

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Analýza flexibility trhu práce v ČR

Vypracoval: Bc. Katarína Herecová

Vedoucí práce: Ing. Stanislav Burian, Ph.D.

© 2017 ČZU v Praze

Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika.....	11
3. Trh práce v ekonomii.....	12
3.1 Nabídka práce.....	12
3.2 Poptávka po práci.....	15
3.3 Trh práce a jeho rovnováha.....	16
4. Flexibilita trhu práce.....	18
4.1 Pojetí flexibility.....	19
4.2 Typologie flexibility.....	20
4.3 Pozitiva a negativa flexibility pracovního trhu.....	24
4.4 Vybrané faktory ovlivňující flexibilitu trhu práce.....	25
4.5 Flexibilní pracovní formy.....	29
4.6 Koncept flexicurity.....	37
5. Flexibilita trhu práce v České republice.....	42
5.1 Částečné pracovní úvazky.....	42
5.2 Pracovní úvazky na dobu určitou.....	48
5.3 Samostatně výdělečná činnost.....	53
5.4 Agenturní zaměstnávání.....	59
6. Flexibilita trhu práce v EU.....	64
6.1 Charakteristika vybraných zemí a jejich trhů práce.....	65
6.2 Charakteristika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU.....	70
6.3 Částečné pracovní úvazky.....	71
6.4 Pracovní úvazky na dobu určitou.....	78
7. Návrhy a doporučení.....	99
8. Závěr.....	104
Seznam použité literatury.....	107
Grafy a tabulky.....	117
Seznam zkratk.....	118

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Katarína Herecová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Analýza flexibility trhu práce v České republice

Název anglicky

Analysis of the labor market flexibility in the Czech republic

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je na základě teoretických východisek vyhodnotit úroveň flexibility trhu práce v ČR. Dílčími cíli práce jsou vytvoření teoretické části práce se zaměřením na vymezení faktorů určujících úroveň flexibility trhu práce, provést rozbor flexibility trhu práce v České republice, provést komparaci s vybranými státy a navrhnout opatření vedoucí k ovlivnění pružnosti trhu práce v ČR.

Metodika

Teoretická část práce, která je vytvořena na základě studia odborné literatury, je zaměřena na vymezení faktorů určujících úroveň flexibility na trhu práce. V praktické části je proveden rozbor úrovně flexibility trhu práce v ČR. Další použitou metodou je komparace s vybranými státy. Provedený rozbor a komparace v dalším kroku umožní formulovat doporučení vedoucí ke zvýšení pružnosti trhu práce v ČR.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Česká republika, flexibilita trhu práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce.

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, Dagmar, Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. ISBN 80-245-1120-7.

DUDOVÁ, Radka, Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN: 978-80-7330-138-5.

HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna, Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.

MATOUŠKOVÁ, Zdeňka a kol., Vybrané aspekty flexibility trhu práce. Praha: Národní vzdělávací fond, 2009. ISBN 978-80-86728-98-8.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Stanislav Burian, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2016

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 10. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "**Analýza flexibility trhu práce v ČR**" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.3.2017 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Stanislavu Burianovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení při zpracovávání této práce. Dále své rodině, která mi umožnila studium na vysoké škole a byla mi vždy oporou a v neposlední řadě kamarádce Iloně.

Analýza flexibility trhu práce v ČR

Souhrn

Předmětem této diplomové práce „Analýza flexibility trhu práce v ČR“ je analýza a charakteristika trhu práce z pohledu flexibility a využívání flexibilních forem práce v České republice ve srovnání s vybranými zeměmi Evropské unie.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou objasněny pojmy, týkající se daného tématu jako flexibilita, flexicurita, trh práce a flexibilní formy práce. V praktické části je provedena analýza využívání flexibilních forem práce v ČR a ve vybraných zemích EU, které byly vybrány vzhledem k odlišnosti v přístupu využívání těchto forem práce. Statistické údaje jsou vyhodnocovány na základě věku, pohlaví a vzdělání. Pro názornost jsou výsledky ilustrovány grafy a tabulkami.

V závěru práce jsou v závislosti na zjištěných skutečnostech uvedeny možné návrhy a doporučení, které by mohly přispět k zlepšení flexibility trhu práce v ČR.

Klíčová slova: Flexibilita, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, částečné úvazky, smlouva na dobu určitou.

Summary

The subject of this diploma thesis “The Analysis of a Labor Market’s Flexibility in the Czech Republic” is an analysis and characteristics of a Labor Market from the point of view of flexibility and the usage of flexible forms of labor in the Czech Republic in comparison with some chosen countries in European Union.

The thesis is divided into two parts – the theoretical one and the practical one. In the theoretical part, I am focusing on explaining of some key terms related to the topic such as flexibility, flexicurity, labor market or flexible forms of labor.

The practical part is basically the analysis of the usage of flexible forms of labor in the Czech Republic and in the chosen countries of the EU. These countries have been chosen due to the differences in approach to the usage of these forms of labor. Statistical data are evaluated considering age, gender and education. The results are illustrated in charts and tables.

In the end of the thesis I am presenting some possible solutions and suggestions based on the ascertained facts which might help to improve the flexibility of a labor market in the Czech Republic.

Keywords: flexibility, level of unemployment, unemployment, policy of the employment, part-time employment, fixed-term contract.

1. Úvod

V současnosti je flexibilita trhu práce často diskutovaným tématem, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců. V této uspěchané době je důležité, aby nebylo zaměstnancům bráněno pracovat v takovém rozsahu, který jim nejvíce vyhovuje a umožňuje skloubení jejich pracovního i rodinného života. Zaměstnavatelé naopak potřebují pracovní sílu, která bude co nejpružnější a pro firmu tím co nejefektivnější, a jejíž počty mohou být v případě potřeby (např. recese podniku nebo dočasně nižšího odbytu podniku) celkem rychle přizpůsobeny aktuálním požadavkům.

Tématem diplomové práce je „Analýza flexibility trhu práce v ČR“ a bylo zvoleno z důvodu, že se jedná o problém, který je aktuální nejen v České republice (ČR), ale také na všech evropských pracovních trzích. Flexibilita je účinný prostředek jak řešit současné problémy a je také nedílnou součástí modernizace trhu práce – snižující počet pracovních míst či vzrůstající nezaměstnanost. Koncept celoživotního vzdělávání společně s flexibilitou trhu práce je považován za důležitou strategii v boji s vysokou nezaměstnaností, která v posledních letech trápila většinu evropských zemí. Příčinou byly zejména neflexibilní, respektive rigidní trhy práce.

Diplomová práce byla rozdělena do osmi kapitol, z nichž první je úvod a poslední závěr. Druhá kapitola popisuje cíl a metodiku. Třetí kapitola je věnována teoretickým souvislostem spjatých s trhem práce, na který je zde nahlíženo ze strany poptávky i nabídky.

Ve čtvrté kapitole je pozornost zaměřena na typologii flexibility trhu práce, její členění podle různých autorů a její pozitiva i negativa. V závěru kapitoly jsou zmíněny vybrané faktory, které ovlivňují flexibilitu trhu práce, flexibilní pracovní formy a pojem flexicurity.

Pátá kapitola je zaměřena na Českou republiku, respektive na analýzu vybraných flexibilních forem práce. Zpočátku bude zmíněna legislativa spjatá s těmito pracovními formami, následně bude popsán jejich vývoj a využití za vybrané časové období.

Šestá kapitola se zabývá trhem práce ve vybraných zemích Evropské unie: Polska, Německo, Švédsko a Velké Británie za období od roku 2004 do roku 2013. Tyto země byly vybrány jako zástupci sociálních modelů. Ty odrážejí speciální charakteristiky přístupu jednotlivých států k několika oblastem souvisejících s trhy práce. Repräsentantem kontinentálního modelu je Německo, z východoevropských zemí bylo vybráno Polsko. Severský model zastupuje Švédsko a anglosaský model Velká Británie. V rámci této kapitoly bude nastíněna charakteristika vybraných pracovních trhů a také legislativa spojená s pružností trhu práce. Složitější částí kapitoly bude analýza čtyř ukazatelů flexibilních forem práce, kterými jsou agenturní zaměstnávání, částečné pracovní úvazky, pracovní poměr na dobu určitou a samostatná výdělečná činnost. Tyto formy budou zkoumány podle různých demografických údajů, jako je pohlaví, věk.

V sedmé kapitole budou na základě zjištěných skutečností uvedeny konkrétní návrhy a doporučení, které by v blízké budoucnosti nebo v současnosti mohly přispět ke zpružnění trhu práce a pomohly tak odstranit některé problematické prvky, které jsou spojeny s těmito flexibilními typy práce.

2. Cíl práce a metodika

Cílem této diplomové práce je na základě analýzy zhodnotit současný stav flexibility trhu práce v České republice (ČR). Za účelem naplnění hlavního cíle je vymezeno několik cílů dílčích. Jedním z těchto cílů je teoretické vymezení pojmu trh, práce, nabídka práce, poptávka po práci a také trh práce a jeho rovnováha. Dále bude pozornost zaměřena na pojem flexibilita, její typologii, pozitiva a negativa flexibility pracovního trhu, také na vybrané faktory, které ovlivňují flexibilitu trhu práce, flexibilní formy práce a koncept flexicurity. Posledním dílčím cílem bude vymezení nestandardních forem práce a poté bude následovat srovnávání teoretických východisek – zvolené faktory flexibility trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie (EU) a návrhy opatření k zlepšení pružnosti trhu práce v uvedených zemích. V této části bude nejprve pozornost zaměřena na legislativu spjatou s výše uvedenými netypickými pracovními formami, potom bude analyzován jejich vývoj a využití za vybrané časové období a nakonec budou zformulována vhodná doporučení pro jejich budoucí vývoj.

V práci je aplikována metoda rozboru, další použitou metodou je komparace (porovnání zjištěných skutečností). Tato diplomová práce je zpracovaná především na základě studia sekundárních dat, dostupných teoretických poznatků z tištěných literárních pramenů a internetových zdrojů. Teoretická část vymezující problematiku flexibility práce byla zpracována z uvedených literárních pramenů a dále z dostupných internetových zdrojů pojednávajících o dané problematice. Informace uvedené v praktické části byly získány především z databáze Eurostatu a Českého statistického úřadu (ČSÚ).

V práci jsou použity různé druhy zdrojů. V teoretické části to jsou hlavně knižní tituly, pomocí kterých se podařilo objasnit základní pojmy a pochopit problematiku trhu práce. V praktické části je čerpáno zejména ze studií českých a zahraničních institucí. Nedílnou součástí informací jsou také internetové zdroje. Jedná se o stránky institucí, statistická data a především o články, které poskytují aktualizované informace.

3. Trh práce v ekonomii

Úvodem je nezbytné vysvětlit základní pojmy, které se týkají nezaměstnanosti a jejího vzniku. V této problematice je považován trh práce za nejdůležitější pojem, který se v podstatě skládá ze dvou obecných ekonomických termínů „TRH“ a „PRÁCE“.

Na obecné úrovni může být **trh** definován jako místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. Dochází zde k obchodu – prodeji výrobního faktoru, statku a služeb. Mezi prodávajícím a kupujícím slouží jako prostředek směny v dnešní době zpravidla peníze, ojediněle se může jednat o tzv. barter, kdy dochází k výměně statku za statek, nebo služby za službu apod. K uzavření obchodu by mělo docházet svobodným rozhodnutím obchodujících stran, které za předem stanovenou cenu respektují vzájemně dohodnuté protiplnění.

Práce je důležitým výrobním faktorem, který představuje cílevědomou lidskou činnost, motivovanou odměnou. Přitom je vykonávání práce závislé na individuálních vlastnostech nebo preferencích a schopnostech každého jedince. Jistá specifika s sebou přináší nesporná závislost na lidském faktoru. Jedná se především o neoddělitelnost práce od svého nositele, následně pak vztah zaměstnavatel – zaměstnanec, míru regulace, vliv sociálních institucí, morální standardy atd. V porovnání s klasickým trhem, je jedním z nejvýznamnějších specifík trhu práce fakt, že kde se jedná o koupi statku nebo služby, tam se na trhu práce jedná o pronájem služby práce.¹

3.1 Nabídka práce

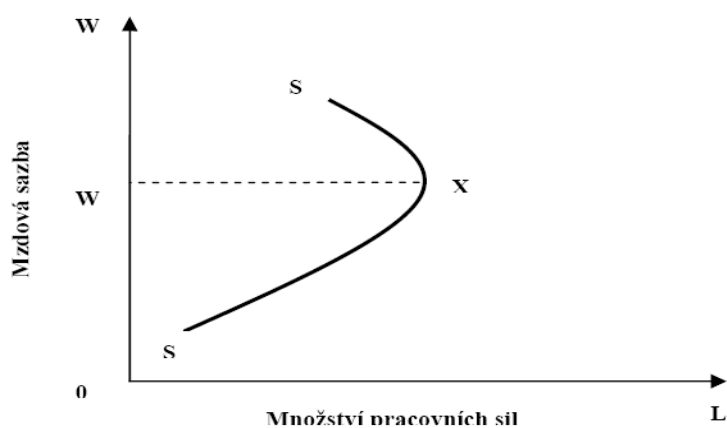
Představitelem nabídky práce je domácnost, respektive její členové. Jinak řečeno jednou z částí nabídkové strany trhu práce jsou nezaměstnané a zaměstnané osoby. Je potřebné rozlišovat tržní a individuální nabídku. Jednotliví lidé, kteří nabízejí svoji práci, reprezentují individuální nabídku. Naopak souhrn všech jednotlivých nabídek práce za všechny sektory ekonomiky chápeme jako tržní nabídku. Domácnosti samy rozhodují o velikosti realizované spotřeby a volí, jestli vstoupí nebo nevstoupí na trh práce a v případě, že na něj vstoupí, tak za jakých podmínek. Rozhodnutí spotřebitelů patří mezi

¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 59.

zásadní podmínky, v jakém poměru rozdělí svůj celkový objem času na pracovní dobu a volný čas.

Je možno říci, že nabídka práce vyjadřuje všechny kombinace mzdy a práce. Jinak řečeno množství práce, které bude při jednotlivých úrovních mzdové sazby nabízeno.² Z toho vyplývá, že výše mzdové sazby závisí na velikosti nabídky práce a je stanovena také ztrátou, která souvisí s obětováním volného času. Ekonomická teorie v závislosti na výši mzdové sazby rozlišuje dva efekty, a to důchodový a substituční efekt. Bezprostředně s těmito efekty je spojen i zpětně zakřivený tvar individuální nabídkové křivky. Tvar křivky individuální nabídky práce závisí na tom, který z efektů změny mzdy převládá. Křivka individuální nabídky práce má pozitivní směrnici a množství nabízené práce roste v případě, když převládá substituční efekt při nižší mzdové sazbě. Křivka individuální nabídky práce má zápornou směrnici, jestliže převládá důchodový efekt a množství nabízené práce klesá při vyšší mzdové sazbě.³ Průběh křivky nabídky práce je zobrazen v následujícím grafu na obrázku č. 3.1.

Obr. č. 3.1 Křivka nabídky práce



Zdroj : JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol., 2005

Lidé jsou ochotní při zvyšování úrovně mzdové sazby ochotni nabízet více práce.

² ŠIMEK, M. *Trh práce*. 2005, s. 8.

³ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012, s. 23.

Více práce pro ně znamená vyšší důchod, za který si mohou koupit statky a služby. Ty pro ně znamenají určitou náhradu odpočinku. S růstem mzdové sazby nastává situace (bod X v grafu), kdy mají pracující dostatek finančních prostředků a začínají preferovat volný čas na úkor pracovního. Následně nabídka práce klesá. Je potřebné podotknout, že takto zakřivená funkce nabídky práce platí pouze v krátkém období.

Teorie lidského kapitálu je bezesporu důležitým faktorem, který souvisí s nabídkou práce. Poznatky z této teorie přispívají především k objasnění práce na částečný úvazek. To je ovlivněno stupněm lidského kapitálu pracovníků. Rozdíly existující ve výdělcích a také produktivitě práce jsou zapříčiněny zejména úrovní vzdělání a charakteristikami pracovní síly. Různé zacházení zaměstnavatelů s osobami pracujícími na částečný nebo plný úvazek je dáno očekávanými investicemi do lidského kapitálu a jeho zhodnocením, resp. jejich návratností. Je potřeba zmínit, že často je tato teorie terčem kritiky feministického proudu ekonomie a sociologie. Kritičky tvrdí, že teorie vychází ze známých genderových rozdílů v domácnosti i na trhu práce. Kritiky příčiny rozdílů však nejsou vysvětlovány. V podstatě proto dochází k jejich ospravedlňování.⁴

Remery a kol., uvádí, že lidé, kteří nabízejí svou pracovní sílu, nevstupují na pracovní trh jen ze své potřeby či zvážení své situace. O přijetí práce na částečný nebo plný úvazek se rozhodují na základě mnoha dalších faktorů - tedy z širšího pohledu, zejména pak podle svých závazků (např. hypotéka, místo pro život, partner), které berou také v úvahu a podle toho volí i typ pracovního místa. Lidé, kteří mají závazky, volí osvědčenou jistotu v podobě stabilního a trvalého zaměstnání. Jedná se o plný pracovní úvazek nebo úvazek s dobou neurčitou, v němž spatřují jistotu své budoucnosti a také bezpečnost týkající se práv a povinností v podobě trvalého spoření si na důchod.

4 VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva*. 2004, s. 23.

3.2 Poptávka po práci

Zaměstnavatelé představují poptávkovou stranu trhu. Poptávka po jiných výrobních faktorech je stejně jako poptávka po práci, tedy poptávka odvozená. Vyplývá z toho, že poptávka po produktu je závislá na poptávce po práci, který práce vyrábí. Firma poptává práci proto, aby mohla vyrábět služby nebo zboží, o které má spotřebitel zájem a jejichž spotřebou získává užitky. K navýšení poptávky po práci u firmy, která chce vyrábět více, dochází, pokud dojde na trhu zboží k navýšení spotřebitelské poptávky. Poptávku i zde můžeme rozlišit na tržní a individuální. Individuální poptávka je poptávka jedné firmy. Tržní poptávku tvoří součet individuálních poptávek všech firem na trhu práce. V poptávce je obsažena identická práce ve všech odvětvích. Firma při úvaze o tom, kolik pracovníků zaměstná, bude porovnávat mezní náklady na práci s příjmem z mezního produktu práce. V případě, že se příjem z mezního produktu práce rovná právě dodatečným nákladům na práci, dojde k optimálnímu stavu v zaměstnanosti pracovní síly.⁵

Pro poptávkovou stranu ekonomie jsou charakteristické přístupy, které vyzdvihují hlavně rozhodování zaměstnavatelů a organizace práce. **Teorii segmentace práce** lze zařadit mezi pravděpodobně nejvýznamnější teorii popisující flexibilitu práce. Tato teorie v sobě zahrnuje flexibilní model firmy a teorii duálního trhu práce. Flexibilní formy zaměstnávání ztotožňuje tento koncept se sekundárním trhem práce.⁶

Primární a sekundární trh rozlišuje **teorie duálního trhu**. Pracovníci mohou očekávat stabilní prostředí, kariérní růst či možnost dalšího vzdělávání a s tím spojené vyšší mzdy za vykonanou práci na **primárním trhu**. Někteří autoři označují primární trh práce jako interní – kariérní trh práce. Interní trh je spjat s velkými firmami, součástí kterých je několik organizačních jednotek. Tento trh je definován třemi kritérii:

- noví pracovníci se na něj dostávají jen přes nejnižší úroveň,
- pracovní postup odráží rozvoj dovednosti a znalostí,
- vyznačuje se hierarchickou strukturou.

Důležitou roli u firem s technologiemi hrají interní trhy, které požadují stálou

5 BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, 2006, s. 89.

6 VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*. 2004, s. 5.

pracovní sílu. Firma nabízí možnost kariérního postupu, aby si kvalitní pracovní sílu udržela a podpořila tak důvěru v podnik, to je součástí podnikové strategie.

Sekundární trh je naopak charakterizován nižšími mzdami, vyšší fluktuací, špatnými pracovními podmínkami a malou šancí na postup a kariérní růst. Mareš uvádí, že sekundární trh nakládá s pracovníky s neoklasickou surovostí, jelikož na tomto trhu je lidský kapitál, kterým lidé v zaměstnání disponují nižší oproti primárnímu trhu. S tím také souvisí propouštění pracovníků a také nízké náklady na najímání pracovníků, což se také odráží na nižší úrovni sociální ochrany těchto pracovních míst.⁷

V přímé konfrontaci obou trhů bylo zjištěno, že mnohem méně atraktivní místa jsou na sekundárním trhu a proto o ně není tak silný zájem a je vyšší šance na získání dané pozice. Na primárním trhu je méně volných pracovních míst než lidí nabízejících svou práci. Zaměstnavatelé si proto všimají osobních charakteristik uchazečů – hlavně vzdělání. Pohyby na sekundárním trhu vysvětlují lépe sezónní fluktuace, zatímco dlouhodobý trend vývoje mezd a zaměstnanosti popisuje primární trh. Teorie lidského kapitálu stejně jako teorie segmentace trhu práce jsou kritizovány za to, že neberou zřetel na vnitřní a vnější institucionální prostředí, které má značný vliv na fungování trhu a také na chování organizací a firem vůbec.⁸

3.3 Trh práce a jeho rovnováha

Podle Brožové na trhu práce nastává ideální stav tehdy, pokud nabízejí domácnosti tolik své práce, kolik chtějí při dané reálné mzdě nebo pokud podniky najímají takové množství pracovních sil, kolik chtějí najmout při dané reálné mzdě.⁹ Michaličová ve své knize uvádí, že trh práce se nachází v rovnováze, pokud je rovnovážná zaměstnanost a rovnovážná mzdová sazba. Dokonalá konkurence na straně nabídky i poptávky je podmínkou dosažení rovnováhy na trhu práce, kdy rovnovážného stavu je dosaženo pružně reagujícím systémem, který se přizpůsobuje vnitřním i vnějším změnám.¹⁰

7 MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1994, s. 50.

8 VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva*. 2004, s. 4.

9 BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012, s. 106.

10 MICHALIČOVÁ, L. *Flexibilita trhu práce*. 2012, s. 10.

V případě, že neexistují nedostatky ani přebytky, lze mluvit o dokonale vyčištěném trhu. Dosáhnout tohoto ideálního stavu lze jen výjimečně. Ve skutečnosti se často vyskytují faktory, které omezují nebo brání docílit žádaného stavu. Značně omezeny jsou těmito překážkami přizpůsobovací mechanismy trhu práce, což má na jejich pružnost negativní vliv. Tehdy dochází k rigiditě, která se nakonec projeví ve zvyšující se nezaměstnanosti. Mezi významné bariéry patří např. instituce kolektivního vyjednávání o mzdě, instituce odborů, omezená mobilita, zákony o minimální mzdě a řada dalších, které budou podrobněji analyzovány v dalších částech práce.¹¹

¹¹ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012, s. 125.

4. Flexibilita trhu práce

Flexibilita je dnes jedním z klíčových pojmů trhu práce. Tento pojem znamená ohebnost, schopnost pružně se přizpůsobovat. Vyhráno má ten, kdo je schopen měnit zaměstnavatele, náplň práce či pracovní zařazení podle momentálních potřeb.

Někteří ekonomové opěvují flexibilitu pracovní síly jako lék na nezaměstnanost a zdroj hospodářského růstu. Ozývají se však i skeptické hlasy zdůrazňující nejistotu, nestabilitu, horší pracovní podmínky a snahu o větší sdílení rizika mezi firmou a zaměstnancem než doposud.

Flexibilita sice dává lidem možnost svobodné volby, ale zároveň vyvolává obavy a úzkost - zdaleka ne všichni pracovníci jsou připraveni opustit tradiční jistoty a vydat se na pole neustálého boje o práci, byť s vyhlídkami lepšího ohodnocení.

Z těchto uvedených skutečností vyplývá, že chápání pojmu flexibilita není tak jednoznačné. Pro jedny je synonymem modernizace a ekonomické svobody, pro druhé naopak nástrojem podřízení člověka ekonomickým zájmům.

Při bližším zkoumání trhu práce v širším pojetí nelze zanedbat moderní verzi teorie segmentovaného trhu práce, a to teorii flexibilní firmy.¹² Tato teorie byla dle Mareše a Sirovátky vytvořena na základě rozhovorů s odborovými předáky a manažery v sedmdesáti dvou velkých firmách.¹³ Podle této koncepce si flexibilní firma drží dva typy pracovníků. Kmenoví pracovníci jsou prvním typem a tvoří jádro firmy. Tito pracovníci jsou pro firmy velmi důležití, mají relativně velkou jistotu na udržení svého pracovního místa a většinou i vysokou kvalifikaci a očekává se od nich, že dokáží vykonávat různé pracovní úkony. Pracovníci na periferii představují druhý typ zaměstnanců. Nejistota pracovní pozice je pro tyto pracovníky příznačná, proto jsou na trhu práce tito zaměstnanci vystavováni různým tlakům. Firma může pomocí těchto zaměstnanců, podle své aktuální potřeby, přizpůsobovat nebo kontrolovat pracovní vstupy – pracovní dobu nebo počet zaměstnanců.¹⁴

12 ATKINSON, J. *Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management.* 1994, s. 28.

13 SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* 2003, s. 20.

14 DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin.* 2008, s. 26.

4.1 Pojetí flexibility

Podle názorů mnoha autorů je flexibilita trhu práce komplikovaný pojem a není jednoznačné její chápání. Autoři Cazes a Nešporová k danému tématu uvádí, že v širším slova smyslu lze flexibilitu chápat jako přizpůsobivost a strnulost, neboli rigiditu považují za její protiklad. Flexibilitou se na makroekonomické úrovni rozumí rychlost přizpůsobení se změnám podmínek neboli vnějším otřesům na trhu práce. Tito autoři dále tvrdí, že flexibilita trhu práce znamená určitý stupeň přizpůsobování zaměstnanosti, pracovní doby nebo mezd hospodářským změnám.¹⁵

Doplnění od Mareše a Sirovátky je, že pojem flexibilita může být chápána jako synonymum ekonomické svobody a modernizace nebo jako nástroj přizpůsobení člověka ekonomickým zájmům.¹⁶ Tyto zájmy v sobě nesou pro integritu jedince a sociální společnosti zničující důsledky. Někteří autoři se snaží z tohoto důvodu zavést ideální rozlišení flexibilizace, jejíž součástí jsou inovativní a adaptivní flexibilizace. Podle autorů má toto členění odrážet stav sociálního státu k světu práce. Inovativní flexibilizace není chápána jako pasivní přizpůsobení člověka, ale naopak vyžaduje jeho aktivní adaptaci, která by měla probíhat prostřednictvím a pomocí sociálního systému. Sociální systém je totiž právě zárukou stabilního prostředí. Lidem je v něm lépe a snáze mohou měnit své pracovní návyky a dovednosti. Adaptivní flexibilizace se zakládá víceméně na upuštění od nadměrné sociální ochrany.

Sirovátka a kol. k tomuto uvádí další pojetí flexibility z ještě jiného pohledu. Hovoří o tom, že „*koncept flexibility je vykládán jako přizpůsobivost nabídky práce a poptávky po práci vůči tržním šokům a změnám podmínek na trzích práce*“.¹⁷ Doplňují tuto definici o předpoklad, že rigidita chování subjektů a rigidita institucí trhu práce vedou minimálně ke zpomalování přizpůsobení kvality a ceny. Formy flexibility a příležitosti jsou rozmanité a dávají tak možnost, ve spojitosti s postavením lidí na trhu práce, pro vznik různých

FELSTEAD, A. a JEWSON, N. *Global trends in flexible labour*. 1999, s. 213.

15 CAZES, S., NEŠPOROVÁ, A. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka*. 2003, s. 11.

16 SIROVÁTKA, T. a MAREŠ P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 2003, s. 169.

17 SIROVÁTKA, T. a kol. *Nejistoty na trhu práce*. 2009, s. 12.

výsledků.

Na flexibilitu trhu práce se dívá HM Treasury ještě z poněkud odlišného hlediska. Člení flexibilitu dokonalou a nedokonalou. V prvním případě, pokud zvažujeme dokonale flexibilní trh práce, může při naskytnutí nenadálé změny ekonomického prostředí dojít k bezprostřednímu znovurozdělení pracovních sil. Toto znovurozdělení bude maximálně využito. Nezaměstnanost se proto bude nacházet na nízké úrovni, to znamená na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. U nedokonalé flexibility trhu práce, není optimálně využito rozdělení pracovních sil, protože ji v tom zabraňují náklady a další překážky. Proto se ekonomické prostředí nedokáže tak dostatečně rychle přizpůsobit.¹⁸

4.2 Typologie flexibility

Atkinson se Standingem patří k nejcitovanějším autorům pokud jde o dělení flexibility. Tři druhy flexibility vymezuje Atkinson. Jedná se o flexibilitu finanční, funkční a numerickou.¹⁹

Standingem je pro tuto práci zvoleno jemnější rozlišení, a to:

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- flexibilita pracovních nákladů,
- mzdová flexibilita,
- flexibilita profesní struktury.²⁰

Podle Nekolové a Hůrky je jednou z nejvíce známých a probíraných forem flexibility, flexibilita externí neboli vnější **numerická flexibilita**. Vyjadřuje flexibilitu podmínek propouštění a najímání standardních zaměstnanců, respektive flexibilitu podmínek zaměstnávání – jsou to osoby závislé na pracovněprávním poměru. Princip easy fire a easy hire je spojen s tímto typem flexibility. Jedná se o najímání a propouštění pracovníků, které

¹⁸ HM Treasury. *EMU and labour market flexibility*. 2003, s. 14.

¹⁹ ATKINSON, J. *Manpower strategies for flexible organisations*. *Personnel Management*. 1994, s. 28.

²⁰ STANDING, G. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. 1999, s. 86.

není finančně náročné, což v podstatě to znamená, že počty zaměstnanců lze rychle přizpůsobit aktuální ekonomické situaci.²¹

Druhým typem je interní – **vnitřní numerická flexibilita**. Charakterizována je především rychlostí a mírou schopností s jakou zaměstnanci a zaměstnavatelé realizují, podle svých představ, svůj pracovní poměr. Jedná se tak v praxi o nástroje, které jsou legislativním upravením flexibilních forem organizace pracovní doby a organizace práce.²²

Třetím typem flexibility je **funkční flexibilita**. Tato flexibilita, podobně jako vnitřní numerická flexibilita, vyjadřuje tržní změny na míru adaptability podniků. Princip spočívá v hladkém a rychlém přecházení pracovníků z jednoho úkolu nebo činnosti v rámci podniku na jiný úkol nebo činnost. Zde jde především o flexibilitu pracovních kompetencí, zdokonalování a prohlubování znalostí – strukturu kvalifikace. Funkční flexibilita se na rozdíl od numerické flexibility, která se zaměřuje spíše na odpracovanou dobu a přizpůsobení počtu pracovníků pro vlastní potřeby firmy, zaměřuje na zvyšování adaptability pracovníků. Tato flexibilita má pozitivní dopad jenom na ty druhy vnitřní flexibility, které nejvíce berou v úvahu potřeby zaměstnanců. Negativní vliv má naopak na mzdovou a vnější numerickou flexibilitu, u kterých se snižuje úroveň.²³

Je třeba zmínit také flexibilitu **pracovních nákladů**, která se mezi jednotlivými státy značně liší z důvodu rozdílně nastaveného daňového zatížení pracovníků, kvality a struktury pracovní síly, odlišné úrovně průměrných mezd nebo investičních pobídek. Z pohledu zaměstnavatele nahlíží Hůrka na flexibilitu pracovních nákladů jako na vnější náklady na konání práce. Jde především o sociální odvody, investiční pobídky, náklady na zaměstnance a další.²⁴ Podle Nekolové tento typ flexibility nabývá v dnešním globalizovaném světě významu, protože ve všech zemích jsou náklady zaměstnavatelů různé.²⁵

21 NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. 2008, s. 20.

22 NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. 2008, s. 24.

23 GILAROVÁ, R. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*. 2004, s. 4.

24 HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s. 28.

25 NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. 2008, s. 13.

Deset kategorií nemzdových nákladů na práci se ve své knize zmiňuje Bakliková.²⁶

Mezi tyto náklady patří:

- adaptační náklady – náklady na hůře přizpůsobivé zaměstnance,
- bezpečnostní náklady – náklady na dodržování bezpečnosti práce, které jsou stanovené zákonem,
- byrokratické náklady – náklady, které vyplývají z interního trhu práce,
- daňové náklady – tyto náklady tvoří odvody státu, např. daň ze mzdy,
- flukтуаční náklady – náklady na přijímání a propouštění zaměstnanců,
- koordinační náklady – tvoří náklady na administrativu,
- motivační náklady – motivují zaměstnance a vyplývají z organizační struktury,
- náklady na produktivitu – jsou to náklady, které způsobují méně výkonní zaměstnanci,
- režijní náklady – tvoří náklady jako např. kompenzace v nemoci,
- vzdělávací náklady – tvoří náklady, které jsou potřebné na školení a vzdělávání zaměstnanců.

Dalším typem flexibility je **mzdová flexibilita**. Dle Dudové z flexibility nákladů vychází mzdová neboli finanční analýza a představuje přizpůsobení mezd zaměstnanců podle ceny za požadovaných schopností a jejich výkonnosti na pracovním trhu. Cílem této flexibility mimo jiné je podporování funkční flexibility.²⁷ Zejména v oblasti odměňování se uplatňuje mzdová flexibilita, která vypovídá o konkrétním výsledku či výkonu každého zaměstnance. Jinými slovy řečeno, tato flexibilita poskytuje odpověď na to, jak silně zde působí ochranné mechanismy práva. Respektive odpovídá na otázku odměn, které jsou smluvně sjednané. Mezi obranné mechanismy lze zařadit: zaručenou mzdu, minimální mzdu, minimální příplatky a další.²⁸ Mezi jednotlivými odvětvími, obory a profesemi se pomyslné mzdové nůžky značně rozevírají, poznamenává Nekolová. Je to, jak na straně

26 BAKLÍKOVÁ, A. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. 2010, s. 17.

27 DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 2008, s. 16.

28 HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s. 28.

oborů, tak i na straně státu. Spojená liberalizace trhu a slábnutí tradičních forem regulace trhu práce je spjata se vzrůstem mzdové flexibility.²⁹

Podle Standinga je **flexibilita profesní struktury** posledním typem členěné flexibility. V rámci firmy se jedná o interní mobilitu zaměstnanců. Zahrnuje v sobě nižší míru fluktuace zaměstnanců, tedy určitý prvek motivace bez tlaku na časté a velké propouštění.³⁰

Na flexibilitu se Hůrka dívá z pohledu pracovního práva. Členění flexibility trhu práce podle pracovního práva v sobě zahrnuje subjektivní – jednostrannou a objektivní či smluvní – dvoustrannou flexibilitu. Jednostrannou flexibilitou je myšleno takové počínání, kdy se zakládá jedna strana právního vztahu z vlastní vůle. Ruší nebo mění povinnosti a práva týkající se právního vztahu. V pracovním právu je jednostranná flexibilita ojedinělá. Je možno se s ní setkat pouze v případech, pokud je podle práva nevyhnutelné poskytnout určité oprávnění dané osobě. Může se konkrétně jednat o jednostranné řízení pracovní doby nebo o rozvázání pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem. V pracovním právu je za běžnou považována dvoustranná flexibilita u které je možno měnit povinnosti a práva po vzájemné dohodě obou stran pracovněprávního vztahu.

Hůrka výše zmíněné typy flexibility označuje za přímé, protože povinnosti a práva jsou vlastním právním úkonem upravována. Nepřímá flexibilita neboli zastupitelská flexibilita stojí na druhé straně. Za souhlasu zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců jsou zde měněny práva a povinnosti (např. kolektivní vyjednávání). Dále je také vhodné v této podkapitole uvést, že k vytvoření dvou modelů vedla různorodost flexibilních forem trhu práce. Jsou označovány jako evropský a americký. Hovoří se buď o spontánní, nebo umělé flexibilitě, v závislosti na tom v jaké míře je zvyšována pružnost trhu práce. Typické pro americký model je, že se musí obyvatelé spoléhat spíše sami na sebe, proto je obtížnější získání sociálních dávek, což vyvolává u lidí spontánní vynalézavost jak se uplatnit na trhu práce. Naopak v Evropě je zakořeněn model sociální, v němž by měl stát ten, kdo podporuje pracovní úvazky a zajišťuje pružnost trhu práce – šité na míru.³¹

29 NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. 2008, s. 13.

30 STANDING, G. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. 1999, s. 70.

31 HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s. 38.

4.3 Pozitiva a negativa flexibility pracovního trhu

Flexibilita je jev socio – ekonomický. Tento jev může na trhu práce přinášet jak nevýhody, tak i výhody. Flexibilita trhu práce byla v minulosti chápána spíše jako pozitivní jev, ale v současné době je podle některých autorů považována spíše za jev ambivalentní. Mezi tyto autory patří např. Dudová.

O **pozitivní flexibilitě** lze mluvit tehdy, pokud jsou podmínky pracovní flexibility průnikem obou jednajících stran. To znamená, že flexibilita je zdrojem oboustranných výhod pro zaměstnavatele i zaměstnance. Pracujícím lidem je díky ní umožněna lepší propojení soukromého a pracovního života. Jedná se např. o možnost zaměstnanců spolurozhodovat o pracovní době, a o tom jestli si za výhodných podmínek snížit pracovní úvazek, nebo spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu. Do jisté míry si tedy zaměstnanec může stanovit, kolik času si ponechá pro svou rodinu, záliby či případné další studium a kolik času bude věnovat práci. Nejčastěji je pozitivní flexibilita vázaná s časovou flexibilitou.³²

Negativní flexibilita, která v současné době zažívá výraznou expanzi, se nachází na opačné straně. Dle Gilarové tato forma flexibility je „*výsledkem jednoznačného prosazování zájmů zaměstnavatele bez ohledu na preference potřeby a zaměstnanců*“.³³ Zaměstnanec je tedy donucen podřít se požadavkům zaměstnavatele. Jeho volba mezi soukromým a pracovním životem je tak značně omezena.

Dudová, která se odkazuje na Wallace, tvrdí, že skutečnost zda převládá u jednotlivců spíše negativní – špatná flexibilita nebo pozitivní – dobrá flexibilita, vypovídá částečně o tom, jaké je celkové postavení jednotlivce na pracovním trhu. Dle autorky jsou s “dobrou“ flexibilitou spojeny např. vyšší příjmy, spokojenost v práci či možnost vyjednávání o pracovní době. Naopak se “špatnou“ flexibilitou jsou spojeny např. nízký příjem, nízké vzdělání nebo nízká autonomie práce.³⁴

32 DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 2008, s. 19.

33 GILAROVÁ, R. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*. 2004, s. 4.

34 DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 2008, s. 19.

Marksová Tominová a kol. se také zabývají pozitivní a negativní flexibilitou. Definici tohoto typu flexibility neuvádějí, jako výše citovaná autorka, ale zaměřují se jen na vyjmenování samotných výhod a nevýhod, a to podrobněji než Dudová.³⁵

Mezi pozitiva zahrnují:

- získání lidí, jejichž potenciál by jinak zůstal nevyužitý. Zaměstnavatel by si měl bez předsudků vybírat zaměstnance a zaměstnankyně (protože získat ty nejlepší lze pouze na základě jejich skutečných vlastností a schopností),
- podle sociologických výzkumů různorodý pracovní kolektiv funguje mnohem lépe. To znamená, že přináší větší produktivitu a efektivitu práce a eliminuje lépe rizika,
- získání zaměstnanců, kteří si svého místa budou vážit a budou loajální,
- zaměření na zákaznice a zastoupení většího počtu žen v managementu firmy přináší lepší pochopení,
- flexibilní formy zaměstnání mohou mít všichni zaměstnanci, jen nejsou vhodné pro ženy s malými dětmi.

Naopak pro to, aby nebyly zaváděny flexibilní formy práce, uvádějí tyto argumenty:

- v některých případech zavedení flexibilních forem práce přináší zvýšení nákladů spojených s účetnictvím a administrativou,
- zkomplikovat efektivitu práce a výkonnost může také velké množství flexibilních úvazků, organizace práce a nevládnutý management lidí,
- je potřebné změnit manažerské postupy a změnit organizaci práce. Jedná se o definování jasných pravidel pro různé typy flexibilních forem práce, které budou v dalších podkapitolách této práce zmíněny.

4.4 Vybrané faktory ovlivňující flexibilitu trhu práce

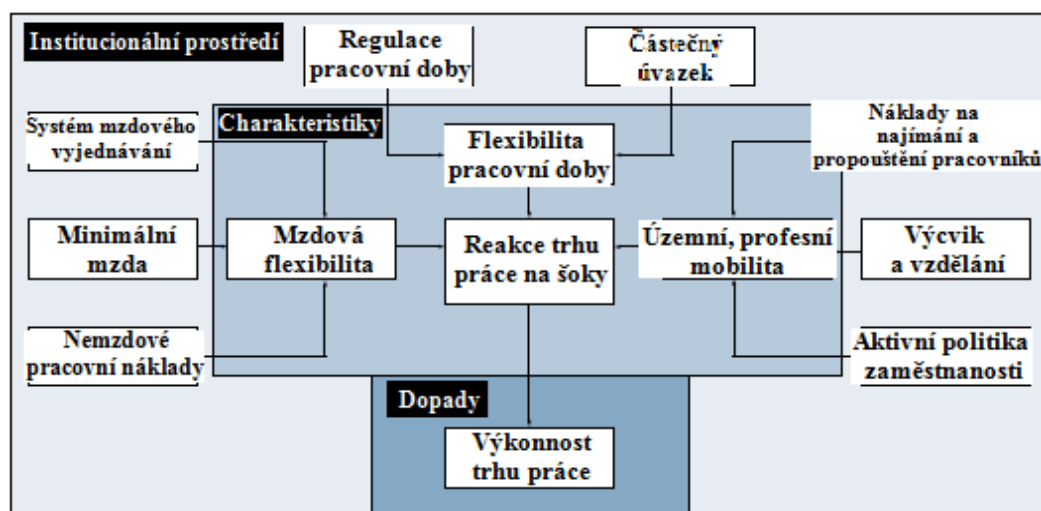
Jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance je atraktivita flexibilních forem zaměstnávání ovlivněna nejen jejich vzájemnou interakcí, ale také fungováním firem a domácností či typem organizace. Je zřejmé, že od určitých pravidel se odvíjí veškerá

³⁵ MARKSOVÁ TOMINOVÁ, M. a kol., Flexibilní formy práce: *Praktická příručka k zavádění flexibilních forem práce jako nástroje sladování rodiny a práce*. 2013, s. 11.

rozhodnutí firmy o rozsahu své flexibility. Tyto bariéry, přesněji řečeno určitá pravidla zavádí a následně reguluje stát. Jsou jimi myšlenky např. sociální, hospodářské nebo rodinné politiky, případě jiní účastníci pracovního trhu. Stát zde vystupuje jako reprezentant zákonodárných a výkonných institucí, které podstatně ovlivňují míru flexibility ve všech firmách, resp. v hospodářské politice státu pomocí pracovně – právní legislativy. Jedná se o regulace, zákony a jiná opatření. Všechny tyto zásahy lze pojmenovat institucionálním prostředím, které tvoří jeden z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících flexibilitu trhu práce. Jejich provázanost je zobrazená na obrázku č. 4.1.³⁶

Determinanty flexibilního trhu práce dělí Šíma na umělé – institucionální determinanty, které byly rozhodnutím zakomponovány do ekonomického systému. Do této kategorie můžeme zařadit ochranu pracovníků před propouštěním, minimální mzdu, odbory, daně či podporu v nezaměstnanosti. Další determinanty, které jsou neoddelitelné od systému jsou přirozené determinanty. S touto skupinou pak souvisí např. informovanost na trhu, demografická struktura, efektivnosti mzdy a další. Determinanty z první skupiny budou v rámci této podkapitoly podrobněji přiblíženy.

Obr. 4.1 Determinanty flexibilního trhu práce



Zdroj: HM

Treasury, 2003

³⁶ VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva*. 2004, s. 5.

Z obrázku č. 4.1 je zřejmé, že systém mzdového vyjednávání (zdravotní pojištění, pojistné sociální a daně), nemzdové pracovní náklady a minimální mzda mají největší vliv na mzdovou flexibilitu. Cena práce je zvyšována vysokým povinným pojištěním zaměstnanců a vysokou daňovou zátěží práce. Tyto faktory mohou rovněž způsobit neochotu firem vytvářet nová, flexibilní místa a mohou způsobit v konečném důsledku i útlum ekonomického rozvoje země. Následně na to může vést k nelegálnímu zaměstnávání, nahrazování práce kapitálem nebo k odrazování občanů od samostatné výdělečné činnosti. Nejvíce ohroženi jsou při samotném propouštění nejméně kvalifikovaní zaměstnanci, protože je “nejrozumnější“ snižování nemzdových nákladů právě u osob, které nejnižší mzdy pobírají. Je však potřebné upozornit na to, že každý faktor má specifické institucionální prostředí. Nelze proto jednoznačně tvrdit, že špatnou výchozí pozici pro občany a firmy automaticky znamenají vysoké daně.

Brožová k tomuto uvádí, že mzdová vyjednávání a nastavení minimální mzdy úzce souvisí se mzdovou flexibilitou, která trhu neumožňuje se samovolně “vyčistit”.³⁷ Ve své práci se Michaličová zmiňuje, že v případě, převýší-li minimální mzda tržní rovnovážnou mzdu, která odpovídá průměrné hodnotě mezního produktu práce, budou se firmy snažit snižovat zaměstnanost, aby maximalizovaly zisk firmy.³⁸ Z toho tedy vyplývá, že bude docházet ke zvyšování nezaměstnanosti s růstem minimální mzdy nad tržní rovnovážnou hodnotu v ekonomice.

Odborové jsou rovněž součástí institucionálního prostředí a z velké části mohou míru využívání flexibilních forem práce ovlivňovat. Jejich úkolem je starat se o to, aby nebyli zaměstnanci nuceni přijmout práci, která by je nějakým způsobem znevýhodňovala, a také vyjednávat se zaměstnavateli mzdové podmínky a jiné benefity pro zaměstnance. Nástrojem, který k tomu využívají je tzv. kolektivní smlouva. Kolektivní smlouva slouží k zabezpečení a ochraně co nejlepších pracovních podmínek. Většinou ale dochází k situaci, kdy odbory tlačí na růst mezd až příliš, a to se negativně projevuje v poklesu zaměstnanosti, protože si zaměstnavatelé někde musí tyto zvýšené mzdové náklady

37 BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 2012, s. 32.

38 MICHALIČOVÁ, L. *Flexibilita trhu práce*. 2012, s. 16.

kompenzovat³⁹

Podle Kotýnkové by mělo být zajištěno několik požadavků, aby bylo dosaženo flexibility vnějšího trhu práce, respektive pružnosti poptávky na trhu práce po práci ve vztahu k jeho nabídce. Hlavní cíl by měl spočívat v tom, aby nezaměstnaní a mládež byli pro poptávkovou stranu trhu práce dobře vybaveni. Nesmí jim tedy chybět podnět k celoživotnímu vzdělání a kvalitní příprava na budoucí povolání, protože právě příprava na povolání vede k přizpůsobení dovedností a znalostí k tomu, co požaduje trh. Kotýnková kromě zmíněného dodává, že vnější flexibilitu je možno zvýšit. Dosáhnout toho lze tak, že jsou lidé motivováni k hledání, přijetí a udržení zaměstnání tím, že se nezaměstnaným práce bude vyplácet a bude jim dávat náležitý příjem.⁴⁰ Proto by mělo být poskytování štědrých sociálních dávek omezeno. Pobírání dávek v nadměrné výši vede k tzv. pasti pracovní demotivace.

Dalším prvkem institucionálního prostředí je flexibilita vnitřního trhu práce a je na samotném podniku, aby docházelo k jejímu zvyšování. Je pouze na konkrétním podniku, jak se bude přizpůsobovat měnícím se potřebám a jak účinně bude své lidské zdroje rozvíjet s cílem vytváření dlouhodobého vztahu mezi zaměstnanci a firmou. Víc než obchodování se zbožím se rozvoj lidských zdrojů týká situací, kdy se společnost více zaměřuje na sdílení znalostí a vytváření nových poznatků. K tomu je podstatné zajištění, kromě zmíněných faktorů, také rovnosti přístupu ke vzdělání a všeobecně dostupného vzdělání (to jsou spíše obecné předpoklady), tak i faktorů spojených přímo s konkrétním podnikem, v podobě pružné pracovní doby či vnitropodnikovým vzděláváním.⁴¹

Je potřebné dodat, že nejen podnikatelský sektor investuje do lidských zdrojů. Na osoby, které se nacházející mimo pracovní trh práce, se zaměřuje i stát. Děje se tak díky pomoci aktivní politiky trhu práce, která zahrnuje opatření typu poradenství, rekvalifikační programy, školicí střediska a další. Jejich cílem je pomoci vrátit se do pracovního procesu a zvýšit flexibilitu nezaměstnaných.⁴²

39 TVRDOŇ, M. *Regulace trhu práce v ČR: Working paper / Research Centre for Competitiveness of Czech Economy.*, 2006, s. 8.

40 KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* 2006, s. 33.

41 KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* 2006, s. 110.

42 TVRDOŇ, M. *Regulace trhu práce v ČR: Working paper / Research Centre for Competitiveness of Czech*

Eurofound a Janíčko uvádějí, že mobilita je významným faktorem flexibility. Oba autoři mobilitu dělí do dvou kategorií: na pracovní – profesní mobilitu a geografickou – územní mobilitu. V případě, že se mluví o profesní mobilitě, tedy o přestupování občanů od jedné práce ke druhé, je potřeba si uvědomit, že tato mobilita se neobejde bez flexibilnějších pracovních trhů. Geografická mobilita je spojena s objektivními příčinami, mezi které patří dopravní infrastruktura, lokalizace výroby, bytová politika a mnoho dalších. Dále vzniká požadavek, aby docházelo k minimalizaci rizik spojených s přechodem na jiné pracovní místo a aby se hospodářský růst opíral o zaměstnanost. Pracovní flexibilita závisí tedy např. na opatřeních podporujících výcvik a vzdělání tak, aby byli zaměstnanci schopni i v jiných oblastech či zemích vykonávat svou pracovní náplň.⁴³

4.5 Flexibilní pracovní formy

Matoušková a kol. ve své knize uvádí, že s tím jak dochází ke snaze “udržení kroku“ a také ke globalizaci ekonomiky, technickému rozvoji spojeného se zvyšujícím se tempem měnících se nároků na pracovní síly, je nutné aby lidské zdroje byly schopny se poměrně rychle a snadno přizpůsobit. Toto přizpůsobení se netýká jenom samotných znalostí a vědomostí zaměstnanců, ale také délky pracovní doby.⁴⁴ Podle Polívky se pracovní doba stala předmětem diskuzí a následných regulací hlavně proto, aby byly zaměstnanci chráněni před případnými nezdravými, špatnými či nebezpečnými pracovními podmínkami a rovněž před dopady příliš dlouhé pracovní doby. Dále poukazuje na to, že na mnohých trzích práce došlo v rámci regulace k omezení práce večer či v noci a o víkendech. Tyto formy práce označuje pojem práce v nesociální době. Zároveň také dodává, že v posledních letech, aby nebylo rozvoji flexibility bráněno, je v mnoha zemích od této regulace ustoupeno.⁴⁵

Upouštění od tradičního modelu celoživotního zaměstnání na smlouvu na dobu

Economy. 2006, s. 5.

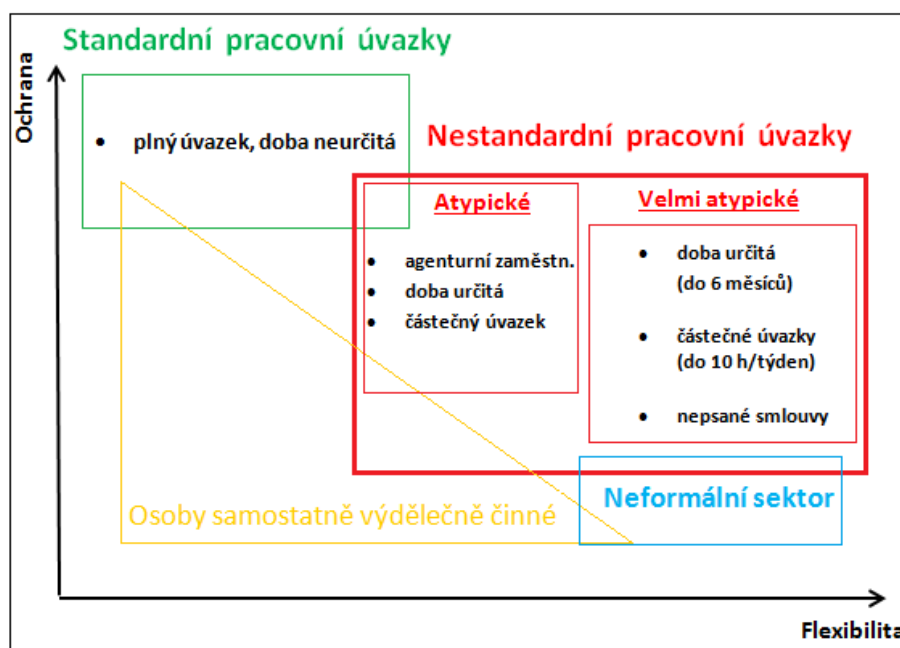
43 EUROFOUND. *Mobilita v Evropě – cesta vpřed*. 2009, s. 4.

44 MATOUŠKOVÁ, Z. a kol. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce*. 2009, s. 42.

45 POLÍVKA M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. 2000, s. 5.

neurčitou úzce souvisí s neustálým vývojem a změnami flexibilních úvazků práce. V tomto modelu je pevně určen začátek a konec pracovní doby. Možnosti flexibilních pracovních úvazků lidem umožňují lepší skloubení pracovního a osobního života a zároveň jim nabízí možnost zvolit si svůj životní styl. Matoušková a kol. tvrdí, že současný trend stárnutí populace nelze opomenout. S tímto trendem se pojí i nutnost zaměstnávat i ty osoby, které stojí v současnosti mimo pracovní trh. Jedná se např. o zdravotně postižené osoby, starší osoby a další. V blízké budoucnosti tato cesta povede k ještě větší různorodosti flexibilních pracovních forem, které budou na míru šité konkrétním skupinám osob⁴⁶

Obr. 4.2 Přehled standardních a nestandardních pracovních úvazků



Zdroj: Broughton, Biletta a Kullander, 2010

Biletta, Broughton a Kullander na obrázku č. 4.2 zachycují velké spektrum forem práce. Nejdříve jsou znázorněny standardní pracovní úvazky, jako např. práce na plný úvazek a práce na dobu neurčitou. Tyto pracovní úvazky jsou považovány za

46 MATOUŠKOVÁ, Z. a kol. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce*. 2009, s. 42.

nejbezpečnější, protože jsou zajištěny smluvním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jejich umístění je proto nejbližší ose, která znamená jistotu pracovního místa zaměstnanců. Hlavní jistota se týká toho, že zaměstnanci dostanou každý měsíc stabilní příjem. Existuje zde jen minimální flexibilita, protože zaměstnavatelé nemohu rychle a snadno ukončit pracovní poměr se zaměstnancem. Brání tomu především odstupné a výpovědní lhůta. Pro pracovníky představuje nevýhodu fakt, že tohoto vázaného vztahu může zaměstnavatel využívat a tak reagovat na podmínky měnící se v pracovním prostředí. Mezi tyto podmínky patří strukturální, ekonomické či technologické změny. Využití standardních forem práce může vést v rostoucí ekonomice s postupem času ke zvýšení mezd a dále ke snížení zisku firem.

Nestandardní nacházejí dále od osy ochrany, respektive blíže k ose označující flexibilitu. Zaměstnavatelé nejsou povinni zajišťovat u atypických forem stejnou ochranu práce jako u kategorie předchozí a to jim dává prostor k přizpůsobování počtu pracovních míst aktuální situaci na trhu. Pro zaměstnance to znamená menší příležitosti k další odborné přípravě, nižší šance kariérního růstu a větší riziko ztráty zaměstnání. Atypické úvazky představují nejflexibilnější formy pracovních vztahů. Řadíme sem nepsané smlouvy, částečné úvazky do deseti hodin za týden či práci na dobu určitou – do 6 měsíců. Osoby samostatně výdělečně činné představují zvláštní kategorii, která se nachází ve stejné vzdálenosti od obou os téměř po celé jejich délce.

Další možností rozdělení flexibilní formy organizace pracovní doby je na klasické a moderní. Např. Václavková a kol., a také Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) se na tomto rozdělení shodují.

Mezi klasické formy patří:

- **Směnný provoz** – typickou charakteristikou tohoto provozu je, že na pracovišti nahradí jeden pracovník v rámci 24 hodin druhého tak, aby byla celková provozní doba delší než pracovní doba jednoho pracovníka. Názor Polívky je, že mezi jeden z nejstarších a nejběžnějších nástrojů patří směnný provoz.⁴⁷ Jeho zavedení si vynutily především

⁴⁷ POLÍVKA, M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. 2000, s. 14.

technologické postupy v průmyslových činnostech již v 19. století. VÚPSV uvedl, že existují i poddruhy směnného provozu jako např. nepřerušovaný provoz, přerušovaný provoz či dvousměnný provoz. V rámci těchto typů provozů se délka směny podstatně liší, nejčastěji ale trvá osm hodin. Dále, s odkazem na Mezinárodní organizaci práce (ILO) dodává, že uspořádání směnného provozu může být pevné nebo rotující.

- **Práce přesčas** – krátkodobě umožňuje přizpůsobit se výkyvům v poptávce po pracovní síle a objemu práce. Je možné ji definovat jako práci navíc, která je vykonávána zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo práci, která je nad týdenní pracovní dobu a je sjednána mezi těmito osobami za souhlasu zaměstnavatele. U přesčasové práce je stanoven její maximální rozsah pro zachování bezpečnosti práce.⁴⁸

- **Práce v nesociální pracovní době** – do této pracovní doby zahrnují Václavková a kol. práci o víkendech, práci v noci a práci o večerech.⁴⁹

Moderní formy práce lze dle Gilarové dělit na tradiční a nové. Mezi tradiční řadí:

- **Samostatně výdělečná činnost** – Kotýnková říká o této formě práce, že celkovou zaměstnanost tvoří zaměstnanci spolu s osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ), kteří ekonomickou činnost země výrazně ovlivňují. Podnikatelské prostředí vytváří OSVČ spolu s obchodními společnostmi. Z důvodů odlišných právních předpisů je definování OSVČ velice obtížné. Tuto osobu definuje Kotýnková jako osobu která vykonává výdělečnou činnost soustavně a její cílem je dosáhnout zisk. Činnost vykonává na vlastní odpovědnost a na vlastní účet a nemá status zaměstnance, není tedy v pracovněprávním nebo obdobném vztahu.⁵⁰ OSVČ může provozovat tuto činnost s dalšími osobami nebo sama. Dříve byla samostatně výdělečná činnost neboli podnikání upravena v Obchodním zákoníku, od roku 2014 je obsažena v novém Občanském zákoníku.⁵¹

- **Pracovní poměr na dobu určitou** – je označován Polívkou jako nástroj numerické flexibility. Je považován za jednu z forem dočasného zaměstnávání, kterou využívají

48 ZUCZEK, M. *Flexibilita trhu práce*. 2015, s. 25

49 VÁCLAVKOVÁ L. a kol. *Specifika řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích a neziskových organizacích: výzkumná zpráva z projektu*. 2007, s. 40.

50 KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 2006, s. 149.

51 NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK. *Předpis č. 89/2012 Sb.*

SVOBODOVÁ, E. *Podnikatel podle nového Občanského zákoníku*. [online].

podniky, aby se vyhnuly případnému propouštění zaměstnanců, kteří pracují na dobu neurčitou – a zvýšily tímto způsobem svou flexibilitu. Autor dále uvádí že stát od státu se výrazně liší rozsah práce na dobu určitou. Počet takto uzavřených smluv se odvíjí zejména od ekonomické situace a také od legislativy dané země. Osoby, které mají nižší kvalifikaci se nacházejí na sekundárním trhu práce, bývají nejčastěji touto formou práce zaměstnávány. Je s tím spojena malá šance na kariérní postup a jejich nižší sociální ochrana.⁵²

• **Sezónní a příležitostné práce** – jsou považovány za nejflexibilnější formu zaměstnání. Nekolová o nich říká, že představují jinou možnost úvazků na dobu určitou a částečných úvazků a to právě proto, že jsou z pohledu zaměstnavatelů na ochranu málo náročné a jsou levnější. Rovněž se jedná o nástroj numerické flexibility. U mladých osob či studentů můžeme zařadit do této kategorie velmi populární brigády. V Evropě neustále stoupá zájem o příležitostní práce.⁵³

Nové formy organizace pracovní doby mohou být využity zaměstnavateli ke zvyšování efektivity práce⁵⁴, které lze najít od 90. let i v programech politiky zaměstnanosti mnoha evropských zemí. Jsou jimi:

• **Pružná pracovní doba – klouzavá pracovní doba** – podle Hůrky si u této formy organizace práce si sami zaměstnanci zvolí začátek a konec pracovních směn v rámci časových úseků, které jim určí zaměstnavatel.⁵⁵ Musí se však mezi těmito dvěma úseky nacházet tzv. úsek pracovní doby, v průběhu kterého musí být přítomen zaměstnanec na svém pracovišti. Délka celkové směny nesmí být vyšší než 12 hodin. Pracovní doba, která je pružná může mít čtyřtýdenní, týdenní či denní podobu.

• **Konto pracovní doby** – jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které zaměstnavateli umožňuje, dle jeho aktuálních potřeb, pružné přidělování práce. Na rozdíl od předchozího příkladu je flexibilita dána zaměstnavateli a ne zaměstnanci. Pro

52 POLÍVKA M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. 2000, s. 16.

53 NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 2010, s. 13.

54 KUČINA, P. *Flexibilní formy práce a jejich právní úprava*. 2007, s. 24.

55 HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s.119.

zaměstnavatele to znamená ušetření náhrady mzdy za překážky v práci tehdy, pokud nemůže přidělit zaměstnancům práci v rámci klasické (týdenní) pracovní doby, ale v rámci tzv. vyrovnávacího období. Výhodou konta pracovní doby se může jevit fakt, že zaměstnanci dostávají po celou dobu stálou měsíční mzdu. Jako nevýhodu lze naopak spatřovat pro zaměstnance a to např. zásahy do již rozvrženého denního plánu a pro zaměstnavatele – ve zvýšení administrativní náročnosti. Režim konta pracovní doby může být dán pouze vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvou.⁵⁶

• **Job sharing** – znamená, že jedno pracovní místo sdílí více zaměstnanců. V praxi se může jednat o domluvu mezi dvěma zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek. Domluva spočívá v tom, že se v průběhu pracovního týdne budou na tomto místě pravidelně střídát tak, aby celá pracovní doba byla pokryta. Zaměstnavatel musí souhlasit s využitím job sharingu a také k tomu musí vytvořit odpovídající podmínky. Kromě osob s částečným úvazkem job sharing, dle Václavkové a kol., využívají i tzv. Sabbatical,⁵⁷ částečný odchod do důchodu, dovolenou za účelem vzdělávání nebo metodu jobrotation.⁵⁸

• **Stlačený pracovní týden** – je charakterizován tím, že pracovní týden je kratší, ale pracovní dny jsou delší. V rámci zhuštěného pracovního týdne může být odpracována týdenní pracovní doba např. po deseti hodinách denně ve čtyřech dnech, přičemž získává zaměstnanec navíc jeden den volna.⁵⁹

• **Práce z domova – homeworking** – podle Polívky je tato práce jednou z poměrně tradičních forem zaměstnávání, která zažila svůj boom hlavně s rozvojem výpočetní techniky. Tuto práci vykonávají zaměstnanci, kteří jsou charakterizováni jako tzv. domácí pracovníci a kteří nepracují na jeho pracovišti v souladu s dohodnutými podmínkami, nýbrž pracují z domu pro zaměstnavatele v pracovní době, kterou si sami naplánují.⁶⁰

56 HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s. 24.

57 Také nazýváno tvůrčím volnem, což je označení pro volno poskytované vysokými školami svým vysokoškolským učitelům za účelem jejich vědecké práce.

58 Jedná se o metodu vzdělání na pracovišti, v rámci které je pracovník pověřován různými úkoly na různých pracovištích.

BIČÁKOVÁ, O. Druhů zaměstnávání je mnoho. *FinExpert*. [online].

59 SVOBODOVÁ, L. Flexibilita – její výhody i problémy. *Výstup výzkumného projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ programu MPSV „Moderní společnost a její proměny“*

60 POLÍVKA M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. 2000, s. 19.

• **Práce na dálku – teleworking** – je nová forma práce. Očekává se od ní, že by měla dosáhnout většího uspokojení pracovníků a přinést vyšší produktivitu práce. Cílem práce na dálku je přesunout zaměstnance do terénu a odpoutat jej od fyzického pracovního místa, přičemž probíhá zasílání výsledků a zadávání úkolů mezi podřízeným a nadřízeným pomocí telekomunikačního kontaktu. Pro tuto formu práce jsou typickými činnostmi např. práce obchodních zástupců, zpracovávání analýz a projektů, poradenská činnost, překlady a mnoho dalších.⁶¹

• **Agenturní zaměstnávání** – podle Nekolové je to takový vztah, kde zaměstnanec se najímá agenturou práce (zaměstnavatelem) proto, aby aby plnil úkoly pro třetí osobu vztahu – uživatele.⁶² Zaměstnavatel a agentura uzavírají pracovněprávní smlouvu. Agentura s uživatelem uzavírají smlouvu podle občanského práva. V ČR je agenturní zaměstnávání upraveno zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce.⁶³

• **Částečné pracovní úvazky** – v pracovním právu evropských zemí jsou chápány jako kratší pracovní úvazky než je standardní pracovní úvazek na dobu určitou. U nás je upraven výše zmíněným zákoníkem práce a v jeho novele, zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006,⁶⁴ přičemž ve většině zemí není stanoven žádný časový limit pro počet hodin, které je zaměstnanec povinen odpracovat za týden nebo den. Co se však týče rozdělení pracovní doby ta v pracovní smlouvě musí být obsažena. Částečné úvazky je možné uzavřít na dobu neurčitou i na dobu určitou.⁶⁵

Z pohledu neoklasické teorie se Mareš a Sirovátka zabývají částečnými pracovními úvazky.⁶⁶ Pracovníky je tato teorie chápána jako homogenní a nezávislá na délce pracovní doby. Rozdíly, které jsou mezi pracovníky na plný a částečný úvazek může zapříčinit

61 SOCHOROVÁ, P., MINÁROVÁ, M. a RIEBOVÁ, *Flexibilní pracovní úvazky: Jak na ně?.* In: *People Management Forum*. 2013, s. 12.

62 NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 2010, s. 14.

63 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

64 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

65 NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 2010, s. 9.

66 SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 2003, s. 63.

buďto jejich rozdílnou produktivitu,⁶⁷ která s teorií lidského kapitálu souvisí nebo odlišné podmínky práce a pracovního prostředí, které se s teorií kompenzujících rozdílů vážou. Touto teorií jsou předkládány důvody, proč by měl být lidský kapitál částečných pracovníků odlišný, jelikož nejsou tito pracovníci orientováni na kariéru tak, jako pracovníci na plný úvazek. Osoby vyhledávající práci na tento úvazek mohou disponovat menšími pracovními zkušenostmi a nižší kvalitou a konečně ani nemusí chtít dále rozvíjet svůj pracovní potenciál z důvodu nízké šance na kariérní postup.

Tento alternativní pracovní úvazek je nejznámější a obvykle je vykonáván jako čtvrtinový, poloviční nebo tříčtvrtinový. Vyhledáván je nejčastěji nezaměstnanými, ženami na mateřské dovolené nebo studenty, kteří standardní pracovní místo nejsou schopni najít. Podle Minářové, Rieblové a Sochorové mohou tyto skupiny a mnohé další je možné zkrácený je možné realizovat souhrnném počtu hodin v týdnu (např. 4 dny v týdnu po 5 hodinách) nebo v pevném počtu hodin denně (např. 4 hod. Denně).⁶⁸ Tento pracovní úvazek je možné dobře kombinovat s homeworkingem.

Ze zaměstnání osob na částečný úvazek vyplývá firmám několik výhod. Tito zaměstnanci jsou např. ochotni pracovat intenzivněji, s menší únavou a déle, pokud je třeba rychle vykonat požadovanou práci, než zaměstnanci na plný úvazek. Představují pro zaměstnavatele úsporu nákladů, protože jim přesčasové hodiny nemusí vyplácet. Navíc v nespolečenskou dobu mohou být zdrojem pracovní síly, protože kromě klasické pracovní doby jsou schopni pracovat i v noci, pozdě večer a dokonce brzy ráno. Tento typ úvazku kromě zmíněných kladů nese s sebou i zápory. Mezi ně patří např. nižší zaměstnanecké výhody, nejistota pracovního místa, na které se systémy sociálního zabezpečení plně nevztahují.⁶⁹

Dalšími formami organizace pracovní doby jsou např. fázový nebo částečný odchod do

67 Produktivita pracovníka je odvozena od jeho vrozené schopnosti rozvíjet svůj lidský kapitál, který se projevuje např. dosaženým vzděláním, pracovními zkušenostmi atd.

68 SOCHOROVÁ, P., MINÁROVÁ, M. a RIEBOVÁ. Flexibilní pracovní úvazky: Jak na ně?. In: *People Management Forum*. 2013, s. 6.

69 POLÍVKA M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. 2000, s. 10.

důchodu, subcontracting⁷⁰, vysílání pracovníků, práce ve skupinách a mnoho dalších. Popisování organizace práce všech forem by bylo již mimo rámec této diplomové práce.

4.6 Koncept flexicurity

Pojem flexicurity je kombinací zdánlivě dvou protichůdných slov. Jedná se o autonomii nebo smluvní volnost a to znamená flexibility a ochrany – jistoty na trhu práce, tedy výrazu security. Flexijistota je českým ekvivalentem anglického pojmu. Vzájemně jsou oba tyto pojmy vylučitelné, protože se jistota snižuje s růstem flexibility a naopak. V souvislosti s tímto konceptem se z daného důvodu často uvádí pojem pokus o kulatý čtverec, který o jeho skutečném fungování má vyjadřovat určité pochybnosti.⁷¹

Již v kapitole 4.2 bylo uvedeno členění flexibility, proto je nutné blíže se podívat i na ochranu pracovního trhu. Podle Nekolové tento termín souvisí přímo s rozvojem sociálního státu ve 20. století. V tomto období se na trzích práce hovořilo dlouhou dobu pouze o ochraně trhu práce v širším slova smyslu, ale nikoliv ještě o flexibilitě. Nekolová odkazující se na Standiga říká, že ochrana trhu práce je poskytování institucionálních a legislativních poskytování, legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce.⁷² Spolu s Hůrkou zde uvádí tyto druhy ochrany:

- **Reprezentační ochrana** – je spojena s působením dostatečně vlivných organizací, které by v pracovněprávních vztazích mohly hájit zájmy zaměstnanců. Mezi tyto organizace nejčastěji náleží odborové svazy zaměstnanců. Nejčastěji sem řadíme odborové svazy zaměstnanců.

- **Ochrana příjmů** – může být určena restriktivním vymezením. Tehdy se jedná o ochranu příjmů, který v souvislosti s jeho pracovním vztahem zaměstnanci náleží. Zaměstnanci by právní úprava měla zaručit minimální výši příjmů, včasnou výplatu nebo ochranu před srážkami a započtením. Patří sem zejména mateřství, péče o dítě, zdravotní

70 Subdodávky znamenají přenesení části povinností a úkolů na základě smlouvy na jinou osobu známou jako subdodavatel. Subdodávky jsou převládající zejména v oblastech jako je stavebnictví nebo informační technologie. Subdodavatelé jsou najímáni generálním dodavatelem projektu, který má celkovou odpovědnost za dokončení projektu a realizaci v rámci svých stanovených parametrů a termínů.

71 HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s. 23.

72 NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. 2008, s. 11.

nezpůsobivosti, nezaměstnanosti, z důvodu pracovní neschopnosti kompenzace ušlého příjmu a dalších okolností. V mnoha zemích je výše těchto dávek odvozena od statusu zaměstnance, kdy je vyšší ochrana zaměstnanců ve standardních pracovních poměrech na dobu neurčitou než ochrana zaměstnaných osob v atypických formách prací.

- **Ochrana pracovních míst** – předchozí dvě formy mají bezprostřední vliv na tento a další typy ochrany, kdy pro poskytování ochrany i v dalších oblastech tvoří pro poskytování ochrany pouze základ. Se zvýšením zajištění stálosti dosavadního pracovního místa souvisí samotná ochrana pracovních míst, které by mohlo být ohroženo procesy najímání a propuštění zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, čímž by docházelo k oslabování působení jeho flexibility při hledání nového zaměstnání.⁷³

- **Ochrana zaměstnanosti** – je postavena podle Nekolové na dvou systémech, jejichž cílem je zvyšování zaměstnanosti disponibilní pracovní síly. Celoživotní vzdělání představuje první systém. Druhým systémem je aktivní politika zaměstnanosti, která má na aktivaci a řešení problému nezaměstnaných vliv. Nezaměstnaný na trhu práce z velké části patří k rizikovým skupinám. Na funkční flexibilitu trhu práce mají oba tyto systémy zásadní vliv.

- **Ochrana reprodukce dovednosti a znalostí** – souvisí bezprostředně s předchozím typem ochrany, protože pokud dochází ke zvyšování kvalifikace a k prohlubování znalostí, odrážejí se tyto kvalifikace a znalosti v přístupu ke zdravotním službám nebo v uspokojivém rodinném životě atd.

- **Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků** – souvisí s tím, že v pracovním prostředí je zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců právními předpisy. V hlavní roli je stát, ale také odborové svazy zastupující zaměstnance, přičemž stát je zodpovědný za kontrolu dodržování a naplňování těchto právních předpisů.

Nekolová tvrdí, že vznik pojmu flexicurity za současného zachování sociální ochrany trhu práce je spjat s rozvojem evropské debaty o potřebě zvyšování flexibility pracovního trhu.⁷⁴ Od poloviny 90. let 20. století nabývá tato diskuze významu na evropské úrovni,

⁷³ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s. 114.

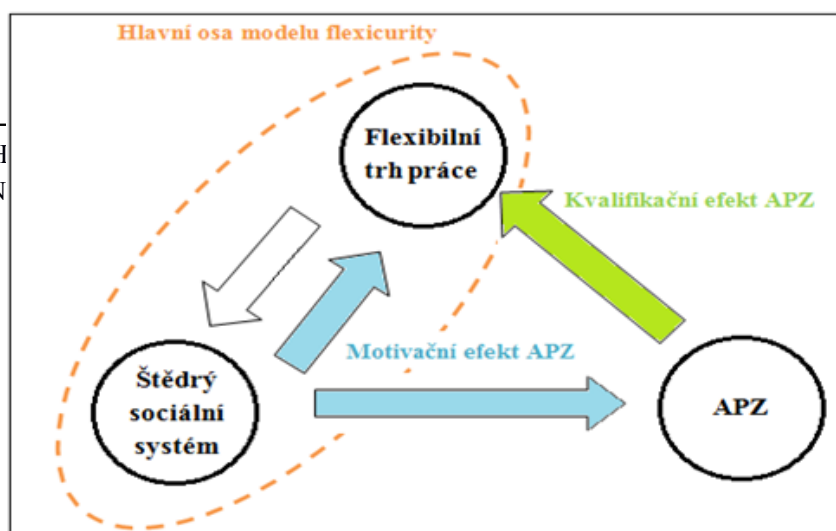
⁷⁴ NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. 2008, s. 34.

kdy dlouhodobě nepříznivý vývoj zažívaly trhy práce většiny evropských zemí.

V souvislosti s vývojem politiky pracovního trhu v Holandsku a Dánsku byl holandský profesor Jurjen Adriaansens první, který tento pojem použil. Definice jeho konceptu flexicurity podle Hůrky zněla jako přechod od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně, společně se současně poskytovanou sociální ochranou v případě nezaměstnanosti.⁷⁵ Označení pro dánský model trhu práce je pojem flexicurity. Na tento dánský základ navazují všechny ostatní politiky jiných států označované tímto názvem. Na specifických krocích, týkajících se správné kombinace množství ochrany a flexibility, je založena efektivita tohoto modelu, který je na dánském trhu práce zdrojem poměrně vysoké míry zaměstnanosti a nízké míry nezaměstnanosti. Na koncept flexicurity poutá úspěšnost této země v dosahování nízké míry nezaměstnanosti pozornost i dalších evropských zemí, které se ho snaží napodobovat.

Hlavními prvky tohoto modelu je relativně sociální systém sociální ochrany příjmu, který poskytuje vysokou náhradu mzdy v nezaměstnanosti. Dále pak flexibilní deregulovaná ochrana pracovních míst – vysoká míra vnější numerické flexibility, která je spojena s pružným nastavením ochrany zaměstnanců před výpovědí ve formě krátkých výpovědních lhůt. Následně pak také usilovné působení **aktivní politiky zaměstnanosti**, jež je zaměřena na motivaci nezaměstnaných hledat si práci, případně na rekvalifikaci pracovních schopností osob, což podporuje funkční flexibilitu.⁷⁶

75 H
76 N



Obr. 4.3
Dánský model
hu. 2008, s. 34.

Flexicurity

Zdroj : Madsen, 2006

Zlatý triángl, což je jiné označení pro dánský model flexicurity, je považován za tzv. hybridní systém. Obr. č. 4.3 znázorňuje vztahy mezi třemi prvky. Jsou to kombinace uvolněné ochrany míst, které řadí Dánsko k zemím s liberálním trhem práce - anglosaské země. Intenzivní ochranou v podobě sociální ochrany příjmů – kontinentální země. Poslední je opatření v podobě aktivní politiky zaměstnanosti – skandinávské země. Pro fungování tohoto konceptu je kromě těchto tří prvků klíčový široce rozvinutý sociální dialog v řešení otázek týkajících se trhu práce.

Jak již bylo částečně zmíněno, úspěch tohoto modelu neláká jen samotnou EU, ale také ostatní země. Existuje několik faktorů, upozorňují na ně Andersen a Svarer, které by měly být zváženy před okopírováním modelu. První fakt, který je zmiňován je, že mezi welfare⁷⁷ a dánským trhem práce politikou jako celkem existuje silná komplementarita, což v zemích s odlišným systémem činí model neaplikovatelným. Za druhé je potřebné brát na vědomí fakt, že pouze na základě štědrého sociálního systému a nízké ochrany zaměstnanců model nefunguje.

V případě existence jenom těchto dvou faktorů by hrozilo, že bude příliš malá snaha lidí přecházet z nezaměstnanosti do zaměstnanosti, což by finanční stránku modelu

⁷⁷ Jako welfare state je označován stát, který usiluje o zajištění blahobytu, přesněji podmínek slušného žití pro své občany.

ohrožovalo. Proto i třetí prvek hraje nezastupitelnou roli a přispívá k rychlému návratu na pracovní trh a představují jej co nejsilnější pobídky nezaměstnaných. Oba autoři také zdůrazňují, že v letech ekonomické konjunktury byla pozorována úspěšnost konceptu flexicurity. Otázkou zůstává, zda i v období recese bylo dosaženo podobných výsledků.⁷⁸

Na další nedostatky tohoto modelu poukazuje i Hůrka. Jako problematické vidí řešení v jinak efektivním konceptu tzv. dlouhodobé nezaměstnanosti osob. Na trhu práce se potýkají tyto osoby s nízkou uplatnitelností, které jsou často způsobeny jejich špatným zdravotním stavem. S ostatními nezaměstnanými v produktivním věku souvisí další problémy, např. nemají zájem o práci, nebo je nemotivuje ztráta příjmu, protože se spoléhají např. na dávky v invaliditě. Nutnosti vysoké ekonomické aktivity země a velké zatížení veřejných financí zmiňuje jako poslední.⁷⁹

⁷⁸ BREDGAARD, T., LARSEN, F. a MADSEN, P. *The flexible Danish labour market - a review*. In: *Centre for labour Market Research (CARMA)*. 2005, s. 19.

⁷⁹ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. 2009, s. 46.

5. Flexibilita trhu práce v České republice

V této kapitole budou popsány formy vybraných pracovních úvazků, a to částečné pracovní úvazky, pracovní úvazky na dobu určitou, samostatná výdělečná činnost a agenturní zaměstnávání. To vše bude rozděleno podle vybraného období, pohlaví a věkové struktury. Pouze u samostatně výdělečné činnosti bude rozdělení podle zastoupení, výše příjmů, odvětvové struktury ekonomiky a motivace podnikatelů k podnikání.

5.1 Částečné pracovní úvazky

Částečný pracovní úvazek je v ČR, jak již bylo zmíněno, upraven v zákoníku práce, ve kterém je řečeno, že *"každý může činit, co není zákonem zakázáno"*.⁸⁰ Na základě tohoto pravidla je zaměstnavatel, vyjednávající se zaměstnancem délku pracovní doby, omezen jen délkou stanovené týdenní pracovní doby. Ta nesmí týdně překročit 40 hodin. Již neplatí omezení žádosti zaměstnance, který předloží zdravotní či jiné vážné důvody. Zkrácený úvazek je možno uzavřít jak na dobu neurčitou, tak určitou. Kučina uvádí, že zavedením tohoto zákona se ustanovení § 80 zákoníku práce upravující pracovní dobu, které zní, že v případě, že je sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této pracovní době,⁸¹ stává nadbytečným. Sjednání kratší pracovní doby je pak možné pouze na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pokud žádá o kratší pracovní dobu zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanci, kteří prokáží, že sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu, má zaměstnavatel povinnost vyhovět jejich žádosti, za předpokladu, že se ovšem nejedná o některou z výjimek uvedených v § 241 zákoníku práce.⁸²

Výše zmíněnou nadbytečnost § 80 lze vysvětlit tím, že zákoník upravuje odměňování za práci na jiném místě. Tedy pokud odměnu za práci sjednává zaměstnavatel, řídí se ustanovením § 109 až 150 zákoníku práce o odměňování za práci. Podle Sbírký zákonů

80 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 262/2006 Sb.

81 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 262/2006 Sb.

82 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 262/2006 Sb.

ČR, 2006 v ustanovení § 110 odst. 1 a 2 zákoníku práce, která s prací na částečný úvazek souvisí, je upravena samotná nižší odměna. V zákoníku je popsán:

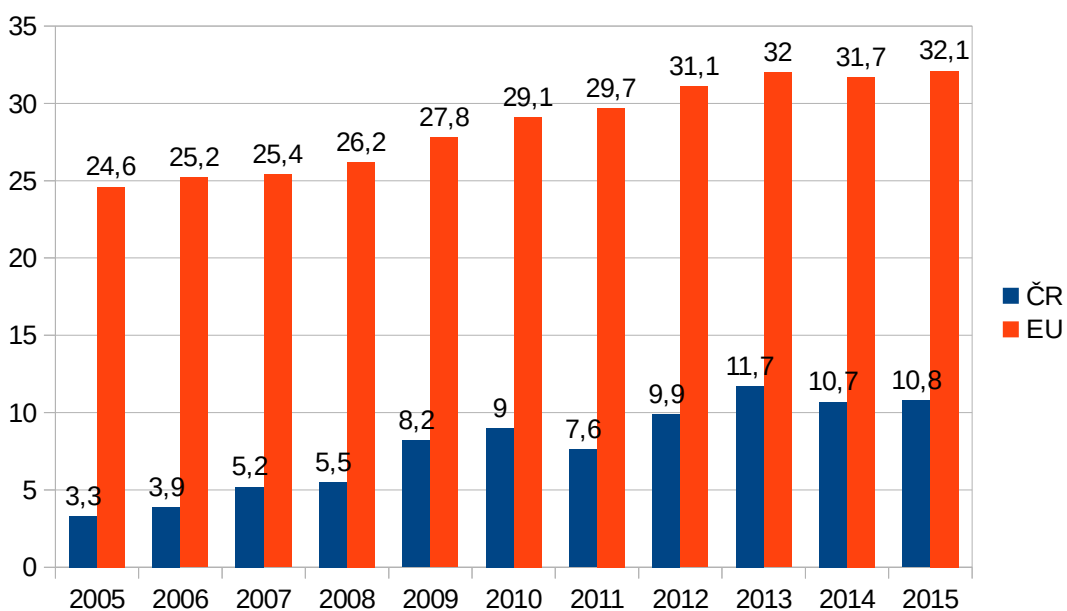
(1) Všem zaměstnancům za práci stejné hodnoty nebo za stejnou práci nebo přísluší u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Za práci stejné hodnoty nebo stejnou práci se rozumí práce, která je srovnatelné nebo stejné namáhavosti, odpovědnosti a složitosti. Vykonává se při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti ve srovnatelných nebo stejných pracovních podmínkách, a výsledcích práce.⁸³

Zastoupení částečných pracovních úvazků

V České republice je v porovnání s průměrem EU 28, podíl osob, které jsou zaměstnány na částečný úvazek, dlouhodobě nízký. Je to patrné i z grafu č. 5.1, ze kterého vyplývá, že např. v roce 2005 na částečný úvazek bylo (ČPU) v ČR zaměstnáno pouze 3,3 % ze všech zaměstnaných. V EU 28 ve stejném roce byl tento podíl na úrovni 24,6 %.

Graf 5.1 Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005 - 2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2017 b

83 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 262/2006 Sb.

Mírné poklesy a růsty od roku 2005 do roku 2013 pozorujeme v částečné zaměstnanosti v řádech jednotek procentních bodů. V posledních letech sledovaného období dochází k jejímu růstu. Tento podíl v ČR dosáhl v roce 2013 nejvyšší hodnoty 11,7 %, avšak je to výrazně méně ve srovnání s EU 28 (32 %). V roce 2014 byl zaznamenán mírný pokles, v ČR na 10,7 % a v případě EU na 31,7 %. V roce 2015 byl zaznamenán nepatrný nárůst jak v ČR, tak v EU. Nízké procento tohoto úvazku v ČR bývá zdůvodňováno dědictvím socialistické tradice, jak tvrdí Kotíková, pro kterou byly plně typické úvazky, ale také ekonomickou nevýhodností práce na částečný úvazek pro zaměstnavatele i pro zaměstnance.⁸⁴

Existují i další důvody, proč je v ČR tak nízký podíl osob využívajících částečných úvazků. Kotýnková i Matoušková a kol. se shodují na tom, že nižší mzda spojená s tímto pracovním úvazkem hraje důležitou roli, proto lidé nejeví zájem o částečný pracovní úvazek při nízkých reálných mzdách. Teprve při vyšší úrovni reálných mezd zájem vzroste. Vyšší reálná mzda zajišťuje přiměřenou životní úroveň a lidé mohou začít upřednostňovat více volného času. Nechtějí pracovat na tento typ flexibilního úvazku celkem jistě pramení i ze skutečností, že často od částečných zaměstnanců očekávají zaměstnavatelé více práce než by odpovídalo jejich úvazku. Jak uvádí Matoušková a kol., tak se v ČR lze setkat i s neoficiálními přesčasů. Tyto přesčasů nutí částečné zaměstnance podávat vyšší výkon, který jejich mzdovému ohodnocení není adekvátní. Potenciální zaměstnanec může od tohoto typu úvazku odrazovat i jejich vyloučení ze zaměstnaneckých výhod. Jedná se o výhody, které jsou běžně firmami poskytovány zaměstnancům na plný úvazek, tzv. benefity, mezi které patří např. příspěvky na volno časové aktivity, příspěvky na penzijní připojištění nebo životní pojištění, stravenky, zařazení do kariérních plánů a mnoho dalších. Jak dále Kotýnková uvádí, **podzaměstnaní** jsou také součástí osob zaměstnaných na částečný úvazek. Podzaměstnaní jsou zaměstnanci, kteří by chtěli pracovat na plný úvazek, ale zaměstnavatel jim zkrátit jejich pracovní dobu i přesto, že si to tyto osoby nepřály. Nejčastěji jsou příčinou zkrácené pracovní doby výrobní

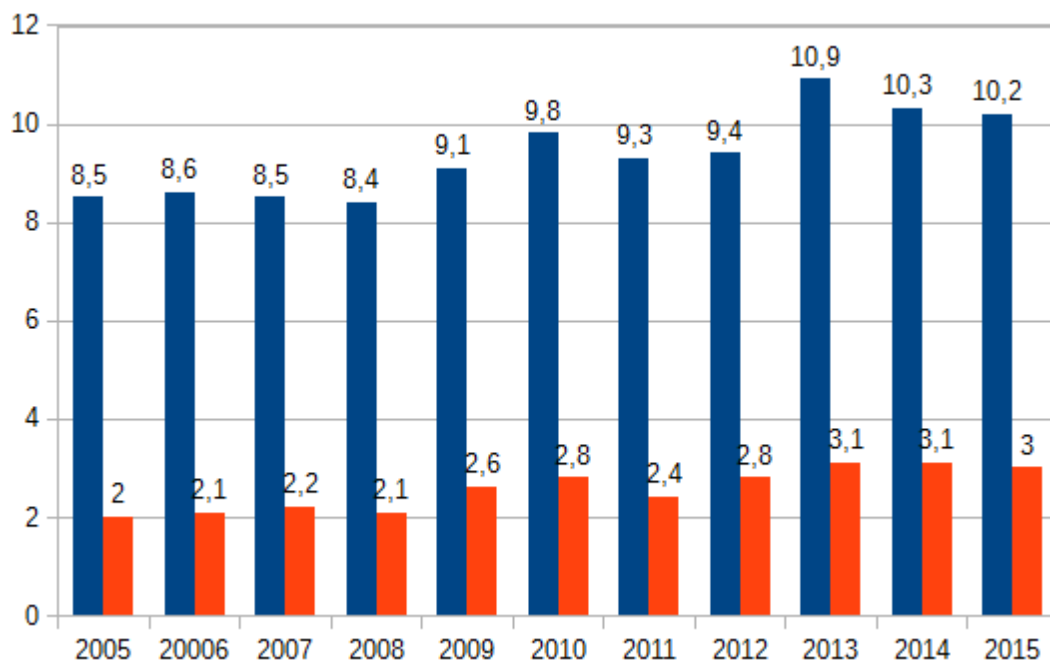
⁸⁴ KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. a VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 2013, s. 17.

a odbytové potíže zaměstnavatele.⁸⁵

Částečný pracovní úvazek podle pohlaví

Pokud se podíváme na níže uvedený graf č. 5.2, na kterém je znázorněna zaměstnanost na ČPU podle pohlaví zjistíme, že muži v ČR jej využívají v daleko nižší míře než ženy. Tento trend je obdobný jako v EU 28, rozdíl je v tom, že v EU jej ženy průměrně využívají třikrát více (32,9 %) proti ženám v ČR (11 %). Od roku 2005, kdy podíl takto zaměstnaných mužů činil 2 %, sledujeme mírný nárůst zaměstnanosti na částečný úvazek o 1,1 procentního bodu. V roce 2013 dosahovala tato zaměstnanost 3,1 %. V roce 2014 nebyla zaznamenána žádná změna.

Graf 5.2 Podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005-2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2017 b

V roce 2015 byl zaznamenán pokles pouze o 0,1 procentního bodu. V roce 2005 byl u žen tento podíl 8,5 % a v roce 2013 vzrostl o 2,4 %, tedy na 10,9 %. V roce 2014 byl zaznamenán pokles o 0,6 procentního bodu a o rok později v roce 2015 byl zaznamenán

⁸⁵ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 2006, s. 140.

nepatrný pokles o 0,1 procentního bodu.

Nemožnost najít si zaměstnání na plnou pracovní dobu z důvodu péče o dítě či jinou závislou osobu, jsou uváděny mezi nejčastější příčiny práce žen na částečný pracovní úvazek.

V České republice jsou podle studie Sociologického ústavu nejvíce rozšířeny poloviční úvazky. Využívá jich kolem 3,8 % všech pracujících lidí (1,5 % mužů a 6,4 % žen). Vyšší, než poloviční úvazky jsou v praxi využívány pouze u 2,1 % ekonomicky aktivních osob (0,8 % mužů a 3,7 % žen). Jak již bylo řečeno, mnohdy pracují lidé víc hodin, než kolik mají podle pracovní smlouvy odpracovat, proto mají průměrně odpracované hodiny vyšší vypovídací schopnost.⁸⁶

V roce 2011⁸⁷ vyplynul z analýzy Sociologického ústavu zajímavý paradox. U mužů pracujících na částečný pracovní úvazek a stálý úvazek byl rozdíl mezi skutečně odpracovanými a deklaroványi hodinami pouze 3 hodiny. Muži, kteří pracovali na plný úvazek uvedli, že odpracovali 45 hodin za týden. Kdežto muži se zkráceným pracovním úvazkem uvedli, že týdně odpracují 42 hodin. Tomášek⁸⁸ ve své kvalitativní studii prodavačů a prodavaček v řetězcích prodejen s potravinami upozorňuje na tuto praxi. Jedno z vysvětlení může být to, že na částečný pracovní úvazek jsou muži zaměstnání pouze oficiálně.⁸⁹ Ve skutečnosti však pracují tak, že počet odpracovaných hodin odpovídá plnému úvazku. Jako další vysvětlení může být uvedeno, že tito muži mohli mít mimo tohoto zkráceného pracovního úvazku i jiné pracovní aktivity, jako například brigády, práci na živnostenský list či podnikání. Pokud se zaměříme na ženy, zjistíme, že ve srovnání s muži u nich není tento paradox tak patrný. Zatím co ženy zaměstnané na částečný pracovní úvazek odpracovaly průměrně 28 hodin týdně, u žen zaměstnávaných na plný

86 SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. 2011, s. 60.

87 Výběrový soubor výzkumu zahrnoval 5,9 % lidí, kteří na částečný úvazek pracují, 10,1 % žen a 2,3 % mužů.

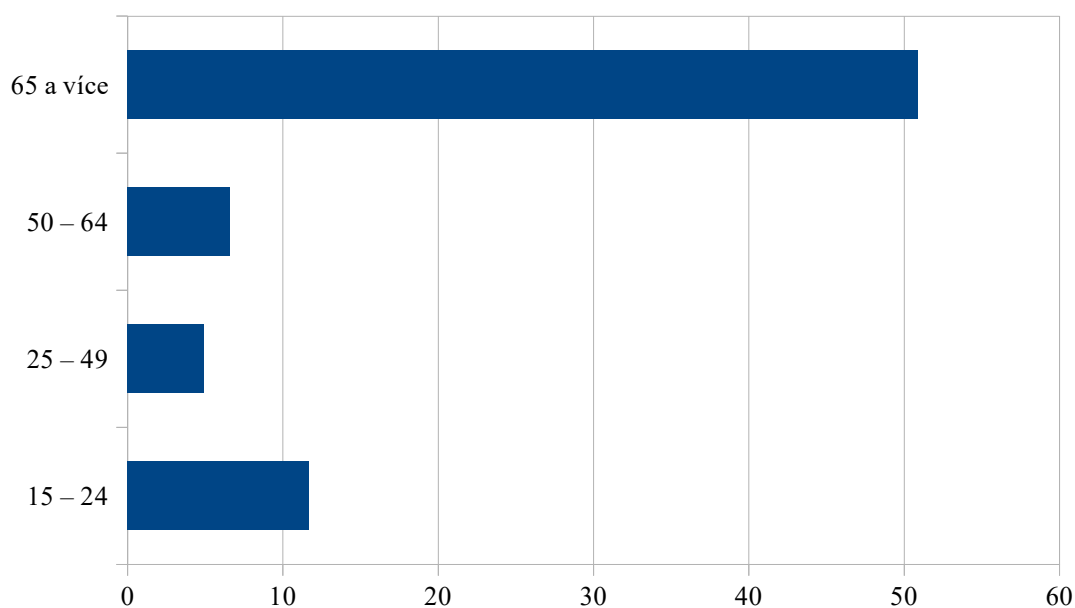
88 Tato praxe se týkala jak žen, tak mužů pracujících v těchto obchodech. Oficiálně byli zaměstnanci zaměstnání na částečný úvazek, reálně však pracovali na plný úvazek. Pravidelně odpracované hodiny nad rámec částečného úvazku byly těmto zaměstnancům propláceny pouze jako přesčasy, což tyto osoby negativně postihovalo zejména v krácení dovolené, dávek v nezaměstnanosti i nemocenské.

89 TOMÁŠEK, M. *Pokladní v zahraničních řetězcích: nedobrovolná časová flexibilita a rozvoj sekundárního pracovního trhu*. in: Dudova, R. (ed.) *Nové šance a rizika: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. 2008, s. 135.

pracovní úvazek bylo zaznamenáno 42 hodin za týden.⁹⁰

Věková struktura zaměstnanců na částečný pracovní úvazek

Graf 5.3 Podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek na celkovém počtu zaměstnaných v rámci jednotlivých věkových skupin v roce 2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2015

V grafu č. 5.3 je znázorněn podíl osob na částečný úvazek podle věkové struktury. Z grafu je patrné, že nejvíce oblíbená je tato flexibilní forma práce u věkové skupiny 65 a více let, a to v 52,2 %. Studie ukazují, že většina žen z této věkové skupiny pracuje na částečný pracovní úvazek. Může to být vysvětleno jejich širokým spektrem eventuálních motivací. Sociologický ústav, který se odkazuje na Haškovou zmiňuje, že péče o vnoučata může být motivací, kdy příčinu lze hledat v nedostatečných kapacitách zařízení pro předškolní péči o malé děti, která se tímto přesouvá na babičky. Dalšími důvody, tak vysokého podílu starších osob zaměstnaných na částečný úvazek mohou být např. zdravotní důvody, které neumožňují vykonávat práci na plný úvazek, péče o člena rodiny

⁹⁰ SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. 2011, s. 14.

nebo rodiče nebo snaha přivyčdelat si k důchodu. U této skupiny bude podíl vysoké zaměstnanosti zvyšovat i faktor v podobě znevýhodněné pozice této věkové kategorie na trhu práce oproti mladší generaci.⁹¹

Osoby mezi 15 až 24 lety tvoří druhou nejčastěji zastoupenou věkovou kategorií, s podílem 10,8 %. Tento relativně vysoký podíl může být vysvětlen tím, že jsou tyto osoby přijímány zaměstnavateli na zkušební dobu. Zkušební doba je pro tento typ úvazku vhodná. Malé procentní zastoupení, a to 4,5 % a 5,9 %, mají na zkrácených úvazcích poslední dvě věkové skupiny a to 25 - 49 a 50 - 64 let. Je však potřebné dodat, že se v těchto skupinách nachází více osob než v předešlých dvou kategoriích.

5.2 Pracovní úvazky na dobu určitou

Novela zákoníku práce nabyła účinnost od 1. ledna 2012. Tato novela týkající se limitů pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a jeho prodlužování nebo opakovaného sjednávání, přinesla významné změny.

Obecné pravidlo upravující dobu určitou, které říká, že pracovní poměr trvá na dobu neurčitou v případě, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání,⁹² však zůstalo nezměněno. Maximální délka pracovního poměru na dobu určitou sjednána týmiž účastníky podle staré právní úpravy, nesměla přesáhnout dva roky. Také pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednávány mezi smluvními stranami v uvedené době, platilo stejné pravidlo. Následující příklad z praxe zmiňuje Bielesz. Zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu například na tři měsíce. Následně může se stejnou osobou novou uzavřít smlouvu na jeden rok. Poté v případě chtěl-li zaměstnanec zaměstnávat i nadále může s ním uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejdéle však na devět měsíců, nebo by musel uzavřít pracovní poměr už na dobu neurčitou.⁹³ Platilo to i v případě, kdy na sebe pracovní poměry měly bezprostřední návaznost. Pokud by v budoucnu měl zájem zaměstnanec pracovat u stejného zaměstnavatele, musel by počkat 6 měsíců na uplynutí lhůty, která je daná

91 SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. 2011, s. 63.

92 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 365/2011 Sb.

93 BIELESZ, M. Pracovní poměr na dobu určitou. *Advokátní kancelář Hajduk a partneři*. [online]

zákonem.

Podle dříve platného zákona byla celková doba trvání pracovního poměru omezoována na dva roky, zatím co podle jeho novelizaci je omezen počet pracovních poměrů uzavřených mezi smluvními stranami.

Podle Zákona 365/2011 Sb. § 39 odst. 2 mezi týmiž smluvními stranami doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky. Opakována může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou nejvýše dvakrát. Rovněž i jeho prodloužení se považuje za opakování pracovního poměru na dobu určitou. Nepřihlíží se v případě, jestli od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou, mezi týmiž smluvními stranami.⁹⁴ 9 let je tedy celková doba, po kterou zaměstnanec může u jednoho zaměstnavatele pracovat bez přerušení. Pokud chce zaměstnavatel zaměstnávat tuto osobu i nadále, musí ji zaměstnat jen na smlouvu s dobou neurčitou.

Výjimka, týkající se právní úpravy doby určité, vešla v platnost od 1. srpna 2013. Z této novely vyplývá, že jsou profese u kterých je potřeba sjednávat smlouvy na dobu určitou častěji. Týká se to různých sezonních činností, kterými jsou např. práce v zemědělství, obsluha lyžařských vleků a mnoho dalších. Zaměstnavatel má právo, v takovýchto případech se odchýlit od výše uvedených pravidel a stanovit si svá vlastní pravidla.

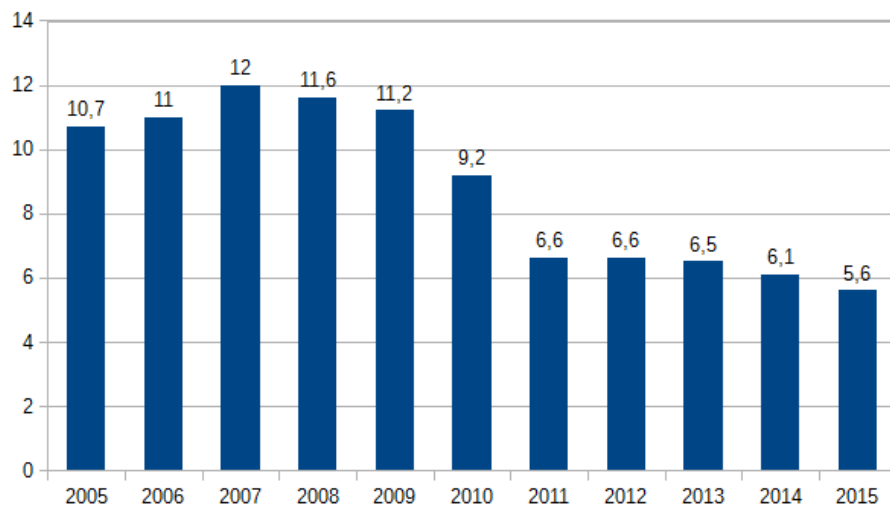
Kučina se s Matouškovou shodují, že na rozdíl od částečných úvazků pracovní úvazky na dobu určitou nelze jednoznačně hodnotit. Ve většině případů jsou částečné úvazky na základě svobodné volby nebo proto, že vyhovují určité životní situaci. Pokud jsou využívány částečné úvazky koncepčně, mají navíc přínos jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.⁹⁵

Graf 5.5 Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti

94 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 365/2011 Sb.

95 KUČINA, P. *Flexibilní forma formy práce a jejich právní úprava*. 2007, s. 7.

v ČR v letech 2005-2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2017 c

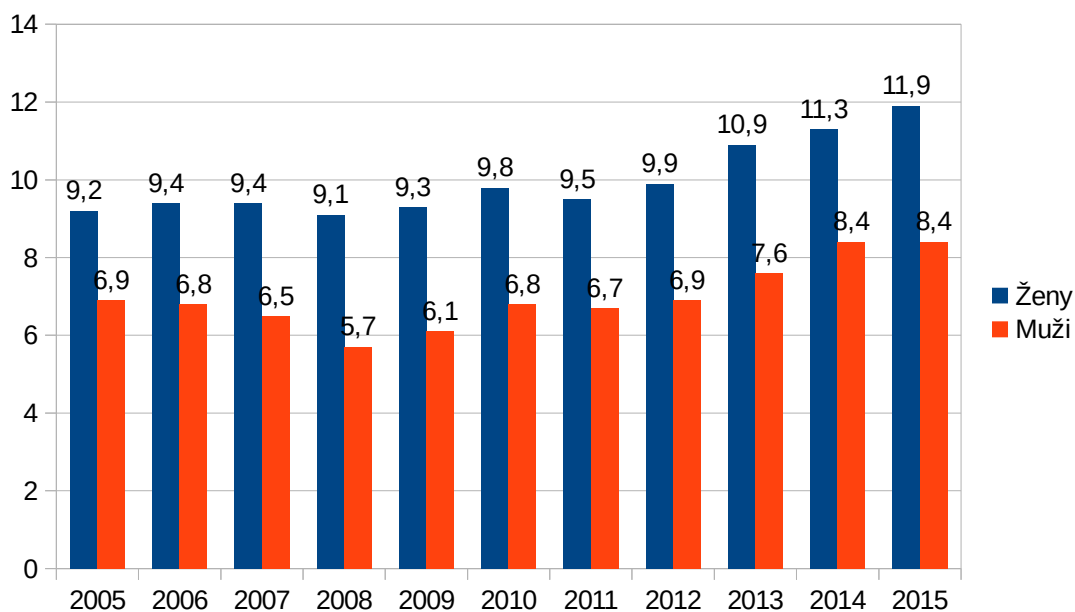
Jak je patrné z grafu č. 5.5 od roku 2005 zažívá v ČR zaměstnávání na dobu určitou mírný vzestup. Podíl zaměstnanců s tímto pracovním úvazkem byl do roku 2007 rostoucí. Tehdy dosahoval podíl osob využívajících práce na dobu určitou hodnoty 12 %. V roce 2008 a 2009 je zaznamenán pokles o 0,4 procentního bodu v porovnání s předešlým rokem. V roce 2011 byl pokles tohoto pracovního úvazku na 6,6 %. Po zbylé zkoumané období se tento údaj neměnil. Jen v posledním roce byl zaznamenán mírný pokles o 0,1 procentního bodu.

Pracovní poměr na dobu určitou podle pohlaví

Jak je znázorněno v grafu 5.6, je mezi muži a ženami rozložení pracovních poměrů na dobu určitou o více rovnoměrné, než u částečných úvazků, nadále však počet mužů zaměstnaných na dobu určitou nepřevyšuje počet žen. Jak u mužů, tak i u žen v tomto pracovním poměru sledujeme stejný trend, kdy od roku 2005 až do roku 2013 dochází u obou pohlaví k mírnému kolísání počtu takto zaměstnaných osob.

Graf 5.6 Podíl mužů a žen zaměstnaných na pracovní poměr na dobu určitou na

celkové zaměstnanosti v ČR v letech 2005 - 2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2017 c

U žen se míra zaměstnanosti zvýšila od roku 2005 do roku 2015 o 2,7 %, na 11,9 %, zatímco u mužů byl tento nárůst jen o 1,5 %, na 8,4 %. Za sledované období je tedy zřejmý jistý nárůst nerovnosti v zaměstnávání na dobu určitou a to jak u žen tak u mužů. Podíl zaměstnaných osob na dobu určitou z celkového množství osob zaměstnaných na tento úvazek, u žen dosahuje 54 % a u mužů 46 %.

Ze studie Matouškové vyplývá, že pro přijetí práce na dobu určitou je převažujícím důvodem v EU i ČR to, že tyto osoby nedokázaly zaměstnání na dobu neurčitou najít, což v ČR uvedlo 63,2 % mužů a 62,5 % žen. V EU tento důvod uvedlo 61 % žen a 57 % mužů. Nezáměr o práci na dobu neurčitou byl uveden jako další důvod. V tomto ohledu se však ve srovnání s průměrem EU 28 výsledek výzkumu pro ČR, výrazně odlišoval. V zemích EU uvedlo tento důvod 13,5 % žen a 12,9 % mužů, kdežto v ČR to bylo 36,4 % žen a 35,6 % mužů.⁹⁶

V ČR využívá této formy pracovního poměru nepatrné procento osob (1,1 % žen

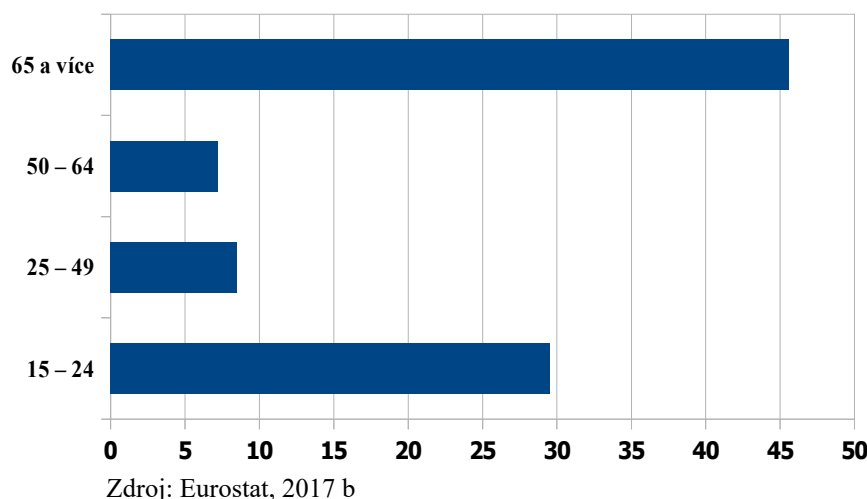
⁹⁶ MATOUŠKOVÁ, Z. a kol. *Výbrané aspekty flexibility trhu práce*. 2009, s. 34.

a 1,3 % mužů) proto, aby se vzdělávali, což ve srovnání s průměrem EU 28 představuje markantní rozdíl (17,2 % žen a 20,2 % mužů).

Pracovní poměr na dobu určitou podle věkové struktury

Zastoupení tohoto úvazku dle věkové struktury osob, je nejvyšší u věkové kategorie 65 a více let a v roce 2013 to dosáhlo 47,7 %. Přitom do roku 2009 bylo zaměstnáno na dobu určitou ještě více osob. Jednalo se až o 83 % celkově zaměstnaných osob starších 65 let. Podle Matouškové to bylo dáno legislativou, která stanovila, že zaměstnanci, kteří pobírají starobní důchod, mohou být zaměstnáni jen v pracovním poměru na dobu určitou (maximálně s délkou 1 rok)⁹⁷, přičemž se na ně nevztahovalo omezení celkové doby pracovního poměru na 2 roky. Toto omezení bylo v roce 2010 zrušeno, což umožnilo důchodcům souběžně pobírat starobní důchod a pracovat bez omezení. Cílem zrušení omezení bylo podpořit zaměstnanost starších osob, jakož i postupné odchody do důchodů. Byl očekáván pokles zaměstnanosti osob v této kategorii, což se též potvrdilo. Také u osob v kategorii 15 - 24 let jsou úvazky na dobu určitou ve vysokém zastoupení, a to ve výši 28,9 %, což je spojováno s přechodem ze školy do zaměstnání.

Graf 5.7 Podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných v rámci jednotlivých věkových skupin v roce 2013 (v %)



⁹⁷ MATOUŠKOVÁ, Z. a kol. *Výbrané aspekty flexibility trhu práce*. 2009, s. 35.

Zde, podobně jako u částečných úvazků, přijímají absolventi i méně kvalitní místo proto, aby získali odbornou praxi, a tím zvýšili svoji šanci na lepší zaměstnání v budoucnu. Úvazky na dobu určitou jsou často používány studující mládeží i ke sjednávání dočasných prací (brigád). Podle Kotýnkové z výše zmíněných důvodů vyplývá, že dočasné úvazky mají mezi mládeží poměrně výrazné zastoupení a vzrůstající trend, kdežto u starší pracovní síly mají dočasné úvazky sestupný trend související s prodlužováním věku pro nárok na starobní důchod.⁹⁸ U střední věkové kategorie 25 - 49 let mají tyto úvazky nižší zastoupení, jedná se o 8 % podíl osob ze všech zaměstnaných v této kategorii. U osob, které v nedávné době překročili věk 50 – 64 let nebo u osob, které jsou ve věku předdůchodovém, je patrné nejmenší využití této formy pracovního úvazku, a to 7 %.

5.3 Samostatně výdělečná činnost

Do konce roku 2013 byla samostatně výdělečná činnost nebo také „podnikání“ upravena v Obchodním zákoníku. V novém Občanském zákoníku, který vstoupil v platnost k 1. lednu 2014, je pojem podnikatel definován nově. Upravuje jej předpis č. 89/2012 Sb. v § 420, který říká, že podnikatelem je „*fyzická nebo právnická osoba, která samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku*“. Aby byla osoba považována za podnikatele, podle této definice není potřebné, aby měla podnikatelské oprávnění, ale hlavní je to jak se tato osoba fakticky chová v právním styku.

Podle § 421 nového Občanského zákoníku je podnikatelem také osoba, která je zapsána v obchodním rejstříku, a to bez ohledu na to, zda podnikatelskou činnost provozuje. Podle tohoto předpisu je k podnikání potřebné živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona (např. koncesní listina).

OSVČ lze vymezit i podle definice, která vychází ze **zákona č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zde je uvedeno, že OSVČ by měla splňovat tři podmínky, a to:

- výkon samostatně výdělečné činnosti,
- spolupráce při výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud podle zákona

⁹⁸ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 2006, s. 145.

č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, lze na ni rozdělovat příjmy dosažené výkonem této činnosti a výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení,

- ukončená povinná školní docházka a věk minimálně 15 let.

Do okruhu spolupracujících osob od 1. ledna 2015 náleží i členové rodiny, kteří se na provozu rodinného závodu podílí, a to dle § 13 odst. 1 zákona o daních z příjmů, jestliže na ně OSVČ tedy poplatník dělí své příjmy a výdaje.⁹⁹

Zastoupení OSVČ

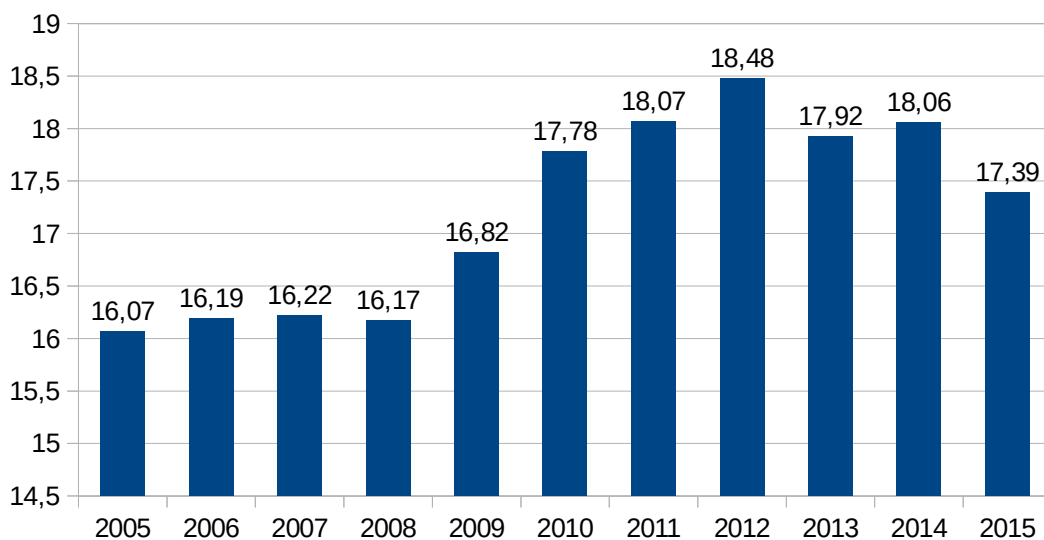
OSVČ můžeme rozdělit podle jejich činnosti na hlavní a vedlejší. O hlavní činnost se jedná jestliže se OSVČ plně věnuje dané činnosti a má z ní hlavní příjem. Pokud pro OSVČ daná činnost nepředstavuje hlavní zdroj příjmů, mluvíme o činnosti vedlejší. OSVČ podle zákona mohou mimo výše zmíněných příkladů dále být také osoby vykonávající nezávislé povolání, osoby vykonávající uměleckou nebo jinou činnost na základě autorských práv či osoby podnikající v povolání, které není podnikáním ani živností podle zvláštních právních předpisů (např. sportovci).

Studie provedená agenturou Faktum Invenio s.r.o. a VÚPS byla v této podkapitole východiskem k analýze OSVČ. Ve 3. čtvrtletí roku 2012 byl proveden výše zmíněnými institucemi souhrnný průzkum postojů a stanovisek sebe zaměstnaných osob formou přímých rozhovorů. Tohoto průzkumu se zúčastnilo zhruba 1 % z celkového počtu OSVČ, což představovalo celkem 1 005 respondentů. Pro přijatelnou přesnost základních charakteristik je rozsah výběru dostatečný.¹⁰⁰

99 ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Druhy SVČ* [on line].

100 VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*. 2004, s. 29.

Graf 5.8 Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti v letech 2005-2015 (v %)



Zdroj: OECD, 2017

Sledovat vývoj procentuálního zastoupení OSVČ lze z výše zobrazeného grafu č. 5.8 od roku 2005 do roku 2015. V podstatě lze říci, že na celkové zaměstnanosti podíl OSVČ kolísal mezi 16,07 % a 18,48 %. Od počátku sledovaného období v roce 2005, kdy podíl OSVČ na celkově zaměstnaných činil 16,07 %, se tato hodnota v roce 2013 zvýšila o 1,85 p. b., na 17,92 % a v roce 2014 dosáhla 18,06 %. V roce 2015 byl zaznamenán pokles o 0,67 procentního bodu na hodnotu 17,39 %.

OSVČ podle povahy jejich příjmů

Z celkově dotázaných 1 005 respondentů studie jich 876 uvedlo, že pro ně podnikání tvoří hlavní zdroj příjmu (HZP) z toho 48 % byly ženy a 62 % muži. Dle věkového zastoupení převládají osoby ve středním věku, a to 247 respondentů ve věku od 31 do 40 let a 208 respondentů ve věku od 51 do 60 let. Osoby do 30 let (97 respondentů) byly třetí nejčastěji zastoupenou věkovou kategorií a podnikatelů, kteří mají 61 a více let je nevelký podíl (45 respondentů). Jako hlavní zdroj příjmů lze samostatnou výdělečnou činnost srovnat také na základě délky podnikání. Z výzkumu vyplývá, že nejvíce osob podniká 5 -

9 let, a to 243 podnikajících, osob, které podnikají 10 - 14 let je 186 a těch co podnikají 15 - 19 let je pouhých 167. Dobu podnikání kratší než čtyři roky uvedlo 150 osob, zatím co 130 osob uvádí, že podnikají více než 20 let.

Z 876 respondentů, kteří uvedli podnikání jako hlavní činnost, bylo 755 osob sebe zaměstnáno jako živnostníci. Podnikatelé vykonávající svobodná povolání tvoří druhou nejvíce zastoupenou kategorií (10 %; v počtu 85). Podnikajících, kteří podnikali v zemědělství bylo 36 respondentů, což představuje zhruba 4 %.

Podnikání jako vedlejší zdroj příjmů uvedlo jen 129 osob z 1005 respondentů. Mužů, kteří uvedli, že pro ně je podnikání jen vedlejším zdrojem příjmů bylo 74, což činí 57 %, žen bylo 55, což představuje 43 %. V porovnání s rokem 2006 tato čísla představují nárůst o 7 procentních bodů. Věková struktura podnikatelů s VZP a podnikatelů s HZP téměř totožná.

Ve věkové kategorii 41 - 50 let se nachází nejvíce osob a to 38. Podle výzkumu patřilo 32 osob do kategorie 31 - 40 let a ve srovnání s rokem 2006 byla tato věková skupina zastoupena nejvíce, a to v poměru 25%. V méně početné věkové skupině se nachází 22 podnikatelů. Jedná se o skupinu do 30 let. Z kategorie 61 a více let vykonávajících tento typ flexibilního úvazku pochází nejméně osob a to 16. Jedna třetina dotázaných osob se věnuje zhruba 5 - 9 let samostatné výdělečné činnosti jako vedlejšímu příjmu. Osoby, které podnikají v intervalu do 4 let tvoří druhou významnou skupinu s podílem 28 %. Z OSVČ kteří uvedli, že je pro ně podnikání jen přivydělání peněz při jejich hlavním zaměstnání jich 112 podniká jako živnostníci a 14 respondentů (11 %) uvedlo, že vykonávají svobodné povolání.

OSVČ podle odvětvové struktury ekonomiky

Z hlediska profesní struktury je zastoupení OSVČ následující. Nejmenší podíl na sektorové struktuře podle VÚPS připadá na zemědělství, a to pouhých 5 %, v průmyslu a stavebnictví jich působí 32 % a ve službách 63%.¹⁰¹

Oproti EU je právě primární sektor zastoupen ve velmi malé míře. Jedním z hlavních

¹⁰¹ VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*. 2004, s. 29.

důvodů je dokončení procesu združstevňování, tzn. přestavba zemědělství na velkovýrobní základ, spojený s polovinou 60 let, který se odráží právě v nízkém počtu samostatně hospodařících rolníků. Dále pak vysoká produktivita práce velkých podniků, nízké výkupní ceny horší pracovní podmínky farmářů, nebo extrémní pokles životní úrovně zemědělských rodin. Tyto hlavní faktory vedly k tomu, že pro samostatné hospodaření se vytvořila jen malá motivace.

Česká struktura OSVČ se od prostých hodnot, které jsou ve členských zemích EU vykazovány, liší také poměrně velkým podílem sekundárního sektoru, jelikož zatím co v ČR se průměr pohybuje kolem 32 %, evropský průměr se pohybuje okolo 16 %. Důvodem je podstatný podíl stavebnictví (17 %), které se podílí zhruba jednou pětinou na celkovém počtu OSVČ. V EU nalezneme vyšší podíl sekundéru pouze na Slovensku a ve Velké Británii. Podle studie Průši a kol. tato struktura sebezaměstnaných neposkytuje dostatečnou ochranu v případě ochrany rovného konkurenčního prostředí a trhu práce před švarcsystémem.¹⁰²

Tab. 5.1 Rozdělení OSVČ podle charakteru jejich činností v roce 2012 v %

	hlavní			vedlejší		
	pohlaví		celkem	pohlaví		celkem
	muži	ženy		muži	ženy	
odborná duševní činnost	3	2	3	9	9	9
technická, zdravotnická, pedagogická činnost	7	9	8	12	13	12
činnost administrativního charakteru	2	8	5	4	15	9
činnost ve službách a obchodě	34	63	45	30	42	35
činnost v sociální péči	0	3	1			
činnost v zemědělství, lesnictví a rybnářství	6	4	5	4	15	9
činnost řemeslníků, výrobců, zpracovatelů a opravářů	44	6	29	31	13	23
jiné	4	5	5	4	5	5

Zdroj: Vlach a kol., 2013

102. PRŮŠA, L. a kol., *Sociálně-ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v hospodářské krizi a souvislosti se systémem sociálního zabezpečení*. 2013, s. 45.

Podrobnější rozčlenění podle charakteru činností OSVČ zobrazuje tabulka č. 5.1, ze které je patrné, že činnosti ve službách a obchodu jsou nejvíce zastoupené jak u podnikatelů s VZP, tak i s HZP. 45 % dotázaných podnikatelů pracuje v tomto oboru, z toho 63 % žen a 34 % mužů. Ve službách a obchodu u podnikatelů s VZP pracuje 35 % dotázaných, z toho 42 % žen a 30 % mužů. Druhou nejvíce oblíbenou činností v podnikání tvoří řemeslné práce, výrobce, zpracovatel a opravář. U podnikatelů s HZP, tak s VZP jsou tyto činnosti, spíše doménou mužů. Podnikatelé s HZP takto pracují ve 44 % a podnikatelé na VZP ve 31 % případů. Podíl žen byl v těchto činnostech na 6% u HZP a 13% u VZP. Ostatní činnosti byly zastoupeny v minimálním poměru, za zmínku stojí jen, že zdravotnickou, pedagogickou a technickou činnost provádělo 8 % podnikatelů na HZP a 12 % podnikatelů na VZP.

Motivace podnikatelů k podnikání

Faktory motivující k podnikání zkoumala i studie VÚPSV. Převládajícím motivem podnikatelů, pro které je podnikání HZP, byla větší tvořivost, samostatnost a sebeuspokojení. Pro začátek podnikání tento důvod považovalo za rozhodující 63 % dotázaných. Důležitost tohoto faktoru klesla oproti šetření z roku 2006 o 4 procentní body. Ekonomické důvody uvedlo 28 % dotázaných. Důležitost těchto faktorů se ve srovnání s šetřením z roku 2006 zvýšila o 4 procentní body. Nejvýznamnější v rámci ekonomických motivátorů v porovnání se závislou činností je faktor vyšších příjmů v podnikání. Vlachem a kol. je v této souvislosti zmíněna hypotéza o ekonomické slušnosti OSVČ, která uvádí, že ve vyšší míře se podnikatelé zajímají o hospodaření jejich firem. Pro zahájení podnikání jsou rodinné tradice třetím nejčastějším motivem (10 %), jen zemědělci, uvádějící tento faktor tvořili vyjímku, jednalo se až o 30 % případů.¹⁰³

V 49% je rozhodujícím motivem tvořivost, samostatnost a sebeuspokojení u podnikatelů, pro které představuje podnikání jen doplňkový příjem, o něco nižší podíl dotázaných uvedl, že ekonomické faktory byly pro začátek podnikání pro ně důležité (43 %). Váha těchto faktorů se ve srovnání s výzkumem z roku 2006 zvýšila o 5 p. b.

103 VLACH, J. a kol., *Sociální a ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v roce 2012*. 2013, s. 20.

Také možnost samostatného rozhodování tvořila jeden z významných ekonomických faktorů patřily mezi jedni z nejvíce zásadním (z 22 % na 16 %), dále to bylo vyšší uspokojení z podnikání než ze závislé činnosti (z 13 % na 7 %) nebo potřeba dodatečných příjmů, které vylepšují výdělek ze zaměstnání (pokles z 10 % v roce 2006 na 17 % v roce 2012) a také získání dalších příjmů které vedou k vyššímu uspokojení potřeb svých a své rodiny (17 %).

5.4 Agenturní zaměstnávání

V České republice je podle Doušové agenturní zaměstnávání relativně novým pojmem, který se přijetím zákona o zaměstnanosti v roce 2004 dostal do právního řádu. V české legislativě je agenturní zaměstnávání upraveno dvěma zákony. Prvním je již zmíněný zákon o zaměstnanosti (ZZ) a druhým je zákoník práce (ZP) v platném znění. Jedná se o ustanovení § 307 až § 309, ve kterých jsou stanovena vzájemná pravidla mezi agenturou práce, zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pro provedení změn bylo hlavním důvodem to, že podle MPSV starý zákon o zaměstnanosti činnost agentur práce nedovoloval regulovat účinně.¹⁰⁴ Subjektům, které nedodržovaly povinnosti stanovené zaměstnavatelům vyplývající z obecně závazných právních předpisů v oblasti zaměstnanosti a při zaměstnávání zaměstnanců také dále umožňoval zprostředkování práce.¹⁰⁵ Zaměstnanci byli do 31. prosince 2011 přidělováni k jinému zaměstnavateli za účelem práce pouze agenturami práce, které měly vydané povolení ke zprostředkování práce generálním ředitelstvím Úřadu práce. Institut dočasného přidělení zavedl nově ZP. Došlo k obnovení právní úpravy, které bylo platné do 29. února 2004. Souběžně vedle sebe tedy existují dočasné přidělování v rámci agenturního zaměstnávání podle ZZ a dočasné přidělení mimo agenturní zaměstnávání podle ZP.¹⁰⁶

Povinné pojištění agentur práce zavádí nový ZZ, jehož cílem je zesílit právní jistoty zaměstnanců agentur práce, nebo jiných fyzických osob, pro které bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnávání. Dochází také k přehlednějšímu sledování jednotlivých

104 SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 435/ 2004 Sb.

105 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011*. [online]

106 POLÁK, M., KADLECOVÁ, T. a SVOBODOVÁ, E. *Legal Alert: Weinhold Legal*. [online].

kategorií zaměstnanců zapůjčovaných těmito agenturami.

U pracovníků, kteří jsou pro výkon práce dočasně přiděleni, jsou nyní agentury práce u dočasných zaměstnavatelů povinny uvádět jejich počet a také země odkud pocházejí. Je rozlišováno jestli zaměstnanec pochází z Evropské unie a Švýcarska, České republiky, nebo se jedná o ostatní cizince, kteří jsou rozlišováni dle státní příslušnosti.

Zastoupení agenturního zaměstnávání

V České republice nejsou, bohužel, žádná data o struktuře agenturního zaměstnávání o celkovém počtu takto pracujících osob dostupná, přestože MPSV již v roce 2008 registrovalo přes 2 000 soukromých agentur práce. Je tedy nutno vycházet při zkoumání tohoto typu flexibilního úvazku pouze z údajů zveřejněných Mezinárodní konfederací soukromých agentur zaměstnanosti.¹⁰⁷

Nekolová říká, že práce, která se v ČR vykonává agenturními pracovníky může být označována jako prekérní, nebo také nejistá. V ČR čelí tito zaměstnanci stejně jako tomu bylo u ostatních evropských zemí horším pracovním podmínkám i přestože, že zaměstnanci mají stejné pracovní podmínky a právo na rovné zacházení jako "kmenoví" zaměstnanci. Názor zástupců odborových svazů je takový, že problémy, které jsou spojeny s vymáháním těchto práv, tvoří prostor, který je označován jako sociální dumping a je spojen s agenturním zaměstnáváním v ČR. Nekolová uvádí, že v samotném principu agenturního zaměstnávání leží příčina problematického vymáhání. Zde se spojují pracovněprávní vztahy (mezi zaměstnancem agenturou práce) a obchodně právní (mezi uživatelem a agenturou práce). Ty se navíc vzájemně podmiňují a doplňují.¹⁰⁸

Problém efektivní kontroly vzniká při následující kontrole, kterou mají provádět inspektoráty práce, protože pouze finanční úřady mají přístup k oněm smlouvám a nemají povinnost inspektorátům tyto informace o obsahu smluv předkládat. Agenturní zaměstnávání v ČR stejně jako u zemí EU můžeme vyjádřit průměrnou mírou pronikání, což znamená podíl, jaký tvoří agenturní pracovníci k celkové zaměstnanosti země. V ČR

107 INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES, 2014, s.16.

108 NEKOLOVÁ, M. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. 2008, s. 15.

v roce 2012 pracovalo v absolutním vyjádření okolo 45 tisíc *agenturních zaměstnanců*.¹⁰⁹

V ČR působilo v roce 2012 celkem 1 490 agentur práce, které celkem měly 1 700 lokálních poboček a bylo v nich zaměstnáno 3 800 osob, jejichž úkolem bylo najít zaměstnance, který by pro daný typ práce vyhovoval nebo pro každého agenturního zaměstnance najít práci. Manpower, Randstad a Adecco jsou nejvíce známými agenturami. V porovnání s ostatními agenturami vykazují tyto agentury v průměru trojnásobně vyšší zisky. V ČR mají tyto agentury práce taky své zastoupení. Agentury jako např. Hayes PLC, Allegris Group nebo Recruit patří mezi menší agentury práce.

Na obrázku č. 6.1 umístěném v podkapitole 6.6 lze pozorovat zastoupení agenturních zaměstnanců podle pohlaví. Z údajů, které jsou zobrazeny na obrázku vyplývá, že 49 % zaměstnanců jsou ženy a 51 % zaměstnanců muži. Je tak možno tvrdit, že oproti průměru EU (54 % mužů a 46 % žen) je v ČR genderové rozložení dočasných zaměstnanců takřka vyrovnané.

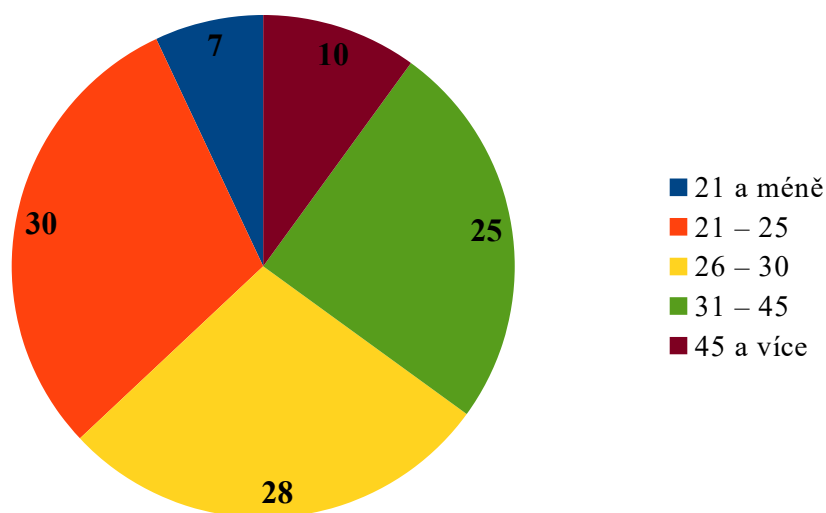
Agenturní zaměstnání podle věkové struktury a odvětví

Z grafu č. 5.9 je patrné, které věkové skupiny využívají agenturní zaměstnání nejčastěji. V roce 2012 byla věková skupina mezi 21 - 25 lety zastoupena nejpočetněji, a to 30 %. V roce 2012 byla věková skupina mezi 21 - 25 lety zastoupena nejpočetněji, a to 30 %. Na druhém místě, se nacházejí osoby ve věku od 26 do 30 let (28 %). Osob patřících do věkové kategorie 31 - 45 let bylo o něco méně (25 %). Agenturní zaměstnávání u nejmladších (21 a méně) je nejméně časté. Nejstarších zaměstnanců, ve věku 45 a více, bylo takto zaměstnáno 7 % a 10 %.¹¹⁰

109 INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES, 2014. In: *Economic Report: 2014 Edition*. 2014, s. 17.

110 INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES. In: *Economic Report: 2014 Edition*. 2014, s. 22.

Graf 5.9 Podíl agenturních zaměstnanců dle věkové kategorie na celkově zaměstnaných agenturních zaměstnancích v roce 2013 (v %)

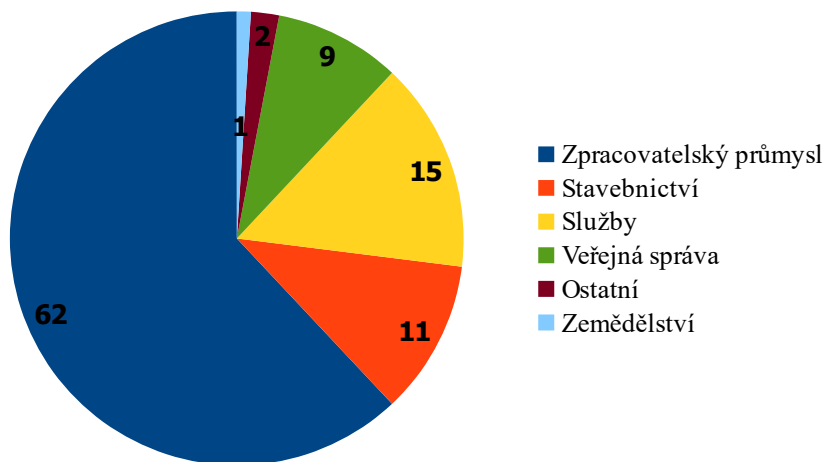


Zdroj: Ciett, 2014

V ČR nejčastěji agenturní zaměstnanost osob (60 %) trvá mezi 1 až 3 měsíci, což je dvakrát víc, než je vykazovaná délka za země EU 28 (29 %). U zaměstnání u kterých je délka zaměstnání do 1 měsíce a v druhém případě, kdy je doba zaměstnání delší než 3 měsíce je agenturní zaměstnanost využita shodně ve 20% případů. Za EU 28 se statistiky od českých poněkud odlišují. Jelikož v EU jsou dlouhodobé smlouvy využívány ve 41 % případů a krátkodobé smlouvy ve 30 %.¹¹¹

¹¹¹ INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES. In: *Economic Report: 2014 Edition*. 2014, s. 33.

Graf 5.10 Agenturní zaměstnání podle odvětví v roce 2013 (v %)



Zdroj: Ciett, 2014

Z grafu 5.10 je zřejmé, že v ČR v roce 2012 celých 62 % agenturních zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu nacházelo uplatnění nejčastěji. V porovnání s průměrem EU 28 je to takřka dvojnásobek (33 %). Služby (15 %) jsou druhým nejčastějším odvětvím. Průměr EU 28 dosahuje až 38 %. Ve stavebnictví a veřejné správě jsou agenturní zaměstnanci na podobné úrovni (11 % a 9 %). V EU 28 se pohybují tyto hodnoty na 9 % a 7 %. Odvětví zemědělství má (1 %) zanedbatelné zastoupení a kategorie ostatní (2 %), podobně jako v EU 28.¹¹²

112 INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES. In: *Economic Report: 2014 Edition*. 2014, s 17.

6. Flexibilita trhu práce v EU

Flexibilita trhu práce se v Evropě dostala do popředí v roce 1994, kdy byl vyhlášen tzv. společný program Evropské unie. Strukturální opatření na trhu práce bylo hlavním záměrem, jednalo se především o snížení vysoké nezaměstnanosti, která se vyskytovala v celé Evropě. Toto opatření je známo jako **Essenský program**. Tento program obsahoval soubor teoretických východisek, která měla vést k optimální spolupráci politik zaměstnanosti členských zemí EU, a bylo v něm vytyčeno pět základních cílů, z nichž nejdůležitější, pro účely této kapitoly, jsou hlavně snížení nemzdových nákladů práce, rozvoj lidských zdrojů (celoživotní vzdělání) a využití větší pružnosti pracovních úvazků - termínované pracovní smlouvy a zkrácené pracovní úvazky.¹¹³

Podle Evropského sociálního fondu (ESF) došlo k zásadnímu obratu v souvislosti s evropskou politikou zaměstnanosti podepsáním Amsterodamské smlouvy¹¹⁴ v roce 1997. Kapitola s názvem "Zaměstnanost" se nově stala součástí této smlouvy, a politika zaměstnanosti zde byla definována jako oblast společného evropského zájmu. Poté, v listopadu téhož roku na zvláštním zasedání evropské rady v Lucemburku, byly přijaty základní principy Evropské strategie zaměstnanosti. Byly přijaty směrnice zaměstnanosti, které byly následně zastřešeny do čtyř pilířů, a to adaptabilita a rovné příležitosti, podnikatelství a zaměstnatelnost. V těchto pilířích je možné najít determinanty související s flexibilitou trhu práce, kterou vystihuje nejpřesněji pilíř „Adaptabilita“. Podle ESF byl orientován zejména na podporu modernizace organizace práce a dále pak na schopnost lidí a podniků přizpůsobovat se technologickým a strukturálním změnám na trhu práce.¹¹⁵ Tento pilíř obsahuje např. rozvíjení pružných a moderních forem organizace práce, především flexibilní formy pracovních smluv (pracovní místa, které budou sdílená více pracovníky nebo zkrácené pracovní úvazky). Lze zde najít také revize pracovního práva, aby docházelo k zavádění rozmanitějších forem zaměstnávání a rovněž podporu

113 KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 2006, s. 39.

114 Smlouva o založení Evropského společenství

115 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropská strategie sociálního začleňování. In: *Název projektu: Kvalitní vzdělání je efektivní investice do lidského kapitálu – cesta k uplatnění absolventů VŠE na trhu práce; CZ.2.17/3.1.00/32102*. 2010, s. 26.

adaptability podniků (podpora investic do lidských zdrojů a podpora celoživotního vzdělávání).

K revizi Evropské strategie zaměstnanosti došlo v roce 2003 a bylo potvrzeno, že na evropském pracovním trhu v průběhu pětiletého fungování této strategie došlo k požadovaným strukturálním změnám. Tyto změny přispěly ke snížení vysoké nezaměstnanosti, bylo však rozhodnuto s přihlédnutím k sociálně-ekonomické realitě EU, že jsou nezbytné další reformy trhů práce evropských zemí, proto byly pro Evropskou strategii zaměstnanosti vytvořeny další kroky, kterých by měla dosáhnout v budoucnu. Jednalo se o plnou zaměstnanost, ale hlavně o vytvoření pracovních míst s vyšší kvalitou, protože v minulých letech vedl přílišný důraz na posílení flexibility k vytvoření pracovních míst, která jsou málo placená, tudíž méně zajímavá.

Země Evropské unie se v současnosti snaží dostat požadavkům, které jsou označovány jako koncepce **Evropa 2020**. Jedná se o strategii pro udržitelný a inteligentní růst podporující začlenění. Evropskou komisí, v čele s José Manuelem Barrosem, byla tato strategie představena již v roce 2010. Obsahuje mnoho rozličných cílů z různých oblastí jako např. procentní hodnoty celkově zaměstnaných osob za celou unii. Mezi významné cíle se řadí i ty, které se zaměřují na sociální oblast, u nichž se předpokládá modernizace systémů sociálního zabezpečení, zpružnění pracovních trhů nebo dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti.¹¹⁶

6.1 Charakteristika vybraných zemí a jejich trhů práce

Pro komparaci bylo vybráno **Německo** jako zástupce zemí, ve kterých je uplatňován kontinentální sociální model. Historicky je tento model nejstarší. Státní ochrana zaměstnanců je pro něj typická. Reguluje rizika, která souvisejí s tržním hospodářstvím. Existuje v něm pro ochranu zaměstnanců institut minimální mzdy a přísná pravidla propuštění. V případě, že se člověk stane nezaměstnaným, jsou jeho životní standardy poměrně dobře zachovány, a to díky dávkám v nezaměstnanosti a štědrým sociálním

116 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropská strategie sociálního začleňování. In: *Název projektu: Kvalitní vzdělání je efektivní investice do lidského kapitálu – cesta k uplatnění absolventů VŠE na trhu práce; CZ.2.17/3.1.00/32102*. 2010, s. 67.

dávkám.

V tomto modelu obyvatelé spoléhají na ochranu sociálního státu, na základě čehož jsou ochotni platit vyšší daně a předpokládají, že jim za ně bude poskytnuta státní péče po celý život. Je zde malá pravděpodobnost ocitnutí se na hranici chudoby, ale na druhou stranu je nutno počítat s vyšší nezaměstnaností, která se může postupem času změnit v dlouhodobou. U tohoto modelu je také významná role odborů, která je pro něj typická.¹¹⁷

V Německu se ve druhé polovině 90. let začal projevovat růst flexibilních forem zaměstnávání. Je tady možné vysledovat téměř zdvojnásobení počtu flexibilních úvazků od roku 1991, pokud nebereme v úvahu zaměstnance, které si agentury půjčují. Na německém trhu práce došlo během nedávné ekonomické krize k pozoruhodnému úkazu, který byl spojen s tím, že se míra nezaměstnanosti snížila a míra zaměstnanosti zvýšila. Tento jev je proto nazýván "job miracle", tedy pracovní zázrak. Podle odborníků byla příčina v tom, že byl zaměstnán velký počet podzaměstnaných osob, které vykonávaly různé formy flexibilního zaměstnávání, čímž se zabránilo propouštění pracovní. Německý pracovní trh se v době krize ukázal jako celkem flexibilní, i přes to, že je považován za rigidní a regulovaný.¹¹⁸

Kontrusová, Kotíková, Vychová a kol. ve své studii říkají, že *"deregulace trhu práce směrem k posilování flexibility byla v Německu tradičně prosazována zejména zaměstnavateli a vládou"*.¹¹⁹ Hlavním cílem vlády a zaměstnavatelů bylo zejména posílení ekonomické konkurenceschopnosti země. Zavedení decentralizace rozhodování a větší flexibility na úroveň sociálních partnerů vedly k tomu, že nastal rozvoj flexibilních forem zaměstnávání, a tím došlo k oslabení tradičního standardního pracovního poměru. V současnosti existují vedle sebe na flexibilitu německého trhu práce dva názory. První je spojen s již zmíněným posílením konkurenceschopnosti, ten prosazují zaměstnavatelé spolu s vládou, druhý, v němž funguje flexibilita jako prostředek pro lepší harmonizaci rodiny a práce, tento názor prosazují odbory.

117 DOČKALOVÁ, R. *Evropské sociální systémy a ochota pracovat*. 2008, s. 40.

118 KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. a VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 2013, s.40.

119 KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. a VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 2013, s. 53.

Anglosaský model sociálního zabezpečení, který představuje prolnutí evropského a amerického modelu je typický pro **Velkou Británii**. Tento model představuje menší štědrost státu a větší individuální odpovědnost obyvatel než ostatní evropské modely. Dočkalová říká, že *"do 80. let měla Velká Británie systém podobný spíše kontinentálnímu modelu. Reformy Margaret Thatcherové během 80. let vedly k oslabení odborů a změnám postoje k nezaměstnaným"*.¹²⁰ Dávky sociálního pojištění jsou ve Velké Británii nastaveny tak, aby byl minimální životní standard zajištěn.

Thatcherové reformy se ukázaly jako přínosné, protože došlo k poklesu nezaměstnanosti a výkon britské ekonomiky se zvýšil. Rovněž došlo k oslabení síly odborů, následkem čehož jsou podstatné rozdíly ve výši mezd u obyvatel této země. Ochrana zaměstnanců je zde poměrně slabá a to dovoluje jejich větší fluktuaci. V 90. letech se Velké Británie zaměřila spíše na aktivní politiku zaměstnanosti.

Reforma z roku 2011, která dostala název Welfare for Work byla v této zemi jednou z posledních v oblasti trhu práce. Byla zaměřena na opatření na trhu práce ve dvou hlavních oblastech, a to na zlepšení distribuce služeb trhu práce a na modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti. Tato reforma obsahuje čtyři pilíře, které byly orientovány na státní politiku zaměstnanosti, zejména první pilíř nazývaný Flexibilita a rozmanitost se týká flexibility trhu práce. Tato reforma obsahuje témata, jako jsou přizpůsobení se životnímu stylu a požadavkům zaměstnanců, soulad požadavků zaměstnavatelů, dále pak zaměření se na řešení problémů v rámci regionu, navýšení účasti lokálních orgánů a institucí a v neposlední řadě na individuální přístup nabídky pomoci.

Jako představitel východoevropských zemí bylo pro komparaci vybráno **Polsko**, které je poměrně novým členem EU, do níž přistoupilo v roce 2004 spolu s dalšími devíti zeměmi, v největším rozšíření unie. Reprezentovat bude proto relativně nový trh práce, který se ještě stále adaptuje na změny, které souvisely se vstupem do EU.

Poměrně rozsáhlými změnami prošel Polský trh práce, neboť na konci 80. let 20. století po pádu komunistického režimu došlo např. deregulaci cen a mezd a k liberalizaci trhu s cílem transformovat ekonomiku. V tomto období, ač na trhu práce docházelo ke

120 DOČKALOVÁ, R. *Evropské sociální systémy a ochota pracovat*. 2008, s. 27.

změnám, bylo možno pozorovat hospodářský pokles polské ekonomiky a vysoké míry nezaměstnanosti. V letech 2002 - 2004 dosáhla míra nezaměstnanosti nejvyšších hodnot a pohybovala se tehdy na úrovni 20 %. Následně v letech 2007 – 2009 postupně klesala až na minimum a v současnosti má spíše rostoucí tendenci.¹²¹

Polský systém sociálního zabezpečení zahrnuje oblasti sociální péče a sociálního pojištění, zdravotního pojištění, státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti. Zákoník práce z roku 1974 prošel několika úpravami a je hlavním předpisem, který upravuje vzájemné povinnosti a také práva stran pracovního poměru co se týče forem práce. Jsou v něm formulovány rozdílné typy pracovních smluv, které mají odlišnou délkou trvání. Podle zákoníku práce lze vedle pracovních smluv uzavřít i tzv. občanskoprávní kontrakty, které využívají především mladí lidé a manažeři. Tyto typy smluv však v případě nemoci nebo minimální mzdy nezabezpečují dostatečnou ochranu zaměstnanců a neobsahují dostatečné sociální pojištění, proto se stávají rizikovějšími. V Polském právním systému je možno nalézt mnoho pracovních ustanovení spojených s flexibilními pracovními úvazky. Polský trh práce je proto označován jako jeden z nejvíce flexibilních. Zejména v průběhu ekonomické krize, zde bylo zaváděno mnoho forem atypických pracovních úvazků, jak uvádí Jirásková.¹²²

Švédsko je jedním ze států, které uplatňují severský model. Je specifický širokou nabídkou sociálních služeb a také rozsáhlým sociálním zajištěním obyvatel. Systém je financován z velké míry z veřejných peněz vybíraných zejména pomoci vysokých daní, které jsou nastaveny progresivně. Vysoký stupeň rovnosti příjmů je typický pro severské země. Tento model je také proto mnohdy napadán odborníky, kteří tvrdí, rovnost příjmů může mít demotivující vliv na nejvýkonnější zaměstnance, kteří se mnohdy nemusí cítit dostatečně ohodnoceni. Mnoho lidí je však názoru, že tato rovnost účinkuje jako nástroj sociální soudržnosti. Severský model spojuje štedrost sociálního systému zabezpečení se snadným přijímáním a propuštěním zaměstnanců. Na aktivní politiku zaměstnanosti je v tomto modelu kladen velký důraz a dalším kladem je úspěšný boj s chudobou

121 JIRÁSKOVÁ, S. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu: Srovnávací studie*. 2013, s. 35.

122 JIRÁSKOVÁ, S. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu: Srovnávací studie*. 2013, s. 35.

a nezaměstnanosti a zároveň je zde i vysoký podíl žen na trhu práce. Celkově je možné říci, že se svým sociálním modelem jsou obyvatelé severovýchodních zemí spokojeni. Odborníci ale tvrdí, že tento model dosáhl vrcholu na přelomu 80. a 90 let minulého století a od této doby se stal, ve srovnání s jinými zeměmi, konkurence méně schopným.¹²³

Švédsko je hodně uváděným příkladem státu blahobytu, pro který jsou charakteristickými rysy liberální přístup k podnikání, uplatňování principů solidarity a existence mnoha sociálních zákonů. Hlavně pomocí těchto zmíněných přístupů, prosazovaných silnými odbory, se z této chudé země, vyvinul stát, ve kterém má většina jeho obyvatel vysokou životní úroveň. Na druhé straně ale vysoké daně, vysoká minimální mzda, silná regulace nebo silné odbory mohou přispět k tomu, že podnikům znemožněna elastická reakce na aktuální vývoj na trhu práce, následkem čehož dochází ke snížení flexibility trhu práce.

OECD vydala v roce 2010 zprávu, ve které popisuje své obavy z některých charakteristik švédského trhu práce, jedná se především o strach z nižší tvorby volných pracovních míst soukromým sektorem, které by odpovídalo výši ekonomického růstu. Jinak řečeno, na poptávku pracovních sil není trh schopen pružně reagovat. Další problém na švédském pracovním trhu, podle Jiráskové, představuje zhoršující se konkurenční prostředí.¹²⁴

123 DOČKALOVÁ, R. *Evropské sociální systémy a ochota pracovat*. 2008, s. 45.

124 JIRÁSKOVÁ, S. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu: Srovnávací studie*. 2013, s. 25.

6.2 Charakteristika zaměstnanosti ve vybraných zemích EU

Tab. 6.1 Vyjádření zaměstnanosti z celkového počtu osob ve vybraných zemích v letech 2005 - 2015 (v %)

Rok / země	Německo	Velká Británie	Polsko	Švédsko
2005	65,5	71,8	52,8	72,3
2006	67,2	71,6	54,5	73,1
2007	69	71,5	57	74,2
2008	70,1	71,5	59,2	74,3
2009	70,3	69,9	59,3	72,2
2010	71,3	69,4	58,9	72,1
2011	72,7	69,3	59,3	73,6
2012	73	69,9	59,7	73,8
2013	73,5	70,5	60	74,4
2014	73,8	71,9	61,7	74,9
2015	74	72,7	62,9	75,5

Zdroj: Eurostat, 2017 a

Pro analýzu a porovnání flexibilních forem zaměstnání je potřebné nejprve uvést velikost samotného trhu práce. Z tabulky č. 6.1 je možné vyčíst, že německý trh práce s 38,6 mil. zaměstnanými lidmi představuje největší podíl z vybraných zemí. Je zde vysoká míra zaměstnanosti, v roce 2013 byla zaměstnanost na hodnotě 73,5 %. V tom samém roce bylo ve Velké Británii zaměstnáno 70,5 % ekonomicky aktivních osob, a Británie s přibližně 29 mil. zaměstnaných osob je tak druhým největším trhem práce z vybraných zemí. Co se velikosti trhu práce týče, třetí místo představuje Polsko, kde pracuje 15,3 mil. osob a míra zaměstnanosti je zde na úrovni 60% z ekonomicky aktivních osob. Z vybraných zemí je švédský trh práce nejmenší, avšak s 4,5 mil. ekonomicky aktivních osob zde dosahuje míra zaměstnanosti nejvyšší hodnoty a to 74,4 %.

Tab 6.2 Celková zaměstnanost podle pohlaví v letech 2005 - 2013 ve vybraných zemích (v %)

Země Rok	Německo		Velká Británie		Polsko		Švédsko	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
2005	59,6	71,3	65,8	77,8	46,8	58,9	70,2	74,3
2006	61,5	72,8	65,8	77,6	48,2	60,9	70,7	75,5
2007	63,2	74,7	65,5	77,6	50,6	63,6	71,8	76,5
2008	64,3	75,8	65,7	77,4	52,4	66,36	71,8	76,7
2009	65,2	75,4	64,9	74,9	52,8	66,1	70,2	74,2
2010	66,2	76,3	64,5	74,4	52,6	65,3	69,7	74,6
2011	67,8	77,6	64,4	74,3	52,7	66	71,3	75,8
2012	68,1	77,9	64,9	75	53,1	66,6	71,8	75,6
2013	69,1	78	65,8	75,4	53,4	66,6	72,5	76,3
2014	69,5	78,1	67,1	76,8	55,2	68,2	73,1	76,5
2015	69,9	78	67,9	77,6	56,6	69,2	74	77

Zdroj: Eurostat, 2017

Muži a ženy využívají pružné formy práce rozdílně, je proto vhodné podívat se na zaměstnanost podle pohlaví. Z tabulky č. 6.2 je patrné, že u prvních čtyř zemí je zaměstnanost žen nižší než zaměstnanost mužů. U Švédska, s přihlédnutím k faktu, že se jedná o nejmenší trh práce je tento rozdíl minimální.

6.3 Částečné pracovní úvazky

Podle zákoníku práce kratší pracovní doba, nebo také zkrácený pracovní úvazek (ZPÚ) či částečné pracovní úvazky (ČPÚ), tvoří jednu z alternativ, jak spojit pracovní a osobní život. Podle Nekolové je tento typ úvazku stejně jako úvazek na dobu určitou nejvíce regulovanou flexibilní formou zaměstnávání v EU.¹²⁵ Použití této regulace je spojena především se starými zeměmi EU-15. V závislosti na konkrétní zemi se její zavedení pohybuje od 20. do 30. let minulého století. V případě nových zemí EU byla práce na částečný úvazek umožňována neformálně, jenže nebyla upravena v pracovním právu. Změna nastala až díky harmonizaci s právem EU, kdy byla o částečných pracovních úvazcích přijata směrnice.

¹²⁵ NEKOLOVÁ, M. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. 2010, s. 10.

Jedná se o **Směrnici Rady 97/81/ES** o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, ta byla uzavřena mezi třemi organizacemi, a to Evropským střediskem veřejných podniků (CEEP), Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS) a Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE). Tato směrnice má podobu rámcové dohody a je odrazem přání těchto organizací pro stanovení obecného rámce, který by vůči zaměstnancům pracujícím na zkrácený úvazek zamezoval diskriminaci, také by vedl k širokému využití částečného pracovního úvazku, který by vyhovoval jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům.

Podle již zmíněné Směrnice Rady 97/81/ES je definován zaměstnanec na částečný úvazek jako zaměstnanec, kterému byla běžná pracovní doba vypočítána na týdenním základě (nebo jako průměr za dobu nejdéle jednoho roku) a je kratší než doba zaměstnance na plný úvazek. Podle směrnice rady 97/81/ES se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek rozumí *"zaměstnanec na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnostem"*.¹²⁶

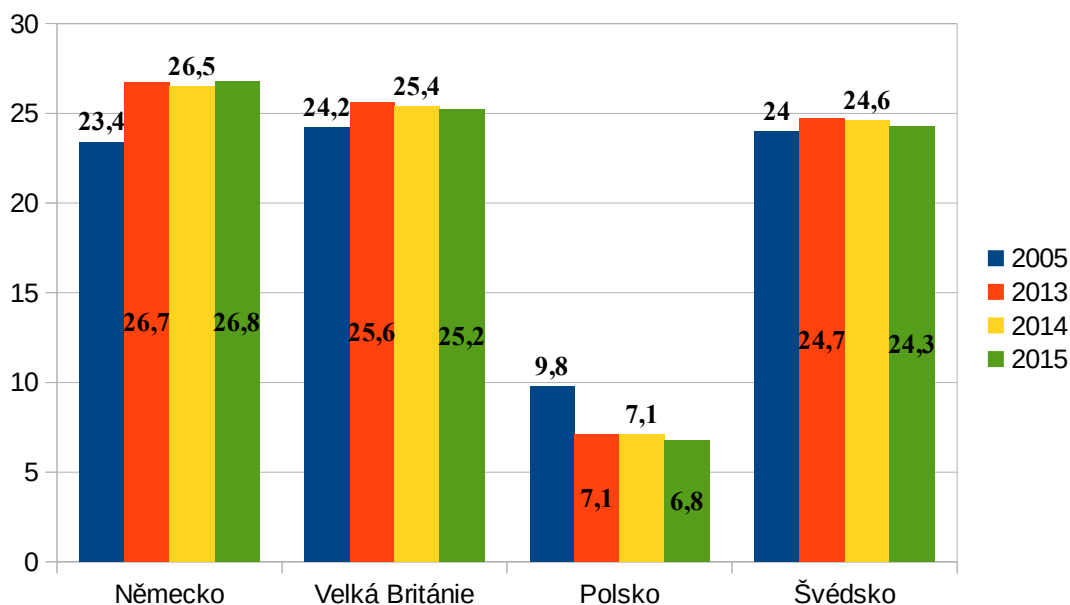
Zastoupení částečných pracovních úvazků

Z grafu č. 6.1 je vyplývá, že ze srovnávaných zemí pracuje v Německu nejvíce osob, které jsou zaměstnané na zkrácený úvazek, a to 26,7 %. V této zemi je ZPÚ hodně podobný standardnímu pracovnímu vztahu, protože zaměstnanci je délka pracovního týdne stanovena. Zaměstnanci na částeční úvazek jsou ti, jejichž pracovní doba je kratší než 35 hodin týdně. Do této skupiny zaměstnanců se podle oficiálních statistik započítávají i lidé, kteří pracují týdně méně než 21 hodin. Pracovní podmínky a výše mezd částečných zaměstnanců jsou v Německu srovnatelné s plnými pracovními úvazky a také jsou upraveny pracovní smlouvou. Tito zaměstnanci mají povinnost platit zdravotní a sociální pojištění.¹²⁷

126 SMĚRNICE RADY 97/81/ES

127 KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. a VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 2013, s. 93.

Graf 6.1 Podíl zkrácených pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích (v %) v roce 2005 a 2013 – 2015.



Zdroj: Eurostat, 2017 b

V Německu mají zvláštní postavení i tzv. midi a mini jobs, které jsou označovány jako marginální zaměstnání a jsou podobny částečnému pracovnímu úvazku. Zavedení těchto úvazků souvisí s tzv. Harzovými reformami a byly zaváděny v období krize. Midi a mini jobs měly sloužit jako ochrana před nelegální prací. Následně pak v sektoru s nízkými mzdami měly vytvořit pracovní místa, což mělo posílit úsilí nechat se touto formou krátkodobě zaměstnat a připravit se tak na práci. Mini jobs jsou práce, u kterých je povoleno maximálně 50 pracovních dnů za rok a příjem je nižší než 400 eur za měsíc. V případě midi jobs se výdělek musí pohybovat od 401 do 800 eur za měsíc. Obě tyto alternativy částečných úvazků podle výzkumů neposkytují dostatečný sociální zabezpečení ani nezávislý příjem. Využívány jsou především osobami staršími než 64 let a mladými lidmi do 20 let, kteří jsou zajištěni finančně i jinou cestou. Více než ze 75% jsou mini jobs využívány ženami a obdobné je to i u midi jobs, kde oproti mužům je podíl žen více než 84 %. Toto zaměstnání je bráno jako více méně doplňkové a je využíváno především pro skloubení rodinného a pracovního života.¹²⁸

128 KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. a VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce ve vybraných*

V roce 2013 měla Velká Británie na částečný úvazek zaznamenanou druhou nejvyšší míru zaměstnanosti (25,6 %). Příčiny tak velkého zastoupení pružných pracovních úvazků mohou být spojeny s drahým veřejným systémem péče o děti a dlouhou standardní pracovní dobou. Podle Michaličové, která uvádí, že „*regulace práce na částečný úvazek v rámci zajištění rovnosti v oblasti smluvního práva, odměňování a výhod částečných zaměstnanců, vstoupila v platnost v roce 2000 v souvislosti se směrnicí EU o částečných úvazcích*“.¹²⁹ V roce 2002 došlo podle zákona o zaměstnanosti k zavedení práva rodičů malých dětí do 16 let, tato změna jim dává možnost zažádat o změnu pracovní doby, což znamená, že si můžou částečný úvazek nebo svou pracovní dobu přizpůsobit "na míru". Vláda Velké Británie se v první dekádě 21. století snažila zpřístupnit částečné úvazky především rodičům s malými dětmi a také různým druhům pečovateli. U starších osob, které tuto formu práce budou v hojné míře využívat častěji se očekává ve druhé dekádě.

V částečné zaměstnanosti dosahuje i Švédsko (24,7 %) podobných hodnot jako Německo. Na zkrácený úvazek lze ve švédské legislativě pracovat méně než 30 hodin týdně. Švédským zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek jsou stejně jako v Německu zákonem zajišťována stejná práva a výhody (penzijní připojištění, zdravotní pojištění atd.) jako osobám, které pracují na plný úvazek. Nepochybně lze potvrdit, že práci na zkrácený úvazek si zvolí převážná většina švédských pracovníků dobrovolně, protože jim to ve značné míře napomáhá, lépe zvládat práci i rodinu současně. Vedle těchto osob pracujících na zkrácený úvazek stojí osoby, které jsou označovány jako **nedobrovolně podzaměstnané**, kterých je poměrně velký počet, u žen se uvádí kolem 23 % a u mužů 22 %. Tento jev se vyskytl hlavně při řešení problémů na švédském trhu práce. Pro vysvětlení podzaměstnanosti je uváděno, že ženy při tomto typu úvazku nesmí odpracovat víc než 35 hodin za týden, i v případě, že by chtěly pracovat více. Následně se jedná o nedostatečné otvírací hodiny předškolních zařízení, které nejsou přizpůsobené pracím na zkrácený úvazek a následně pak o alternativní péči o děti, která je nepostačující.¹³⁰

zemích EU. 2013, s. 98.

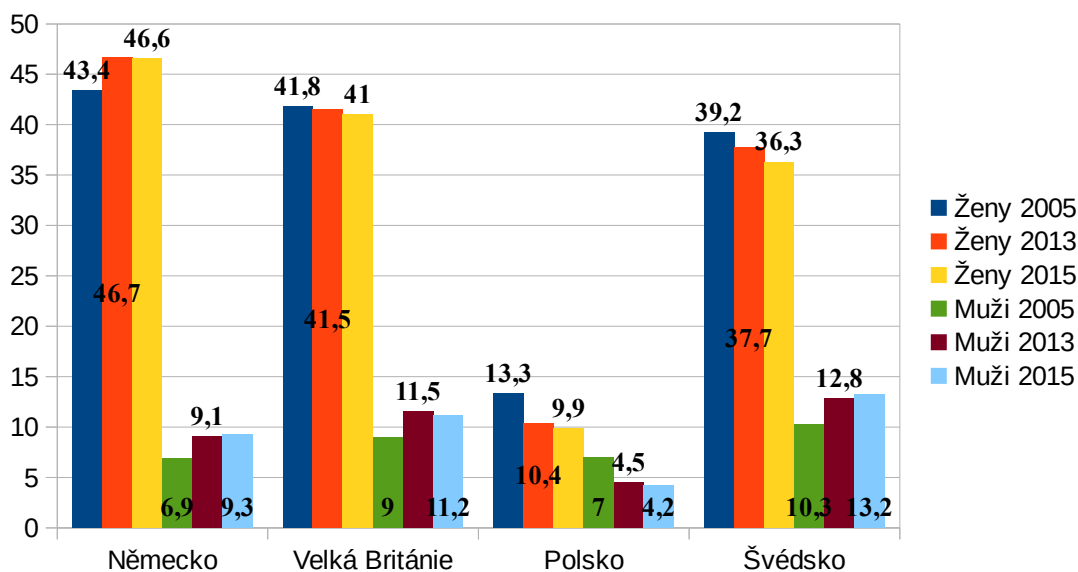
129 MICHALIČOVÁ, L. *Flexibilita trhu práce*. 2012, s. 47.

130 SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z*

Pokud se podíváme na časovou řadu týkající se ČPÚ v Polsku, je z ní patrné, že zde, jako v jediné ze zkoumaných zemi, došlo k poklesu osob využívajících tento úvazek. Mezi roky 2005 a 2013 byl tento pokles zaznamenán z 9,8 % na 7,1 %, tedy o 2,7 %. Hlavní příčina je v tom, že zde částečný úvazek nepředstavuje hlavní atypickou formu práce, ale především práce na dobu určitou. V Polsku je nejčastěji využívána práce na ZPÚ, která se pohybuje od 20 - 29 hodin týdně. To představuje práci na dvoutřetinový nebo poloviční úvazek. Co se týče délky pracovní doby mezi ženami a muži, kteří jsou zaměstnaní na částečný úvazek, neexistuje žádný podstatný rozdíl.

Částečné pracovní úvazky podle pohlaví

Graf 6.2 Podíl mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2015 b

Graf č. 6.2 zobrazuje zaměstnanost žen a mužů na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích. Zkrácené úvazky ve všech zkoumaných zemích využívají více ženy než muži. Za všechny země lze tvrdit, že je tomu tak proto, že především ženy se jako matky se musí postarat o děti, a proto častěji vyhledávají formu flexibilního úvazku než muži. Pokud se podíváme zvláště na situaci v jednotlivých zemích

komparativní perspektivy. 2011, s. 123.

zjistíme, že např. ve východní části Německa, mají zájem o práci na ČPÚ podle provedeného výzkumu tři z deseti práceschopných žen (tedy nezaměstnaných i zaměstnaných), na západě země mají zájem o práci na ČPÚ čtyři ženy z deseti.

U mužů pracujících na částečný úvazek je vidět, že se tyto hodnoty pohybují v rozmezí od 5 do 15 %. U mužů je ČPÚ považován jako určité omezení. Vyplývá to z požadavků, které vedou ke zvýšení flexibility, proto o tento typ úvazku nemají zájem a spíše vyhledávají zaměstnání s vyšší jistotou, tedy práci na plný úvazek, proto může, co se týče otázky rovnosti resp. nerovnosti příjmů vzniknout v některých zemích problém (např. ve Švédsku). V případě této země je u mužů zaměstnaných na celý úvazek hodinová mzda v průměru o 26 % vyšší než průměrná hodinová mzda u mužů, kteří jsou zaměstnání na částečný úvazek. U žen je tento rozdíl nižší a to jen 13 %. To může to být také bráno jako jeden z důvodů, proč jsou částečné pracovní úvazky méně využívány muži. Sociologický ústav podotýká, že částečné úvazky jsou ve Švédsku ve velké míře kryty odbory a kolektivními smlouvami. Zejména švédským ženám to umožňuje dosahovat relativně vysokých výdělků a rovněž jím to umožňuje, aby si vybraly optimální rozsah své flexibility. Kromě toho Sociologický ústav, který se odkazuje na Earles říká, že pro většinu žen, které pracují na částečný úvazek je charakteristické, že pracují na tzv. dlouhé částečné úvazky, které se pohybují v rozmezí 20 - 34 hodin za týden. Tříčtvrtinový pracovní úvazek je zmiňován jako norma. Sociologický ústav dále uvádí, že ve Švédsku je práce na částečný úvazek stanovená poptávkou a ženy, které pracují na částečný úvazek to dělají pro to, že jím to lépe vyhovuje.¹³¹ Je možné říci, že pro ženy má částečný úvazek pozitivní dopady. Může to dokládat také skutečnost, že v průběhu životního cyklu u žen, které pracující na částečný úvazek je mobilita při přechodu do práce na plný úvazek velká.

Podle Úřadu pro národní statistiky z necelých 29 mil. zaměstnaných osob ve Velké Británii existuje okolo 7,8 mil. lidí, kteří jsou zaměstnání na zkrácený úvazek a tři čtvrtiny pracujících na tento úvazek jsou ženy. Jak je patrné z grafu počet žen využívajících ČPÚ mezi roky 2005 a 2013 se takřka nezměnil, u mužů je situace odlišná. Za sledované období se v roce 2013 jejich počet zvýšil o necelé 2,5 p. b. Na 11,5 %. V letech 2008 - 2009,

¹³¹ SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy: Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255. 2011, s. 130.*

během ekonomické recese zaměstnanost mužů pracujících na částečný úvazek vzrostla až na 10,3 %. Čtvrtina všech mužů zaměstnaných na zkrácený úvazek uvádí, že této atypické formy práce využívají proto, že mají problém najít si práci na plný úvazek.¹³²

Věková struktura zaměstnanců s částečnými pracovními úvazky

Tab. 6.3 Procentuální zastoupení zaměstnanců pracujících na ČPÚ na celkovém počtu zaměstnaných podle věkových skupin ve vybraných zemích v roce 2013 (v %)

Země	Věková skupina			
	15 – 24	25 – 49	50 – 64	65 a více
Německo	23,1	26	29	73
Velká Británie	40,2	21,9	27,4	66
Polsko	16,2	5,2	9,5	49,2
Švédsko	48,6	21,3	22,5	72,9

Zdrj: Eurostat, 2015 b

Zaměstnanost na částečný úvazek je možno sledovat jako podíl z celkové zaměstnanosti, je možné se podívat na tento ukazatel i z hlediska jednotlivých věkových kategorií. Z tabulky 6.3 je patrné že se v tomto pohledu se částečná zaměstnanost ve vybraných zemích značně liší. Poměrně mnoho osob, které jsou v kategorii 15 - 24 je zaměstnáno ve Švédsku (48,6 %), následně po něm následuje Velká Británie (40,2 %), ale podstatně méně využívají mladí lidé částečných úvazků v Německu a Polsku. Tento typ flexibilní zaměstnanosti je v kategorii 25 - 49 využíván ve všech zemích v poměrně stejné míře. Jedinou výjimkou je Polsko, kde tato hodnota dosahuje pouze 5,2 %. Nejvyšší zastoupení má skupina 50 - 64 v Německu (29 %) a v podstatné míře i ve Švédsku a ve Velké Británii. Částečný úvazek je nejvíce oblíbený u osob starších 65let. Přičemž v Německu dosahuje až 73 %. Ve Švédsku je to pouze o 0,1 % méně, ve Velké Británii to tvoří 66,0 % a v Polsku 49,2 %.

6.4 Pracovní úvazky na dobu určitou

Podle Komendové je pracovní poměr na dobu určitou charakteristický tím, že je

132 EUROPA. *The current situation of gender equality in the United Kingdom – Country Profile*. 2013, s.5.

omezena jeho doba trvání. Ukončení tohoto druhu úvazku je možné na základě smlouvy. Hlavním důvodem je uplynutí určitého času na který byl sjednán pracovní úvazek. Následně dochází k zániku všech práv a povinností, které jsou obsaženy ve smlouvě podepsané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Především pro zaměstnance zaniká povinnost konat práci pro zaměstnavatele a naopak zaměstnavateli zaniká povinnost svému zaměstnanci vyplatit mzdu. Komendová tvrdí, že k ukončení pracovního poměru dojde i v případě, „*kdy by byl zaměstnanec chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele například z důvodu uznání dočasné pracovní neschopnosti, lázeňské léčby či dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce, těhotenství, čerpání mateřské, popřípadě rodičovské dovolené a ústavního ošetřování*“.¹³³ Ochranou zaměstnance před zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele mohou být skutečnosti související s těhotenstvím nebo mateřskou a rodičovskou dovolenou. Je potřebné zmínit, že po uplynutí sjednané doby zaměstnanec nemá nárok na odstupné, respektive jen při rozvázání pracovního poměru výpovědí. Komendová, která se odkazuje na Blanpaina uvádí, že tento druh atypické formy zaměstnání, hlavně pokud je dohodnut bez omezení představuje velkou nejistotu pracovního poměru. Pracovní úvazky na dobu neurčitou jsou právními řády většiny evropských zemí upřednostňovány z důvodu nestability ČPU. Pracovní úvazky na dobu neurčitou jsou považovány za jakýsi "standard", zatím co pracovní poměr na dobu určitou je stále považován za výjimku.

Ze strany Evropských společenství (ES) jsou počátky regulace pracovního poměru spojeny s první polovinou 80 let minulého století. Dne 6. dubna 1984 byl evropskou komisí zpracován první dokument, který navrhoval směrnici o úpravě práce z pracovních smluv na dobu určitou. Tento návrh nevstoupil v platnost, protože nesplňoval požadavek jednomyslnosti. Později ve Štrasburku byla v roce 1989 přijata tzv. **Komunitární charta** společenství základních sociálních práv pracujících. Ta navzdory tomu, že nebyla právně závazná měla pro rozvoj sociální politiky velký význam. Zejména pak článek 7 nazvaný "Zlepšení životních a pracovních podmínek", který uvádí, že ke zlepšení životních i pracovních podmínek musí vést dotváření vnitřního trhu.

¹³³ Komendová. *Základy pracovního práva EU*. 2009, s. 135.

Směrnice Rady 91/383/EHS, která byla přijata v roce 1991 měla uvést v platnost všechny cíle, které byly uvedeny v Komunitární chartě, především pak opatření pro zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců při práci v pracovním poměru na dobu určitou. Cílem směrnice bylo u zaměstnanců na dobu určitou dosáhnout stejné ochrany v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci jako u ostatních zaměstnanců firmy.

Směrnice Rady 91/533/EHS z 14. října 1991 je další dokument, který je spojen s touto formou atypické práce. Jedná se o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o formě pracovního poměru nebo o podmínkách pracovní smlouvy. Podle Komendové byl důvodem jejího přijetí fakt, že *"rozvoj nových forem práce v členských zemích vedl ke zvýšení počtu typů pracovních poměrů"*¹³⁴ Zaměstnavatel je podle směrnice povinen seznámit zaměstnance s informacemi jako např. druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, stručný popis práce, místo výkonu práce, datum kdy vzniká pracovní poměr nebo délka trvání pracovního poměru aj.

Směrnice rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, které byly uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, je důležitým dokumentem, který je spojený s tímto druhem flexibilního úvazku. Tato směrnice byla přijata 18. března 1999 a upravuje se v ní pracovní poměr na dobu určitou. Tímto je naplňován další krok který vedl k dosažení rovnováhy mezi bezpečností zaměstnanců a pružností pracovní doby. Jinak řečeno obsahem směrnice je určení obecných zásad a minimálních požadavků, které jsou spojeny s pracovním poměrem na dobu určitou. Dále je nezbytné při jejich použití přihlídnout k vnitrostátní, sezónní a odvětvové situaci v dané zemi.¹³⁵

Zastoupení pracovního poměru na dobu určitou

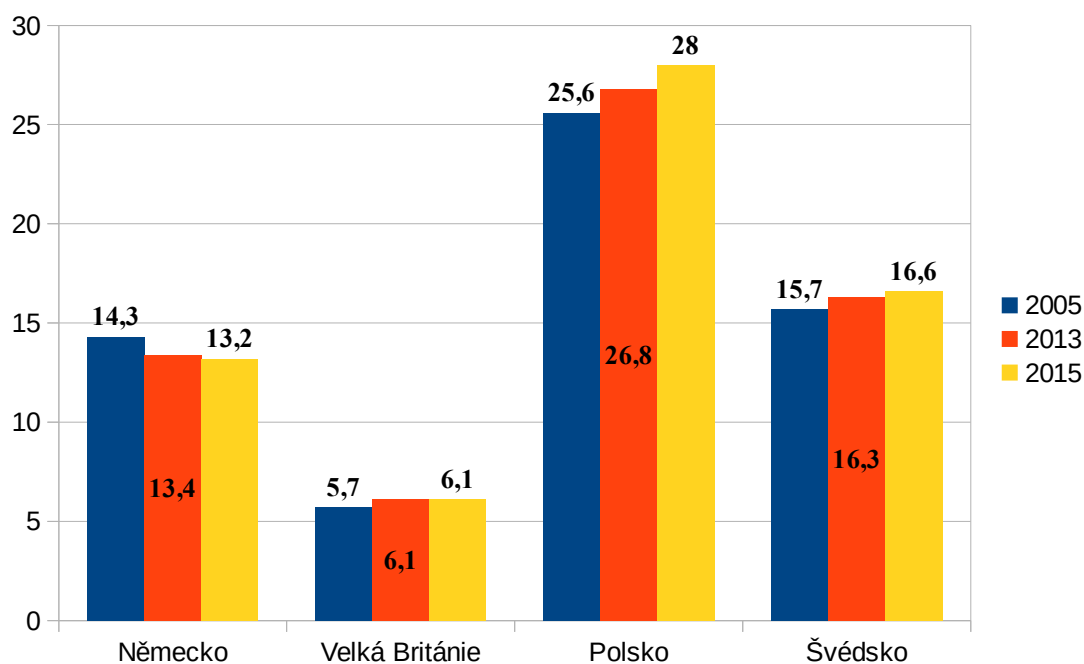
Ve spojitosti s pracovním úvazkem na dobu určitou podle VÚPS lze říci, jak

¹³⁴ KOMENDOVÁ. 2009, s. 140.

¹³⁵ SMĚRNICE RADY 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

o vybraných zemích, tak i v případě ostatních zemí z EU, že tento flexibilní pracovní úvazek využívají firmy proto, aby se vyhnuly procesu propouštění pracujících na dobu neurčitou. Tento postoj, který je spojený s legislativou evropských zemí je aplikován již od konce 19. století.¹³⁶

Graf 6.3 Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005, 2013 a 2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2015c

Z grafu č. 6.3 je patrné, že v Polsku jsou nejvíce využívány pracovní úvazky na dobu určitou. Jejich podíl v porovnání s celkovou zaměstnaností dosahuje v roce 2013 26,8 %. Polsko v letech 2003 - 2009 nemělo zavedenou maximální hranici trvání pracovní smlouvy na dobu určitou, což ze strany pro zaměstnavatele otevíralo prostor, aby tyto smlouvy zneužívaly.

V srpnu 2009 vešel v platnost tzv. protikrizový zákon, na jehož základě mohou zaměstnavatelé se zaměstnanci uzavírat neomezený počet smluv. Maximální doba zaměstnání byla stanovena na 2 roky. Po uplynutí této doby se automaticky smlouva mění

¹³⁶ VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva*. 2004, s. 31.

na smlouvu o trvalém pracovním poměru. Maximální doba uzavření smlouvy se zaměstnancem bude po novelizaci zákoníku práce ohraničena na 33 měsíců.

Převážně zaměstnavatelé těží v Polsku, stejně jako u ostatních analyzovaných zemí, ze smluv na dobu určitou, protože pro ně představuje poměrně nízké náklady na propouštění zaměstnanců. Zároveň větší flexibilitu při výběru pracovní síly.

Využívání dočasných úvazků (v roce 2013, 13,4 %) se v Německu pohybuje kolem průměru EU, který v roce 2013 činil 13,6 %. Za sledované období (9 let) využívání tohoto úvazku oscilovalo mezi 13,1 % až 14,8 %, což nepředstavuje žádnou velkou změnu. Dá se říct, že je využívána stále ve stejné míře tato forma atypického úvazku. Již v polovině 80. let bylo podpořeno legislativou využívání pracovních úvazků na dobu určitou. Studie Kotíkové, Kotrusové a Vychové však potvrzuje, že v Německu je využíváno tohoto flexibilního nástroje v menší míře než v ostatních zemích EU, což je patrné i z grafu č. 6.3. Výše zmíněné autorky jako důvod uvádějí, že firmy v Německu na poptávku po pracovní síle reagují spíše úpravou pracovní doby než změnou pracovního úvazku. Dále je ve studii uvedeno, že v Německu jsou v pracovním poměru na dobu určitou nejčastěji využívány smlouvy s délkou do 1 roku (60 %), po nich následují smlouvy s délkou mezi 1 - 3 roky (30 %) a na dobu delší než 3 roky je uzavíráno jen 9 % smluv. Dále z provedeného výzkumu vyplývá, že 50 - 60 % pracovníků s pracovním poměrem na dobu určitou by uvítalo pracovní poměr na dobu neurčitou. Mezi podstatné příčiny zaměstnání na tento úvazek uvedlo 46 % dotázaných neschopnost nalézt trvalé zaměstnání a 22 % pracovalo v zaměstnání na zkušební dobu. Pouze 5 % osob uvádí, že si dobrovolně zvolilo tuto formu úvazku.¹³⁷

Švédsko je možno zařadit k zemím, ve kterých je úvazek na dobu určitou jednou z nejpoužívanějších atypických forem práce, což z grafu č. 6.3 není až tak zřejmé. Přibližně 680 tis. zaměstnanců využívalo ve Švédsku v roce 2013 této formy práce (16,3 %). To se ani z daleka nepřibližuje procentním podílům pozorovaným ve většině srovnávaných zemí. Na druhou stranu se jedná ve Švédsku o vyšší využívání těchto úvazků než je tomu ve

137 KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. a VYCHOVÁ, H. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 2013, s. 97.

Velké Británii a také více než je evropský průměr. Mírný nárůst smluv na dobu určitou je možno pozorovat za celé sledované období.

Švédsko do svého pracovního práva přijalo v roce 2007 klauzuli páté směrnice 97/70ES o pracovním úvazku na dobu určitou. Tato klauzule dovoluje uzavírání smluv na dobu určitou bez toho, aby byl udán objektivní důvod. Celkově může smlouva trvat 2 roky v průběhu příštích 5 let. Je podstatné zmínit, že švédské právo v zásadě nedovoluje (mimo závažného pochybení ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance) u smluv uzavřených na dobu určitou podat výpověď. Smlouvu lze vypovědět pouze v termínu, který je v ní stanoven.

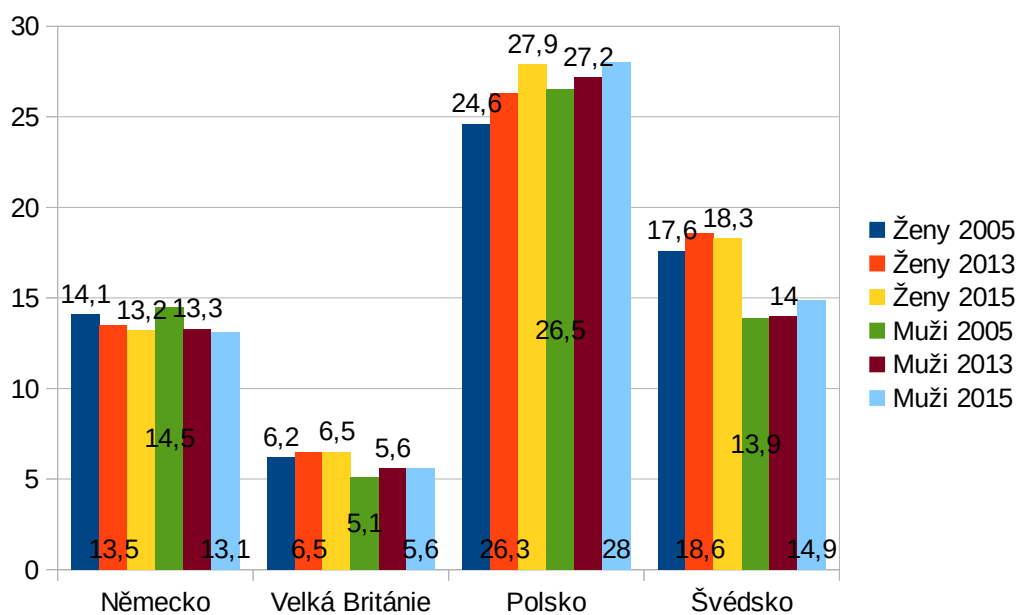
Norský vědec Jörgen Svanlund, který porovnával trhy práce severovýchodních zemí se dopracoval ve své analýze k zajímavým zjištěním. Mimo jiné dospěl k závěru, že zrovna ve Švédsku jsou nejvíce ohrožení nezaměstnaností zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou. Následně je podle něj potřebné bránit se proti mýtu, který říká, že tvorbu nových pracovních míst podporuje zaměstnání na dobu určitou. V roce 2005 a v roce 2013 byla oběma pohlavími využívána tato forma atypické práce téměř ve stejné míře. Naopak následkem tohoto typu zaměstnávání je rostoucí rozlišení v pracovních podmínkách mezi zaměstnanci s dobou určitou a dobou neurčitou. Proto na trhu práce dochází ke "ztrátám", což vede k poklesu mobility pracovních sil, následkem čehož nastane situace, kdy se zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní na dobu určitou bojí měnit zaměstnání a pracovníci s dobou neurčitou si uvědomují menší jistotu svého místa.

Velká Británie vykazuje nejnižší podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou. V roce 2013 tento typ úvazku užívalo jen 6,1 % zaměstnanců, což představuje cca 1,6 mil. osob. Za sledované období došlo k jejich nepatrnému navýšení, ale i tak se tato hodnota pohybuje pod evropským průměrem. Podle UKCES využívají tohoto typu smluv čtyři lidé z deseti (40,2 %), protože si trvalý pracovní poměr nemohou najít. V rámci jednotlivých států EU je možné takto vysoké rozdíly vysvětlit pracovní - právní legislativou. V zemích, které mají nastavenou velkou ochranu trvalých pracovních poměrů je propouštění zaměstnanců nesnadné. V průběhu let se zvyšuje podíl osob využívajících tohoto typu úvazku, to ale neplatí pro Velkou Británii. Ochrana zaměstnání na dobu určitou není v této

zemi silná, následkem čehož mají tyto úvazky nižší zastoupení a vykazují vyšší stabilitu.¹³⁸

Pracovní poměr na dobu určitou podle pohlaví

Graf 6.4 Podíl mužů a žen zaměstnaných na pracovní poměr na dobu určitou na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005, 2013 a 2015 (v %)



Zdroj: Eurostat, 2017 c

Graf č. 6.4, který zobrazuje podíl osob, které pracují na úvazek na dobu určitou ve vybraných letech a zemích podle pohlaví. Je možné si všimnout, že z analyzovaných zemích, je v porovnání zaměstnání na částečný úvazek, který je rozebíraném v podkapitole 6.3, rozdíl mezi ženami a muži vyrovnaný. Vysvětleno to může být např. v nízkých požadavcích na vzdělání, které jsou zaměstnavateli požadovány a jsou postačující pro výkon méně náročných profesí. Je možné předpokládat, že při prvním vstoupení na trh práce, kdy nemají lidé pracovní zkušenosti a jsou často zaměstnány na dobu určitou mají ženy i muži shodné pro pracovní "start".

138 VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva*. 2004, s. 34.

Věková struktura zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou

Tab. 6.4 Podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou na celkovém počtu zaměstnaných ve vybraných zemích 2013(v %)

Země	Věková skupina			
	15 – 24	25 – 49	50 – 64	65 a více
Německo	52,9	10,5	4,2	7,0
Velká Británie	14,7	4,7	4,6	13,1
Polsko	68,6	25,5	16,7	44,7
Švédsko	55,8	13,0	6,4	46,7

Zdroj: Eurostat, 2017 c

Z tabulky č. 6.4 je vidět podíl zaměstnanců podle věkové struktury pracujících na dobu určitou v porovnání k celkovému počtu zaměstnanců v tom samém věku. Je možno zhodnotit, že věkovou skupinou 15 - 24 je tato forma atypické práce používána nejvíce a to ve všech zemích. Wojciechowski to vysvětluje tím, že zaměstnavatelé jsou mladí lidé zaměstnávání na "zkoušku", protože nemají dostatek pracovních zkušeností. Hlavně pro vykonávání pracovní pozice kde jsou tyto osoby zařazeny se od nich neočekává vysoká kvalifikace. To je také spojeno s nižším finančním ohodnocením těchto pracovních míst.

V porovnání se zaměstnanci, kteří pracují na trvalý pracovní poměr je mnohem nižší finanční ohodnocení nejmladší věkové skupiny. Platí to také u ostatních věkových skupin, které jsou zaměstnány na tento typ úvazku, a je to nejspíš spojeno s jejich slabší vyjednávací pozicí. Nátlak na zaměstnavatele, kvůli navýšení mezd si mohou dovolit pracovníci, kteří mají smlouvou na dobu neurčitou. To je u zaměstnanců, kteří mají smlouvu na dobu určitou méně pravděpodobné, protože se může stát, že mohou být lehce a rychle propuštěni. Podle analýzy Wojciechowského mohou mít zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou nižší platy než zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou o 15 % až 45 %.

Z tabulky č. 6.4 je dále patrné, že doba určitá u věkové skupiny 25 - 49 let je nejvíce využívána zaměstnanci z Polska (25,5 %). Velká Británie dosahuje naopak nejnižšího podílu, a to 4,7 %. V Německu, Velké Británii a Švédsku je doba určitá u věkové kategorie

50 - 64 let využívána nejméně. Tyto hodnoty se zde pohybují v jednociferných hodnotách (do 7 %), jenom v Polsku tyto hodnoty přesahují hranici 10 %.

Ve Švédsku (46,7 %) a také v Polsku (44,7 %) lidé starší 65 let nejčastěji využívají úvazku na dobu určitou. V ostatních sledovaných zemích jsou tyto hodnoty podstatně nižší. Průměr zemí EU 28 se pohybuje kolem 18,2 %.

Podle Polívky za všechny srovnávané země, a také za ostatní země EU 28 je možné o úvazcích na dobu určitou většinou říci, že počet smluv, které jsou nově uzavírané na dobu určitou v konjunkturu klesá a v období, kdy je ekonomika v recesi naopak roste. Polívka dále podotýká, "*že práce na dobu určitou nesnižuje nezaměstnanost, ale odráží slabou pozici některých skupin pracovní síly v těch segmentech trhu práce, kde převažuje nabídka pracovní síly*"¹³⁹ Práci na dobu určitou je využívána především lidmi, kteří na trh práce vstupují poprvé nebo lidé, kteří již na zkušební pracovní dobu nastoupili. Tento typ úvazku na dobu určitou většina evropských zemí reguluje, protože v něm pro pracovníky spatřují určité nebezpečí. Tato regulace většinou probíhá na úrovni jednotlivých činností, profesí nebo celých sektorech.

6.5 Samostatně výdělečná činnost

Směrnice 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné z roku 2009 byla jedním z nejdůležitějších dokumentů, který byl přijat na evropské úrovni v souvislosti s OSVČ. Tato směrnice nahradila směrnici 86/613/EHS a byla při schvalování, součástí balíku pro zlepšení rovnováhy rodinného a pracovního života. Důležitým motivem směrnice bylo zlepšení naplnění principu rovného zacházení mezi ženami a muži v podnikání anebo pomoci v podnikání. Podstatné změny, které směrnice umožňuje:

- ženám, které jsou samostatně výdělečně činné a asistující nebo životním partnerům samostatně výdělečně činných pracovníků dostávat dávku v mateřství, který těmto osobám umožní přerušit tuto činnost na dobu minimálně 14 týdnů,

¹³⁹ POLÍVKA M. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. 2000, s. 16.

- ženám asistujícím nebo životním partnerům samostatně výdělečně činných pracovníků umožní získat v systémech sociálního zabezpečení samostatná práva nezávisle na pozici jejich partnera,

- rozšíření věcné působnosti směrnice také na životní partnery, kteří jsou uznáni právními řády členských států.¹⁴⁰

Při projednávání směrnice v Radě se vyskytly dva problematické okruhy. Delegation Portugalska a Španělska byly nespokojené se skutečností, že nová směrnice nebere v dostatečné míře ohled na práva otců. Další námitka byla podána zeměmi, které jsou předmětem zkoumání této práce, a to Česká republika, Německo a Velká Británie. Tyto země daly najevo nesouhlas o volbě právního základu pro směrnici. Pochybnosti těchto zemí se týkaly ustanovení článku 141 odst. 3. Jednalo se o Smlouvy o založení ES, které umožňují přijetí postupů pro použití principu rovného zacházení s ženami a muži, které s obsahem přijaté směrnice není shodné. Proto se zmíněné země zdržely hlasování, jelikož nesouhlasily se zasahováním EU do kompetencí členských států v oblasti sociální ochrany. V roce 2015, tedy po uplynutí šesti let od jejího přijetí byly členské státy povinny informovat Komisi o implementaci směrnice. Komise v průběhu jednoho roku vypracuje zprávu, která bude obsahovat možné návrhy změn. Poté se správa předá Evropskému Parlamentu a Radě Evropy.¹⁴¹

Zastoupení OSVČ

Průša a kol. říkají, že OSVČ jsou „*podnikatelé, fyzické osoby, které podnikají na základě evidence nebo povolení, jsou jediným vlastníkem nebo spoluvlastníkem podniku nezapsaného do obchodního rejstříku, ve kterém pracují oni a případně jejich zaměstnanci i rodinní příslušníci. Toto podnikání se provozuje se snahou o dosažení zisku*“.¹⁴²

V souvislosti s OSVČ prezentuje Kotýnková zajímavé zjištění, že čím je země méně vyspělejší, tím je obvykle podíl samostatné výdělečné činnosti na zaměstnání vyšší

140 Zuczek, M. *Flexibilita trhu práce*. 2005, s. 54.

141 Euroskop, 2009.

142 PRŮŠA, L. a kol. *Sociálně-ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v hospodářské krizi a souvislosti se systémem sociálního zabezpečení*. 2013, s. 23.

a naopak. Vysvětlení se může zakládat na tom, že v sektoru zemědělství (především rybolov) mají méně rozvinuté ekonomiky obvykle vysoké zastoupení na zaměstnanosti. Příkladem toho může být Polsko, které má v tomto sektoru ekonomiky silnou tradici. Stejného názoru jsou Průša a kol., který zároveň doplňuje, že i geografická poloha země má důležitý vliv na rozvoj sebe-zaměstnání. Proto je možné pozorovat vysoké podíly OSVČ na celkové zaměstnanosti v zemích ležících kolem středozevního moře, jako je např. Španělsko nebo Itálie, kde vládnu příznivější klimatické podmínky a vysoký turistický ruch. Sebe-zaměstnání v těchto zemích, představuje většinou jedinou cestu, jak se dostat z nezaměstnanosti. Tyto důsledky je možno pozorovat také z grafu č. 6.5.

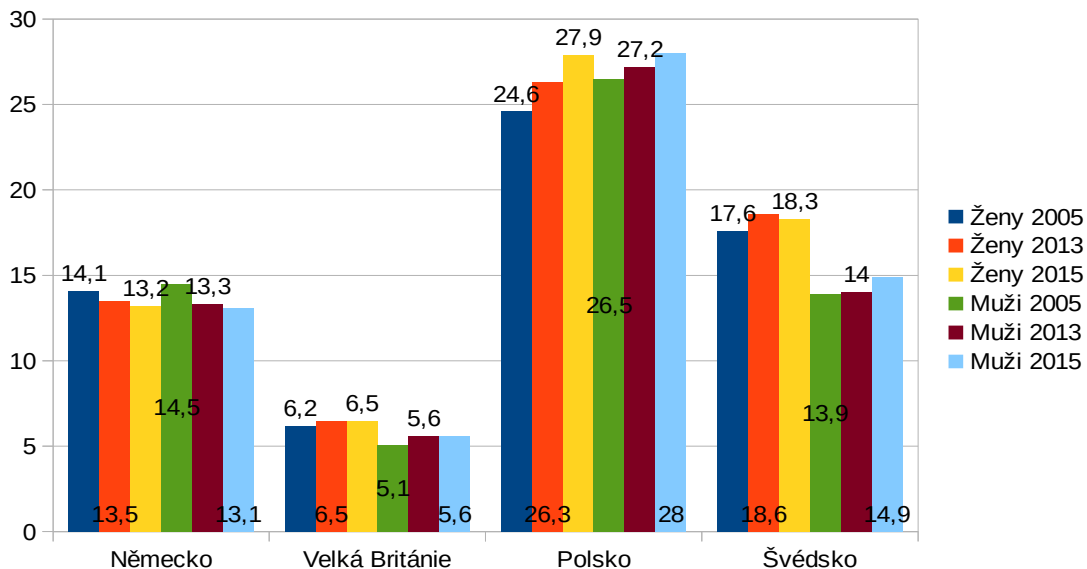
S růstem vyspělosti země, také s růstem jejího hrubého domácího produktu (HDP), je možno pozorovat posílení významu služeb pro činnosti OSVČ a pokles jejich zastoupení v primárním sektoru, ale i v rozvinutých zemích je odlišnost v rozsahu samostatné výdělečné činnosti na celkové zaměstnanosti. Na tuto odlišnost mají vliv hlavně sektorová struktura ekonomiky, odvětvová struktura ekonomiky, rozsah státního sektoru, daňový systém, ekonomické prostředí a další faktory. Neméně podstatná je také pozitivně orientovaná politika některých států k podpoře a rozvoji soukromého drobného podnikání. Ve vyspělých zemích EU má proto značný význam podpora drobných zemědělců: Řeší sociální problémy společnosti a pomáhá prosadit se především drobným OSVČ.

Kritérium rozvinuté země nepochybně splňují Německo, Velká Británie a Švédsko. Z grafu č. 6.5 je patrné, že skutečně platí, že čím je země více rozvinutá, tím menší je zastoupení podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti.

Ke grafu č. 6.5 je možno ještě dodat, že v sebezaměstnání se pohybuje evropský průměr kolem 17,33 % a 16,10 %. Velká Británie je mu ze zkoumaných zemí nejbliže. Hodnota Velké Británie tvoří 14,66 % OSVČ na celkové zaměstnanosti v roce 2013. Podle studie Hatfielda (2015) se v evropském pořadí umístilo Polsko na třetím místě (21,83 %), Velká Británie je na desátém místě s hodnotou 17,69 %. Zatím co další dvě zkoumané země jsou na tom hůře. Německo bylo na devatenáctém (11,24 %) a Švédsko dvacátém místě (10,59 %). Pokud porovnáme hodnoty z roku 2005 s rokem 2013 zjistíme, že k mírnému poklesu sebezaměstnanosti nastalo u dvou zemí. Nárůst OSVČ zaznamenaly

jen Velká Británie a Švédsko, postupně o 1,72 p. b. a 0,77 p. b.

Graf 6.5 Podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 (v %)



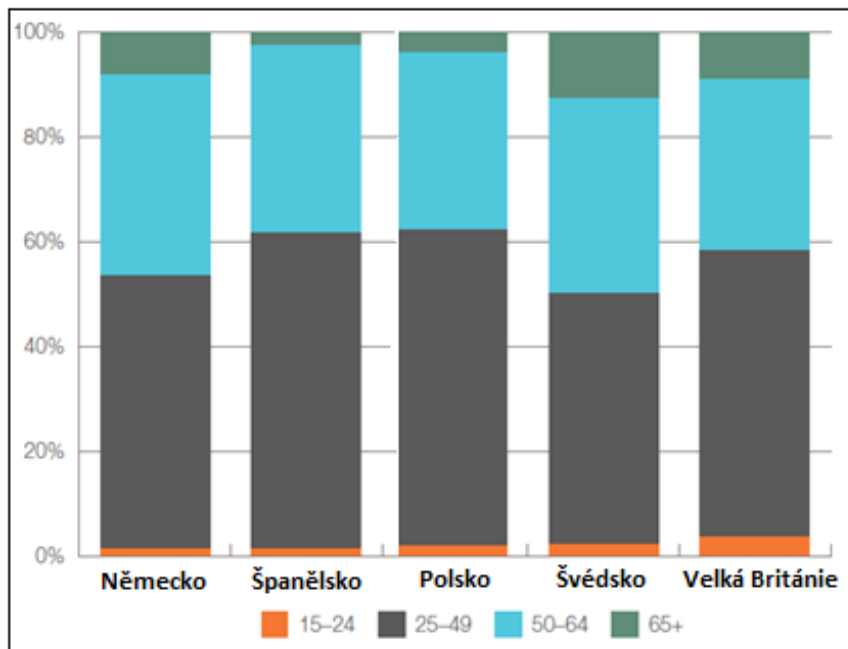
Zdroj: OECD, 2013

Věková struktura OSVČ

V rámci průzkumu OSVČ je potřebné vědět, kterou věkovou kategorií je nejvíce využívána tato atypická forma práce. Z grafu č. 6.6 je patrné, že míra samostatné výdělečné činnosti pracovníků do 24 let včetně je nižší než u osob starších (od 25 do 64 let). Hatfield to odůvodňuje tím, že starší pracovníci mají jak vyšší úroveň lidského kapitálu, tak i vyšší kapitálové rezervy, více pracovních zkušenosti je potřebné především pro začátek podnikání. S tím je následně spojena větší možnost k získání úvěrů v této starší věkové kategorii.

Pokud se podíváme podrobněji na věkovou strukturu OSVČ, zjistíme, že věková skupina 25 - 49 let ve všech vybraných zemích představuje nejvyšší podíl. V Polsku dosahuje nejvyšších hodnot, v Německu a ve Velké Británii je tato míra o něco nižší, u Švédska můžeme pozorovat nejnižší hodnoty.

Graf 6.6 Věková struktura osob samostatně výdělečně činných ve vybraných zemích v roce 2013 (v %)



Zdroj: Hotfield, 2015

Je zřejmé že v Polsku je míra samostatné výdělečné činnosti v porovnání s ostatními zemí je o mnoho vyšší. Tady se sebezaměstnanost pohybuje kolem hodnoty 24 %. Od roku 2006 je zde patrný klesající trend. V Polsku vysoká úroveň samostatně výdělečně činných v této věkové kategorii souvisí hlavně s vyšším podílem celkové pracovní síly na všech OSVČ. Na druhé straně podíl OSVČ z věkové kategorie 50 - 64 let je v Německu a Švédsku nižší než je tomu u zemí, které jsou v jižní a východní Evropy. To je do jisté míry projevuje nižším podílem všech osob zaměstnaných v této věkové kategorii. Ve zkoumaném období sledujeme, že v Německu podíl OSVČ mírně klesal a v roce 2014 je jeho hodnota kolem 13 %, obdobně je na tom Švédsko. Zde je možné pozorovati období s mírným nárůstem a poklesem v tomto ukazateli. Ve Velké Británii o skupině osob 50 - 64 let, kteří tento typ flexibilního úvazku využívají je možno říci, že od začátku sledovaného období do roku 2010 byl jejich podíl ustálený s hodnotou 17 %. Od roku 2006 dochází k mírnému navýšení a poté je zaznamenán růst v roce 2014.

U samostatně výdělečně činných osob pracujících ve Velké Británii je patrný nejvyšší podíl (39 %). Jenomže od 2. kvartálu roku 2008 je patrný jejich nárůst o 5 p. b. Je to spojeno s poklesem bohatství u této věkové skupiny, následkem kterého byl pád hodnoty finančních aktiv. Pravděpodobně tato situace donutila tyto pracovníky, aby odložily odchod do důchodu nebo aby se přesunuly z kategorie zaměstnání do sebezaměstnání v očekávání vyššího zisku. Ve Velké Británii je toto období známo jako Stříbrná ekonomika nebo také "Silver economy". Jako příčinu, že se podíl této kategorie OSVČ na celkové zaměstnanosti zvyšuje uvádí Hatfield poměrně nízký státní důchod ve Velké Británii. To ovlivnilo, že počet osob které jsou SVČ neklesal. Tento autor jako poslední vysvětlení uvádí možnou vidinu přivýdělků k příjmu k důchodu.¹⁴³ V tomto ukazateli za zkoumané období zaznamenávají Polsko a Švédsko pokles a to i přesto, že jejich příjmy byly vystaveny příjmovým šokům. Hatfield to objasňuje tím, že oproti ostatním zemím má Velká Británie nejmenší míru podpory v nezaměstnanosti z celé EU 28, která je formulována jako nárok na důchod, který se vydělí předdůchodovými příjmy. Zároveň je v potaz brána míra zdanění příjmů a sociální zabezpečení placené důchodci a míra zdanění příjmů a sociální zabezpečení placené zaměstnanci a důchodci.

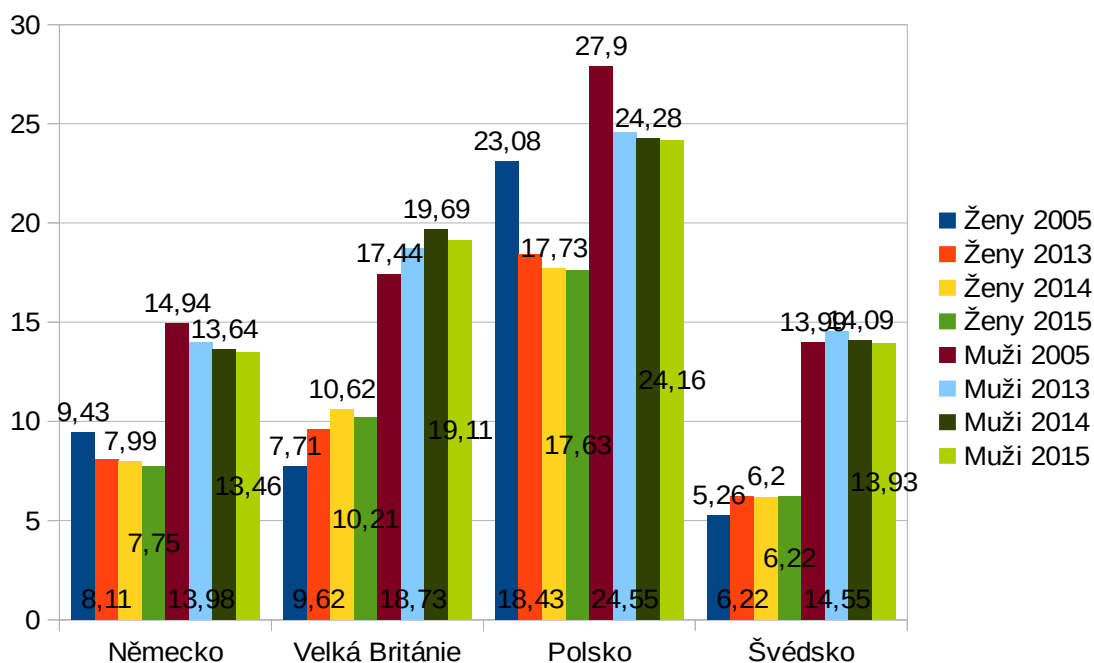
Ve věkové skupině 15 - 24 let se nachází nejvyšší procentní podíl OSVČ. Je to zachyceno v grafu č. 6.8. V Polsku je možné sledovat mezi roky 2005 a 2014 nejvyšší pokles ze 7 % na 5 %, což se odráží na vývoji celkové zaměstnanosti v produktivním věku v této zemi.

Ve Švédsku je podíl mladých OSVČ o něco nižší, avšak tento podíl je také zvyšující. U obyvatel Německa je zanedbatelný podíl sebezaměstnané mládeže, tato hodnota dosahuje postupně 2,1 % a 1,5 %.

143 HATFIELD, Izzy, Institute for Public Policy Research. In: *Self - Employment in Europe*

Samostatně výdělečná činnost podle pohlaví

Graf 6.7 Podíl sebezaměstnaných mužů a žen na celkově zaměstnaných ve vybraných zemích v letech 2005 a 2013 - 2015 (v %)



Zdroj: OECD, 2017

V grafu č. 6.7 je možno pozorovat rozdíly v zaměstnanosti podle pohlaví v letech 2005 a 2013. Ve všech vybraných zemích je zaměstnanost mužů na SVČ jednoznačně vyšší, než zaměstnanost žen. Všeobecně lze říci, že země ležící v jižní a východní Evropě mají v zaměstnanosti sebezaměstnaných žen na vyšší úrovni než v celé EU. To také dokazují údaje za Polsko. Hatfield to vysvětluje především rozdílnými institucionálními faktory. Autor s odvoláním na Carrasco a Ejrnaes také uvádí, že např. ve Španělsku, které má vysokou míru nezaměstnanosti, jsou marginalizované skupiny (nezaměstnaní lidé bez podpory v nezaměstnanosti, osoby ve spodní části mzdového rozdělení a také matky s malými dětmi), které jsou donuceny hledat jiné možnosti "klasického zaměstnání" ve větší míře, než je tomu např. v severských zemích. Přispívá k tomu systém sociálního zabezpečení, který není moc štědrý. Pokud se podíváme na zaměstnanost mužů na tento typ flexibilního úvazku, zjistíme, že oproti roku 2005 došlo v roce 2013 k nárůstu OSVČ

u dvou zemí, a to ve Velké Británii a Švédsku. Naopak v Polsku byl zaznamenán pokles o 3,35 p. b. Také v Německu došlo k poklesu o 0,96 p. b. Růst pozorujeme u žen ve dvou zemích. U Švédska je tento nárůst o 0,968 p. b. a u Velké Británie se jednalo o 1,91 p. b. Růst sebezaměstnaných žen je ve Velké Británii dlouhodobým trendem.

Hatfield dále uvádí, že především dvě odvětví, ve kterých se ženy nejčastěji uplatňují, mají vliv na růst míry zaměstnanosti samostatně výdělečně činných žen. Jedná se o práce v sociálních službách a administrativní a podpůrné činnosti. Stejně jak je tomu v případě jiných flexibilních forem zaměstnání jsou důvody žen pro start podnikání v podstatě obdobné. Jde především o větší flexibilitu pracovní doby v porovnání se zaměstnáním na stálý úvazek. Ve velké míře je ve Velké Británii SVČ využívají i matky s malými dětmi. Pro ně se používá název "mumtrepreneurs", co v překladu znamená "matko-podnikatelky". Sebezaměstnání jim pomáhá zejména v dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem.¹⁴⁴

Ze zprávy společnosti Amway z roku 2012, která provedla výzkum o podnikání v celé Evropě vyplývají zajímavá zjištění. Z průzkumu vyplynulo, že mladý muž s vysokoškolským vzděláním je považován za průměrnou osobou, která je samostatně výdělečně činná. Dále je v této zprávě uvedeno, že ženy (67 % dotázaných) vykazovaly mírně negativnější postoj k podnikání než muži (71 % dotázaných). Institut Maxe Plancka pro výzkum ekonomických systémů se dopracoval k obdobným závěrům. Ten také potvrdil, že u mužů je pro začátek samostatné výdělečně činnosti větší pravděpodobnost než u žen a u nich zájem o tuto činnost ve vyšším věku klesá. Jelikož tvoří ženy pouze třetinu OSVČ v celé EU 28 to přinutilo Evropskou komisi k tomu, aby si jako prioritu svého „Akčního plánu“ v podnikání stanovila podporu a propagaci žen v podnikání.

6.6 Agenturní zaměstnávání

Na evropské úrovni bylo agenturní zaměstnávání po dlouhou dobu upraveno jenom **Úmluvou Mezinárodní organizace práce (MOP) z roku 1997 č. 181**, o soukromých agenturách práce. Agenturní zaměstnávání je tady vymezeno v písm. b) bodu 1) „*služby*

144 HATFIELD, I. Institute for Public Policy Research. In: *Self - Employment in Europe*. 2015, [online].

spočívající v zaměstnávání pracovníků (soukromou agenturou práce) s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická osoba nebo právnická osoba (uživatelský podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením" ¹⁴⁵ Malota uvádí, že hlavně rychle se vyvíjející trhy práce byly důležitou příčinou k uzavření této smlouvy. Posláním samotných agentur práce spočívá v pružné reakci na požadavky uživatelů. Zároveň také v "dodání" potřebné pracovní síly v případě když jsou výkyvy v zakázkách firem a tyto firmy mají málo kmenových zaměstnanců.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, která byla přijatá 19. listopadu 2008, byl to o mnoho víc specifikovaný dokument, jehož cílem bylo na úrovni Společenství vytvořit harmonizovaný rámec ochrany agentur práce. Členské státy měly tuto směrnici převést do právních řádů, lhůta byla stanovena do 5. prosince 2011. Účelem této směrnice je podle Evropské komise zaručení ochrany zaměstnanců agentur práce tím, že budou uplatňovat zásady rovného zacházení se zaměstnanci agentury práce. Agentury budou považovány za zaměstnavatele a vytvoří se pro ně vhodný rámec pro využívání agenturního zaměstnávání, jehož cílem bude přispět k vytváření pracovních míst a k rozvoji pružných forem práce. Evropskou Komisí byla 21. března 2014 zveřejněna zpráva o provádění směrnice 2008/104ES, ve které bylo napsáno, že po posouzení uplatňování směrnice Komisí a po zohlednění názorů členských států a evropských sociálních partnerů, není nezbytné směrnici měnit. Účelem Komise je aby byla směrnice řádně implementována. Obsahem zprávy je však také úmyslem Komise, ve spolupráci se sociálními partnery a členskými státy, vyvíjet úsilí k dosažení cílů, které jsou součástí směrnice. A to hlavně ve dvou oblastech - přezkum omezení a zákazů využívání agenturního zaměstnávání (SPD ČR, 2014) a zároveň použití některých derogací¹⁴⁶ k vylepšení ochrany agenturních pracovníků.

Je potřebné poukázat na skutečnost, že v jednotlivých zemích může být legislativní

145 PRACOVNÍ PRÁVO, *Závislá práce a její podoby: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 3.-5. října 2012.*

EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o používání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. In: Úřední věstník Evropské unie.* 2014, s.2.

146 zrušení nebo omezení právního předpisu.

úprava podstatně rozdílná. Rozlišují se země, které mají jen omezené specifické předpisy, nebo pro najímání pracovní síly neuplatňují žádnou definici. První skupinou jsou země se specifickou definicí a předpisy pro pronajímání pracovní síly. Ty jsou zaměřeny na právní vztah mezi agenturou pro dočasné zaměstnání, uživatelem a zaměstnancem. Mezi tyto státy patří Německo a Švédsko. Z dalších zemí jsou to např. Nizozemsko nebo Rakousko. Do druhé skupiny patří Velká Británie, nebo také např. Dánsko či Finsko. Podle Jouzy třetí skupinu tvoří ty země, které *mají specifickou definici a předpisy pro pronajímání pracovní síly, které na jedné straně postihují vztah mezi agenturou pro dočasné zaměstnání, uživatelem a zaměstnancem a na druhé straně právní postavení pronajímaných osob*.¹⁴⁷ Do této skupiny patří např. Belgie, Francie, Itálie nebo Portugalsko.

Zastoupení agenturního zaměstnání

VÚBP uvádí, že zejména pro průmyslově vyspělé země je typické najímání pracovní síly k dočasnému plnění úkolů u jiného zaměstnavatele, neboli také dočasné přidělení. Podle VÚBP *„základní myšlenkou dočasného přidělení (temporary work agencies) je flexibilita pracovní síly umožňující poskytovat uživatelům operativní přísun potřebných pracovníků k plnění konkrétního, časově omezeného úkolu, nebo doby, kdy má takový pracovník nahradit kmenového zaměstnance uživatele*“.¹⁴⁸ Uživatelem najaté pracovní síly, bez toho, aby se tato síla stala jeho zaměstnancem, je zaměstnavatel. U zaměstnavatele zpravidla pracuje přidělený zaměstnanec po dobu týdnů nebo měsíců přičemž práce, která mu byla přidělena, musí odpovídat práci kmenového zaměstnance. Tato doba je ve většině zemí zákonem omezena. Po ukončení doby přidělení, je "zaměstnanec" přeřazen do jiné firmy na výkon jiné práce. V případě, že je zaměstnavatel s jeho výkonem spokojen, má možnost si ho ponechat a ve svém podniku mu vytvořit podmínky pro stálé pracovní zařazení. Povinností uživatele a agentury práce je dočasně přidělenému zaměstnanci zajištění takových mzdových a pracovních podmínek, které by nebyly anebo nejsou horší než u srovnatelného zaměstnance. Za pronájem pracovní síly náleží agenturám práce

147 JOUZA, L. Právní rádce. In: *Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce* [online].

148 JOUZA, L. Právní rádce. In: *Zapůjčování zaměstnanců agenturami práce* [online].

částky, které jsou vyplaceny uživatelem. Na druhé straně agentura práce, jako zaměstnavatel, vyplácí svému zaměstnanci finanční prostředky za práci u uživatele.

Za všechny země EU se dá říci, že míra pronikání je stále velmi nízká. V posledních letech i do budoucna se dá očekávat stále vyšší využití této flexibilní formy zaměstnání. V celé Evropě dosahovala v roce 2012 průměrná míra penetrace 1,6 %, což tvořilo kolem 8,246 mil. osob. Při porovnávání vybraných zemí přijdeme k závěru, že Velká Británie dosahuje nejvyšší míry penetrace (3,8 %). Tato hodnota vysoko převyšuje evropský průměr. V této zemi pracovalo v roce 2012 1,128 mil. dočasných zaměstnanců. Německo (2,2 %) má druhou nejvyšší míru penetrace. Agenturního zaměstnávání využívalo v této zemi 873,4 tis. osob. K zemím, kde se užití dočasného přidělení využívá relativně často patří Švédsko, kde míra penetrace v sledovaném roce 2012 dosahovala 1,2 %, což představuje 61 tis. zaměstnanců. V Polsku (1,0 %) pozorujeme o mnohem nižší využití zprostředkovaného zaměstnání.¹⁴⁹

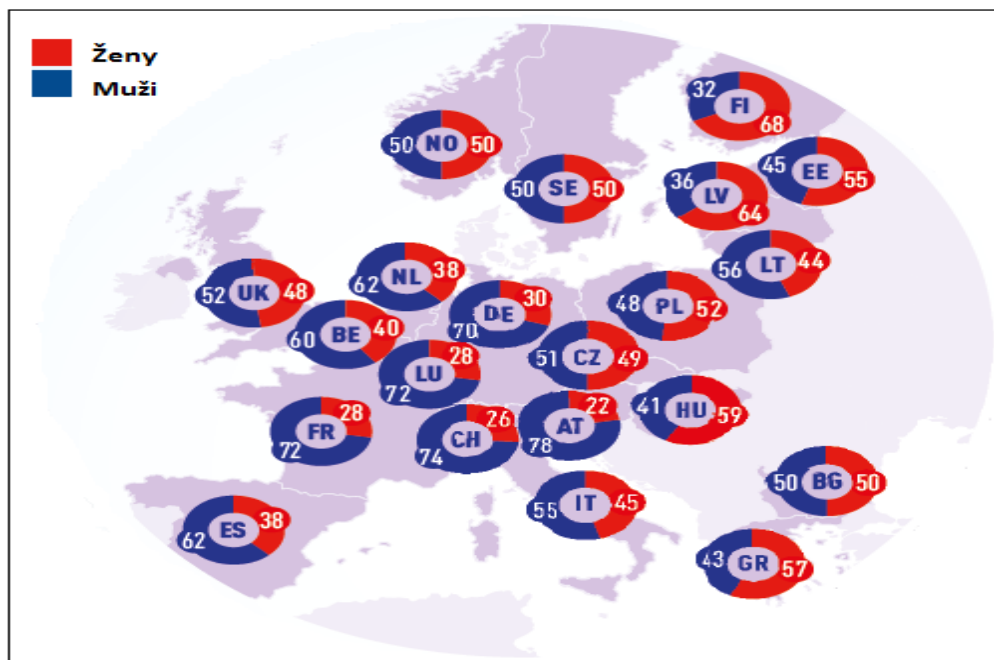
Holdcroft upozorňuje na skutečnost, že v období od poloviny roku 2008 do poloviny roku 2009 došlo ponížení počtu zaměstnanců s dočasnými smlouvami o 6,3 % a také k poklesu počtu zaměstnanců s trvalými smlouvami o 1,3 %. Autor dále uvádí, že zrušení pracovních míst nastalo téměř okamžitě, jenže pro propuštěné osoby neexistovaly žádné sociální plány ani "záchranné sítě", které by jim pomohly. Podle Holdcrofta vidí mezinárodní konfederace soukromých agentur zaměstnanosti v agenturních zaměstnancích výhodu a tvrdí, že flexibilní složka pracovní síly tak slouží podniku jako nárazník. A v době krize tak snižuje dopady na trvalé zaměstnance.¹⁵⁰ Je tedy možné říci, že s výjimkou Polska, kde nedošlo k poklesu je u ostatních zemích dopad krize na agenturní pracovníky patrný. Je možno tvrdit, že země jako Německo, Švédsko nebo Velká Británie překonaly předkrizové období již v míře penetrace.

149 HATFIELD, I. Institute for Public Policy Research. In: *Self - Employment in Europe*. 2015, [online].

150 HOLDCROFT, J. IndustriALL Global Union. In: *Trojstranná past: Odbory proti agenturní práci*. 2012, s. 6.

Agenturní zaměstnání podle pohlaví a věkové kategorie

Obr. 6.1 Podíl mužů a žen zaměstnaných agenturou práce v roce 2012 (v %)



Zdroj:

Ciett, 2014

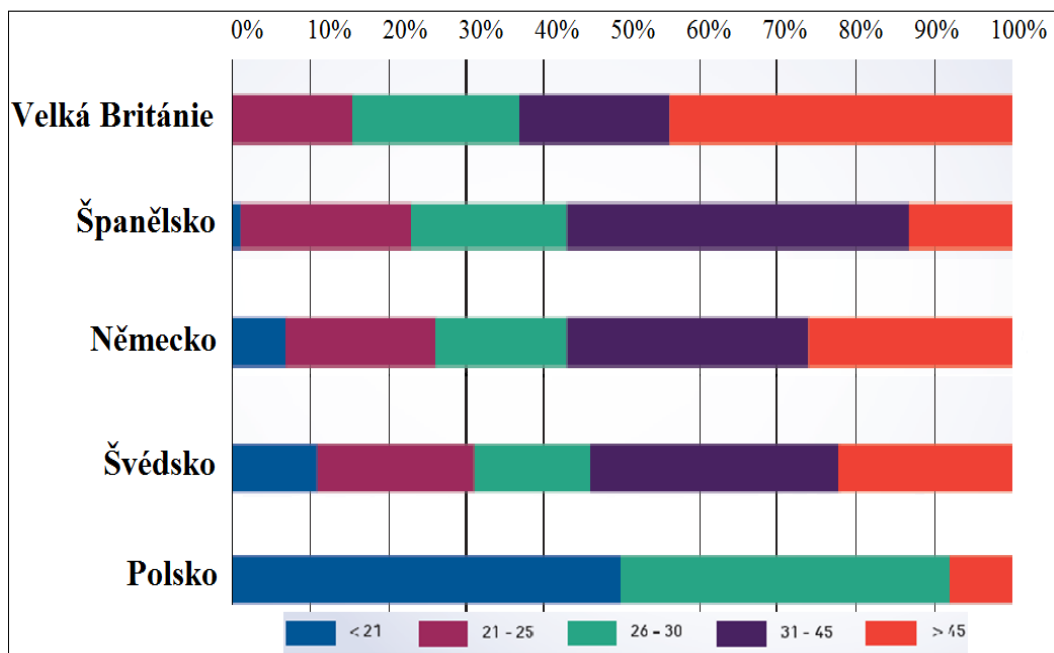
Zaměstnanost podle pohlaví v evropských zemích v roce 2012 vidíme na obrázku 6.1. Podíl žen využívajících agenturního zaměstnávání v rámci celé Evropy je mnohem nižší, než podíl mužů. Je to v poměru 46 % žen k 54 % mužů. Genderová rovnováha ve všech zemích spočívá na několika aspektech. Jsou mezi nimi např. socio-ekonomické struktury společnosti, hospodářské dějiny nebo tradice. Typ odvětví je neméně podstatným faktorem, který určuje procentní podíl mužů a žen zaměstnaných prostřednictvím agentur práce.

V grafu zobrazeném níže vidíme, že v dočasném zaměstnání je větší zastoupení mužské a to v Německu (70 %) a Velké Británii (52 %). Rovnoměrné množství žen i mužů je na tento typ flexibilního úvazku zaměstnáno ve Švédsku. Pouze v Polsku převládají ženy v poměru 52 % k 48 %. je potřebné dodat, že podle statistik z roku 2011 se genderový podíl u některých zemí (např. v Polsku je to 42 % mužů k 58 % žen) značně lišil. To svědčí jenom o měnících se požadavcích firem na odlišnou pracovní sílu a také o pružnosti tohoto

typu zaměstnání.

Můžeme tedy říci, že relativně mladí lidé jsou nejčastěji agenturními zaměstnanci. Protože v celé Evropě jako agenturní pracovníci pracuje pouze 43 % osob nad 30 let a 57 % osob ve věku pod 30 let. Toto zjištění není až tak překvapivé, jelikož zaměstnání prostřednictvím agentury je mnohokrát považováno jako odrazový můstek pro člověka, který si hledá zaměstnání. Agentura práce podporuje lidi v mnoha různých typech přechodů v zaměstnání, a to např. z nezaměstnanosti do práce, ze školy do zaměstnání a z krátkodobé zaměstnanosti do práce, která je "déletrvající".

Graf 6.8 Dočasně zaměstnané osoby podle věkové kategorie v roce 2011 (v %)



Zdroj: Ciett, 2013

Z grafu č. 6.8 je patrné, že napříč zeměmi je různé věkové zastoupení agenturních pracovníků. Polsko (50 %) má v první kategorii do 21 let nejvyšší zastoupení, za ním následuje Švédsko (11 %) a Německo (7 %). V případě dalších zemí je tento podíl nepatrný. Ve všech zemích jsou ve věkové kategorii 21 - 25let a 26 - 30 let téměř rovnoměrně (kolem 15% až 20 %). Pouze Polsko tvoří výjimku. Tady se na celkově

zaměstnaných agenturních pracovnících podílí zaměstnanci do 20 let až z 50 %. Věková kategorie 21 - 25 let v této zemi není zastoupena. V Polsku (40 %) je znovu procentuálně nejvíce dočasných zaměstnanců mezi 26 - 30 lety. Tento podíl se v dalších zemích pohybuje v rozmezí od 20 % zastoupeno Velkou Británií, až po 13 % ve Švédsku. V kategorii od 31 do 41 let jsou agenturní zaměstnanci ve velké míře zastoupeni ve Švédsku a Německu, v případě Polska není tato kategorie vůbec zastoupena. Jako poslední je kategorie nad 45 let. Nejvyšší podíly vykazuje ve vyspělejších zemí. Jde především o Německo, Švédsko a Velkou Británii. V případě Polska je tento podíl osob mnohem nižší.

7. Návrhy a doporučení

Z provedené analýzy zaměřené na **částečné úvazky** vyšlo najevo, že především v České republice a v Polsku je tento typ flexibilní práce využíván podprůměrně. Je možné také říci, že ve vyšší míře je využíván ženami než muži. Navrhovaná opatření můžou mít různou podobu, ale musí do jisté míry odpovídat také tradicím a zvyklostem souvisejícími s trhy práce jednotlivých zemí. Také není možné pomoci všem skupinám na trhu práce, protože o tuto pomoc ne všechny stojí. Zaměřit se je tak možné hlavně na osoby, které o ni mají zájem. Mezi ně patří např. studenti, matky s malými dětmi nebo důchodci.

Jedním z největších problémů žen na mateřské dovolené je, že by na částečný úvazek rády pracovaly, jenomže jim to není umožněno z důvodu nedostatku volných míst v mateřských školách. Celkově pozitivně je možno hodnotit zákon přijatý 29. 11. 2014 č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Tuto skupinu tvoří maximálně 24 různě starých dětí zaměstnanců. Uvedené skupiny mohou být zakládány jak ve firmách, tak na vysokých školách, úřadech, radnicích nebo v neziskových organizacích.

Toto řešení by jejich rodičům, hlavně matkám umožnilo pracovat alespoň na částečný úvazek, zatímco o její dítě bude postaráno. Pro zřizovatele je výhodou, že dětské skupiny jsou daňově uznatelným nákladem. K podpoře zkrácených úvazků je také potřebná vyšší aktivita státu. Protože existující legislativa ČR, konkrétně již zmíněný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, sice tvorbě nových částečných úvazků nebrání, ale v podstatě je ani nijak nepodporuje. Především vykazuje jistou míru neutralnosti, která souvisí se skutečností, že v určitých případech stát nestanoví povinnost pracovní úvazek snížit a při utišení potřeb tento úvazek využívat. Dále také stát neukládá povinnost k návratu k plnému úvazku. Není možné opomenout, že zkrácený úvazek je především určen určité skupině osob. Hlavně proto by se měl stát snažit o to, aby podmínky využití této flexibilní formy práce byly co možná nejpřesněji zacíleny na správné osoby.

Další možností zvýšení zaměstnanosti na částečný úvazek je možné pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Jednalo by se o podporu těch zaměstnavatelů, kteří se rozhodnou přijmout např. dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče o práci na tzv. společensky účelné pracovní místo. Zaměstnavatel, který takto zaměstná matku s dítětem, dlouhodobě

nezaměstnanou osobu nebo studenta (např. na poloviční úvazek), může od státu dostat příspěvek ve výši, která odpovídá vyššímu pracovnímu úvazku, např. 0,6 nebo 0,7. V podstatě se jedná o určitou formu bonusu za umožnění aktivizace těchto osob.

Stát by se měl rovněž snažit odstraňovat bariéry na straně zaměstnavatelů v podobě značné administrativní a organizační zátěže spojených se zaměstnáváním na zkrácený úvazek. Zároveň také v odbourávání ekonomických překážek, ke kterým patří např. minimální vyměřovací základ zdravotního pojištění zaměstnanců nebo vybavení pracovních míst. Na straně zaměstnanců na částečný úvazek, by měl stát zabezpečit jejich dostatečnou ochranu. S tím také souvisí zákaz neoficiálních přesčasů nebo naopak jejich legalizace posílení jistoty tohoto typu zaměstnání. V neposlední řadě by stát měl projevit snahu o relativní vyrovnání příjmů ze zkrácených úvazků na úroveň plných úvazků. Je to podstatné hlavně u nízkopříjmových skupin, které s přijetím částečného úvazku musejí pokrýt zvýšené náklady v podobě dojíždění do zaměstnání nebo zajištění dítěte.

Částečné úvazky by měly představovat motivaci k práci i pro osoby v důchodovém věku, protože stále ubývá ekonomicky aktivních osob a může se stát, že v budoucnu mohou chybět prostředky na vyplácení důchodů. Zároveň je to také proto, že tyto osoby disponují zkušenostmi, které by mohly předávat dále. Pro tyto osoby je práce na plný úvazek často náročná, proto může být částečný úvazek vhodným řešením, jak získat dodatečný příjem k důchodu a zůstat aktivním. V případě, že se jedná o podporu studentů, mohou firmy získávat pomocí zkrácených úvazků nové talenty již během jejich studia. Studentům rozšíření zkrácených úvazků usnadní získat potřebné pracovní zkušenosti a úspěšně zvládat studium. Naopak firmám to usnadní nalézt vhodné potenciální zaměstnance.

Využívání pracovního poměru na dobu určitou je hodně diferencované a závislé na pracovně-právní legislativě daného státu, rovněž také na průmyslové struktuře země, ale i na jeho geografické poloze. Obecně je možno usuzovat, že v zemích jako Česká republika a Polsko jsou pracovní smlouvy na dobu určitou rozšířeny o mnohem více, než je tomu v případě rozvinutých zemích typu Německa, či Velké Británie. Tento nástroj může na trhu práce celkem jistě fungovat a pro zpružnění trhu práce do určité míry funguje. Je

však potřebné doplnit, že pro všechny věkové kategorie osob není vhodný.

Pracovní poměr na dobu určitou by měl být podporován u mladých osob, které na trh práce vstupují a nemají dostatečné pracovní zkušenosti. Zcela jistě by měl být podporován také u osob, které jej vnímají jako přechodnou práci ve své pracovním životě. Vhodný je hlavně pro méně kvalifikované zaměstnance s dokončeným základním nebo středním vzděláním. Prostor pro zlepšení pracovního úvazku na dobu určitou vidí zaměstnanci hlavně v dorovnávání výše mezd, které se v rámci stejných profesí budou přibližovat mzdám pracovních úvazků na dobu neurčitou. Toto by mohlo vést u potenciálních zaměstnanců ke zvýšení motivace pro přijetí zaměstnání na dobu určitou bez obav z toho, že oproti stálým pracovníkům budou mzdově diskriminováni.

Dalším prvkem, který je možno v souvislosti s pracovním poměrem na dobu určitou použít, je posílení sociální jistoty osob nebo také zvýšení náhrad mezd, které se na následky časového omezení pracovního poměru stanou dočasně nezaměstnanými. Po vzoru Švédska nebo Dánska je potřebné tyto osoby finančně zajistit. Nebo je také motivovat k hledání další práce a zabránit tak, aby setrvaly příliš dlouhou dobu ve stavu nezaměstnanosti.

Z pohledu legislativy je možné souhlasit s dosavadním ustanovením, že pracovní poměr na dobu neurčitou je standardním poměrem a doba určitá tak představuje výjimku ze standardu. Pro zaměstnance by mohla práce představovat jednu z životních jistot, kterou doba určitá prozatím nemůže plně zajistit. Svědčí o tom i skutečnost, že dočasně zaměstnaní pracovníci mají kvůli nejistotě svého zaměstnání problémy se získáním úvěrů nebo hypoték. Posilování důvěry finančních institucí v osoby zaměstnané na dobu určitou by rovněž mohlo být pozitivním krokem pro vyšší využitelnost doby určité.

Pro zaměstnavatele v podstatě není možné navrhnout další opatření, protože jak již bylo předtím v práci zmíněno, pro zaměstnavatele jsou úvazky na dobu určitou velice výhodné. Zaměstnavatelé těží hlavně z toho, že můžou pohotově v poměrně krátké době s jednotlivými zaměstnanci bez obtíží ukončit pracovní poměr. Nebo také mohou, v případě potřeby, zaměstnat pracovníky nové. Tímhle způsobem se vyhýbají komplikovanému a drahému propouštění, které je spojováno s úvazky na dobu neurčitou.

Z analýzy osob samostatně výdělečně činných vyplynulo, že z vybraných zemí se nachází v České republice a Polsku největší podíl OSVČ na celkově zaměstnaných. V případě rozvinutějších zemí, jako jsou např. Německo, Švédsko a Velká Británie, se tento podíl vykazuje jako podprůměrný. Nositelé hospodářské politiky by se měli zaměřit hlavně na podporu nejvýznamnější složky OSVČ – živnostníky. Můžou je přilákat především příznivým nastavením plateb daní, jejich dočasným snížením nebo zjednodušením administrace, která pro svou komplikovanost a časovou náročnost začínající živnostníky často odrazuje.

Na začátku podnikání mohou živnostníci při nedostatku financí využít finanční podporu z evropských strukturálních fondů, které jsou zaměřeny na podporu podnikatelských aktivit. Ty mohou být využity např. na investice do moderních výrobních technologií, inovace vybavení pro výzkum a vývoj informačních a komunikačních technologií nebo při vstupu na zahraniční trhy.

Dalším přínosným faktorem je existence podpory živnostníků ze strany EU v podobě tzv. odvolací instituce. Příkladem může být SOLVIT, který řeší diskriminační chování veřejnoprávních orgánů na úřadech nebo nespravedlivé zacházení se živnostníky. Činnost těchto institucí, které dohlíží na správné dodržování evropského práva, by měla být orgány EU podporována. Důležitým požadavkem je, aby podnikatelé byli informováni o existenci těchto institucí a službách, které nabízí, a nebáli se jich využít.

Agenturní zaměstnávání je možné vidět jako účinný nástroj, který lidem všech věkových kategorií umožní vyzkoušet si práci na více pracovních pozicích a získat tak bohaté pracovní zkušenosti. Nejnižší využití agenturního zaměstnávání bylo zaznamenáno v České republice a v Polsku. Jednou z cest, které mohou podpořit uchazeče o práci ve využití služeb agentur práce, je vyvrátit mýty spojené s tímto zaměstnáváním.

Agentura Grafton Recruitment uvádí, že je nesprávné domnívat se, že zprostředkovatel zaměstnání zaměstnancům za zprostředkování práce strhává peníze ze mzdy. Tento postup není v souladu se zákonem a zaměstnancem nejsou služby agentury hrazeny. Další chybou je obava zaměstnance z přesunutí např. na vzdálené místo, pokud již pro něj není práce poblíž místa jeho bydliště. Bez předchozí dohody se zaměstnancem není

tento postup možný. Není ani pravdou, že agenturní zaměstnanci mají nižší mzdy než kmenoví zaměstnanci firmy. Zákon stanovuje srovnatelné mzdové a pracovní podmínky. V praxi to znamená, že když má kmenový zaměstnanec k dispozici např. stravenky, agenturní pracovník je musí obdržet také. Celkem podstatné je, aby lidé věděli, že agenturní zaměstnávání nelze ztotožňovat s brigádou. Spolehlivé agentury zprostředkovávají práci jen v souladu se zákonem. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti nebo na hlavní pracovní poměr, kdy délka trvání sjednané smlouvy může být rozdílná. Zaměstnanci mohou přes agenturu pracovat i několik let. Posledním obecně zažitým omylem je, že zaměstnavatel neplatí za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění. Není tomu tak, protože agentura podle zákona za svého zaměstnance odvádí daně i pojištění. V této souvislosti je podstatné, aby byli lidé s těmito informacemi seznámeni a neměli obavu služeb agentur práce využívat.

Jako limitující prvek vidím návrh MPSV, který se týká omezení podílu agenturních zaměstnanců v podnicích, který má od roku 2016 činit 15 %. Flexibilita trhu práce je podstatná např. pro zahraniční investory a jakékoli její omezení není dobrým signálem pro další investice v tuzemsku. Tyto kvóty by mohly vést ke snižování konkurenceschopnosti země. Případné schválení připravovaného návrhu by představovalo značné omezení pro zaměstnavatele, kteří musí objektivně zajišťovat větší část svých personálních potřeb právě flexibilními nástroji.

Jako další pozitivní krok lze hodnotit návrhy MPSV, které se týkají ustanovení komise pro udělování povolení ke zprostředkování práce, což by mohlo dopomoci k větší kontrole finanční způsobilosti agentur. Větší věrohodnost zajistí také kauce ve výši 50 tisíc Kč pro fyzické osoby a 500 tisíc Kč pro právnické osoby, které do budoucna budou žádat o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

8. Závěr

Praktická část diplomové práce "Flexibilita trhu práce" byla zaměřena na komparaci čtyř flexibilních forem práce. Jsou jimi částečný pracovní úvazek, pracovní poměr na dobu určitou, samostatně výdělečná činnost a agenturní zaměstnávání. Tyto atypické formy práce byly v šesté kapitole srovnávány v rámci čtyř vybraných zemí, kterými byly Německo, Polsko, Švédsko a Velká Británie. Výběr zemí souvisel především s čtyřmi sociálními modely, které jsou v současnosti v Evropě používány.

První zkoumanou formou práce byly částečné úvazky. Z analýzy vyplynulo, že nejvíce oblíbené jsou především v Německu, Švédsku a Velké Británii, tedy ve vyspělejších zemích Evropské unie. Jejich uplatnění bylo ve srovnání s průměrem zemí EU 28 (20,3 %) nadprůměrné, a to přibližně o 7 p. b. Vysoké zastoupení zkrácených úvazků souvisí především se vstřícně nastavenou legislativou pro zaměstnance, která jim dovoluje skloubit jejich pracovní a rodinný život, jakož i s historickým přístupem k této pracovní formě. Menší oblíbenost částečných úvazků je možno pozorovat u méně vyspělých zemí jako Polsko a také i u České republiky, kdy ČR má v tomto ukazateli nejnižší podíl nejen za vybrané země, ale i v rámci celé EU 28. Problémy spojeny s nižším využitím zkráceného úvazku je možno zpozorovat ve výskytu tzv. nedobrovolné podzaměstnanosti nebo ve vyšších nárocích, které jsou na částečné zaměstnance kladeny jejich zaměstnavateli. Ve všech zemích pozorujeme výrazně vyšší podíl žen než mužů pracujících na částečný úvazek.

Druhou analyzovanou nestandardní formou práce byl úvazek na dobu určitou. Z vybraných zemí byl v roce 2013 nejpoužívatelnější. Ve vybraných zemích tvořil nejčastější formu flexibilního zaměstnávání. Ve Švédsku je také doba určitá označována jako jedna z nejpoužívanějších flexibilních forem práce. I když ji využívá jen 16,3 % celkově zaměstnaných osob. Německo (13,4 %), Česká republika (6,5 %) a Velká Británie (6,1 %) jsou země, kde se podíl zaměstnaných na dobu určitou v roce 2013 pohyboval pod průměrem EU 28. Pokud jde o podíl žen a mužů pracujících na dobu určitou, jejich zastoupení je na rozdíl od částečných úvazků téměř vyrovnané.

Problém spojený s úvazkem na dobu určitou je možné vidět ve skutečnosti, že většinou jej lidé přijímají jenom proto, že nejsou schopni najít zaměstnání na dobu neurčitou. Následně je možné tvrdit, že důsledkem zaměstnání na dobu určitou je rostoucí rozdílnost v pracovních podmínkách mezi zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou. Podstatná je také absence jistoty zaměstnání, která s časově omezenou prací souvisí. Z doby určité profitují především zaměstnavatelé. Představuje pro ně účinný nástroj pro zajištění numerické flexibility podniku. Zaměstnání na tento typ flexibilního úvazku je významné pro tzv. sezónní pracovníky (např. z oblasti stavebnictví). Ty nemůžou pracovat po dobu celého roku a tento typ smlouvy je pro ně, a zejména pro jejich zaměstnavatele ideální.

V rámci výzkumu samostatné výdělečné činnosti bylo zjištěno, že čím je země vyspělejší, tím je podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti nižší a naopak. Mezi tyto země patří zejména Polsko, ve kterém je vysoký podíl podnikatelů na celkové zaměstnaných z důvodu vysokého podílu zemědělců v zemi. Dále také díky dlouhé tradici podnikatelství, které bylo možné i za komunistického režimu. Rovněž obyvateli České republiky je podnikání oblíbeno. Dle statistik je samostatná výdělečná činnost nejčastěji motivuje kvůli větší samostatnosti, tvořivosti a sebeuspokojení. Následně je motivují ekonomické faktory či rodinné tradice. Jinak je tomu u zemí, jako je Německo, Švédsko a Velké Británie. Ty v podnikání nevykazují příliš velký podíl na celkové zaměstnanosti, i když podmínky pro jeho start jsou celkem příznivé. O všech komparovaných zemích se dá říci, že menší aktivita podnikání je sledována na straně žen než na straně mužů. Věkové kategorie, mající nejvyšší podíl na samostatně výdělečné činnosti, jsou lidé od 25 – 49 let a také osoby od 50 - 64 let, naopak mladé osoby (15 - 24 let) a starší osoby (65 a víc let) se do podnikání moc často nepouštějí.

Posledním typem flexibilního úvazku, prozkoumaného v rámci této diplomové práce, bylo agenturní zaměstnávání, které je rozšířené hlavně u průmyslově vyspělých zemí. Průměrná míra zaměstnanosti touto formou, která je dána podílem agenturních pracovníků k celkové zaměstnanosti země, je tak nejvyšší ve Velké Británii (3,8 %). Za ní následuje Německo (2,2 %) a ve Švédsko (1,2 %). V Polsku byla v roce 2013 registrována míra

pronikání 1 % a 0,9 % v České republice. I když je právně ukotveno, že je zaměstnavatel povinen zajistit agenturním zaměstnancům stejné podmínky jaké mají kmenoví zaměstnanci, je pro zaměstnance agenturní zaměstnávání značně nejistou formu zaměstnání, protože s příchodem útlumu odbytu podniku nebo s příchodem hospodářské krize jsou první, kteří jsou propuštěni. Na druhé straně může zaměstnání přes agenturu práce zajistit celkem široké pracovní zkušenosti, protože na přiděleném pracovním místě zaměstnanci nevydrží dlouhou dobu. V případě, že se zaměstnanec osvědčí, (po splnění určitých podmínek) si jej zaměstnavatel může ve svém podniku ponechat.

Míra použití flexibilních úvazků je ve vybraných zemích různá. Totožné je to i s nároky na všechny typy flexibilních úvazků, které jsou různé. Můžou se lišit vzděláním, pohlavím nebo věkem. Zajištění flexibility dnešních dynamických trhů práce je velmi důležité, protože životní styl současných generací je celkem odlišný od způsobu života před 20 lety. Rozdíl spočívá hlavně v tom, že po úspěšné profesní kariéře touží více lidí a neplatí to, že ženy, které pečují o malé děti, jsou na mateřské dovolené po dobu několika let. Zaměstnavatelé rovněž vyhledávají pružné zaměstnance, kteří jim budou k dispozici ve stále méně obvyklou dobu, než je ta standardní osmihodinová. Lidé se chtějí na trhu práce uplatnit a právě k tomu jim mají vycházet vstříc různé typy flexibilních forem práce.

Seznam použité literatury

Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR, VÚPSV, 2004, dostupné na:

http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf.

ATKINSON, John, 1994. Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*. roč. 16, č. 8, s. 28 – 31.

BAKLÍKOVÁ, Anna, 2010. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. Brno. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, fakulta sociálních studií, katedra sociální politiky a sociální péče. Dostupný také z WWW: https://is.muni.cz/th/144546/fss_m/DIP_TEXT.pdf.

BIČÁKOVÁ, Olga, 2009. Druhů zaměstnávání je mnoho. *FinExpert* [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/druhu-zamestnavani-je-mnoho>.

BIELESZ, Martin, 2012. Pracovní poměr na dobu určitou. *Advokátní kancelář Hajduk a partneři*. [online] [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://www.hajduk.cz/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/>.

BREDGAARD, Thomas, Flemming LARSEN a Per MADSEN, 2005. The flexible Danish labour market - a review. In: *Centre for labour Market Research (CARMA)* [online]. Denmark [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://www.resqresearch.org/uploaded_files/publications/bredgaard4.pdf.

BROUGHTON, Andrea, Isabella BILLETA a Mats KULLANDER, 2010. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. *Institute for Employment Studies and Eurofound* [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>.

BROŽÍKOVÁ, Ivana, 2011. SU OPF KARVINÁ. *Acta academica karviniensia*. 4. vyd. Bohumil Fiala. Karviná, roč. 2011. ISSN 1212-415X.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze. ISBN 80-245-1120-7.

CALDARINI, Carlo, et al., 2014. The "place" of atypical work: in the European

social security coordination: A transnational comparative analysis. In: *Centre for the study of European Labour Law "Massimo D'Antona"* [online]. London [cit. 2016-01-09].

Dostupné z:

http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-Collective%20Volumes/20140328-092326_caldarini-giubboni_mckay_collvol22014enpdf.pdf.

CEGLARZ, Jakub, 2015. Umowa o pracę na czas określony. To musisz o niej wiedzieć. *Money.pl* [online]. [cit. 2015-03-01]. Dostupné z:

<http://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artukul/umowa-o-prace-na-czas-okreslony-to-musisz-o,228,0,1715172.html>.

CZUDEK, Damian, Josef KOTÁSEK a Jan NECKÁŘ, 2009. *Interakce českého a evropského práva: Sborník příspěvků doktorského studia k výzkumnému záměru „Evropský kontext vývoje českého práva po roce 2004“ na Právnické fakultě Masarykovy univerzity* [online]. Brno [cit. 2017-02-20]. ISBN 978-80-210-4881-2. Dostupné z:

<http://www.law.muni.cz/sborniky/interakce2009/files/sbornik/sbornik.pdf>.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2014. *Druhy SVČ* [online] ČSSZ, 2014 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z:

<http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/druhy-svc/>.

DOČKALOVÁ, Radka, 2008. *Evropské sociální systémy a ochota pracovat* [online]. Brno [cit. 2015-02-13]. Diplomová práce. Masarykova univerzita Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Petr MUSIL, Ph.D. Dostupné z:

http://is.muni.cz/th/100155/esf_m/.

DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN: 978-80-7330-138-5.

EUROFOUND, 2009. *Mobilita v Evropě – cesta vpřed* [online] [cit. 2015-01-04]. Dostupné z:

http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/03/cs/1/EF0703CS.pdf

EVROPSKÁ KOMISE, 2014. Zpráva komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o používání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z:

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com%282014%290176_/com_com%282014%290176_cs.pdf.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, 2010. Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropská strategie sociálního začleňování. In: *Název projektu: Kvalitní vzdělání je efektivní investice do lidského kapitálu – cesta k uplatnění absolventů VŠE na trhu práce; CZ.2.17/3.1.00/32102* [online]. ESF [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: http://khp.vse.cz/wp-content/uploads/2011/08/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf.

FELSTEAD, Adam a Nick JEWSON, 1999. *Global trends in flexible labour*. Editor Alan Felstead, Nick Jewson. Basingstoke: Macmillan business, 213 s. Critical perspectives on work and organisations. ISBN 03-337-2999-4.

GENERATION EUROPE FOUNDATION CZECH REPUBLIC, 2009. *Daňové zvýhodnění živnostníků a drobných podnikatelů EU: Daňové zvýhodnění živnostníků a drobných podnikatelů EU* [online] Generation Europe Foundation, 2009 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=2&tema=66>.

GILAROVÁ, Radomíra, 2004. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce* [online]. EuroProfis [cit. 2014-12-28]]. Dostupné z: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf.

GOLA, Petr, 2013. FinExpert.cz. *Zkrácené úvazky zvyšují zaměstnanost: Přesto české firmy za západní Evropou stále zaostávají*. [online] Gola, 2013 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/zkracene-uvazky-zvysuji-zamestnanost>.

HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ, 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online] VÚPS, 2009 [cit. 2015-03-16]. ISBN 978-80-7416-053-0. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf.

HANŽLOVÁ, Jitka, 2014. Český rozhlas: Zprávy. *Po zvýšení částečných úvazků*

volají odborníci i mnozí zaměstnanci, firmy je ale příliš nenabízejí [online] Hanžlová, 2014 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z:

http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/po-zvyseni_-castecnych-uvazku-volaji-odbornici-i-mnozi-zamestnanci-firmy-je-ale-prilis-nenabizeji—1393600.

HATFIELD, Izzy, 2015. Institute for Public Policy Research. In: *Self - Employment in Europe* [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z:

<http://www.ippr.org/publications/self-employment-in-europe>.

HM Treasury, 2003. *EMU and labour market flexibility* [online]. BBC [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: <http://news.bbc.co.uk/2/shared/spl/hi/europe/03/euro/pdf/8.pdf>.

HOLDCROFT, Jenny, 2012. IndustriALL Global Union. In: *Trojstranná past: Odbory proti agenturní práci* [online] [cit. 2015-03-10]. Dostupné z:

http://www.oskovo.cz/sites/default/files/oskovo/MezO/Rizikov%C3%A1%20pr%C3%A1ce%202014/troj_past_final2.pdf.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium s.r.o., 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

IDNES, 2015. *Stát chce omezit agenturní zaměstnance. Má jich být maximálně 15 %* [online] iDNES, 2015 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z:

http://ekonomika.idnes.cz/cestujicich-na-zeleznici-pribyva-dqn-/eko-doprava.aspx?c=A150404_202321_eko-doprava_suj.

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES, 2014. In: *Economic Report: 2014 Edition* [online] Ciett 2014 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z:

http://www.adecco.pl/SiteCollectionDocuments/CIETT_ER2014.pdf.

JANÍČKO, Martin, 2010. *Mobilita pracovní síly: mýtus a skutečnost* [online]. Britské listy. [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: <http://blisty.cz/art/50611.html>.

JIRÁSKOVÁ, Silvia, 2013. Flexibilní formy práce v evropském kontextu: Srovnávací studie. In: *Projekt FIT FOR FLEXI, č. CZ.1.04/5.1.01/77.00155*. [online]. Praha [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf>.

JOUZA, Ladislav, 2003. Právní rádce. In: *Zapůjčování zaměstnanců*

agenturami práce [online] [cit. 2015-03-11]. Dostupné z:
<http://pravnihradce.ihned.cz/c1-13749600-zapujcovani-zamestnancu-agenturami-prace>

JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Mikroekonomie : Učební text pro bakalářské studium*. 1. vyd. Ostrava : VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2005. 327 s. ISBN 80-248-0910-9.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ, 2013. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 147 s.[cit. 2015-02-17]. ISBN 978-807-4161-315. Dostupné z:
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf.

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.

KUČINA, Pavel, 2007. *Flexibilní forma formy práce a jejich právní úprava* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. [cit. 2015-02-17] VÚBP, 2007 ISBN 978-808-6973-548. Dostupné z:
http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_a_jejich_pravni_uprav_a-kucina.pdf.

MADSEN, Per, 2006. Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. In: *Centre for Labour Market Reseeaech (CARMA)* [online]. Brussel [cit. 2015-01-11]. Dostupné z:
http://www.metiseurope.eu/content/pdf/flexicurite/5_carma_flexicurity.pdf.pdf.

MALOTA, Jiří, 2008. *Specifika agenturního zaměstnávání* [online]. Brno [cit. 2014-12-29]. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Dostupné z:
http://is.muni.cz/th/107941/pravf_m/.

MARKSOVÁ TOMINOVÁ, Michalea a kol., 2013. Flexibilní formy práce: Praktická příručka k zavádění flexibilních forem práce jako nástroje slad'ování rodiny a práce. In: [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z:
http://www.rc-routa.cz/media/uploads/rodina_a_prace/ffp_final_web.pdf.

MATOUŠKOVÁ, Zdeňka a kol. *Vybrané aspekty flexibility trhu práce*. Praha:

Národní vzdělávací fond, 2009. ISBN 978-80-86728-98-8.

MICHALIČOVÁ, Lenka, 2012. *Flexibilita trhu práce* [online]. Ostrava [cit. 2014-12-29]. Diplomová práce. VŠB - Technická univerzita Ostrava. Vedoucí práce doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D. Dostupné z: <https://dspace.vsb.cz/handle/10084/90718>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010. *Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011* [online] MPSV, 2010 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10041>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020: Integrovaný portál MPSV* [online] MPSV, 2014 [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

NEKOLOVÁ, Markéta, 2008. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu*. [online]. VÚPSV [cit. 2015-03-16]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf.

NEKOLOVÁ, Markéta, 2010. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva* [online]. VÚPSV [cit. 2015-01-09]. ISBN978-80-7416-057-8 Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

NĚMCOVÁ, Ivana, 2014. *Zkrácené pracovní úvazky a jejich kvalita v České republice: Sborník příspěvků RELIK 2014 - Reprodukce lidského kapitálu - vzájemné vazby a souvislosti* [online]. VŠE Praha [cit. 2015-03-16]. ISBN 978-80-87990-03-2. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/19-Nemcova-Ivana-paper.pdf>.

NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK, 2014. *Předpis č. 89/2012 Sb.* [online] [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/novy-obcansky-zakonik/uplne/>

PODNIKÁNÍ V KOSTCE, 2012. *Samostatná výdělečná činnost* [online] [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.podnikanivkostce.cz/Pojisteni/definice-svc>

POLÁK, Milan, Tereza KADLECOVÁ a Eva SVOBODOVÁ, 2012. Legal Alert: Weinhold Legal. [online] [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: http://www.weinholdlegal.com/upload/actuality/file/1869Legal_Alert_Secondment_January.pdf

POLÍVKA Milan, 2000. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti* [online]. VÚPSV [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>

PRACOVNÍ PRÁVO, 2012. *Závislá práce a její podoby: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 3.-5. října 2012* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 251 s.[cit. 2015-03-09]. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-802-1060-845. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>.

PRCOM, 2015. *Zájem o zaměstnávání přes agentury v Česku roste* [online] PRCOM, 2015 [cit. 2015-04-06]. Dostupné z: <http://www.prcom.cz/zajem-o-zamestnavani-pres-agentury-v-cesku-roste/>.

PRŮŠA, Ladislav a kol., 2006. *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných ve společnosti: (sborník analýz sociálně ekonomického postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti a v zemích Evropské unie) : program Moderní společnost a její proměny TP5-DPI, registrační číslo projektu: IJ 047/05-DPI*. Praha: VÚPSV, 206 s. ISBN 80-87007-33-6. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_208.pdf.

PRŮŠA, Ladislav a kol., 2013. *Sociálně-ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v hospodářské krizi a souvislosti se systémem sociálního zabezpečení*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-144-5. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_367.pdf.

RODGERS, Gerry. Labour Market Flexibility and Decent Work, 2007. DESA Working Paper No. 47. In: [online]. [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: http://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp47_2007.pdf.

RODGERS, Gerry. Labour Market Flexibility and Decent Work: Presentation at UNDESA Development Forum on productive employment and decent work. In: [online]. New York, 2006 [cit. 2014-12-28]. Dostupné z: <http://www.un.org/en/ecosoc/meetings/2006/forum/Statements/Rodgers.pdf>.

SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 262/2006 Sb.: *Předpis č. 262/2006 Sb.* [online]. Zákon č. 262/2006 Sb. [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast10>

SBÍRKA ZÁKONŮ ČR 365/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. Zákon č. 365/2011 Sb., 2011 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_365_2011.pdf.

SIROVÁTKA, Tomáš a kol, 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: František Šalé - ALBERT. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-3048-8.

SMĚRNICE RADY 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr_1999_070.pdf.

SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. In: *Úřední věstník Evropské unie*. [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1414/sr_1997_081.pdf

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy: Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255* [online]. [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.

SOCHOROVÁ, Petra, Martina MINÁROVÁ a RIEBOVÁ, 2013. Flexibilní pracovní úvazky: Jak na ně?. In: *People Management Forum* [online] [cit. 2015-01-

10]. Dostupné z: http://www.pmf-studovna.cz/wp-content/uploads/2014/08/flexi_2013.pdf.

STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st pub. Houndmills : Macmillan Press, 1999. 441 s. ISBN 0333776526.

SVOBODOVÁ, Eva, 2013. *Podnikatel podle nového Občanského zákoníku* [online] [cit. 2015-03-21]. Dostupné z: <http://www.accontes.cz/podnikatel-podle-noveho-obcanskeho-zakoniku>

SVOBODOVÁ, Lenka, 2008. Flexibilita – její výhody i problémy. *Výstup výzkumného projektu „Vliv změn světa práce na kvalitu života“ programu MPSV „Moderní společnost a její proměny“* [online] [cit. 2015-01-10]. Dostupné z: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf

ŠIMEK, Milan, *Ekonomie trhu práce A*, 1. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 97880-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 74 s. ISBN 80-86764-26-5.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, 2003. Flexibilita trhu práce: II. díl. *E15 PROFIT: Institut pro sociální a ekonomické analýzy* [online] [cit. 2015-01-02]. Dostupné z: <http://www.euro.cz/byznys/flexibilita-trhu-prace-iidil-864859>.

TOMÁŠEK, Marcel, 2007. Pokladní v zahraničních řetězcích: nedobrovolná časová flexibilita a rozvoj sekundárního pracovního trhu. in Dudova, R. (ed.) *Nové šance a rizika: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

TOMŠEJ, Jukub a Ivana FÁRA, 2013. Právní rádce: Jak je to se smlouvami na dobu určitou. *Sdvokátní kancelář CMS Cameron McKenna* [online] [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/jak-je-to-se-smlouvami-na-dobu-urcitou-1/>

TVRDOŇ, Michal. *Regulace trhu práce v ČR: Working paper / Research Centre for Competitiveness of Czech Economy* [online]. 2006 [cit. 2015-01-04].

Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni/centrum/papers/wp2006-16.pdf>

UK COMMISSION FOR EMPLOYMENT AND SKILLS, 2014. *The Labour Market Story: The UK Following Recession: Briefing* [online]. UKCES, 2014 [cit. 2015-03-31]. Dostupné z:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/343448/The_Labour_Market_Story_-_An_Overview.pdf

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

VÁCLAVKOVÁ Lucie a kol., 2007. *Specifika řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích a neziskových organizacích: výzkumná zpráva z projektu IGA 18/05* [online]. Praha: Oeconomica [cit. 2015-01-09]. ISBN 978-802-4511-863. Dostupné z: http://www.neziskovky.cz/sdata/Vyzkumna_zprava_z_projektu_476.pdf.

VLACH, Jan a kol., 2013. *Sociální a ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v roce 2012*. Praha: VÚPSV, 2013 [online] [cit. 2017-01-21]. ISBN 978-80-7416-116-2. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_355.pdf.

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2004. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva* [online]VÚPS,2004[cit.2016-03-29].Dostupnéz: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf.

WOJCIECHOWSKI, Wiktor, 2011. Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?. In: *Analiza FOR* [online]. Warszawa, [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <https://www.for.org.pl/upload/File/analizy/AnalizaFOR72011Umowynaczasokreslony6092011.pdf>.

ZUCZEK, Marek,*Flexibilita trhu práce*. Ostrava, 2015. Diplomová práce (Ing.). Dostupný také na <https://dspace.vsb.cz/handle/10084/107152>.

Grafy a tabulky

ČSÚ, 2013. *Zaměstnaní v NH na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)* [online]. ČSÚ [cit. 16. 3. 2015]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14

ČSÚ, 2014. *Zaměstnanost v NH na dobu určitou podle věku* [online]. ČSÚ [cit. 16. 3. 2015]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/A8002AB36F/\\$File/25012814q328.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/A8002AB36F/$File/25012814q328.pdf).

Databáze Eurostat, 2015a. *Employment (main characteristics and rates)- annual averages: Total employment (resident population concept - LFS)* [online] [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Databáze Eurostat, 2015b. *Persons employed part-time - Total* [online] [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00159&printPreview=true>.

Databáze Eurostat, 2015c. *Employees with a contract of limited duration (annual average)* [online] [cit. 2015-02-15]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1>.

EUROSKOP, 2009. *Monitoring legislativy EU. Rovné zacházení u OSVČ* [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z:

<https://www.euroskop.cz/8449/12150/clanek/aktualizace-rovne-zachazeni-u-osvc/>

OECD, 2013. *Self-employment rate* [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: <http://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm#indicator-chart>.

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CEEP	Evropské středisko veřejných podniků

ČPÚ	Částečný pracovní úvazek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHS	Evropské hospodářské společenství
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HZP	Hlavní zdroj příjmů
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
p. b.	procentní bod
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UNICE	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VÚBP	Výzkumný ústav bezpečnosti práce
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
VZP	Vedlejší zdroj příjmů
ZP	Zákoník práce
ZPÚ	Zkrácený pracovní úvazek
ZZ	Zákon o zaměstnanosti