

Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života¹

Ondřej Hora

V této stati se zabýváme současným vývojem trhu práce v oblasti atypických forem pracovních vztahů, časové a nominální flexibility a kvality práce. Využíváme k tomuto účelu výběrový soubor „Výběrových šetření pracovních sil“ za roky 2004–2007, na jejichž datech dokumentujeme oblasti obsahu pracovní činnosti, forem pracovních vztahů a stability zaměstnání, využívání práce na částečný úvazek a druhých zaměstnání, obvykle odpracovaných hodin a přesčasové práce a specifické časové a prostorové rozložení výkonu zaměstnání. Pouze 8,5 procenta pracovníků pracuje v rámci časově omezených pracovních kontraktů, o něco větší podíl takových pracovníků nacházíme mezi skupinami se zvýšeným rizikem marginalizace na trhu práce. Zároveň se v ČR potvrzuje poměrně značná délka pracovních vztahů, která je výrazně ovlivněna také věkem pracovníků. Podíl částečných úvazků (ač celkově poměrně nízký) je vyšší či narůstá u specifických kategorií zdravotně handicapovaných a matek dětí do 7 let. Podíl týdně obvykle odpracovaných hodin v ČR je, přes mírný pokles v posledních deseti letech, stále poměrně vysoký. Vyšší počet odpracovaných hodin se obvykle projevuje v manažerských profesích, v některých dělnických profesích a u mladších respondentů (zvláště mužů). Poměrně vysoký je také podíl pracovníků pracujících v „nestandardním“ časovém režimu (např. na směny či o víkendech). Český trh práce se v řadě oblastí jeví (zvláště časové uspořádání práce) jako poměrně značně flexibilní, naopak relativně vysoká je stabilita zaměstnání a nízký je podíl dočasných pracovních kontraktů. Příčinou tohoto jevu může být značný důraz, který pracovníci v ČR kladou na jistotu zaměstnání.

Úvod

Řada publikovaných výzkumů poukazuje na proměny trhu práce, které se projevují v různých oblastech pracovního života (srovnej zvláště Green, 2007). Jedná se např. o rozvoj technologií včetně informačních systémů, související proměny obsahu práce, intenzifikaci práce či o proces deregulace pracovních trhů. Pracovní pozice a vztahy se proměňují nejen u osob tzv. marginalizovaných, ale také u lidí, jejichž pracovní pozice byla dříve vnímána jako stabilní a kteří tvořili chráněné „jádro“ zaměstnaných. Z tohoto důvodu je zajímavé sledovat, jakým způsobem se jednotlivé skupiny pracovníků vyrovnávají s případným rostoucím tlakem na rozvoj různých forem flexibility a jaké dopady to má pro jejich životní situaci. V českém prostředí prozatím (přes dílčí analýzy na toto téma – viz Wallace, 2003; Čadová a Paleček, 2006 či analýzy publikované EUROFOUND) nemáme odpovídající informace umožňující posoudit, nakolik se trhy práce proměňují, ani to, jaké reálné důsledky mají tyto proměny pro změny ve společnosti a pro proměny životní situace občanů. Protože trh práce je v tržních společnostech jednou z nejvýznamnějších institucí, jeví se jako

nezbytné věnovat jeho sledování do budoucna zvýšenou pozornost, a to i v mezinárodním srovnání.

Cílem této stati je zachytit – s využitím analýzy „Výběrových šetření pracovních sil“ – vybrané trendy současného stavu a bezprostředního vývoje českého trhu práce v oblasti flexibility a kvality práce. Zabýváme se zde tedy diskusí teoretických konceptů „kvality práce“ a flexibility, jejichž teoretického významu a zjišťujeme vybrané charakteristiky trhu práce související s různými formami flexibility a kvality zaměstnání. Rovinu analýzy tzv. institucionálních charakteristik systémů zde ale záměrně ponecháváme stranou a stranou zůstávají také některé aspekty kvality zaměstnání a flexibility, které nejsou ve VŠPS sledovány nebo pro jejichž sledování nejsou data vhodná.

Konceptuální vymezení výzkumného problému

Nejprve se budeme věnovat teoretickým východiskům našeho výzkumného problému. V této oblasti se v literatuře nejčastěji setkáváme s koncepty flexibility, flexijistoty (flexicurity) a kvality pracovního života.

- Clarke, J. - Newman, J. (eds.). *The Managerial State*. London: SAGE Publications, 1997.
- Clarke, J. - Cochrane, A. - McLaughlin, E. (eds.). *Managing Social Policy*. London: SAGE Publications, 1994.
- Colebatch, H. K. *Úvod do policy*. Brno: Barrister and Principal, 2005.
- Commission on Global Governance. *Our Global Neighborhood*. New York: Oxford University Press, 1995.
- DiMaggio, P. J. - Powell, W. W. *The New Institutionalism in Organisational Analysis*. Chicago: Chicago University Press, 1991.
- Esping-Andersen, G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press, 1990.
- Esping-Andersen, G. *Welfare States in Transition: Social Security in the New Global Economy*. London: SAGE Publications, 1996.
- Fenger, M. - Henman, P. Introduction: Administering Welfare Reform. In: Henman, P. - Fenger, M. (eds.). *Administering Welfare Reform*. Bristol: The Policy Press, 2006.
- Fitzpatrick, T. *New Theories of Welfare*. Houndmills: Palgrave-Macmillan, 2005.
- Geyer, R. *Exploring European Social Policy*. Cambridge: Polity Press, 2000.
- Gunn, L. Perspectives on Public Management. In: Kooiman, J. - Eliassen, K. A. (eds.) *Managing Public Organisations*. London: SAGE Publications, 1987.
- Hay, C. - Jessop, B. *Local Political Economy, Regulation and Governance*. *Economy and Society*, vol. 24, 1995.
- Henman, P. - Fenger, M. Reforming Welfare Governance: Reflections. In: Henman, P. - Fenger, M. (eds.). *Administering Welfare Reform*. Bristol: The Policy Press, 2006.
- Hyden, G. - Bratton, M. *Governance and Politics in Africa*. Boulder: Lynne Rienner, 1992.
- Keller, J. *Teorie modernizace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007.
- Kooiman, J. Social-Political Governance: Overview, reflections and design. In: Hodges, R. (ed.). *Governance and the Public Sector*. Cheltenham: Edgar Elgar, 2005.
- Kooiman, J. (ed.). *Modern Governance: New Government-society Interactions*. London: SAGE Publications, 1993.
- Lane, J. E. *New Public Management*. London: Routledge, 2000.
- March, J. G. - Olsen, J. P. *Rediscovering Institutions: The Organisational Basis of Politics*. New York: The Free Press, 1989.
- Newman, J. *Modernising Governance*. London: SAGE Publications, 2001.
- Osborne, D. - Gaebler, T. *Reinventing Government*. Reading: Addison-Wesley, 1992.
- Pierson, C. *Beyond the Welfare State*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press, 1991.
- Pierson, P. Post-industrial Pressures on the Mature Welfare States. In: Pierson, P. (ed.). *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2001.
- Pollitt, C. *Managerialism and the Public Services: The Anglo-American Experience*. Oxford: Blackwell, 1993.
- Pollitt, C. *The Essential Public Manager*. Maidenhead: Open University Press, 2003.
- Rhodes, R. A. W. *Understanding Governance*. Buckingham: Open University Press, 1997.
- Rosenau, J. N. *Governance in the Twenty-First Century*. *Global Governance*, vol. 1, 1995.
- Scott, W. R. *Institutions and Organisations*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1995.
- Sirovátka, T. *Activation Policies and their Impact under Conditions of Weak Governance: Czech and Slovak Cases Compared*. Warsaw: RECOWE Conference, 2007.
- Taylor-Gooby, P. *Welfare State Reform and New Social Risks*. Kent: University of Kent, 2004.
- Taylor-Gooby, P. - Lawson, R. (eds.). *Markets and Managers: New Issues in the Delivery of Welfare*. Buckingham: Open University Press, 1993.

Autor působí na katedře sociální práce a sociální politiky Univerzity Hradec Králové.

Je třeba zdůraznit, že všechny tři koncepty nejsou jednotlivými autory chápány a konceptualizovány vždy zcela jednotným způsobem. Kromě roviny vlastního fungování jednotlivých firem (např. strategie řízení lidských zdrojů) do vzniku a fungování zaměstnaneckých vztahů a organizace práce zasahují také legislativně stanovené podmínky fungování trhu práce, systémy sociální ochrany a okolnosti spojené s fungováním ekonomiky, což se projevuje také v pojetích jednotlivých autorů. Např. pojem **flexibilita** je na jedné straně definován 1) jako „rozsah a rychlost, se kterými se pracovní trhy adaptují na výkyvy a změny ve společnosti, ekonomice a produkčních cyklech“ (Standing, 1999) (zde lze tedy hovořit o tzv. flexibilitě trhu práce), ale také 2) v mikrovině jako nástroje, které jednotlivým firmám umožňují přizpůsobovat svou pracovní sílu momentálními podmínkami v ekonomice (tato interpretace vychází z práce Atkinsona, 1984). Alternativně pak může být flexibilita chápána také jako přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců (např. Wallace, 2003; Heejung, 2007; Plasová, 2008). V odborné literatuře se pak setkáváme také s termínem **flexibilita**. „Flexibilita může být definována jako integrující strategie posilující současně flexibilitu a jistotu na trhu práce“ (European Commission, 2007:10, viz také Nekolová, 2008). V některých případech je ale flexibilita chápána mnohem užší jako specifický model sociálního státu kombinující více deregulovaná pravidla pro najímání a propouštění pracovníků s vyšší úrovní krátkodobé sociální ochrany (tzv. „Dánský model“).

Určitá část výzkumníků se více zaměřuje na otázku, jakým způsobem se projevují pracovní podmínky a pracovní vztahy v jednotlivých firmách a jakým způsobem své pracoviště vnímají jednotliví pracovníci. Výsledkem této části sociálního výzkumu bylo etablování teoretického konceptu, který bývá označován jako **kvalita pracovního života** či zkráceně „kvalita práce“. Koncept je zpravidla definován za pomoci baterie charakteristik zaměstnání, které mají vliv na blahobyt (wellbeing) pracovníků (Green, 2007). Tento koncept se tedy více zaměřuje na pracovníky, kteří stojí v centru zájmu výzkumníků. Od výše uvedených konceptů se odlišuje také větším zaměřením nejen na objektivní pracovní podmínky, ale také na (mnohdy subjektivně podmíněné) prožívání těchto podmínek pracovníky. Celkově je možné konstatovat, že zatímco koncepty flexibility a flexibility se zaměřují více (ale ne výlučně) na makroekonomickou (a institucionální, případně firemní) rovinu problému, koncept kvality pracovního života se využívá více pro porozumění problému v mikrovině konkrétních pracovních míst. Naše konceptuální vymezení (vycházející z práce více autorů) znázorňuje následující členění:

Porovnání konceptu flexibility a kvality pracovního života (uspořádáno autorem)

Dimenze flexibility	Dimenze kvality pracovního života
vnější numerická flexibilita: přizpůsobování počtu pracovníků podmínkám výroby, využívání dočasných kontraktů, outsourcing	dobrovolnost či (ne)dobrovolnost podmínek sjeďho pracovního kontraktu (např. nedobrovolná práce, částečný úvazek, na dobu určitou, u agentury práce v šedé ekonomice)
mzdová flexibilita: stanovení mzdy podle situace ve firmě, výkonu konkrétních pracovníků	jistota zaměstnání, stabilita pracovního kontraktu mzda, další „benefity“ spojené se zaměstnáním
flexibilita místa a prostoru: proměnlivost místa výkonu zaměstnání, dojíždění do zaměstnání, stěhování za práci, práce z domova a telefonická práce	pracovní prostředí, bezpečnost práce, vliv práce na zdraví pracovníků
časová flexibilita (vnitřní numerická flexibilita): slouží k přizpůsobení objemu práce konkrétní situaci v daném čase	pracovní doba, odpracované hodiny, přesčasová práce, nepravidelná práce, vazba mezi mzdou a odpracovanými hodinami
-	možnosti harmonizace pracovního a rodinného života, časové rozložení práce podle momentální potřeby zaměstnavatele, možnost plánovat mimopracovní aktivity
-	vztahy se zaměstnavatelem (jeho zástupci), pracovní vztahy s vedoucími a s kolegy, zachování vzájemného respektu a důstojnosti
-	přístup k pracovníkům (férovost), (ne)rovné zachování, diskriminace, genderová rovnost
funkční flexibilita: pracovníci jsou schopni ve firmě vykonávat rozdílné úkoly a funkce, mají dobrou znalost své práce i firmy, kde pracují / role dalšího vzdělávání a APZ	náplň práce (obsah činností: zajímavá, monotónní, sující), pracovní pozice, pracovní rotace, odpověď v zaměstnání
-	obtížnost zaměstnání, vyčerpání pracovníků, intenzita práce (vysoké tempo, „deadliny“)
-	možnosti osobního rozvoje, profesního vzdělávání a pracovní autonomie a možnost podílet se na rozhodování
-	sociální respekt povolání, prestiž, pověst zaměstnavatele

Zdroje pro definování konceptu flexibility: Standing (1999); Valverde, Tregaskis a Brewster (2000); Wallace a VÚPSV (2004); Heejung (2007); Nekolová (2008)

Zdroje pro definování konceptu kvality pracovního života: Lowe (2000); Leontaridi a Sloane (2001); Gallie a Eurofound (2002); Gospel (2003); Clark (2004); Clark (2005); European Commission (2004); de Grip a W (2005); Handel (2005); Green (2007)

Je zřejmé, že výše uvedené koncepty se zaměřují fakticky na poněkud jiné aspekty fungování trhu práce a jednotlivých firem, nejsou tudíž ve všech případech reálně zaměnitelné. Zároveň jsou však zde patrné také značné podobnosti, vztahy a souvislosti, které umožňují využívat tyto koncepty paralelně či dát některému z nich v případě konkrétní analýzy přednost. V našem případě sledujeme dimenzi flexibility/kvality práce – zvláště některé (legislativně definované) podmínky pracovních vztahů a časového vymezení zaměstnání. Stranou ale zůstávají některé reálné podmínky výkonu zaměstnání, jako jsou pracovní prostředí, pracovní vztahy či zdravotní dopady zaměstnání, které ve VŠPS není možné sledovat.

Význam flexibility/kvality práce je v textu diskutován ve třech základních rovinách. Jedná se o problematiku marginalizace, kde nízká kvalita práce může zásadně ovlivňovat situaci pro pracovníky pracující v tzv. periferních zaměstnáních. Ve druhé rovině je problém významný v tom, jaké dopady má zaměstnání v oblasti rodinného života a na realizaci individuálních strategií. Za třetí je téma diskutováno v kontextu potřeby růstu produktivity práce, zvyšování lidského kapitá-

lu a rozvoje lidských zdrojů. Ve všech výše prezentovaných dimenzích je kvalita práce důležitá v souvislosti s postupným přiměřeným zvyšováním míry zaměstnanosti.

Metodologická poznámka

V práci využíváme jako datový zdroj „Výběrová šetření pracovních sil“ (VŠPS viz ČSÚ, 2008a). VŠPS jsme jako primární zdroj dat zvolili záměrně, neboť se jedná o dostatečně velký, na celou populaci ČR reprezentativní výběrový soubor, který je vhodný pro možnost přepřipostihnout také situaci některých skupin na trhu práce a také provést podrobnější analýzy než u malých či specificky zaměřených výběrových souborů. Jako v ostatních případech sekundárních datových zdrojů jsme ověřili zásadně omezení možnostmi otázek svaných v dotazníku vytvořeném původně pro jiné účely. Tento text proto chápe především jako možnost vytvoření v rámci něho kontextuálního rámce pro budoucí specifitější analýzy. Důraz výzkumu kladen především na údaje z čtvrtého čtvrtletí roku 2007, dále jsou srovnání využili data za ostatní čtvrtletí tohoto roku a za čtvrtá čtvrtletí let :

2005 a 2006. Naším záměrem je takto případně potvrdit „robustnost“ našich výsledků a provést základní srovnání za účelem zjištění případných změn na trhu práce. Kromě výše uvedených omezení se při interpretaci dat VŠPS setkáváme také s některými dalšími metodologickými omezeními, které uvádíme v poznámce². Dále považujeme za potřebné definovat některé využitě proměnné. V analýze využíváme proměnnou „kategorie zaměstnání“, která odpovídá klasifikaci zaměstnání (tzv. KZAM vycházející ze standardu ISCO 88) a proměnnou „osoby se zdravotní handicapem“, která zahrnuje osoby zdravotně znevýhodněné a částečně i plně invalidní.

Výzkumná zjištění

V textu budeme postupně diskutovat obsah pracovní činnosti, formy pracovních vztahů, stabilitu zaměstnání, využívání práce na částečný úvazek a druhých zaměstnání, obvykle odpracované hodiny a přesčasovou práci a specifické časové a prostorové rozložení výkonu zaměstnání.

Struktura trhu práce a obsah pracovní činnosti

Nejprve považujeme za významné krátce zmínit základní strukturu trhu práce spojenou s obsahem pracovní činnosti. Z tabulky č. 1, která zachycuje jednotlivé kategorie zaměstnání podle pohlaví, je patrné, že pracovníci jsou v rámci trhu práce rozdělení značně nerovnoměrně, a to jak celkově v rámci jednotlivých kategorií zaměstnání, tak také s ohledem na značné genderové rozdíly. Mezi lety 2004 a 2007 přitom v tomto rozložení došlo pouze k minimálním posunům. Český trh práce je tradičně poměrně značně průmyslově orientovaný, výrazný je také sektor obchodu a služeb. Prezentované rozdělení profesí v rámci pracovního trhu se pak promítá také do struktury jednotlivých odvětví. Ženy (i když v rámci pracujících tvoří menší část) jsou velmi výrazně zastoupeny v odvětvích jako nižší administrativní pracovníci nebo provozní pracovníci ve službách a obchodě a o něco více i mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky³. Řada pracovníků má ovšem poměrně kvalifikovaná, duševně náročná zaměstnání, která jsou na jedné straně náročná z hlediska pracovního výkonu, na druhou stranu přinášejí možnosti osobního rozvoje a seberealizace. Naše data ukazují, že také ženy se v těchto duševně náročných povoláních dobře uplatňují. Je ovšem třeba brát v úvahu také segment pracovního trhu s nižší pracovní perspektivou či možnostmi vzdělávání a rizikem zdravotních dopadů.

Formy pracovních vztahů

Nyní se zaměříme na oblast „atypických forem“ pracovních vztahů, a to nejprve v souvislosti s formou a délkou pracovního úvazku. Zvláště se zajímáme o rozšířenost forem práce na dobu určitou (tabulka č. 2).

Tabulka č. 1: Obsah pracovní činnosti mužů a žen podle kategorií zaměstnání

	Kategorie zaměstnání										celkem
	příslušníci armády	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	vědeckí a odborní duševní pracovníci	techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	nižší administrativní pracovníci	provozní pracovníci ve službách a obchodě	kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	řemeslníci a kvalifikovaní výrobci	obsluha strojů a zařízení	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	
muži 2004	0,6	7,8	9,2	17,8	2,8	7,7	1,9	29,2	17,8	5,2	100,0
muži 2007	0,5	8,3	9,3	18,7	2,8	6,9	1,6	29,1	17,8	5,1	100,0
ženy 2004	0	4,0	12,6	25,6	14,7	18,0	1,5	5,0	8,4	10,1	100,0
ženy 2007	0	4,2	13,3	27,7	12,1	18,1	1,3	5,5	8,3	9,4	100,0
celk. 2004	0,4	6,2	10,7	21,2	8,0	12,2	1,7	18,7	13,7	7,3	100,0
celk. 2007	0,3	6,5	11,0	22,5	6,8	11,7	1,5	19,0	13,7	7,0	100,0

Zdroj: data VŠPS za čtvrté čtvrtletí roku 2007

Z našich dat je patrné, že práce na dobu určitou není v České republice příliš rozšířena, smlouvu na dobu určitou mělo celkem 9,2–8,5 procenta osob. V dlouhodobějším horizontu pak podíl takových osob spíše klesá. Musíme ovšem brát v úvahu, že část méně chráněných pracovníků představují také osoby podnikající a osoby působící v oblasti šedé ekonomiky, které v tomto textu nesledujeme. Určitý vliv na rozsah

zaměstnání na dobu určitou má také legislativní omezení stanovené zákoníkem práce⁴ a dalšími předpisy a částečně také vývoj ekonomiky či demografický vývoj.

Větší podíl pracovníků na dobu určitou nacházíme mezi osobami s nízkou úrovní kvalifikace či u osob se zdravotním handicapem, což naznačuje, že taková zaměstnání jsou typičtější pro osoby marginalizované na trhu práce a mohou být spojována

Tabulka č. 2: Vývoj podílu zaměstnání na dobu určitou v letech 2004–2007 (v %)

		4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
Skupiny na trhu práce	muži	8,2	7,6	7,6	7,1	7,2	7,5	7,2
	ženy	10,4	10,3	10	9,9	10,4	10,2	10,2
	muži s dětmi do 7 let	5,1	4,7	4,8	4	3,7	3,9	3,5
	ženy s dětmi do 7 let	12,7	14,5	12,1	11,1	11,8	12,4	13,1
	lidé do 25 let	19,7	18,2	18,2	16,8	17,1	18,8	16,8
	lidé nad 55 let	18,9	17,8	19,1	19,3	19,8	19,3	20,3
	se zdravotním hand.	18,5	20,3	21,5	21,5	22,4	23,8	22,8
	jen základní vzdělání	17	17	15,1	16,2	16,1	16,6	15,5
	1–10 osob	11,6	10,9	10,2	10,2	11,0	11,5	12
Velikost firmy	neví, ale více než 10	11,2	10,1	11,1	11,0	10,7	10,2	10,5
	1–19 osob	9,4	8,1	8,8	8,4	8,7	8,7	9,2
	20–49 osob	8,9	8,3	8,0	8,1	7,8	7,6	7,9
	50 a více osob	7,4	7,7	7,7	7,1	7,4	7,5	7,5
	Kategorie zaměstnání	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	4,6	4,8	5	4,9	5,4	5,7
vědeckí a odborní duševní pracovníci		7,9	9	9	9	9,7	8,7	9,5
techničtí, zdravotničtí a pedagog. pracovníci		5,8	5,6	5,9	6	6,0	5,8	5,8
nižší administrativní pracovníci		9,4	8,3	8,6	8,8	8,7	9,1	9,0
provozní pracovníci ve službách a obchodě		11,3	9,6	9,2	9,4	9,7	9,9	10,0
kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví		13,4	10,2	9,5	9,9	12,6	13,1	10,6
řemeslníci a kvalifikovaní výrobci		7	7,7	7,1	6,3	6,5	6,7	5,6
obsluha strojů a zařízení		8,2	8	8,1	7,2	6,9	7,4	7,6
pomocní a nekvalif. pracovníci		22,8	22	21,1	20,5	22,1	22,6	22,1
celkem		9,2	8,9	8,7	8,4	8,7	8,7	8,5

Zdroj: data VŠPS, průměry za jednotlivá čtvrtletí

s opakovanou nezaměstnaností. Již dřívější analýzy poukázaly na to, že dočasná zaměstnání mohou být spojována zvláště s přechodnými fázemi v pracovní kariéře, jakými jsou např. pracovní místa pro absolventy, nová zaměstnání po návratu rodičů z rodičovské dovolené či naopak pracovní místa lidí v (před)důchodovém věku (v tomto případě to souvisí i s výše zmíněnou legislativní úpravou). V našem výzkumu se tyto teze potvrzují. S tím je ovšem spojena otázka, zda jsou tato pracovní místa „mostem“ k lepšímu zaměstnání či zda se jedná o tzv. „bezperspektivní zaměstnání“ (viz Barbieri, 2007). Nebo se dokonce můžeme ptát, zda jsou dočasná pracovní místa mostem k lepšímu zaměstnání u stejného zaměstnavatele či zda fungují jako jakési přestupní stanice, které přispívají k akumulaci specifického lidského kapitálu potřebného pro výkon kvalitnějších zaměstnání.

Kromě výše zmíněných faktorů se zaměstnávání v pracovním poměru na dobu určitou projevuje také v některých specifických profesích. V podrobnější analýze se ukázalo, že

práce na dobu určitou je typičtější pro tzv. „volná“ povolání (jako jsou pedagogové na vysokých školách, vedoucí pracovníci ve veřejném sektoru či novináři) a také pro některé skupiny nekvalifikovaných osob (zvláště v sektoru obchodu a služeb). U první výše zmíněné kategorie může být vysoký podíl osob pracujících na dobu určitou důsledkem specifické grantové politiky, u druhé kategorie je pak zjevným důsledkem marginalizace na trhu práce. Data současné potvrzují, že práce na dobu určitou je o něco častější v menších firmách. Určitou formou méně chráněného zaměstnání je pravděpodobně také práce přes tzv. pracovní agenturu, kterou ale uvádí pouze 0,9 procenta respondentů⁵. Celkový podíl agenturních pracovníků ale není možné ve výběrových šetřeních zcela přesně stanovit, neboť velkou část z nich tvoří zahraniční pracovníci⁶.

Nyní se zaměříme na pracovníky, kteří pracují na dobu určitou. Potvrzuje se, že 86 procent z nich je zaměstnáno v rámci běžné pracovní smlouvy, 5,9 procenta je ve zkušební době a dalších 5,9 procenta je zaměstnáno na dohodu o provedení práce,

zatímco smlouvu do ukončení v. uvádí jen 0,8 procenta respondentů třetiny z těch, kteří mají smlouvu na určitou, pracují v takto sjednaných podmínkách poměrech, protože „nenalezl s jiným typem smlouvy“. Z toho vyplývá, že taková práce je častěji vynucená okolností než preferovanou strategií. Dohody o provedení práce a smlouvy do ukončení v. jsou ale více sjednány kvůli jiné formě ze strany pracovníků osob, u nichž délka práce sjednané na určitou nepřesáhla jeden rok, činí 1 cent, a to jak pro osoby, které práci tímto typem smlouvy nenalezly, tak také kteří o takovou práci nemají zájem.

Na jedné straně je tedy zřejmé, že práce na dobu určitou a další formy zaměstnání, které jsou běžně spojovány s vnější numerické flexibilitou, na českém trhu práce nejsou příliš rozšířené. Ukazuje se ale, že pokud k nim dochází, tak u osob, které jsou tradičně chápány jako osoby s vyšším rizikem marginalizace na trhu práce (významnou roli hraje věk), a také u osob pracujících především v manuálních profesích (zvláště u nekvalifikovaných pracovníků), a že tyto lidi pracují z nedostatku jiných příležitostí kvůli preferenci „méně chráněných pracovních vztahů. Pokud tedy zvažujeme proč se tyto formy zaměstnávání na trhu práce příliš neuplatňují, můžeme předpokládat, že je to kvůli velmi nízké ochotě pracovníků je přijmout. Tato zaměstnání je bezesporu jedním z významnějších faktorů, k nimž lidé volně/posuzování svého zaměstnání žejí (viz např. Clark, 2005). Značnou hodnotou práce na dobu určitou (i dlouhodobě) tedy je, že zanechává pracovníky bezstarostně ohledně budoucího vývoje, a to v pracovní oblasti. Tato nejistota je někdy eskalována také „skromným“ zaměstnáním v rámci systému sociální ochrany či r. v. Dočasná práce n. spjata pouze s problémem pracovního místa, jedná se obvykle také o místa s nižší kvalitou, a to včetně výrazně nižší pracovní mzdy a rizika chudoby (viz An Dorantes a Serrano-Padial, 2005). M proto předpokládat, že ani do budoucna podíl pracovních míst na dobu určitou se příliš rozšiřovat nebude, a to do té míry jaké bude mezi zaměstnavateli fungovat efekt „konkurence“.

Stabilita zaměstnání

V kontextu stability a jistoty zaměstnání není důležité pouze rozšíření dočasné nestandardních forem pracovních vztahů, ale také celková délka trvání zaměstnání a to i v případech, kdy se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. K tomu můžeme využít základní indikátor stability zaměstnání, a to doba dosud strávená v současné práci. Z dostupných dat není možné vypočítat průměry, a proto necháváme data v

Tabulka č. 3: Délka pracovního vztahu u různých kategorií pracovníků

skupiny na trhu práce	do 3 měs.	více než 3 m. až 1 rok	více než 1 rok až 3 roky	více než 3 až 5 let	více než 5 až 10 let	více než 10 až 20 let	více než 20 let	celkem
muži	2,3	7,5	15,6	11,8	23,2	28,9	10,8	100
ženy	3,4	9,1	17,7	12,9	22,3	24,2	10,4	100
muži s dětmi do 7 let	1,4	5,8	15,3	14,3	30,9	30,5	1,9	100
ženy s dětmi do 7 let	7,7	14,7	27,1	12,1	17,5	19,7	1,2	100
lidé do 25 let	10,3	23	42,6	19,3	4,8	0	0	100
lidé nad 55 let	2	7,6	9	6,9	16,5	32,2	25,8	100
se zdravotním hand.	4	14,6	19,1	11,7	17,5	20,2	12,8	100
jen základní vzdělání	4,9	13,2	18,7	10,6	19,8	21,4	11,4	100
velikost firmy								
1-10 osob	2,5	7,7	16,2	11,8	23,8	33,1	4,9	100
neví, ale více než 10	3,5	12,2	20,6	14,1	22,7	19,4	7,6	100
11-19 osob	2,8	8,9	17,5	11,8	24,0	25,2	9,7	100
20-49 osob	3	7,7	16,9	13,2	23,3	25,0	11,1	100
50 a více osob	2,6	7,8	15,5	12,1	21,6	23,7	16,6	100
KZAM								
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	0,7	4,5	11,2	11,5	21,4	41,8	8,9	100
vědeckí a odborní duševní pracovníci	2,6	6,6	15,5	10,3	21,2	30,8	13	100
techničtí, zdravotničtí a pedagog. pracovníci	2,3	7	15,7	12	22	28,2	12,8	100
nižší administrativní pracovníci	3,4	8,5	18,9	14,1	24,4	21,9	8,7	100
průvodní pracovníci ve službách a obchodě	3,7	12	20,7	13,5	23,9	21,0	5,1	100
kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	1	9,1	11,4	8,7	17,8	36,5	15,5	100
řemeslníci a kvalifikovaní výrobci	2	6,4	14	11,5	25,3	29,9	10,8	100
obsluha strojů a zařízení	3	8,5	18,3	13	22,5	22,2	12,5	100
pomocní a nekvalif. pracovníci	5,6	15,2	20,3	14,4	21,3	16,2	6,9	100
celkem	2,7	8,2	16,5	12,3	22,9	26,9	10,6	100

Zdroj: data VŠPS za čtvrté čtvrtletí roku 2007

gorizované podobě (ke srovnání obou přístupů viz Doogan, 2005). V tabulce č. 3 můžeme sledovat, že typická délka pracovního vztahu je v ČR obecně poměrně vysoká – 63 procent pracovníků pracuje v současném zaměstnání déle než 3 roky a asi 11 procent po dobu kratší než 1 rok⁶. Doba strávená v současném zaměstnání je navíc ve velké míře ovlivněna věkem, což je velmi dobře patrné jak u pracovníků nad 55 let, tak u pracovníků do 25 let. Ženy s dětmi do 7 let, lidé se zdravotním handicapem a osoby nízkokvalifikované pracují v pracovních vztazích kratších než 3 roky častěji než ostatní zde sledované kategorie.

Mezi velikostí firmy a dobou strávenou v současném zaměstnání nenacházíme nijak výraznou souvislost (s výjimkou vyššího podílu osob pracujících v malých firmách déle než 10 let). Kategoriem zaměstnání, u kterých nacházíme největší podíl osob zaměstnaných méně než rok, jsou především provozní pracovníci ve službách a obchodě a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. U řady zaměstnání je naopak podíl krátkodobě zaměstnaných velice nízký (např. zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci) a u jiných je podíl osob v dlouhodobých pracovních vztazích zase vysoký (pracovníci v zemědělství). Pro starší pracovníky je zřejmě typická značná kontinuita vykonávaného zaměstnání (byť spojená s rizikem nezaměstnanosti v případě propuštění), u mladších pracovníků se sice projevuje vyšší podíl krátkodobě zaměstnaných osob, což je však spojeno téměř výhradně s jejich příchodem na trh práce. Podíl krátkodobě zaměstnaných osob je ale vysoký v kategorii pracovníků nad 60 let (což koresponduje s výše zmíněným legislativním omezením).

Česká republika je tedy v mezinárodním srovnání zemí s průměrnou, ovšem fakticky relativně vysokou stabilitou zaměstnání, čemuž odpovídá i nižší podíl zaměstnání na dobu určitou. Je přitom patrné, že délka zaměstnání je přímo úměrná věku respondentů, určitou roli zde hraje u žen také rodičovství. Průměrná délka zaměstnání ale může klesat v situacích výrazných ekonomických (zvláště strukturálních) šoků, proto může mírně klesat i v následujícím období.

Práce na částečný úvazek a druhá zaměstnání

Další okolností, kterou se budeme zabývat, je využívání práce na částečný úvazek (tabulka č. 4). VŠPS v tomto ohledu využívají vlastní definice respondenta. V ČR není využívání práce na částečný úvazek příliš časté, naopak velmi výrazná část zaměstnanců pracuje na plné pracovní úvazky⁶. Ohledně vhodnosti využívání částečných úvazků neparuje mezi autory úplná shoda. Na jedné straně jsou totiž částečné pracovní úvazky chápány jako příležitost pro alespoň částečnou či postupnou integraci na trh práce (zvláště u kategorií, jako jsou osoby

se zdravotním handicapem, lidé pečující o malé děti či studenti) (např. Doogan, 2005), zároveň je ale upozorňováno na to, že práce na částečný úvazek může být také spojena s prací s nízkou kvalitou, což potenciální přínos takových zaměstnání značně devaluje (např. Hora, 2007). Na datech VŠPS se ukazuje, že tyto kategorie pracovníků skutečně částečné úvazky výrazně více využívají, podstatný podíl osob pracujících na částečný úvazek navíc nacházíme také mezi staršími pracovníky (nad 55 let). Podíl osob využívajících částečné úvazky je stabilní či dokonce postupně narůstá (jako kategorie žen s dětmi do 7 let⁷).

Kromě samotné potřeby/preference pracovníků může být podíl částečných úvazků ovlivněn také strategiemi zaměstnavatelů, respektive potřebami pracovního místa, příslušnou legislativní úpravou⁸ a v případě žen s dětmi do 7 let pak také dostupností služeb veřejné péče. Částečné úvazky jsou o něco častější v malých firmách, naopak ve firmách nad 50 zaměstnanců je jejich podíl velmi nízký. Zjištění o větším rozšíření částečných úvazků v místech s nízkou kvalitou práce můžeme dokumentovat tím, že jsou výrazně rozšířené právě u kategorie pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Naopak u profesí, které

jsou typicky obsazovány muži (jako jsou řemeslníci či obsluha strojů a zařízení), je podíl částečných úvazků minimální.

Do budoucna můžeme předpokládat, že se částečné úvazky stanou pro určité kategorie pracovníků stále preferovanější strategií. Zatímco osoby se zdravotním handicapem již dnes pracují z výrazné části tímto způsobem, u rodičů dětí do šesti let tuto strategii předpokládáme v souvislosti s přáním neztratit zcela kontakt s trhem práce. Jedná se o situaci, kdy zvláště matky na jedné straně preferují péči o děti před zaměstnáním (viz např. Kuchařová a Haberlová, 2008), ale zároveň jim chybí možnost realizace mimo rodinu. V České republice jsou částečné úvazky pro rodiče nejspíše dočasnou strategií, která má napomoci v prvních letech předškolní výchovy dětí, v celoživotním horizontu však nejsou (s výjimkou zdravotně handicapovaných) preferovány. Významnou otázkou je v tomto kontextu také to, nakolik jsou částečné úvazky pro rodiny ekonomicky výhodné.

Dalším důvodem k využívání částečných úvazků může být také rozdělení pracovní činnosti mezi více zaměstnavatelů. Druhé zaměstnání (více než jedno zaměstnání) ve čtvrtém čtvrtletí 2007 uvedlo pouze 1,7 procenta respondentů. Lidé, kteří patří do výše

Tabulka č. 4: Vývoj podílu zaměstnání na částečný úvazek v letech 2004–2007 (v %)

		4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
Skupiny na trhu práce	muži	3,5	3,6	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3
	ženy	7	7,5	8,6	8,6	8,7	8,3	8,5
	muži s dětmi do 7 let	0,6	0,6	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3
	ženy s dětmi do 7 let	7,3	8,7	19,6	19,2	21,3	20,1	17,6
	lidé do 25 let	5,8	6,4	3,9	5,1	5,7	5,2	5
	lidé nad 55 let	12,1	11,2	12,3	12,6	12,8	12,2	13,1
	se zdravotním hand. jen základní vzdělání	18,9	19,7	41,7	42,2	40,8	39,5	38,1
	6,5	7,3	9,8	10,4	9,3	8,9	8,4	
Velikost firmy	1–10 osob	7,6	7,9	7,3	7,5	7,6	7,3	8,2
	neví, ale více než 10	5,0	5,1	4,5	4,9	5,1	4,8	4,8
	1–19 osob	5,1	5,6	5,4	5,6	5,5	5,1	5,2
	20–49 osob	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,7
	50 a více osob	2,7	2,9	2,8	2,8	2,9	2,7	2,8
	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1,4	2	1,9	2,1	2,3	1,7	1,7
Kategorie zaměstnání	vědečtí a odborní duševní pracovníci	6,5	6,8	6,8	6,9	8,0	7,4	8,1
	techničtí, zdravotničtí a pedagog. pracovníci	4,4	4,5	4,5	4,8	4,6	4,3	4,4
	nižší administrativní pracovníci	8,3	7,5	8,1	8,4	7,8	8	7,8
	provozní pracovníci ve službách a obchodě	6,5	6,9	7,1	7,1	7,6	7,1	7,3
	kvalifikovaní dělníci v zeměděl. a lesnictví	4	3,4	1,9	2,7	1,9	2,2	2,3
	řemeslníci i a kvalifikovaní výrobci	1,8	1,9	1,5	1,3	1,2	1,3	1,5
	obsluha strojů a zařízení	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,1
	pomocní a nekvalif. pracovníci	14,4	15,8	15,6	16,5	16,3	16	16,4
	celkem	4,8	5	4,9	5	5,1	4,9	5

Zdroj: data VŠPS, průměry za jednotlivá čtvrtletí

Tabulka č. 5: Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání

		4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
Skupiny na trhu práce	muži	43,6	43,5	43,5	43,4	43,4	43,5	43,3
	ženy	39,6	39,6	39,5	39,5	39,4	39,5	39,4
	muži s dětmi do 7 let	44,7	44,3	44,5	44,4	44,5	44,6	44,7
	ženy s dětmi do 7 let	38,1	37,4	36,8	37	36,4	36,7	37,1
	lidé do 25 let	40,8	40,5	40,4	40	40	40,2	40,1
	lidé nad 55 let	39,7	40,1	39,7	39,8	39,9	40,1	39,6
	se zdravotním hand.	36,8	35,6	34	33,8	33,8	34,2	34,5
	jen základní vzdělání	39,8	39,4	39,6	39,4	39,6	39,6	39,6
Velikost firmy	1-10 osob	41,8	41,9	43,8	43,6	43,7	43,8	43,7
	neví, ale více než 10	40,8	40,8	41,2	40,9	40,9	41,2	41,2
	1-19 osob	41,4	40,9	41,1	41,1	41	41,1	40,9
	20-49 osob	40,8	40,8	40,8	40,7	40,7	40,8	40,7
	50 a více osob	40,6	40,5	40,6	40,5	40,5	40,5	40,5
Kategorie zaměstnání	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	48,6	48	47,6	47,5	47,2	47,4	47,3
	vědečtí a odborní duševní pracovníci	41,9	41,7	42	42	41,8	41,8	41,5
	techničtí, zdravotničtí a pedagog. pracovníci	41,3	41	41,1	41	41	41,2	41,2
	nižší administrativní pracovníci	39	39,2	39,2	39	39	39,2	39,0
	provozní pracovníci ve službách a obchodě	41,8	42	41,3	41,4	41,2	41,2	41,1
	kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	45	45	46,2	45,7	46,3	46,2	45,5
	řemeslníci i a kvalifikovaní výrobci	42,8	42,7	42,8	42,7	42,9	43	42,9
	obsluha strojů a zařízení	41,8	42	41,9	41,6	41,7	41,7	41,7
	pomocní a nekvalif. pracovníci	37,8	37,5	37,7	37,4	37,4	37,4	37,2
	celkem	41,9	41,8	41,8	41,7	41,7	41,7	41,7

Zdroj: data VŠPS, průměry za jednotlivá čtvrtletí

zmíněných rizikových kategorií, pak více než jedno zaměstnání uvádějí ještě méně často než další pracující. Strategie dvou zaměstnání může být patrně jak formou soberealizace či přilepšení (např. v případě odborných pracovníků a učitelů), tak strategií vynucenou potřebou zajistit dostatečný příjem (v případě nekvalifikovaných pracovníků). V obou výše zmíněných případech je podíl pracovníků s více zaměstnáními o něco větší u zbytku profesí, nicméně i tak zůstává nízký (kolem 2-4 procent).

Obvykle odpracované hodiny a práce přesčas

Další sledovanou oblastí byla průměrná doba strávená v zaměstnání během pracovního týdne (tabulka č. 5). Využíváme přitom otázku, která sleduje počet v zaměstnání obvykle odpracovaných hodin. Nejmenší počet průměrně odpracovaných hodin nacházíme u kategorie zdravotně handicapovaných (33-34 hodin týdně). Potvrzuje se, že muži stráví v průměru v zaměstnání o cca 3,5 hodiny týdně více než ženy. Tento rozdíl se ještě zvýrazňuje u rodičů dětí do 7 let - muži obvykle pracují v průměru téměř 45 hodin týdně a ženy 37 hodin týdně. Otcové dětí do 7 let jsou dokonce pracovním nejvíce vytiženou skupinou. Je obtížné určit, zda se ze strany

mužů jedná o strategii kompenzační, preferovanou či o strategii vynucenou okolnostmi. Mezi počtem odpracovaných hodin u mužů a žen v ČR existují výrazné rozdíly, byť ne tak vysoké, jako např. v západní Evropě (viz Wallace, 2003; Tang a Cousins, 2005), je přitom ovšem určitým paradoxem, že tyto rozdíly jsou nejvyšší u rodičů malých dětí. Uvedené údaje naznačují, že v oblastech možného rovnoměrnějšího rozložení pracovních a rodinných rolí mezi muži a ženy existuje určitý prostor pro možnost vyvážit jejich role na trhu práce. Takové změny jsou ovšem pouze obtížně dosažitelné, neboť svou roli zde hraje řada intervenujících faktorů (např. očekávání zaměstnavatele).

Lidé pracující v menších firmách pracují v průměru o něco déle než lidé pracující ve větších podnicích, kde obvykle odpracované hodiny zhruba odpovídají plné pracovní době. Větší počet obvykle odpracovaných hodin nacházíme u manažerských a řídicích pozic, u lidí pracujících v zemědělství a také u některých kategorií dělnických profesí. Podrobná analýza (za čtvrté čtvrtletí 2007) pak ukázala, že největší počet hodin (více než 45 týdně) odpracují vedoucí malých podniků, řemeslníci ve stavebnictví (např. malíři, pokrývači), vedoucí organizačních

jednotek a útvarů, zedníci a stavební dělníci, vedoucí v soukromém sektoru a pracovníci v zemědělství. Naopak o něco méně obvykle týdně odpracovaných hodin zjišťujeme u nižších administrativních pracovníků a také u osob s nízkou kvalifikací. Část pozorovaných rozdílů je ovšem dle vysvětlitelná feminizací určitých odvětví, čemuž odpovídá i menší počet odpracovaných hodin. Prezentované výsledky v čase příliš nemění, počet odpracovaných hodin se v tabulce mírně liší pouze u kategorie pracovníků v zemědělství a lesnictví (což je dáno rozdílnou potřebou práce v různých ročních obdobích).

Dále nás zajímají *přesčasové* hodiny odpracované v rámci referenčního týdne. V tomto kontextu je významné, kolik lidí pracuje přesčas a kolik přesčasových hodin pracují. Práci přesčas v referenčním týdnu uvádí ve čtvrtém čtvrtletí roku 2007 necelých 11 procent zaměstnaných respondentů z toho téměř ve všech případech se jedná o přesčasy proplacené. Nejvíce se přesčasová práce vyskytuje u pracovníků v řídicích profesích, kde ji uvádí více než 20 procent respondentů (vedoucí organizačních jednotek a útvarů - 23,6 procenta) a u lékařů (19,4 procent respondentů). Z manuálních profesí se přesčasová práce více vyskytuje u pracovníků v službách a zařízeních, kde ji uvádí 14 procent respondentů (výrazně více u pracovníků v službách a zařízeních - 22,4 procenta), a typická je také pro zedníky a stavební dělníky (22,5 procenta). U ostatních profesí je podíl pracovníků pracujících přesčas cca 11 procent.

Důležitou otázkou také je, zda pět dní týdně odpracovaných hodin pracujících *vyhovuje* (tabulka č. 6). Téměř 80 procent respondentů uvedlo stejný počet obvykle odpracovaných hodin jako pět dní týdně, které si přejí týdně odpracovat 2,5 procenta by si přálo odpracovat méně hodin (tzv. „podzaměstnání“) a 19,4 procenta by raději pracovalo méně hodin. Obdobná preference nižšího počtu hodin potvrzuje také u sledovaných specifických kategorií. Nižší počet odpracovaných hodin nejvíce preferují muži s dětmi do 7 let u žen s dětmi do 7 let tato preference není tak výrazná (téměř 20 procent s dětmi do 7 let pracuje na částečný úvazek). Do přání respondentů ohledně počtu odpracovaných hodin pak silně intervenuje také skutečný počet obvykle odpracovaných hodin (Pearsonova korelace = 0,9, sig. 0.000)²².

Výše uvedená zjištění souhrnně potvrzují na poměrně vysoký počet celkově odpracovaných hodin, které Češi zpravidla týdně odpracují, zvláště pak ve srovnání se zeměmi západní Evropy. Česká republika je v národních srovnáních zpravidla uváděna na jednom z předních míst v počtu odpracovaných hodin. Podle dat Eurostatu, které prezentuje Eurofound, je Česká republika v rámci EU 25 dlouhodobě druhou :

v počtu týdně odpracovaných hodin. Z těchto dat je však zároveň patrné, že počet odpracovaných hodin posupně klesá – v roce 1998 bylo v ČR v průměru odpracováno téměř 44 hodin týdně, nyní necelých 42 hodin (viz Eurofound data, 2007).

Výrazný počet odpracovaných hodin může být spojován s celou řadou faktorů: na jedné straně se může jednat o pracovní vytížení specificky oborově podmíněné, může být spojováno s výraznou pracovní angažovaností žen, někteří ekonomové ho spojují s nižší produktivitou práce a svou roli může hrát také příklon k pracovní-výkonovým hodnotám ve společnosti. Ve výrazné časové alokaci do sféry pracovního života, a to nejen u mužů, ale také u žen můžeme spatřovat jeden z významných faktorů negativně ovlivňujících harmonizaci pracovního a rodinného života. Jak poukazuje Roberts (2000, citováno v Gospel, 2003): lidé tráví více času v zaměstnání, jsou více orientovaní na práci, stále obtížněji zajišťují péči o děti a mají málo času na relaxaci a společný volný čas. V některých českých i zahraničních analýzách je právě čas, který je možné věnovat partnerovi, jednou z oblastí, ve které jsou lidé v partnerství nejméně spokojeni (viz např. Hora, 2008).

Specifické časové a prostorové rozložení výkonu zaměstnání

Poslední oblastí, kterou zde sledujeme, je časové a prostorové rozložení pracovního výkonu (tabulka č. 7). Tato oblast se z hlediska flexibility zaměstnanců v této analýze ukazuje jako jedna z klíčových. Někteří autoři (viz Gospel, 2003) upozorňují na rozvoj těchto forem pracovních vztahů v rámci tzv. „24hodinové společnosti“¹³. Různé formy specifického uspořádání pracovní doby jsou v České republice poměrně rozšířené a uvádějí je ve značné míře lidé ve všech sledovaných kategoriích. Např. na směny pracuje téměř 30 procent pracovníků, večer (od 19 do 23 hodin) 35,2 procenta pracovníků, v noci (od 23 do 6 hodin ráno) 18,6 procenta pracovníků, v sobotu 41,8 procenta pracovníků atd. Naše výsledky přitom částečně korespondují s výsledky výzkumu Wallace (2003), který uvádí, že pravidelný pracovní rozvrh má v ČR necelá polovina pracovníků – viz idib. str. 782. Wallace zároveň upozorňuje, že časově flexibilní pracovní doba není pro pracovníky pouze obtíž, nýbrž v některých případech také „privilegiem“, to ovšem na našich datech není možné sledovat.

Není překvapivé, že práce na směny a další charakteristiky časové flexibility jsou typičtější pro větší firmy. Práce v odpoledních hodinách, v noci a o víkendech je pak typická zvláště pro pracovníky ve službách a obchodě či v zemědělství a lesnictví, ale také pro ty pracovníky, kteří pracují v oblasti obsluhy strojů a zařízení. Jedná se tedy ve většině případů o situace, kdy je večerní či víkendová práce očekávána z hlediska pova-

Tabulka č. 6: Přání počtu odpracovaných hodin

		chce pracovat méně hodin	vyhovuje	chce pracovat více hodin
Srovnání s nyní odpracovanými hodinami	muži	22	76,1	2,0
	ženy	15,8	81,2	3,0
	muži s dětmi do 7 let	24,8	73,3	1,9
	ženy s dětmi do 7 let	15,3	80,5	4,3
	lidé do 25 let	12,4	84,4	3,1
	lidé nad 55 let	18,5	79,0	2,5
	se zdravotním hand.	17,1	78,4	4,5
	jen základní vzdělání	14,1	82,9	3,0

Zdroj: data VŠPS, průměr za čtvrté čtvrtletí roku 2007

hy zaměstnání (pohostinství, obchody) nebo je dokonce nezbytná (jako např. v zemědělství při sklizni či péči o hospodářská zvířata).

Specifickou sledovanou oblastí je možnost práce z domova. Tato forma pracovního uspořádání není v České republice příliš rozšířená. Vysvětlení přinesl výzkum Plasové (2008), který ukazuje, že zaměstnavatelé jsou ze všech forem časového a prostorového uspořádání pracovních vztahů nejméně ochotní k umožnění práce z domova (kvůli nedůvěře v zaměstnance nebo organizačním komplikacím). Práce z domova je nejvíce rozšířená v nejmenších firmách do deseti zaměstnanců, u větších firem je ale její rozsah mizivý. Z hlediska kategorií

zaměstnání je práce doma nejvíce rozšířená u vedoucích pracovníků, vědeckých a odborných pracovníků, ale překvapivě také u pracovníků v zemědělství a lesnictví. Zde je ale obtížné rozlišit mezi „prací z domova“ a „brát si práci domů“.

Nepravidelné rozložení pracovní doby, práce na směny, v noci či o víkendech je velmi častou charakteristikou pracovních míst v České republice. Na jedné straně je dobře patrné, že tímto způsobem pracují zvláště pracovníci ve specifických odvětvích. Zároveň ovšem z analýz není patrné, že by rozsah takových aktivit v dlouhodobějším horizontu narůstal, u některých zde sledovaných forem práce zůstává podíl

Tabulka č. 7: Časová a prostorová dispozice pracovníků

		práce doma	práce na směny	práce večer	práce v noci	práce v sobotu	práce v neděli
Skupiny na trhu práce	muži	6,6	30,1	38,9	21,3	46,8	30,1
	ženy	6,9	29,7	30,2	14,9	35,1	23,0
	muži s dětmi do 7 let	6,1	30,2	41,4	23,1	49,6	31,1
	ženy s dětmi do 7 let	9,8	24,9	28,2	14,7	31	20,9
	lidé do 25 let	3,2	39,6	43,5	24,4	45,3	31,3
	lidé nad 55 let	9,5	24,1	30,2	15,1	36,9	24,6
	se zdravotním hand.	12	22,2	28,6	15,3	29,9	21,6
	jen základní vzdělání	4,5	41	40,9	23,1	46,3	31,4
Velikost firmy	1–10 osob	15,6	23,9	33,6	11,2	54,3	30,5
	neví, ale více než 10	2,1	25,3	32,1	16,4	37,4	26,8
	1–19 osob	3,0	23	27,2	14,6	34,6	21,6
	20–49 osob	2,7	24,5	28,6	15,1	32,4	21,3
	50 a více osob	2,1	38,4	42,7	28,8	37,2	28,1
Kategorie zaměstnání	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	12,6	11,1	34,7	8,2	45,4	26,3
	vědečtí a odborní duševní pracovníci	16	6,2	23,6	7,2	24,6	16,2
	techničtí, zdravotničtí a pedagog. pracovníci	8,3	19,5	26,8	14,1	30,5	20,7
	nižší administrativní pracovníci	2,6	25,4	25,3	13,5	29,2	19,6
	provozní pracovníci ve službách a obchodě	6,8	52,2	48,7	26,8	76,4	53,3
	kvalifikovaní dělníci v zeměděl. a lesnictví	11	36,6	35,6	15,4	69,1	59,4
	řemeslníci i a kvalifikovaní výrobci	4,2	31,3	31,2	15,9	43,5	21,9
	obsluha strojů a zařízení	1,3	50,1	58,3	39,1	48,3	32,7
	pomocní a nekvalif. pracovníci	1,8	32,7	34	39,1	33,8	25,1
	celkem	6,7	29,9	35,2	18,6	41,8	27,1

Zdroj: data VŠPS, průměr za čtvrté čtvrtletí roku 2007

Tabulka č. 8: Vývoj časové a prostorové dispozice (flexibility) pracovníků

	4Q2004	4Q2005	4Q2006	1Q2007	2Q2007	3Q2007	4Q2007
práce doma	10,1	10,6	8,2	7,7	7	6,7	6,7
práce na směny	28,9	29,9	30,7	31,2	30,1	29,8	29,9
práce večer	47,9	49,3	38,9	35,6	35,1	35,1	35,2
práce v noci	20,8	22,5	20,5	19,1	18,9	18,5	18,6
práce v sobotu	48,5	49,2	45,5	41,8	41,7	41,4	41,8
práce v neděli	33,2	34,4	31	27,8	27,5	27,1	27,1

Zdroj: data VŠPS, průměry za jednotlivá čtvrtletí

takto pracujících osob stejný, u jiných naopak došlo k poklesu (viz tabulka č. 8). Můžeme ovšem také konstatovat, že pracovníci jsou přesto z hlediska časového rozložení pracovní doby poměrně značně flexibilní¹⁴, a to zvláště v kontextu toho, že řada povolání takové specifické rozložení pracovní doby nevyžaduje nebo dokonce není ani možné.

Závěr

Analýza výběrového souboru VŠPS, s jejíž pomocí jsme sledovali určité aspekty flexibility/kvality práce v ČR, ukázala, že trh práce v České republice zůstává v mnoha ohledech trhem práce industriálního období při zachování tradičních forem pracovních vztahů. Určitou alternativní tezí nicméně zůstává, že trh práce se proměňuje více zevnitř, a to zvláště způsobem, který v tomto textu prezentované „hrubé“ statistické indikátory adekvátně nezachycují.

Příslušnost k určitým skupinám zvyšuje riziko horší kvality zaměstnání, neznamená ovšem horší kvalitu zaměstnání automaticky. Zjištěné údaje naznačují, že nízká kvalita zaměstnání nemůže být jednoznačně spojována pouze s marginalizací na trhu práce. Určité aspekty kvality zaměstnání se spojují právě s obsahem pracovní činnosti, a proto se tolik marginalizovaných osob nedotýkají¹⁵. Určité aspekty nízké kvality práce se projevují také v určitých duševně náročných či dokonce manažerských profesích (především vysoké pracovní vytížení a přání menšího počtu odpracovaných hodin a také menší jistota zaměstnání). Interpretace těchto skutečností jako nové formy „svobody pracovních vztahů“ či naopak „nové marginalizace“ je nejednoznačná (viz Barbieri, 2007:9-10). V tomto kontextu se ale nízká kvalita práce skutečně může jevit jako nové sociální riziko (viz Taylor-Gooby, 2004), neboť za prvé se jedná o problém, který se týká více kategorií zaměstnání (tedy nejen nequalifikovaných pracovníků, ale také některých manažerských profesí), a za druhé se jedná o problém, který dříve nebyl tak významný, respektive nebyl tolik reflektován jako v současnosti.

Je zřejmé, že mezi flexibilitou a kvalitou práce není možné (v individuální rovině problému) hledat jednoznačný pozitivní či negativní vztah. Zatímco některé formy flexibility jsou přínosem také z hlediska pracovníků a mohou zvyšovat kvalitu pracovního života (zřetelně přínosná je např.

funkční flexibilita spojená se vzděláváním), u jiných je takový přínos sporný. Z hlediska rozvíjejících se forem flexibility je v České republice nejvíce patrný důraz na flexibilitu časovou (zvláště pak nepravidelné časové režimy, práci večer a o víkendech), naopak méně se rozvíjejí formy flexibility nominální. Záleží pak na naší interpretaci, zda hlavní zjištění tohoto textu budeme vnímat jako zjištění spíše optimistická či spíše pesimistická. Vysoká časová flexibilita pracovníků je zřejmě přínosem z hlediska národního hospodářství, může být ovšem reálnou hrozbou v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života a může se mj. jednat o jeden z faktorů vysvětlujících specifický český model pozdějšího návratu žen na trh práce. V poslední době zaznamenáváme výrazný rozvoj částečných úvazků jako specifické formy pracovního uplatnění vhodného pro určité kategorie zaměstnanců. Pro rodiče menších dětí mohou být částečné úvazky bezesporu přínosem, a to především proto, že mohou v řadě profesí napomoci omezit zásadní negativní dopady dlouhodobého přerušení pracovní kariéry a zároveň mohou být v částečném souladu s preferencemi matek dlouhodobě osobně pečovat o dítě. Musíme ovšem brát v úvahu riziko vzniku práce na částečný úvazek s nízkou kvalitou.

Formy nominální flexibility se v ČR nerozvíjejí, protože v reálu mají příliš malý přínos jak pro zaměstnavatele, tak samozřejmě pro pracovníky. Jako vysvětlení se zde proto nabízí v odborné literatuře prezentovaná hypotéza (např. Bryson, Cappellari a Lucifora, 2005) o (implicitní) směně v jednotlivých oblastech flexibility (např. časová flexibilita výměnou za jistotu zaměstnání). Jedná se též o otázku inkluzivnosti trhu práce (zvláště pro určité kategorie pracovníků) ve vazbě na určitou kvalitu zaměstnání. Malá inkluzivnost trhu práce je spojována s malou ochotou lidí k nominálním formám flexibility – čím větší je totiž riziko toho, že ztráta zaměstnání povede k dlouhodobé nezaměstnanosti, tím více lidé preferují chráněná zaměstnání. Hrozba nezaměstnanosti je navíc významná proto, že je do značné míry spojena s rizikem příjmové chudoby. Roli sociální politiky je tedy třeba spatřovat nejen v zachování základní kvality práce (kvalitní zaměstnání jsou předpokladem ochrany před chudobou), ale také v oblasti zvyšování zaměstnanosti v kontextu přiměřené sociální ochrany.

¹ Tato stať vznikla s podporou Institutu pro reprodukce a integrace společnosti a Nová sociální rizika trhu práce a potřeby jeho politické regulace po vstupu ČR do E

² a) VŠPS jsou vždy zatížena chybou so s významným podílem respondentů, kteří neúčastní z důvodu nezastižení či k němu odmítnutí odpovídat. Výsledky se uplatňují váhy pro demografické charakteristiky respondentů.

b) Při srovnávání výsledků za jednotlivá čtvrtletí musíme mít na paměti, že se v těchto padě nejedná o nezávislé výběry. VŠPS je koncipována tak, že mezi jednotlivými ročníky dochází k obměně 20 % souboru. K zůstává v souboru po dobu 5 po sobě čtvrtletí, což umožňuje získat konzistentní údaje nejen za navazující období, ale i za stejné období minulého roku (VŠPS 2007).

c) V konstrukci dotazníku VŠPS došlo v letech 2005 a 2006 ke změnám, které ale ve výsledcích nemají zásadní vliv na srovnání výsledků. U některých proměnných došlo k výraznému posunu.

d) Výsledky pro rodiče s dětmi do 7 let jsou omezeny důvodů museli omezit pouze v čele domácnosti a jejich partnery. V typickém rozložení skladeb domácnosti zkusíme neočekáváme, neboť podíl rodičů zároveň nejsou osobami v čele domácnosti jejich partnery, je ve sledovaných šáňfer

e) Určité otázky vyvolávají rozpor mezi odpracovaným počtem hodin, počtem odpracovaným v referenčním týdnu a přesčasových hodin.

³ Analýza, při níž jsme srovnávali obsah činnosti bezdětných osob a pracujících rodičů do 7 let, ukázala, že lidé bez dětí se uplatňují v blízkosti stejné profesní jako lidé s dětmi do 7 let. U mužů je tomu tak bezesporu prot pracovní kariéru vůbec nepřerušují, u žen kladáme nejspíše návrat do původního zaměstnání.

⁴ Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., s účinností od 1. 1. 2006) upravuje, že trvání pracovního poměru na dobu lze sjednat celkem na dobu nejvýše dvou let, ustanovení ale není platné univerzálně tvoří např. souběh výdělečné činnosti a důchodu a také výkon specifických pro akademických pracovníků podle § 7(1) č. 111/1998 Sb. „o vysokých školách“).

⁵ Tento údaj je na srovnatelné úrovni s daty ze skými státy EU. Přibližně stejný podíl pracovníků je např. v Německu, Dánsku či ve Francii nejvyšší podíl agenturních pracovníků (20 %) pak mají z větších zemí Velká Británie a Francie (viz TUC, 2005).

⁶ Statistiky SSZ o počtu oficiálně zaměřených (včetně pracovníků ze země EU) v roce 2005 činilo 240 tisíc zahraničních pracovníků, což je celkem více než 1800 agentur práce a počet agenturních pracovníků ale není zřejmý.

⁷ Doogan (2005) v rozporu s rozšířeným názorem se přiklání k tezi o postupné normalizaci pracovních trhů, na datech Labour Force Survey ukazuje, že vývoj pracovních vztahů v EU má právě opačnou tendenci – zkrácení doby pracovních vztahů. Podle údajů z roku 2002 podíl pracovníků dočasně zaměstnaných (nad 10 let) činil 36,6 % v České republice s využitím dat VŠPS 32,8 procenta pracovníků. K tomuto trendu mohou přispívat dvě další okolnosti: 1) nízká kvalita pracovníků, kteří ještě nemohli najít práci v rámci svého pracovního vztahu, bude relativně nízká, zatímco celá pracovní společnost bude stárnout.

⁸ V mezinárodním srovnání průměrná doba zaměstnání („average job tenure“) je nižší než v OECD Economic Survey of the Europe 2007 (data za rok 2005) přibližně v průměru mezi 16 srovnávanými zeměmi s průměrnou dobou trvání zaměstnání nižší než 10 let.

⁹ „Podíl pracujících na plnou pracovní dobu v ČR čtvrtý nejvyšší mezi zeměmi EU. Zastoupení plných úvazků je vyšší na Slovensku, v Maďarsku a Bul

- ková míra zaměstnanosti je však v těchto třech zemích podprůměrná. Podíl mužů pracujících v ČR na plný úvazek byl ve 2. čtvrtletí minulého roku třetí nejvyšší z EU 27, u žen to byl pátý nejvyšší podíl" (ČSU 2008b).
- 10 U kategorie osob se zdravotním handicapem je výrazný rozdíl mezi lety 2005 a 2006 mj. způsoben jinou formulací otázky.
- 11 Jedná se např. o rozporný výklad ustanovení týkající se souběhu plného či částečného invalidního důchodu s výdělečnou činností na základě § 39 a § 44 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, či některá ustanovení o souběhu využívání veřejné péče o děti a pracovní činnosti podle § 30 (2) a, b zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
- 12 Zvláště vysoký podíl takových pracovníků je v kategoriích vedoucích pracovníků (37,6 procenta) a pracovníků v zemědělství (27 procent), kteří reálně odpracují nejvyšší počet hodin.
- 13 Otázky ve VSPS jsou koncipovány tak, že sledují výskyt různých forem časového a prostorového uspořádání při výkonu pracovní činnosti respondentů v průběhu čtyř týdnů před dotazováním.
- 14 Při sloučení sledovaných charakteristik zaměstnání (práce na dobu určitou, na částečný úvazek, na směny, v noci, v sobotu, s nevyhovujícím počtem odpracovaných hodin) do jednoho součtového indexu byla alespoň jedna z těchto forem pracovních vztahů zaznamenána u 62,6 procenta pracovníků (viz také Wallace, 2003).
- 15 Abychom uvedli konkrétní případ, je zřejmé, že osoby s nízkou úrovní vzdělání či odborné kvalifikace odpracují výrazně nižší počet hodin než např. kvalifikovaní průmysloví dělníci.

Literatura:

Amuedo-Dorantes, Catalina – Serrano-Padial, Ricardo. Fixed-term employment and its poverty implications: Evidence from Spain. *Focus*, 2005, roč. 23, č. 3, s. 42-45.

Atkinson, John. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, IMS Report No. 89, Institute of Manpower Studies, Brighton, 1984.

Barbieri, Paolo. *Atypical employment and welfare regimes*. EqualSoc policy paper, 2007, roč. 1.

Bryson, Alex – Cappellari, Lorenzo – Lucifora, Claudio. Job satisfaction and Employer Behavior. In Bazen, Stephen – Lucifora, Claudio – Salverda, Wiemer (eds.). *Job quality and employer behaviour*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2005, s. 67-83. ISBN 978-1-4039-4791-9.

Clark, Andrew. *Your money or your life: changing job quality in OECD countries*. Working paper no. 31/2004. CNRS, DELTA-Paris Jourdan and IZA, 2004.

Clark, Andrew. What makes a Good Job? Evidence from OECD Countries? In Bazen, Stephen – Lucifora,

Claudio – Salverda, Wiemer (eds.). *Job quality and employer behaviour*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2005, s. 11-30. ISBN 978-1-4039-4791-9.

Čadová Naděžda – Paleček, Miloš (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 230 s. ISBN 80-7330-103-2

ČSU. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 4. čtvrtletí 2007*. [online], 2008a, [citováno 15.9.2008] Dostupné z. http://www.czso.cz/csu/2007edici-plan.nsf/publ/3101-07-za_4_cvtvrtleti_2007

ČSU. *Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva ve 4. čtvrtletí 2007* [online], 2008b, [citováno 15.9.2008] Dostupné z. <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/73E1003DF64B>

de Grip, Andries – Wolfers, Maarten H. J. *Cross-national differences in job quality among low-skilled young workers in Europe*. Research centre for Education and the Labour Market. 2005. <<http://www.roa.unimaas.nl/>>

Doogan, Kevin. Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & society*, 2005, roč. 14, č. 1, s. 65-87. ISSN 1461-7463.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions): *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

Eurofound. Data for indicator: Hours of work per week [online] poslední revize 27.8.2007. [citováno 15.9.2008] Dostupné z. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php?template=3&radioindic=175&idDomain=2>

European Commission. *European Employment Observatory: Review: Spring 2004*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities, 2004.

European Commission. *Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

Gallie, Duncan. *Working Life, Social Participation and Welfare*. UWWCLUS working paper, project 00-0028, 2001.

Green, Francis. *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press, 2007. ISBN 978-0-691-13441-3.

Gospel, Howard. *Quality of working life. A review of changes in work organisation, conditions of employment and work-life arrangements*. Conditions of Work and Employment Series no. 1. ILO: Geneva

Handel, Michael. Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 2005, roč. 32, č. 1, s. 66-94. ISSN 1552-8464.

Heejuung, Chung. Flexibility, but for whom?: A new approach to examining labour market flexibility across Europe using company level data. MPRA Paper No. 2397, 2007.

Hora, Ondřej. *Příjmově znevýhodnění pracovníci: pracovní uplatnění a nezaměstnanost jako faktory příjmové situace domácností*. IVRIS working papers, 2007, č. 2.

Hora, Ondřej. Potýkají se mladí lidé v České republice s problémem chybějících dětí. In Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno/Boskovice: František Šalé – Albert, 2008, s. 245-287. ISBN 978-80-7326-140-5.

Kuchařová, Věra – Haberlová, Věra. Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu. In Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno/Boskovice: František Šalé – Albert, 2008, s. 19-62. ISBN 978-80-7326-140-5.

Leontaridi, Rannia – Sloane, Peter. *Measuring the Quality of Jobs*. LoWER working paper no. 7. 2001. URL: <<http://www.uva-aiaas.net/files/lowe7/07LeontaridiSloane.pdf>>

Lowe, Graham S. *The Quality of Work: A People-centered Agenda*. Canada: Oxford University Press, 2000. ISBN: 0-19-541479-0.

Nekolová, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008.

Plasová, Blanka. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno/Boskovice: František Šalé – Albert, 2008, s. 207-244. ISBN 978-80-7326-140-5.

Roberts, Ceridwen. *Families and the Labour Market*. London: Family policy centre, 2000.

Standing, Guy. *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. New York: ILO, 1999.

Tang, Ning – Cousins, Christine. Working Time, Gender and Family: An East-West European Comparison. *Gender, Work and Organization*, 2005, roč. 12, č. 6, s. 527-550. ISSN 0968-6673.

Taylor-Gooby, Peter. New risks and social change. In Taylor-Gooby, Peter (ed.) *New Risks, New welfare: the Transformation of European Welfare State*. New York: Oxford University Press, 2004, s. 1-28. ISBN 978-0-19-926726-2.

TUC. *The EU Trade: Temporary Agency Work across the European Union*. London: Trades Union Congress, 2005.

Valverde, Mireia – Tregaskis, Olga – Brewster, Chris. Labor Flexibility and Firm Performance. *IAER*, 2000, roč. 6, č. 4, 649-661.

VÚPSV. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*. Praha: VÚPSV, 2004.

Wallace, Claire. Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison. *Czech Sociological Review*, 2003, roč. 39, č. 6, s. 772-794. ISSN 0038-0288.

Autor působí na katedře sociální politiky a práce MU a v Institutu pro výzkum reprodukce a integrace společnosti tamtéž.

Mají sociální partneři vliv na kvalitu a zaměření kontinuálního vzdělávání?

Podle autorů nejnovější studie „Contribution of collective bargaining to the development of continuing training“, kterou vypracovaly Cedefop a Eurofound a která je jednou z prvních, které se věnovaly tomu, jak sociální dialog ovlivňuje příležitosti pro kontinuální vzdělávání, má kolektivní vyjednávání velmi pozitivní vliv na vzdělávání zaměstnanců. Ukázalo se také, že vzdělávání v malých a středních podnicích a jeho nabídka pracovníkům starším 45 let stále zůstává.

Obě organizace uspořádaly ve dne 9.–10. února seminář, na němž byly diskutovány závěry výše zmíněné studie. Byl zaměřen na hlavní otázku, na kterou hledali autoři studie odpověď, tj. zda a za jakých okolností může kolektivní vyjednávání přispět k tomu, aby bylo kontinuální vzdělávání poskytováno ve větším rozsahu a s lepšími výsledky.

Většího vlivu sociálních partnerů na vzdělávací aktivity jako na součást celoživotního vzdělávání lze dosáhnout v podmínkách vzájemné důvěry a konzultací, nikoliv jsou-li v konfliktu. Přitom je nezbytné identifikovat potřebné znalosti a dovednosti, a to nejen na úrovni sektorů, ale i na podnikové úrovni, vytvořit systém jejich vyhodnocování a validace a zabezpečit nejvyšší možnou kvalitu vzdělávání.

Za současného poklesu výkonu ekonomiky se význam vlivu sociálního dialogu na poskytování vzdělávací a rekvalifikační ještě zvyšuje. Pokud nebudou lidé vzdělávání nyní, může to vést k dlouhodobé nezaměstnanosti, která charakterizovala předchozí krizi.

Od kodaňské deklarace v roce 2002 Evropská unie podporovala sociální partnery, aby se zapojili do odborného vzdělávání a výcviku a přispěli tak k tomu, aby se poptávka po požadovaných znalostech lépe sešla s jejich nabídkou.

Rada evropských států proto podpořila větší roli sociálních partnerů v odborném vzdělávání. Ve Francii, Itálii a ve Španělsku uzavřeli sociální partneři intersektorální dohody, které pak byly implementovány do národní legislativy. Ve Finsku a ve Velké Británii byli sociální partneři zapojeni do přípravné fáze reformy kontinuálního vzdělávání formou konzultací, v Nizozemsku a Dánsku je vláda konzultovala při zásadní revizi celého systému kontinuálního vzdělávání. Země, které takovou tradici kontinuálního vzdělávání nemají, např. Itálie nebo Řecko, jsou v tomto směru podporovány.

Více informací: Joint Cedefop-Eurofound study on social dialogue: <http://www.cedefop.europa.eu/etv/upload/etvnews/news/4171-att1-1-ef0914en.pdf>

- Li -