

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Flexikurita na českém pracovním trhu a v Evropě**

**Magdaléna Wasserbauerová**

© 2014 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Szabová Magdaléna

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Flexikurita na českém pracovním trhu a v Evropě**

Anglický název

**Flexicurity in the Czech labour market and in Europe**

### Cíle práce

Primárním cílem diplomové práce bude vymezení Evropské strategie zaměstnanosti a popis konceptu flexicurity. Teoretická část bude zaměřena na vysvětlení pojmů týkající se problematiky. Výzkumným cílem analytické části práce bude odpověď na otázku, zda je model flexicurity na trhu práce v České republice aplikovatelný. Na příkladech Dánska a Nizozemí budou interpretovány klady a zápory tohoto konceptu. V praktické části budou dále vysvětleny různé významy slov flexibilita a jistota na trhu práce a zhodnoceny úrovně flexibility a jistoty na českém trhu práce a možnost aplikace flexicurity v České republice. Rovněž bude porovnána pružnost trhu práce v ČR a ve vybrané zemi EU.

### Metodika

Primární metodický postup bude zahrnovat aplikaci deskriptivně-analytických přístupů v rámci rozboru sledovaných dat za určité období. Teoretická část bude věnována podrobnému rozboru modelu flexicurity. Dále bude detailně sledován koncept flexicurity a jeho možný stupeň užití. V praktické části bude snaha vytvořit na základě identifikace klíčových prvků flexicurity nástroje, pomocí nichž bude český pracovní trh analyzován. Poslední část práce bude charakterizovat český pracovní trh z hlediska flexicurity a zjišťovat možnosti přenositelnosti tohoto modelu do českých podmínek.

### Harmonogram zpracování

1. Zápočet LS/2013: kompletní vyplnění zadání BP/DP na Badis.czu.cz + vyhledávání a studium literatury
2. Zápočet ZS/2014: vypracování teoretické části práce
3. Zápočet LS/2014: vypracování analytické části práce, závěr

## Rozsah textové části

60-80 str.

## Klíčová slova

Flexikurita, flexibilita trhu práce, jistota, trh práce, strategie zaměstnanosti, ČR, Dánsko, Nizozemí

## Doporučené zdroje informací


1. KOTÝNKOVÁ, Magdalena: Trh práce na přelomu tisíciletí, Praha: Oeconomica, 2006, ISBN 80-245-1149-5
2. SIROVÁTKA, T. Politika pracovního trhu. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-. 210-1251-X.
3. POTUŽÁKOVÁ, Z. Flexicurity - Challenge to Improve Czech Labour Market. Národohospodářský obzor [online]. 2009, roč. 9, Dostupné na WWW: <[https://is.muni.cz/do/1456/soubory/aktivity/obzor/6182612/10586334/Flexicurity\\_O\\_challenge\\_to\\_improve\\_czech\\_labour\\_market.pdf](https://is.muni.cz/do/1456/soubory/aktivity/obzor/6182612/10586334/Flexicurity_O_challenge_to_improve_czech_labour_market.pdf)>. ISSN 1804-1663.
4. ANDERSEN, T. M., SVARER, M. Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark. CESifo Economic Studies [online]. 2007, Dostupné na WWW: <<http://cesifo.oxfordjournals.org/content/53/3/389.full.pdf+html>>. ISSN 1612-7501.
5. ALGAN, Y., CAHUC, P. Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model? [online]. Bonn: Institute for the Study of Labor, 2006. Dostupné na WWW: <<http://ftp.iza.org/dp1928.pdf>>
6. BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4

## Vedoucí práce

Urbánková Erika, Ing.

## Termín odevzdání

březen 2014

  
doc. Ing. Josef Brčák, CSc.  
Vedoucí katedry



  
prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.  
Děkan fakulty

V Praze dne 1.11.2013

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Flexikurita na českém pracovním trhu a v Evropě" 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 14. března 2014

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Erice Urbánkové za vedení své diplomové práce, za odborné rady a náměty, doporučení vhodné literatury, vstřícnost a ochotu projevenou při vedení práce. Zároveň bych velmi ráda poděkovala všem svým blízkým za vytrvalou podporu při studiu a vysokou míru trpělivosti.

# Flexikurita na českém pracovním trhu a v Evropě

---

## Flexicurity in the Czech labour market and in Europe

### Souhrn

Předmětem diplomové práce „Flexikurita na českém pracovním trhu a v Evropě“ je analýza českého pracovního trhu z hlediska konceptu flexikurity. Výzkumným cílem je odpověď na otázku, zda je model flexikurity do České republiky (ČR) přenositelný.

První část práce se věnuje podrobnému rozboru modelu flexikurity a jejích tří úrovní - flexibility, jistoty a aktivní politiky zaměstnanosti. V praktické části se práce věnuje komparací Nizozemí, které model flexikurity aktivně realizuje, a ČR z pohledu existujících podmínek trhu práce. V práci je detailněji rozepsána pružnost a jistota na pracovním trhu a jejich jednotlivé dopady v obou zkoumaných zemích. Součástí analýzy je vyhodnocení hlavních rozdílů v uplatňování flexibilních forem práce v ČR a Nizozemí a posouzení míry jejich aplikovatelnosti na českém pracovním trhu.

Z hlediska úzké souvislosti konceptu flexicurity se zvyšujícími nároky na úroveň pracovní flexibility zaměstnanců je v práci diskutováno o možných aspektech v oblasti harmonizace profesního a rodinného života.

Na základě provedené komparace ČR s Nizozemím jsou předkládány konkrétní návrhy týkající se úprav současné české legislativy v oblasti pracovně-právních vztahů.

**Klíčová slova:** Flexikurita, flexibilita trhu práce, jistota, trh práce, strategie zaměstnanosti, ČR, Dánsko, Nizozemí

## **Summary**

The main objective of the thesis “Flexicurity on the Czech and European labor market“ is an analysis of czech labour market from the view of flexicurity concept. Main research goal is to find an answer, if the flexicurity concept can be implemented in the Czech Republic.

First part of the thesis describes in detail flexicurity concept and its three levels. Those are flexibility, security and active labor market policy. Analytical part of the thesis compares the Netherlands, as a country with highly developed flexicurity concept, to the Czech Republic from the perspective of the current level of flexicurity. In the thesis is described in detail flexibility and security on the labor market and its impacts in both studied countries. Part of analysis is evaluation of main differences in application of flexible form of work in the Czech Republic and the Netherland and assessment of the level of its applicability on the Czech labor market.

Further, there are discussed possible aspects in the area of work-life balance in the view of flexicurity concept.

Last part of this thesis contains several recommendations to amend Czech labor market legislation, which are based on analysis performed in previous sections.

**Keywords:** Flexicurity, labour market flexibility, security, labour market, employment strategy, Czech Republic, Denmark, Netherlands



## Obsah

1	Úvod.....	10
2	Cíl práce a metodika .....	11
3	Trh práce .....	12
4	Flexikurita.....	13
4.1	Cíle flexikurity .....	14
4.2	Obecné zásady flexikurity .....	15
4.3	Čtyři hlavní pilíře flexikurity .....	17
5	Flexikurita – kombinace flexibility a jistoty .....	19
5.1	Flexibilita na trhu práce .....	19
5.1.1	Teoretické vymezení flexibility na trhu práce .....	19
5.1.2	Formy flexibilního zaměstnávání .....	20
5.1.3	Flexibilní typy zaměstnávání .....	21
5.1.4	Bariéry uplatňování flexibilních forem práce .....	22
5.1.5	Flexibilita a EU .....	23
5.1.6	Flexibilizace českého pracovního trhu .....	23
5.2	Jistota na trhu práce .....	24
5.3	Vztah mezi jistotou a flexibilitou na pracovním trhu .....	26
5.4	Formy vyjádření flexijistoty v zákoníku práce .....	28
6	Shrnutí teoretické části.....	29
7	Model flexikurity v Dánsku a ekonomická situace .....	30
7.1	Koncept flexikurity na dánském trhu práce .....	30
7.2	Vývoj na pracovním trhu Dánska .....	31
8	Model flexikurity v Nizozemí.....	34
8.1	Smlouvy na dobu určitou – odlišnost v rovnováze flexibility a zabezpečení.....	35
8.2	Zkrácený úvazek .....	35
8.3	Sociální ochrana.....	36
8.4	Sladění pracovního a rodinného života.....	37
9	Charakteristika českého pracovního trhu z pohledu prvků flexikurity.....	38
9.1	Flexibilní formy práce v ČR .....	38
9.2	Flexibilita .....	39
9.1.1	Vnější flexibilita .....	39
9.1.2	Vnitřní flexibilita .....	40
9.1.3	Funkční flexibilita.....	41
9.1.4	Platová flexibilita.....	41
9.3	Jistota .....	42
9.4	Aktivní politika zaměstnanosti .....	44
9.5	Nestandardní úvazky na českém trhu práce.....	46
9.4.1	Zkrácený úvazek .....	47
9.4.2	Úvazek na dobu určitou .....	50
9.6	Ekonomická aktivita žen v ČR .....	53
9.7	Propojení pracovního a rodinného života u flexibilních forem práce .....	54
10	Porovnání a vymezení rozdílů mezi Nizozemím a ČR.....	58
10.1	Flexibilita pracovních úvazků.....	58
10.2	Rozdíly v sociální ochraně mezi Nizozemím a ČR .....	62
11	Výhody a nevýhody realizace flexibilních forem práce .....	63
11.1	Výhody a problémy pro zaměstnavatele.....	63
11.2	Výhody i problémy na straně zaměstnanců .....	65



12 Vymezení návrhů pro uplatnění flexikurity v ČR .....	66
Závěr .....	68
Seznam použitých zdrojů.....	71
Seznam tabulek, grafů a obrázků .....	75
Přílohy.....	77

# 1 Úvod

V souvislosti s rychlými změnami v ekonomice a společnosti probíhá již řadu let celosvětová diskuse na téma potřeby růstu flexibility trhu práce a s tím související potřeby změny v nastavení sociálních systémů jednotlivých zemí tak, aby lépe vyhovovaly těmto vývojovým trendům.<sup>1</sup>

Potřeby růstu flexibility trhu práce mají za následek finanční i strukturální problémy mnoha sociálních systémů (nejen) v evropských zemích. Proto v Evropské unii budí největší pozornost dánský model pracovního trhu – tzv. flexicurity model.<sup>2</sup>

Koncept flexicurity, který se skládá ze slov flexibility a jistoty, odráží současný základní trend pro zaručení vysoké úrovně zaměstnanosti a udržitelnosti vnitrostátních fiskálních systémů v sociálních státech.<sup>3</sup> Poprvé se objevil v devadesátých letech dvacátého století. V té době se používal ve spojitosti se specifickým fungováním dánského pracovního trhu.<sup>4</sup> Tento pojem se začal rozšiřovat do dalších zemí, nicméně je stále značně nevyvinutý.

Aby byly strategie modernizace trhu práce účinné, musí zohledňovat potřeby pracovníků i zaměstnavatelů. Proto je koncept flexikurity globálním přístupem, který upřednostňuje již zmíněnou flexibilitu pracovníků, kteří musí být schopni přizpůsobovat se vývoji na pracovním trhu a úspěšně zvládat přechod do nového zaměstnání. Současně podporuje flexibilitu podniků a organizací práce, aby odpovídaly potřebám zaměstnanců a usnadňovaly sladění práce a rodiny. Nadto zajišťuje jistotu pracovníkům s cílem podpory profesního postupu, rozvoje pracovních schopností včetně garance podpory ze systémů sociálního zabezpečení v obdobích pracovní neaktivity.

Cílem strategií flexikurity je snížení míry nezaměstnanosti a chudoby v Evropské unii (EU). Tyto strategie přispívají k snadnějšímu začlenění nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce (mladých lidí, žen, starších zaměstnanců či dlouhodobě nezaměstnaných).<sup>5</sup>

Evropská komise definuje flexikuritu jako komplexní strategii sloužící k zvýšení jak flexibility, tak i ochrany na trhu práce. Flexibilita je chápána jako cesta ke skutečné seberealizaci člověka, ochrana jako nástroj, který je této plné seberealizaci do značné míry

---

<sup>1</sup> NEKOLOVÁ, M., *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, s. 7

<sup>2</sup> NEKOLOVÁ, M., *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, s. 7

<sup>3</sup> POTUŽÁKOVÁ, Z., *Flexicurity – challenge to improve czech labour market*, s. 1

<sup>4</sup> MEZIHORÁK, P., *Flexikurita na českém pracovním trhu*, s. 17

<sup>5</sup> EUROPA, *K obecným zásadám flexikurity*, s.1

podmínkou. Komise zdůrazňuje, že se nejedná pouze o koncept tzv. hry s nulovým součtem, který by vychyloval dosavadní rovnováhu směrem od ochrany zaměstnance ke svobodě zaměstnavatelů, ale o nový přístup k pracovnímu a životnímu cyklu člověka, ze kterého plyne užitek zaměstnancům, zaměstnavatelům i státu, resp. Evropské unii.<sup>6</sup>

Evropská komise se domnívá, že flexikurita je koncept, který může být univerzálně aplikován v členských zemích EU, jejichž pracovní trhy by se implementací tohoto modelu staly efektivnějšími a lépe fungujícími.<sup>7</sup>

## 2 Cíl práce a metodika

Primárním cílem bude vymezení Evropské strategie zaměstnanosti a identifikovat model flexikurity. Dále se práce bude zabývat vymezením, jaké je v dnešní praxi spojení flexibility zaměstnavatele a bezpečí zaměstnanců (tzn. jistota, že do budoucna najdou pracovní uplatnění). Dalším cílem bude odpověď na otázku, zda je model flexikurity do České republiky přenositelný. Na příkladech Dánska a Nizozemí budou interpretovány klady a zápory tohoto konceptu. Budou vysvětleny různé významy slov flexibilita a jistota na trhu práce a zhodnoceny úrovně flexibility a jistoty na českém trhu práce a možnost aplikace flexikurity v ČR. Rovněž bude porovnána pružnost trhu práce v ČR a Nizozemí.

Primární metodický postup bude zahrnovat aplikaci deskriptivně-analytických přístupů v rámci rozboru sledovaných dat za určité období. Teoretická část bude věnována podrobnému rozboru modelu flexikurity. Dále bude detailně sledován koncept flexikurity a jeho možný stupeň užití. V praktické části budou vytvořeny na základě identifikace klíčových prvků flexikurity nástroje, pomocí nichž bude český pracovní trh analyzován. Poslední část práce bude charakterizovat český pracovní trh z hlediska flexikurity a bude obsahovat návrhy možností přenositelnosti tohoto modelu do českých podmínek.

---

<sup>6</sup> COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, s. 7

<sup>7</sup> MEZIHORÁK, P., *Flexikurita na českém pracovním trhu*, s. 5

### 3 Trh práce

Trh práce je popsán jako prostředí, na němž se obchoduje se specifickým zbožím, totiž s pracovní silou (poskytovatel práce). Množství práce je měřeno počtem odpracovaných hodin, nebo počtem pracovníků. Cenou, která zde určuje množství práce nabízené a poptávané, je cena práce, tzv. mzda.

Práce je součástí výrobních faktorů, které jsou prvky, umožňující ve vzájemné kombinaci uskutečnit výrobu. Jsou uváděny tři hlavní výrobní faktory, jako práce, půda (přírodní zdroje) a kapitál (budovy, stroje, zařízení). Důležitým výrobním faktorem je práce jako živá práce produkovaná zaměstnanci.

Nabídka práce představuje množství práce, které jsou ochotni nabízet zaměstnanci za určitou cenu (mzdu). Pokud je mzdová úroveň vyšší, bude i vyšší objem nabízené práce. Lidé budou mít větší motivaci se o práci ucházet.

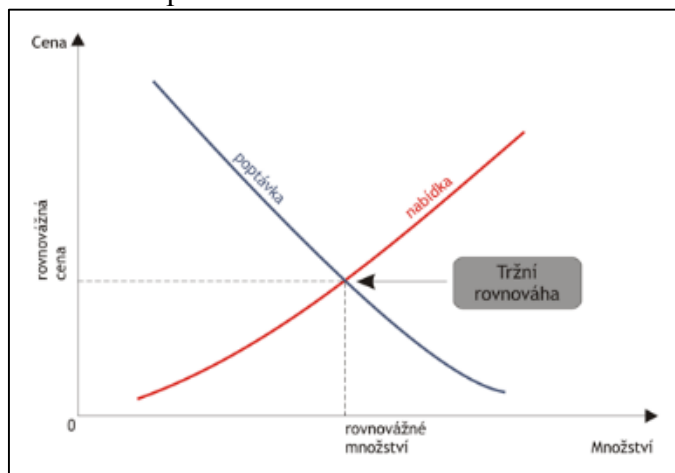
Poptávka po práci je poptávkou všech podniků a firem v dané ekonomice po pracovní síle. Firmy se poptávají po takovém množství práce, kdy přínosnou výnosy této práce větší než náklady na ni. Poptávané množství práce se zvyšuje s poklesem ceny práce a naopak.

Rovnováha na pracovním trhu je charakterizována jako situace, která vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě znázorněné v grafu 1. Hlavní „nedokonalostí“ trhu práce je skutečnost, že zbožím, se kterým se na něm obchoduje, jsou vlastně živí lidé, kteří na tomto trhu získávají prostředky na zabezpečení svých základních životních potřeb, ale také získávají určitou společenskou prestiž a naplňují potřebu sociálních kontaktů a seberealizace.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> JANÍČKO, P., DANDOVÁ, E., *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*, s. 7

**Graf 1:** Trh práce



Zdroj: zpracováno dle Roberta Holmana - *Ekonomie*

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce.

Mezi základní právní předpisy v oblasti zaměstnanosti patří Úmluva mezinárodní organizace práce, která byla ratifikovaná ČR ve Sbírce zákonů v roce 1990. Další důležitou listinou je Listina základních práv a svobod. Základní kodex práva této oblasti představuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl v průběhu roku 1990 významným způsobem novelizován. V souvislosti se vstupem ČR do EU, byly přijaty další právní dokumenty týkající se politiky zaměstnanosti včetně ratifikace Evropské sociální charty, která se snaží mimo jiné o dosažení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti.

#### **4 Flexikurita**

Pojem flexikurita je náhrada pomyslné jistoty konkrétního pracovního místa jistotou možnosti získání zaměstnání v průběhu celého pracovního života.<sup>9</sup> Základní myšlenkou konceptu flexikurity je, že flexibilita a jistota nejsou mezi sebou v rozporu, ale v mnoha situacích se vzájemně podporují.<sup>10</sup> Cílem flexikurity je zvýšit počet pracovních příležitostí pro pracovníky a zároveň i flexibilitu, díky čemuž budou organizace moci přizpůsobit svou činnost potřebám podniku a dojde ke zvýšení míry zaměstnanosti. Hlavním prvkem

<sup>9</sup> BÍLKOVÁ, M., *Flexicurity nebo past sociálních dávek*, s. 2

<sup>10</sup> POTUŽÁKOVÁ, Z., *Flexicurity – challenge to improve czech labour market*, s. 1

evropské strategie flexikurity je tudíž souběžný rozvoj příležitostí k flexibilitě na jedné straně a opatření v oblasti jistoty pro podniky a pracovníky na straně druhé.<sup>11</sup>

Flexikurita by měla podporovat trhy práce, aby byly otevřenější, lépe vyhovovaly potřebám zaměstnanců a zaměstnavatelů, byly přístupnější pro všechny a odstraňovaly segmentaci.<sup>12</sup>

Flexikuritu je třeba chápat jako model, který se snaží dosáhnout zisku a to nejen podnikům, ale i pracovníkům. Pracovníci požadují zabezpečení jejich profesionální dráhy, potřebují tedy rovněž flexibilitu, aby mohli lépe zkoordinovat profesní život s životem soukromým a rodinným. Dále potřebují jistotu – jde o jistotu zabezpečující snadný vstup na pracovní trh, udržení se na něm a možnost seberealizace a profesního růstu. Podniky potřebují flexibilitu k tomu, aby je nezaskočily náhlé změny ve vývoji ekonomiky a mohly na ně včas reagovat. A co se týká jistoty u podniků, potřebují kvalifikovanou pracovní sílu, která posílí konkurenceschopnost podniku. Cílem flexikurity je tedy zlepšit zároveň flexibilitu i jistotu.

Flexikurita tedy neznamená, abychom pracovní trhy učinili flexibilnějšími, ale aby se podporovaly vyrovnané přístupy mezi flexibilitou a jistotou.<sup>13</sup>

#### **4.1 Cíle flexikurity**

Dle pana Vladimíra Špidly (Člen Evropské komise odpovědný za zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti) nám flexikurita umožní reagovat na hospodářské a sociální problémy, případně i na společenské problémy Evropské unie a jejích členských států. Evropské unii tak umožní, aby se vyrovnala s nově přichozími okolnostmi zahrnující globalizaci, technologický pokrok a demografický vývoj. Flexikurita umožňuje zavést přístup založený na životním cyklu. Flexikurita nám umožní omezit segmentaci trhu práce (to znamená rozdělení na celou řadu dílčích trhů, které jsou do značné míry navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce prací jinou), a sice snížit rozdíl mezi „favority“, kteří se těší vysokému stupni ochrany, a „outsidery“, kteří jsou buď nezaměstnaní, nebo jejichž práce je jen dočasná nebo neohlášená, tedy podpora zaměstnatelnosti. Flexikurita nám rovněž umožní bojovat proti bídě a sociálnímu vyloučení, a sice prostřednictvím podpory osob schopných pracovat a zajištěním slušné úrovně života

---

<sup>11</sup> EVROPSKÁ NADACE PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK, *Flexikurita: opatření na úrovni podniků*, s. 1

<sup>12</sup> BROUGHTON, A., BILETTA, I., VACAS C., *Flexicurity: Actions at Company Level*, s. 10

<sup>13</sup> ŠPIDLA, V., *Flexikurita v Evropě: modernizace evropského trhu práce ve 21. století*, s. 2

osobám, které jsou nebo zůstanou na okraji trhu práce. Zvyšuje přizpůsobivost všech účastníků (jednotlivce, podniku, státu) a snaží se o větší počet a vyšší kvalitu pracovních míst prostřednictvím pružnosti a jistoty.<sup>14</sup> Flexikurita patří mezi nejdůležitější společné zásady z toho důvodu, že odstraňuje rozdíly mezi pracovníky na trhu práce a osobami z trhu práce vyloučenými. Podmínkou pro dodržení vytyčených cílů a dosažení požadovaných výsledků je aby mezi orgány veřejné správy a sociálními partnery panovala důvěra.

#### **4.2 Obecné zásady flexikurity**

V interním zpravodaji č. 21/2007 jsou shrnuty závěry Rady ministrů EU k obecným zásadám flexikurity. Rada ministrů v tomto dokumentu vyzývá k úzké spolupráci s evropskými sociálními partnery s cílem posílit odpovědnost příslušných zainteresovaných stran na trhu práce ve vztahu k osmi zásadám a zlepšit povědomí občanů o flexikuritě.

Obecné zásady jsou následující:

- Flexikurita je prostředkem k posílení provádění Lisabonské strategie, vytváření většího počtu a lepších pracovních míst, modernizaci trhů práce a na podporu dobré práce vytvořením nových forem flexibility a jistoty v zájmu zvýšení přizpůsobivosti, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.
- Flexikurita zahrnuje flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání, komplexní strategie celoživotního učení, účinné aktivní politiky na trhu práce a moderní, přiměřené a udržitelné systémy sociální ochrany.
- Přístupy založené na flexikuritě nepředstavují jediný model trhu práce nebo pracovní kariéry, ani nejsou jedinou politickou strategií: měly by být přizpůsobené konkrétním podmínkám jednotlivých členských států. Z flexikurity vyplývá rovnováha mezi právy a povinnostmi všech zúčastněných stran. Na základě společných zásad by měl každý členský stát rozvíjet svá vlastní opatření v oblasti flexikurity. Pokrok by měl být účinně sledován.
- Flexikurita by měla podporovat trhy práce, aby byly otevřenější, lépe vyhovovaly potřebám, byly přístupnější pro všechny a odstraňovaly segmentaci. Týká se, jak zaměstnaných, tak i nezaměstnaných. Neaktivním osobám, nezaměstnaným, lidem majícím nehlášené zaměstnání, nejisté zaměstnání nebo lidem na okraji trhu práce je třeba poskytnout lepší příležitosti, ekonomické podněty a podpůrná opatření

---

<sup>14</sup> ŠPIDLA, V., *Flexikurita v Evropě: modernizace evropského trhu práce ve 21. století*, s. 20



pro snadnější přístup k práci nebo pro první kroky k získání zaměstnání s cílem pomáhat při dosahování pokroku směrem k stabilnímu a právně jistému zaměstnání. Podpora by měla být dostupná pro všechny zaměstnané, aby si zaměstnání udrželi, dosahovali pracovního postupu a zvládali jak přechody na jiná místa v daném zaměstnání, tak přechody do jiných zaměstnání.<sup>15</sup>

- Vnitřní flexikurita (v rámci podniku) i vnější flexikurita jsou stejně důležité a je třeba je podporovat. Dostatečná smluvní flexibilita musí být doplněna zajištěnými přechody mezi zaměstnáními. Je třeba usnadnit mobilitu spojenou s kariéřním postupem i mobilitu mezi nezaměstnaností nebo nečinností a prací. Zásadní význam má rovněž existence vysoce kvalitních a produktivních pracovních míst, dobré organizace práce a průběžného zvyšování kvalifikace. Systém sociální ochrany by měl poskytovat podněty a podporovat přechod mezi zaměstnáními a přístup k novému zaměstnání.
- Flexikurita by měla podporovat rovnost žen a mužů prosazováním rovného přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro ženy a muže a poskytováním možností, jak sladit práci s rodinným a soukromým životem.
- Flexikurita vyžaduje prostředí důvěry a dialogu na širokém základě mezi všemi zúčastněnými stranami, v němž jsou všechny strany připraveny převzít odpovědnost za změnu s ohledem na sociálně vyvážené politiky. Veřejné orgány si sice zachovávají celkovou odpovědnost, avšak stěžejní význam má zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění politik založených na flexikuritě prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.
- Flexikurita vyžaduje nákladově efektivní rozdělování zdrojů a měla by zůstat plně slučitelná se spolehlivými a finančně udržitelnými rozpočtovými politikami. Cílem flexikurity by rovněž mělo být spravedlivé rozdělování nákladů a přínosů, zejména mezi podniky, veřejnými orgány a jednotlivci, se zvláštním přihlédnutím ke specifické situaci malých a středních podniků.<sup>16</sup>

Nabízí se zde otázka, proč se literatura zabývá modelem flexikurity až v posledních letech. Hlavním důvodem, proč je potřeba tento model aplikovat zejména v členských zemích EU je současná nedostatečná konkurenceschopnost na světovém trhu. Je potřeba reagovat na současný stav hospodářské integrace. Zmírnit nepříznivou demografickou

---

<sup>15</sup> ČMKOS, *Závěry Rady ministrů EU k obecným zásadám flexikurity*, s. 2, 3

<sup>16</sup> ČMKOS, *Závěry Rady ministrů EU k obecným zásadám flexikurity*, s. 2, 3

situaci a reagovat na problémy a příležitosti vyplývající z globalizace. Z mnoha odborných literatur lze vnímat, že je nezbytné zaobírat se zlepšením stávajícího stavu na trhu práce.<sup>17</sup>

### 4.3 Čtyři hlavní pilíře flexikurity

Ministerstvo pro místní rozvoj definuje čtyři hlavní pilíře flexikurity. Prvním pilířem je pružná a spolehlivá smluvní ujednání z hlediska zaměstnavatele, zaměstnance (nově nastupujícího, znevýhodněného, v nestandardních vztazích apod.), jenž vyžaduje moderní pracovněprávní normy, kolektivní ujednání a organizaci práce. Druhý pilíř se rovná komplexní strategii celoživotního učení, tedy neustálé přizpůsobivosti a zaměstnatelnosti, zejména se zacílením na ohrožené skupiny obyvatelstva. Za třetí pilíř jsou považovány účinná opatření aktivní politiky v oblasti trhu práce – podpora vyrovnávání se se změnou, zkracování doby nezaměstnanosti, podpora rychlého přechodu do nového zaměstnání, apod. Posledním pilířem byly vymezeny moderní systémy sociálního zabezpečení – tzn. přiměřený příjem, podpora zaměstnanosti, podpora mobility na trhu práce, podmínky pro práci i soukromé a rodinné povinnosti (péče o děti).

### 4.4 Koncept na úrovni EU

Flexicurity je strategie realizovaná na národní úrovni. Má velkou podporu Evropské unie a slouží jako nástroj Evropské unie k dosažení prosperity, konkurenceschopnosti a zároveň sociální soudržnosti.<sup>18</sup>

O nutnosti najít rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce se hovoří již v roce 1996 v Zelené knize o spolupráci v rámci nové organizace práce. Tato rovnováha je klíčová pro zaměstnance, management, sociální partnery a tvůrce sociální politiky a má jí být dosaženo prostřednictvím sociálního dialogu.<sup>19</sup>

Za "architekta" flexikurity může být do určité míry pokládán Poul Nyrup Rasmussen, nynější předseda Strany evropských socialistů (PES), který v době, kdy byl dánským premiérem (devadesátá léta), začal tento model zavádět.<sup>20</sup>

“Závazek hledání rovnováhy mezi jistotou a flexibilitou byl poté formulován v Lisabonské strategii v roce 2000, kde jsou vytyčeny cíle jako dosažení vyšší zaměstnanosti

---

<sup>17</sup> BÍLKOVÁ, M., *Flexicurity nebo past sociálních dávek*, s. 2

<sup>18</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 35

<sup>19</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 36

<sup>20</sup> EUROPEAN INSTITUTE OF INNOVATION AND TECHNOLOGY, *Základní informace o flexikuritě v kontextu EU*, s. 1

a ekonomická prosperita, zároveň se zachováním sociální soudržnosti.”<sup>21</sup>

“Princip flexicurity je od roku 2001 zakotven také v Evropské strategii zaměstnanosti, která odmítá chápání nezaměstnanosti pouze na národní úrovni a apeluje na propojení jednotlivých úrovní oblasti tvorby politiky zaměstnanosti od místní až po nadnárodní. Strategie podporuje koordinaci politik, spolupráci a vzájemné učení se na základě sdílení informací a příkladů dobré praxe fungování strategie flexicurity (zejména Dánsko a Nizozemí).“<sup>22</sup>

V roce 2006 v Zelené knize pracovního práva a flexicurity Evropská komise zdůrazňuje pozitivní ekonomické dopady konceptu. Vysoká ekonomická produktivita a nízká nezaměstnanost s kvalitními vzdělávacími programy pro nezaměstnané umožňující rychlý návrat na trh práce, patří mezi rozhodující argumenty podporující co nejširší zavedení konceptu flexikurity.<sup>23</sup>

Evropské trhy jsou heterogenní a neexistuje jeden univerzálně aplikovaný model flexikurity. Odborníci se zabývají zkoumáním odlišností a společných znaků, aby vytvořili typologie různých modelů. Nejprve bude představena práce dávající flexikurity do kontextu s typologií režimů sociálního státu. Dále uváděný výzkum Evropské Komise vymezí modely flexicurity a závěrečná subkapitola prezentuje kvantitativní měření míry flexicurity pomocí flexicurity indexu a jak si podle něj stojí evropské státy.<sup>24</sup>

U flexikurity jde o kombinaci pružných a spolehlivých smluvních pracovních dohod, komplexní strategie celoživotního učení, efektivní a aktivní politiky trhu práce a moderních systémů sociální ochrany. Evropský parlament vyzývá k aktivní politice v oblasti pracovního práva, která by usnadnila hledání a změnu zaměstnání. Flexikurita má dle evropského parlamentu umožnit zvýšení jak produktivity, tak i kvality pracovních míst zaručením ochrany, přičemž podnikům je umožněna pružnost nutná k vytváření pracovních míst v závislosti na měnících se potřebách trhu. Členské státy by podle poslanců Evropského parlamentu měly přezkoumat a upravit své systémy sociálního zabezpečení a doplnit aktivní politiky pracovního trhu.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 36

<sup>22</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 36

<sup>23</sup> COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, s. 7

<sup>24</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 38

<sup>25</sup> MICHOVSKA H., *Evropské pracovní trhy má modernizovat flexikurita*, s. 1

## 5 Flexikurita – kombinace flexibility a jistoty

V současné době se stále více hovoří o tzv. flexikuritě – tedy propojení pružnosti a jistoty zaměstnání, které budou v následujících kapitolách přiblíženy.<sup>26</sup>

### 5.1 Flexibilita na trhu práce

#### 5.1.1 Teoretické vymezení flexibility na trhu práce

Samostatné vymezení pojmu flexibilita je poměrně široké. V oblasti trhu práce je svázána s termíny interní a externí flexibility. Interní flexibilita se týká fungování konkrétní firmy a jejich reakcí na nepředvídatelné výkyvy v poptávce. Na změny na trhu mohou zaměstnavatelé reagovat přizpůsobováním počtu pracovníků (numerická flexibilita), délky a organizace pracovní doby, mzdové úrovně a náplně práce (funkční flexibilita). Posledním druhem je finanční flexibilita, která prostřednictvím odměňování nabízí možnost pružně reagovat na nabídku a poptávku na vnějším trhu práce a usnadňuje tak funkční nebo numerickou flexibilitu.<sup>27</sup>

V případě externí flexibility mluvíme především o využívání flexibilních forem zaměstnávání pracovní síly, která se však nestává trvalou součástí dané firmy.<sup>28</sup>

**Tabulka 1:** Druhy flexibility

	<b>Kvantitativní flexibilita</b>	<b>Kvalitativní flexibilita</b>
<b>Vnější flexibilita</b>	<i>Druh pracovního poměru (typy pracovních smluv – na dobu určitou, dočasná práce, práce na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby atd.) Kvantitativní/smluvní flexibilita</i>	<i>Systémy výroby (subdodavatelé, použití externích pracovníků) Výrobní/geografická flexibilita</i>
<b>Vnitřní flexibilita</b>	<i>Pracovní doba (práce přesčas, částečný úvazek, práce o víkendech, nepravidelná/proměnlivá pracovní doba) Časová/finanční flexibilita</i>	<i>Organizace práce – (střídání úkolů, souběžné zpracování úloh, zodpovědnost pracovníků za plánování a sestavení rozpočtů atd.) Funkční/organizační flexibilita</i>

Zdroj: Goudswaard a de Nanteuil, 2000, s. 20

Vnější kvantitativní flexibilita formuluje obtížnost/snadnost najímání (propouštění) zaměstnanců zaměstnavatelem, neboli „přizpůsobení objemu zaměstnanosti prostřednictvím vnějším trhu práce“. Vnitřní kvantitativní flexibilita vyjadřuje obtížnost/snadnost přizpůsobit objem práce potřebám společnosti prostřednictvím vnitřního trhu práce,

<sup>26</sup> ČMKOS, *Flexicurity – Společný příspěvek Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu pro zasedání Rady ministrů práce a sociálních věcí*, s. 4

<sup>27</sup> VÁCLAVKOVÁ, L., *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích*, s. 2,3

<sup>28</sup> VÚPSV PRAHA, *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*, s. 5

např. pomocí práce přesčas nebo zkrácením pracovní doby. Vnitřní funkční flexibilita vyjadřuje obtížnost/snadnost zaměstnavatele uskutečnit organizační změny a schopnost zaměstnanců se těmto změnám přizpůsobit. Je uskutečňována tím, že zaměstnanci střídají činnosti, provádí různé úkoly apod. Finanční flexibilita - jedná se o možnost zaměstnavatelů přizpůsobovat mzdové náklady svým ekonomickým podmínkám.<sup>29</sup>

System, který existuje v jedné zemi, není možné jednoduše převést do kteréhokoli jiného členského státu, neboť politiky jsou zakotveny ve specifickém vnitrostátním kontextu. Reformy musí vzít v potaz různé stupně realizace (pracovník, domácnost, podnik, odvětví, země) a jejich interakci.<sup>30</sup>

### 5.1.2 *Formy flexibilního zaměstnávání*

Flexibilní formy zaměstnávání jsou především<sup>31</sup>:

- *Různé rozvržení pracovní doby (staggered hours)*. Pracovníci začínají a končí práci v různou dobu, která je však pevně určena. Tuto formu nejčastěji využívají úřady ve větších městech. Lze ji snadno využít tam, kde jednotlivé části podniku mohou fungovat nezávisle na sobě. Její využití ve větším měřítku je však velmi omezené.
- *Klouzavá pracovní doba (flexitime)* - (pružná pracovní doba – denní, týdenní, čtyřtýdenní). Zaměstnanci přicházejí a odcházejí z pracoviště v libovolnou dobu dle svého uvážení za podmínky, že budou všichni přítomni v určité pevně stanovenou dobu.
- *Práce na kratší pracovní úvazek (part time work)*. Bývá definována různě. O částečný úvazek jde tehdy, pokud zaměstnanec uzavře pracovní smlouvu na méně než 100 % úvazek.
- *Zhuštěný pracovní týden (compressed work-weeks)*. (jiná vhodná úprava pracovní doby u rovnoměrně rozvržené pracovní doby, popř. u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby), Pracovní dny jsou delší, ale týden je kratší. Např. 38 hodinový pracovní týden může být rozdělen do 4 dní po 9,5 hodinách. Rotací těchto dní lze dosáhnout rozšíření provozní doby na 5 až 6 dní v týdnu.

---

<sup>29</sup> KOTÝNKOVÁ, M., *Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života*, s. 3

<sup>30</sup> EVROPSKÁ NADACE PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK, *Flexikurita – otázky a výzvy*, s. 5

<sup>31</sup> MPSV ČR, *Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping*, s. 3

- *Pracovní doba přizpůsobená školnímu roku (term-time working)*. (jiná vhodná úprava pracovní doby). Toto uspořádání umožňuje, aby zaměstnanec pracoval pouze v době, kdy jeho děti chodí do školy a v době prázdnin měl volno.
- *Sdílení práce (sharing job)* - (sdílení pracovního místa). Jedná se o organizaci pracovní doby, při které se o jedno pracovní místo dělí více zaměstnanců (zpravidla dva) pracujících například na zkrácený úvazek, nebo využívající tzv. sabbatical, dovolenou za účelem vzdělávání, částečný odchod do důchodu nebo metodu jobrotation.
- *Roční smlouva o počtu odpracovaných hodin (annualised hours)* - (konto pracovní doby) Toto schéma znamená, že zaměstnanec podepisuje pracovní smlouvu na odpracování určitého počtu hodin za rok.<sup>32</sup>
- V centru pozornosti (nejen firem, ale i vlád) stojí v posledních letech nové flexibilní formy organizace pracovní doby. Vyjadřují snahu firem rychle se přizpůsobit změnám v poptávce a také ochotu vyjít vstříc požadavkům zaměstnancům na skloubení pracovních i osobních povinností.<sup>33</sup>

### **5.1.3 Flexibilní typy zaměstnávání**

Od flexibilních forem zaměstnání, které mají uspokojovat zájmy zaměstnavatelů i zaměstnanců, je třeba odlišovat „dumpingová“ zaměstnání. Jsou to takové typy zaměstnání, které v sobě obsahují jeden nebo více prvků, které přinášejí zaměstnavatelům určité výhody (úspory), tím se zaměstnavatelům podbízejí, a proto jsou pro ně „zajímavé“. Tyto formy mohou být legální i nelegální.

Nelegální formou je výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztahy (sem je třeba řadit zejména „švarcsystém“, tedy zastírání výkonu závislé práce jejím výkonem na základě jiných, především občanskoprávních či obchodních vztahů a dočasné přidělení zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele).

Legálním „dumpingem“ se mohou stát např. pracovní poměry na dobu určitou, zaměstnávání na základě dohody o provedení práce, zaměstnávání zaměstnanců, kteří čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, zaměstnávání starobních důchodců, studentů,

<sup>32</sup> VÚPSV PRAHA, *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*, s. 7

<sup>33</sup> VÚPSV PRAHA, *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* s. 6

vedlejší pracovní poměry, práce na částečný úvazek, práce „domáckých“ zaměstnanců a také agenturní zaměstnávání.<sup>34</sup>

Při sladění soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. Jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli. Volba typu alternativní formy práce závisí na druhu vykonávané práce.<sup>35</sup>

#### **5.1.4 Bariéry uplatňování flexibilních forem práce**

Dle Gilarové<sup>36</sup> je zavádění flexibilních forem práce ovlivněno průnikem požadavků a možností organizace a jejich zaměstnanců, protože jsou uplatňovány takové formy flexibility, které vyhovují oběma stranám. Působnost má zde i stát prostřednictvím pracovně-právní legislativy a odbory, jež se snaží působit zejména proti různým formám nedobrovolné flexibility. Z toho vyplývají i překážky a bariéry, jež překáží širšímu uplatňování flexibilních forem práce. Scheibl a Dex<sup>37</sup> se jejich zkoumáním zabývaly a identifikovaly přitom 3 oblasti překážek na straně zaměstnavatelů. Někteří zaměstnavatelé mají pocit, že pro jejich případ se flexibilní formy práce nehodí, další jsou přesvědčeni o vhodnosti tradičních forem práce, protože lépe vyhovují kultuře jejich organizace. Také existují strukturální omezení dané velikostí organizace, podmínkami pracovního trhu nebo sociální politikou, jež působí proti flexibilnějším formám práce.

Nutno podotknout dokonce to, že i sama velikost organizace může představovat překážku v cestě k větší flexibilitě. Ukazuje se, že menší organizace nenabízejí flexibilní formy práce v takovém rozsahu jako větší podniky. Po příčinách tohoto stavu pátraly i Dex a Scheibl<sup>38</sup>, které dotazovaly managery a personalisty malých a středních podniků ohledně jejich námitek proti využívání práce na částečný úvazek, práce doma, pružné pracovní doby, zhuštěné pracovní době a rodičovské dovolené v jejich organizaci. Jejich odpovědi je možné shrnout do následujících 4 oblastí:

- zvýšené administrativní náklady vlivem nutnosti sledovat aktuální změny v legislativě,
- ztráta klientů,

---

<sup>34</sup> MPSV ČR, *Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping*, s. 3

<sup>35</sup> MPSV ČR, *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání*, s. 1

<sup>36</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*.

<sup>37</sup> SHEIBL, F. – DEX, S., *Should we have more family-friendly policies?. European Management Journal*, 1998

<sup>38</sup> SHEIBL, F. – DEX, S., *Should we have more family-friendly policies?. European Management Journal*



- snížení produktivity zaměstnanců,
- náročnost řízení a administrativy okolo flexibilních forem práce.

### **5.1.5 Flexibilita a EU**

Větší využívání flexibilních forem zaměstnávání je v rámci politiky zaměstnanosti Evropské unie i v souvislosti s inovovaným konceptem Lisabonského procesu zformulovaným v roce 2005 považováno za jeden z nástrojů dosažení větší pružnosti trhu práce a zlepšení situace v oblasti zaměstnanosti. Zároveň je zde výrazně prosazován požadavek zachování vysoké úrovně pracovněprávní ochrany zaměstnanců v rámci již zmíněné zásady flexicurity (flexibility a zabezpečení).<sup>39</sup>

### **5.1.6 Flexibilizace českého pracovního trhu**

Před rokem 1989 byla československá ekonomika silně centralizovaná a regulovaná. Plná zaměstnanost zabezpečovala vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stálost pracovního místa. V první etapě přeměny došlo v návaznosti na liberalizaci cen a trhu k poměrně prudkému nárůstu nezaměstnanosti a poklesu ekonomické aktivity.<sup>40</sup>

V devadesátých letech se silně projevil problém vzdělávacího systému, který často nenabízel vzdělání požadované na trhu práce. Došlo ke změnám poptávky po pracovní síle, kde hrála velkou roli dosažená kvalifikace a také praxe.<sup>41</sup>

Co se týká flexibilizace, Sirovátka diferencuje dopady na primární a sekundární trh práce a zabývá se vývojem flexibility v procesu transformace české ekonomiky. Porevoluční etapa do roku 1992 se vyznačovala mzdovou flexibilitou, kdy významně poklesly mzdy, zatímco rostly ceny. Sekundární trh byl zatížen numerickou flexibilitou v souvislosti s rozvojem znalostní společnosti, již charakterizuje důraz na lidský kapitál. Flexibilní formy organizace práce nejsou příliš rozvinuté. Nejčastějšími způsoby jsou práce na zkrácený úvazek nebo na dobu určitou, nejsou však oblíbené ani u zaměstnavatelů ani u zaměstnanců. Částečné úvazky v ČR jsou hlavně spojovány se sekundárním trhem práce.<sup>42</sup>

Flexibilizace dále naráží na dualizaci českého pracovního trhu. Aktuální vývoj míry nezaměstnanosti není příznivý v důsledku světové hospodářské a ekonomické krize a zasáhl sekundární i primární trh práce. Nicméně ve srovnání s členskými zeměmi EU je obecná

<sup>39</sup> MPSV ČR, *Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping*, s. 3

<sup>40</sup> CAZES, S. – NEŠPOROVÁ, A., *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*, s. 12, 18

<sup>41</sup> CAZES, S. – NEŠPOROVÁ, A., *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*, s. 30

<sup>42</sup> SIROVÁTKA, T., *Dynamika soudobého trhu práce: Flexibilita, segmentace a inkluze*, s.92

míra nezaměstnanosti pod evropským průměrem. Hlavním problémem zůstává poměrně vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti.<sup>43</sup>

## 5.2 Jistota na trhu práce

Druhým pilířem flexikurity je specifický přístup k “welfare” politikám. Sociální zabezpečení lze pracovně také rozložit na několik elementů.

Regulace trhu práce vychází z přesvědčení, že práce není standardní komoditou, kterou by bylo možné ponechat volnému působení trhu. Práce je vázána na člověka, a tudíž není volně směnitelná jako běžné zboží. Zaměstnanci proto potřebují ochranu, která bude zajišťovat základní jistoty. Nezaměstnanost má široké sociální i ekonomické důsledky, a je tedy zdrojem sociálního vyloučení.<sup>44</sup>

Standing uvádí sedm forem jistot pracovníků na trhu práce: jistota postavení na pracovním trhu, zaměstnání, práce, bezpečnosti práce, rozšiřování kvalifikace, příjmu a práva na participaci na kolektivním vyjednávání neboli tzv. reprezentační jistota.<sup>45</sup>

V této práci je uvedeno stručné vymezení jistot pracovního trhu, které nabízejí nizozemští autoři Wilthagen a Tros. Rozlišují čtyři základní formy jistot na trhu práce: jistota zaměstnanosti, jistota pracovních míst, jistota příjmu a jistota možnosti harmonizace pracovního a osobního života (tzv. kombinační jistota).<sup>46</sup>

Vyjdeme-li z teorie Standinga, můžeme jistotu vztáhnout nejen na pracovní právo, ale na celý trh práce. Ochranu lze v tomto extenzivním pojetí vymezit jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce. Vyjdeme-li z jeho členění, můžeme rozlišovat tyto formy ochrany pracovního trhu:

- Reprezentační ochranu,
- ochranu příjmu,
- ochranu pracovního místa,
- ochranu zaměstnanosti,
- ochranu reprodukce znalostí a dovedností,
- ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> SIROVÁTKA, T., *Dynamika soudobého trhu práce: Flexibilita, segmentace a inkluze*, s.92,93

<sup>44</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 24

<sup>45</sup> STANDING, G., *Global Flexible Labour. Seeking Distributive Justice*

<sup>46</sup> WILTHAGEN, T., TROS, F. H., *The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, s. 10

<sup>47</sup> STANDING G.: *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Ženeva. ILO. 1999.

Jistota zaměstnání pracovníkovi slibuje, že bude mít práci, nikoliv že si zachová konkrétní pracovní pozici. Na flexibilním trhu práce, kde se zaměstnavatel rozhodne propouštět, pak lidé nemusí mít velké obavy z dlouhodobé nezaměstnanosti. Zvyšování jistoty zaměstnanosti je možné na základě aktivní politiky zaměstnanosti a kvalitního a dostupného systému celoživotního vzdělávání, který zajišťuje zvyšování lidského kapitálu. V druhé vlně dánských reforem v 90. letech byl implementován myšlenkový koncept odklonu od snahy vzdělávat neaktivní část populace směrem k úsilí vzdělávat pracující populaci. V praxi to znamenalo např. zavedení systému „job rotation“. „Job rotation“ je program, který zaměstnanci může zprostředkovat dočasný odchod z práce za účelem sebevzdělávání (stát platí náklady na vzdělávání i náklady na živobytí), zatímco na jeho pozici pracuje člověk v předchozím období nezaměstnaný. Mezi lety 1993-1998 se tohoto programu zúčastnilo zhruba 10% populace. Průzkumy ukázaly, že zhruba třetině nezaměstnaných bylo po návratu pracovníka, kterého dočasně nahrazovali, nabídnut trvalý pracovní poměr, tzn. bylo jim umožněno v práci pokračovat.<sup>48</sup> Tyto experimentální „leave schemes“ byly zavedeny i v širším měřítku (možnost odchodu na VŠ, do dobrovolnického sektoru) a dle různých hodnocení ale také statistik zaměstnanosti je možno tyto programy považovat za vysoce úspěšné. Tyto programy jsou jen výsekem „security“ pilíře modelu flexikurity, ale dobře ilustrují filozofii tohoto modelu. I proto je dlouhodobá nezaměstnanost v Dánsku opravdu velmi nízká.

Jistota pracovního místa označuje politická opatření upravující postup přijímání a propouštění pracovníků. Jde o jistotu zachování konkrétního pracovního místa, což je obvykle předmětem odborového vyjednávání. K této jistotě se váže i nastavení pracovní legislativy a podmínek propouštění (náhrady, délka odstupného apod.).

S jistotou příjmu souvisí pasivní politika trhu práce a systém sociálního zabezpečení. Model flexikurity předpokládá vysoké příspěvky v nezaměstnanosti. Především u rizikových skupin populace musí být zajištěna přiměřená finanční podpora v nezaměstnanosti, nemoci a odchodu do důchodu a spadá sem i rodičovská podpora. Nárok na podporu ovšem musí být striktně podmíněný aktivní snahou zapojit se zpět do pracovního procesu a měl by být časově omezen.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> WILTHAGEN, T., TROS, F. H., *The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, s. 9

<sup>49</sup> NEKOLOVÁ, M., *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, s. 11,12

Kombinační jistota je definována jako jistota možnosti propojit placenou práci se sociálními odpovědnostmi a povinnostmi. Harmonizace pracovního a osobního života souvisí s výše zmiňovanými druhy jistot a také s možností flexibilních úvazků.<sup>50</sup>

V souvislosti s flexibilizací práce číhá na pracovním trhu řada nejistot. Pokud například chybí řádná legislativní úprava práv zaměstnanců a jejich ochrana, mohou se zkrácené úvazky stát nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace.<sup>51</sup>

V oblasti ochrany pracovníků je významným nástrojem vyjednávání odborů. Z jejich pohledu je nepřijatelné, aby byla flexibilizace pracovních vztahů kompenzována sociálními dávkami. Nezaměstnanost má totiž pro člověka dalekosáhlé ekonomické, sociální a psychologické důsledky, které nemohou být přiměřeně vynahrazeny finanční podporou. Hlavním zájmem odborů je striktní pracovní-právní legislativa, která primárně zajišťuje ochranu pracovních míst.<sup>52</sup>

Zákonná ochrana reflektuje na nerovný vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v pracovním poměru. Zaměstnavatel v nadřazené pozici a zaměstnanec v podřazené. Z uvedeného je cílená snaha poskytnout ochranu zaměstnanci jako slabší straně pracovní-právního vztahu. V pracovním právu platí základní zásada smluvní volnosti, tedy možnosti odchýlit se dohodou od zákona. Avšak v zájmu ochrany zaměstnance je do jisté míry omezena. Mnohá ustanovení pracovní-právních předpisů mají kogentní povahu, tedy stanovují povinnost chovat se určitým způsobem zejména pro zaměstnavatele a tím znemožňují odchýlení se, i kdyby k tomu zaměstnanec dal souhlas. Pracovní právo vychází z předpokladu, že zaměstnanec je ve své svobodné vůli ovlivňován potřebou získat práci, která mu přináší příjem pro jeho život a život osob na něm závislých. Právě danou situaci se snaží pracovní právo kompenzovat zvýšenou ochranou jeho pozice.<sup>53</sup>

### **5.3 Vztah mezi jistotou a flexibilitou na pracovním trhu**

Vztah mezi těmito složkami trhu práce je třeba vnímat skrze jejich jednotlivé formy.

Sirovátka vytvořil schéma mapující vzájemné vztahy mezi těmito formami. Externí numerická flexibilita umožňuje podnikům snadné propouštění, tudíž se dá říct, že snižuje

---

<sup>50</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 35

<sup>51</sup> Beck, U., *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*, s. 235

<sup>52</sup> BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistota na trhu práce*, s. 35

<sup>53</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HURKA a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář*, s. 6

jistotu zaměstnání a pracovního místa. Na druhé straně díky numerické flexibilitě zachovávají podniky výši mezd.<sup>54</sup> Interní numerická flexibilita pomáhá zvyšovat zaměstnanost skrze redukci pracovních úvazků a nestandardní pracovní režimy. Může se tak zhoršit mzdová jistota i kvalita práce. A funkční flexibilita zachovává bezpečí pracovních míst a zaměstnanosti, protože bývá založena na investicích do lidského kapitálu. Má tedy též pozitivní vliv na výši příjmu a kvalitu práce.<sup>55</sup>

**Tabulka 2:** Flexibilita a jistota na pracovním trhu.

<b>Flexibilita</b>	<b>Jistota pracovního místa</b>	<b>zaměstnání</b>	<b>příjmová</b>	<b>kombinovaná</b>
<b>externí numerická</b>	--	--	+	-
<b>finanční</b>	++	+	--	
<b>interní numerická</b>	+ ?	+?	-	- +
<b>funkční</b>	+	++	+	+

Zdroj: Sirovátka, 2007. s. 89.

Dle tabulky 2 je zřejmé, že kombinování různých forem flexibility a jistoty nás přivádí k myšlence, jak je flexibilita slučitelná s ochranou zaměstnanců a jistotami na pracovním trhu. K otázce, kde leží rovnováha mezi flexibilitou a jistotou, tedy stav, kdy je trh flexibilní a konkurenceschopný, jsou zároveň pracovníci chráněni před nezaměstnaností a sociálním vyloučením.

Ochrana nebo garance určitých pracovních podmínek nebo právního postavení zaměstnance při výkonu práce se projevuje kogentními pravidly, jež nepřipouštějí odchýlné ujednání ze strany jejich uživatelů. Ochranným mechanismem je především užití taxativního výčtu.

Naopak promítnutí typicky ochranné funkce je užití norem zákazových, realizujících se výrazy “je zakázáno”, “nesmí se”, “není dovoleno” apod. Obecně lze říci, že v právu soukromém musí být ochrana vždy jasně projevena, v opačném případě ji nelze dovozovat. Naopak flexibilita, jakožto pružnost, volnost a možnost určitého chování subjektu, který vzhledem k individuální situaci snáze realizuje svůj záměr, v soukromém právu mnohdy výslovně projevena být nemusí a vychází z obecných zásad platných právě pro právo soukromé, tj. “smluvní volnost” a “co není zakázáno, je dovoleno”.

<sup>54</sup> SIROVÁTKA, T., *Dynamika soudobého trhu práce: Flexibilita, segmentace a inkluze*, s. 89

<sup>55</sup> SIROVÁTKA, T., *Dynamika soudobého trhu práce: Flexibilita, segmentace a inkluze*. s. 89

Princip flexijistoty je moderním modelem pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí. Samotný pojem tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé. V rámci diskuzí bývá na tento koncept často nahlíženo jako na spojení protichůdného, pokus o kulatý čtverec”, kdy právo by se mělo najdenou otevírat smluvní vůli stran a na druhé straně poskytovat ochranu a jistotu slabší straně.<sup>56</sup>

#### **5.4 Formy vyjádření flexijistoty v zákoníku práce**

Před samotnou deskripcí projevů flexibility a ochrany a jejich působení v jednotlivých institutech pracovního práva je dobré naznačit možné nástroje legislativního promítnutí flexijistoty obecně. Ochrana nebo záruka určitých pracovních podmínek nebo právního postavení zaměstnance při výkonu práce se všeobecně projevuje kogentními normami, které nepřipouštějí anomální ujednání ze strany jejich uživatelů. Příkladem je naznačení jediného dovoleného způsobu chování, kde právní norma použije vyjádření za pomoci slov „jen“, „pouze“ nebo „výlučně“. Určitý standard plnění, resp. pracovních podmínek je jako nástroj ochrany vyjadřován za pomoci minimální nebo maximální hranice („nejméně, nejvýše“). Velmi obdobně se projevuje i v podobě mezí zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, typické pro promítnutí flexibility. Lze říci, že v právu soukromém musí být ochrana vždy jasně projevována, v opačném případě ji nelze dovozovat. Naopak flexibilita, jakožto pružnost, volnost a možnost určitého chování subjektu, který vzhledem k individuální situaci snáze provádí svůj úmysl, v soukromém právu mnohdy výslovně projevována být nemusí a vychází z obecných zásad platných právě pro právo soukromé, tj. „smluvní volnost“ a „co není zakázáno, je dovoleno“.

Flexibilita jako možnost stran chovat se určitým způsobem v reciproční shodě tak při realizaci soukromoprávních principů většinou nebývá normativně provedena. K jejímu naplňování dostačuje pouhá nepřítomnost omezení ze strany zákonné ochrany. Na druhé straně právní norma tvoří v některých případech právní rámec pro její působení. Dispozitivní norma buď dává zcela otevřený prostor pro vytvoření vlastních pravidel, nebo stanoví obecné pravidlo, které se na právní vztah použije, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak. Z jazykového východiska tak jsou používána spojení „mohou“, „sjednají si“,

---

<sup>56</sup> HŮRKA, P., *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, s. 23

„dohodnou se“ atd. Pokud se týká možností realizace práva, pak se používá spojení „je oprávněn“, „má právo“, „na základě žádosti“ atd.

Při promítnutí flexibility je mnohdy nejednoznačné, v čí prospěch má být postavena. Zda je flexibilní úprava taková, která jedné straně (např. zaměstnavateli) umožní na základě jednostranně projevené vůle se chovat určitým způsobem, a to i v případě, že tím zakládá, mění nebo ruší práva druhých. Nebo na druhé straně, zda je flexibilita brána jako pružnost obou smluvních stran upravit si shodně své vztahy odchýlně od zákona. Flexibilita bývá v tomto směru někdy extenzivně brána jako možnost „konat dle svého“, bez ohledu na vůli druhé smluvní strany pracovního vztahu. Oproti tomu ochrana má pozici jednodušší, jejím cílem je poskytovat ochranu slabší strany, tedy zaměstnance.<sup>57</sup>

## 6 Shrnutí teoretické části

Anglický koncept flexikurita poprvé použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v souvislosti s modelem trhu práce v Dánsku a v Nizozemí, jako přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti. Od té doby je pojem používán pro model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, resp. fyzické osoby, která práci ztratila. Princip je založen na vysoké míře flexibility individuálního pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dale na vysoké míře ochrany příjmu fyzické osoby, a to jak příjmu fyzické osoby, a to jak příjmu ze zaměstnání, tak i ze sociálního systému po dobu ztráty zaměstnání.

Dánský model flexikurity, nazývaný též „zlatý triangel“, kombinuje liberální právní postavení pracovního poměru, blížíci se anglosaskému právu intenzivní ochranou v podobě sociální ochrany příjmu, typické pro země kontinentálního práva, a intenzivními opatřeními v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, aplikovanými ve Skandinávii.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> HŮRKA, P., *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, s. 28-29

<sup>58</sup> HŮRKA, P., *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*, s. 26-29

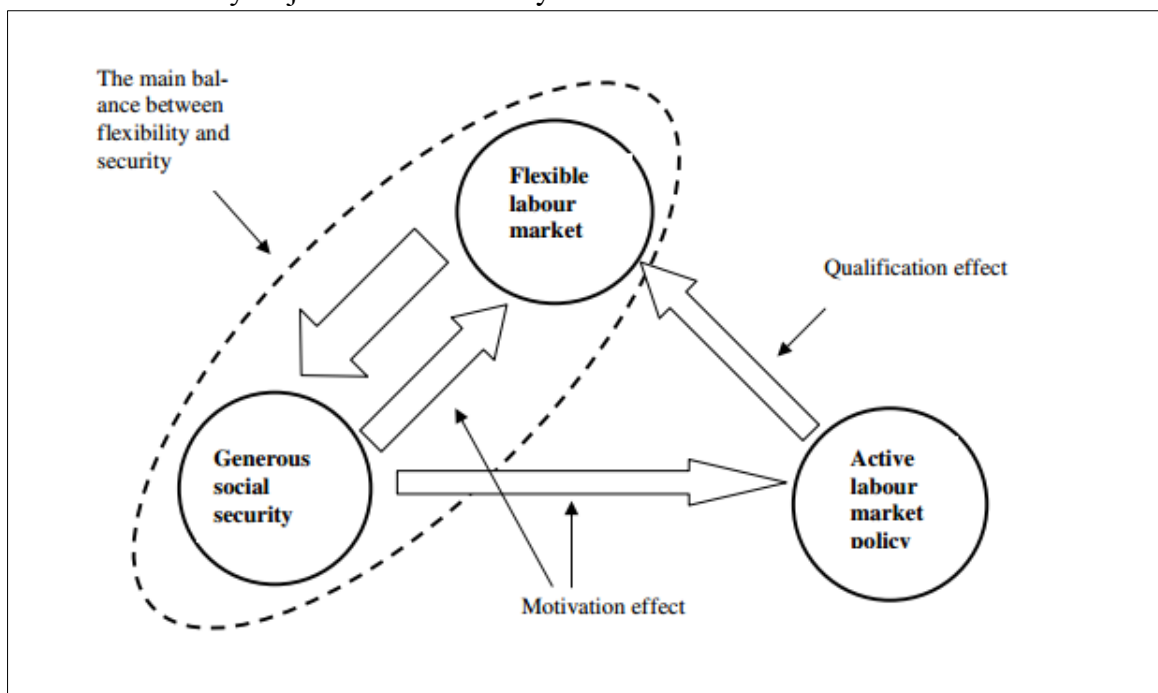


## 7 Model flexikurity v Dánsku a ekonomická situace

### 7.1 Koncept flexikurity na dánském trhu práce

Dánský model kombinace flexibility a jistoty na trhu práce je založený na třech prvcích: velkorysá avšak krátkodobá záchraná síť pro nezaměstnané, vysoká mobilita zaměstnanců mezi pracovními místy a aktivní politika trhu práce, viz obrázek č. 1.

**Obrázek 1:** “Zlatý trojúhelník” flexikurity



Zdroj: BREDGAARD, Thomas; LARSEN, Flemming: *Comparing Flexicurity in Denmark and Japan*, [online], Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training, 2007 [cit. 2013-12-23]. Dostupné z WWW: <[http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT\\_report-final\\_1\\_.pdf](http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT_report-final_1_.pdf)>, str. 11

V Dánsku se podařilo zkombinovat flexibilní a liberální pracovní trh s poměrně štědrými sociální sítí. Je však zdůrazňováno, že dánský model flexikurity nelze chápat jako obecné doporučení ke zlepšení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce, protože je vždy nutné brát v úvahu specifický vývoj na jednotlivých národních pracovních trzích.<sup>59</sup>

V případě ztráty zaměstnání je příjmové zajištění nezaměstnaných vysoké, nicméně za předpokladu, že se pomocí programů aktivní politiky zaměstnanosti, snaží vrátit na trh práce. Štědré sociální dávky motivují nezaměstnané k využívání programů aktivní politiky zaměstnanosti. Nevyužije – li nezaměstnaný těchto programů, ztrácí nárok na štědré dávky a je odkázán pouze na nízké dávky poskytované v hmotné nouzi.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> KOTÝNKOVÁ, M., *Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života*, s. 4

<sup>60</sup> KOTÝNKOVÁ, M., *Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života*, s. 5

## 7.2 Vývoj na pracovním trhu Dánska

Na začátku devadesátých let 20. století byla jako reakce na špatné ekonomické výsledky přijata série reforem legislativního i institucionálního rámce dánského pracovního trhu, která zpřísnila nároky na příspěvky v nezaměstnanosti a především přepracovala systém aktivní politiky zaměstnanosti. V dalších letech došlo k výraznému snížení nezaměstnanosti a Dánsko se stalo definitivně předmětem zájmu odborníků a následně i politiků. Otázkou zůstává, jak se reforma flexikurity podílela na zlepšení ekonomické situace Dánska a zda je toto zlepšení dlouhodobé.

Z následujícího grafu lze pozorovat, že dánský vývoj výrazně závisí i na vnějších vlivech, tedy je vzájemně provázaný. Nicméně od chvíle, kdy byl v Dánsku použit systém flexikurity, je aktivní politika zaměstnanosti považována za třetí pilíř modelu (kromě flexibility a security) a na celý koncept se nyní nazírá jako na naději pro pracovní trh i v celoevropském kontextu. Někteří autoři považují právě tento pilíř za ten nejdůležitější, protože teprve on je schopen jednotlivé prvky propojit, a tak využít jejich schopnost kladně působit na trh práce.<sup>61</sup>

**Graf 2:** Veřejné výdaje na politiky pracovního trhu (2011)



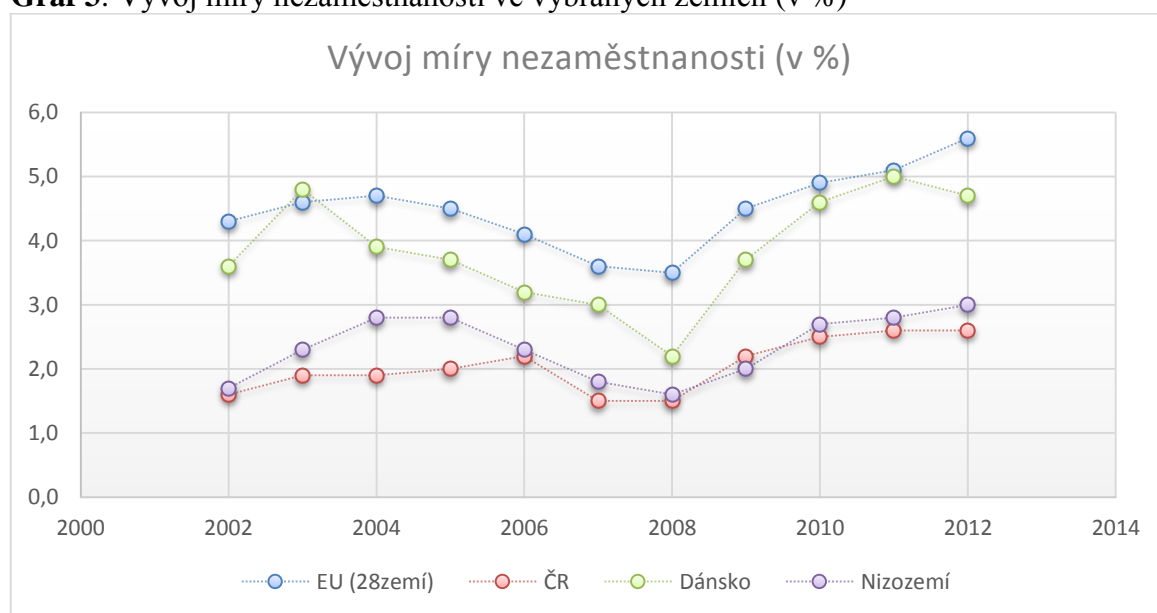
Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

V Dánsku je do aktivní politiky zaměstnanosti investováno velké množství prostředků 1.306,18 milionů EUR a rozsáhlý systém aktivní politiky zaměstnanosti je tedy třetím a posledním pilířem modelu flexikurity.

<sup>61</sup>ANDERSEN, T. M., SVARER, M. *Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark*. CESifo Economic Studies, s. 391-393

Zastánci flexikurity, respektive Evropská unie, pokládá funkčnost tohoto modelu za jasný fakt a v diskuzích o flexikuritě často jakákoliv východiska zcela chybí. Nicméně i v dánské situaci je vidět nejednoznačnost co se týká vztahu mezi modelem flexikurity a nízkou nezaměstnaností, tedy uspokojivou ekonomickou výkonností. Kombinaci vysoké příjmové ochrany a flexibilního trhu práce je v Dánsku chápáno jako tradiční, někteří ekonomové uvádí, že základy tohoto systému byly položeny již na přelomu 19. stol.<sup>62</sup> A přesto se ani Dánsko např. v roce 2003 nevyhnul zhoršení ekonomické výkonnosti, rostoucí nezaměstnanosti, inflaci, rozpočtových deficitům.

**Graf 3:** Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

Přestože bývá v literatuře obvykle kapitola týkající se vyjednávání na pracovním trhu (především struktura mzdového vyjednávání) řazena jako jedna z komponent formálně institucionálního kontextu fungování pracovního trhu (tzn. vedle legislativy, podpory v nezaměstnanosti atd.), v této práci bude tento aspekt popsán spíše jako součást prostředí, v němž pracovní trh funguje. Jinak řečeno, odborová struktura může být ve dvou zemích zcela totožná, a přitom dopady jejího fungování naprosto různé.

<sup>62</sup> WILTHAGEN, T., TROS, F. H., *The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, s. 8

**Graf 4:** Podíl nezaměstnaných déle než 1 rok na celkovém počtu nezaměstnaných



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z OECD Statistics; <<http://stats.oecd.org>>

V dánském případě lze skutečně bez přehánění říci, že pravidla vyjednávání pracovního trhu se vyvíjela a vyvíjí již více než sto let. Tento fakt vede k vysoké důvěře zaměstnanců k odborům jako institucím. Odbory tak plní v Dánsku širší škálu společenských funkcí než v ostatních zemích, např. jsou zodpovědné za podpory v nezaměstnanosti, kdy v zemi existuje 31 fondů pojištění proti nezaměstnanosti, každý z těchto fondů je navázán na některý z odborů, které jsou stejně jako fondy organizovány dle odvětvové struktury.<sup>63</sup> Odvětvová struktura také zajišťuje „soudnost“ odborů při vyjednávání, kdy nehrozí nebezpečí jednání např. jednoho podniku na úkor druhého, resp. na úkor ekonomiky státu (podnikové odbory nejsou obvykle schopny dostatečně reflektovat makroekonomickou situaci státu). Dánské odbory jsou schopny kvalifikovaně rozhodovat o pracovních podmínkách a přitom dostatečně vnímat kontext a důsledky tohoto rozhodování na konkurenceschopnost podniků, protože mají široký a zároveň hluboký přehled o stavu odvětví a celé ekonomiky. Opět to napomáhá flexibilitě pracovního trhu, reakce jsou dostatečně pružné, ale zároveň nehrozí, že by směřovaly vůči sociálním zájmům zaměstnanců. Zaměstnanci tedy chovají k odborům velkou důvěru.<sup>64</sup>

<sup>63</sup> POTUŽÁKOVÁ, Z., *Flexicurity – challenge to improve Czech labour market*, s. 232

<sup>64</sup> MADSEN, P. K. *Distribution of Responsibility for Social Security and Labour Market Policy - Country Report: Denmark* s. 10-11

## 8 Model flexikurity v Nizozemí

V Nizozemí jsou prvky flexikurity využívány v různé míře v různých oblastech.<sup>65</sup> Vývoj institucionálního rámce pro dočasnou práci a jeho vztahu k podílu práce na dobu určitou a pracovní síly v různých zemích jsou spojeny. Ve srovnání s Německem, Dánskem a Velkou Británií, nizozemský trh práce, který se od roku 1999 výslovně zaměřuje na kombinování flexibility a zabezpečení, vedlo k zvýšení na smlouvy na dobu určitou, a zastavil nebo výrazně zmírnil agenturní zaměstnávání.<sup>66</sup>

V Nizozemsku, nejsou smlouvy na dobu určitou vždy prostředkem ke zvýšení flexibility. Více než polovina těchto smluv jsou používány jako delší zkušební doba. Na druhou stranu, když si najmou pracovníka na dobu určitou, z nichž vyplývá nejistota ohledně budoucnosti a to je výslovně spojené s tlakem na zvýšení flexibility. Během roku 1980 se podíl dočasných zaměstnání začaly zvyšovat v Nizozemský trh práce. Důvody zahrnují přesun rizika, které byly dříve hrazených zaměstnavatelem k zaměstnanci. Tyto rizika zahrnují nejistotu o budoucím pracovním vytížení, a zda je pracovník vhodným kandidátem pro tuto práci. Flexikurita má v úmyslu nalézt novou rovnováhu a podporovat flexibilitu trhu práce v kombinaci s větší bezpečností pro flexibilní pracovníky, tedy přerozdělit náklady a rizika mezi zaměstnavatele, agentury zprostředkující dočasnou práci a zaměstnance. Pokud pracovník provádí stejnou práci, ale prostřednictvím dvou nebo více různých zaměstnavatelů, jsou tyto zaměstnavatelé považováni za po sobě jdoucí pro řetězce smluv vedoucích k neurčitosti. Dále prvek zaměřený na zvyšování flexibility bylo zjednodušení a urychlení propuštění postupů stálých pracovníků. To znamenalo kratší výpovědní lhůty a jednodušší postup, aby se povolilo propouštění.

### Právní úprava pracovní flexibility

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

---

<sup>65</sup> VESELÁ J., *Flexikurita – jistota flexibility*, s. 1

<sup>66</sup> HOUWING H., *A Dutch approach to Flexicurity?*, s. 157-160

## 8.1 Smlouvy na dobu určitou – odlišnost v rovnováze flexibility a zabezpečení

Nizozemské pracovní právo je primárně upraveno v Občanském zákoníku, a v dalších existujících zákonech upravující určité otázky pracovního práva, jako například definování pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou nebo neurčitou. Smlouvy v Nizozemsku nemusí splňovat nějakou požadovanou formu. Mohou to být písemné, ústní nebo dokonce tiché dohody.

Nizozemská vláda představila své plány na rok 2014. Sociální dohoda mezi vládou, zaměstnavateli a zaměstnanci, která byla uzavřena 11. dubna 2013, přinese řadu změn. Jedním z nejdůležitějších bodů dohody je posílení pozice flexibilních pracovních sil. Zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou tak mohou například dříve požádat o smlouvu na dobu neurčitou. Důraz je také kladen na zvýšení motivace nepracujících k nalezení práce prostřednictvím mj. změn v Zákonu o nezaměstnanosti a ve výpovědním právu.

**Tabulka 3:** Přísnost ochrany zaměstnanosti – smlouvy na dobu určitou

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Nizozemí</b>	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

## 8.2 Zkrácený úvazek

V Nizozemsku napomohl flexibilizaci pracovního trhu komplexní program boje proti nezaměstnanosti, jehož cílem odstranění sociálních jistot vedoucí ke zlevnění pracovní síly, ale snaha o přiměřený kompromis. K tomu je důležitá dobrá komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, což je v mnoha zemích obtížné. V Nizozemsku se však podařilo vytvořit dobré komunikační kanály mezi zaměstnanci a firmami, přestože odborová organizovanost je tu na nízké úrovni. Politici vsadili na programy sdílení pracovních míst a zkrácené úvazky, aby bylo zaměstnáno více lidí. Nezaměstnanost tím klesla a do pracovních sil se zařadilo mnoho žen, které dosud stály mimo pracovní trh. Podle zastánců nizozemského modelu politika poskytující práci co největšímu počtu lidí (byť jen na zkrácený úvazek) snižuje současně příjmovou nerovnost. To je pro sociálně orientovanou Evropu přijatelnější přístup.<sup>67</sup>

<sup>67</sup> MPSV: *Evropu začínají charakterizovat zkrácené úvazky*, s. 1

**Tabulka 4:** Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek (v %, věk 15-64 let)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Nelze najít práci na plný úvazek</b>	3,4	3,9	4,3	6,2	5,1	4,5	6,3	5,7	7,2	9,1
<b>Vlastní onemocnění nebo zdravotní postižení</b>	1,2	1,4	1,2	4,9	4,7	4,9	4,5	4,1	3,6	3,7
<b>Péče o děti nebo nezpůsobilý dospělí</b>	4,9	4,3	4,1	35,1	35,1	34,3	33,5	32,4	30,8	30,1
<b>V oblasti vzdělávání</b>	13,6	13,4	13,4	21,5	22,5	22,9	22,8	22,3	22,9	22,6
<b>Jiné důvody</b>	76,9	77	76,9	25,3	25,9	26,4	26,1	31,1	31,9	31,2

Zdroj: OECD Statistics; <<http://stats.oecd.org>>

V tabulce číslo 4 jsou uvedeny hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek. Velká změna roku 2006, kdy je evidentní nárůst důvodu práce na částečný úvazek díky péči o děti. Je zde také patrné v letech 2011 a 2012 mírné snížení zdravotně postižených zaměstnaných na částečný úvazek. Otázkou je, zda jsou nemocní/zdravotně postižení dobrovolně či nedobrovolně zaměstnaní na částečný úvazek a proč se toto procento snížilo. Je zde také důležité podotknout nárůst procenta u lidí, kteří nemohou nalézt práci na plný úvazek, v tomto případě 9,1 % v roce 2012.

### 8.3 Sociální ochrana

Nizozemský systém sociálního zabezpečení je založen na dvou typech pojištění: státní program pojištění, který se vztahuje na všechny osoby s trvalým pobytem v Nizozemsku, a specializovaný program pro zaměstnance a pracovníky pobírající mzdu. Základní zásadou programu je, že pojištěná osoba, která nemůže ve svém postavení získat dostatečný příjem má nárok na doplňkovou dávku, která zvýší prostředky této osoby alespoň na výši čisté minimální mzdy.

Sociální pojištění v Nizozemsku organizuje společně ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti a ministerstvo zdravotnictví, sociální péče a sportu. Rozlišuje se státní pojištění, kam jsou zahrnuti všichni obyvatelé, a pojištění zaměstnanců, které se vztahuje jen na zaměstnance. Zaměstnanecké pojistné systémy zajišťují:

- Nemocenské pojištění,
- pojištění pro případ invalidity a
- pojištění pro případ ztráty zaměstnání.

Za správu zaměstnaneckých pojistných systémů zodpovídá Ústav pro systémy zaměstnaneckých výhod.<sup>68</sup>

Pracovníci pobírající mzdu jsou automaticky účastníky veškerých forem pojištění v rámci systému sociálního zabezpečení. Aby mohli pobírat nemocenské nebo mateřské dávky, musí se registrovat u fondu nemocenského pojištění. Aby mohl být přiznán invalidní důchod, musí pracovní neschopnost přesáhnout 52 týdnů pokrytých nemocenskou, ať již je důvod invalidity jakýkoli.

Pojištění pro pracovníky pobírající mzdu doplňuje státní systém pojištění, kryje doplňkovou zdravotní péči a poskytuje denní dávky. Nizozemský občanský zákoník zavazuje zaměstnavatele, aby vyplácel zaměstnanci až šest týdnů částku rovnající se minimální mzdě, na kterou má pracovník nárok, po odečtení výše nemocenské dávky. Nemocenská dávka se rovná 70 % denní mzdy.

Zákon o příspěvcích v nezaměstnanosti je součástí zákonů o pojištění výdělečně činných pracovníků. Všichni tito pracovníci jsou pokryti tímto zákonem. Pojištěnec musí být mladší než 65 let. Minimálním požadavkem je odpracování 26 týdnů během 12 měsíců před ztrátou zaměstnání. Maximálním obdobím jsou tři roky během pěti let předcházejících ztrátě zaměstnání. V tomto případě se obvyklé období 26 týdnů snižuje na 16 týdnů během posledních 12 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti je financována příspěvky zaměstnavatelů i zaměstnanců. Příspěvky v průměru dosahují 1,99 % pro zaměstnavatele a 1,19 % pro zaměstnance. I stát přispívá k financování tohoto systému. Podpora v nezaměstnanosti se rovná 70 % denní mzdy, pro maximální denní sazbu existuje strop. Platné trvání práce po 26 týdnů za posledních 12 měsíců předcházejících nezaměstnanosti vytváří nárok pro pracovníka na šestiměsíční podporu.

Systém sociálního zabezpečení v Nizozemsku je financován příspěvky i z daní. Týká se osob s trvalým bydlištěm v Nizozemsku i osob, které bydliště v Nizozemsku nemají, zaměstnanců, osob samostatně výdělečně činných a zaměstnavatelů.

#### **8.4 Sladění pracovního a rodinného života**

Lidé v Nizozemsku projevují vysokou míru spokojenosti se svým rodinným životem. Výdaje na rodinné dávky je nízká ve srovnání s průměrem EU. Pružná pracovní doba

---

<sup>68</sup> EU, *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Nizozemsku*, s. 4-5



a velkorysé dovolené, spolu s dobrým poskytováním péče o děti usnadňují sladění pracovního a rodinného života. A to je právě částečně ovlivněné prací na částečný úvazek, kde tři čtvrtiny žen (a téměř jedna čtvrtina mužů) pracuje na zkrácený úvazek. Podle 2011 statistik EU, tolik jako 76,7 % zaměstnaných žen (a 25,4 % mužů) pracuje na částečný úvazek, což je nejvyšší podíl v EU.<sup>69</sup> Nizozemská vláda usilovně pracovala na zvýšení pracovní doby žen a byla dokonce zřízena k tomuto účelu specializovaná vládní pracovní skupina. V Nizozemí je poskytnuto šest měsíců rodičovské dovolené a rozsáhlé poskytování péče o děti.

Patří mezi ně:

- závazek k rozsáhlejší a flexibilní péči o dět. Zákon o péči o děti (2005) z péče o děti přístupnější, zejména pro rodiče s nízkými příjmy,
- zvýšení rodičovské dovolené 13-26 týdnů v lednu 2009,
- zavedení „příjmy závislé kombinace slevy na dani“ v roce 2009, zaměřené na partnera vydělávat nejméně často žena pracující na částečný úvazek, aby ji povzbuzoval pracovat více hodin.

Vláda zavedla řadu programů na podporu ženám, které chtějí pracovat, a zároveň jim pomoci nalézt lepší rovnováhu mezi profesními a rodinnými povinnostmi.

Počet programů bylo nedávno zavedeno z předchozí nizozemské vlády k pomoci rodičům zlepšit své rodičovské schopnosti a snižují dopad rozvodů. Například na začátku roku 2009, zákon vstoupil v platnost, aby vypracoval „rodičovský plán“. Plán stanoví opatření týkající se péče, rozvoje a vzdělávání svých dětí.

## **9 Charakteristika českého pracovního trhu z pohledu prvků flexikurity**

### **9.1 Flexibilní formy práce v ČR**

Flexibilní formy zaměstnání jsou v ČR upraveny zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) a v novele z roku 2012 byly některé oblasti doplněny za účelem vyšší právní ochrany zaměstnanců. To znamená od roku 2012 je možné v našich podmínkách uzavřít pracovní poměr na dobu určitou maximálně třikrát, a to vždy na dobu nejdéle 3 let. V součtu

---

<sup>69</sup>EU, *The Netherlands stand for social inclusion and participation. No one should be left on the side lines. Children deserve special attention*, s. 1

by neměl tento typ zaměstnání u jednoho zaměstnavatele překročit délku 9 let. Zpřísněny byly i podmínky uzavírání dohod mimo pracovní poměr.<sup>70</sup>

**Tabulka 5:** Formy práce dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<b>Forma práce</b>	<b>Paragraf</b>
<b>Pracovní poměr na dobu určitou</b>	§ 39
<b>Dohoda o provedení práce</b>	§ 75
<b>Dohoda o pracovní činnosti</b>	§ 76
<b>Zkrácená pracovní doba</b>	§ 79, § 80
<b>Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby</b>	§ 82, § 83, § 84
<b>Pružné rozvržení pracovní doby</b>	§ 85
<b>Konto pracovní doby</b>	§ 86, § 87
<b>Agenturní zaměstnávání</b>	§ 308, § 309

*Zdroj: zákoník práce*

I když v české legislativě rozlišujeme téměř všechny typy flexibilního uspořádání, včetně agenturního zaměstnávání, jejich využívání v praxi je v porovnání s ostatními zeměmi EU velmi nízké.<sup>71</sup>

## **9.2 Flexibilita**

Ačkoliv je zejména ze strany podnikatelů i některých ekonomů často vznášena výtka nízké flexibility trhu práce v ČR a z toho plynoucí nutnosti prosazení jeho reform. Na žebříčku flexibility zpracovaném pro potřeby OECD na základě tzv. indexu zaměstnanecké ochrany patří ČR mezi země s velmi nízkou ochranou pracovního trhu a v podstatě je na stejné úrovni jako Dánsko, které je dáváno za vzor z hlediska aplikace principů flexicurity.

### **9.1.1 Vnější flexibilita**

V ČR je vnější flexibilita citlivým tématem. Každá novelizace zákoníku práce, která zasahuje do této oblasti a budí velké ohlasy a zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců (odborníky) zastávají často naprosto opačné názory na to, k čemu změna ať už k vyšší nebo nižší flexibilitě povede.

<sup>70</sup> JIRÁSKOVÁ, S., *Flexibilní formy práce v evropském kontextu*, s. 7

<sup>71</sup> JIRÁSKOVÁ, S., *Flexibilní formy práce v evropském kontextu*, s. 7

**Graf 5:** Rozdíl v zaměstnání na plný a částečný úvazek (2012)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu, <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

Nejvýraznějším rozdílem mezi dánským a českým přístupem k pracovní legislativě je výrazně odlišná asymetrie ochrany pracovního místa v závislosti na typu úvazku v ČR. Český pracovní trh je tak minimálně z tohoto pohledu rozdělen na dva různě fungující pracovní trhy. Takto silná bariéra je v přímém rozporu s modelem flexikurity vyžadovanou vnější flexibilitou na trhu práce.<sup>72</sup>

### 9.1.2 Vnitřní flexibilita

**Graf 6:** Skutečné roční množství odpracovaných hodin na zaměstnance (2012)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

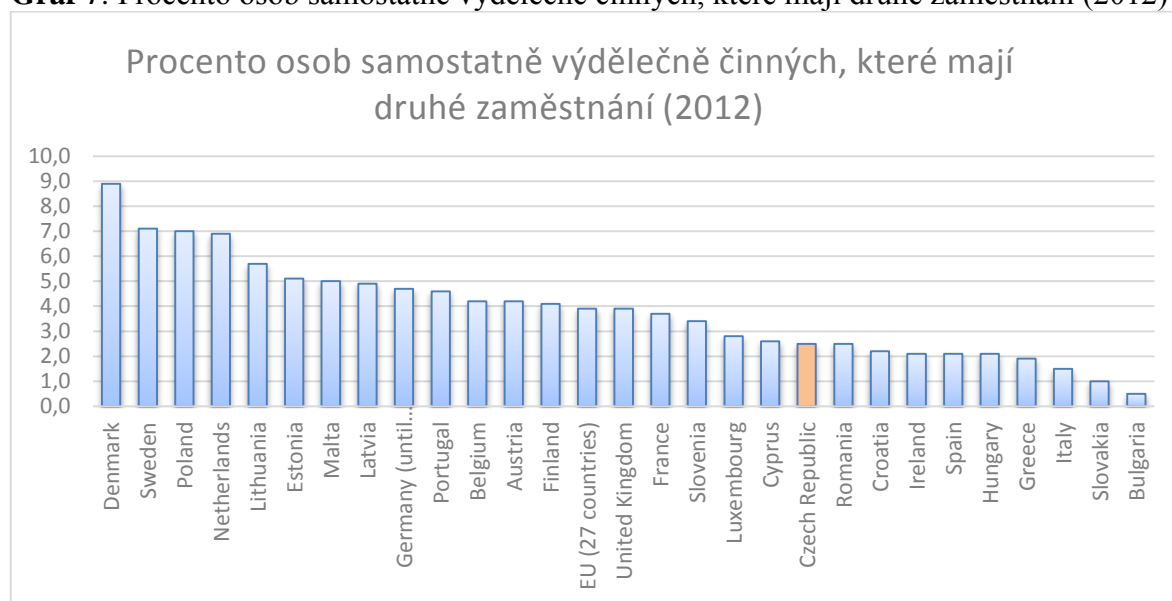
<sup>72</sup> MEZIHORÁK, P., *Flexikurita na českém pracovním trhu*, s. 36

Vysoký počet hodin odpracovaných v práci souvisí s dvěma proměnnými, a to s podílem lidí pracujících na částečné úvazky a s podílem zaměstnanců vzhledem k OSVČ. V ČR můžeme považovat nízký podíl zaměstnanců pracujících na částečné úvazky, právě kvůli příčině vysokého počtu odpracovaných hodin.

### 9.1.3 Funkční flexibilita

Znamená možnost docházet do více než jednoho zaměstnání a možnost flexibilní organizace své práce. Práce na částečný úvazek není v ČR alespoň z legislativního hlediska koncipována jako rovnocenná úvazku plnému, což je nejspíše jedna z důvodů nízkého množství pracujících na částečný úvazek. To také vyvolává omezené eventuality zaměstnanců v ČR mít více než jedno zaměstnání nebo si flexibilně organizovat svou práci. V ČR mělo v roce 2012 dvě práce 105,3 tisíc lidí což je 2,5 % osob, které mají druhé zaměstnání. Naopak v Dánsku se vykazuje počet osob zaměstnaných ve dvou a více pracích 212,2 tisíc lidí, což znamená, že 8,9 % obyvatel je ekonomicky aktivních. Ovšem je jasné, že ČR je stále pod průměrem i z celoevropského hlediska, které dosahuje 3,9 % osob s druhým zaměstnáním.

**Graf 7:** Procento osob samostatně výdělečně činných, které mají druhé zaměstnání (2012)

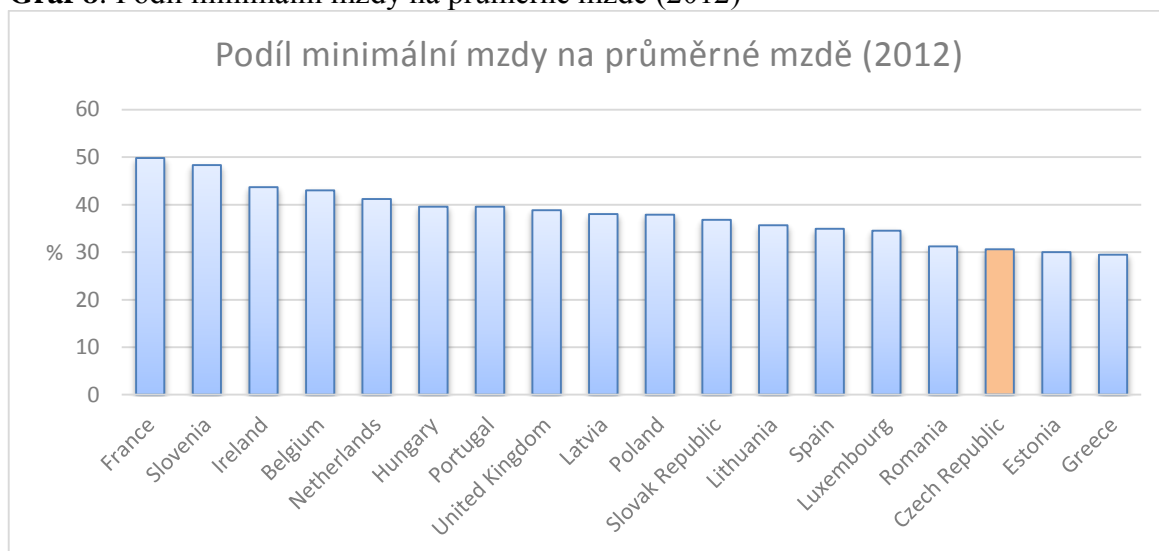


Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

### 9.1.4 Platová flexibilita

V ČR existuje minimální mzda, ve srovnání s ostatními státy OECD, ve kterých je minimální mzda také zavedena, je však nejnižší. Je nutno podotknout, že v Dánsku zatím zákonem stanovena minimální mzda nebyla.

**Graf 8:** Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (2012)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

### 9.3 Jistota

Sociální zabezpečení lze pracovně také rozložit na několik elementů, které jsou specifickým přístupem k „welfare“ politikám. V ČR jsou výdaje na sociální oblast v podprůměrných hodnotách. V ČR se na místní úrovni zavádí malý pilotní program nabízející lepší bydlení a rekvalifikaci těm sociálně vyloučeným rodinám (zejména Romům), které zajistí trvalou docházku svých dětí do základních škol.<sup>73</sup>

#### Ochrana pracovního místa

Lze vysvětlit jako setrvání v pracovním cyklu, i když se nepracuje u stejného zaměstnavatele. Dle známého indexu EPL je možné definovat, že v ČR je obtížné propustit zaměstnance, to znamená, že ochrana pracovního místa je vysoká.

#### Ochrana zaměstnání

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných je v ČR nadprůměrný. Vypovídá to o uzavřenosti pracovního trhu, resp. neschopnosti značné části nezaměstnaných se do něj zpět zapojit. V ČR je tedy ochrana zaměstnání nízká (ve smyslu ochrany zaměstnanosti jedince). Pokud je člověk propuštěn, pravděpodobně se setká s velkými problémy se opět do pracovního procesu zapojit.

<sup>73</sup> EU: Příloha - Návrh zprávy o zaměstnanosti, s. 22-23

**Graf 9:** Podíl nezaměstnaných déle než 1 rok na celkovém počtu nezaměstnaných (2012)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

### Ochrana příjmu

V rámci reformy v Dánsku na počátku devadesátých let byla právě tato část systému přepracována a to směrem k striktnějšímu pojetí nároků na příspěvek v nezaměstnanosti a zkrácení lhůty, během níž může nezaměstnaný tento příspěvek pobírat. ČR dosahuje z hlediska čisté míry nahrazení průměrných hodnot.

Co se týče nároků na příspěvky v nezaměstnanosti, ty jsou v ČR alespoň z hlediska délky tohoto nároku striktní.

### „Kombinační“ ochrana

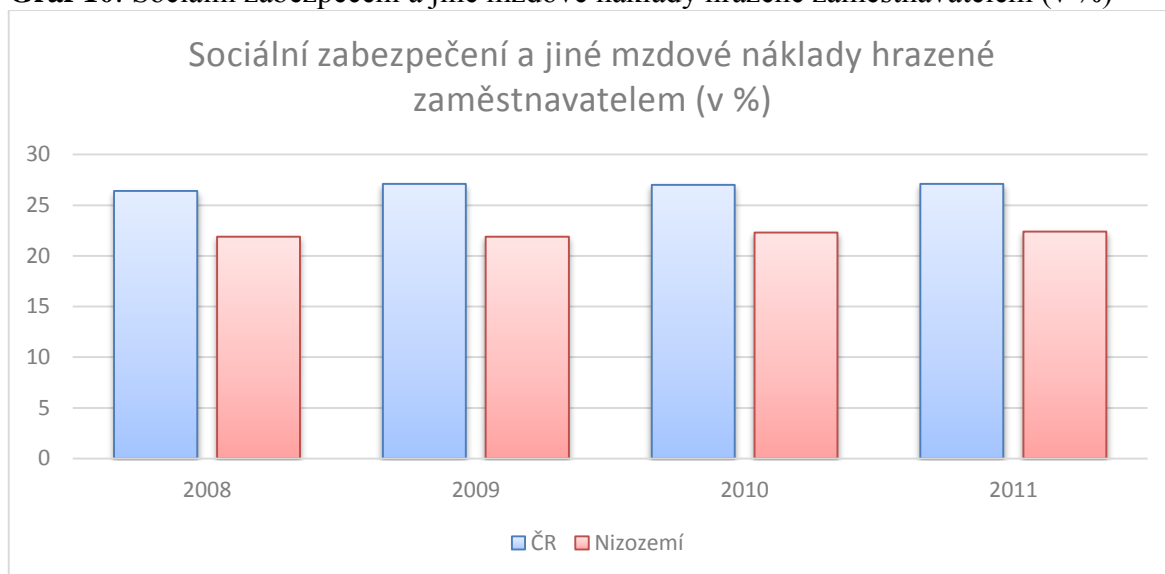
V ČR nyní nejsou kladeny na pracovní trh jiné než ekonomické požadavky. Společenský étos charakteristický pro skandinávské země (nebo právě Dánsko) v ČR není výrazný a chápání trhu práce v širším celospolečenském kontextu se nedostavuje (aspoň explicitně).

**Tabulka 6:** Sociální zabezpečení a jiné mzdové náklady hrazené zaměstnavatelem

	2008	2009	2010	2011
ČR	26,4	27,1	27	27,1
Nizozemí	21,9	21,9	22,3	22,4

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

**Graf 10:** Sociální zabezpečení a jiné mzdové náklady hrazené zaměstnavatelem (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

Náklady na pracovní sílu jsou celkové výdaje hrazeny zaměstnavatelem za účelem zaměstnávání pracovníků. Patří mezi ně náhrady zaměstnanců (včetně mzdy, platy v penězích a v naturáliích, příspěvků na sociální zabezpečení zaměstnavatelů), náklady na odborné vzdělávání, další výdaje, jako jsou náklady na nábor zaměstnanců, výdaje na pracovní oděv a daní, zaměstnanosti považovány za náklady práce minus veškeré přijaté dotace. Z grafu je patrné, že ČR vykazuje větší mzdové náklady na sociální zabezpečení oproti Nizozemí. Za čtyři roky je vidět mírný rostoucí trend i v Nizozemí.

#### 9.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce a podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek.<sup>74</sup>

<sup>74</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

System aktivní politiky zaměstnanosti je považován za nejhůře analyzovaný pilíř flexikurity.

**Tabulka 7:** Vývoj výdajů na politiky pracovního trhu ČR

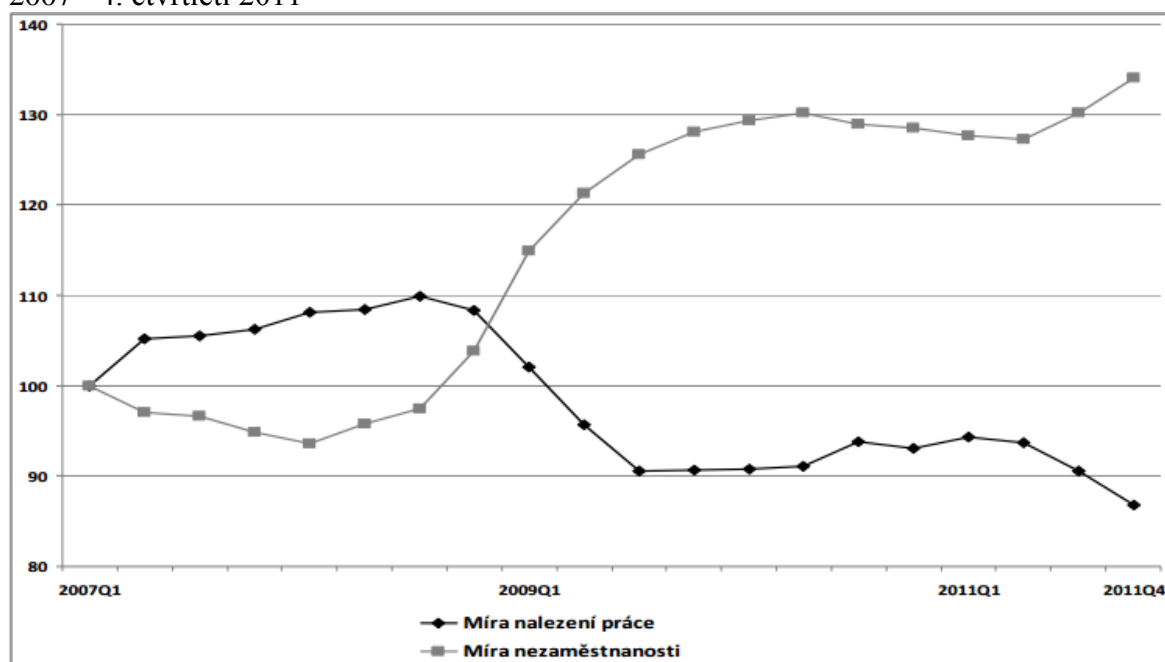
LMP_TYPE/ROK	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Trh práce služby</b>	53,61	61,27	107,53	129,17	147,40	169,76	178,98	177,73	167,85	150,87
<b>Trénink</b>	11,62	12,55	14,74	13,71	12,61	9,70	10,87	38,04	62,90	18,66
<b>Podpora zaměstnanosti</b>	28,25	27,74	41,12	41,48	37,92	34,30	21,04	35,38	75,84	68,03
<b>Podporované zaměstnávání a rehabilitace</b>	27,32	27,78	28,66	34,99	60,71	87,03	101,43	97,36	119,76	143,63
<b>Přímá tvorba pracovních míst</b>	23,18	21,51	26,13	28,17	31,73	24,67	38,05	51,87	64,22	41,70
<b>Zřizovací pobídky</b>	3,10	4,64	4,53	3,82	4,90	3,72	3,89	4,98	6,65	4,29
<b>Z práce údržby příjmů a podpory</b>	206,53	222,39	221,55	241,57	264,31	259,73	291,24	602,30	547,80	436,69
<b>Předčasný odchod do důchodu</b>	15,23	26,75	:	:	:	:	:	:	:	:

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>, údaje v milionech eur.

V současnosti je kvalitní systém aktivní politiky zaměstnanosti považován za element, který umožňuje skutečné fungování modelu flexikurity. Graf uvedený výše vypovídá o relativně malém množství prostředků investovaných do politiky zaměstnanosti v ČR. V tabulce vývoji výdajů na politiky pracovního trhu jsou uvedeny některé nástroje, kde je vidět jak ČR podporovala zaměstnanost v letech 2002 až 2011. Například je vidět že náklady na tvorbu pracovních míst se od roku 2002 zvyšovala a vrcholila v roce 2010, kde byly na přímé vytváření pracovních nabídek 64,22 milionů eur nejvyšší. Čistá tvorba pracovních míst (růst zaměstnanosti) tedy vykazuje soustavný pokles jak na úrovni EU, tak v členských státech, s výjimkou roku 2010. Od poloviny roku 2011 Evropa jako celek znovu zažívá negativní křivku růstu zaměstnanosti. Jedná se o čistý výsledek klesající tendence při získávání pracovních míst (nezaměstnaní, kteří získají pracovní místa) a rostoucí tendence k separaci od zaměstnání. To vše vyžaduje opatření k posílení poptávky po pracovní síle a lepší model růstu, pokud jde o tvorbu pracovních míst.



**Obrázek 2:** Míra nezaměstnanosti a nacházení nového zaměstnání v EU-27, 1. Čtvrtletí 2007 - 4. čtvrtletí 2011



Zdroj: Výpočty útvarů Komise na základě údajů Eurostatu

### 9.5 Nestandardní úvazky na českém trhu práce

Cílem této kapitoly bude zodpovězení na otázku: „Kdo jsou lidé zaměstnaní na nestandardní úvazky a jaké je jejich postavení na trhu práce?“ Postavení na trhu práce bude hodnoceno z hlediska zkušenosti s předchozí nezaměstnaností, dlouhodobou i krátkodobou.

V současné době se projevuje v Evropě a ve Spojených státech růst podílu termínovaných, dočasných pracovních poměrů (na dobu určitou) na úkor podílu standardních pracovních poměrů trvalého charakteru (na dobu neurčitou), ustupuje se tedy od dřívějšího trendu stabilizace pracovních vztahů v rámci růstu sociálních jistot zaměstnanců a stabilizace většinou kvalifikovaných pracovníků. Právě proto, že tento trend především pro méně kvalifikované pracovníky reprezentuje spíše oslabování jistot než růst osobní svobody a volného rozhodování o své profesionální a pracovní budoucnosti, jsou odbory k těmto trendům nedůvěřivé až odmítavé. Zaměstnavatelé jsou motivováni k preferenci termínovaného poměru právě snahou o úspory na úkor sociálních jistot zaměstnanců, hlavním důvodem je i zvýšená dynamika tržní produkce, rychlejší reakce na požadavky trhu a jejich uspokojení vyžaduje rychlou mobilizaci a přeskupování všech zdrojů a prostředků, tedy i pracovní síly, většina podniků ale reaguje v krátkodobém horizontu, neberou v úvahu vzdělávací systém, kvalifikace a rekvalifikace v duchu koncepce celoživotního vzdělávání.

Hlavními aktéry v oblasti flexibilních forem zaměstnávání jsou zaměstnavatelé. Dle zjištění Haberlové a Kyzlingové práci na zkrácený úvazek umožňují dvě třetiny z oslovených podniků, ale zaměstnávají na nich pouze 1-5 % všech zaměstnanců. Z velké části se jedná o zaměstnavatele ve veřejném sektoru, nejčastěji v oblasti vzdělávání, školství a sociální péče, nejméně často pak v odvětvích dopravy a spojů, stavebnictví a průmyslu.<sup>75</sup>

**Tabulka 8:** Vývoj počtu zaměstnaných v ČR (v tis.)

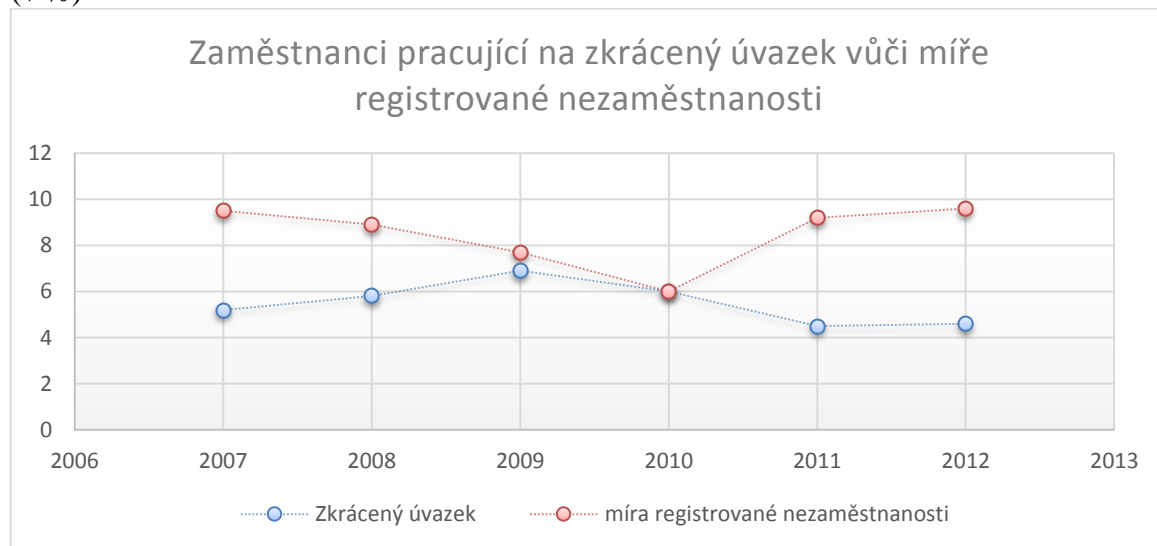
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Práce na dobu určitou</b>	338,5	314,3	318,8	318,6	300,2	306,3	323,8	314,1	327,5
<b>Práce na zkrácený úvazek</b>	204,8	205,3	210,7	211,6	210,2	232,3	247,2	225,1	238,2
<b>Zaměstnaní celkem</b>	3851,3	3963,4	4007,5	4081,1	4151,7	4058,5	3973,8	3947,0	3941,0

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

#### 9.4.1 Zkrácený úvazek

Prvním typem nestandardního úvazku bude popsán úvazek na zkrácenou dobu.

**Graf 11:** Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek a míra registrované nezaměstnanosti (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

<sup>75</sup> KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H., *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*, s.20-21

Podíl zaměstnanců ve zkráceném pracovním poměru v období 2009 – 2012 průběžně mírně klesal. Tento podíl a míra nezaměstnanosti vykazují za sledované období kromě roku 2010, relativně silný negativní vztah.

V porovnání s ostatními členskými státy je u nás využívání částečných úvazků poměrně vzácné.<sup>76</sup> V roce 2012 bylo v ČR na částečný pracovní úvazek zaměstnáno okolo 5 % zaměstnané populace, což je jedna z nejnižších hodnot mezi zeměmi EU28. Naopak si můžeme povšimnout, že v Nizozemí téměř polovina zaměstnaných lidí využívá práci na zkrácený úvazek.

Dle dat výběrového šetření pracovních sil v roce 2012 je podíl zaměstnaných na zkrácený úvazek 4,95 %, z toho tvoří 75,1 % ženy a 24,9 % muži. Je zde patrné, že ženy častěji pracují na zkrácený úvazek, i když podíl z celkové zaměstnanosti není stále nijak vysoký, tedy 8,6 %. Avšak pouze 2,17 % mužů pracuje na zkrácený úvazek. Rozdíl ve využívání zkrácené pracovní doby může být způsoben častější potřebou žen kombinovat pracovní povinnosti s péčí o rodinu a domácnost.

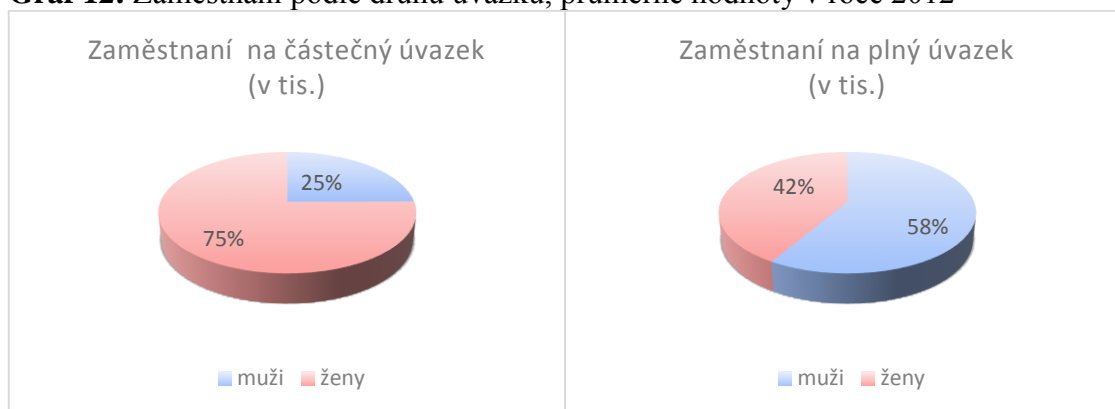
**Tabulka 9:** Zaměstnaní podle druhu úvazku, průměrné hodnoty v roce 2012.

	<b>Zaměstnaní (v tis)</b>	<b>Podíl</b>
<b>Celkem</b>	4810,4	
z toho: plná pracovní doba	4572,0	95,05 %
částečná pracovní doba	238,2	4,95 %
<b>Muži</b>	2731,7	
z toho: plná pracovní doba	2672,4	97,83 %
částečná pracovní doba	59,3	2,17 %
<b>Ženy</b>	2078,6	
z toho: plná pracovní doba	1899,6	91,40 %
částečná pracovní doba	178,9	8,60 %

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

<sup>76</sup> Viz tabulka v příloze č. 1.

**Graf 12:** Zaměstnaní podle druhu úvazku, průměrné hodnoty v roce 2012



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

**Tabulka 10:** Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek z celkového množství osob zaměstnaných na částečný úvazek dle věku (v %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24	3,5	4,5	3,3	3,9	5,2	5,5	8,2	9,0	7,6	9,9
25-54	4,0	3,9	3,9	4,0	3,7	3,6	3,8	4,2	4,0	4,0
55-74	13,4	13,4	11,4	11,7	12,2	11,4	12,4	12,2	11,5	12,4

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

U osob vyššího věku je možné na základě dat z Eurostatu konstatovat, že podíl osob pracujících na částečný úvazek se zvyšuje po dosažení důchodového věku. Práce na částečný úvazek je typická i ve vyšším věku a je spíše typická pro ženy než pro muže.

#### Důvody práce na částečný úvazek

Obecně nejvíce vyhovují tyto formy zaměstnání rodičům s malými dětmi a studentům.<sup>77</sup> Důvody práce na částečný úvazek v ČR jsou následující (viz Příloha č. 3):

- absolvování profesního či školního vzdělávání – 14 %; muži 24 %, ženy 10,4 %,
- ze zdravotních důvodů – 18,7 %; muži 32,5 %, ženy 13,5 %,
- nemožnost nalézt vhodnou práci na plnou pracovní dobu – 20 %; muži 19 %, ženy 22 %,
- péče o dítě nebo postiženou osobu – 17,4 %; muži 0 %, ženy 23,7 %.

Co se týká zaměstnání nedobrovolné na částečný úvazek jako procentuální podíl z celkové zaměstnanosti na částečný úvazek dle Eurostatu v roce 2012 v ČR vykazoval celkově 20 %, z toho 22 % nedobrovolně na částečný úvazek pracují ženy a 14,6 % muži.

<sup>77</sup> ČSÚ: Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky, s. 7

Procentuální hodnota u mužů je menší procento právě kvůli menšímu podílu zkrácených pracovních úvazků.

#### 9.4.2 Úvazek na dobu určitou

Dalším typem nestandardních úvazků, na které se analýza zaměřuje, jsou úvazky na dobu určitou a jejich srovnání s obvyklejší variantou, a to pracovní smlouva podepsaná na dobu neurčitou. Jedná se o zaměstnance, jejichž pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy, kde kromě dne nástupu do práce je ujednání o tom, který den (nebo za jakých okolností) pracovní poměr končí. V aktuálních datech ČSÚ z roku 2012, kde tvoří podíl pracujících se smlouvou s omezenou časovou platností v ČR 7,18 % ze všech úvazků, přičemž je zde patrné, že ženy tvoří 54,4 % a muži 45,6 % pracujících na dobu určitou. Pokud se porovná délka úvazku na pracovní dobu, ve všech případech je patrné, že v ČR je vyšší počet zaměstnávání na dobu neurčitou. Ovšem u zkráceného úvazku rozdíl není tak významný.

**Tabulka 11:** Zaměstnaní podle délky úvazku, průměrné hodnoty v roce 2012.

	Zaměstnaní (v tis)	Podíl	Délka úvazku na pracovní dobu	
			Plnou	Kratší
<b>Celkem</b>	4890,1		4607,4	282,5
z toho: na dobu určitou	351,5	7,18%	265,3	86,2
na dobu neurčitou	4538,0	92,82%	4341,6	196,4
<b>Muži</b>	2778,6		2697,3	81,2
z toho: na dobu určitou	160,4	5,77%	133,3	26,9
na dobu neurčitou	2617,9	94,23%	2563,6	54,3
<b>Ženy</b>	2111,5		1910,1	201,3
z toho: na dobu určitou	191,2	9,05%	131,9	59,2
na dobu neurčitou	1920,1	90,95%	1778,0	142,1

Zdroj: ČSÚ 2013; <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)>

Návrat žen na trh práce je spojen s vyšším než průměrným výskytem práce na dobu určitou (9,05 %). Nejvyšší podíl osob pracujících na dobu určitou nacházíme u matek dětí ve věku 1-3 roky (více než 20 %), u matek starších dětí ve věku 4-6 let je to 10 %. Tři čtvrtiny těchto žen pracuje na dobu určitou nedobrovolně, to znamená, že nenalézají zaměstnání s jiným typem pracovní smlouvy.<sup>78</sup>

Výskyt pracovních poměrů na dobu určitou je rozložený mnohem rovnoměrněji mezi muže a ženy, než tomu bylo u zaměstnání na částečný úvazek.

<sup>78</sup> HORA, O. Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků výběrových šetření pracovních sil, s. 42-53

**Tabulka 12:** Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou z celkového množství osob zaměstnaných na dobu určitou (v %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>15-24</b>	16,4	18	18,3	18,9	17,4	15,6	18,7	22,5	22,4	27
<b>25-54</b>	6,5	6,9	6	5,9	5,6	5,1	5,3	6,2	6,6	6,7
<b>55-74</b>	20,3	19,1	17,3	17,8	19,2	18,5	18,9	15,4	11,6	11,5

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

#### 9.4.2.1 Agenturní zaměstnávání

K flexibilním formám zaměstnávání lze zařadit i agenturní zaměstnávání. Agentury na základě dohody dočasně přidělují své zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele. Využívání těchto agentur poskytuje firmám vyšší flexibilitu v případě náhlé potřeby dočasného zvýšení počtu pracovní síly, kterou mohou zaměstnavatelé po přechodnou dobu pokrýt zaměstnáním agenturních pracovníků. Agentura práce zajišťuje veškerou agendu související ze zaměstnáním pracovníka. Tento způsob zaměstnávání je u nás upravený od roku 2004 zákonem o zaměstnanosti, přičemž v roce 2011 došlo k určitým legislativním změnám, které zpřísnily povolání a odejímání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Také bylo zavedeno pojištění agentur práce, aby byla zvýšena právní jistota zaměstnanců agentur práce.<sup>79</sup>

Počet evidovaných agentur podporovaných zaměstnávání v ČR bylo celkem 54 k 31. prosinci 2012.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H., *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*, s.26

<sup>80</sup> VITÁSKOVÁ, P., *Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2012*, s. 1

**Obrázek 3:** Znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání



Zdroj: MPSV<sup>81</sup>

Mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, který má být dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli, musí být uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti. Zvláštními náležitostmi těchto smluvních dokumentů je, na straně jedné, písemný závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce podle této pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiné právnické nebo fyzické osoby (uživatele) a, na straně druhé, písemný závazek zaměstnance konat tuto práci podle pokynů uživatele, a to na základě dohody o dočasném přidělení, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Zákon neumožňuje provádět agenturní zaměstnávání na základě dohody o provedení práce. Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci agentury práce zpravidla uzavírají na dobu určitou. Agenturní zaměstnání je svojí povahou atypickým a tzv. choulostivým pracovním vztahem, v němž si zaměstnanec bezpochyby uvědomuje, že jeho pracovněprávní jistoty jsou omezenější, než je tomu u standardního pracovního poměru, uzavíraného se zaměstnavatelem, u něhož je práce konána.<sup>82</sup>

#### **9.4.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Jsou široce využívanou formou flexibilního uspořádání, kde představují alternativu k striktně regulovaným pracovním poměrům. Netýkají se jich ustanovení pracovněprávní

<sup>81</sup> ŠUBRT, B., *Právní analýza instituce agenturního zaměstnávání v ČR*

<sup>82</sup> ŠUBRT, B., *Právní analýza instituce agenturního zaměstnávání v ČR*

legislativy upravující odstupné, pracovní dobu, pracovní odpočinek, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.<sup>83</sup>

V ČR rozlišujeme dva typy těchto dohod a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. V kalendářním roce má dohoda o provedení práce rozsah práce v hodinách do 300 hodin. Neexistuje zde zkušební lhůta, tudíž spolupráce může být ukončena kdykoliv a bez udání důvodu. Neodvádí se pojistné na sociální ani zdravotní pojištění, jestliže je měsíční příjem nižší než 10 000 Kč. Navíc od roku 2012 musí být navíc v písemném vyhotovení vyznačena i doba, na kterou se dohoda o provedení práce uzavírá.

Naopak dohoda o pracovní činnosti může být sjednána i když bude přesahovat rozsah práce v témže roce 300 hodin.

## 9.6 Ekonomická aktivita žen v ČR

V ČR je oproti zemím ze západní Evropy nízký podíl pracujících žen na částečný úvazek. Přitom poptávka po tomto typu úvazku není zanedbatelná. Hlavním důvodem návratu do zaměstnání jsou nejčastěji nedostatečné finance plynoucí pouze jednoho příjmu nejčastěji otce/partnera, ale například i potřeba vrátit se do dospělého kolektivu a využít dosažené vzdělání. Používání částečných úvazků je pro podniky výhodné zejména v tom, že si jsou schopny udržet své klíčové zaměstnankyně i v době rodičovské dovolené. Podnikům ale schází větší podpora ze strany státu. Tradičně je částečný úvazek více využíván ženami (75,1 % v roce 2012) než muži (24,9 % v roce 2012). Přestože ČR náleží k zemím s vysokou zaměstnaností žen, podíl ekonomicky aktivních žen s malými dětmi je zde jedním z nejnižších. Tento stav je podmíněn nízkými příležitostmi na trhu práce, které by umožňovaly matkám sladit potřeby práce a rodiny, jakož i nedostatek institucionální podpory ze strany státu v podobě jeslí a obdobných zařízení poskytující péči o děti do 3 let. Bariéry většího zapojení žen na trhu práce jsou spojené především se životním stylem, zažitými postoji ve společnosti, tzv. stereotypy, a demotivujícími faktory z hlediska kariérních možností žen. I samotné firmy uznávají, že nejsou schopny vytvořit podmínky pro flexibilní pracovní režim. Již předem očekávají nižší efektivitu a produktivitu práce, obtížnější komunikaci s těmito pracovníky, problémy se zajištěním bezpečnosti na pracovišti (např. při práci z domova) i kontroly kvality odvedené práce. Rodinná politika ČR je právně ukotvena zákonem č. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. Ženám náleží v souvislosti s narozením

---

<sup>83</sup> KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H., *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*, s. 11



jednoho dítěte 28 týdenní mateřská dovolená, při vícečetném porodu se tato dovolená prodlužuje na 37 týdnů. Na ni navazuje rodičovská dovolená, kterou žena může čerpat v různých variantách, nejdéle však do tří let věku dítěte. Rodičovský příspěvek je možné čerpat až do věku čtyř let věku dítěte. Rozdíl mezi rodičovskou dovolenou a rodičovským příspěvkem je v tom, že rodičovská dovolená se řídí zákoníkem práce, zatímco rodičovský příspěvek je v zákoně o státní sociální podpoře. V souvislosti s tím česká koncepce mateřské a rodičovské dovolené umožňuje v rámci rodičovské dovolené pracovat. Zasadním omezením je ovšem nemožnost vykonávat u stávajícího zaměstnavatele práci stejného druhu, nedostatečná nabídka zkrácených úvazků na straně zaměstnavatelů či nedostatek podpůrných prvků jako např. zařízení péče o děti.<sup>84</sup>

**Tabulka 13:** Uspořádání pracovní doby žen ve věku 15-64 let v pozici zaměstnanice podle věku nejmladšího dítěte v ČR v roce 2010 (v %)

Uspořádání pracovní doby	ČR celkem	dítě 0-14 let
Celkem	100,0	100,0
Pevný začátek a konec pracovní doby	72,5	68,6
Pevně daný denní počet hodin	8,7	8,8
Pružná pracovní doba	10,3	12,8
Jiná úprava	8,5	9,8

Zdroj: ČSÚ; <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)>

V ČR nadále převažuje model, kdy většina zaměstnanců má pevně daný začátek a konec pracovní doby. Celkově za muže a ženy ve věku 15-64 let činí tento podíl 71,3 %. Naopak stále menšinová je možnost využití pružné pracovní doby (11,4 %), nebo je uspořádání pracovní doby dané individuální dohodou se zaměstnavatelem (6,6 %).

Co se týká motivů ovlivňujících návrat matek na trh práce, můžeme je rozdělit na tři skupiny. Snaží se o zlepšení finanční situace rodiny (touží po vlastním výděлку), motivace je i z důvodu obav ze ztráty zaměstnání či dokonce ze ztráty profesních znalostí a dovedností a ztráty klientely. A do poslední skupiny lze zařadit osobní a společenské motivy, tedy touha po návratu do „společnosti dospělých“, pocit vyloučení ze společnosti, touha po seberealizaci a po společenském uznání.

## 9.7 Propojení pracovního a rodinného života u flexibilních forem práce

Problematika harmonizace profesního a rodinného života je téma, které na sebe poutá velkou pozornost, neboť pracovní trh od žen i mužů vyžaduje, aby byli flexibilní, samostatní a ničím nevázaní jedinci. Ke snížení nejistot na trhu práce a pro větší možnost harmonizace

<sup>84</sup> JIRÁSKOVÁ, S., *Flexibilní formy práce v evropském kontextu*

profesního a rodinného života je na evropském trhu práce prosazován koncept, který je kombinací flexibility trhu.

Možnosti harmonizace profesního a rodinného života je dobré poukázat na modelech trhu práce s opatřeními a nástroji rodinné politiky.

- Skandinávský model (Dánsko, Nizozemí, Švédsko, Finsko) je zaměřen na sladění rodinného a profesní život. Vychází ze snahy zrovnoprávnit obě pohlaví, a to jak v rámci rodiny, tak i celé společnosti. Cílem je stabilizace míry porodnosti prostřednictvím propojení rodinné politiky a politiky zaměstnanosti. Základem tohoto propojení je podpora výdělečně činných rodičů a jejich rodiny především díky dobré síti služeb, které zaručují kvalitní péči o dítě jak v rodině, tak i v době, kdy jsou rodiče v zaměstnání. Rodinná politika zaměřená na služby poskytované rodinám je podporou pro vysokou kombinační jistotu, která je součástí skandinávského modelu trhu práce spočívající v možnosti flexibilních forem zaměstnávání, jistotě zaměstnání (nikoliv jistotě pracovního místa) a jistotě příjmu.
- Francouzský model. Francie je zemí Evropské unie s nejvyšší mírou porodnosti je pozitivně ovlivněna poskytováním rodinných dávek, daňovým zvýhodněním rodičů, vybudováním dobré sítě služeb pro rodiny s dětmi a cílenou podporou zaměstnanosti žen. Rodinná politika i v tomto modelu podporuje kombinační jistotu, která je součástí francouzského modelu trhu práce.
- Model německy mluvících zemí (Německo, Rakousko, Švýcarsko) zaručuje vysokou ochranu rodiny plynoucí přímo z ústav uvedených zemí. V minulosti bylo manželství, rodina i výchova a péče o dítě vnímáno jako soukromá záležitost občanů. Touha žen pracovat však přinesla pokles porodnosti a proto došlo v rodinné politice k významným změnám. V Německu platí od roku 2007 nový model rodinné politiky inspirovaný prvky skandinávského modelu. Cílem je uspokojit rostoucí touhu žen pracovat při současném růstu porodnosti, čehož není dosahováno jako ve skandinávských zemích a Francii pomocí státem organizované a financované péče o dítě, ale větším daňovým zvýhodněním a poskytováním relativně vysokých přídatků na děti, které jsou mezi srovnatelnými zeměmi nadprůměrné.
- Anglosaský model: Velká Británie, Irsko. Tento model se od ostatních odlišuje svojí filosofií, která vychází z principu, že každý člověk je zodpovědný sám za sebe a za své rodinné příslušníky. Stát proto nezasahuje do ekonomických záležitostí

rodiny. Materiální zaopatření rodiny je vnímáno jako soukromá věc, do které stát nemá právo zasahovat. Aktivity na podporu rodiny, které v ostatních zemích patří do kompetencí státu, jsou přenechány většinou charitativním organizacím, které jsou však podporované státem.

- Jihoevropský model: Řecko, Itálie, Španělsko. V rámci tohoto modelu neexistuje žádná specifická rodinná politika, důležitou roli hrají soukromé aktivity. Problémem v těchto zemích je nedostatek zařízení zaměřených na péči o děti a zvláště zařízení pro děti do tří let. Pokud však nějaké instituce existují, mají otevřeno jen velmi krátkou dobu, proto si matky nemohou dovolit pracovat na plný úvazek, ale pouze na zkrácený, kterých se však v těchto zemích nedostává.<sup>85</sup>

Otázkou zůstává, kam zařadit země střední a východní Evropy. V ČR dochází z důvodu úspor veřejných výdajů k poklesu dávek poskytovaných při narození a výchově dětí (přídavek na dítě, porodné, sociální příplatek – od roku 2012 byl zrušen), jejichž podíl na celkovém příjmu rodiny klesá. Problémem v těchto zemích je stejně jako ve středozemských zemích nedostatek zařízení zaměřených na péči o děti do tří let, avšak dlouhá doba poskytování peněžité dávky v mateřství a následného rodičovského příspěvku v přiměřené výši motivuje ženy k dlouhému setrvání mimo trh práce, k čemuž také přispívá nedostatečná flexibilita trhu práce projevující se nedostatkem pracovních příležitostí na zkrácenou pracovní dobu. Rodinná politika tím kompenzuje nízké jistoty trhu práce, včetně kombinací jistoty.<sup>86</sup>

**Tabulka 14:** Vývoj živě narozených dětí v letech 2005-2012

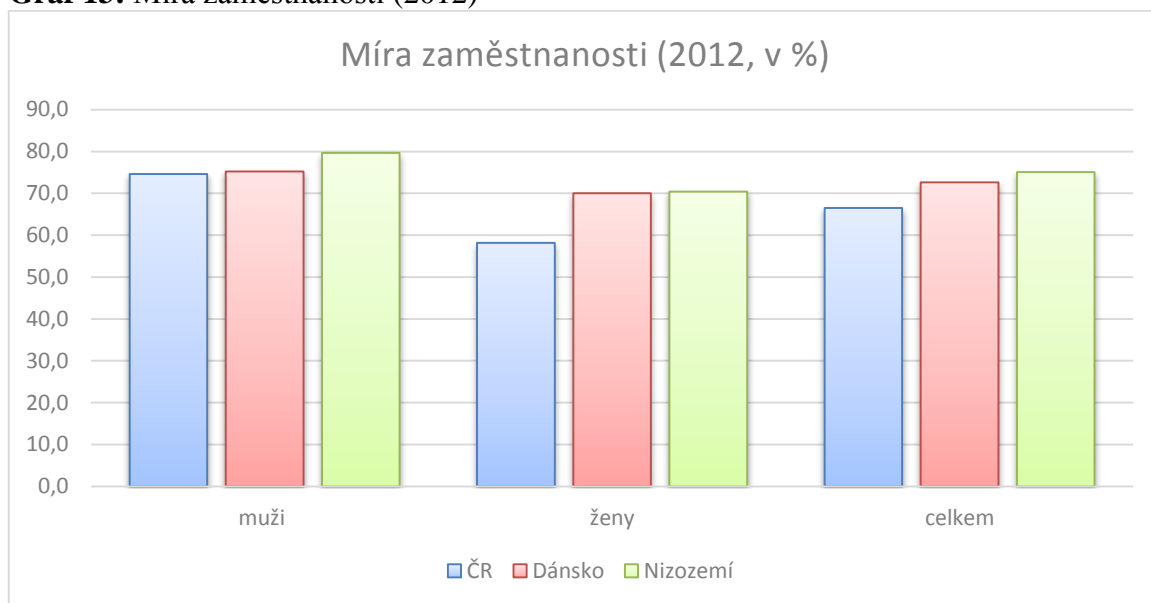
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>ČR</b>	102 211	105 831	114 632	119 570	118 348	117 153	108 673	108 576
<b>Dánsko</b>	64 282	64 984	64 082	65 038	62 818	63 411	58 998	57 916
<b>Nizozemí</b>	187 910	185 057	181 336	184 634	184 915	184 397	180 060	175 959

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

<sup>85</sup> PARASKEWOPOULOS, S.: Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti: Kolize nebo komplementarita?, s. 6-10

<sup>86</sup> KOTÝNKOVÁ, M., Rodina a možnost harmonizace profesního a rodinného života, s. 6-8

**Graf 13:** Míra zaměstnanosti (2012)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

Z grafu je patrné, že míra zaměstnanosti žen v roce 2012 byla v ČR nízká oproti ostatním zemím. Míra zaměstnanosti žen dosahuje 58,2 % oproti tomu v Nizozemí a Dánsku 70,4 % což se vyrovnává celkové míře zaměstnanosti.

**Tabulka 15:** Participace rodin s nejmladším dítětem ve věku 0-14 let na trhu práce v ČR (průměr let 2006-2010)

Možnosti participace na trhu práce	v %
Celkem	100,0
Oba na plný úvazek	49,0
Otec na plný úvazek, matka na částečný	7,2
Otec na plný úvazek, matka bez zaměstnání	38,1
Otec na částečný úvazek, matka na plný	0,3
Otec na částečný úvazek, matka na částečný	0,1
Otec na částečný úvazek, matka bez zaměstnání	0,2
Otec bez zaměstnání, matka na plný	2,0
Otec bez zaměstnání, matka na částečný	0,2
Oba bez zaměstnání	2,9

Zdroj: ČSÚ; < [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace) >

V důsledku růstu počtu narozených osob se během let 2006 až 2010 zvýšil podíl kategorie – otec na plný úvazek, matka bez zaměstnání. Po celé sledované období byl podíl částečných úvazků velmi nízký.

Zaměstnaných matek ve věku 25-49 let s dětmi do 15 let je v ČR pouhých 52 %. V ČR je stále málo nestandardních forem zaměstnávání. Nejčastější je flexibilní pracovní doba a práce na zkrácený úvazek, zřídka se objevuje práce z domova.

Dle Českého statistického úřadu (2012) v ČR pracuje na zkrácený úvazek cca 5 % populace tedy cca 238,2 tis. zaměstnanců a průměr zkrácených úvazků v EU je 19 % populace (31% žen). Jak je vidět v mapě (viz Příloha č. 2) oproti členským státům EU včetně ČR má výrazný podíl zkrácených pracovních úvazků Nizozemí a to 49,2 %.

## **10 Porovnání a vymezení rozdílů mezi Nizozemím a ČR**

### **10.1 Flexibilita pracovních úvazků**

Nizozemí je výjimečným příkladem země, kde se částečné úvazky jakožto část flexikurity staly normou (ženského) zaměstnání. Práce na částečný úvazek je velmi častá a z naprosté většiny dobrovolná. Představuje hlavní strategii kombinace pracovního a rodinného života.

I vzhledem k vysokým výdělkům v zemi je většina částečných úvazků nabízena s dostatečným ohodnocením, paritními benefity, vyskytují se ve všech odvětvích a pozicích.

Podobně jako ve Švédsku a v Dánsku se na rozšíření částečných úvazků podílela hlavně struktura a vývoj pracovního trhu (nástup žen na pracovní trh relativně pozdě a často formou částečných úvazků), ale i úspěšné vyjednávání v rámci tripartity. Odborové hnutí prosazující možnost práce na částečný úvazek (a její dostatečnou ochranu) má v zemi silnou pozici. Cílem jednání je dosáhnout kompromisu, o což usilují všechny tři strany. Dosažená dohoda je pak dostatečně legitimní pro všechny účastníky.

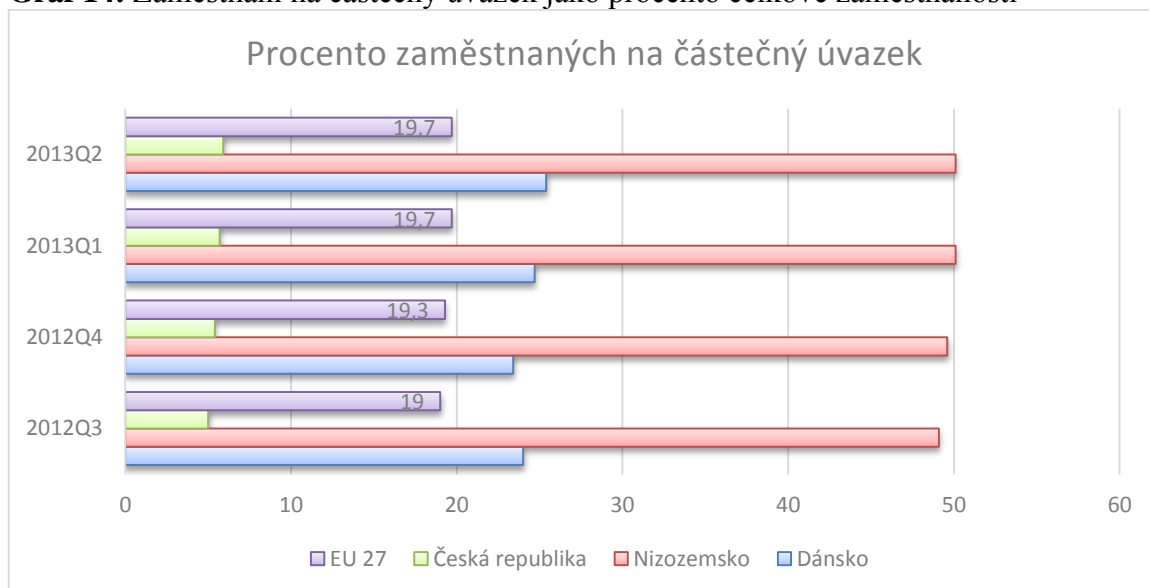
Legislativa Nizozemí obsahuje jako jedna z mála právo nejen na snížení, ale i na zvýšení pracovního úvazku na žádost zaměstnance, čímž dochází k jakémusi vynucování částečných úvazků ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatel se sice může bránit „závažnými obchodními důvody“, ale v případě sporu stojí zákon na straně zaměstnance a zaměstnavatel musí své odmítnutí opravdu dobře zdůvodnit. Výjimku mají podniky do 10 zaměstnanců. V praxi je toto opatření velmi příznivé pro zaměstnance.

Nelze předpokládat, že nizozemský model by byl snadno přenositelný do českého prostředí, vzhledem k velmi odlišnému charakteru ekonomiky, historickým kořenům a kulturním souvislostem. Jedná se zejména o zákonné ošetření zákazu znevýhodnění pracovníků na částečný úvazek, o posílení pozice zaměstnanců (v ČR rodičů dětí do 15 let) při žádání o snížení (a také o zvýšení) pracovního úvazku, či o flexibilizaci provozu zařízení péče o děti.

**Tabulka 16:** Zaměstnání na částečný úvazek jako procento celkové zaměstnanosti

	2011 Q1	2011Q 2	2011Q 3	2011Q 4	2012Q 1	2012Q 2	2012Q 3	2012Q 4	2013Q 1	2013Q 2
<b>Dánsko</b>	25,8	25,6	24,5	24,5	26,4	25,5	24,0	23,4	24,7	25,4
<b>Nizozemí</b>	48,5	48,5	48,3	48,8	49,0	49,1	49,1	49,6	50,1	50,1
<b>ČR</b>	4,9	4,7	4,6	4,5	4,5	4,9	5,0	5,4	5,7	5,9
<b>EU 27</b>	19,0	18,9	18,5	19,0	19,3	19,3	19,0	19,3	19,7	19,7

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

**Graf 14:** Zaměstnání na částečný úvazek jako procento celkové zaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>

Z grafu je patrný rozdíl mezi zeměmi ve flexibilitě zaměstnavatelů, co se týče možnosti částečného úvazku. Největší podíl částečných úvazků má Nizozemí, kde v 2Q 2013 je až 50,1 %. V ČR se přijetí zaměstnavatelů zaměstnanců na částečný úvazek zvyšuje, ovšem stále je ČR pod úrovní průměru EU. V Nizozemsku se odpracovalo obvykle v průměru o deset hodin týdně méně než v ČR.

V následující tabulce byl posuzován počet týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání podle pohlaví, postavení, typu úvazku a odvětví ekonomické činnosti od roku 2008.

**Tabulka 17:** Průměrný počet odpracovaných hodin v týdenní pracovní době

	EU (28)	ČR	Dánsko	Nizozemí
2008	37,3	41,3	34,7	31,7
2009	36,9	40,5	34,3	31,4
2010	36,9	40,4	34,6	31,5
2011	36,9	40,3	34,9	31,7
2012	36,7	39,9	34,6	-

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

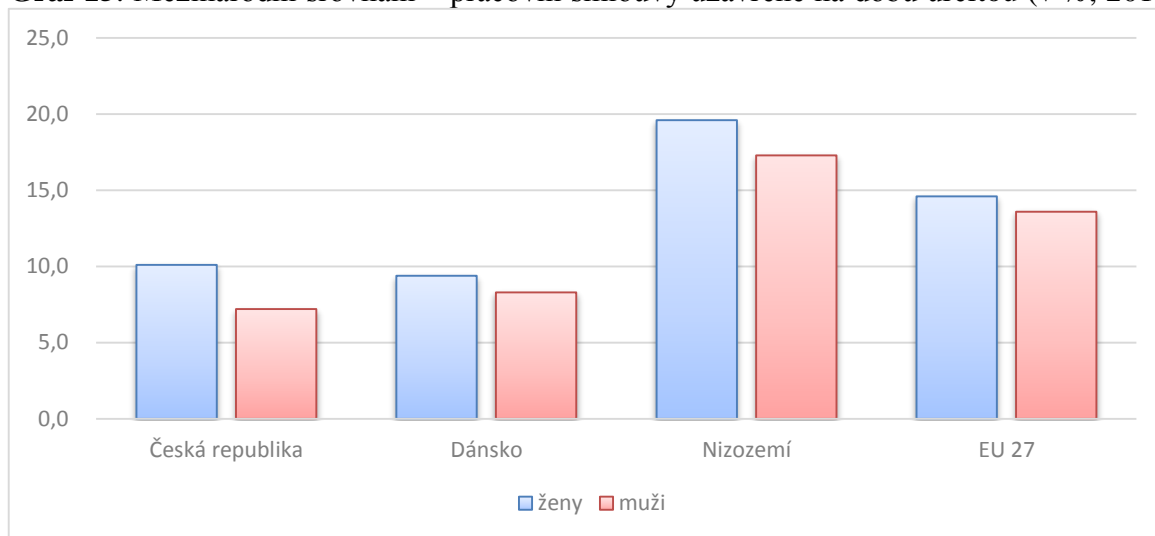
Zde je patrné, že nejvíce odpracovaných hodin na plný úvazek provozují zaměstnanci v ČR, avšak od roku 2009 se začíná snižovat skutečná týdenní pracovní doba zaměstnanců. Naopak trvale menší počet hodin je znám v zemích, které koncept flexikuritu již aplikovali do své politiky. V ČR se týdně průměrně odpracuje 40,48 hod., zde vychází variační koeficient, tedy variabilita 1,2675. Medián je v hodnotě 40,4 odpracovaných týdenních hodin.

Pokud se zaměříme na pracovníky s pracovní smlouvou platnou na dobu určitou, dle mezinárodního srovnání je patrné, že intenzita pracovních smluv uzavřených na dobu určitou se u žen v ČR zvýšilo v letech od 2005-2010. Co se týká pracovního úvazku na dobu určitou, v tabulce 18, jsou zaznamenána vyšší procenta uzavírání smluv, nejvíce však v zemi Nizozemí.

**Tabulka 18:** Mezinárodní srovnání – pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou, podle pohlaví (v %)

Země	2000		2005		2010		2011	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Česká republika	9,4	7,1	9,8	7,6	10,6	7,5	10,1	7,2
Dánsko	11,1	8,5	11,3	8,5	8,7	8,1	9,4	8,3
Nizozemí	16,8	11,2	16,9	14,3	19,9	17,3	19,6	17,3
EU 27	13,0	11,6	14,5	13,5	14,6	13,4	14,6	13,6

Zdroj: ČSÚ 2012; <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)>

**Graf 15:** Mezinárodní srovnání – pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou (v %, 2011)

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

Hlavním důvodem pro dočasně zaměstnávání může být zkušební doba. Zaměstnavatel potřebuje více času než jen zákonné tři měsíce k vyzkoušení, zda onen přijatý zaměstnanec svou práci zvládne dobře. Nebo z druhé strany se můžeme setkat se zaměstnancem, který nemá o stálou práci zájem. Dalším důvodem může být oblast vzdělávání a odborné přípravy, jako například nižší úroveň vzdělání. Z hlediska zaměstnanců může být práce na dobu určitou také důkazem, že bohužel nelze nalézt trvalé zaměstnání.

**Tabulka 19:** Důvody pro dočasné zaměstnávání – rozdělení podle pohlaví (v %, 2012)

Důvod	Stát	Celkově	Muži	Ženy
<b>Nelze najít trvalé zaměstnání</b>	Česká republika	82,5	83,5	81,7
	Nizozemí	34,2	34,4	33,9
	Dánsko	51,1	44,5	56,8
<b>Nechtěná stálá práce</b>	Česká republika	17,0	15,8	17,9
	Nizozemí	15,0	15,0	15,0
	Dánsko	11,9	10,8	12,7
<b>V oblasti vzdělávání a odborné přípravy</b>	Česká republika	0,3	0,7	0,0
	Nizozemí	2,8	2,6	3,0
	Dánsko	34,0	41,2	27,8
<b>Zkušební doba</b>	Česká republika	-	-	-
	Nizozemí	48,1	48,1	48,1
	Dánsko	3,1	3,5	2,7

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >



## 10.2 Rozdíly v sociální ochraně mezi Nizozemím a ČR

Při srovnání systémů sociální ochrany jsou zjištěny tři podobnosti mezi ČR a Nizozemím. Za prvé je to silné přesvědčení o potřebnosti systému sociální ochrany – v ČR je o něco silnější než v Nizozemí. Za druhé je systém sociální ochrany v osobním zájmu lidí. Třetí podobnost spočívá v tom, že obě populace hodnotí soudobý systém národní sociální ochrany jako velmi složitý.

Celková tendence, která dominuje konstrukci systémů sociální ochrany v obou zemích, je v hlavních rysech podobná. Jejím hlavním rysem je cílenost sociální ochrany na „skutečně potřebné jednotlivce“, nikoliv na občany s jejich univerzálními právy či na specifické kategorie občanů.<sup>87</sup>

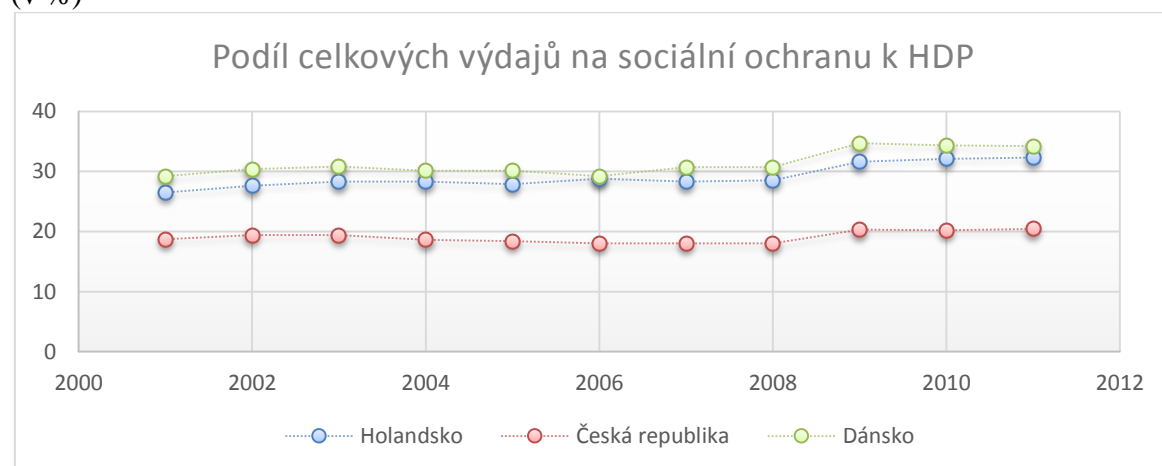
**Tabulka 20:** Podíl celkových výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích (v %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Nizozemí</b>	26,5	27,6	28,3	28,3	27,9	28,8	28,3	28,5	31,6	32,1	32,3
<b>Česká republika</b>	18,7	19,4	19,4	18,6	18,4	18	18	18	20,3	20,2	20,4
<b>Dánsko</b>	29,2	30,4	30,8	30,1	30,1	29,2	30,7	30,7	34,7	34,3	34,2

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

V tabulce je možno vidět, že všechny tři členské země vydávají na sociální ochranu vysoké procento z HDP. Průměrně za posledních 11 let tvoří podíl celkových výdajů na sociální ochranu v ČR 19,03 % HDP, v Nizozemí je podíl rok od roku vyšší a průměr dosahuje hodnoty 29,109 % při směrodatné odchylce 1,9572.

**Graf 16:** Vývoj podílu celkových výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

<sup>87</sup> SIROVÁTKA, T., RABUŠIC, L.: *Solidarita a podpora sociálního státu*, s. 255-256

Případ ČR ve srovnání výdajů na sociální ochranu narůstá, například v důsledku sociálních dopadů transformace. Co se týká rozdílnosti, česká veřejnost nahlíží na existenci dětí v rodině ve větší míře jako kritérium oprávněnosti pro sociální ochranu než nizozemská veřejnost. Vyznamnější rozdíl mezi zeměmi je ten, že česká veřejnost více podmiňuje solidaritu než nizozemská. To znamená, že vysoce oprávněným kategoriím lidí je českou veřejností přiznáváno vyšší skóre v dimenzi oprávněnosti a méně oprávněným kategoriím nižší skóre.

## **11 Výhody a nevýhody realizace flexibilních forem práce**

### **11.1 Výhody a problémy pro zaměstnavatele**

K výhodám a přínosům realizace flexibilní práce na straně zaměstnavatelů patří:

- Snížení nákladů za pronájem kancelářských prostor (nemusí dimenzovat kancelářské budovy na plný počet svých pracovníků) a dalších režijních nákladů (osvětlení, klimatizace, úklid) útrat na vybavení kanceláří, kopírky, na příspěvky na dopravu zaměstnanců, na opravy a udržování firemních vozů a celkových nákladů na vozový park, na parkovací místa apod.
- Snížení nákladů na pracovní místo a na zaměstnance s ohledem na jeho vyšší produktivitu práce, urychlení vývoje produktů, zpracování projektů, zvýšení prodeje apod.
- Zvýšení výkonnosti pracovníků, produktivity práce a celkové prosperity firmy.
- Snížení absencí pro nemoc, při lehčím onemocnění nejsou zaměstnanci v pracovní neschopnosti, ale upraví si pracovní režim vzhledem k momentálnímu zdravotnímu stavu.
- Důležitý je i pozitivní přínos ze zdravotního hlediska, neboť lidé nepřecházejí onemocnění (věnují dostatečnou dobu na rekonvalescenci) a také v období chřipkových epidemií dále virózy nešíří.
- Zvýšení spokojenosti zaměstnanců i jejich motivace.
- Odměna za práci může více odpovídat odvedené práci. Výsledky práce jsou konkrétnější a jasně viditelné.
- Stabilizace kvalitních pracovníků, snížení nežádoucí výkyvy, např. udržení kvalifikovaných pracovníků, kteří získají vhodné vzdálenější bydlení nebo by jinak následovali životního partnera v jeho profesní kariéře apod.

- Větší a pružnější trh práce – bohatší zdroje pracovních sil. Vhodné pracovníky lze hledat na daleko větším území (při vhodném jazykovém vybavení i v zahraničí). Možnost zaměstnávat různě handicapované uchazeče o práci (invalidé, ženy s malými dětmi).
- Zajištění vyšší pracovní flexibility, protože lidé pracující doma, jsou přístupnější k sezónním výkyvům práce, tedy pokud je málo zakázek, pracují lidé pouze několik hodin denně a naopak. Dále práce na dálku umožňuje zaměstnavatelům využívat širší škálu forem pracovního poměru (hlavní, vedlejší pracovní poměr, dohody o pracovní činnosti a provedení práce apod).
- Zvýšení možnosti flexibilnější nabídky zákazníkům, možnost zastoupení firmy bez prostorového omezení, po celém světě bez velkých finančních nákladů.

Možné problémy, nevýhody a určitá rizika mohou pro zaměstnavatele představovat následující oblasti:

- V obecné poloze je to nedostatek zkušeností s tímto stylem práce a malá důvěra některých manažerů k tomuto stylu práce, zažitá stereotypy a v ČR značný konzervatismus. Mohou se vyskytovat oprávněné obavy z nutnosti změnit systém řízení, styl vedení. Zvládnutí teleworkingu může být pro řadu vedoucích pracovníků značně organizačně problematické, neboť se snižuje možnost operativního řízení a operativních zásahů a naopak vzrůstá potřeba kvalitního a kvalifikovaného plánování i zadávání práce a úkolů.
- Menší možnosti kontroly práce jednotlivých pracovníků - ztráta přímé fyzické kontroly nad pracovním procesem i samotným pracovníkem. Pochybnosti vedení o pracovní disciplině zaměstnanců.
- Možnost řešení stejného problému několika na sebe nezávislymi pracovníky.
- Nepřítomnost pracovníka (zejména specialisty) v době, kdy ho firma akutně (nenadále) fyzicky potřebuje.
- Zvýšení nároků na komunikaci. Problémy mohou nastat ve vnitropodnikové komunikaci, v omezení komunikačního propojení na sobě závislých útvarů a jednotlivých pracovníků. Částečná ztráta osobní a neformální komunikace mezi vedením a zaměstnanci i mezi zaměstnanci navzájem.
- Realizace nutných změn ve vybavení firmy (hardware, software, komunikace), nákladnější investice do pokrokových informačních a komunikačních technologií (včetně rychlejšího internetového připojování).

- Vyšší nároky na zabezpečení. Vzrůstá nebezpečí napadení firemní sítě prostřednictvím vzdáleně připojovaných zaměstnanců.

## 11.2 Výhody i problémy na straně zaměstnanců

Dobře zorganizovaná flexibilní práce může zaměstnancům přinést řadu výhod:

- Práce přichází do oblastí neatraktivních pro zaměstnavatele. Sníží se nutnost každodenního dojíždění do práce. Lidé se nebudou muset stěhovat za prací (v ČR je obecně vysoká neochota ke změně teritoria – např. jak ji známe ze situace po povodních).
- Za splnění určitých podmínek (počítačová gramotnost) mohou práci získat lidé handicapovaní, kteří by jinak zůstali mimo pracovní proces. Jedná se zejména o zdravotně a tělesně postižené, ženy na mateřské dovolené nebo pečující o své blízké.
- Zvýšení pracovní pohody, kvality pracovního a osobního života. Nárůst fondu volného času (snížení časových ztrát z dojíždění). Lidé jsou více se svými blízkými, ve své komunitě. Více času na rodinu, koníčky a zájmy, na studium apod. Práce v domácím, klidném, příjemném prostředí bez rušivých vlivů ostatních zaměstnanců, telefonů a návštěv. Lidé se mohou cítit svobodnější, samostatnější a spokojenější.
- Optimalizace individuálně vykonávané práce z hlediska času a místa. Možnost rozložení práce na větší časové celky, možnost plně se soustředit na práci, uzpůsobení režimu práce svému přirozenému biorytmu.
- Možnost vytvořit si vlastní ideální pracovní prostředí (pracoviště).
- Zvýšení individuální výkonnosti a produktivity práce.
- Odpadá stres z pozdních příchodů, z přeplněné hromadné dopravy, z dopravní zácpy.
- Snížení doby pracovní neschopnosti (zvýšení příjmů).
- Úspora nákladů za dopravu, výdajů za formální oblečení, hlídání dětí apod.

Nové flexibilní formy organizace práce mohou mít také pro samotné zaměstnance řadu negativních stránek:

- Riziko ztráty sociálních kontaktů (izolace, osamění, odcizení). Chybějící neformální pracovní kontakty, diskuse, debaty (přímá osobní komunikace v potřebném reálném časovém okamžiku), oslabení bezprostřední vazby vůči nadřízeným a kolegům, nebezpečí ztráty sdílení pracovních poznatků a jedinečných firemních znalostí, omezování pocitu sounáležitosti (neformální vylučování z kmenového pracovního

kolektivu), ohrožení kariérového postupu, omezení přístupu k firemnímu vzdělávání a školení včetně BOZP apod.

- Větší nároky na zodpovědnost, samostatné rozhodování a organizaci práce samotných zaměstnanců. Flexibilní pracovní čas, relativně volná pracovní doba, pouze důležitost výsledků práce – může znamenat pro řadu zaměstnanců také nevýhodu, neboť někteří lidé se slabší motivací a disciplínou mohou mít právě v takovém případě nemalé problémy s výkonem samostatné a přímo „nedozorované“ práce.
- Nedostatečné nebo zastaralé vlastní technické vybavení (PC, připojení), opotřebování vlastního zařízení (bytového zařízení, techniky), vyšší spotřeba energie, vyšší telekomunikační poplatky včetně drahého internetového připojování apod. bez podílové úhrady od zaměstnavatele.
- Nevhodné a nekontrolované pracovní podmínky a prostředí (pracuje se „kde se dá“ – v kuchyni, v ložnici, v obývacích prostorách., nedodržování zásad BOZP, ergonomických standardů zejména pro práci s VT).
- V domácím prostředí nemusí také být potřebný klid na práci, může růst napětí mezi rodinnými a pracovními povinnostmi, neschopnost oddělit jednotlivé sféry (práce, rodina, volný čas) a dodržovat určitý režim práce. Může také docházet k nevhodnému narušování soukromého života (ze strany zaměstnavatele, spolupracovníků, klientů).
- Paradoxně se může prodlužovat pracovní doba, i když si ji pracovníci stanovují sami.
- Často pracují déle (kladou si na sebe příliš velké nároky) v obavě, aby nezklamali důvěru zaměstnavatele. Minimální odpočinek, nedostatečný spánek, špatné pracovní návyky, stres z termínovaných úkolů se z dlouhodobého hlediska mohou negativně odrazit v psychickém a fyzickém zdraví pracovníka.<sup>88</sup>

## **12 Vymezení návrhů pro uplatnění flexikurity v ČR**

V této kapitole budou vymezeny návrhy pro uplatnění flexibilních forem práce v ČR na základě provedené případové studie v této diplomové práci.

Na základě srovnání ČR s Nizozemím lze vznést několik konkrétních návrhů na úpravu současné české legislativy v oblasti pracovně-právních předpisů a právní úpravy systému sociálního zabezpečení.

---

<sup>88</sup> SVOBODOVÁ, L., *Flexibilita – její výhody i problem*, s.5-7

### **Zvýšení jistoty práce na částečný úvazek pro zaměstnance**

- Pracovně-právní úprava regulující počet přesčasových hodin v případě částečných úvazků (např. automatické zvýšení pracovního úvazku o přesčasové hodiny, jakmile pracovník odpracuje určitý počet přesčasových hodin v průběhu za sebou jdoucích šesti týdnů).

### **Snížení ekonomické zátěže pro zaměstnavatele**

- Je nutné odstranit znevýhodnění způsobené existujícím minimálním vyměřovacím základem pro účely povinného zdravotního pojištění, případně by měli zaměstnavatelé přehodnotit podmínky “celodenní a řádné” péče o děti tak, aby byla slučitelná s prací na částečný úvazek. Toto je začleněno do legislativy Slovinska.
- Zvýšení atraktivity práce na částečný úvazek pro zaměstnavatele snížením procenta povinných odvodů na sociálním pojištění u nově vytvořených pracovních pozic na částečný úvazek.
- Umožnění čerpat proporcionalní část podpory v nezaměstnanosti v případě přijetí práce na částečný úvazek v době, kdy je osoba registrovaná jako uchazeč o zaměstnání.
- Rozhodování ve prospěch zaměstnance v případě pochybností.
- Legislativní úprava nároku na převedení na práci na částečný úvazek a zajištění jeho vymahatelnosti. Specifičtější vymezení důvodů, které zaměstnavateli mohou bránit v poskytnutí sníženého úvazku rodičům dětí mladších 15ti let.
- Zvýšení dostupnosti institucí formální péče o děti včetně institucí pro děti mladší tří let, a to jak podporou státních kolektivních zařízení, tak institucionální a finanční podporou alternativních institucí (např. mateřských asistentek pečujících o 4-5 dětí ve své domácnosti, s určitou minimální kvalifikací, kontrolovaných státem).
- Podpora účasti obou rodičů na péči o děti a využívání flexibilních úvazků: úprava nastavení rodičovského příspěvku tak, aby motivoval otce v péči o děti. Podpora využívání a poskytování částečných úvazků rodičům by měla být zaváděna pro oba rodiče, ne pouze pro matky. Tak je tomu například v pracovně-právní legislativě Dánska a Švédska.

## **Závěr**

Předkládaná diplomová práce se zabývala modelem flexikurity, konkrétně porovnání tohoto modelu mezi Nizozemím a ČR a také možností přenositelnosti modelu do ČR. V analytické části se práce věnovala popisu modelu flexikurity, a to na základě jeho rozkladu na složky, lépe řečeno tři základní pilíře – flexibilita, jistota a aktivní politika zaměstnanosti. V celé diplomové práci sloužil jako hlavní bod analýzy dánský model trhu práce, který je považován za původní znění konceptu flexikurity.

V institutech pracovního práva byly vypracovány možné nástroje legislativního promítnutí tzv. flexijistoty obecně. Ochrana nebo záruka určitých pracovních podmínek nebo právního postavení zaměstnance při výkonu práce se všeobecně projevuje kogentními normami, které nepřipouštějí anomální ujednání ze strany jejich uživatelů. Flexibilita jako možnost stran chovat se určitým způsobem v reciproční shodě tak při realizaci soukromoprávních principů většinou nebývá normativně provedena. K jejímu naplňování dostačuje pouhá nepřítomnost omezení ze strany zákonné ochrany. Flexibilita bývá v tomto směru někdy extenzivně brána jako možnost „konat dle svého“, bez ohledu na vůli druhé smluvní strany pracovního vztahu. Oproti tomu ochrana má pozici jednodušší, jejím cílem je poskytovat ochranu slabší strany, tedy zaměstnance.

V Dánsku se podařilo zkombinovat flexibilní a liberální pracovní trh s poměrně štědrými sociální sítí. Lze to chápat jako obecné doporučení ke zlepšení rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce. V případě ztráty zaměstnání je příjmové zajištění nezaměstnaných vysoké, nicméně za předpokladu, že se pomocí programů aktivní politiky zaměstnanosti, snaží vrátit na trh práce.

Bylo zjištěno, že ČR vydala v roce 2011 20,4 % výdajů na sociální zabezpečení. Štědrý sociální systém v ČR se promítá i v poskytování finanční podpory matkám s malými dětmi až do 4 let věku dítěte, zatímco Nizozemí motivuje matky k návratu do zaměstnání mnohem dříve, již po půl roce od narození dítěte, samozřejmě na částečný úvazek. Bylo zjištěno, že výdaje na rodinné dávky jsou v Nizozemí nízké ve srovnání s průměrem EU. Avšak pružná pracovní doba a velkorysé dovolené, spolu s dobrým poskytováním péče o děti usnadňují sladění pracovního a rodinného života. V obou zemích má systém sociální ochrany vysokou podporu a zainteresovanost občanů v tom smyslu, že lidé jsou přesvědčeni o jeho potřebnosti.

Byla také popisována situace na pracovním trhu mezi ČR a Nizozemím, kde bylo zjištěno v rámci jednoho z pilířů, že flexibilní formy zaměstnávání jsou více využívány v Nizozemí a v ČR jen ojediněle.

V diplomové práci byly sledovány pracovní úvazky uzavírané na dobu určitou. V dnešní době je v ČR tento trend stále více využíván. Bylo zjištěno, že procentuálně jsou ženy více zaměstnávány na dobu určitou než muži a to z celkového počtu zaměstnanců 9,05 %. Zato muži jsou zaměstnáváni na dobu určitou z 5,77 %. Nicméně výskyt pracovních poměrů na dobu určitou je rozložený mnohem rovnoměrněji mezi muže a ženy, než tomu je u zaměstnání na částečný úvazek.

Co se týká dalšího sledovaného flexibilního úvazku, bylo zjištěno, že na částečný úvazek začínají v ČR pracovat lidé hlavně po absolvování profesního či školního vzdělávání, ze zdravotních důvodů, kvůli nemožnosti nalézt vhodnou práci na plnou pracovní dobu a z důvodu péče o dítě nebo postiženou osobu. V roce 2012 bylo v ČR na částečný pracovní úvazek zaměstnáno 4,95 % zaměstnané populace, což je jedna z nejnižších hodnot mezi zeměmi EU28. Naopak si můžeme povšimnout, že v Nizozemí téměř polovina zaměstnaných lidí využívá práci na zkrácený úvazek. Podíl částečný úvazků v Nizozemí dosahuje v 2Q 2013 až 50,1 %. To znamená, že se v Nizozemí odpracovalo v průměru o deset hodin týdně méně než v ČR. Bylo zjištěno, že nejvíce odpracovaných hodin na plný úvazek provozují zaměstnanci v ČR v rámci EU, avšak i v ČR se od roku 2009 začíná snižovat skutečná týdenní pracovní doba zaměstnanců. Naopak trvale menší počet hodin je znám v zemích, které koncept flexikuritu již aplikovali do své politiky.

Z analýz je patrné, že co se týče jakýchkoliv snah o flexibilizaci trhu, je ČR velice rigidní. V oblasti zabezpečení jistoty zaměstnancům zasahuje stát v jejich prospěch více než je nutné, což je také důvod, proč se v ČR zatím nemůže uplatnit tento dánský model v plném rozsahu. Lze konstatovat, že v dnešní době koncept flexikurita není v českých podmínkách uplatnitelný.

Podle výsledků případové studie, by se měla ČR držet nastíněných návrhů, jako je zvýšení jistoty práce na částečný úvazek pro zaměstnance a snížení ekonomické zátěže pro zaměstnavatele. Pro uplatnitelnost modelu flexikurity je nutné odstranit znevýhodnění způsobené existujícím minimálním vyměřovacím základem pro účely povinného zdravotního pojištění. Také bylo navrženo zvýšit atraktivitu práce na částečný úvazek pro zaměstnavatele snížením procenta povinných odvodů na sociálním pojištění u nově



vytvořených pracovních pozic na částečný úvazek. Byla navržena podpora účasti obou rodičů na péči o děti, to se týká úpravy nastavení rodičovského příspěvku tak, aby motivoval otce v péči o děti. Mělo by se umožnit čerpání proporcionální části podpory v nezaměstnanosti v případě přijetí práce na částečný úvazek v době, kdy je osoba registrovaná jako uchazeč o zaměstnání.

## Seznam použitých zdrojů

- ANDERSEN, T. M., SVARER, M. *Flexicurity - Labour Market Performance in Denmark*. *CEifo Economic Studies* [online]. 2007, vol. 53, iss. 3 [cit. 2013-12-28], pp. 389-429. Dostupné na WWW: <<http://cesifo.oxfordjournals.org/content/53/3/389.full.pdf+html>>. ISSN 1612-7501.
- BAKLÍKOVÁ, A., *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. Brno: Masarykova univerzita, fakulta sociálních studií, katedra sociální politiky a sociální práce, 2010. 136 s. Vedoucí diplomové práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.
- Beck, U., *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*. Praha: Slon, 2004.
- BÍLKOVÁ, M., *Flexicurity nebo past sociálních dávek* [on-line]. Praha, [2013-10-05] 4 s.
- BROUGHTON, A., BILETTA, I., VACAS C., *Flexicurity: Actions at Company Level*. Luxembourg: European Union, 2012. 88 s. ISBN 978-92-897-1069-5
- CAZES, S. – NEŠPOROVÁ, A. 2003. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*. Praha: MPSV.
- CEC. Commission of the European Communities. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security* [on-line]. Brussels, 2007-06-27. [2013-10-06] 22 s. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>>
- ČMKOS, *Flexicurity – Společný příspěvek Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu pro zasedání Rady ministrů práce a sociálních věcí* [on-line]. Brusel: Centrum pro evropskou politiku, 2006, [2013-10-10]. 18 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://nosppp.cmkos.cz/files/0616%20Flexikurita%20D%C3%A1nsko%20%20stanovisko%20EHSV.doc>>
- ČMKOS, *Závěry Rady ministrů EU k obecným zásadám flexikurity: interní zpravodaj* [on-line]. Brusel: Rada Evropské Unie, [2013-10-07]. 4 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://nosppp.cmkos.cz/files/0721%20Z%C3%A1v%C4%9Bry%20Rady%20ministr%C5%AF%20EU%20k%20flexikurit%C4%9B.doc>>
- DEX, S. – SHEIBL, F., *SMEs and flexible working arrangements*. Bristol, Policy Press, 2002.
- EUROPEAN INSTITUTE OF INNOVATION AND TECHNOLOGY, *Základní informace o flexikuritě v kontextu EU* [on-line]. Září 2009, [2013-10-05] 8 s., Dostupný z WWW: <<http://www.nosppp.cz/?q=node/662>>
- EUROPA, *K obecným zásadám flexikurity* [on-line]. Srpen 2011, [2013-12-28] Dostupný z WWW: <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c10159\\_cs.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_cs.htm)>
- EU, *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení v Nizozemsku* [on-line]. Červenec 2012, s. 32 [2014-02-26] Dostupný z WWW: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_cs.pdf)>

- EU, *The Netherlands stand for social inclusion and participation. No one should be left on the side lines. Children deserve special attention* [on-line] Brusel 2012, [2014-02-15]. Dostupný z WWW: < [http://europa.eu/epic/countries/netherlands/index\\_en.htm](http://europa.eu/epic/countries/netherlands/index_en.htm) >
- EU: *Příloha - Návrh zprávy o zaměstnanosti* [on-line] Brusel 2012, [2014-02-26]. Dostupný z WWW: < [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013\\_emplr\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/ags2013_emplr_cs.pdf) >
- EVROPSKÁ NADACE PRO ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍCH A PRACOVNÍCH PODMÍNEK, *Flexikurita – otázky a výzvy* [on-line]. Dublin: 2009, [2013-10-12] 20 s. (PDF). Dostupný z WWW: < <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/cs/1/EF0790CS.pdf> >
- GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*. [on-line], Praha: říjen 2004, [2013-1-05], Dostupný z WWW: < <http://www.job-rotation.cz/vystupy.htm> >.
- JIRÁSKOVÁ, S., *Flexibilní formy práce v evropském kontextu*. [on-line], 2013, [2014-02-26], Dostupný z WWW: < <http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf> >
- HOLMAN R., *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2011. 691 s., ISBN 978-80-7400-006-5
- HORA, O. *Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků výběrových šetření pracovních sil*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2/2009, str. 42-53
- HOUWING, H., *A Dutch approach to Flexicurity?* [on-line], Amsterdam: 2010, [2014-02-15], Dostupný z WWW: < <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=21980> >
- HŮRKA, P., *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu* [on-line], Praha: 2009, [2013-12-23]. 192 s. (PDF). Dostupný z WWW: < <http://www.auditorium.cz/pdf/FLEX-ukazka.pdf> >
- JANÍČKO, P., DANDOVÁ, E., *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. [on-line], Praha: 2010, [2013-12-01], Dostupný z WWW: < [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2521.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf) >
- KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H., *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*, [on-line] Praha 2013, [2013-12-31], Dostupný z WWW: < [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf) >
- KOTÝNKOVÁ, M., *Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života* [on-line]. Praha: RELIK, 2011, [2013-10-03]. 10 s. (PDF). Dostupný z WWW: < <http://kdem.vse.cz/resources/relik11/sbornik/download/pdf/159-Kotynkova-Magdalena-paper.pdf> >
- LEE, S., MCCANN, D., MESSENGER, J.C., *Working Time Around the World*. Geneva: International Labour Office, 2007. 239 s., ISBN 978-92-2-119311-1
- MADSEN, P. K. *Distribution of Responsibility for Social Security and Labour Market Policy - Country Report: Denmark* [online]. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, 2007 [cit. 2014-01-02]. Dostupné na WWW: < [http://www.uva-aias.net/uploaded\\_files/publications/WP51.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP51.pdf) >.

- MEZIHORÁK, P., *Flexikurita na českém pracovním trhu*. Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2011. 65 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Petr Musil, Ph.D.
- MICHOVSKA, H., *Evropské pracovní trhy má modernizovat flexikurita* [on-line]. Praha: 2007, [2013-12-23]. Dostupný z WWW: < <http://www.socr.cz/clanek/clanek-3371/>>
- MPSV ČR, *Evropu začínají charakterizovat zkrácené úvazky* [on-line]. Praha: 2007, [201-02-15], Dostupný z WWW: < <http://www.mpsv.cz/cs/4624>>
- MPSV ČR, *Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping* [on-line]. Praha: 2006, [2013-10-07]. 37 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d12.pdf>>
- MPSV ČR, *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání* [online] Praha: 2008,[2013-12-01] 2 s. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>
- NEKOLOVÁ, M., *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1
- PARASKEWOPOULOS, S.: *Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti: Kolize nebo komplementarita?* [online], Praha, 2009 [cit. 2013-01-24], Moderní rodinná politika a její vztah k politice zaměstnanosti, Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/6607/6\\_Spiridon\\_Paraskewopoulos\\_CZ.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6607/6_Spiridon_Paraskewopoulos_CZ.pdf)>
- POTUŽÁKOVÁ, Z., *Flexicurity – challenge to improve Czech labour market* [on-line]. Praha: Metropolitní univerzita v Praze, 2009, [2013-10-08]. 15,227-241 s. (PDF). Dostupný z WWW:<[https://is.muni.cz/do/1456/soubory/aktivity/obzor/6182612/10586334/Flexicurity\\_O\\_challenge\\_to\\_improve\\_czech\\_labour\\_market.pdf](https://is.muni.cz/do/1456/soubory/aktivity/obzor/6182612/10586334/Flexicurity_O_challenge_to_improve_czech_labour_market.pdf)>
- SHEIBL, F. – DEX, S., *Should we have more family-friendly policies?. European Management Journal*, 1998, roč. 16, č. 5, s. 586-599
- SIROVÁTKA, T., *Dynamika soudobého trhu práce: Flexibilita, segmentace a inkluze*. In Mareš, P. – Hofírek O. eds. Sociální reprodukce a integrace: Ideály a meze. Sborník z konference, Brno: IIPS, 1. vyd., 2007, ISBN 978-80-210-4439-5
- SIROVÁTKA, T., RABUŠIC, L., *Solidarita a podpora sociálního státu* [on-line] Brno: 1999, [2014-02-01] s. 247-267 (PDF). Dostupný z WWW: < [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/e2e9a2c298d9bc1d80f8fa251b18a71ba7dac332\\_197\\_247OORSI.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/e2e9a2c298d9bc1d80f8fa251b18a71ba7dac332_197_247OORSI.pdf)>
- STANDING, G., *Global Flexible Labour. Seeking Distributive Justice*. Houndmills: Macmillan Press, 1999.
- ŠUBRT, B., *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*, [on-line] Praha 2008 [2013-12-31]. Dostupný z WWW: < [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FLxXfABQuiYJ:portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FLxXfABQuiYJ:portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz)>
- ŠPIDLA, V., *Flexikurita v Evropě: modernizace evropského trhu práce ve 21. století* [on-line]. Brusel: Centrum pro evropskou politiku, 2007, [2013-09-30]. 5 s. (PDF). Dostupný z WWW:< [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-07-421\\_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-07-421_cs.htm)>

- VESELÁ J., *Flexikurita – jistota flexibility*, s. 1 [on-line] Praha: 2008, [2014-02-15]. Dostupné z WWW: <[http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/06\\_2008/34.html](http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/06_2008/34.html)>
- VITÁSKOVÁ, P., *Údaje o podporovaném zaměstnávání v ČR v roce 2012* [on-line] Praha 2013 [2013-12-31]. Dostupný z WWW: < [http://www.unie-pz.cz/files/files/Statistika\\_PZ\\_2012\\_CUPZ\\_1.pdf](http://www.unie-pz.cz/files/files/Statistika_PZ_2012_CUPZ_1.pdf)>
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE a Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, 471 s. ISBN 80-735-7224-9
- VÚPSV PRAHA, *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice* [on-line]. Praha: 2004, [2013-10-09]. 49 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_C\\_R.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_C_R.pdf)>
- WILTHAGEN, T. – TROS, F. 2003. *The Concept of „Flexicurity“: A new approach to regulating employment and labour markets* [on-line]. Amsterdam: Tilburg University, 2004, [2013-10-10] 24 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133932](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932)>

## Seznam tabulek, grafů a obrázků

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Druhy flexibility .....	19
Tabulka 2: Flexibilita a jistota na pracovním trhu .....	27
Tabulka 3: Přísnost ochrany zaměstnanosti – smlouvy na dobu určitou .....	35
Tabulka 4: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek (v %, věk 15-64 let) .....	36
Tabulka 5: Formy práce dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	39
Tabulka 6: Sociální zabezpečení a jiné mzdové náklady hrazené zaměstnavatelem .....	43
Tabulka 7: Vývoj výdajů na politiky pracovního trhu ČR .....	45
Tabulka 8: Vývoj počtu zaměstnaných v ČR (v tis.) .....	47
Tabulka 9: Zaměstnaní podle druhu úvazku, průměrné hodnoty v roce 2012. ....	48
Tabulka 10: Vývoj podílu osob zaměstnaných na částečný úvazek z celkového množství osob zaměstnaných na částečný úvazek dle věku (v %) .....	49
Tabulka 11: Zaměstnaní podle délky úvazku, průměrné hodnoty v roce 2012. ....	50
Tabulka 12: Podíl osob zaměstnaných na dobu určitou z celkového množství osob zaměstnaných na dobu určitou (v %) .....	51
Tabulka 13: Uspořádání pracovní doby žen ve věku 15-64 let v pozici zaměstnance podle věku nejmladšího dítěte v ČR v roce 2010 (v %) .....	54
Tabulka 14: Vývoj živě narozených dětí v letech 2005-2012te .....	56
Tabulka 15: Participace rodin s nejmladším dítětem ve věku 0-14 let na trhu práce v ČR (průměr let 2006-2010) .....	57
Tabulka 16: Zaměstnání na částečný úvazek jako procento celkové zaměstnanosti .....	59
Tabulka 17: Průměrný počet odpracovaných hodin v týdenní pracovní době .....	60
Tabulka 18: Mezinárodní srovnání – pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou, podle pohlaví (v %) .....	60
Tabulka 19: Důvody pro dočasné zaměstnávání – rozdělení podle pohlaví (v %, 2012)....	61
Tabulka 20: Podíl celkových výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích (v %) .....	62

### Seznam grafů

Graf 1: Trh práce .....	13
Graf 2: Veřejné výdaje na politiky pracovního trhu (2011) .....	31
Graf 3: Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích (v %) .....	32
Graf 4: Podíl nezaměstnaných déle než 1 rok na celkovém počtu nezaměstnaných .....	33
Graf 5: Rozdíl v zaměstnání na plný a částečný úvazek (2012) .....	40
Graf 6: Skutečné roční množství odpracovaných hodin na zaměstnance (2012) .....	40
Graf 7: Procento osob samostatně výdělečně činných, které mají druhé zaměstnání (2012) .....	41
Graf 8: Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě (2012) .....	42
Graf 9: Podíl nezaměstnaných déle než 1 rok na celkovém počtu nezaměstnaných (2012) .....	43
Graf 10: Sociální zabezpečení a jiné mzdové náklady hrazené zaměstnavatelem (v %) ....	44
Graf 11: Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek a míra registrované nezaměstnanosti (v %) .....	47
Graf 12: Zaměstnaní podle druhu úvazku, průměrné hodnoty v roce 2012 .....	49
Graf 13: Míra zaměstnanosti (2012) .....	57
Graf 14: Zaměstnání na částečný úvazek jako procento celkové zaměstnanosti .....	59
Graf 15: Mezinárodní srovnání – pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou (v %, 2011) .....	61

Graf 16: Vývoj podílu celkových výdajů na sociální ochranu k HDP ve vybraných zemích (v %) .....	62
--	----

**Seznam obrázků**

Obrázek 1: “Zlatý trojúhelník” flexikurity .....	30
Obrázek 2: Míra nezaměstnanosti a nacházení nového zaměstnání v EU-27, 1. Čtvrtletí 2007 - 4. čtvrtletí 2011 .....	46
Obrázek 3: Znázornění právních vztahů při agenturním zaměstnávání .....	52

## Přílohy

**Příloha č. 1:** Flexibilní pracovní úvazky v zemích EU v roce 2012

Country	2012
Netherlands	45,3
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	25,2
United Kingdom	24,8
Belgium	24,4
Austria	24,1
Sweden	22,8
Denmark	21,1
Luxembourg	18,2
France	17,5
Italy	16,7
Spain	15,3
Finland	11,5
Portugal	10,7
Estonia	8,9
Greece	7,5
Slovenia	7,3
Poland	6,9
Hungary	6,5
Czech Republic	5,2
Slovakia	3,9

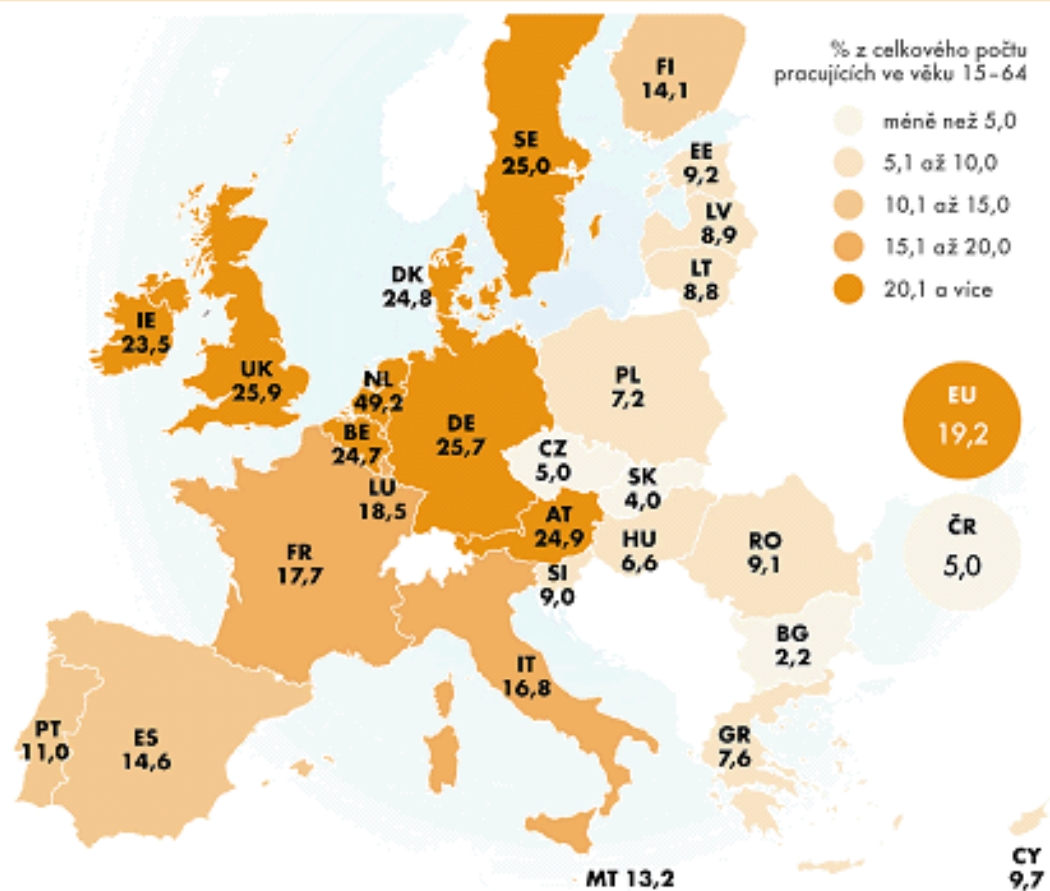


Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)>



## Příloha č. 2 – Podíl osob v EU 27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012

### Podíl osob v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012



Zdroj: ČSÚ

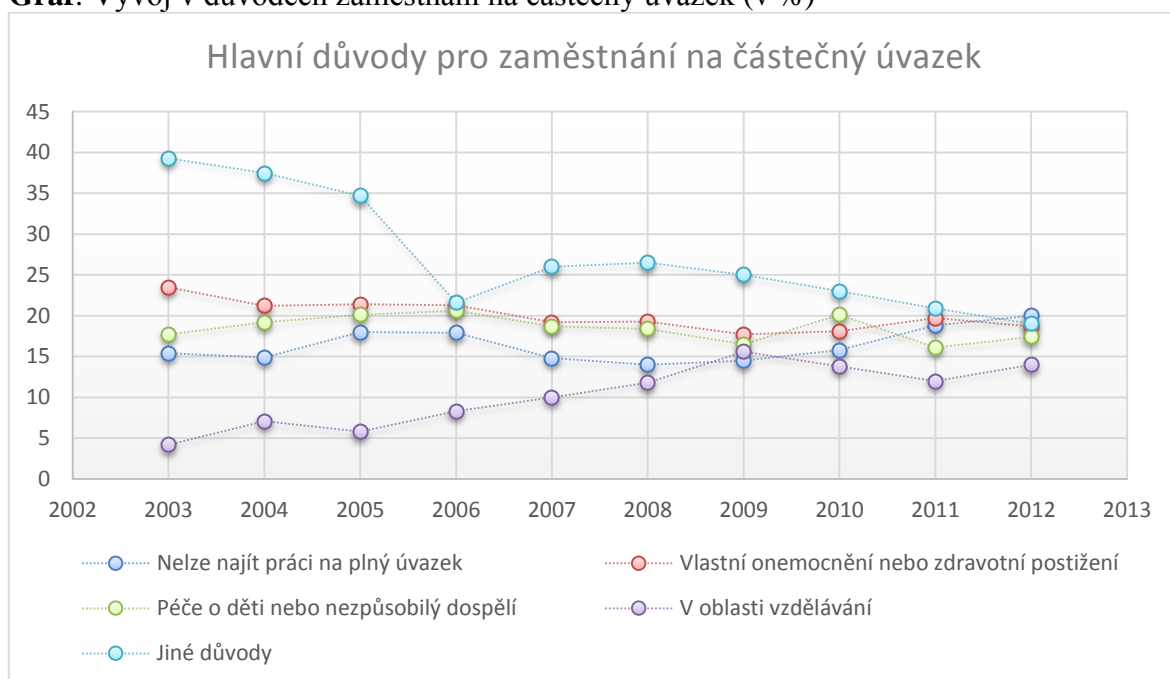
**Příloha č. 3 - Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek (v %, věk 15-64 let)**

**Tabulka:** Vývoj v důvodech zaměstnání na částečný úvazek

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Nelze najít práci na plný úvazek</b>	15,4	14,9	18,0	17,9	14,8	14,0	14,5	15,8	18,8	20,0
<b>Vlastní onemocnění nebo zdravotní postižení</b>	23,5	21,2	21,4	21,3	19,2	19,3	17,7	18,1	19,7	18,7
<b>Péče o děti nebo nezpůsobilý dospělí</b>	17,7	19,2	20,1	20,6	18,7	18,4	16,5	20,1	16,1	17,4
<b>V oblasti vzdělávání</b>	4,2	7,1	5,8	8,3	10,0	11,8	15,6	13,8	12,0	14,0
<b>Jiné důvody</b>	39,3	37,5	34,7	21,6	26,0	26,5	25,0	23,0	20,9	19,0

Zdroj: Eurostat

**Graf:** Vývoj v důvodech zaměstnání na částečný úvazek (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

**Tabulka:** Hlavní důvody zaměstnání na částečný úvazek v roce 2012 dle pohlaví

	muži	ženy
<b>Nelze najít práci na plný úvazek</b>	19,00	22,00
<b>Vlastní onemocnění nebo zdravotní postižení</b>	32,50	13,50
<b>Péče o děti nebo nezpůsobilý dospělí</b>	-	23,70
<b>V oblasti vzdělávání</b>	24,00	10,40
<b>Jiné důvody</b>	19,80	18,70

Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >

**Graf:** Hlavní důvody zaměstnání na částečný úvazek dle pohlaví (2012)



Zdroj: vlastní zpracování dle dat z Eurostatu; < [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) >