpovídala dávce vyměřené na 32 týdnů (ibid.).

Rodiče mají možnost nastoupit do práce na částečný úvazek ale rodičovský příspěvek se jim proporcionalně snižuje. Mohou pobírat příspěvek ve snížené míře, ale za to po dvojnásobek původní doby - až po dobu 64 týdnů. Na částečný úvazek ale nemají automatický nárok, záleží na dohodě se zaměstnavatelem. Výše příspěvku je vypočítána jako nemocenská. Všichni zaměstnanci veřejného sektoru dostávají díky kolektivní smlouvě plnou náhradu mzdy (ibid.).

Od roku 1994 má každý z rodičů dítěte mladšího 9 let možnost nastoupit na dalších 13 až 52 týdnů rodičovské dovolené, přičemž nárok na prvních 13 týdnů (26 do 1 roku dítěte) vyplývá ze zákona, od 14. týdne (27.) musí dát s rodičovskou dovolenou souhlas zaměstnavatel. Zaměstnanec musí u daného zaměstnavatele pracovat alespoň 3 měsíce. Během této rodičovské dovolené je rodiči vypláceno 60 % podpory v nezaměstnanosti. Tento příspěvek podléhá zdanění. Dítě ve věku do 3 let nesmí navštěvovat žádná veřejná centra péče o děti, od 3 do 6 let však může strávit v předškolním zařízení určitý počet hodin denně. Tuto dovolenou mohou čerpat rodiče společně (Matějková a Paloncyová 2003).

Otcovská dovolená

Od roku 1984 náleží otci 2 týdny otcovské dovolené (Fædreorlov). Měla by být vybrána hned po porodu (Matějková a Palonciová 2003). Příspěvek je vyplácen ze systému zdravotních dávek za stejných podmínek jako mateřský příspěvek. Všichni zaměstnanci veřejného sektoru mají nárok na plnou náhradu mzdy, v soukromém sektoru záleží na tom, jaká výše dávky byla dohodnuta v rámci kolektivní smlouvy (Rostgaard 2011).

Od roku 2007 zavedl sektor průmyslu (zaměstnává okolo 7000 zaměstnanců) placený podíl otce na rodičovské dovolené (daddy quota). Vedle 14 týdnů pro matku placených nad rámec základního nároku mají rodiny nárok na dalších devět týdnů, z nichž 3 jsou určeny pouze matce, 3 pouze otci a 3 mohou libovolně sdílet. Od roku 2008 byl také zaveden nový model rodičovské dovolené pro zaměstnance veřejného sektoru. Pokud jsou oba rodiče zaměstnanci tohoto sektoru, mají nárok na 18 týdnů rodičovské dovolené, kdy je jim plně hrazena mzda. Těchto 18 týdnů se dělí opět na tři díly, 6 týdnů pouze pro otce, 6 týdnů pouze pro matku a 6 týdnů mohou libovolně sdílet (ibid.).

9.3.2 Rozsah ochrany zaměstnanců v pracovně-právní legislativě

Dánský trh práce není regulován primárně zákonem¹⁰⁰. Smlouva mezi dvěma stranami je hlavní formou regulace pracovních vztahů, důležité jsou vztahy tripartity. Dánský trh práce je charakteristický vysokou mírou participace zaměstnanců v odborech. Více než 72 až 85% všech zaměstnanců a zaměstnankyň se hlásí k některé odborové organizaci. Dánská pracovně-právní legislativa je proto rozdělena do dvou hlavních kategorií: a) regulace pracovních podmínek zaměstnanců, b) kolektivní smlouvy (Thansen, Nielsen 2010).

V otázce pracovně-právní legislativy je rozlišováno mezi dvěma typy zaměstnanců – kancelářskými pracovníky („bílémi límečky“) a manuálními pracovníky („modrými límečky“). Zatímco první, lépe kvalifikovaná skupina zaměstnanců má pracovní kontrakt na měsíční mzdu, druhá skupina je placená podle počtu odpracovaných hodin (ekvivalent českých dohod na práci konanou mimo hlavní pracovní poměr). Zvláštní podmínky pak mají vedoucí pracovníci, kteří mají v kolektivních smlouvách specifický status (ibid.).

Dánský Zákon o zaměstnancích (Ansættelsesbevisloven) vymezuje základní práva zaměstnanců. Mezi tato základní práva patří výpovědní lhůta, odstupné, ochrana před neférovým propuštěním a jeho kompenzace, nárok na nemocenskou a regulace dohod o mlčenlivosti a konkurenčních doložek atd. Zákon o zaměstnancích upravuje pracovní podmínky pracovníků v obchodě, zaměstnanců v kancelářských profesích, pracovníků ve službách a dále mužů a žen na pozici vedoucích pracovníků a supervizorů. Zákon nesmí být použit v neprospěch zaměstnance (ibid.).

Pracovní smlouva

Podle dánského práva má zaměstnavatel povinnost podepsat formální smlouvu s každým zaměstnancem pracujícím na víc než 8 hodin týdně po dobu alespoň jednoho

¹⁰⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/dk0812019q.htm>

měsíce. V pracovní smlouvě musí být definována pracovní doba místo výkonu práce, období, na které je smlouva podepisována, výše platu, výplatní den apod (Bredgaard, Larsen, Madsen, Rasmussen 2009).

Pravidla ukončení pracovního poměru

V dánské legislativě není zakotvena ochrana pracovníků před propuštěním, pouze je ošetřena délka výpovědní doby. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o záměru ukončit s ním pracovní poměr písemně, a to s výpovědní lhůtou:

- (a) 1 měsíc při zaměstnaneckém poměru do 6 měsíců,
- (b) 3 měsíce do konce třetího roku zaměstnaneckého poměru,
- (c) 4 měsíce u zaměstnanců pracujícím u zaměstnavatele čtvrtým až šestým rokem,
- (d) 5 měsíců do konce devátého roku trvání pracovního poměru
- (e) 6 měsíců

Pokud je zaměstnanec ve zkušební lhůtě, je výpovědní doba maximálně 14 dní. Zaměstnanec má při podání výpovědi výpovědní lhůtu většinou 1 měsíc bez ohledu na délku trvání pracovního poměru. Přesné podmínky jsou upraveny v pracovní smlouvě.

Propouštění manuálních pracovníků (modré límečky), kteří nespádají pod výše uvedenou legislativu, je upraveno kolektivní smlouvou. Většinou je kratší než u předchozí skupiny zaměstnanců.

Placení zaměstnanci, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni alespoň rok, mají při nezasloužené výpovědi nárok požadovat kompenzaci ušlého zisku. Tato kompenzace se většinou počítá jako ekvivalent součtu platů z poloviny délky výpovědní lhůty. Zaměstnanec pracující na daném pracovišti 10 let má nárok na kompenzaci ve výši 4 až 5 měsíčních platů.

Zákon o rovných příležitostech upravuje kompenzaci za propuštění v době těhotenství nebo v průběhu mateřské a rodičovské dovolené. Jedná se o ekvivalent ročního platu.

9.3.3 Flexibilní formy práce

Práce na dobu neurčitou představuje v Dánsku standartní formu pracovní smlouvy, pracuje na ni většina zaměstnanců. To je dáno mimo jiné tím, že pravidla propouštění zaměstnanců umožňují, na rozdíl od České republiky, relativně rychle pracovní sílu obměňovat – typická pracovní síla je tedy velice mobilní a rychle se mění (Bredgaard, Larsen, Madsen 2006). Atypické pracovní poměry jsou v dánském systému hlavně práce na dobu určitou, práce na živnostenský list a práce na tzv. „nulový“ kontrakt.

V Dánsku je díky stávající legislativě práce na částečný úvazek chápána jako standardní typ zaměstnání vykonávaný na kratší pracovní dobu, nikoliv jako atypická nebo překerní forma práce (Madsen a Petersen 2000, p. 61). To však neznamená, že se v Dánsku setkáváme pouze s dobrovolnou prací na zkrácený úvazek. Podle dat OECD za rok 2010 by 11,1 % všech zaměstnaných na částečný úvazek rádo pracovalo na plný úvazek, ale nepodařilo se jim nalézt takovou pracovní pozici. Tento podíl nedobrovolných pracovníků byl ale nižší než evropský průměr (17,2 %), a výrazně nižší než ukazatel Francie (24 %) nebo Švédska (17,2 %, OECD 2010). Podle výzkumu z roku 2002 nechtělo 50 % Dánů pracujících na zkrácený úvazek pracovat na plný z osobních důvodů a dalších 30 % uvedlo, že důvodem pro výběr práce na částečný úvazek byly vzdělávací aktivity nebo zvyšování kvalifikace. V důvodech pro výběr práce na částečný úvazek je ale jasný genderový rozdíl. Zatímco 60 % mužů uvedlo, že pracují na částečný úvazek z důvodu studia, 58 % žen uvedlo jako důvod nechtít pracovat na plný úvazek – z důvodu potřeby lépe kombinovat práci a osobní život (Wehner, Johansen, Navrbjerg 2002, p.10).

Práce na dobu určitou

V dánském systému zaměstnávání je standardní typ úvazku úvazek na dobu neurčitou. To je dáno i tím, že není nijak regulována ochrana pracovního místa, zaměstnanec lze tedy propouštět téměř bez omezení. Podmínkou je pouze dodržet zákonem danou výpovědní lhůtu. V roce 2003 byl ale přijat Zákon o práci na dobu určitou (Tidsbegrænsede Ansættelser) na základě Evropské direktivy 1999/70/EF z června roku 1999. Cílem zákona je předcházet snaze zaměstnavatelů zaměstnávat na dobu určitou za účelem vyhnoutí se závazkům k seniorským pracovníkům, kteří mají nárok na delší výpovědní lhůtu a tak je lze méně flexibilně propouštět. Zákon zaručuje pracovníkům na dobu určitou stejná práva, jako mají ti, kteří mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Zároveň umožňuje smlouvu na dobu určitou obnovit pouze dvakrát. Přes tento zákon studie Eriksona a Jensena (2003) ukázaly, že pracující na dobu určitou – ze dvou třetin jsou to ženy – mají o 6 až 7 % nižší příjmy než pracující na dobu neurčitou. Dále se ukázalo, že tito zaměstnanci mají větší šanci být opakovaně zaměstnávání na dobu určitou v dalších zaměstnáních, což zvyšuje jejich nejisté postavení na trhu práce (Eriksen a Jensen 2003).

Osoby samostatně výdělečně činné

Nejčastější formou zaměstnávání na dobu určitou je zaměstnávání OSVČ. Takový zaměstnanec může pracovat pro více zaměstnavatelů, je částečně zaměstnán a částečně má vlastní živnost a vykonává časově omezený pracovní úkol. V Dánsku je takto zaměstnáno mezi 4-7 % populace. Tito zaměstnanci představují velice nehomogenní skupinu, pracují většinou napříč sektory v oblasti administrativy, informačních technologií, účetnictví, v médiích a zábavním průmyslu apod. (Bruun a Malmberg 2004).

Agenturní zaměstnávání

Do roku 1990 měla dánská vláda monopol na zprostředkování agenturního zaměstnávání. Po zrušení tohoto omezení není agenturní práce v Dánsku nijak legislativně regulována, pouze formou kolektivních smluv. Vzhledem k tomu, že odborové organizace byly dlouhodobě proti agenturnímu zaměstnávání, bylo v rámci

kolektivních smluv dosaženo ochrany pracovních podmínek podobných běžným zaměstnancům (Andersen, 2007). Díky tomu výrazně vzrostl počet zaměstnanců pracujících přes agentury. Jen mezi lety 1992 a 1999 se desetkrát zvýšil počet zaměstnanců pracujících pod agenturou a počet agentur vzrostl na 346. Mezi lety 1999 a 2006 se pak počet agenturních zaměstnanců ztrojnásobil z 0,3% na 0,9% všech zaměstnaných (Bredgaard, Larsen, Madsen, Rasmussen 2009).

„Nulový kontrakt“

Další z nestandardních forem práce je tzv. smlouva na „nula hodin“, s tím, že zaměstnanci jsou do práce voláni operativně, podle potřeb zaměstnavatele. Práce „na zavolání“ je regulovaná buď „povinnou“, nebo „nepovinnou“ smlouvou. Pokud je smlouva povinná, dostává zaměstnanec pravidelný příjem a měl by být zaměstnavateli vždy k dispozici, kromě dní, kdy je nemocný. Pokud jde o nepovinnou smlouvu, může pracovní úkol odmítnout. Jedná se o zaměstnance, které zaměstnavatel oslovuje jako poslední, až ve chvíli kdy požádal o zpracování úkolu zaměstnance na plný nebo částečný úvazek (Bredgaard, Larsen, Madsen, Rasmussen 2009).

9.4 Částečné pracovní úvazky

9.4.1 Týdenní pracovní doba

Normou je v Dánsku 37hodinový pracovní týden zavedený v 90. letech 20. století. Většina Dánů však pracuje více hodin (Bredgaard, Larsen, Madsen, Rasmussen 2009). Kolem této délky pracovního týdne probíhá v zemi relativní konsenzus. V roce 2008 však byla otevřena debata o možnosti vyjednat si délku pracovní doby individuálně podle osobního rozhodnutí zaměstnance. Delší pracovní doba by pak byla kompenzována vyšší měsíční mzdou. S tímto návrhem nesouhlasí odbory, neboť předpokládají, že by taková úprava umožnila zaměstnavatelům tlačit na zaměstnance pobývat na pracovišti větší počet hodin (ibid.).

9.4.2 Legislativa zkrácených úvazků

Zkrácené úvazky jsou v Dánsku regulovány kombinací pracovních smluv a kolektivních smluv. Direktiva Evropské unie z roku 1997 byla implementována v roce 2001 sociálními partnery v kolektivních smlouvách. Cílem je nevnímat plný a částečný úvazek jako v principu odlišné typy zaměstnaneckých úvazků, zaměstnanci mají mít stejnou pozici, práva a povinnosti.

Před rokem 2001 Zákon o zkrácených úvazcích neobsahoval žádnou regulaci, která by umožňovala zaměstnavatelům redukovat pracovní místa nebo zaměstnancům žádat o zkrácené pracovní úvazky, to bylo upraveno pouze kolektivními smlouvami. Zároveň se Zákon o zaměstnancích týkal pouze zaměstnanců pracujících minimálně 15 hodin týdně (Bredgaard, Larsen, Madsen, Rasmussen 2009).

Od roku 2002 upravilo Dánsko svoji legislativu podle direktivy Evropské unie (97/81/EC) o práci na zkrácený úvazek. V roce 2002 schválila liberálně konzervativní dánská vláda Zákon o zkrácených úvazcích (Deltidsloven). Podle zákona o práci na zkrácený

úvazek¹⁰¹ se pracovníci na částečný úvazek se těší stejným právům jako ti zaměstnaní na plný úvazek, pokud pracují alespoň 8 hodin týdně. Pokud není srovnatelná pozice na plný úvazek, pak je v případě pracovních-právních otázek postupováno podle kolektivní smlouvy (Lind a Rasmussen 2008). Ochrana zaměstnanců, kteří mají smlouvu na více než 8 hodin týdně, je ošetřena Zákonem pro „bílé límečky – kancelářské pracovníky“ (Funktionærloven). Tento zákon zaručuje ochranu základních zaměstnaneckých práv jakými je nárok na nemocenskou, denunciační doložka, svoboda shromažďování (to je součástí ústavy), a podmínky krátké pracovní stáže v zahraničí. Tyto podmínky nemohou být změněny žádnou jinou smlouvou nebo dohodou na úrovni zaměstnavatele (Bruun a Malmberg 2004).

9.4.3 Zkrácené úvazky pro rodiče s dětmi

Rodiče mají možnost nastoupit do práce na částečný úvazek, ale rodičovský příspěvek se jim proporcionálně snižuje. Mohou pobírat příspěvek ve snížené míře, ale za to po dvojnásobek původní doby - až po dobu 64 týdnů. Na částečný úvazek ale nemají automatický nárok, záleží na dohodě se zaměstnavatelem. Výše příspěvku je vypočítána jako nemocenská. Všichni zaměstnanci veřejného sektoru dostávají díky kolektivní smlouvě plnou náhradu mzdy (ibid.).

9.4.4 Přechod mezi plným a částečným úvazkem

Zákon upravuje přechod mezi plným a částečným úvazkem jako dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě, že by byl zaměstnanec propuštěn z důvodu, že buď odmítne pracovat na zkrácený úvazek, nebo pokud mu není vyhověno v jeho žádosti, potom jsou tito zaměstnanci chráněni před ztrátou příjmu zákonnou povinností zaměstnavatele zaplatit kompenzaci. Zákon neumožňuje zaměstnanci si nárokovat práci na částečný úvazek.

O převedení na práci na částečný úvazek mohou žádat osoby, které již u daného zaměstnavatele pracují. Zákon disponuje nástroji předcházení negativní flexibility tím, že reguluje oblast přijímání zaměstnanců. Vymezuje maximální počet osob zaměstnaných na částečný úvazek u jednoho zaměstnavatele, určuje, že pracovní místo zastávané na plný úvazek nemůže být nahrazeno úvazkem částečným a také, že práce na částečný úvazek musí být vyjednána s prodáváči a prodavačkami (Hendeliowitz 2008).

9.4.5 Ochrana pracujících na částečný úvazek v nezaměstnanosti

Pracující na zkrácený úvazek mají nárok na stejnou míru ochrany příjmu jako ti zaměstnaní na plný úvazek. Podmínkou je účast na pojištění v nezaměstnanosti. Zaměstnanci pracující na 30 a méně hodin týdně platí odvody v redukované výši. V závislosti na tom jsou jim poté vypláceny nižší dávky v nezaměstnanosti (Bredgaard, Larsen, Madsen, Rasmussen 2009).

Výše dávky v nezaměstnanosti odpovídá maximálně dvěma třetinám dávky určené pro zaměstnance pojištěného v režimu plného úvazku. Nezaměstnaní pojištění jako osoby pracující na plný úvazek mají nárok na dodatečnou dávku v nezaměstnanosti

¹⁰¹ <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=29516>

ve chvíli, kdy si opět najdou zaměstnání, kde pracují méně než 30 hodin týdně. Nezaměstnaní pojištění v režimu částečného úvazku (tj. před propuštěním pracovali 30 a méně hodin týdně) mají nárok na doplňkovou podporu v nezaměstnanosti v okamžiku, kdy se jejich pracovní doba sníží o více než 20 % (Kyyrä, Parrotta a Rosholm 2009). Dodatečná dávka může být vyplácena maximálně po dobu 30 týdnů. Podmínkou je být registrován jako uchazeč o zaměstnání (na plný úvazek), tj. aktivně hledat práci a účastnit se aktivizačních programů. Vedle toho jsou další dávky vypláceny zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek v sektorech typických sezónní prací. V rámci kolektivních smluv se zaměstnanci pracující na částečný úvazek těší stejným právům a povinnostem jako zaměstnanci na plný úvazek (ibid.).

V oblasti penzijního pojištění jsou zaměstnanci pracující na částečný úvazek zahrnuti za stejných podmínek, opět s tím, že jak odvozy do fondu, tak vyplácené dávky jim jsou poměrně sníženy dle výše příjmu (Bredgaard, Larsen, Madsen, Rasmussen 2009).

9.5 Historie a diskuse

Zatímco změny v podobě legislativy regulující zkrácené úvazky měly na četnost práce na zkrácený úvazek u mužů a žen, stejně jako úpravy kolektivních smluv, pouze omezené nebo nepřímé dopady, podle Lind a Rasmussena (2008) hrály hlavní roli při poklesu poptávky po částečných úvazcích změny v nároku na sociální transfery. Autoři argumentují tím, že vztah mezi typem pracovního úvazku a nárokem na dávky a služby sociálního státu měly největší vliv na rozhodování dánských pracujících o práci na částečný úvazek (Lind a Rasmussen 2008).

Úpravy týkající se délky pracovní doby v zákonu o zkrácených úvazcích měly pouze omezený vliv na rozhodování o typu pracovního úvazku. To je dáno tím, že ochrana plynoucí ze zákona o částečných úvazcích se týká pouze zaměstnanců pracujících více než 8 hodin týdně. Dávky sociálního a zdravotního pojištění jsou poskytovány jen do této hranice. To samozřejmě motivuje uchazeče o práci k hledání zaměstnání na 8 a více hodin týdně, neovlivňuje ale rozhodnutí zda pracovat na plný nebo poloviční úvazek, neboť míra ochrany je pak stejná nehledě na výši úvazku (ibid., s 531).

Kolektivní smlouvy až do roku 2002 limitovaly volnost zaměstnavatelů při zavádění zkrácených pracovních úvazků, přesto se zákon o zkrácených úvazcích odrazil na počtu zaměstnanců na částečný úvazek minimálně. To je dáno mimo jiné tím, že zaměstnanci mají v dánském systému při domlouvání pracovních podmínek v pracovní smlouvě velkou autonomii a silnou pozici, zvláště jsou-li členy odborových organizací (Rasmussen a Lind 2003).

Autoři naopak nacházejí úzký vztah mezi designem nároku na sociální ochranu a ochotou pracovat na částečný úvazek. Lind (1999) ukázal na změně legislativy upravující dávky v nezaměstnanosti v roce 1979 výrazný pokles v míře využívání zkrácených úvazků. Pokud je v Dánsku někdo zaměstnaný na částečný úvazek na více než 30 hodin týdně (standardní plný úvazek je dle zákona 37 hodin týdně) nebo pokud je pojištěn na plný úvazek (dva typy pojištění v nezaměstnanosti – na částečný a na plný úvazek) má při práci na částečný úvazek nárok na příspěvek v nezaměstnanosti kompenzující nižší příjem. Před rokem 1979 nebyl nárok tyto dodatečné dávky nijak

omezen, a pojištění na částečný úvazek měli stejné podmínky jako ti na úvazek plný. Mnoho zaměstnaných na částečný úvazek mohlo žádat o tyto dávky a tak významně zvyšovat svůj rodinný příjem.

Změna legislativy v roce 1979 přinesla omezení nároku na tyto příplatky u nezaměstnaných, kteří byli pojištěni jen na částečný úvazek. Výše dávky byla redukována a nově byla také zavedena podmínka pracovat na maximálně čtyři pětiny běžného pracovního týdne. Zároveň byl nárok na dávku podmíněn povinností přijmout práci na plný úvazek, pokud je takový k dispozici. Dávka je tak vyplácena skutečně jen těm, kteří pracují na zkrácený úvazek nedobrovolně. Tím dávka přestala kompenzovat ztrátu příjmu z důvodu péče o členy rodiny nebo studia. V dalších letech docházelo k dalším redukcím těchto dávek a to učinilo práci na částečný úvazek méně finančně výhodnou (Rasmussen a Lind 2003).

Z genderového hlediska se ukázal být významný nárůst dostupnosti předškolních zařízení, což umožnilo ženám nastoupit po konci mateřské a rodičovské dovolené na plný pracovní úvazek. Také legislativa upravující mateřskou a rodičovskou dovolenou motivuje ženy spíše k práci na plný úvazek, neboť výše dávky je odvozena od výše předchozího příjmu a typu úvazku. Práci na částečný úvazek a současné pobírání příspěvku sice legislativa umožňuje, výše dávky je ale poměrně snížena (ibid.).

10 Slovinsko

10.1 Míra ekonomické aktivity žen

Post-komunistické země se vyznačují dlouhodobě vysokou mírou zaměstnanosti žen. Přestože situace žen na trhu práce se obecně zhoršila, stále míra pracovní aktivity převyšuje celoevropský standard (Stropnik 2004). Slovinsko představuje zemi České republiky v mnohém historicky a kulturně blízkou, zároveň však velice odlišnou vzhledem k podobě participace žen na trhu práce v průběhu životního cyklu. Podobně jako v České republice, také ve Slovinsku je tradice plné participace žen na trhu práce. V současné době však dosahuje zaměstnanost žen ve Slovinsku výrazně vyšší úroveň, zvláště pak u matek malých dětí. Míra ekonomické aktivity slovinských žen ve věku 15–64 let dosahovala v roce 2009 67,9 %, což je vedle Lotyšska a Estonska nejvyšší míra ekonomické aktivity žen mezi post-komunistickými zeměmi. V případě Slovinska je ale třeba brát v úvahu legislativu upravující hranici odchodu žen do důchodu na 56 let. Ve skupině žen do 59 let je pracovně aktivních 72,7 % žen, což je o celá 4 % více než v České republice (Eurostat 2010).

Velice zajímavá byla situace na trhu práce, zohledníme-li obvyklou dobu nástupu do zaměstnání a také stále přetrvávající časnější věk odchodu do důchodu (25-54 let). V obou státech pracuje v placeném zaměstnání více než 80 % populace. V této věkové skupině však také zaznamenáváme největší rozdíl mezi muži a ženami v České republice (74,5 % žen ku 90,4 % mužů). Ve Slovinsku je podíl pracujících žen k pracujícím mužům relativně vyrovnaný, liší se o 6 procentních bodů (81,2 % žen ku 87,1 % mužů, Eurostat 2010).

Zaměstnanost slovinských mužů i žen má tendenci spíše vzrůstat společně s počtem dětí. To můžeme interpretovat jako důsledek odklonu od tradiční představy ženy pečovatelky. Zdá se, že vzrůstající finanční zatížení rodiny spojené s větším počtem dětí motivuje obě pohlaví ke zvýšení pracovní aktivity a ekonomickému zajištění rodiny. Nižší míra zaměstnanosti slovinských žen, které mají tři a více dětí, může být dána specifickým hodnotovým a sociálním prostředím rodiny. Vzhledem k tomu, že Slovinsko kopíruje evropský trend velice nízké porodnosti, jedná se nejspíše o rodiny, které mají relativně tradiční představy o rodinném soužití (katolické rodiny).

Slovinští rodiče mohou využívat velice komplexní systém možností spojení práce na částečný úvazek a péče. Je jim umožněno rozdělit si rodičovskou dovolenou „na půl“ s polovičním úvazkem a využívat tak slovinský ekvivalent rodičovského příspěvku v poměrné (poloviční) výši až do necelého roku a půl věku dítěte. Slovinští rodiče mají dále zákonné právo požadovat práci na částečný úvazek až do tří let věku dítěte, ve kterém jim má zaměstnavatel povinnost vyhovět.

Slovinské opatření zohledňuje počet dětí, o které rodič pečuje. Pokud pečuje o dvě děti, může využívat tohoto práva až do šesti let věku mladšího dítěte. Zároveň je s tímto úvazkem spojena finanční podpora ze strany státu ve formě úhrady nákladů spojených s odvody do systému sociálního zabezpečení (ve Slovinsku zahrnuje komplexně nemocenské pojištění, penzijní pojištění, pojištění v nezaměstnanosti atd.), a to ve výši odvodů z plného úvazku. Tento systém přináší zaměstnavateli značnou finanční úlevu, čímž se bezpochyby zvyšuje atraktivita rodiče pracujícího v tomto režimu jako zaměstnance.

Tato opatření se spolupodílejí, vedle dostupných zařízení péče o děti, na skutečnosti, že Slovinsko je jedinou zemí v Evropské unii, ve které nemá mateřství negativní vliv na zaměstnanost žen ve věku 25 až 49 let. Podle dat z roku 2007 bylo Slovinsko jedinou zemí, kde ženy s dětmi pracovaly ve větší míře (o 1,2 %) než ženy bezdětné. Naopak Česká republika je na druhém konci výčtu se zaměstnaností žen s dětmi do 12 let o 32,3 % nižší než u žen bezdětných (Equality between women and men 2009: 16).

Nejvíce markantní je disparita zaměstnanosti mužů a žen v České republice v populaci rodičů dětí mladších dvou let. Slovinské matky s dvěma dětmi ve věku do dvou let pracují až v 80 % případů. Pravděpodobným důvodem tohoto trendu je design opatření rodinné politiky, které ve své podstatě neumožňují matkám dětí mladších tří let v České republice pracovat. Z hlediska typů pracovních úvazků převládá v obou zemích typ práce na plný úvazek.

10.2 Ekonomická situace

Slovinsko představuje dlouhodobě zemi s nejlépe se rozvíjející ekonomikou ze všech zemí post-komunistického bloku, před rokem 2008 dosahovala 91 % HDP průměru států Evropské Unie. Na rozdíl od České republiky neproběhla ve Slovinsku ještě plně privatizace státních podniků, takže slovinská vláda kontroluje větší část významných průmyslových podniků. Před rokem 2008 bylo slovinské HDP na vysoké úrovni, avšak v roce 2009 došlo k poklesu ekonomiky o celých 8 %, což byl jeden z největších propadů mezi zeměmi OECD. Jako malá ekonomika v rámci eurozóny orientovaná výrazně na export si vyžádala významnou pomoc od Evropské centrální banky, což vedlo k postupnému obnovení ekonomiky a opětovnému nárůstu HDP o 2-3 % jen mezi lety 2011-12 (OECD Economic Surveys 2011).

10.3 Sociální stát

10.3.1 Rodinná politika

Na samém počátku padesátých let dvacátého století zavedlo Slovinsko dvanáctitýdenní mateřskou dovolenou spojenou se 100% náhradou mzdy. Stávající design mateřské byl uzákoněn již roku 1957. Od roku 1975, o pouhý rok později než ve Švédsku, byla nabídka dovolených v souvislosti péčí o děti rozšířena o tzv. rodičovskou dovolenou. Od počátku mohl nárok na rodičovskou dovolenou uplatnit kterýkoliv z rodičů, tedy matka i otec.¹⁰² Počínaje rokem 1986 bylo rodičům umožněno pracovat na poloviční úvazek a zároveň pobírat rodičovský příspěvek až do sedmnácti měsíců věku dítěte. Výše náhrady dosahovala 100 % předchozí mzdy (Černigoj-Sadar 2005). Otcovská dovolená byla ve Slovinsku uzákoněna v roce 2001 a do praxe uvedena v lednu 2003.

Mateřskou, rodičovskou i otcovskou dovolenou upravuje Zákon o zaměstnanosti

¹⁰² "Institut rodičovské dovolené byl poprvé zaveden ve Švédsku, a to v roce 1974 takzvaným *Parental Insurance Act*.

(Zakon o delovnih razmerjih) z roku 1990 (novelizace z roku 2002) a Zákon o rodičovské péči a rodinném příjmu (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih) z roku 2001 (v platnosti od roku 2003), který upravuje hmotné dávky spojené s touto dovolenou. Tento zákon byl v roce 2006 novelizován, s platností změn od 1. 1. 2007. Zákony o zaměstnanosti (zákoník práce a Zákon o delovnih razmerjih) pak v obou zemích upravují problematiku pracovní-právní ochrany během mateřství a rodičovství a možnosti práce v alternativním pracovním režimu.

Předškolní péče je ve Slovinsku ošetřena Zákonem o organizaci a financování vzdělávání z roku 1996 a Zákonem o předškolních zařízeních (Zakon o vrtcih) z roku 1996, který byl naposledy novelizován roku 2005.

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená ve Slovinsku pouze o týden přesahuje dobu, která je podle konvence ILO (Mezinárodní organizace práce) určena jako minimální doba trvání (14 týdnů), trvá tedy 15 týdnů (105 dní). Na mateřskou dovolenou mohou ženy nastoupit od počátku 4 týdne (28 dní) nejdříve však 6 týdnů (42 dní) před očekávaným porodem. V případě předčasného porodu je mateřská dovolená prodloužena po porodu o tolik dní, o kolik bylo těhotenství kratší než 260 dní (cca 37 týdnů) (Černigoj-Sadar 2005). Pokud se jedná o mnohočetný porod, potom může být dovolená prodloužena o 3 měsíce pro každé dítě. Ve Slovinsku má matka nárok na 90 dní mateřské dovolené navíc také v případě, pokud se dítě narodí předčasně a vyžaduje proto zvláštní péči.

Ve Slovinsku mají matky (a otcové či třetí osoby za podmínek) po dobu mateřské dovolené nárok na tzv. dávku spojenou s porodem (porodniško nadomestilo). Jedná se o ty ženy, které přispívaly do systému Pojištění pro mateřství a rodičovství, alespoň po dobu dvanáct měsíců v uplynulých třech letech. Výše příspěvku v mateřství odpovídá 100 % průměrného měsíčního platu ženy za posledních dvanáct měsíců před jejím nástupem na mateřskou dovolenou. Pokud byla žena zaměstnána po kratší dobu, za měsíce, kdy nedostávala mzdu, je při výpočtu mateřského příspěvku bráno 55 % minimální mzdy. Výše minimálního příspěvku v mateřství činí tedy 55 % minimální mzdy, maximum je pak stanoveno na 2,5 násobek poslední oficiálně zveřejněné průměrné mzdy (doba čerpání je 77 dní pro porodu). Mateřský příspěvek podléhá zdanění.

Otcovská dovolená

Mateřská dovolená je poskytnuta otci pouze v případě, že matka zemře, opustí rodinu nebo není dle lékařského vyšetření schopna samostatného života. Tento nárok se mimo otce vztahuje také na další osoby, například prarodiče.

Slovinská legislativa však od roku 2002 (Zákon z roku 2001 o rodičovské péči a rodinných dávkách) nabízí otcům možnost nastoupit na tzv. otcovskou dovolenou. Nárok je určen pouze otcům, není tedy převeditelný na matku nebo třetí osobu. Celková délka dovolené je devadesát dnů plné péče. Prvních 15 dní pobírání dávky je garantována stoprocentní náhrada ušlé mzdy, přičemž tyto dva týdny musí být využity během doby, kdy je matka na mateřské dovolené (do šesti měsíců od porodu). Otec může využít dovolenou v kuse nebo po jednotlivých dnech. Pokud však využívá dovolenou pouze po dnech, je mu její délka krácena pouze na pracovní dny a to tak, že je původní nárok zkrácen na 70% relevantních kalendářních dnů. To znamená, že z 90

kalendářních dnů, po kdy trvá nárok, je nárok krácen na 63, v případě 15 dnů dovolené, kdy je nárok na plnou náhradu mzdy je nárok krácen na 11 dní.

Podmínky pojištění pro nárok na otcovský příspěvek a limity výše příspěvku jsou stejné jako u mateřské dovolené. Pokud otec nárok na 15 denní dovolenou nevyužije, nárok na dovolenou propadá v celé její výši.

Následujících sedmdesát pět dní rodičovské dovolené mohou otcové využít ve vyšším věku dítěte, nejpozději však do tří let jeho věku. Tato dovolená již není placená. Během těchto sedmdesáti dnů je poskytována podpora pouze ve výši základního příspěvku do systému sociálního zabezpečení z výše minimální mzdy. Pokud nemá matka nárok na mateřskou dovolenou a otec nevyužije práva na mateřskou v případě indispozice matky, musí využít 15 dnů otcovské dovolené do 77 dní věku dítěte.

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená nebo podle slovinské rodinné politiky dovolená za účelem péče a dohledu nad dítětem (Dopust za nego in varstvo otroka) představuje podporu obou rodičů při jejich péči o dítě. Ve Slovinsku se nárok otce na dovolenou počítá od konce mateřské dovolené. Oba rodiče se mohou během dovolené střídat.

Standardní délka rodičovské dovolené je zhruba 9 měsíců (260 dní). Společně se standardní délkou mateřské dovolené, disponují slovinští rodiče dovolenou v délce 365 dní, tedy jednoho roku plus nárokem otce na dalších 90 dní otcovské dovolené. Slovinští rodiče mohou využít dvou typů dovolené. Mají nárok na 260 dnů plné péče nebo 520 dnů částečné péče kombinované s prací na částečný úvazek. Dále mají možnost požádat o prodloužení dovolené pokud:

- a) jsou v rodině tři děti mladší osmi let, potom může být v závislosti na počtu dětí prodloužena o dalších 60 dní,
- b) jsou v rodině čtyři a více dětí mladších osmi let, pak o 90 dní,
- c) se jedná o dítě vyžadující speciální péči, nebo je zdravotně handicapováno, pak také o 90 dní.

Část dovolené v délce 75 dní může být rodiči převedena a využita později až do osmi let věku dítěte.

Právo na rodičovskou dávku (Pravica do starševskega nadomestila) vzniká ve Slovinsku stejně jako v případě dávky spojené s mateřskou a otcovskou dovolenou na základě pojištění a to alespoň po dobu dvanácti měsíců za poslední tři roky před započatou rodičovskou dovolenou. Během rodičovské dovolené pobírá matka nebo otec 100 % své předchozí mzdy, vypočítané jako průměr příjmů za posledních dvanáct měsíců. Pokud ani jeden z rodičů nevyužije rodičovskou dovolenou v celé její délce, ale splňují nárok na tuto dávku (byli pojištěni), je jim poskytnut jednorázový benefit ve výši nevyužívané dávky, maximálně však do pětinásobku měsíční dávky. Příspěvek může být rodiči využit podle jejich uvážení, například na bydlení nebo platbu za péči o dítě jiné osobě.

Zapojení mužů do péče o malé děti není vysoké. Ačkoli celých 72 % otců využije alespoň část prvních 15 dnů otcovské dovolené (průměrně 8 dní), následných 75 využije již jen 9 % otců (dle statistiky z roku 2004). Pouhá 2 % mužů odejdou na rodičovskou dovolenou (Kanjuo-Mrčela, A., 2007).

Formální péče o děti

Slovinsko poskytuje velice kvalitní síť zařízení již pro děti od jednoho roku (nebo dokonce dětem mladším jednoho roku). Nezměnilo, na rozdíl od České republiky, design rané předškolní péče, která je dostupná již od jednoho roku věku dítěte až do jeho/jejího nástupu do školy. Zařízení péče o děti jsou poskytována všem zájemcům, přičemž největší množství dětí navštěvuje státní zařízení (85 % všech dětí umístěných v předškolních zařízeních v roce 2005/06, Eurybase 2006). Zařízení spadají od počátku do resortu Ministerstva školství a sportu Slovinska a na rozdíl od českých jeslí jsou evidované jako školní zařízení.

Ve Slovinsku mají ze zákona všechny děti od jednoho roku věku právo navštěvovat předškolní zařízení zajišťovaná státem. Nárok není podmíněn ani zaměstnaností rodičů, ani věkem dítěte, ani potřebností, ani není při posuzování nároku zohledněna ekonomická situace rodiny. Pokud regionální kapacita jeslí a školek neodpovídá poptávce, má místní úřad 30 dní na to, aby podnikl konkrétní kroky vedoucí ke zvýšení počtu míst a uspokojení potřeb žádajících rodin s dětmi (Černigoj-Sadar 2005).

Na financování institucí péče o děti se ve Slovinsku podílí současně lokální samospráva, rodiče a stát. Při výpočtu výše platby je zohledňována sociální situace rodiny. Ve Slovinsku by měli rodiče platit minimálně 15 % nákladů, konkrétní částka je však určena podle toho, do jaké příjmové kategorie rodina spadá (v úvahu je brán i majetek rodiny). Pokud dané zařízení navštěvuje více dětí z jedné rodiny, cena za nejstarší z nich se snižuje (Černigoj-Sadar 1999). Poplatky se pohybují ve výši 15 – 80 % nákladů programu na jedno dítě vzhledem k příjmům a ekonomickému postavení rodiny dítěte. Cena programu je odstupňována do deseti skupin podle příjmu rodiny vzhledem k výši průměrné mzdy. Pokud rodina disponuje příjmem nižším než 75 % minimální mzdy na jednoho člena, je jí předškolní péče poskytnuta zdarma. (Černigoj-Sadar 2005).

Ve Slovinsku jsou od platby za předškolní péči osvobozeni rodiče (zákonní zástupci) dítěte, kteří pobírají sociální podporu (pomoc). Dále je zohledňován počet dětí ze stejné rodiny, které společně navštěvují jedno předškolní zařízení. V takovém případě platí rodič dítěte o jednu skupinu nižší poplatek, než čemu by odpovídala výše příjmu rodiny. Platby za soukromé školky ve Slovinsku podléhají stejným pravidlům, pokud jsou tato zařízení podporována z veřejných zdrojů (Černigoj-Sadar 1999).

Ve Slovinsku je 63 % všech dětí ve věku jeden až šest let v mateřských školách, přičemž s věkem jejich poměr stoupá. V posledním roce navštěvuje školky kolem 90% dětí ve věku 5 let. U dětí mladších tří let ale není návštěvnost předškolních zařízení tak vysoká. Podle Černigoj-Sadar (1999) pouze 24 - 30% dětí do tří let věku skutečně školky využívá. Rodiče podle ní upřednostňují péči doma, nejčastěji obstarávanou prarodiči 32,7 % nebo s někým z rodičů.

10.3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti mají ve Slovinsku ty osoby, které byly pojištěné pro případ nezaměstnanosti alespoň devět měsíců z minulých 24 měsíců.

Minimální výše podpory je 350 Eur (dávka se daní), maximální je stanovena jako trojnásobek této částky. V průběhu prvních tří měsíců uchazeč o zaměstnání pobírá 80 % své předchozí mzdy. Délka nároku na podporu v nezaměstnanosti závisí na tom, jak dlouho byl zaměstnanec předtím pojištěn, a pohybuje se mezi 3 a 24 měsíci (pro pracovníky starší 55 let nebo ty, kteří pracovali (a tudíž byli pojištěni) 25 let a více).

Od roku 2011 je možné zachovat si nárok na nekrácenou podporu v nezaměstnanosti při přivýdělku do 200 Eur měsíčně. Zároveň je možné kombinovat pobírání podpory v nezaměstnanosti s prací na částečný úvazek – výše podpory se pak proporcionálně krátí. (Ignjatovic 2011).

10.4 Současná legislativní úprava flexibilní práce

Ve Slovinsku začala širší politická debata o flexibilitě až v roce 2007 s cílem navrhnout a implementovat komplexní strategii, která bude vycházet ze situace na slovinském trhu práce a aktivně zapojí do této strategie tamní sociální partnery. Pokrytí kolektivními smlouvami je ve Slovinsku velmi vysoké (kolem 90 % zaměstnanců), proto je možné zde skutečně vytvářet politiku, která má podporu sociálních partnerů, což bylo klíčem úspěchu v Dánsku nebo Nizozemí, domovských zemích flexibilitoty (Nekolová 2010). Slovinsko přijalo Zákon o zaměstnanosti (Zákon o delovnych razmerich) v roce 1991 po vyhlášení nezávislosti.

Pracovní úvazek na dobu určitou

Pracovní úvazek na dobu určitou představuje ve Slovinsku velice častou formu zaměstnávání. Jeho popularita je dána hlavně vysokou mírou ochrany pracovního místa, která vede k tomu, že Slovinský trh práce je velice málo flexibilní.

Na druhou stranu slovinská legislativa vymezuje jako běžný typ úvazku úvazek na dobu neurčitou. Práce na dobu určitou je omezena a může být sjednána za podmínky, že se jedná o:

- a) pracovní úkol s omezenou délkou trvání,
- b) záskok za dočasně absentujícího pracovníka (například na mateřské a rodičovské dovolené),
- c) při dočasném navýšení objemu práce,
- d) pokud se jedná o práci pro cizince s omezenou dobou pobytu,
- e) vedoucí pracovníky a pracovníky, kteří vedou větší část organizace a jsou zodpovědní za právní úkony a mohou činit nezávislé personální a organizační rozhodnutí,
- f) sezónní práci,
- g) pokud se zaměstnanec zároveň systematicky připravuje na budoucí povolání studiem nebo stáží,
- h) v případě povinného atestačního řízení k výkonu specifických profesí, které vyžaduje specifický zákon pro dokončení kvalifikace,

- i) pokud se jedná o veřejně prospěšné práce nebo nástroje aktivní politiky zaměstnanosti sloužící k začlenění pracovníka na trh práce,
- j) v případě přípravy nebo realizace projektu
- k) při zavádění nových programů, technologií nebo jiných nástrojů pro zlepšení pracovních podmínek nebo výuku zaměstnanců,
- l) volení zástupci,
- m) jiné dle ustanovení kolektivních smluv.

Maximální délka trvání smlouvy na dobu určitou jsou dva roky. Zákon neumožňuje řetězení úvazků na dobu určitou, pokud mezi jednotlivými pracovními poměry proběhne méně než tři měsíce.

Práce z domova

Práce z domova může být vykonávána jako součást běžného pracovního poměru. Práci z domova upravuje slovinská pracovní legislativa jako práci z místa bydliště zaměstnance nebo z jiného místa podle jeho/její vlastní volby. Pod práci z domova je zahrnut i teleworking (práce na dálku prostřednictvím informačních technologií). O práci z domova by měl být informován inspektorát práce. Pracujícím z domova jsou garantována stejná práva jako ostatním zaměstnancům včetně práva za členství v odborech.

Mají nárok na odpovídající pracovní podmínky a na kompenzaci výdajů spojených s výkonem práce z domova. Práci z domova nejsou dána žádná omezení, může být ale zakázána inspektorátem práce, pokud shledá pracovní podmínky jako nebezpečné.

10.5 Částečné úvazky

V současné právní úpravě byla otázka práva pracovat na částečný úvazek formulována relativně vágně jako právo pro zaměstnance, kteří pečují o děti předškolního věku.

V novém zákoníku práce z roku 2003 bylo specifikováno, na co pracující na částečný úvazek mají právo a za jakých podmínek práce na zkrácený úvazek probíhá. Práce na částečný úvazek by měla dosahovat alespoň počtu hodin ve výši polovičního úvazku, který je vymezen jako 20 hodin týdně. Částečný úvazek je omezen pouze horní hranicí 36 hodin. Slovinská legislativa má tedy oproti české pracovně-právní úpravě jasně vymezen rozsah polovičního a částečného úvazku. Dále je zaměstnancům umožněno sjednat si libovolný počet částečných úvazků až do výše plného úvazku.

Ochrana pracujících na částečný úvazek

Pobíratelé invalidního a starobního důchodu a dávek nemocenské a rodičovské dovolené mají při práci na částečný úvazek nárok na proplacení odvodů sociálního pojištění ve výši plného úvazku ze strany státu. Tito pracující tedy dostávají mzdu ve výši jejich reálně odpracovaných hodin, ale mají stejná práva a povinnosti vyplývající ze zaměstnaneckého poměru jako pracující na plný úvazek.

Částečné úvazky v kombinaci s dovolenou a dávkou

Slovinští rodiče mohou využívat velice komplexní systém spojení práce na částečný úvazek a dávek. Je jim umožněno rozdělit si rodičovskou dovolenou „na půl“ s polovičním úvazkem a využívat tak dávku související s rodičovskou dovolenou v poměrné (poloviční) výši až do necelého roku a půl věku dítěte. Slovinští rodiče mají dále zákonné právo požadovat práci na částečný úvazek až do tří let věku dítěte, ve kterém jim má zaměstnavatel povinnost vyhovět.

Toto právo může uplatňovat vždy jen jeden rodič, který je zodpovědný za péči a ochranu dítěte mladší tří let věku. Slovinské opatření zohledňuje počet dětí o které rodič pečuje. Pokud o dvě děti, může využívat tohoto práva až do šesti let věku mladšího dítěte.

Zároveň je s tímto úvazkem spojena finanční podpora ze strany státu, ve formě úhrady nákladů spojených s odvody do systému sociálního zabezpečení (ve Slovinsku zahrnuje komplexně nemocenské, penzijní pojištění, v nezaměstnanosti atd.), a to ve výši odvodů z plného úvazku. Zaměstnavatel tak platí pouze čistou mzdu. Tento systém přináší zaměstnavateli značnou finanční úlevu, čímž se bezpochyby zvyšuje atraktivita rodiče pracujícího v tomto režimu jako zaměstnance.

Pokud je rodič osobou samostatně výdělečně činnou, která pracuje na částečný úvazek alespoň 20 hodin denně a zároveň pečuje o dítě a platí si příspěvky do systému sociálního zabezpečení sám/a, má nárok na dávku ve výši odvodů do systému sociálního zabezpečení z výše minimální mzdy. Opatření ohledně částečných úvazků platí do věku 18-ti let dítěte v případě, když je dítě tělesně či duševně handicapováno.

Pokud jeden z rodičů zcela opustí trh práce z důvodu péče o čtyři a více dětí, má nárok na platbu příspěvků do systému sociálního zabezpečení ve výši odvodů z minimální mzdy do deseti let věku nejmladšího dítěte.

10.6 Využívání částečných úvazků

Míra využívání zkrácených úvazků ve Slovinsku postupně roste, zvláště v souvislosti s ekonomickou krizí. Krácení pracovní doby totiž představuje v mnoha evropských zemích nástroj snižování provozních nákladů. V druhé půli roku 2010 pracovalo na částečný úvazek 10,5 % všech zaměstnaných ve věkové kategorii 15 až 64 let. Jednalo se o nárůst o téměř 2 procentní body od stejného období v roce 2009. Incidence práce na částečné úvazky rostla mezi všemi věkovými skupinami žen (Development report 2011).

Podíl mužů pracujících na částečný úvazek v roce 2010 dosáhl 7,5 %, zatímco u žen to bylo téměř dvojnásobek, 14,1 %. Ve skupině mužů ve věku 25 až 49 let došlo k poklesu počtu zaměstnanců na zkrácený úvazek o celých 1,4%, což se odrazilo na celkovém poklesu počtu mužů zaměstnaných na částečný úvazek. Naopak u žen došlo k nárůstu počtu zkrácených úvazků a to hlavně ve věkové kategorii mladých žen ve věku 15 až 24 let, kde byl meziroční nárůst celých 7,7 % (ibid).

Ačkoli je ve Slovinsku stále výrazně méně osob pracujících na částečný úvazek než je evropský průměr (18,7 % v druhé polovině roku 2010), tato situace neplatí pro skupinu zaměstnanců ve věku 15 až 24 let. Tato skupina má ve Slovinsku větší

pravděpodobnost práce na zkrácený úvazek než v kterémkoliv jiném státu Evropské unie. To je dáno hlavně tím, že mnoho mladých lidí pracuje v režimu studentské práce, která je ve Slovinsku upravena podle zvláštních podmínek. Vzhledem k tomu se stávají studenti velice výhodnou pracovní silou, takže celkem 42,2 % mladých lidí pracovalo v režimu částečného úvazku. Jednalo se o meziroční nárůst téměř 5 % (Eurostat 2011). Studentská práce představuje ve Slovinsku nejčastější strategii integrace mladých lidí na trh práce. Vzhledem k tomu je běžná i praxe přihlášení se do vysokoškolského studia za účelem získání studentského statusu a tím zvýšení své atraktivity pro zaměstnavatele. Proto zatímco v jiných zemích EU je práce na částečný úvazek spíše doménou lidí s nižším vzděláním, Slovinsko má v této kategorii větší rozdíl mezi vzdělanostními kategoriemi. Zaměstnaní na částečný úvazek tvořili u jedné pětiny zaměstnanci s nižším vzděláním, zatímco mezi středoškoláky bylo 9,9 % a mezi vysokoškoláky 7 % zaměstnaných na částečný úvazek (Development report 2011).

11 Závěry a doporučení

Časová flexibilita práce (a konkrétně zaměstnávání na částečný úvazek) je pokládána za jednu z možných cest, jak zvýšit zaměstnanost v České republice a tím čelit riziku nedostatku pracovních sil, které vyplývá ze současného demografického vývoje v zemích Evropské Unie. V České republice představuje nevyužitý potenciál lidského kapitálu zejména skupina žen – matky předškolních a částečně i školních dětí. V roce 2010 bylo podle dat OECD pracujících v placeném zaměstnání 56,3 % žen z celkové populace v pracovním věku, zatímco u mužů tento podíl dosahoval 73,5 %. V porovnání se zeměmi Evropské unie je nízká zejména ekonomická participace žen ve věkových kategoriích 25-29 let a 30-34 let, přičemž s nízkou participací souvisí zejména rodičovství a následná péče o děti. V roce 2008 pracovalo v placeném zaměstnání 50,7 % matek dětí mladších 15ti let. Přerušeni účasti na pracovním trhu se přitom týká zejména matek malých dětí: placené zaměstnání mělo celkem 52,5 % matek dětí ve věku 3-5 let a jen 17,6 % matek dětí mladších tří let. Mateřství má v České republice v porovnání s jinými evropskými zeměmi velmi vysoký dopad na zaměstnanost (v 2009 dosahovala ČR nejvyšší hodnoty indikátoru vlivu rodičovství na zaměstnanost u žen – tj. rozdíl v zaměstnanosti žen s malými dětmi do 6 let věku a ostatních žen 41 procentních bodů. Pro srovnání, průměrná hodnota tohoto indikátoru za EU 27 se pohybuje na úrovni 12,1 procentních bodů). České ženy mají přitom velký potenciál z hlediska uplatnění na pracovním trhu – ženy v současné době v terciálním vzdělávání převyšují muže. Nevyužití tohoto potenciálu znamená plýtvání zdroji, kterými česká ekonomika disponuje.

Důvody této situace spočívají ve špatně nastvených podmínkách pro kombinování práce a péče o potomky. Hlavní omezení zde představuje na jedné straně nedostatečná nabídka formální (mimorodičovské) péče o děti a na straně druhé nedostupnost flexibilních pracovních úvazků, které by ženám umožnily uspořádat čas, který mají k dispozici, tak aby jej mohly věnovat jak placené práci, tak péči.

11.1 Dostupnost flexibilních forem práce v České Republice

Vzhledem k tomu, že hlavním cílem této práce bylo popsat a analyzovat současný stav využívání flexibilních forem zaměstnávání na českém trhu práce s důrazem na kratší pracovní dobu, zaměříme se zde zejména na částečné úvazky. Další formy flexibility práce jsou podrobněji analyzovány v dalších částech této zprávy.

Na částečný úvazek pracovalo v ČR v roce 2010 pouze 4 % zaměstnanců - 1,9 % mužů a 6,5 % žen (podle dat OECD¹⁰³). Částečné úvazky jsou tedy v ČR jen velmi málo rozšířené. Zároveň jsou především doménou žen. Ty tvoří v ČR celých 73,5 % skupiny osob, které pracují na částečný úvazek. Z hlediska skutečně odpracovaných hodin se

¹⁰³ Podle mezinárodní klasifikace je jako částečný úvazek pro potřeby mezinárodních komparací považována výdělečná aktivita zahrnující maximálně 30 h týdně

jedná spíše o dlouhé pracovní úvazky (podle výzkumu Životní dráhy 2010 tráví ženy zaměstnané na částečný úvazek prací v průměru téměř 28 hodin týdně). Přitom ale naprostá většina dotázaných žen udává, že jsou zaměstnány na úvazek o rozsahu 0,5 a nižší. Odpracují tedy pravděpodobně více hodin, než mají v pracovní smlouvě (ať už formou přesčasů či další ekonomické aktivity).

Částečné úvazky představují v ČR formu zaměstnání, která je běžná zejména mezi lidmi (a zejména pak mezi ženami) nad 60 let věku, a vyskytují se tím častěji, čím nižší je jejich vzdělání. Výskyt částečných úvazků souvisí s pracovní pozicí: nejvíce jsou částečné úvazky rozšířeny ve skupině pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a pracovníc, a dále také ve službách a prodeji. Na vedoucích a manažerských pozicích jsou rozšířeny minimálně. Dále je částečný úvazek také častou volbou žen – matek malých dětí: zejména dětí ve věku do tří let, a v určité míře i dětí ve věku 3-5 let. Se zvyšujícím se věkem dítěte se podíl žen pracujících na částečný úvazek snižuje (data z výzkumu Životní dráhy 2010).

Lze tedy říci, že částečné úvazky jsou v ČR na jednu stranu používány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, kterou využívají zejména ženy k tomu, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu se částečné úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k ohroženým skupinám na pracovním trhu – mezi lidmi s nižším vzděláním, u méně kvalifikovaných pracovních pozic a u pracovníc nad 60 let věku. O tom vypovídá i to, že v poměrně velké části případů se jedná o nedobrovolné částečné úvazky (u 48 % dotázaných žen a kolem 31 % dotázaných mužů pracujících na částečný úvazek).

11.1.1 Nabídka a poptávka po částečných úvazcích

V České republice upravuje flexibilní formy zaměstnávání zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) již od roku 2006. V praxi ale zatím nejsou tyto formy příliš využívány. Některé organizace zavádějí pružnou pracovní dobu, avšak zkrácené úvazky nebo práci z domova umožňují jen výjimečně. Většina žen a mužů je i v současnosti stále zaměstnána na pevnou a plnou pracovní dobu.

Přestože zaměstnavatelé uvádí, že částečné úvazky nabízejí (Haberlová, Kyzlinková 2009: 21), lidé tuto formu pracovní flexibility nevnímají jako dostupnou. Pouze necelá třetina dotázaných rodičů nezletilých dětí ve výzkumu Rodiče 2005¹⁰⁴ uvedla, že mají možnost zkrátit si úvazek. Nejvíce dostupné jsou částečné úvazky v malých firmách a ve feminizovaných odvětvích.

Analýza ukázala, že v případě rodičů dětí do 3 let věku by o částečný úvazek projevil zájem 11,1 % žen (v případě žen bylo nejčastější volbou „zůstat na rodičovské dovolené“, práci na plný úvazek by volilo necelých 5 % matek dětí do 3 let věku). Daleko větší zájem o částečné úvazky se však ukázal u matek dětí „školového“ věku (tj. 3–6 let). Pracovat na částečný úvazek by si v tomto období přálo 36 % z nich (26,3 % by si přálo pracovat na plný úvazek). Ve skutečnosti ovšem na částečný úvazek

¹⁰⁴ Reprezentativní šetření rodičů dětí do 18 let, N = 1998, SOÚ AV ČR (2005), bylo provedeno v rámci výzkumného projektu „Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“, GA ČR, č. grantu 403/05/2474.

pracuje jen 5,3 % matek dětí mladších tří let a 13,5 % matek školkových dětí.

Důvodem této nenaplněné poptávky jsou kromě špatné a stále se zhoršující dostupnosti veřejné péče o malé děti i bariéry na straně zaměstnavatelů, kteří nejsou vždy ochotni nabízet částečné úvazky svým zaměstnancům, ale také otázky kvality a ekonomické výhodnosti částečných úvazků. Lze nicméně předpokládat, že pokud by byla dostatečná nabídka částečných úvazků podpořena zároveň i investicemi do rozvoje institucí péče o malé děti do 6 let, včetně institucí péče o nejmenší děti do 3 let věku, odkrývá se zde významný potenciál pro zvýšení úrovně zaměstnanosti žen v ČR.

11.2 Mezinárodní srovnání

Česká republika patří k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků v Evropě. Podobnou pozici zastávají také další postkomunistické země, jako je Slovensko nebo Maďarsko. Relativně nízké zastoupení částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v postkomunistických zemích má patrně souvislost s ekonomickou situací a nízkou úrovní příjmů, stejně jako i s dlouhou tradicí zaměstnávání na plný úvazek.

Ekonomická aktivita matek nesouvisí pouze s rozšířením částečných úvazků, ale především s celkovým nastavením společnosti, včetně rodinné a sociální politiky, genderové rovnosti a představ o ideální podobě (mateřské) péče o děti. Přesto na ni má podle mezinárodního srovnání rozšíření a dostupnost částečných úvazků vliv (čím vyšší jejich rozšíření, tím vyšší ekonomická aktivita matek malých dětí). Rozšíření částečných úvazků má také podle našich analýz pozitivní asociaci s nezaměstnaností. Čím vyšší je rozšíření částečných úvazků, tím nižší je nezaměstnanost.

Podle výzkumu ISSP patří Česká republika k zemím, kde ženy preferují částečné úvazky nejméně. Preferenci částečných úvazků ovlivňuje pravděpodobně úroveň příjmů, jelikož je vyšší v zemích s vyššími pracovními příjmy (ve Švýcarsku, Švédsku, Francii, Belgii, Finsku, Velké Británii a Dánsku). Preference částečných úvazků se do určité míry odrážejí také v tom, nakolik jsou částečné úvazky v daných zemích skutečně rozšířeny – tam, kde jsou částečné úvazky preferovány, lidé tímto způsobem i relativně často pracují.

Vliv má také kvalita těchto zaměstnání, zejména jistota práce, možnost kariérního postupu, autonomie práce a flexibilita pracovní doby. Ty jsou ve většině zemí horší u pozic na částečný úvazek v porovnání s plným úvazkem. Tam, kde je obecně kvalita částečných úvazků vyšší, je také vyšší zájem o tento typ zaměstnání. Z analýzy vyplynulo, že je možné rozlišit 3 hlavní skupiny zemí: i) země s vysokou subjektivně pociťovanou kvalitou částečných úvazků, kam náleží např. Dánsko, Švýcarsko, Belgie (Flandry), západní část Německa, Irsko, Velká Británie, Norsko, Finsko a Švédsko; ii) země s nižší subjektivně pociťovanou kvalitou částečných úvazků, kam náleží např. Česká republika, Maďarsko, východní část Německa, Francie a Slovinsko a iii) země s velmi nízkou subjektivně pociťovanou kvalitou částečných úvazků, kam patří např. Lotyšsko, Španělsko, Portugalsko a Bulharsko.

11.3 Bariéry rozšíření částečných úvazků v ČR

Na základě analýzy situace v České republice a její komparace s podmínkami v jiných evropských zemích lze popsat jednotlivé bariéry rozšíření práce na částečný úvazek (a to obecně nebo specificky mezi rodiči malých dětí) takto:

11.3.1 Kulturní a strukturální faktory

Legislativní bariéry

Česká pracovní legislativa zaměstnávání na částečný úvazek sice nebrání, ale ani jej nijak nepodporuje. Neexistuje zákonný nárok na snížení pracovního úvazku, a to ani v případě určitých životních situací. Ustanovení, podle kterého má být částečný úvazek poskytnut osobě pečující o dítě mladší 15ti let, není v praxi nijak vymahatelné a zaměstnavatelé se odvolávají na „provozní důvody“, i když objektivně práci dané zaměstnankyně či zaměstnance na zkrácený úvazek nic nebrání, případně by se obtíže daly snadno odstranit. Pracující na částečný úvazek nejsou chráněni žádnou legislativní úpravou, která by zabraňovala jejich znevýhodnění oproti pracujícím na úvazek plný.

Historická tradice

Masivní nástup žen do zaměstnání, ke kterému došlo v průběhu 50. a počátku 60. let, znamenal nástup do práce na plný úvazek – ačkoliv i v ČR byly částečné úvazky v prvním období po konci 2. sv. války viděny jako preferovaný způsob ekonomického zapojení žen. V průběhu 50. let ale došlo (zejména ze strany zaměstnavatelů) k prosazení plného úvazku jako standardní a víceméně jediné formy zaměstnání. Vývoj rodinné politiky v 70.-90. letech vedl k ustavení modelu, ve kterém žena po narození dítěte (či dětí) na relativně dlouhou dobu úplně opouští pracovní trh a vrací se do práce na plný úvazek v okamžiku, kdy nejmladší dítě dovrší věk tří let.

Na obtížnosti prosadit zaměstnávání na částečný úvazek má vliv i současná slabá pozice odborového hnutí a obecná nedůvěra v něj, která je také dědictvím komunistického režimu.

11.3.2 Bariéry na straně zaměstnanců

Finanční ohodnocení

Práce na částečný úvazek představuje riziko nižšího platového ohodnocení ve vztahu k ohodnocení pracujících na plný úvazek (zejména co se týče mimořádných odměn a různých příplatků). Práce na částečný úvazek může být pro část populace neatraktivní proto, že neposkytuje dostatečný výdělek nutný k udržení určitého (minimálního) životního standardu rodiny. V zaměstnáních s nízkým mzdovým ohodnocením se nemusí vyplatit pracovat za nižší než plnou mzdu např. vzhledem k cenám dopravy do zaměstnání. Nízká úroveň příjmů je tak patrně jedním z důvodů, proč pro mnohé pracovníky částečné úvazky ve skutečnosti zůstávají nedostupné.

Kvalita částečných úvazků

Částečné úvazky představují nižší šance na kariérní postup či zhoršený přístup k zaměstnaneckým benefitům. Nízká kvalita částečných úvazků může být jednou z bariér většího rozšíření zkrácených úvazků na českém pracovním trhu.

Podle výzkumu Životní dráhy 2010 jsou částečné úvazky v ČR jednoznačně spojeny s nižší pracovní jistotou a stabilitou. Mezi lidmi pracujícími na částečný úvazek je daleko vyšší podíl lidí, kteří pracují na smlouvu na dobu určitou, případně bez smlouvy nebo na dohodu o pracovní činnosti/dohodu o provedení práce než mezi lidmi zaměstnanými na plný úvazek. Částečné úvazky ve velké části případů představují práci s nízkou jistotou práce, s nízkou mzdou a bez šance na jakýkoliv pracovní postup.

V České republice neexistuje žádná právní úprava zakazující nerovné zacházení s pracujícími na částečný úvazek (z hlediska finančního ohodnocení, zvyšování kvalifikace, kariérního postupu a firemních benefitů). Zároveň není zákonem garantován návrat k plnému úvazku po uplynutí období, po které by zaměstnankyně /zaměstnanec částečný úvazek volil (např. péče o malé dítě).

Dostupnost zařízení péče o děti

V České republice je takřka nedostupná formální (nerodičovská) péče o děti mladší tří let. Existující státní jesle pokrývají jen minimum dětí v daném věku, soukromá péče je pro většinu rodin příliš nákladná. Dostupnost předškolních zařízení pro starší děti je výrazně lepší (ve školním roce 2007/2008 bylo pokryto 77 % procent populace dětí ve věku 3-6 let), přesto se ale objevuje problém s nedostatkem míst ve větších městech a celkově neustále narůstá neuspokojená poptávka po této péči.

Problémem je také nedostatečná flexibilita těchto zařízení – nemožnost docházky jen na několik dní v týdnu či na část dne (výjimkou je možnost dopolední docházky, kdy ale většinou školek je požadována platba celého poplatku za předškolní vzdělávání).

Nastavení sociálního systému, náklady ušlých příležitostí

Práci na částečný úvazek bylo do roku 2011 jen obtížně možné kombinovat s pobíráním rodičovského příspěvku. Od roku 2012 se situace změnila, přesto nadále platí limit docházky do kolektivních zařízení pro děti mladší dvou let v rozsahu 46 hodin měsíčně a zároveň maximálně 4 hodin denně. Práce na částečný úvazek se tedy nevyplácí rodičům dětí mladších dvou let, kteří by mohli svěřit dítě po dobu své nepřítomnosti kolektivnímu zařízení.

Do roku 2010 existovala možnost současného příjmu podpory v nezaměstnanosti a výkonu ekonomické aktivity max. 20 hodin v týdnu, za podmínky měsíčního příjmu max. 50% minimální mzdy. Od roku 2011 byla tato možnost zrušena. V případě nezaměstnanosti se tedy neaktivita vyplatí více nežli práce na částečný úvazek, pokud by příjem z něj byl stejný či nižší než podpora v nezaměstnanosti.

Práce na částečný úvazek je také znevýhodněna současným fiskálním systémem. „Sleva na vyživovanou manželku či manžela“ stanovuje, že pokud si jeden z manželů ve společné domácnosti vydělá za kalendářní rok méně než 68 tisíc korun, může si

druhý z páru odečíst z daní 24 840 korun. Z tohoto důvodu se pro rodinu stává ekonomicky nevýhodná práce ženy (případně muže) na částečný úvazek, ve které by si vydělala více než 5 600 Kč měsíčně, ale méně než cca 7 800 Kč měsíčně.

11.3.3 Bariéry na straně zaměstnavatelů

Organizační a administrativní

Administrativní zátěž může být spatřována v nutnosti vést účetnictví a další administrativu za vyšší počet zaměstnanců. Řízení podniku s vyšším počtem pracovníků (v důsledku částečných úvazků) je náročnější, zejména z hlediska organizace jejich práce.

Ekonomické

Zaměstnávání na částečný úvazek v současné době v České republice představuje za určitých podmínek ekonomické zatížení, které je dáno institucí minimálního vyměřovacího základu na povinné zdravotní pojištění. Pokud je hrubá mzda zaměstnance na částečný úvazek nižší nežli tento minimální vyměřovací základ (v roce 2011 činil 8 000 Kč), zaměstnavatel musí odvést doplatek do minima. Proto je pro zaměstnavatele nevýhodné zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek v případě níže ohodnocených pozic, kde mzda je nižší než minimální vyměřovací základ. V případě zaměstnání dvou pracovníků na poloviční úvazek s hrubou mzdou 4000 Kč zaměstnavatel odvede dvojnásobnou částku na jejich zdravotní pojištění ve srovnání se zaměstnáním jedné osoby na plný úvazek s hrubou měsíční mzdou 8000 Kč.

Ekonomická zátěž může být spatřována také v nákladech na pracovní místo (prostor, výpočetní technika, pracovní pomůcky) a ve zvýšených nákladech na komunikaci mezi pracovníky.

11.4 Doporučení

Z mezinárodního srovnání předloženého v této zprávě je patrné, že největší úspěchy se zaváděním částečných úvazků jako nástroje podpory ekonomické participace žen a zejména matek malých dětí mají státy západní a severní Evropy jako je Nizozemí, Dánsko a Švédsko. Tuto země mají několik společných rysů: historický vývoj participace žen na trhu práce (pozdější nástup žen na pracovní trh zejména ve formě práce na částečný úvazek); silné odborové hnutí a tradice tripartitního vyjednávání, kde normou je dosažení kompromisu; podpora formální péče o děti; nastavení sociálního státu tak, že nezvýhodňuje neaktivitu (individuální, nikoliv rodinné nároky); možnost kombinace využívání různých dávek a opatření souběžně s prací na částečný úvazek; důraz na jistotu flexibilních uspořádání práce (efektivní legislativa zabraňující znevýhodňování pracovníků na částečný úvazek); a v neposlední řadě relativně vysoké příjmy.

Jedná se zjevně o země s velmi odlišnou tradicí a nastavením sociálního státu

nežli má Česká republika. Nelze tedy předpokládat možnost jednoduchého převzetí tohoto modelu. Lze se ale inspirovat některými dílčími opatřeními, která by mohla být do českého kontextu přenositelná.

Co se týče celkového modelu podpory zaměstnávání na částečný úvazek, může být zajímavý příklad Francie. Ta má v mnoha ohledech podobné charakteristiky s Českou republikou: brzký a hromadný nástup žen na pracovní trh s normou práce na plný úvazek, podobný design kolektivních zařízení péče o děti a rodinné politiky (tříletá rodičovská dovolená krytá rodičovským příspěvkem); konfliktní povaha tripartitních vyjednávání a nižší ochota zaměstnavatelů poskytovat částečné úvazky. Zvýšení dostupnosti částečných úvazků zde bylo dosaženo konkrétními kroky státu: zvýhodněním odvodů zaměstnavatelů na sociální pojištění; zakotvením možnosti kombinovat rodičovskou dovolenou /rodičovský příspěvek s prací na částečný úvazek; institucionální a finanční podporou alternativních způsobů péče o děti a zvýšením právní ochrany pracujících na částečný úvazek. Inspirativním příkladem může být rovněž Slovinská legislativa. Slovinsko je země s podobným historickým vývojem sociálního státu, která však v současné době klade výrazně vyšší důraz oproti České republice na podporu integrace rodičů dětí předškolního věku na trh práce. Zvláštní pozornost si zaslouží slovinské opatření, které umožňuje rodičům na rodičovské dovolené kombinovat placenou dávku s prací na poloviční úvazek (stejně je tomu v Dánsku) a dále povinnost zaměstnavatelů vyhovět nároku na práci na zkrácený úvazek v tomto období. Na vysoké ekonomické participaci žen – matek malých dětí se ve Slovinsku podílí dostatečná dostupnost zařízení formální péče o děti.

Na základě této komparace lze vznést tyto konkrétní návrhy na úpravu současné české legislativy v oblasti pracovně-právní legislativy a právní úpravy systému sociálního zabezpečení:

➤ **Snížení ekonomické zátěže pro zaměstnavatele**

- Odstranění znevýhodnění způsobeného existencí minimálního vyměřovacího základu pro účely povinného zdravotního pojištění, např. udělení výjimky specifickým skupinám zaměstnanců jako jsou rodiče dětí mladších 15ti let, bez podmínky celodenní a řádné péče o děti (případně přehodnocení podmínek „celodenní a řádné“ péče o děti tak, aby byla slučitelná s prací na částečný úvazek; legislativa Slovinska).
- Zvýšení atraktivity zaměstnávání na částečný úvazek pro zaměstnavatele formou snížení procenta povinných odvodů na sociální pojištění u nově vytvořených pracovních pozic na částečný úvazek.

➤ **Zvýšení jistoty práce na částečný úvazek pro zaměstnance**

- Pracovně-právní úprava, která zakazuje znevýhodnění pracujících na částečný úvazek ve srovnání s pracujícími na plný úvazek (z hlediska finančního odměňování, zvyšování kvalifikace, pracovního postupu a firemních benefitů) (legislativa Nizozemí a Dánska).
- Pracovně-právní úprava regulující počet přesčasových hodin v případě částečných úvazků (např. automatické zvýšení pracovního úvazku o přesčasové

hodiny, jakmile pracovník odpracuje určitý počet přesčasových hodin v průběhu za sebou jdoucích šesti týdnů).

➤ **Zvýhodnění práce na částečný úvazek před neaktivitou ve fiskálním systému**

- Doplnění „slevy na vyživovanou manželku či manžela“ jinou formou individuální slevy na dani, např. slevy pro pracujícího rodiče dítěte do 15ti let (od hranice příjmu 68 000 Kč ročně, nárokovatelná pro jednoho z rodičů) (viz Nizozemí).

➤ **Umožnění souběhu nezaměstnanosti a práce na částečný úvazek**

- Ustavení možnosti čerpat proporcionální část podpory v nezaměstnanosti v případě přijetí práce na částečný úvazek v době, kdy je osoba registrovaná jako uchazeč o zaměstnání.

➤ **Legislativní úprava sladění práce na částečný úvazek a rodičovské dovolené /nároku na rodičovský příspěvek**

- Ustavení zákonné povinnosti zaměstnavatele poskytnout rodičovskou dovolenou nebo snížený úvazek zaměstnanci /zaměstnankyni pečující o dítě do tří let věku – tj. čerpání rodičovské dovolené ve formě částečného úvazku, s garancí navýšení úvazku po skončení této dovolené (legislativa Slovinska).
- Zrušení omezení docházky do kolektivních zařízení péče o děti i pro děti mladší dvou let pro nárok na rodičovský příspěvek (viz dostupnost zařízení péče o děti v Dánsku, Švédsku, Slovinsku a Francii).

➤ **Legislativní zakotvení nároku na převedení na práci na částečný úvazek a zajištění jeho vymahatelnosti**

- Možná změna formulace zákona – přesnější vymezení „provozních důvodů“, které zaměstnavateli mohou bránit v poskytnutí částečného úvazku rodičům dětí mladších 15ti let, případně nahrazení „provozních“ důvodů „ekonomickými“ důvody s povinností přesně vyčíslit ztráty, které zaměstnávání na částečný úvazek přinese.
- Rozhodování ve prospěch zaměstnance v případě pochybností (legislativa Dánska a Holandska).

➤ **Podpora a flexibilizace institucí formální péče o děti**

- Zvýšení dostupnosti institucí formální péče o děti včetně institucí pro děti mladší tří let, a to jak podporou státních kolektivních zařízení, tak institucionální a finanční podporou alternativních institucí (např. mateřských asistentek pečujících o 4-5 dětí ve své domácnosti, s určitou minimální kvalifikací, kontrolovaných státem).
- V souladu s nastavením rodičovského příspěvku by mělo být státem garantováno místo v předškolním zařízení dětem od věku, kdy skončí pobírání rodičovského příspěvku – od dvou, tří či čtyř let věku. Je možné nastavit přechodná opatření na období než budou místa vytvořena – např. dočasnou podmínku zaměstnání obou rodičů alespoň na částečný úvazek. To by však nemělo být opatřením trvalým (i když je častou praxí mateřských škol), jelikož omezuje rodiče v hledání zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené a návratu na trh práce.

- Podpora flexibility předškolních zařízení: zavedení možnosti využití pouze na část dne a poměrné snížení poplatků. Zvýšení flexibility doby využívání a otevírací doby alespoň do 18 hodin tak, aby je mohli využívat i děti rodičů, pracujících na směny nebo na částečný úvazek v odpoledních hodinách.
- **Podpora vyšší participace mužů na péči o děti**
- Podpora účasti obou rodičů na péči o děti a využívání částečných úvazků: úprava nastavení rodičovského příspěvku tak, aby motivoval otce v péči o děti a rodiče ve sdílení péče např. výraznějším navázáním na předchozí mzdu. Zavedení práva každého z rodičů na určitou část rodičovské dovolené (např. 1 měsíc) tak, aby nebyla převeditelná na druhého rodiče a garantování 100% předchozí mzdy po toto období. Podpora využívání a poskytování částečných úvazků rodičům by měla být zaváděna pro oba rodiče, ne pouze pro matky. Od toho by se měla zároveň odvíjet i terminologie všech zaváděných opatření (legislativa Dánska a Švédska).

12 Literatura a datové zdroje

- Afsa Essafi, C., S. Buffeteau. 2006. „L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir?“ *Économie et statistique* 398-399, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es398-399e.pdf.
- Ananian, S., I. Robert-Bobée. 2009. „Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007.“ *Études et résultats, DRESS*, 679, février. <http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/er678.pdf>. Navštíveno 9/12/2011.
- Andersen, S. K., M. Mailand. 2005. *The Role of the Collective Bargaining System. The Danish Flexicurity Model*. FAOS. Universita Kodaň.
- Angeloff, T. 2009. „Genre, organisation du travail et temps partiel“. Pp 65-82 in Chapert, Florence (ed.), *Genre et conditions de travail*. Paris: ANACT.
- Anxo, D., C. Fagan, M. Smith, M.-T. Letablier, C. Perraudin. *Parental leaves in European Companies*. European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions, Dublin: EFILWC, 2007 (dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf>, navštíveno 20.3.2008)
- Arnaut, S. 2005. „Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes“. Insee Première 1046.
- Atkinson, J. 1984. Manpower strategies for a flexible organisation. *Personnel Management* 15: 28–31.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. New York: Polity Press.
- Bekker, S., L. Lanting. 2001. „EEO Review: Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle, The Netherlands.“ European Employment Observatory. Dostupné na: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/Netherlands-UBRvw2011.pdf>
- Bernon, J. 2010. „Working poor in Europe – France“. European Working Conditions Observatory, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0910026s/fr0910029q.htm>.
- Bettio, F., J. Plantenga. 2004. Comparing Care Regimes in Europe. *Feminist Economics* 10 (1): 85 – 113.
- Bierzová, J. 2008. „Práce z domova: výhoda, ale pro koho?“. Pp. 35-53. In: Dudová, R. (ed.). 2008. *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Blanpain, N. 2007. „Les conditions de vie des familles nombreuses“. *Études et Résultats*, 555, Paris: DREES.
- Blásquez Cuesta, M., N. E. Ramos Martín. 2009. "Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands." *European Journal of Law and Economy* (28): 223-256.

- Bloch-London, C., B. Galtier. 1999. „Emplois et salariés à temps partiel en France“. Pp. 93-126 in G. Cette (ed.), *Le temps partiel en France, rapport du conseil d'analyse économique*, n° 19.
- Bloch-London, C., T. Pham, S. Zilberman. 2003. „La mise en oeuvre des 35 heures“. *Données sociales 2002-2003*.
- Bredgaard, T., F. Larsen, P. K. Madsen, S. Rasmussen. 2009. „Flexicurity and atypical employment in Denmark.“ *CARMA Research paper 2009:1*. Aalborg University: Centre for Labour Market Research (CARMA).
- Bredgaard, T., F. Larsen & P.K. Madsen 2005. „The Flexible Danish Labour Market – A Review“ Aalborg: *CARMA Research Paper 2005:01*. Aalborg University: Centre for Labour Market Research (CARMA).
- Bruun N., J., Malmberg. 2003. *The Evolution of Labour Law in Denmark, Finland and Sweden 1992-2003*.
http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/report/den_fin_swed.pdf.
- Buckley, M. 1989. *Women and Ideology in the Soviet Union*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- CREDOC. 2003. „Les opinions sur les modes de garde des jeunes enfants. Données CREDOC 2003.“ *L'essentiel* (11): 1-4.
[http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/83e2c72e980a6448c125763b002d79d5/\\$FILE/11%20%20ESSENTIEL%20-%20CREDOC%202003.pdf](http://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/83e2c72e980a6448c125763b002d79d5/$FILE/11%20%20ESSENTIEL%20-%20CREDOC%202003.pdf)
- Černigoj-Sadar, N. 1999. An Overview of Policies and Some Empirical Studies Related to family and Child Care in Slovenia. National report.
- Černigoj-Sadar, N. 2005. Labour market integration of women and childcare in Slovenia. In: B. Pfau-Effinger and B. Geissler eds. *Core arrangements and social integration in European societies*. Bristol: Policy Press forthcoming. pp 235-253.
- DARES 2007. *De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours de vingt-cinq dernières années*. Premières synthèses, 39:3.
- Daune-Richard, A.M. 2004. *Les femmes et la société salariale: France, Royaume-Uni, Suede*. travail et Emploi, 100.
- Davis, A.E., A.L. Kalleberg. 2006. Family-Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s. *Work and Occupations* 33 : 191-223.
- Deacon, B. et al. 1992. *The New Eastern Europe: Social Policy Past, Present and Future*. London: Sage.
- Development Report 2011* (Poročilo o razvoju 2011) Ljubljana: IMAD.
http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2011/A_POR_2011.pdf
- Dudová, R. (ed.). 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Sociologické studie / Sociological Studies 07:3. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Dudová, R. (ed.). 2008. *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- Dudová R., H. Hašková. 2011. „Nastavení sociálních politik, odborný diskurs a „správná“ péče o děti – srovnání České republiky a Francie.“ *Fórum sociální politiky* 5 (5): 8-14.
- Earles, K. 2008. “Childcare and Parental Leave in Sweden: Implications for Women’s Employment and Gender”. Equality. Paper Presented at the workshop *Equality and Inequality in the Family, at Work and in Society*. Cortona Colloquium 2008, November 7-9, 2008, Cortona, Italy.
- Eriksson, T. & P. Jensen. 2003. *Tidsbegränsade anställningar – danske erfarenheter*. Working Paper 03-15, Department of Economics, Aarhus School of Business
- Esping-Andersen, G. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press & Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G., 2002. *Why we need a new welfare state*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission 2007, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security. Brussels, COM (2007) 359.
- Eurostat. 2009a. "Míra ekonomické aktivity - ženy ve věku 15-64 let." http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1607-09-za_rok_2009_%28vybrane_udaje%29-3. Navštíveno: 15/5/2011.
- Eurostat. 2009b. "Míra zaměstnanosti - ženy ve věku 15-64 let." http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1607-09-za_rok_2009_%28vybrane_udaje%29-3. Navštíveno: 15/5/2011.
- Eurybase. Types of programmes in pre-school education. [online] Citováno 29.12.2006. <http://194.78.211.243/Eurybase/Application/frameset.asp?country=SI&language=EN>
- Euwals, R., a M. Hogerbrugge. 2004. "*Explaining the Growth of Part-Time Employment: Factors of Supply and Demand*." IZA DP No. 1124. Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Euwals, R., M. Knoef, D. van Vuuren. 2007. "*The Trend in Female Labour Force Participation: What Can Be Expected for the Future?*". IZA DP No. 3225. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Fagnani, J. 1995. „L'allocation parentale d'éducation: effets pervers et ambiguïtés d'une prestation.“ *Droit Social* (3): 287-295.
- Formánková, L., A. Křížková. 2009. „Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života“. *Fórum sociální politiky* 3 (2): 14-19.
- Grijpstra, D.H., D.J. Klein Hesselink, P.M. de Klaver, a E.P. Miedema. 1999. "*Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit*". Leiden: TNO Arbeid.
- Haberlová, V., R. Kyzlinková. 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPSV, v. v. i. (dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf)
- Hansen N., H.O.Nielsen. 2010. *Denmark: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. Comparative reports online. Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/dk0812019q.htm>

Hašková, H., 2007. Doma v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8(2), pp.15–26.

Hašková, H. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 12 (2).

Hašková, H. Maříková, H. and Uhde, Z., 2009. Leaves, allowances, and Facilities: Childcare Past and Present. Pp.77–134 in: H. Hašková and Z. Uhde, ed. *Women and Social Citizenship in Czech society: Continuity and change*. Praha: SOU AV ČR.

Hendeliowitz, J. 2008. *Danish Employment Policy National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery*. Employment Region Copenhagen & Zealand. The Danish National Labour Market Authority.

Hochschild, A. R. 1997. *The Time Bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.

Höhne, S., V. Kuchařová, K. Svobodová, A. Šťastná, L. Žáčková. 2010. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. VÚPSV. Praha.
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf

Hora, O. 2009. „Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života,“. *Fórum sociální politiky* 3 (2): 5-12.

Ilsoe, A. 2007. *The Danish Flexicurity Model – a Lesson for the US?* Copenhagen: Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen. <http://www.faos.sociology.ku.dk/dokum/fnotat81.pdf>.

Ignjatovic, M. 2011. *EEO Review: Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle, 2011. Slovenia*. European Employment Observatory.

INSEE 2009c. Une photographie du marché du travail en 2009.
http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1331. Navštíveno 26/8/2011)

INSEE 2008. Fiches thématiques. Synthèse des actifs occupés.
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/empsal11h.pdf. Navštíveno 23/8/2011.

INSEE 2009a. Temps partiel selon le sexe et la durée du temps partiel.
http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03242. navštíveno 25/8/2011.

INSEE 2009b, Statut et type de contrat selon le sexe.
http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03240. navštíveno 29/8/2011.

Jeandidier, B., J. Ray, A. Reinstadler. 2002. „Allocation parentale d'éducation et choix d'activité à temps partiel.“ *Journées de microéconomie appliquée*. 112: 1: 121-136.

Jechová, K. 2008 a. „Cesta k emancipaci. Postavení ženy v České společnosti 20. století. pokus o vymezení problému.“ P. 69-129 in: O. Tůma, T. Vilímek, *Pět studií k dějinám české společnosti po roce 1945*. Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR.

Jechová, K. 2008b. „Osvobozená domácnost“. P. 58-73 in: O. Tůma, T. Vilímek, *Historik v soudobých dějinách*. Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR.

- Kallenberg, A. 2000. „Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work.“ *Annual Review of Sociology* 26: 341–365.
- Kalinová, L. 2007. *Společenské proměny v čase socialistického experimentu. K sociálním dějinám v letech 1945-1969*. Praha: Academia.
- Kanjuo-Mrčela, A., 2007. Uvod: plačano delo in »ostalo«. In: A. Kanjue-Mrčela and N. Černigoj-Sadar, ed. *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: FDV, pp.13-26.
- Knijn, T. 1994. "Social dilemmas in images of motherhood in the Netherlands." *European Journal of Women's Studies* 1 (2): 183-206.
- Knijn, T., F. van Wel. 2001. "Careful or lenient: welfare reform for lone mothers in the Netherlands." *Journal of European Social Policy* 11 (3): 235-251.
- Korpi, W., J. Palme. 1998. "The Strategy of Equality and the Paradox of Redistribution", *American Sociological Review* 63(5): 661-687.
- Korpi, T., C. Stern. 2003. "Women's employment in Sweden. Globalization, Deindustrialization, and the Labor Market Experiences of Swedish Women 1950 – 2000." http://www2.sofi.su.se/~lst/docs/Women's_Employment_in_Sweden.PDF
- Kotýnková, M. 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Vysoká škola ekonomická.
- Křížková, A. 2007. "Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti". *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 60–67.
- Křížková, A. (ed.), J. Bierzová, H. Hašková, H. Maříková. 2006. Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita. *Sociologické studie/Sociological studies*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., M. Vohlídalová. 2009. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis/Czech Sociological review* 45: 31- 60.
- Křížková, A., H. Maříková, H. Hašková, L. Formánková. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.
- Kučina, P. 2007. *Flexibilní formy práce a jejich právní úprava*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
- Kuchařová, V., et al., 2008. Sociální a ekonomický vývoj české společnosti. In: J. Rychtaříková and V. Kuchařová, ed. *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Praha: VUPSV, pp.12–63.
- Kuchařová, V. et. al., 2009. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VUPSV.
- Kyyrä, T., P. Parrotta a M. Rosholm 2009. *The Effect of Receiving Supplementary UI Benefits on Unemployment Duration*. Working paper 09-1. Department of Economics, Aarhus School of Business. http://www.hha.dk/nat/wper/09-1_piparom.pdf. Navštíveno 21/12/2011.
- Laroque, P. 1985. "La politique familiale en France depuis 1945." Paris: Commissariat général au Plan.
- Lewis, J. 2006. Employment and care: The policy problem, gender equality and the

issue of choice. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 8 (2): 103 – 114.

Lhotská, V., I. Petrová. 1996. *Ekonomická situace neúplných rodin*. Praha: VÚPSV.

Lind, J., E. Rasmussen. 2008. „Paradoxical patterns of part-time employment in Denmark? *Economic and Industrial Democracy* 29 (4): 521-540.

Lind, J. 1999. „Labour market flexibility and Regulation“. Pp. 187-215 in Ji. Lind a I.H.Møller (eds) *Inclusion and Exclusion: Unemployment and Non-Standard Employment in Europe*. Aldeshot: Ashgate.

Machonin, P. et al. 1966. *Sociální struktura socialistické společnosti*. Praha: Svoboda.

Madsen, P.K. 2002. *The Danish Model of „Flexicurity“ – A Paradise with some Snakes*. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/documents/madsen.pdf>.

Madsen, P.K. 2005. *How can it possibly fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State*. Aalborg: Centre for Labour Market Research. http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2-How_can_it_possible.pdf.

Matějková, B., J. Palonciová, 2003. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I*. Praha: VUPSV.

Math, A., E. Renaudat. 1997. „Développer l'accueil des enfants ou créer de l'emploi?“ *Recherches et Prévisions* (49): 5-17.

McGinnity, F., P. McManus. 2007. Paying the price for reconciling work and family life: Comparing the wage penalty for women's part-time work in Britain, Germany and the United States. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 9 (2): 115–134.

Morel a l'Huissier, P. 2006. *Du télétravail au travail mobile. Un enjeu de la modernisation de l'économie française*. Paris: La documentation française.

Možný, I. 2009. *Proč tak snadno...Některé rodinné důvody sametové revolice*. 3.vydání. Praha: SLON.

Nečas, Petr. *Úvodní příspěvek konference Implementace strategie flexibilitoty v členských státech Evropské unie v době krize*. Praha 26. a 27. března 2009.

Nekolová, M. 2008. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VUPSV.

Nekolová, M. 2010. *Vliv nových forem zaměstnání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VUPSV.

OECD *Employment Outlook. Moving Beyond the Job Crisis*. 2010a. Paris: OECD.

OECD Factbook 2010b: Economic, Environmental and Social Statistics.

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=CSP2010>. Navštíveno 16/10/2011.

Peters, P., E. Oldenkamp, I. Bleijenbergh. 2008. „The role of national culture in the telework adoption process in a Dutch and French division of a multinational.“ IERA Conference, 1/7/2008, Nijmegen, Netherlands.

- Pfau-Effinger, B. 1998. "Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands." Pp. in: J. O'Reilly, C. Fagan (ed.) *Part-time prospects: An international comparison of part-time in Europe, North America and the Pacific Rim*. Landon and New York: Routledge.
- Pfau-Effinger, B. 2005 Welfare State Policies and the Development of Care Arrangements. *European Societies* 7(2): 321-347.
- Plantenga, J., C. Remery. 2009. "Parental Leave in the Netherlands." CESifo DICE Report. 2/2009.
- Plantenga, J., J. Schippers, J. Siegers. 1999. "Towards an Equal Division of Paid and Unpaid Work: the Case of the Netherlands." *Journal of European Social Policy* (9): 99-105.
- Plantenga, J., Remery, C., Rubery, J. 2007. Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of thirty European countries. *The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission*. s. 84. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke8107103_en.pdf.
- Plasová, B. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. Pp. 207-244, in T. Sirovátka, O. Hora, (eds). *Rodiny, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice/Brno : František Šalé – Albert.
- Ponthieux, S., Raynaud, E. Les travailleurs pauvres, Cahiers de l'observatoire 2007–2008. <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/waux13.pdf>.
- Ranci, C. ed., 2009. *Social vulnerability in Europe: The new configuration of social risks*. London: Palgrave.
- Rasmusen, E., J., Lind. 2003. „Productive employment relationships: european experiences“. *New Zealand Journal of Industrail Relations* 28 (2): 158-69.
- Rubery, J., M. Smith, C. Fagan. 1998. National Working-Time Regimes and Equal Opportunities. *Feminist Economics* 4 (1): 71-101.
- Rychtaříková, J., 2008. Česká republika: trendy demografického vývoje. In: J. Rychtaříková and V. Kuchařová, ed. *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Praha: VUPSV, pp.9–39.
- Ryner, M. 1999. "Neoliberal Globalization and the Crisis of Swedish Social Democracy," *Economic and Industrial Democracy* 20 (1999): 39-79.
- Rostgaard, T. 2011 „Denmark“ International network on leaves nad policies: Country reports. http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/denmark_10052011.pdf
- Saltiel, M., E. Sullerot. 1974. *Les crèches et les équipements d'accueil pour la petite enfance*. Paris: Hachette Littérature.
- Schreiber, S. 2008. „Did work-sharing work in France? Evidence from a structural co-integrated VAR model.“ *European Journal of Political Economy* 24: 478–490.
- Sirovátka, T. 2006. „Nová sociální rizika a sociální vyloučení jako výzva pro českou sociální politiku.“ Pp. 61–74 in T. Sirovátka (ed.). *Sociální vyloučení a sociální politika*.

- Brno: Masarykova Univerzita/Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Smith, V. 2002. Europeanization and the Mechanics of economic policy Adjustment. *Journal of European Public Policy*. 9 (6): 894 – 912.
- Srb, V., M. Kučera. 1959. *Výzkum o rodičovství 1956*. Praha: Státní statistický úřad.
- Stropnik, N. 2004. „Population Challenges and Policy Responses.“ Příspěvek na konferenci: *European Population Forum 2004: Childbearing and parenting in low fertility countries: Enabling choices*. Předneseno 12. – 14. 1. 2004, Ženeva, Švýcarsko.
- Sundström, M., F. Stafford. 1992. “Female labour force participation, fertility, and public policy in Sweden.” *European Journal of Population* 8 (1992): 199-215.
- Šiklová, J., 1997. Feminism and the roots of apathy in the Czech Republic. *Social Research*, 64(2), pp.258–280.
- Štěpánková, P. 2003a. „Částečné úvazky, jejich vymezení na trhu práce a potenciál pro snižování nezaměstnanosti.“ Pp 63–71 in Sirovátka, T., Mareš, P. (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.
- Štěpánková, P. 2003b. „Households, Work and Flexibility country survey reports: Czech Republic.“ Pp. 263–296 in Wallace, C. (ed.) HWF Research Report # 3. *Country Survey Reports*. (dostupné z http://www.hwf.at/project_report03.html)
- Tijdens, K., T. van der Lippe, E. Ruyter. 2000. *Huishoudelijke arbeid en de zorg voor kinderen*. The Hague: Elsevier.
- Tomášek, M. 2007. „Pokladní v zahraničních řetězcích: nedobrovolná časová flexibilita a rozvoj sekundárního pracovního trhu.“ Pp. 135–148 in Dudová, R. (ed.) *Nové šance a rizika: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- ÚZIS ČR, 2009. “Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2009 [online]. Available at: <http://www.uzis.cz/rychle-informace/cinnost-kojeneckych-ustavu-detskych-domovu-pro-deti-tri-let-dalsich-zarizeni-pro-de> > [Accessed 29 January 2011].
- Vendrik, M. 2001. "Dynamics of a household norm in female labour supply." *Journal of Economic Dynamics and Control* (27): 823-841.
- Vodochodský, I., 2007. Patriarchát na socialistický způsob: k genderovému řádu státního socialismu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8(2), pp.34–42.
- Vohlídalová, M., Víznerová, H. 2007. Pracovní život v současné české společnosti. In: Radka Dudová (ed.) *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Sociologické studie/Sociological Studies 07:3. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 34 - 49.
- VUPSV 2004. *Analýza flexibilních forem zaměstnání a organizace pracovní doby v České republice*. Praha: VUPSV.
- Wallace, C. 2002. Household, Work and Flexibility Report 1. Critical review of Literature. Wien: The HWF Research Consortium.
- Wehner, C., M.M. Johansen & S. Navrbjerg. 2002. *Deltidsarbejde i Danmark*, Copenhagen: FAOS Information 035.
- Wilthagen, T. et. al. 2004. „Towards „flexicurity“?: balancing flexibility and security in

EU member states. *European Journal of Social Security* 6 (2): 113-136.

Yerkes, M. 2009. "Part-time work in the Dutch welfare state: the ideal combination of work and care?" *Policy and Politics* 37 (4): 535-552.

Yerkes, M., a J. Visser. 2005. *Women's preferences or delienated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom.* WP 05-36. Amsterdam: University of Amsterdam / Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.

Zdroje dat a datové soubory:

COM 2009 77 final - Statistical annex to the Annual Report on Equality Between Women and Men: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2009:0165:FIN:EN:PDF>
Navštíveno: 10.11.2010.

ČSÚ za rok 2008 – četnost zkrácených pracovních úvazků:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace. Navštíveno 10.1.2011.

ČSÚ 2010. Genderové statistiky:
http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod. Navštíveno 10.1.2011.

Eurostat 2010, 2011: Labour force survey (LFS)
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database. Navštíveno: 21.11.2011.

European Commission. 2010. Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2010 compendium.

ISSP 2005 (datový soubor)

OECD 2007. Employment patterns among couple families by age of youngest child.
http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html.
Navštíveno: 1.7.2011.

OECD 2011. Taxing Wages 2009/2010.
http://www.oecd.org/document/59/0,3746,en_2649_34533_45092219_1_1_1_1,00.html
Navštíveno 10.1.2011.

OECD. 2011. Employment and labour markets: Key tables from OECD.
http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-labour-markets-key-tables-from-oecd_20752342 Navštíveno 10.1.2011.

OECD. Online OECD Employment database (dostupné z
http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en_2649_33927_40917154_1_1_1_1,00.html
Navštíveno 10.1.2011.

Proměny 2005 (datový soubor, SOÚ AV ČR)

Rodiče 2005 (datový soubor, SOÚ AV ČR)

Životní dráhy 2010 (datový soubor, SOÚ AV ČR)