Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika



Flexibilní formy práce v České republice a Švýcarsku.

diplomová práce

Autor: Jan Jadrný

Vedoucí práce: doc. Ing. Magdalena Kotýnková, CSc.

Rok: 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma „Flexibilní formy práce v České republice a Švýcarsku“ jsem vypracoval samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně označil a uvedl v přiloženém seznamu.

V Praze dne 28. 1. 2016 Jan Jadrný

Poděkování

Chtěl bych poděkovat vedoucí diplomové práce doc. Ing. Magdaleně Kotýnkové, CSc. za odborné vedení a věcné poznámky k vypracovávané práci. Také děkuji rodině a všem přátelům, kteří mi poskytovali podporu.

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra hospodářské a sociální politiky

Národohospodářská fakulta
Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatel : **Bc. Jan Jadrný**

Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa

Obor: Hospodářská politika

Název tématu: **Flexibilní formy práce v České republice a Švýcarsku**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem diplomové práce bude prozkoumání a komparace flexibilních forem práce v České republice a ve Švýcarsku s bližším zaměřením na nízkou volatilitu míry nezaměstnanosti a lepší možnosti zaměstnávání lidí ve věkové skupině 15 – 24 let ve Švýcarsku.
2. V teoretické části budou vymezeny základní pojmy trhu práce, institucionální prostředí trhu práce a pracovněprávní zákonodárství. V praktické části bude provedena analýza základních ukazatelů trhu práce se zaměřením na věk a vzdělání nezaměstnaných v České republice a ve Švýcarsku a výzkum flexibilních forem práce, který bude zasazena do širších souvislostí makroekonomických a mikroekonomických podmínek, vzdělávacího systému a reakcí autorit na tlaky na trhu práce ve výše uvedených zemích.
3. Z provedených analýz bude vyhodnocena flexibilita švýcarského trhu práce především pro věkovou skupinu 15 – 24 let a porovnána s úrovní v České republice. Doporučení pro český trh práce budou formulována z rozdílů zjištěných v provedené analýze. Práce je vypracována s použitím dat publikovaných Českým statistickým úřadem a Švýcarským federálním statistickým úřadem (Statistik Schweiz – Bundesamt für Statistik).
Z metodologického hlediska bude použita deskriptivní, komparativní a faktoriální analýza.

Rozsah práce: 80 stran

Seznam odborné literatury:

1. BARUFFINI, Moreno; ORIGO, Federica. Job satisfaction and flexicurity over the business cycle: evidence from Swiss individual-level data. University of Lugano, Institute for Economic Research (IRE). University of Bergamo, Department of Economics. 2014
2. Český statistický úřad. Výběrové šetření o pracovních silách: www.czso.cz
3. ERLACH, Henrici. Swiss Employment Law. Zurich: CMS von Erlach Henrici Ltd. 2012
4. JIRÁSKOVÁ, Silvie. Flexibilní formy práce v evropském kontextu. Srovnávací studie. Publikace vznikla v rámci projektu FIT FOR FLEXI, 2013. Praha: Channel Crossing s.r.o. [online]. 2013. [cit. 2015-03-31]. Dostupné z: http://www.fitforflexi.cz/downloads/studie.pdf
5. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5
6. Statistik Schweiz. Labour Force Survey: http://www.bfs.admin.ch
7. SWITZERLAND GLOBAL ENTERPRICE. Handbook for Investors 2012, Chapter 8: Labor market and labor laws. 2012

Datum zadání diplomové práce: duben 2015

Termín odevzdání diplomové práce: prosinec 2015

Bc. Jan Jadrný
Řešitel

doc. Ing. Magdalena Kotýnková, CSc.
Vedoucí práce

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí ústavu

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Cílem diplomové práce je prozkoumání a komparace flexibilních forem práce v České republice a Švýcarsku v letech 2005 – 2014. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy trhu práce, hlavní proměny současného trhu práce a pracovní zákonodárství v České republice a Švýcarsku. V praktické části je provedena komparativní a faktoriální analýza základních ukazatelů trhu práce v České republice a Švýcarsku a výzkum flexibilních forem práce, který je zasazena do širších souvislostí mikroekonomických a makroekonomických podmínek a vzdělávacího systému v uvedených zemích. Z provedených analýz jsou identifikovány hlavní rozdíly mezi flexibilitou švýcarského a českého trhu práce a mezi typickými pracovníky zaměstnanými na flexibilní pracovní poměr v České republice a Švýcarsku.

Klíčová slova:

Trh práce, Flexibilní formy práce, Zaměstnanost

JEL klasifikace:

J21, J24, J28

Abstract

The aim of the thesis is to study and compare flexible forms of work in the Czech Republic and Switzerland from 2005 to 2014. The theoretical part defines basic terms of the labor market, major transformations of the current labor market and labor legislation of the Czech Republic and Switzerland. Comparative and factorial analysis are used in the practical part to analyse basic indicators and flexible forms of work of in the Czech and Swiss labor market. The analysis is then set in the broader context of microeconomic and macroeconomic conditions and educational systems in the Czech Republic and Switzerland. The main differences between Swiss and Czech flexibility of the labor market and the typical worker employed under flexible employment in the Czech Republic and Switzerland are drawn from the performed analysis.

Key words:

Labor market, Flexible forms of work, Employment

JEL Classification:

J21, J24, J28

Obsah

Úvod ..... - 1 -
1 Charakteristika trhu práce ..... - 3 -
1.1 Definování pojmů ..... - 4 -
1.2 Flexibilita trhu práce a koncept flexicurity ..... - 5 -
1.3 Změny na trhu práce ..... - 9 -
2 Pracovní zákonodárství ..... - 15 -
2.1 Vývoj pracovního práva ..... - 15 -
2.2 Současné pracovní právo v České republice a Švýcarsku ..... - 17 -
2.3 Flexibilní formy práce v České republice ..... - 20 -
2.4 Flexibilní formy práce ve Švýcarsku ..... - 24 -
2.5 Ochrana zaměstnanců ..... - 26 -
3 Makro a mikroekonomické prostředí v ČR a Švýcarsku ..... - 28 -
3.1 Základní charakteristiky České republiky a Švýcarska ..... - 28 -
3.2 Vzdělávací systémy ..... - 29 -
3.2.1 Česká republika ..... - 30 -
3.2.2 Švýcarsko ..... - 32 -
3.2.3 Shrnutí ..... - 33 -
4 Flexibilní formy zaměstnávání a ukazatele trhu práce ..... - 35 -
4.1 Základní ukazatele trhu práce ..... - 36 -
4.2 Pracovní poměr na dobu určitou ..... - 52 -
4.3 Pracovní poměr na částečný úvazek ..... - 60 -
4.4 Sebezaměstnávání ..... - 68 -
4.5 Shrnutí ..... - 73 -
5 Zasazení do kontextu dalších diplomových prací ..... - 78 -
Závěr ..... - 80 -
Seznam použité literatury a pramenů ..... - 84 -
Přílohy ..... - 91 -
Seznam obrázků ..... - 110 -
Seznam tabulek ..... - 110 -
Seznam grafů ..... - 110 -

Úvod

V současné době dochází k mnoha změnám a to také na pracovním trhu. Díky rostoucí globalizaci je na evropský trh práce stále vyvíjen tlak na zvyšování jeho konkurenceschopnosti. Pro snížení rostoucí nezaměstnanosti je nutné, aby každý stát reagoval adekvátně na novou situaci na trhu práce. Politici se snaží podporovat flexibilitu a výkonnost trhu práce zaváděním flexibilních forem práce a tím umožňují zvýšit zaměstnanost. Ovšem flexibilní formy práce jsou spojeny se ztrátou sociálních jistot a tudíž se současná hospodářská politika zaměstnanosti vydala směrem zavádění tzv. konceptu flexicurity, který kombinuje flexibilitu trhu práce se zachováním pracovních jistot. Cílem diplomové práce je identifikace rozdílů mezi českým a švýcarským trhem práce a analýza flexibilních forem práce v České republice a Švýcarsku v letech 2005 – 2014 a jejich porovnání. Švýcarsko bylo vybráno z důvodu geografických podobností s Českou republikou. Jedná se o malé vnitrozemské státy, které mají svou ekonomiku významně provázanou s okolními státy. Na druhou stranu je ve Švýcarsku mnohem nižší volatilita trhu práce, který dlouhodobě dosahuje výrazně lepších hodnot než český trh práce. Dílčím cílem této práce bylo zjistit v jaké situaci a jakým vývojem procházejí uváděné trhy práce.

Práce je strukturována do pěti kapitol, z nichž první dvě by se daly zařadit do teoretické části a zbylé tři do praktické části této práce. První kapitola se věnuje základním charakteristikám českého a švýcarské trhu práce. Jsou v ní definovány základní pojmy spojené s trhem práce, představen koncept flexicurity a shrnuty změny, kterými současný trh práce prochází. V současné době hodně diskutovanou změnou trhu práce jsou vzrůstající obtíže absolventů škol nalézt adekvátní uplatnění na trhu práce.

Problematika pracovního zákonodárství v České republice a Švýcarsku je zpracována v druhé kapitole. V té je nejprve vypracován stručným přehledem o vývoji pracovního práce a následuje identifikace hlavních rozdílů mezi českým a švýcarským pracovním právem. Flexibilním formám práce v České republice a Švýcarsku jsou věnovány v rámci druhé kapitoly samostatné podkapitoly, kde jsou vypracovány přehledy současně zákonem uznávaných flexibilních forem zaměstnávání v daných zemích. Druhá kapitola je zakončena tématem o legislativní ochraně zaměstnanců a jejím rozdílu mezi pracovníky zaměstnanými na dobu neurčitou a flexibilními pracovníky.

Třetí kapitola, kterou začíná praktická část této práce, se zaměřuje na makro a mikroekonomické prostředí v obou zemích s důrazem na jednotlivé vzdělávací systémy. Jsou

zde analyzovány základní ukazatele výkonnosti a vyspělosti ekonomiky, mezi které patří například hrubý domácí produkt na obyvatele a index lidského rozvoje. Zvláštní důraz byl kladen na vzdělávací systém v České republice a Švýcarsku a jeho schopnost připravovat absolventy na uplatnění na trhu práce.

Ve čtvrté kapitole je provedena komparativní a faktoriální analýza základních ukazatelů českého a švýcarského trhu práce a využívání flexibilních forem práce. Analýza je provedena na datech z Labour Force Survey, které jsou k dispozici na stránkách Eurostatu. (Eurostat, 2015ai) Data jsou analyzovány za časové období mezi lety 2005 – 2014 podle vybraných kritérií, mezi které patří například věk, vzdělání, národnost či klasifikace ekonomických činností NACE. Mezi flexibilní formy práce analyzované v této kapitole patří pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr na částečný úvazek a sebezaměstnávání.

Poslední pátá kapitola je věnována stručnému shrnutí závěrů již vypracovaných diplomových prací, které se také zabývaly analýzou flexibilních forem práce v České republice a vybraných zemích.

1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je, jako jakýkoliv jiný trh, založen na směně dvou subjektů. Jeden co nabízí svou práci a druhý co práci poptává. (Kuchař, 2007) Nabídka na trhu práce je tvořena lidmi, jako vlastníky výrobního faktoru, kteří volí optimální kombinaci mezi časem pracovním a volným. Lidé se od sebe liší schopnostmi, nadáním, talentem a disponují jinými životními a profesními zkušenostmi. (Brožová, 2003) Rozhodování o množství nabízené práce závisí na výši reálné mzdové sazby. Volba zjednodušeně řečeno spočívá v tom, zda bude preferována spotřeba tj. nabízet více práce, nebo zda bude preferován objem volného času a péče o rodinu (substituční a důchodový efekt). (Brožová, 2003), (Kuchař, 2007)

Zaměstnavatelé vytvářejí poptávku po práci, kterou si s ostatními výrobními faktory najímají, aby mohli vyrábět zboží. Poptávka po práci je odvozená od poptávky po zboží, protože pokud je poptáváno spotřebiteli větší množství zboží, tak je zaměstnavateli poptáváno větší množství výrobních faktorů. (Brožová, 2003) Přijetím nových pracovníků se zvyšuje celková produkce podniku, ale současně se také zvyšují mzdové náklady. Zaměstnavatel porovnává mezní užitek z přidané jednotky práce s mezním nákladem na tuto dodatečnou jednotku. Optimální rozsah zaměstnanosti z ohledu zaměstnavatelů je tedy ten, kdy se toto zvýšení produkce rovná mezní mzdě (mezní užitek se rovná mezním nákladům). V reálném světě je však chování zaměstnavatelů silně ovlivňováno řadou faktorů (státní intervence, úroveň konkurenčního a legislativního prostředí, míra inflace ad.). (Kuchař, 2007)

Optimálním stavem mezi nabízejícími a poptávajícími na trhu práce je rovnováha, ke které dochází, když se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce. To je stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě právě tolik práce, kolik chtějí podniky najmout při dané reálné mzdě. Ekonomika tak funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti. (Kuchař, 2007) Avšak skutečný trh práce je spjat s téměř neustálou nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou v podobě převisu nabídky tj. nezaměstnaností. (Kotýnková, a další, 2003), (Kaczor, 2013)

Práce reálně existuje v podobě různých specifických profesí a trh práce je také rozdělen do dílčích profesních trhů práce. Neexistuje tedy jeden homogenní trh práce, na kterém by se dalo docilovat dlouhodobé rovnováhy, ale současně fungují stovky dílčí trhů práce pro konkrétní profese, na kterých se utvářejí dílčí rovnováhy. Tato segmentace trhu práce na dílčí trhy se začala projevovat naplno v hospodářsky vyspělých zemích po druhé světové válce. (Kuchař, 2007)

Trh práce je také specifický tím, že se na něm obchoduje se znalostmi a dovednostmi lidí, s kterými jsou tyto znalosti a dovednosti spjaty. Ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka je lidský kapitál. (Brožová, 2003) Pavel Kaczor definuje lidský kapitál jako *„individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje.“* (Kaczor, 2013, str. 23) Lidský kapitál lze dále rozdělit na základní lidský kapitál, kam patří vše, co je člověku vrozeno, a co většinou nemůže zásadně ovlivnit, a na širší lidský kapitál, kam patří vše, čím dokázal konkrétní jedinec svůj základní kapitál obohatit. (Kaczor, 2013) Rozšiřování lidského kapitálu probíhá skrze proces učení se, kam spadá vzdělávání a příprava na povolání, získávání zkušeností na dalších školeních a především praxe.

1.1 Definování pojmů

Pro analýzu trhu práce a snadnější orientaci v dalších částech této práce je nutné se seznámit s některými pojmy týkajícími se trhu práce. Většina grafů v této práci je připravována z dat Eurostatu. Uvádím zde vybrané definice pojmů používané Eurostatem[1]. Shodnou metodiku využívá i ČSÚ, který data za Českou republiku pro Eurostat připravuje. Shromažďování dat ČSÚ provádí skrze Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), které se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností a je zaměřené na zjišťování ekonomického postavení obyvatelstva na území celé České republiky. (ČSÚ, 2015)

Zaměstnané osoby jsou osoby starší 15 let, které pracují alespoň 1 hodinu týdně za mzdu, pro zisk nebo nebyly v práci, ale mají práci nebo podnikání, ve kterém nebyly z důvodu nemoci, dovolené nebo vzdělávání. (Eurostat, 2015a)

Nezaměstnané osoby jsou osoby ve věku 15 – 74 let, které byly bez práce, byly připraveny pracovat a aktivně práci hledaly v posledních 4 týdnech nebo práci, kterou začnou do 3 měsíců, již našly. (Eurostat, 2015a)

Dlouhodobě nezaměstnané osoby jsou osoby, které byly nezaměstnané více jak 1 rok. (Eurostat, 2015a)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla) se skládá ze zaměstnaných a nezaměstnaných osob. (Eurostat, 2015a)

[1] Kompletní přehled definic základních pojmů trhu práce je k dispozici na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology nebo na https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Míra zaměstnanosti reprezentuje zaměstnané osoby jako procento ze stejné věkové skupiny obyvatelstva. (Eurostat, 2015a)

Míra nezaměstnanosti reprezentuje nezaměstnané osoby jako procento z aktivního obyvatelstva. (Eurostat, 2015a)

Zaměstnanci jsou osoby, které pracují pro veřejného nebo soukromého zaměstnavatele a dostávají za svou práci kompenzaci v podobě mzdy nebo platu. (Eurostat, 2015a)

Zaměstnanci na dobu určitou jsou ti, kteří prohlásí během VŠPS, že mají pracovní smlouvu na dobu určitou nebo pracovní smlouvu, která vyprší, pokud jsou splněny určité podmínky, například ukončení úkolu, nebo návrat zaměstnance, který byl dočasně nahrazován. (Eurostat, 2015a)

Plný a částečný úvazek se rozlišuje pro hlavní zaměstnání na základě spontánní odpovědi respondentů během VŠPS. Není závislý na počtu pracovních hodin týdně. (Eurostat, 2015a)

Nedobrovolně zaměstnaní na částečný úvazek (podzaměstnaní) jsou osoby pracující nedobrovolně na částečný úvazek, protože nejsou schopny najít práci na plný úvazek. (Eurostat, 2015a)

Za **sebezaměstnaného** lze považovat ty, kteří pracují ve svém podnikání, farmě nebo odborné praxi pokud splňují jedno z následujících kritérií: pracuje za účelem výdělečné činnosti; tráví čas provozováním podnikání; nebo zakládá své podnikání. (Eurostat, 2015a)

1.2 Flexibilita trhu práce a koncept flexicurity

V této podkapitole se zaměřím na flexibilitu trhu práce a koncept flexicurity. Za hlavní faktory ovlivňující dobré fungování trhu práce jsou považovány jeho vysoká flexibilita, decentralizované vyjednávání o mzdách a relativně nízká úroveň regulace ochrany zaměstnanců podporovaná aktivní politikou zaměstnanosti. (OECD, 2013) Evropský pracovní trh v posledních 20 letech procházel řadou změn a byla prosazována celá řada reforem pro zvýšení jeho flexibility a udržení vysoké zaměstnanosti. Především se jednalo o podporu využívání flexibilních forem práce – pracovní smlouvy na dobu určitou, pracovní smlouvy na částečný úvazek, sezónní práce, agenturní zaměstnávání, pracovní smlouvy s nulovým počtem hodin a další. (Baruffini, a další, 2014) V EU je jako hlavní opatření pro zvýšení pružnosti trhu práce chápáno sladění zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců zavedením flexibilních forem práce, snížení ceny práce nízko kvalifikované pracovní síly relativním snížením nemzdových nákladů (pojistné na sociální a zdravotní pojištění) a zvýšení

pozornosti věnované mládeži bez kvalifikace. (Kotýnková, 2006) Již v průběhu 90. let minulého století se, ale začal projevovat dvojsečný dopad zvyšující se flexibility trhu práce, který byl způsoben flexibilními formami pracovních smluv (zkrácené pracovní úvazky a pracovní smlouvy na dobu určitou) na trh práce. Pozitivní dopad měly tyto flexibilní pracovní smlouvy na zaměstnanost, ale zároveň se začal vytvářet segment na trhu práce s pracovními místy s horší kvalitou pracovních podmínek. Zvyšování flexibility trhu práce může vést k vytvoření dvou úrovní pracovního trhu – primární a sekundární pracovní trh. Na primárním pracovním trhu se vytváří kvalitní a trvalá pracovní místa a sekundární trh tvoří pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu s horšími pracovními podmínkami, především mzdovými (nejistá pracovní místa). Došlo k tomu, že někteří lidé především pro svou nízkou kvalifikaci jsou odkázáni pouze na sekundární trh práce. Pokud vyšší tvorba pracovních míst vede k většímu rozšíření práce na částečný úvazek pro nízko kvalifikovanou pracovní sílu, dochází ke zvýšení rizika, že vznikne skupina lidí, kteří pracují, ale jsou chudí, což může mít stejně sociálně problematické jako samotná nezaměstnanost. (Kotýnková, 2006) Přes toto riziko jsou flexibilní formy práce chápány jako nástroj pomáhající skupinám obyvatel, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy. Mezi tyto skupiny patří nekvalifikovaná pracovní síla, ženy, absolventi škol a pracovníci v předdůchodovém věku. (Kuchař, 2007)

Mládež bez kvalifikace je vystavena vyšší šanci sociálního vyloučení, chudobě a nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti by se měla snažit zabezpečit především plynulý přechod ze vzdělávacího systému do pracovního života podporou pružných forem učení a pracovního výcviku při zaměstnání. (Kotýnková, 2006)

Časové období mezi lety věku 25 – 35, kdy ženy odcházejí plnit své mateřské a základní výchovné povinnosti, je pro ně nejkritičtější z pohledu jejich postavení na trhu práce. Nehraje zde zásadní roli rozdíl mezi dosaženým vzděláním u žen, vyšší míra nezaměstnanosti dopadá na všechny kategorie nejvyššího dosaženého vzdělání. Na druhou stranu, ale nejvyšší dosažené vzdělání hraje významnou roli při návratu na trh práce, a proto dochází k odkladu narození prvního dítěte do doby, až dojde k vybudování základů pro profesní dráhu a otevření cesty pro návrat na trh práce. Zároveň také existují způsoby, jak si udržet kontakt se svým zaměstnavatelem (práce z domova, částečné úvazky). (Kuchař, 2007)

Hlavním specifickým rysem absolventů je absence jejich praktických zkušeností a základních pracovních návyků. Tyto rysy jsou spojeny s problémy absolventů vstupovat na trh práce. Zaměstnavatelé u nových absolventů postrádají především širší profesní dovednosti, které jsou preferovány před hlubokými a specializovanými znalostmi. Zároveň také od absolventů vyžadují ochotu stále se učit a nést odpovědnost za výsledky své práce. Postupně

se, ale začínají projevovat tlaky na vstup na trh práce během studia. K tomu jsou opět využívány flexibilní formy práce. (Kuchař, 2007)

Flexibilní trh práce je spojen se snadným najímáním a propouštěním zaměstnanců. Dalším důležitým aspektem je, že dočasné místo je pro skupiny ohrožené nezaměstnaností lepší než nezaměstnanost. Oproti tomu nízká flexibilita trhu práce je spojená s vysokou ochranou zaměstnance před propuštěním, jejímž důsledkem je nižší ochota zaměstnavatelů najímat zaměstnance a vyšší náklady na jejich propuštění. (Potužáková, 2012)

Ekonomická literatura rozlišuje 2 rozdílné vztahy mezi jistotou pracovního místa a flexibilitou trhu práce:

1. Negativní (kompromisní) vztah mezi jistotou a flexibilitou, kde vyššího zajištění pracovního místa může být dosaženo pouze na úkor snížení flexibility trhu práce, a flexibilní formy práce jsou konfliktní s pracovními jistotami. (Baruffini, a další, 2014)
2. Koncept flexicurity, který předpokládá, že flexibilita a pracovní jistota nejsou protichůdné a při správné pracovně tržní politice mohou být i vzájemně podporujícími. (Baruffini, a další, 2014)

Koncept flexicurity nemá jednotnou definici a je nutné ho upravit na míru potřebám implementující ekonomice. Koncept je spojen s reformními kroky z 90. let 20. století v Dánsku, které se v té době potýkalo s nepříznivým ekonomickým vývojem, kde je založen na snížení bariér na trhu práce, kompenzované krátkodobou vysokou podporou v nezaměstnanosti a doplněn aktivní politikou zaměstnanosti. Jako první však tento koncept zavedlo Nizozemsko, ale až po dánském úspěchu byl koncept flexicurity v roce 2007 implementován do Lisabonské strategie. (Potužáková, 2012) Obecně lze říci, že hlavními elementy konceptu flexicurity v Evropě jsou rozvoj flexibilních pracovních příležitostí umožňujícím zaměstnavatelům pružně reagovat na výkyvy poptávky a zavádění jistot, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. (Broughton, a další, 2012)

Flexibilita trhu práce může být rozdělena na vnější a vnitřní. Vnější flexibilita trhu práce znamená pružnost nabídky na trhu práce ve vztahu k jeho poptávce. Vnitřní flexibilita trhu práce je flexibilita jednotlivých podniků přizpůsobovat lidské zdroje podniku jeho potřebám. (Kotýnková, 2006)

Poptávka je tvořena zaměstnavateli a nabídku tvoří lidé hledající zaměstnání. Vnější flexibilita trhu práce je hodně provázaná se systémem vzdělávání a přípravy na povolání a lze ji zvýšit vytvořením větší motivace k hledání, přijetí a udržení zaměstnání, tzn. omezením výše sociálních dávek a předcházením vzniku pasti pracovní demotivace. (Kotýnková, 2006)

Dalším důležitým aspektem v posilování vnější flexibility trhu práce je podpora flexibilních forem práce a zajištění přiměřené sociální ochrany pro ty, kteří se tyto formy rozhodnou využít. Zvýšení zaměstnanosti se dá docílit také flexibilní organizací práce na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů. K tomu se využívají např. zkracování rozsahu pracovní doby, rozvržení pracovních míst mezi více zaměstnanců. To může mít především v oblasti služeb vliv na zvýšení zaměstnanosti a zvýšení kvality poskytovaných služeb prodloužením provozní doby. (Kotýnková, 2006)

Zaměstnavatelé mají 4 přístupy, jak mohou docílit souladu mezi jejich potřebami (poptávkou) a lidskými zdroji (nabídkou):

1. Numerická flexibilita (numerical flexibilita) popisuje způsob, kdy zaměstnavatel upravuje počet zaměstnanců svým aktuálním potřebám snadným nabíráním nebo propouštěním. (Broughton, a další, 2012)
2. Flexibilita pracovní doby (working time flexibility) označuje možnost zaměstnavatele upravovat zaměstnancům pracovní dobu bez změny jejich počtu. Mezi konkrétní opatření řadíme například práci na směny, práci na částečný úvazek, práci přesčas, práci o víkendu. To umožňuje zaměstnavatelům pokrýt období zvýšené poptávky. (Broughton, a další, 2012)
3. Funkční flexibilita (functional flexibility) dovoluje zaměstnavatelům přesouvat stávající pracovníky mezi úkoly, odděleními nebo dokonce dovoluje změnu pracovní pozice a najímat pracovníky vně podniku (práce na živnostenský list, agenturní zaměstnávání). (Broughton, a další, 2012)
4. Mzdová flexibilita (wage flexibility) umožňuje zaměstnavatelům měnit mzdy na základě aktuální situace na trhu práce. (Broughton, a další, 2012)

Na druhou stranu rozlišujeme také 4 druhy pracovních jistot (ochran) zaměstnanců.

1. Jistota pracovního místa (job security) označuje jistotu udržení určité pozice u určitého zaměstnavatele. Jedná se o ochrany proti ukončení pracovního poměru. (Broughton, a další, 2012)
2. Jistota zaměstnání (employment security) je stav, kdy člověk zůstává zaměstnaný, ale ne nutně u stejného zaměstnavatele. V případě ukončení pracovního poměru je pracovník schopen díky celoživotnímu vzdělávání a aktivní politice zaměstnanosti najít adekvátní zaměstnání. (Broughton, a další, 2012)

3. Jistota příjmu (income security) popisuje případ, kdy je pracovníkům zajištěn příjem i během nezaměstnanosti, nemoci nebo úrazu. Spadají sem například dávky v nezaměstnanosti. (Broughton, a další, 2012)
4. Jistota volby (combination security) dovoluje zaměstnancům skloubit pracovní a osobní aktivity. Patří sem mateřská a rodičovská dovolená, předčasný odchod do důchodu nebo práce na částečný úvazek. (Broughton, a další, 2012)

Výše uvedené 4 druhy flexibility a 4 druhy pracovních jistot spolu vytvářejí 16 možných kombinací, jakými lze ovlivnit najednou flexibilitu trhu práce a pracovní jistoty. Podrobnějšímu rozboru těchto možností se v této práci nebudeme věnovat. Po základním shrnutí nejvýznamnějších charakteristik trhu práce, změn, který současný trh práce prochází, a možností jeho flexibility a jistotami se v další kapitole budeme věnovat pracovněprávnímu prostředí.

1.3 Změny na trhu práce

Po představení charakteristik trhu práce a definování základních pojmů v této podkapitole přiblížím aktuální trendy a změny na trhu práce. Po druhé světové válce téměř neexistovala na českém trhu práce nezaměstnanost, uplatňoval se model stabilního, jistého celoživotního profesního zajištění u jednoho zaměstnavatele a absolvování vysoké školy bez praxe bylo dostačující pro získání adekvátního zaměstnání.

Až po roce 1990 se stala práce předmětem tržní transakce, začala se nabízet a poptávat. Ukázalo se, že je potřebné rozvíjet a udržovat svůj lidský kapitál a jak je důležité ho umět náležitě zhodnotit. (Brožová, 2003) Současný trh práce se zaměřuje především na tzv. vědomostní pracovníky, tj. pracovníky, kteří jsou kvalifikovaní a vykonávají řadu úkolů spojených s vytvářením a zpracováváním informací. (Kotýnková, 2006) Zároveň zaměstnavatelé začali být více vystaveni mezinárodní konkurenci a bylo nutné zvyšovat produktivitu práce. Překonán byl model stabilního, jistého celoživotního profesního zajištění u jednoho zaměstnavatele a pro současný trh práce se stal zcela nevyhovujícím. (Kuchař, 2007) Starý stereotyp jistoty práce nahrazuje jistota potenciálně akceptovatelné nabídky pracovních příležitostí (jistota zaměstnání). Přechází se od „job security“ na „employment security“, od statické pozice do cíleného pohybu. (Brožová, 2003) Pavel Kuchař (2007) rozlišuje pracovní sílu na dvě skupiny z pohledu úspěšnosti nalezení práce. Pro první je typická dynamika v podobě rychlé pracovní mobility, pro druhou je typická obava ze ztráty zaměstnání a hledání sociálních jistot. Zaměstnanci by se neměli snažit zachovat své pracovní

místo za každou cenu, ale naopak se zaměřit na rozvoj svého lidského kapitálu, aby byli schopni najít kdykoliv v jejich profesním životě odpovídající pracovní místo. Současný trh práce je velmi nestálý a ve své podstatě se jedná o stále se vyvíjející dynamický systém, ve kterém je nutné se umět přizpůsobit. Již není možné, aby absolvování školy samo osobě zajistilo profesní úspěch a dlouhodobé zaměstnání. Pro úspěch na trhu práce je nutné se neustále rozvíjet a pracovat na sobě. Důležitými aspekty jsou celoživotní vzdělávání a profesní flexibilita. (Kaczor, 2013) Na lidský kapitál mají dominantní vliv především dva faktory: struktura a průběh přípravy na povolání a profesní dráhy. V případě vzdělání hraje stále ještě největší roli jeho nejvyšší dosažený stupeň, ale dá se předpokládat, že na významu bude růst jeho oborová variabilita a ochota jej neustále rozvíjet. Vzdělání má rysy kapitálového vlastnictví, jelikož vyžaduje neustálé investice a v případě neudržování ztrácí na hodnotě. (Kuchař, 2007)

Lidé, kteří podstupují důkladnou a náročnou přípravu na povolání očekávají zhodnocení jejich investice v podobě například většího mzdového ohodnocení. Mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a kvalifikovanými pracovníky lze považovat za diferencované výnosy, které kdyby neexistovaly, tak by nikdo nebyl ochoten se vzdělávat a obětovávat současný výdělek. Například v roce 2010 byla průměrná mzda vysokoškolsky vzdělaného pracovníka v zemích OECD o 55 % vyšší než průměrná mzda pracovníka s nižším než vysokoškolským vzděláním. (OECD, 2012) Obecně se předpokládá, že lidé s vyšším vzděláním jsou více ekonomicky aktivní, mají nižší míru rizika nezaměstnanosti a obvykle dosahují vyšších příjmů než lidé s nižším vzděláním. (Kuchař, 2007) Na druhou stranu v současné EU vidíme jiný fenomén a to je velmi vysoká míra nezaměstnanosti mezi mladými lidmi napříč vzděláním (15 – 24 let), kde míra nezaměstnanosti v této skupině dosahuje v některých zemích až 50 %. (Eurostat, 2015a) Vzdělání se v tomto případě stává špatnou investicí. Lidé studují, ale stejně je pro ně obtížné získat adekvátní práci. Studují obory, po kterých není taková poptávka a naopak na trhu práce je vysoký převis poptávky po určitých profesích, které jsou v současné době mezi mladými nepopulární. Neodpovídající struktura pracovní síly je problémem způsobujícím zpomalování ekonomického růstu a zvyšování nezaměstnanosti. Konkrétně se jedná o dvě oblasti, kde se tato neodpovídající struktura pracovní síly projevuje nejvíce. První je neodpovídající struktura oborů studia ve vazbě na potřeby trhu práce a druhou je neodpovídající úroveň absolventů žádaných oborů. (Kaczor, 2013) Zvyšování kvalifikačních požadavků na výkon pracovní činnosti je přirozenou součástí vývoje společnosti a v posledních letech je zrychlován modernizačními procesy (Kuchař, 2007) a technologickými změnami. Růst intelektuální náročnosti vykonávané práce přenáší požadavky na vzdělávací

systém. Vzdělávací systém není schopen adekvátně reflektovat skutečné potřeby trhu práce a tomu pružně přizpůsobovat nabídku studijních oborů. Důležité je také brát v potaz časové zpoždění mezi dobou, kdy se potenciální student o své profesní orientaci rozhoduje, která je většinou hodně ovlivněna aktuální situací na trhu práce a okamžikem, kdy danou školu opouští jako absolvent. Neodpovídající úroveň absolventů je dána tím, že většina škol má kapacity nastavené na silné ročníky a v letech, kdy do škol vstupují ročníky slabé, se snaží snížit kritéria pro přijetí a absolvování, aby plně využily již nastavené kapacity. (Kaczor, 2013) S rostoucím poměrem absolventů terciálního vzdělání bude stále obtížnější jejich snadný přechod na trh práce. Absolventi technických oborů by neměli mít v budoucnu problémy s uplatněním, ale především některé humanitní obory poskytují velmi malé vyhlídky na uplatnění na trhu práce ve vystudovaném oboru. (Kuchař, 2007)

Mnoho absolventů škol však zůstává dobrovolně bezprostředně po ukončení studia bez práce. Chtějí si užít poslední prázdniny a nejčastěji cestují. Ale po přibližně 3 měsících od ukončení studia se většina snaží práci nalézt a právě této problematice se ČSÚ věnuje ve své studii „Mladí lidé po ukončení studia na trhu práce“ z roku 2014. (ČSÚ, 2014) Ve studii se zaměřují na zkoumání časového intervalu 3-12 měsíců po ukončení studia, ve kterém drtivá většina absolventů usiluje o získání zaměstnání. Problémy a případná nemožnost při získávání zaměstnání v tomto intervalu může vést k vytvoření negativních postojů, které je mohou provázet celý zbytek jejich profesní kariéry. Pro možnost bližšího zkoumání problematiky jsou ve studii (ČSÚ, 2014) odvozeny 2 ukazatele. První ukazatel pravděpodobnosti nezaměstnanosti osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení studia je definován následovně (ČSÚ, 2014):

$$= \frac{\text{osoby, které ukončily studium před třemi až dvanácti měsíci a v současné době jsou nezaměstnané}}{\text{osoby, které před třemi až dvanácti měsíci ukončily studium}}$$

Druhý ukazatel pravděpodobnosti nalezení zaměstnání osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení studia je definován následovně (ČSÚ, 2014):

$$= \frac{\text{osoby, které ukončily studium před třemi až dvanácti měsíci a v současné době jsou zaměstnané}}{\text{osoby, které před třemi až dvanácti měsíci ukončily studium}}$$

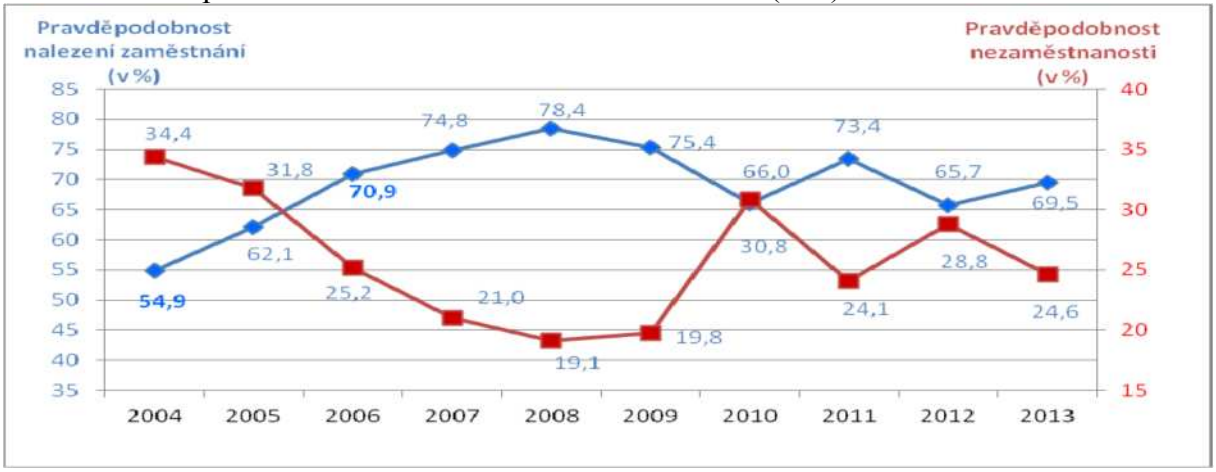
Hodnoty obou ukazatelů pro roky 2004 – 2013 jsou zobrazeny na obrázku 1. Během tohoto časového období došlo k poměrně velkému kolísání vykazovaných hodnot a můžeme pozorovat určitou spojitost s hospodářským cyklem. Až do nástupu hospodářské recese v roce 2008 pravděpodobnost, že osoby 3-12 měsíců po ukončení studia budou nezaměstnaní, klesala. V roce 2004 se tato pravděpodobnost pohybovala na 34,4 % a do roku 2008 stihla poklesnout o 15 procentních bodů (dále jen „p. b.“) na 19,1 %. Naproti tomu pravděpodobnost, že osoby 3-12 měsíců po ukončení studia budou zaměstnané, rostla. Z 54,9 % v roce 2004 se vyšplhala na 78,4 % v roce 2008. Rozdíl činí úctyhodných 23,5 p. b. Po roce 2008 došlo k porušení popsaného trendu a hodnoty začaly vykazovat značné kolísání. V roce 2013 byla pravděpodobnost, že osoby 3-12 měsíců po ukončení studia budou nezaměstnané 24,6 %.

Mohlo by se zdát, že hodnota 24,6 % nebo nejnižší hodnota 19,1 % v roce 2008 jsou poměrně nepřívětivé. Znamená to totiž, že z 100 000 osob, které by ukončily studium, tak by 24 600 z nich 3-12 měsíců od ukončení studia bylo stále nezaměstnaných. Ale hodnoty prezentované na obrázku 1 jsou vztaženy na celou Českou republiku a pro všechny úrovně vzdělávacího systému. Detail prvního ukazatele na úrovni jednotlivých krajů jako průměr sledovaného období zobrazuje obrázek 2. Šlo předpokládat poměrně značné rozdíly mezi samotnými kraji. Z dat se tento předpoklad zcela naplnil. V Praze je totiž dlouhodobý průměr pravděpodobnosti, že osoby 3-12 měsíců po ukončení studia budou nezaměstnané, pohybuje okolo 7 %. Naproti tomu nejvyšší pravděpodobnost nezaměstnanosti specifikovaných osob je v Ústeckém kraji. Tam dlouhodobý průměr dosahuje 43 %. Rozdíl mezi ostatními kraji mimo Prahy je však podstatně nižší. Druhý nejlepší kraj v tomto ukazateli je kraj Zlínský, kde je pravděpodobnost nezaměstnanosti osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení studia na úrovni 23 %. Praha svojí hodnotou velmi podstatně stlačuje celorepublikový průměr. Na druhou stranu by zde měly působit tendence pro vyrovnání jednotlivých krajů mezi sebou. Jednou z těchto tendencí by mohla být rostoucí pracovní mobilita, kde by se více a více lidí přesouvalo do krajů s nižší pravděpodobností nezaměstnanosti.

Jeden z důležitých aspektů při zkoumání pravděpodobnosti nezaměstnanosti u mladých lidí je dosažené vzdělání. Při rozdělení ukazatele podle nejvyššího dosaženého vzdělání pro celorepublikové průměry za období 2004 – 2013 dostaneme, dalo by se říci, očekávaný výsledek. S vyšším dosaženým vzděláním klesá pravděpodobnost nezaměstnanosti. Data ukazují, že investice do lidského kapitálu se v České republice stále vyplácí. Protože základní vzdělání poskytuje nejhorší vyhlídky při hledání zaměstnání po ukončení studia. Přibližně

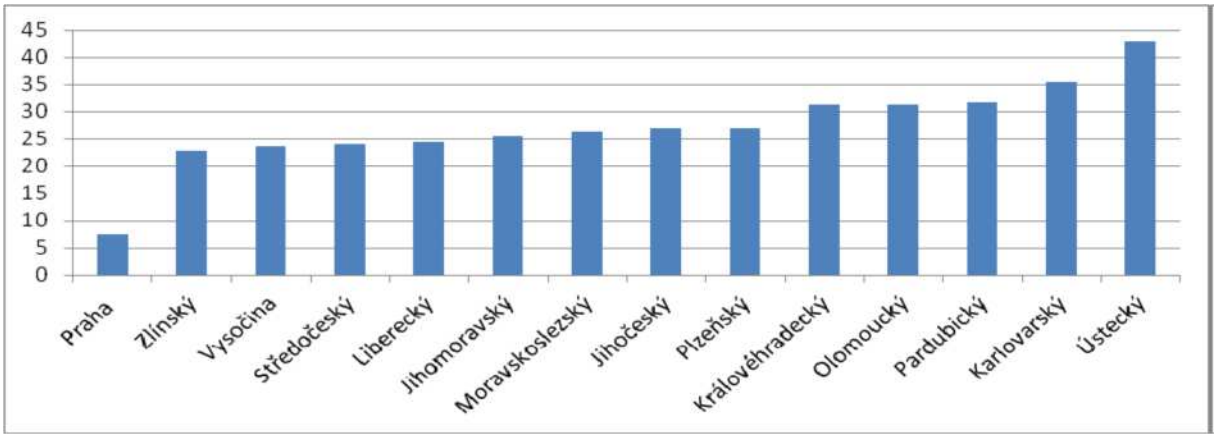
80 % osob (nezáleží na pohlaví) 3-12 měsíců po ukončení studia budou s vysokou pravděpodobností nezaměstnané.

Obrázek 1: Pravděpodobnost nezaměstnanosti a nalezení zaměstnání osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení vzdělávání v letech 2004-2013 (v %)



Zdroj: (ČSÚ, 2014)

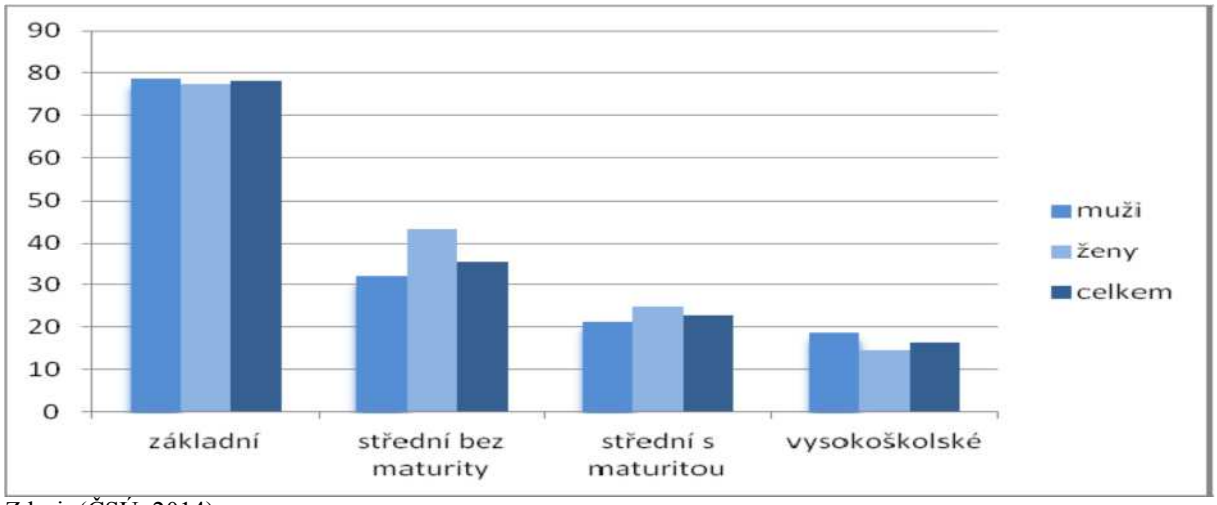
Obrázek 2: Pravděpodobnost nezaměstnanosti osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení studia dle krajů ČR, průměr období 2009-2013 (v %)



Zdroj: (ČSÚ, 2014)

Ze studie ČŠÚ (2014) vyplývá, že pokud se jedná o vysokoškolského absolventa v Praze, neměl by mít větší problém s nalezením zaměstnání 3-12 měsíců po ukončení studia. Naopak vzdělání základní a střední bez maturity v kombinaci s Ústeckám krajem neslibuje velmi dobré vyhlídky k uplatnění při současném nastavení trhu práce. Oproti tomu je tato pravděpodobnost u vysokoškolsky vzdělaných osob 17 %. Zajímavé ovšem je, že ženy mají tento ukazatel lepší než muži, ale rozdíl není příliš významný.

Obrázek 3: Pravděpodobnost nezaměstnanosti osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení studia dle vzdělání, průměr období 2009-2013 (v %)



Zdroj: (ČSÚ, 2014)

Další v současnosti hodně diskutovaným tématem je čtvrtá průmyslová revoluce, pro kterou se vžil název Průmysl 4.0 (Industry 4.0). Jsou s ní spojeny pojmy jako internet věcí, velká data (big data) a digitální továrna. Půjde o komplexní a hluboké změny průmyslové výroby se vzrůstajícím podílem automatizace a robotizace. Změna bude generovat velké množství dat (big data), která se využijí pro další analýzy. Jednotlivé části výroby budou spolu komunikovat (internet věcí), což umožní, aby byla každé části výrobku věnována adekvátní péče. Zároveň také půjde celý výrobní proces převést do virtuální reality a nasimulovat veškeré možné situace před započetím výroby, což umožní celý vývojový a výrobní proces značně urychlit a především zlevnit. (Siemens, 2015) I když tato změna neproběhne ze dne na den, jsou již nyní na trhu práce vidět tendence zvýšené poptávky po technicky kvalifikovaných pracovnících, kterých bude třeba pro uskutečnění této revoluce. Výše popsané změny však budou vyvíjet tlak na redukci pracovních míst z důvodu jejich odstranění automatizací. Podle nejaktuálnější studie Světového ekonomického fóra (World Economic Forum) z ledna 2016 zanikne celosvětově díky automatizaci do roku 2020 7,1 milionu pracovních míst, ale zároveň se 2 miliony nových vytvoří. (WEF, 2016)

Jak již bylo uvedeno výše, skrze současné modernizační procesy dochází k tlaku na růst úrovně složitosti práce, což vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace. Na tu však někteří nedosáhnout a to pro ně znamená, že budou stále obtížněji hledat uplatnění. (Kuchař, 2007)

2 Pracovní zákonodárství

Pro umožnění analýzy českého a švýcarského trhu práce je potřeba, alespoň povrchně být seznámen s pracovněprávním prostředím v daných zemích. To následně využiji při propojování se statistickými daty a makroekonomickou situaci. Nejprve bude první podkapitola věnována obecnému přiblížení pracovního práva a jeho vývoji v Evropě. Poté budou následovat podkapitoly, ve kterých se blíže podívám na základní právní předpisy České republiky a Švýcarka, které upravují základní problematiku pracovněprávního zákonodárství. I když je tato práce zaměřena na flexibilní formy práce, je důležité porozumět obecnému konceptu a přístupu k pracovněprávní oblasti ve studovaných zemích.

2.1 Vývoj pracovního práva

Rozvoj pracovního práva je spojen především s rozvojem kapitalismu a industrializací výroby. Ale s určitou úpravou pracovní práva, se můžeme setkat již ve starověkém Římě a později ve středověku. Například ve 14. století byla pracovní doba upravena na 14 hodin denně. Na dobu jednoho roku byly uzavírány čelední smlouvy a lze je tedy přirovnat k dnešní pracovní smlouvě na dobu určitou. (Bělina, a další, 2012)

Zrušení nevolnictví na konci 18. století, rozvoj kapitalistického výrobního procesu a průmyslové výroby vytvořilo potřebu upravovat pracovní zákonodárství. Za první moderní úpravu pracovních vztahů na našem území lze považovat Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811. (Bělina, a další, 2012) I když z počátku, díky zásadě liberalismu stát nezasahoval do podmínek mezi kapitalisty a dělníky a vše záleželo na ujednání smluvních stran. Dokonce bylo trestně stíháno spolčování dělníků za účelem zlepšení jejich postavení nebo hromadné zastavení práce. V druhé polovině 19. století se stát obrátil od principu liberalismu a začal prosazovat tzv. ochranné zákonodárství. (Kalenská, 2006) Začalo docházet k zlepšování pracovních podmínek, snižovala se délka pracovní doby, zvyšoval věk umožňující zaměstnávání dětí, byl zaváděn nedělní klid a umožnilo se spolčování dělníků (odbory). 8 hodinová pracovní doba byla zavedena v roce 1918 při vzniku poválečného Československa. Novelizací Všeobecného rakouského občanského zákoníku se umožnilo sjednání pracovního poměru i na zkoušku nebo na přechodné období. Výpověď byla možná pro obě smluvní strany se 14 denní výpovědní lhůtou. Podpora v nezaměstnanosti byla uzákoněna během let 1918 až 1921, ale nevztahovala se na všechny zaměstnance. (Bělina, a další, 2012) Jako reakce na světovou hospodářskou krizi z roku 1929 byl zaveden tzv. gentský systém, který přenášel část nákladů na podporu v nezaměstnanosti na odbory. To vedlo

k tomu, že podpora v nezaměstnanosti byla dostupná pouze těm, kteří byli členy odborů. (Kalenská, 2006) Během druhé světové války se prodloužila pracovní doba na 10 hodin a byla zavedena diskriminační opatření proti židům. (Galvas, 2004)

Po válce se pracovní právo vrátilo zpět k právním normám z dob první republiky a bylo přepracováno dle socialistických principů. Kvůli politickým potřebám bylo nutné během 60. let 20. století přepracovat většinu právních odvětví a pracovní právo nebylo výjimkou. Zákoník práce nabyl účinnosti k 1. 1. 1966 a jeho typickými rysy byly: jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění právní úpravy. (Bělina, a další, 2012) Jednotnost právní úpravy spočívala v tom, že se vztahoval na všechny zaměstnance bez rozdílu. Zaměstnávat mohly pouze organizace a zaměstnávání mezi občany bylo omezeno pouze pro účely osobních služeb. Zákoník práce upravoval téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem a jeho rysem byla tedy komplexnost. Kogentnost zákoníků práce znamenala, že normy v něm obsažené nedovolovaly jakékoliv odchylky ani ve prospěch, ani v neprospěch smluvních stran. Vydání samostatného zákoníku došlo k praktickému odtržení pracovního práva od ostatních právních odvětví. (Bělina, a další, 2012) Jednotný, komplexní, kogentní a samostatný zákoník práce sjednotil pracovní právo, ale vedl také k nivelizaci v pracovních podmínkách i ve mzdách. To přineslo utlumení stimulů k práci, ztrátu iniciativy pracovníků a zaostávání v oborech vědy a techniky. (Kalenská, 2006)

Po roce 1989 docházelo k pomalému uvolňování kogentnosti zákoníku práce a bylo především dovoleno zaměstnávání občanů fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání. Byl vytvořen větší prostor pro kolektivní vyjednávání včetně možností využití nátlakových prostředků. (Bělina, a další, 2012) Tržní prostředí je typické svou dynamičností a platný zákoník práce nebylo možné neustále přizpůsobovat aktuálním podmínkám na trhu práce. Bylo rozhodnuto, že bude vypracován nový zákoník práce, který skutečně vešel v platnost 21. 4. 2006. Nový zákoník práce je mnohem liberálnější, stanovuje minimální nároky a maximální požadavky a vychází z principu „co není zakázáno, je dovoleno“, což umožňuje velkou smluvní volnost. Obsahuje změny, které vedou ke zvýšení flexibility trhu práce. (Bělina, a další, 2012) Podrobněji je o flexibilních prvcích zákoníku práce pojednáváno v následující podkapitole.

2.2 Současné pracovní právo v České republice a Švýcarsku

Pracovní právo je v České republice kodifikováno v Zákoně č. 262/2006 Sb., (dále „Zákoník práce“). Nynější verze Zákoníku práce platná od roku 2006 by měla odpovídat současnému nastavení evropského trhu práce.

I když je Švýcarsko konfederace složená z 26 kantonů, které jsou z velké části autonomní (i v oblasti práva), je pracovní právo a občanské právo zcela zaštítěno konfederací. To znamená, že oblasti pracovního práva jako vztah mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ochrana zaměstnanců, dávky v nezaměstnanosti a oblasti občanského práva jako pravidla pracovních smluv jsou sjednoceny na celostátní úrovni obdobně jako v České republice. Veškeré švýcarské právní normy (oproti České republice není pracovní právo ve Švýcarsku kodifikováno) musejí být v souladu se švýcarskou ústavou, v které je zakotven právně vymahatelný princip, že všechny osoby schopné práce by měly být schopné vykonávat práci za spravedlivých podmínek tak, aby měly zajištěn dostatek volného času, aby jejich děti mohli získat odpovídající vzdělání. Přesto, že pracovní právo není ve Švýcarsku kodifikováno, jsou hlavní body pracovního práva shrnuty v Code of Obligations (Čl. 319 – 362), který je účinný od roku 1911. Část pracovních smluv prošla významnou novelizací v roce 1971. (ILO, 2007)

V České republice je pracovní poměr uzavírán automaticky na dobu neurčitou, pokud není ve smlouvě specifikováno jinak. Ve Švýcarsku je pohlíženo na pracovní smlouvu obdobně. Jedná se o smluvní vztah 2 stran, které se mezi sebou dobrovolně dohodly. Je zcela na jejich uvážení jakou zvolí délku trvání a rozsah (plný nebo částečný úvazek). Tabulka 1 zobrazuje základní oblasti českého a švýcarského pracovněprávního zákonodárství. V České republice musí být pracovní smlouva písemná, jinak není platná. Ve Švýcarsku obecně platí, že pracovní smlouva nemusí mít písemnou podobu. Ale pokud je smlouva uzavřena na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než jeden měsíc, musí být písemná. Pouze tedy krátkodobé pracovní smlouvy nemusejí být písemné. Ale většina pracovních poměrů je v obou zemích uzavírána písemnou pracovní smlouvou. Mezi minimálními zákonnými náležitostmi písemné pracovní smlouvy ve Švýcarsku chybí oproti České republice uvedení místa výkonu práce a naopak je vyžadováno uvedení detailů o mzdě, dohodnutých benefitech a délce pracovního týdne. V obou zemích jsou velmi obdobně nastaveny podmínky pro maximální délku zkušební doby, a to 3 měsíců. Ovšem v České republice nemusí být zkušební doba vůbec sjednána, ve Švýcarsku je naopak nastavena také minimální zkušební doba v délce trvání alespoň 1 měsíc. Pokud smluvní strany zkušební dobu při uzavírání

pracovní smlouvy neřeší, je automaticky jednoměsíční. Poměrně velké rozdíly mezi studovanými zeměmi jsou v oblasti týdenní pracovní doby. V České republice je standardní týdenní pracovní doba Zákoníkem práce stanovena na 40 hodin. Ovšem při dvousměnném provozu je tato doba 38,75 hodiny a při třísměnném (nepřetržitém) provozu a pro pracovníky pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu je dokonce stanovena na 37,5 hodiny týdně. Naproti tomu je švýcarská standardní pracovní doba o 10 hodin vyšší než ta česká, to znamená, že je stanovena ve výši 50 hodin týdně. Ovšem pro velkou skupinu pracovníků, konkrétně pro pracovníky v průmyslu, pracovníky pracující v kanceláři, technické pracovníky a prodavače velkých společností, je ponížena na 45 hodin týdně. To je však stále o 12,5 % více než v České republice a bude velice zajímavé v kapitole 4 provést srovnání skutečně odpracovaných hodin za týden. Oblast dovolené je v obou zemích opět velmi obdobně řešena. Základní délka dovolené je minimálně 4 týdny jak v České republice, tak i ve Švýcarsku. Švýcarsko má ovšem specifikum, že alespoň 2 týdny dovolené musejí být ze zákona čerpány nepřetržitě, aby byl zajištěn adekvátní odpočinek zaměstnanců. Zároveň pracovníci mladší 20 let mají nárok na 5 týdnů dovolené v jednom kalendářním roce. Poměrně velké rozdíly jsou v oblasti délky mateřské dovolené, kde v České republice musí zaměstnavatel poskytnout mateřskou dovolenou zaměstnankyním 28 týdnů a až 37 týdnů při narození 2 a více dětí. Ve Švýcarsku je tato povinnost zaměstnavatele pouze 14 týdenní. Ještě větší rozdíly jsou v případě rodičovské dovolené, která je v České republice stanovena na 156 týdnů. Ve Švýcarsku žádná rodičovská dovolená není. Zaměstnavatelé a zaměstnanci mají v obou zemích shodné možnosti ukončení pracovního poměru, ale co se liší, jsou zákonné výpovědní lhůty. Zaměstnanci v České republice mohou dostat nebo dát výpověď ve zkušební době, která platí dnem doručení. Také může být sjednaný i jiný den výpovědi. Kdežto ve Švýcarsku je výpovědní doba ve zkušební době pevně stanovena na 7 dní. Možnost propouštět zaměstnance nebo naopak opustit zaměstnání po uplynutí zkušební doby je v obou zemích nastavena odlišně. V České republice je pevně daná výpovědní lhůta na minimálně 2 měsíce, ale která se může po dohodě při uzavírání pracovní smlouvy prodloužit. Ve Švýcarsku je délka výpovědní doby odstupňovaná podle délky trvání pracovního poměru. Větší ochraně se těší zaměstnanci zaměstnaní po delší časové období. (CO, 2014), (Erlach, 2012), (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Tabulka 1: Základní oblasti českého a švýcarského pracovněprávního zákonodárství

Oblast	Česká republika	Švýcarsko
Minimální zákonné písemné náležitosti pracovní smlouvy	• Druh práce (pozici) • Místo výkonu práce • Den nástupu	• Druh práce (pozici) • Den nástupu • Mzdu a benefity • Délku pracovního týdne
Zkušební doba	Je-li sjednána, nesmí být delší než • 3 měsíce, • 6 měsíců u vedoucích pracovníků	• 1 měsíc, dohodou max. 3 měsíce
Týdenní pracovní doba	• 40 hodin • 38,75 hodin – dvousměnný provoz • 37,5 hodin – hornické profese a třísměnný provoz	• 50 hodin • 45 hodin – pracovníci v průmyslu a kancelářích, techničtí pracovníci a prodavači velkých společností
Dovolená	• 4 týdny	• 4 týdny • 5 týdnu pro pracovníky mladší 20 let
Mateřská dovolená	• 28 týdnů • 37 týdnů u 2 a více dětí	• 14 týdnů
Rodičovská dovolená	• 156 týdnů	• není
Ukončení pracovního poměru	• Dohodou • Výpovědí • Okamžitým zrušením • Zrušením ve zkušební době • Uplynutím sjednané doby • Smrtí zaměstnance • Úpadkem zaměstnavatele	• Dohodou • Výpovědí • Okamžitým zrušením • Zrušením ve zkušební době • Uplynutím sjednané doby • Smrtí zaměstnance • Úpadkem zaměstnavatele
Výpovědní doba[2]	• 1 den – ve zkušební době • min. 2 měsíce - výpovědí	• 7 dní – ve zkušební době • 1 měsíc – PPDN trvající méně než 1 rok • 2 měsíce – PPDN trvající 1 – 9 let • 3 měsíce – PPDN trvající déle než 9 let • Žádná – PPDU trvající méně než 10 let • 6 měsíců – PPDU trvající déle než 10 let

Zdroj: (CO, 2014), (Erlach, 2012), (ILO, 2014), (Zákon č. 262/2006 Sb.)

[2] PPDN – pracovní poměr na dobu neurčitou, PPDU – pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu neurčitou má 3 délky výpovědní doby. Jednoměsíční je pro pracovní poměry na dobu neurčitou trvající méně než 1 rok. 2 měsíce jsou pro nastaveny pro délku trvání pracovního poměru více jak 1 rok, ale méně než 9 let. A nakonec tříměsíční výpovědní doba platí pro pracovní poměr na dobu neurčitou trvající déle než 9 let. Platí, že čím delší je pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tím delší je i výpovědní lhůta. Pro výpovědní dobu u pracovního poměru na dobu určitou, který chce jedna ze smluvních stran ukončit před uplynutím dohodnuté doby, platí v České republice stejná pravidla. Ale poměrně nestandartní přístup aplikuje pro výpovědní doby těchto pracovních poměrů Švýcarsko. Pokud byla sjednaná doba trvání takového poměru kratší než 10 let, tak tento pracovní poměr lze vypovědět bez výpovědní doby. Pokud byla sjednaná doba delší než 10 let, tak je zákonná výpovědní doba 6 měsíců. (CO, 2014), (Erlach, 2012), (Zákon č. 262/2006 Sb.) Tato informace může mít implikace na délku trvání pracovních poměrů na dobu určitou. Blíže se této problematice budeme věnovat v kapitole 4.

Po stručném představení obecného pracovněprávního zákonodárství obou zemí se v následujících dvou podkapitolách budu zabývat flexibilními formami práce. Nejprve se zaměřím na Českou republiku a následovat bude Švýcarsko.

2.3 Flexibilní formy práce v České republice

Česká legislativa rozlišuje téměř všechny flexibilní formy práce, jako v jiných vyspělých evropských státech. (Jirásková, 2013) Většina je upravena Zákoníkem práce. Avšak některé flexibilní formy práce jsou regulované v jiných právních předpisech. Smlouvu o dílo ošetřuje Zákon č. 89/2012 Sb., (dále „Občanský zákoník“) a Sebezaměstnávání je regulováno v živnostenském zákoně č. 455/1991 Sb. V tabulce 2 je uveden přehled flexibilních forem práce upravených Zákoníkem práce. Můžeme vidět, že v České republice legislativa rozlišuje velké množství flexibilních forem práce. Další flexibilní formy práce identifikuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Tabulka 2: Přehled flexibilních forem práce ošetřených Zákoníkem práce

Flexibilní forma práce	Paragraf v Zákoníku práce
Pracovní poměr na dobu určitou	§ 39
Dohoda o provedení práce	§ 75
Dohoda o provedení činnosti	§ 76
Stanovení týdenní pracovní doby	§ 79
Kratší pracovní doba	§ 80
Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	§ 83, § 84
Pružné rozvržení pracovní doby	§ 78, § 85
Konto pracovní doby	§ 84, § 86, § 87
Agenturní zaměstnávání	§ 308, § 309 + § 58 - 66[3]
Práce přesčas	§ 78, § 93
Noční práce	§ 78, § 94

Zdroj: (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále považuje za flexibilní formy práce

- práce z domova částečně nebo úplně (homeworking),
- práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking),
- sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. job sharing),
- víkendovou práci,
- volnou pracovní dobu,
- stlačený pracovní týden,
- flexibilní začátek pracovního dne. (MPSV, 2008)

Podrobněji se budu zabývat pouze flexibilními formami práce uvedenými v Zákoníku práce. V následujících odstavcích blíže popíšu zmiňované flexibilní formy práce.

Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky. Obecně, ale platí, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou může být opakován (prodloužen) nejvýše dvakrát ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. To znamená, že

[3] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen až na období 9 let. Po uplynutí této doby musí být pracovní poměr na dobu určitou ukončen anebo se musí přejít na pracovní poměr na dobu neurčitou. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Dohoda o provedení práce nesmí být uzavřena na větší rozsah práce než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro stejného zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Dohoda o pracovní činnosti neumožňuje vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně. U specifikovaných profesí a směnného provozu je týdenní pracovní doba nižší. Další zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený týdenní pracovní dobou může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel. Tzn., že rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů nebo 52 týdnů v případě kolektivní smlouvy. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Agenturní zaměstnávání je chápáno tak, že agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance, se kterým má uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Tento zaměstnavatel je považován za uživatele a ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci. Dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Agentura práce mu za to vyplácí mzdu a určuje především místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Práce přesčas může být vykonávána jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů a nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

Noční práce může být konaná v noční době, kterou je doba mezi 22. a 6. hodinou. Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. (Zákon č. 262/2006 Sb.)

V Zákoníku práce jsou také upraveny oblasti zaškolení a zaučení a odborná praxe absolventů škol. Zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Další flexibilní formy práce jsou upraveny v Občanském zákoníku a Zákoně o živnostenském podnikání.

Smlouva o dílo se uzavírá mezi zhotovitelem a objednatelem. Zhotovitel se zavazuje provést na svůj náklad a nebezpečí sjednané dílo a objednatel se zavazuje za toto dílo zaplatit předem stanovenou cenu. Objednatel může být fyzická i právnická osoba. Zhotovitel musí být právnická osoba nebo osoba samostatně výdělečně činná. (Zákon č. 89/2012 Sb.)

Sebezaměstnání (v českém prostředí častěji nazýváno jako živnost / osoba samostatně výdělečně činná) může provozovat fyzická i právnická osoba. Osoba samostatně výdělečně činná musí získat živnostenské oprávnění, musí být nahlášena na živnostenském úřadě. (Zákon č. 455/1991 Sb.)

Po bližším seznámení se s nejdůležitějšími flexibilními formami práce v České republice je potřeba provést stejné agendu i v případě Švýcarska.

2.4 Flexibilní formy práce ve Švýcarsku

Jak již bylo zmíněno výše, ve Švýcarsku není pracovní právo kodifikováno, ale hlavní oblasti pracovněprávního prostředí jsou upraveny v Code of Obligations. Ve Švýcarsku naproti České republice nejsou speciální dohody mimo pracovní poměr, které by byly limitované počtem odpracovaných hodin. Ovšem za poměrně flexibilní a umožňující velkou variabilitou můžou být považovány švýcarské pracovní smlouvy. Ty jsou dohodou dvou smluvních stran, které mají poměrně velkou volnost v tom, zda se dohodnou na pracovním poměru na dobu určitou nebo neurčitou, případně na plný nebo částečný úvazek. Ať jsou domluvené detaily pracovní smlouvy jakékoliv, jsou na ně aplikována stejná pravidla (stejné povinnosti smluvních stran). (CO, 2014) Můžeme tedy říci, že za flexibilní pracovní smlouvy, tzn. smlouvy uzavřena na dobu určitou nebo na částečný úvazek podléhají stejným základným pravidlům jako standardní pracovní smlouvy. To odpovídá i v Evropě zavedenému přístupu, kde pracovníci pracující na základě flexibilních pracovních smluv jsou bráni jako řadoví zaměstnanci. (Nekolová, 2010) V Code of Obligations jsou mimo flexibilní pracovní smlouvy popisované výše, uvedeny další speciální pracovní smlouvy. Ve švýcarském Code of Obligations lze identifikovat následující flexibilní formy práce:

- pracovní smlouva na dobu určitou,
- pracovní smlouva na částečný úvazek,
- učňovská smlouva (Der Lehrvertrag),
- smlouva o obchodním zastupování (Der Handelsreisendenvertrag),
- práce z domova (Der Heimarbeitsvertrag),
- smlouva o dílo (Der Werkvertrag). (CO, 2014)

Další flexibilní formy práce identifikují specializovaní pracovněprávní právníci a Švýcarský úřad práce (Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren – zkráceně RAV) v podobě

- Sdílené pracovní místo (Job sharing)
- Práce na zavolání (Work on call) (Bürgi Nägeli Lawyers, 2015)
- Agenturní zaměstnávání (Switzerland Global Enterprice, 2012)

V **učňovské smlouvě** se zaměstnavatel zavazuje vyškolit učně na určitou pozici. Smlouva musí být písemná a musí obsahovat délku trvání tréninku, mzdu, pokud je stanovena, pracovní dobu a dovolenou. Ze zákona však učni žádná odměna nenáleží. Zkušební doba je tříměsíční. Zaměstnavatel nesmí snížit mzdu z důvodu, kdy učeň navštěvuje školu nebo kurzy vztahující se k tréninku. Po dokončení tréninku obdrží učeň certifikát. (CO, 2014) Ze zákona nemá zaměstnavatel žádnou povinnost učně po dokončení tréninku zaměstnat, ale ve většině příkladů k zaměstnání dochází. Jedná se o poměrně výhodný stav, kdy učeň je již zaškolený a zaměstnavatel si ověřil jeho schopnosti. (Bürgi Nägeli Lawyers, 2015)

Smlouva o obchodním zastupování smluvně řeší pravidla pro obchodní zástupce firem. Jedná se o speciální smlouvu, která upravuje tento specifický vztah, kde zaměstnanec provádí veškeré obchodní operace na účet zaměstnavatele za úplatu. (CO, 2014)

Práce z domova ve Švýcarsku je práce za mzdu, kterou zaměstnanec vykonává samostatně nebo s příslušníky rodiny doma nebo na jiném jím určeném místě. Práce je zadávána úkolově a mzda je také vyplácena po splnění úkolů. Při dlouhodobé spolupráce je mzda vyplácena dvakrát měsíčně, ale po dohodě smluvních stran může být vyplácena i jednou za měsíc. (CO, 2014)

Smlouva o dílo ošetřuje smluvní vztah dvou stran, kde jeden je vykonavatel vykonávající dohodnutou práci a druhý zákazník, který za danou práci zaplatí. Vykonavatel má stejné povinnosti jako zaměstnanec. Zaplaceno za výkon může být na základě dohodnuté fixní částky nebo na základě výše skutečných nákladů. (CO, 2014)

Sdílené pracovní místo je situace, kdy dané pracovní místo zastává více zaměstnanců v daný okamžik. Rozložení pracovní doby je ponecháno na zaměstnancích. Každý zaměstnanec pracuje nutně na částečný úvazek dle vzájemné dohody. (Bürgi Nägeli Lawyers, 2015)

Práce na zavolání může být dvojího typu. První typ s povinností vyhovění zaměstnavateli při zavolání - princip nepřetržité pohotovosti. Druhá možnost je bez

povinnosti vyhovění zavolání. Při souhlasu práce podléhá uzavření nové smlouvy. (Bürgi Nägeli Lawyers, 2015)

Agenturní zaměstnávání je také zastoupeno při zachování stejných principů jako v České republice. Agentura práce poskytuje krátkodobé pracovní příležitosti u svých klientů a vystupuje v roli zaměstnavatele. V České republice slouží agenturní zaměstnávání pro firmy, které hledají levnou pracovní sílu na krátkodobější i delší spolupráci. Ve Švýcarsku je tento systém určen firmám, které musejí rychle zajistit provoz a nemají čas na hledání zaměstnanců vlastními silami. Tím pádem se hodinové mzdy, které hradí zaměstnavatel agentuře práce ve Švýcarsku, pohybují okolo 1,4 – 2 násobků standardní mzdy. (Switzerland Global Enterprice, 2012)

Dalším flexibilním nástrojem je možnost švýcarských úřadů práce vracet 80 % mzdy zaměstnavatelům při krátkodobém snížení / omezení výroby, pokud nabídnou zaměstnancům možnost přejít na zkrácené úvazky. Tímto nástrojem pomáhají překonat krátkodobá těžká období jednotlivých firem a nenechávají zaměstnance odcházet z pracovního trhu. Samozřejmě zaměstnanec má možnost zkrácený úvazek odmítnout, ale riskuje tím, že může být propuštěn. (Switzerland Global Enterprice, 2012)

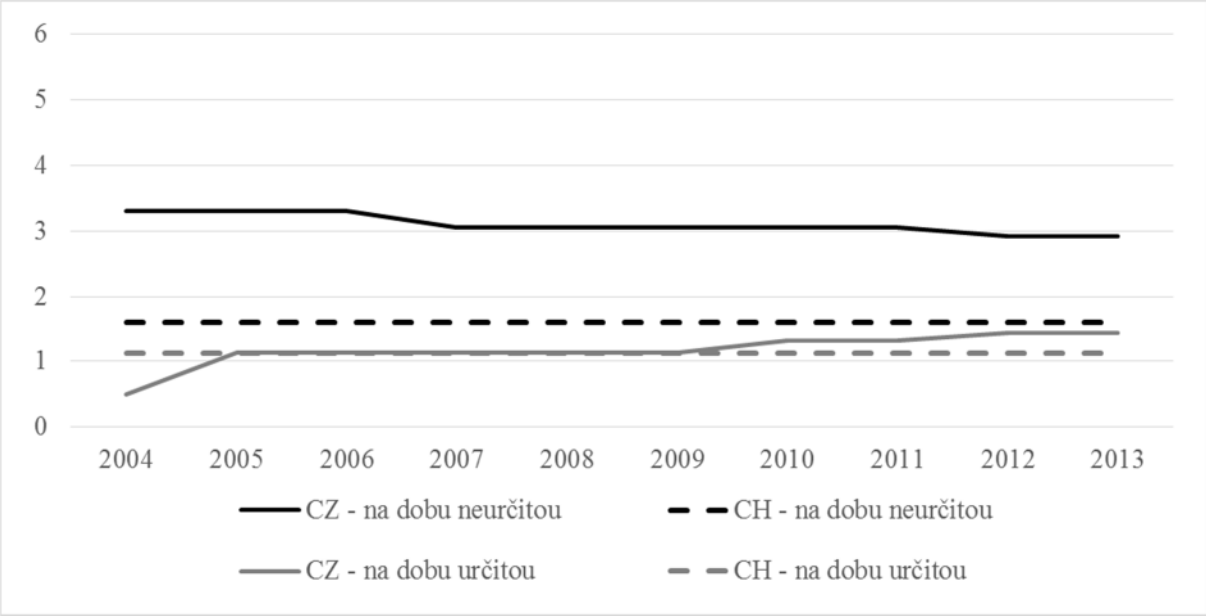
2.5 Ochrana zaměstnanců

V návaznosti na první kapitolu a první část této kapitoly, kde jsem přiblížil základní charakteristiky trhu práce a pracovněprávní prostředí obou zemí, nyní porovnám míru ochrany pracovníků podle délky pracovní smlouvy. Míru ochrany pracovníků vyjadřuje tzv. EPL index (Employment Protecton Legislation Index), který sestrojuje již několik let OECD. Index se skládá z několika dílčích veličin a je možné ho rozdělit na indexy dle typu pracovních smluv. Pro porovnání jsem zvolil pracovní smlouvy na dobu neurčitou a určitou. Porovnávám tradiční pracovní smlouvu s flexibilní pracovní smlouvou. Hodnoty indexu mohou nabývat hodnot od 0 až 6, kde 6 znamená největší míru ochrany legislativou. Na grafu 1 můžeme vidět vývoj míry ochrany pracovníků vyjádřenou EPL indexem pro pracovní smlouvy na dobu neurčitou a určitou v České republice a Švýcarsku za období 10 let. (OECD, 2015a)

Z grafu 1 je patrné, že v obou zemích je míra ochrany pracovníků pracujících na dobu neurčitou větší než pracovníků na dobu určitou. Ale ve Švýcarsku je ochrana pracovníků na dobu neurčitou velmi blízká těm na dobu určitou a během sledovaného období se nemění. Lidé hledající práci ve Švýcarsku, tedy rozpoznávají velmi malý rozdíl mezi pracovním

vztahem na dobu neurčitou a na dobu určitou z hlediska jejich ochrany. Při rozhodování zda zaměstnání přijmout by délka trvání pracovního poměru nemusela hrát tak významnou roli. Naproti tomu v České republice je míra ochrany legislativou značně odlišná. V roce 2004 byla ochrana pracovníků pracujících na dobu neurčitou více než šestinásobná. Ale v průběhu sledovaného období docházelo k postupnému přibližování, i když současný rozdíl je stále větší než ve Švýcarsku. Zajímavé ovšem jsou hodnoty EPL indexu v obou zemích. Ve Švýcarsku, kde je sice míra ochrany podobná, je ve srovnání s Českou republikou poměrně nízká. V roce 2013 byl EPL index pro pracovní smlouvy na dobu neurčitou ve Švýcarsku téměř totožný s mírou ochrany pracovních smluv na dobu určitou v České republice. A pracovníci pracující na dobu neurčitou v České republice se těšili nesrovnatelně vyšší ochraně než tito pracovníci ve Švýcarsku.

Graf 1: Míra ochrany pracovníků vyjádřená „Employment Protection Legislation Indexem“ v ČR a Švýcarsku, (2004 - 2013)



Zdroj: (OECD, 2015b), vlastní úprava

Míra ochrany zaměstnanců je nejenom důležitá z pohledu zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů. Čím vyšší míra legislativní ochrany pracovníků, tím je pro zaměstnavatele výhodnější hledat a využívat způsoby, kterými by tuto ochranu omezil a zajistil si dostatečnou flexibilitu. Alternativou může být větší využívání pracovních poměrů na dobu určitou nebo Švarc systém.

3 Makro a mikroekonomické prostředí v ČR a Švýcarsku

V této kapitole se podrobněji seznámíme se základními makroekonomickými a mikroekonomickými charakteristikami České republiky a Švýcarska, které by měly mít vliv na trh práce. Kapitola bude rozdělena do dvou podkapitol. První podkapitola se bude věnovat základním charakteristikám sledovaných zemí. Ve druhé podkapitole budou podrobněji popsány vzdělávací systémy studovaných zemí a identifikace jejich rozdílů.

3.1 Základní charakteristiky České republiky a Švýcarska

Obě dvě země jsou poměrně malé a vnitrozemské, nedisponují velkým přírodním bohatstvím. Zpracovatelský průmysl je nejtypičtějším pro Českou republiku, která je vnímána jako země s poměrně stabilní finančním systémem, a která je exportně orientovaná. Dlouhodobými výzvami České republiky jsou stárnoucí populace a přechod z průmyslově zaměřené ekonomiky na vědomostně, technologicky a zákaznicky orientovanou ekonomiku. (CIA, 2015a) V minulosti neexistovaly velké tlaky na vzdělávací systém, aby se přizpůsoboval potřebám trhu práce a produkoval odpovídající pracovní sílu. Zároveň pracovní síla nebyla nucena se stěhovat za zaměstnáním a návyky pracovní mobility jsou v České republice poměrně nízké. Švýcarsko tuto zkušenost nesdílelo a pracovní mobilita je tam i díky spolehlivému železničnímu systému poměrně rozšířená. Ve Švýcarsku také pracuje velké množství cizinců a někteří z nich na denní bázi dojíždějí především z Německa a Rakouska. (Switzerland Global Enterprice, 2012) Švýcarská ekonomika je již nyní založena na sektoru služeb a to především na finančních službách. Průmysl spoléhá na kvalifikovanou pracovní sílu. (CIA, 2015b)

Švýcarsko také patří mezi jednu z nejbohatších zemí na světě. V roce 2014 tam HDP na obyvatele dosahovalo 64 600 EUR. V České republice bylo ve stejném roce HDP na obyvatele 14 700 EUR. (Eurostat, 2015b) Můžeme pozorovat jasnou převahu Švýcarska, ale pro porovnání je nutné převést na porovnatelné jednotky. Využiji standardu kupní síly (PPS[4]). Jedná se o uměle vytvořenou měnovou jednotku, kterou Eurostat používá pro porovnání kupní síly zemí s rozdílnými měnami. Teoreticky za jednu jednotku PPS může být nakoupeno stejné množství zboží v každé zemi, ale pro jednu jednotku PPS je potřeba jiné množství domácích měn. (Eurostat, 2015c) V roce 2014 bylo HDP Švýcarska na obyvatele v PPS 162 % a v České republice dosahovalo hodnoty 85 % průměru EU (28 zemí). (Eurostat, 2015d)

[4] PPS se zkratka pro purchising power standard

Rozdíl mezi oběma zeměmi se snížil, ale i přesto Švýcarsko produkuje na jednoho obyvatele téměř dvakrát více než Česká republika. Pro srovnání Praha v roce 2013 dosahovala 173 % průměru EU HDP na obyvatele a má tedy velmi podobnou ekonomickou výkonnost jako Švýcarsko. (Hospodářské noviny, 2015) Samotné rozdíly mezi regiony jsou i ve Švýcarsku. Obecně platí, že jihozápadní část země, tzn. francouzsky a italsky mluvící kantony, dosahuje horších ekonomických výsledků než německy mluvící kantony. Tyto horší ekonomické výsledky se promítají i do míry nezaměstnanosti v jednotlivých kantonech. (Baruffini, a další, 2014)

Širší porovnání situace v České republice a Švýcarsku představuje Index lidského rozvoje, který je složen z celé řady kritérií. Obsahuje výše popisovaný HDP na obyvatele, ale také další neekonomická kritéria, jako je například průměrná délka života, průměrná školní docházka. Index lidského rozvoje připravuje OSN a může nabývat hodnot od 0 do 1, přičemž čím vyšší hodnota, tím vyšší lidský rozvoj. V roce 2013 byl Index lidského rozvoje ve Švýcarsku 0,917 a v České republice 0,861. Švýcarsko dlouhodobě patří ke špici ve srovnání tímto indexem. V roce 2013 bylo hodnoceno, jako 3. na světě a Česká republika se umístila na 28. místě v porovnání s ostatními zeměmi. (UN, 2013)

3.2 Vzdělávací systémy

Vzdělávací systém hraje velmi důležitou roli pro budoucí uplatnitelnost mládeže na trhu práce. Je nezbytné, aby vzdělávací systém jako příprava na povolání byl schopen se neustále přizpůsobovat měnícím se podmínkám na trhu práce. Funkcí vzdělávacího systému je zabezpečit kvalitní přípravu mládeže pro vstup na trh práce a rekvalifikovat ty, kteří práci ztratili z důvodu zavádění nových technologií a růstu produktivity práce. Kromě zavádění flexibilních forem práce je v EU jako hlavní opatření pro zvýšení pružnosti trhu práce chápán rozvoj lidských zdrojů. Tím se myslí zkvalitnění vzdělávacího systému, aby odpovídalo potřebám trhu práce a zavedením celoživotního vzdělávání. (Kotýnková, 2006) Zaměstnavatelé stále vyžadují jako jedno z kritérií u uchazečů o zaměstnání dokončení určitého stupně vzdělávacího systému. Například dosažení vysokoškolského vzdělání signalizuje zaměstnavateli, že konkrétní pracovník je schopnější než jiný pracovník, který daného vzdělání nedosáhl. Vzdělávací systém by tak disponoval selektivní funkcí, která přidává velmi málo k rozvoji lidského kapitálu. Ale pro zaměstnavatele existují i levnější způsoby jak rozlišovat mezi uchazeči (např. testy, zkušební doba). Protože však firmy, spoléhají na dosažené vzdělání pracovníků, má se za to, že vzdělání samo osobě zvyšuje

produktivitu pracovníka. Předpokladem zvyšování produktivity práce je investice do lidských zdrojů, neboť usnadňuje vstřebávání a šíření nových technologií a znalostí. (Kotýnková, 2006) Obecně jsou vzdělaní lidé schopni vyšší adaptability na měnící se požadavky trhu práce. Jsou schopnější vyhovět náročnějším požadavkům nových oborů, pro které je nutné mít speciální znalosti a dovednosti. (Brožová, 2003), (Münich, a další, 2000b) Odhaduje se, že dodatečný rok průměrného vzdělání zvyšuje produktivitu zaměstnance o $5-15$ %. Ke zvýšení produktivity dochází zejména díky rychlejšímu zavádění inovací a snadnějšímu učení se nových poznatků.

3.2.1 Česká republika

Vzdělávací systém v České republice má v pravomoci Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále „MŠMT“). Povinná školní docházka je 9 let a spadají pod ní první stupeň základní školy a další 4 roky na druhém stupni, gymnáziu nebo konzervatoři. (MŠMT, 2011) Mateřská škola není obsažena v povinné školní docházce, ale i přesto je její využívání velice rozšířené. Přibližně 93 % dětí v předškolním roce v daném věku školky navštěvují. (MŠMT, 2011) Povinná školní docházka vyjádřená v úrovních mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED 2011 by se vztahovala na úrovně 1-2. Na obrázku 4 je zobrazeno schéma vzdělávacího systému České republiky.

Žáci po ukončení prvního stupně mají možnost volby mezi 8 letým gymnáziem, konzervatoří nebo druhým stupněm základní školy. Avšak přibližně 80 % žáků pokračuje na druhém stupni základních škol. Důležité ovšem je, že po ukončení povinné školní docházky naprostá většina (96 %) studentů pokračuje v nepovinném vyšším vzdělávání. (MŠMT, 2010) Přibližně polovina studentů volí 4 leté obory na středních školách ukončené maturitní zkouškou. Po absolvování střední školy mohou již vstoupit na trh práce, nebo dále pokračovat ve svém vzdělávání na vyšších odborných školách nebo na vysokých školách. Necelá čtvrtina studentů se vyučí. Vyučení trvá podle zvoleného oboru 2 až 3 roky a po jeho ukončení studenti obdrží výuční list. Poté si mohou dodělat maturitní zkoušku v nástavbovém studiu nebo přejít rovnou na trh práce. Gymnázia jsou nejvíce všeobecně zaměřena a slouží jako další příprava pro studium na vysoké škole. Střední školy kombinují všeobecné vzdělání s praktickým a výuční obory jsou zaměřeny především na praktické dovednosti. Konzervatoře jsou zaměřeny uměleckým směrem a studuje na nich přibližně 5 % studentů v daném věku. (MŠMT, 2010)

Obrázek 4: Schéma českého vzdělávacího systému jako přípravy na povolání

<table>
<tr><td colspan="6">TRH PRÁCE</td><td>ISCED 2011</td></tr>
<tr><td>Konzervatoř</td><td colspan="2">Vysoká škola</td><td colspan="2">Vyšší odborná škola</td><td>Přechod na trh práce</td><td>5 - 8</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Konzervatoř</td><td rowspan="2">Gymnázium
8 nebo 6 leté</td><td>Gymnázium
4 leté</td><td colspan="2" rowspan="2">Střední škola</td><td>Nástavbové studium</td><td rowspan="2">3 - 4</td></tr>
<tr><td colspan="2">Vyučení</td></tr>
<tr><td colspan="4">Základní škola
2. stupeň</td><td rowspan="3">0 - 2</td></tr>
<tr><td colspan="5">Základní škola
1. stupeň</td></tr>
<tr><td colspan="5">Mateřská škola</td></tr>
</table>

Zdroj: (MŠMT, 2011), vlastní úprava

Vyšší odborné školy jsou poměrně novým jevem v českém vzdělávacím systému. Byly představeny v roce 1992 a od roku 1995 jsou oficiálně součástí vzdělávací soustavy. Slouží především pro vykrytí kvalifikačních potřeby mezi středním a vysokoškolským vzděláním, ale tohoto vykrytí využívá pouze 10 % studentů v terciálním stupni vzdělávání. Obory na vyšších odborných školách jsou většinou 3 leté (zdravotnické programy trvají 3,5 roku) a část studia je zaměřena na praktickou přípravu absolventů. (MŠMT, 2010)

Vysoké školy se dělí na dva typy – univerzitní (univerzity) a neuniverzitní. Univerzity poskytují bakalářské, magisterské a doktorské studijní programy. Neuniverzitní vysoké školy nesmění nabízet doktorské programy a zaměřují se především na programy bakalářské. V České republice je celkem 26 veřejných vysokých škol, z nichž 24 je univerzitami. MŠMT na svých stránkách uvádí přehled dalších 44 soukromých vysokých škol. (MŠMT, 2014) Bakalářské obory trvají většinou 3-4 roky a navazující magisterské obory jsou 1-3 leté. Studenti si mohou vybrat, zda budou studovat prezenčně, tzn. docházka na vysokou školu 3-4 dnů během týdne nebo kombinovaně, tzn. samostudium a docházku na přednášky a přezkoušení do školy během víkendů. Minimální podmínkou pro přijetí na vysokou školu je ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou. Přijetí k magisterskému studiu navazujícímu na bakalářské je podmíněno řádným ukončením bakalářského studijního programu, přijetí k doktorskému studiu je podmíněno řádným ukončením magisterského studijního programu. Státní vysoké školy jsou plně hrazeny ze státního rozpočtu a vysokoškolské vzdělání je bezplatné kromě případů studia v cizím jazyku a prodloužení stanovené doby studia. (MŠMT, 2011)

3.2.2 Švýcarsko

Vzdělávací systém ve Švýcarsku má na starosti především vláda, ať již přímo nebo skrze jednotlivé kantony. (EDK, 2015) Povinná školní docházka je dlouhá přibližně 11 let a skládá se z mateřské školy (Kindergarten), prvního stupně základní školy (Primarschule) a druhého stupně základní školy (Oberstufenschule) nebo prvních dvou let gymnázia (Langzeit-Gymnasium). (EDK, 2015) Povinná školní docházka se vztahuje na úrovně 0 – 2 mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED 2011. Většina žáků ukončí povinnou školní docházku ve státních školách v kantonech, kde žijí. Jen asi 5 % žáků navštěvuje soukromé základní školy. Obrázek 5 zobrazuje schéma švýcarského vzdělávacího systému.

Švýcarský vzdělávací systém je poměrně jednoduchý. Žáci se po šesti letech na základní škole mohou rozhodnout, zda se již chtějí ubírat akademickým směrem nebo si nechat delší čas na rozmyšlenou. Volba je zde mezi šesti-letým gymnáziem (Langzeit-Gymnasium) a pokračováním na základní škole až do 9. ročníku (Oberstufenschule). Po 9. ročníku základní školy mají studenti možnost se opět rozhodnout. Přibližně dvě třetiny z nich pokračuje ve vyučení (Berufslehre), které kombinuje vzdělávání ve třídách s praktickou výukovou ve firmách skrze učňovské smlouvy. Zbývající třetina pokračuje na gymnáziu (Kurz-Gymnasium), které je připravuje pro další vzdělávání na vysoké škole. (EDK, 2015) Vyučení dle profese trvá od 2 do 4 let a zaměřuje se na řemesla (mechanik, truhlář, pekař, kadeřnice atd.), a také na kancelářské pracovníky (sekretářky, zapisovatele, IT specialisty atd.). (About.ch, 2015) Během vyučení studenti navštěvují 1-2 dny třídu a po zbytek pracovního týdne jsou trénováni ve firmách. Po vyučení studenti obdrží výuční list a mohou si vybrat, zda přejdou na trh práce nebo budou pokračovat v dalším vzdělávání. Mohou volit mezi večerní univerzitou (Abendtechnikum) nebo specificky zaměřenou vysokou školou (Fachhochschule), která trvá 3,5 roku. Večerní univerzita je určena studentům, kteří chtějí již vstoupit na trh práce, ale dále se vzdělávat. Školu navštěvují večer nebo v sobotu a její dokončení zabere 6 let. (About.ch, 2015)

Obrázek 5: Schéma švýcarského vzdělávacího systému jako přípravy na povolání

<table>
<tr><td colspan="5">TRH PRÁCE</td><td>ISCED 2011</td></tr>
<tr><td colspan="2">Přechod na trh práce</td><td>Abendtechnikum
večerní univerzita</td><td>Fachhochschule
Specializovaná VŠ</td><td colspan="2">Universität
Vysoká škola</td><td>5 - 8</td></tr>
<tr><td>Maturitätsschule
obdoba SŠ</td><td colspan="3" rowspan="2">Berufslehre
Vyučení</td><td rowspan="2">Kurz-Gymnasium
4,5 leté gymnázium</td><td rowspan="2">Langzeit-Gymnasium
6,5 leté gymnázium</td><td>3 - 4</td></tr>
<tr><td colspan="4">Oberstufenschule
Základní škola 7. až 9. ročník</td><td rowspan="3">0 - 2</td></tr>
<tr><td colspan="6">Primarschule
Základní škola 1. až 6. ročník</td></tr>
<tr><td colspan="6">Kindergarten
mateřská škola obvykle pro děti ve věku 5 - 6 let</td></tr>
</table>

Zdroj: (EDK, 2015), vlastní úprava

Studenti, kteří se rozhodli jít akademickým směrem, musejí vystudovat gymnázium, aby mohli poté pokračovat na jedné z 11 švýcarských univerzit. Gymnázia jsou ve Švýcarsku specializována, mezi nejčastější specializace patří matematika a jazyky. Po dokončení gymnázia obdrží studenti maturitní vysvědčení (Eidgenössische Matura), které je podmínkou pro další studium na vysoké škole. Znamená to, že vyučení studenti nemohou pokračovat na klasickou vysokou školu. Ve Švýcarsku je 9 univerzit provozováno přímo jednotlivými kantony a tyto univerzity poskytují netechnické vzdělání. To je poskytováno na zbývajících dvou, které provozuje přímo konfederace. Bakalářské tituly jsou koncipovány na 3 roky. Magisterské tituly by měly trvat 2 roky a mohou být následovány doktorskými tituly. (About.ch, 2015)

3.2.3 Shrnutí

Po krátkém přiblížení se švýcarský vzdělávací systém jeví, jako jednodušší co dopočtu možných možností studia. Nabízí v souhrnu dva hlavní směry kudy se při studiu ubrat. Na jedné straně produkuje kvalifikovanou, vzdělanou pracovní sílu skrze gymnázia a vysoké školy a na druhé straně je zde zbývající možnost praktického zaměření s případným dalším rozvojem specializace v rámci večerního studia nebo specializovaných vysokých škol. Naproti tomu český vzdělávací systém nabízí více možných cest a kombinací. Což může mít ovšem negativní dopady na strukturu pracovní síly. Pokud nebudu brát v úvahu konzervatoře,

které tvoří pouze minimální část v českém vzdělávacím systému, zůstanou tři směry možného vzdělání. Stejně jako ve Švýcarsku se produkuje kvalifikovaná, vzdělaná pracovní síla skrze gymnázia a vysoké školy a prakticky zaměřená pracovní síla v rámci výučních oborů. V České republice navíc existují střední školy, které vytváření mezistupeň mezi gymnázii a výučními obory, kombinují praktické a akademické složky přípravy na povolání. Absolventi středních škol však velmi často nejsou kompletně připraveni na vstup na trh práce a je nutná další příprava na vyšších odborných školách nebo mohou volit další pokračování na vysoké škole a získání stejného titulu jako absolventi gymnázií.

Švýcarský vzdělávací systém produkuje každý rok přibližně jednu třetinu vysokoškolsky vzdělaných a dvě třetiny prakticky vyučených absolventů připravených vstoupit na trh práce. (EDK, 2015) V českém vzdělávacím systému vychází každý rok přibližně 60 % středoškolsky vzdělaných absolventů ze středních škol, 20 % z gymnázií, 15 % z konzervatoří a 5 % se vyučí. (MŠMT, 2011) Můžeme zde pozorovat značné rozdíly mezi Švýcarskem a Českou republikou. V České republice je menší poměr absolventů vysokých škol než ve Švýcarsku a zároveň také menší počet prakticky připravené pracovní síly. Většina absolventů dosahuje nejvyššího dosažené vzdělání na středních školách, ze kterých může být obtížné vstoupit úspěšně na trh práce.

4 Flexibilní formy zaměstnávání a ukazatele trhu práce

V této kapitole se blíže podívám na základní ukazatele trhu práce a data pro vybrané flexibilní formy práce. Data jsou čerpána z databáze Labour Force Survey (dále jen LFS) z Eurostatu (Eurostat, 2015a), který tato data shromažďuje pro všechny členské země EU, kandidátské země, Švýcarsko, Island a Norsko. Eurostat data do databáze LFS přebírá od statistických úřadů jednotlivých zemí a data jsou poskytována dle jednotné metodiky a jsou tudíž porovnatelná. Z dat jsem připravil dva druhy grafů. První druh zobrazuje časové řady za období 10 let od roku 2005 do roku 2014 a druhý zobrazuje detail roku 2014. Česká republika je na grafech časových řad zobrazena vždy plnou čárou a Švýcarsko čárou přerušovanou. V grafech pro rok 2014 jsou hodnoty vztahující se k českému trhu práce zobrazeny černou barvou a ke švýcarskému trhu práce šedou barvou. Data jsou analyzována podle vybraných kritérií, kterými jsou pohlaví, věk, vzdělání, národnost, klasifikace ekonomické činnosti NACE a klasifikace zaměstnání ISCO. Většina grafů je připravována pro věkovou skupinu 15-64 let, která je následně v grafech zaměřujících se na zobrazení věkových skupin rozdělena na následující 3:

- mladistvé 15-24 let,
- pracující ve středním věku 25-49 let,
- předdůchodovou věkovou skupinu 50 – 64 let.

Vzdělání je rozděleno také do 3 kategorií podle mezinárodní klasifikace ISCED 2011 na:

- základní nebo žádné (úroveň 0-2),
- středoškolské (úroveň 3-4),
- vysokoškolské (úroveň 5-8).

V případě národnosti se v datech pracuje se 2 skupinami:

- občany dané země,
- cizinci.

V grafech jsou kvůli větší přehlednosti zobrazeny pouze vybrané druhy klasifikace ekonomické činnosti NACE a klasifikace zaměstnání ISCO. Podkladová data pro všechny grafy jsou k dispozici v přílohách. Pracovní poměr na dobu určitou, částečný úvazek a sebezaměstnávání, kterým budou věnovány samostatné podkapitoly, byly vybrány, jelikož se jedná o nejrozšířenější formy flexibilního zaměstnávání.

Kapitola je konkrétně rozdělena do pěti podkapitol. První nás seznámí se základními ukazateli trhu práce, jako jsou míry zaměstnanosti či nezaměstnanosti. Následovat bude

podkapitola věnující se pracovním smlouvám na dobu určitou. Data a ukazatele pracovních poměrů na částečný úvazek budou shrnuty v podkapitole tři. Čtvrtá podkapitola představí data týkající se problematiky sebezaměstnávání. Poslední podkapitola bude shrnovat provedené analýzy a identifikovaná zjištění.

4.1 Základní ukazatele trhu práce

V této podkapitole přiblížím základní ukazatele českého a švýcarského trhu práce. Na obrázku 6 je uveden základní přehled ekonomicky aktivního obyvatelstva v roce 2014 podle vybraných kritérií ve sledovaných zemích. Ve Švýcarsku více mladých lidí ve věkové skupině 15-24 let participovalo na trhu práce než v České republice. V roce 2014 tato věková skupina tvořila ve Švýcarsku přibližně 14 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, kdežto v České republice to bylo pouze okolo 7 %. Na švýcarském trhu práce byli také mnohem více zastoupení lidé se základním nebo žádným vzděláním. V roce 2014 to bylo okolo 15 % oproti 5 % v České republice. Švýcarsko se také liší od České republiky množstvím cizinců participujícím na jeho trhu práce. Cizinci tvoří na švýcarském trhu práce přibližně jednu čtvrtinu ekonomicky aktivních obyvatel, kdežto na českém trhu práce tvoří pouze okolo 2 %.

Obrázek 6: Přehled ekonomicky aktivního obyvatelstva podle vybraných kritérií v ČR a Švýcarsku, (2014), (15-64 let)

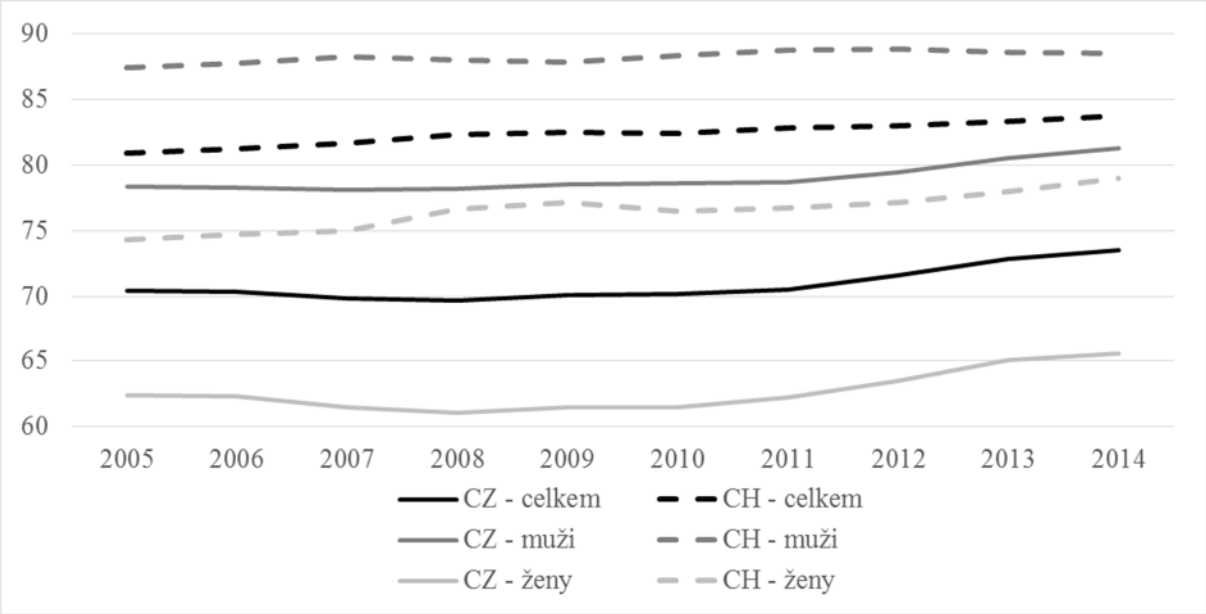
	CZ				**CH**			
	Muži		Ženy		Muži		Ženy	
	Abs. (tis.)	%	Abs. (tis.)	%	Abs. (tis.)	%	Abs. (tis.)	%
EAO (2014), (15-64 let)	2914,2	100,0	2291,6	100,0	2441,1	100,0	2139,4	100,0
podle věku								
15-24 let	215,3	7,4	140,7	6,1	323,1	13,2	303,0	14,2
25-49 let	1918,1	65,8	1517,2	66,2	1407,2	57,6	1244,6	58,2
50-64 let	780,8	26,8	633,7	27,7	710,8	29,1	591,8	27,7
podle vzdělání								
Základní nebo žádné	126,3	4,3	132,5	5,8	350,8	14,4	331,3	15,5
Středoškolské	2189,4	75,1	1612,3	70,4	1076,7	44,1	1103,8	51,6
Vysokoškolské	598,5	20,5	546,8	23,9	1013,6	41,5	704,3	32,9
podle národnosti								
Národnost dané země	2852,4	97,9	2249,4	98,2	1744,2	71,5	1636,2	76,5
Cizinci	61,8	2,1	42,2	1,8	696,9	28,5	503,2	23,5

Zdroj: **(Eurostat, 2015e)**; **(Eurostat, 2015f)**; vlastní úprava

Na grafu 2 je graficky znázorněn vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v obou sledovaných zemích celkem i podle pohlaví ve věkovém rozmezí 15-64 let. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se skládá ze zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Na grafu 2 můžeme

vidět, že ve Švýcarsku je po celé sledované období o přibližně 12 p. b. více ekonomicky aktivních obyvatel (pracovních sil). V roce 2014 bylo v České republice 73,5 % ekonomicky aktivních obyvatel a ve Švýcarsku 83,8 %. V obou zemích došlo za posledních 10 let k téměř shodnému nárůstu ekonomicky aktivních obyvatel. V České republice byl tento nárůst o 3,1 p. b. a ve Švýcarsku o 2,9 p.b. Ale i přesto je stále přibližně 26 %, respektive 18 % populace ve věkovém rozpětí 15-64 let ekonomicky neaktivní. To může být spojeno s tím, že většina lidí studuje i po dovršení věku 15 let, mnozí dokonce i po dovršení věku 25 let a také s tím, že mnoho lidí odchází do starobního důchodu před dovršením 64 let. Věk pro odchod do starobního důchodu v České republice se podle platné legislativy neustále zvyšuje. Například ročníky 1953 mohou jít do starobního důchodu v případě mužů ve věku 63 let věku a v případě žen záleží věk na počtu vychovávaných dětí a pohybuje se od 62 let do přibližně 57 let věku. **(duchody-duchodci.cz, 2014)** Můžeme tedy očekávat, že v následujících letech bude pokračovat trend nárůstu procentuálního zastoupení pracovní síly v České republice z titulu zvyšujícího se věku pro odchod do starobního důchodu. Ve Švýcarsku je odchod do starobního důchodu stanoven pro muže na 65 let věku a pro ženy na 64 let. **(ch.ch, 2015)**

Graf 2: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2005 – 2014)



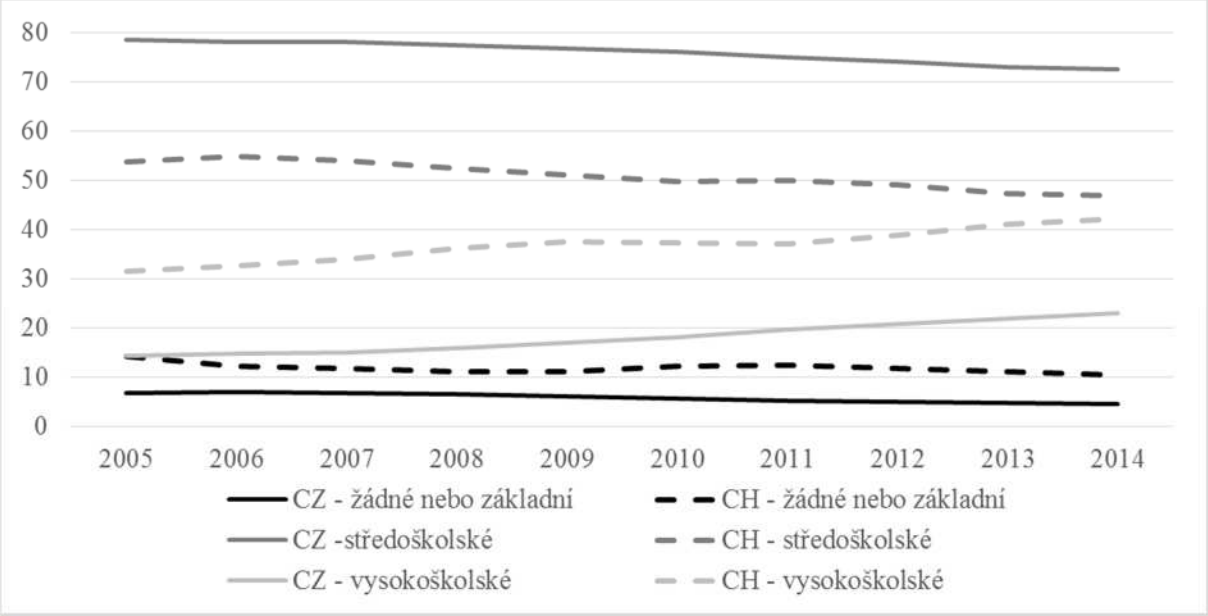
Zdroj: (Eurostat, 2015e); vlastní úprava

V obou zemích jsou muži více ekonomicky aktivní než ženy a rozvrstvení celkové a z hlediska pohlaví je pro obě země také velmi podobné. Rozdíl mezi českými a švýcarskými muži byl v roce 2014 jen 7,3 p. b. ve prospěch švýcarských mužů. Ženy ve Švýcarsku jsou také více ekonomicky aktivní než ženy v České republice, ale rozdíl mezi nimi dosahuje

13,4 p. b. To může být způsobeno rozdílnou délkou rodičovské dovolené, která v České republice umožňuje ženám zůstat až do 3 let věku dítěte doma a neparticipovat na trhu práce. Ve Švýcarsku není rodičovská dovolená a ženy mají k dispozici pouze 14 týdenní mateřskou dovolenou. **(ILO, 2014)**

Dalším důležitým aspektem při analýze trhu práce je zastoupení nejvyššího dosaženého vzdělání u ekonomicky aktivní populace. Jeho vývoj je vyobrazen na grafu 3 pro věkovou skupinu 25-64 let. Toto věkové omezení bylo zvoleno kvůli tomu, že většina populace ve věkové skupině 15-24 let teprve získává své nejvyšší vzdělání.

Graf 3: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivního obyvatelstva, (25-64 let), (2005 – 2014)



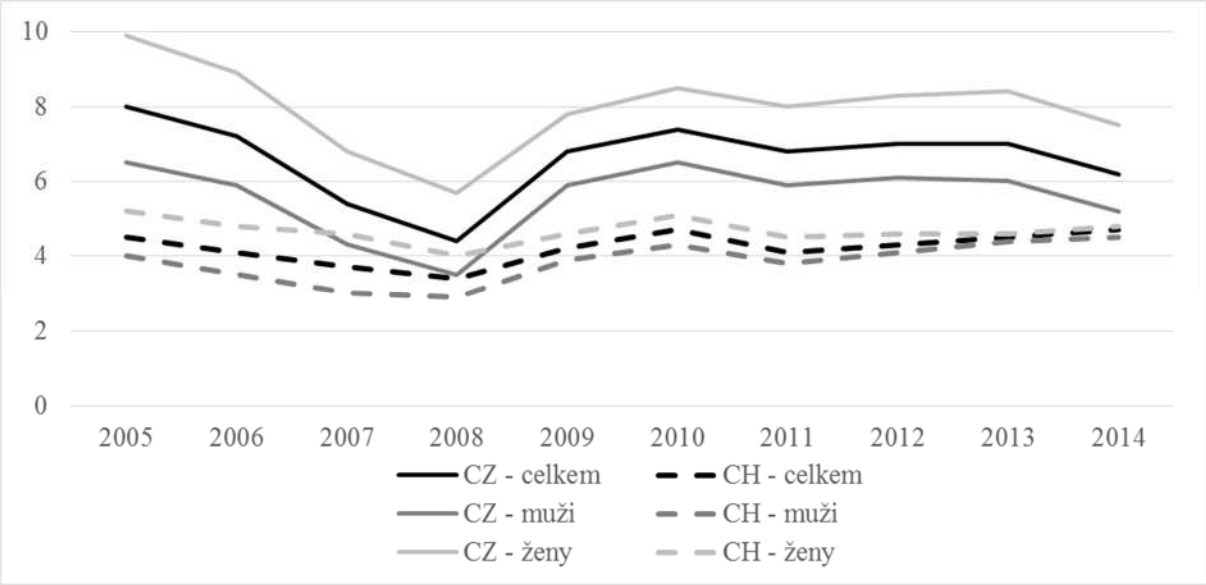
Zdroj: (Eurostat, 2015f); vlastní úprava

V obou zemích je středoškolské vzdělání nejrozšířenější mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Ale ve Švýcarsku v roce 2014 jím, jako nejvyšším dosaženým disponovalo 47 % ekonomicky aktivní populace, tak v České republice to ve stejném roce bylo 72 % aktivního obyvatelstva. Pouze v České republice je středoškolské vzdělání stále dominantní, kdežto ve Švýcarsku je v posledních letech silně dotahováno vysokoškolským vzděláním. Dle současných trendů lze očekávat, že brzy bude nejzastoupenějším vzděláním ve Švýcarsku právě vysokoškolské vzdělání. Toho v roce 2014 dosáhlo 42 % švýcarské aktivní populace. Oproti tomu v České republice v roce 2014 mělo vysokoškolské vzdělání pouze 23 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ale u obou zemí pozoruji stejný trend ve zvyšování poměrového zastoupení vysokoškolského vzdělání na úkor středoškolského vzdělání. Žádné

nebo základní vzdělání vykazuje ve sledovaném období v obou zemích mírný pokles a jeho zastoupení u ekonomicky aktivní populace je okolo 10 %.

Na grafu 4 je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti v obou zemích. Ve sledovaném 10 letém období byla míra nezaměstnanosti v České republice vždy vyšší než ve Švýcarsku. V roce 2008 před nástupem hospodářské recese v Evropě se míra nezaměstnanosti obou zemí velmi přiblížila. K dalšímu přiblížení došlo v roce 2014, kdy v České republice byla míra nezaměstnanosti 6,2 % a ve Švýcarsku 4,7 %. Z dat zobrazených na grafu 4 jsou patrné také další dva poznatky. Prvním je vyšší volatilita českého trhu práce a jeho větší provázanost s hospodářským cyklem. Míra nezaměstnanosti v České republice se více měnila v čase, od 8 % v roce 2005, přes 4 % v roce 2008 k loňským 6 %. Naproti tomu se ve Švýcarsku míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 4 % a v posledních 4 letech neustále mírně rostla. Druhým poznatkem vyplývajícím z grafu 4 je, že míra nezaměstnanosti žen je vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Míra nezaměstnanosti český žen byla v průměru za sledované období o 3,4 p. b. vyšší než u českým mužů. Ve Švýcarsku ženy měly v průměru míru nezaměstnanosti jen o 0,9 p. b. vyšší než muži. A dokonce v posledních pár letech dochází k mitigaci tohoto rozdílu a v roce 2014 činil pouze 0,3 p. b.

Graf 4: Míra nezaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2005 – 2014)

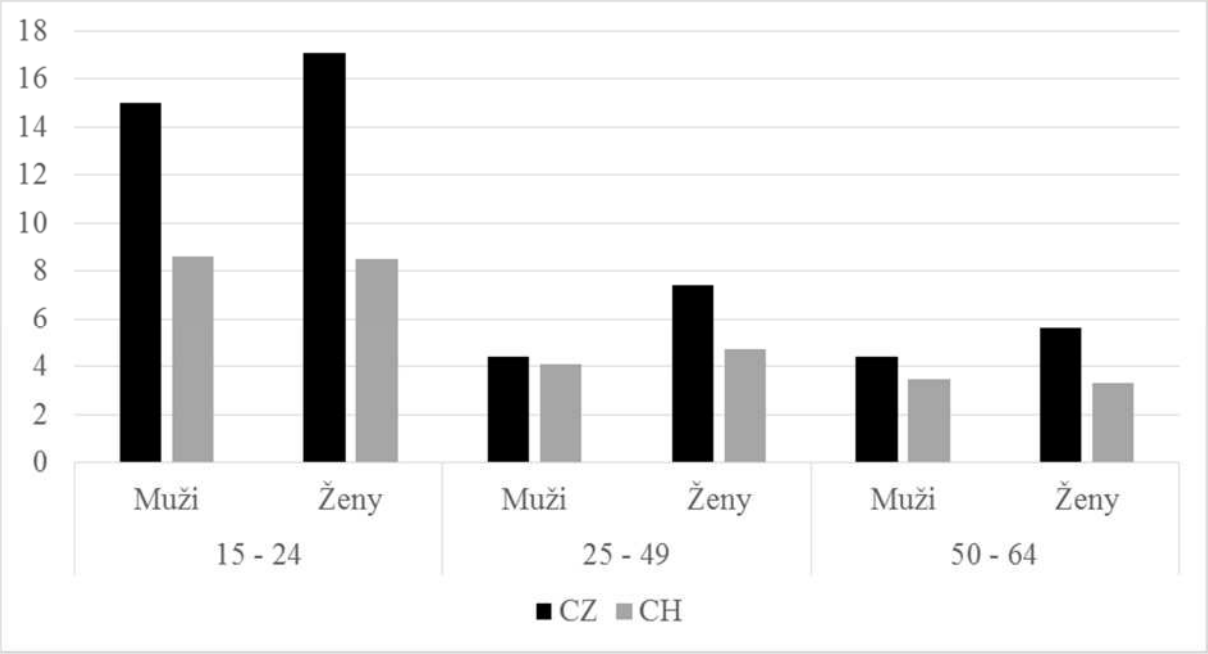


Zdroj: (Eurostat, 2015h); vlastní úprava

Na grafu 5 je zobrazena míra nezaměstnanosti v roce 2014 v České republice a Švýcarsku podle věku. Ve všech věkových kategoriích a nehledě na pohlaví je v České

republice míra nezaměstnanosti vyšší než ve Švýcarsku, ale u mužů ve věkovém rozpětí 25-49 a 50-64 let je velice obdobná v obou zemích. Jak v České republice, tak i ve Švýcarsku je nejvyšší míra nezaměstnanosti u těch nejmladší, ale kdežto ve Švýcarsku je v této věkové skupině míra nezaměstnanosti pouze okolo 8,5 % v České republice dosahuje 15 % u mužů a u žen dokonce 17,1 %. Dalším zjištěním, které graf 5 zachycuje, je vyšší míra nezaměstnanosti u žen ve všech věkových skupin v České republice. Naproti tomu ve Švýcarku je větší mír nezaměstnanosti u žen zaznamenána pouze ve věkové skupině 25-49 let, kdy ženy nejčastěji odcházejí na mateřskou dovolenou. Ve zbývajících dvou věkových skupinách je míra nezaměstnanosti mírně menší u žen než u mužů. Také s přibývajícím věkem dochází k postupnému snižování míry nezaměstnanosti v obou zemích a pro obě pohlaví.

Graf 5: Míra nezaměstnanosti podle věku v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel v daném věkovém rozpětí, (15-64 let), (2014)

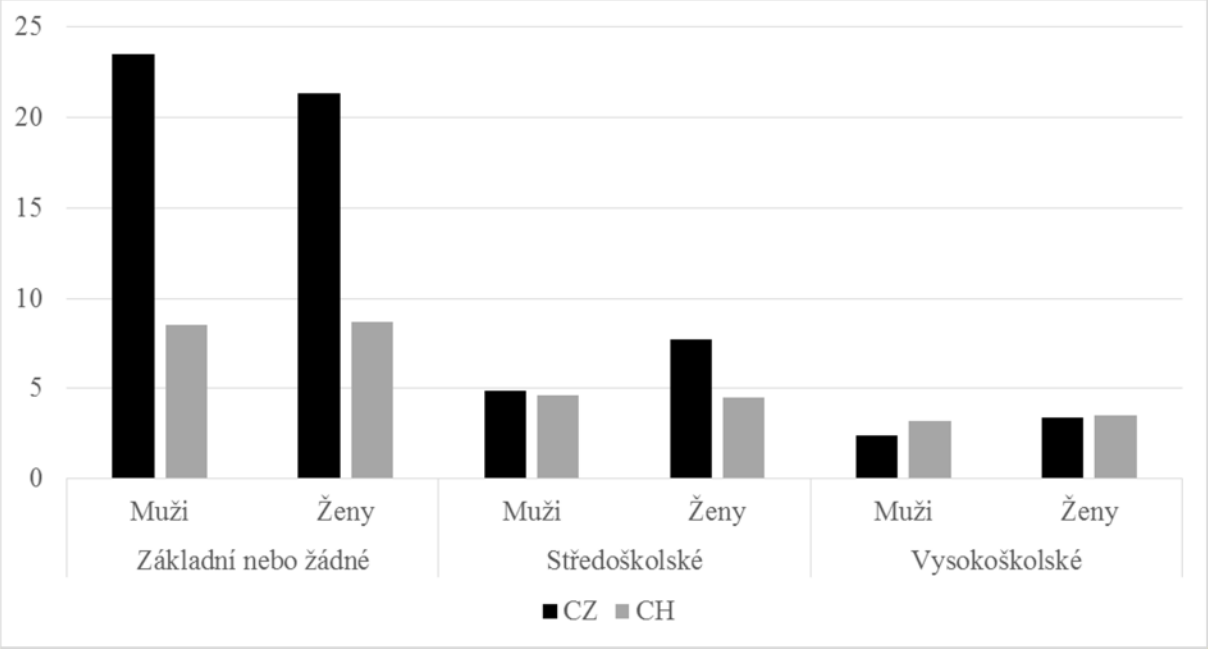


Zdroj: (Eurostat, 2015h); vlastní úprava

Na grafu 6 je zobrazena míra nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2014. Graf v tomto případě vypadá velmi podobně, jako předchozí graf 5, kde byla míra nezaměstnanosti zachycena podle věku. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je zaznamenána u obyvatel se základním nebo žádným dosaženým vzděláním a nejnižší je naproti tomu u vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva v obou zemích. Ve Švýcarsku jsou opět podstatně menší rozdíly mezi jednotlivými stupni vzdělání než v České republice. Také můžeme pozorovat větší

rozdíly mezi muži a ženami v případě České republiky. Ženy na českém trhu práce mají nižší míru nezaměstnanosti než muži ve skupině se základním nebo žádným vzděláním. Opak platí ve skupinách středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání, kde je míra nezaměstnanosti nižší u mužů než u žen. Ve Švýcarsku jsou rozdíly mezi pohlavími v jakékoliv vzdělanostní skupině téměř nulové. Zajímavým poznatkem je, že míra nezaměstnanosti u obou pohlaví s nejvyšším dosaženým vysokoškolským vzděláním je v České republice nižší než ve Švýcarsku. To by se dalo vysvětlit tím, že v České republice není ještě tolik vysokoškolsky vzdělaných lidí a tudíž nečelí takové konkurenci jako ve vzdělanějším Švýcarsku.

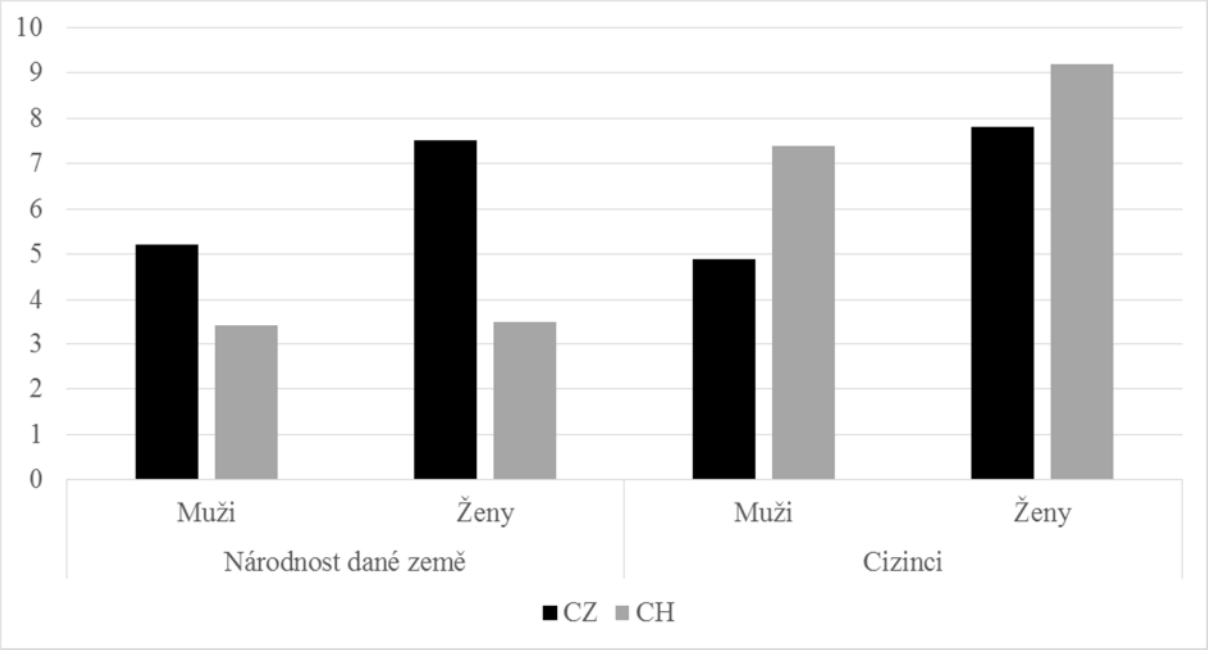
Graf 6: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015l); vlastní úprava

Na grafu 7 je míra nezaměstnanosti zobrazena podle národnosti. Na první pohled je patrný rozdíl mezi oběma zeměmi. Rozdílná míra nezaměstnanosti je ve Švýcarsku determinována především národností, kdežto v České republice je určována především pohlavím nehledě na národnosti. Ve Švýcarsku pracuje mnohonásobně větší množství cizinců než v České republice, kteří mohou mít tím pádem větší problém najít práci. (Eurostat, 2015a) Ve Švýcarsku byla v roce 2014 míra nezaměstnanosti okolo 3,5 % pro obyvatelstvo se švýcarskou národností a okolo 8 % pro cizince. V České republice se v témže roce míra nezaměstnanosti pro cizince a Čechy téměř nelišila. Rozdíl byl mezi mírou nezaměstnanosti u mužů a žen nehledě na národnost.

Graf 7: Míra nezaměstnanosti podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2014)



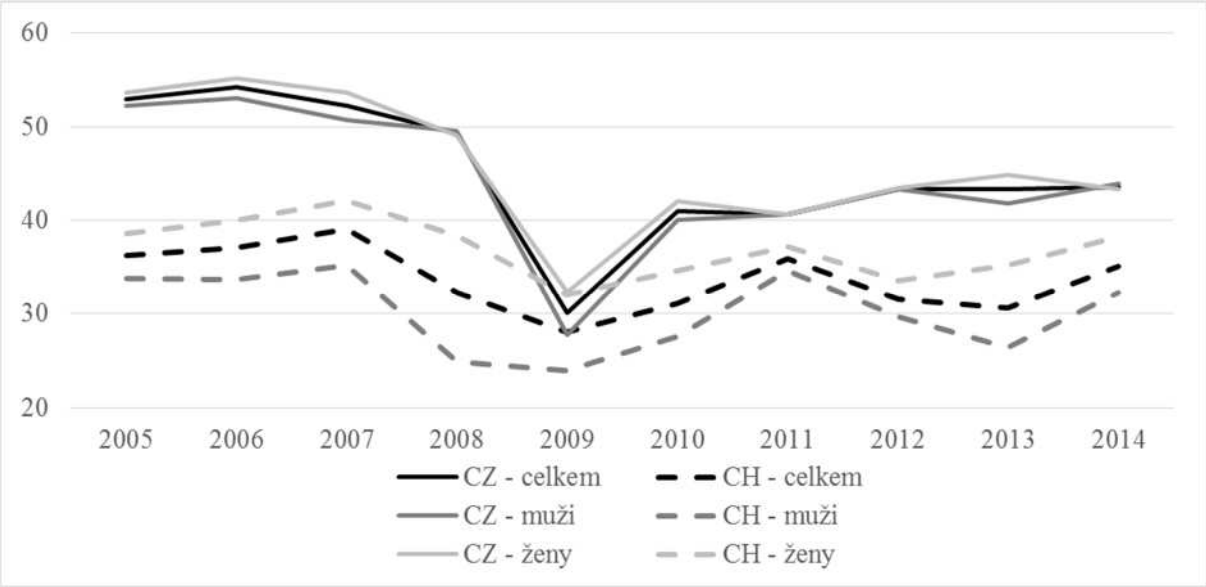
Zdroj: (Eurostat, 2015m); vlastní úprava

Ještě jako poslední údaj k míře nezaměstnosti je zařazen graf 8, který zobrazuje míru dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2005 - 2014 ve sledovaných zemích. V České republice je míra dlouhodobé nezaměstnanosti vyšší než ve Švýcarsku a v průměru se za sledované období pohybuje na 45 % z celkové nezaměstnanosti. Ve Švýcarsku dosahovala průměrných hodnot okolo 34 %. Vyšší volatilita je opět spojená s Českou republikou, když v roce 2006 dosahovala hodnot 54,2 % a v roce 2009 už jen 30,1 %, aby se v roce 2014 dostala na 43,6 %. Zajímavé jsou téměř identické hodnoty pro české muže a ženy a patrný rozdíl mezi švýcarskými muži a ženami.

Po sérii grafů zobrazujících míru nezaměstnanosti se nyní podívám na zobrazení a analýzu nezaměstnaných podle věku, vzdělání a národnosti. Prvním kritériem pro zobrazení nezaměstnaných je věk, který zachycuje pro rok 2014 graf 9. U obou zemí pozorujeme podobné výsledky. Největší procentuální zastoupení nezaměstnaných je ve věkové skupině 25-49 let. Musíme si však také uvědomit, že ve věkové skupině 25-49 let je také nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel. V České republice se v roce 2014 v této věkové skupině nacházelo 55,5 % nezaměstnaných mužů a 65,3 % nezaměstnaných žen. Ve Švýcarsku se ve stejném roce nacházelo v této věkové skupině 52,4 % nezaměstnaných mužů a 56 % nezaměstnaných žen. V této věkové skupině mají české i švýcarské ženy větší procentuální

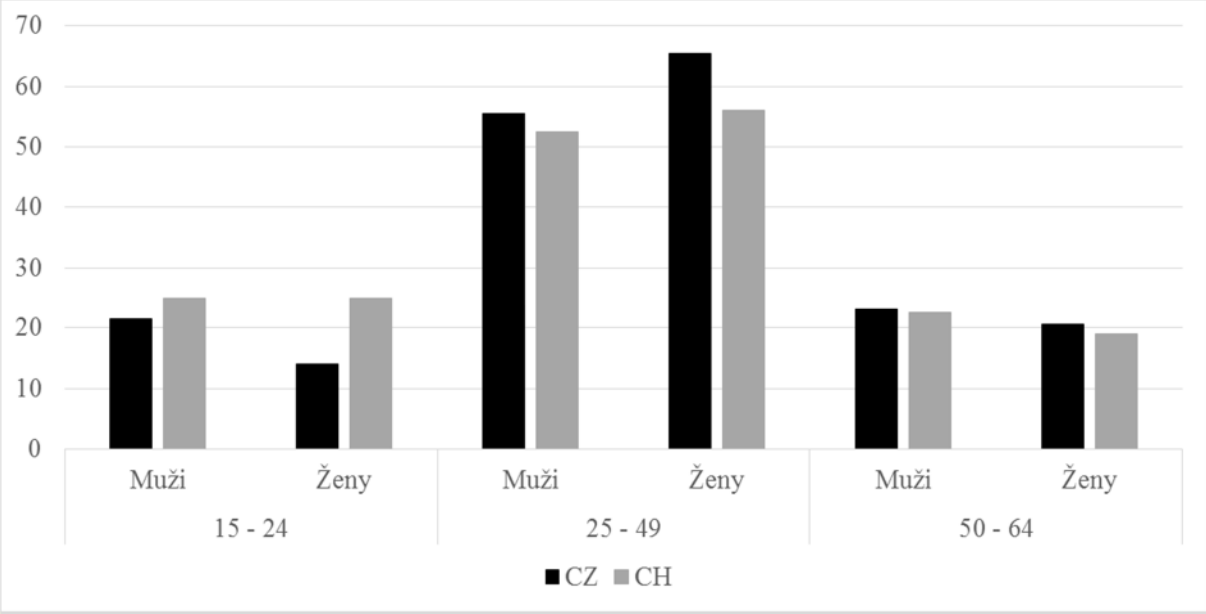
zastoupení než jejich mužští kolegové. Naopak ve zbývajících věkových skupinách, 15-24 a 50-64 let, jsou v obou zemích procentuálně více zastoupeni muži než ženy.

Graf 8: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové nezaměstnanosti, (15-64 let), (2005 – 2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015k); vlastní úprava

Graf 9: Nezaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

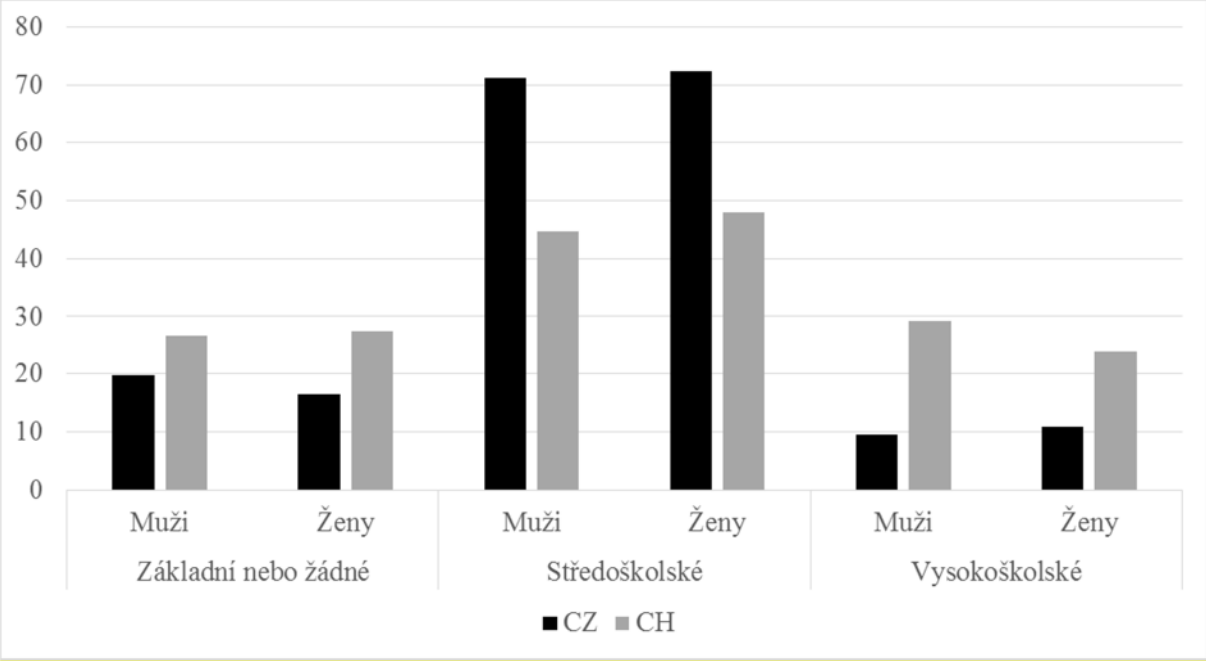


Zdroj: (Eurostat, 2015e) ; vlastní úprava

Pokud nezaměstnané rozdělím podle nejvýše dosaženého vzdělání, dostanu rozprostření pro rok 2014, které je zobrazeno na grafu 10. Jak v České republice, tak i ve Švýcarsku bylo

v roce 2014 nejvíce nezaměstnaných mužů i žen se středoškolským vzděláním, avšak s poměrně velkým rozdílem mezi oběma zeměmi. V České republice, kde je středoškolské vzdělání dominantně zastoupeno, dominuje také u nezaměstnaných. V roce 2014 mělo 71,2 % nezaměstnaných českých mužů a 72,3 % nezaměstnaných českých žen středoškolské vzdělání. Ve Švýcarsku v roce 2014 mělo středoškolské vzdělání 44,6 % nezaměstnaných mužů a 48 % nezaměstnaných žen. Na žádném stupni vzdělání nejsou významné rozdíly mezi pohlavími.

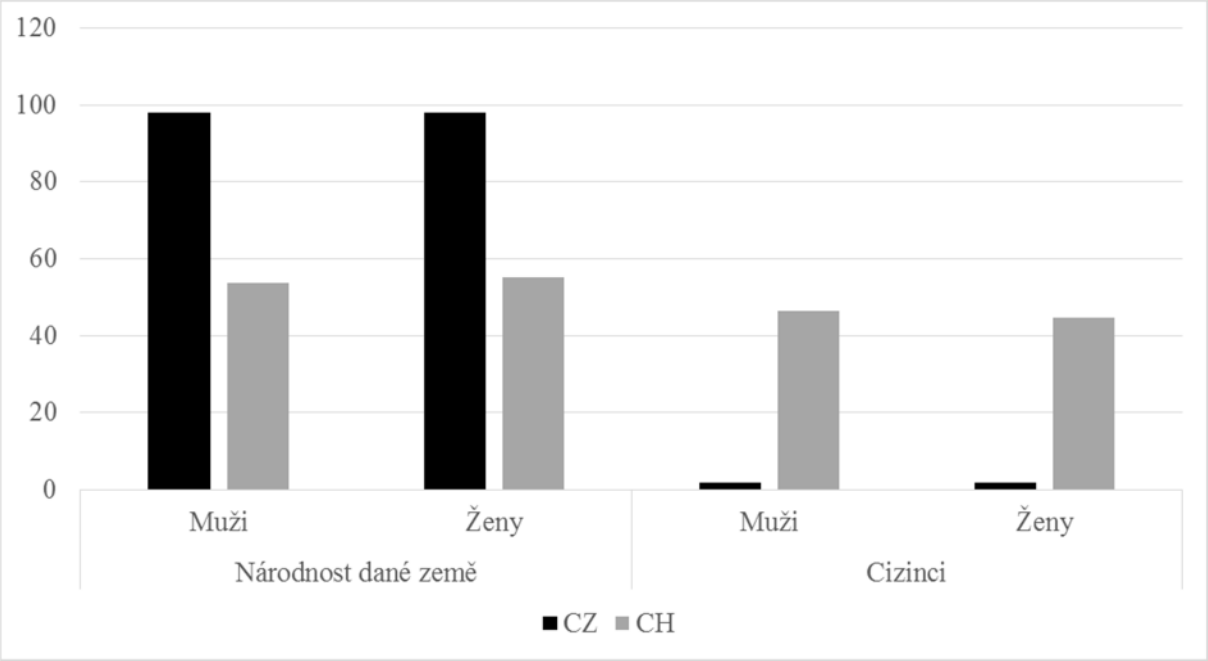
Graf 10: Nezaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015f); vlastní úprava

Rozdíly mezi pohlavími také nejsou u obou zemí v případě, že nezaměstnané v roce 2014 rozdělím podle národnosti. Toto rozdělení je zobrazeno na grafu 11. V České republice je většina nezaměstnaných české národnosti a nezaměstnaní cizinci tvoří pouze malé procento nezaměstnaných. V roce 2014 bylo 98 % nezaměstnaných mužů a žen české národnosti. Zbytek nezaměstnaných tvořili cizinci. Naproti tomu ve Švýcarsku jsou mezi nezaměstnanými mnohem více zastoupeni cizinci. V roce 2014 bylo 46,2 % nezaměstnaných mužů a 44,8 % nezaměstnaných žen jiné národnosti než švýcarské. To je samozřejmě způsobeno i počtem ekonomicky aktivních cizinců v jednotlivých zemích.

Graf 11: Nezaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

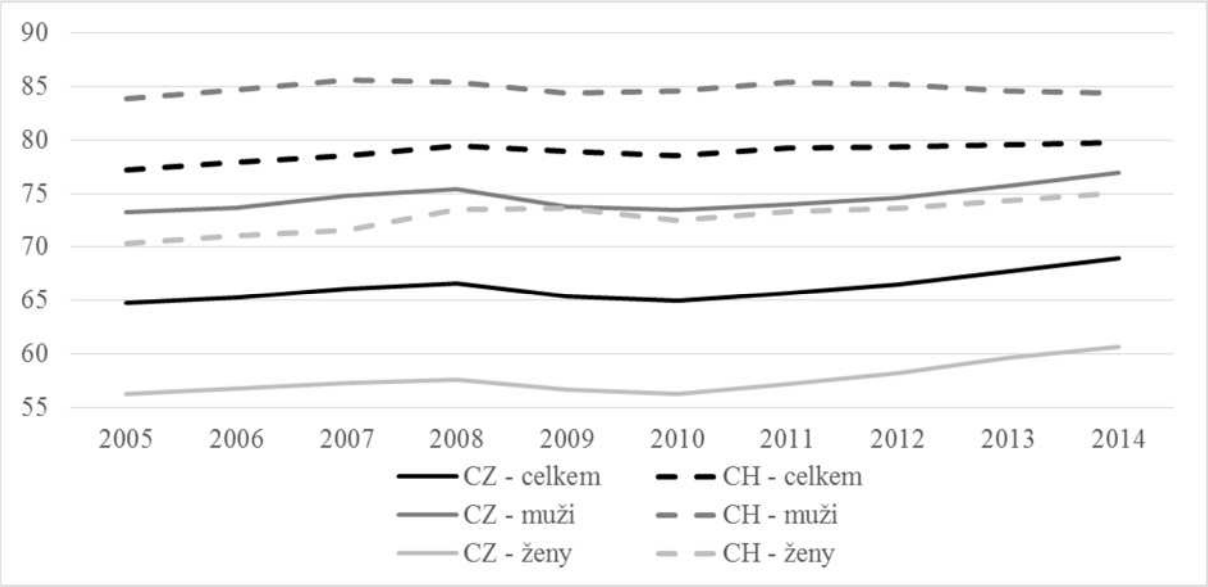


Zdroj: (Eurostat, 2015n); vlastní úprava

V několika následujících grafech bude zobrazena míra zaměstnanosti v České republice a Švýcarsku podle vybraných kritérií. Poté bude následovat detailnější analýza dat týkajících se zaměstnaných. Vývoj míry zaměstnanosti v obou zemích od roku 2005 - 2014 je zachycena na grafu 12. Ve Švýcarsku je míra zaměstnanosti vyšší než v České republice. V průměru za posledních 10 let se míra zaměstnanosti ve Švýcarsku pohyboval okolo 79 % a v České republice okolo 66 %. Během sledovaného období dochází k pomalému snižování rozdílu mezi oběma zeměmi. V roce 2005 činil rozdíl mezi Českou republikou a Švýcarskem 12,4 p. b. a v roce 2014 byl ten to rozdíl jen 10,8 p. b. Muži mají vyšší míru zaměstnanosti než ženy v obou zemích. Ale v České republice je větší rozdíl mezi jednotlivými pohlavími. V roce 2014 byla míra zaměstnanosti 77 % u mužů a 60,7 % u žen, tzn. rozdíl 16,3 p. b. Ve Švýcarsku byl tento rozdíl v roce 2014 pouze 9,3 p. b. Čeští muži dosahují obdobné míry zaměstnanosti jako švýcarské ženy. Míra zaměstnanosti českých mužů během 10 let vzrostla o 3,7 p. b. a švýcarských mužů pouze o 0,5 p. b. Dochází tedy k postupnému sbližování měr zaměstnanosti mezi muži v České republice a Švýcarsku. Naproti tomu u žen se v průběhu posledních 10 let rozdíl mezi měrami zaměstnanosti významně neměnil. V roce 2005 měly švýcarské ženy míru zaměstnanosti o 14,1 p. b. větší než české ženy a v roce 2014 byl tento rozdíl 14,4 p. b.

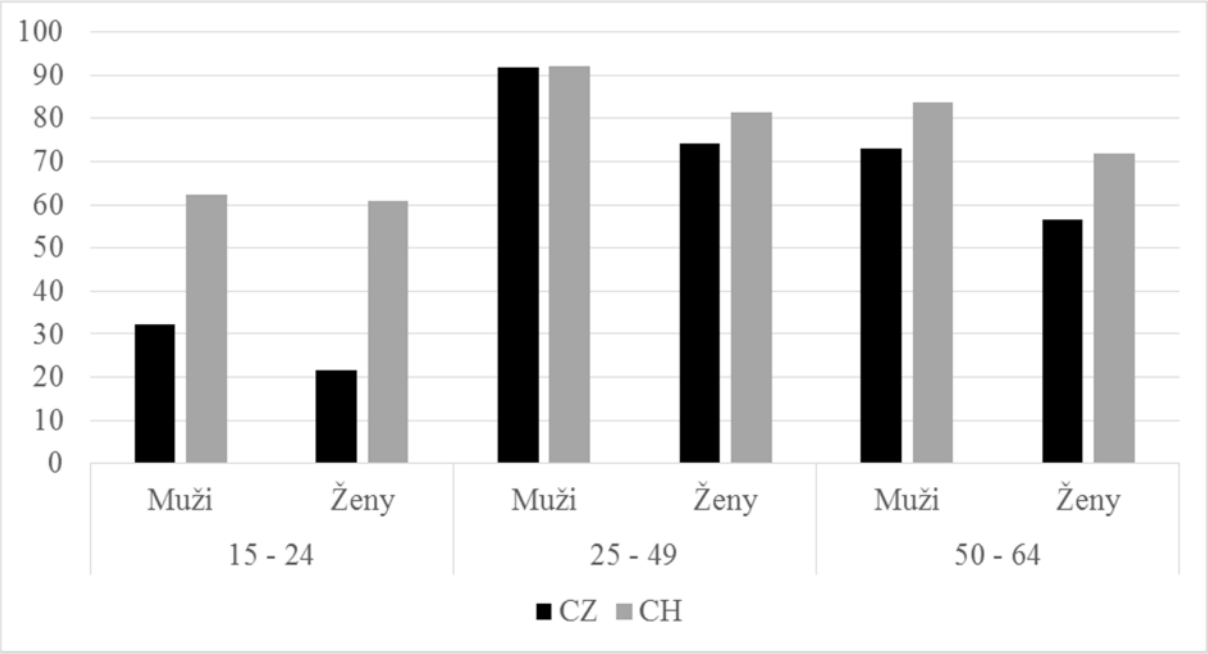
Míra zaměstnanosti v roce 2014 podle věku je zobrazena grafem 13. V České republice je velice malá míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15-24 let oproti Švýcarsku napříč pohlavími.

Graf 12: Míra zaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace (15-64 let), (2005 – 2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015g); vlastní úprava

Graf 13: Míra zaměstnanosti podle věku v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace v daném věkovém rozpětí, (15-64 let), (2014)

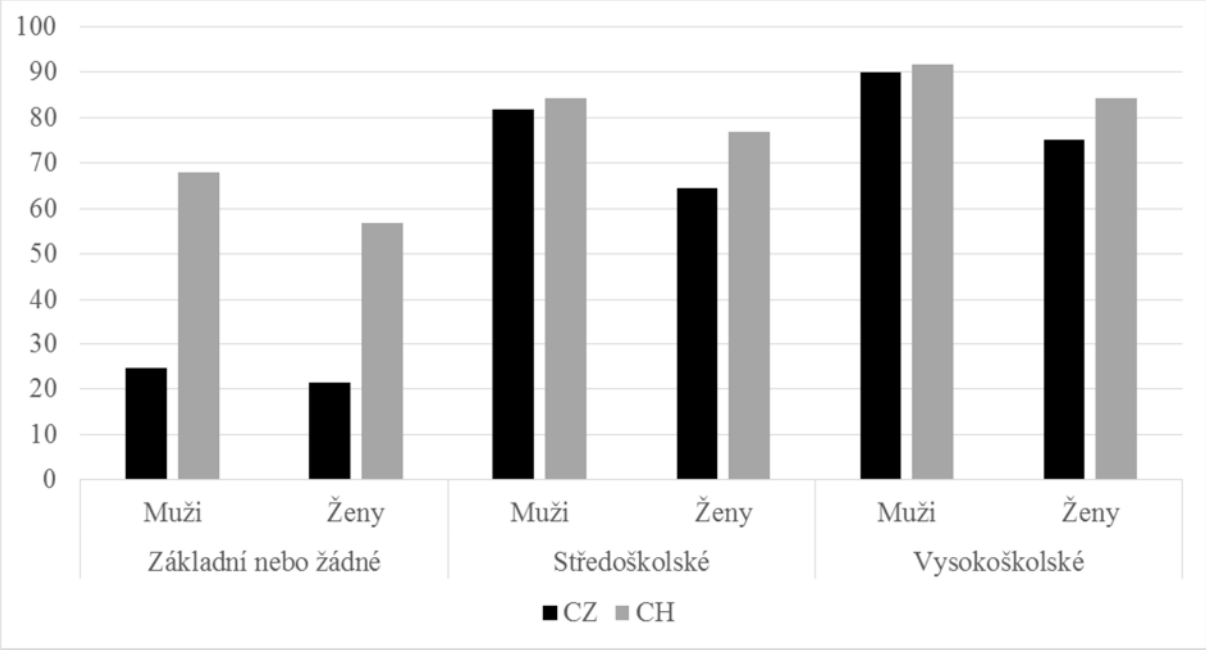


Zdroj: (Eurostat, 2015o); vlastní úprava

Větší participace mladé generace na trhu práce může výt ve Švýcarsku způsobeno učňovskými smlouvami, které jsou ve Švýcarsku využívány při vyučení a studenti část pracovního týdne tráví v práci, kde jsou školeni praktickými dovednostmi. Míra zaměstnanosti u českých mužů v této věkové skupině byla 32,3 % a u žen 21,6 %. Ve Švýcarsku byly tyto hodnoty 62,3 % pro muže a 60,9 % pro ženy. To znamená, že ve Švýcarsku mnohem více mladých lidí participuje na trhu práce a zároveň jsou schopni si i nalézat častěji uplatnění. Ve zbývajících dvou věkových skupinách je švýcarská míra zaměstnanosti také vyšší než ta česká, ale rozdíl zde není tak velký jako ve věkové skupině 15-24 let. Pouze čeští muži ve věkové skupině 25-49 let dosahují téměř identických hodnot okolo 92 %, jako muži švýcarští.

To jakou roli hraje vzdělání v míře zaměstnanosti v České republice a Švýcarsku je zobrazeno na grafu 14. Míra zaměstnanosti mezi populací se základním nebo žádným vzděláním v České republice je velice nízká oproti Švýcarsku. V České republice je míra zaměstnanosti pro muže se základním nebo žádným vzděláním 24,7 % a pro ženy 21,5 %. Ve Švýcarsku v této vzdělanostní skupině jsou hodnoty pro muže 68 % a pro ženy 56,8 %. Základní nebo žádné nejvyšší dosažené vzdělání není ve Švýcarsku takovou limitací pro uplatnění na trhu práce jako v České republice.

Graf 14: Míra zaměstnanosti podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2014)

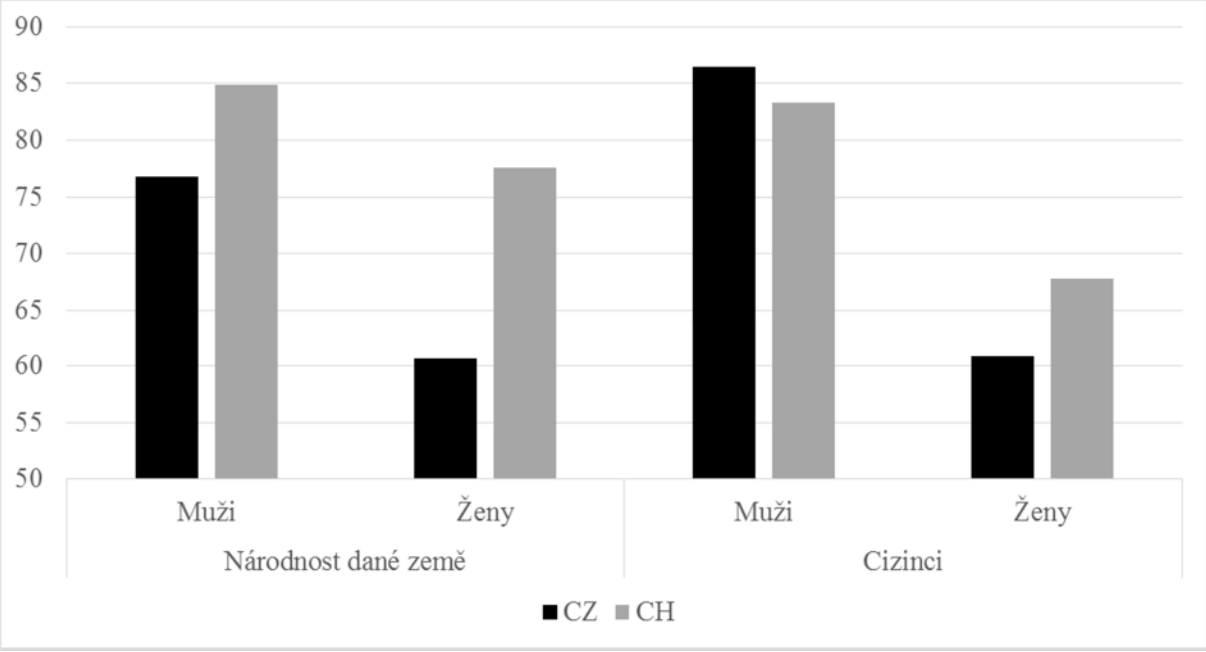


Zdroj: (Eurostat, 2015i); vlastní úprava

Pro všechny stupně vzdělání v obou zemích platí, že muži mají větší míru zaměstnanosti než ženy. Čeští muži se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním zaostávají v míře zaměstnanosti za švýcarskými muži pouze o 2-3 p. b. kdežto české ženy zaostávají o 9-11 p. b. S vysokoškolským vzděláním dosahují muži i ženy nejvyšších měr zaměstnanosti. V obou zemích tedy platí, čím vyšší nejvyšší dosažené vzdělání, tím vyšší šance uplatnění na trhu práce.

Graf 15 zachycuje míru zaměstnanosti v České republice a Švýcarsku v roce 2014 podle národnosti. Ženy mají nižší míru zaměstnanosti než muži v obou zemích a u obou národnostních skupin. Zajímavé ovšem je, že cizinci napříč pohlavím mají větší míru zaměstnanosti než Češi. V případě mužů se jedná o poměrně významný rozdíl. V roce 2014 čeští muži měli míru zaměstnanosti 76,8 % a muži cizinci dokonce 86,5 %. U žen cizinek byl tento rozdíl podstatně menší, když české ženy měly míru zaměstnanosti 60,7 % a ženy cizinky 60,9 %. Naproti tomu ve Švýcarsku je míra zaměstnanosti vyšší u Švýcarů. Nepatrný rozdíl je zde u mužů, kde dosahuje pouze 1,6 p. b. a významnější je mezi ženami, kde dosahuje 9,8 p. b.

Graf 15: Míra zaměstnanosti podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2014)

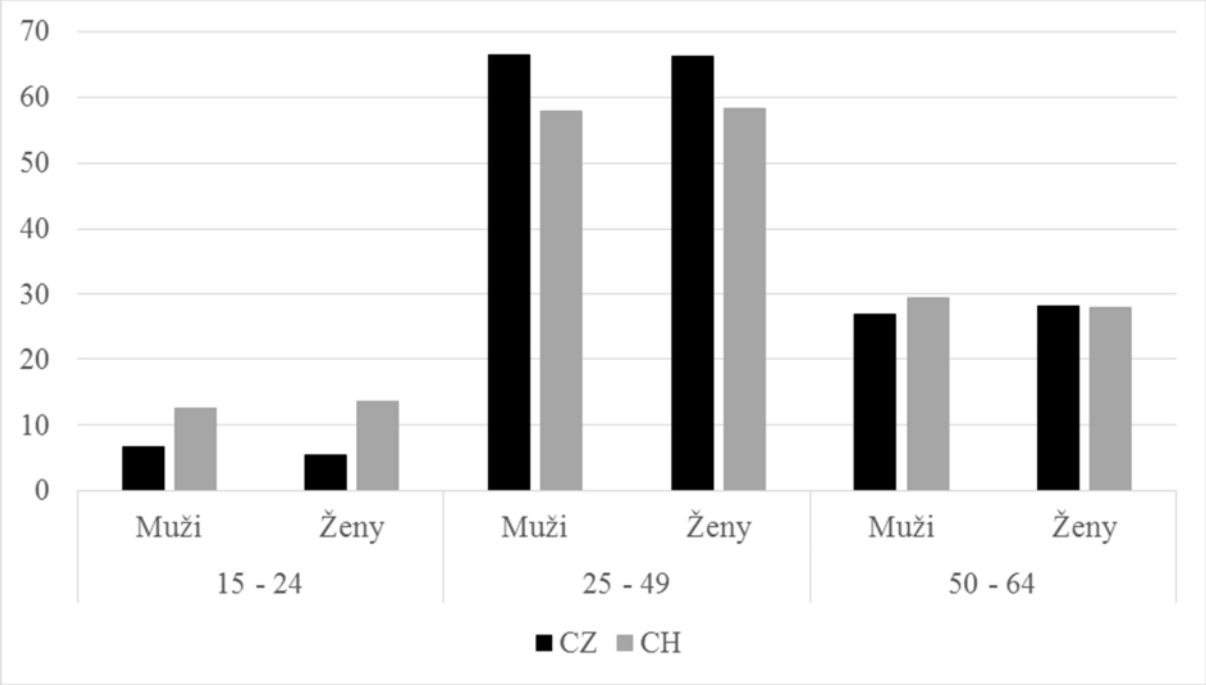


Zdroj: (Eurostat, 2015j); vlastní úprava

V následující sérii pěti grafů se podíváme na rozdělení zaměstnaných podle věku, vzdělání, národnosti, klasifikace ekonomické činnosti NACE a klasifikace zaměstnání ISCO.

Na grafu 16 jsou zaměstnaní rozdělení podle věku. U obou zemí je největší zastoupení zaměstnaných ve věkové skupině 25-49 let a velmi obdobné procentuální zastoupení pro obě země je u věkové skupiny 50-64 let. Poměrně významný rozdíl mezi oběma zeměmi je ve věkové skupině 15-24 let, kde se nachází 6,2 % českých mužů a 5,5 % českým žen oproti 12,7 % švýcarským mužům a 13,6 % švýcarským ženám.

Graf 16: Zaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných (15-64 let), (2014)



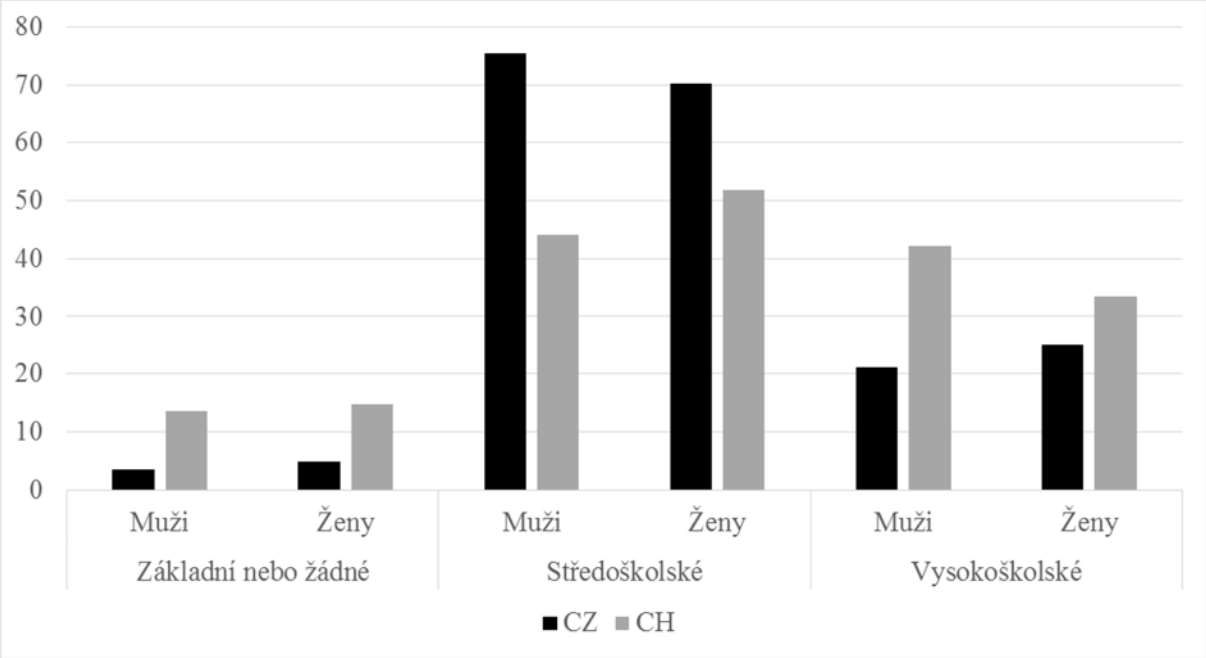
Zdroj: (Eurostat, 2015r); vlastní úprava

Zaměstnaní podle vzdělání jsou zobrazeni na grafu 17. Nejvíce zaměstnaných u obou zemí je ve skupině středoškolsky vzdělaných obyvatel. V České republice se jedná o zcela dominantní nejvyšší vzdělání zaměstnaných, ale ve Švýcarsku vysokoškolské vzdělání dosahuje téměř stejných hodnot, především u mužů. V roce 2014 bylo 44,2 % mužů ve Švýcarsku středoškolsky vzdělaných a 42,2 % mužů bylo vysokoškolsky vzdělaných. Rozdíl zde byl pouze 2 p. b. Při stejném porovnání provedeném v České republice bychom došli k rozdílu 54,1 p. b. při 75,2 % středoškolsky a 21,1 % vysokoškolsky vzdělaných mužů. V České republice je procentuálně více mužů zaměstnaných se středoškolským vzděláním než žen a naopak méně mužů se vzděláním vysokoškolským. Ve Švýcarsku existuje opačný fenomén. Procentuálně méně mužů se středoškolským vzděláním než žen a více mužů se vzděláním vysokoškolským. Vzdělání základní nebo žádné tvoří v obou zemích okrajovou

část zaměstnaných, ale opět více zaměstnaných s tímto vzděláním je na švýcarském trhu práce.

Na grafu 18 jsou zaměstnaní rozdělení podle národnosti. Na českém trhu práce je velmi malé procento cizinců a většinu zaměstnaných tvoří Češi. V roce 2014 čeští muži tvořili 97,9 % všech zaměstnaných a české ženy dokonce 98,2 % všech zaměstnaných. Naproti tomu ve Švýcarsku bylo v roce 2014 27,7 % zaměstnaných mužů cizinců a 22,4 % zaměstnaných žen cizinek.

Graf 17: Zaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2014)

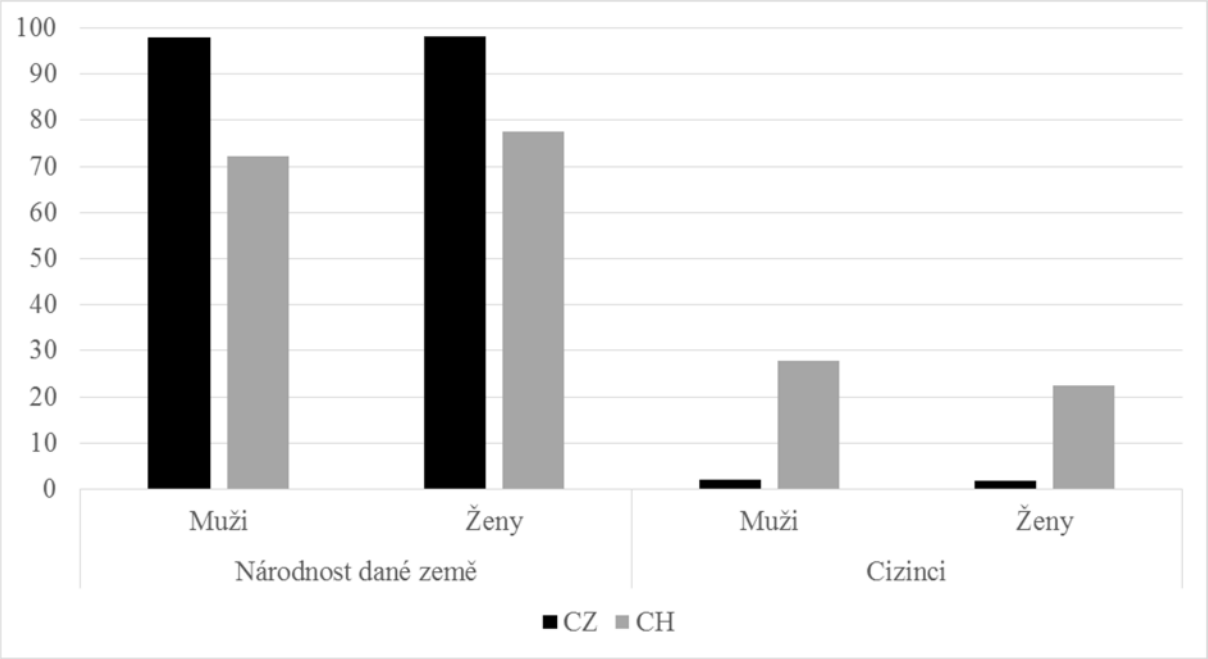


Zdroj: (Eurostat, 2015s); vlastní úprava

Zaměstnané podle vybraných kategorií klasifikace ekonomických činností NACE v roce 2014 zachycuje graf 19. Celkem existuje 22 kategorií NACE. Přehled veškerých kategorií je uveden v příloze. Pro lepší přehlednost grafu bylo vybráno pouze 5 kategorií, které mají významné procentuální zastoupení pro jedno pohlaví nebo alespoň jednu zemi. V obou zemích stále hraje významnou roli v zaměstnanosti zpracovatelský průmysl. V České republice v něm bylo v roce 2014 zaměstnáno přibližně 31 % zaměstnaných mužů a 21 % zaměstnaných žen. Ve Švýcarsku to ve stejném roce bylo 17 % mužů a 8 % žen. Další významnou oblastí pro obě země je velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel. Podstatný rozdíl mezi Českou republikou a Švýcarskem je v kategorii zdravotní a

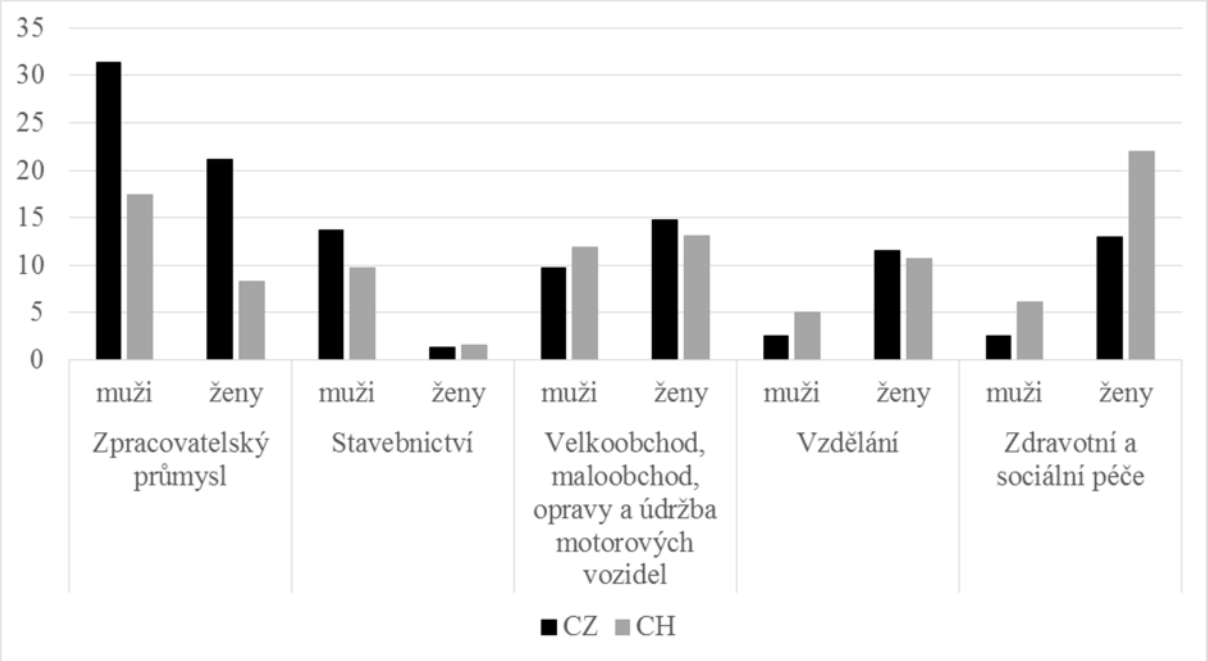
sociální péče, kde pracuje procentuálně téměř dvakrát více švýcarských mužů a žen než těch českých.

Graf 18: Zaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015r); vlastní úprava

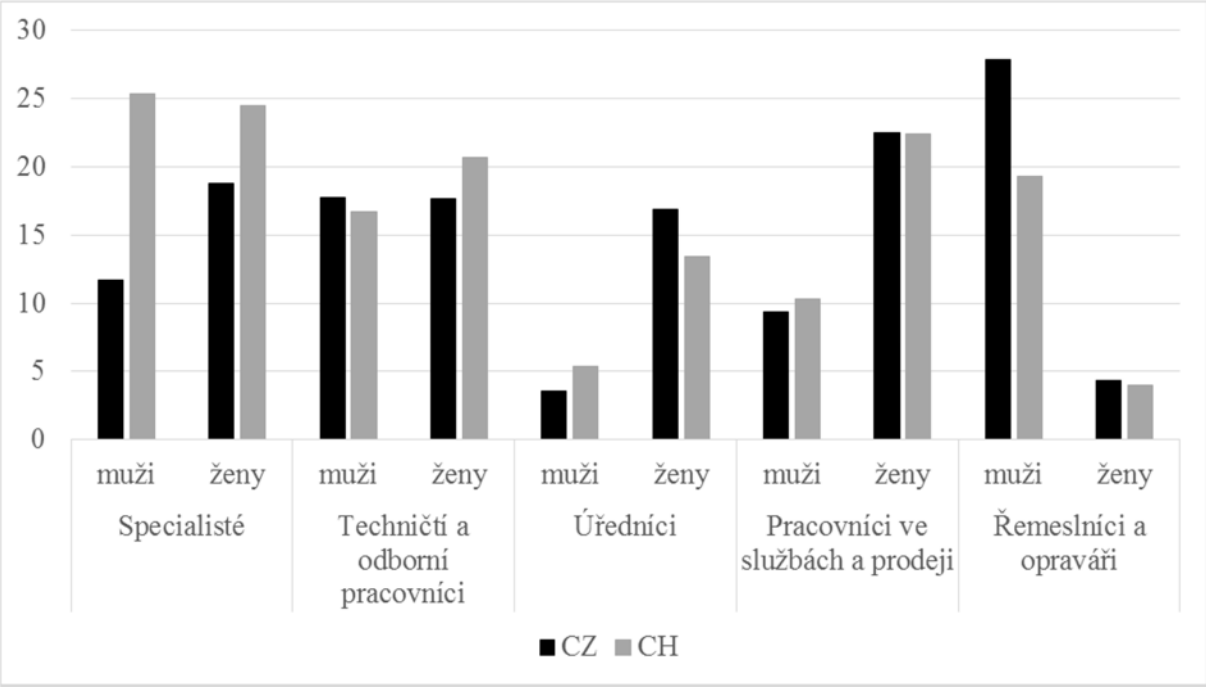
Graf 19: Zaměstnaní podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (vybrané činnosti), (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015p); vlastní úprava

Graf 20 zobrazuje rozdělení zaměstnaných podle klasifikace zaměstnání ISCO v roce 2014. Klasifikace zaměstnání ISCO má celkem 11 kategorií, ale pro větší přehlednost byly opět vybrány kategorie s významnějším procentuálním zastoupením alespoň u jednoho pohlaví nebo u jedné země. V České republice i Švýcarsku je obdobné procentuální zastoupení zaměstnaných u úředníků a pracovníků ve službách a prodeji. Naproti tomu rozdíly jsou zřejmé v kategorii specialistů, kde ve Švýcarsku pracuje o 13 p. b. více mužů a o 6 p. b. více žen než v České republice. Naproti tomu v České republice bylo 28 % všech zaměstnaných mužů v roce 2014 klasifikováno v kategorii řemeslníci a opraváři, což je o 9 p. b. více než ve Švýcarsku.

Graf 20: Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (vybrané činnosti), (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015q); vlastní úprava

4.2 Pracovní poměr na dobu určitou

V předcházející podkapitole jsme analyzovali základní ukazatele trhu práce a rozdělili jsme nezaměstnané a zaměstnané podlé vybraných kritérií. Nyní bychom měli mít dostatečnou znalost základních charakteristik českého a švýcarského trhu práce. Po

identifikování základních rozdílů mezi trhy práce obou zemí se v této podkapitole zaměříme na první sledovanou flexibilní formu práce, kterou je pracovní poměr na dobu určitou.

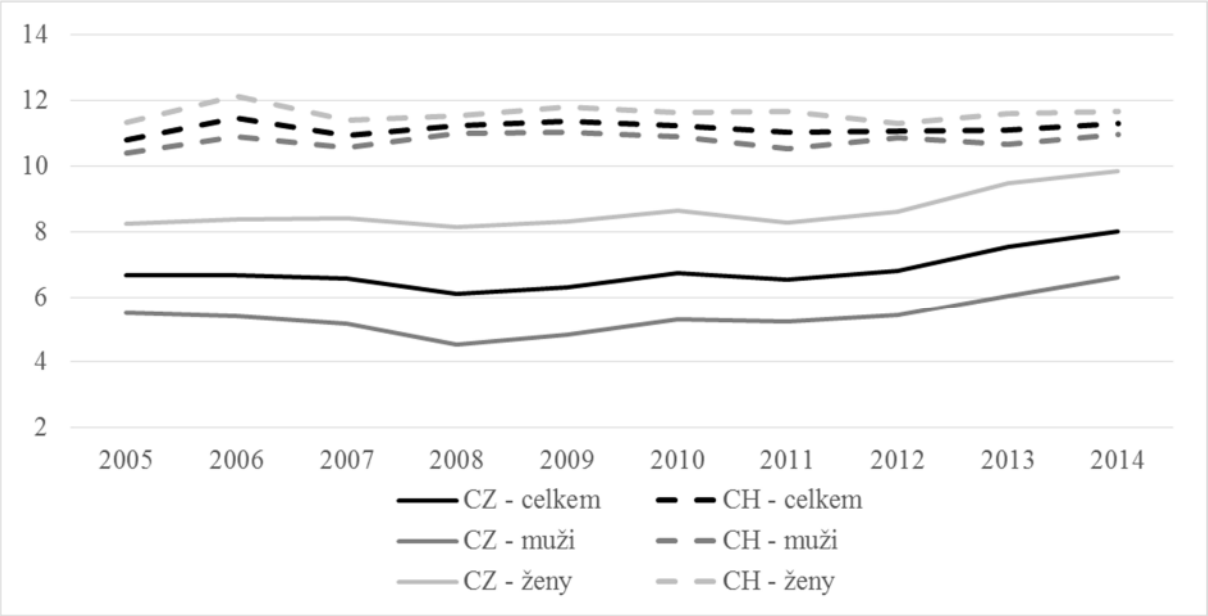
Pracovní smlouvy na dobu určitou představují z pohledu zaměstnance nejistotu, protože pracovní smlouva nemusí být po vypršení její platnosti prodloužena. Zaměstnavatelé tento typ flexibilních formy práce využívají i pro stálá pracovní místa jako reakci na přísnou pracovně právní ochranu zaměstnanců u pracovních smluv uzavíraných na dobu neurčitou. Zaměstnavatelé mohou v případě odbytových potíží propustit zaměstnance rychle a bez nároku na odstupné. (Kotýnková, 2006) Dočasné pracovní úvazky jsou také spojeny s nižším platovým ohodnocením, neboť zaměstnanci jsou mnohdy ochotni akceptovat dočasné zaměstnání s horšími mzdovými podmínkami, pokud to zvýší jejich šance na získání stálé práce u téhož zaměstnavatele v budoucnosti. (D´Addio, a další, 2004) Pracovní úvazky na dobu určitou umožňují zaměstnavatelům v době zvýšené nejistoty pružně přizpůsobovat počty zaměstnanců svým potřebám a jsou považovány za nárazník cyklických změn na trhu práce. (Kotýnková, 2006) Obecně se předpokládá, že zaměstnanci jsou v práci více spokojení, pokud mají pracovní smlouvu na dobu neurčitou, ale v rozsáhlé studii z roku 2014, která byla provedena na švýcarských datech, bylo ukázáno, že větší roli hraje subjektivní vnímání jistoty zaměstnání než typ pracovní smlouvy. (Baruffini, a další, 2014)

Rozšíření pracovního poměru v České republice a Švýcarsku zobrazuje graf 21. Ve Švýcarsku je pracovní poměr na dobu určitou rozšířenější než v České republice. V roce 2014 bylo 8 % zaměstnaných v České republice zaměstnaných na dobu určitou a ve stejném roce ve Švýcarsku to bylo 11,3 %. Tento poměrně malý rozdíl je způsobený rostoucím zastoupením pracovních poměrů na dobu určitou v České republice. Mezi lety 2005 a 2014 se zvýšilo zastoupení českých zaměstnanců pracujících na dobu určitou o 1,3 p. b. Za stejné časové období došlo ve Švýcarsku k nárůstu pouze o 0,5 p. b. Zajímavé také je, že ve Švýcarsku jsou pracovní poměry na dobu určitou téměř totožné pro muže i ženy, kdežto v České republice je to především záležitost žen, které mají během sledovaných 10 let o přibližně 3 p. b. více pracovních smluv na dobu určitou než muži. Ve Švýcarku mají také ženy větší zastoupení než muži, ale rozdíl se pohybuje okolo 0,8 p. b. Data potvrzují obecný předpoklad, že pracovní úvazky na dobu určitou jsou více zastoupeny u žen než u mužů. Ale teorie také dodává, že vyšší zastoupení těchto úvazků by se mělo vyskytovat i u mládeže a starší pracovní síly, protože tyto skupiny jsou ochotny přijmout méně výhodné podmínky při zaměstnávání. (Kotýnková, 2006)

Na grafu 22 jsou zachyceni zaměstnanci s pracovními smlouvami na dobu určitou v roce 2014 právě podle věku. Nejvíce zaměstnanců, kteří pracují na dobu určitou, jsou

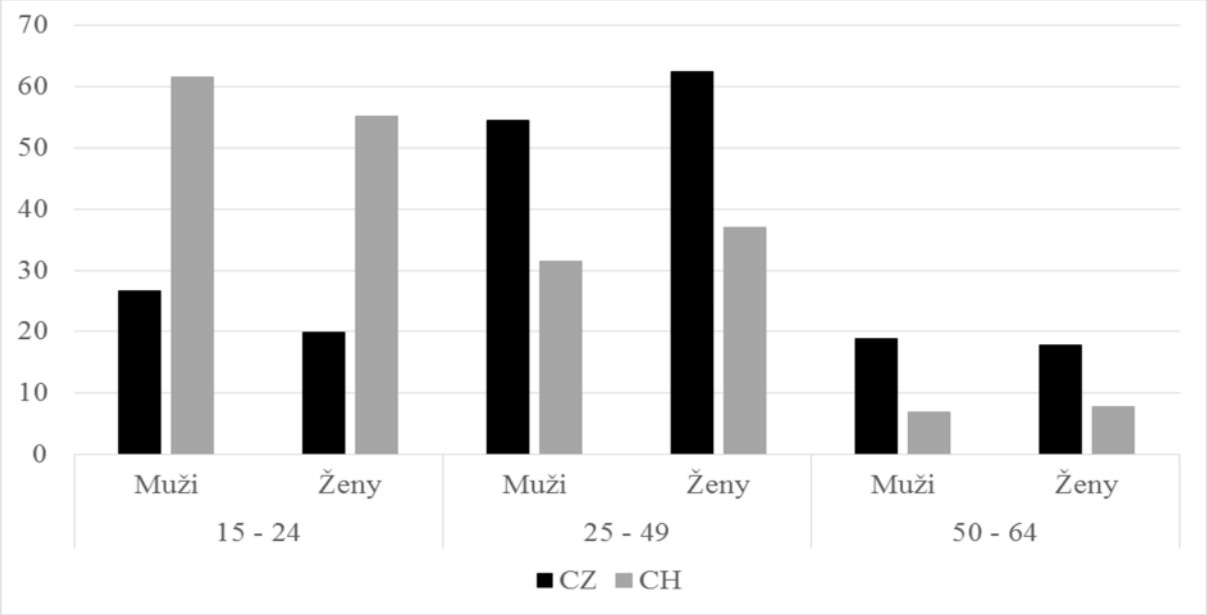
v České republice ve věkové skupině 25-49 let. Nejsou to tudíž mladší a starší pracovníci, jak předpovídá teorie. V roce 2014 bylo v České republice 54,5 % mužů ze všech mužů a 62,4 % žen ze všech žen zaměstnaných na dobu určitou ve věku 25-49 let. Zbývající dvě věkové skupiny byly zastoupeny okolo 20 %.

Graf 21: Zaměstnanci na dobu určitou v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015e); (Eurostat, 2015t); vlastní úprava

Graf 22: Zaměstnanci na dobu určitou podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)



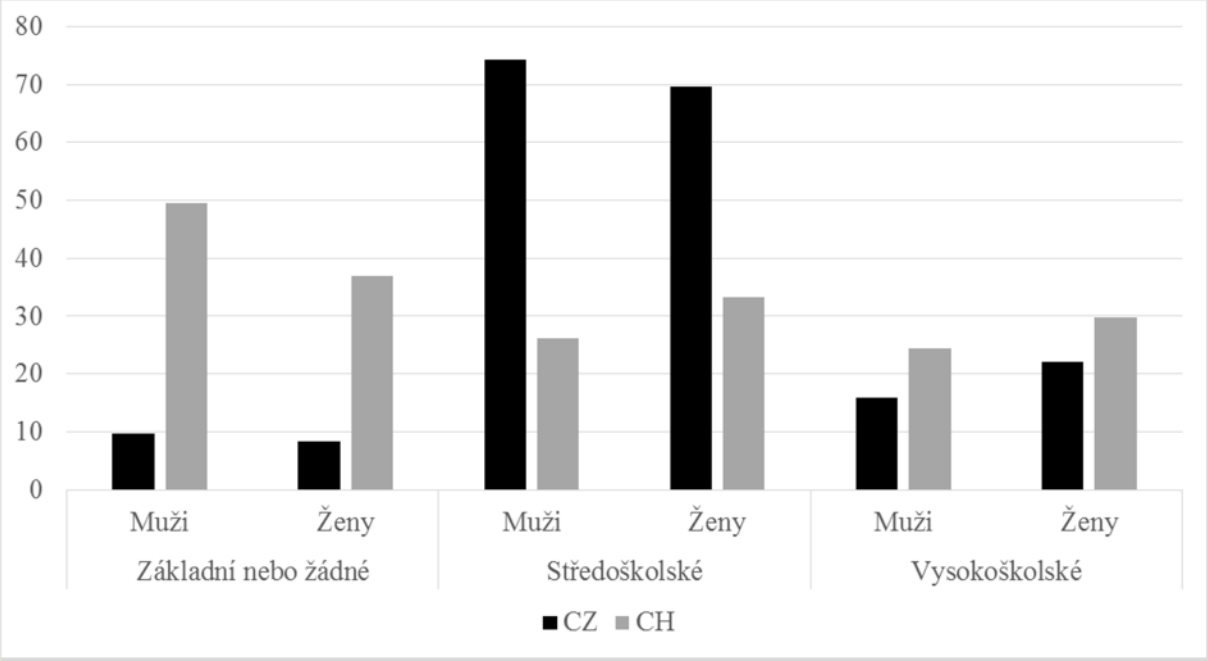
Zdroj: (Eurostat, 2015t); vlastní úprava

Zcela jiné rozložení je oproti tomu ve Švýcarsku. Tam jsou nejdominantněji zastoupeni pracující ve věku 15-24 let. Ve Švýcarsku ze všech zaměstnaných na dobu určitou bylo v roce 2014 61,5 % mužů a 55,1 % žen ve věku 15-24 let a data zde odpovídají teoretickým očekáváním. Na druhou stranu, ale zde není v teorii předpokládané vyšší zastoupení pracovních poměrů na dobu určitou u starších pracovníků.

Rozdělení zaměstnanců na dobu určitou podle vzdělání je zobrazeno na grafu 23, na kterém je možno identifikovat podstatné rozdíly mezi oběma zeměmi. V České republice je největší procento zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou se středoškolským vzděláním. V roce 2014 mělo 74,3 % mužů a 69,7 % žen zaměstnaných na dobu určitou středoškolské vzdělání. Základní nebo žádné a vysokoškolské vzdělání bylo zastoupeno mezi zaměstnanci na dobu určitou jen okrajově. Ve Švýcarsku mělo nejvíce zaměstnanců na dobu určitou základní nebo žádné vzdělání nehledě na pohlaví. V roce 2014 to bylo téměř 50 % mužů a 37 % žen. S vyšším vzděláním se poté procentuální zastoupení zaměstnanců na dobu určitou ve Švýcarsku snižuje. Další významnější rozdíly mezi pohlavími a zeměmi nebyly identifikovány.

Data pro rozdělení zaměstnanců na dobu určitou podle národnosti nejsou dostupná a není možné provést analýzu z této perspektivy.

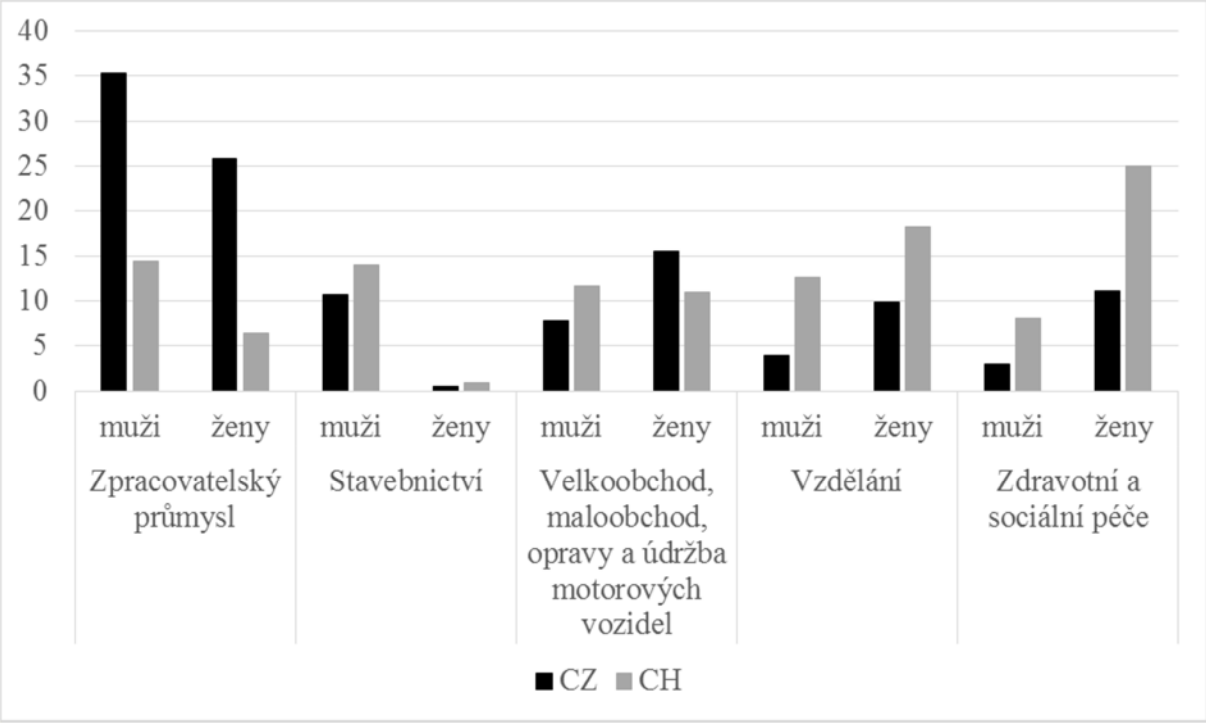
Graf 23: Zaměstnanci na dobu určitou podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015t); vlastní úprava

Na grafu 24 jsou zachyceni zaměstnanci na dobu určitou ve vybraných kategoriích podle klasifikace ekonomických činností NACE. Kompletní podkladová data jsou k dispozici v příloze. Grafické zobrazení pouze vybraných kategorií bylo provedeno z důvodu lepší grafické přehlednosti. Záměrně byly vynechány kategorie, které mají pouze malý podíl zaměstnanců na dobu určitou. V České republice je poměrně značné zastoupení pracovních poměrů na dobu určitou ve zpracovatelském průmyslu. V roce 2014 v této kategorii bylo přibližně 35 % mužů a 26 % žen ze všech zaměstnaných na dobu určitou. Dalším významným odvětvím pro muže bylo stavebnictví a velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel. Kromě zpracovatelského průmyslu byly ženy v České republice poměrně významně procentuálně zastoupeny v kategorii velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel a v kategorii zdravotní a sociální péče. Muži zaměstnaní na dobu určitou ve Švýcarsku byli hojně zastoupeni ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a vzdělání. Dvě nejvýznamnější kategorie jsou v případě mužů shodné pro obě země. Ženy zaměstnané na dobu určitou se vyskytovaly ve Švýcarsku především v odvětví zdravotní a sociální péče a vzdělání. V těchto dvou kategoriích mají ženy ve Švýcarsku téměř dvojnásobné zastoupení než ženy v České republice.

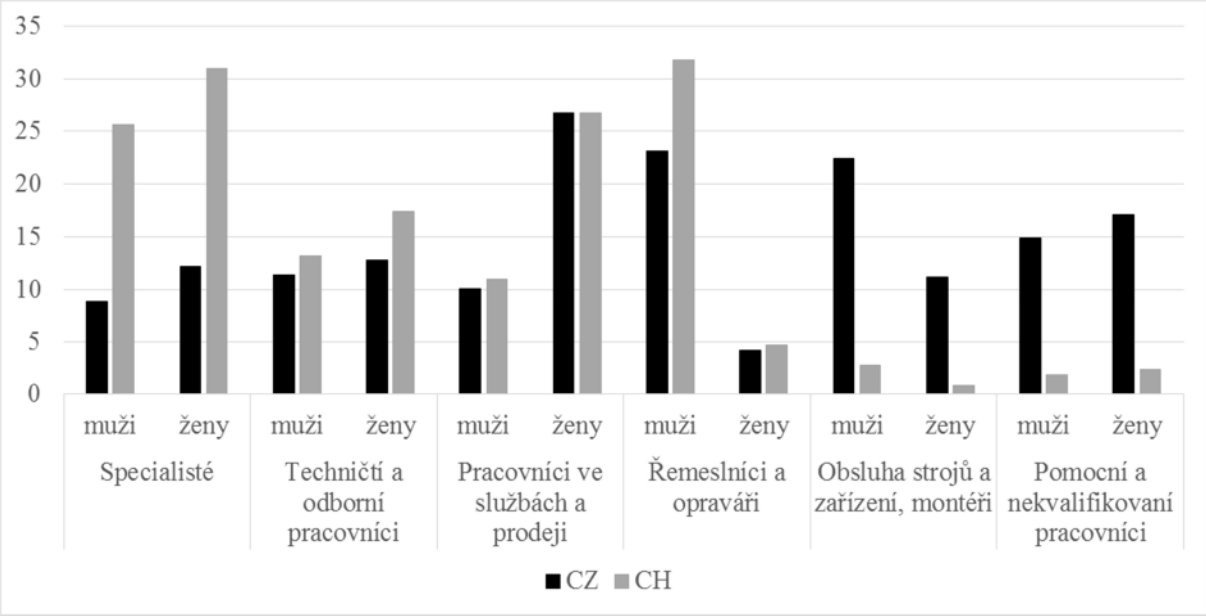
Graf 24: Zaměstnanci na dobu určitou podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015u); vlastní úprava

Pohled na zaměstnance na dobu určitou přes klasifikaci zaměstnání ISCO nám nabídne velmi zajímavé zjištění. Nejvýznamnější kategorie z 11 celkových jsou zobrazeny na grafu 25. Kompletní podkladová data pro všech 11 kategorií se nachází v příloze. Pozorujeme zde, že Česká republika i Švýcarsko jsou na tom velmi obdobně, co se týká procentuálního zastoupení zaměstnanců na dobu určitou podle klasifikace zaměstnání ISCO v kategoriích pracovníci ve službách a prodeji, techničtí a odborní pracovníci, a řemeslníci a opraváři. Diametrální rozdíly jsou však identifikovány v kategoriích specialisté, obsluha strojů a zařízení, montéři, a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. V kategorii specialisté byl mezi oběma zeměmi značný rozdíl. V roce 2014 v České republice bylo 9 % mužů a 12 % žen zaměstnaných v této kategorii oproti ve Švýcarsku 26 % mužů a 31 % žen. Naproti tomu v kategoriích obsluha strojů a zařízení, montéři, a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci mají významné zastoupení jen zaměstnanci v České republice. Ve Švýcarku v těchto kategoriích se procentuální zastoupení zaměstnanců na dobu určitou pohybuje okolo 1-3 %, kdežto v České republice je to od 11 do 22 %.

Graf 25: Zaměstnanci na dobu určitou podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)

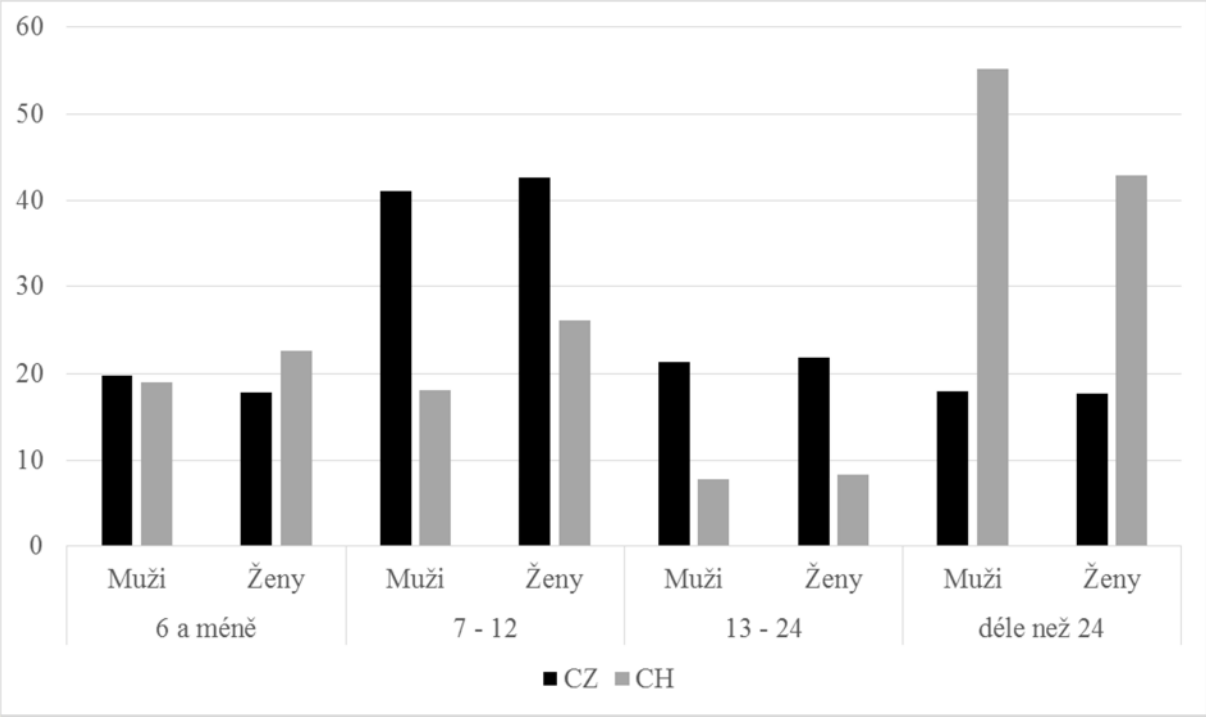


Zdroj: (Eurostat, 2015v); vlastní úprava

Důležitým aspektem pracovních poměrů na dobu určitou je délka jejich trvání. Výše jsme se dozvěděli, že ve Švýcarsku se podstatně liší podmínky pro propouštění zaměstnanců, mezi pracovní smlouvou na dobu určitou do 10 let a nad 10 let. V datech by bylo velice zajímavé ověřit, zda zaměstnavatelé dávají přednost uzavírání smluv na kratší než 10 leté

období, aby se vyhnuli přísnějším restrikcím při propouštění. Bohužel data dostupná z Eurostat rozlišují pracovní smlouvy na dobu určitou pouze do doby trvání 3 let a pro delší časový horizont již nejsou dostupná přesnější data. Ale i přesto je přínosné dostupná data, která jsou zobrazena na grafu 26, analyzovat. V obou zemích je obdobné zastoupení pracovních smluv na dobu určitou trvajících 6 a méně měsíců. Pro švýcarské i české muže a ženy se hodnoty v této skupině pohybují okolo 20 % ze všech pracovních poměrů na dobu určitou. V dalších kategoriích ovšem existují rozdíly. V České republice jsou nejrozšířenější pracovní smlouvy na dobu určitou trvající více jak 6 a méně jak 12 měsíců. Jedná se o přibližně 40 % veškerých smluv. Naproti tomu ve Švýcarsku jsou nejrozšířenější pracovní poměry na dobu určitou trvající déle jak 24 měsíců. U žen je jedná o 40 % případů a u mužů dokonce o 55 %.

Graf 26: Zaměstnanci na dobu určitou podle délky trvání pracovního poměru v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (v měsících), (15-64 let), (2014)

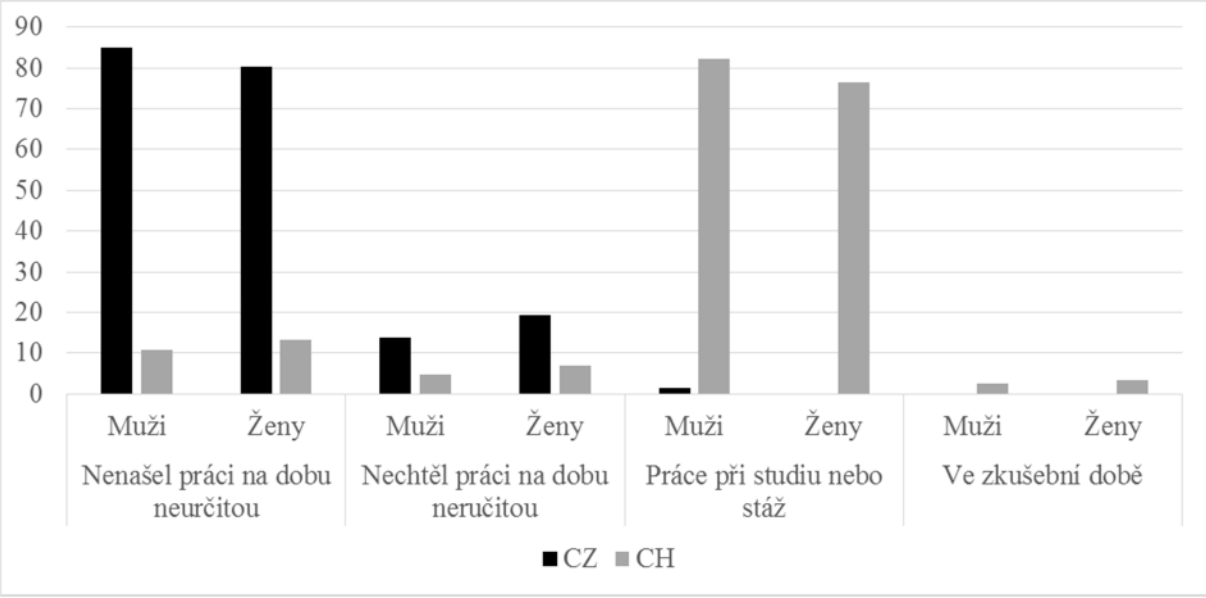


Zdroj: (Eurostat, 2015w); vlastní úprava

Na větší rozšíření pracovních úvazků na dobu určitou a na jejich delší trvání mohou mít ve Švýcarsku vliv i preference obyvatelstva. Přehled hlavních důvodů pro zaměstnání na dobu určitou je uveden v grafu 27. V České republice, tak i ve Švýcarsku je jeden dominantní důvod pro zaměstnání na dobu určitou, který je shodný pro muže a ženy v dané zemi. V České republice je tímto důvodem, že dotyčný nebo dotyčná nenašli práci na dobu

neurčitou. V roce 2014 to byl hlavní důvod pro 85 % mužů a 80,3 % žen. Druhým nejzastoupenějším důvodem bylo, že nechtěli práci na dobu neurčitou. V roce 2014 to byl hlavní důvod pro 13,7 % mužů a 19,4 % žen. Naproti tomu ve Švýcarsku nejčastější důvod pro zaměstnání na dobu určitou byla práce při studiu nebo stáž, která měla jen minimální zastoupení v roce 2014 v České republice. V roce 2014 to byl hlavní důvod pro 82,2 % švýcarských mužů a 76,6 0 švýcarských žen. V obou zemích v roce 2014 existovaly zcela odlišné pohledy na zaměstnání na dobu určitou. V České republice se většina zaměstnanců nechala na dobu určitou zaměstnat, protože nebyli schopni nalézt adekvátní práci na dobu neurčitou, kdežto ve Švýcarsku bylo zaměstnání na dobu určitou vyhledávanou alternativou pro získání praxe při studiu. Zajímavý pohled nabízí spojení těchto důvodů s nejčastější délkou pracovních smluv na dobu určitou v dané zemi. Ve Švýcarsku, kde pracovní smlouvy na dobu určitou trvají nejčastěji déle než 24 měsíců je hlavním důvodem získání praxe během studia. To znamená, že při 5 letém studijním oboru studenti uzavírají tyto smlouvy na poměrně významnou dobu jejich studia. Na druhou stranu v České republice firmy volí nejčastěji smlouvy s dobou trvání do 12 měsíců a zaměstnanci, kteří preferovali práci na dobu neurčitou, získají smlouvu pouze na poměrně krátkou část jejich profesní kariéry.

Graf 27: Hlavní důvody pro zaměstnání na dobu určitou v ČR a Švýcarsku, v % ze všech důvodů, (15-64 let), (2014)



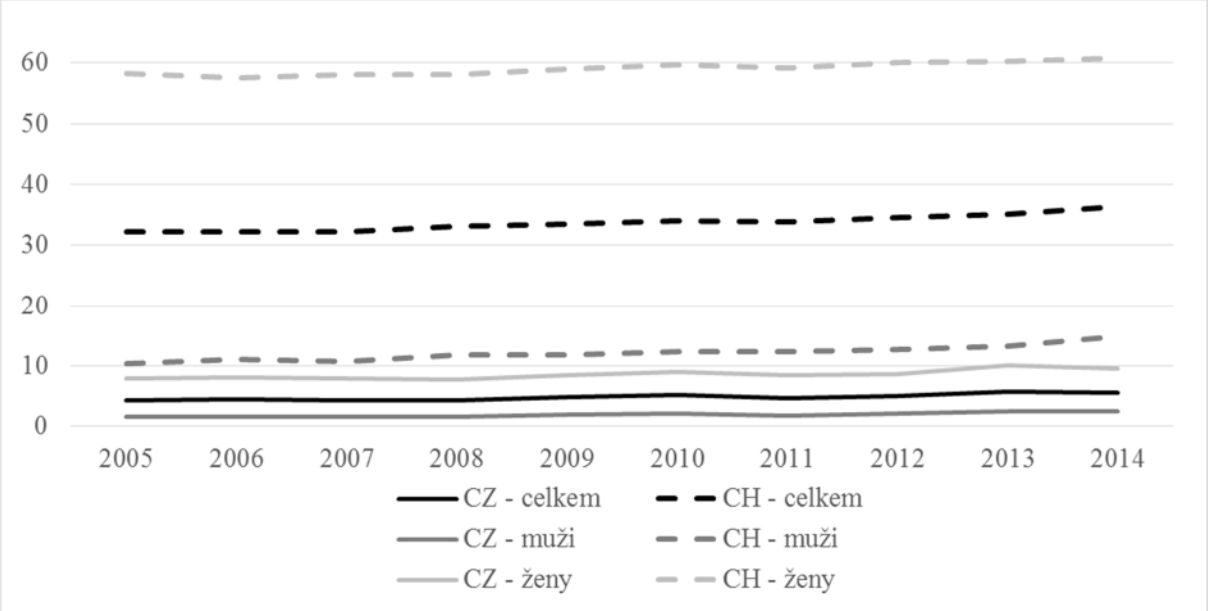
Zdroj: (Eurostat, 2015x); vlastní úprava

4.3 Pracovní poměr na částečný úvazek

Další významnou flexibilní formou práce jsou pracovní poměry na částečný úvazek, kterému bude věnována tato podkapitola. V západoevropských ekonomikách jsou částečné úvazky součástí trhu práce již od 80. let minulého století a do značné míry souvisí s přechodem z původního evropského sociálního modelu, kde byly ženy ekonomicky neaktivní, do novějšího modelu, ve kterém jsou ženy součástí pracovního trhu, což sebou přináší potřebu sladění rodinného a profesního života. (Potužáková, 2012)

Rozšíření částečných pracovních úvazků v České republice a Švýcarsku je zobrazeno na grafu 28. Můžeme jednoznačně vidět, že zkrácené úvazky jsou ve Švýcarsku oproti České republice velmi rozšířené a to především díky ženám. Ženy ve Švýcarsku v průměru mezi lety 2005-2014 byly zaměstnány na částečný úvazek v 59,1 % případů ze všech zaměstnaných žen. U švýcarských mužů není tento typ flexibilní formy práce tolik využíván, ale i přesto se svým průměrem 12,2 % převyšují zaznamenané hodnoty pro Českou republiku. V České republice jsou zkrácené úvazky také častější u žen než u mužů, ale již ne s takovým významným rozdílem. V roce 2014 byl rozdíl mezi českými muži a ženami 7 p. b., když žen bylo zaměstnáno na zkrácený úvazek 9,5 % a mužů 2,5 % ze všech zaměstnaných daného pohlaví. Z grafu 28 je také patrné, že během sledovaného období nedošlo k významným změnám v zastoupení tohoto typu flexibilní formy práce v obou zemích.

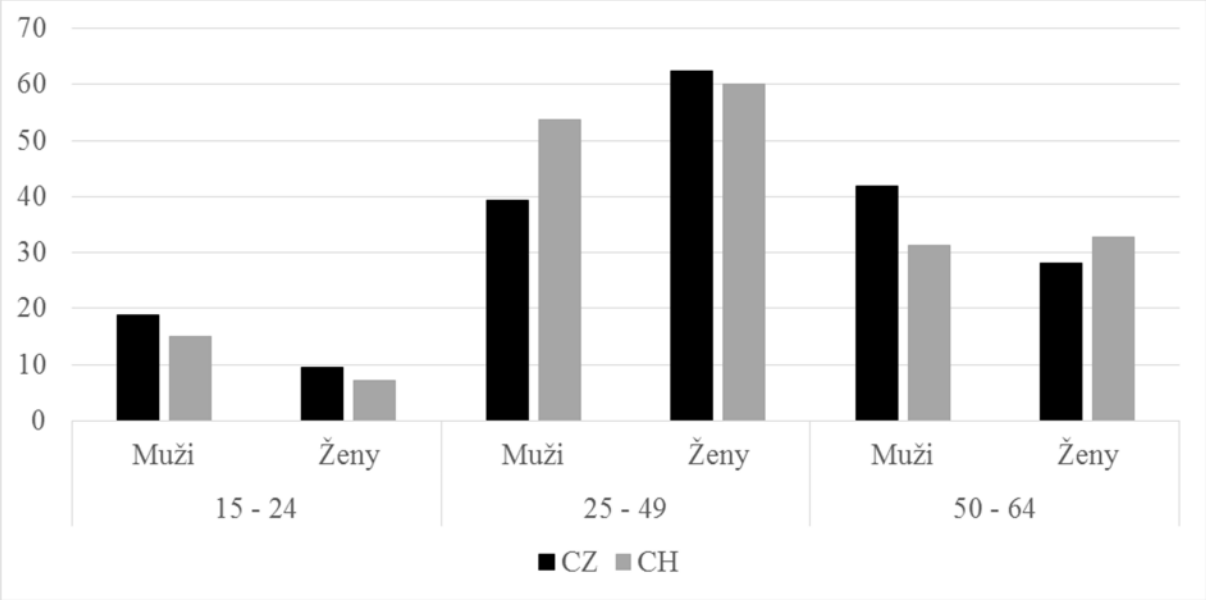
Graf 28: Zaměstnanci na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015e); (Eurostat, 2015y); vlastní úprava

V roce 2014 nebyly výraznější rozdíly mezi českými a švýcarskými zaměstnanci na částečný úvazek rozdělených podle věku. Toto rozdělení je zobrazeno na grafu 29. Téměř pro každou věkovou skupinu a pohlaví se procentuální zastoupení částečných úvazků shoduje v obou zemích. Větší nesrovnalosti můžeme pozorovat mezi muži a věkovými skupinami 25-49 let a 50-64 let. V České republice jsou častější částečné úvazky pro muže v předdůchodovém věku než ve Švýcarsku a na druhou stranu ve Švýcarsku jsou částečné úvazky častější pro muže ve věkové skupině 25-49 let.

Graf 29: Zaměstnanci na částečný úvazek podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)



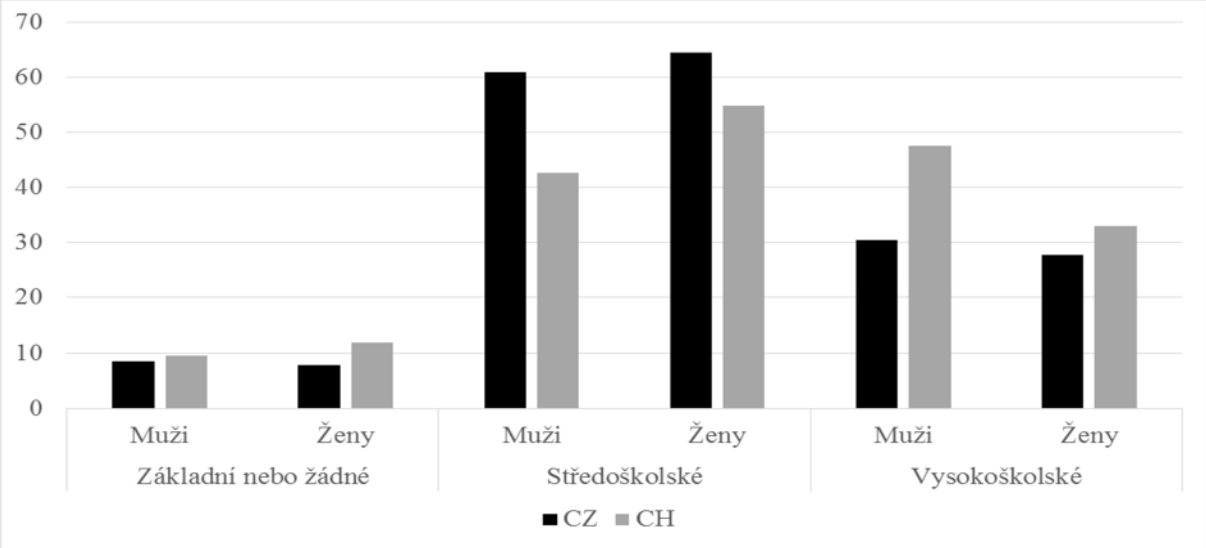
Zdroj: (Eurostat, 2015y); vlastní úprava

Pokud se podíváme na zastoupení částečný úvazků mezi zaměstnanci podle vzdělání v roce 2014, které je zobrazeno na grafu 30, jsme schopni identifikovat také některé odlišnosti. Částečné úvazky v České republice jsou dominantní pro středoškolsky vzdělané zaměstnance. To platí pro muže i ženy. Částečné úvazky jsou ve Švýcarsku také častější u středoškolsky vzdělaných žen, ale u mužů jsou nejčastější u těch s vysokoškolským vzděláním. Ale nejedná se o dominanci, jelikož rozdíl v zastoupení částečných úvazků mezi švýcarskými muži se středoškolským a vysokoškolským vzděláním je pouze 4,8 p. b. V obou zemích se částečné úvazky pro zaměstnance se základním nebo žádným vzděláním pohybovaly okolo 10 % nehledě na pohlaví.

Data pro rozdělení zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek podle národnosti nejsou bohužel k dispozici.

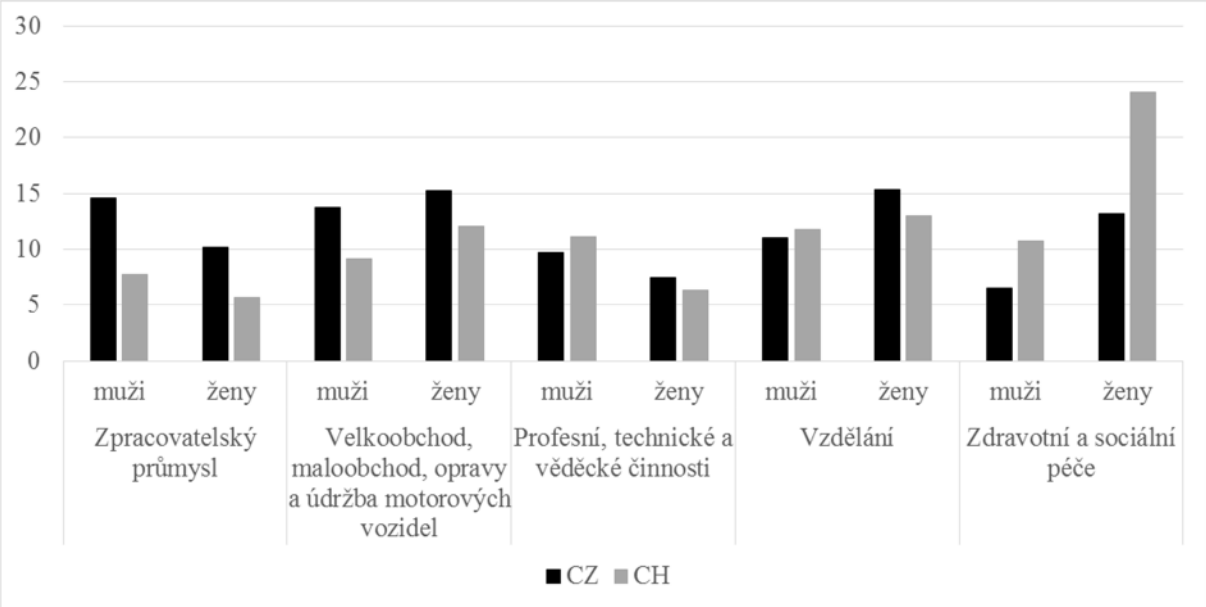
Na grafu 31 jsou zachyceni zaměstnanci s částečnými úvazky v roce 2014 ve vybraných kategoriích podle klasifikace ekonomických činností NACE. Pro zobrazení v grafu 31 byly vybrány pouze kategorie s významnějším procentuálním zastoupením zkrácených pracovních úvazků. Kompletní přehled podkladových dat je k dispozici v příloze.

Graf 30: Zaměstnanci na částečný úvazek podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015y); vlastní úprava

Graf 31: Zaměstnanci na částečný úvazek podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)

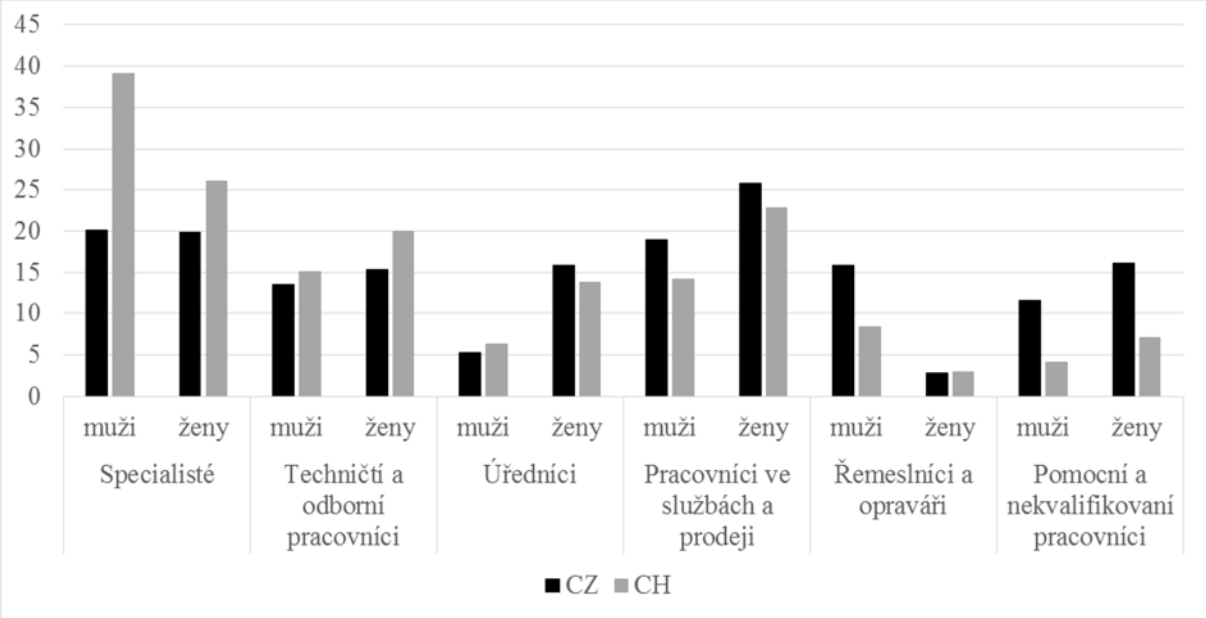


Zdroj: (Eurostat, 2015z); vlastní úprava

Největší odlišnosti mezi Českou republikou a Švýcarskem jsou v kategorii zdravotní a sociální péče. V roce 2014 v této kategorii bylo zaměstnáno ze všech mužů a žen zaměstnaných na krácený úvazek 7 % českých mužů proti 11 % švýcarských mužů a 13 % českých žen proti 24 % švýcarských žen. Částečné úvazky byly častěji zastoupeny v České republice v kategoriích zpracovatelský průmysl a velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel. Rozdíly se zde pohybují okolo 5 p. b. V ostatní kategoriích můžeme pozorovat téměř shodné zastoupení částečných úvazků v obou zemích.

Na grafu 32 jsou zachyceni zaměstnanci ve vybraných kategoriích podle klasifikace zaměstnání ISCO. Podkladová data pro všech 11 kategorií této klasifikace jsou v příloze. Na grafu 32 jsou zobrazeny pouze kategorie s významnějším zastoupením částečných úvazků alespoň u jednoho pohlaví nebo země.

Graf 32: Zaměstnanci na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015aa); vlastní úprava

Největší rozdíly mezi Českou republikou a Švýcarskem jsou v kategorii specialisté. V této kategorii jsou častější zkrácené úvazky pro Švýcarsko. V roce 2014 ze všech mužů a žen zaměstnaných na částečný úvazek bylo 39 % švýcarských mužů a 26 % švýcarských žen vedeno v kategorii specialisté proti 20 % českých mužů a 20 % žen. V České republice jsou zkrácené úvazky více než ve Švýcarsku zastoupeny v kategorii pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. V roce 2014 bylo v této kategorii 12 % českých mužů a 16 %

českých žen ze všech zaměstnaných na částečný úvazek oproti 4 % švýcarských mužů a 7 % švýcarských žen. Další rozdíly mezi muži jsou v kategorii řemeslníci a opraváři a v kategorii pracovníci ve službách a prodeji. V obou těchto kategoriích jsou zkrácené úvazky častější pro muže v České republice než ve Švýcarsku. Ženy se v obou zemích významněji liší v kategorii techničtí a odborní pracovníci. Rozdíl zde dosahuje 5 p. b. s větším zastoupením ve Švýcarsku. V ostatních kategoriích je procentuální zastoupení velmi obdobné pro obě země.

Po analýze rozšíření částečných úvazků na jednotlivých trzích práce v České republice a Švýcarsku a po zkoumání zaměstnanců zaměstnaných na zkrácený úvazek podle vybraných kritérií je důležité se blíže seznámit s hlavními důvody, proč zaměstnanci na zkrácený úvazek vůbec pracují. Takovéto rozdělení je zachyceno grafem 33. Eurostat rozlišuje 5 konkrétních důvodů pro zaměstnání na částečný úvazek a pod šestou možnost lze schovat zbytek důvodů. Jedná se o následující důvody:

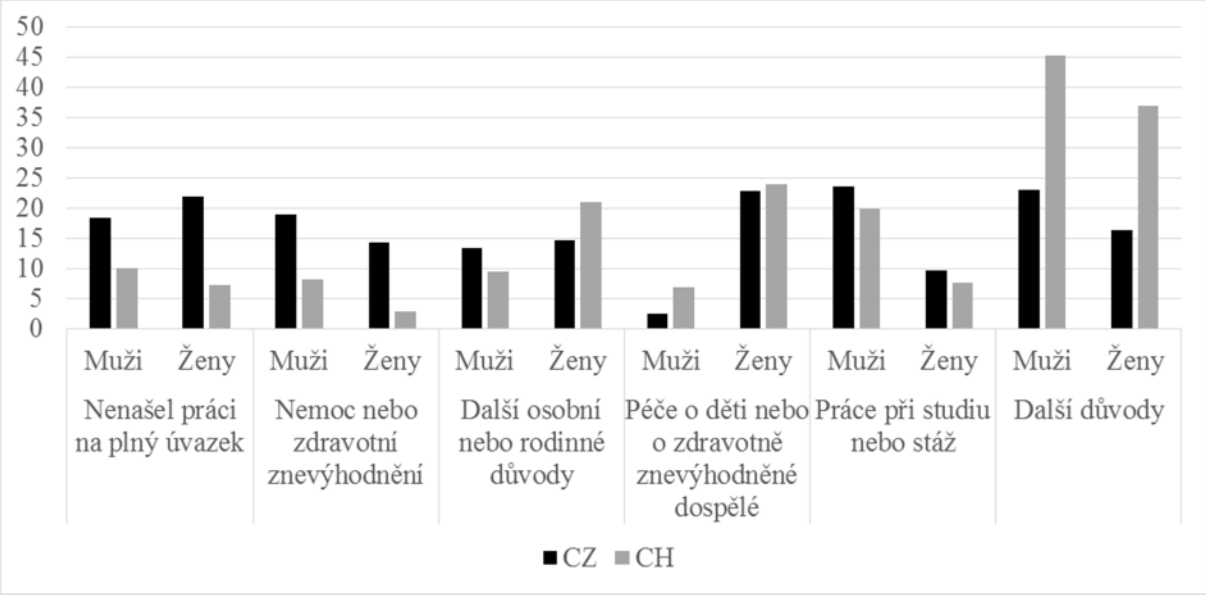
1. Nenašel práci na plný úvazek,
2. Nemoc nebo zdravotní znevýhodnění,
3. Další osobní nebo rodinné důvody,
4. Péče o děti nebo o zdravotně znevýhodněné dospělé,
5. Práce při studiu nebo stáž a
6. Další důvody. (Eurostat, 2015ab)

Bohužel především ve Švýcarsku je významné procento odpovědí schováno právě v této šesté možnosti nazvané „Další důvody“. Ale i přesto bude zajímavé si přiblížit procentuální zastoupení zbývajících důvodů.

Ve Švýcarsku muži pracovali na zkrácený úvazek především z důvodu práce při studiu nebo stáž. V roce 2014 to byl hlavní důvod pro 20 % mužů pracujících na částečný úvazek. Ostatní důvody byly relevantní okolo 7 – 10 % případů. Ženy ve Švýcarsku naproti tomu pracovaly za zkrácený úvazek především z důvodu péče o děti nebo o zdravotně znevýhodněné dospělé a z dalších osobních nebo rodinných důvodů. V roce 2014 to byl hlavní důvod pro 24 %, resp. 21 % žen pracujících ve Švýcarsku na částečný úvazek. Důvody práce při studiu nebo stáž a nenašel práci na plný úvazek, se týkaly přibližně 14 % všech žen shodně rozdělených mezi oba důvody. Zajímavé je, že vlastní nemoc nebo zdravotní znevýhodnění žen byly důvodem pro zaměstnání na zkrácený úvazek jen pro 2,9 % žen. V České republice také nebyla shoda mezi hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek mezi muži a ženami. Mezi nejčastěji se opakující důvody pro zkrácené úvazky pro muže patřila s 23,6 % práce při studiu nebo stáž, s 19 % nemoc nebo zdravotní znevýhodnění a s 18,5 % nenašel práci na plný úvazek. Ženy také nemohli v 21,9 % najít práci na plný úvazek

a ve 22,8 % pečovali o děti nebo zdravotně znevýhodněného dospělého. Pouze v 9,8 % bylo důvodem jejich zaměstnání na částečný úvazek práce při studiu nebo stáž. Další zajímavá zjištění jsme schopni identifikovat při porovnání mezi zeměmi. V obou zemích je důvod péče o děti nebo zdravotně znevýhodněného dospělého dominantním pro zaměstnání za zkrácený úvazek pro ženy. Zároveň ve Švýcarsku nebyli zaměstnanci tolik limitováni nemocí nebo zdravotním znevýhodněním a neměli takový problém najít práci na plný úvazek.

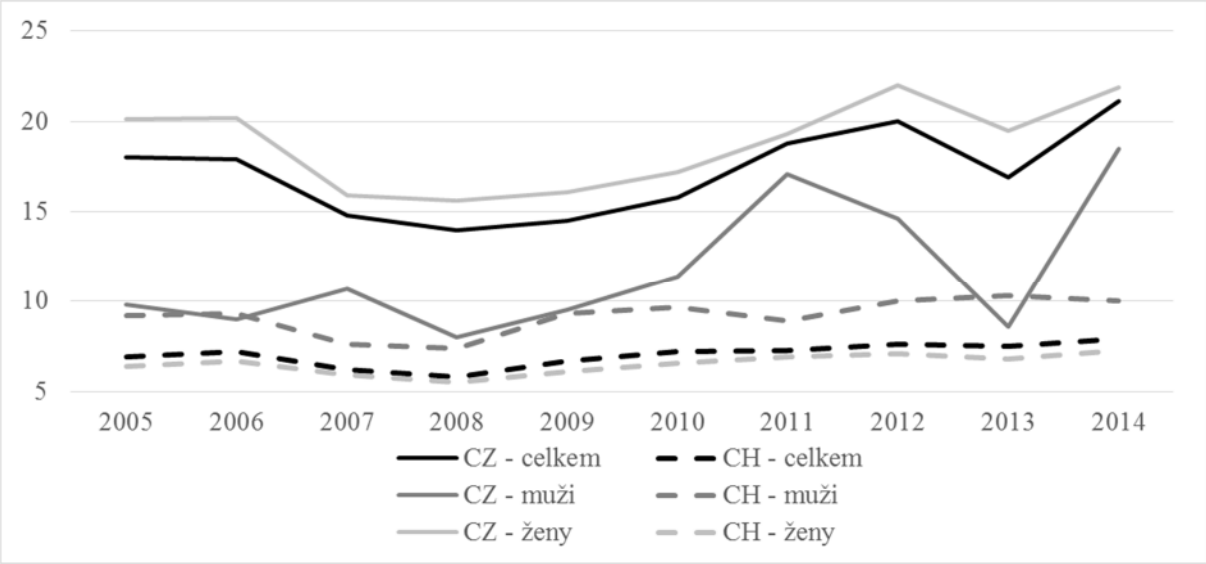
Graf 33: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015ab); vlastní úprava

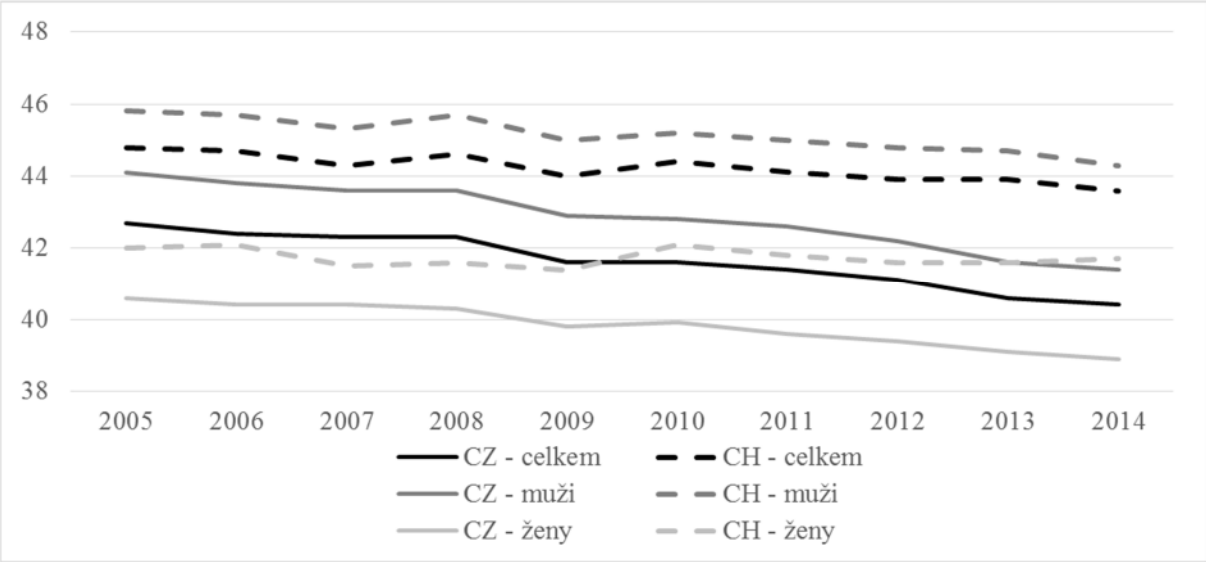
Vývoj nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek, tzn. těch, kteří uvádějí hlavní důvod práce na zkrácený úvazek, jako nenašel práci na plný úvazek je zobrazen v grafu 34. Nedobrovolně zaměstnaní na částečný úvazek jsou v odborné literatuře také označování jako podzaměstnaní. Ve Švýcarsku je procentuální zastoupení podzaměstnaných téměř shodné během celého sledovaného časového období. Naproti tomu v České republice docházelo k poměrně významným změnám a především u mužů. Na první pohled je také patrné, že podzaměstnání je více spojeno s českým než se švýcarským trhem práce. V průměru za sledované období bylo v České republice přibližně 17,2 % a Švýcarsku 7 % podzaměstnaných ze všech zaměstnaných na částečný úvazek. Zajímavá odlišnost mezi oběma zeměmi je také v tom, že v případě Švýcarska se podzaměstnání týká především mužů, kdežto v České republice je to typické pro ženy.

Graf 34: Nedobrovolně zaměstnaní na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2005 – 2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015ac); vlastní úprava

Graf 35: Průměrný počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na plný úvazek v ČR a Švýcarsku, (15-64 let), (2005 – 2014)



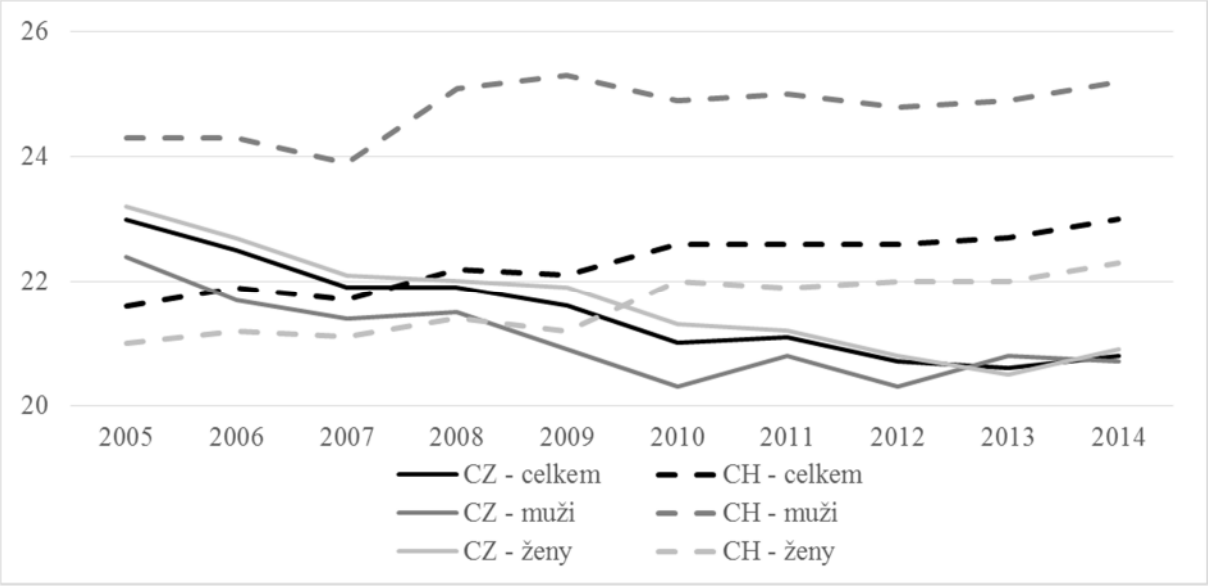
Zdroj: (Eurostat, 2015ad); vlastní úprava

Přehled průměrně odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na plný úvazek za období 2005 - 2014 je zobrazen na grafu 35. Ve Švýcarsku zaměstnanci v průměru odpracují více hodin týdně než v České republice. V roce 2014 tento rozdíl činil 3,2 hodiny. Pro Českou republiku i Švýcarsko platí, že muži v průměru odpracují více hodin týdně v hlavním zaměstnání na plný úvazek než ženy. V roce 2014 byl rozdíl mezi českými muži a ženami 2,5 hodiny a mezi švýcarskými muži a ženami 2,6 hodiny. Během sledovaného období dochází

v obou zemích k poklesu průměrně odpracovaných týdenních hodin. V České republice je tento trend o něco rychlejší, protože v roce 2005 zaměstnanci v hlavním zaměstnání na hlavní úvazek odpracovali v průměru 42,7 hodin a v roce 2014 to bylo už jen 40,4 hodin. Rozdíl rovných 2,3 hodiny, kdežto ve Švýcarsku byl tento rozdíl za stejné období pouze 1,2 hodiny. Naproti tomu zcela odlišné trendy můžeme identifikovat v datech zachycujících průměrný počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na částečný úvazek, která jsou zobrazena na grafu 36.

V České republice docházelo k poklesu průměrně odpracovaných hodin, ale ve Švýcarsku během sledovaného období došlo k nárůstu. Pokles mezi roky 2005 a 2014 v České republice byl 2,2 hodin a nárůst za stejné období ve Švýcarsku činil 1,4 hodin. V České republice jsou také mnohem menší rozdíly mezi muži a ženami než ve Švýcarsku. V posledních 2 letech mají čeští muži i ženy téměř shodné průměrně odpracované hodiny v hlavním zaměstnání na zkrácený úvazek. V roce 2014 zaměstnanci na částečný úvazek v hlavním zaměstnání odpracovali v průměru 20,8 hodin týdně, kdežto ve Švýcarsku to bylo v průměru 23 hodin. Ale rozdíl mezi muži a ženami tam činil 2,9 hodin a během sledovaného období 10 let se výrazně neodlišoval.

Graf 36: Průměrný počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, (15-64 let), (2005 – 2014)

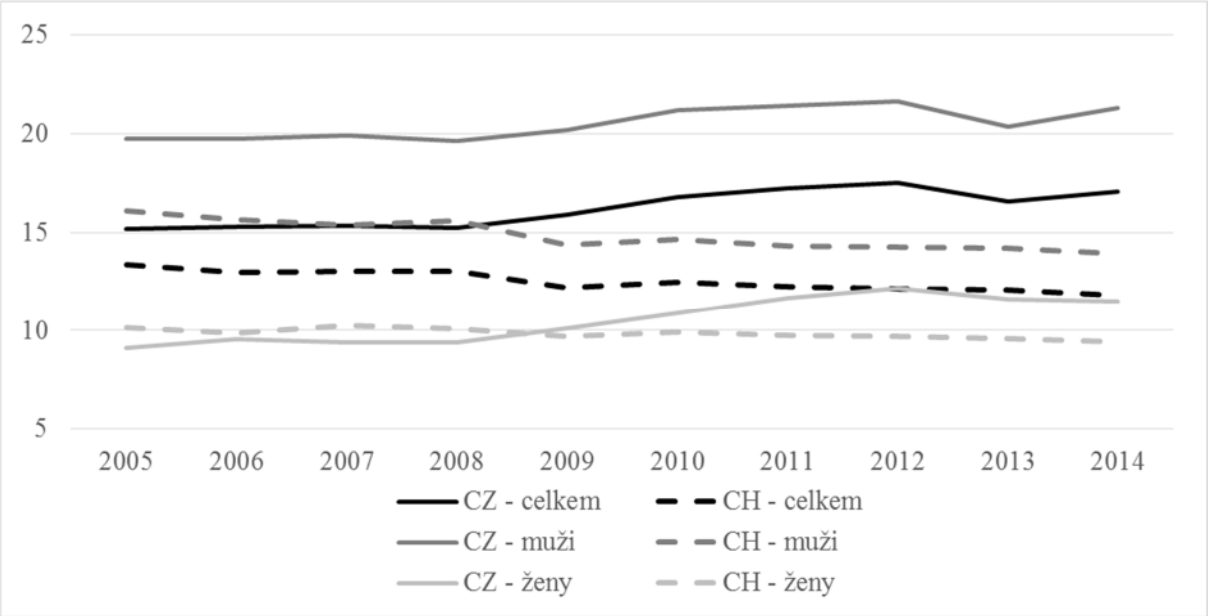


Zdroj: (Eurostat, 2015ad); vlastní úprava

4.4 Sebezaměstnávání

Poslední v této práci analyzovanou flexibilní formou práce je sebezaměstnávání. Základní přehled rozšíření sebezaměstnání ve sledovaných zemích je zachycen na grafu 37. V České republice je sebezaměstnávání rozšířenější než ve Švýcarsku. V roce 2014 bylo v České republice 17 % ze všech zaměstnaných sebezaměstnaných a ve Švýcarsku to bylo pouze 11,8 %. To znamená rozdíl 5,2 p. b., který byl v roce 2005 pouze 1,7 p. b. Zvýšení rozdílu mezi oběma zeměmi začalo v roce 2008, když se začala projevovat finanční krize a v České republice sebezaměstnaných začalo přibývat a ve Švýcarsku naopak ubývat. Muži jsou častěji sebezaměstnaní než ženy v obou zemích. Rozdíly mezi pohlavími jsou za celé sledované období téměř stejné. V České republice to bylo v průměru 10 p. b. a ve Švýcarsku 5 p. b.

Graf 37: Sebezaměstnaní v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014)

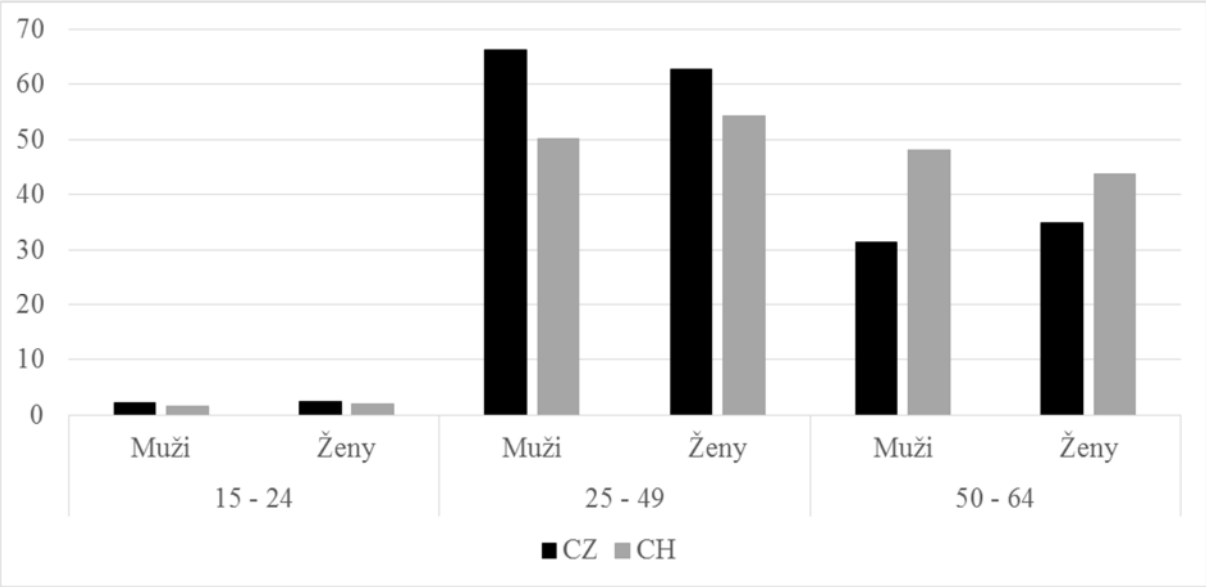


Zdroj: (Eurostat, 2015e); (Eurostat, 2015ae); vlastní úprava

Rozdělení sebezaměstnaných podle věku v roce 2014 zobrazuje graf 38. V České republice 66,4 % sebezaměstnaných mužů a 62,8 % sebezaměstnaných žen bylo ve věkové skupině 25-49 let. Sebezaměstnaní muži a ženy v předdůchodovém věku tvořili 31,5 % resp. 34,8 % ze všech sebezaměstnaných. Pouze okolo 2 % byli sebezaměstnaní ve věkové skupině 15-24 let. Obdobně nízké zastoupení sebezaměstnaných v této věkové skupině bylo i ve Švýcarsku. I ve Švýcarsku byla nejzastoupenější věková skupina 25-49 let jako v České

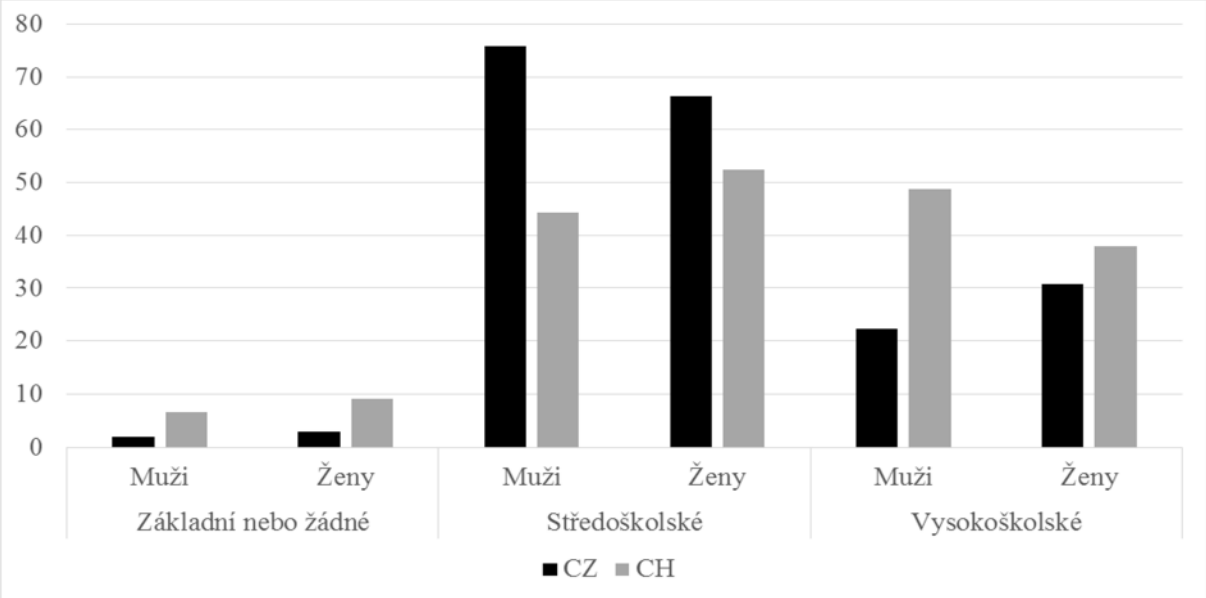
republice, ale není tam takový markantní rozdíl mezi věkovou skupinou 50-64 let. V případě mužů to byly pouze 2 p. b. a u žen to bylo 10,7 p. b.

Graf 38: Sebezaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015ae); vlastní úprava

Graf 39: Sebezaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)



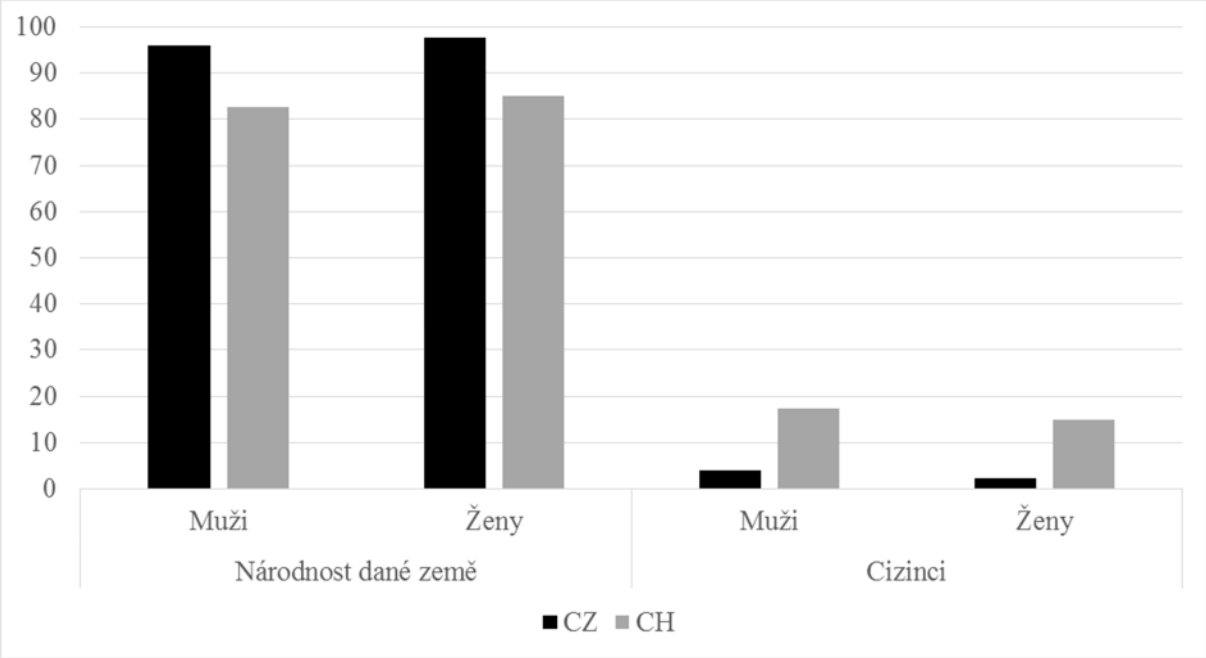
Zdroj: (Eurostat, 2015af); vlastní úprava

Pohled na sebezaměstnané podle vzdělání je zobrazen na grafu 39. Dominantním vzděláním pro sebezaměstnané v České republice je středoškolské vzdělání. Téměř 76 % sebezaměstnaných mužů a 67 % sebezaměstnaných žen mělo v roce 2014 středoškolské

vzdělání. Ve Švýcarsku je v případě mužů častější vysokoškolské vzdělání, ale pouze s rozdílem 4,4 p. b. a v případě žen je středoškolské vzdělání častější o 14,4 p. b. V České republice je pro sebezaměstnané muže typičtější středoškolské vzdělání než pro ženy a vysokoškolské vzdělání naopak pro sebezaměstnané ženy než muže. Ve Švýcarsku tomu bylo v roce 2014 přesně naopak. V obou zemích je minimum sebezaměstnaných se základním nebo žádným vzděláním.

Přehled sebezaměstnaných podle národnosti je zachycen na grafu 40. V obou zemích je většina sebezaměstnaných ve skupině národnost dané země. Toto rozdělení sebezaměstnaných bude způsobeno zastoupením cizinců ve sledovaných zemích. Ve Švýcarsku je procentuálně více cizinců, než v České republice a cizinci také mají větší zastoupení při sebezaměstnávání.

Graf 40: Sebezaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)



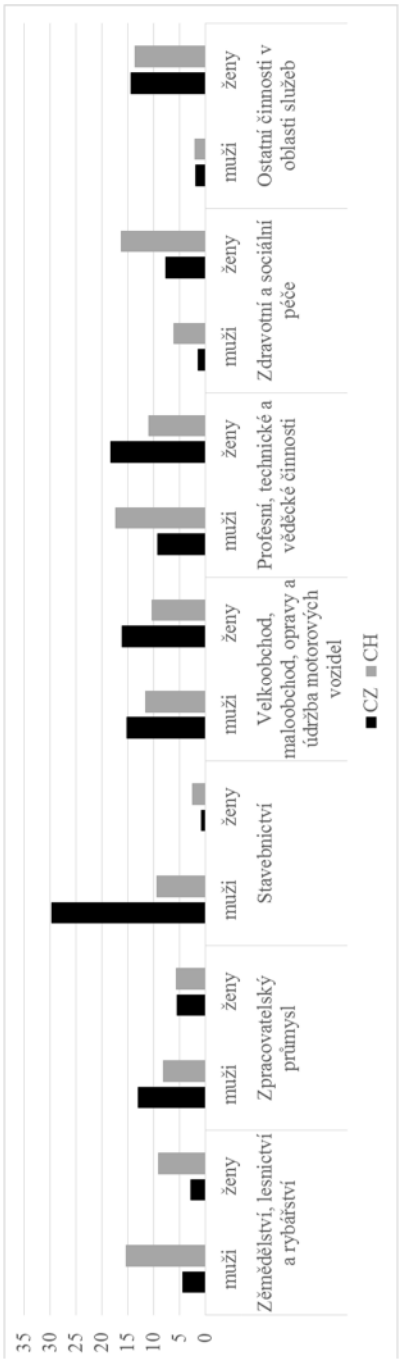
Zdroj: (Eurostat, 2015ae); vlastní úprava

Více vypovídající bude zobrazení sebezaměstnaných podle klasifikace ekonomických činností NACE. Vybrané kategorie jsou zobrazeny na grafu 41. Data pro všech 22 kategorií NACE je uvedeno v příloze. Zobrazení omezeného počtu kategorií v grafu 41 bylo zvoleno z důvodu přehlednosti. V České republice je více sebezaměstnaných mužů v kategoriích stavebnictví, zpracovatelský průmystl a velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel než ve Švýcarsku. Nejmarkantnější rozdíl je v kategorii stavebnictví, kde v roce 2014 bylo 30 % českých můžů a jen 9 % švýcarských mužů ze všech

sebezaměstnaných mužů. Na druhou stranu sebezaměstnání je ve Švýcarsku více zastoupeno v kategoriích zemědělství, lesnictví a rybolov, zdravotní a sociální péče a pro muže také v kategorii profesní, technické a vědecké činnosti. V kategorii zemědělství, lesnictví a rybolov bylo v roce 2014 ze všech sebezaměstnaných mužů 15 % ve Švýcarsku a 4 % v České republice. Ve stejné kategorii to bylo pro ženy 9 % ve Švýcarsku a 3 % v České republice. Tento rozdíl by mohl být způsobený nepřerušenou tradicí švýcarské zemědělské výroby na rodinných farmách. Mezi českými a švýcarskými ženami je významný rozdíl v kategorii zdravotní a sociální péče. V roce 2014 ze všech sebezaměstnaných žen jich v této kategorii bylo 16 % ve Švýcarsku a 8 % v České republice. Velmi zajímavou kategoriií je kategorie profesní, technické a vědecké činnosti, kde je procentuálně více sebezaměstnaných mužů ve Švýcarsku a naopak více sebezaměstnaných žen v České republice.

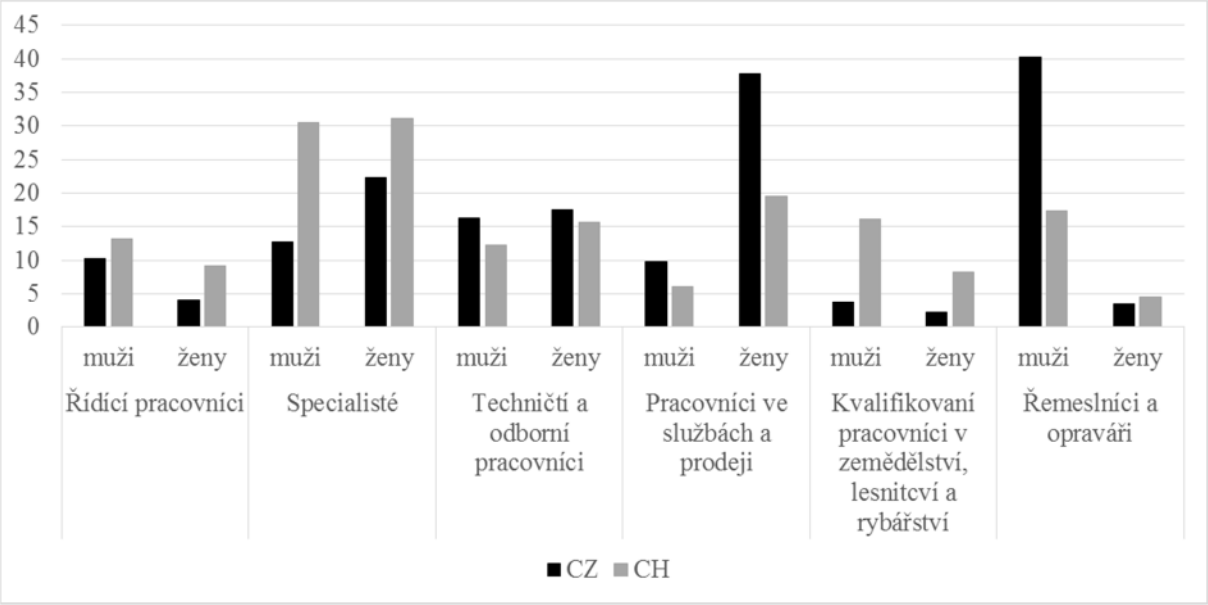
Posledním druhem dat týkajících se sebězaměstnaných, které budeme analyzovat jsou data sebezaměstnaných podle klasifikace zaměstnání ISCO. Vybrané kategorie této klasifikace jsou zobrazeny na grafu 42. Kompletní podkladová data jsou k dispozici v příloze. Dominantním typem zaměstnání pro sebezaměstnané v České republice je kategorie řemeslníci a opraváři. Celých 40 % všech sebezaměstnaných mužů bylo v roce 2014 právě v této kategorii. Ve Švýcarsku tato kategorie také patří k častým, ale ne k té nejčastější. V roce 2014 tam bylo 17 % všech sebezaměstnaných mužů, ale v kategorii specialisté to bylo dokonce 31 %. V této kategorii bylo v České republice pouze 13 % mužů.

Graf 41: Sebezaměstnaní podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015ag); vlastní úprava

Graf 42: Sebezaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)



Zdroj: (Eurostat, 2015ah); vlastní úprava

Ve Švýcarsku je kategorie specialisté dominantní i pro ženy. V roce 2014 tam bylo také 31 % všech sebezaměstnaných žen jako mužů. Naproti tomu v České republice bylo nejvíce sebezaměstnaných žen v kategorii pracovníci ve službách a prodeji. Téměř 38 % všech sebezaměstnaných českých žen bylo v roce 2014 v této kategorii. Ve Švýcarsku to bylo pro ženy druhá nejčastější kategorie s 20% zastoupením. V ostatních kategoriích nebyly identifikovány další významné rozdíly.

4.5 Shrnutí

V předchozích podkapitolách jsme analyzovali základní ukazatele trhu práce a vybrané flexibilní formy práce. Hlavní identifikovaná zjištění a rozdíly mezi českým a švýcarským trhem práce jsou:

- Na švýcarském trhu práce participuje procentuálně významně více lidí ve věkové skupině 15-24 let, více lidí se základním nebo žádným vzděláním a více cizinců než na českém.
- Ve Švýcarsku je procentuálně více ekonomicky aktivních obyvatel než v České republice. Muži jsou více ekonomicky aktivní, ale v České republice je výraznější rozdíl mezi nimi a ženami než ve Švýcarsku.
- Ve Švýcarsku je procentuálně více ekonomicky aktivních obyvatel s vysokoškolským vzděláním.

- Míra nezaměstnanosti je v České republice více volatilní a provázanější s hospodářským cyklem než ve Švýcarsku.
- Ve Švýcarsku ve všech věkových skupinách je míra nezaměstnanosti menší než v České republice. Největší rozdíl je ve věkové skupině 25-49 let.
- Ve Švýcarsku je míra nezaměstnanosti pro lidi se základním nebo žádným vzděláním menší než v České republice.
- Ve Švýcarsku jsou mnohem menší rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi různými stupni vzdělání, kdežto v České republice je jednoznačně nejvyšší u základního nebo žádného vzdělání.
- Rozdílná míra nezaměstnanosti je ve Švýcarsku determinována především národností, kdežto v České republice je určována především pohlavím. Ve Švýcarsku je nižší míra nezaměstnanosti spojena se švýcarskou národností. V České republice se liší mezi pohlavími nehledě na národnosti.
- Ve Švýcarsku je nižší míra dlouhodobé nezaměstnanosti než v České republice.
- Ve Švýcarsku je větší míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15-24 let než v České republice.
- Základní nebo žádné nejvyšší dosažené vzdělání není na švýcarském trhu práce takovou limitací pro uplatnění jako na českém. Švýcarský trh práce dokáže mnohem lépe zaměstnat a vytvořit pracovní příležitosti pro méně vzdělané / nekvalifikované pracovníky.
- Ve Švýcarsku je pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na částečný úvazek rozšířenější než v České republice.
- Ve Švýcarsku je pracovní poměr na dobu určitou téměř totožně využíván pro muže i ženy, kdežto v České republice je to především záležitost žen.
- Ve Švýcarsku je pracovní poměr na dobu určitou uzavírán nejčastěji na déle jak 24 měsíců, kdežto v České republice to je nejčastěji na 7 – 12 měsíců.
- Ve Švýcarsku je méně nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek než v České republice.
- Ve Švýcarsku je sebezaměstnávání méně rozšířené než v České republice.

Jako nejlepší demonstrace provedených analýz a identifikovaných rozdílů mezi sledovanými zeměmi se jeví vytvoření přehledu typických zaměstnanců a zaměstnankyň pro zkoumané flexibilní formy práce. Typický pracovník pro pracovní poměr na dobu určitou

v České republice a Švýcarsku je uveden v tabulce 3. Typický švýcarský pracovník zaměstnaný na dobu určitou je mladší než v České republice, jeho nejvyšší dosažené vzdělání je základní nebo žádné oproti středoškolsky vzdělanému českému pracovníku.

Tabulka 3: Typický pracovník zaměstnaný na dobu určitou v České republice a Švýcarsku podle pohlaví (2014)

Pracovní poměr na dobu určitou				
	Muži ♂		Ženy ♀	
	CZ	CH	CZ	CH
Věk	- 25 – 49 let	- 15 – 24 let	- 25 – 49 let	- 15 – 24 let
Vzdělání	- středoškolské	- základní nebo žádné	- středoškolské	- základní nebo žádné - středoškolské
Ekonomická činnost NACE	- zpracovatelský průmysl	- zpracovatelský průmysl - stavebnictví - vzdělání	- zpracovatelský průmysl	- zdravotní a sociální péče - vzdělání
Druh zaměstnání podle ISCO	- řemeslníci a opraváři - specialisté	- řemeslníci a opraváři - obsluha strojů a zařízení, montéři	- pracovníci ve službách a prodeji - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	- specialisté - pracovníci ve službách a prodeji
Doba trvání	- 7 – 12 měsíců	- déle než 24 měsíců	- 7 – 12 měsíců	- déle než 24 měsíců
Hlavní důvody pro práci na dobu určitou	- nenašel práci na dobu neurčitou	- práce při studiu nebo stáž	- nenašel práci na dobu neurčitou	- práce při studiu nebo stáž

Typický muž pracující na dobu určitou pracuje ve zpracovatelském průmyslu stejně jako žena v České republice. Typickým oborem pro ženu zaměstnanou na dobu určitou ve Švýcarsku je zdravotní a sociální péče. Muži jsou typicky řemeslníci a opraváři, kdežto české ženy jsou pracovnice ve službách a prodeji a švýcarské ženy specialistky. Ve Švýcarsku je pracovní poměr na dobu určitou uzavírán nejčastěji na déle jak 24 měsíců, kdežto v České republice to je na nejčastěji na 7 – 12 měsíců. Hlavním důvodem pro zaměstnání českých mužů a žen na dobu určitou je, že nenašli práci na dobu neurčitou, kdežto ve Švýcarsku je tímto důvodem práce při studiu nebo stáž.

Tabulka 4: Typický pracovník zaměstnaný na částečný úvazek v České republice a Švýcarsku podle pohlaví (2014)

Pracovní poměr na částečný úvazek				
	Muži ♂		Ženy ♀	
	CZ	CH	CZ	CH
Věk	- 50 – 64 let - 25 – 49 let	- 25 - 49 let	- 25 – 49 let	- 25 – 49 let
Vzdělání	- středoškolské	- vysokoškolské	- středoškolské	- středoškolské
Ekonomická činnost NACE	- zpracovatelské průmysl - velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	- vzdělání - zdravotní a sociální péče - profesní, technické a vědecké činnosti	- vzdělání - velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	- zdravotní a sociální péče
Druh zaměstnání podle ISCO	- specialisté - pracovníci ve službách a prodeji	- specialisté	- pracovníci ve službách a prodeji	- specialisté - pracovníci ve službách a prodeji
Hlavní důvody pro práci na částečný úvazek	- práce při studiu nebo stáž - nenašel práci na plný úvazek	- práce při studiu nebo stáž	- péče o děti nebo o zdravotně znevýhodněné dospělé - nenašel práci na plný úvazek	- péče o děti nebo o zdravotně znevýhodněné dospělé - další osobní nebo rodinné důvody
Průměrně odpracované hodiny týdně	- 20,7	- 25,2	- 20,9	- 22,3

Tabulka 4 ukazuje typického pracovníka na zkrácený úvazek. Pokud jde o muže v České republice, tak je ve věku 25 až 64 let. Muž ve Švýcarsku a ženy v obou zemích se nacházejí ve věkové skupině 25-49 let. Typický pracovník zaměstnaný na částečný úvazek má středoškolské vzdělání, pokud ovšem není muž ve Švýcarsku. Ten má typicky vzdělání vysokoškolské. Typický muž zaměstnaný na částečný úvazek v České republice pracuje v zpracovatelském průmyslu, kdežto ve Švýcarsku pracuje v oblasti vzdělání stejně jako typické ženy v České republice. Naproti tomu v ženy zaměstnané na částečný úvazek pracují ve Švýcarsku typicky v oblasti zdravotní a sociální péče. Typický pracovník na zkrácený úvazek je specialista, pokud se nejedná o ženy v České republice, které jsou typicky

pracovníci ve službách nebo prodeji. Typickým důvodem pro práci na částečný úvazek je pro muže práce při studiu nebo stáž, kdežto pro ženy to je péče o děti nebo zdravotně znevýhodněného dospělého. Muži ve Švýcarsku typicky odpracují v hlavním zaměstnání na zkrácený úvazek o 5 hodin týdně více hodin než muži v České republice. Ženy ve Švýcarsku odpracují v průměru o přibližně 3 hodiny více než ženy v České republice.

Tabulka 5: Typický sebezaměstnaný v České republice a Švýcarsku podle pohlaví (2014)

Sebezaměstnání				
	Muži ♂		Ženy ♀	
	CZ	CH	CZ	CH
Věk	- 25 – 49 let	- 25 - 49 let - 50 – 64 let	- 25 – 49 let	- 25 – 49 let
Vzdělání	- středoškolské	- vysokoškolské - středoškolské	- středoškolské	- středoškolské
Ekonomická činnost NACE	- stavebnictví	- profesní, technické a vědecké činnosti - zemědělství, lesnictví a rybářství	- profesní, technické a vědecké činnosti - velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	- zdravotní a sociální péče - ostatní činnosti v oblasti služeb
Druh zaměstnání podle ISCO	- řemeslníci a opraváři	- specialisté	- pracovníci ve službách a prodeji	- specialisté

Tabulka 5 shrnuje rozdíly mezi typickým sebezaměstnaným v České republice a Švýcarsku. Ten je 25 – 49 let starý a má většinou středoškolské vzdělání. Pouze sebezaměstnaný muž ve Švýcarsku má typicky vzdělání vysokoškolské. V České republice typicky sebezaměstnaní muži pracují ve stavebnictví. Ve Švýcarsku se věnují profesní, technické nebo vědecké činnosti, stejně jako sebezaměstnané ženy v České republice. Zdravotní a sociální péče je typickou oblastí pro sebezaměstnané ženy ve Švýcarsku. Typický sebezaměstnaný muž v České republice je řemeslník a opravař, kdežto ve Švýcarku je specialistou. Typickou sebezaměstnanou ženou v České republice je pracovnice ve službách nebo prodeji, kdežto ve Švýcarsku je specialistkou.

5 Zasazení do kontextu dalších diplomových prací

Několik diplomových prací zabývajících se analýzou flexibility trhu práce v České republice a vybrané zemi bylo vypracováno v posledních několika letech. Tato práce navazuje a přidává další díl pro vytvoření komplexního pohledu na problematiku trhu práce v jednotlivých zemích světa. Věřím, že bude přínosné provést stručné porovnání závěrů těchto diplomových prací a vytvořit tak o něco kompletnější pohled na celou problematiku. Tomuto porovnání bude věnována tato kapitola.

V roce 2013 byly vypracovány dvě diplomové práce. Jedna analyzovala flexibilitu trhu práce v České republice a Německu a druhá porovnávala Českou republiku a Nizozemsko. (Ježková, 2013) (Tóthová, 2013) V roce 2015 následovala další práce zaměřující se na analýzu flexibility trhu práce v České republice a Norsku. (Drapáková, 2015)

V roce 2013 se flexibilní formy práce využívaly v Německu více než v České republice s výjimkou sebezaměstnávání. Autorka také shledala podobnou strukturu legislativy trhu práce a nevnímá ji jako hlavní faktor rozdílného využívání flexibilních forem práce v České republice a Německu. (Tóthová, 2013) K podobným závěrům jsem dospěl i v této práci.

Ke stejnému závěru dospěla i autorka analýzy flexibility trhu práce v České republice a Nizozemsku z roku 2013. Důvodem pro vyšší využívání částečných úvazků v Nizozemsku byla možnost sladění pracovního a rodinného života (péče o dítě). Bylo to také dáno tím, že v Nizozemsku stačí průměrné rodině 1,5 úvazku pro zajištění důstojné životní úrovně. Naproti tomu byl v České republice nejčastější důvod pro práci na částečný úvazek studiu nebo získání praxe při studiu. (Ježková, 2013) V roce 2015 se potvrdil výsledek hlavního důvodu pro práci na dobu určitou v České republice z roku 2014. Tím bylo v obou letech nenalezení práce na dobu neurčitou. Ve Švýcarsku tímto důvodem byla práce při studiu nebo stáž. Naproti tomu v Nizozemsku byla práce na dobu určitou chápána především jako zkušební doba a byla spojena se značnými negativními postoji. Autorka zde uvádí obavu, že velké využívání flexibilních forem práce může vést k horšímu vnímání této formy práce mezi pracujícími. (Ježková, 2013)

I v Norsku autorka poslední diplomové práce dospěla k závěru, že je v něm využíváno více flexibilních forem práce než v České republice, ale tento rozdíl je dán geografickými podmínkami a přírodním bohatstvím v Norsku. Především těžba ropy na moři, která je spojena s mimořádnými dopravními a klimatickými podmínkami umožnila vytvoření nových flexibilních forem práce. Příkladem takové formy může být práce na moři, kdy zaměstnanec například pracuje měsíc na moři a následující měsíc má dovolenou. Autorka v pracovně právní

legislativě Norska České republiky nenachází zásadnější rozdíly. (Drapáková, 2015) Můžeme tedy konstatovat, že pracovně právní zákonodárství je ve všech zmiňovaných zemích (Německo, Nizozemsko, Norsko, Švýcarsko a Česká republika) na podobné úrovni. Zároveň také vyplývá, že flexibilní formy práce jsou v České republice méně využívány než ve vyspělých zemích Evropy.

Na základě již vypracovaných diplomových prací zabývajících se flexibilitou trhu práce v různých zemích Evropy dostáváme ucelenější pohled na problematiku flexibility trhu práce. Pro kompletní náhled bude nutné provést mnoho dalších analýz.

Závěr

Na evropský trh práce je stále vyvíjen tlak na zvyšování jeho konkurenceschopnosti. Politici se snaží podporovat flexibilitu a výkonnost trhu práce zaváděním flexibilních forem práce a tím zvyšovat zaměstnanost. Ovšem flexibilní formy práce jsou spojeny se ztrátou sociálních jistot a tudíž musí současná hospodářská politika každého státu najít kompromis mezi flexibilitou trhu práce a pracovními jistotami pro zaměstnance. Jinak hrozí, že nereformovaný trh práce ztratí na dobro svou mezinárodní konkurenceschopnost a to způsobí horší podmínky pro uplatnění pracovníků na daném trhu práce.

Základní pracovní zákonodárství v České republice a Švýcarsku vychází ze stejných principů. Největší rozdíly jsou v délce pracovního týdne, mateřské a rodičovské dovolené a délce výpovědní lhůty. Ve Švýcarsku je standardní pracovní týdenní doba o 10 hodin vyšší než ta česká, to znamená, že je stanovena ve výši 50 hodin týdně. Ovšem pro velkou skupinu pracovníků, konkrétně pro pracovníky v průmyslu, pracovníky pracující v kanceláři, technické pracovníky a prodavače velkých společností, je ponížena na 45 hodin týdně. Poměrně velké rozdíly jsou v oblasti délky mateřské dovolené, kde v České republice musí zaměstnavatel poskytnout mateřskou dovolenou zaměstnankyním 28 týdnů a až 37 týdnů při narození 2 a více dětí. Ve Švýcarsku je tato povinnost zaměstnavatele pouze 14 týdenní. Ještě větší rozdíly jsou v případě rodičovské dovolené, která je v České republice stanovena na 156 týdnů. Ve Švýcarsku žádná rodičovská dovolená není. Možnost propouštět zaměstnance nebo naopak opustit zaměstnání po uplynutí zkušební doby je v obou zemích nastavena odlišně. V České republice je pevně daná výpovědní lhůta na minimálně 2 měsíce, ale která se může po dohodě při uzavírání pracovní smlouvy prodloužit. Ve Švýcarsku je délka výpovědní doby odstupňovaná podle délky trvání pracovního poměru. Větší ochraně se těší zaměstnanci zaměstnaní po delší časové období, jelikož jejich výpovědní doba může být až 6krát delší oproti zaměstnání kratšímu než 1 rok.

Z hlediska právního ukotvení není v základních ustanoveních ohledně flexibilních forem práce v České republice a Švýcarsku zásadní rozdíl. V obou zemích jsou z právního hlediska rozeznávány podobné flexibilní formy práce. Ovšem ve Švýcarsku se za poměrně flexibilní a umožňující velkou variabilitou můžou považovat základní pracovní smlouvy. Ty jsou dohodou dvou smluvních stran, které mají poměrně velkou volnost v tom, zda se dohodnou na pracovním poměru na dobu určitou nebo neurčitou, případně na plný nebo částečný úvazek. Ať jsou domluvené detaily pracovní smlouvy jakékoliv, jsou na ně aplikována stejná pravidla. Dalším rozdílem jsou ve Švýcarsku učňovské smlouvy, ve kterých

se zaměstnavatel zavazuje vyškolit učně na určitou pozici. Vyučení probíhá 3-4 dny v pracovním týdnu a zbytek týdne je učen ve škole. Po dokončení tréninku obdrží učeň certifikát. Ze zákona nemá zaměstnavatel žádnou povinnost učně po dokončení tréninku zaměstnat, ale ve většině příkladů k zaměstnání dochází. Jedná se o poměrně výhodný stav, kdy učeň je již zaškolený a zaměstnavatel si ověřil jeho schopnosti. (Bürgi Nägeli Lawyers, 2015)

Dalším zajímavým aspektem je míra legislativní ochrany pracovníků vyjádřená tzv. Employment Protecton Legislation Indexem, který sestrojuje již několik let OECD. Při porovnání míry legislativní ochrany pracovníků zaměstnaných na dobu neurčitou a určitou vyplývá, že lidé hledající práci ve Švýcarsku, rozpoznávají velmi malý rozdíl mezi pracovním vztahem na dobu neurčitou a na dobu určitou z hlediska jejich ochrany. Oproti tomu v České republice je stále významně vyšší ochrana zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou v porovnání s těmi zaměstnanými na dobu určitou. Ve Švýcarsku by tedy délka trvání pracovního poměru nemusela hrát tak významnou roli při rozhodování zda zaměstnání přijmout.

Švýcarský vzdělávací systém nabízí v souhrnu dva hlavní směry kudy se při studiu vydat. Na jedné straně produkuje kvalifikovanou, vzdělanou pracovní sílu skrze gymnázia a vysoké školy a na druhé straně je zde zbývající možnost praktického zaměření s případným dalším rozvojem specializace v rámci večerního studia nebo specializovaných vysokých škol. V České republice stejně jako ve Švýcarsku se produkuje kvalifikovaná, vzdělaná pracovní síla skrze gymnázia a vysoké školy a prakticky zaměřená pracovní síla v rámci výučních oborů. V České republice navíc existují střední školy, které tvoří mezi stupeň mezi gymnázii a výučními obory, kombinují praktické a akademické složky přípravy na povolání. Absolventi středních škol však velmi často nejsou kompletně připraveni na vstup na trh práce. V České republice je menší poměr absolventů vysokých škol než ve Švýcarsku a zároveň také menší počet prakticky připravené pracovní síly. Většina absolventů dosahuje nejvyššího dosaženého vzdělání na středních školách.

Na švýcarském trhu práce participuje procentuálně významně více lidí ve věkové skupině 15-24 let, více lidí se základním nebo žádným vzděláním a více cizinců než na českém. Zároveň je ve Švýcarsku procentuálně více ekonomicky aktivních obyvatel s vysokoškolským vzděláním než v České republice. Míra nezaměstnanosti je v České republice více volatilní a provázanější s hospodářským cyklem než ve Švýcarsku. Ve Švýcarsku jsou mnohem menší rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi různými stupni vzdělání, kdežto v České republice je jednoznačně nejvyšší u základního nebo žádného vzdělání.

Základní nebo žádné nejvyšší dosažené vzdělání není na švýcarském trhu práce takovou limitací pro uplatnění jako na českém. Švýcarský trh práce dokáže mnohem lépe zaměstnat a vytvořit pracovní příležitosti pro méně vzdělané / nekvalifikované pracovníky.

Flexibilní formy práce pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na částečný úvazek jsou ve Švýcarsku rozšířenější než v České republice. Naproti tomu sebezaměstnávání je více rozšířeno v České republice než ve Švýcarsku. Ve Švýcarsku je také méně nedobrovolně zaměstnaných na částečný úvazek než v České republice. Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou ve Švýcarsku uzavírány nejčastěji na déle jak 24 měsíců, kdežto v České republice to je nejčastěji na 7 – 12 měsíců.

Typickému muži zaměstnanému na dobu určitou v České republice je 25-49 let, má středoškolské vzdělání, pracuje jako řemeslník ve zpracovatelském průmyslu, má pracovní smlouvu na 7-12 měsíců a na dobu určitou pracuje, protože nenašel práci na dobu neurčitou. Naproti tomu typickému muži zaměstnanému na dobu určitou ve Švýcarku je 15-24 let, má základní nebo žádné vzdělání, také pracuje jako řemeslník ve zpracovatelském průmyslu, ale jeho smlouva je delší než 24 měsíců a jeho důvodem pro práci na dobu určitou je práce při studiu nebo stáž.

Typické ženě zaměstnané na dobu určitou v České republice je 25-49 let, má středoškolské vzdělání, pracuje jako pracovník ve službách a prodeji ve zpracovatelském průmyslu, má pracovní smlouvu na 7-12 měsíců a na dobu určitou pracuje, protože nenašla práci na dobu neurčitou. Naproti tomu typické ženě zaměstnané na dobu určitou ve Švýcarku je 15-24 let, má základní nebo žádné vzdělání, pracuje jako specialistka v oblasti zdravotní a sociální péče, její smlouva je delší než 24 měsíců a jejím důvodem pro práci na dobu určitou je práce při studiu nebo stáž.

Typickému muži zaměstnanému na částečný úvazek v České republice je 50-64 let, má středoškolské vzdělání, pracuje jako specialista ve zpracovatelském průmyslu, průměrně odpracuje 20,7 hodin týdně a pracuje na částečný úvazek, protože nenašel práci na plný úvazek. Naproti tomu typickému muži zaměstnanému na částečný úvazek ve Švýcarku je 25-49 let, má vysokoškolské vzdělání, také pracuje jako specialista avšak v oblasti vzdělání, průměrně odpracuje 25,2 hodin týdně a pracuje na částečný úvazek, aby skloubil práci při studiu nebo stáž.

Typické ženě zaměstnané na částečný úvazek v České republice je 25-49 let, má středoškolské vzdělání, pracuje jako pracovnice ve službách nebo prodeji v oblasti vzdělání, průměrně odpracuje 20,9 hodin týdně a pracuje na částečný úvazek z důvodu péče o děti nebo zdravotně znevýhodněného dospělého. Naproti tomu typické ženě zaměstnané na částečný

úvazek ve Švýcarku je 25-49 let, má středoškolské vzdělání, pracuje jako specialistka v oblasti zdravotní a sociální péče, průměrně odpracuje 22,3 hodin týdně a pracuje na částečný úvazek z důvodu péče o děti nebo zdravotně znevýhodněného dospělého.

Typickému sebezaměstnanému muži v České republice je 25-49 let, má středoškolské vzdělání a pracuje jako řemeslník ve stavebnictví. Naproti tomu typickému sebezaměstnanému muži ve Švýcarku je 25-49 let, má vysokoškolské vzdělání, pracuje jako specialista a věnuje se profesní, technické nebo vědecké činnosti.

Typické sebezaměstnané ženě v České republice je 25-49 let, má středoškolské vzdělání a pracuje jako pracovník ve službách a prodeji a věnuje se profesní, technické nebo vědecké činnosti. Naproti tomu typické sebezaměstnané ženě ve Švýcarku je 25-49 let, má středoškolské vzdělání, pracuje jako specialistka v oblasti zdravotní a sociální péče.

V této práci se podařilo naplnit stanovený hlavní cíl práce, kterým byla identifikace rozdílů mezi českým a švýcarským trhem práce a analýza a porovnání flexibilních forem práce v České republice a Švýcarsku. Byl také naplněn dílčí cíl této práce, kterým bylo zjistit v jaké situaci a jakým vývojem procházejí uváděné trhy práce. Problematika trhu práce však zůstává stále zajímavá, jelikož neustále dochází ke změnám, které tuto oblast ovlivňují. To může být spojeno ať už se současným hospodářským růstem v České republice, který snižuje tlak na aktivní politiku zaměstnanosti nebo se současnou migrační krizí, která bude také způsobovat zásadní změny na evropském trhu práce.

Seznam použité literatury a pramenů

About.ch. 2015. Information about Switzerland. *Information about Education in Switzerland.* [Online] TRAMsoft GmbH, 2015. [Citace: 4. prosinec 2015.] http://www.about.ch/education/index.html#CH_Edu_Abendtech.

Baruffini, Moreno a Origo, Frederica. 2014. *Job satisfaction and flexicurity over the business cycle: evidence from Swiss individual-level data.* Ticino : University of Lugano, Institute for Economic Research (IRE). University of Bergamo, Department of Economics, 2014.

Bělina, Miroslav a kolektiv. 2012. *Pracovní právo.* 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha : C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

Broughton, Andrea, Biletta, Isabella a Vacas, Carlos. 2012. *EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, Flexicurity: Actions at Company Level.* Belgium : Publications Offi ce of the European Union, 2012. ISBN 978-92-897-1069-5.

Brožová, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

Bürgi Nägeli Lawyers. 2015. Swiss Employment Law. *Particular Contracts of Employment.* [Online] 2015. [Citace: 20. říjen 2015.] http://www.employment-law.ch/particular-contracts-of-employment.

CIA. 2015a. The World Factbook. *Europe: Czech Republic.* [Online] 2015a. [Citace: 18. prosinec 2015.] https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ez.html.

CIA. 2015b. The World Factbook. *Europe: Switzerland.* [Online] 2015b. [Citace: 18. prosinec 2015.] https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sz.html.

CO. 2014. Code of Obligations. *Federal Act on the Amendment of the Swiss Civil Code.* 2014.

ČSÚ. 2014. *Mladí lidé po ukončení studia na trhu práce.* Praha : Český statistický úřad, 2014.

ČSÚ. 2015. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. *METODICKÉ POPISY UKAZATELŮ VŠPS.* [Online] 3. listopad 2015. [Citace: 28. prosinec 2015.] https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

D´Addio, A. K. a Rosholm, M. 2004. *Determinants and Characteristics of temporary employment in Europe.* 2004.

Drapáková, Karolína. 2015. *Flexibilní formy práce v České republice a Norsku.* Liberec : Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, 2015.

duchody-duchodci.cz. 2014. Důchod starobní. *Důchodový věk pro odchod do důchodu.* [Online] 2014. [Citace: 22. prosinec 2015.] http://www.duchody-duchodci.cz/duchodovy-vek.php.

EDK. 2015. die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. *The Swiss education system.* [Online] 2015. [Citace: 29. listopad 2015.] http://www.edk.ch/dyn/16342.php.

Erlach, Henrici. 2012. *Swiss Employment Law.* Zurich : CMS von Erlach Henrici Ltd., 2012.

Eurostat. 2015e. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Population by sex, age, nationality and labour status (1 000) [lfsa_pganws]*. [Online] 2015e. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015g. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Employment (main characteristics and rates) - annual averages [lfsi_emp_a]*. [Online] 2015g. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015h. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Unemployment rates by sex, age and nationality (%) [lfsa_urgan]*. [Online] 2015h. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015i. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Employment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsa_ergaed]*. [Online] 2015i. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015j. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Employment rates by sex, age and nationality (%) [lfsa_ergan]*. [Online] 2015j. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015k. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and nationality (%) [lfsa_upgan]*. [Online] 2015k. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015f. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Active population by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_agaed]*. [Online] 2015f. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015l. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsa_urgaed]*. [Online] 2015l. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015m. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database, Unemployment rates by sex, age and nationality (%) [lfsa_urgan]*. [Online] 2015m. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015n. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Unemployment by sex, age and nationality (1 000) [lfsa_ugan]*. [Online] 2015n. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015p. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_egan2]*. [Online] 2015p. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015o. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database, Employment rates by sex, age and nationality (%) [lfsa_ergan]*. [Online] 2015o. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015q. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database, Employment by sex, age, professional status and occupation (1 000) [lfsa_egais]*. [Online] 2015q. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015r. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Employment by sex, age and nationality (1 000) [lfsa_egan]*. [Online] 2015r. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015s. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Employment by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_egaed]*. [Online] 2015s. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015t. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_etgaed]*. [Online] 2015t. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015u. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Temporary employees by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_etgan2]*. [Online] 2015u. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015v. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Temporary employees by sex, age and occupation (1 000) [lfsa_etgais]*. [Online] 2015v. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015w. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Temporary employees by sex, age and duration of the work contract (1 000) [lfsa_etgadc]*. [Online] 2015w. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015x. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Main reason for the temporary employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa_etgar]*. [Online] 2015x. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015z. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database, Full-time and part-time employment by sex and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_epgan2]*. [Online] 2015z. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015y. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_epgaed]*. [Online] 2015y. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015ab. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa_epgar]*. [Online] 2015ab. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015ad. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours) [lfsa_ewhais]*. [Online] 2015ad. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015ae. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Self-employment by sex, age and nationality (1 000) [lfsa_esgan]*. [Online] 2015ae. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015af. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Self-employment by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa_esgaed]*. [Online] 2015af. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015ag. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Self-employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_esgan2]*. [Online] 2015ag. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015ah. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Self-employment by sex, age and occupation (1 000) [lfsa_esgais]*. [Online] 2015ah. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015ai. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database.* [Online] 2015ah. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015aa. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Full-time and part-time employment by sex, age and occupation (1 000) [lfsa_epgais]*. [Online] 2015aa. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015ac. Employment and unemployment (Labour Force Survey). *Database. Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%) [lfsa_eppgai]*. [Online] 2015ac. [Citace: 24. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

Eurostat. 2015b. National accounts (including GDP). *Statistics Illustrated.* [Online] 2015b. [Citace: 11. prosinec 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/statistics-illustrated.

Eurostat. 2015d. National accounts (including GDP). *GDP per capita in PPS.* [Online] 2015d. [Citace: 11. prosinec 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/main-tables.

Eurostat. 2015c. Statistics Explained. *Glossary:Purchasing power standard (PPS).* [Online] 2015c. [Citace: 11. prosinec 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Purchasing_power_standard_(PPS).

Eurostat. 2015a. Statistics Explained. *EU labour force survey - methodology.* [Online] 2015a. [Citace: 25. říjen 2015.] http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology.

Galvas, Milan. 2004. *Pracovní právo.* Brno : Masarykova univerzita, 2004.

Hospodářské noviny. 2015. Praha je devátým nejbohatším regionem EU. První místo uhájilo centrum Londýna. [Online] 21. květen 2015. [Citace: 11. prosinec 2015.] http://byznys.ihned.cz/c1-64045760-praha-je-devatym-nejbohatsim-regionem-eu-prvni-misto-uhajilo-centrum-londyna.

ch.ch. 2015. At what age can I retire? *Statutory retirement age.* [Online] 2015. [Citace: 22. prosinec 2015.] https://www.ch.ch/en/retirement-age/.

ILO. 2007. International Labour Organization. *National labour law profile: The Swiss Confederation.* [Online] 2007. [Citace: 25. říjen 2015.] http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158921/lang--en/index.htm.

ILO. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practices across the world.* Geneva : PRODOC, 2014. ISBN 978-92-2-128631-8.

Ježková, Barbora. 2013. *Flexibilní formy práce v České republice a Nizozemsku.* Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta, 2013.

Jirásková, Silvie. 2013. *Flexibilní formy práce v evropském kontextu.* Praha : Channel Crossing s.r.o., 2013.

Kaczor, Pacel. 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.* 2013 : Nakladatelství Oeconommica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

Kalenská, Marie. 2006. K vývoji pracovního práva. *Aplikované právo.* 2006, 1.

Kotýnková, Magdalena a Němec, Otakar. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce.* Praha : Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

Kotýnková, Magdalena. 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. ISBN 80-245-1149-5.

Kuchař, Pavel. 2007. *Trh Práce Sociologická analýza.* Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MPSV. 2008. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [Online] 2008. [Citace: 10. červen 2015.] http://www.mpsv.cz/cs/5793.

MŠMT. 2014. Důležité odkazy. *Vysoké školy.* [Online] 26. srpen 2014. [Citace: 4. prosinec 2015.] http://www.msmt.cz/ministerstvo/odkazy/vysoke-skoly.

MŠMT. 2010. *Struktury systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě: Česká republika.* Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 2010.

MŠMT. 2011. *The Educational System in the Czech Republic.* Prague : CERMAT, 2011. 978-80-87601-00-6.

Münich, D. a Švejnar, J. 2000b. *Definice pojmů, vymezení základníc vztahů. Autorská studie č. 16.* Praha : Národní vzdělávací fond, 2000b.

Münich, D., Švejnar, J. 2000a. *Souvislosti hospodářského a společenského růstu. Autorská studie č. 18.* Praha : Národní vzdělávací fond, 2000a.

Nekolová, Markéta. 2010. *Vliv nových forem zaměstnání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva.* Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8.

OECD. 2013. *Economic Surveys: Switzerland.* Paris : OECD Publishing, 2013.

OECD. 2012. *Education at a Glance: OECD indicators 2011.* Paris : OECD, 2012.

OECD. 2015b. OECD Indicators of Employment Protection. *Time series data on the OECD Indicators of employment protection.* [Online] 2015b. [Citace: 29. listopad 2015.] http://www.oecd.org/employment/emp/EPL-timeseries.xlsx.

OECD. 2015a. OECD Indicators of Employment Protection. [Online] 2015a. [Citace: 29. listopad 2012.] http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm.

Potužáková, Zuzana. 2012. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu.* Praha : Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. ISBN 978-80-86729-75-6.

Siemens. 2015. Časopis VISIONS: Lidé - Technologie - Inovace. *Megatrendy na vzestupu.* [Online] 2015. [Citace: 10. listopad 2015.] http://www1.siemens.cz/visions/public/files/visions_zima_2015.pdf. Zima 2015.

Switzerland Global Enterprice. 2012. Chapter 8: Labor market and labor laws. *Handbook for Investors.* 2012.

Tóthová, Lenka. 2013. *Úroveň flexibility trhu práce: porovnání trhu práce ČR a NSR.* České Budějovice : Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulka, 2013.

UN. 2013. Human Development Reports. *Human development index (HDI).* [Online] 2013. [Citace: 11. prosinec 2015.] http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi-table .

WEF. 2016. *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.* Geneva : autor neznámý, 2016.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. *ve znění pozdějších předpisů.* Praha : Poslanecká sněmovna ČR.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Praha : Poslanecká sněmovna ČR.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. Praha : Poslanecká sněmovna ČR.

Přílohy

Příloha 1: Podkladová data ke grafu 1: Míra ochrany pracovníků vyjádřená „Employment Protection Legislation Indexem“ v ČR a Švýcarsku, (2004 - 2013)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CZ - na dobu neurčitou	3,31	3,31	3,31	3,05	3,05	3,05	3,05	3,05	2,92	2,92
CH - na dobu neurčitou	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60	1,60
CZ - na dobu určitou	0,50	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,31	1,31	1,44	1,44
CH - na dobu určitou	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13	1,13

Zdroj: (OECD, 2015b), vlastní úprava

Příloha 2: Podkladová data ke grafu 2: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (25-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	78,8	78,7	78,3	78,2	78,4	78,5	78,8	79,5	80,8	81,2
CH - celkem	84,0	83,9	84,6	85,5	85,7	85,5	85,8	86,3	86,6	87,1
CZ - muži	87,7	87,6	87,6	87,7	87,7	87,8	87,6	88,1	88,9	89,3
CH - muži	91,9	91,5	92,1	92,3	92,5	92,5	92,9	92,9	92,7	92,7
CZ - ženy	69,9	69,7	69,0	68,6	69,0	69,1	69,8	70,8	72,4	72,8
CH - ženy	76,2	76,3	77,2	78,8	78,9	78,5	78,7	79,6	80,3	81,5

Zdroj: (Eurostat, 2015e), vlastní úprava

Příloha 3: Podkladová data ke grafu 3: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivního obyvatelstva, (25-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - žádné nebo základní	7,0	7,0	6,8	6,5	6,2	5,7	5,2	5,1	4,9	4,6
CH - žádné nebo základní	14,4	12,3	11,8	11,1	11,2	12,4	12,4	11,8	11,2	10,5
CZ -středoškolské	78,5	78,0	78,0	77,4	76,8	76,0	75,1	74,0	73,1	72,4
CH - středoškolské	53,9	54,8	54,1	52,6	51,1	49,8	49,9	49,1	47,3	47,0
CZ - vysokoškolské	14,5	15,0	15,2	16,0	17,1	18,2	19,7	20,8	22,0	23,0
CH - vysokoškolské	31,6	32,8	34,0	36,2	37,6	37,4	37,2	38,8	41,2	42,3

Zdroj: (Eurostat, 2015f); vlastní úprava

Příloha 4: Podkladová data ke grafu 4: Míra nezaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	8,0	7,2	5,4	4,4	6,8	7,4	6,8	7,0	7,0	6,2
CH - celkem	4,5	4,1	3,7	3,4	4,2	4,7	4,1	4,3	4,5	4,7
CZ - muži	6,5	5,9	4,3	3,5	5,9	6,5	5,9	6,1	6,0	5,2
CH - muži	4,0	3,5	3,0	2,9	3,9	4,3	3,8	4,1	4,4	4,5
CZ - ženy	9,9	8,9	6,8	5,7	7,8	8,5	8,0	8,3	8,4	7,5
CH - ženy	5,2	4,8	4,6	4,0	4,6	5,1	4,5	4,6	4,6	4,8

Zdroj: (Eurostat, 2015h); vlastní úprava

Příloha 5: Podkladová data ke grafu 5: Míra nezaměstnanosti podle věku v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel v daném věkovém rozpětí, (15-64 let), (2014)

	15 - 24		25 - 49		50 - 64	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	15,0	17,1	4,4	7,4	4,4	5,6
CH	8,6	8,5	4,1	4,7	3,5	3,3

Zdroj: (Eurostat, 2015h); vlastní úprava

Příloha 6: Podkladová data ke grafu 6: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2014)

	Základní nebo žádné		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	23,5	21,3	4,9	7,7	2,4	3,4
CH	8,5	8,7	4,6	4,5	3,2	3,5

Zdroj: (Eurostat, 2015l); vlastní úprava

Příloha 7: Podkladová data ke grafu 7: Míra nezaměstnanosti podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2014)

	Národnost dané země		Cizinci	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	5,2	7,5	4,9	7,8
CH	3,4	3,5	7,4	9,2

Zdroj: (Eurostat, 2015m); vlastní úprava

Příloha 8: Podkladová data ke grafu 8: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové nezaměstnanosti, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	53,0	54,2	52,3	49,3	30,1	41,0	40,6	43,4	43,4	43,6
CH - celkem	36,3	37,1	39,1	32,3	28,1	31,1	35,9	31,6	30,6	35,1
CZ - muži	52,2	53,1	50,7	49,6	27,8	40,1	40,6	43,4	41,8	43,9
CH - muži	33,8	33,7	35,2	24,9	24,0	27,6	34,6	29,7	26,4	32,3
CZ - ženy	53,7	55,2	53,6	49,1	32,3	42,0	40,6	43,5	44,9	43,3
CH - ženy	38,6	40,0	42,1	38,4	32,1	34,6	37,2	33,6	35,2	38,2

Zdroj: (Eurostat, 2015k); vlastní úprava

Příloha 9: Podkladová data ke grafu 9: Nezaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	15 - 24		25 - 49		50 - 64	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	21,5	14,0	55,5	65,3	23,0	20,6
CH	25,0	25,0	52,4	56,0	22,5	19,1

Zdroj: (Eurostat, 2015e); vlastní úprava

Příloha 10: Podkladová data ke grafu 10: Nezaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	Základní nebo žádné		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	19,7	16,4	71,2	72,3	9,5	10,8
CH	26,5	27,4	44,6	48,0	29,2	23,8

Zdroj: (Eurostat, 2015f); vlastní úprava

Příloha 11: Podkladová data ke grafu 11: Nezaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	Národnost dané země		Cizinci	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	98,0	98,1	2,0	1,9
CH	53,6	55,2	46,4	44,8

Zdroj: (Eurostat, 2015n); vlastní úprava

Příloha 12: Podkladová data ke grafu 12: Míra zaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0
CH - celkem	77,2	77,9	78,6	79,5	79,0	78,6	79,3	79,4	79,6	79,8
CZ - muži	73,3	73,7	74,8	75,4	73,8	73,5	74,0	74,6	75,7	77,0
CH - muži	83,9	84,7	85,6	85,4	84,4	84,6	85,4	85,2	84,6	84,4
CZ - ženy	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2	58,2	59,6	60,7
CH - ženy	70,4	71,1	71,6	73,5	73,6	72,5	73,3	73,6	74,4	75,1

Zdroj: (Eurostat, 2015g); vlastní úprava

Příloha 13: Podkladová data ke grafu 13: Míra zaměstnanosti podle věku v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace v daném věkovém rozpětí, (15-64 let), (2014)

	15 - 24		25 - 49		50 - 64	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	32,3	21,6	91,7	74,1	73,0	56,6
CH	62,3	60,9	92,0	81,5	83,7	71,7

Zdroj: (Eurostat, 2015o); vlastní úprava

Příloha 14: Podkladová data ke grafu 14: Míra zaměstnanosti podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2014)

	Základní nebo žádné		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	24,7	21,5	81,7	64,5	89,9	75,0
CH	68,0	56,8	84,3	76,9	91,8	84,2

Zdroj: (Eurostat, 2015i); vlastní úprava

Příloha 15: Podkladová data ke grafu 15: Míra zaměstnanosti podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2014)

	Národnost dané země		Cizinci	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	76,8	60,7	86,5	60,9
CH	84,9	77,6	83,3	67,8

Zdroj: (Eurostat, 2015j); vlastní úprava

Příloha 16: Podkladová data ke grafu 16: Zaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných (15-64 let), (2014)

	15 - 24		25 - 49		50 - 64	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	6,6	5,5	66,4	66,3	27,0	28,2
CH	12,7	13,6	57,9	58,3	29,4	28,1

Zdroj: (Eurostat, 2015r); vlastní úprava

Příloha 17: Podkladová data ke grafu 17: Zaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	Základní nebo žádné		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	3,5	4,9	75,4	70,2	21,1	24,9
CH	13,6	14,6	44,2	51,9	42,2	33,5

Zdroj: (Eurostat, 2015s); vlastní úprava

Příloha 18: Podkladová data ke grafu 18: Zaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	Národnost dané země		Cizinci	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	97,9	98,2	2,1	1,8
CH	72,3	77,6	27,7	22,4

Zdroj: (Eurostat, 2015r); vlastní úprava

Příloha 19: Podkladová data ke grafu 19: Zaměstnaní podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (vybrané činnosti), (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
NACE - celkem	muži	2763,5	2330,1	100	100
	ženy	2119,9	2036	100	100
Zěmědělství, lesnictví a rybářství	muži	99,9	90,3	4	4
	ženy	34,2	49,1	2	2
Těžba a dobývání	muži	32,4	2,1	1	0
	ženy	3,1	0	0	0
Zpracovatelský průmysl	muži	868,3	407	31	17
	ženy	448,9	168,4	21	8
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	muži	45,7	24,5	2	1
	ženy	11	5,2	1	0

Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	muži	41,6	9,8	2	0
	ženy	12,9	1,9	1	0
Stavebnictví	muži	379,6	226,7	14	10
	ženy	28,9	31,2	1	2
Velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	muži	268,2	276,5	10	12
	ženy	313,1	266,6	15	13
Doprava a skladování	muži	211,3	138,5	8	6
	ženy	82,1	50,2	4	2
Ubytování, stravování a pohostinství	muži	79,5	74,4	3	3
	ženy	111,6	98,2	5	5
Informační a komunikační technologie	muži	111,4	114,9	4	5
	ženy	36,1	39,3	2	2
Peněžnictví a pojišťovnictví	muži	53	146,9	2	6
	ženy	67,1	98,5	3	5
Činnosti v oblastni nemovitostí	muži	24,1	17,8	1	1
	ženy	19,9	22,2	1	1
Profesní, technické a vědécké činnosti	muži	109,8	208,9	4	9
	ženy	101,5	148,8	5	7
Administrativní a podpůrné činnosti	muži	63,5	84,5	2	4
	ženy	62,4	57,7	3	3
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zapezpečení	muži	163	116,4	6	5
	ženy	151,4	103,5	7	5
Vzdělání	muži	70,6	116,8	3	5
	ženy	244,8	218,7	12	11
Zdravotní a sociální péče	muži	70,6	142,7	3	6
	ženy	273,8	447,9	13	22
Kulturní, zábavní a rekreační činnost	muži	37,2	30,2	1	1
	ženy	40	34	2	2
Ostatní činnosti v oblasti služeb	muži	28,5	36,3	1	2
	ženy	55,8	93,2	3	5
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	muži	4,9	5,1	0	0
	ženy	20,9	31,5	1	2
Činnosti extrateritoriálních organizací a orgánů	muži	0	2,8	0	0
	ženy	0	2,2	0	0
Bez odpovědi	muži	0,4	57	0	2
	ženy	0,4	67,6	0	3

Zdroj: (Eurostat, 2015p); vlastní úprava

Příloha 20: Podkladová data ke grafu 20: Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (vybrané činnosti), (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
ISCO - celkem	muži	2763,5	2330,1	100	100
	ženy	2119,9	2036	100	100
Řídící pracovníci	muži	179,5	247,3	6	11
	ženy	70,2	127,7	3	6
Specialisté	muži	324	591,1	12	25
	ženy	398,3	498,9	19	25
Techničtí a odborní pracovníci	muži	491,9	390,2	18	17
	ženy	375,2	422	18	21
Úředníci	muži	99,4	124,5	4	5
	ženy	357,7	274,9	17	14
Pracovníci ve službách a prodeji	muži	260,2	241	9	10
	ženy	476,5	457,2	22	22
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	muži	39,5	90,4	1	4
	ženy	19,6	32,6	1	2
Řemeslníci a opraváři	muži	770,3	449,8	28	19
	ženy	92,3	81,2	4	4
Obsluha strojů a zařízení, montéři	muži	480,9	129,7	17	6
	ženy	166,8	27,2	8	1
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	muži	101,9	57,2	4	2
	ženy	161,4	107,8	8	5
Zaměstnanci v ozbrojených silách	muži	15,8	0	1	0
	ženy	1,9	0	0	0
Bez odpovědi	muži	0	8,9	0	0
	ženy	0	6,6	0	0

Zdroj: (Eurostat, 2015q); vlastní úprava

Příloha 21: Podkladová data ke grafu 21: Zaměstnanci na dobu určitou v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	6,7	6,7	6,6	6,1	6,3	6,7	6,5	6,8	7,5	8,0
CH - celkem	10,8	11,4	10,9	11,2	11,4	11,2	11,0	11,0	11,1	11,3
CZ - muži	5,5	5,4	5,2	4,5	4,8	5,3	5,2	5,4	6,0	6,6
CH - muži	10,4	10,9	10,6	11,0	11,0	10,9	10,5	10,8	10,6	10,9
CZ - ženy	8,2	8,4	8,4	8,1	8,3	8,6	8,3	8,6	9,5	9,8
CH - ženy	11,3	12,1	11,4	11,5	11,8	11,6	11,6	11,3	11,6	11,7

Zdroj: (Eurostat, 2015e); (Eurostat, 2015t); vlastní úprava

Příloha 22: Podkladová data ke grafu 22: Zaměstnanci na dobu určitou podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)

	15 - 24		25 - 49		50 - 64	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	26,7	19,8	54,5	62,4	18,8	17,7
CH	61,5	55,1	31,5	37,0	7,0	7,8

Zdroj: (Eurostat, 2015t); vlastní úprava

Příloha 23: Podkladová data ke grafu 23: Zaměstnanci na dobu určitou podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)

	Základní nebo žádné		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	9,7	8,3	74,3	69,7	16,0	22,0
CH	49,6	36,9	26,0	33,2	24,4	29,8

Zdroj: (Eurostat, 2015t); vlastní úprava

Příloha 24: Podkladová data ke grafu 24: Zaměstnanci na dobu určitou podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
NACE - celkem	muži	182,2	255	100	100
	ženy	208,7	237,3	100	100
Zěmědělství, lesnictví a rybářství	muži	2,8	7,2	2	3
	ženy	2,7	5,4	1	2
Těžba a dobývání	muži	0,7	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Zpracovatelský průmysl	muži	64,4	36,7	35	14
	ženy	53,9	15,2	26	6

Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	muži	1,7	2,5	1	1
	ženy	0,7	0	0	0
Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	muži	3,6	0	2	0
	ženy	1,2	0	1	0
Stavebnictví	muži	19,5	35,6	11	14
	ženy	1,2	2,2	1	1
Velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	muži	14,2	29,7	8	12
	ženy	32,4	26	16	11
Doprava a skladování	muži	11,2	7,7	6	3
	ženy	7,4	4,5	4	2
Ubytování, stravování a pohostinství	muži	6,1	7,8	3	3
	ženy	19,4	12,3	9	5
Informační a komunikační technologie	muži	5,1	7,9	3	3
	ženy	3,2	3,7	2	2
Peněžnictví a pojišťovnictví	muži	1,6	10,7	1	4
	ženy	3,5	7	2	3
Činnosti v oblastni nemovitostí	muži	1	1	1	0
	ženy	1	0	0	0
Profesní, technické a věděcké činnosti	muži	3,8	16,4	2	6
	ženy	5,3	13,5	3	6
Administrativní a podpůrné činnosti	muži	9,4	9,7	5	4
	ženy	11,7	5,7	6	2
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zapezpečení	muži	18,1	11,8	10	5
	ženy	13,7	13,2	7	6
Vzdělání	muži	7,3	32,2	4	13
	ženy	20,6	43,2	10	18
Zdravotní a sociální péče	muži	5,4	20,6	3	8
	ženy	23,1	59,4	11	25
Kulturní, zábavní a rekreační činnost	muži	3,8	4,9	2	2
	ženy	4,3	4,1	2	2
Ostatní činnosti v oblasti služeb	muži	2,5	4,1	1	2
	ženy	2,1	11,1	1	5
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	muži	0	0	0	0
	ženy	0	3,4	0	1
Činnosti extrateritoriálních organizací a orgánů	muži	0	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Bez odpovědi	muži	0	8,5	0	3
	ženy	1,3	7,4	1	3

Zdroj: (Eurostat, 2015u); vlastní úprava

Příloha 25: Podkladová data ke grafu 25: Zaměstnanci na dobu určitou podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
ISCO - celkem	muži	182,2	255	100	100
	ženy	208,7	237,3	100	100
Řídící pracovníci	muži	4	7,5	2	3
	ženy	2,7	7,9	1	3
Specialisté	muži	16,1	65,5	9	26
	ženy	25,4	73,5	12	31
Techničtí a odborní pracovníci	muži	20,7	33,7	11	13
	ženy	26,7	41,3	13	17
Úředníci	muži	7,5	17,4	4	7
	ženy	28,7	28,4	14	12
Pracovníci ve službách a prodeji	muži	18,4	28,1	10	11
	ženy	55,9	63,4	27	27
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	muži	0,9	7,7	0	3
	ženy	0,9	2,2	0	1
Řemeslníci a opraváři	muži	42,2	80,9	23	32
	ženy	8,7	11,1	4	5
Obsluha strojů a zařízení, montéři	muži	40,9	6,9	22	3
	ženy	23,4	1,9	11	1
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	muži	27,2	4,8	15	2
	ženy	35,8	5,6	17	2
Zaměstnanci v ozbrojených silách	muži	4,2	0	2	0
	ženy	0	0	0	0
Bez odpovědi	muži	0	2,5	0	1
	ženy	0	1,9	0	1

Zdroj: (Eurostat, 2015v); vlastní úprava

Příloha 26: Podkladová data ke grafu 26: Zaměstnanci na dobu určitou podle délky trvání pracovního poměru v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (v měsících), (15-64 let), (2014)

	6 a méně		7 - 12		13 - 24		více než 24	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	19,7	17,8	41,1	42,7	21,3	21,8	17,9	17,7
CH	19,0	22,5	18,0	26,1	7,7	8,4	55,3	42,9

Zdroj: (Eurostat, 2015w); vlastní úprava

Příloha 27: Podkladová data ke grafu 27: Hlavní důvody pro zaměstnání na dobu určitou v ČR a Švýcarsku, v % ze všech důvodů, (15-64 let), (2014)

	Nenašel práci na dobu neurčitou		Nechtěl práci na dobu neručitou		Práce při studiu nebo stáž		Ve zkušební době	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	85,0	80,3	13,7	19,4	1,3	0,0	0,0	0,0
CH	10,7	13,2	4,6	6,9	82,2	76,6	2,5	3,3

Zdroj: (Eurostat, 2015x); vlastní úprava

Příloha 28: Podkladová data ke grafu 28: Zaměstnanci na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	4,4	4,4	4,4	4,3	4,8	5,1	4,7	5,0	5,8	5,5
CH - celkem	32,2	32,3	32,3	33,2	33,6	34,0	33,8	34,5	35,1	36,3
CZ - muži	1,6	1,7	1,7	1,6	2,0	2,2	1,8	2,2	2,5	2,5
CH - muži	10,4	11,1	10,8	11,9	11,8	12,3	12,4	12,8	13,3	14,9
CZ - ženy	8,0	8,0	7,9	7,8	8,5	9,1	8,5	8,6	10,0	9,5
CH - ženy	58,4	57,5	58,2	58,1	58,9	59,7	59,1	60,1	60,3	60,9

Zdroj: (Eurostat, 2015e); (Eurostat, 2015y); vlastní úprava

Příloha 29: Podkladová data ke grafu 29: Zaměstnanci na částečný úvazek podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)

	15 - 24		25 - 49		50 - 64	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	18,9	9,5	39,3	62,5	41,8	28,1
CH	15,0	7,1	53,7	60,1	31,3	32,8

Zdroj: (Eurostat, 2015y); vlastní úprava

Příloha 30: Podkladová data ke grafu 30: Zaměstnanci na částečný úvazek podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)

	Základní nebo žádné		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Muži	**Ženy**	**Muži**	**Ženy**	**Muži**	**Ženy**
CZ	8,5	7,7	61,0	64,4	30,6	27,8
CH	9,6	11,9	42,7	54,9	47,5	33,0

Zdroj: (Eurostat, 2015y); vlastní úprava

Příloha 31: Podkladová data ke grafu 31: Zaměstnanci na částečný úvazek podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
NACE - celkem	muži	91,6	421,8	100	100
	ženy	224,8	1299	100	100
Zěmědělství, lesnictví a rybářství	muži	3,4	19,1	4	5
	ženy	3,3	32,9	1	3
Těžba a dobývání	muži	0	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Zpracovatelský průmysl	muži	13,4	32,8	15	8
	ženy	22,9	73,3	10	6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	muži	0,7	2,3	1	1
	ženy	0,6	2,1	0	0
Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	muži	0,8	0	1	0
	ženy	1,6	1,2	1	0
Stavebnictví	muži	5,1	15	6	4
	ženy	4	21,4	2	2
Velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	muži	12,6	38,7	14	9
	ženy	34,4	156,6	15	12
Doprava a skladování	muži	3,2	22,2	3	5
	ženy	5,6	31,4	2	2
Ubytování, stravování a pohostinství	muži	3,7	14,9	4	4
	ženy	17,2	56,7	8	4
Informační a komunikační technologie	muži	3,1	19,6	3	5
	ženy	4,1	19,5	2	2

Peněžnictví a pojišťovnictví	muži	1,7	17	2	4
	ženy	5,5	44,8	2	3
Činnosti v oblastni nemovitostí	muži	2,8	5,5	3	1
	ženy	2,7	15,3	1	1
Profesní, technické a vědécké činnosti	muži	8,9	46,8	10	11
	ženy	16,7	82	7	6
Administrativní a podpůrné činnosti	muži	4,6	16,2	5	4
	ženy	12,4	38,3	6	3
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zapezpečení	muži	4,6	21,3	5	5
	ženy	9,7	65,1	4	5
Vzdělání	muži	10,1	49,6	11	12
	ženy	34,6	169,1	15	13
Zdravotní a sociální péče	muži	6	45,3	7	11
	ženy	29,6	312,6	13	24
Kulturní, zábavní a rekreační činnost	muži	3,8	12,6	4	3
	ženy	9,5	27,6	4	2
Ostatní činnosti v oblasti služeb	muži	2,9	14,5	3	3
	ženy	9,4	66,8	4	5
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	muži	0	4	0	1
	ženy	1	30,5	0	2
Činnosti extrateritoriálních organizací a orgánů	muži	0	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Bez odpovědi	muži	0	22,3	0	5
	ženy	0	53,2	0	4

Zdroj: (Eurostat, 2015z); vlastní úprava

Příloha 32: Podkladová data ke grafu 32: Zaměstnanci na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
ISCO - celkem	muži	68,4	346,3	100	100
	ženy	201,4	1239,1	100	100
Řídící pracovníci	muži	1,6	21,3	2	6
	ženy	2,5	57,8	1	5
Specialisté	muži	13,8	135,5	20	39
	ženy	40,1	323,8	20	26
Techničtí a odborní pracovníci	muži	9,3	52,3	14	15
	ženy	30,8	247,5	15	20
Úředníci	muži	3,6	21,9	5	6
	ženy	31,9	171,6	16	14
Pracovníci ve službách a prodeji	muži	13	49,1	19	14
	ženy	52	283,2	26	23
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	muži	2,2	8,7	3	3
	ženy	1,3	14,7	1	1
Řemeslníci a opraváři	muži	10,9	29	16	8
	ženy	5,6	35,9	3	3
Obsluha strojů a zařízení, montéři	muži	6	11,1	9	3
	ženy	4,8	13,9	2	1
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	muži	7,9	14,4	12	4
	ženy	32,4	87,6	16	7
Zaměstnanci v ozbrojených silách	muži	0	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Bez odpovědi	muži	0	2,9	0	1
	ženy	0	3	0	0

Zdroj: (Eurostat, 2015aa); vlastní úprava

Příloha 33: Podkladová data ke grafu 33: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014)

	Nenašel práci na plný úvazek		Nemoc nebo zdravotní znevýhodnění		Další osobní nebo rodinné důvody		Péče o děti nebo o zdravotně znevýhodněné dospělé		Práce při studiu nebo stáž		Další důvody	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	18,5	21,9	19,0	14,4	13,4	14,7	2,5	22,8	23,6	9,8	23,0	16,3
CH	10,0	7,3	8,3	2,9	9,5	21,0	6,9	24,0	20,0	7,7	45,3	37,0

Zdroj: (Eurostat, 2015ab); vlastní úprava

Příloha 34: Podkladová data ke grafu 34: Nedobrovolně zaměstnaní na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	18,0	17,9	14,8	14,0	14,5	15,8	18,8	20,0	16,9	21,1
CH - celkem	6,9	7,2	6,2	5,8	6,7	7,2	7,3	7,6	7,5	7,9
CZ - muži	9,8	9,0	10,7	8,0	9,5	11,4	17,1	14,6	8,6	18,5
CH - muži	9,2	9,3	7,6	7,4	9,3	9,7	8,9	10,0	10,3	10,0
CZ - ženy	20,1	20,2	15,9	15,6	16,1	17,2	19,3	22,0	19,5	21,9
CH - ženy	6,4	6,7	5,9	5,5	6,1	6,6	6,9	7,1	6,8	7,3

Zdroj: (Eurostat, 2015ac); vlastní úprava

Příloha 35: Podkladová data ke grafu 35: Průměrný počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na plný úvazek v ČR a Švýcarsku, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	42,7	42,4	42,3	42,3	41,6	41,6	41,4	41,1	40,6	40,4
CH - celkem	44,8	44,7	44,3	44,6	44,0	44,4	44,1	43,9	43,9	43,6
CZ - muži	44,1	43,8	43,6	43,6	42,9	42,8	42,6	42,2	41,6	41,4
CH - muži	45,8	45,7	45,3	45,7	45,0	45,2	45,0	44,8	44,7	44,3
CZ - ženy	40,6	40,4	40,4	40,3	39,8	39,9	39,6	39,4	39,1	38,9
CH - ženy	42,0	42,1	41,5	41,6	41,4	42,1	41,8	41,6	41,6	41,7

Zdroj: (Eurostat, 2015ad); vlastní úprava

Příloha 36: Podkladová data ke grafu 36: Průměrný počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	23,0	22,5	21,9	21,9	21,6	21,0	21,1	20,7	20,6	20,8
CH - celkem	21,6	21,9	21,7	22,2	22,1	22,6	22,6	22,6	22,7	23,0
CZ - muži	22,4	21,7	21,4	21,5	20,9	20,3	20,8	20,3	20,8	20,7
CH - muži	24,3	24,3	23,9	25,1	25,3	24,9	25,0	24,8	24,9	25,2
CZ - ženy	23,2	22,7	22,1	22,0	21,9	21,3	21,2	20,8	20,5	20,9
CH - ženy	21,0	21,2	21,1	21,4	21,2	22,0	21,9	22,0	22,0	22,3

Zdroj: (Eurostat, 2015ad); vlastní úprava

Příloha 37: Podkladová data ke grafu 37: Sebezaměstnaní v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CZ - celkem	15,1	15,3	15,4	15,2	15,9	16,8	17,2	17,5	16,5	17,0
CH - celkem	13,4	13,0	13,1	13,1	12,2	12,5	12,2	12,1	12,1	11,8
CZ - muži	19,7	19,7	19,9	19,6	20,2	21,2	21,4	21,6	20,3	21,3
CH - muži	16,1	15,6	15,4	15,6	14,3	14,7	14,3	14,2	14,2	13,9
CZ - ženy	9,1	9,5	9,4	9,4	10,1	10,9	11,7	12,2	11,6	11,5
CH - ženy	10,2	9,9	10,3	10,1	9,7	9,9	9,8	9,7	9,6	9,4

Zdroj: (Eurostat, 2015e); (Eurostat, 2015ae); vlastní úprava

Příloha 38: Podkladová data ke grafu 38: Sebezaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	15 - 24		25 - 49		50 - 64	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	2,1	2,4	66,4	62,8	31,5	34,8
CH	1,6	1,9	50,2	54,4	48,2	43,7

Zdroj: (Eurostat, 2015ae); vlastní úprava

Příloha 39: Podkladová data ke grafu 39: Sebezaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	Základní nebo žádné		Středoškolské		Vysokoškolské	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	1,9	2,9	75,9	66,3	22,2	30,8
CH	6,7	9,2	44,4	52,4	48,8	38,0

Zdroj: (Eurostat, 2015af); vlastní úprava

Příloha 40: Podkladová data ke grafu 40: Sebezaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

	Národnost dané země		Cizinci	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
CZ	96,1	97,7	3,9	2,3
CH	82,6	85,1	17,4	14,9

Zdroj: (Eurostat, 2015ae); vlastní úprava

Příloha 41: Podkladová data ke grafu 41: Sebezaměstnaní podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
NACE - celkem	muži	587,8	324,9	100	100
	ženy	244,2	191,2	100	100
Zěmědělství, lesnictví a rybářství	muži	26,2	49,8	4	15
	ženy	6,9	17,5	3	9
Těžba a dobývání	muži	0	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Zpracovatelský průmysl	muži	76,1	26,4	13	8
	ženy	13,4	10,7	5	6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	muži	2,6	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	muži	2,6	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Stavebnictví	muži	174,7	30,5	30	9
	ženy	2	4,8	1	3
Velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	muži	88,9	37,8	15	12
	ženy	39,2	19,7	16	10
Doprava a skladování	muži	26	6,6	4	2
	ženy	3,4	0	1	0
Ubytování, stravování a pohostinství	muži	20,8	13,9	4	4
	ženy	9,8	10,4	4	5
Informační a komunikační technologie	muži	28,7	16,3	5	5
	ženy	3,4	3	1	2
Peněžnictví a pojišťovnictví	muži	18,1	8,3	3	3
	ženy	12,6	1,7	5	1
Činnosti v oblastni nemovitostí	muži	14,6	3,3	2	1
	ženy	7,8	2,9	3	2
Profesní, technické a vědécké činnosti	muži	54,4	56,4	9	17
	ženy	44,7	20,9	18	11
Administrativní a podpůrné činnosti	muži	11,7	14,3	2	4
	ženy	9,5	4,8	4	3

Veřejná správa a obrana, povinné sociální zapezpečení	muži	1,3	0	0	0
	ženy	0,6	0	0	0
Vzdělání	muži	6,5	6,7	1	2
	ženy	12,2	5,3	5	3
Zdravotní a sociální péče	muži	8,4	20	1	6
	ženy	18,8	31,2	8	16
Kulturní, zábavní a rekreační činnost	muži	10,3	5,8	2	2
	ženy	6,3	4,4	3	2
Ostatní činnosti v oblasti služeb	muži	11	6,7	2	2
	ženy	35,1	26	14	14
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů	muži	4,3	0	1	0
	ženy	17,8	1,6	7	1
Činnosti extrateritoriálních organizací a orgánů	muži	0	1	0	0
	ženy	0	0	0	0
Bez odpovědi	muži	0	19,3	0	6
	ženy	0	28	0	15

Zdroj: (Eurostat, 2015ag); vlastní úprava

Příloha 42: Podkladová data ke grafu 42: Sebezaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014)

		Absolutní hodnoty		v %	
		CZ	CH	CZ	CH
ISCO - celkem	muži	587,8	324,9	100	100
	ženy	244,2	191,2	100	100
Řídící pracovníci	muži	60,2	43,1	10	13
	ženy	10,1	17,7	4	9
Specialisté	muži	74,7	99,3	13	31
	ženy	54,6	59,5	22	31
Techničtí a odborní pracovníci	muži	95,9	39,7	16	12
	ženy	43	29,9	18	16
Úředníci	muži	5,6	3,6	1	1
	ženy	24,4	15,8	10	8
Pracovníci ve službách a prodeji	muži	57,6	19,9	10	6
	ženy	92,2	37,3	38	20
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	muži	22	52,4	4	16
	ženy	5,6	15,7	2	8
Řemeslníci a opraváři	muži	237,1	56,7	40	17
	ženy	8,4	8,6	3	4
Obsluha strojů a zařízení, montéři	muži	29,5	6,7	5	2
	ženy	2,4	0	1	0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	muži	5,3	2,8	1	1
	ženy	3,4	5,4	1	3
Zaměstnanci v ozbrojených silách	muži	0	0	0	0
	ženy	0	0	0	0
Bez odpovědi	muži	0	0	0	0
	ženy	0	0	0	0

Zdroj: (Eurostat, 2015ah); vlastní úprava

Seznam obrázků

Obrázek 1: Pravděpodobnost nezaměstnanosti a nalezení zaměstnání osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení vzdělávání v letech 2004-2013 (v %) - 13 -

Obrázek 2: Pravděpodobnost nezaměstnanosti osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení studia dle krajů ČR, průměr období 2009-2013 (v %) - 13 -

Obrázek 3: Pravděpodobnost nezaměstnanosti osob ve věku 15-34 let 3 až 12 měsíců po ukončení studia dle vzdělání, průměr období 2009-2013 (v %) - 14 -

Obrázek 4: Schéma českého vzdělávacího systému jako přípravy na povolání - 31 -

Obrázek 5: Schéma švýcarského vzdělávacího systému jako přípravy na povolání - 33 -

Obrázek 6: Přehled ekonomicky aktivního obyvatelstva podle vybraných kritérií v ČR a Švýcarsku, (2014), (15-64 let) - 36 -

Seznam tabulek

Tabulka 1: Základní oblasti českého a švýcarského pracovněprávního zákonodárství - 19 -

Tabulka 2: Přehled flexibilních forem práce ošetřených Zákoníkem práce - 21 -

Tabulka 3: Typický pracovník zaměstnaný na dobu určitou v České republice a Švýcarsku podle pohlaví (2014) - 75 -

Tabulka 4: Typický pracovník zaměstnaný na částečný úvazek v České republice a Švýcarsku podle pohlaví (2014) - 76 -

Tabulka 5: Typický sebezaměstnaný v České republice a Švýcarsku podle pohlaví (2014) ….- 77 -

Seznam grafů

Graf 1: Míra ochrany pracovníků vyjádřená „Employment Protection Legislation Indexem“ v ČR a Švýcarsku, (2004 - 2013) - 27 -

Graf 2: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2005 – 2014) - 37 -

Graf 3: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivního obyvatelstva, (25-64 let), (2005 – 2014) - 38 -

Graf 4: Míra nezaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2005 – 2014) - 39 -

Graf 5: Míra nezaměstnanosti podle věku v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel v daném věkovém rozpětí, (15-64 let), (2014) - 40 -

Graf 6: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2014) - 41 -

Graf 7: Míra nezaměstnanosti podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % z ekonomicky aktivních obyvatel, (15-64 let), (2014) ..... - 42 -

Graf 8: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové nezaměstnanosti, (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 43 -

Graf 9: Nezaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 43 -

Graf 10: Nezaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 44 -

Graf 11: Nezaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech nezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 45 -

Graf 12: Míra zaměstnanosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 46 -

Graf 13: Míra zaměstnanosti podle věku v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace v daném věkovém rozpětí, (15-64 let), (2014) ..... - 46 -

Graf 14: Míra zaměstnanosti podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2014) ..... - 47 -

Graf 15: Míra zaměstnanosti podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % z celkové populace, (15-64 let), (2014) ..... - 48 -

Graf 16: Zaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných (15-64 let), (2014) ..... - 49 -

Graf 17: Zaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 50 -

Graf 18: Zaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 51 -

Graf 19: Zaměstnaní podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (vybrané činnosti), (15-64 let), (2014) ..... - 51 -

Graf 20: Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (vybrané činnosti), (15-64 let), (2014) ..... - 52 -

Graf 21: Zaměstnanci na dobu určitou v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 54 -

Graf 22: Zaměstnanci na dobu určitou podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014) ..... - 54 -

Graf 23: Zaměstnanci na dobu určitou podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014) ..... - 55 -

Graf 24: Zaměstnanci na dobu určitou podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014) ..... - 56 -

Graf 25: Zaměstnanci na dobu určitou podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (15-64 let), (2014) ..... - 57 -

Graf 26: Zaměstnanci na dobu určitou podle délky trvání pracovního poměru v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na dobu určitou, (v měsících), (15-64 let), (2014) ..... - 58 -

Graf 27: Hlavní důvody pro zaměstnání na dobu určitou v ČR a Švýcarsku, v % ze všech důvodů, (15-64 let), (2014) ..... - 59 -

Graf 28: Zaměstnanci na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 60 -

Graf 29: Zaměstnanci na částečný úvazek podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014) ..... - 61 -

Graf 30: Zaměstnanci na částečný úvazek podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014) ..... - 62 -

Graf 31: Zaměstnanci na částečný úvazek podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014) ..... - 62 -

Graf 32: Zaměstnanci na částečný úvazek podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014) ..... - 63 -

Graf 33: Hlavní důvody pro zaměstnání na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2014) ..... - 65 -

Graf 34: Nedobrovolně zaměstnaní na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných na částečný úvazek, (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 66 -

Graf 35: Průměrný počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na plný úvazek v ČR a Švýcarsku, (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 66 -

Graf 36: Průměrný počet odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání na částečný úvazek v ČR a Švýcarsku, (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 67 -

Graf 37: Sebezaměstnaní v ČR a Švýcarsku, v % ze všech zaměstnaných, (15-64 let), (2005 – 2014) ..... - 68 -

Graf 38: Sebezaměstnaní podle věku v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 69 -

Graf 39: Sebezaměstnaní podle vzdělání v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 69 -

Graf 40: Sebezaměstnaní podle národnosti v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 70 -

Graf 41: Sebezaměstnaní podle klasifikace ekonomických činnosti NACE v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 72 -

Graf 42: Sebezaměstnaní podle klasifikace zaměstnání ISCO v ČR a Švýcarsku, v % ze všech sebezaměstnaných, (15-64 let), (2014) ..... - 73 -