



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Diplomová práce

Částečné pracovní úvazky

Vypracoval: **Bc. Barbora Gebauerová**

Vedoucí práce: **doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.**

České Budějovice 2016

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Barbora GEBAUEROVÁ**
Osobní číslo: **E14638**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Částečné pracovní úvazky**
Zadávající katedra: **Katedra ekonomiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem DP je analyzovat částečné pracovní úvazky jako nástroj flexibility trhu práce na straně jedné a nástroje sladování rodinného a pracovního života na straně druhé.

Osnova:

1. Literární rešerše
2. Analýza využití částečných pracovních úvazků jako nástroje zpružňování trhu práce
3. Přínos využívání částečných pracovních úvazků v mimopracovním životě
4. Perspektivy v oblasti využívání částečných pracovních úvazků

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

- FORMÁNKOVÁ, L. DUDOVÁ, R. & M. VOHLÍDALOVÁ. (2011). Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy. Praha: Sociologický ústav AV ČR v. v. i.
- GILAROVÁ, R. (2004). Metodika využití flexibilních forem práce, částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce. Projekt Flexibilní pracoviště. Praha: Iniciativa Spoločenstva EQUAL.
- HORA, O. (2009). Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života. Praha: Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2009.pdf
- NEKOLOVÁ, M. (2010). Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva. Praha: VÚPSV.
- NĚMCOVÁ, I. (2014). Zkrácené pracovní úvazky a jejich kvalita v České republice. Praha: Relik 2014. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/19-Nemcova-Ivana-paper.pdf>
- RYDVALOVÁ, R. & JUNOVÁ, B. (2011). Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe. Praha: Grada Publishing.

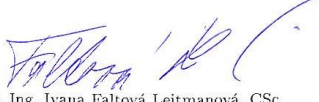
Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.**
Katedra ekonomiky

Datum zadání diplomové práce: **16. ledna 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2016**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 16. března 2015

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 15. dubna 2016

Bc. Barbora Gebauerová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce paní doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky při zpracování této diplomové práce.

Poděkování patří také jednotlivým společnostem – ACTIVE time, AGRA Zvíkov, spol. s r.o., a RATAJ, a.s., za poskytnuté informace a možnost spolupráce.

V neposlední řadě bych ráda poděkovala svým rodičům, za jejich neustálou morální podporu a finanční dotace po celou dobu mého vysokoškolského života.

Obsah

| | | |
|---------|--|----|
| 1 | Úvod | 1 |
| 2 | Literární rešerše | 2 |
| 2.1. | Částečné pracovní úvazky | 2 |
| 2.1.1 | Pracovní úvazek | 2 |
| 2.1.2 | Plný pracovní úvazek | 3 |
| 2.1.3 | Flexibilní neboli částečný pracovní úvazek | 4 |
| 2.1.4 | Částečné pracovní úvazky a „Kurzarbeit“ | 7 |
| 2.1.5 | Nejčastěji využívané flexibilní pracovní úvazky | 8 |
| 2.1.5.1 | Pracovní poměr na dobu určitou | 12 |
| 2.1.5.2 | Pracovní dohody – dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti. 12 | |
| 2.1.5.3 | Zkrácená pracovní doba | 14 |
| 2.1.5.4 | Konto pracovní doby | 15 |
| 2.1.5.5 | Agenturní zaměstnávání | 16 |
| 2.1.5.6 | Pružné rozvržení pracovní doby | 18 |
| 2.1.5.7 | Práce z domova | 19 |
| 2.1.6 | Částečné pracovní úvazky a flexibilita na trhu práce | 20 |
| 2.2. | Harmonizace rodinného a pracovního života | 22 |
| 2.2.1 | Strategie sladování rodinného a pracovního života | 24 |
| 2.2.2 | Sladování rodinného a pracovního života v České republice | 25 |
| 2.2.3 | Přínosy při sladování rodinného a pracovního života | 25 |
| 2.2.3.1 | Přínosy pro zaměstnavatele | 25 |
| 2.2.3.2 | Přínosy pro zaměstnance | 26 |
| 3 | Cíl a metodika | 28 |
| 4 | Praktická část diplomové práce – analýza současného stavu využívání částečných pracovních úvazků v jednotlivých podnikatelských subjektech | 31 |
| 4.1. | Společnost AGRA Zvíkov spol. s r.o., | 31 |

| | | |
|---------|---|----|
| 4.2. | Společnost RATAJ, a. s..... | 35 |
| 4.3. | Společnost ACTIVE time..... | 38 |
| 4.4. | Dotazníkové šetření v jednotlivých společnostech | 41 |
| 4.5. | Srovnání podnikatelských subjektů..... | 59 |
| 4.6. | Možnosti využití částečných pracovních úvazků v jednotlivých podnikatelských subjektech jako nástroj harmonizace rodinného a pracovního života..... | 65 |
| 4.6.1 | AGRA Zvíkov, spol. s r.o., | 65 |
| 4.6.2 | RATAJ, a.s.,..... | 65 |
| 4.6.3 | ACTIVE time..... | 66 |
| 4.7. | Možnosti využití částečných pracovních úvazků v České republice | 67 |
| 4.8. | Částečné pracovní úvazky v České republice – flexibilita trhu a nástroj sladování rodinného a pracovního života | 71 |
| 4.8.1 | Obecný návod pro aplikaci částečných pracovních úvazků | 71 |
| 4.8.1.1 | Požadavek ze strany zaměstnavatele..... | 72 |
| 4.8.1.2 | Požadavek ze strany zaměstnance..... | 73 |
| 5 | Závěr..... | 76 |
| 6 | Summary..... | 79 |
| 7 | Seznam použité literatury | 80 |
| 8 | Seznam tabulek, grafů, obrázků a otázek | 87 |
| 8.1. | Seznam tabulek | 87 |
| 8.2. | Seznam grafů..... | 88 |
| 8.3. | Seznam obrázků | 89 |
| 8.4. | Seznam otázek..... | 90 |
| 8.5. | Seznam příloh..... | 91 |

1 Úvod

Sladit rodinný a pracovní život bez „pomocné ruky“ zaměstnavatele je v dnešním moderním světě poněkud obtížnou záležitostí. Problematika se zaměřením na trh práce je v poslední době značně diskutovaným tématem. Časovou flexibilitu práce, zejména zaměstnávání na částečný úvazek můžeme považovat za jedno z možných řešení, jak v České republice zvýšit zaměstnanost a umožnit zaměstnancům sladit rodinný a pracovní život.

Cílem této práce je analyzovat částečné pracovní úvazky jako nástroj flexibility trhu práce na straně jedné a nástroje sladování rodinného a pracovního života na straně druhé.

Otázkou však zůstává, zda mohou částečné pracovní úvazky podpořit zpružnění rigidního trhu práce v České republice a zároveň přispět k harmonizaci rodinného a pracovního života?

Teoretická část této diplomové práce je zaměřena na problematiku trhu práce. Tato část práce bude rozdělena na dvě podkapitoly. První kapitola bude zaměřena na částečné pracovní úvazky a jejich jednotlivé formy, které jsou využitelné v podmínkách trhu práce v České republice. V této části bude kladen velký důraz na aktuálně platnou legislativu z oblasti pracovního práva v České republice. Druhá kapitola bude zaměřena na problematiku harmonizace a sladění rodinného a pracovního života v současných podmínkách. Samotná teoretická část této práce bude sloužit jako relevantní základ k vypracování části praktické.

Praktická část této diplomové práce bude zaměřena na analýzu současného stavu využití jednotlivých forem částečných pracovních úvazků v jednotlivých podnikatelských subjektech. V rámci této diplomové práce se pokusím vytvořit obecný návod pro využití jednotlivých forem částečných pracovních úvazků v pracovněprávních podmínkách České republiky.

2 Literární rešerše

2.1. Částečné pracovní úvazky

Částečné pracovní úvazky jsou poměrně novou záležitostí v oblasti pracovněprávních vztahů. K jejich zakotvení do pracovněprávní legislativy nejen v České republice přispěla řada okolností a zejména vývoj samotného trhu práce. V současné době jsou tyto pracovní úvazky v České republice mylně považovány za pouhý nástroj ke sladění a harmonizaci „osobního“ neboli rodinného a profesního života. V řadě jiných zemí, jako je například Německo jsou tyto pracovní úvazky využívány převážně k eliminaci rizik při negativním vývoji na trhu práce, převážně tedy krizové období a v obdobích kdy dojde k prudkému snížení poptávky. (Burešová, 2012).

Můžeme tedy říct, že částečné pracovní úvazky mohou sloužit pro obě dvě strany, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Avšak můžeme s jistotou říci, že zaměstnavatelé se snaží vyhovět svým zaměstnancům a podporují je při využívání těchto částečných pracovních úvazků, aby tak lépe sladili rodinný a pracovní život? Nebo naopak jednají ve svůj prospěch s úmyslem snížení personálních nákladů v „krizovém“ období, aby nemuseli propouštět kvalitní a dobře proškolené zaměstnance? (Potoužáková, 2011).

2.1.1 Pracovní úvazek

Legislativa upravující pracovněprávní vztah v České republice je tvořena z mnoha zákonů, vyhlášek a nařízení vlády, z nichž můžeme jmenovat tři základní prameny, kterými jsou:

- Zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce;
- Zákon č. 2/1191Sb., zákon o kolektivním vyjednávání;
- Zákon č.435/2004Sb., zákon o zaměstnanosti. (MPSV, 2014).

Pracovní poměr vzniká uzavřením smlouvy – pracovní smlouvy, jejímiž smluvními stranami jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Tato smlouva bývá zhotovena na základě zákoníku práce, respektive Zákon č. 262/2006 Sb., který „*upravuje vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou pracovněprávními*“. (Zákoník práce).

Podstatné a nepodstatné náležitosti jsou přesně definovány a ukotveny v tomto zákoně. Rovněž tento zákon definuje 3 nezbytně nutné náležitosti pro vznik pracovní smlouvy, které můžeme nalézt pod paragrafem § 34:

- **druh práce**, respektive na jakou pracovní pozici je daný zaměstnanec přijímán a jakou práci bude pro zaměstnavatele vykonávat
- **den nástupu do práce**
- **místo případně místa výkonu práce**, v nichž má být daná práce vykonávána.

Tyto náležitosti jsou nezbytně nutné pro vznik pracovní smlouvy, která je povinně, jako jedna z mála smluv uzavírána písemně. (Zákoník práce).

Každá pracovní smlouva může být dle zákona uzavřena na dobu určitou. Pokud však nebyla výslovně stanovena doba trvání této pracovní smlouvy, tak jak říká zákon je tato smlouva sjednána na dobu neurčitou. Pracovní úvazek dle zákoníku práce můžeme rozlišit na:

- **plný pracovní úvazek**
- **flexibilní neboli částečný pracovní úvazek.**

Pracovní úvazek není specifickým pojem, který bychom mohli v současné době nalézt v odborných knihách zabývajících se problematikou spojenou s pracovněprávními vztahy a pracovní legislativou. V praxi se tento pojem či výraz využívá z hlediska stanovení týdenní délky pracovní doby zaměstnance. (Chládková; Bukovjan, 2007).

V následujících podkapitolách si podrobně rozebereme jednotlivé typy pracovních úvazků, které jsou zahrnuty v pracovněprávní legislativě České republiky.

2.1.2 Plný pracovní úvazek

Plným neboli celým pracovním úvazkem rozumíme takový pracovní úvazek, kdy doba práce zaměstnance je pravidelná a rovnoměrná. Tedy pracovní doba daného zaměstnance je pevná, předem daná. Rovněž pracovní smlouva daného zaměstnance je sjednána na dobu neurčitou. Tento typ úvazku je v současné době v České republice považován za nejvíce využívaný.

Zákoník práce stanovuje maximální délku pracovní doby pro zaměstnance a to je 40 hodin týdně, avšak je důležité zmínit, že zohledňuje přesčasové hodiny, které jsou vázány na zákoník práce. Dle zákona práce je označován plný pracovní úvazek takový úvazek, kdy jeho maximální týdenní doba nepřekračuje zákonem stanovenou mez, která činí maximálně 40 hodin týdně, a tento úvazek musí být zároveň na dobu neurčitou. (Zákoník práce).

Do pracovní doby není započítávána práce, kterou vykonává zaměstnanec o víkendu. Jedná se tedy pouze o pracovní týden od pondělí do pátku, pokud však není písemně ujednáno a dohodnuto jinak.

Pracovní úvazek sjednaný na dobu určitou je pouze „překlenovací“ úvazek, kdy je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o volných pracovních místech na dobu určitou. Oproti plným pracovním úvazkům, které jsou pevně ukotveny v zákoně, pracovněprávní legislativa České republiky striktně nevynezuje standardní délku částečných pracovních úvazků.

2.1.3 Flexibilní neboli částečný pracovní úvazek

Zaměstnanec nahlíží na dobu práce neboli pracovní dobu jako na jednu z nejvýznamnějších složek práce. Doba práce je institut, který je zahrnut v pracovním poměru z časového hlediska. Pracovní doba stanovuje daný konkrétní časový úsek, v němž se bude realizovat tento pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pakliže chceme definovat flexibilitu práce případně částečné pracovní úvazky, je potřeba zmínit, že řada autorů tuto problematiku definuje různými způsoby. Avšak z těchto poněkud rozdílných definic a názorů můžeme najít silnou podobnost.

„Flexibilita práce je vnímána jako jeden z nástrojů, jak bojovat proti vysoké nezaměstnanosti, pomoci sladovat osobní a pracovní život nebo čelit a reagovat na demografické změny ve společnosti.“ (Němcová, 2014).

„Flexibilita v pracovním prostředí je tedy projevem snahy zaměstnavatelů udržet si konkurenceschopnost, a současně odráží úsilí zaměstnanců o nastavení harmonické rovnováhy mezi pracovním a osobním životem“. (Gilarová, 2004).

“Při sladování soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. V podstatě jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce.” (Bičáková, 2008).

„Flexibilitu práce můžeme v souvislosti s prací chápat jako takový stav, kdy organizace má možnost bez jakéhokoliv omezení měnit kvantitu či kvalitu spotřebované práce v závislosti na změny poptávky.” (Goudswaard, de Nanteuil, 2000).

Standing (1999) říká, že: „flexibilita je rozsah a rychlost adaptace na změny tržního prostředí“.

Obecně nejdůležitější vlastností flexibility práce je využívání nestandardních forem pracovních režimů, které přispívají k efektivnější koordinaci a harmonizaci pracovních a osobních životů jednotlivých zaměstnanců. Pokud hovoříme o flexibilních formách zaměstnávání v reálném životě, tak ve většině případů jsou tyto nestandardní formy práce nejvíce využívány právě rodiči, a to především matkami, které je třeba vnímat jako jednu z nejpočetnějších skupin. Z dalších méně četných skupin můžeme jmenovat – studenti, senioři, lidé se zdravotním postižením nebo osoby dlouhodobě nezaměstnané, jež se potřebují zpátky „adaptovat“ do pracovního procesu. (Němcová, 2014).

Pracovní flexibilita má za následek pružnou reakci zaměstnavatelů na rychle se měnící podmínky a přizpůsobení z hlediska řízení lidských zdrojů na pracovním trhu. Flexibilita práce je v posledních letech značně diskutovaným tématem dnešní doby, neboť je považována za nezbytně důležitý prvek, který přispívá nejen k modernizaci trhu práce, ale i k účinnému řešení mnoho dalších problémů. Mezi hlavní problémy na trhu práce můžeme zařadit – nezaměstnanost, celoživotní vzdělávání, klesající počet pracovních míst a mnoho dalších problémů, které jsou pro tento trh pracovních sil typické. (Gilarová, 2004).

Nemůžeme však říct, že by tyto flexibilní formy zaměstnávání nepředstavovaly plnohodnotný pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na tuto flexibilitu práce můžeme nahlížet jako na rozšiřování neobvyklých, nestandardních forem práce. Z těchto nestandardních forem práce můžeme jmenovat např. práce na dobu určitou případně práci na částečný úvazek. Tyto jednotlivé neobvyklé formy práce přináší výhodu jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. (Zákoník práce).

Zavedení samotné flexibility do pracovního procesu s sebou přináší řadu příznivých vlivů „zejména napomáhá zvýšení zaměstnanosti a rozšiřuje možnosti pracovního uplatnění i pro skupiny lidí, pro které by standardní zaměstnání bylo obtížné, popř. nebylo vůbec možné.“ (Gillarová, 2004).

Jak již bylo řečeno, tak pracovní flexibilita nepřináší výhody jen pro zaměstnavatele, ale také i pro zaměstnance, jde o tzv. oboustranné výhody. Nemusí tomu tak být ale vždy, může nastat situace, kdy pracovní flexibilita může být výhodná (Nekolová, 2010):

- pro obě strany (zaměstnance i zaměstnavatele), pak tuto pracovní flexibilitu nazýváme jako **pozitivní flexibilitu**.
- pro jednu stranu (zde je uplatňováno nekompromisního prosazování zájmů zaměstnavatele, který nebere v úvahu potřeby a preference svých zaměstnanců), pak tuto pracovní flexibilitu nazýváme jako **flexibilitu negativní. Tato flexibilita je pro zaměstnance nevýhodná.**

Pokud hovoříme o flexibilitě práce, tak hovoříme o nestandardní formě práce. Na flexibilitu můžeme nahlížet nejen z hlediska organizace pracovních činností a pracovní době jednotlivých zaměstnanců, ale také i z hlediska uspořádání pracovněprávních vztahů. Prostřednictvím flexibility práce můžeme vytvářet nástroj pro vytvoření a rovněž udržení konkurenční výhody firem. (Němcová, 2014).

Dle autora Atkinsona (1984) můžeme flexibilitu v rámci podnikatelského subjektu dále rozlišovat na 3 druhy:

-funkční flexibilita: - autor Hůrka (2009) tvrdí, že funkční flexibilita „*je schopností účastníků pracovněprávního vztahu adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu*“. Ve své podstatě se jedná o přípravu zaměstnance, zaměřenou na jeho schopnost vykonávat požadovanou práci, nejen z hlediska kvalifikace, ale taktéž z hlediska potřebných dovedností a vzdělání.

V praxi bývá funkční flexibilita využívána v oblasti – zaučení, zaškolení a následně ke zvyšování kvalifikace daných zaměstnanců. Nekolová (2008) je toho názoru, že „*úroveň funkční flexibility je závislá na dostatečném zajištění ochrany zaměstnanosti prostřednictvím systému dalšího odborného vzdělání a aktivní politiky zaměstnanosti.*“

Za hlavní podstatu funkční flexibility je že „*pracovníci mohou být v rámci organizace hladce a rychle přesouváni na jiné činnosti a vykonávat jiné úkoly*“. (Václavková, 2007).

- **numerická flexibilita** – umožňuje snadné a efektivní snižování počtů pracovníků. Zejména se zaměřuje na krátkodobé a dlouhodobé změny ve struktuře a potřebě pracovních sil.
- **finanční flexibilita** – je zaměřena na oblast odměňování, zaměstnanci mají možnost pružně reagovat na nabídku a poptávku na trhu práce. Rovněž tato flexibilita má za následek usnadnění funkční či numerické flexibility. (Václavíková, 2007).

Dle autorů Chovanec a Matyášová (2013) můžeme flexibilní úvazky členit na:

- **flexibilní úvazky z hlediska délky a uspořádání pracovní doby (time flexibility)** – obsahují v sobě přesčasovou práci, práci na směny, v nesociální pracovní době, částečné úvazky, pružnou pracovní dobu, týdenní případně roční pracovní dobu.
- **flexibilní úvazky z hlediska typu smluv (contract flexibility)** – zahrnují zaměstnání na dobu určitou, práci na živnostenský list (OSVČ – samostatně výdělečná činnost), zaměstnání pomocí zprostředkovatelských agentur.
- **prostorově flexibilní úvazky (place flexibility)** – zahrnuje v sobě práci z domova a práci na dálku.

2.1.4 Částečné pracovní úvazky a „Kurzarbeit“

Jak již bylo řečeno, tak částečné pracovní úvazky jsou v České republice využívány zejména ke sladění a harmonizaci rodinného a pracovního života. Tento stav je však pouze v České republice, jiné země jako je například Rakousko a Německo, resp. podnikatelé a firmy v těchto zemích využívají tyto částečné pracovní úvazky právě pro svůj rozvoj. Kdy se jedná o situaci, při níž zaměstnavatelé ve svůj prospěch převádí, případně zaměstnávají zaměstnance na různé formy částečných pracovních úvazku, aby tak předešli jejich hromadnému propuštění.

„*Nejvíce diskutovaným opatřením v rámci eliminace dopadů krize na německou ekonomiku je ale bezesporu tzv. Kurtzarbeit, které se stalo téměř synonymem pro boj s krizí*“. (Patoužáková, 2011).

Vlivem podpory zaměstnanosti Německo a Rakousko obstojně zvládlo poslední světovou ekonomickou krizi. Kurzarbeit neboli zkrácené pracovní úvazky zaměstnanců, upravuje Evropská unie prostřednictvím legislativy. Jejich využívání je vázáno na zaměstnavatele, kteří se potýkají s ekonomickými problémy, kurzarbeit je však spojen s řadou náročných legislativních podmínek. (Dostál, 2014).

„Kurzarbeit je dohodou mezi třemi zainteresovanými stranami – zaměstnanci (odbory), zaměstnavateli a státem“. (Burešová, 2012).

Kurzarbeit s sebou přináší řadu výhod i nevýhod. Mezi hlavní výhody patří především snížení mzdových nákladů zaměstnavatele a pokles nezaměstnanosti vlivem hromadnému propouštění zaměstnanců. Důležité je však zmínit, že zaměstnanci pracující v kurzarbeitu si finančně nepohorší, zbývající část mzdy jim bude vyplacena prostřednictvím fondů Evropské unie. Důvod proč Česká republika téměř vůbec nevyužívá tento „koncept kurzarbeit“ jsou přísné podmínky stanovené Evropskou unií. (Dostál, 2014).

2.1.5 Nejčastěji využívané flexibilní pracovní úvazky

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci – je považováno za jednu z moderních flexibilních forem organizace práce. Podstatou sdíleného pracovního místa je působení více pracovníků na jednom pracovním místě. Jedná se tedy o pracovní místo, kde se střídá více zaměstnanců, pracovníků, kteří pracují na částečný pracovní úvazek a na základě domluvy si stanovují střídání v rámci pracovního týdne. Zde dochází k maximálnímu využití pracovní doby v rámci sdílení jednoho pracovního místa. Je důležité zmínit, že tato skutečnost může probíhat pouze za souhlasu zaměstnavatele, který rovněž musí vytvořit přijatelné podmínky. Zákoník práce výslovně neupravuje tuto problematiku. (Bičáková, 2008).

Práce z domova – jedná se o takovou práci, která je vykonávána mimo působiště a pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanci mají možnost vykonávat pouze část nebo celou pracovní dobu z domova.

Práce na dálku (teleworking) – jedná se rovněž o práci, která je vykonávána mimo působiště a pracoviště zaměstnavatele. Rozdílností je však, že výměna pokynů zaměstnavatele i výsledky

výkonů zaměstnance probíhají pouze prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Podmínky této práce (evidence pracovní doby, bezpečnost práce aj.) je zapotřebí upravit v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně v interní směrnici. Rovněž je zapotřebí se dohodnout se zaměstnavatelem na problematice pořízení a užívání zařízení, která jsou potřebná pro výkon práce.

Pružná pracovní doba – pružnou pracovní dobou můžeme realizovat prostřednictvím pružného dne nebo pružného pracovního týdne. Základní pravidla pro uplatnění pružné pracovní doby jsou obsaženy v zákoníku práce – jedná se zejména o práci přesčas, překážky v práci či výjimky z pružného rozvržení pracovní doby. Ostatní podmínky jsou obsaženy v kolektivní smlouvě případně ve vnitřním předpisu nebo v individuální smlouvě se zaměstnancem. (Hůrka a kol., 2012).

Flexibilní začátek pracovního dne – jedná se o opatření, které je velmi podobné pružné pracovní době. Zaměstnavatel umožňuje svým zaměstnancům, aby si stanovili začátek pracovní doby dle svých vlastních potřeb a možností. Tato forma je hojně využívána k vyřízení osobních a rodičovských záležitostí. (Bičáková, 2008).

Konto pracovní doby – jedná se o systém, který zohledňuje sezonní výkyvy v objemu práce a rovněž v počtu odpracovaných hodin. Problematika konta pracovní doby bude podrobně rozebrána v podkapitole **2.1.5.4**.

Stlačený pracovní týden – jedná se o formu pracovního týdne, která je stlačená, neboli pracovní týden je zkrácen a oproti tomu pracovní dny jsou delší. Může se jednat o například situaci, kdy zaměstnanec pracuje pouze 4 dny, avšak jeho denní pracovní doba není pouze 8 hodin, ale 10 hodin denně. Díky této skutečnosti dochází k situaci stlačení pracovního týdne na 4 dny. (Chovanec; Matyášová, 2013).

Práce přesčas – přesčasová práce je upravena Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., kde jsou stanoveny limity a podmínky pro práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem a práci přesčas dohodnutou se zaměstnavatelem.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – jedná se o takové rozvržení pracovní doby, kdy průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Nový zákoník práce upravuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby tzv. Konto pracovní doby, kdy základním předpokladem je, že zaměstnavatel v určitém období může svému zaměstnanci přidělit práci v rozsahu, který odpovídá jeho potřebě, avšak zaměstnanci bude vyplácet stálou mzdu, minimálně však 80%. (Chovanec; Matyášová, 2013).

Práce v „nesociální“ pracovní době – je taková práce, která je vykonávána mimo pracovní dobu. Jedná se zejména o práci vykonávanou ve večerních hodinách, v noci, o víkendech a o státem uznávaných státních svátcích. Zákoník práce tuto práci zohledňuje a umožňuje tak, aby zaměstnavatel přiděloval práci zaměstnanci. Avšak je potřeba tuto práci vyvážit zákonným omezením, příplatky či případným náhradním volnem pro zaměstnance.

Směnný provoz – jedná se o takovou práci, kdy jednotliví zaměstnanci se na svých pracovištích střídají v rámci 24 hodin denně 7 dní v týdnu, tedy nepřetržitě. Od toho můžeme odvodit označení nepřetržitý provoz.

Agenturní zaměstnávání – jedná se o jednu z moderních forem zprostředkování zaměstnání. Agentura dočasně přiděluje práci zaměstnanci od jiné fyzické či právnické osoby.

Dočasné přidělení – jedná se o dočasné přidělení zaměstnance. Dočasné přidělení umožňuje zaměstnavateli přidělit na omezenou dobu svého zaměstnance jinému zaměstnavateli. Toto přidělení je uskutečňováno za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

V souvislosti s pojmem flexibilita práce se setkáváme také s pojmem flexibilita (flexicurity) a kvalita pracovního života. (Hora, 2009). Pojem flexicurity neboli flexibilita je úzce propojen s kvalitou pracovního života, zkráceně můžeme hovořit o kvalitě práce.

Velká většina odborníků zabývajících se touto problematikou je toho názoru, že Česká republika v současné době hojně nevyužívá alternativních forem práce a částečných pracovních úvazků jako je tomu v jiných Evropských zemích. V České republice jsou flexibilní formy zaměstnávání upraveny prostřednictvím zákoníku práce, které jsou zakotveny v Zákoně č. 262/2006 Sb., jež byl mnohokrát novelizován. Ačkoliv zákon zahrnuje jednotlivé formy flexibilních úvazků, v praxi tyto formy nejsou uplatňovány. Tuto skutečnost můžeme přisoudit zejména nedostatku zkušenosti s uplatňováním těchto částečných pracovních úvazků ze strany zaměstnavatelů a malého zájmu vlivem negativní flexibility ze strany zaměstnanců.

Flexibilní formy zaměstnávání jsou upravovány Zákonem č. 262/2006Sb., zákoníkem práce, který byl mnohokrát novelizován¹ a od roku 2006 v sobě zahrnuje jednotlivé typy flexibilních pracovních úvazků. (Chovanec, Matyášová, 2013).

Česká republika ve své pracovněprávní legislativě definuje jednotlivé flexibilní formy pracovních úvazků, které jsou:

- pracovní poměr na dobu určitou
- dohoda o provedení práce
- dohoda o pracovní činnosti
- zkrácená pracovní doba
- konto pracovní doby
- agenturní zaměstnávání
- pružné rozvržení pracovní doby
- práce z domova

Jednotlivé formy částečných pracovních, které jsou upraveny zákonem, si dopodrobna rozebereme v následujících podkapitolách.

¹ Poslední novelizace tohoto zákona proběhla s účinnou platností změn od 1 ledna 2012.

2.1.5.1 Pracovní poměr na dobu určitou

„Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou je nejdéle 3 roky s tím, že o stejně dlouhou dobu by mohlo být trvání tohoto pracovního poměru ještě dvakrát opakováno“. (Zákoník práce).

Česká republika svou snahou o sjednocení zaměstnávání na dobu určitou v rámci evropských zemí implementovala směrnicí č. 1999/70 o pracovních poměrech na dobu určitou. Tato skutečnost přispěla k samotnému zvýšení ochrany pracovníků zaměstnávaných na dobu určitou. Avšak i nadále zůstává značný rozdíl mezi zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou a určitou. Mezi částečné pracovní úvazky řadíme rovněž i pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, právě tyto flexibilní formy zaměstnávání jsou považovány za nejvíce regulované flexibilní formy zaměstnávání nejen v České republice, ale celkově v Evropské unii. (Nekolová, 2010).

Pracovní poměr na dobu určitou je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který je limitován pro určité období, resp. na určitou dobu. Pokud se strany nedohodnou jiným způsobem, tak po uplynutí této lhůty pracovní poměr končí.

Autorka Bičáková (2008) zmiňuje, že:

„doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjiitelných skutečností, o jejich skutečné délce zaměstnavatel a zaměstnanec při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby“.

2.1.5.2 Pracovní dohody – dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

Pracovní poměr nemusí a taktéž není jedinou formou, kdy můžeme vstoupit do pracovní činnosti. Nejvíce rozšířenou formou jsou právě dohody – o provedení práce a o pracovní činnosti. Prostřednictvím těchto dohod řeší zaměstnavatelé výkyvy a současný stav na pracovním trhu. Dohody nemohou být využity u stálého pracovního poměru.

Samotné dohody s sebou přináší řadu výhod i nevýhod nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance.

Dohoda o provedení práce (DPP)

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce.“ (Zákoník práce).

Dohoda o provedení práce je uzavírána písemně a její podstatné náležitosti jsou: doba, na kterou se dohoda uzavírá a rozsah práce, který je hlavním odlišujícím znakem od ostatních smluvních typů. Tato forma dohody je administrativně nenáročná, neboť zaměstnavatel není povinen odvádět za zaměstnance sociální ani zdravotní pojištění, pouze za předpokladu, že jeho měsíční příjem nepřekročí částku 10 000 Kč. Rozsah 300 hodin v kalendářním roce je stanoven pro jednoho zaměstnavatele.

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

„Dohodou o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.“ (Zákoník práce).

Dohoda o pracovní činnosti je sjednána za předpokladu, že rozsah práce zaměstnance u jednoho zaměstnavatele překročí limit 300 hodin/rok a rovněž i pro takové práce, které nepřesáhnout tento limit. Zákon však upravuje dohodu o pracovní činnosti, pro takové práce, které nepřekročí polovinu průměrné pracovní doby za týden. Polovinou průměrné pracovní doby rozumí zákoník práce polovinu stanovené pracovní doby, která je v současné době limitována zákonem práce, a to ve výši 40hod./týden. Pro dohodu o pracovní činnosti je tato výše stanovena v maximální velikosti 20hod./týden. Toto dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na níž byla sjednána dohoda o provedení činnosti. Nejvýše může být tato dohoda sjednána na období 52 týdnů.

2.1.5.3 Zkrácená pracovní doba

Zákoník práce říká, že: „*délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně*“. Zaměstnanec má dle platné pracovněprávní legislativy na tuto týdenní pracovní dobu právo. Zákoník práce v paragrafu § 79 hovoří o zaměstnancích mladších 18 let, jejichž délka pracovní směny nesmí překročit 8 hodin a rovněž délka pracovního týdne nesmí být v souhrnu větší než 40 hodin.

Zákoník práce se zmiňuje v paragrafu § 80 o kratší pracovní době, jedná se o takovou pracovní dobu, kterou je možné sjednat výhradně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Typické pro tuto kratší pracovní dobu je, že není možné ji sjednat jiným způsobem, například stanovením ve vnitřním předpisu firmy, případně v kolektivní smlouvě.

Na základě sjednání kratší pracovní doby neboli zkráceného pracovního úvazku, náleží danému zaměstnanci mzda nebo plat. Odměna zaměstnance odpovídá sjednané délce doby práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zákoník práce jasně vymezuje důvody, při nichž zaměstnavatel je povinen vyhovět zaměstnanci při zkrácení pracovní doby. Jedná se zejména o zaměstnance a zaměstnankyně:

- pečující o dítě mladší než 15 let
- těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který dlouhodobě pečuje o osobu dle zvláštního právního předpisu, jedná se tedy o osobu závislou, která potřebuje pomoc jiné fyzické osoby – II-IV. stupeň závislosti.

U výše uvedených důvodů je zaměstnavatel povinen dle zákona vyhovět zaměstnanci, pakliže nebrání tomuto rozhodnutí žádné vážné či jiné např. provozní důvody.

Je potřeba zmínit, že i zaměstnanci s dohodnutou zkrácenou pracovní dobou mají možnost vykonávat přesčasovou práci neboli práci nad stanovenou zkrácenou pracovní dobu. Avšak o „přesčasovou práci“ se bude jednat až ve chvíli, kdy zaměstnanec odpracuje týdenní pracovní dobu stanovenou zaměstnavatelem. Jedná se o dodržení principů rovnosti mezi všemi zaměstnanci. (Šebesta, 2012).

2.1.5.4 Konto pracovní doby

„Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace“. (Zákoník práce).

„JAK SE VYHNOUT PROPOUŠTĚNÍ? Pracovní konta umožňují řešit výkyvy sezonní práce nebo pokles výroby či obrátu ve firmách. Odpracované hodiny si jednoduše "naspoříte", pak je můžete snadno převádět stejně jako peníze na účtu“. (Kejhová, 2011).

Zvláštností pro konto pracovní doby je, že jej nemůžeme sjednat v pracovní či jiné smlouvě. Konto pracovní doby umožňuje, aby zaměstnavatel přiděloval práci zaměstnanci v daném období, v požadovaném rozsahu, který bude vyhovovat dle jeho potřeb a požadavků.

„Konto pracovní doby je nejflexibilnější formou rozvržení pracovní doby“.(Randlová; Kudrhalt Suchá, 2014).

Typické pro konto pracovní doby je, že při jeho uplatnění nemá zaměstnanec právo na přidělování práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby a jeho odměna je ve formě stálé neboli paušální mzdy. Důležitou roli zde hraje „vyrovnávací období“. Pokud se uplatňuje konto pracovní doby v rámci podnikatelské jednotky, je zapotřebí aby toto vyrovnávací období nepřesáhlo 26 týdnů po sobě jdoucích. Kolektivní smlouva může upravit toto období v délce maximálně 52 týdnů. Skutečná odpracovaná pracovní doba i dosažená mzda je zaúčtována až po skončení již zmíněného vyrovnávacího období. (Zákoník práce).

Konto pracovní doby je uplatňováno v řadě podnikatelských subjektů, avšak převážně se jedná o stavebnictví, strojírenství, ale i v obchodě. Hojně se setkáváme s kontem pracovní doby v spojitosti se sezónními pracemi či případně se zakázkovou výrovou. Vysoké administrativní náklady mají za následek poměrně nižší uplatňování konta pracovní doby. (Rydvalová; Junová, 2011).

Konto pracovní doby je možné uplatnit pouze v podnikatelské sféře, naopak zákoník práce jasně vylučuje aplikaci (MPSV, n.d.):

- státu,
- územního samosprávného celku,

- příspěvkové organizace
- školské právnické osoby zařízené MŠMT, krajem, či obcí,
- veřejným neziskovým ústavním zdravotnickým zařízením.

Kadlecová (2007) říká: *“přestože v současnosti nejsou s uplatněním konta pracovní doby prakticky žádné zkušenosti, je evidentní, že nová úprava rozvržení stanovené týdenní pracovní doby bude vyžadovat ze strany zaměstnavatelů, kteří se pro ni rozhodnou, rozšířenou evidenci jak ohledně pracovní doby, tak ohledně odměňování.”* Z pohledu zaměstnance je zapotřebí si položit otázku: Co může zaměstnance dostatečně motivovat k souhlasu s daným rozvržením pracovní doby?. Je dostatečně zřejmé, že zde bude kladen vysoký důraz na flexibilitu zaměstnanců.

Na konto pracovní doby je nahlíženo z více pohledů jedním je již zmíněná značná administrativní náročnost, druhý pohled je efektivní pomoc v krizi. Novela zákoníku práce přispěla k podstatnému zjednodušení využívání a samotnému zavedení konta pracovní doby. (Randlová; Kudrhalt Suchá, 2014).

Konto pracovní doby sebou přináší řadu výhod a nevýhod. Mezi hlavní výhodu pro zaměstnance můžeme považovat udržení pracovního místa v době krize, případně v období kdy firma nevykazuje obrat. Rovněž za výhodu lze považovat udržení stálého příjmu pro zaměstnance, který je ve výši 80 % průměrné mzdy. Výhody pro zaměstnavatele jsou rychlejší reakce, rozvrhnutí pracovní doby dle potřeb společnosti.

Již několikrát zmíněnou nevýhodou z pohledu zaměstnavatele je administrativní náročnost. Naopak z pohledu zaměstnanců se jedná o značný zásah do jejich soukromého života, neboť je požadována vstřícnost a flexibilita k zaměstnavateli. (Kejhová, 2011).

2.1.5.5 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je jednou z možných forem zaměstnávání neboli zprostředkování zaměstnání. Tento druh zaměstnávání je upravuje několik zákonů, konkrétněji se jedná o zákoník práce č. 262/2006 Sb., zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a řadu dalších ustanovení zabývajících se právě agenturním zaměstnáváním. (Šlemarová, 2009).

Paragraf § 307 a zákoníků práce definuje agenturního zaměstnatele, který: „*dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti*“.

Tento zákon a jeho následný paragraf § 308 vymezuje podstatné náležitosti dohody sjednané mezi zaměstnancem a agenturou práce.

Agenturní zaměstnávání je poměrně novou a značně využívanou formu zaměstnávání nejen v České republice. (Nekolová, 2010).

Doleček (2015) : „*agenturní zaměstnávání je jedna z alternativních možností, které mohou využít zaměstnavatelé při řešení krátkodobého i dlouhodobého nedostatku pracovních sil. Jde o využívání pracovní síly zaměstnanců jiných subjektů, což s sebou přináší větší flexibilitu a další výhody*“.

Vztah mezi agenturou práce a uživatelem (příjemcem práce – zaměstnavatelem) je upraven dočasným přidělením pracovníkem (zaměstnancem) agentury práce. Specifikací pro agenturní zaměstnávání je právě trojstranný právní vztah, kde účastníci jsou – agentura, zaměstnavatel a zaměstnanec. Právní vztah vzniká vždy s jednou dvojicí z již zmíněného trojúhelníku, nejedná se o trojstrannou smlouvu. (Šubrt, 2008).

Pro samotné založení agentury práce je zapotřebí splnění stanovených podmínek, které musí být následně plněny po celou dobu provozování agentury práce. Povolení ke zprostředkování práce získává agentura práce od Úřadu práce České republiky. V současné době je v České republice řada prosperujících a známých pracovních agentur, jako jsou:

- Adecco spol. s r. o.,
- Manpower spol. s r.o.,
- Trenkwalder, a.s.,
- Randstad s.r.o.

2.1.5.6 Pružné rozvržení pracovní doby

Pokud hovoříme o pružné, neboli flexibilní pracovní době, tak hovoříme o takovém rozvržení pracovní doby, které má dvě složky. První složka je tvořena základní složkou, jedná se o takovou pracovní dobu, při níž je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti. Druhou složkou je složka volitelná, jedná se o takovou dobu práce, při níž má zaměstnanec možnost volby – být přítomen na pracovišti či nikoliv. Zaměstnanec si volí začátek i konec pracovní doby dle svého uvážení, avšak délka směny celkem nesmí přesáhnout 12 hodin. (Zákoník práce).

Autorky Rydvaldová a Junová (2011) jsou toho názoru, že pružná pracovní době je převážně výhodná pro matky s malými dětmi a to zejména z důvodu lepšího přizpůsobení s provozní dobou školních zařízení (jeslí, školek a škol aj.).

Zákon jasně vymezuje případy, při nichž nemůže být uplatněna tato pružná pracovní doba, jedná se o pracovní cesty zaměstnance, naléhavá pracovní událost v pracovní době, kdy je pevně stanovený začátek a konec úkolu a v ostatních případech, které určí zaměstnavatel. (Zákoník práce)

Pružnou pracovní dobu nemůžeme chápat jako ucelený režim práce, který může být zaveden v každém podnikatelském subjektu všeobecně, pro všechny zaměstnance. Je potřeba na ni nahlížet individuálně, neboť může být uplatněna pouze tam, kde to charakter práce a požadavky podnikatelského subjektu (výrobního i nevýrobního) dovolují.

Pružná pracovní doba je nejvíce využívána v administrativě, jak již bylo řečeno pružná pracovní doba je zejména zdrojem interní flexibility firem. (Nekolová, 2010).

Zaměstnavatel měl možnost dle zákoníku práce rozvrhnout pracovní dobu několika způsoby – rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Toto rozlišení pracovní doby, které bylo obsaženo v § 82 až §84a Zákona č. 262/2006 Sb., od novelizace zákoníku práce, která se uskutečnila k 1. lednu 2012, zrušeno. Samotné rozlišení působilo již historicky v obecné praxi řadu problémů, jako například problémy se zpracováním harmonogramu směn. V současné praxi se však toto rozlišení i nadále využívá. (Dandová, 2013).

2.1.5.7 Práce z domova

„Práce z domova má dvě základní formy – práci materiální povahy realizovanou z domova a práci z domova prostřednictvím informačních technologií“. (Nekolová, 2010).

“„Home Office“ představuje flexibilní formu pracovního poměru, kdy zaměstnanec pracuje po celou pracovní dobu z domova či jiného místa, které si sám zvolí, nebo kombinuje práci z domova s prací v prostorách určených zaměstnavatelem”. (Plešková, 2013).

Práce z domova má dlouholetou tradici a je využívána nejen v České republice, ale také v Řecku, Nizozemsku, Německu, Velké Británii a mnoho dalších zemí. Právní status zaměstnanců pracujících v jednotlivých zemích je poměrně odlišný. V České republice je tento právní vztah realizován na základě standardního pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Nekolová, 2010).

2.1.6 Částečné pracovní úvazky a flexibilita na trhu práce

Flexibilní formy práce vznikly v důsledku nerovnoměrného vývoje trhu práce. Trh práce je specifickým trhem, neboť se jedná o trh výrobních faktorů, kde na jedné straně stojí poptávka po výrobních faktorech (zaměstnavatelé) a na straně druhé jejich nabídka (zaměstnanci). Nerovností na trhu práce pak rozumíme odchylky v samotné nabídce a poptávce. V každém z těchto proudů pak můžeme vidět odlišný postoj a přístup k flexibilitě na trhu práce. (Gebauerová, 2013).

Pracovní trh je v České republice regulován prostřednictvím zásahů státu, resp. vládou. Vláda má široké spektrum nástrojů, pomocí nichž může uspořádat „prostředí“ na trhu práce. Nekolová (2010): *„Snížené vládní možnosti kontroly a regulace ekonomiky spolu s dalšími průvodními procesy (sociálními-demografickými) v mnoha případech zapříčiňují fiskální krize veřejných rozpočtů, roste především dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost a napříč trhy práce vzrůstá pracovní nejistota.“* Za hlavní nástroj vlády, který způsobuje nepružnost je považována pracovněprávní legislativa České republiky.

Stránský (2010): „právní úprava pracovněprávních vztahů je často kritizována pro přílišné uplatnění ochranných prvků, které ve svém důsledku znamená překážku průběhu a rozvoje pracovněprávních vztahů“. Koncept flexicurity vznikl v důsledku modernizace pracovního práva. Zákoník práce měl vlivem modernizace zajistit vyšší flexibilitu v rámci pracovněprávních vztahů a zároveň zachovat ochrannou funkci.

Autorem Konceptu flexicurity je profesor nizozemského původu, Jurjen Adriaansens. Zvláštností je, že poprvé byl tento koncept aplikován v Dánsku a následně až v Nizozemí. Samotná aplikace proběhla v rámci reformy trhu práce, které se uskutečnily na konci 20. století.

„Aplikace konceptu flexicurity v České republice by s sebou přinesla řadu pozitivních změn, avšak nesmíme opomenout existenci negativních následků při špatném zavedení konceptu.“ (Gebauerová, 2013).

Koncept flexicurity se na první pohled neodlišuje od „konceptu“ částečných pracovních úvazků. Avšak při druhém detailnějším pohledu můžeme vidět značné odlišnosti. Neboť koncept flexicurity je v první řadě koncept, který zajišťuje pružnost pracovního trhu a jistotu pro slabší stranu. Jedná se tedy o kombinaci volnosti a ochrany. (Nekolová, 2008).

Ačkoliv v současné době neexistuje společný postoj pro již zmíněný koncept flexicurity, jejím hlavním cílem je přiblížit se k rovnováze na trhu práce, neboli flexijistotě.

Podstatou tedy je, že koncept flexicurity se snaží u nezaměstnaného případně propuštěného jedince o co nejrychlejší návrat do pracovního procesu. Tento návrat do pracovního procesu probíhá za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti a rovněž prostřednictvím sociálních systému zabezpečení a jejich štedrých dávek.

Zde tedy můžeme vidět poměrně značnou odlišnost oproti „konceptu“ částečných pracovních úvazků. Neboť částečné pracovní úvazky se snaží předejít samotnému propuštění pracovníka, prostřednictvím široké škály možnosti využití těchto částečných pracovních úvazků. V neposlední řadě jsou pak tyto zkrácené pracovní úvazky využívány zejména k harmonizaci a sladění rodinného a pracovního života.

2.2. Harmonizace rodinného a pracovního života

Autorka Hamplová (2000) je toho názoru, že rodiny v České republice se snaží zachovat vysokou hodnotu. Rodina, která má dvě děti, pak představuje pomyslný ideál, který dokazuje velká část žen i mužů v České republice.

Hledání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem je žhavé téma dnešní doby. Neboť všichni pracující lidé se snaží přizpůsobit svůj čas nejen práci, ale rovněž i svému osobnímu případně rodinnému životu. „*Problematika harmonizace profesního a rodinného života je téma, které na sebe poutá velkou pozornost, neboť pracovní trh od žen i mužů vyžaduje, aby byli flexibilní, samostatní a ničím nevázaní jedinci.*“ (Kotýnková, 2011).

„*Bezkonfliktní provázání pracovního a rodinného života představuje v současné české společnosti ideál, kterého se snaží dosáhnout snad všichni rodiče. Věnovat se práci i rodině zároveň je jistě složité, a tak každý rodič stojí před otázkou, jak rozdělit svou pozornost a svůj čas.*“ (Horáková, 2004).

Hledání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem je žhavé téma dnešní doby. Neboť všichni pracující lidé se snaží přizpůsobit svůj čas nejen práci, ale rovněž i svému osobnímu případně rodinnému životu.

Samotná harmonizace těchto „dvou životů“ není snadná. Vyžaduje značné úsilí ze strany zaměstnance a rovněž i podporu ze strany zaměstnavatele. Autorka Kotýnková (2011) uvádí, že oba tyto životy – osobní a pracovní, jsou značně propojeny „*neboť, kvalita osobního života se odráží v pracovním nasazení, a naopak spokojenost v zaměstnání a profesní uspokojení pozitivně ovlivňuje rodinnou pohodu.*“

„*Kombinace pracovního a rodinného života je každodenní realitou, která se proměňuje v důsledku vnějších vlivů – změn ekonomických, sociálních a institucionálních podmínek – a zároveň v důsledku vnitřních vlivů – změn hodnot a rozhodnutí každého jednotlivce či v rámci páru a rodiny.*“ (Křížová, 2007).

V důsledku rostoucí nejistoty, která vzniká na trhu práce, je stále více odvozována teorie zaměřující se na duální trh práce. Tato teorie spočívá v tom, že dochází k rozdělení samotného trhu práce na dvě části - trh primární a trh sekundární. První část tvoří primární trh práce, tento

trh práce je legislativně lépe chráněn, avšak je méně flexibilní než druhá část trhu, kterou je trh sekundární. Tento sekundární trh je otevřený, není zde velká legislativní ochrana, ale oproti tomu panuje značná flexibilita. (Atkinson, Meger, 1986).

Vlivem harmonizace rodinného a pracovního života dochází k situaci, kdy ženy jsou vytlačovány právě na již zmíněný sekundární trh práce. Tyto ženy se velké míře vyskytují na takových pracovních pozicích (místech), kdy je zapotřebí přizpůsobit se potřebám jejich zaměstnavatele. Což ve velké míře nevede k úspěšnému sladění rodinného a pracovního života. (Sirovátko, Winkler, Žižlavský, 2009).

Zkrácené pracovní úvazky jsou chápány jako jedny z úvazků, které nejlépe podporují samotnou harmonizaci osobního (rodinného) a pracovního života. Avšak autorka Kotýnková (2011) se domnívá, že tyto úvazky „*nemusí být v českých ekonomických podmínkách zaměstnanými ženami plně oceňovány, neboť jsou spojené s nižším mzdovým hodnocením a neumožňují, aby rodina dosahovala životní standart běžný v české společnosti, který je závislý na mzdách ze dvou plných pracovních úvazků.*“

Problematice harmonizace rodinného a pracovního života se v dubnu roku 2003 zabývalo i Centrum pro výzkum veřejného mínění AV ČR (CVVM), kde hlavním záměrem bylo zjistit, jak a jestli vůbec respondenti pocítují problémy při harmonizaci rodinného a pracovního života. Zvláštností na tomto výzkumu bylo, že samotné postoje mužů a žen se výrazně odlišovaly. Významnou roli při sladění těchto dvou sfér hraje partnerský život a rovněž samotné rozdělení „rolí“ v rodině. Výzkum centra pro veřejné mínění AV ČR (CVVM) dospěl k závěru, že významnou podporu při sladění těchto dvou sfér života hrají právě práce na zkrácený úvazek, sdílená místa, případně volná pracovní doba a v neposlední řadě práce z domova. (Horáková, 2004).

„*Rozdělení času mezi rodinu a zaměstnání je jedním z klíčových momentů harmonizace obou sfér a vypovídá o způsobu dělby neplacené a placené práce v rámci genderových vztahů.*“ (Höhne akol., 2010).

Výzkumy dokazující náročnost, případně možnost sladění rodinného a pracovního života je v České republice nepřehledné množství. Ne jeden institut se zabýval jejich analýzou

a zpracováním. Z již zmíněných institutů můžeme jmenovat např. Sociologický ústav Akademie věd ČR případně Výzkumný ústav práce a sociálních věcí či Český svaz žen. Jak již bylo řečeno, rozdělení času mezi rodinný a pracovní život je hlavním, klíčovým faktorem všech těchto studií.

2.2.1 Strategie sladování rodinného a pracovního života

„V dnešní době bráno za samozřejmost, že žena má mít stejné možnosti věnovat se výdělečné činnosti a kariéře jako muž, nelze jednoznačně říci, že pokud se chce žena věnovat naplno své rodině a placeného zaměstnání se kvůli tomu vzdát, nejedná se o plnohodnotnou alternativu.“ (Höhne a kol., 2010).

Samotné skloubení rodinného a pracovního života se ve více případech zaměřuje na rodiny s malými dětmi. Je zde kladen velký důraz na plnou zaměstnanost žen, kdy nízký úroveň příjmů vyžaduje, aby do rozpočtu rodiny přispívali oba dva partneři, jedná se tedy o model dvoupříjmové rodiny.

V rámci tradiční dělby práce „rodinných rolí“ mezi partnery, jsou zejména matky vystaveny „dvojí zátěží“. Matky jsou ty, pro něž hraje otázka sladění rodinného a pracovního života významnou roli v jejich životě. „Zaměstnané ženy jsou tak nuceny zvládat „dvojí zátěž“ placené práce v zaměstnání a hlavní odpovědnost za péči o rodinu a domácnost.“ (Chaloupková, Šalamounová, 2008).

Autorky Chaloupková a Šalamounová (2008) jsou toho názoru, že značné napětí mezi těmito dvěma sféry, čili rodinným a pracovním životem, se nejvíce projevuje právě u rodin s malými dětmi. Neboť malé děti vyžadují speciální péči, která ve většině případů leží na ženě, tedy jejich matce. Starost o děti a domácnost a samotné domácí práce v kombinaci s pracovním životem způsobují značný rozpor, který může vážným způsobem ohrozit kariéru matky.

2.2.2 Sladřování rodinného a pracovního řivota v řeské republice

Stát hraje neodmyslitelnou roli při samotné harmonizaci rodinného a pracovního řivota, protože prostřednictvím legislativní normy definuje řadu nástrojů, jeřž mohou rodiny případně samotní rodičové vyuřžívat. Zejména se jedná o finanční subvence prostřednictvím dávkových systému, daňové opatření nebo služby, které jsou poskytovány a vytvářeny na trhu práce. Finanční subvence řadíme do sociální politiky státu, které zahrnují nejen opatření sociální, ale také ekonomické případně právní opatření. Rodinná politika státu se zaměřuje jak na rodiny úplné, tak i na rodiny neúplné. Každý stát má ve své kompetenci rodinou politiku. (Höhne a kol., 2010).

Pro sladění rodinného a pracovního řivota neexistuje jednotný návod, jde totiž o individuální proces, který je odvíjen od možností, potřeb a preferencí každého jedince. Sladřování těchto dvou sfér je dlouhodobý a ryze individuální proces. (Junová, 2013).

Možnosti uplatnění harmonizace sladění rodinného a pracovního řivota se v praxi odvíjí na základě legislativního rámce dané země, kulturního prostředí, ale také zejména firemní politikou zaměstnavatele jedince. (Junová, n.d.).

V řeské republice je mylně vnímaná představa zaměstnavatelů o dobrém zaměstnanci. Toto hodnocení je zalořeno na „neobjektivní představě“ zaměstnavatelů, resp. čím více odpracovaných hodin zaměstnanec má, tím je výkonný a rovněž dobrý pro firmu. (Junová, 2013).

2.2.3 Přínosy při sladřování rodinného a pracovního řivota

Samotné sladřování těchto dvou sfér je přínosem nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. *„Míra spokojenosti zaměstnanců při hodnocení různých způsobů, kterými je v zaměstnání usnadňováno plnění jejich rodinných povinností, souvisí pochopitelně s tím, vychází-li zaměstnavatel či nadřízený vstříc rodičům s dětmi v oblasti sladění obou rolí - zaměstnanecké a rodičovské.“* (Ettlerová, 2006).

2.2.3.1 Přínosy pro zaměstnavatele

Řada zaměstnavatelů v řeské republice považuje tuto harmonizaci rodinného a pracovního řivota, za poněkud „drahý“ nadstandard, který poskytuje svým zaměstnancům. Rovněř řada

fírem si tento poněkud drahý nadstandard nemůže a ani nechce dovolit. (Lidé jsou to nejcennější, co máte, 2012).

Avšak je potřeba zmínit, že velké množství zaměstnavatelů v České republice nabízí svým zaměstnancům využívat částečných pracovních úvazků zejména z hlediska harmonizace již zmíněných dvou sfér života. Z jejich pohledu se však jedná o snížení mzdových nákladů a rovněž nákladů na pracovní místo.

V případě, že bychom se chtěli zaměřit na přínosy harmonizace rodinného a pracovního života je potřeba zmínit negativní přínosy, které sebou rovněž nese zaměstnávání rodičů s malými dětmi. Jako první můžeme jmenovat – časté absence rodičů s malými dětmi, vlivem nemoci a plnění rodinných povinností. Častěji se jedná o absence žen, než mužů. Dle autorky Plasové (2008) jsou právě ženy, vlivem generového uspořádání rolí v rodině, považovány za hlavní osobu, která je zodpovědná za péči a výchovu dětí.

Pozitiva vyplývající pro zaměstnavatele z využívání částečných pracovních úvazků jsou zejména zvýšená produktivita práce a nižší mzdové náklady. V neposlední řadě můžeme hovořit o pružnějších reakcích na trhu práce. (Marksová-Tominová, 2003).

Zaměstnavatel může dle zákona nabídnout svému zaměstnanci možnost využívat pružné pracovní doby, k usnadnění a lepšímu zvládnutí rodinných a pracovních povinností. Je potřeba zmínit, že na tuto pružnou pracovní dobu nemá zaměstnanec za zákona nárok. (Zákoník práce).

2.2.3.2 *Přínosy pro zaměstnance*

Možnost sladování rodinného a pracovního života sebou přináší ve velké míře značný přínos zejména pro zaměstnance, neboť je jim umožněno snadné „skloubení“ rodinného i pracovního života.

V České republice mají zaměstnanci možnost využívat řadu opatření u svého zaměstnavatele, které tak napomohou k lepšímu sladění. Jedná se zejména o zkrácenou pracovní dobu, práci z domova, můžeme hovořit i o pružném rozvržení pracovní doby a mnoho dalších forem umožňující zaměstnancům přispět k sladění rodinného a pracovního života.

Mezi hlavní nevýhodu využití zkrácených forem pracovních úvazku je právě možnost harmonizace rodinného a pracovního života. Avšak za nevýhody je považováno nižší finanční ohodnocení. Zaměstnanec pracující na zkrácený pracovní úvazek má nižší nároky na zaměstnanecké výhody, ale rovněž omezené možnosti kariérního postupu. (Křížková, Pavlica; 2004).

Autorka Marksová-Tominnová (2003) je toho názoru, že pokud nejsou zkrácené pracovní úvazky zvoleny dobrovolně, tak můžeme daného zaměstnance srovnat s postavením člověka nezaměstnaného. Pozice nedobrovolně zaměstnaného člověka, který pracuje v režimu částečných pracovních úvazků je považována za mírně lepší než pozice nezaměstnaného.

3 Cíl a metodika

Cíl

Hlavním cílem mé diplomové práce je analyzovat částečné pracovní úvazky jako nástroj flexibility trhu práce na straně jedné a nástroje sladění rodinného a pracovního života na straně druhé.

K dosažení hlavního cíle bylo zapotřebí stanovení jednotlivých dílčích cílů. Pro naplnění prvního dílčího cíle bude použito sekundárních dat, kdy tyto data budou zaměřeny na problematiku částečných pracovních úvazků a jejich možnosti využití. Druhý dílčí cíl bude naplněn prostřednictvím získaných primárních dat v rámci dotazníkového šetření zaměstnanců jednotlivých společností.

Metodika

Struktura této diplomové práce je rozdělena do dvou částí, a to do části teoretické - literární rešerše a části praktické.

Teoretická část - literární rešerše

Pro vypracování teoretické části bylo zapotřebí získat a shromáždit dostupné informace nejen o možnostech zaměstnávání, ale zejména o problematice částečných pracovních úvazků, při harmonizaci osobního a pracovního života zaměstnance v České republice.

Podstatná část informací byla získána prostřednictvím nastudování odborných publikací, zbylé informace byly získány prostřednictvím internetových zdrojů. V rámci této diplomové práce bylo zapotřebí pracovat s aktuálně platnou pracovněprávní legislativou České republiky.

Všechny informace, které byly v této diplomové práci využity, ať už z kategorie odborné literatury, internetových zdrojů či pracovněprávní legislativy, jsou uvedeny v Seznamu použité literatury (viz. kapitola č. 7).

Praktická část

Zásadní cíl této praktické části diplomové práce je analyzovat možnosti využití částečných pracovních úvazků, jako jeden z nástrojů harmonizace a sladění rodinného a pracovního života v České republice. Analýza možnosti využití částečných pracovních úvazků byla provedena za pomoci anonymního dotazníkového šetření (dotazník viz. příloha č. 1) v rámci jednotlivých podnikatelských subjektů. Vybranými podnikatelskými subjekty jsou společnosti, které působí v odlišném odvětví:

- AGRA Zvíkov, spol. s r.o., - ekofarma zaměřená na produkci rostlinné a živočišné produkce
- RATAJ, a.s. – společnost působící ve strojním průmyslu
- ACTIVE time – zájmový spolek pro děti a mládež

Relevantní informace pro vyhodnocení a analýzu jednotlivých šetření v rámci daných společností, byly podloženy skutečnými údaji, zaměřující se na zaměstnance jednotlivých podnikatelských subjektů.

Cílem dotazníkového šetření bylo:

- získat základní informace o zaměstnancích jednotlivých podnikatelských subjektů
- analyzovat současné využití a možnosti využití částečných pracovních úvazků do budoucna
- analyzovat strukturu „rodičů“ v jednotlivých podnikatelských subjektech (základ pro vytvoření požadavků na využití částečných pracovních úvazků ze strany zaměstnance viz. kapitola 4.7.1.2.)
- navrhnout možnosti řešení do budoucna při využití částečných pracovních úvazků u jednotlivých podnikatelských subjektů

Dotazníkové šetření zaměřené na využití částečných pracovních úvazků zaměstnanců jednotlivých společností bylo zpracováno za pomoci software Microsoft Office Excel 2007 – grafické zpracování a Microsoft Office Word 2007 – tabulkové zpracování.

Toto šetření v jednotlivých společnostech poslouží jako podklad při zpracování kapitoly 4.7, která se bude primárně zaměřovat na analýzu dílčích možností využitelnosti částečných

pracovních úvazků v podmínkách České republiky. Následně budou srovnány možnosti využití částečných pracovních úvazků v České republice se zahraničím, respektive s individuálními státy Evropské unie.

4 Praktická část diplomové práce – analýza současného stavu využívání částečných pracovních úvazků v jednotlivých podnikatelských subjektech

Tato praktická část diplomové práce slouží nejen k analýze současného stavu možnosti využití částečných pracovních úvazků v jednotlivých podnikatelských subjektech (AGRA ZVÍKOV spol. s r.o., RATAJ a.s., a ACTIVE time), ale rovněž i k pochopení samotné problematiky částečných pracovních úvazků v České republice v praktickém využití.

Samotná analýza jednotlivých subjektů firem bude probíhat prostřednictvím dotazníkového šetření těchto podnikatelských subjektů, respektive jednotlivých zaměstnanců již zmíněných podnikatelských subjektů (dotazník pro zaměstnance podnikatelských subjektů viz. příloha č. 1). Veškeré dotazníky budou „anonymní“ a na základě získaných výsledků z těchto šetření bude následně probíhat konzultace s vedoucími pracovníky pro rozbor jednotlivých výsledků šetření.

Hlavní náplní a cílem tohoto dotazníkového šetření bude zjistit, jak zaměstnanci jednotlivých podnikatelských subjektů využívají částečných pracovních úvazků a jaké mají možnosti při uplatnění těchto zkrácených pracovních úvazků u jejich zaměstnavatele. Tento dotazník je určen výhradně pro zaměstnance společností AGRA Zvíkov spol. s r.o., RATAJ a.s., a společnost ACTIVE time.

4.1. Společnost AGRA Zvíkov spol. s r.o.,

Společnost AGRA Zvíkov s.r.o. byla založena v roce 1993 jako zemědělské družstvo působící v oblasti Jižních Čech, konkrétně v obci Zvíkov, která leží nedaleko Českých Budějovic. AGRA Zvíkov je ekofarma, která se zaměřuje na produkci rostlinné a živočišné výroby.

Hlavním předmětem činnosti společnosti je zemědělská výroba. Společnost má celkem 31 stálých zaměstnanců. Majitelem společnosti je Konstantin Habsburg-Lothringen a od roku 2014 je jediným společníkem Ulrike Zach. Společnost řídí prokurista Andreas Kocourek.

Rostlinná produkce

Rostlinná výroba produkuje od roku 2010 produkty v ekologickém systému a od tohoto období může používat značku BIO. Produkce živočišné výroby vstoupila do přechodného období na ekologickou produkci v roce 2011.

Hlavní produkty rostlinné výroby jsou obiloviny, luskoviny a krmné plodiny pro vlastní potřebu. Celková výměra obhospodařovaných pozemků činí zhruba 1097,93 ha z toho je 917,02 ha orné půdy a 180,91 ha travních porostů. Společnost AGRA Zvíkov hospodaří celkem na 9ti katastrech:

- Zvíkov u Lišova
- Kaliště
- Třebotovice
- Hvozdech u Lišova
- Zaliny
- Jivno
- Hlincova Hora
- Lišov
- Dubičné

Společnost má svůj osevní postup se čtyřletou rotací. Pěstuje se zde špalda, žito ozimé, oves, bob obecný, tyto produkty jsou určeny k prodeji. Na pokrytí vlastní krmivové základny jsou pěstovány krmné plodiny – kukuřic na siláž, luskoobilné a jetelotravní směsky a traviny. Část z této produkce je uskladněna ve formě sena v krytém seníku. Výhradně jsou využity bioosiva.

Živočišná produkce

Živočišná produkce je zaměřena na chov dojného skotu, 1/3 z dojného stáda tvoří černostrakatý skot a 2/3 tvoří skot červenostrakatý. V minulosti se AGRA Zvíkov zaměřovala i na chov prasat, avšak ten byl na jaře roku 2011 zrušen.

Objekty živočišné produkce se nachází ve třech farmách – Ortvínovice, Zvíkov a Kaliště. Farma v Ortvínovicích prošla kompletní rekonstrukcí a chov skotu je centralizován na tomto místě.

Farma Ortvínovice – nachází se zde 4 haly po kompletní rekonstrukci a dostavbě výběhů. Jedna z hal slouží jako porodna krav a odchov telat do 3 měsíců. Druhá ze 4 hal slouží k ustájení mladého chovného dobytka od 4 do 24 měsíců, kde celková kapacita haly je 222 ks dobytka. Zbylé haly jsou určené k ustájení dojníc v produkci celkem pro 368 kusů dojnic.

Farma Zvíkov – hala pro ustájení 250 ks skotu, v současné době není hala využívána.

Farma Kaliště – nachází se zde 2 haly. Jedna z hal slouží jako výkrmna býků, kde celková kapacita je 210 ks. Druhá z hal slouží k odchovu telat s kapacitou 150 ks, která v současné době není využívána. Rovněž i výkrmna býků je omezena vlivem nízké rentability. Do budoucna společnost počítá s obnovením výkrmu.

Obrázek 1 Logo společnosti AGRA Zvíkov, spol. s r.o.



Zdroj: interní materiály společnosti AGRA Zvíkov, spol. s r.o.,

Dotazníkové šetření ve firmě AGRA Zvíkov spol. s r.o., proběhlo v období listopad až prosinec 2015. Šetření se zúčastnilo celkem 71% zaměstnanců, v absolutním vyjádření se jedná o 22 zaměstnanců.

Ekonomická charakteristika společnosti, která napomůže k lepšímu srovnání jednotlivých společností v rámci analýzy možnosti využití částečných pracovních úvazků je znázorněna v tabulce č. 1 (údaje v tabulce jsou uvedeny v tis. Kč). V této tabulce můžeme vidět tržby společnosti, mzdové náklady na zaměstnance a odvody na sociálním a zdravotním pojištění v jednotlivých letech od roku 2007 až d roku 2014.

Vývoj jednotlivých ukazatelů nezaznamenává značné odchylky, avšak v roce 2011 můžeme vidět značný nárůst tržeb, který byl způsoben vyšší výkupní ceně mléka.² Společnost AGRA Zvíkov, doposud neposkytla údaje portálu www.justice.cz o výkazu zisku a ztrát a rozvaze pro rok 2012.

Náklady na zaměstnance se v roce 2013 a 2014 poměrně odlišují, tyto skutečnosti byly způsobeny vlivem snížení počtu zaměstnanců.³ Odvody na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance byly přímým nákladům na zaměstnance, respektive jejich pokles či nárůst odpovídal vývoji nákladů. Od roku 2011 je daň fyzických osob odváděná zaměstnancem (tedy 15%) vypočítává ze základu daně respektive ze superhrubé mzdy. Tato superhrubá mzda je navýšena o částku pojistného na sociálním (25%) a zdravotním zabezpečení (9 %), které odvádí zaměstnavatel. Do roku 2010 byl vyměřovací základ pro výši pojistného stanoven ze mzdy zaměstnance.

Tabulka 1 Ekonomická charakteristika společnosti AGRA Zvíkov, spol. s r.o. (v tis. Kč)

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|
| tržby | 28 801 | 28 542 | 28 374 | 28 447 | 35 105 | - | 29 884 | 28 128 |
| mzdové náklady | 5 742 | 6 915 | 7 080 | 7 029 | 7 162 | - | 6 611 | 6 586 |
| odvody na sociálním a zdravotním pojištěním za zaměstnance | 1 937 | 2 352 | 2 215 | 2 303 | 2 296 | - | 1 814 | 1 915 |

Zdroj: www.justice.cz

² Oproti tomu rok 2009 byl pro zemědělce krizový, neboť nízké výkupní ceny mléka si vyžádali „mléčnou kauzu“, kdy farmáři vylévají stovky tisíce litrů mléka do polí. Společnost AGRA Zvíkov se s těmito problémy v roce 2009 nesetkala.

³ Interní informace společnosti AGRA Zvíkov, spol. s r.o., - prokurista společnosti Andreas Kocourek.

4.2. Společnost RATAJ, a. s.

Akciová společnost RATAJ sídlí v obci Nedabyle v Jihočeském kraji nedaleko Českých Budějovic. Soukromá rodinná (zakladatelé – otec a syn) firma Rataj a.s., působí v oblasti strojího průmyslu již od roku 1990 a specializuje se na výrobu bezosých spirálových dopravníků. Tyto bezosé spirálové dopravníky, se používají hlavně v zemědělství při dopravě lehkých sypkých materiálu.

V samotném počátku společnosti se jednalo o podnikání fyzické osoby, na které navázalo založení společnosti s rušením omezeným až k současné podobě akciové společnosti. Nyní společnost zaměstnává 36 zaměstnanců a působí nejen na českém, ale i na polském a slovenském trhu. Silná pozice společnosti na zahraničním trhu je dána možností uplatnění vyrobených dopravníků ve 45 státech na 4 světových kontinentech – Evropa, Asie, Afrika a Amerika.

V roce 1999 byla založena již společnost RATAJ s.r.o, která dosáhla vedoucího postavení nejen na českém, ale i na slovenském trhu. Společnost se od nového tisíciletí splňuje požadavky kvality dle normy ČSN EN ISO 9002 a nadále pak v roce 2003 dle ČSN EN ISO 9001:2001. Zavedení norem kvality výrazně přispělo k zvýšení exportů bezosých dopravníků.

V roce 2003 byla vytvořena pobočka na Slovensku – RATAJ SK s.r.o. a v roce 2004 byla založena pobočka v Polsku - RATAJ POLSKA Sp. z o.o.. Zaměření se na polský trh a rovněž i vytvoření pobočky, mělo pozitivní vliv, neboť Polsko je řazeno k největšímu exportnímu trhu, jeho celkový export převyšuje 40 % všech vyrobených spirálových dopravníků. Společnost RATAJ, a.s., má zastoupení od roku 2008 v Itálii a od roku 2011 v Německu.

V roce 2006 společnost zakoupila CNC technologii, která umožňuje řezání materiálů vysokotlakým vodním paprskem. Export v tomto roce překročil hranici 50% vyrobených dopravníků. V důsledku dodávek do Lotyšska, Litvy a Estonska začíná společnost plánovat zastoupení firmy pro pobaltské státy, kde hlavní sídlo by mělo být v Litvě.

Rok 2007 byl významný pro společnost RATAJ, neboť došlo k transformaci na akciovou společnost. Zájem o dopravníky se začíná zvyšovat s rostoucí účastí na mezinárodních veletrzích představitelů firmy – Německo, Anglie, Japonsko a Litva.

V roce 2012 získala společnost RATAJ, a.s. prestižní ocenění pro vlastní výrobu – označení CZECH MADE (česká kvalita) za vývoj a dodávky tvrdkové bezosé spirály o průměru 600mm.

V současnosti se společnost RATAJ zaměřuje nejen na bezosé spirály, ale taktéž ke svému portfoliu přidala již zmíněných tvrdkových spirálových segmentů a antibrazivního vyložení potrubí dopravníků, vývoj dopravníku na peletky a na uhlí pro automatické kotle a v neposlední řadě rozvinula svoji činnost o výrobu náhradních šneků pro bioplynové stanice.

Obrázek 2 Logo společnosti RATAJ, a.s.



RATAJ®
BEZOSÉ SPIRÁLOVÉ DOPRAVNÍKY

Zdroj: www.rataj.cz

Dotazníkové šetření v akciové společnosti RATAJ proběhlo v měsíci únoru 2016. Tohoto dotazníkového šetření se zúčastnilo 56 % zaměstnanců, tedy nadpoloviční většina všech zaměstnanců společnosti. V absolutním vyjádření se jedná o celkem 20 zaměstnanců.

Ekonomická charakteristika v jednotlivých letech od roku 2007 až do roku 2014 u společnosti RATAJ, a.s. zaznamenává značné odchylky v tržbách v letech 2009 – 2013. Prudký pokles tržeb společnosti v roce 2009 byl způsoben světovou ekonomickou krizí, která měla dozvuk až do roku 2010. Nárůst tržeb byl zaznamenán až v roce 2011, kdy tržby vzrostly na hodnotu 53 489 tis. Kč, avšak od roku 2011 byla otevřená pobočka v Německu, které můžeme připisovat pokles tržeb v České republice, jež mělo následně vliv i na vývoj tržeb v roce 2013.

V roce 2009 můžeme vidět vyšší náklady na zaměstnance, tuto situaci můžeme připsat vyšším nákladům z hlediska odstupného jednotlivých zaměstnanců společnosti, vlivem celosvětové ekonomické krizi. V tabulce č. 2 (všechny údaje v tabulce jsou uvedeny v tis. Kč) můžeme vidět celkový ekonomický vývoj společnosti, údaje z roku 2014, nebyly doposud zveřejněny společností na portále www.justice.cz.

Tabulka 2 Ekonomická charakteristika společnosti RATAJ, a.s. (v tis. Kč)

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| tržby | 55 599 | 57 178 | 48 036 | 41 201 | 53 489 | 49 615 | 35 659 | - |
| mzdové náklady | 7 121 | 9 407 | 10 114 | 9 725 | 10 337 | 10 874 | 9 709 | - |
| odvody na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance | 2 481 | 3 305 | 3 367 | 3 325 | 3 546 | 3 667 | 3 365 | - |

Zdroj: www.justice.cz

4.3. Společnost ACTIVE time

Společnost ACTIVE time byla založena v únoru v roce 2011 jako zájmový spolek. Jeho hlavní náplní je sestavovat a nabízet dětem širokou škálu možností, jak efektivně, kvalitně a zejména bezpečně trávit svůj volný čas v dnešním světě. Vedle stěžejního prvku jako je bezpečí dětí se snaží spolek ACTIVE time napomáhat při rozvoji individuálním rozvoji dovedností a schopností jednotlivých dětí. Společnost ACTIVE time působí v oblastech Jižní Moravy, kterou spravuje Mgr. Iva Zdražilová (Luleč a okolí.) a v oblasti a Jižních Čech, kterou vede Bc. Adéla Tomšovičová (České Budějovice a okolí). Tyto zmíněné ženy, jsou rovněž i spolumajitelky zmíněného spolku pro děti a mládež.

„Naším mottem jsou spokojené děti a jejich rodiče“

Všichni zaměstnanci a pracovníci s dětmi v zájmovém spolku ACTIVE time se řídí 10 PRINCIPY:

1. samostatnost x týmová práce
2. aktivní přístup
3. pozitivní motivace
4. soustavnost a cílevědomost
5. přiměřenost
6. komunikace
7. sebevyjádření, seberealizace
8. respekt a tolerance k druhým
9. individualita
10. rozmanitost a zajímavost aktivit

Tento spolek se snaží o to, aby rozvíjel poznatky o výchově, zdraví a psychologii dětí. Spolek ACTIVE time považuje za důležité pomoci se integrovat do jednotlivých zájmových skupin dětí ze sociálně slabých či vyloučených rodin, rovněž spolupracuje s organizacemi, které se zabývají náhradní péčí – pěstounské rodiny a dětské domovy, v neposlední řadě se věnuje i dětem hendikepovaným. Prostředky pro svou činnost získává sdružení nejen ze sponzoringu, členských příspěvků, ale také z dotací a fondů.

Společnost ACTIVE time se zaměřuje na 3 základní skupiny aktivit:

- **Fyzické** – sportovní hry, pohybové hry, moderní tanec, hip hop, aerobik
- **Umělecké**
 - **hudební oblast** - hra na flétnu, hudební nauka, dramatický projev
 - **výtvarná oblast** – kresba, malování, keramika, ruční dílna
- **Vědomostní a vzdělávací** – jazyková výuka, doučování

Zájmový spolek se také zaměřuje na hlídání dětí, doučování a pobytové a docházkové/ příměstské tábory, školy v přírodě aj. Každoročně pořádá několik lyžařských kurzů a rovněž i řadu tematických táborů.

V současné chvíli ve společnosti pracuje celkem 12 zaměstnanců z toho většina je zaměstnána na DPP (dohodu o provedení práce) případně na DPČ (dohodu o pracovní činnosti). Z nichž můžeme jmenovat – dvě zakladatelky a spolumajitelky tohoto zájmového spolku, administrativní pracovníci a 9 lektorů z oblasti sportu, hudby a jazyka. Zbylí pracovníci a lektori jsou najímání externě, dle aktuální potřeby spolku.

Obrázek 3 Logo společnosti ACTIVE time



Zdroj: www.active-time.cz

Dotazníkové šetření ve společnosti ACTIVE time bylo uskutečněno v lednu 2016. Anonymního dotazníku jednotlivých zaměstnanců společnosti se zúčastnilo celkem 72% zaměstnanců, v absolutním vyjádření se jedná o 9 zaměstnanců, jež byli ochotni vyplnit dotazník pro analýzu

a zjištění současného stavu možnosti využití částečných pracovních úvazků u jejich zaměstnavatele.

Zájmový spolek ACTIVE time má nejkratší dobu působnosti ze všech tří společností, vzhledem ke své velikosti, má jako jediná společnost dostupné informace z roku 2015. Charakteristika vývoje jednotlivých ekonomických ukazatelů je doprovázena vývojem tržeb v jednotlivých letech. Jak můžeme vidět v tabulce č. 3, tak na začátku svého působení společnost vykazovala poměrně nižší tržby, což je poměrně logické, neboť v dalších letech si postupně společnost získávala své klienty a vybudovala silnější pozici na trhu. V roce 2014 byly zaznamenány nejvyšší tržby s hodnotou 744 tis. Kč, oproti tomu v roce 2015 tržby dosahovaly pouze hodnoty 631 tis. Kč. Tato skutečnost byla značným zájmem o lyžařské kurzy v roce 2014, neboť v tomto roce se konaly celkem tyto kurzy 4krát. V loňském roce 2015, byly lyžařské kurzy, vlivem nízkého zájmu, pouze 2.

Náklady na zaměstnance se u zájmového spolku ACTIVE time přímo odvíjí s odvody na sociálním a zdravotním pojištění, velkou spjitost můžeme nalézt s tržbami, neboť zájem o služby zájmového spolku je spojen s vyšším počtem zaměstnanců, případně brigádníků. Společnost ACTIVE time zaměstnává 9 stálých lektorů - zaměstnanců/brigádníků, všichni tito zaměstnanci jsou najímání prostřednictvím dohod (DPP, DPČ) a zájmový spolek za ně neodvádí odvody na sociálním a zdravotním pojištění.

Tabulka 3 Ekonomická charakteristika zájmového spolku ACTIVE time (v tis. Kč)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|------|------|------|------|
| Tržby | 293 | 432 | 744 | 631 |
| mzdové náklady | 30,5 | 34,8 | 65,3 | 64,5 |
| odvody na sociálním a zdravotním pojištěním za zaměstnance ⁴ | 7,82 | 8,18 | 15,8 | 15,3 |

Zdroj: ACTIVE time

⁴ Odvody na sociálním a zdravotním pojištění společnost ACTIVE time odvádí pouze za zaměstnance, kteří pracují na hlavní pracovní poměr, resp. neodvádí tyto pojištění za zaměstnance, kteří jsou najímání prostřednictvím dohod.

4.4. Dotazníkové šetření v jednotlivých společnostech

Otázka č. 1 – Pohlaví

Dotazníkového šetření ve společnosti AGRA Zvíkov se zúčastnilo celkem 36,3% žen a 63,7% mužů. V současné době tato společnost zaměstnává celkem 31 zaměstnanců, z nichž je 38,7% žen a 61,3% mužů.

Společnost AGRA Zvíkov se zaměřuje zejména na rostlinnou a živočišnou produkci. Podíl mužů ve společnosti výrazně převažuje, neboť jsou zaměstnání na pozice, kdy vykonávají těžkou namáhavou práci, která je výhradně určena pro muže. AGRA i přesto zaměstnává celkem 13 žen, které pracují zejména na pozicích THP pracovníků, vedoucích pracovníků (zootechnička, kontrola kvality produkce aj.) a pracovníků, kteří vykonávají lehčí manuální práci (dojírna a ošetřovatelé telat a krav).

Dotazníkové šetření jednotlivých zaměstnanců RATAJ, a.s., proběhlo v měsíci únor 2016. Analýzy svého zaměstnavatele v rámci anonymního dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 10% žen a 90% mužů.

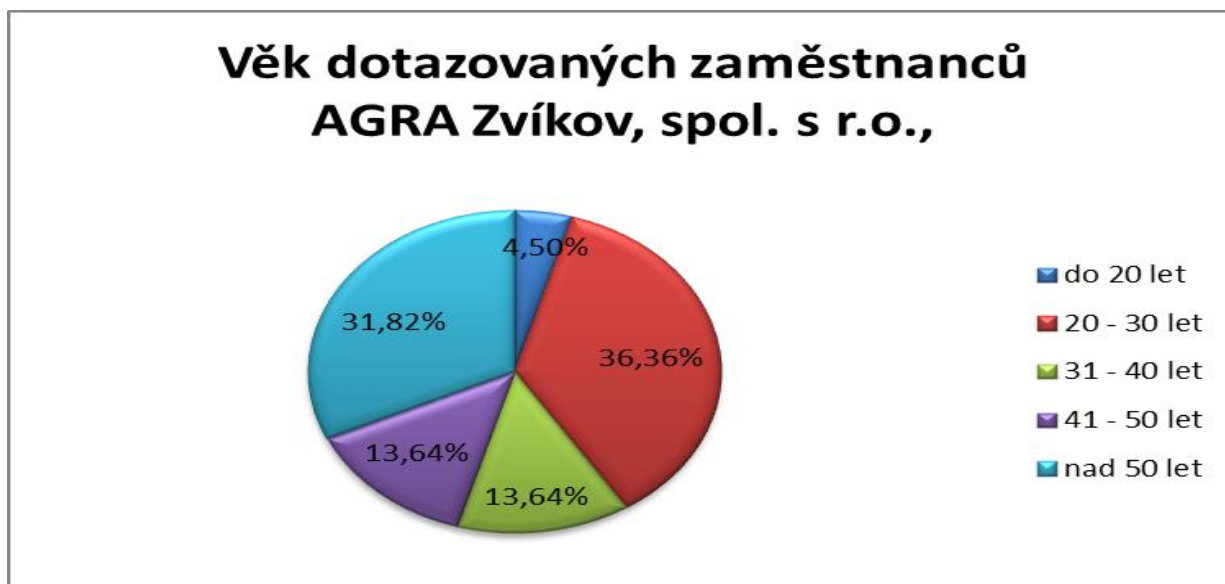
Společnost RATAJ, a.s. v současné době zaměstnává 36 zaměstnanců. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 52,94% mužů zaměstnaných u společnosti RATAJ. Ženy při tomto dotazníkovém šetření získaly plnou, tedy 100% účast. Na první pohled můžeme vidět, že se jedná o ryze mužskou společnost. Povaha a cíl podnikání koresponduje s pracovními činnostmi, které jsou zejména určeny mužům. Můžeme pouze usuzovat, zda ve společnosti nepřevládá genderová stereotypizace.

Z celkového počtu všech dotazovaných zaměstnanců společnosti ACTIVE time se zúčastnilo dotazníkového šetření 72 % žen a 60% mužů. V současné době zájmový spolek ACTIVE time zaměstnává celkem 12 zaměstnanců, z nichž tvoří 58 % ženy a 42 % muži. Povaha a záměr zájmového spolku, který se zaměřuje převážně volnočasové aktivity dětí, přispívá k vyšší zaměstnanosti žen, které zde tvoří nadpoloviční většinu. Výhradní zastoupení žen můžeme nalézt i u pracovníků THP, kteří tvoří 25 % všech zaměstnanců - 2 administrativní pracovnice a zároveň manažerky jednotlivých oblastí a v neposlední řadě účetní zájmového spolku.

Otázka č. 2 – Věk

V grafu č. 1 můžeme vidět věkovou strukturu dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, kdy na první pohled je zřejmé, že nejpočetnější skupinu tvoří dotazovaní zaměstnanci ve věku 20 – 30 let. Tato skupina získala 36,36% ze všech dotazovaných respondentů. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří věková kategorie nad 50 let s 31,82%. Věkové kategorie 41 – 50 let a kategorie 31 – 40 let získaly stejné procentuální umístění 13,64%. Nejméně četnou skupinou je věková kategorie do 20ti let s 4,54 %.

Graf 1 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Věkovou strukturu všech zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov můžeme nalézt v tabulce č. 4, v níž můžeme vidět, že nejvíce zaměstnanců je ve věku od 31 let.

Graf č. 2 zobrazuje věkovou strukturu dotazovaných zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s. V tomto grafu, můžeme vidět, že nejvíce četnou věkovou kategorií je skupina 31 – 40 let, která v rámci dotazníkového šetření získala 35%. Druhou nejvíce četnou kategorií s 25% v rámci věkové struktury dotazovaných zaměstnanců je skupina 41 – 50 let. Dle četnosti následují, věková kategorie 20 – 30 let s 20% a kategorie nad 50 let s 15%. Nejméně četnou věkovou kategorií je věková skupina zaměstnanců do 20 let s pouhými 5ti %.

Graf 2 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s.,

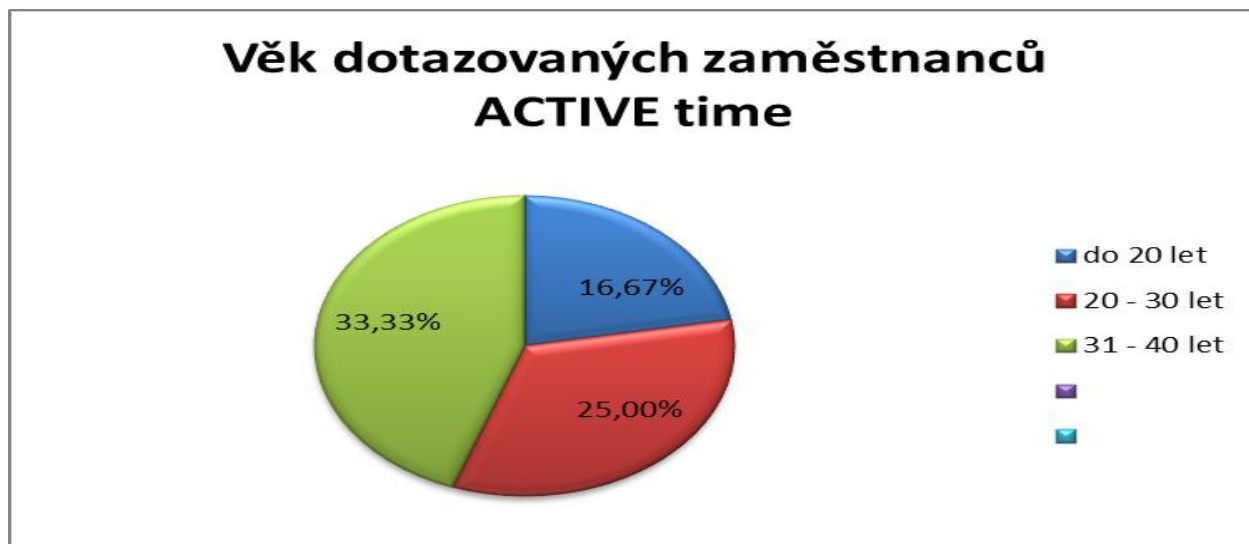


Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Věkovou strukturu všech zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s., můžeme vidět v tabulce č. 4. Z tabulky můžeme vyčíst, že nejvíce četnou věkovou kategorií je skupina 31 – 40 let.

V grafu č. 3 můžeme vidět zastoupení jednotlivých dotazovaných zaměstnanců z hlediska věkové struktury. Nejpočetnější skupinou těch dotazovaných zaměstnanců spolku ACTIVE time je skupina s věkovou 31 - 40 let.

Graf 3 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců zájmového spolku ACTIVE time



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Jak již bylo zmíněno, v současné době v zájmovém spolku pracuje celkem 12 zaměstnanců. Věkovou strukturu všech zaměstnanců můžeme nalézt v tabulce č. 4. Z tabulky je patrné, že kolektiv v tomto zájmovém spolku je poměrně mladý, neboť zde není zaměstnána žádná osoba starší 40 let. Taktéž zde můžeme vidět, že velké zastoupení má věková skupina do 20 let, kdy se zejména jedná o lektory jednotlivých zájmových aktivit dětí.

Tabulka 4 Věková struktura zaměstnanců všech společností

| Věková struktura z celkového počtu zaměstnanců (v %) | | | | | | |
|--|------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | | do 20 let | 20 - 30 let | 31 - 40 let | 41 - 50 let | nad 51 let |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o. | muži | 0,00 | 26,40 | 10,50 | 15,70 | 47,40 |
| | ženy | 8,33 | 25,00 | 33,34 | 25,00 | 8,33 |
| RATAJ, a.s. | muži | 2,94 | 26,58 | 35,30 | 20,48 | 14,70 |
| | ženy | - | - | 50,00 | 50,00 | - |
| ACTIVE time | muži | 25,00 | 50,00 | 25,00 | - | - |
| | ženy | 37,50 | 25,00 | 37,50 | - | - |

Zdroj: interní informace společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o., RATAJ, a.s. a zájmového spolku ACTIVE time (vlastní zpracování)

Otázka č. 3 – Vzdělání

Na základě dotazníkového šetření jednotlivých zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o., bylo zjištěno, že přesná polovina, čili 50% dotazovaných zaměstnanců má zakončené vzdělání výučním listem. Výsledky šetření můžeme nalézt v grafu č. 4, kde rovněž můžeme vidět, že nejméně čtenou skupinou s dosaženým vzděláním jsou s pouhými 4,54% dotazovaní zaměstnanci, kteří mají základní školu a stejně tak zaměstnanci se zakončeným vzděláním bez maturitní zkoušky. Z dotazovaných respondentů vlastní vysokoškolský diplom 13,64%.

V tabulce č. 5 můžeme vidět strukturu vzdělanosti všech dosavadních zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o..

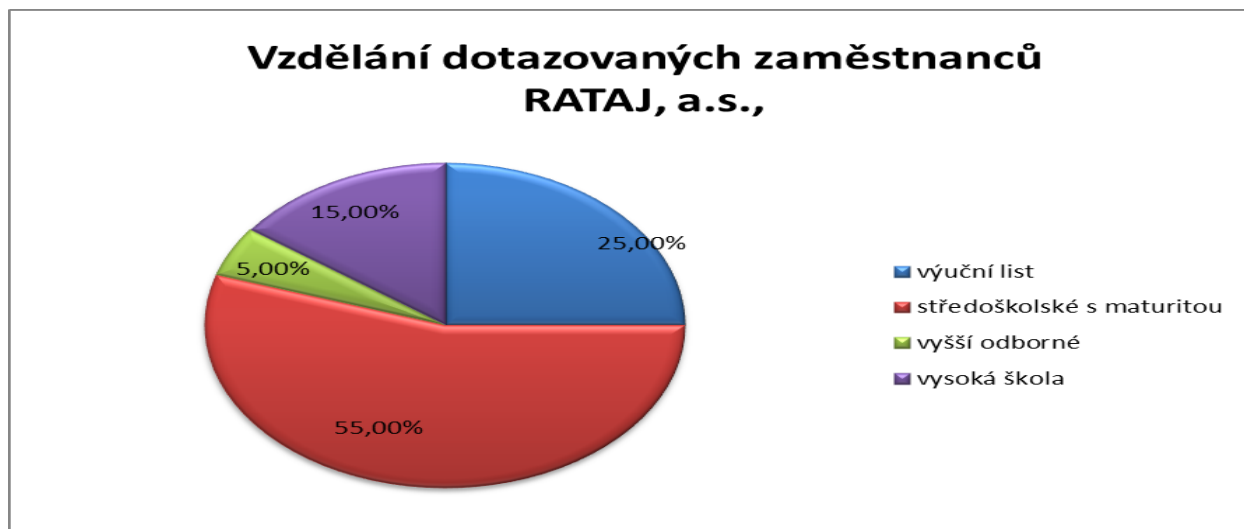
Graf 4 Vzdelání dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o.,



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Z celkového počtu všech dotazovaných respondentů společnosti RATAJ, a.s. pouze 5% zaměstnanců má nejvyšší vzdělání z kategorie vyšší odborné vzdělání. V grafu č. 5 můžeme vidět strukturu rozložení vzdělanosti jednotlivých dotazovaných respondentů ve společnosti RATAJ, a.s.

Graf 5 Úroveň vzdělání dotazovaných zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s.,



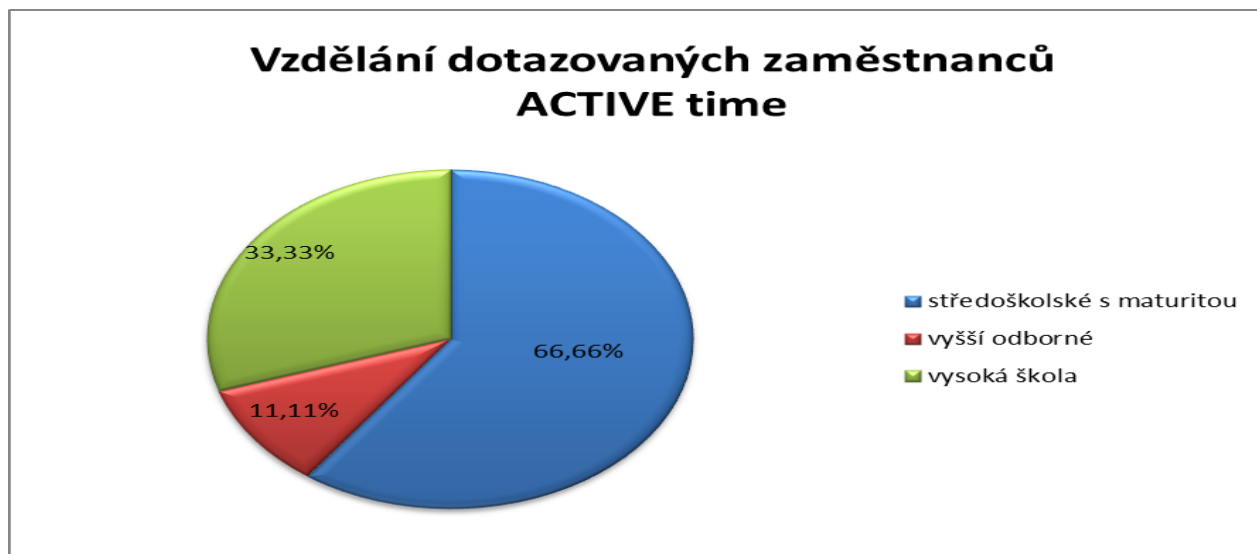
Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Nejpočetnější skupinou dotazovaných zaměstnanců z hlediska úrovně dosaženého vzdělání je vzdělání zakončené maturitní zkouškou, resp. středoškolské vzdělání. V rámci dotazníkového šetření získalo středoškolské vzdělání nadpoloviční většinu, tedy 55% ze všech respondentů. Z dotazovaných respondentů má 25% ukončené vzdělání výučním listem a zbylých 15% získalo vysokoškolský diplom, jako doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání.

V tabulce č. 5 můžeme vidět strukturu úrovně vzdělanosti všech zaměstnanců akciové společnosti RATAJ. Na první pohled je zřejmé, že nejvíce četnou skupinou z hlediska vzdělanosti všech zaměstnanců RATAJ je vzdělání středoškolské.

Ze všech dotazovaných respondentů společnosti ACTIVE time je patrné, že nejčetnější skupinou dosavadního vzdělání je středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Druhou nejvíce četnou skupinou je vzdělání vysokoškolské, v neposlední řadě nejméně četnou skupinou je vzdělání vyšší odborné s 11,11%. Výsledky šetření vzdělanosti můžeme nalézt v grafu č. 6.

Graf 6 Úroveň vzdělání dotazovaných zaměstnanců zájmového spolku ACTIVE time



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

V tabulce č. 5 můžeme vidět vzdělanost jednotlivých zaměstnanců zájmového spolku. Na základě zjištěných informací můžeme říci, že nadpoloviční většina všech zaměstnanců spolku má v současné chvíli dosavadní ukončené vzdělání středoškolské. Zbylé skupiny vzdělání - základní vzdělání, případně výuční list nemají v současné chvíli v zájmovém spolku své zastoupení.

Tabulka 5 Struktura vzdělanosti zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o.,

| Struktura vzdělanosti z celkového počtu zaměstnanců (v %) | | | | | | |
|---|------|-------------------|-------------|--|------------------------|------------------------|
| | | základní vzdělání | výuční list | středoškolské vzdělání bez maturitní zkoušky | středoškolské vzdělání | vysokoškolské vzdělání |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o. | muži | 5,30 | 68,40 | 10,50 | 10,50 | 5,30 |
| | ženy | - | 33,33 | - | 50,00 | 16,67 |
| RATAJ, a.s. | muži | - | 26,47 | 61,76 | 2,94 | 8,83 |
| | ženy | - | - | 100,00 | - | - |
| ACTIVE time | muži | - | - | 60,00 | 20,00 | 20,00 |
| | ženy | - | - | 57,15 | - | 42,85 |

Zdroj: interní informace společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o., RATAJ, a.s., a ACTIVE time (vlastní zpracování)

Otázka č. 4 – Rodinný stav

Na základě dotazníkového šetření, které bylo provedeno v jednotlivých společnostech, můžeme vidět v tabulce č. 6 vidět strukturu rodinného stavu dotazovaných zaměstnanců jednotlivých společností. Mezi nejpočetnější kategorie u všech společností můžeme zařadit kategorii svobodný (-ná) a kategorii ženatý (vdaná). Kategorie rodinného stavu vdovec nebyla v rámci tohoto dotazníkového šetření u společnosti ACTIVE time zastoupena.

Tabulka 6 Struktura rodinného stavu dotazovaných zaměstnanců v jednotlivých společnostech

| Rodinný stav dotazovaných zaměstnanců jednotlivých společností (v %) | | | | |
|--|----------------|----------------|-----------------|--------------|
| | svobodný (-ná) | ženatý (vdaná) | rozvedený (-ná) | vdovec (-va) |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o., | 31,81 | 40,90 | 18,19 | 9,10 |
| RATAJ, a.s., | 45,00 | 45,00 | 5,00 | 5,00 |
| ACTIVE time | 55,50 | 33,40 | 11,10 | 0,00 |

Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Otázka č. 5 – Děti

Na základě anonymního dotazníkového šetření jednotlivých zaměstnanců společností bylo zjištěno kdo ze zaměstnanců v současné době má, u jednotlivých společností, děti.

Dotazovaní zaměstnanci společnosti AGRA Zvíkov, uvedli, že nadpoloviční většina dotazovaných zaměstnanců, tedy 63,64% má děti. Zbýlých 36,36% děti doposud nemá.

U 50ti% zaměstnanců akciové společnosti RATAJ, tedy přesná polovina dotazovaných zaměstnanců, děti má. Zbýlá polovina, respektive 50% dotazovaných respondentů děti v současné době nemá.

Zaměstnanci zájmového spolku ACTIVE time uvedli, že nadpoloviční většina všech dotazovaných pracovníků 55,50%, má děti, zbylých 45,50% dotazovaných respondentů děti nemá.

Otázka č. 6 – Počet dětí

Dotazovaní zaměstnanci, kteří děti mají, taktéž zodpověděli otázku zaměřující se na počet jejich dětí. V tabulce č. 7 můžeme vidět strukturu počtu dětí dotazovaných zaměstnanců u jednotlivých společností. Všichni tito zaměstnanci rovněž uvedli počet dětí do věku 10ti let.

Tabulka 7 Struktura počtu dětí u dotazovaných zaměstnanců jednotlivých společností

| Počet dětí dotazovaných zaměstnanců (v %) | | | | |
|---|--------|--------|--------|-----------------------|
| | 1 dítě | 2 děti | 3 děti | děti do 10ti let věku |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o., | 7,14 | 35,72 | 57,14 | 26,31 |
| RATAJ, a.s., | 30,00 | 70,00 | - | 53,00 |
| ACTIVE time | 25,00 | 50,00 | 25,00 | 100,00 |

Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Z tabulky je patrné, že struktura počtu dětí u jednotlivých společností je poněkud rozdílná. Mezi nejčetnější kategorii v počtu dětí můžeme však označit kategorii rodičů, kteří mají 2 děti. Dotazovaní zaměstnanci společnosti ACTIVE time sdělili, že všechny děti zaměstnanců, jsou ve věku do 10ti let.

Otázka č. 7 – Celkový počet zaměstnání na hlavní pracovní poměr od začátku pracovní kariéry

V tabulce č. 8 můžeme vidět strukturu z hlediska počtu zaměstnání na hlavní pracovní poměr od začátku pracovní kariéry všech dotazovaných respondentů z jednotlivých společností. Z tabulky je patrné, že nejvíce četnou skupinou tvoří u všech společností skupina dotazovaných respondentů., kteří v současné době „vystřídali“ 1 až 2 práce za svou pracovní dráhu.

Tabulka 8 Počet zaměstnání za dobu pracovní kariéry u dotazovaných jednotlivých společností

| Počet zaměstnání za dobu pracovní kariéry dotazovaných zaměstnanců jednotlivých společností (v %) | | | |
|---|-------------------|-------------------|---------------------|
| | 1 až 2 zaměstnání | 3 až 5 zaměstnání | 5 a více zaměstnání |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o., | 40,91 | 27,27 | 31,82 |
| RATAJ, a.s., | 50,00 | 35,00 | 15,00 |
| ACTIVE time | 55,55 | 33,34 | 11,11 |

Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Otázka č. 8 – Počet let u dosavadního zaměstnavatele

Analýzu jednotlivých dotazovaných zaměstnanců z hlediska počtu let strávených u dosavadního zaměstnavatele můžeme pro jednotlivé společnosti nalézt v tabulce č. 9, kde u společnosti RATAJ, a.s. a zemědělského družstva AGRA Zvíkov tvoří nejvíce četnou kategorii zaměstnanci, kteří u svého současného zaměstnavatele strávili 6 a více let. Pravým opakem je zájmový spolek, kde můžeme hovořit o převrácených hodnotách z hlediska procentuálního počtu dotazovaných zaměstnanců z hlediska počtu let strávených u současného zaměstnavatele.

Tabulka 9 Počet let strávených u současného zaměstnavatele u jednotlivých dotazovaných respondentů

| Počet let strávených u současného zaměstnavatele u jednotlivých dotazovaných respondentů (v %) | | | | |
|--|----------------|------------|-----------|--------------|
| | méně než 1 rok | 1 - 2 roky | 3 - 5 let | 6 a více let |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o., | 31,82 | 22,72 | 9,10 | 36,36 |
| RATAJ, a.s., | 10,00 | 5,00 | 20,00 | 65,00 |
| ACTIVE time | 44,50 | 22,20 | 11,10 | 22,20 |

Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Společnost AGRA Zvíkov se zaměřuje na rostlinnou a živočišnou produkci. Povaha a charakter samotné práce se zvířaty není řazena do kategorie těžké práce, ale vyžaduje značnou zkušenost a rovněž i praxi. Na základě získaných výsledků v rámci tohoto dotazníkového šetření jednotlivých zaměstnancům, především otázce č. 8 můžeme věnovat významnou pozornost a nalézt zde spojitost s výsledky otázky č. 2, jež byla zaměřena na věk dotazovaných respondentů. Můžeme pouze usuzovat, že zkušenosti, znalosti a praxe dotazovaných zaměstnanců odpovídá vysokému věku jednotlivých respondentů, jež jsou zaměstnanci společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o.

Oproti tomu společnost RATAJ, a.s. se zaměřuje na výrobu bezosých spirálových dopravníků. Samotná povaha a charakter práce vyžaduje praxi a zkušenosti nejen z oblasti konstrukce, ale rovněž i z oblasti výroby. Společnost se proto snaží o udržení svých zkušených zaměstnanců. Zde můžeme hledat spojitost mezi dobou pracovní kariéry a vyšší četností v rámci věkových kategorií od 30ti let a výše.

Spolek ACTIVE time se zaměřuje na volnočasové aktivity pro děti, zejména v období školního roku, případně letních a jarních prázdnin. Lektoři jsou najímání dle potřeby, proto zde hraje důležitou roli flexibilita. Všichni lektoři jsou zaměstnávání prostřednictvím dohod dle potřeby zájmového spolku. Díky těmto skutečnosti je jen minimální množství zaměstnanců ACTIVE time zaměstnáváno dlouhodobě, případně na dobu neurčitou.

Otázka č. 9 – Vaše pracovní pozice u současného zaměstnavatele

Otázka č. 9 v rámci dotazníkového šetření zaměstnanců jednotlivých společností byla orientována na pracovní pozici jednotlivých zaměstnanců, kteří se zúčastnili anonymního dotazníkového šetření. Na základě získaných údajů v rámci tohoto šetření bylo zjištěno, že každá ze společností má poněkud odlišné pracovní pozice, avšak i zde můžeme nalézt pozice, které jsou ve všech společnostech totožné. Zejména hovoříme o THP pracovnících.

V následujících grafech (graf č. 7 – AGRA Zvíkov, č.8 – RATAJ, a.s., a č. 9 –ACTIVE time) můžeme vidět grafickou strukturu jednotlivých pracovních pozic u daných společností.

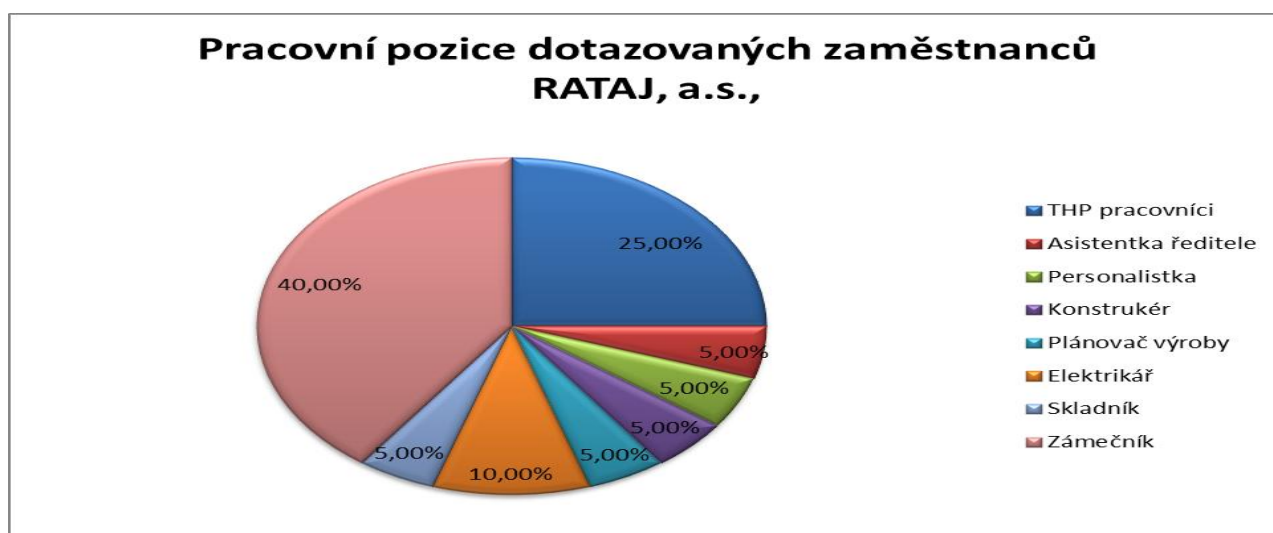
Graf 7 Pracovní pozice dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o.,



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Jak již bylo řečeno, společnost AGRA Zvíkov v současné době zaměstnává celkem 31 zaměstnanců. Pracovní pozice jsou rozděleny do následujících 3 kategorií – THP pracovníci, rostlinná výroba a živočišná výroba. Do kategorie rostlinná výroba jsou zařazeni pouze traktoristi. Kategorie živočišná výroba je rozdělena na další podkategorie – zootečnička, kontrola kvality produkce, krmiči, ošetřovatelé krav, ošetřovatelé telat a v neposlední řadě na pracovníky dojírny, resp. dojiče (-ičky).

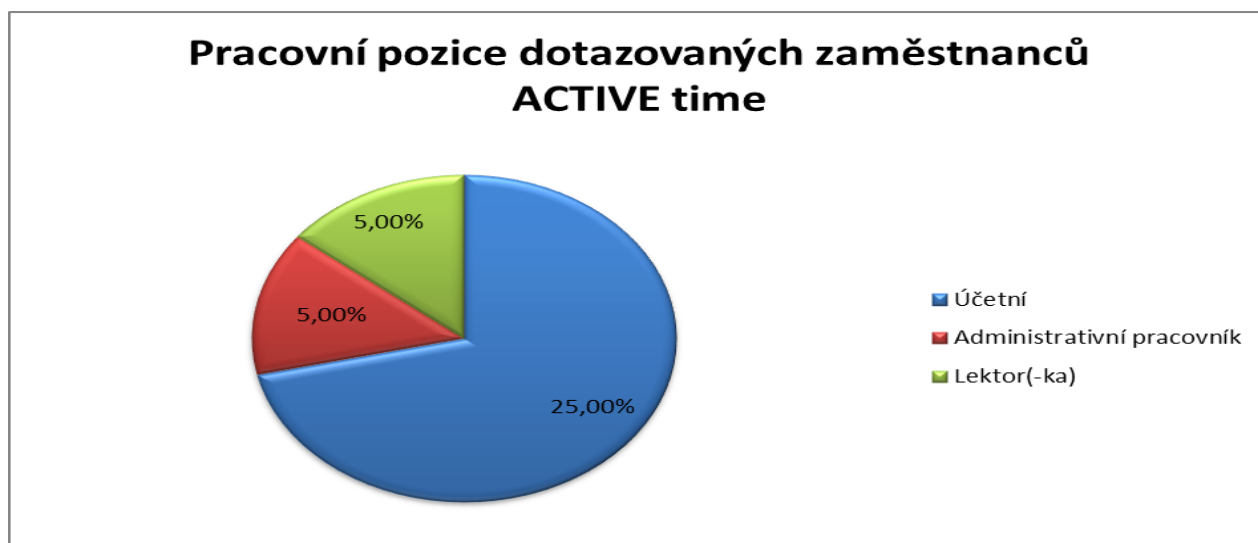
Graf 8 Pracovní pozice dotazovaných zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s.,



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Společnost RATAJ, a.s. zaměstnává v současné době 36 zaměstnanců, jejichž pracovní pozice jsou rozděleny do 2 kategorií – THP pracovníci a pracovníci výroby. V kategorii THP pracovníci je dále členěna do následujících pracovních pozic, jako jsou – personalistka, asistentka, konstruktéři, vedoucí aj. V kategorii pracovníci výroby společnost řadí zejména pracovní pozice, jako jsou např. – elektrikáři, skladníci, případně zámečníci.

Graf 9 Pracovní pozice dotazovaných zaměstnanců zájmového spolku ACTIVE time



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Jak již bylo řečeno, zájmový spolek ACTIVE time zaměstnává v současné době 12 zaměstnanců. Tito zaměstnanci tvoří 3 THP pracovníky - účetní a dvě administrativní pracovníce a zároveň manažerky jednotlivých oblastí. Zbýlých 9 pracovníků jsou lektori jednotlivých volnočasových aktivit, které jsou např. fotbal, florbal, tanec, hudba aj.

Otázka č. 10 – Forma pracovního poměru

Tabulka 10 Forma pracovního poměru dotazovaných zaměstnanců

| Forma pracovního poměru u dotazovaných zaměstnanců jednotlivých společností (v %) | | | | |
|---|---------------------------------------|-------------------------------------|-------|-------|
| | hlavní pracovní poměr (doba neurčitá) | hlavní pracovní poměr (doba určitá) | DPP | DPČ |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o., | 77,26 | 0,00 | 9,10 | 13,64 |
| RATAJ, a.s., | 100,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| ACTIVE time | 22,20 | 11,10 | 11,10 | 55,60 |

Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Zaměstnavatel společnosti AGRA Zvíkov se všemi svými zaměstnanci bez rozdílu sjednává hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Využití dohod je uplatňováno u studentů, kteří jsou najímání formou brigád, případně u zaměstnanců v důchodovém věku nebo zaměstnancům při krátkodobé potřebě.

Všichni dotazovaní zaměstnanci společnosti RATAJ, a.s. v rámci dotazníkového šetření zaměřeného na analýzu jejich zaměstnavatele uvedli, že forma jejich pracovního poměru je hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Společnost RATAJ, a.s. zaměstnává v současné době všechny své zaměstnance na hlavní pracovní poměr s dobou trvání na neurčito bez rozdílu u všech zaměstnanců. Nově příchozí zaměstnanci podepisují smlouvu na dobu neurčitou, která rovněž obsahuje zákonem stanovenou maximální délku zkušební lhůty, která je 3 měsíční.

Společnost ACTIVE time zaměstnává z celkového počtu všech zaměstnanců pouze 22,20% pracovníky. Z nichž má pouze 11,10% zaměstnanců hlavní pracovní poměr na dobu určitou. Zbýlých 55,60% zaměstnanců je zaměstnáváno prostřednictvím různých forem dohod – DPP, DPČ.

Otázka č. 11 – Zkušenosti s částečnými pracovními úvazky (resp. zkrácenými pracovními úvazky)

Z celkového počtu všech 22 dotazovaných respondentů se nadpoloviční většina dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov - 54,55%, nesetkala s částečnými pracovními úvazky.

Zbylých 45,45% dotazovaných respondentů má zkušenosti případně se setkali s některou z forem částečných pracovních úvazků.

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že pouze 10% dotazovaných respondentů má zkušenosti s částečnými pracovními úvazky. Zbylých 90% dotazovaných respondentů, kteří pracují u akciové společnosti RATAJ, a.s. nemá doposud žádné zkušenosti s výše uvedenými částečnými pracovními úvazky.

Všech 9, tedy 100% respondentů pracujících u společnosti ACTIVE time, kteří byli ochotni analyzovat současné možnosti využití částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele, jednotně sdělilo, že mají zkušenosti s těmito částečnými případně zkrácenými pracovními úvazky. Někteří zaměstnanci těchto úvazků využili již v minulosti, ostatní jich u svého zaměstnavatele využívají (viz. otázka č. 12).

Otázka č. 12 – Využití některé z forem částečných pracovních úvazků

Na základě anonymního dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 40,90% dotazovaných respondentů u svého zaměstnavatele – AGRA Zvíkov, spol. s r.o., využívá, případně kdykoliv v minulosti využili, některé z forem částečných pracovních úvazků. Tito dotazovaní respondenti rovněž uvedli i jednotlivé formy částečných pracovních úvazků, kterých využívají u svého dosavadního zaměstnavatele. Z dotazovaných respondentů nadpoloviční většina – 55,56% využívá, případně v minulosti využila u svého dosavadního zaměstnavatele formu zaměstnávání prostřednictvím DPČ, DPP, jako jednu z forem částečných pracovních úvazků. Zkráceného pracovního úvazku využilo, případně využívá 22,22% dotazovaných respondentů. Kategorie pracovní poměr na dobu určitou a pružné rozvržení pracovní doby získalo pouhých 11,11% ze všech dotazovaných respondentů, kteří uvedli, že využívají, případně v minulosti využili některé z forem částečných pracovních úvazků u svého dosavadního zaměstnavatele.

Všichni dotazovaní respondenti zaměstnaní u společnosti RATAJ, a.s., tedy 100% dotazovaných respondentů uvedlo, že v současné době u svého zaměstnavatele nevyužívají, a ani v minulosti nevyužili žádné z forem částečných pracovních úvazků. Dotazovaní pracovníci zájmového spolku ACTIVE time jednohlasně uvedli, že u svého dosavadního zaměstnavatele využívají některé z forem částečných pracovních úvazků.

Otázka č. 13 – Zájem o využití jednotlivých forem částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 63,64%, tedy nadpoloviční většina všech dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, by měla zájem o využití částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele. U společnosti RATAJ, a.s. by mělo zájem pouze 25% dotazovaných respondentů, zbylých 75% respondentů do budoucnosti neprojevili při možnosti využití částečných pracovních úvazků u společnosti RATAJ, a.s.

Otázka č. 14 – Důvody pro využití částečných pracovních úvazků

Dotazovaní zaměstnanci společnosti AGRA Zvíkov a RATAJ, kteří v otázce č. 13 projeví zájem o využití částečných pracovních úvazků, uvedli své účely využití. V tabulce č. 11 můžeme vidět procentuální rozložení odpovědí zaměstnanců jednotlivých společností.

Tabulka 11 Důvod projeveného zájmu o využití částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele

| Důvody pro využití částečných pracovních úvazků dotazovaných zaměstnanců u jednotlivých společností (v %) | | | |
|---|----------------------|--------------------|-------------|
| | více času pro rodinu | více času pro sebe | jiné důvody |
| AGRA Zvíkov, spol. s r.o., | 37,5 | 25 | 37,5 |
| RATAJ, a.s., | 60 | 40 | 0 |

Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Otázky č. 13 a 14 (viz. dotazník příloha č.1) nebyly v rámci rozboru zájmového spolku ACTIVE time jednotlivými zaměstnanci zodpovězeny, jelikož všichni tito dotazovaní respondenti v současné době využívají některé z forem částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele. Na základě výše uvedených skutečností nezodpověděli otázky, zda by měli zájem o využití těchto úvazků u svého zaměstnavatele a z jakých důvodů by o toto využití měli zájem.

Otázka č. 15 – Využití částečných pracovních úvazků u vašeho zaměstnavatele

V rámci dotazníkového šetření ve společnosti AGRA Zvíkov bylo zjištěno, že 68,18% dotazovaných respondentů ví alespoň o jedné osobě, která je u jeho zaměstnavatele zaměstnána na částečný pracovní úvazek. Zbýlých 31,82% nezná a ani neví o žádné osobě, která by využívala těchto částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele.

Oproti tomu na základě dotazníkového šetření u zájmového spolku ACTIVE time bylo zjištěno, že 11,11% dotazovaných zaměstnanců využívá zkrácené pracovní doby a 22,2 % dotazovaných zaměstnanců využívá práce z domova, jako jednu z forem částečných pracovních úvazků. Zbýlých 66,67% dotazovaných zaměstnanců prostřednictvím různých forem dohod (dohoda o provedení práce, dohoda o provedení činnosti) využívá zkrácených pracovních úvazků u svého zaměstnavatele.

Zájmový spolek ACTIVE time umožňuje svým zaměstnancům vykonávat práci nejen z domova (účetní zájmového spolku), ale i manažerky jednotlivých oblastí mají možnost využití zkrácené pracovní doby, případně práce z domova. Zbylí zaměstnanci a lektori jsou najímání prostřednictvím dohod, které jsou jednou z forem částečných pracovních úvazků.

Protikladem je společnost RATAJ, a.s., kde dotazovaní respondenti jednohlasně odpověděli, že neznají žádného zaměstnance, který u jejich zaměstnavatele využívá částečných pracovních úvazků.

Otázka č. 16 – Umožnění využití částečných pracovních úvazků dle pracovní pozice

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 63,64% dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov má pracovní pozici, jejichž povaha a charakter neumožňuje využívat již zmíněných částečných pracovních úvazků. Zbýlých 36,36% dotazovaných respondentů je zaměstnáno na pracovní pozici, která jim umožňuje využívat těchto částečných pracovních úvazků. Rovněž na základě tohoto dotazníkového šetření bylo zjištěno, že několik dotazovaných zaměstnanců využívá u svého zaměstnavatele zkrácených pracovních úvazků (viz. otázka č. 10)

V rámci dotazníkového šetření ve společnosti RATAJ, a.s., bylo zjištěno, že pouze 5% dotazovaných zaměstnanců vykonává pozici, která jim umožňuje využít částečných pracovních

úvazků u svého zaměstnavatele. Zbylých 95% dotazovaných zaměstnanců vykonává pozice, které se neslučují s využitím částečných pracovních úvazků.

Ze všech dotazovaných respondentů žádný zaměstnanec zájmového spolku ACTIVE time neuvedl skutečnost, že jeho dosavadní pracovní pozice mu neumožňuje využívat částečných pracovních úvazků. Jak již bylo zjištěno, v několika předešlých otázkách všichni zaměstnanci zájmového spolku naplno využívají částečných pracovních úvazků při své práci, neboť povaha a charakter jejich pracovní pozice jim to plně umožňuje.

Otázka č. 17 – Využití částečných pracovních úvazků jako nástroj sladění harmonizace rodinného a pracovního života

Nadpoloviční většina dotazovaných respondentů společnosti AGRA Zvíkov 54,54% sdělila, že by v budoucnosti neměla zájem o využití částečných pracovních úvazků jako nástroj harmonizace rodinného a pracovního života u svého zaměstnavatele. Zbylých 45,45% dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov by v budoucnosti ráda této příležitosti využila právě k sladění rodinného života s prací.

Můžeme pouze usuzovat na základě vyššího věku dotazovaných zaměstnanců (viz graf č. 1), že právě nadpoloviční většina dotazovaných respondentů zodpověděla, že by zájem o využití částečných pracovních úvazků neměla. Právě této skutečnosti můžeme přiřadit fakt vyššího věku a rovněž i „neproduktivní doby života“ z hlediska početí a plánování dětí.

Oproti tomu pouze 15% všech dotazovaných respondentů zaměstnaných u společnosti RATAJ, a.s., projevilo do budoucnosti zájem u svého zaměstnavatele využít částečných pracovních úvazků, za účelem harmonizace a sladění rodinného a pracovního života. Zbylých 85%, tedy nadpoloviční většina všech dotazovaných respondentů akciové společnosti RATAJ neprojevilo zájem využít částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele v případě založení rodiny či sladění a harmonizace osobního a pracovního života.

Na základě dotazníkového šetření u ACTIVE time, a.s., bylo zjištěno, že nadpoloviční většina všech respondentů resp. 77,78% by v případě plánování či založení rodiny uvítala využitá částečných pracovních úvazků jako nástroj ke sladění rodinného a pracovního života. Zbylých

22,22% respondentů by do budoucna nemělo zájem, v případě založení rodiny, o využití této možnosti zkrácených pracovních úvazků.

4.5. Srovnání podnikatelských subjektů

Všechny analyzované společnosti mají sídlo působnosti v Jihočeském kraji, i přes stejné místo působnosti si navzájem jednotlivé společnosti nejsou konkurenty, neboť povaha a podnikatelský záměr společností je značně rozdílný. Charakter podnikání jednotlivé společnosti od sebe vzájemně odlišuje, neboť zájmový spolek ACTIVE time se zaměřuje na péči a výchovu dětí a mládeže, zemědělské družstvo AGRA Zvíkov, spol. s r.o., se specializuje na rostlinnou a živočišnou výrobu a v neposlední řadě akciová společnost RATAJ, a.s. se zaměřuje na výrobu bezosých spirálových dopravníků. Je potřeba zmínit, že tyto bezosé spirálové dopravníky jsou uplatněny zejména v zemědělství při dopravě lehkých sypkých materiálů. Avšak i přesto si společnost RATAJ, a.s. a AGRA Zvíkov, spol. s r.o., nejsou vzájemnými konkurenty. Je potřeba zmínit, že svou velikostí, dle počtu zaměstnáváných pracovníků, můžeme všechny zmíněné podnikatelské subjekty zařadit do kategorie malé a střední podniky. Jeden z hlavních prvků rozdílnosti můžeme rovněž nalézt v právní formě podnikání, neboť společnost RATAJ je akciovou společností, zemědělské družstvo AGRA Zvíkov bylo založeno jako společnost s ručením omezeným a zájmový spolek ACTIVE time slouží jako nezisková organizace.

Celková míra nezaměstnanosti v České republice, za rok 2015 byla stanovena s hodnotou 5% (ve 3 kvartálním období roku 2015 byla míra nezaměstnanosti stanovena s hodnotou 5,9%). Český statistický úřad zveřejnil údaje o míře nezaměstnanosti v Jihočeském kraji za rok 2015, kdy za třetí kvartál roku 2015 byla obecná míra nezaměstnanosti stanovena s hodnotou 3,6%. Můžeme vidět, že právě Jihočeský kraj patří mezi jeden z nejlepších krajů z hlediska obecné míry nezaměstnanosti.

Z hlediska počtu zaměstnanců mají k sobě nejbližší Společnost AGRA Zvíkov, která v současné době zaměstnává 31 zaměstnanců a akciová společnost RATAJ, která zaměstnává v tuto chvíli 36 pracovníků. Zájmový spolek ACTIVE time se svými 12 ti zaměstnanci značně odlišuje. Poměr žen a mužů je v jednotlivých společnostech naprosto odlišný. AGRA Zvíkov zaměstnává 42% žen, v zájmovém spolku ACTIVE time zaměstnanost žen převažuje, a to nadpoloviční většinou 58%, pouhých 6% žen ve své společnosti zaměstnává společnost RATAJ, a.s. Údaje z roku 2015 (resp. údaje z prosince roku 2015) dokazují, že obecná míra nezaměstnanosti žen v České republice je podstatně vyšší, než obecná míra nezaměstnanosti mužů v České republice. Míra

nezaměstnanosti žen byla v prosinci 2015 stanovena s hodnotou 5,6% u mužů byla míra nezaměstnanosti stanovena o necelé 2% nižší, tedy 3,7%. Na základě této skutečnosti můžeme pouze usuzovat, že ženy jsou na trhu práce rizikovější skupinou než muži.

Věková struktura zaměstnanců jednotlivých společností je poměrně různorodá. Zájmový spolek ACTIVE time v současné době zaměstnává výlučně pracovníky ve věku od 20 do 40 let, zaměstnanci vyššího věku zde nepracují. Oproti tomu společnost AGRA Zvíkov má největší zastoupení zaměstnanců ve věkové kategorii nad 51 let. Akciová společnost RATAJ zaměstnává nejvíce zaměstnanců, kteří spadají do věkové kategorie 31 až 40 let. Na první pohled můžeme vidět, že povaha podnikatelských záměrů jednotlivých společností se odvíjí i od věkové struktury zaměstnanců jednotlivých společností. Zájmový spolek zaměstnává mladé lidi, kteří vytváří aktivity a program pro děti a mládež. Akciová společnost RATAJ se snaží mít ve svých řadách inovativní, kvalitní a dobře proškolené zaměstnance nejen na pozicích konstrukce, ale i samotné výroby, právě tyto předpoklady můžeme hledat u zaměstnanců středního věku. V neposlední řadě, zemědělské družstvo AGRA Zvíkov vyžaduje od svých zaměstnanců zkušenosti a dlouholetou praxi v oblasti rostlinné a živočišné výroby.

Nesmíme však opomenout, že nejen rodiče mohou využít těchto částečných pracovních úvazků při péči o děti, kdy jim tyto zkrácené pracovní úvazky mohou napomoci ke sladění a harmonizaci rodinného a pracovního života, ale taktéž zaměstnanci vyššího věku, kteří mají v současné době děti již dávno odrostlé. Tito zaměstnanci vyššího věku mohou právě částečných pracovních úvazků využít zejména k péči o své rodiče, rovněž i jim tyto částečné pracovní úvazky pomohou harmonizovat a sladit pracovní život s rodinným případně osobním životem.

Věková struktura jednotlivých zaměstnanců úzce souvisí s vzdělaností, neboť na první pohled můžeme vidět, že zaměstnanci společnosti AGRA Zvíkov tvoří největší skupinu s nejvyšším vzděláním zakončeným výučním listem. Společnost RATAJ, a.s. a zájmový spolek ACTIVE time mají nejvíce zaměstnanců, kteří zakončili své vzdělání maturitní zkouškou.

V případě, že se zaměříme na rodinný stav zaměstnanců analyzovaných společností, je potřeba zmínit, že kategorie vdovec (-va) byly obsazeny výhradně ve společnostech RATAJ (5%) a AGRA Zvíkov (9,10%), zájmový spolek ACTIVE time vzhledem k nižšímu věku svých zaměstnanců tuto kategorii v rámci dotazníkového šetření vůbec neobsadil. Z hlediska struktury

rodinného stavu jednotlivých zaměstnanců můžeme vidět, že nejvíce četnými kategoriemi jsou skupiny zaměstnanců, kteří jsou ženatí či vdaní a kategorie svobodných zaměstnanců. Kategorie ženatý vdaná převažuje nad kategorií svobodný (-ná) ve společnosti Agra Zvíkov, spol. s r.o., (ženatý, vdaná - 40,90% a svobodný (-ná) 31,81%), v zájmovém spolku ACTIVE time je stav přesně opačný (ženatý, vdaná - 34,40% a svobodný (-ná) 50,50%). Akciová společnost RATAJ má obě zmíněné kategorie zaměstnanců vyrovnané s 45%.

Nadpoloviční většina zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov (63,64%) sdělila, že v současné době děti má, z toho 26,31% jsou ve věku do 10ti let. Zaměstnanci akciové společnosti RATAJ uvedli, že přesná polovina, tedy 50% zaměstnanců děti má, 53% z těchto dětí je ve věku do 10ti let. V zájmovém spolku ACTIVE time má 55,50% zaměstnanců děti, tito zaměstnanci rovněž uvedli, že všechny děti jsou ve věku do 10ti let.

Pakliže se chceme zaměřit na jednotlivé možnosti z hlediska pracovních pozic a uplatnění u individuálních společností, je zapotřebí se zaměřit v první řadě na možnosti, které svým zaměstnancům nabízí dané společnosti.

Společným rysem akciové společnosti RATAJ i zemědělského družstva AGRA Zvíkov je způsob zaměstnávání pracovníků, neboť všichni noví i současní zaměstnanci jsou přijímáni na hlavní pracovní poměr. Zaměstnanci jsou přijati do pracovního poměru se zákonem stanovenou zkušební lhůtou, která je stanovena zákonem v maximální délce 3 měsíce. Všichni tito zaměstnanci jsou bez rozdílů přijímáni na dobu neurčitou. Obě tyto společnosti se snaží o udržení kvalitních zaměstnanců, proto jim nabízí jistotu v podobě pracovního poměru na dobu neurčitou. Značný rozdíl panuje v zájmovém spolku ACTIVE time, neboť zde můžeme nalézt zde zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni jak na pracovní hlavní pracovní poměr s dobou určitou, tak zaměstnance na dobu neurčitou. Na hlavní pracovní poměr přijati pouze 3 zaměstnanci, kde dva zaměstnanci zájmového spolku ACTIVE time jsou zaměstnáni na dobu neurčitou a pouze 1 zaměstnanec má pracovní poměr sjednán na dobu určitou. Avšak i zaměstnanci, kteří jsou najímání prostřednictvím různých forem částečných pracovních úvazků jsou zaměstnáni na dobu určitou i dobu neurčitou, zejména se jedná o dohody o provedení práce, pracovní činnosti, pružná pracovní doba, práce z domova aj.

V každé ze společností můžeme nalézt nejen výrobní pracovníky, případně zaměstnance poskytující služby, ale rovněž i THP pracovníky, poměr v jednotlivých společnostech je takřka vyvážený. THP pracovníci ve všech třech společnostech tvoří zhruba 1/3 všech zaměstnanců.

Zájmový spolek ACTIVE time se jako jediný snaží poskytnout kvalitní služby, které jsou zaměřené na děti a mládež. Tyto služby jsou poskytovány instruktory a lektory, kteří jsou však najímání pouze prostřednictvím dohod a to sezonně v období školního roku, případně letních prázdnin (pouze minimální počet lektorů). Můžeme vidět, že právě tento zájmový spolek bude mít vyšší fluktuaci zaměstnanců, která je odrazem počtu let strávených u zájmového spolku. Pouze 11,10% zaměstnanců strávilo u zájmového spolku 3 až 5 let. Tuto skutečnost můžeme rovněž i přiřadit k velmi nízkému věku, kdy jednotliví zaměstnanci jsou rovněž i studenty denního studia a současně se připravují na budoucí povolání. Společnost RATAJ, a.s. se snaží o to, aby si udržela své kvalitní a proškolené zaměstnance. I přesto, že neumožňuje využívat žádné z forem částečných pracovních úvazků, patří kategorie 6 a více let strávených u společnosti za nejpočetnější (65%), této skutečnosti přispívá i fakt že u přesné poloviny (50%) zaměstnanců je společnost RATAJ, a.s. v pořadí 1 až 2 zaměstnavatel. Můžeme se pouze domnívat, že právě zde je poměrně nízká fluktuace, neboť díky získané praxi a zkušenostem se snaží společnost si své zaměstnance udržet. Podobná situace panuje i v zemědělském družstvu AGRA Zvíkov, řada zaměstnanců, kteří se vyučili a nastoupili do zaměstnání a své zkušenosti a praxi sbírají u jednoho zaměstnavatele více než 6 let (36,36%). Společnost AGRA Zvíkov v nedávné době vytvořila řadu nových pracovních pozic nejen z oblasti THP pracovníků, ale zejména v živočišné výrobě, tento fakt můžeme přiřadit skutečnosti, že podstatná část zaměstnanců zde pracuje v délce kratší, než je 1 rok.

Jak již bylo zmíněno, všichni zaměstnanci zájmového spolku ACTIVE time využívají u svého zaměstnavatele částečných pracovních úvazků, neboť jejich pracovní pozice tyto formy umožňuje. Zaměstnanci AGRA Zvíkov (40,90%) využívá v současné době částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele, jedná se o individuální dohody se zaměstnavatelem - dohody o pracovní činnosti, práce z domu, pružná pracovní doba aj. Nadpoloviční většina, tedy 63,64% nevyužívá žádné z těchto forem částečných úvazků, neboť náročnost jejich pracovní pozice jim tuto možnost neumožňuje. Je důležité zmínit, že necelých 32% zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov nemá povědomí o žádném spolupracovníkovi,

který by v současné době využíval některé z forem částečných pracovních úvazků u jejich zaměstnavatele. Nikdo ze zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s. nevyužívá žádné z forem částečných pracovních úvazků, rovněž bylo zjištěno, že 90% zaměstnanců nemá povědomí o částečných pracovních úvazcích.

Zaměstnanci zájmového spolku (77,78%), kteří do budoucnosti „plánují“ děti, by rádi využili právě forem částečných pracovních úvazků jako nástroj, který jim umožní harmonizovat a sladit rodinný i pracovní život. Zaměstnanci zemědělského družstva AGRA Zvíkov (45,45%) by měli rovněž zájem o využití zkrácených pracovních úvazků při „pořízení“ dětí. Nižší zájem můžeme spojit s vysokým věkem jednotlivých zaměstnanců, kteří v současné době mohou, již děti mít, avšak již dospělého věku. Oproti tomu u zaměstnavatele RATAJ, a.s. by mělo zájem o tyto částečné pracovní úvazky v případě založení rodiny pouze 15% zaměstnanců. Můžeme vidět, že zaměstnanci RATAJ, a.s. jsou z velké části muži, avšak právě ženy jsou ty, které jsou s dětmi na mateřské dovolené a mnohdy „obětují“ svůj čas a kariéru pro výchovu dětí.

Je důležité zmínit, že ne každá pracovní pozice u jednotlivých společností umožňuje využít částečných pracovních úvazků. Všechny pracovní pozice u zájmového spolku ACTIVE time umožňují jejich využití, oproti tomu zaměstnanci akciové společnosti RATAJ nemají možnost v současné době využít těchto částečných úvazků, neboť povaha a charakter pracovní pozice jim to neumožňuje. Nadpoloviční většina zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov (63,64 %) vykonává takovou práci, jejich povaha a náročnost jim neumožňuje využití těchto úvazků. Je však důležité podotknout, že zemědělské družstvo AGRA Zvíkov a jeho zaměstnavatel se snaží o individuální řešení možností sladění rodinného a pracovního života se všemi zaměstnanci.

Nemůžeme říct, že jedna ze společností je „horší“ a druhá „lepší“, případně, že jiná společnost neumožňuje využít částečných pracovních úvazků svým zaměstnancům. V případě, že společnosti posuzujeme, je zapotřebí se zaměřit na charakter jejich podnikání a podnikatelského záměru, a rovněž na jednotlivé pracovní pozice, které mnohdy svou náročností neumožňují využít již zmíněných částečných pracovních úvazků. Ačkoliv některé společnosti striktně u všech zaměstnanců neumožňují využít forem částečných pracovních úvazků (RATAJ, a.s. a částečně AGRA Zvíkov, spol. s r.o.), snaží se o individuální řešení a nabízí možnost benevolence v případě neočekávaných rodinných či osobních situací. Zájmový spolek ACTIVE

time využívá široké škály forem částečných pracovních úvazků u všech svých zaměstnanců, zejména z důvodů snížení personálních nákladů na zaměstnance.

4.6. Možnosti využití částečných pracovních úvazků v jednotlivých podnikatelských subjektech jako nástroj harmonizace rodinného a pracovního života

4.6.1 AGRA Zvíkov, spol. s r.o.,

Společnost AGRA Zvíkov, s. r.o. v současné době zaměstnává řadu zaměstnanců, jež mají možnost, dle náročnosti a povahy své práce, využít částečných pracovních úvazků právě jako nástroj sloužící nejen k harmonizaci rodinného a pracovního života.

Zaměstnavatel poskytuje svým potencionálním i současným zaměstnancům značnou benevolenci v oblasti pracovní doby. Všechny zaměstnanecké poměry mezi jednotlivými zaměstnanci jsou sestavovány individuálně na základě dohody se zaměstnavatelem. Ačkoliv jsou pracovní pozice, u nichž nelze využít některé z forem částečných pracovních úvazků. I přesto se prokurista společnosti snaží skloubit osobní a pracovní život svých zaměstnanců k jejich prospěchu.

Všichni zaměstnanci, kteří jsou přijati na hlavní pracovní poměr, získávají automaticky zákonem stanovenou maximální dobu zkušební lhůty, která činí 3 měsíce a pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou bez rozdílu u všech zaměstnanců. Ostatní „sezonní“ pracovníci jsou najímání prostřednictvím dohod.

4.6.2 RATAJ, a.s.,

V akciové společnosti RATAJ v současné době nepracuje žádný zaměstnanec, který by využíval některé z forem částečných pracovních úvazků. Všichni zaměstnanci jsou přijímáni do hlavního pracovního poměru se zákonem stanovenou 3 měsíční zkušební lhůtou. Jejich pracovní poměr je sjednán vždy na dobu neurčitou. Povaha a charakter práce ve společnosti RATAJ, a.s., která se zaměřuje na konstrukci a výrobu bezosých spirálových dopravníků, neumožňuje žádnému zaměstnanci využít u svého zaměstnavatele některé z forem částečných pracovních úvazků.

Ačkoliv zaměstnavatel neumožňuje využít částečných pracovních úvazků pro účely sladění osobního či rodinného a pracovního života svých zaměstnanců. Všichni zaměstnanci mají

možnost využít podpory a benevolence svého zaměstnavatele z hlediska mimořádných, případně neočekávaných událostí.

4.6.3 ACTIVE time

Zájmové spolek ACTIVE time se zaměřuje na výchovu a vzdělávání dětí. Povaha a charakter pracovních pozic je tedy úzce propojen se záměrem společnosti.

Všichni zaměstnanci využívají částečných pracovních úvazků, neboť charakter jejich pracovních pozic neumožňuje tomuto zájmovému spolku zaměstnávat všechny zaměstnance na hlavní pracovní poměr a „plný“ úvazek. Pouze 3 zaměstnanci jsou přijati na hlavní pracovní poměr, z nichž rovněž všichni tito zaměstnanci využívají některé z forem částečných pracovních úvazků (práce z domova, pružná pracovní doba aj.). Zbylí zaměstnanci jsou najímání formou dohod, případně prostřednictvím některé z formy částečných pracovních úvazků.

Můžeme vidět, že zájmová spolek ACTIVE tim nevyužívá již zmíněných částečných pracovních úvazků, aby umožnila svým zaměstnancům možnost sladit rodinný a pracovní život. Kdy se zejména jedná o skutečnost využití „občasné“ práce případně „sezonní“ práce (lyžařské kurzy, letní tábory, příměstské tábory aj.)

Můžeme tedy usoudit, že tento zájmový spolek využívá již zmíněných forem částečných pracovních úvazků právě ve svůj prospěch, a to hlavně z důvodu snížení mzdových nákladů na jednotlivé zaměstnance. Využití těchto forem částečných pracovních úvazků umožňuje společnosti ACTIVE time pružněji reagovat na změny na trhu.

4.7. Možnosti využití částečných pracovních úvazků v České republice

V případě analýzy možnosti využití částečných pracovních úvazků u individuálních podnikatelských subjektů je potřeba porovnat jednotlivé možnosti a rovněž současnou situaci vs. Česká republika. Pakliže hovoříme o současné situaci, máme zejména na mysli aktuální podmínky stav na trhu práce v České republice.

V grafu č. 10 můžeme vidět podíl osob, které pracovaly na částečný pracovní úvazek, případně měli druhé zaměstnání v letech 2004, 2009 a 2014 v České republice, Dánsku a Německu. Na první pohled můžeme vidět, že Česká republika značně „zaostává“ oproti těmto zemím, tuto skutečnost můžeme zejména přiřadit faktu, že Dánsko aplikovalo Koncept flexicurity ve své zemi a naplno využívá flexibilních úvazků jako úspěšného nástroje sloužícího k eliminaci nežádoucích jevů vlivem nezaměstnanosti. Německo se svou aplikací částečných pracovních úvazků snaží snížit mzdové náklady a odvrátit tak nežádoucí jevy vzniklé vlivem světové ekonomické krize, která je spojována zejména s poklesem poptávky a růstem nezaměstnanosti.

Graf 10 Podíl osob pracujících na částečný pracovní úvazek v jednotlivých zemích v letech 2004 - 2014 (v %)

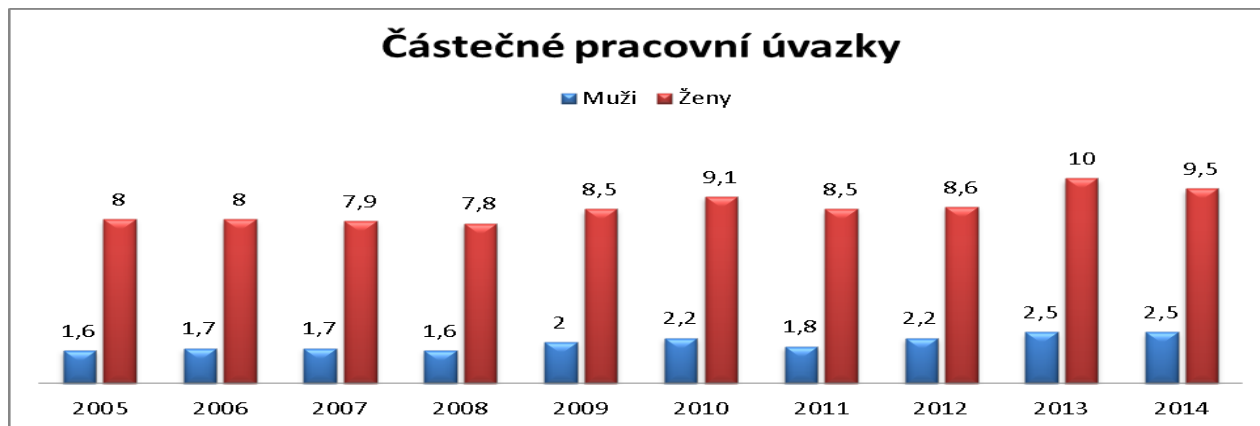


Zdroj: Eurostat (vlastní zpracování)

Tato skutečnost potvrzuje, že částečné pracovní úvazky jsou v České republice využívány pouze minimálně. Rovněž informace dostupné na portále Eurostat dokazují, že ženy využívají

částečných pracovních úvazků v České republice několikanásobně více než muži. V grafu č. 11 můžeme vidět strukturu využití u daných pohlaví v letech 2005 až 2014.

Graf 11 Částečné pracovní úvazky u mužů a žen v letech 2005 - 2014 v České republice (v %)⁵

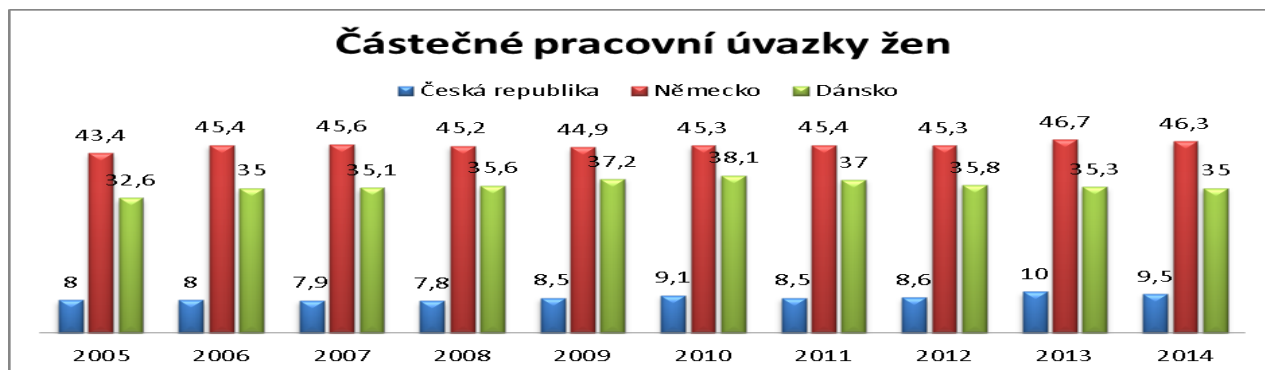


Zdroj: Eurostat (vlastní zpracování)

Využitelnost částečných pracovních úvazků je u žen vyšší i v již zmíněném Dánsku a Německu. V grafu č. 12 můžeme vidět využití částečných pracovních úvazků u žen zmíněných zemí. Z grafu je patrné, že využitelnost těchto pracovních úvazků ženami v daných zemích, můžeme jen obtížně srovnávat, neboť například v roce 2014 bylo zaměstnáno v České republice 9,5% žen prostřednictvím některé z forem částečných pracovních úvazků. V Dánsku byla hodnota až trojnásobně vyšší - 35%, v Německu procentuální podíl žen zaměstnaných prostřednictvím různých z forem částečných pracovních úvazků vyšplhal až na 46,3%.

⁵ Graf č. 11 poukazuje na vývoj využití částečných pracovních úvazků v České republice v jednotlivých letech od roku 2005 do roku 2014. Je potřeba zmínit, že tyto údaje jsou v rámci České republiky a věková kategorie není zde stanovena, jako je tomu např. v grafu č. 12, kde jsou údaje v jednotlivých letech stanoveny do kategorie 64 let. Tato skutečnost je dána zejména „aktivitou“ zaměstnanců ve vyšším věku, kteří u svého zaměstnavatele využívají některé z forem částečných pracovních úvazků.

Graf 12 Podíl zaměstnaných žen prostřednictvím částečných pracovních úvazků v jednotlivých zemích v letech 2005 - 2014 (v %)



Zdroj: Eurostat (vlastní zpracování)

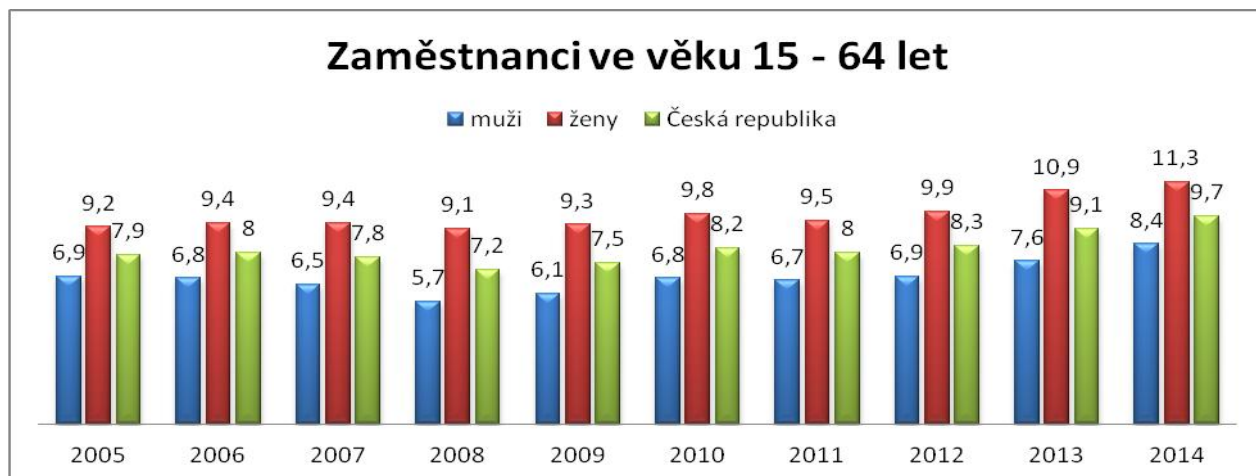
Tabulka č. 12 zobrazuje stav využití částečných pracovních úvazků v České republice v roce 2014 dle věkové kategorie a dle pohlaví. Nejvíce četnou kategorií z hlediska věku při využitelnosti částečných pracovních úvazků je v České republice věková kategorie osob nad 75 let. V detailnějším rozboru můžeme v tabulce vidět, že nejméně četnou věkovou skupinou z hlediska věkové kategorie byla v roce 2014 u mužů i žen, právě věková kategorie 25 – 49let. Vyšší hodnoty můžeme nalézt u osob pracujících na tyto úvazky z věkové kategorie od 15 – 24 let, tuto skutečnost můžeme přiřadit osobám, které se soustavně připravují na budoucí povolání a částečné pracovní úvazky využívají jako formu brigády, zejména prostřednictvím pracovních dohod.

Tabulka 12 Osoby pracující na částečný pracovní úvazek v České republice v roce 2014 (v %)

| Osoby pracující na částečný pracovní úvazek | Věk | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-----------|
| | 15 - 24 let | 25 - 49 let | 50 - 74 let | nad75 let |
| Česká republika | 10,7 | 4,7 | 8,8 | 68,1 |
| Ženy | 16,4 | 9 | 12,2 | 75,8 |
| Muži | 7,1 | 1,5 | 6 | 64,5 |

Zdroj: Eurostat (vlastní zpracování)

Graf 13 Podíl zaměstnanců ve věku 15 – 64 let pracujících na částečné pracovní úvazky v České republice v letech 2005 – 2014 (v %)



Zdroj: Eurostat (vlastní zpracování)

V grafu č. 13 můžeme vidět, že podíl žen ve věku 15 – 64 let pracujících na částečné pracovní úvazky ve všech letech od roku 2005 do roku 2014 značně převažuje nad podílem mužů. Je patrné, že využívání těchto zkrácených pracovních úvazků u zaměstnanců má zvyšující tendenci a nabývá na významu.

4.8. Částečné pracovní úvazky v České republice – flexibilita trhu a nástroj sladění rodinného a pracovního života

Aplikace částečných pracovních úvazků v podmínkách trhu práce v České republice, je poměrně složitá a náročná záležitost. Při samotné aplikaci využitelnosti částečných pracovních úvazků v praxi je zapotřebí, aby jednotlivé společnosti zvážily své dostupné možnosti, a rovněž porovnalý výhody a nevýhody, které pro ně z této aktivity plynou. V neposlední řadě, je zapotřebí vyřešit výhody a nevýhody plynoucí z využití částečných pracovních úvazků zaměstnancům. Nedílnou součástí je taktéž otázka ekonomické síly individuálního zaměstnance, který zvažuje uplatnění těchto úvazků jako nástroj harmonizace rodinného a pracovního života.

V České republice není ustanoven jednotný model, který by sloužil k analýze možnosti využití částečných pracovních úvazků a zavedení v jednotlivých podnikatelských subjektech v rámci trhu práce v České republice. Částečné pracovní úvazky mohou mít u jednotlivých zaměstnanců trvalou případně dočasnou formu využití. Před samotnou aplikací a užitím těchto úvazků je zapotřebí zvážit řadu skutečností nejen ze strany zaměstnavatele, ale i ze strany zaměstnance.

4.8.1 Obecný návod pro aplikaci částečných pracovních úvazků

Uplatnitelnost částečných pracovních úvazků v podnikatelském subjektu by mělo být individuální záležitostí, na základě požadavků a potřeb jednotlivých zaměstnanců. Pro usnadnění aplikace částečných pracovních úvazků v praxi v podmínkách trhu práce v České republice můžeme navrhnout obecný návod, který by mohl usnadnit zaměstnancům i zaměstnavatelům samotné zavedení a aplikaci těchto částečných pracovních úvazků. Při vytvoření „metodiky“ pro uplatnění částečných pracovních úvazků v praxi je zapotřebí rozlišit, z jakého subjektu vzešel požadavek na využití těchto úvazků. Požadavek na využití může být vznesen ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnance.

4.8.1.1 Požadavek ze strany zaměstnavatele

V případě, že požadavek aplikace částečných pracovních úvazků v podnikatelském subjektu přichází ze strany zaměstnavatele, jedná se o situaci, kdy se společnost snaží ve většině případů snížit mzdové náklady na jednotlivé zaměstnance z důvodů prudkého snížení poptávky. Možnost snižování mzdových nákladů prostřednictvím využití částečných pracovních úvazků není obvyklé pro Českou republiku, oproti tomu v Německu řada firem této možnosti využili zejména v období krize. (Patoužáková, 2011; Dostál, 2014).

Před samotnou aplikací některé z forem částečných pracovních úvazků u jednotlivých zaměstnanců je zapotřebí, aby si zaměstnavatel zodpověděl a zároveň zvážil řadu následujících otázek.

Změna ze strany zaměstnavatele

1. Jaký je účel změny, resp. jakého cíle chceme touto změnou dosáhnout?
2. Umožňuje pracovní pozice zaměstnance / skupiny zaměstnanců využití částečných pracovních úvazků?
3. Jaké výhody a nevýhody nám tato změna přinese?
4. Jaké výhody a nevýhody přinese tato změna jednotlivým zaměstnancům?
5. Jde o změnu dočasnou / trvalou?
6. Jakého zaměstnance / skupiny zaměstnanců se tato změna týká?
7. Kterých forem částečných pracovních úvazků lze využít?
8. Jak správně komunikovat změnu s jednotlivými zaměstnanci / skupinami zaměstnanců?
9. Jaké překážky je zapotřebí překonat?
10. Jakým způsobem tyto částečné pracovní úvazky právně ošetřit?

Před odpovědí na jednotlivé otázky je důležité, aby se majitelé společnosti / manažeři zaměřili na následující oblasti:

- **identifikovat existenci / neexistenci částečných pracovních úvazků** – zaměření na analýzu aktuální situaci v podnikatelském subjektu, analýza příčin a výskytu problémů (např. snížení poptávky aj.)
- **identifikovat dostupné možnosti** – analýza možností využití dle jednotlivých forem částečných pracovních úvazků, zaměření na jednotlivé skupiny zaměstnanců (studenti, ženy po mateřské dovolené, rodiče, důchodci), návrh možných řešení problémů.
- **vybrat z navrhovaných řešení** – výběr vhodné varianty řešení problémů.
- **zmapovat ochotu pracovníků** – při využívání částečných pracovních úvazků, motivace zaměstnanců, odhalit možné příčiny a nedostatky.
- **sledování a hodnocení naplnění cíle prostřednictvím nového systému** – hodnocení z hlediska nákladů a spokojenosti jednotlivých zaměstnanců společnosti.

4.8.1.2 Požadavek ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může zvažovat skutečnost využití částečných pracovních úvazků převážně ze tří důvodů:

- harmonizace **rodinného a pracovního** života – s cílem sladit rodinný a pracovní život
- harmonizace **pracovního** života (osoby, které jsou zaměstnávány na více úvazku najednou – v praxi se nejvíce využívají 0,25 úvazku případně 0,5 úvazku)
- harmonizace **osobního a pracovního** života
 - **volný čas**
 - **zdravotní důvody**
 - **vzdělávání**
 - **individuální / osobní záležitosti zaměstnance**

Před samotným uplatněním těchto úvazků je nutné, aby zaměstnanec vyhodnotil dostupné výhody a nevýhody plynoucí z této možnosti využít částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele. Zde se jedná o individuální priority daného jedince.

Strategii, jak zavést a zvládnout částečné pracovní úvazky z pohledu zaměstnance, můžeme rozdělit do následujících 6ti kroků:

- 1. priority – důvody – požadavky** – zaměstnanec, který má zájem o využití částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele, by se měl v první řadě zaměřit na priority v oblasti práce, které jsou pro něj důležité, a také si stanovit pořadí těchto priorit. U zaměstnanců, kteří žádají o využívání zkrácených pracovních úvazků, je důležité, aby svému zaměstnavateli objasnili důvody, které je směřovaly k této žádosti. V neposlední řadě je nezbytné, aby si zaměstnanec stanovil jednotlivé požadavky, které chce v rámci individuálního řešení se zaměstnavatelem využívat.
- 2. optimální návrh** – zaměstnanec by měl sám přijít s optimálním návrhem, jak zůstat i nadále přínosný pro společnost při možnosti využití částečných pracovních úvazků jako nástroje ke sladění různých sfér životů.
- 3. výkon zaměstnance** – výkon zaměstnance, který chce využít částečných pracovních úvazků pro svůj prospěch v zájmu sladění jednotlivých sfér životů, by neměl být na úkor částečných pracovních úvazků značně snížen.
- 4. spolupráce** – zaměstnanec, i přestože je zaměstnán na zkrácený úvazek případně jinou formu částečných pracovních úvazků by i nadále měl plnohodnotně spolupracovat se všemi svými spolupracovníky a poskytovat jim dostatečné informace, které souvisí s náplní jejich pracovní činnosti.
- 5. zodpovědnost** – je důležité, aby si zaměstnanec dostatečně uvědomil, že snížením jeho úvazků např. pouze na poloviční úvazek se nesnižuje jeho zodpovědnost za vykonanou práci. Zaměstnanec využívající částečných pracovních úvazků i nadále zodpovídá za úkoly přidělené zaměstnavatelem.

6. **firemní societa** – ostatní zaměstnanci by měli na zaměstnance, který na trvalou případně dočasnou dobu využívá již zmíněných zkrácených pracovních úvazků, měli nahlížet jako na člena dané society, firemní kultury, který je identickým podílem přínosný pro společnost.

5 Závěr

Částečné pracovní úvazky jsou považovány za moderní formy uzavírání pracovního poměru, které jsou uplatňovány na trhu práce. Trh práce v České republice v sobě skrývá řadu nedokonalostí, právě částečné pracovní úvazky mohou sloužit jako nástroj ke zvýšení flexibility na trhu práce, prostřednictvím něhož může dojít k zpružnění rigidního trhu práce v České republice. Rovněž v těchto částečných pracovních úvazcích můžeme spatřovat moderní nástroj, který může sloužit k harmonizaci rodinného a pracovního života zaměstnanců jednotlivých firem.

Za pomoci odborné literatury jsem se snažila v rámci mé diplomové práce přiblížit problematiku částečných pracovních úvazků, respektive zkrácených pracovních úvazků, s jednotlivými formami a možnostmi využití při sladění a harmonizace rodinného a pracovního života v rámci trhu práce v České republice.

Pro naplnění cíle této diplomové práce bylo zapotřebí analyzovat možnosti využití a uplatnění částečných pracovních úvazků v podmínkách jednotlivých podnikatelských subjektů. Pro tuto analýzu byly vybrány 3 podnikatelské subjekty, které působí v odlišných oblastech podnikání. Dotazníkové šetření zaměstnanců společností probíhalo v období listopad 2015 až únor 2016. Bylo zjištěno, že zájmový spolek ACTIVE time v současné době poskytuje všem svým zaměstnancům využití částečných pracovních úvazků, zejména k prospěchu společnosti v rámci snížení mzdových nákladů. Společnost AGRA Zvíkov, spol. s r.o., umožňuje využití částečných pracovních úvazků na základě individuální dohody s jednotlivými zaměstnanci společnostmi. Oproti tomu společnost RATAJ, a.s., v současné době neumožňuje žádnému ze svých zaměstnanců využít jednotlivých forem částečných pracovních úvazků, ačkoliv poskytuje všem svým zaměstnancům „benevolenci“ v oblasti mimořádných rodinných či osobních událostí.

V případě srovnání všech tří zmíněných společností z hlediska naplnění požadovaného cíle této práce, s podstatným rozdílem můžeme nejlépe hodnotit zemědělské družstvo AGRA Zvíkov, spol. s r.o., neboť se snaží o individuální řešení s jednotlivými zaměstnanci při uplatnění částečných pracovních úvazků, které má sloužit k harmonizaci rodinného a pracovního života. Jak již bylo zmíněno, akciová společnost RATAJ svým zaměstnancům tuto příležitost v současné době vůbec neumožňuje, také do budoucna není plánováno využívání částečných pracovních

úvazků, které by mohlo zaměstnancům sloužit k harmonizaci rodinného a pracovního života. Zájmový spolek ACTIVE time se všemi zaměstnanci sjednává pracovní poměry prostřednictvím různých forem částečných pracovních úvazků. Záměr tohoto zájmového spolku ACTIVE time je využít částečných pracovních úvazků jednak z pohledu zaměstnance na straně jedné (sladění a harmonizace rodinného a pracovního života), a na straně druhé z pohledu zaměstnavatele (snížení mzdových nákladů). Jako jediný se tento zájmový spolek využívá těchto úvazků zejména důvodů snížení mzdových nákladů na zaměstnance. Využití těchto částečných pracovních úvazků sebou sice přináší snížení mzdových nákladů, avšak firmám vznikají „utopené“ náklady.

Cílem této práce bylo analyzovat částečné pracovní úvazky jako nástroj flexibility trhu práce na straně jedné a nástroje sladění rodinného a pracovního života na straně druhé. Ne vždy mohou být částečné pracovní úvazky využity pouze pro účely harmonizace rodinného a pracovního života – jednak zaměstnanci, kteří jsou rodiče a pečují o děti, ale taktéž i zaměstnanci, kteří pečují o své rodiče vyššího věku. Nesmíme opomenout, že tyto částečné pracovní úvazky mohou být využívány taktéž ze strany zaměstnavatele, zejména za účelem snížení mzdových nákladů. Jak jsme mohli vidět, tak zavedení částečných pracovních úvazků s sebou přináší nejen snížení mzdových nákladů, ale také i flexibilitu na trhu práce.

Obecný návod pro aplikaci částečných pracovních úvazků v praxi, který byl vytvořený v rámci této práce, by měl sloužit nejen organizacím, které hodlají umožnit svým zaměstnancům využívat některých z forem částečných pracovních úvazků, ale především i zaměstnancům, kteří již nyní či případně do budoucna zvažují možnost jejich využití. Samotnou aplikaci je potřeba dostatečně zvážit, nalézt její výhody a nevýhody plynoucí individuálním zaměstnancům a možnosti využití u jednotlivých podnikatelských subjektů.

Současný vývoj na trhu práce v České republice se nadále přibližuje poměrům v západní části Evropské unie. Spolu s tímto trendem lze předpokládat, že využívání částečných pracovních úvazků bude v blízké budoucnosti jednoznačně nabývat na významu. Již nyní je tento typ pracovního poměru považován za relevantní možnost podstatného zvýšení flexibility pracovního trhu, který zároveň splňuje také nároky, které na tuto oblast klade sociokulturní vývoj starého kontinentu. Máme tím na mysli zejména časovou flexibilitu a možnost ekonomického začlenění obou partnerů, kteří zároveň chtějí pečovat o potomky. V tomto ohledu je právě částečný

pracovní úvazek jedním z nejčastěji zmiňovaných nástrojů. Stále však musíme mít na paměti také skutečnost, že uvedené řešení nutně přináší poměrné snížení příjmu zaměstnanců a tím i celé rodiny. Z toho plyne, že otázka výhodnosti tohoto řešení bude nakonec vždy relevantní právě vzhledem k ekonomické síle každé rodiny v poměru k sociální šetrnosti či chcete-li výhodnosti. Právě její členové (myšleno ti, kteří zabezpečují finanční příjem) jsou těmi, kteří ve skutečnosti rozhodnou, zda je částečný pracovní úvazek natolik výhodný, že jej budou beze zbytku využívat.

6 Summary

This thesis addresses the problematic of part-time jobs in condition of Czech Republic. Goal of this thesis was to analyze part-time jobs as the flexibility tool of labor market on one side and as a tool for reconciliation between family life and work life on the other side. In this thesis are described individual possibilities of part-time jobs utilization in the terms of labor law of Czech Republic. Three companies, which are working in different branches, are compared based on questionnaire survey. Results of questionnaire survey found out, that the divergence and a nature of a working position differs the analyzed companies in possibilities of applying part-time jobs on individual working positions. Theoretical manual was made for utilization part-time jobs to reconciliation and harmonization between work life and family life in Czech Republic.

Key words: part-time jobs, labor market, market flexibility, harmonization, reconciliation, family life, work life, work.

7 Seznam použité literatury

Odborná literatura

1. ATKINSON, John; MEGER, Nigel (1986). Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs. LONDON: Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office.
2. GILAROVÁ, Radomíra. (2004). Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce. Projekt Flexibilní pracoviště. Praha: Iniciativa Společenstva EQUAL.
3. GOUDSWAARD, Anneke; DE NANTEUIL, Matthieu. (2000). Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. LUXEMBOURG: Office for Official Publications of European Communities. Dostupné z: <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/ef/00/ef0007en.pdf> [2015-07-08].
4. HÖHNE, Sylva; KUCHAROVÁ, Věra; SVOBODOVÁ, Kamila; ŠŤASTNÁ, Anna, Lucie, ŽÁČKOVÁ. (2010). Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. PRAHA: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf [2015-12-04].
5. HORA, Ondřej. (2009). Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života. Praha: Vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. Dostupné z : http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2009.pdf [2015-10-05].
6. HŮRKA, Petr, a kol. (2012). Pracovní doba podle zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů. PRAHA: ANAG.

7. HŮRKA, Petr. (2009). Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu. PRAHA: Auditorium.
8. KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. (2011). Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života. PRAHA: Relik 2011. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik11/sbornik/download/pdf/159-Kotynkova-Magdalena-paper.pdf> [2015-12-05].
9. KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. (2004). Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press.
10. NEKOLOVÁ, Markéta. (2008). Flexicurity-hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. PRAHA: VÚPSV.
11. NEKOLOVÁ, Markéta. (2010). Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva. Praha: VÚPSV.
12. NĚMCOVÁ, Ivana. (2014). Zkrácené pracovní úvazky a jejich kvalita v České republice. Praha: Relik 2014. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/19-Nemcova-Ivana-paper.pdf> [2015-07-09].
13. PLASOVÁ, Blanka. (2008). Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategie pracujících rodičů s dětmi. In Sirovátka, Tomáš, Hora, Ondřej. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno: FSS MU.
14. POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. (2011). Aktuální situace německého trhu práce a fenomén kurzarbeit. Acta academica karviniensia. OPAVA: Slezská univerzita v Opavě. Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné Dostupné z: <http://www.opf.slu.cz/aak/2011/03/potuzakova.pdf> [2015-12-09].

15. RANDLOVÁ, Nataša; KUDRHALT SUCHÁ, Barbora. (2014). Jak na konto pracovní doby. Moderní řízení. *Economia*. Dostupné z: <http://www.randls.com/pracovni-pravo/napsali-jsme/ostatni-publikace> [2015-04-08].
16. RYDVALOVÁ, Renáta; JUNOVÁ, Blanka. (2011). Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe. PRAHA: Grada.
17. SIROVÁTKA, Tomáš; WINKLER, Jiří; Martin, ŽIŽLAVSKÝ. (2009). Nejistoty na trhu práce. BRNO: František Šalé – Albert.
18. STANDING, Guy. (1999). Global labour flexibility: seeking distributive justice. International labour organisation. Houndmills: Macmillan Press.
19. STRÁNSKÝ, Jaroslav. (2010). Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. BRNO : Masaryk University. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Stransky_Jaroslav_1549_.pdf [2015-12-08].
20. ŠUBRT, Bořivoj. (2008). Agenturní zaměstnávání: Stav a problémy v širších souvislostech. 2. část. *Časopis Práce a mzda* roč, 56, č. 6.
21. VÁCLAVKOVÁ, Lucie. (2007) : Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice: Sborník z mezinárodní konference, Díl 2. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Praha.
22. HAMPLOVÁ, Dana.(2000). Názory na manželství a rodinu mladých svobodných lidí v roce 1997. *Demografie* 42 (2): 92-99. PRAHA: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i.

Legislativa

23. Zákon č. 262/2006Sb., Zákoník práce.

24. Směrnice rady 1999/70/ES, o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Internetové zdroje

25. BIČÁKOVÁ, Olga. (2008). Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?. [online]. PRAHA: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793> [2015-10-05].

26. BIČÁKOVÁ, Olga. (2008). Sjednávání pracovního poměru na dobu určitou. [online]. PRAHA: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5474> [2015-11-09].

27. BUREŠOVÁ, Veronika. (2012). Kurzarbeit – studie využitelnosti v podmínkách České republiky. Trendy v podnikání 2012 Recenzovaný sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference. PLZEŇ: Západočeská univerzita v Plzni. Dostupné z : http://tvp.fek.zcu.cz/cd/2012/PDF_sbornik/042.pdf [2015-12-10].

28. CHOVANEC, Tomáš; MATYÁŠOVÁ, Hana. (2013). Metodika pro zaměstnavatele pro oblast alternativních pracovních úvazků. TÝN NAD VLTAVOU: Občanské sdružení POMOC.

29. DANDOVÁ, Eva. (2013). Otazníky kolem pracovní doby. [online]. BOZOPINFO.CZ. Dostupné z: http://www.bozopinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema-bozopinfo/pracovni_doba130613.html [2015-04-08].

30. DOLEČEK, Marek. (2015). Využití služeb agenturního zaměstnávání pro zaměstnavatele. [online]. Businessinfo.cz. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/vyuziti-sluzeb-agenturniho-zamestnavani-pro-zamestnavatele-ppbi-61980.html#!&chapter=3> [2015-07-08].
31. DOSTÁL, Dalibor. (2014). K zachování pracovních míst pomůže kurzarbeit, v krizi podržel Němce i Rakušany. [online]. Bussinesinfo.cz. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/k-zachovani-pracovnich-mist-pomuze-kurzarbeit-v-krizi-podrzel-nemce-i-rakusany-56910.html> [2015-12-09].
32. ETTLEROVÁ, Sylva; KUCHAROVÁ, Věra; MATĚJKOVÁ, Barbora; SVOBODOVÁ, Kamila; Anna, ŠŤASTNÁ. (2006). Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů a dětí předškolního a mladšího školního věku. PRAHA: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_239.pdf [2015-12-08].
33. GEBAUEROVÁ, Barbora. (2013). *Koncept flexicurity*. Bakalářská práce. ČESKÉ BUDĚJOVICE: Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích.
34. HORÁKOVÁ, Naděžda. (2004). Problémy harmonizace rodinného a pracovního života. [online]. Naše společnost. PRAHA: centrum pro výzkum veřejného mínění. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a3934/f11/100036s_horakova-prace.pdf [2015-12-03].
35. CHALOUPKOVÁ, Jana; ŠALAMOUNOVÁ, Petra.(2004). Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. PRAHA: SOÚ AV ČR. Dostupné z: http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/210_1chalou47%20pro%20tisk.pdf [2015-12-04].
36. JUNOVÁ, Blanka. (2013). Jak sladit svůj osobní a pracovní život – úvod do problematiky. [online]. pracenadalku.cz. Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/vzdelavani/videozaznamy/jak-sladit-svuj-osobni-a-pracovni-zivot> [2015-12-08].

37. JUNOVÁ, Blanka. (n.d.). Čas pro změnu: ... k rovnováze práce a soukromí. Průvodce sladčováním soukromého a pracovního života. [online]. pracenadalku.cz . Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf> [2015-12-08].
38. KADLECOVÁ, Tereza. (2007). Konto pracovní doby - atraktivní pro zaměstnavatele, méně už pro zaměstnance. [online]. epravo.cz. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-atraktivni-pro-zamestnavatele-mene-uz-pro-zamestnanec-46917.html> [2015-04-08].
39. KEJHOVÁ, Hana. (2011). Konto pracovní doby pomůže udržet pracovní místa, i když se firmě nedaří. [online]. Hospodářské noviny. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-51373170-konto-pracovni-doby-pomuze-udrzet-pracovni-mista-i-kdyz-se-firme-nedari> [2015-04-08].
40. KŘÍŽOVÁ, Alena. (2008). Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích generové struktury současné české společnosti. PRAHA: Vydává Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_nepriilis-harmonicka-realits.pdf [2015-12-04].
41. Lidé jsou to nejcennější, co máte. (2012). Prorodinná opatření ve firmách. [online]. aperio.cz . Dostupné z: http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Lide-jou-to-nejcennejsi_Prorodinna-opatreni-ve-firmach.pdf [2015-12-08].
42. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. (2003). Překážky a možnosti ve sladčování práce a rodiny. Analýza projektu EQUAL. [online]. equalcr.cz Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/gender_vzdelavani_.pdf [2015-12-08].
43. MPSV. (n.d.). Příručka pro personální a platovou agendu. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB033> [2015-04-08].

44. PLEŠKOVÁ, Veronika. (2013). Tzv. Home office v České republice a na Slovensku. [online]. epravo.cz. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/tzv-home-office-v-ceske-republice-a-na-slovensku-90996.html> [2015-09-08].
45. Portál ministerstva práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz
46. ŠEBESTA, Kamil. (2012). Páce přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou. [online]. epravo.cz. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/prace-prescas-a-zamestnanci-s-kratsi-pracovni-dobou-83167.html> [2015-07-08].
47. ŠLEMAROVÁ, Denisa. (2009). Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance. [online]. epravo.cz. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html> [2015-07-08].
48. Český statistický úřad – www.czso.cz
49. Eurostat – www.ec.europa.eu/eurostat
50. Personální agentura Adecco spol. s r.o., - www.adecco.cz
51. Personální agentura Manpower spol. s r.o. – www.manpower.cz
52. Personální agentura Randstad, s.r.o. - www.randstad.cz
53. Personální agentura Trenkwalder, a.s. – www.trenkwalder.com/cz
54. Internetové stránky společnosti ACTIVE time – www.active-time.cz
55. Internetové stránky společnosti RATAJ, a.s. – www.rataj.cz/

8 Seznam tabulek, grafů, obrázků a otázek

8.1. Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1 Ekonomická charakteristika společnosti AGRA Zvíkov, spol. s r.o. (v tis. Kč) | 34 |
| Tabulka 2 Ekonomická charakteristika společnosti RATAJ, a.s. (v tis. Kč) | 37 |
| Tabulka 3 Ekonomická charakteristika zájmového spolku ACTIVE time (v tis. Kč)..... | 40 |
| Tabulka 4 Věková struktura zaměstnanců všech společností | 44 |
| Tabulka 5 Struktura vzdělanosti zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o., | 47 |
| Tabulka 6 Struktura rodinného stavu dotazovaných zaměstnanců v jednotlivých společnostech . | 47 |
| Tabulka 7 Struktura počtu dětí u dotazovaných zaměstnanců jednotlivých společností | 48 |
| Tabulka 8 Počet zaměstnání za dobu pracovní kariéry u dotazovaných jednotlivých společností | 49 |
| Tabulka 9 Počet let strávených u současného zaměstnavatele u jednotlivých dotazovaných respondentů | 49 |
| Tabulka 10 Forma pracovního poměru dotazovaných zaměstnanců | 53 |
| Tabulka 11 Důvod projeveného zájmu o využití částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele | 55 |
| Tabulka 12 Osoby pracující na částečný pracovní úvazek v České republice v roce 2014 (v %) 69 | |

8.2. Seznam grafů

| | |
|--|----|
| Graf 1 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o. | 42 |
| Graf 2 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s., | 43 |
| Graf 3 Věková struktura dotazovaných zaměstnanců zájmového spolku ACTIVE time | 43 |
| Graf 4 Vzdělání dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o.,..... | 45 |
| Graf 5 Úroveň vzdělání dotazovaných zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s., | 45 |
| Graf 6 Úroveň vzdělání dotazovaných zaměstnanců zájmového spolku ACTIVE time | 46 |
| Graf 7 Pracovní pozice dotazovaných zaměstnanců společnosti AGRA Zvíkov, s.r.o., | 51 |
| Graf 8 Pracovní pozice dotazovaných zaměstnanců společnosti RATAJ, a.s., | 51 |
| Graf 9 Pracovní pozice dotazovaných zaměstnanců zájmového spolku ACTIVE time | 52 |
| Graf 10 Podíl osob pracujících na částečný pracovní úvazek v jednotlivých zemích v letech 2004 - 2014 (v %)..... | 67 |
| Graf 11 Částečné pracovní úvazky u mužů a žen v letech 2005 - 2014 v České republice (v %) 68 | |
| Graf 12 Podíl zaměstnaných žen prostřednictvím částečných pracovních úvazků v jednotlivých zemích v letech 2005 - 2014 (v %) | 69 |
| Graf 13 Podíl zaměstnanců ve věku 15 – 64 let pracujících na částečné pracovní úvazky v České republice v letech 2005 – 2014 (v %) | 70 |

8.3. Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1 Logo společnosti AGRA Zvíkov, spol. s r.o..... | 33 |
| Obrázek 2 Logo společnosti RATAJ, a.s. | 36 |
| Obrázek 3 Logo společnosti ACTIVE time | 39 |

8.4. Seznam otázek

| | |
|--|----|
| Otázka č. 1 – Pohlaví..... | 41 |
| Otázka č. 2 – Věk | 42 |
| Otázka č. 3 – Vzdělání | 44 |
| Otázka č. 4 – Rodinný stav..... | 47 |
| Otázka č. 5 – Děti | 48 |
| Otázka č. 6 – Počet dětí | 48 |
| Otázka č. 7 – Celkový počet zaměstnání na hlavní pracovní poměr od začátku pracovní kariéry | 49 |
| Otázka č. 8 – Počet let u dosavadního zaměstnavatele | 49 |
| Otázka č. 9 – Vaše pracovní pozice u současného zaměstnavatele | 50 |
| Otázka č. 10 – Forma pracovního poměru | 53 |
| Otázka č. 11 – Zkušenosti s částečnými pracovními úvazky (resp. zkrácenými pracovními úvazky)..... | 53 |
| Otázka č. 12 – Využití některé z forem částečných pracovních úvazků..... | 54 |
| Otázka č. 13 – Zájem o využití jednotlivých forem částečných pracovních úvazků u svého zaměstnavatele | 55 |
| Otázka č. 14 – Důvody pro využití částečných pracovních úvazků..... | 55 |
| Otázka č. 15 – Využití částečných pracovních úvazků u vašeho zaměstnavatele | 56 |
| Otázka č. 16 – Umožnění využití částečných pracovních úvazků dle pracovní pozice..... | 56 |
| Otázka č. 17 – Využití částečných pracovních úvazků jako nástroj sladění harmonizace rodinného a pracovního života | 57 |

8.5. Seznam příloh

| | |
|----------------------------|----|
| Příloha č. 1 Dotazník..... | 92 |
|----------------------------|----|

Příloha č. 1 Dotazník

1. **POHLAVNÍ** - ŽENA MUŽ

2. **VĚK**

3. **VZDĚLÁNÍ** - základní výuční list středoškolské bez maturity
středoškolské s maturitou vyšší odborné vysoká škola

4. **RODINNÝ STAV** – svobodný(-á) rozvedený(-á) ženatý(vdaná)
vdovec(-va)

5. **DĚTI** - ANO NE (pokud odpověď NE – přejděte na otázku č.7, jinak pokračujte otázkou č.6)

6. **POČET DĚTÍ**, **POČET DĚTÍ DO 18ti let**

7. **CELKOVÝ POČET ZAMĚSTNÁNÍ NA HLAVNÍ PRACOVNÍ POMĚR OD ZAČÁTKU VAŠÍ PRACOVNÍ KARIÉRY**

8. **POČET ODPRACOVANÝCH LET U SOUČASNÉHO ZAMĚSTNAVATELE**
méně než 1 rok 1 – 2 roky 3 – 5 let 6 a více let

9. VAŠE PRACOVNÍ POZICE U DOSAVADNÍHO ZAMĚSTNAVATELE.....

10. FORMA PRACOVNÍHO POMĚRU – hlavní pracovní poměr (doba určitá)

hlavní pracovní poměr (doba neurčitá) DPČ DPP jiná forma

11. ZNÁTE, PŘÍPADNĚ ŘÍKAJÍ VÁM NĚCO ČÁSTEČNÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY

(RESP. ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY)? ANO **NE**

12. VYUŽÍVÁTE NĚKTEROU Z FOREM ČÁSTEČNÝCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ

SVÉHO DOSAVADNÍHO ZAMĚSTNAVATELE? ANO **NE**

(pokud ano jaké?, jinak přejděte na otázku č.13)

Pracovní poměr na dobu určitou pracovní dohody (DPP,DPČ)

zkrácená pracovní doba konto pracovní doby pružné rozvržení pracovní doby

práce z domova agenturní zaměstnávání jiné

13. V PŘÍPADĚ, ŽE NEVYUŽÍVÁTE, MĚL(-LA) BYSTE ZÁJEM, O JEJICH

VYUŽÍVÁNÍ? ANO **NE**

14. Z JAKÝCH DŮVODŮ, BY JSTE MĚL(-LA) ZÁJEM VYUŽÍVAT TĚCHTO

ČÁSTEČNÝCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ? víc času pro sebe **sladění rodinného**

života s prací **jiné**

15. VÍTE O NĚKOM KDO U VAŠEHO ZAMĚSTNAVATELE VYUŽÍVÝ TĚCHTO ČÁSTEČNÝCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ? ANO NE

16. UMOŽŇUJE VAŠE PRACOVNÍ POZICE (NÁROČNOST, SPECIÁLNÍ POZICE KDY MUSÍ BÝT ZAMĚSTNANEC NEPŘETRŽITĚ NA SVÉM PRACOVNÍM MÍSTĚ) VYUŽÍVAT TĚCHTO ČÁSTEČNÝCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ? ANO NE

17. V PŘÍPADĚ, ŽE MÁTE NEBO PLÁNUJETE DĚTI, VYUŽIL(-LA) BYSTE TĚCHTO ČÁSTEČNÝCH PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ PRÁVĚ KE SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA? ANO NE