

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Flexibilita trhu práce ve vybraných zemích
Evropské unie**

Bardoňová Lucie

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lucie Bardoňová

Podnikání a administrativa

Název práce

Flexibilita trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie

Název anglicky

The labour market flexibility in the selected EU countries

Cíle práce

Cílem diplomové práce je charakterizovat a analyzovat flexibilitu trhu práce v ČR a vybraných zemích EU. Důraz je kladen na zhodnocení současného stavu trhu práce v ČR a využívání flexibilních forem práce v ČR, zhodnocení fungování na pracovních trzích v zahraničí a komparaci analyzovaných údajů. V teoretické části bude vymezena problematika flexibilních forem zaměstnání a dále budou vysvětleny základní pojmy. Praktická část bude analyzovat zjištěná fakta o trzích práce v ČR a ve vybraných zemích.

Metodika

V diplomové práci bude využita metodika popisná, srovnávací a dotazníková. Teoretická část práce bude vycházet především z popisné metody s využitím odborné literatury, odborných studií a výzkumů. Praktická část bude založena na srovnávací a dotazníkové metodě. Formou analýzy sekundárních dat bude porovnána situace flexibilního trhu práce v ČR a vybraných zemích EU a formou dotazníkového šetření bude zjišťována situace na trhu práce na základě účelového výběru.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Trh práce, flexibilita, zaměstnání, flexibilní formy zaměstnávání, Česká republika, Evropská unie

Doporučené zdroje informací

CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, 150 s. ISBN 80-865-5278-0.

DUDOVA, Radka. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, 308 p. ISBN 80-733-0138-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. Vyd. 1. v Praze: C. H. Beck, 2012, xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

TOŠOVSKÝ, Adam. Agenturní zaměstnávání v praxi. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 158 s. ISBN 978-807-3576-523.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková

Elektronicky schváleno dne 3. 9. 2014

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Flexibilita trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie" 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 autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 3. 2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Erice Urbánkové za odborné vedení své diplomové práce a za poskytnuté rady a doporučení při zpracování, dále také za vstřícný přístup a ochotu projevenou při vedení. Zároveň děkuji všem blízkým za podporu a trpělivost.

Flexibilita trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie

The labour market flexibility in the selected EU countries

Souhrn

Předmětem diplomové práce „Flexibilita pracovního trhu ve vybraných zemích Evropské unie“ je charakteristika trhu práce z pohledu flexibility a využívání flexibilních forem práce ve vybraných zemích. V teoretické části jsou rozebrány pojmy jako trh práce, flexibilita, flexibilní smluvní uspořádání a flexicurity. V praktické části je popsána situace na trhu práce ve vybraných zemích vzhledem k jejich postoji a podmínkám pro aplikaci flexibility na trh práce a také včetně využívaných flexibilních forem práce. Země jsou vybrány dle odlišného přístupu k problematice flexibilního trhu práce. Porovnávanými zeměmi jsou Česká republika, Dánsko a Španělsko. Pro komparaci těchto zemí jsou použity hlavní ukazatele trhu práce, resp. zaměstnanost a nezaměstnanost, a vybrané flexibilní formy práce, tedy částečné úvazky a poměry na dobu určitou. Na základě provedené komparace jsou vymezeny výhody a nevýhody trhu práce těchto zemí a jsou formulována doporučení pro Českou republiku. Tato doporučení slouží především pro regulaci nevýhod na českém trhu práce prostřednictvím výhod a dobré praxe z dánského a španělského trhu práce a dále k rozšíření flexibilních forem práce na tento trh.

Klíčová slova

Trh práce, flexibilita, flexicurity, flexibilní formy práce, částečný úvazek, poměr na dobu určitou, Evropská unie, Česká republika, Dánsko, Španělsko

Summary

The aim of this final thesis is the labour market characteristics from the point of view of its flexibility and use of flexible forms of work in chosen countries. In the theoretical part are analyzed the terms like a labour market, flexibility, flexible contractual organization and flexicurity. The practical part of the thesis describes the situation of the labour market in chosen countries including their attitude and conditions for an application of the flexibility on the labour market and, furthermore, the forms of flexible working they use. The Countries that are compared were chosen according to their diverse approach to this flexible labour market issue. These countries are the Czech Republic, Denmark and Spain. For the comparison of these countries are used the main indicators of the labour market, which are the employment and unemployment, and chosen forms of flexible working, which means part-time and fixed-term jobs. Based on the comparative study, there are defined the advantages and disadvantages of the labour market in these countries and, furthermore, there are also expressed the recommendations for the Czech Republic. These recommendations serve mainly for the elimination of disadvantages on the Czech labour market through the advantages and good experiences of Danish and Spanish labour market and, moreover, for extension of forms of flexible working to this market.

Keywords

Labour market, flexibility, flexicurity, forms of flexible working, part-time job, fixed-term job, European Union, the Czech Republic, Denmark, Spain

Obsah

1	Úvod	10
2	Cíl práce a metodika.....	12
3	Teoretická východiska	14
3.1	Trh práce	14
3.1.1	Evropský trh práce.....	16
3.1.2	Flexibilizace pracovních trhů	19
3.2	Flexibilita a flexibilní trh práce.....	20
3.3	Přehled flexibilních smluvních uspořádání na pracovním trhu.....	21
3.3.1	Flexibilita délky a organizace pracovní doby.....	21
3.3.2	Flexibilní formy zaměstnání.....	28
3.3.3	Pojem flexicurity	34
4	Analytická část.....	37
4.1	Český trh práce.....	37
4.2	Česká republika.....	41
4.2.1	Flexibilita trhu práce v České republice	41
4.2.2	Částečné úvazky v České republice.....	46
4.2.3	Poměr na dobu určitou v České republice	49
4.2.4	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	50
4.2.5	Agenturní zaměstnávání	50
4.3	Dánsko.....	50
4.3.1	Dánsko a přístup k flexibilitě trhu práce	51
4.3.2	Částečné úvazky v Dánsku	54
4.3.3	Poměr na dobu určitou v Dánsku	55
4.3.4	Práce z domova a agenturní zaměstnávání	56
4.3.5	Dánský model flexicurity – zlatý triangel	57

4.4	Španělsko	61
4.4.1	Flexibilní pracovní trh ve Španělsku	61
4.4.2	Částečné úvazky ve Španělsku	65
4.4.3	Poměr na dobu určitou ve Španělsku	66
4.4.4	Agenturní zaměstnávání	68
4.4.5	Španělsko a přístup k flexicurity	68
4.5	Komparace vybraných zemí.....	69
4.5.1	Komparace vybraných ukazatelů trhů práce	69
4.5.2	Komparace vybraných flexibilních forem trhu práce.....	72
5	Zhodnocení flexibilního trhu práce a vybraných forem	78
5.1	Výhody a nevýhody trhů práce vybraných zemí z pohledu flexibility	78
5.2	Komparace vybraných států z pohledu trhu práce	81
5.3	Zhodnocení dostupnosti částečných úvazků	83
5.4	Zhodnocení pracovního poměru na dobu určitou	88
5.5	Doporučení pro Českou republiku	89
6	Závěr	92
7	Seznamy	96
7.1	Seznam použitých zdrojů	96
7.2	Seznam obrázků	101
7.3	Seznam grafů.....	101
7.4	Seznam tabulek	102
7.5	Seznam zkratk	103

1 Úvod

Trh práce je místem, kde se střetává nabídka lidského kapitálu s poptávkou po něm. Nabídka lidského kapitálu je tvořena veškerou pracovní silou, zaměstnanými i nezaměstnanými, poptávka je jednoduše tvořena zaměstnavateli, tj. firmami, podnikateli, organizacemi aj. Nezaměstnanost pak vzniká při převisu nabídky nad poptávkou.

Nezaměstnanost lze v současné době považovat za jeden z hlavních problémů dnešní společnosti. Jedním ze způsobů, jak nezaměstnanost snižovat, je flexibilizace pracovních trhů každé ekonomiky. Tento trend vede ke snižování celkové i dlouhodobé nezaměstnanosti, jako i nezaměstnanosti rizikových skupin. Je úkolem všech ekonomik zabránit působení negativních vlivů na jejich vývoj, proto je důležité podporovat flexibilitu pracovního trhu jako nástroj podporující a usnadňující zapojení nezaměstnaných na trh práce.

Flexibilnímu trhu práce slouží jako nástroje flexibilní formy pracovní doby a zaměstnání. Ty umožňují jedinci subjektivně reagovat na momentální potřeby, které se v průběhu života mění. Poslouží pak zejména při potřebě sladit pracovní život s rodinným či se vzděláváním. Tyto formy dávají příležitost zůstat aktivním na trhu práce především ohroženým skupinám, kterými jsou ženy obecně a především pak ženy s malými dětmi a dále handicapovaní lidé, lidé staršího věku či lidé nově vstupující na trh práce po ukončení vzdělávání. Vystává zde tedy otázka, jaké opatření a podpory ze stran států zavést, aby bylo možné vytvořit a udržovat vhodná pracovní místa. Tato místa by pak měla sloužit především pro nezaměstnané v rizikových skupinách a pro nezaměstnané obecně, dále i pro ty, kteří o ně jeví zájem z jiných důvodů. Je důležité utvořit takové podmínky, které budou výhodné pro obě strany, tj. pro zaměstnavatele i zaměstnance. Dále je potřebné klást důraz na odstraňování bariér, které na tyto formy působí a postupně sjednocovat podmínky flexibilních zaměstnanců a zaměstnanců trvalých. Jednotlivé státy EU, vzhledem k tomu, že mají rozdílnou úpravu flexibilních forem pracovní doby a zaměstnání, by se od sebe měly poučit a inspirovat v některých aspektech flexibilního pracovního trhu.

Proces evropské integrace má za cíl podporovat sblížení jednotlivých členských států Evropské unie. V některých situacích ale mezi nimi vyvstávají značné rozdíly. Tyto rozdíly

jsou způsobeny například mnoholetými stereotypy jednotlivých států. Z toho vyplývá i různé vnímání a pojetí významu flexibilních forem práce jako i rodinné politiky. Všechny tyto i další aktivity jednotlivých ekonomik EU byly po desetiletí formovány odlišným ekonomickým, politickým a historickým vývojem. Se vstupem České republiky do Evropské unie se procesy probíhající na evropském trhu práce začaly projevovat i na trhu českém.

Na evropském trhu práce se začíná prosazovat i pojem flexicurity, který není možné v souvislosti s problematikou trhu práce opomíjet. Jedná se o propojení systému flexibilního trhu práce s ochranou pracovního trhu. Ovšem přístup zemí ke konceptu flexicurity je značně odlišný. V EU jsou země, kde je tento koncept již zaveden a dobře funguje, a na druhou stranu země, které se tímto konceptem vůbec nezabývají.

2 Cíl práce a metodika

Cíl

Cílem diplomové práce „Flexibilita trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie“ bude charakterizovat současný stav trhu práce vybraných zemí se zaměřením na flexibilitu na trhu práce a na využívání flexibilních forem práce. K vybraným zemím bude patřit i Česká republika.

Cílem teoretické části diplomové práce bude charakterizovat pracovní trh a flexibilitu jako samostatné pojmy. Konkrétněji pak evropský trh práce z historického pohledu i současného rozdělení a flexibilizaci trhu práce EU i ČR. Dále budou vymezeny druhy flexibility a flexibilní trh práce bude rozdělen dle smluvních uspořádání na flexibilní formy v délce a organizaci pracovní doby a flexibilní formy zaměstnání, kde budou tyto formy podrobněji charakterizovány. Nakonec bude vysvětlen pojem flexicurity jako trend spojující flexibilní pracovní trh s ochranou trhu práce.

Cílem praktické části diplomové práce bude charakterizovat český trh práce z historického hlediska a z pohledu vybraných ukazatelů trhu práce. Dalším cílem bude vymezení trhu práce vybraných zemí Evropské unie především z hlediska flexibility a využívání hlavních flexibilních forem. Dílčím cílem bude vymezení výhod a nevýhod trhů práce jednotlivých zemí a navržení doporučení pro Českou Republiku vyplývajících z přístupu ostatních zemí.

Metodika

Pro zpracování teoretické části diplomové práce bude použita metoda deskriptivní s využitím tištěné a elektronické odborné literatury, odborných studií, závěrečných zpráv a analýz zaměřených na rozebíranou tematiku. K popisu hlavních pojmů bude použito především tištěné odborné literatury. Většina informací k problematice rozdělení flexibilních forem na trhu práce bude získána ze zpráv a analýz Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, Sociologického ústavu Akademie věd ČR, Výzkumného ústavu bezpečnosti práce a z Ministerstva práce a sociálních věcí. Problematika trhu práce a jeho flexibilizace pak bude rozebrána především pomocí odborné knižní literatury.

Praktická část bude zpracována na základě metody deskriptivní a komparativní. Pomocí výše zmíněných dokumentů bude podrobněji popsána situace flexibility pracovních trhů ve vybraných státech. Tyto země budou vybrány na základě odlišného přístupu k řešené problematice. Česká republika a její trh práce budou rozebrány pomocí vývoje dat hlavních ekonomických ukazatelů dostupných především prostřednictvím Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Jednotlivé země budou komparovány z hlediska vybraných ukazatelů trhu práce a vybraných flexibilních forem práce. Pro tuto komparaci budou použita data především ze statistik databáze Eurostatu a z dokumentů či publikací vydaných prostřednictvím Evropské komise. Veškerá tato data budou analyzována pomocí časových řad a pro orientaci vizualizována pomocí grafů prostřednictvím programu Microsoft Office Excel. Práce se bude zabývat především časovými řadami v období 2000–2013. Nakonec budou země zhodnoceny z hlediska výhod a nevýhod jejich trhu práce a dostupnosti vybraných flexibilních forem trhu práce. Ze získaných informací budou navržena doporučení pro český trh práce z pohledu ostatních flexibilních trhů práce a regulace vybraných nevýhod pomocí příkladů z ostatních zemí.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Všechny rozvinuté ekonomiky jsou založeny na efektivním fungování instituce trhu. Ekonomické teorie rozlišují trhy na trh výrobků a služeb a trh výrobních faktorů, kam spadá i pracovní trh. Ekonomickou funkcí pracovního trhu je řešení dvojího alokačního problému, tím je vztah pracovních míst a pracovní síly. Sociální funkcí trhu je pak zabezpečení pracovní síly potřebnými prostředky k životu.¹

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Tento trh je výjimečný, jelikož schopnost pracovat je spojena s člověkem. Člověk se tak stává vlastníkem výrobního faktoru práce a může nabízet tuto službu resp. práci na trhu práce. Výrobci si ji pak spolu s ostatními výrobními faktory najímají k určité produkci zboží. Trhy práce jsou řízeny nabídkou a poptávkou. Poptávka po práci je poptávkou odvozenou a nabídka práce je vymezena spotřebitelovou volbou nejužitečnější kombinace volného a pracovního času.²

Efektivnost fungování trhu práce je významným faktorem hospodářského růstu. Efektivně fungující trh zajišťuje pružné reakce na šoky vznikající v reálné ekonomice. Pokud tyto trhy nejsou schopné dostatečně pružně reagovat a vstřebávat demografické, strukturální či cyklické výkyvy, dochází tím k sub optimálnímu využívání výrobního faktoru práce a následně dochází ke vzniku nezaměstnanosti nebo k poklesu míry pracovní participace. Ke zvyšování efektivity alokace na trhu práce přispívá i mobilita na trhu práce, která je schopna vyrovnávat regionální disparity v poptávce a nabídce práce. Významným parametrem pružnosti na trhu práce je legislativa, která upravuje ochranu pracovních míst. Přílišná legislativní ochrana pak způsobuje nízkou flexibilitu na trhu práce, na zaměstnavatele působí obavy z dodatečných nákladů v případě rušení pracovních míst a tak snižují dynamiku jejich tvorby.³

¹SIROVÁTKA, T., Politika pracovního trhu, s. 5

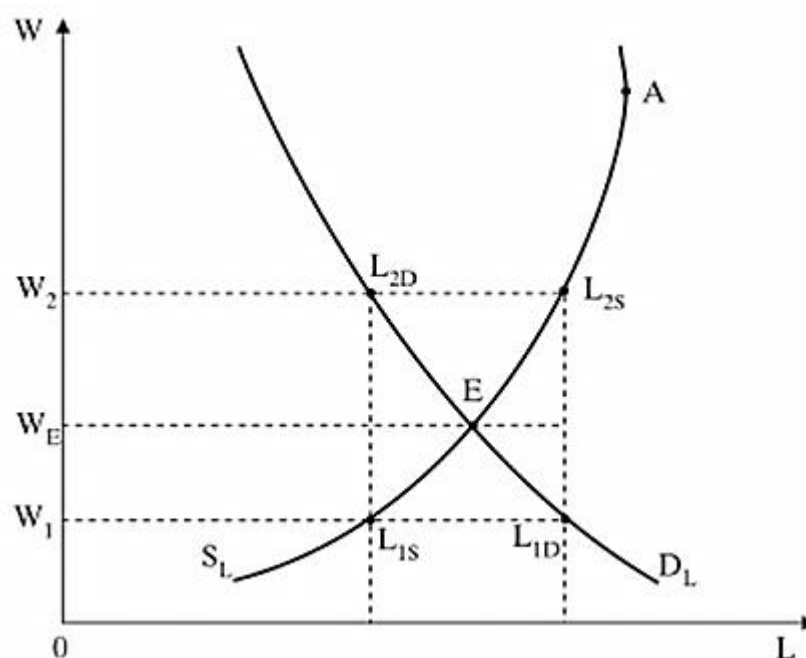
²BROŽOVÁ, D., Společenské souvislosti trhu práce, s. 13

³SLANÝ, A., Ekonomické prostředí a konkurenceschopnost, s. 14-15

Nabídka a poptávka na trhu práce

Na trhu práce jsou z pohledu ekonomie zaměněny role klíčových subjektů. Zaměstnavatelé na trzích výrobních faktorů tyto faktory nakupují, zaměstnanci pak nabízejí pracovní sílu. Na trhu práce tak kooperují podnikatelé na straně poptávky (D) a lidé nabízející pracovní sílu (L) na straně nabídky (S). Cenou práce na těchto trzích je mzda (W).

Obrázek 1: Rovnováha nabídky a poptávky na trhu práce.



Zdroj: HANZELKOVÁ, A., KEŘKOVSKÝ, M., KOSTROŇ, L.,

Personální strategie: krok za krokem.

Kde: L vyjadřuje množství nabízené práce a W mzdové sazby. D je pak poptávka po práci, kterou poptávají zaměstnavatelé a S nabídka práce ze strany pracovní síly. Bod E je zde bodem rovnovážným.

Nabídka práce je tedy určována lidmi, kteří porovnávají užitek z volného času a užitek z prodeje jejich práce. Tato nabídka se odvíjí od výše mzdové sazby. Průběh křivky nabídky práce do určitého bodu roste v závislosti na růstu mzdové sazby. Zvyšování mzdy po tomto bodu však působí spíše demotivačně.

Poptávka po práci je tedy formována zaměstnavateli, kteří naopak porovnávají cenu práce a užitek ze zaměstnávání pracovníků.

Rovnováha na trhu práce (E) pak vzniká při rovnovážné mzdové sazbě. Mzdové sazby pod tímto bodem způsobují nedostatečnou nabídku práce. Obdobně mzdové sazby nad bodem E způsobují vznik přebytku pracovních sil, tzn. nedostatečná poptávka oproti velikosti nabídky.

V porovnání s trhy zboží a služeb se trhy výrobních faktorů vyznačují několika odlišnými charakteristikami:

- Poptávka je motivována potřebou zdrojů pro výrobu.
- Cílem spotřebitelů, zde tedy podniků a zaměstnavatelů, je maximalizace zisku.
- Vzájemné působení nabídky, poptávky a ceny je komplikováno vzájemnou silnou provázaností poptávky po jednotlivých faktorech.
- Zde se jedná o odvozenou poptávku. Poptávka po VF je závislá na poptávce po souvisejícím finálním statku.
- Spotřebitelé na trhu VF mají tendence využívání substitutů.
- Odlišný způsob obchodu, který probíhá ve větších objemech. Z toho vyplývají určité problémy a zvláštnosti.
- Silnější ovlivnění politickými vlivy.⁴

3.1.1 Evropský trh práce

Každý národní trh práce v Evropské unii je samostatný na rozdíl od trhů zboží. Existují pro to dva hlavní důvody. Za prvé, s prací se příliš neobchoduje, jelikož migrace uvnitř EU je omezená. Za druhé, působí zde sociální zvyklosti, které jsou historickým dědictvím a vedou k odlišné legislativě i praxi a jsou v každé zemi odlišné.⁵

⁴HANZELKOVÁ, A., KEŘKOVSKÝ, M., KOSTROŇ, L. Personální strategie: krok za krokem, s. 55-56

⁵BALDWIN, R., WYPLOSZ, Ch. Ekonomie evropské integrace, s. 232

Dříve převládal názor, že vinu za rostoucí nezaměstnanost v Evropě má technologický pokrok, který slouží k náhradě práce kapitálem. Ale tento pokrok, který byl v USA mnohem silnější, na americkou nezaměstnanost nepůsobil a ta zůstávala stále nízká, oproti evropské, která se zvyšovala. Ekonomové v dnešní době se na máločem shodnou tak jako na tom, že evropské trhy práce přišly o svou pružnost a začaly trpět „eurosklerózou“. Pracovní zákony v Evropě chrání zaměstnance tak dobře, že firmy nemohou propustit ani neschopné zaměstnance. Každá restrukturalizace je podmíněna složitými jednání s odbory, z toho plyne velká opatrnost firem při najímání pracovníků. Odbory proto navrhly léčit nezaměstnanost pomocí zkracování pracovní doby. Z odlišných trendů nezaměstnanosti v USA a EU vyplývá, že nejlepší politikou zaměstnanosti je volný a pružný trh práce.⁶

Evropská komise předložila v roce 1993 dokumenty týkající se problémů zaměstnanosti a sociální politiky, které měly sloužit jako východiska postupu členských zemí při řešení problému zaměstnanosti.

- Bílá kniha „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“
- Zelená kniha o evropské sociální politice.

Bílá kniha formulovala zásady, jak reagovat na sociálně-ekonomické změny, ke kterým v letech 1970-1990 docházelo. Nezaměstnanost se dle úvodní pasáže knihy stala nejzávažnějším evropským problémem.

Pro splnění cíle politiky zaměstnanosti byl kladen důraz především na:

- aktivní solidaritu – tvorba nových pracovních míst pro nezaměstnané,
- strukturální opatření – zaměřená na trh práce spočívající v odstranění nepružnosti trhů práce.⁷

⁶HOLMAN, R., Makroekonomie: středně pokročilý kurz, s. 164

⁷KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí, s. 26-29

K odstranění nepružnosti trhů práce byla stanovena opatření zaměřená na rozvoj lidských zdrojů. Patří mezi ně:

- zkvalitňování systému vzdělávání,
- zajištění, aby příprava lidí odpovídala potřebám trhu práce,
- slazení zájmů podniků a zaměstnanců pružnou organizací práce,
- snížení ceny nízkokvalifikované pracovní síly snížením nemzdových nákladů,
- důraz na aktivní politiku zaměstnanosti,
- zvýšení pozornosti věnované nekvalifikované mládeži,
- zvýšení zaměstnanosti uspokojováním potřeb ve společnosti dosud neuspokojených.⁸

Evropský sociální model je jedním ze specifíků, která odlišují Evropu od ostatních center světové ekonomiky. Tento model je souborem hodnot vycházejících z křesťanské tradice Evropy, jimiž jsou například demokracie, solidarita, rovnost, nediskriminace atd. Na tento systém lze též nahlížet jako na politický koncept, ve kterém stát nevymezuje své působení jen na politickou a ekonomickou sféru, ale klíčovou je i sféra sociální, která zpětně garantuje i politickou a ekonomickou stabilitu státu. Tyto modely lze rozdělit na liberální, konzervativní, sociálně demokratický a středomořský. V modelu liberálním (Velká Británie, Irsko) panují nejvolnější vztahy, sociální politika se zaměřuje hlavně na pomoc nejpotřebnějším, důraz je zde kladen na zodpovědnost jedince sám za sebe. Tomuto odpovídá relativně malé daňové zatížení, ekonomicky malá angažovanost státu a flexibilita pracovně právních vztahů. Sociálně demokratický model (Švédsko, Dánsko, Finsko) je pak jeho opakem, ten garantuje plnou zaměstnanost formou nejpropracovanějšího pojetí sociální politiky. Model je touto garancí vzhledem k její finanční náročnosti na plnou zaměstnanost i silně závislý. Dalšími znaky jsou politika rovných příležitostí a prioritizace vzdělanosti. Model středomořský (Řecko, Portugalsko, Španělsko, Itálie) je typický menší propracovaností, většími sociálními rozdíly a silnou úlohou rodiny. Zařazení jedince do společnosti je v tomto systému značně předurčen rodinným původem, je zde typické

⁸KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí, s. 30-31

i dědění povolání. Konzervativní model (Německo, Francie, Rakousko, Nizozemí, Belgie, Lucembursko) je realizován především v nejlidnatějších státech EU, charakterizuje ho prevence sociálních problémů. Jeho cílem je vysoká míra sociální ochrany a zaměstnanosti.

Alternativním členěním modelu je na model anglosaský (liberální), severský (sociálně demokratický), kontinentální (konzervativní) a jihoevropský (středomořský). K tomuto členění pádem železné opony a rozšířením EU, do kterého spadá i Česká republika, přibývá model středoevropský a východoevropský. Ve středoevropském modelu převažují prvky modelu konzervativního a ve východoevropském prvky liberálního. Specifikem těchto postkomunistických modelů byl upadající vliv státu v ekonomice.⁹

Se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 se procesy probíhající na evropském trhu práce začaly prosazovat i na českém trhu práce. K evropským procesům patří Evropská strategie zaměstnanosti, která je zaměřena na zlepšení efektivnosti trhu práce a zvýšení zaměstnanosti a Evropský proces sociálního začleňování zaměřený na zvýšení zaměstnanosti skupin stojících mimo trh práce. Oba procesy jsou zároveň spjaty se Strategii obnovy a dalšího rozvoje EU známé jako Lisabonská strategie.¹⁰

3.1.2 Flexibilizace pracovních trhů

Oproti opožděnému zavádění pojmu flexibilita na český pracovní trh byla flexibilizace pracovních trhů na západě diskutována už od 60. let. Flexibilizace byla prosazována spíše z makroekonomického hlediska a pohledu zaměstnavatele jako řešení rostoucí nezaměstnanosti, ekonomické recese a zvyšování konkurence na trhu. V současnosti je pozornost zaměřena spíše na jednotlivce a dopady flexibilizace práce na jejich životy.¹¹

Nízká míra flexibility je charakteristická pro většinu členských států EU. Tento fakt zdůrazňovaly dokumenty EU již v 90. letech, po roce 2000 byl pak tento cíl zahrnut i do Lisabonské strategie. Aktuálně je spíše diskutovaným tématem aktivní politika

⁹POTUŽÁKOVÁ, Z., Český trh práce v evropském kontextu, s. 149-151

¹⁰KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí, s. 11

¹¹DUDOVÁ, R., Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin, s. 17

zaměstnanosti, přesto je flexibilní trh práce považován za klíčový faktor udržitelnosti sociálního modelu.¹²

Pojmy flexibilita či flexibilní trh práce v kontextu s českým trhem práce se řadí k relativně novějším tématům, které byly diskutovány až v souvislosti s transformací pracovního trhu po roce 1989. Před tímto rokem bylo charakteristické rigidní uspořádání s vysokou jistotou práce a modelem jednoho zaměstnání na celý život. S rostoucími tlaky a hrozbami globalizace se začaly prosazovat nové možnosti organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti a zároveň do té doby neznámý jev nezaměstnanosti začal ohrožovat pracující obyvatelstvo. Důraz na flexibilizaci pracovní síly byl kladen v důsledku rostoucích tlaků na konkurenceschopnost firem.¹³

3.2 Flexibilita a flexibilní trh práce

Flexibilita trhu práce je pojmem složitým. V širším smyslu znamená flexibilita přizpůsobivost, opakem flexibility je poté rigidita či strnulost. Na makroekonomické úrovni je její význam popisován spíše jako rychlost přizpůsobení trhu změnám podmínek na trhu práce. Flexibilita trhu práce se poté vykládá jako stupeň přizpůsobování zaměstnanosti, pracovní doby nebo mezd hospodářským změnám.¹⁴

Flexibilita je komplexním socioekonomickým jevem, který může přinášet oboustranné výhody zaměstnancům i zaměstnavatelům v případech, že podmínky pracovní flexibility jsou kombinací zájmů obou stran. Tento druh pracovní flexibility, která je oboustranně výhodná, se nazývá pozitivní flexibilita. Pokud je však flexibilita prosazována pouze na základě zájmů zaměstnavatelů a nebere ohledy na potřeby a zájmy zaměstnanců, jedná se o flexibilitu negativní.¹⁵

Pojem flexibilita je dále v souvislosti s pracovním trhem spojována s pojmy interní a externí flexibilita. Interní flexibilita se zabývá fungováním konkrétní firmy a její schopností reagovat na momentální výkyvy v poptávce. Zaměstnavatelé mohou na tržní změny reagovat změnou počtu zaměstnanců (numerická flexibilita), délkou a organizací

¹²POTUŽÁKOVÁ, Z., Český trh práce v evropském kontextu, s. 199-200

¹³DUDOVÁ, R., Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin, s. 16

¹⁴CAZES, S., NEŠPOROVÁ, A. Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka, s. 11-12

¹⁵WALLACE, C., Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison

pracovní doby, mezd či náplně práce (funkční flexibilita). Pojem externí flexibilita pak vyjadřuje využívání flexibilních forem zaměstnání, kdy se pracovník nestává trvalou součástí firmy.¹⁶

K nejčastějším dělením flexibility patří dělení dle Atkinsona (1984). Ten rozlišuje flexibilitu na tři druhy:

- **funkční flexibilita** – spočívá v rychlých a hladkých přesunech pracovníků v rámci organizace pro výkon jiných činností a úkonů,
- **numerická flexibilita** – umožňuje rychlé a snadné snižování či zvyšování počtu pracovníků organizace podle potřeb organizace a prováděných krátkodobých změn v potřebě pracovní síly,
- **finanční flexibilita** – umožňuje pružné reakce na nabídku a poptávku prostřednictvím odměn na vnějším trhu práce. Slouží tak k usnadnění funkční nebo numerické flexibility.¹⁷

3.3 Přehled flexibilních smluvních uspořádání na pracovním trhu

Flexibilita lze použít ve spojení s délkou pracovní doby a její organizací a formou pracovní doby (zaměstnání).¹⁸ Flexibilní formy práce resp. smluvních uspořádání lze tedy rozdělit na flexibilní formy v délce a organizaci pracovní doby a flexibilní formy zaměstnání.

3.3.1 Flexibilita délky a organizace pracovní doby

Flexibilita pracovní doby není v zemích EU novým pojmem. Tyto formy práce se využívaly v minulosti a využívají se i v současnosti. K těmto klasickým formám flexibilní pracovní doby se v současnosti v nových sociálně ekonomických podmínkách přidávají i nové formy organizace pracovní doby.¹⁹

V Evropské unii k růstu flexibility přispívá mimo rozmanitostí forem zaměstnání i rozmanitost forem pracovní doby. Ta je v některých zemích (Dánsko, Irsko, Německo,

¹⁶VÚPSV, Analýza flexibil. forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR: Závěrečná zpráva, s. 6

¹⁷VÁCLAVKOVÁ, L., Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích, s. 1

¹⁸VÚPSV, Analýza flexibil. forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR: Závěrečná zpráva, s. 6

¹⁹Tamtéž, s. 6

Řecko, Maďarsko, Nizozemsko aj.) zdrojem interní flexibility firem. Způsoby organizace pracovní doby jsou v oblasti pracovního práva EU již zažitým pojmem sahajícím až do 80. let 20. století.²⁰

Nejvíce využívány a právně upraveny napříč zeměmi EU jsou především klasické resp. tradiční formy pracovní doby:

- práce přesčas,
- práce na směny,
- práce v tzv. nesociální pracovní době.

Ty se od 90. let stávají i součástí programů politiky zaměstnanosti zemí EU.²¹

Zároveň v posledních letech stoupá využití „nových“ forem pracovní doby, jako je zkrácená pracovní doba resp. částečný úvazek. V Německu zavádí flexibilní systémy pracovní doby na základě kolektivního vyjednávání stále více firem. Oblíbená jsou zde i tzv. konta pracovní doby, která jsou zaváděna na základě ujednání v kolektivních smlouvách. V Nizozemsku se vyjednávají oboustranně výhodná konta pracovní doby pro zaměstnance podniku či odvětví. Na Slovensku je jako forma flexibilní pracovní doby upravena tzv. nerovnoměrně rozvržená pracovní doba. Irsko také zavedlo více forem flexibilní pracovní doby, nejvyužívanější se stalo určení začátku a konce pracovního dne.²²

Mezi tyto nové formy organizace pracovní doby patří:

- práce na částečný úvazek a různé rozvržení pracovní doby,
- zhuštěný pracovní týden a klouzavá pracovní doba,
- práce v pracovních skupinách a sdílení práce,
- pracovní doba přizpůsobená školnímu roku,
- vědecké volno a přestávky v práci,
- rodičovská dovolená a dovolená za účelem vzdělávání,
- fázovaný nebo částečný odchod do důchodu,
- roční smlouva o počtu odpracovaných hodin.²³

²⁰NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 12

²¹VÚPSV, Analýza flexibil. forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR: Závěrečná zpráva, s. 6

²²NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 12

²³VÚPSV, Analýza flexibil. forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR: Závěrečná zpráva, s. 7

Flexibilní formy pracovní doby jsou tedy v ČR stejně jako v jiných zemích EU významným zdrojem interní flexibility firem. V oblasti pracovního práva jsou zažitým pojmem a jsou regulovány již řadu let, zejména práce přesčas, práce na směny, práce v sobotu a v neděli a práce v noci (tzv. nesociální pracovní doba). Jejich využití na českém trhu práce se řadí do průměru zemí EU. Zákoník práce dovoluje využití i jiných „nových“ forem flexibilní pracovní doby. Upravuje kontá pracovní doby (na podnikové úrovni s vyjednáváním v kolektivní smlouvě), pracovní den, pracovní týden a pracovní měsíc. Takto pružná pracovní doba je nejvyužívanější u administrativních profesí. Nejčastější možností je pak volba začátku pracovní doby v určitém rozmezí každý den. ČR reguluje podobně jako Slovensko tzv. nerovnoměrně rozvrženou pracovní doby jako formu flexibilní pracovní doby, využití ale není příliš časté.²⁴

Délka pracovní doby zemí EU se různě liší, hlavními faktory této odlišnosti jsou:

- pohlaví,
- sociálně-ekonomický status,
- sektor (odvětví národního hospodářství),
- stupeň rozvinutosti sociálních služeb,
- struktura daňového a sociálního systému,
- způsob stanovování délky pracovní doby.²⁵

Přesčasy

Přesčasy jsou klasickým typem flexibility umožňující obvykle okamžitou reakci na výkyvy v poptávce. Pro zaměstnavatele je tímto práce přesčas nenahraditelná. Zaměstnavatelé se takto vyhýbají hledání a najímání nových pracovníků, na druhou stranu je nevýhodou jejich cena, resp. zavádění maximálních limitů. Pro zaměstnance je výhodou mzda za práci přesčas, zápor pak, že odměny mohou být vypláceny formou náhradního pracovního volna. Problémem se ovšem stává neplacení odměn za přesčasy či jejich nedostatečná evidence.²⁶

²⁴NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 12-13

²⁵VÚPSV, Analýza flex. forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR: Závěrečná zpráva, s. 18-19

²⁶Tamtéž, s. 20

Práce na směny

Tato forma práce je nezbytná z hlediska rozvoje kontinuálních technologií, využívání drahých a úzkoprofilových zařízení a rozšiřování různých služeb. I když ze zdravotních a sociálních aspektů by bylo vhodné tuto práci omezovat.

Směnová a noční práce mají z ekonomického hlediska řadu výhod. Klesá potřeba počtu pracovních míst a s tím související investiční náklady na jejich tvorbu. Z pohledu pracovníka je tato práce hodnocena jako obtížnější. Hlavním problémem je zde porušení biologického rytmu organismu, nedostatek spánku a porušení stravovacího režimu. Dochází ke zmenšování časového prostoru pro rodinný i společenský život. Nevýhody této práce jsou proto kompenzovány a je chráněno zdraví pracovníka.²⁷

Práce na směny patří k často využívaným formám flexibility. Nejtradičněji je využívána v průmyslu a v oblasti služeb. Tato forma je vnitřně variabilní a může nabývat různých forem:

- pevně stanovená práce na směny- ráno, odpoledne, v noci,
- periodická práce na směny- střídání více směn za sebou.²⁸

Práce v tzv. nesociální pracovní době

Práce v nesociální době znamená práci mimo obvyklou pracovní dobu: práci v noci, o víkendech a svátcích, práce přesčas. Tento režim je typický pro určité druhy práce, jako je využití strojů, doprava, zdravotnictví. Není zde vyloučen ani zájem a iniciativa zaměstnanců o práci v nesociální době. Důvodem může být finanční ohodnocení, rozdělení péče o rodinné příslušníky.

Práce v nesociální době může vést k narušení soukromého života či k únavě, proto jsou zde zaváděna pravidla vyplývající z nadměrné zátěže na lidský organismus. Pravidla se týkají zejména práce v noci a zvýšená pozornost je věnována mladistvým a ženám.²⁹

²⁷DVOŘÁKOVÁ, Z., Management lidských zdrojů, s. 225

²⁸VÚPSV, Analýza flex. forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR: Závěrečná zpráva, s. 21-22

²⁹KUČINA, P., Flexibilní forma práce a jejich právní úprava, s. 29

Částečné pracovní úvazky

Práce na částečný pracovní úvazek (kratší pracovní doba) je jednou z možností, jak sladit pracovní a soukromý život. Tento úvazek je vhodný především pro ty, kteří se spokojí s menším finančním ohodnocením výměnou za více volného času, což je výsadou především bohatších zemí západní Evropy. Ve většině nových členských států EU je motivací k volbě práce na kratší pracovní dobu především násobení pracovních poměrů, přivýdělek při mateřské dovolené, nemožnost získat plnohodnotný pracovní poměr.

Po věcné stránce existují dva hlavní důvody pro práci na kratší pracovní dobu: provozní důvody na straně zaměstnavatele a situace konkrétního zaměstnance (zdravotní či rodinné důvody).³⁰

Částečný úvazek je tedy jedním z pilířů flexibility na trhu práce. Vlády některých zemí se k nim přiklání při řešení problémů na trhu práce. Všeobecný nárůst úvazků se vysvětluje přesunem zaměstnanosti do sektoru služeb, který tyto úvazky vytváří nejvíce, dále umožněním zaměstnavatelům pružné reakce na výkyvy v poptávce a levnější pracovní silou pro zaměstnavatele. Podpora těchto úvazků má vliv na rozhodování ekonomicky neaktivních osob vstoupit na trh práce. Rozdíly mezi zeměmi jsou značné.³¹

Práce na částečný úvazek může mít negativní i pozitivní dopady na zaměstnance i zaměstnavatele. Zatímco někteří pracovníci tento úvazek ocení v určitých životních etapách pro sladění s rodinným životem, jiní si stěžují na nevýhody ve srovnání s plným úvazkem. Existují tvrzení, že nejsou k dispozici pozice pro kvalifikované pracovníky, kteří mají zájem o částečný úvazek. Pro zaměstnavatele má výhodu při využití pracovního cyklu, ale může znamenat i zvýšené náklady na pracovní sílu.³²

Částečné pracovní úvazky v EU

Částečné pracovní úvazky patří spolu s úvazky na dobu určitou k nejvíce regulovaným flexibilním formám zaměstnávání. Jejich regulace je především u původní evropské „patnáctky“ stará dvacet až třicet let. K většímu a explicitnímu právnímu ošetření

³⁰KUČINA, P., Flexibilní forma práce a jejich právní úprava, s. 16-17

³¹POLÍVKA, M., Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva, s. 10

³²SANDOR, E., Part-time work in Europe, s. 1, 5

v ostatních členských zemích došlo až harmonizací s právem EU implementací směrnice o částečných pracovních úvazcích. Směrnice má sloužit k zabránění nerovnému zacházení s pracovníky na částečný úvazek oproti pracovníkům na plný úvazek, v praxi je však plnění této podmínky spojeno s řadou problémů. To spočívá ve snížené mzdě, vzhledem ke snížení úvazku, a požadavku odvedení určitého objemu práce, která tomuto sníženému úvazku neodpovídá a není možná splnit.³³

K úpravě zaměstnání na částečný úvazek se vztahuje pracovní směrnice 97/81/ES, která zahrnuje Rámcovou dohodu o práci na částečný úvazek, která byla partnery podepsána v roce 1997. Cílem je odstranění diskriminace, zlepšování kvality a dobrovolnost při respektování potřeb obou stran.³⁴

Ve většině zemí je práce na částečný úvazek definována ve vztahu k plnému úvazku. Je zde patrná velká různorodost částečných úvazků v kontextu se zaměstnaností. Nicméně problémy, kterým částečné úvazky čelí a odvětví, ve kterém se vyskytují, jsou poměrně podobné. V některých státech došlo k růstu částečných úvazků v důsledku hospodářské krize. Protikrizová opatření měla někdy za následek snížení pracovní doby. V zemích, kde je práce na částečný úvazek obecně méně rozšířená nebo dostupná pouze na nižších pozicích se předpokládá, že vysvětlením proč tomu tak je, jsou především finanční důvody, díky kterým pracovníci preferují plné úvazky. Problémem, na který je nutné upozornit, je skutečnost, že zvýšení míry zaměstnanosti žen je založeno hlavně na částečných úvazcích. Dalším problémem je nedobrovolnost částečných úvazků, specifické problémy spojené s těhotenstvím a další. Zemím často chybí zvláštní vnitrostátní politika v oblasti práce na částečný úvazek, v některých je pak výslovně řešena politikou.³⁵

V pracovním právu všech zemí je blíže definována forma částečných úvazků. Vždy se jedná o kratší než plný pracovní poměr, většina zemí pak nemá tento limit přesně stanoven. Pouze právo několika zemí (Belgie, Litva, Kypr) stanovuje minimální limity pro tento typ smluv. Pracovní právo některých zemí dále ukládá zaměstnavateli jasně určit rozdělení pracovní doby a zahrnout ho do pracovní smlouvy (Belgie, Bulharsko, Itálie, Rumunsko, Lucembursko). Částečné úvazky je možné uzavírat na dobu určitou i neurčitou, některé země pak zakazují práci přesčas (Rakousko, Francie, Lucembursko, Rumunsko,

³³NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 9-10

³⁴SANDOR, E., Part-time work in Europe, s. 1, 5

³⁵BURRI, S., AUNE, H. Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work, s. 8-10

Španělsko). Platí zde opatření pro podporu přechodů mezi částečným a plným pracovním úvazkem, která mají být součástí pracovního práva EU a směřují k podpoře sladění práce a rodiny. Patří sem povinnost zaměstnavatele informovat o možnosti změny délky úvazku, která je v praxi málo realizována, dále preferenční úprava smluv na částečný úvazek, ta vyjadřuje zájem o plný pracovní úvazek, nastane-li tato možnost (Finsko, Francie, Německo, Švédsko). Německé právo umožňuje zaměstnanci jednostranně požadovat úpravu délky pracovní doby.³⁶

Mezinárodní srovnání částečných úvazků

Česká republika se řadí k těm zemím Evropy, ve kterých je rozšíření částečných úvazků nejnižší. Ve stejné pozici jsou i další postkomunistické země, jako je Slovensko a Maďarsko. Tato situace patrně souvisí s ekonomickou situací a nízkou úrovní příjmů a s dlouhou tradicí zaměstnání na plný úvazek. Rozšíření částečných úvazků má dle analýz pozitivní asociaci s nezaměstnaností, s vyšším rozšířením částečných úvazků klesá nezaměstnanost. Vliv zde má také kvalita těchto zaměstnání, například jistota práce, kariérní postup, autonomie práce a flexibilita pracovní doby. Tato situace je ve většině zemí horší u částečných úvazků v porovnání s plnými úvazky. V zemích, kde je kvalita částečných úvazků vyšší, je také vyšší zájem o zaměstnání tohoto typu. Z tohoto pohledu lze země rozlišit do tří skupin:

- Země s vysokou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků.
 - Dánsko, Švýcarsko, Belgie, Z Německo, Irsko, Velká Británie, Norsko, Finsko, Švédsko.
- Země s nižší subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků.
 - Česká republika, Maďarsko, V Německo, Francie, Slovinsko.
- Země s velmi nízkou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků.
 - Španělsko, Lotyšsko, Portugalsko, Bulharsko.³⁷

³⁶NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 9-10

³⁷FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 90-91

Pružná pracovní doba

Režim různého resp. pružného rozvržení pracovní doby je velmi rozšířenou flexibilní formou práce. Jedná se o kompromis mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který s sebou nese pozitivní důsledky. Zaměstnanci umožňuje vyvážené rozvržení pracovního a soukromého života, neboť si může stanovit začátek a konec pracovní doby a zaměstnavateli umožňuje prodloužení doby pro zajištění provozu na pracovišti v průběhu dne. Tento režim však není možné zavést ve všech odvětvích a na všech pracovištích, například při směnném provozu či pásové výrobě.³⁸

3.3.2 Flexibilní formy zaměstnání

Flexibilita na trhu práce je dále tedy spojena s různými formami zaměstnání (pracovních podmínek). Mezi nejznámější a nejvyužívanější formy patří:

- samostatně výdělečná činnosti,
- dočasné formy zaměstnání (poměr na dobu určitou).

Vedle těchto klasických forem se dále rozvíjí novější formy, které jsou zatím méně uplatňované. Mezi tyto formy se řadí:

- práce doma,
- práce na zavolání,
- střídání pracovního místa,
- tele-working,
- zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur.³⁹

Samostatně výdělečná činnost

Osoby samostatně výdělečně činné se řadí mezi zaměstnance spolu se zaměstnanci, kteří vykonávají závislou činnost. OSVČ zároveň tvoří spolu s obchodními společnostmi souhrn ekonomických subjektů vytvářejících celkové podnikatelské prostředí, tím významně přispívají k celkové ekonomické činnosti země. Za OSVČ se považuje osoba uskutečňující

³⁸KUČINA, P., Flexibilní forma práce a jejich právní úprava, s. 24-25

³⁹VÚPSV, Analýza flexibil. forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v ČR: Závěrečná zpráva, s. 8

výdělečnou činnost soustavně s cílem dosáhnout zisku, na vlastní účet a na vlastní odpovědnost.⁴⁰

V Evropské unii uzavírají pracovní vztahy vycházející z občanského práva nejčastěji osoby samostatně výdělečně činné. Typické jsou například smlouvy o dílo, mandátní smlouva či smlouva na provedení služby. Jejich časté zneužívání vyplývá z nízké ceny pro zaměstnavatele jako alternativa závislého pracovního vztahu. Proto byl v posledních letech zaznamenán růst podílu pracovních kontraktů založených na občanském právu v mnoha zemích EU (Rakousko, Estonsko, Německo, Nizozemsko, Velká Británie, Slovensko, Řecko aj.). K zamezení fenoménu zneužívání těchto smluv používají země EU přísnější sankce za porušení, kontrola je však stále nedostatečná a zneužívání občanského práva je stále jeden z největších problémů spojených s rozmachem nových forem zaměstnání v mnoha zemích (Bulharsko, Řecko, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Portugalsko). V EU jsou ovšem i státy, které vlivu tomuto fenoménu nečelí (Kypr, Dánsko, Finsko, Francie, Lucembursko, Švédsko).⁴¹

Samostatně výdělečná činnost se v ČR začala rozvíjet hned po roce 1989. Legislativní opatření přijatá po roce 1990 umožnila rozmach skupiny OSVČ.⁴²

Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je plnohodnotným pracovněprávním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je jednou z tradičních forem přechodného pracovního úvazku. Zaměstnavateli umožňuje pružné nahrazování zaměstnanců a zaměstnancům umožní snazší vstup do pracovního procesu.⁴³

Rámcová dohoda o poměrech na dobu určitou přijatá evropskými sociálními partnery (směrnice 1999/70/ES) je koncipována podobně jako dohoda o částečných úvazcích. V obou dohodách je kodifikována zásada zákazu diskriminace. Cílem dohody o pracovních poměrech na dobu určitou je předcházet zneužití těchto smluv. Dle Soudního dvoru EU musí být rámcová dohoda vykládána v tom smyslu, že brání rozdílnému zacházení se zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou a stálými zaměstnanci. Toto je upraveno pouze

⁴⁰KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí, s. 149-158

⁴¹NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 13

⁴²KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí, s. 149-158

⁴³KUČINA, P., Flexibilní forma práce a jejich právní úprava, s. 7-8

na základě právního předpisu členského státu nebo v kolektivní smlouvě uzavřené mezi zástupci odborových organizací a zaměstnanci příslušného zaměstnavatele. Další část se zabývá například otázkou vzdělávacích zařízení a podpoře ve vzdělávání.⁴⁴

Země EU regulují zaměstnávání na dobu určitou poměrně detailně. Mimo zemí bývalého socialistického bloku má tato regulace dlouhou tradici. Směrnice EU o pracovních úvazcích na dobu určitou podpořila harmonizaci regulace v zemích EU, její efekty jsou však značně rozdílné. Rozdíly jsou například v úpravě ukončování pracovní smlouvy, která je u této formy hlavní výhodou pro zaměstnavatele. Tato forma práce je až na výjimky uzavírána výhradně písemnou pracovní smlouvou.

Omezení vzniku pracovního poměru na dobu určitou:

- Stanovení důvodů pro jejich uzavření. Řada zemí považuje tuto smlouvu za výjimku z běžné formy pracovní smlouvy na dobu určitou, proto realizují různá omezení na tuto formu práce (Francie, Finsko, Švédsko, Portugalsko aj.). Další země pak k zaměstnávání na dobu určitou nepotřebují žádné zdůvodnění (Rakousko, Belgie, Bulharsko, Dánsko, Německo, Řecko aj.).
- Maximální délka trvání práce na dobu určitou. V Rakousku a Polsku není omezení žádné. Smlouva na dva roky se uzavírá v Belgii, Francii, Německu, Lucembursku, Rumunsku a Slovinsku. Tříletá smlouva pak v Bulharsku, Lotyšsku, Nizozemsku a Slovensku. Na pět let je možné uzavřít smlouvu v Maďarsku a Litvě, na šest v Portugalsku.
- Zákon omezuje opětovný a navazující vznik u těchto smluv. Nejflexibilnější úprava je uplatňována v Rakousku a Dánsku, kde neplatí žádná omezení. V ostatních zemích je stanoven maximální počet po sobě uzavřených smluv na dobu určitou. V Belgii na čtyři, ve Francii na jeden, v Lucembursku a Portugalsku na dva a v Nizozemsku a Polsku na tři.

Ve většině zemí EU je pracovní smlouva na dobu určitou jedinou možnou formou dočasného zaměstnání. V některých zemích se i tak uplatňují další možné formy (náhradní pracovní poměr, krátkodobá pracovní smlouva, sezónní pracovní smlouva). Nejmenší

⁴⁴BURRI, S., AUNE H. Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work, s. 26-28

flexibilita z hlediska dočasného zaměstnání je stanovena pracovním právem Francie, Portugalska, Slovenska, Rumunska. Nejvíce flexibilní je pak právo Rakouska, Maďarska a Polska. Ostatní země se nalézají někde mezi těmito extrémy.⁴⁵

V některých zemích jsou ženy zaměstnávány častěji na dobu určitou než muži. V několika zemích je tomu ovšem naopak. Není zde tedy obecně problém nerovnosti pohlaví. Tento typ smluv je zejména k dispozici mladším pracovníkům. Smlouvy na dobu určitou jsou obecně vnímány jako výjimka z normy, kterou je trvalá smlouva. Národní politiky jsou proto často zaměřeny na podporu stabilních pracovních vztahů.⁴⁶

Česká republika také sjednotila prostřednictvím evropské směrnice č. 1999/70/ES o pracovních poměrech na dobu určitou svou právní úpravu této formy zaměstnávání. Směrnice přispívá ke zvyšování ochrany takto zaměstnaných pracovníků, přesto je rozdíl od standardních pracovníků stále veliký. Právo ČR nevyžaduje zdůvodnění vzniku tohoto poměru, ale omezuje jeho trvání u jednoho zaměstnavatele na dva roky, opětovné uzavření je pak možné po uplynutí půl roku po ukončení předchozí smlouvy. V ČR je též možné využít další způsoby dočasného/příležitostného zaměstnávání formou dohody a provedení práce a dohody o pracovní činnosti.⁴⁷

Práce doma

Práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, neboli domácí práce, je nejvýznamnější formou práce vymykající se standardnímu pojetí závislé práce.

Práce na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele se dělí na práci doma (homeworking) a práci na dálku (teleworking), domácí práci a distanční práci.

Práce doma a práce na dálku jsou ustáleny pod širším pojmem „práce na dálku“. Tímto režimem práce odpadá nutnost dojíždět na pracoviště a dodržovat pracovní dobu. Výhodou pro zaměstnavatele je snižování nákladů podniku na zaměstnance a dále umožňuje práci i lidem s různým pohybovým omezením.⁴⁸

⁴⁵NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 8

⁴⁶BURRI, S., AUNE H. Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work, s. 26-28

⁴⁷NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 9

⁴⁸KUČINA, P., Flexibilní forma práce a jejich právní úprava, s. 40-41

V Evropské unii práce z domova není novým fenoménem, její využívání a právní úprava má v některých zemích dlouhou tradici (Německo, Řecko, Maďarsko, Nizozemsko, Velká Británie aj.). Rozšíření pracovního práva o teleworking prostřednictvím technologického vývoje však novým jevem je (Řecko, Maďarsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko). Další země podmínky teleworkingu upravují v kolektivních smlouvách (Dánsko, Belgie, Finsko, Francie, Švédsko, Lucembursko). Liší se však právní status osob pracujících z domova v jednotlivých zemích. Některé země (Německo, Irsko, Nizozemsko, Velká Británie) umožňují vykonávání této formy práce jako standardního závislého pracovního poměru, ale rovněž jako samostatně výdělečné činnosti. Další země (Bulharsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko) vyžadují pouze zaměstnání ve standardním pracovním poměru dle právní úpravy daného státu.

V českém zákoníku je úprava práce z domova vedena již řadu let. Je vykonávána na základě standardního pracovního poměru. Tato forma má v ČR tradici mnoho let, mění se však struktura a rozsah. Z původního výkonu práce z domova prostřednictvím žen staršího předdůchodového věku a matek na mateřské dovolené se rozvojem výpočetní techniky tato forma rozšířila i v ČR o práci na dálku (teleworking) prostřednictvím IT. Pro teleworking v ČR platí stejná právní úprava jako pro práci doma, žádná zvláštní právní úprava pro ni neexistuje.⁴⁹

Zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur

Pronajímání pracovní síly je formou zprostředkování zaměstnání v průmyslově vyspělých zemích sloužící k dočasnému plnění úkolů u jiného zaměstnavatele (dočasné přidělení). Základním principem je flexibilita pracovní síly, která poskytuje operativní přísun pracovníků ke splnění určitého vymezeného úkolu.⁵⁰

Trojhranné pracovní vztahy, neboli dle Zelené knihy EK zaměstnanecké vztahy „třetí cesty“, jsou charakterizovány působností jednoho pracovníka mezi dvěma zaměstnavateli. Agenturní zaměstnávání patří mezi nejvyužívanější formy těchto vztahů.⁵¹

⁴⁹NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 11-12

⁵⁰KUČINA, P., Flexibilní forma práce a jejich právní úprava, s. 58

⁵¹NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 15-16

Po letech jednání přijal Evropský parlament v roce 2008 směrnici 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Tuto směrnici schválila i Rada a byla publikována v Úředním věstníku EU. Směrnice zavazuje členské státy přijmout a zveřejnit předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí. Konkrétní úprava je pak ponechána na jednotlivých členských státech, zakotvena je pouze povinnost na směrnici odkázat. Směrnice dále stanovuje, že základní pracovní podmínky zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání přidělení přinejmenším stejné, jako by byly pro kmenového zaměstnance na stejné pozici.⁵²

Pro Českou republiku platí, že v tomto pracovněprávním vztahu je mezi zaměstnancem a agenturou práce uzavírána pracovněprávní smlouva a mezi uživatelem a agenturou práce smlouva podle občanského práva. Rozvoj agenturního zaměstnávání v ČR umožnil zákon o zaměstnanosti z roku 2004. Výkon agenturního zaměstnávání je možný pouze po udělení oprávnění MPSV, další omezení právní úprava nestanovuje, proto je považována za velmi flexibilní. Charakter práce je považován za nejistý, stejně jako nejistota ohledně trvání poměru, zaměstnanci rovněž čelí horším pracovním podmínkám, přestože mají právo rovného zacházení v porovnání s kmenovými pracovníky. Příčiny problému s vymáháním práv vyplývají ze samotného principu fungování agentur, kde se spojují pracovněprávní vztahy s obchodněprávními.⁵³

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- nalezení zaměstnání pro fyzickou osobu ucházející se o práci a hledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který má zájem o nové pracovní síly,
- zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele, kterým je jiná osoba přidělující a dohlížející na výkon práce,
- poradenská a informační činnost v pracovní oblasti.⁵⁴

V Evropské unii má agenturní zaměstnávání, jako relativně nová a rozvíjející se flexibilní forma práce, zatím relativně nízký podíl na trhu práce. Rozvoj byl v části zemí způsoben detailnější regulací podmínek využívání agentur práce (Řecko, Maďarsko, Polsko,

⁵²TOŠOVSKÝ, A., Agenturní zaměstnávání v praxi, s. 23-24

⁵³NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracov. práva, s. 15-16

⁵⁴JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání, s. 18

Portugalsko, Slovinsko) a v dalších zemích naopak právní regulace neexistuje, dochází k její tvorbě (Malta, Bulharsko, Estonsko, Kypr, Litva). Definice agenturního zaměstnávání zůstává pro všechny státy stejná. Výjimku tvoří Nizozemsko, u kterého byla zrušena povinnost udělení oprávnění úřadem před výkonem zaměstnávání. Zcela odlišné pojetí této formy má pak Velká Británie, agenturní pracovníci nejsou zaměstnanci ani agentury ani uživatelé, nemají práva zaměstnanců a vznikají tak právní spory a to za situace, kdy sektor agenturního zaměstnávání Velké Británie patří k nejvyvinutějším v EU.

Největší problémy mají všechny země EU se zavedením podmínky stejných pracovních podmínek, které mají kmenový zaměstnanec. Princip stejného zacházení včetně odměny ve svých regulacích zajišťují Belgie, Estonsko, Francie, Německo, Itálie, Lucembursko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Španělsko. Zakotvení zásady v kolektivních smlouvách mají Rakousko, Dánsko, Řecko, Nizozemsko. Protipólem této ochrany jsou pak Irsko a Velká Británie.⁵⁵

Práce na zavolání a sdílení práce

Práce na zavolání je právně upravena pouze v některých zemích EU a je vykládána dvěma způsoby:

- není vnímána jako zvláštní forma práce, ale jako forma úpravy pracovní doby,
- jedná se o pracovní poměr, kdy zaměstnanec odvádí práci za kterou je placen v případě potřeby zaměstnavatele.

Sdílení práce není příliš rozšířenou formou. Výjimkou je pouze Itálie, která tento pojem přímo definuje jako formu závislého pracovního kontraktu mezi zaměstnavatelem a dvěma zaměstnanci.⁵⁶

3.3.3 Pojem flexicurity

Koncept flexicurity je východiskem reforem evropských pracovních trhů. Jelikož jde o relativně nový koncept, který se objevil v souvislosti s realizací Lisabonské strategie, nemá ještě zcela jednotnou definici a to i proto, že se jedná o komplexní přístup k pracovním trhům, který zahrnuje řadu faktorů. Může být definována například jako

⁵⁵NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracov. práva, s. 14-15

⁵⁶Tamtéž, s. 9-10

integrovanou strategii vedoucí k posílení flexibility a jistoty na trhu práce zároveň, či jako vzájemné a společné rizikové řízení zaměstnavatelů a pracovníků. Dle druhé definice musí zaměstnavatelé čelit dvojímu riziku: oslabení své pozice a nedostatku pracovní síly. Zaměstnanci zase riskují ztrátu zaměstnání a musí akceptovat nerovnováhu pracovního a soukromého života.⁵⁷

Flexicurity je výraz spojený s trhem práce, který v sobě zahrnuje dva odlišné pojmy:

- flexibilita (flexibility),
- ochrana (security).

Ochrana pracovního trhu je spojena s obdobím statutární regulace trhu práce ve 20. století, kdy docházelo k rozvoji sociálního státu. V souvislosti s trhem práce lze rozdělit ochranu trhu práce na:

- reprezentační ochrana,
- ochrana příjmu,
- ochrana pracovních míst,
- ochrana zaměstnanosti,
- ochrana reprodukce znalostí a dovedností,
- ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků.

Flexibilita trhu práce je oproti jeho ochraně spojena se změnou chápání statutární regulace trhu práce.

Pojem flexicurity vznikl ve spojení s rozvojem evropské debaty o propojení růstu flexibilního trhu práce při zachování ochrany trhu práce. Intenzivněji je tento pojem debatován cca od 90. let 20. století v návaznosti na dlouhodobý nepříznivý vývoj trhů práce většiny evropských zemí.⁵⁸

Cílem konceptu flexicurity je vytvoření podmínek, které jedinci umožní najít si zaměstnání bez větších obtíží a uplatnit tak své schopnosti na pracovním trhu včetně možnosti dalšího kariérního a profesního růstu. Globálním cílem flexibilního pracovního trhu je pak posílení celkové konkurenceschopnosti evropských zemí.

⁵⁷DVOŘÁKOVÁ, Z., Řízení lidských zdrojů, s. 39

⁵⁸NEKOLOVÁ, M., Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR, s. 11-12

Tento koncept se opírá o čtyři základní pilíře:

- flexibilita a spolehlivost smluvních ujednání,
- strategie celoživotního učení,
- účinná aktivní politika v oblasti trhu práce,
- moderní systém sociálního zabezpečení.

Tyto čtyři složky se vzájemně prolínají a doplňují. Správné nastavení a kombinace složek zvyšuje zaměstnanost a to celkovou, žen, mladých i starších lidí, také snižuje riziko chudoby a zlepšuje lidský kapitál.⁵⁹

Česká republika patří do jedné ze dvou skupin postkomunistických zemí, které se dělí podle přístupu ke konceptu flexicurity. První skupina přijala tento směr doslovně a již připravuje či interpretuje reformní kroky vlastní strategie (Estonsko, Slovinsko), druhá skupina zemí se touto otázkou zabývá spíše teoreticky po přijetí Zelené knihy EK v roce 2006 (Litva, ČR), ve zbývajících zemích diskuze ještě vůbec nezačaly (Maďarsko), nebo trvají pouze krátce (Lotyšsko, Polsko, Bulharsko, Rumunsko, Slovensko).⁶⁰

⁵⁹DVOŘÁKOVÁ, Z., Řízení lidských zdrojů, s. 39-40

⁶⁰NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 27

4 Analytická část

Pro analytickou část byly vybrány tři státy s odlišným přístupem k flexibilnímu zaměstnávání. Každý ze států je jiným typem evropského sociálního modelu, který je specifikován v teoretické části. Dánsko, je zástupcem sociálně demokratického modelu, Španělsko spadá do modelu středomořského a Česká republika je členem modelů postkomunistických.

4.1 Český trh práce

Česká republika je od roku 2004 členem Evropské unie. Avšak přípravy na členství probíhaly již několik let před jejím přijetím. V oblasti zaměstnanosti byl v roce 1999 přijat Národní plán zaměstnanosti České republiky, který potvrzoval snahy přizpůsobit český systém zaměstnanosti Evropské strategii zaměstnanosti zahájené roku 1997. Po aktualizacích Národního plánu zaměstnanosti ČR byl plán přijatý v roce 2002 již plně odpovídající standardním Národním akčním plánům členských zemí EU.

Prvním společným dokumentem v oblasti zaměstnanosti na úrovni vlády ČR a Evropské komise bylo Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti z května 2000. Po přijetí ČR do EU došlo ke schválení Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004-2006 zpracovaného na základě Hlavních směrů zaměstnanosti EU. V roce 2005 vypracovaly členské státy nové jednotné národní dokumenty- Národní programy reforem zaměřené na ekonomický růst a zaměstnanost s koncepcí na tři roky. Zpracováním Hlavních směrů zaměstnanosti, které byly zahrnuty v programech vypracovaných na základě Integrovaných směrů pro růst, do Národního programu reforem přestal platit Národní akční plán zaměstnanosti.

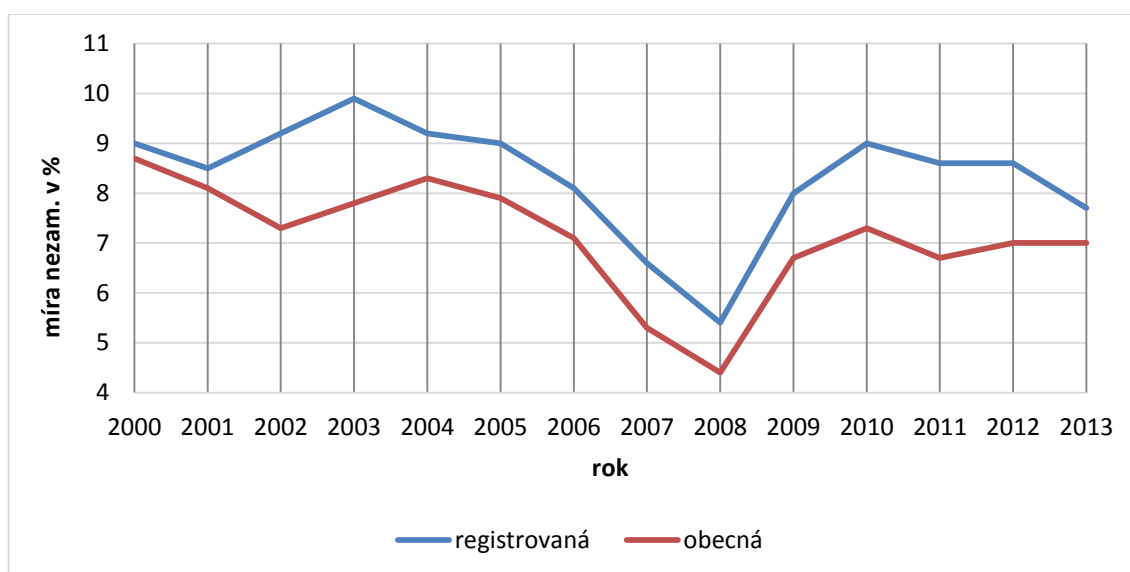
Na základě přijetí Národního programu reforem ze září 2005 se ČR zavázala k plnění cíle Lisabonské strategie. Program obsahoval reformní opatření v makroekonomické a mikroekonomické oblasti, která byla zaměřena především na pokračování reformy veřejných financí, posílení a zvýšení konkurenceschopnosti a zvýšení flexibility trhu práce.

K plnění cílů Lisabonské strategie v oblasti růstu zaměstnanosti vede plnění cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Národní rozvojový plán ČR z února 2006 se stal východiskem pro zpracování Národního strategického referenčního rámce pro

roky 2007 - 2013, na jehož základě docházelo k čerpání finančních prostředků z evropských strukturálních fondů.

Zvýšení zaměstnanosti v členských zemích je jedním z cílů Evropské unie. Cílem Národního programu reforem je zvýšení flexibility trhu práce.⁶¹

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2000 – 2013 (v %).



Zdroj: VUPSV, Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2013, vlastní zpracování.

Nezaměstnanost je definována jako neúčast na trhu práce, která je nedobrovolná. Za nezaměstnaného se pak podle Mezinárodní organizace práce považuje osoba, která je starší patnácti let, není v daném období zaměstnaná, aktivně hledá práci a je připravena do ní nastoupit. Míra nezaměstnanosti pak vyjadřuje podíl nezaměstnaných na pracovní síle. Podle způsobu výpočtu se míra rozlišuje na registrovanou a obecnou. Míra registrované nezaměstnanosti považuje za nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou registrováni na úřadu práce a nejsou umístěni. Ze statistik podle úřadů práce pak vychází Ministerstvo práce a sociálních věcí. Obecná míra je pak počítána z výsledků výběrového šetření pracovních sil podle mezinárodních definic a doporučení. Toto šetření provádí

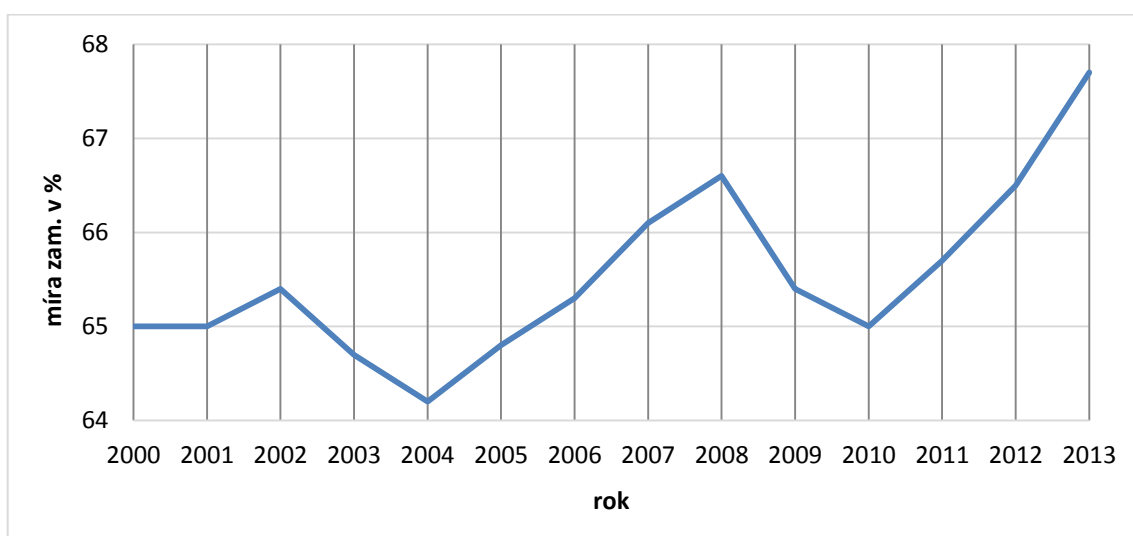
⁶¹KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí, s. 107-109

Český statistický úřad. Ukazatel je konstruován na základě metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce.⁶²

Míra nezaměstnanosti na základě registru uchazečů o práci je vyšší než míra nezaměstnanosti na základě výběrových šetření pracovních sil.

Obecná nezaměstnanost měla od roku 2004 až do roku 2008 klesající trend a klesla až na 4,4 %. Vlivem celosvětové ekonomické krize ale došlo k růstu téměř o 3% body na 7,3 % v roce 2010. Od tohoto roku se míra nezaměstnanosti vyrovnává.

Graf 2: Míra zaměstnanosti ve věku 15-64 let v ČR v letech 2000 – 2013 (v %).



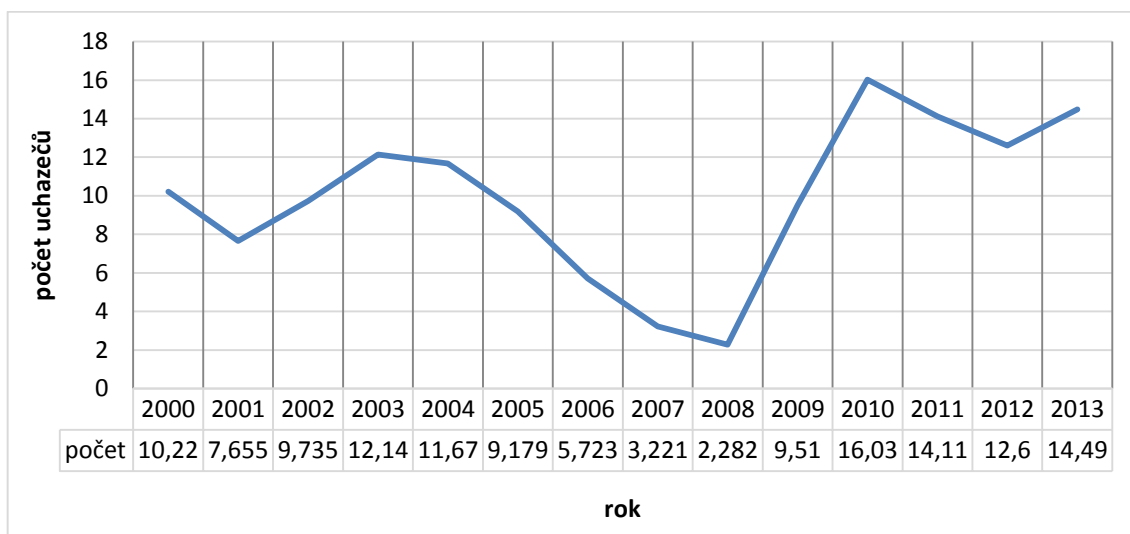
Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and Social Developments in Europe 2014, vlastní zpracování.

Míra zaměstnanosti v ČR koresponduje v opačném vývojovém trendu s mírou nezaměstnanosti. Míra zaměstnanosti vzrostla z 64,2 % v roce 2004 na 66,6 % v roce 2008. Po tomto roce opět následkem celosvětové krize klesla na 65 % v roce 2010. V dalších letech míra stabilně rostla až na 67,7 % v roce 2013.

Všeobecně tedy míra zaměstnanosti v České republice od roku 2004, až na výkyv vlivem krize, stabilně roste. Což je pozitivním ukazatelem vývoje ekonomiky. Tento růst je v průměru meziročně o 0,8 procentního bodu.

⁶²FOLTÍN, T.. Politika zaměstnanosti České republiky v letech 2004 až 2011. s. 9

Graf 3: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v ČR v letech 2000 – 2013.



Zdroj: VUPSV, Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2013, vlastní zpracování.

Z počtu volných pracovních míst v ČR v letech 2000 – 2013 a počtu registrovaných uchazečů o práci v ČR ve stejném období lze vypočítat vývoj počtu registrovaných uchazečů o práci na jedno volné pracovní místo pomocí vztahu:

$$\frac{\text{registrovaní uchazeči}}{\text{volná pracovní místa}}$$

Od poloviny roku 2003 počet registrovaných uchazečů na jedno volné pracovní místo klesal, jelikož docházelo zároveň k růstu počtu volných pracovních míst (v letech 2003 - 2008 o téměř 100 000 míst) a k poklesu počtu uchazečů o práci (v letech 2004 - 2008 o cca 200 000 osob). Tento trend lze tedy sledovat až do roku 2008, kdy připadalo 2,28 uchazečů na jedno pracovní místo, což je nejméně v celém vývoji. Ovšem vlivem krize narost počet až na 16 uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2010. Po tomto roce po dobu dvou let počet uchazečů opět klesal, ale mezi lety 2012 a 2013 meziročně vzrostl.

4.2 Česká republika

Česká republika se stala členem Evropské unie 1. května 2004. Její rozloha činí 78 864 km² a počet obyvatel je 10,52 mil.

Česká republika, přestože nemá nejvyšší nezaměstnanost, je touto problematikou také zatížena. Jednou z možností, jak nezaměstnanost snížit, resp. zvýšit zaměstnanost, je časová flexibilita, konkrétněji zaměstnávání na částečný úvazek. Toto by mělo vést k omezení rizika nedostatečného počtu pracovních míst. V České republice jsou především ženy představitelky nevyužitého potenciálu pracovního kapitálu, to hlavně matky předškolních a i školních dětí. Podíl pracujících žen z celkové populace v produktivním věku a v placeném zaměstnání je razantně nižší než podíl mužů. Tato nízká participace žen je dána především rodičovstvím a péčí o děti, mateřství má v ČR velice silný vliv na zaměstnanost. Tato situace je způsobena především nesprávně nastavenými podmínkami pro kombinaci práce a rodiny, resp. péče o děti. Je to dáno nízkou nabídkou formální péče o děti na jedné straně a nedostupností flexibilních forem zaměstnání na straně druhé.⁶³

4.2.1 Flexibilita trhu práce v České republice

Historická perspektiva flexibilního trhu práce

K rozšíření částečných úvazků došlo ve většině západoevropských zemí především nástupem žen na pracovní trh. Stav, který je nyní na českém trhu práce, to je omezená nabídka částečných úvazků a jejich nedostatečná podpora ze strany státu, je pokračovacím trendem započatým v 50. letech, kdy masivní nástup žen na pracovní trh znamenal nástup na plný úvazek, na rozdíl od ostatních států. S politickou změnou po roce 1989 nastala i změna ekonomická a sociální. Na pracovním trhu vznikala konkurence, omezení míst v jeslích a mateřských školách. Rovněž docházelo k růstu cen a zvyšování nákladů na výchovu dětí.⁶⁴

⁶³FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 6

⁶⁴Tamtéž, s. 43-45

Flexibilita a ekonomická participace žen

Změny, které nastaly po roce 1989, nastartovaly ekonomické změny české společnosti, která byla postavena na liberálních ideálech volného trhu. Do roku 1989 byla jedním z cílů tehdejšího komunistického režimu plná zaměstnanost mužů i žen. Změny se odrazily v redukci pracovních pozic a s tím související vznikající nezaměstnaností. Díky růstu české ekonomiky došlo k růstu zaměstnanosti v roce 1995, v druhé půli devadesátých let ovšem došlo k prudkému poklesu, další růst nastává až po roce 2005, vrchol pak v roce 2008 s následným silným vlivem ekonomické krize. S nástupem demokratického režimu se také zvýšil vliv vzdělanosti na postavení zaměstnaných na trhu práce, dále možnost přizpůsobování času a došlo k růstu rizika chudoby.⁶⁵

Dle zprávy Světového ekonomického fóra z roku 2014, která se týká mimo jiné míry nerovnosti postavení žen a mužů (tzv. genderová propast), zaujala Česká republika 96. místo, umístila se tak daleko za všemi evropskými zeměmi. Dle zprávy ČR zaostává hlavně v politické a ekonomické participaci žen. Déle je patrné, že se situace nelepší a tato propast se spíše rozevírá. V roce 2006, kdy byl tento žebříček poprvé stanoven, se ČR umístila na 53. místě.⁶⁶

Péče o děti a rodinná politika

Široká síť institucí zaměřených na profesionální péči o předškolní děti se začala rozvíjet od 50. let 20. století, v téže období vznikl i systém rozdělení předškolních zařízení na jesle a mateřské školy. Obrat nastal v 60. letech, kdy v rámci ideologicky řízené emancipace došlo k nárůstu participace žen, ale nezměnilo se genderové rozdělení rolí v domácnosti. Zároveň se také objevil klesající trend plodnosti. Dále některé psychologické studie prokázaly negativní vliv pobytu v předškolních zařízeních na děti, což zvětšilo nedůvěru v tyto instituce. Všechny tyto důvody vedly k výraznému poklesu institucionální péče o děti a zapříčinily nynější fatální nedostatek této péče. Po roce 1990 klesl počet jeslí o 95,6 %. Nabídka míst v mateřských školách pak nestačí pokrývat poptávku především ve větších městech. Zde opět nastává problém nedostatečné flexibility těchto zařízení.

⁶⁵FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 38-39

⁶⁶SMIGGELS KAVKOVÁ, J., ADAMUSOVÁ, M.. Jsou české ženy méně schopné než jejich evropské kolegyně? [online]

Alternativou je péče soukromých institucí, ta je však dostupná pouze pro rodiny s vyššími příjmy.⁶⁷

Formální péče o děti, resp. podíl dětí, o které je pečováno, na celkovém počtu dětí stejné věkové skupiny, je v ČR na velice nízké úrovni. V roce 2013 nebylo umístěno 98 % dětí do tří let a 24 % dětí od tří let do zahájení povinné školní docházky.⁶⁸

Délka mateřské dovolené byla postupně prodlužována z 18 týdnů v roce 1957 až na v současné době platné 2-4 roky v pokračovací rodičovské dovolené. S reformou zákoníku práce v roce 2001 získali muži jistou rovnoprávnost v oblasti ochrany na trhu práce v souvislosti s rodičovstvím. A dále s novým zákonem o nemocenském pojištění s platností od 1. ledna 2009 mají muži možnost odejít na mateřskou dovolenou. Dále zde demotivačně působí i příspěvky v rodičovství.⁶⁹

Ženě připadá mateřská dovolená v délce 28 týdnů, resp. 37 týdnů při vícečetném porodu. Obvyklý nástup na mateřskou dovolenou je začátkem 6 týdne před termínem porodu, dřívější nástup je v týdnu osmém. Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí být ukončena ani přerušena v období 6 týdnů po porodu. Ženě vzniká při splnění podmínek předchozího zaměstnání, nebo pokud si platila nemocenské pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, která je obvykle počítána z předchozí mzdy a dále na vyrovnávací příspěvek. Doba čerpání mateřské je považována za standardní pracovní výkon, ženě tedy náleží i odpovídající dovolená. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout na žádost pokračující rodičovskou dovolenou. Na rodičovskou dovolenou může nastoupit i muž a to do tří let věku dítěte. Pro ženu je délka obvykle variabilní a to 2-4 roky. Automatický nárok pouze na čtyř letou variantu vzniká rodiči, který nemá placené nemocenské pojištění, buď z důvodu nezaměstnanosti nebo OSVČ bez záloh na nemocenské pojištění, nevzniká mu pak nárok na peněžitou pomoc v mateřství.⁷⁰

⁶⁷FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 39-40

⁶⁸ Formální (školní) péče o děti podle délky jejího trvání a věkové skupiny. Databáze Eurostatu [online]

⁶⁹FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 41-42

⁷⁰Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb).

Podpora a ochrana v nezaměstnanosti

V České republice je systém podpory v nezaměstnanosti jedním z nejpřísnějších v EU. Od poloviny 90. let zůstávala míra výdajů na aktivní i pasivní politiku trhu práce na podobné úrovni, i tak dlouhodobá nezaměstnanost rostla. Výše výdajů se pak razantně zvýšila s celosvětovou krizí. A i nyní dochází k neustálému redukování podpor a ke zpřísnování podmínek nároku na tuto podporu dle zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.). Například od ledna 2011 byla zrušena možnost přivýdělku k podpoře v nezaměstnanosti. A dále byla redukována dávka v nezaměstnanosti u zaměstnanců, kteří podají výpověď sami či odejdou dohodou. Dále se podpora odkládá zaměstnancům, kteří dostanou odstupné.⁷¹

Politika zaměstnanosti má za úkol čelit následkům nepříznivého vývoje na trhu práce, nejlépe tomuto předcházet. Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zabezpečení vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Aktivní politika pak představuje souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zahrnuje výdaje například na rekvalifikaci, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, podpoře zaměstnanosti zdravotně postižených občanů a na příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností. Politika zaměstnanosti je zabezpečována prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí pomocí příslušných úřadů práce.⁷²

⁷¹FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 43

⁷²FOLTÍN, T., Politika zaměstnanosti České republiky v letech 2004 až 2011, s. 2

Tabulka 1: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2001 - 2012 (v % HDP).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pasivní politika	..	0,266	0,295	0,241	0,231	0,223
Aktivní politika		0,112	0,112	0,125	0,117	0,125
Celkem		0,378	0,407	0,366	0,348	0,348
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pasivní politika	0,197	0,189	0,424	0,365	0,281	0,240
Aktivní politika	0,121	0,114	0,160	0,220	0,178	0,147
Celkem	0,318	0,303	0,584	0,585	0,459	0,387

Zdroj: Databáze Eurostatu, vlastní zpracování

Legislativa

V současnosti platný zákoník práce (č. 262/2006 Sb.) z roku 2006 vychází z původní verze z roku 1965. Od té doby prošel mnoha novelizacemi a nejzásadnější změnou pak v roce 1989. Významnou novelizací prošel v roce 2000, kdy se do něj promítlo 28 evropských směrnic. K dalším úpravám pak došlo před vstupem do EU, například byl zaveden zákaz diskriminace při přijímání, v odměňování, v pracovně-právních vztazích, při kariérním postupu a dalším vzdělávání. Další z bariér rozšiřování flexibilních forem práce jsou na úrovni legislativy a regulace trhu práce, a to přímo, tzn. neumožnění legálního zaměstnání v určitém netradičním režimu, i nepřímo jako nedostatek jistoty určitého typu úvazků, tolerance znevýhodnění a diskriminace a z toho plynoucí snížení kvality práce následované sníženou poptávkou po této formě práce.⁷³

⁷³FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 45-46

Tabulka 2: Současná úprava v zákoníku práce.

Forma práce	§
Pracovní poměr na dobu určitou	§ 39
Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	§ 74 – § 77
Zkrácená pracovní doba	§ 78 – § 80
Pružné rozvržení pracovní doby	§ 85
Konto pracovní doby	§ 86, § 87
Agenturní zaměstnávání	§ 307 – § 309
Práce z domova	§ 317

Zdroj: Zákoník práce, vlastní zpracování.

ČR a přístup k flexicity

Česká republika patří do skupiny postkomunistických zemí, které se touto otázkou začaly zabývat v roce 2006 po přijetí Zelené knihy Evropské komise. Žádnou vlastní flexicity strategii však nezavedla.⁷⁴

4.2.2 Částečné úvazky v České republice

Naplňování směrnice 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku je v ČR i ostatních zemích EU dosti problematické. Problém se týká výše mzdy a počtu odpracovaných hodin.⁷⁵

Legislativa, resp. pracovní právo, se staví k částečným pracovním poměrům neutrálně. Nijak výrazně je nepodporuje, ale ani jim nebrání. Zkrácený úvazek je definován jako pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně, může být tak uzavřen na dobu určitou i neurčitou. Zaměstnanci pak připadá mzda v poměrné výši. Cílovými skupinami na trhu práce, kterým zákoník umožňuje si zkrátit pracovní dobu, jsou těhotné ženy, osoby pečující o dítě nebo o plně bezmocnou osobu. U těchto osob má zaměstnavatel povinnost

⁷⁴NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 27

⁷⁵Tamtéž, s. 10-11

vyhovět jejich žádosti o zkrácení pracovní doby. Jiný způsob preference práce na zkrácenou pracovní dobu z pohledu politiky zaměstnanosti v ČR není využíván.⁷⁶

Částečné úvazky jsou v České republice jen velmi málo rozšířené a rovněž jsou hlavně působištěm žen. Na tento úvazek v roce 2013 pracovalo 11 % žen, oproti 3,3 % mužů. Ženy na částečný úvazek odpracovaly v tomto roce v průměru 20,9 hodin týdně. Částečné úvazky jsou v ČR běžné především mezi lidmi nad 60 let, a to opět především ženami, a zároveň jejich míra roste s nižší vzdělanostní úrovní. Dále jsou také rozšířené mezi matkami malých dětí. Zde se opět s přibývajícím věkem dítěte podíl částečných úvazků snižuje.

Částečné úvazky jsou tedy používány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility a zároveň se zaměřují především na ohrožené skupiny lidí na pracovním trhu, z toho vyplývá i částečná nedobrovolnost těchto úvazků.

Flexibilní formy práce jsou upraveny v zákoníku práce od roku 2006 (zákon č. 262/2006 Sb.). Jejich využívání však v praxi není ještě zcela rozšířeno. Lidé nevnímají tuto formu pracovní flexibility, resp. částečné úvazky, jako příliš dostupnou. Zaměstnavatelé však tvrdí, že tyto úvazky nabízejí. Částečné úvazky jsou nabízeny nejvíce v malých firmách a feminizovaných odvětvích. Další překážkou v rozšíření částečných úvazků jsou i bariéry na straně zaměstnavatelů, ti nejsou vždy ochotni tyto úvazky zaměstnancům nabízet a zároveň kvalita částečných úvazků a ekonomická výhodnost.⁷⁷

Z mezinárodního srovnání vyplývá, že Česká republika je zemí s nižší subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků. Nižší má z vybraných zemí jen Španělsko.

⁷⁶KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexib. formy práce ve vybraných zemích EU, s. 17

⁷⁷FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 6-7

Tabulka 3: Zaměstnanost na částečný úvazek v ČR v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,1	2,2
Ženy	9,3	8,5	8,3	8,5	8,3	8,6	8,7
Celkem	5,3	4,9	4,9	5,0	4,9	4,9	5,0
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Muži	2,3	2,2	2,8	2,9	2,5	2,9	3,3
Ženy	8,5	8,5	9,2	9,9	9,4	9,5	11,0
Celkem	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8	6,6

Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social development in Europe 2014,
vlastní zpracování.

Mezi bariéry využívání částečných úvazků patří:

- kulturní a strukturální faktory,
 - legislativa, historická tradice,
- bariéry ze strany zaměstnanců,
 - finanční ohodnocení, kvalita, dostupnost formální péče o děti, sociální systém,
- bariéry ze strany zaměstnavatelů,
 - organizační a administrativní, ekonomické.⁷⁸

Mezi nevýhody, se kterými jsou částečné úvazky spjaty, patří především nižší perspektiva kariérního postupu, nižší mzda a jejich růst, přístup k dalšímu vzdělávání, nižší sociální ochrana a vyšší náklady na straně zaměstnavatele. Mezi výhody pak harmonizace práce a rodiny, zachování spojení s vykonávanou profesí a získání pracovních zkušeností.⁷⁹

⁷⁸FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 8-11

⁷⁹KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexib. formy práce ve vybraných zemích EU, s. 19

4.2.3 Poměr na dobu určitou v České republice

Poměry na dobu určitou jsou další významnou formou flexibilního zaměstnání v ČR, které jsou ve srovnání s částečnými úvazky mírou flexibility, především z pohledu zaměstnavatelů, mnohem vyšší. Umožňují přizpůsobit množství pracovní síly aktuální ekonomické situaci firmy. Tímto způsobem jsou nejčastěji zaměstnávání sezónní zaměstnanci nebo zástup kmenových pracovníků. Tyto poměry jsou mezi muže a ženy rozloženy mnohem rovnoměrněji v porovnání s částečnými úvazky.⁸⁰

Z legislativního hlediska dochází k úpravě pracovního poměru na dobu určitou, který bylo možno uzavřít v součtu maximálně na dva roky, počet opakování za tuto dobu nebyl dán. Změny v roce 2012 vedly k prodloužení maximální délky poměru na dobu určitou. V součtu byl prodloužen na maximálně tři roky u jednoho zaměstnavatele a počet prodloužení bylo regulováno na dvě. Další formy dočasného neboli příležitostného zaměstnání, které je možné v ČR uzavřít jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.⁸¹

Tabulka 4: Smlouvy na dobu určitou v ČR v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	7,1	7,2	7,0	7,9	7,8	7,6	7,5
Ženy	9,4	8,9	9,3	10,7	10,7	9,8	10,1
Celkem	8,1	8,0	8,1	9,2	9,1	8,6	8,7

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Muži	7,3	6,5	7,0	7,5	7,2	7,4	8,0
Ženy	10,2	9,8	10,2	10,6	10,1	10,5	11,5
Celkem	8,6	8,0	8,5	8,9	8,5	8,8	9,6

Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social development in Europe 2014,
vlastní zpracování.

⁸⁰KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexib. formy práce ve vybraných zemích EU, s. 24

⁸¹FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 47-48

4.2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jsou jednorázové pracovní kontrakty, které jsou dlouhodobě využívány jako flexibilnější alternativy přísněji regulovaných pracovních poměrů. Jejich obliba v evropském měřítku stoupá. Tyto dohody jsou též upraveny zákoníkem a to především proto, aby se zabránilo zaměstnávání v tzv. „šedé ekonomice“. Jedná se o nástroj, který má podpořit vstup na pracovní trh ohroženým skupinám. Mimo některých oblastí jsou smlouvy upraveny pracovně-právní legislativou. S mnohými změnami u obou dohod dochází i ke zvyšování míry ochrany zaměstnaných na dohodu, což v konečném důsledku vede spíše k jejich omezení vlivem rostoucích nákladů pro zaměstnavatele.⁸²

4.2.5 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání pracovníků umožňuje firmě využití vyšší flexibility v případě náhlé potřeby dočasně zvýšit počet pracovních sil. Agenturní zaměstnávání je v ČR upraveno zákonem o zaměstnanosti od roku 2004. V roce 2011 pak došlo ke zpřísnění povolování a odejímání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dále byla zvýšena právní jistota zaměstnanců agentur práce prostřednictvím zavedení povinného pojištění agentur práce.⁸³

4.3 Dánsko

Dánské království je státem EU s vlastní rozlohou 42 915 km². Mimo vlastní Dánsko do této země spadají Faerské ostrovy (1 399 km²) a Grónsko (2 166 088 km²). V roce 2014 vlastní Dánsko čítalo 5,64 mil. obyvatel a podíl ekonomicky činného obyvatelstva pak 74,4 %. Ekonomika se řadí mezi celosvětově nejsilnější a nejefektivnější i přes prodělanou krizi. Dánsko bývá uváděno jako země „vzorová“. Vyznačuje se vysokými daněmi, štedrou sociální sítí a pružným trhem práce.⁸⁴

⁸²FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 47-48

⁸³KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexibilní formy práce ve vybr. zemích EU, s. 25-26

⁸⁴Dánsko: souhrnné teritoriální informace. BusinessInfo.cz [online]

4.3.1 Dánsko a přístup k flexibilitě trhu práce

Dánský trh práce představuje úspěšně zavedenou kombinaci jistot a flexibility na trhu práce, která je charakteristická nízkou mírou celkové i dlouhodobé nezaměstnanosti, stejně tak i nezaměstnanosti mladých lidí a zároveň vysokou mírou zaměstnanosti. Tohoto stavu je převážně dosahováno kombinací tří prvků: Dánským zlatým trojúhelníkem. Dále zde panuje i vysoká míra všeobecného pocitu jistoty, i přes vysokou fluktuaci a dynamiku trhu práce. Uplatňování systému střídání zaměstnání je podporováno zvyšováním kvalifikace, které umožňuje zaměstnancům účastnit se odborné přípravy v době, kdy jsou jejich pracovními povinnostmi pověřeny nezaměstnané osoby, které tímto neztrácejí pracovní návyky a zároveň získávají nové zkušenosti. Dánsko vysoce přesahuje ostatní státy EU v míře účasti obyvatelstva ve věku 25-64 na celoživotním vzdělávání.⁸⁵

Model zaměstnávání v Dánsku je modelem standardním, kde zůstávají dominantní pracovní smlouvy na dobu neurčitou a plné pracovní úvazky. Částečný snižující se zájem o flexibilní formy zaměstnávání je způsoben obecně vysokou mírou flexibility u standardních pracovních poměrů.

K růstu flexibility naopak přispívá vedle rozmanitosti forem zaměstnání i rozmanitost forem pracovní doby. V Dánsku jsou flexibilní formy pracovní doby, významným zdrojem interní flexibility firem.⁸⁶

Charakteristické rysy Dánska

- Historický vývoj participace žen na trhu práce, pozdější nástup žen na pracovní trh a to zejména ve formě částečných úvazků.
- Odbory a tradice v tripartitním vyjednávání, kde je cílem kompromis.
- Podpora formální péče o děti.
- Sociální státy, neznevýhodnění neaktivity.
- Využívání kombinací dávek souběžně s prací na částečný úvazek.

⁸⁵RIEVAJOVÁ, E., KAVEC, J. Ekonomické rozhledy: Flexibilita trhu práce a ochrana zaměstnanca, s. 234

⁸⁶NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 12, 32

- Důraz na jistotu u flexibilních uspořádání práce, pozitivní vliv legislativy. Relativně vysoké příjmy.⁸⁷

Jedná se zjevně o zemi, která má v porovnání s ČR velice odlišnou tradici i způsob fungování sociálního systému. Prozatím tedy není možné systém těchto zemí převzat, je však možné se inspirovat jednotlivými prvky a opatřeními.

Nastavení sociálního státu a rodinná politika

V Dánsku je zaveden jiný systém rodinné politiky. Ten umožňuje mateřskou dovolenou po dobu 18 týdnů a otcovskou 2 týdny, na ní navazuje dovolená rodičovská v délce 10 týdnů, kterou si rodiče mohou rozdělit. Dále má každý z rodičů možnost po dohodě se zaměstnavatelem čerpat dalších 13 – 52 týdnů rodičovské dovolené. Po dobu mateřské náleží ženě až 100 % předchozího platu a při rodičovské je vypláceno 60 % podpory v nezaměstnanosti.⁸⁸

Od 60. let 20. století prochází Evropa značným poklesem úrovně plodnosti. Dánsko ale patří k zemím s nejvyšší úhrnnou plodností v Evropě. Rozdílné úrovně jsou připisovány demografickým a společensko-ekonomickým faktorům a to především změně v účasti žen na trhu práce.⁸⁹

Péče o děti

Země disponuje institucemi péče o děti, které jsou financovány státem. Formální péče o děti v roce 2013 nebyla dostupná pro 38 % dětí. Nad 30 hodin týdně pak bylo pečováno o 60 % dětí. Od tří let věku do zahájení povinné školní docházky bylo umožněno zařazení do institucí pro většinu dětí, pouze 2 % nebyla umístěna.⁹⁰

Zařazení dětí do tří let do institucí péče o děti je tedy vysoké. Rovněž je vyšší úroveň výdajů na tato zařízení, s čímž souvisí i vyšší zdanění a celkový podíl daní vybraných z celkových příjmů. Toto je nutná daň za relativně vysokou úroveň podpory poskytovanou v době placené dovolené a institucionální péče o děti s cílem skloubit práci a rodinný život.

⁸⁷FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 11

⁸⁸Tamtéž, s. 24

⁸⁹Demografie: revue pro výzkum populačního vývoje [online]

⁹⁰ Formální (školní) péče o děti podle délky jejího trvání a věkové skupiny. Databáze Eurostatu [online]

Dánsko tímto představuje jeden z nejrozvinutějších modelů, který je založen na výrazných státních intervencích a nabízí vysokou trvalou podporu.⁹¹

Participace žen

Ke zvýšení ekonomické participace žen došlo především v 70. letech. Toto zvýšení probíhalo hlavně ve prospěch částečných úvazků. Dánsko se tak stalo zemí s jednou z největších zaměstnaností na částečný úvazek. Od této doby, kdy takto pracovala asi polovina žen, však docházelo k poklesu. V současné době jsou částečné úvazky využívány především pro kombinaci pracovního a rodinného života. Dánsko se tak řadí k zemím s vysokou mírou participace žen a mužů na trhu práce. Míra ekonomické aktivity žen je zde dlouhodobě nejvyšší ze zemí EU.⁹²

Právní úprava

Trh práce v Dánsku není primárně regulován zákonem. Hlavní formou regulace pracovních vztahů je smlouva mezi dvěma stranami, jsou zde důležité vztahy tripartity. Základní práva zaměstnanců jsou vymezena Zákonem o zaměstnancích.

Standardní pracovní doba je 37 hodin týdně. Přesčasy a jejich hodinové limity jsou stanoveny kolektivními smlouvami. Nejčastějšími formami časové flexibility jsou částečné úvazky, práce na dobu určitou, práce na živnostenský list a (práce na nulový kontrakt).⁹³

Flexibilita délky pracovní doby

Různou délku pracovní doby v jednotlivých zemích lze vysvětlit zvoleným způsobem jejího stanovování. To se dělí na zkracování dané zákonem a na zkracování prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je i formou stanovování v Dánsku.⁹⁴

⁹¹Demografie: revue pro výzkum populačního vývoje [online]

⁹²FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 24, 133.

⁹³Tamtéž, s. 24, 138

⁹⁴VÚPSV, Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva, s. 19

4.3.2 Částečné úvazky v Dánsku

Částečné úvazky jsou hodnoceny proporcionálně, nemělo by tedy docházet ke mzdovému znevýhodňování takto zaměstnaných.

Zaměstnanci pracující na méně než 30 hodin platí sociální a zdravotní odvody v redukované výši, od toho se pak odvíjí i následné redukce vyplácených dávek. Obdobná redukce pak probíhá i u penzijního pojištění.

Zákon zaměstnanci neumožňuje si tuto formu práce nárokovat, je poskytována po dohodě se zaměstnavatelem. Není zde zákonný nárok na zkrácení ani prodloužení úvazku. Dohoda tedy musí proběhnout při přechodu z částečného na plný úvazek i naopak.

Dále je zde možnost kombinace sociálních dávek, tedy podpory v nezaměstnanosti a částečných úvazků, která umožňuje dodatečnou výplatu dávky pro nezaměstnané pojištěné i osoby pracující na plný úvazek ve chvíli, kdy opět nastoupí do zaměstnání, ve kterém pracují méně než 30 hodin týdně. Podpora je pak vyplácena po dobu 30 týdnů. Právní úprava umožňuje i kombinaci částečného úvazku a rodičovského příspěvku, pak je výše dávky proporcionálně snížena.⁹⁵

Dánsko je také ideálním případem sociální ochrany pro všechny pracující z pohledu plošného poskytování sociálních dávek. Systém důchodového zabezpečení v Dánsku lze považovat za hlavní příčinu objasňující velký počet částečných úvazků.⁹⁶

Legislativa zajišťuje i další právní ochranu těchto úvazků a zároveň pasivně podporuje jejich zavádění, například formou odstranění bariér v kolektivních smlouvách. K významnému poklesu podílu částečných úvazků vedl koncem 70. let pokles výhodnosti, který byl způsoben zrušením některých nároků na dávky sociálního pojištění a sociálních dávek pro pracující na částečný úvazek (dodatečná dávka v nezaměstnanosti pro všechny).

V Dánsku existuje pracovní-právní úprava zakazující znevýhodnění pracujících na částečný úvazek ve srovnání s úvazkem plným. Mimo Dánska má toto zakotvené

⁹⁵FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 24-26

⁹⁶POLÍVKA, M., Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva, s. 11

v legislativě i Nizozemsko. Legislativa Dánska dále rozhoduje ve prospěch zaměstnance při pochybnostech u převádění na práci na částečný úvazek.

Dánsko se řadí k zemím s vysokou subjektivně vnímanou kvalitou částečných úvazků. Tato kvalita se odvíjí především od jistoty práce, možnosti kariérního postupu, autonomie práce a flexibility pracovní doby. Zároveň je Dánsko státem, který dosahuje největších úspěchů při zavádění částečných úvazků jako nástroje podpory ekonomické participace žen, a to především matek malých dětí. Obdobných úspěchů dosahují i ostatní severské země.⁹⁷

Tabulka 5: Zaměstnanost na částečný úvazek v Dánsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	10,2	10,2	11,1	11,6	12,1	12,7	13,3
Ženy	34,1	31,6	30,3	32,7	33,8	33,0	35,4
Celkem	21,3	20,1	20,0	21,3	22,2	22,1	23,6
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Muži	13,3	14,3	15,3	15,1	15,3	16,0	15,9
Ženy	35,5	36,0	37,5	38,4	37,6	36,4	35,8
Celkem	23,7	24,4	25,9	26,3	25,9	25,7	25,4

Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social development in Europe 2014,
vlastní zpracování.

4.3.3 Poměr na dobu určitou v Dánsku

Pro uzavření pracovního poměru na dobu určitou v Dánsku není potřeba žádného logického zdůvodnění. Zároveň má nejvíce flexibilní úpravu těchto úvazků, nemá stanoven limit pro opětovné uzavření této smlouvy.⁹⁸

⁹⁷FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 11-12

⁹⁸NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva s. 8

Poměr na dobu určitou není příliš využíván. Dánsko dále disponuje pracovní direktivou pro rovné zacházení, to je tedy zajištěno zákonem. Zaměstnavatelé mohou tuto smlouvu nabídnout legálně podle právních předpisů komukoliv, na jakoukoliv pozici.⁹⁹

V roce 2003 byl přijat Zákon o práci na dobu určitou na základě Evropské direktivy 1999/70/EF. Cílem je předcházet snaze zaměstnavatelů zaměstnávat na poměr na dobu určitou, s úmyslem vyhnout se závazkům, seniorské pracovníky, které lze méně flexibilně propouštět.¹⁰⁰

Tabulka 6: Smlouvy na dobu určitou v Dánsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	8,5	7,7	7,9	8,2	8,7	8,5	8,0
Ženy	11,1	10,7	10,3	10,4	10,3	11,3	10,0
Celkem	9,7	9,2	9,1	9,3	9,5	9,8	8,9
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Muži	7,8	7,7	7,9	8,1	8,3	7,8	8,1
Ženy	10,4	9,4	9,6	8,7	9,4	9,3	9,5
Celkem	9,1	8,5	8,7	8,4	8,8	8,5	8,8

Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social development in Europe 2014, vlastní zpracování.

4.3.4 Práce z domova a agenturní zaměstnávání

Práci z domova ve většině zemí není novým jevem, její využití a právní úprava má v zemích již dlouhou tradici. Novým jevem je však teleworking, který se rozvíjel až s technologickým vývojem. V Dánsku je tato forma upravena kolektivními smlouvami národní úrovně.

⁹⁹BURRI, S., AUNE H. Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work, s. 97-98

¹⁰⁰FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 140

Dánko je zároveň zemí, která nečelí fenoménu zneužívání uzavírání pracovních vztahů na základě občanského práva, resp. samostatně výdělečné činnosti.

Agenturní zaměstnávání je v Dánsku považováno za práci s nejistým charakterem. Problémy nastávají při stanovování stejných pracovních podmínek, jako mají kmenový zaměstnanci. Dánsko má zásadu práva na stejné podmínky z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zakotvenou v kolektivních smlouvách.¹⁰¹

Přes tento fakt průzkumy prokázaly, že podíl společností využívajících agenturní zaměstnávání v roce 2009 v Dánsku bylo 49 %. Tím se Dánsko umístilo na druhém místě z 23 uvedených evropských zemí.¹⁰²

4.3.5 Dánský model flexicurity – zlatý trianql

Dánsko kombinuje otevřenou a konkurenceschopnou ekonomiku, nízké daně pro zaměstnavatele a vysoké zdanění práce s flexibilním trhem práce řízeným prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Termín flexicurity se dostal do módy mezi dánskými politickými tvůrci na počátku roku 2000 a brzy zaujal i vůdce a analytiku EU i celého světa.

Rovnováha mezi flexibilitou trhu práce a jistotou příjmu charakterizovala dánský trh práce po celé století a to i během dlouhého období vysoké nezaměstnanosti mezi roky 1970 a 1980. Nízká a stabilní míra nezaměstnanosti tedy nelze automaticky přičítat flexicurity. V dánském případě by měla být flexikurita chápána jako vedlejší produkt specifické kombinace flexibility zaměstnání a jistoty příjmů.¹⁰³

Dánsko je typickým představitelem flexicurity prosazující tzv. zlatý trianql. Ten znamená umožnění vysoké míry flexibility na trhu práce (najímaní, propouštění, formy zaměstnávání, pracovní doba), která je kompenzována extenzivní aktivní politikou zaměstnanosti a štedrým systémem sociálního zabezpečení nezaměstnaných. Dánsko dává ostatním zemím dobrou praxi v oblasti regulace trhu práce.¹⁰⁴

¹⁰¹NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zam. v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 14-15

¹⁰²PŘIKRYL, J., Výhody a problémy agenturního zaměstnávání. KarieraWeb.cz [online].

¹⁰³BARDHAN, A., D. a kol. The Oxford handbook of offshoring and global employment, s. 163-165

¹⁰⁴NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zam. v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 25

System, který je založen na vyspělých veřejných službách a štedrém sociálním systému pojištění v nezaměstnanosti, klade důraz na rychlé zapojení nezaměstnaných na trh práce. Je ovšem velice náročný na veřejné výdaje. Proto je možné ho udržet pouze za předpokladu vysoké míry zaměstnanosti. Právě tento fakt lze považovat za slabou stránku regulace trhu práce v Dánsku. V závislosti na snižování míry nezaměstnanosti a vysoké pracovní mobilitě výrazně vzrostl podíl populace v produktivním věku, která odchází do ekonomické neaktivity a to především do invalidního důchodu a stává se tak závislá na systému sociální pomoci. Dánská flexicurita je tedy úspěšná pouze částečně. Ani Dánsku se nedaří řešit problém dlouhodobé nezaměstnanosti rizikových skupin trhu práce.

Prvním pilířem modelu flexicurity je vysoká vnější numerická flexibilita, resp. flexibilní deregulovaná ochrana pracovních míst. V rámci provedených výzkumů vyplývá, že pro pracovníky není vnější numerická flexibilita spojena s nárůstem pracovní nejistoty, která je častým argumentem odpůrců liberalizace ochrany pracovních míst. V Dánsku existuje flexibilní nastavení při procesu najímání a propouštění už od 80. let.

Dánsko v posledních letech numerickou flexibilitu nezvyšovalo, naopak. Docházelo k jejímu celkovému snižování prostřednictvím posilování do té doby minimální ochrany flexibilních forem zaměstnávání. Cílem bylo přiblížení míry ochrany zaměstnanců dočasných a těch s poměrem na dobu neurčitou. Rozdílné nastavení v případě různých způsobů zaměstnávání se ukazuje jako problém.¹⁰⁵

Druhým prvkem je aktivní politika zaměstnanosti. Dánsko má jedny z nejvyšších výdajů na politiku trhu práce, stejně tak jako nejvyšší výdaje na aktivní politiky. Ty mají dvě důležité protichůdné funkce: motivace nezaměstnaných k hledání práce bez asistence a kvalifikace těch, kteří nemohou najít práci sami za sebe. Metrikou účinnosti APZ je dlouhodobá nezaměstnanost, která v Dánsku zůstává jednou z nejnižších.¹⁰⁶

¹⁰⁵NEKOLOVÁ, M., Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR, s. 14-16

¹⁰⁶BARDHAN, A., D. a kol. The Oxford handbook of offshoring and global employment, s. 163-165

Tabulka 7: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v DK v letech 2001-2012 (v % HDP).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pasivní politika	2,273	2,310	2,662	2,661	2,342	1,860
Aktivní politika	1,699	1,714	1,597	1,492	1,251	1,201
Celkem	3,972	4,024	4,259	4,153	3,593	3,061
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pasivní politika	1,496	1,205	1,721	1,778	1,646	1,702
Aktivní politika	1,010	0,963	1,161	1,390	1,538	1,460
Celkem	2,506	2,168	2,882	3,168	3,184	3,162

Zdroj: Databáze Eurostatu, vlastní zpracování

Po reformách, které na trhu práce proběhly, se tento pilíř trojúhelníku stal více funkční, pokud jde o dva samostatné aspekty APZ: motivace a kvalifikace nezaměstnaných. Dánská verze flexikurity tedy lze znázornit jako rovnoběžník, ve kterém zaměstnanci pouze nekolují mezi zaměstnaností a nezaměstnaností s výhodami. Mohou také vstoupit do programů aktivní politiky trhu práce a dalšího vzdělávání, i když jsou stále zaměstnaní.¹⁰⁷

Reformy systému ochrany příjmu v nezaměstnanosti měly v Dánsku zásadní význam při snižování nezaměstnanosti. Ty měly za cíl posílit aktivační a motivační prvky, které měly urychlit integraci nezaměstnaných na trh práce. Úroveň dávek v nezaměstnanosti je zde vysoká. Bylo ovšem sníženo období nároku na dávky v nezaměstnanosti. Systém byl nastaven na ochraně příjmů jako práva, kontra aktivity a vzdělávacích kurzů jako povinnosti nezaměstnaného. Realizace této povinnosti pak probíhá v rámci systému extenzivní aktivní politiky zaměstnanosti. V den udělení nároku na dávku v nezaměstnanosti jsou stanoveny časové lhůty pro zapojení do různých aktivačních opatření APZ. Ta mají především vzdělávací charakter.¹⁰⁸

¹⁰⁷BARDHAN, A., D. a kol.. The Oxford handbook of offshoring and global employment, s. 163-165

¹⁰⁸NEKOLOVÁ, M., Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR, s. 14-16

Dalším pilířem je velkorysá jistota příjmů, zejména dávek v nezaměstnanosti a sociální pomoci pro nezaměstnané. Dostupnost štědrých náhrad příjmů zvyšuje sklony k riskování u pracovních sil, což usnadňuje pracovní mobilitu. Nezaměstnaní prokazují dostupnost na trhu práce tím, že hledají zaměstnání a účastní se aktivizačních programů. Komplementarita dánské flexikurity tedy vyžaduje od pracovníků i odborů přijmout malou jistotu zaměstnání kompenzovanou poměrně velkorysou jistotou příjmů.

A nakonec hraje důležitou roli v tomto modelu celoživotní vzdělávání. V mezinárodním srovnání jsou dánské výdaje a podíl účastníků na školeních jedněmi z nejvyšších na světě. Účast na dalším vzdělání podporuje flexibilní trh práce tím, že zvyšuje zaměstnanost a zlepšuje numerickou i funkční flexibilitu.¹⁰⁹

Na celoživotním vzdělávání, které se vztahuje k osobám ve věku 25 až 64 let, se podle Výběrového šetření pracovních sil v roce 2013 účastnilo v Dánsku 31,4 % osob z celkového počtu obyvatelstva ve stejné věkové kategorii. Přičemž na tomto vzdělávání mají větší podíl ženy než muži. Vysoký podíl účastníků v Dánsku dokazuje podíl v ostatních zemích, kdy v ČR ve stejném roce bylo účastno pouze 9,7 % osob a ve Španělsku pak 11,1 %.¹¹⁰

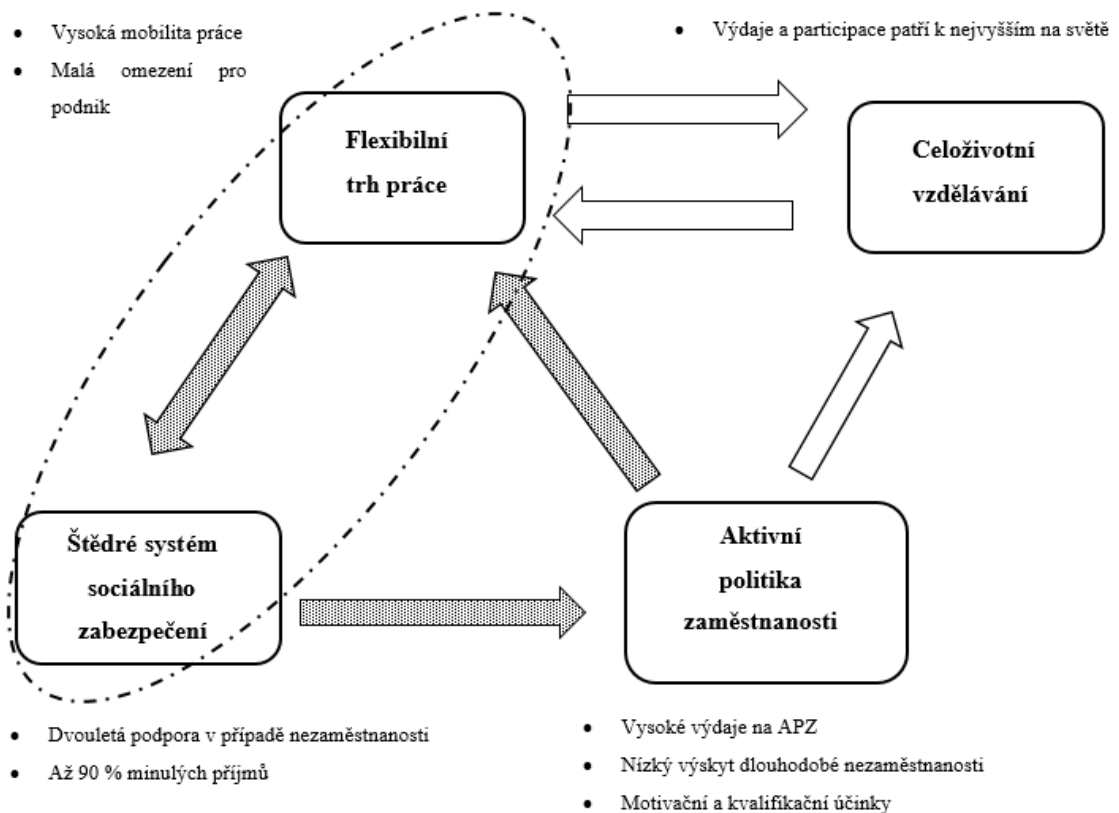
Za úspěšnou aplikací modelu stojí mimo jiné i silná veřejná zodpovědnost, která je pro model sociálně demokratický, do něhož Dánsko spadá, typická, ale v zemích konzervativního a středomořského modelu tato zodpovědnost chybí. Model je též závislý na ekonomickém vývoji země, může být snadno ovlivněn trendem demografického stárnutí obyvatelstva, dále je zde nutné podporovat pobídkami nezaměstnaných k rychlému návratu na trh práce.¹¹¹

¹⁰⁹BARDHAN, A., D. a kol. The Oxford handbook of offshoring and global employment, s. 163-165

¹¹⁰Celoživotní vzdělávání. Databáze Eurostatu [online]

¹¹¹NEKOLOVÁ, M., Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v ČR, s. 15-17

Obrázek 2: Dánský zlatý triángl.



Zdroj: BARDHAN, A., D. a kol. The Oxford handbook of offshoring and global employment, vlastní zpracování.

4.4 Španělsko

Španělské království je státem EU s rozlohou 504 782 km². V roce 2014 čítalo Španělsko 46,9 mil. obyvatel s podílem ekonomicky aktivního obyvatelstva 22,65 mil. (48,3 %). Španělsko se řadí k významným zemím EU a váhou své ekonomiky zaujímá páté místo.¹¹²

4.4.1 Flexibilní pracovní trh ve Španělsku

Zkušenosti Španělska ukazují pozitivní efekt při využívání dočasných forem zaměstnání k dosažení růstu zaměstnanosti v období ekonomické konjunktury a negativní efekt k poklesu v období recese. Efektem flexibilního zaměstnání je neustálá proměnlivost

¹¹²Španělsko: Souhrnné teritoriální informace. BusinessInfo [online].

vývoje nezaměstnanosti a zaměstnanosti se závislostí na ekonomickém cyklu. Z analýz též vyplynul dlouhodobý vliv vysokého podílu dočasných pracovních poměrů na pokles produktivity práce, firmy tak nemusí investovat do vzdělání pracovníků.

Ve Španělsku je masivní využívání flexibilních forem zaměstnání usnadněno rodinným charakterem společnosti, kdy je o nezaměstnané osoby postaráno v rámci širší rodiny.

Masivní využívání dočasných zaměstnání přineslo z krátkodobého hlediska prospěch zaměstnancům i zaměstnavatelům. Z dlouhodobého pohledu však vyplynuly negativní vedlejší dopady ve smyslu posilování duálního charakteru španělského trhu práce. Segmentaci na trhu práce se Španělsko snaží uvolnit prostřednictvím pravidel týkajících se pracujících zaměstnaných na dobu neurčitou.¹¹³

Historická perspektiva

Zavádění flexibility trhu práce bylo vládní iniciativou. Španělsko disponovalo poměrně přísně regulovaným trhem práce, než byly koncem 80. let diskutovány určité změny za účelem snížení vysoké míry nezaměstnanosti. Například opatření k podpoře motivace zaměstnavatelů k najímání nových pracovníků (zmírnění pravidel propouštění, snížení odstupného). K zásadním změnám ovšem nedošlo z obavy o pracující předdůchodového věku a muže. Koncem 90. let byly pouze prosazeny dočasné formy zaměstnání na podporu práce mladých lidí. Z původně nepřilíš významného opatření se stala nejrozšířenější forma zaměstnání týkající se určitého segmentu trhu práce.¹¹⁴

Pro Španělsko je typická velice nízká míra zaměstnanosti žen v Evropě. K největšímu růstu počtu zaměstnaných na částečný úvazek došlo v zemích, které byly v tomto ohledu pod evropským průměrem, k nim patří i Španělsko. K tomuto růstu došlo především ve druhé polovině 90. let a v průměru se podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti zvýšil o 14 %. Španělsko zároveň patří k zemím s vysokou ochranou stálých zaměstnaneckých poměrů.¹¹⁵

¹¹³KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexi. formy práce ve vybr. zemích EU, s. 47-48

¹¹⁴ Tamtéž, s. 45

¹¹⁵VÚPSV, Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva, s. 25

Legislativa

Obecně platí, že pracovníci zaměstnaní prostřednictvím flexibilních smluv jsou považováni za standardní zaměstnance, mají tedy stejná kolektivní práva. Praxe však bývá jiná, jelikož jsou tyto práva vytvářena pro zaměstnávání na dobu neurčitou. Pracovníci mají například ztíženou možnost stát se odborovým zástupcem zaměstnanců či těžší přístup do odborové organizace. Španělsko je příkladem, kde je vyjednávací kapacita odborových svazů snížena poklesem počtu odborově sdružených pracovníků, což je důsledkem trendu rozvoje flexibilních pracovních míst, který má negativní vliv na kolektivní práva a ochranu zaměstnanců.¹¹⁶

Důvodem rychlého rozšíření zaměstnání na omezenou dobu jsou především náklady na propouštění. Existující legislativa totiž předpokládá soudní dokazování legality propouštění. Zaměstnanec tedy může požádat soud o přešetření jeho propuštění, domnívá-li se, že rozvázání poměru bylo nelegální. Zaměstnanci náleží v případě oprávněného propuštění odstupné ve výši 20 placených dní násobeno počtem let zaměstnání (max. 12). Při neoprávněném propuštění je to 45 dní násobeno počtem let. V praxi však bylo pro zaměstnavatele výhodnější prohlásit propuštění z ekonomických důvodů za nelegální, vyplatit vyšší odstupné a vyhnout se tak výplatě mzdy zaměstnanci do rozhodnutí soudu. Reforma pracovněprávní legislativy a definice legálního propouštění z ekonomických důvodů se setkala s velice silným odporem odborářů a organizováním demonstrací. Náklady na propouštění jsou také odlišné v případě pracovního poměru na dobu určitou (12 dnů) a neurčitou (45 dnů). Reforma zahájená v únoru 2012 zavádí snížení odstupného při propouštění z ekonomických důvodů u poměrů na dobu neurčitou na 20 placených dní a snižuje tak rozdíl výplatních dnů a preferencí využívání smluv na dobu určitou.

Ve Španělsku neexistují žádná zvýhodnění, která by podporovala rozvoj flexibilních forem práce (vyjma motivace pro zaměstnávání osob zdravotně postižených). Existovaly ale programy na podporu proměny dočasných zaměstnání na standardní zaměstnání, tzn. na snížení podílu flexibilních forem zaměstnání.¹¹⁷

¹¹⁶NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva, s. 22

¹¹⁷KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexi. formy práce ve vybr. zemích EU, s. 45-47

Rodinná politika a péče o děti

Není zde rozvinuta žádná rodinná politika a neexistují opatření na podporu sladování profesního a rodinného života. Z toho plyne málo časté vyhledávání a využívání částečných úvazků a pružné délky pracovní doby.¹¹⁸

Ve Španělsku částečně existují instituty pro péči o děti financované státem. Formální péče o děti do tří let nebyla v roce 2003 dostupná pro 64 % dětí. Neumístěných dětí od tří let do zahájení školní docházky je pak 10 %.¹¹⁹

Politika zaměstnanosti

Ve Španělsku je nová regulace trhu práce doplněna o aktivní politiku za účelem snížení doby nezaměstnanosti, podpory produktivity a strukturálních změn k pomoci pracovníkům najít novo práci. Prioritou je modernizace aktivační politiky. Nová španělská strategie pro zaměstnanost byla schválena v září 2014.¹²⁰

Tabulka 8: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ES v letech 2001-2012 (v % HDP).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pasivní politika	1,376	1,479	1,463	1,500	1,462	1,441
Aktivní politika	0,607	0,564	0,561	0,549	0,582	0,626
Celkem	1,983	2,043	2,024	2,049	2,044	2,067
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Pasivní politika	1,459	1,888	2,998	3,156	2,881	..
Aktivní politika	0,627	0,605	0,657	0,730	0,708	..
Celkem	2,086	2,493	3,655	3,886	3,589	

Zdroj: Databáze Eurostatu, vlastní zpracování.

¹¹⁸ KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. Flexi. formy práce ve vybr. zemích EU, s. 147

¹¹⁹ Formální (školní) péče o děti podle délky jejího trvání a věkové skupiny. Databáze Eurostatu [online].

¹²⁰ Employment plan 2014- Spain, G20 [online]

Uplatňování flexibilních forem zaměstnávání ve Španělsku

Míra nezaměstnanosti začala narůstat po roce 2007, před tímto rokem docházelo naopak k jejímu poklesu. U obou pohlaví se hodnota podstatně vyrovnala. Ekonomika z pohledu výsledků trhu práce byla značně ovlivněna celosvětovou ekonomickou krizí a jejími dopady. Extrémní nárůst nezaměstnanosti po krizi je způsoben především přístupem zaměstnavatelů k tomuto problému.

Hojné využívání dočasných pracovních smluv pak vede k nízké úrovni dlouhodobé nezaměstnanosti. Příznivci tohoto přizpůsobování argumentují větším přecházením zaměstnanců s přibývajícím počtem smluv na dobu určitou ze zaměstnanosti do nezaměstnanosti a naopak. To povede k poklesu počtu nezaměstnaných s dlouhodobými intervaly nezaměstnanosti. Snižování dlouhodobé nezaměstnanosti mezi roky 1996-2008 souviselo nejspíše jen s obdobím expanze ekonomiky, která je založena především na stavebnictví.¹²¹

4.4.2 Částečné úvazky ve Španělsku

Další zastoupenou flexibilní formou práce je práce na částečný úvazek, který se po roce 2011, kvůli zavádění opatření na jeho podporu, částečně zvýšil.

Španělsko však patří k zemím s velmi nízkou subjektivně pocíťovanou kvalitou částečných úvazků.¹²²

Nejdůležitějším programem na podporu částečných úvazků byl zaveden v roce 2011 na jeden rok s cílem poskytnout úvazek mladým lidem či dlouhodobě nezaměstnaným. Podpora spočívá v úplném nebo částečném osvobození od platby sociálního pojištění. Z následného zhodnocení programu vyplynulo, že nebyl zcela úspěšný. Počet částečných úvazků se však navýšil.¹²³

¹²¹KOTÍKOVÁ, J. a kol., Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU, s. 111-112

¹²²FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, s. 8

¹²³KOTÍKOVÁ, J. a kol., Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU, s. 117

Tabulka 9: Zaměstnanost na částečné úvazky ve Španělsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	2,8	2,8	2,6	2,6	2,8	4,5	4,4
Ženy	16,8	16,8	16,8	17,1	17,9	24,2	22,6
Celkem	7,9	8,0	8,0	8,2	8,7	12,4	11,8
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Muži	4,1	4,2	4,9	5,3	5,9	6,6	7,8
Ženy	22,2	22,0	22,4	22,7	22,9	23,9	25,3
Celkem	11,6	11,8	12,5	13,0	13,6	14,5	15,8

Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social development in Europe 2014,
vlastní zpracování.

4.4.3 Poměr na dobu určitou ve Španělsku

Pracovní poměr na dobu určitou je zde nejrozšířenější ze všech zemí EU. Tyto rozdíly plynou hlavně z legislativy daných zemí a dále například z tradičního postavení genderových rolí, působení žen na trhu práce, historie a převládajících hodnot.

Před krizí se úroveň pracovních poměrů na dobu určitou pohybovala okolo 33 %. Ekonomická krize však byla impulzem pro snížení této formy flexibilního zaměstnávání. Zaměstnavatelé v krizi reagují prostřednictvím přizpůsobování počtu zaměstnanců spíše než snižováním mezd či zkracováním pracovní doby. Dočasná zaměstnání jsou v soukromém sektoru zastoupena především muži a ve veřejném sektoru ženami. Přestože tento typ zaměstnání byl původně určen především pro mladé, časem ho začali vykonávat i méně kvalifikovaní pracovníci různého věku. Nyní jsou takto zaměstnávání i vysokoškolsky vzdělaní jedinci.¹²⁴

¹²⁴KOTÍKOVÁ, J. a kol., Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU, s. 45, 111-112

Tabulka 10: Smlouvy na dobu určitou ve Španělsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	30,9	30,6	29,9	29,9	30,6	31,7	32,0
Ženy	34,2	34,7	34,8	34,6	35,2	35,7	36,6
Celkem	32,2	32,2	31,8	31,8	32,5	33,3	34,0
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Muži	30,5	27,4	23,6	23,6	24,0	22,0	22,2
Ženy	32,9	31,2	27,2	26,1	26,5	24,9	24,1
Celkem	31,6	29,1	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1

Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social development in Europe 2014, vlastní zpracování.

Dominance smluv na dobu určitou

K pochopení důvodu dominance tohoto způsobu flexibilního zaměstnávání je potřeba vymezit faktory pracovního trhu z historického hlediska. Španělská ekonomika prodělala koncem 70. let hospodářskou a politickou krizi. Transformační politický proces začal po roce 1975, kdy zemřel diktátor Franco. Klíčovým byl počátek skutečného demokratického politického systému. V roce 1978 došlo k uzákonění nové demokratické španělské ústavy, která zároveň ukončila první část tohoto procesu. Pro trh práce za platnosti Frankistické legislativy panovaly přísné předpisy upravující propouštění s relativně vysokými náklady na pracovní sílu, na druhou stranu firmy disponovaly možností flexibilní úpravy mezd prostřednictvím intervenovaného kolektivního vyjednávání o změnách pohyblivých složek platů. Demokratický systém přinesl svobodné odborové svazy, změnu kolektivního vyjednávání a úpravu mzdové flexibility, která byla nadále možná jen v rámci širokých národních dohod. V roce 1980 došlo k uzákonění Charty pracovníků, která měla poskytnout základní právní úpravu demokratického systému pracovních vztahů s cílem oprostít se od frankistické legislativy.

Socialistická vláda zvolená v roce 1982 byla nucena zvážit změny na podporu zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti, kvůli zvýšení míry nezaměstnanosti nad 20 %

na počátku 80. let. Cílem bylo snížení odstupného u smluv na dobu neurčitou pro podporu růstu zaměstnanosti. Toto mělo způsobit rychlé nahrazení starších zaměstnanců mladšími. Paradoxem bylo, že došlo k nahrazení pracovních pozic otců, do té doby hlavních živitelů rodiny, jejich syny a dcerami.

Reforma trhu práce byla tedy zavedena okrajově. Změna se měla týkat jen osob nově vstupujících na trh. Pro podporu rozmachu využívání smluv na dobu určitou byla zavedena právní změna v roce 1984, nová dočasná smlouva pro podporu zaměstnanosti jako nová forma flexibilního zaměstnání.¹²⁵

4.4.4 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání ve Španělsku obsahuje v právní regulaci určitá omezení, obdobně jako ve všech zemích EU. Tato omezení se zde vztahují na určité sektory ekonomiky. Problémy však často nastávají při snaze nastavit agenturním zaměstnancům stejné pracovní podmínky, které mají zaměstnanci kmenoví. Španělsko má princip stejného zacházení včetně odměny zakotveno ve své regulaci. V souvislosti s působením agenturních pracovníků zavedla národní kolektivní smlouva Španělska nová pravidla. Ta spočívají ve stanovení nových tzv. teritoriálních delegátů odborových svazů zaměstnanců, kteří jsou v daném teritoriu agenturním pracovníkům k dispozici a zároveň se mají starat o jejich zájmy. Dále platí zákon, že odborová organizace působící v podniku má za povinnost zastupovat zájmy všech zaměstnanců včetně agenturních.¹²⁶

4.4.5 Španělsko a přístup k flexicurity

Španělsko k těmto principům přistupuje hlavně na základě potřeby řešit tradičně vysokou ochranu standardních pracovníků s rostoucí podílem pracovníků v minimálně chráněných flexibilních formách. Opatření se tedy zaměřují na zvýšení ochrany netradičních zaměstnanců, a to omezením využití flexibilních forem práce a také zlepšováním podmínek s nimi spojených.

¹²⁵KOTÍKOVÁ, J. a kol., Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU, s. 112-113

¹²⁶NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 22

Ve Španělsku funguje tzv. model s vysokým podílem dočasných forem zaměstnávání. Dočasné formy zaměstnávání jsou zde hlavním zdrojem flexibility trhu práce. Dočasná pracovní místa tvoří až 1/3 všech pracovních míst.¹²⁷

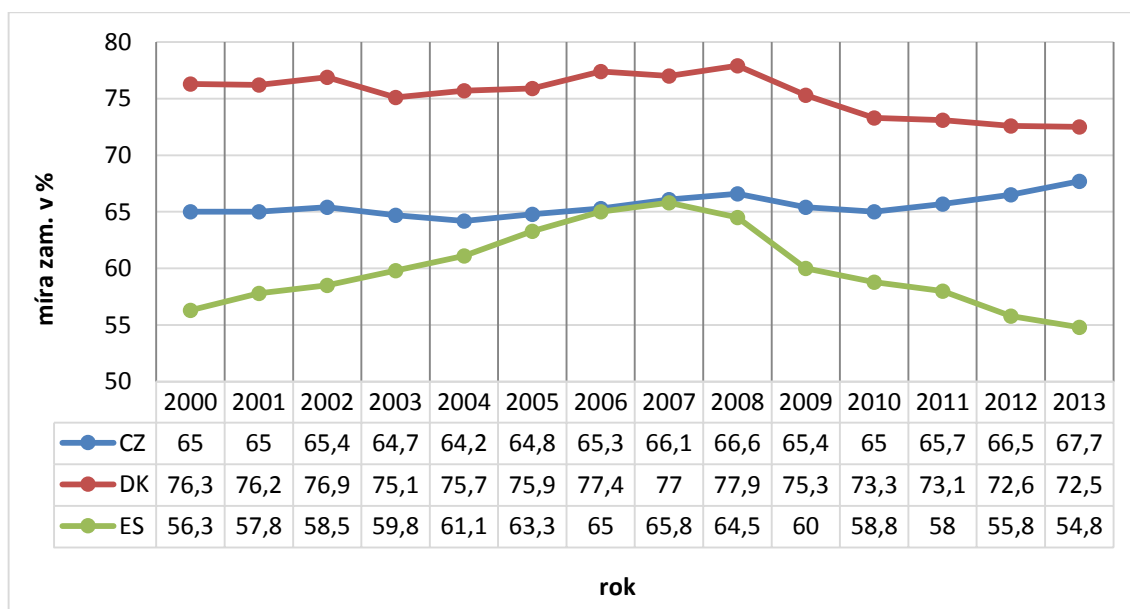
4.5 Komparace vybraných zemí

Pracovní trhy a situace jednotlivých zemí se značně liší, to z pohledu velikosti i vývoje ukazatelů pracovního trhu i ve využívání jednotlivých flexibilních forem práce. Mezi důležité ukazatele patří míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti. Nejvyužívanějšími formami flexibilních forem práce jsou částečné úvazky a poměry na dobu určitou.

4.5.1 Komparace vybraných ukazatelů trhů práce

Mezi ukazatele, které je potřeba v rámci posouzení situace jednotlivých zemí charakterizovat, patří míra zaměstnanosti včetně její změny růstu a míra nezaměstnanosti.

Graf 4: Míra zaměstnanosti ve věku 15-64 ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013 (v %).

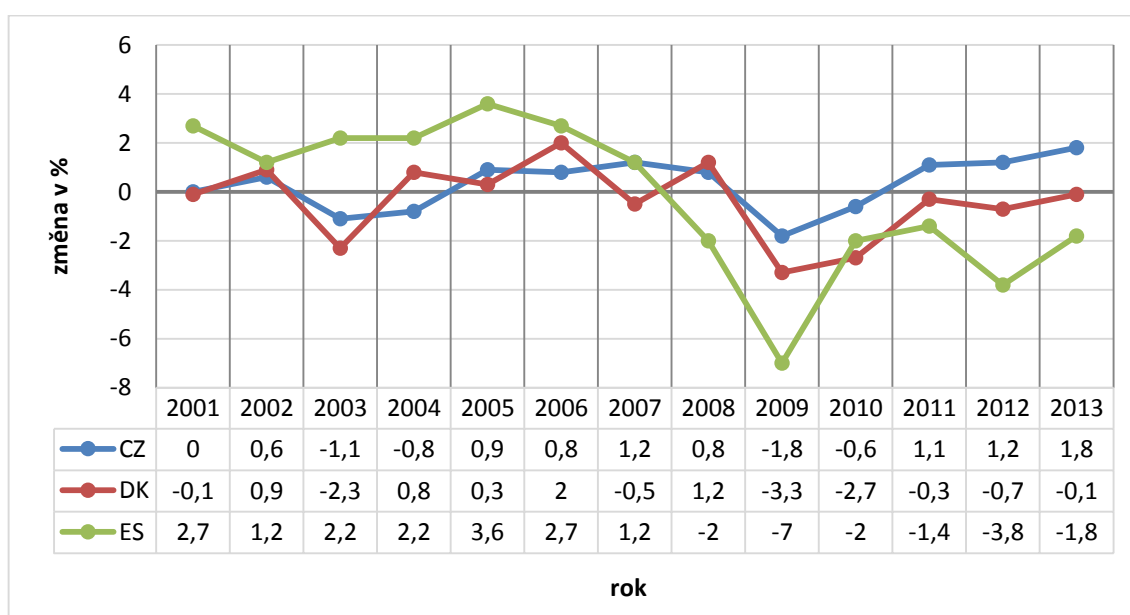


Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social developments in Europe 2014, vlastní zpracování.

¹²⁷NEKOLOVÁ, M., Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj prac. práva, s. 26, 32

Nejvyšší míru zaměstnanosti vykazuje Dánsko, které patří k vyspělejším zemím EU. Nejnižší míru lze pozorovat ve Španělsku. Ve středu mezi těmito zeměmi se pak nachází míra zaměstnanosti ČR, ke které se v letech 2006 a 2007 velice přiblížila míra zaměstnanosti ve Španělsku. Vlivem krize začala zaměstnanost v roce 2008 klesat a tento klesající trend pokračuje až do roku 2013 v Dánsku i Španělsku. Oproti tomu v ČR se zaměstnanost začala zvyšovat již v roce 2010.

Graf 5: Změna růstu míry zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013 (v %)



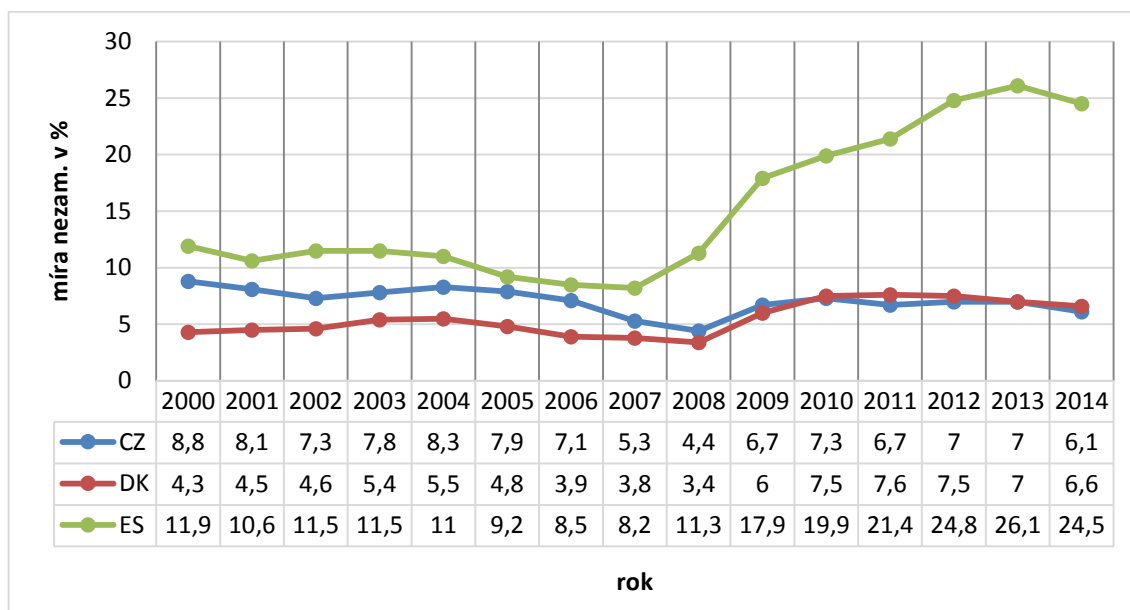
Zdroj: vlastní zpracování.

Z předchozího grafu míry zaměstnanosti ve věku 15-64 let lze vypočítat meziroční procentuální změnu tempa růstu.

$$\text{Tempo růstu} = \left(\frac{\text{zaměstnanost v roce } x}{\text{zaměstnanost v roce } x - 1} \times 100 \right) - 100$$

Dánsko, přesto že vykazuje nejvyšší míru zaměstnanosti z vybraných států, se od roku 2009 potýká s negativním avšak většinou růstovým trendem. Tzn., že zaměstnanost klesá, ale pokles se zpomaluje. Naopak v ČR je od roku 2005 patrný meziroční růst zaměstnanosti, vyjma roku 2009 a 2010, kde se odráží vliv krize. Ve Španělsku měla míra zaměstnanosti až do roku 2007 kolísavý růstový trend. Od roku 2008 relativní míra klesá.

Graf 6: Míra nezaměstnanosti ve vybraných státech v letech 2000 – 2013.



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Míra nezaměstnanosti se v Dánsku a České republice od roku 2008 drží na relativně stabilní úrovni. K mírnému růstu došlo po roce 2008 v obou zemích.

Španělsko celkově vykazuje jednu z největších měr nezaměstnanosti. Po období stagnace začala míra nezaměstnanosti klesat, avšak po celosvětové hospodářské krizi v letech 2007 – 2008, která ovlivnila zaměstnanost většiny EU, se míra nezaměstnanosti vyšplhala v roce 2011 nad 20%. Nad touto hranicí se míra nachází již čtyři roky a nedaří se ji dostat zpět pod tuto hranici.

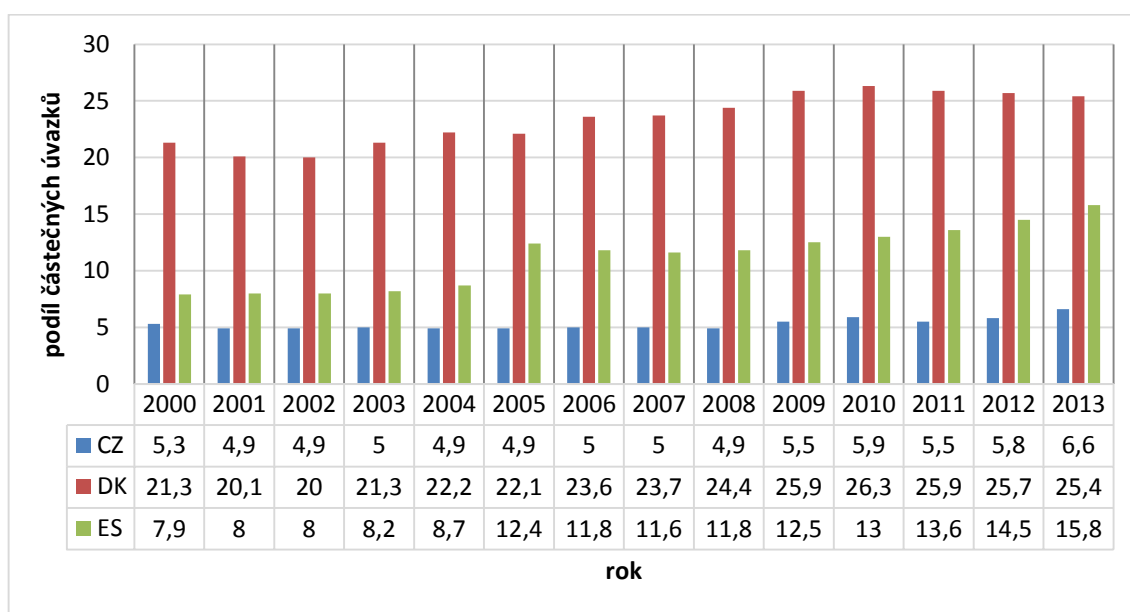
4.5.2 Komparace vybraných flexibilních forem trhu práce

Nejvyužívanějšími formami flexibilního trhu práce jsou částečné úvazky a poměry na dobu určitou. Každá země však tyto formy využívá jinak, tzn. v jiném rozšíření a za jiným účelem. Pro charakteristiku tohoto využívání je nutné vymezit některá příslušná data.

Částečné úvazky

Graf 7: Podíl částečných úvazků ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013

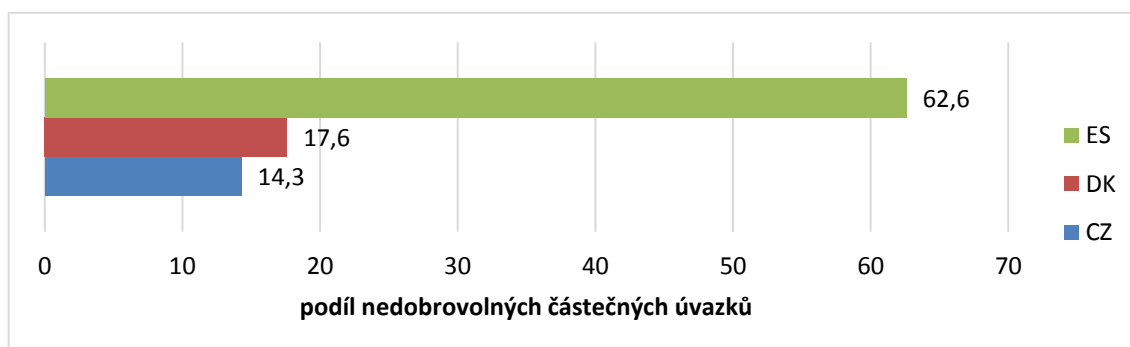
(v % z celkové zaměstnanosti)



Zdroj: Employment in Europe 2010, Employment and social developments in Europe 2014, vlastní zpracování.

Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti znázorňuje oblibu a rozšířenost těchto úvazků v jednotlivých zemích. Nejnižší míru ve všech letech vykazuje ČR. Míra částečných úvazků v ČR je poloviční než ve Španělsku. Až pětinasobná převaha částečných úvazků oproti ČR je v Dánsku. Ve všech zemích je rovněž silná převaha žen, které pracují na částečné úvazky, oproti mužům. Podíl částečných úvazků vzrostl nejvýrazněji ve Španělsku v letech 2004 – 2005. V Dánsku a ČR je tento vývoj stabilní. V ČR ve sledovaných třinácti letech vzrostl celkově pouze o 1,3 % v Dánsku pak o 4,1 %. Nárůst zde tedy není výrazný.

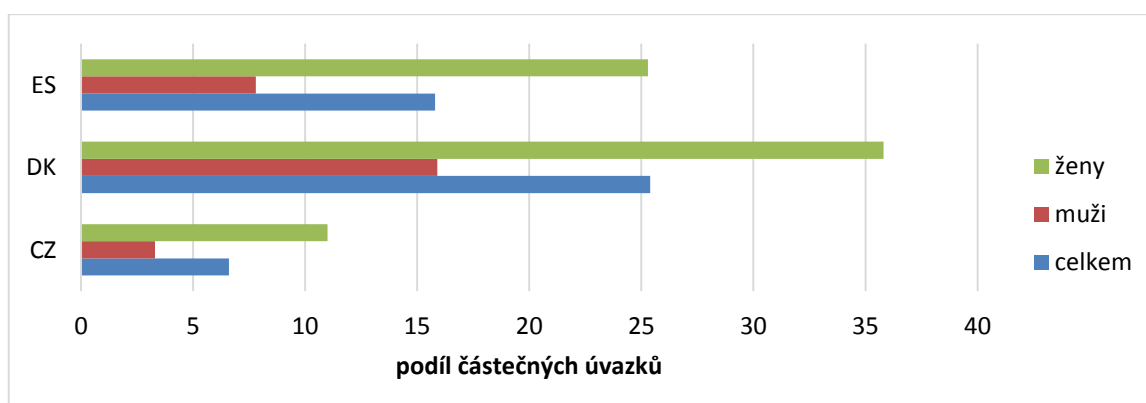
Graf 8: Osoby pracující nedobrovolně na částečný úvazek ve vybraných zemích v roce 2013
(v % z celkového počtu částečných úvazků).



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

Nedobrovolně jsou na částečné úvazky zaměstnávání především zaměstnanci ve Španělsku, kde je více jak polovina těchto smluv uzavřena nedobrovolně. V roce 2013 zde pracovalo nedobrovolně na částečný úvazek 62,6 % zaměstnanců z celkového počtu částečných úvazků. Podobné procento je pak zaměstnáno nedobrovolně v ČR a Dánsku. V ČR došlo dle údajů Eurostatu za předchozí tři roky k poklesu nedobrovolnosti, oproti Dánsku, kde došlo k mírnému nárůstu, a Španělsku, kde je tento nárůst od roku 2004 více než 40%.

Graf 9: Podíl částečných úvazků podle pohlaví ve vybraných zemích v roce 2013
(v % z celkové zaměstnanosti)

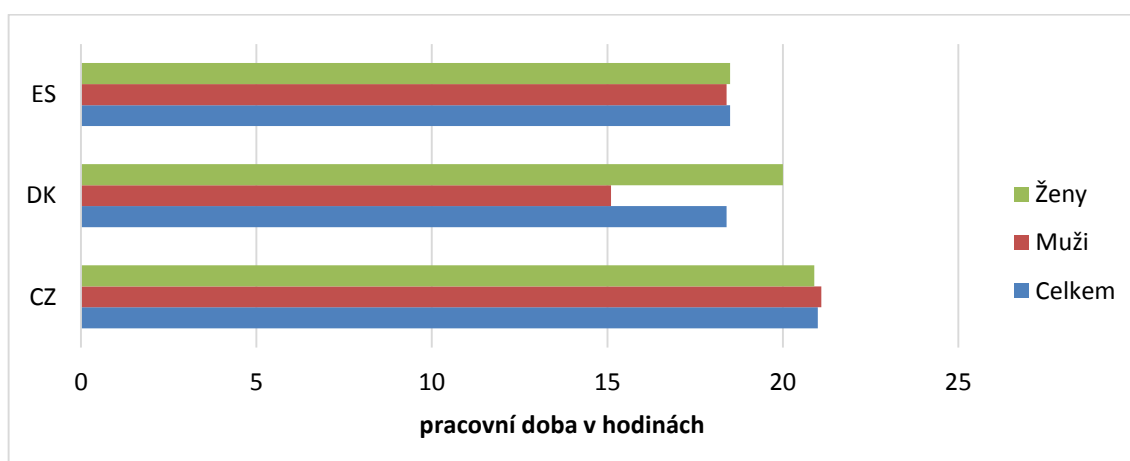


Zdroj: Employment and social developments in Europe 2014,

vlastní zpracování.

Z grafu je patrná genderová nerovnost v rozdělení částečných úvazků v roce 2013. V České republice je zastoupení žen v práci na částečný úvazek cca trojnásobné oproti mužům, obdobně jako ve Španělsku, kde je ovšem mnohem větší rozšíření. V Dánsku je pak tento rozdíl mezi zaměstnanými ženami a muži na částečný úvazek přibližně dvojnásobný. Ženy jsou tedy na tento úvazek zaměstnávány mnohem více než muži. To může být dáno například jejich mateřskými povinnostmi a celkovou potřebou sladit práci s rodinným životem.

Graf 10: Průměrný počet odpracovaných hodin na částečný úvazek jako hlavní zaměstnání za týden ve vybraných zemích v roce 2013.



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování.

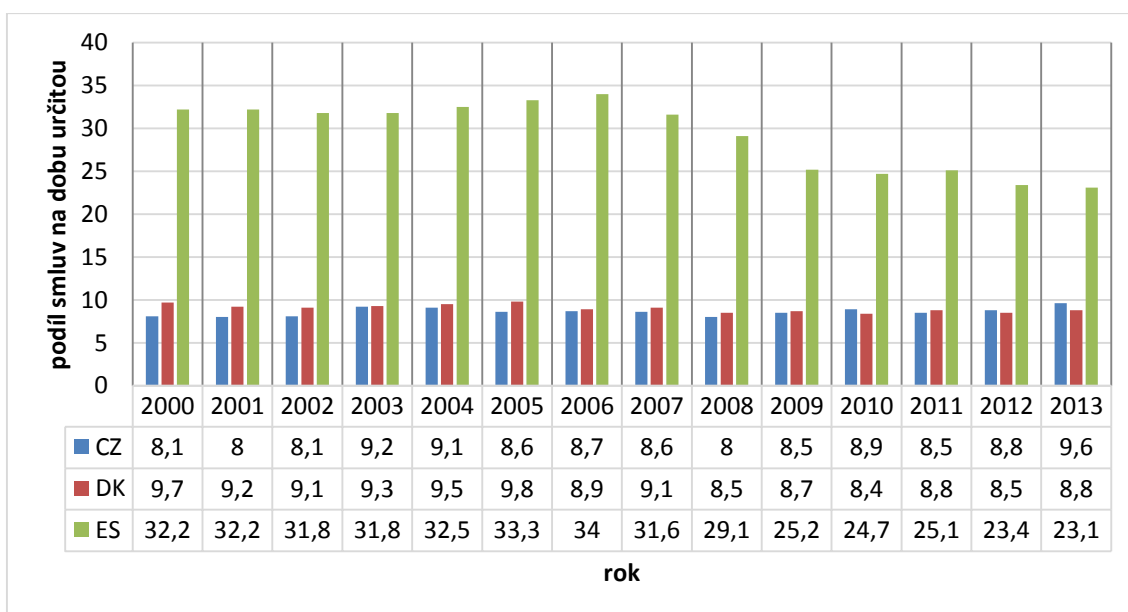
Pracovní doba zaměstnaných osob byla v roce 2013 ve všech uvedených kategoriích z vybraných států nejdelší v České republice a nejkratší v Dánsku, kterému se velice těsně blížilo Španělsko. S výjimkou kategorie žen v Dánsku, které pracovaly v tomto roce o pět hodin déle než muži na stejné pozici. V ostatních zemích byl tento rozdíl vždy menší než jedna hodina. U částečných úvazků překročil počet odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání za týden 20 hodin ve všech kategoriích pouze ČR. V Dánsku ve sledovaném roce pracovaly ženy na tento úvazek přesně 20 hodin.

Poměry na dobu určitou

Poměry na dobu určitou jsou spolu s částečnými úvazky nejvyužívanější flexibilní formou trhu práce. Jejich využívání se v jednotlivých zemích výrazně liší a to především z legislativních důvodů.

Graf 11: Podíl smluv na dobu určitou ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013

(v % z celkové zaměstnanosti)

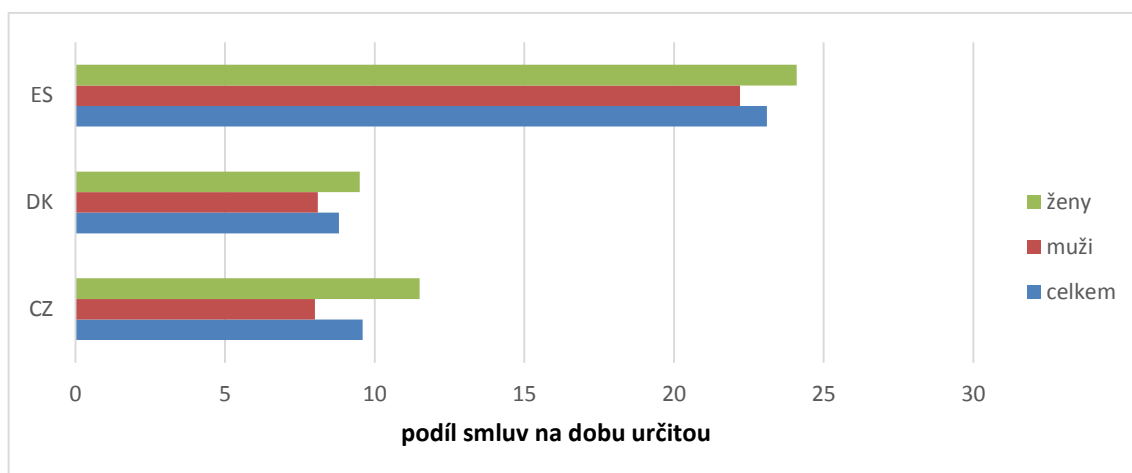


Zdroj: Employment in Europe 2006, Employment and social development in Europe 2014,
vlastní zpracování.

Nejvýraznější podíl smluv na dobu určitou na celkové zaměstnanosti je ve Španělsku, kde je tento typ velice oblíbený a užívaný. Vrchol vývoje byl ve Španělsku v roce 2006, kdy na poměr na dobu určitou pracovalo 34 % zaměstnanců z celkové zaměstnanosti. Po roce 2004 dochází k poklesu využívání tohoto poměru a to především z důvodu poklesu jeho výhodnosti vzhledem k propouštění. Tento pokles byl od roku 2006 o 10,9 % až na 23,1 % v roce 2013. V ČR ani Dánsku tento poměr není tolik rozšířený. Jeho využívání v obou zemích je přibližně stejné. V Dánsku bylo na poměr na dobu určitou zaměstnáno v roce 2013 celkem 8,8 % pracovníků z celkové zaměstnanosti, v České republice pak ve stejném roce 9,6 % pracovníků.

Graf 12: Podíl smluv na dobu určitou podle pohlaví ve vybraných zemích v roce 2013

(v % z celkové zaměstnanosti)

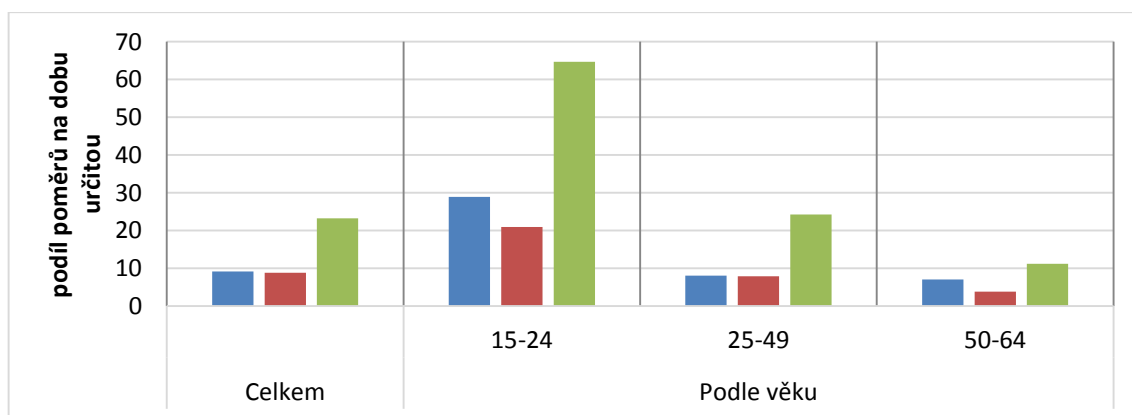


Zdroj: Employment and social development in Europe 2014, vlastní zpracování

Jak již bylo řečeno, největší podíl na celkové zaměstnanosti mají poměry na dobu určitou ve Španělsku. Není zde ovšem tak velká genderová propast jako v případě částečných úvazků, pro které je nerovnoměrné rozdělení mezi muže a ženy typické. Toto platí pro všechny tři státy. Pro poměr na dobu určitou neplatí zaměstnávání převážně jedné skupiny pracovníků. Přestože ženy na tyto úvazky pracovaly v roce 2013 ve větším podílu z celkové zaměstnanosti než muži ve všech státech, není tento rozdíl významný.

Graf 13: Podíl smluv na dobu určitou podle věku ve vybraných zemích v roce 2013

(v % z celkové zaměstnanosti)



Zdroj: Databáze Eurostat, vlastní zpracování.

Podíl zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou, který je vyjádřen poměrem z celkového počtu zaměstnanců, se opět ve vybraných zemích výrazně liší. Nejvíce smluv na dobu určitou je ve všech věkových kategoriích uzavřeno ve Španělsku. Nejvíce pak, stejně jako u ostatních států, ve věkové kategorii 15-24. Tato smlouva je tedy používána pro vstup mladých na trh práce a pro umělé prodloužení zkušební doby. Nejméně je smlouva na dobu určitou využívána v kategorii 55-64. Z celkového pohledu je v největší míře smlouva na dobu určitou využívána ve Španělsku. Ve velmi malé míře pak tyto smlouvy využívají ČR a Dánsko.

5 Zhodnocení flexibilního trhu práce a vybraných forem

Na základě zanalyzovaných dat a dostupných informací jsou stanoveny výhody a nevýhody trhů práce jednotlivých zemí. Země jsou podle vybraných odlišností komparovány a jsou zhodnoceny nejvyužívanější flexibilní formy práce. Dále jsou formulována doporučení pro Českou republiku.

5.1 Výhody a nevýhody trhů práce vybraných zemí z pohledu flexibility

V následující části jsou jednotlivé trhy práce ve vybraných zemích rozděleny dle výhod a nevýhod působících na těchto trzích.

Česká republika

Výhody

- Nevyužitý potenciál pracovního kapitálu.
- Možnost kombinace s rodičovskou dovolenou.
- Volná úprava forem flexibilního trhu práce v současně platném zákoníku práce, která především zaměstnavateli umožňuje volné přizpůsobování.

Nevýhody

- Nízká participace žen. Silný vliv rodičovství na nezaměstnanost.
- Nevhodně nastavené podmínky pro kombinaci rodinného a pracovního života. Nedostatečná formální péče o malé děti.
- Genderová propast a vliv vzdělanosti.
- Přísný systém podpory v nezaměstnanosti. Zrušení možnosti kombinace příjmu podpory v nezaměstnanosti s částečnou ekonomickou aktivitou.
- Legislativní bariéry a regulace trhu práce. (příčina nedostatku jistoty a tolerování diskriminace a znevýhodňování úvazků, snižování kvality práce a snížená poptávka).

Dánsko

Výhody

- Udržení nízké míry nezaměstnanosti (celkové, dlouhodobé, mladých). Kombinace jistot a flexibility trhu práce.
- Fungující systém zlatého trojúhelníku.
- Flexibilní trh řízen převážně kolektivním vyjednáváním.
- Nastavení systému sociálního zabezpečení.
- Výdaje na aktivní politiku trhu práce.
- Vysoká míra všeobecného pocitu jistoty (jistota příjmů a dostupnosti úvazků).
- Flexibilita typická i pro standardní pracovní poměry.
- Tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout kompromisu.
- Zavedená rodinná politika s podporou institucionální péče o děti.
- Systém střídání zaměstnanců.
- Možnost celoživotního vzdělávání.
- Pracovní mobilita.

Nevýhody

- Náročnost na veřejné výdaje. Vysoké zdanění příjmů.
- Nízká jistota v současném zaměstnání.
- Nutnost udržení vysoké míry zaměstnanosti.
- Roste podíl populace v produktivním věku, která odchází do pracovní neschopnosti.
- Dlouhodobá nezaměstnanost rizikových skupin.
- Závislost na veřejné zodpovědnosti občanů.

Španělsko

Výhody

- Okrajová reforma trhu práce k zapojení mladých lidí.
- Rodinný charakter společnosti.
- Flexibilita na trhu práce umožňuje zaměstnavateli pružnou reakci při regulaci počtu zaměstnanců vzhledem k nákladům na propouštění.

Nevýhody

- Flexibilní pracovní trh oslabuje vyjednávací kapacitu odborových svazů.
- Nepříznivý vliv na produktivitu práce, neochota zaměstnavatelů investovat do flexibilních zaměstnanců.
- Vědomostní omezování pracovníků a menší motivovanost k pracovním výkonům
- Neexistují zvýhodnění podporující rozvoj flexibility, žádné vládní iniciativy.
- Přístup zaměstnavatelů v dobách krize.
- Neplatí zde „čím více, tím lépe“.
- Orientace trhu převážně na jednu formu.
- Nerozvinutá rodinná politika.

5.2 Komparace vybraných států z pohledu trhu práce

Jedním z důležitých faktorů je rodinná politika. V jednotlivých zemích panují odlišná opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života i odlišná intenzita podpory institucí předškolní péče a zároveň odlišná genderová rovnost.

Formální péče o předškolní děti má velice silný vliv na flexibilní pracovní trh. Možnost umístit dítě do instituce, třeba jen na pár hodin denně, rodiči značně usnadní zapojení se na trh práce. K tomuto účelu slouží právě flexibilní formy pracovního trhu, jelikož plné úvazky se současnou péčí o dítě jsou složitější. Zde ovšem vyvstávají výrazné rozdíly mezi zeměmi v dostupnosti této péče. V České republice není umístěno 98 % dětí do tří let, což je nejvyšší počet z celé EU. V Dánsku pak není formální péče o děti do tří let dostupná 38 procentům a ve Španělsku je 64% neumístěných. V Dánsku má 60 % dětí tuto péči delší jak 30 hodin týdně, ve Španělsku je to 16 % a v ČR pouze jedno procento. Pro děti od tří let věku do zahájení školní docházky se tato procenta mění. V ČR není žádná péče poskytnuta 24 %, oproti Dánsku, kde jsou to pouhá 2 %, Španělsko vykazuje 10 % neumístěných dětí. Nad 30 hodin týdně je pak péče poskytnuta 91 procentům dětí v Dánsku, 55 procentům v ČR a 39 ve španělsku. Zvýšení počtu institucí především v ČR by měla pozitivní vliv na zapojení rodičů na pracovní trh a to především z pohledu flexibilních forem. Dánsko je zde typickým pozitivním příkladem.

Na flexibilním trhu práce, jako i na trhu práce obecně, je značná genderová nerovnost. Česká republika je z pohledu rovnosti žen a mužů na velice špatné úrovni. Tato genderová propast se navíc neustále rozšiřuje a postavení ČR mezi státy EU se zhoršuje. Toto může být zapříčiněno vlivem historických událostí, kdy v 50. letech došlo k masivnímu nástupu žen na pracovní trh a to ve prospěch plných úvazků. Tento trend trval až do roku 1989, do této doby byl kladen důraz na plnou zaměstnanost. Následné změny a přechod k demokratickému režimu se odrazily v redukci pracovních pozic a vznikající nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost pak zasáhla především ženy. Z pohledu flexibilních forem je větší míra užívání patrná u žen než u mužů. Tak tomu je ve všech státech.

Flexibilní pracovní trh umožňuje účastnit se na celoživotním vzdělávání, které hraje hlavně v Dánsku důležitou roli při fungování systému zlatého trojúhelníku. Tato účast podporuje flexibilní trh práce zvyšováním zaměstnanosti a zlepšováním numerické i funkční

flexibility. Zaměstnanci si takto mohou zvyšovat svou kvalifikaci, či rozšiřovat odbornost a být tak více prospěšní celé ekonomice a volně měnit pracovní místa. Flexibilní formy pomáhají při organizaci času v případě zájmu o vzdělání. V roce 2013 se 31,4 % osob v Dánsku ve věku 25-64 let zúčastnilo školení nebo kurzů. V České republice se zúčastnilo 9,7 % a ve Španělsku pak 11,1 %. Dánský systém a zaměstnavatele tuto možnost poskytují automaticky a je pro ně přirozená. Oproti konvenčním přístupům ČR a Španělska, kde je požadováno ukončení vzdělání v mladém věku a rychlé zapojení do pracovního režimu. Podpora účasti osob na celoživotním vzdělávání v ČR ze strany státu i zaměstnavatelů by pozitivně ovlivnila poptávku po částečných úvazcích s cílem kombinace pracovního života se vzděláním.

Vzdělanost má celkově silný vliv na flexibilní trh a především na obsazování flexibilních forem. Ve Španělsku jsou tyto pozice obsazovány převážně méně kvalifikovanými pracovníky a na „významnější“ pozice jsou dosazováni kvalifikovaní a zkušení pracovníci se smlouvou na dobu určitou. V Dánsku však vzdělanost na obsazování těchto pozic takovýto vliv nemá. Vzdělanost v ČR byla do roku 1989 výhodou především mužů, jelikož rodinné postavení ženám nedovolilo přílišný vzdělanostní rozvoj. Dopady jsou viditelné doposud.

Nejvyužívanější formy flexibilního trhu práce také nejsou ve vybraných zemích shodné. Dánsko preferuje využívání především částečných úvazků, které byly v roce 2013 rozšířeny na 25,4 %. Oproti Španělsku, kde je nejhojnější formou poměr na dobu určitou, který byl využíván v roce 2013 na 23,1 % z celkové zaměstnanosti. V ČR není ani jedna z forem výrazněji rozšířena, poměr na dobu určitou byl ve stejném roce rozšířen celkem na 9,6 % a částečné úvazky na 6,6 %. Na toto rozšíření měl vliv hlavně historický vývoj a masivní vstup žen na trh práce. Ve Španělsku dále okrajová reforma trhu práce, která měla umožnit rychlé zapojení hlavně mladých na pracovní trh a byla pro ně vytvořena pracovní místa především v podobě poměrů na dobu určitou.

Cílové skupiny na flexibilním trhu práce se také odvíjí od vzniku a rozšíření flexibilních forem. Dánsko příliš nerozlišuje, pro koho jsou tyto formy určeny, naopak se snaží je poskytnout všem. V ostatních státech jsou však zaměřeny na participaci žen na trh práce a pro podporu mladých.

Rozdíl mezi zeměmi je patrný i v úpravě forem flexibilního trhu. ČR má základní úpravu zakotvenou v zákoníku práce. Oproti Dánsku, kde zákon zajišťuje stejná práva flexibilním zaměstnancům jako zaměstnancům stálým, ale konkrétní úprava a vyrovnání podmínek je zajištěno hlavně prostřednictvím kolektivních smluv, které jsou výsledkem tripartitního vyjednávání.

Ukazuje se zde i souvislost zaměstnanosti s porodností. Vzhledem k modernizaci společnosti, emancipaci žen a nedostatečného množství flexibilních forem dostupných v ČR, hrozí do budoucna pokračovací trend snižování porodnosti. Jediným státem, kde porodnost neklesla pod 1,5 narozených dětí na jednu ženu, je Dánsko.

Výrazné rozdíly vyvstávají při pohledu na výdaje na APZ. Výdaje na aktivní opatření politik trhu práce za rok 2012 byly v Dánsku v objemu 1,46 % HDP, oproti pouhým 0,147 % HDP v České republice. Z těchto údajů je patrné, že politika trhu práce v Dánsku je na zcela jiné úrovni než v ČR. Ve Španělsku dosáhly v roce 2011 tyto výdaje 0,708 % HDP. Na aktivní politice zaměstnanosti má svůj systém, který je zároveň založen i na flexibilním trhu práce, postaveno Dánsko.

Důležitou roli zastává i podpora v nezaměstnanosti, resp. výše a doba jejího vyplácení. V ČR zákon neumožňuje současné pobírání podpory v nezaměstnanosti a příjmy. Zákon zde tedy působí demotivačně na uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce, kteří pobírají podporu, na kterou mají zákonný nárok. Ti ztrácejí zájem na hledání pracovního místa. V Dánsku je nárok na podporu možný kombinovat s částečnými úvazky.

5.3 Zhodnocení dostupnosti částečných úvazků

Tabulka 11: Rozšíření a genderové rozložení částečných úvazků ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Rozšíření (2013, podíl na celkové zaměstnanosti)	6,6 %	25,4 %	15,8 %
Genderové rozložení	Muži: 3,3 % Ženy: 11,0 %	Muži: 15,9 % Ženy: 35,8 %	Muži: 7,8 % Ženy: 25,2 %

Zdroj: vlastní zpracování.

Analýzy vykazují značné rozdíly v rozšíření částečných úvazků v Evropě. Největší podíl pracovníků na částečný úvazek z celkové zaměstnanosti zaznamenává z vybraných zemí Dánsko, které je následováno Španělskem, nejmenší podíl je v ČR. Tyto národní rozdíly jsou způsobeny kombinací několika faktorů, například rozdílem ve stavu ekonomiky, trhu práce, organizace péče o děti, vzděláním i systémem sociálního zabezpečení.

Genderové rozdíly v zaměstnávání na částečný úvazek jsou patrné napříč všemi státy v různé míře. Zemí s nejmenšími rozdíly je Dánsko, kde je rozdíl v podílu částečných úvazků u žen a mužů cca dvojnásobný, oproti Španělsku, kde je více jak trojnásobný. Česká republika má celkově nízkou míru rozšíření částečných úvazků, ale genderový rozdíl je téměř čtyřnásobný.

Zaměstnání na částečný úvazek je dále typické především pro začátek a konec pracovní aktivity.

Dánsko se řadí ke skupině zemí, kde je práce na částečný úvazek rozšířená a populární. Byla historicky podpořena zaměstnanci i zaměstnavateli a je aktivně podporována vládou i politiky.

Tabulka 12: Historické aspekty a participace žen ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Historické aspekty	Masivní nástup žen na pracovní trh v 50. letech znamenal nástup na plný úvazek	Podpora částečných úvazku při masivním vstupu žen na pracovní trh v 70. letech	Růst zaměstnanosti ve 2. pol. 90. let ve prospěch částečných úvazků
Participace žen, práce a rodina	ČR zaostává za státy EU, silný vliv na nezaměstnanost. Omezená možnost kombinace práce a rodiny	V historii vedly především ke zvýšení ekonomické participace žen. Nyní zejména slouží jako nástroj kombinace	Největší genderové rozdíly v EU, Opatření na podporu sladování neexistují. Ženy představují 80 % pracujících na částečný úvazek

Zdroj: vlastní zpracování.

K rozšíření částečných úvazků došlo v mnoha zemích především nástupem žen na pracovní trh. Stav na českém trhu, tedy nedostatečná nabídka a rozšíření částečných úvazků,

vyplývá z masivního nástupu žen na pracovní trh v 50. letech, avšak ve prospěch plných úvazků, na rozdíl od ostatních států. V Dánsku proběhl rozmach částečných úvazků později, v 70. letech, a byl spojen s participací žen a jejich masivním nástupem na trh práce hlavně ve prospěch částečných úvazků. Ve Španělsku pak došlo k růstu počtu zaměstnaných na částečný úvazek v druhé polovině 90. let.

Částečné úvazky obecně slouží pro kombinaci rodinného a pracovního života. Česká republika ovšem nemá zavedena žádná opatření, která by tuto kombinaci podporovala. Vhodná by byla například legislativní opatření, z hlediska motivace zaměstnavatelů k tvorbě těchto pracovních pozic, která by jim usnadnila administrativu a snížila finanční zátěž. Podobně je na tom i Španělsko. V Dánsku jsou pak částečné úvazky především nástrojem pro tuto kombinaci a jsou respektovány jak z pohledu zaměstnavatelů tak zaměstnanců. Jsou také podpořeny formální péčí o děti, která v ČR schází.

Tabulka 13: Péče o děti ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Péče o děti	Neexistence institucí pro péči o děti do tří let, částečný nedostatek mateřských škol	Instituce financovány státem, značně pokrývají poptávku	Rodičovská dovolená bez nároku na příspěvek, instituce péče částečně k dispozici

Zdroj: vlastní zpracování.

Problém institucionální péče o děti je nutné zdůraznit i z pohledu hodnocení dostupnosti částečných úvazků. Jelikož je dostupnost péče o děti jednou z podpor kombinace rodinného a pracovního života a využívání částečných úvazků. Instituce České republiky jsou schopny zajistit péči pouhým dvěma procentům dětí do tří let, oproti Dánsku, kde je umístěno 62 % dětí, ve Španělsku pak 36 %. Rodičům, především na českém trhu, tedy není umožněno uplatnit se v období péče o dítě na trhu práce, k čemuž by jim částečné úvazky posloužily, ale podmínky nejsou vhodně nastaveny.

Tabulka 14: Podpora v nezaměstnanosti ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Podpora v nezaměstnanosti	Přísné podmínky, redukce podpor, nemožnost přivýdělků k podpoře	Nárok na dodatečnou dávku v nezaměstnanosti pro pojištěné po nástupu do zaměstnání na částečný úvazek	Vzhledem k práci na částečný úvazek je podpora snížena v poměru ke snížení pracovní doby

Zdroj: vlastní zpracování.

Důležitá je podpora v nezaměstnanosti, která je vyplácena v době pracovní neaktivity. Je tedy faktorem, který působí na délku této neaktivity a ochotu k hledání pracovního místa. Na českém trhu práce jsou podmínky pro vyplácení podpory nastaveny velmi přísně. Toto může negativně působit na rozšiřování částečných úvazků, jelikož jsou zaměstnanci nuceni k udržení si stávající pracovní pozice z obavy o ztrátu zaměstnání a příjmů. Dále není umožněna žádná ekonomická aktivita při současném pobírání podpory v nezaměstnanosti. Velkorysá jistota příjmů, a to především dávek v nezaměstnanosti, je jedním z pilířů dánského systému trhu práce. Zaměstnanci se tak nemusí obávat o ztrátu příjmu při změně zaměstnávání, což značně zvyšuje mobilitu pracovníků v Dánsku. Ve Španělsku je podpora vyplácena v úměrné části k pracovní době a pro lidi, kteří již nemají nárok na podporu, zde existuje rekvalifikační program.

Tabulka 15: Legislativa a role státu při částečných úvazcích ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Legislativa	Neutrální postoj, zákon je nepodporuje, ani jim nebrání.	Zajišťuje stejná práva a srovnatelnost pozic, zákon o práci na zkrácený úvazek	Stejná kolektivní práva, v praxi problémy
Role státu	Nedefinuje speciální ochranu částečných úvazků, stát nepodporuje zavádění	Pasivní podpora ze strany státu, především legislativní podpora	Neexistují zvýhodnění pro podporu

Zdroj: vlastní zpracování.

Legislativa a stát jsou velice důležitými faktory pro hodnocení částečných úvazků. Česká legislativa se k částečným úvazkům staví neutrálně. V Dánsku zákon o práci na částečný úvazek chrání zaměstnance na částečný úvazek před diskriminací, zlepšuje kvalitu práce na částečný úvazek a umožňuje rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti. Zákon zaměstnancům neposkytuje právo na částečný úvazek, ale možnost v případě souhlasu zaměstnavatele. Dále existuje řada pravidel ohledně nábory nových pracovníků (počet na firmu, nenahrazování stálých poměrů). K dalším úpravám slouží právě kolektivní smlouvy. Ve Španělsku v současné době nejsou žádná opatření k usnadnění rozvoje částečných úvazků na základě dobrovolnosti. Možnost snížení pracovní doby je pak zakotvena v kolektivních smlouvách.

Tabulka 16: Cílová skupina a kvalita částečných úvazků ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Cílová skupina	Těhotné ženy a osoby pečující z pohledu zákona. Obecně matky a rizikové skupiny	Matky malých dětí	Především mladí lidé nově vstupující na trh práce a dlouhodobě nezaměstnaní
Kvalita	Nízká subjektivně pocíťovaná kvalita	Vysoká	Velmi nízká

Zdroj: vlastní zpracování.

Cílové skupiny, pro které jsou částečné úvazky určeny, nejsou v jednotlivých zemích o mnoho odlišné. Z pohledu zákoníku práce ČR má právní nárok na vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu pouze osoba pečující nebo těhotná žena. Pro ostatní je kratší pracovní úvazek založen na smluvním ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Rozdílná v jednotlivých zemích je i subjektivně vnímaná kvalita částečných úvazků. I přes mnohem větší rozšíření ve Španělsku, je zde, oproti ČR, velmi nízká pocíťovaná kvalita. Naopak v Dánsku je tato kvalita vysoká. To je dáno zajištěním ochrany těchto zaměstnanců a zároveň stejných práv.

5.4 Zhodnocení pracovního poměru na dobu určitou

Tabulka 17: Rozšíření a genderové rozdělení poměrů na dobu určitou ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Rozšíření (2013, podíl na celkové zaměstnanosti)	9,6 %	8,8 %	23,1 %
Genderové rozdělení	Muži: 8,0 % Ženy: 11,5 %	Muži: 8,1 % Ženy: 9,5 %	Muži: 22,2 % Ženy: 24,1 %

Zdroj: vlastní zpracování.

Při porovnání Španělska a ostatních zemí z pohledu smluv na dobu určitou existuje markantní rozdíl v jejich využívání a rozšíření. Genderové rozdíly se ovšem, oproti částečným úvazkům, vyrovnávají. Velký počet těchto smluv je ve Španělsku považován za vážný problém. Obecně je tedy lepší, projevit snahu o snižování počtu těchto smluv, než o další podporu. Tyto smlouvy jsou ponechány pouze na podporu zaměstnanosti. Zde mají pozitivní roli odborové svazy, které se snaží prostřednictvím kolektivních smluv snižovat jejich počet.

V Dánsku tento typ práce není příliš často využíván a je téměř stejně rozmístěn mezi muže a ženy, obdobně je tomu i v ČR.

Tabulka 18: Cílová skupina a legislativa u poměrů na dobu určitou ve vybraných zemích.

	CZ	DK	ES
Cílová skupina	Sezónní pracovníci, náhrada stálého zaměstnance	Není primárně určena	Mladí a méně kvalifikovaní pracovníci
Legislativa	Pouze obecné právní předpisy	Zákon zajišťuje rovné zacházení, žádné speciální úpravy	Zajištěno stejné zacházení,

Zdroj: vlastní zpracování.

Cílovou skupinou ve Španělsku byly původně mladí lidé. Byla provedena okrajová reforma trhu práce, která měla umožnit rychlé zapojení mladých lidí na trh práce. Byla

pro ně tedy vytvořena pracovní místa především ve formě smluv na dobu určitou, která byla oboustranně výhodná. Postupně tyto formy posloužily i pro zaměstnávání méně kvalifikovaných pracovníků.

V Dánsku neexistují nějaká výrazná omezení pro tento typ. Úpravu poměru na dobu určitou upravují kolektivní smlouvy v mnohem menší míře, než upravují částečné úvazky. Tento poměr má mnohem flexibilnější úpravu, stejně jako v ČR. Není zde potřeba žádného logického zdůvodnění pro uzavření, je tedy ponechána volnost v rozhodování zaměstnance i zaměstnavatele. Dále není stanoven limit pro opětovné uzavření. Zaměstnanec se nemusí obávat, že mu z důvodu překročení počtu obnovení smlouvy, nebude poměr prodloužen, jako je tomu v jiných zemích. Zaměstnavatel může flexibilně manipulovat s počtem svých zaměstnanců. Zákon o poměrech na dobu určitou se zaměřuje na zlepšení kvality zaměstnání na dobu určitou s použitím zásady zákazu diskriminace. Zároveň tvoří rámec, který zabraňuje zneužití vyplývající z po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů.

5.5 Doporučení pro Českou republiku

Doporučení pro český trh práce z pohledu trhů práce Španělska a Dánska, která by zároveň vedla k regulaci vybraných nevýhod pomocí příkladů z těchto zemí a k rozšíření flexibilních forem práce na český trh.

- Podpora účasti žen na trhu práce.

Česká republika je z hlediska zapojení žen na trhu práce ze sledovaných zemí na nejnižší úrovni. Podpora jejich účasti na trhu práce by zvýšila zaměstnanost i příjmy do státního rozpočtu a zároveň by snížila nezaměstnanost spolu s úsporou státních nákladů. Pro toto zapojení jsou právě vhodné částečné úvazky, které slouží pro kombinaci pracovního a rodinného života, která je právě u žen nepostradatelná.

- Změna sociálního systému s dostatečnou kontrolou vzhledem k lidskému faktoru.

V ČR by bylo vhodné zmírnit podmínky podpor v nezaměstnanosti k podpoře mobility pracovníků a rozvoji jejich kvalifikačních schopností. Jelikož přísný režim, který je v ČR nastaven, působí demotivačně na zaměstnance z pohledu změny zaměstnání. Zaměstnanec z obavy o svůj příjem setrvává v zaměstnání i přes případnou osobní nespokojenost. Jelikož při podání výpovědi pracovníkem mu zaniká možnost příspěvku

v nezaměstnanosti. Uvolnění režimu by pracovníka motivovalo při změně zaměstnání. Pro zabránění zneužívání podpor by byla nutná zvýšená kontrola uchazečů o zaměstnání a jejich motivování k nalezení nové práce či případné kvalifikace na pozici novou.

- Znovuzavedení přivýdělků k podpoře v nezaměstnanosti.

Možnost současně si přivydělat a pobírat podporu byla v ČR v roce 2011 zrušena. Znovuzavedení této možnosti by jedince motivovala v hledání práce na částečný úvazek, jelikož by ji mohl kombinovat s podporou, na kterou má ze zákona nárok. Opatření, které bylo zrušeno, působí tedy spíše demotivačně.

- Podpora částečných úvazků z hlediska dostupnosti a jistoty.

V ČR chybí podpora zaměstnavatelů při poskytování částečných úvazků, která by je motivovala tyto pozice vytvářet a nabízet. Tato podpora by mohla být ve formě úlev při odvodech za zaměstnance například při zaměstnání registrovaného uchazeče o zaměstnání na částečný úvazek. Zároveň by bylo vhodné zvýšit jistotu těchto úvazků z pohledu zaměstnance například legislativními opatřeními.

- Rozvoj institucionální péče o děti předškolního věku.

Z příkladu v Dánsku, kde je do formální péče zapojeno o 60 % více dětí do tří let než v ČR a podíl účasti žen na práci na částečný úvazek je o 25 % vyšší, lze usuzovat návaznost i na tuto problematiku. Kdy je nedostatek těchto institucí zásadní překážkou v účasti žen-matek na trhu práce. Tato dlouhá absence zároveň ztěžuje následný návrat do pracovní aktivity, vzhledem k jejímu dlouhému přerušení a ztrátě kvalifikace.

- Možnost zkrácené rodičovské dovolené.

V Dánsku je maximální rodičovská dovolená v délce 62 týdnů. Zkrácení rodičovské dovolené v ČR při zachování příspěvku v rodičovství by rodiči ulehčil péči o dítě, která by v případě ČR musela mít vzhledem k absenci státních institucí soukromý charakter, a zapojení se na pracovním trhu. Toto zapojení by bylo právě ve formě částečných úvazků, které jsou k tomuto nejvhodnější. Rodič by tak přišel pouze o část volného času a udržel by si kontakt s vykonávanou pozicí.

- Podpora celoživotního vzdělávání.

Účast na celoživotním vzdělávání, jehož míra je v ČR nízká, podporuje flexibilní pracovní trh tím, že zvyšuje kvalifikaci a tím i zaměstnanost a při dostupnosti vhodné flexibilní formy práce umožňuje kombinaci vzdělání a práce. Zavedení programů celoživotního vzdělávání na český trh práce by tedy podpořilo zájem o částečné úvazky a zároveň by zvýšilo vzdělanostní úroveň celé země.

- Okrajová reforma ve prospěch poměrů na dobu určitou k zaměstnání mladých.

Obdobná reforma již proběhla ve Španělsku. Poměr na dobu určitou by zde posloužil jako umělé prodloužení zkušební doby. Jelikož zapojení čerstvých absolventů, na trh práce nově vstupujících jedinců, je vzhledem k nasycenosti trhu složité. Podpora poměrů na dobu určitou by jim usnadnila získání práce a zaměstnavatel by získal výhodu další pracovní síly spolu s ušetřením nákladů a usnadněním procesu propouštění. Vhodné by bylo zavést úlevy pro zaměstnavatele k jejich motivování pro tvorbu takovýchto míst.

- Liberalizace procesu propouštění.

Liberalizace procesu propouštění v kombinaci se zmírněním systému podpor v nezaměstnanosti, by zaměstnavatele podpořila v najímání nových pracovníků bez obav ze zvýšení nákladů při případném propouštění. Zaměstnanec by se pak nemusel obávat o ztrátu příjmu.

- Zesílení vlivu odborů.

Vliv odborů v ČR není příliš silný. Vhodná je zde inspirace z dánského trhu práce, kde tripartitní vyjednávání funguje velice dobře. Jeho cílem je dosažení kompromisu a vyjednání výhod pro zaměstnance.

- Zvýšení výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

Zvýšení těchto výdajů by usnadnilo boj s nezaměstnaností. Česká republika oproti Dánsku vynakládá mnohem méně výdajů na APZ. Tyto výdaje slouží především na rekvalifikaci nezaměstnaných, jako investiční pobídky, na veřejně prospěšné práce aj.

6 Závěr

Práce se zabývá flexibilitou trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie. Cílem práce bylo charakterizovat současný stav trhu práce vybraných zemí. V teoretické části jsou popsány důležité pojmy a konkrétněji pak rozebrán evropský trh práce a následně formy, které flexibilní trh práce nabízí. V praktické části je charakterizován vývoj ve vybraných zemích a také jsou komparovány příslušné trhy práce a vybrané flexibilní formy. Pro tuto komparaci byly zvoleny Česká Republika, Dánsko a Španělsko.

Fungující trh práce je základem úspěchu každé ekonomiky. Největším problémem trhů práce v současné době je nezaměstnanost, kterou je vhodné eliminovat využitím flexibility a její aplikace na trh práce. Jelikož právě flexibilní trh práce je jednou z možností, jak nezaměstnanost snižovat. K tomuto účelu lze na trhu práce nalézt různé flexibilní smluvní formy, které se dělí na formy flexibilní v délce a organizaci pracovní doby a flexibilní formy zaměstnání.

Do problematiky nezaměstnanosti a odstraňování nepružnosti na trzích práce vstupuje i EU, která stanovuje různá opatření a ustanovení pro podporu zaměstnanosti. Zvyšování flexibility bylo jako cíl zahrnuto i do Lisabonské strategie. Jednotlivé státy EU využívají a podporují odlišné flexibilní smluvní formy. Velice využívanými formami jsou například částečné pracovní úvazky na straně flexibilních forem pracovní doby a poměry na dobu určitou na straně forem flexibilního zaměstnání.

Koncept, který spojuje flexibilní trh práce s ochranou příjmů, se nazývá flexicurita. Tento termín se začal diskutovat na počátku roku 2000 v Dánsku a brzy zaujal i ostatní státy světa.

Nejlepším příkladem úspěšně zavedeného flexibilního trhu je ze srovnávaných zemí Dánsko, které si tak udržuje vysokou míru zaměstnanosti a relativně nízkou míru nezaměstnanosti. Dánsko kombinuje flexibilní trh práce, štědrý sociální systém a aktivní politiku zaměstnanosti, resp. zlatý trojúhelník, který je navíc podpořen celoživotním vzděláváním. Fungování tohoto systému je však velice náročné na veřejné výdaje a silně závislé na veřejné zodpovědnosti obyvatel. I proto není možné tento model aplikovat do všech států EU, je však možné se inspirovat a poučit. Tento systém dovoluje zaměstnancům flexibilně kolovat mezi zaměstnáními a nezůstat z obavy o svůj příjem

na jednom místě. Dále se lidé mohou spolehnout na zajištění v případě neekonomické aktivity, které jim dává prostor pro mobilitu a rozšiřování působnosti. Dánský systém rodinné politiky umožňuje rodiči snazší zapojení do pracovního režimu, které je zároveň pozitivně ovlivněno dostupnou institucionální péčí o děti, která je ze sledovaných zemí nejrozšířenější. Fungující flexibilní trh je podpořen tripartitním vyjednáváním, které se vždy snaží o kompromis, a také pozitivním vlivem legislativy.

Dánsko vykazuje nejvyšší rozšíření částečných úvazků na celkové zaměstnanosti, které v roce 2013 dosáhlo 25,4 %. Toto rozšíření vyplývá z historických aspektů, kdy nástup žen na pracovní trh proběhl hlavně ve prospěch částečných úvazků. V roce 2013 pracovalo na částečný úvazek 35,8 % žen z celkové zaměstnanosti. Dále jsou tyto úvazky silně podporovány legislativou. Poměr na dobu určitou v Dánsku příliš rozšířený není, v roce 2013 dosáhl 8,8 % z celkové zaměstnanosti.

Španělsko je příkladem státu, kdy z pohledu flexibility trhu práce neplatí, že více je vždy lépe. Na španělském trhu práce je velmi silná dominance smluv na dobu určitou. Toto masivní užívání bylo krátkodobě prospěšné, z dlouhodobého hlediska však došlo k posílení duálního charakteru trhu práce. Na trhu neexistují žádné podpory pro rozvoj flexibilních forem. Zároveň zde není rozvinutá rodinná politika. Flexibilní formy působí také negativně na vyjednávací sílu odborů. Instituce péče o děti zde fungují na průměrné úrovni.

Částečné úvazky jsou zde i přes dominanci poměrů na dobu určitou rozšířeny mnohem více než v ČR. V roce 2013 byl podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti 15,8 % a to především ve prospěch žen, kde bylo rozšíření 25,2 %. Je zde ovšem silná nedobrovolnost těchto úvazků, která je velice výrazná a nejvyšší z těchto zemí.

Rozšíření poměrů na dobu určitou plyne především z nastavení systému propouštění, jelikož náklady zaměstnavatele při propouštění zaměstnance s poměrem na dobu neurčitou jsou velice vysoké. Nedávná reforma trhu práce ovšem tyto propouštěcí náklady přiblížila. Rozšíření poměrů na dobu určitou bylo 23,1 % z celkové zaměstnanosti v roce 2013 s téměř stejným rozdělením mezi muže a ženy.

Česká republika je z pohledu flexibility na pracovním trhu na nižší úrovni než Dánsko a Španělsko. Přesto si udržuje relativně nízkou míru nezaměstnanosti, která je velice obdobná jako v Dánsku, i celkem vysokou míru zaměstnanosti. Flexibilní trh práce není

žádným výrazným způsobem podporován a naopak jsou mu kladeny různé rozvojové bariéry. V ČR je celkově velice nízká poptávka po flexibilních formách práce a neexistují zde programy pro jejich podporu a rozvoj. Zároveň výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou relativně nízké oproti Dánsku. Velice silný vliv na zaměstnanost má také rodičovství, kde by byla kombinace s flexibilními formami velice výhodná, ale Česká republika nemá pro tuto kombinaci vhodně nastavené podmínky. Institucionální péče je na velice nízké úrovni a brání tak rodiči v účasti na trhu práce po relativně dlouhou dobu. S tím souvisí i velká genderová propast, která je na českém trhu práce jednou z největších v EU. ČR má velice přísný systém podpory v nezaměstnanosti, který zaměstnance nutí udržet si plný úvazek a setrvat na jedné pozici po co nejdélší dobu, přičemž brání jeho osobnostnímu i vzdělanostnímu rozvoji.

Na trhu je celkově nízká rozšířenost částečných úvazků, které měly v roce 2013 podíl na celkové zaměstnanosti jen 6,6 %, z toho 11 % částečných úvazků z celkové zaměstnanosti bylo ve prospěch žen. K rozšíření nepřispěla historická perspektiva, kdy nástup žen na pracovní trh proběhl ve prospěch plných úvazků, na rozdíl od ostatních zemí, jejich nedostatečná nabídka je tedy pokračujícím trendem, který vznikl za komunistického režimu prosazováním plné zaměstnanosti. Rozšíření částečných úvazků dále brání nemožnost jejich kombinace s podporou v nezaměstnanosti. Zároveň ani kvalita těchto úvazků se nedá označit za dobrou.

Poměry na dobu určitou jsou v ČR rozšířenější než částečné úvazky. Jsou zároveň flexibilnější a to především z pohledu zaměstnavatelů. V roce 2013 bylo 9,6 % poměrů na dobu určitou z celkové zaměstnanosti a rozdělení mezi muže a ženy je zde rovnoměrnější.

Z analyzovaných údajů a po komparaci zemí a stanovení jejich výhod a nevýhod plynou určitá doporučení pro ČR, která by redukovala nevýhody flexibilního trhu práce a pomohla k rozšíření flexibilních forem.

Mezi tato doporučení patří podpora účasti žen na trhu práce, jelikož genderová propast v ČR je veliká. Tato účast by zvýšila zaměstnanost současně s příjmy do státního rozpočtu. Vhodnou formou by bylo vytvoření nových pracovních míst či pobídky zaměstnavatelů k najímání žen například na částečné úvazky, které slouží pro kombinaci pracovního a rodinného života, která je právě z pohledu žen nepostradatelná.

Dalším doporučením je změna sociálního systému, tedy zmírnění podmínek podpor v nezaměstnanosti, s dostatečnou kontrolou vzhledem k lidskému faktoru, která by vedla k větší mobilitě pracovníků a ochotě a jistotě při přecházení ze zaměstnání. Takovéto uvolnění musí být podpořeno kontrolou a pobídkami nezaměstnaných k nalezení práce. Systém, který je nyní nastaven, působí demotivačně na zaměstnance z pohledu změny zaměstnání. S tímto doporučením je spjata další doporučení, tedy znovuzavedení přivýdělnku k podpoře v nezaměstnanosti. Které by nezaměstnaného motivovalo k nástupu do práce na částečný úvazek, který by mohl kombinovat s vyplácenou podporou.

Dále je důležité podpořit rozvoj formální péče o děti prostřednictvím státních institutů, která by rodiči umožnila aktivní účast na trhu práce například ve formě částečných úvazků, které jsou pro tuto kombinaci nejvhodnější. Zkrátila by se tak neúčast rodiče na trhu práce a usnadnilo se jeho následné začlenění do plného pracovního procesu. S tímto také souvisí doporučení možnosti zkrácení rodičovské dovolené při zachování příspěvku, které by rodiči umožnilo umístit dítě do příslušného zařízení a aktivně se účastnit na trhu práce formou částečného úvazku.

Vhodné by také bylo podpořit celoživotní vzdělávání například formou vzdělávacích programů, které by podpořily zájem o částečné úvazky a zároveň zvýšily vzdělanostní úroveň obyvatel.

Dalším doporučením je podpora částečných úvazků ve formě úlev na straně zaměstnavatelů a posílení jistoty na straně zaměstnanců.

Dále provedení okrajové reformy ve prospěch poměrů na dobu určitou k zaměstnávání mladých, na trh práce nově vstupujících jedinců. Poměry na dobu určitou by usnadnily zapojení mladých na trh práce zároveň s menším zatížením a snazším propouštěním na straně zaměstnavatele.

Mezi další doporučení pro český trh práce patří liberalizace procesu propouštění, zesílení vlivu odborů a zvýšení výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

Aplikace uvedených doporučení na český trh práce by vedla především k rozvoji flexibility na trhu práce a zároveň k rozšíření flexibilních forem práce, které českému trhu chybí.

7 Seznamy

7.1 Seznam použitých zdrojů

- BALDWIN, Richard E., WYPLOSZ, Charles. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Praha: Grada, 2013. 580 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-247-4568-8.
- BARDHAN, Ashok Deo, JAFFEE, Dwight M., KROLL, Cynthia A. *The Oxford handbook of offshoring and global employment*. Oxford: Oxford University Press, 2013. 665 s. ISBN 978-019-9765-904.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. Studijní texty. ISBN 80-867-2916-4.
- CAZES, Sandrine, Nešporová, Alena. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 150 s. ISBN 80-865-5278-0.
- DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 80-733-0138-5.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- HANZELKOVÁ, Alena, KEŘKOVSKÝ, Miloslav, KOTROŇ, Lubomír. *Personální strategie krok za krokem*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 159 s. C. H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.
- HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.
- JOUZA, Ladislav, ŽENIŠKOVÁ, Marta, SALAČOVÁ, Marie. *Agenturní zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. 203 s. ISBN 80-735-7126-9.

- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Český trh práce v evropském kontextu*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013. 281 s. ISBN 978-807-3729-462.
- RIEVAJOVÁ, Eva, KAVEC, Ján. *Ekonomické rozhledy: Flexibilita trhu práce a ochrana zaměstnanca*. Bratislava: Vysoká škola ekonomická, 1968-, 38/2009, č. 2. ISSN 0323-262X.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- SLANÝ, Antonín. *Ekonomické prostředí a konkurenceschopnost*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 325 s. ISBN 978-802-1050-563.
- TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 158 s. ISBN 978-807-3576-523.

Internetové zdroje

- Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours)*. Eurostat [online]. 2015 [cit. 2015-02-26]. Dostupný z www: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ewhais.
- BURRI, Susanne, AUNE, Helga. *Sex discrimination in relation to part-time and fixed-term work: The application of EU and national law in practice in 33 European countries* [online]. Luxembourg: Publications Office, 2013 [cit. 2015-1-5]. 387 s. (PDF). Dostupný z www: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/sex_discrimination_in_relation_to_part_time_and_fixed_term_final_en.pdf. ISBN 978-927-9323-515.
- Celoživotní vzdělávání. Databáze Eurostatu* [online]. 2015 [cit. 2015-01-02]. Dostupný z www: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsdsc440>.
- Dánsko: Souhrnné teritoriální informace. BusinessInfo* [online]. 2014 [cit. 2015-01-23]. Dostupný z www: <http://www.businessinfo.cz/cs/zahranicni-obchod-eu/teritorialni-informace-zeme/dansko.html>.

- Demografie: revue pro výzkum populačního vývoje* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009, roč. 51, 4/2009 [cit. 2015-01-26]. ISSN 0011-8265. Dostupný z www: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1000344D48/\\$File/demografie_4_2009.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/1000344D48/$File/demografie_4_2009.pdf).
- European Commission. *Employment and Social Developments in Europe 2014* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014 [cit. 2015-02-1]. 336 s. Dostupný z www: <http://adapt.it/englishbulletin/wp/wp-content/uploads/2015/01/KE-BD-14-001-EN.pdf>. ISBN 978-92-79-39483-6.
- European Commission. *Employment in Europe 2010* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 [cit. 2015-03-1]. 204 s. Dostupný z www: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=593>. ISBN 978-92-79-16795-9.
- European Commission. *European social statistics: 2013 edition* [online]. Luxembourg: Publications Office of European Union, 2013 [cit. 2015-02-10]. 242 s. Dostupný z www: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/5968986/KS-FP-13-001-EN.PDF/6952d836-7125-4ff5-a153-6ab1778bd4da>. ISSN 1977-7930.
- FOLTÍN, Tomáš. *Politika zaměstnanosti České republiky v letech 2004-2011: Zdrojová analýza*. (Fond Otakara Motejla) [online]. Prachatice 2013 [cit. 2015-01-17]. Dostupný z www: <http://budovanistatu.cz/Politika-zamestnanosti-Ceske-republiky-v-letech-2004-az-2011>.
- Formální (školní) péče o děti podle délky jejího trvání a věkové skupiny. Databáze Eurostatu* [online]. 2015 [cit. 2015-03-27]. Dostupný z www: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00185>.
- FORMÁNKOVÁ, Lenka, DUDOVÁ, Radka, VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy: výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255 (MPSV ČR)* [online]. 2011. 171 s. [cit. 2015-1-28] Dostupný z www: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.
- G20: *Employment Plan 2014-Spain* [online] Australia, 2014, 14 s. [cit. 2015-02-26] Dostupný z www: http://www.g20australia.org/sites/default/files/g20_resources/library/g20_employment_plan_spain.pdf.

- HÖHNE, Sylva, ŠŤASTNÁ, Anna, ŠLAPÁK, Michal. *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2013* [online]. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2014, 63 s. Dostupný z www: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/bullNo29.pdf>. ISBN 978-80-7416-147-6.
- Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%)*. Eurostat [online]. 2015 [cit. 2015-01-27]. Dostupný z www: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_eppgai.
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam, VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2015-02-01]. 147 s. Dostupný z www: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf. ISBN 978-807-4161-315.
- KUČINA, Pavel. *Flexibilní forma práce a jejich právní úprava* [online]. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007 [cit. 2015-2-11]. 69 s. Dostupný z www: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_a_jejich_pravni_uprava-kucina.pdf. ISBN 978-80-86973-54-8.
- NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice* [online]. 1. Vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2015-1-30] 72 s. Dostupný z www: http://flexicurity.cz/wp-content/uploads/flexicurity_hledani_rovnovahy.pdf. ISBN 978-80-87007-89-1.
- NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva* [online]. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2015-03-29-02-15] 35 s. Dostupný z www: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf. ISBN 978-807-4160-578.
- POLÍVKA, Milan. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva (VÚPSV)*. Praha: VÚPSV, 2000. 22 s. [cit. 2015-03-01] Dostupný z www: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>.
- PŘÍKRYL, Jan. *Výhody a problémy agenturního zaměstnávání*. *KarieraWeb.cz* [online]. 2011 [cit. 2015-03-12]. Dostupný z www: <http://kariera.ihned.cz/c1-54251340-vyhody-a-problemy-agenturniho-zamestnavani>.

- SANDOR, Eszter. *European Company Survey 2009: Part-time work in Europe* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011 [cit. 2015-2-28]. Dostupný z www: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/86/en/2/EF1086EN.pdf. ISBN 978-92-897-0883-8.
- SMIGGELS KAVKOVÁ, Jana, ADAMUSOVÁ, Marcela. *Jsou české ženy méně schopné než jejich evropské kolegyně?. Fórum 50 %* [online]. 2014 [cit. 2015-02-23]. Dostupný z www: <http://padesatprocent.cz/cz/o-nas/Projekty/zeny-a-muzi-v-rovnovaze/jsou-ceske-zeny-mene-schopne-nez-jejich-evropske-kolegyně>.
- Španělsko: *Souhrnné teritoriální informace. BusinessInfo* [online]. 2014 [cit. 2015-01-23]. Dostupný z www: <http://www.businessinfo.cz/cs/zahranicni-obchod-eu/teritorialni-informace-zeme/spanelsko.html>.
- Temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age (%)*. Eurostat [online]. 2015 [cit. 2015-02-21]. Dostupný z www: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsq_etpga.
- Unemployment rate, by sex. Eurostat* [online]. 2014 [cit. 2015-02-17]. Dostupný z www: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1>.
- VÁCLAVKOVÁ, Lucie. *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích*. [online] s. 10. [cit. 2015-01-29] Dostupný z www: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_v_malych_a_strednich_podnicich-vaclavkova.pdf.
- Veřejné výdaje na politiky trhu práce, podle typu akce. Databáze Eurostatu* [online]. 2015 [cit. 2015-01-05]. Dostupný z www: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00076>.
- VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva. (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí)* [online]. Praha. 2004. 49 s. [cit. 2015-01-03] Dostupný z www: http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf.

WALLACE, Claire. *Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003 [cit. 2015-01-03]
Dostupný z www: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/e827ac95aae18ae44848de8fdd846104c4ff0aea_509_63Wall21.pdf.

Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). Dostupné on-line na <http://zakonik-prace.cz>
[cit. 2015-01-18].

7.2 Seznam obrázků

Obrázek 1: Rovnováha nabídky a poptávky na trhu práce.	15
Obrázek 2: Dánský zlatý triangel.	61

7.3 Seznam grafů

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2000 – 2013 (v %).	38
Graf 2: Míra zaměstnanosti ve věku 15-64 let v ČR v letech 2000 – 2013 (v %).	39
Graf 3: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v ČR v letech 2000 – 2013.	40
Graf 4: Míra zaměstnanosti ve věku 15-64 ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013 (v %).	69
Graf 5: Změna růstu míry zaměstnanosti ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013 (v %)	70
Graf 6: Míra nezaměstnanosti ve vybraných státech v letech 2000 – 2013.	71
Graf 7: Podíl částečných úvazků ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013.	72
Graf 8: Osoby pracující nedobrovolně na částečný úvazek ve vybraných zemích v roce 2013 (v % z celkového počtu částečných úvazků).	73
Graf 9: Podíl částečných úvazků podle pohlaví ve vybraných zemích v roce 2013.	73
Graf 10: Průměrný počet odpracovaných hodin na částečný úvazek jako hlavní zaměstnání za týden ve vybraných zemích v roce 2013.	74
Graf 11: Podíl smluv na dobu určitou ve vybraných zemích v letech 2000 – 2013.	75
Graf 12: Podíl smluv na dobu určitou podle pohlaví ve vybraných zemích v roce 2013.	76
Graf 13: Podíl smluv na dobu určitou podle věku ve vybraných zemích v roce 2013.	76

7.4 Seznam tabulek

Tabulka 1: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2001 - 2012 (v % HDP).	45
Tabulka 2: Současná úprava v zákoníku práce.	46
Tabulka 3: Zaměstnanost na částečný úvazek v ČR v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).....	48
Tabulka 4: Smlouvy na dobu určitou v ČR v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.)....	49
Tabulka 5: Zaměstnanost na částečný úvazek v Dánsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).....	55
Tabulka 6: Smlouvy na dobu určitou v Dánsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).	56
Tabulka 7: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v DK v letech 2001-2012 (v % HDP).	59
Tabulka 8: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ES v letech 2001-2012 (v % HDP).	64
Tabulka 9: Zaměstnanost na částečné úvazky ve Španělsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).....	66
Tabulka 10: Smlouvy na dobu určitou ve Španělsku v letech 2000 – 2013 (v % z celkové zam.).....	67
Tabulka 11: Rozšíření a genderové rozložení částečných úvazků ve vybraných zemích. ..	83
Tabulka 12: Historické aspekty a participace žen ve vybraných zemích.	84
Tabulka 13: Péče o děti ve vybraných zemích.	85
Tabulka 14: Podpora v nezaměstnanosti ve vybraných zemích.	86
Tabulka 15: Legislativa a role státu při částečných úvazcích ve vybraných zemích.....	86
Tabulka 16: Cílová skupina a kvalita částečných úvazků ve vybraných zemích.	87
Tabulka 17: Rozšíření a genderové rozdělení poměrů na dobu určitou ve vybraných zemích.....	88
Tabulka 18: Cílová skupina a legislativa u poměrů na dobu určitou ve vybraných zemích.	88

7.5 Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CZ/ČR	Česká republika
DK	Dánsko
EK	Evropská komise
ES	Španělsko
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
IT	Informační technologie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
USA	United States of America/Spojené státy Americké
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí