

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Hospodářská politika



VYUŽÍVÁNÍ FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBY VE STÁTNÍ
SPRÁVĚ A SAMOSPRÁVĚ ČR V ROCE 2017

Diplomová práce

Autor: Jakub Strauss

Vedoucí práce: doc. PhDr. Ing Marek Loužek Ph.D.

Rok: 2019

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

Jakub Strauss

V Praze, dne 11.12. 2019

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval doc. PhDr. Ing Markovi Loužkovi Ph.D. za jeho čas, který mi věnoval, jeho cenné rady a celkové vedení mé diplomové práce. Dále bych také chtěl poděkovat všem organizacím za jejich zapojení do výzkumného šetření.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatel : **Bc. Jakub Strauss**

Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**

Obor: **Hospodářská politika**

Název tématu: **Využívání flexibilní pracovní doby ve státní správě a samosprávě ČR v roce 2017**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem práce bude analýza využívání alternativních úvazků ve státní správě České republiky, dále statusové rozdělení lidí, kteří alternativních úvazků využívají a také bude porovnán přístup České republiky a EU k této problematice.
2. Alternativní úvazky jsou současným trendem na trhu práce, jelikož umožňují sladit profesní, rodinný a osobní život zaměstnanců (tzv. work-life balance). V současné době je snaha Ministerstva průmyslu a obchodu připojit se k evropskému trendu zvyšování zaměstnanosti a upevňování zaměstnanecko-zaměstnavatelských vztahů. Hlavním účelem je udržet si stávající kvalifikované pracovníky, kteří například vychovávají děti, pečují o seniory apod. Také Ministerstvo práce a sociálních věcí alternativní úvazky podporuje a porovnává využívání flexibilní pracovní doby se zahraničím. V ČR pracuje na částečný (zkrácený) úvazek pouze 10 %, v Rakousku je tato hodnota na 45 %, v Holandsku dokonce 77 % (data z roku 2013). V současnosti roste poptávka po flexibilní pracovní době a práce se bude zabírat přístupem veřejných institucí k této problematice. Nutno také podotknout, že ČR patří mezi státy EU s nejvyšší délkou pracovní doby.
3. Teoretická část bude popisovat trh práce a vyzdvihnout důležitost časové flexibility na současném trhu. Dále se bude zabývat jednotlivými alternativními úvazky a ohroženými skupinami, které se bez těchto úvazků nedokáží zapojit do pracovního procesu. Práce bude dále popisovat problematiku work-Life balance a její důležitost na současném pracovním trhu. Práce také zhodnotí možné pozitivní a negativní dopady těchto úvazků.
4. V analytické části bude zjištěno, zda krajské úřady, magistráty statutárních měst a jednotlivá ministerstva v České republice poskytovaly alternativní úvazky svým zaměstnancům v roce 2017. Na základě získaných empirických dat zanalyzujeme naplnění plánu MPSV ze strany veřejných institucí. Využito bude kvantitativního výzkumu, metody analýzy, formou dotazníku. Závěry budou sestaveny na základě zpracovaných dotazníků od 30 relevantních respondentů.

Rozsah práce: 70 stran

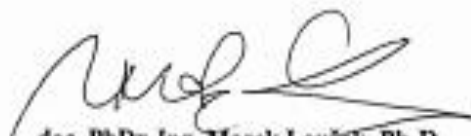
Seznam odborné literatury:

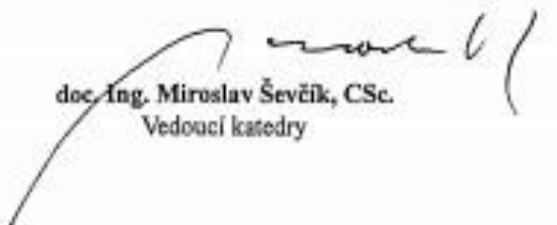
1. ALLEN TAMMY, D., ARMSTRON J.: Further Examination of the Link between Work-Family Conflict and Physical Health: American Behavioral Scientist. 49 (2006), s. 1204–21
2. ATKINSON, A.B.: The Economic Consequences of Rolling back the Welfare State. Cambridge: the MIT Press 1999.
3. BOUSHEY, H.: Finding time: the economics of work-life conflict: Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press 2016
4. BROŽOVÁ, D.: Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd.: Praha, Sociologické nakladatelství 2003.
5. ČERVINKA, T. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií: Olomouc, ANAG, 2012.
6. HAŠKOVÁ, H. – LINKOVÁ, M.: Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. In Čermáková, M., H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, H. Maříková (eds): Podmínky harmonizace práce a rodiny v české společnosti: Praha, Sociologický ústav AV ČR 2002, s. 27-58
7. KREBS, V. a kol.: Sociální politika. 6. vyd.: Praha, Wolters Kluwer 2015.
8. MAS A, PALLAIS A.: Valuing Alternative Work Arrangements: American Economic Review 107 (2017), č. 12, s. 3722-3759.
9. NESTÁVAL, F. a kol.: Metodika sladování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě: Praha, Calamarus, s.r.o, 2015.
10. SAMUELSON, P. A. – NORDHAUS, W. D.: Ekonomie, 18. vydání: Praha, Svoboda 2007.
11. SURYNEK, A. – KOMÁRKOVÁ, R. – KAŠPAROVÁ, E.: Základy sociologického výzkumu: Praha: Management Press, 2001.

Datum zadání diplomové práce: březen 2018

Termín odevzdání diplomové práce: prosinec 2018


Bc. Jakub Strauss
Ředitel


doc. PhDr. Ing. Marek Loužek, Ph.D.
Vedoucí práce


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry


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

Abstrakt

Diplomová práce popisuje současný stav využívání flexibilních úvazků ve státní správě a samosprávě v České republice. Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretické část práce popisuje aktuální situaci na trhu práce a zabývá se jednotlivými typy úvazků. Zvláštní důraz je kladen na alternativní úvazky, u nichž se věnuje benefitům, které tato forma zaměstnávání přináší, zaobírá se ale také jejími negativy. Praktická část se věnuje četnosti využití alternativních úvazků ve státní správě. Další část je věnována názorům respondentů na problematiku alternativního zaměstnání.

Klíčová slova: alternativní úvazky, státní správa, trh práce, nezaměstnanost

JEL klasifikace: J20, J45, J81

Abstract

The diploma thesis deals with current situation of the exploitation of alternative work types in the public administration in the Czech republic. The thesis is divided into two chapters. The first one describes labour market and comparison of advantages and disadvantages of flexible working hours. The second chapter uses the survey which is focused on frequency of utilizing different a types of flexible work. It also analyzes opinions of public administration on the flexible work type. Also, the survey searches questionnaire on potential troubles caused by these loads.

Key words: alternative/flexible working hours, administration, labour market, unemployment

Obsah

ÚVOD.....	1
1. TEORETICKÁ ČÁST.....	3
1.1 ZÁKLADNÍ POPIS TRHU PRÁCE.....	3
1.1.1 Nabídka na trhu práce.....	4
1.1.2 Poptávka na trhu práce.....	5
1.1.3 Rozdělení trhu práce a nekonkurenceschopné skupiny.....	7
1.1.4 Bod rovnováhy pracovního trhu.....	9
1.1.5 Nezaměstnanost a její formy.....	11
1.2 ZÁKLADY TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU.....	15
1.3 ČASOVÁ FLEXIBILITA NA TRHU PRÁCE.....	18
1.4 AKTUÁLNÍ TRENDY NA TRHU PRÁCE A WORK-LIFE BALANCE.....	19
1.5 TYPY PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ.....	21
1.5.1 Klasické pracovní úvazky.....	21
1.5.2 Flexibilní pracovní úvazky.....	23
1.5.3 Zákon o státní službě.....	27
1.6 INSTITUCIONÁLNÍ FAKTORY.....	29
1.6.1 Právní vymezení pracovních vztahů.....	29
1.6.2 Státní aktivní politika zaměstnanosti.....	29
1.6.3 Strategie Evropa 2020.....	31
1.7 ČESKÁ REPUBLIKA.....	32
1.7.1 Demografický vývoj v České republice.....	32
1.7.2 Ekonomická situace České republiky v roce 2017.....	36
2. PRAKTICKÁ ČÁST.....	38
2.1 METODA A TECHNIKA VÝZKUMU.....	39
2.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	42
2.3 ETICKÁ PRAVIDLA OVLIVŇUJÍCÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	44
2.4 PREZENTACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	45
2.4.1 1. část – základní údaje o organizaci.....	45
2.4.2 2. část – Využívání alternativních úvazků.....	48
2.4.3 3. část – Názor úřadu na problematiku alternativních úvazků.....	55
2.4.4 Interpretace výsledků výzkumného šetření.....	59
ZÁVĚR.....	63

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	65
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	72
SEZNAM GRAFŮ.....	72
SEZNAM OBRÁZKŮ	72
SEZNAM PŘÍLOH	73

Úvod

V dnešní době je zvýšený tlak na „sendvičovou generaci“. Jedná se o generaci lidí většinou v produktivním věku, která toho na svých bedrech nese více, než bylo obvyklé dříve. Aktivní lidé na trhu práce jsou tak pod neustále větším tlakem ze strany zaměstnavatele a zároveň ze strany rodiny. Občané musí ve svém rodinném čase pečovat o své děti a nově navíc také o své rodiče, kteří potřebují pomoci, jelikož se ve svém věku nejsou schopni o sebe 100% postarat. V současnosti je tedy více než důležité dokázat této skupině lidí najít úlevy, které jim umožní skloubit rodinný a profesní život. Jedna z možných úlev je snížení zátěže ze strany zaměstnavatele, který jim pomocí flexibilních úvazků umožní efektivněji rozplánovat svůj čas, aby naplnili koncept work life balance.

Problematikou alternativních úvazků se v poslední době zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, jelikož v této formě zaměstnávání vidí spoustu důležitých benefitů pro občany i pro ekonomiku České republiky. Vzhledem k aktuální rekordně nízké nezaměstnanosti je potřeba využít veškeré dostupné zdroje. V první řadě se jedná o velkou příležitost pro matky na rodičovské dovolené, která jim neumožňuje pracovat na plný úvazek. Alternativní forma úvazku by jim dovolila dřívější návrat do práce, což jim dodá možnost seberealizace a zároveň alespoň částečné využití dostupných zdrojů při nedostatečné nabídce práce. Možnost upravené pracovní doby mohou ocenit také senioři, kteří již nemají zájem pracovat na plný úvazek, ale zároveň jim částečně chybí společnost, kterou mohou najít právě v zaměstnání.

Diplomová práce se bude zabývat alternativními úvazky ve státní správě České republiky. Úkolem práce bude najít, jestli mezi MPSV a veřejnou správou panuje konsenzus a zda veřejné organizace nabízí státním zaměstnancům alternativní úvazky, aby jim ulevil v dnešní uspěchané době.

Dle zprávy vydané MPSV v České republice pracuje pouze 10 % žen na flexibilní úvazek, zatímco v západní Evropě se tento ukazatel pohybuje kolem 50 %. Tento rozdíl pramení z historických a kulturních rozdílů mezi regiony, jelikož v České republice byl v minulém století kladen velký důraz na rodinu a ženy nastupovaly do práce až později. Extrémem v oblasti flexibilních úvazků

je Holandsko, ve kterém až 77 % žen pracuje na zkrácené nebo flexibilní úvazky. V rámci MPSV vznikl program Lidské zdroje a zaměstnanost podporující vznik projektů, které poukazují na benefity alternativních úvazků, které přináší pro zaměstnance i zaměstnavatele. Dávají tak příklady, jak vhodně spojit pracovní život se soukromým životem. Úkolem programu je také bojovat proti zastaralým genderovým stereotypům, které například ženám přiřazují roli péče o domácnost. Alternativní úvazky přináší benefity nejen pro rodiče, kteří získají možnost profesní seberealizace, ale také pro děti, které se díky tomu začlení do kolektivu ostatních dětí v útlejším věku a zároveň budou moci trávit dostatek času se svými rodiči.

Dalším současným trendem je vznik firemních školek nebo dětských skupin, které umožňují rodičům dřívější zapojení do pracovního procesu. Tento zaměstnanecký benefit však není úplně možné poskytovat u veřejných organizací.

Práce se nejprve bude zabývat teorií trhu práce a problematikou alternativních úvazků, kde budou zmíněny benefity, ale také nevýhody, které může tato forma zaměstnání představovat pro zaměstnavatele. Práce se bude dále zabývat aktuálně důležitou časovou flexibilitou a teorií lidského kapitálu. Bude také popsán ekonomický vývoj České republiky v komparaci s Evropskou unií. Závěr teoretické části práce se bude věnovat institucionálním faktorům, které ovlivňují trh práce a mezi které patří Evropská unie se strategií Evropa 2020, která má za dílčí cíl podporovat ekonomiku členských zemí včetně trhu práce. Dalším článkem, který má vliv na trh práce je stát. Prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí přikládá alternativním úvazkům a aktivní politice nezaměstnanosti v dnešní době velkou váhu.

Praktická část se bude zabývat detailní analýzou četnosti alternativních úvazků ve státní správě České republiky. Analýza bude brát v potaz také genderové rozložení. Dalším bodem bude pohled respondentů na alternativní úvazky, v nichž spatřují benefity i rizika tohoto typu zaměstnávání.

1. Teoretická část

1.1 Základní popis trhu práce

Na trhu práce se jako na všech trzích střetávají nabídka s poptávkou. Trh práce je velmi specifický s ohledem na to, kdo stojí na straně nabídky a kdo na straně poptávky. Domácnosti jsou na straně nabídky a pronajímají firmám výrobní faktor práce, tím se firmy a státní správa na trhu práce staví na stranu poptávky. Firmy tedy poptávají výrobní faktor práce, která je plně v držení domácností. Domácnosti za jejich službu požadují odměnu za práci – ve většině případů se jedná o peníze. Odměna za práci je pro většinu domácností jediný významný zdroj příjmů, domácnosti se tedy i v tomto případě snaží maximalizovat užitek. I u výrobního faktoru práce se firmy snaží maximalizovat zisk, neboli minimalizovat náklady.¹

Trh práce se od trhu zboží a služeb odlišuje tím, že nad rámec ekonomické funkce zasahuje také do sféry sociální. Obchodovatelnost služby práce je díky svému přesahu více ovlivněna regulacemi než jiné zboží. Omezení regulacemi se vztahuje na oba subjekty na trhu práce. Volná soutěž je tímto velmi pokřivena. Příklady regulací: Výše minimální mzdy (13 350,- nebo 79,80/hodinu), výpovědní lhůta (2 měsíce), platba odstupného (3 odstupné platy), zkušební doba (3 měsíce), karenční doba (v případě nemocenské, zaměstnanec nemá nárok na nemocenskou během prvních tří dnů, kdy mu lékař vystavil nemocenskou – zrušeno v červenci 2019), maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou.²

¹ Brožová (2003)

² Kuchař (2007)

Další faktor, ovlivňující trh práce je kolektivní vyjednávání, které je zastoupeno odbory.

„Obecně vzato, funkcí odborů je udržovat kupní sílu na dostatečně vysoké úrovni, aby bylo možné absorbovat produkty konkurujících firem. Konkurující firmy a celostátní odborové organizace tvoří dvě nezbytná ostrží našich nůžek nabídky a poptávky.“ (Samuelson – Nordhaus, 1995, str. 698)³

1.1.1 Nabídka na trhu práce

Nabídka pracovní síly je na straně domácností. Členové domácností se rozhodují, zda na trh práce vstoupí či nevstoupí. Důležitým aspektem jsou podmínky pro vstup do práce jako například výše mzdy, náplň práce, firemní benefity, firemní kultura. Domácnosti službu práce primárně nabízí z důvodu, že se účastní také na trhu zboží a služeb. Na trhu zboží a služeb se jedná o spotřebitele, kteří uspokojují své potřeby prostřednictvím disponibilního důchodu. Nabízející jedinec se tedy rozhoduje, jakou část jeho volného času je ochoten nabídnout poptávajícímu a za jakou mzdu. Nabízející se rozhoduje mezi volným časem, se kterým může nakládat dle libosti a mezi velikostí disponibilního důchodu, který může využít na trhu zboží a služeb.⁴

Na jedince působí dva efekty, které působí proti sobě. Tyto efekty jsou zároveň limitovány časem. Pracovník má za den k dispozici 24 hodin, které si musí rozvrhnout mezi spánek, volný čas a práci.

Efekt substituční: Při růstu mzdy pracovník nabízí více pracovních hodin. Pokud hodinová mzda roste, je pro něj každá hodina, kterou nepracuje dražší. Tudíž je motivován ke zvýšení počtu odpracovaných hodin.

Důchodový efekt: Pracovník s vyšší mzdou již nemá potřebu tolik pracovat, jelikož i za méně odpracovaných hodin obdrží takovou mzdu, která mu stačí na nákup zboží a služeb a je motivován k vyššímu uspokojování jeho potřeb.

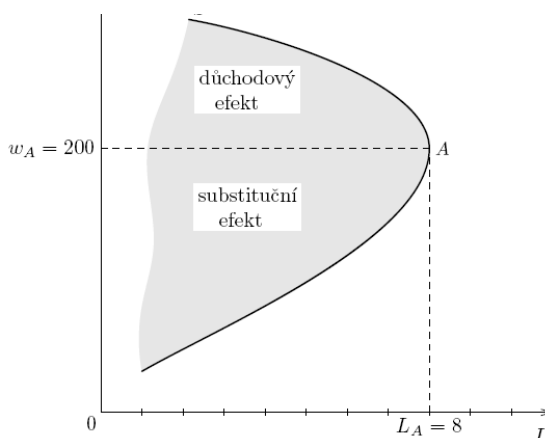
³ Samuelson, Nordhaus (2007)

⁴ Kuchař (2007)

Síla jednotlivých efektů je u účastníků trhu práce individuální. Každý účastník trhu práce se nachází v jiné situaci, má jiné potřeby, zájmy a plány. Platí zde stejné pravidlo jako na ostatních trzích, tedy že mezní užitek mzdy se musí rovnat meznímu užítku volného času. Pro výše zmíněné důvody je agregovaná křivka nabídky trhu práce odlišná od křivky nabídky na trhu zboží a služeb. U nabídky na trhu práce platí zákon rostoucí nabídky pouze do bodu zlomu.

Působení obou efektů můžeme vidět na Obrázku č. 1. V případě rostoucí mzdy převažuje substituční efekt nad důchodovým efektem až do bodu A. Bod A je na tomto obrázku bodem zlomu. Po přesáhnutí bodu zlomu, začne množství nabízené práce klesat, jelikož mezní užitek z volného času již převažuje mezní užitek ze mzdy.⁵

Obrázek 1: Nabídka práce



Zdroj: Fuchs, K...: *Základy ekonomie*

1.1.2 Poptávka na trhu práce

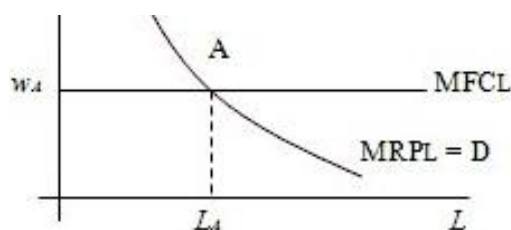
Poptávku na trhu práce tvoří společnosti, vládní úřady, neziskové organizace a další veřejné instituce. Poptávaným objektem je pracovní síla, kterou disponují

⁵ Samuelson, Nordhaus (2007)

domácnosti. Za poptávanou práci je nabízena odměna, zpravidla mzda. Mzda se odvíjí od druhu práce, délky pracovní doby, typu úvazku a samozřejmě také záleží na jednotlivci, kterému je práce nabízena. Základní parametry, podle kterých je stanovena odměna jednotlivce, je nejvyšší dosažené vzdělání a získané zkušenosti na pracovním trhu. Dalšími faktory ovlivňující výši mzdy jsou požadavky jednotlivce, regionalita, délka úvazku nebo přítomnost odborů na pracovišti. Veřejné instituce mají finanční nabídku limitovanou dle platové třídy. Platové třídy se liší druhem práce, která je ošetřena pracovní smlouvou a obsahuje požadavky na nejnáročnější možné práce, které mohou být zaměstnavatelem vyžadovány po zaměstnanci. Jednotlivé platové třídy se dělí na stupně, které jsou podmíněné nejvyšším dosaženým vzděláním pracovní síly. Dále je v platu zohledněna délka započitatelné praxe ve veřejné správě.⁶

Klesající křivka poptávky se odvozuje pomocí mezní produktivity výrobního faktoru. Mezní produktivita se značí MRPL a její přibližnou podobu můžeme vidět na následujícím obrázku poptávky po práci.

Obrázek 2: Poptávka po práci



Zdroj: Macáková, L.: *Mikroekonomie*

Obrázek č. 2 popisuje vztah množství poptávané práce na její ceně. Jedná se o odvozenou poptávku, jelikož firmy práci využívají k produkci zboží a služeb. Základním pravidlem je klesající mezní produkt. S přibývajícím počtem spolupracovníků bude mezní produkt klesat, jelikož produkce z nájmu dodatečné jednotky práce bude pokaždé nižší. Pokud je firma příjemcem ceny,

⁶ WOFF (2016)

bude najímat tolik pracovníků, dokud každý další pracovník bude zvyšovat zisk. Zlom nastane, jestli cena najaté jednotky práce bude vyšší než hodnota mezního produktu práce. Objem výstupu práce ovlivňují také další výrobní faktory, tedy technologický pokrok a kapitál. Čím technologicky vyspělejší nástroje jsou používány, tím je celkový výstup práce větší. Dalším podstatným faktorem je lidský kapitál, jehož problematikou se budu zabývat v další části této práce.⁷

Optimum poptávky práce je tedy v místě, kde se střetává mezní produkce a výše reálné mzdy, která je ve veřejném sektoru určena platovými tabulkami. Bod optima je ovlivněn konkurenčním prostředím, pružností mezd, cenovou hladinou a objemem kapitálu použitého k výrobě.⁸

Přestože je veřejný sektor limitován platovými tabulkami, které odpovídají charakteru vykonávané práce, musí platová úroveň reagovat na výši mezd v soukromém sektoru. Pokud se v soukromém sektoru zvýší produktivita práce, například díky technologickému pokroku, vzrostou také reálné mzdy. Veřejný sektor musí reagovat růstem platů, ačkoliv ke změně produktivity práce nedojde. Pokud by veřejný sektor nezareagoval, mohlo by dojít k přechodu zaměstnanců veřejné správy do soukromého sektoru, kde jsou motivováni vyšším platovým ohodnocením. Tato mzdová nákaza, známá také jako Baumolův efekt, ovlivňuje plat úředníka nejen dle jeho produktivity práce, ale podle produktivity celé ekonomiky.⁹

1.1.3 Rozdělení trhu práce a nekonkurenceschopné skupiny

I přes dokonale konkurenční prostředí, které umožňuje pracovní síle flexibilně měnit zaměstnání, se vyskytují rozdíly v platech a mzdách různých zaměstnanců. Rozdílná úroveň mezd je způsobena odlišností nákladů na

⁷ Samuelson, Nordhaus (2007)

⁸ Kuchař (2007)

⁹ Aliapoulos, Hoffmanová (2015)

vzdělání a praxi, na druhu zaměstnání a jsou také odměňovány jedinečné talenty, kterými pracovník disponuje. Díky těmto rozdílům lze vhodně vysvětlit nerovnosti v postavení pracovníků na trhu práce. Segmentační model pracovního trhu duálně dělí pracovní místa. Rozděleny jsou pomocí kvality pracovního místa a podmínek pro práci. Nejdůležitější faktory jsou výše mzdy, kariérní růst, stabilita zaměstnání a typ pracovní smlouvy.

Na primárním trhu práce jsou zahrnuty kvalitativně atraktivnější pracovní pozice. Na sekundárním trhu práce se vyskytují takzvané „bad jobs“, jejichž rysy jsou horší. K tomuto tradičnímu rozdělení přidal Massey (2005) ještě terciární sektor. Terciární sektor zavedl díky zvyšující se migraci a rozvoji mezinárodního trhu práce. V terciárním sektoru nalezneme pozice, které již domácí pracovní síla nechce vykonávat, primárně z důvodu nízké atraktivity práce, nízké mzdové ohodnocení a nízký sociální status. K přijetí této práce není domácí nabídka práce motivována ani, když je vysoká míra nezaměstnanosti a radši zůstanou nadále nezaměstnaní. Na tyto pozice jsou tedy zaměstnáváni někteří cizinci, jejich krátkodobý cíl je v zahraničí vydělat peníze a poté, co si naspoří dostatek financí, se vrátí zpět do země původu. Jejich sociální status v zemi původu tak zůstává neohrožen.¹⁰

Ve státní správě je segmentace patrná pomocí platových tabulek, kopíruje tedy soukromý sektor. Veřejný sektor je však limitován platovým stropem. Dalším prvkem segmentace veřejného sektoru je rozdělení pracovních pozic na nekonkurující si skupiny, existují platové tabulky zvlášť pro nemocniční personál a pro lékaře. Vše z důvodu, aby platové ohodnocení odpovídalo dosaženému vzdělání zaměstnanců. Zaměstnanec veřejného sektoru by tak měl být expertem ve svém oboru a dle toho náležitě finančně odměněn. Všechny tyto faktory tedy rozdělují pracovní trh na několik dílčích trhů, které si vzájemně

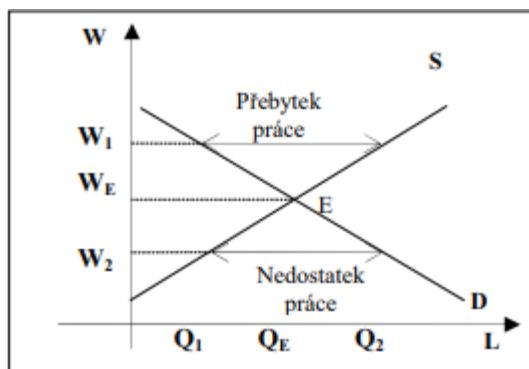
¹⁰ Trbola a Rákoczyová (2010)

nekonkurují. Pokud se pracovní síla specializuje v určitém oboru, stane se součástí dílčího trhu práce. Křivky nabídky a poptávky se na jednotlivých dílčích trzích liší produktivitou práce i mzdovým ohodnocením.¹¹

1.1.4 Bod rovnováhy pracovního trhu

Vzhledem k rovnováze na trhu práce je pracovní trh totožný s ostatními trhy. Pracovní trh má tendenci směřovat k rovnovážnému stavu. Rovnováha na trhu práce nastane v situaci, kdy agregátní poptávka po práci jednotlivých firem v určitém odvětví či v celém hospodářství protne křivku agregátní nabídky. Za stavu rovnováhy jsou naplňovány požadavky firem po práci a stejně tak domácnosti nabízí tolik práce, kolik jsou ochotni, za mzdu, která je odměněna mzdou, kterou akceptují obě strany. V rovnovážné situaci se ekonomika vyskytuje na přirozené míře nezaměstnanosti, trh práce je bez dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti. Existuje stále frikční a strukturální nezaměstnanost, ty jsou však způsobeny změnami na trhu práce. Rovnováha je však ideální stav a ten se v reálném světě téměř nevyskytuje.

Obrázek 3: Trh práce



Zdroj: Brožová, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*

Když v rovnovážném stavu dojde k nárůstu reálné mzdy (na obrázku z bodu W_E do W_1), který vznikl buď z důvodu nárůstu produktivity práce, nebo

¹¹ Samuelson, Nordhaus (2007)

regulace ze strany státu (stanovení minimální mzdy), budou zaměstnavatelé poptávat menší množství práce, než jsou ochotni a naopak nabídka práce vzroste. Na trhu práce dojde k nerovnovážné situaci a vzroste nedobrovolná nezaměstnanost. Obě skupiny zástupců na trhu práce tak požadují snížení reálných mezd, protože firmy nemají prostředky na zaměstnání většího počtu zaměstnanců. Tento tlak však limitují například odbory, které požadují vyšší mzdy. Pokud je mzda stanovena státem, je změna reálné mzdy téměř nemožná, pokud s tím nebudou souhlasit zákonodárci.

Trh práce tedy není schopen dosáhnout absolutní rovnováhy, cílem je tedy dosažení určitého stupně rovnováhy, který je co nejbližší rovnovážnému bodu. Naplnění tohoto cíle je podmíněné třemi předpoklady: alokací nabídky pracovních míst, adaptibilitou pracovní síly a nejdůležitější ekonomickou prosperitou. Rovnováhy je však nemožné dosáhnout, pokud se neminimalizují státní zásahy na trhu práce.¹²

Dosažení přirozené míry nezaměstnanosti je klíčové pro fungování celé ekonomiky. Jelikož NAIRU, neboli přirozená míra nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci, nevytváří na trhu práce recesní ani inflační mezery. Pokud míra nezaměstnanosti, není na přirozené míře, může dojít k recesní mezeře. Pokud dojde k recesní mezeře, je důležité, aby byl stimulován trh zboží a služeb. Pokud existuje inflační mezera, dojde k inflaci, a vzroste cenová hladina v ekonomice.¹³

Dojde-li ke změně nabídky či poptávky po práci, dojde k posunu křivek a ke zvýšení nebo snížení rovnovážnému množství práce i rovnovážné reálné mzdy. Jakmile vzrostou mzdy zaměstnanců, ti mají vyšší disponibilní důvod a vede to k vyšší ochotě utrácet na trhu zboží a služeb. Tahle ochota se projeví ve

¹² Kuchař (2007)

¹³ Kaczor (2011)

zvýšení spotřebitelských cen, firmy mají vyšší zisky a vzroste poptávka po pracovní síle i za vyšší mzdy.¹⁴

1.1.5 Nezaměstnanost a její formy

Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy poptávka po práci převyšuje nabízený objem pracovních míst. Nezaměstnanost patří do magického čtyřúhelníku makroekonomických faktorů, řadí se tedy vedle inflace, HDP a salda zahraničního obchodu. Tento důležitý faktor se nejčastěji určuje mírou nezaměstnanosti. Nejčastějším ukazatelem, který ilustruje situaci na trhu práce je **míra nezaměstnanosti**.¹⁵

Hospodářství s vysokou mírou nezaměstnanosti přichází o cenný výrobní faktor a tato situace má negativní dopad na celou ekonomiku. Díky vysoké nezaměstnanosti se snižuje celkový národní důchod, což jsou disponibilní důchody spotřebitelů. Nezaměstnaností se zabývají také politici, jelikož míra nezaměstnanosti má vliv na politickou atmosféru ve společnosti.¹⁶

K měření míry nezaměstnanosti se používá několik metod. Nejobjektivnějším způsobem je dělení celkového počtu nezaměstnaných s celkovým počtem aktivních obyvatel v dané oblasti. Mezi aktivní obyvatele se neřadí studenti, důchodci a osoby, které jsou limitované zdravotně nebo právně a není jim umožněno zapojení do pracovního procesu. Metodiky, používané k výpočtu míry nezaměstnanosti používají k výpočtu následující vzorec:

$$u = \frac{U}{U + L} * 100 \%$$

Kde: u – míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných

¹⁴ Brožová (2003)

¹⁵ Kaczor (2011)

¹⁶ Samuelson, Nordhaus (2007)

L+U společně vytváří ekonomicky aktivní obyvatelstvo v dané zemi

Metodiky se však liší v tom, co zahrnují jednotlivé pojmy zaměstnaní a nezaměstnaní. V České republice se k měření míry nezaměstnanosti používají dvě metodiky – Obecná míra nezaměstnanosti a Registrovaná míra nezaměstnanosti. Každou metodiku využívá její úřad a vzhledem k drobným rozdílům v metodikách se výstupy metodik liší.

Míra registrované nezaměstnanosti je metodika, platná od roku 2004, kterou dlouhá léta využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Mezi nezaměstnané se řadí pouze **dosažitelní uchazeči o zaměstnání**. Tito lidé tedy musí být v evidenci na úřadu práce a aktivně práci hledat. Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání metodika porovnává se zaměstnanými a nezaměstnanými osobami, nikoliv s ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Mezi dosažitelné uchazeče o zaměstnání nepatří osoby ve vazbě, ve výkonu trestu, osoby na mateřské dovolené nebo pracovně neschopné osoby. Počet celkově zaměstnaných osob MPSV používalo z dat z Výběrového šetření pracovních sil.¹⁷

Metodika ILO – Eurostat neboli **obecná míra nezaměstnanosti**, využívaná hlavně pro mezinárodní srovnávání. Počítá se z dat z Výběrového šetření pracovních sil, kdy se počet nezaměstnaných vydělí celkovým počtem aktivních osob. Z metody výpočtu vyplývá, že míra nezaměstnanosti z metodiky ILO je nižší než Míra registrované nezaměstnanosti. Tuto metodiku využívá ČSÚ, Mezinárodní úřad práce a Eurostat. Míra nezaměstnanosti na základě této metodiky dosahuje nižších hodnot než Míra registrované nezaměstnanosti.

Od 1. 1. 2013 však MPSV používá ukazatel **podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let**. K této změně výpočtu dospělo MPSV po dohodě s ČSÚ. Metodika porovnává počet nezaměstnaných osob s celkovým

¹⁷ Tato šetření prováděl Český statistický úřad. Probíhá ve všech okresech ČR kontinuálně formou dotazníku v průběhu celého roku. Hlavním úkolem je získávat informace o situaci na trhu práce, a dále je analyzovat.

počtem osob ve věku 15-64 let. Původní míra nezaměstnanosti tento počet porovnávala pouze s ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Hodnota míry nezaměstnanosti tak poklesla, jelikož ekonomicky aktivní obyvatelstvo je podmnožinou osob 15-64 let.¹⁸

Nejhorší dopady nerovnováhy trhu práce dopadají na nedobrovolně nezaměstnané. Nepracují, ale dělají vše, co je možné, aby pracovat mohli. Aktivně si hledají práci, posílají životopisy, účastní se výběrových řízení, jdou na rekvalifikační kurz, apod. Jsou schopni ihned nastoupit do pracovního procesu.

Existují však také nezaměstnaní, kterým tento stav absolutně vyhovuje. Někteří lidé pracovat nechtějí a rozhodnou se svůj čas věnovat jiným aktivitám. Je zde otázkou, jestli se spoléhají na příjmy někoho jiného, mají již dostatek prostředků nebo jsou schopni se zajistit jiným způsobem.

Ztráta zaměstnání má téměř nepředstavitelný dopad na psychologii jedince. Nezaměstnaní přichází o svůj sociální status, příjmy, které potřebují pro chod domácnosti, ale také pocit seberealizace. Dále také mohou ztratit kontakt se svými kolegy. Je proto nesmírně důležité, aby si nezaměstnaný našel co nejdříve jinou práci, která ho bude naplňovat a zároveň nebude strádat na jeho osobních potřebách.¹⁹

Míra nezaměstnanost České republiky patří dlouhodobě k nejnižším nejen v Evropské unii, ale také na celém světě. Česká republika patří dlouhodobě k zemím s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Roku 2017 dosáhla obecná míra nezaměstnanosti ČR opět historicky nejnižší hodnoty 2,7 %. Dostala se tak na první místo s nejnižší mírou nezaměstnanosti v EU. Česká republika významně pomáhá vylepšovat průměr v Evropské unii, který v roce 2017 činil 7,5 %. Nejproblematictější míra nezaměstnanosti v Evropské unii se týká mladých lidí do 25 let, v roce 2017 činila míra nezaměstnanosti této

¹⁸ Kaczor (2012)

¹⁹ Brožová (2003)

skupiny 16,9 %. Česká republika může být příkladem i ve statistice míry nezaměstnanosti mladých lidí, jejíž ukazatel 7,9 % je druhým nejlepším hned za Německem. Nejhoršími státy v oblasti míry nezaměstnanosti v EU jsou Španělsko, Řecko, Itálie. V těchto státech se nezaměstnanost lidí do 25 let pohybovala okolo alarmních 40 %. Jižní státy na tomto problému usilovně pracují, protože v roce 2013 dosahovala tato míra nezaměstnanosti až 60 %. Co se týče celkové míry nezaměstnanosti, pohybovali se jiní státy kolem hodnoty 20 %.²⁰

Nezaměstnanost se dělí dle příčin jejího vzniku, aby bylo možné rozlišit, jak vážný problém daná nezaměstnanost pro národní hospodářství představuje.

a) Frikční nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost, která vzniká přesunem lidí mezi regiony, přesunem mezi různými pozicemi a také díky změnám v rámci životního cyklu. Jedná se o takzvanou dobrovolnou nezaměstnanost, jelikož lidé dobrovolně opouští současné zaměstnání, aby se mohli ucházet o atraktivnější pozice. Jedná se o téměř bezproblémovou formu nezaměstnanosti.

b) Strukturální nezaměstnanost znamená již pro ekonomiku vážnější problém. Díky strukturální nezaměstnanosti jsou odhaleny nesrovnalosti na trhu práce. Na pracovním trhu se vyskytuje špatná alokace pracovní síly podle odvětví. Na trhu práce je poptávkách po oborech, kterým domácnosti nedokážou nabídnout dostatečnou kvalifikaci. V tomto případě je potřeba rekvalifikace nabídky, ale vzhledem k časové náročnosti je rekvalifikace dokončena až po nějaké době. Je velmi důležitý odhad počtu osob, které rekvalifikaci potřebují, aby nedošlo k situaci, kdy nabídka bude převyšovat nabídku nebo naopak. Tento druh nezaměstnanosti vzniká na trhu přirozeně, ale velmi limituje výkon národního hospodářství.

²⁰ Eurostat (2017)

c) Cyklická nezaměstnanost následuje fáze hospodářského cyklu. Při recesi ekonomiky klesá poptávka po zboží a službách, klesá tak výroba firem a není potřeba využívat tolik pracovní síly na výrobu zboží a poskytování služeb. Pokud se ekonomika z recese vzpamätuje, cyklická nezaměstnanost postupně opět vymizí.²¹

d) Sezónní nezaměstnanost je v ekonomice také přirozená. Vzniká u zaměstnání, které jsou vázané k ročním obdobím. V čase, kdy není sezóna, jsou buďto zaměstnanci nezaměstnaní, nebo mění svá zaměstnání. Oproti ostatním druhům nezaměstnaností má sezónní nezaměstnanost výhodu, že je očekávaná a všechny subjekty se na ni mohou připravit. Velmi často se sezónní nezaměstnanost vyskytuje v segmentu cestovního ruchu. V České republice je nejnižší nezaměstnanost v zimních měsících, což je způsobeno zvýšenou aktivitou v zimních střediscích na horách.

e) Dlouhodobá nezaměstnanost představuje v ekonomice státu největší komplikace. Jedná se o ohromnou zátěž státního rozpočtu, který vyplácí podporu v nezaměstnanosti, aby zmírnil dopady na nezaměstnaného jedince. Další státní výlohy jsou vynaloženy na aktivní politiku zaměstnanosti, aby jedinci našel zaměstnání, ve kterém se může finančně zajistit a seberealizovat. Další problém tento druh nezaměstnanosti způsobuje také nezaměstnanému, který je psychicky frustrován z důvodu nenaplnění svých potřeb.²²

1.2 Základy teorie lidského kapitálu

Lidský kapitál je souhrnem jednotlivých charakteristik a vlastností jedince nebo širšího kolektivu, který má tyto vlastnosti totožné. Základy teorie jsou již

²¹ Kaczor (2012)

²² Kaczor (2012)

v 18. století, kde se myšlenkou zabýval Arthur Lewis, termín *Lidský kapitál* byl však použit později.²³

Poprvé byl pojem přesněji vymezen T. W. Schulzem následujícím způsobem: „*Vezměte v úvahu všechny lidské schopnosti, ať už vrozené či získané. Ty, které jsou cenné a mohou být vhodným investováním rozšířeny, budou tvořit lidský kapitál.*“ (Schulz, 1981, s. 173)

Teorie lidského kapitálu je spojována s řízením lidských zdrojů, je tedy velmi podstatnou součástí každého podniku. Základně se lidský kapitál rozděluje na 2 části. První složkou je základní kapitál, který zahrnuje predispozice a vlastnosti, které člověk získal již od narození. Obvykle tyto vlastnosti jedinec není schopen nikterak ovlivnit. Mezi typicky základní lidský kapitál patří pohlaví, temperament a další osobnostní rysy. Základní kapitál má enormní vliv na tvorbu prvního dojmu, který může být využit například na pohovoru a využít předpokladů pro úspěch na trhu práce.

Mezi širší kapitál se řadí veškeré vědomosti, dovednosti, kterých jedinec nabyl během svého života. Širší kapitál působí jako katalyzátor a obohacuje základní kapitál a částečně jej zdokonaluje.

Pro rozvoj lidského kapitálu jsou důležité investice do vzdělávání a rozvoje lidí. Vzdělávání patří mezi nástroje zaměstnavatele, kterým je schopen zdokonalovat své zaměstnance, přijímat kvalitní nové zaměstnance a umožňuje mu to také si ty současné udržet, jelikož jim dopřává jejich osobní rozvoj. Pokud si zaměstnance, do jejichž rozvoje firma investovala, udrží, postupem času se mu tyto investice vrátí, jelikož zaměstnanci budou svoji práci vykonávat efektivněji a lépe.²⁴

Tato teorie pomáhá oddělovat kapitál a práci. Vymezuje to, že zaměstnavatel nemůže vlastnit výrobní faktor práce, stejně jako vlastně výrobní faktor kapitálu.

²³ Koubek (2009)

²⁴ Kaczor (2012)

Pracovníci mají vlastní vůli a velkou míru svobody, což jim umožňuje si dobrovolně zvolit nebo změnit zaměstnání. Je tedy v jejich kompetenci kde a jak budou investovat svůj čas a v které oblasti se budou chtít zdokonalovat. Proto je zde také velké riziko utopených investic, pokud zaměstnavatel bude investovat do svého zaměstnance a ten se poté rozhodne odejít.²⁵

Lidský kapitál je velmi obtížné kvantifikovat. V lidském kapitálu je obsazena řada neměřitelných složek. Mezi tyto složky se řadí například talent, nadání, temperament, druh osobnosti a další základní psychologické aspekty, které má každý jedinec odlišné. Další téměř neměřitelnou složkou je délka praxe a sociální zkušenost, které vychází z individuálních zkušeností každého jedince. Velký vliv na lidský kapitál má výchova, která velmi ovlivňuje sociální chování jedince v budoucnu a také dosažené vzdělání, respektive vědomosti získané studiem.

Základním kamenem lidského kapitálu je celoživotní vzdělávání, což znamená, že rozvoj osobnosti nekončí ukončením studia na škole nebo univerzitě. Lidský kapitál tedy zahrnuje vzdělání nabitě ve školním systému, ale také vědomosti a znalosti nabyté mimo školský systém.

Náklady na vzdělání ve školství lze snadno kvantifikovat. Patří mezi ně náklady jednotlivce, které vynaložil na zisk jeho vzdělání – školní pomůcky, doprava, školné a také náklady společenské. Mezi společenské náklady se řadí platy učitelů, provoz budov, nákupy školního vybavení atd.

Existují zde však také náklady obětované příležitosti, které již tak snadné kvantifikovat není. V případě, že by jedinec nevěnoval svůj čas studiu, ale začlenil se do pracovního života, vznikne zde finanční rozdíl. Kvantifikovat celkový dopad studia je tedy téměř nemožné a nikdo neví, jaká míra investic do studia je stále efektivní. Náklady obětované příležitosti jsou také na straně

²⁵ Armstrong (2007)

vzdělávacích institucí. Místo investic do vybavení a učitelů by mohl zřizovatel peníze investovat a investice by mu mohli přinášet vyšší zisky.

Dalším faktorem, který nelze kvantifikovat patří štěstí nebo náhoda. Tyto faktory k běžnému životu patří, ale teorie lidského kapitálu s nimi, z důvodu nemožné uchopitelnosti, nepracuje.²⁶

1.3 Časová flexibilita na trhu práce

Flexibilita je v poslední době velmi využívaný pojem. Obzvlášť když je diskuze na téma pracovních vztahů. Téměř všichni potenciální zaměstnanci o sobě tvrdí, že jsou flexibilní, je tomu ale ve skutečnosti tak? Pro zaměstnavatele časová flexibilita zaměstnance znamená, že je schopen se přizpůsobit na nové požadavky a změny situace a že zaměstnanec bude kdykoliv dostupný a po ruce. Jedná se o dohodu mezi oběma stranami o stanovení klouzavých podmínek. Můžou se domluvit, že není podstatné kdy, kde a jak bude zaměstnanec danou práci vykonávat, pokud mu to druh jeho zaměstnání umožňuje. Cílem této dohody je uspokojení potřeb zaměstnance, ale také cílů firmy.

Studie prokázaly pozitivní dopad na psychologii zaměstnance a lepší pracovní výkony, pokud je mu dána časová svoboda. Flexibilní pracovní doba tedy umožňuje zaměstnanci přijít a odejít z práce dle jeho požadavků, pokud dohoda se zaměstnavatelem není jiná. Hrozí zde ale také druhá strana mince. Zaměstnavatel může u flexibilního zaměstnance očekávat, že pokud nastane pracovní krize, obětuje zaměstnanec víkend a bude se práci věnovat i ve svém volném čase.²⁷

Flexibilní pracovní uspořádání je klíčovým faktorem ke správnému work-life balance. Zaměstnanci je umožněno sladit si pracovní povinnosti

²⁶ Kuchař (2007)

²⁷ Avery, Zabel (2001)

se svými soukromým životem. Umožňuje snížení pracovních-rodinných konfliktů a podporuje tedy efektivitu práce.

V současné době zaměstnavatelé vychází vstříc potřebám svých zaměstnanců a nabízí jim klouzavou pracovní dobu, sick days, home office a další časové benefity. V současné době se to však týká primárně soukromému sektoru a kancelářských pozic. Nejrozvinutější časovou flexibilitu nalezneme v IT oborech a u takzvaných kreativců.²⁸

1.4 Aktuální trendy na trhu práce a work-life balance

Evoluce světa se projevuje také ve funkcích rodiny. Mezi esenciální funkce rodiny patří biologická reprodukce a výchova dětí, aby v budoucnu mohly žít plnohodnotný život. Rodina vytváří mezi členy pouto, díky kterému si jednotliví členové navzájem poskytují morální podporu nebo fyzickou ochranu. Členové rodiny jsou ve většině případů ochotni pečovat o staré a nemocné členy rodiny.

Postupem času rodina získala také klíčovou funkci v hospodářství. Členové rodiny představují výrobní faktor práce a zároveň jsou to také spotřebitelé. Neustálá evoluce rodiny reaguje na měnící se vnější prostředí. Rodiny mohou mít odlišné struktury. Typ struktury se liší, dle příslušného kulturního prostředí a sociálního postavení rodiny. Velký vliv na strukturu rodiny má také náboženství.²⁹

Na základě působení vnějších vlivů se zformovaly rodiny různých velikostí s různě rozdělenými funkcemi v rámci jednotlivé rodiny. V současné době má většinou vůdčí postavení v rodině muž. Obvykle byla práce rozdělována na základě pohlaví a věku. V minulosti se obvykle muži starali o obživu rodiny a ženy udržovaly domácnost v chodu. Toto původní rozdělení bylo ovlivněno velkou průmyslovou revolucí, kdy se v Evropě zvýšila nabídka práce, a ženy si byly schopny zajistit zaměstnání a zpočátku se do pracovního procesu zapojovaly i děti.

²⁸ Velíšková (2007)

²⁹ Fialová (2009)

O tom, zda žena začala nabízet svoje schopnosti na trhu práce, většinou rozhodovala sociální situace rodiny. U majetnějších rodin bývalo zvykem, že pracoval pouze muž, pokud byl schopen rodinu uživit, zatímco žena se starala o domácnost a výchovu dětí. Naopak u rodin z nižších sociálních skupin pracovala také žena, aby byli schopni se společnými silami postarat o rodinu. Z dostupných dat víme, že na počátku 20. století byla zaměstnanost žen nižší než 20 %.

Kromě ekonomické funkce rodiny prošla evolucí také výchovná funkce rodiny. Největší změna nastala u vzdělávání, kdy velká část výuky byla přenesena na instituce mimo rodinu. Díky systému školství získaly ženy další čas, který v případě potřeby mohly věnovat práci.

Změnu pocítila také reprodukční funkce. Snížená úroveň plodnosti měla za následek také menší porodnost. Porodnost klesá díky změnám priorit jednotlivců. V současnosti je kladen velký důraz na seberealizaci (primárně v na trhu práce) a nárůstem volnočasových aktivit. Dalším důvodem, který oddaluje první těhotenství je sociální a ekonomická nejistota, způsobena rychlými změnami na trhu práce. Začala se také prodlužovat průměrná délka života a na rodinu přešla také starost o starší členy rodiny.³⁰

Díky rozvoji školství a zdravotnictví v 80. letech 20. století byly k dispozici školky, jesle a domovy pro seniory. Díky vzniku těchto institucí byly ženy schopny nabízet ještě více práce na trhu. Tato situace měla za následek zvýšení zaměstnanosti žen až k hodnotě 95 %. Živitelem rodiny nadále zůstával tradičně muž.³¹

Rozdělení pracovních, výchovných a pečovatelských povinností se v současnosti výrazně nemění. Vyvíjí se ale podpora kombinace pracovního a rodinného života. Nejprve byla tato podpora zakotvena v Lisabonské smlouvě, která měla za cíl zvýšit ekonomickou aktivitu žen a nastolení rovnoprávnosti v pracovních vztazích. Na Lisabonskou smlouvu ideově navazuje další strategie Evropa 2020.³²

³⁰ Fialová (2009)

³¹ Kučera (2009)

³² Rychtaříková (2009)

V České republice je momentálně nedostatek předškolních zařízení (jesle, mateřské školy), které by matkám umožňovaly dřívější návraty do zaměstnání. Všechna tato fakta byla způsobena nízkou pronatální politikou v České republice. Například ve Francii se na pronatální politiku klade mnohem větší důraz a díky tomu mohou ženy využívat denní zařízení pro děti v kombinaci s částečnými úvazky.³³

Kvůli zvýšenému tlaku na úspěch a seberealizaci (na trhu práce) je momentálně zvýšený podíl mladých bezdětných lidí v České republice, pokud ukazatel porovnáváme s koncem minulého století. Největší bariérou pro mladé ženy jsou pracovní příležitosti, kterých se nechtějí vzdát za cenu mateřství.³⁴

1.5 Typy pracovních úvazků

1.5.1 Klasické pracovní úvazky

Běžné pracovní úvazky jsou tvořeny délkou pracovní doby, vyjádřeno hodinami ve vztahu ke kalendářnímu období, obvykle týden nebo měsíc. Pracovní pauza na oddech, potažmo jídlo, se do pracovní doby obvykle nezapočítávají, jedná se tedy o čistou pracovní dobu. Nejvyšší přípustný rozsah týdenní pracovní doby je stanoven zákonem § 79 odst. 1 na 40 hodin. Dalším omezením je věk. Vytvořit pracovní vztah je možné pouze s osobou starší 15 let, kde navíc zaměstnanci mladší 18 let nesmí pracovat více jak 8 hodin denně. Zákonem jsou také chráněni zaměstnanci nebo zaměstnankyně, které pečují o dítě mladší 15 let potažmo těhotná zaměstnankyně. Obě tyto skupiny osob mají právní nárok na zkrácení nebo jiné vhodné upravení pracovní doby. O tuto úpravu pracovní doby si zaměstnanci musí zažádat a nesmí tomu bránit vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Tímto důvodem může například být

³³ Kuchařová (2009)

³⁴ Hašková (2009)

třísměnný provoz. Pokud by došlo k porušení některé z výše uvedených podmínek, může nastat správní delikt, týkající se inspekce práce.³⁵

V praxi ovšem běžně dochází k práci přesčas. K práci přesčas dochází buď na vlastní žádost zaměstnance, v tomto případě je potřeba mít zaměstnavatelovo svolení, případně na příkaz zaměstnavatele. Práce přesčas je obvykle finančně lépe ohodnocena (platí v případě, že vznikla z příkazu zaměstnavatele).³⁶

Pracovní poměr je pomocí pracovní smlouvy stanoven na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Obvykle bývá sjednán na dobu neurčitou, kdy ani jedna strana neví, kdy pracovní poměr skončí. U úvazku na dobu neurčitou je ochranná dvouměsíční lhůta, která chrání zaměstnance, pokud dostane výpověď, aby byl schopen se alespoň pokusit najít si jiné zaměstnání nebo byl schopen se jinak připravit na nově vzniklou životní situaci. Tato dvouměsíční lhůta chrání také zaměstnavatele, který tím dostane možnost obsadit uvolněnou pozici, v případě vypovězení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Výpovědní lhůta začíná platit od prvního dne následujícího kalendářního měsíce. Pokud však zaměstnanec závažným způsobem poruší pracovní povinnosti, které se vztahují k jím vykonávané práci, má zaměstnavatel právo pracovní smlouvu vypovědět bez výpovědní lhůty. Další možností okamžitého zániku pracovního vztahu je pravomocné odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok pro úmyslný trestný čin.

Také pracovní poměry sjednané na dobu určitou mají omezení. Doba určitá nesmí být delší než tři roky a může být obnovena maximálně dvakrát. Opětovné sjednání úvazku mezi stejnými stranami může být opět obnoveno po 3 letech po skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou³⁷

³⁵ MPSV (2016)

³⁶ Tomšej, Zaoralová, McKenna (2016)

³⁷ MPSV (2016)

1.5.2 Flexibilní pracovní úvazky

Alternativní pracovní úvazky jsou flexibilnější formou pracovního poměru. Jedná se o jeden z nejdůležitějších faktorů, který zaměstnanci umožní sladit rodinný a profesní život, právě díky časové flexibilitě. Je to také nástroj ke zvýšení zaměstnanosti ve státě. Jedná se o způsob, jak se vyhnout riziku nedostatku pracovních sil, které v současnosti hrozí mnoha odvětvím ve většině Evropských západních zemí. Díky těmto úvazkům je možno zaměstnat například matky s dětmi v předškolním věku, nebo jiné osoby, které nemohou pracovat 40 hodin týdně. Díky alternativním úvazkům je možno efektivně alokovat nevyužitý lidský kapitál.³⁸

Všeobecně jsou alternativní úvazky vnímány velmi pozitivně. V současné době už i zaměstnavatelé shledávají výhody, které jim alternativní úvazky přináší. V první řadě se jedná o vyšší výkonnost zaměstnanců, zvýšená loajalita a vzájemná zastupitelnost. Zaměstnavatelé negativum spatřují ve vyšší administrativní zátěži, potřebnou ke zřízení takových pracovních míst a v náročnosti na personální management. Ne ve všech provozech je možné zaměstnávat formou flexibilních úvazků a je důležité na to brát zřetel.³⁹

Ministerstvo práce a sociálních věcí se zabývá zaměstnaností žen v ČR, která v roce 2016 dosahovala téměř 70 %, což bylo nad průměrem EU i Eurozóny. Míra zaměstnanosti žen má dlouhodobě rostoucí tendenci, která v posledních letech akceleroje. Česká republika si také stanovila cíl dosáhnout míry zaměstnanosti žen na 60 %, tento cíl je deklarován v rámci strategie Evropa 2020, dle současného vývoje to vypadá, že ČR tento cíl naplní.⁴⁰

V EU 28 míra zaměstnanosti dosahovala hodnoty 65 %, což již také splňuje cíle, pokud tento trend vydrží. Největší zaměstnanost žen mají všeobecně severské státy jako například Švédsko, Dánsko, Finsko, jejichž zaměstnanost žen

³⁸ Sociologický ústav AV ČR (2011)

³⁹ Bělina (2016)

⁴⁰ MPSV (2015)

se blíží k 80%. Naopak nejnižší míra zaměstnanosti žen byla zjištěna v Řecku (necelých 50 %). Statistiky zaměstnanosti žen se nemohou poměřovat se zaměstnaností mužů, která v EU dosahuje hodnoty 76 %, což je zhruba o 10 procentních bodů více než u žen. EU má také za cíl právě tento rozdíl co nejvíce zmenšit.⁴¹

Nejnižší zaměstnanost v EU mají ženy ve věkových kategoriích 25-34 let, což odpovídá matkám na rodičovské dovolené, případně potencionálním rodičkám. Důvodem nízké zaměstnanosti mladých žen mohou být špatně nastavené podmínky pro kombinování práce a péče o potomky. Dalším faktorem může být nedostatečná nabídka péče o děti a nízká dostupnost alternativních úvazků. Jedná se o problém v celkovém nastavení společnosti, včetně rodinné a sociální politiky, genderové nerovnosti a diskriminaci.

Východiskem mohou být právě alternativní úvazky, které podpoří zaměstnanost nejen mladých žen, ale všech, kteří o ně mají zájem. U alternativních úvazků je však velmi důležitá kvalita. Velký důraz se klade na jistotu práce, možnost kariérního postupu, seberealizace a především flexibilita, nejen časová, ale také prostorová, která umožní vykonávat práci kdekoli, takže člověk nemusí být na pracovišti. Ačkoliv roste preference vykonávat práci z domova, potažmo takzvané digitální nomádství, je stále převažující práce zaměstnanců na jejich pracovišti.⁴²

V EU bylo v roce 2016 20 % všech úvazků alternativních. Ženy těchto úvazků využívaly třikrát více než muži. Ze všech ženských pracovních úvazků v EU byla třetina flexibilních. V ČR tato hodnota dosahovala na 7 %, což je daleko za evropským průměrem.⁴³

⁴¹ Eurostat (2017)

⁴² Sociologický ústav AV ČR (2011)

⁴³ Eurostat (2017)

1.5.2.1 Druhy alternativních pracovních úvazků

a) Pružná (flexibilní) pracovní doba

Délka pracovní doby je u této formy úvazku prakticky totožná s běžným pracovním úvazkem, tedy 40 hodin týdně. Rozdíl je tvořen dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na rozvržení pracovní doby. Obvykle je určen pevně stanovený úsek, ve kterém zaměstnanec musí být na pracovišti případně pracovat jakoukoliv jinou formou. Další podmínkou může být vymezení doby, kterou zaměstnanec musí odpracovat za den/týden/měsíc. Zbytek pracovní doby si může zaměstnanec určit libovolně. Obvyklé bývá například, že zaměstnanec musí na pracovišti být od 9.00 do 15.00 hodin a zbylé 2,5 hodiny může odpracovat libovolně. Tuto formu zaměstnání však nemohou poskytovat všichni zaměstnavatelé, protože by to mohlo komplikovat provoz. Jedná se však o velmi jednoduchý a efektivní nástroj, který většinou vyhovuje oběma stranám a v současnosti je tudíž jeden z nejvyužívanějších.

b) Zkrácené (částečné) pracovní úvazky

Další z často využívaných alternativ je zkrácený úvazek. Jak již název napovídá pracovní doba je kratší než u běžného úvazku a jejich rozsah se může pohybovat od 0,1 až do 0,9 běžného úvazku. Obvykle se v realitě vyskytují čtvrtetní, poloviční a tříčtvrtetní úvazky. Jsou jedním z nejčastěji využívaných alternativních úvazků. Hodinová mzda je obvykle stejná jako u úvazku běžného, ale celková výše mzdy je poměrově stejná jako velikost úvazku. Zkrácené úvazky často využívají například matky, které se postupně vrací z mateřské dovolené, aby urychlily své znovuzapojení do profesního života. Tato forma úvazku jim může velmi usnadnit sladění svého osobního života s profesním. Další cílovou skupinou jsou studenti, kterým tento úvazek dává možnost načerpat zkušenosti již při škole a zaměstnavatelé tak mohou využít mladou pracovní sílu, kterou si mohou také postupně zaučit. V neposlední řadě jsou tyto úvazky také nabízené seniorům, kteří touto formou získávají možnost určité

seberealizace a možnosti zužitkovat své zkušenosti a dovednosti, které nabyli lety praxe.

c) Sdílené a rozdělené pracovní úvazky

Jedna pracovní pozice je sdílena dvěma nebo více osobami, které se ve vykonávání této pozice střídají. Je zde kladen velký důraz na komunikaci a spolupráci zaměstnanců, kteří tuto pozici sdílí, aby se zamezilo případným komplikacím, spojených s rozdělením úvazku. Tato pozice může být často využívána v administrativě, případně u profesí, kde není podstatné, která osoba danou činnost vykonává (například prodavačka, recepční). Existuje několik forem rozdělení úvazku. Zaměstnanci se mohou na dané pozici střídát v průběhu dne, případně v průběhu týdne, nebo si rozdělí jednotlivé týdny.⁴⁴

Tato forma úvazku má několik výhod. Zastupitelnost zaměstnanců mezi sebou, což snižuje riziko absence zaměstnance na pozici. Dále je ověřeno, že kratší pracovní doba vede k větší efektivitě zaměstnanců, tudíž oba mohou být aktivnější a podávat lepší výkony, díky nižšímu pracovnímu vytížení.

Samozřejmě se v tomto typu úvazku mohou skrývat také nevýhody. Pro zaměstnavatele to může přinášet vyšší náklady. Ty mohou vzniknout při zaučování dvou zaměstnanců, vznikají organizační problémy, jako jsou například komplikace s dělením práce, pracovní dobou, místem, administrativou a přímý nadřízený tak musí zkoordinovat více lidí najednou.

Jedno přísloví také říká: „Když dva dělají totéž, není to totéž.“. Tento fakt může být výhodou, ale také nevýhodou sdíleného pracovního místa. Zaměstnavatel může získat více úhlů pohledů na danou problematiku, ale může to také působit komplikace při předávání rozpracovaných věcí. Další hrozbou jsou také potenciální rozpory mezi spolupracovníky.⁴⁵

⁴⁴ Habáň (2015)

⁴⁵ Komorousová, Perlová (2008)

d) Upravená pracovní doba

Tento typ úvazku spočívá v nerovnoměrném rozdělení pracovní doby během pracovního týdne. Obvykle bývá práce koncentrována do menšího počtu dní a zaměstnanec tak může mít více dní volna. Například zaměstnanec pracuje místo 5 dní pouze 4 dny po 10 hodinách. Zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí stálou mzdu, avšak práce mu je přidělována v objemu, který odpovídá aktuálním potřebám v konkrétním období. Může tedy nastat, že zaměstnanec má celý rok stejnou výplatu, ale odpracuje jiný počet hodin v jednotlivých měsících. Toto může být ovlivněno například sezónností nebo tím, kdy firma musí dělat třeba účetní závěrku. Zaměstnanec tak může být spokojen díky delšímu volnu a pro zaměstnavatele může výhodou být to, že se nemusí zaobírat přesčasy zaměstnanců. Pokud však člověk stráví v zaměstnání například 12 hodin, jeho výkonnost bude postupně klesat a může to vést k určité neefektivitě.

e) Home office

Zákoník práce definuje, že zaměstnanec, pracující z domova, má stejná práva a povinnosti jako zaměstnanec na pracovišti. Podstatné je splnění specifických podmínek v domácím prostředí a zejména pokud se jedná o bezpečnost práce, může home office zaměstnavateli způsobit velké komplikace. Zaměstnavatel nese zodpovědnost za zaměstnance, který práci vykonává doma a současně domácí prostředí nemusí poskytovat přesně takové podmínky pro práci, které jsou potřeba. Obvykle je „home office“ kombinován s prací na pracovišti dle potřeb obou stran.⁴⁶

1.5.3 Zákon o státní službě

Právní poměry zaměstnanců ve veřejné správě jsou uzákoněny v Zákoně o státní službě, který byl zveřejněn pod č. 234/2014 a nabytí jeho plné účinnosti

⁴⁶ Habáň (2015)

došlo 1. ledna 2015. Zákon byl stanoven, aby státní aparát v České republice byl profesionální a byla zde nižší fluktuace zaměstnanců státní správy. Zákon o státní službě má základy v zákonech EU, které jsou společné pro všechny členské státy a i Česká republika se svým vstupem zavázala k jeho přijetí do svého zákoníku. Díky přijetí zákona má český stát další závazek vůči EU splněný.

Přijetím zákona mělo dojít ke zvýšení efektivity státní správy a došlo k její modernizaci. Řízení státní správy přejde pod správu vlády České republiky, která stanovuje a upravuje počty míst ve veřejné správě předpisy. Ministerstvo vnitra vytvořilo samostatnou sekci pro státní službu, která na státní správu dohlíží a v jejím čele stojí náměstek, kterého jmenuje vláda. Hlavní změnou jsou výběrová řízení, která musí předcházet každé nové pracovní smlouvě, aby byl přijat vhodný uchazeč na každou uvolněnou pozici. Tímto krokem by měla být každá pozice obsluhována správně kvalifikovaným zaměstnancem. Vyjma výběrového řízení musí nový zaměstnanec státní správy složit úřednickou zkoušku. V zákoně je také stanoven plat pro státní zaměstnance a jsou jím stanoveny podmínky pro udělování odměn zaměstnancům státní správy.⁴⁷

Zaměstnanci státní služby jsou obvykle zaměstnáváni na dobu neurčitou, pokud úspěšně složí úřednickou zkoušku. V případě, že úřednickou zkoušku nemají složenou, obdrží smlouvu na dobu určitou, v jejímž termínu expirace jsou povinni úřednickou zkoušku složit. Dalším důvodem pro udělení smlouvy na dobu určitou může být zaměstnání z důvodu náhrady za nepřítomného zaměstnance. Do státní správy mohou být zaměstnání pouze občané ČR nebo občané jiného státu Evropské unie. Zákon také umožňuje státnímu zaměstnanci požádat o zkrácení stanovené pracovní doby, neboli pracovat na alternativní úvazek.⁴⁸

⁴⁷ Ministerstvo vnitra ČR (2015)

⁴⁸ Zakonyprolidi.cz (2015)

1.6 Institucionální faktory

1.6.1 Právní vymezení pracovních vztahů

V zákoníku práce jsou upraveny pracovně právní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pomocí §80 - §95. Dalším zákonem, upravujícím vztahy aktérů na pracovním trhu, je zákon o nezaměstnanosti.

Alternativní pracovní úvazek může být sjednán na základě domluvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy záleží na jejich rozhodnutí, jestli k této formě úvazku chtějí přistoupit. Jediná výjimka je stanovena podle § 241 zákoníku práce, který stanovuje, že zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti na úpravu pracovní doby, jestliže zaměstnanec pečuje o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyni nebo v případě, že zaměstnanec prokazatelně pečuje o osobu, která je dlouhodobě částečně či úplně bezmocná. Zákoník však chrání také zaměstnavatele, pokud vážné provozní důvody brání možnosti zkrácení úvazku, nemusí zaměstnavatel vyhovět ani oprávněné žádosti. Zde však vzniká zaměstnavateli poměrně široký manévrovací prostor, pokud použije finanční a časové zdroje, bude schopen najít právě nějaké provozní důvody k zamítnutí této žádosti, pokud mu alternativní forma úvazku nevyhovuje.⁴⁹

1.6.2 Státní aktivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se dělí na dvě větve. První větev tvoří pasivní politika zaměstnanosti, kterou představuje primárně finanční podpora v nezaměstnanosti. Druhou částí je aktivní politika nezaměstnanosti, která vytváří nové příležitosti pro nezaměstnané. Příležitosti pro nezaměstnané stát vytváří formou rekvalifikace nezaměstnaných nebo například podporou vzniku nových pracovních míst, která stát dotuje zaměstnavatelům, právě pokud

⁴⁹ Kučina (2007)

zaměstnají nezaměstnaného člověka. Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa. Zaměstnavatelé jsou podporováni příspěvky na zapracování nezaměstnaných nebo finanční dotací při přechodu na nový podnikatelský program. Stát také uděluje poradenství nebo překlenovací příspěvek.

Veškeré finanční dotace jsou poskytovány úřadem práce v případě, že nezaměstnaný uchazeč o práci není schopen zajistit si pracovní smlouvu na dostupných pracovních pozicích. Finanční podpora je vyplacena po uzavření dohody a nástupu do práce a uplynutí zkušební doby.

V situaci, kdy na trhu práce je nerovnováha a existuje strukturální nezaměstnanost, zasahuje úřad práce a poskytuje nezaměstnancům rekvalifikaci, aby byli zaměstnatelní v jiném odvětví, ve kterém je pracovních míst dostatek. Náklady spojené s rekvalifikací hradí úřad práce, včetně příspěvků na další nezbytné náklady vzniklé účastí na rekvalifikačních kurzech, jako jsou doprava, stravné nebo pojištění. Rekvalifikace probíhá buď na zmíněných rekvalifikačních kurzech, může být také součástí mezinárodních kvalifikačních kurzů, nebo případně přímo u potenciálního zaměstnavatele. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny úřadem práce do maximální výše 50 000 Kč, pokud účastník rekvalifikace nenastoupí do zaměstnání, ke kterému dostal kvalifikaci, musí tuto dotaci uhradit sám účastník.

Další možností, který úřad práce má jsou veřejně prospěšné práce, což jsou časově omezené pracovní příležitosti pro uchazeče na úřadu práce, kteří jsou obtížně zaměstnatelní nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní v evidenci na úřadu práce.⁵⁰

Historicky vyšší zátěž pro rozpočet představovala podpora v nezaměstnanosti, od roku 2015 se tento trend otočil a ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vynakládalo více peněz na aktivní politiku nezaměstnanosti. V roce 2017 MPSV opět vynaložilo více peněz na pasivní

⁵⁰ MPSV (2012)

politiku zaměstnanosti, celkem se jednalo o 8,1 miliard korun, přičemž tato částka meziročně dlouhodobě klesá. Důvodem dlouhodobého poklesu je snížení míry nezaměstnanosti na historické minimum. V roce 2017 výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti meziročně klesly zhruba o 4 miliardy korun na 6,5 miliard korun, což je zhruba 0,5 % HDP. Jedná se o lehký podprůměr výdajů v EU, kdy nejvyšší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti mají severské státy, Pobaltí a Řecko.⁵¹

1.6.3 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 vznikla jako reakce na ekonomickou krizi, která postihla Evropskou unii, jejímž cílem bylo dosažení nového růstu. Jedná se o efektivní strategii s širokým záběrem s cílem inteligentního hospodářského růstu, který bude udržitelný a inkluzivní. Důraz ve strategii je kladen na investice do vzdělání, vědy a výzkumu. Strategie Evropa 2020 vznikl v roce 2010 s pěti strategickými cíli, mezi které patří zvyšování zaměstnanosti, rozvoj vzdělávání, efektivita inovací, snížení chudoby a zodpovědnosti vůči klimatickým změnám. Byl zřízen systém správy ekonomických záležitostí, který je využíván nejen ke koordinaci vnitrostátních výdajů, ale také výdajů na celoevropské úrovni.

Systém správy je tvořen Evropským sociálním fondem, Fondem soudržnosti a Evropským fondem pro regionální rozvoj. Celkové výdaje na strategii Evropa 2020 se rovnají až třetině celkového rozpočtu Evropské unie. Úkolem fondů je efektivní využívání finančních prostředků a vytvoření prostředí, které umožní inteligentní a udržitelný růst v rámci EU. Díky velikosti investic vznikají nová kvalitní pracovní místa a jsou vyvíjeny nové špičkové technologie, přičemž je vše podpořeno výzkumem. Je podporován také vznik

⁵¹ Monitor (2019)

nové chytré dopravní a energetické infrastruktury, díky tomu se zvyšuje dostupnost vysokorychlostního internetu. Dotace směřují také do rozvoje podnikání a kvalitnějšího vzdělání.⁵²

Zprávy evropské komise informují o zlepšení ekonomické a sociální situace jednotlivých států, ale rozdílné situace v jednotlivých státech se nezměnily. Díky investicím ze strany EU klesá míra nezaměstnanosti a je podporována zaměstnanost ve všech státech EU. Nezaměstnanost v rámci EU klesla na 7,5 %, jejíž průměr je však stále zhoršován jižními státy. Průměr eurozóny (19 států) byl ještě výše na hodnotě 8,9 %. Počet osob, které byly ohroženy chudobou, se díky dotacím dokázal v posledních letech stabilizovat, avšak Evropská komise komentuje, že se nesmí přestat v investování do této oblasti, aby byl trh práce stále ve zdravé kondici. Snížení nezaměstnanosti bylo dosaženo pomocí reformy daňových systémů, který nezaměstnané motivoval k hledání práce, a snížil zátěž, kterou nesl státní aparát. Nejdůležitější je však nadále setrvat v podpoře zaměstnanosti mladých osob, která je napříč EU zdaleka nejhorší. Další podpora musí plynout směrem k dlouhodobě nezaměstnaným, které pro státy představují vysoké finanční zatížení.⁵³

1.7 Česká republika

1.7.1 Demografický vývoj v České republice

Demografický vývoj zaznamenával nepravidelné výkyvy v průběhu celého poválečného období. Primárním důvodem byla vládní populační opatření, mezi které se řadí např. zvýhodňování rodin s dětmi při přidělování bytů, prodloužení mateřské dovolené nebo výhodné novomanželské půjčky. Po roce 1989 se demografické procesy České republiky velmi přiblížily k modelu

⁵² *Evropská komise (2016)*

⁵³ *Evropská komise (2015)*

západních států, kdy se prodloužila střední délka života při narození, nastal pokles porodnosti, zvýšil se průměrný věk při sňatku i při porodu. Ženám bylo nově poskytovány nové antikoncepční metody. Došlo k výraznému snížení úhrnné plodnosti (počet narozených dětí na jednu ženu). V roce 1990 měl tento ukazatel hodnotu 1,89, nicméně v roce 1996 to bylo již méně než 1,2 dítěte na jednu ženu. Díky silné generaci, narozené v 70. letech začal tento ukazatel opět vzrůstat od roku 2004. Od roku 2010 úhrnná plodnost mírně narůstá a v roce 2017 byla tato míra 1,71 dětí na jednu ženu. Od 90. let také signifikantně roste podíl nově narozených mimomanželských dětí (v roce 2017 49 %).

Díky lepší zdravotní péči, prodlužování střední délky života a snižování porodnosti se v České republice projevuje demografické stárnutí obyvatelstva, jako je tomu u jiných západních států. Podíl mladých lidí (0-14 let) od roku 1990 konstantně klesal, až v roce 2010 dosáhl svého minima 14,4 %. Od roku 2010 je zde opět postupný nárůst podílu dětí, ale hodnoty 18,3 %, která byla v roce 1995, pravděpodobně již nedosáhne. Naopak podíl starších lidí (nad 65 let) konstantně od roku 1990 roste, v roce 2017 bylo v ČR 19,2 % lidí nad 65 let, což je nárůst o téměř 6 % oproti roku 1995. Dle prognózy populačního vývoje bude obyvatelstvo dále stárnout. K největšímu poklesu obyvatel 15 až 64 let by podle ČSÚ mělo dojít ve 30. až 40. letech tohoto století. Do konce roku 2050 bude v této skupině zhruba 56 % obyvatelstva ČR, zatímco v roce 2017 to bylo 65 %.⁵⁴

Obrázek 4: Vývoj věkové struktury populace – hlavní věkové skupiny

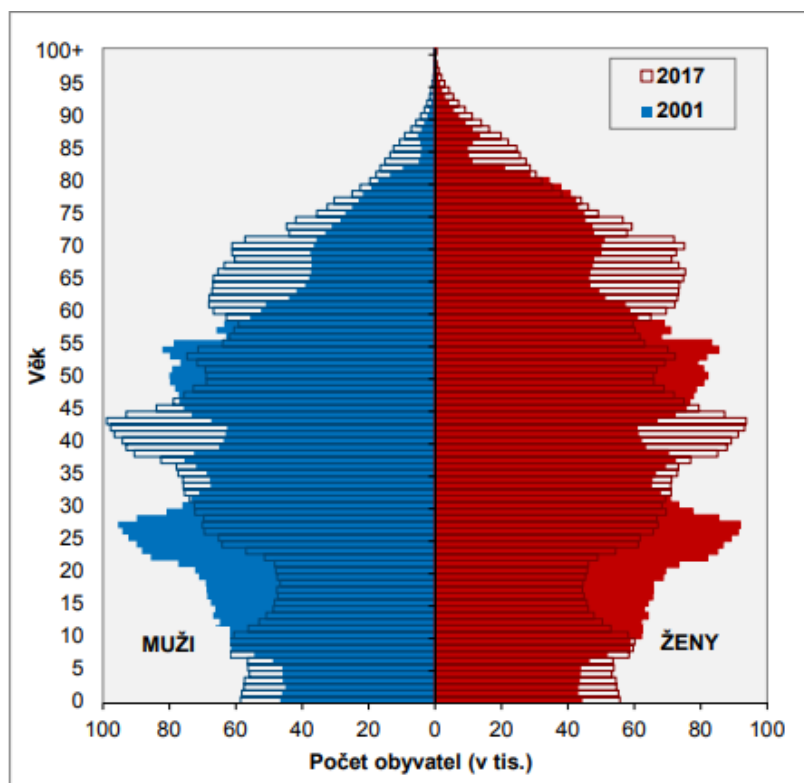
Populace (v %)	1995	2000	2005	2010	2015	2017
0–14	18,3	16,2	14,6	14,4	15,4	15,7
15–64	68,4	69,9	71,1	70,1	66,3	65,0
65 a více	13,3	13,9	14,2	15,5	18,3	19,2
Celkem	10 321 344	10 232 027	10 251 079	10 532 770	10 578 820	10 610 055

Zdroj: EVROPSKÁ KOMISE (2019): Česká republika

⁵⁴ Evropská komise (2018)

Průměrný věk obyvatel České republiky v roce 2017 byl 42,3 let. Což je o 3,2 let více, než bylo v roce 2001. Je zde rozdíl průměrného věku mezi pohlavími, muži mají průměrný věk 40,8 a ženy 43,6. Tento ukazatel odpovídá nižšímu indexu dožití u mužské části obyvatel v ČR. Rozdíly ve věkovém rozložení obyvatel můžete vidět níže na obrázku č. 6.

Obrázek 5: Věková struktura obyvatelstva České republiky v letech 2001 a 2017



Zdroj: ČSÚ: *Proměny věkového složení obyvatelstva ČR* (2019)

Na obrázku č. 5 je patrné grafické rozdělení genderové a věkové složení obyvatelstva České republiky v roce 2017 v porovnání s rokem 2001. Můžeme zde vidět, že obyvatelstvo v roce 2017 je průměrně starší oproti roku 2001 s výrazným navýšením osob starších 65 let. Změna tohoto stromu, který znázorňuje věkové rozdělení je patrné v celé západní civilizaci a do budoucna může způsobit značné komplikace, primárně s ohledem na penzijní systém. Stárnutí populace se měří indexem stárání, který vyjadřuje poměr osob ve věku 65 let a více na 100 dětí do 15 let. V roce 1991 byl tento index na hodnotě 60,0,

v roce 2001 to bylo již 87 a v roce 2017 se index zvýšil na 122 seniorů na 100 dětí do 15 let.⁵⁵

Děti do 15 let společně se seniory nad 65 let výrazně ovlivňují ekonomicky aktivní obyvatelstvo (15-64 let). Lidé v tomto produktivním věku jsou obvykle zaměstnaní a podílejí se tvorbě HDP České republiky, zároveň ale jsou zodpovědní za své nezaopatřené děti. Vzhledem ke stárnutí obyvatelstva mají také zodpovědnost za své stárnoucí rodiče. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se tak dostává pod časový přes mezi pracovními a osobními povinnostmi, říká se ji kvůli tomu sendvičová generace. V této složité životní etapě právě sendvičová generace může uvítat možnost alternativních úvazků, které jim umožňují skloubit obě povinnosti, které se na ně kupí.⁵⁶

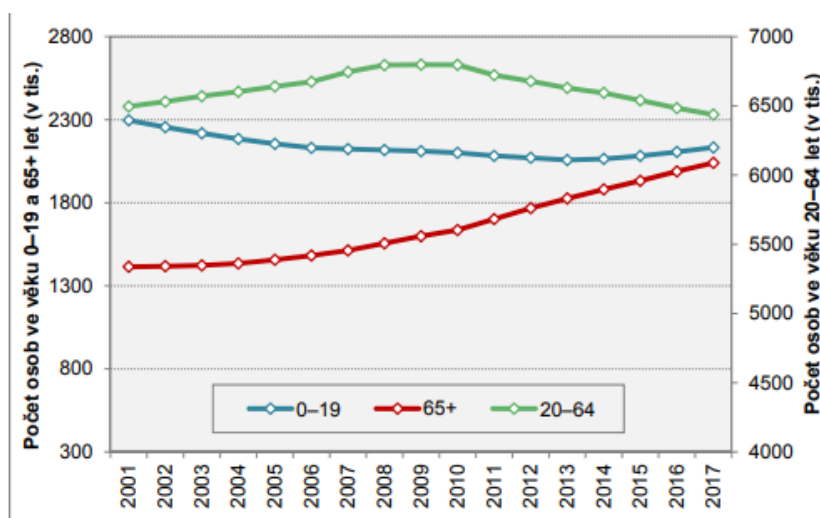
Velikost vlivu obou nesamostatných skupin obyvatelstva na ekonomicky aktivní populaci se dá měřit pomocí indexu ekonomické závislosti. Jedná se o počet dětí (0-19 let) a seniorů (65 let a více) na 100 obyvatel v produktivním věku. Primárně kvůli zvyšování podílu seniorů tento index posledních letech roste. V roce 2017 měl index ekonomické závislosti hodnotu 64,8.⁵⁷

⁵⁵ ČSÚ (2019)

⁵⁶ Bertini (2013)

⁵⁷ ČSÚ (2015b)

Obrázek 6: Počet osob podle skupin ekonomické (ne)aktivity



Zdroj: ČSÚ: *Proměny věkového složení obyvatelstva ČR* (2019)

1.7.2 Ekonomická situace České republiky v roce 2017

Hrubý domácí produkt (HDP) České republiky v roce 2017 meziročně vzrostl o 4,5 %, jedná se o druhý největší růst od ekonomické krize v roce 2008. Vyšší růst byl pouze v roce 2015, kdy byla Česká ekonomika podpořena evropskými fondy, které se vyčerpávaly. Ekonomický vývoj ČR je nad průměrem Evropské unie, jejíž celkové HDP rostlo o 2,6 %. HDP poprvé překonalo hranici 5 000 miliard za rok. Růst byl tažen domácí spotřebou, zahraniční poptávkou i investiční aktivitou. Domácí spotřeba byla stimulována zvyšováním průměrné mzdy a výdaje domácností se díky větší kupní síle také zvyšovaly. Růst byl tažen také zpracovatelským průmyslem (primárně výroba motorových vozidel) a také sektorem služeb, jehož váha na HDP každoročně sílí. Kladného přebytku platební bilance bylo dosaženo díky kladnému saldu obchodu se zbožím a službami. Domácí produkt byl také ovlivněn upuštěním od kurzových intervencí ČNB, což mělo dopad na mezibankovní úrokové sazby, primárně ale hypoteční úvěry. Cenová hladina, měřená pomocí deflátoru HDP rostla o 1,3 %. Celkový růst inflace byl zpomalen zápornými směnnými

relacemi, ačkoliv zvýšení cen statků, které spotřebovávají domácnosti a vládní sektor rostly více.

Konsolidovaný veřejný dluh vládních institucí byl 1 739 miliard Kč, míra zadlužení byla 35,1 % HDP a meziročně klesla o 3,1 procentního bodu, k čemu pomohl růst nominálního HDP a také snížení absolutní výše dluhu. Česko byl v roce 2017 čtvrtým nejméně zadluženým státem v EU (z Estonskem, Bulharskem a Lucemburskem), což je nejlepší postavení ČR od vstupu do EU. Průměr veřejného dluhu v EU je 82,5 % HDP.

Díky pozitivnímu vývoji všech makroekonomických ukazatelů (magický čtyřúhelník) rostly také mzdy. Celkový nominální vyplacený objem mezd meziročně vzrostl o 7,9 %, což také byl největší růst od roku 2008.⁵⁸

⁵⁸ Kamenický, Súpupová (2017)

2. Praktická část

Primárním vědeckým cílem praktické části diplomové práce je analýza využívání alternativní formu úvazků ve veřejném sektoru České republiky. Zkoumány byly veřejné instituce, jako například krajské úřady, ministerstva, český statistický úřad, úřady práce a další. Sekundárně byl zjišťován názor veřejných institucí na problematiku alternativních úřadů vzhledem ke státní správě a ochota institucí využívat tuto formu úvazků pro zaměstnance, kterým tento typ úvazků usnadní skloubení rodinného a profesního života. Zkoumány byly také komplikace, které jsou spojeny s alternativními úvazky ve státní správě.

Výzkum na úřadech byl tvořen pomocí dotazníku. Jednotlivé otázky dotazníku byly rozřazeny do tří oddílů. První oddíl měl za úkol zjistit, o jak velkou organizaci se jedná, jaké je genderové rozdělení v organizaci, kdo je zřizovatelem organizace a kdo odpovídá na doručený dotazník, aby bylo zajištěno, že na dotazník odpovídá kompetentní osoba.

Ve druhém oddíle byly popsány jednotlivé alternativní formy úvazků a bylo zjišťováno, kolik osob je v organizaci zaměstnáno na určitý typ úvazku, včetně genderového rozdělení.

Ve třetím oddíle byly prověřeny postoje jednotlivých úřadů k alternativním úvazkům. Kde spatřují benefity, příležitosti a hrozby spojené s alternativními úvazky.

Respondenti v dotazníku obdrželi těchto 12 otázek.

1. Část – základní informace o organizaci

- a. Kolik mužů a žen bylo ve Vaší organizaci celkem zaměstnáno k 1. 10. 2017?
- b. Kdo je zřizovatelem Vaší organizace?
- c. Kdo vyplňuje tento dotazník?

2. Část – Využívání alternativních úvazků

Kolik mužů a žen využívá alternativní úvazky k 1. 10. 2017?

- a. Flexibilní pracovní doba
- b. Zkrácený pracovní úvazek
- c. Sdílený a rozdělený pracovní úvazek
- d. Upravená pracovní doba
- e. Home office

3. Část – Názor úřadu na problematiku alternativních úvazků

- a. Zaměstnávala podle Vás Vaše organizace v roce 2017 dostatečný počet zaměstnanců na alternativní úvazky?
- b. Co je podle Vašeho názoru ve Vaší instituci největší překážkou pro využívání alternativních úvazků.
- c. Jak je možné navýšit počet alternativních úvazků ve státní správě?
- d. Existuje situace, která může zkomplikovat chod Vaší organizace vzhledem k alternativním úvazkům?

2.1 Metoda a technika výzkumu

Pro analýzu četnosti využívání alternativních úvazků ve státní správě, jsem zvolil metodu kvantitativního šetření. Kvantitativní šetření je zaměřeno na rozsah výskytu a zastoupení, díky kterému můžeme zjistit četnost zkoumaného jevu v určitém čase nebo časovém období. Zkoumá také frekvenci složek sociálního nebo sociálně-psychického jevu a jeho intenzitu, která je představená jeho mohutností nebo silou jednotlivých složek jevů.

Na velkých souborech jednotek se dají zjistit základní charakteristiky a poté je převést do stabilních ukazatelů. Cílem kvantitativního výzkumu je změřit počet četností určité výše uvedené charakteristiky a jejich souvislosti. Kvalitativní odlišnosti a následné poměrování mezi nimi je možné pouze za předpokladu, že různé kvality jsou převedeny na zcela homogenní třídu. Homogenní třída může představovat množství, které se vyjádří pomocí čísla. U kvantitativních výzkumů se využívají principy a postupy statistiky.

Pro kvantitativní výzkum využívání alternativních úvazků byla použita technika dotazníku, což je jedna z možných forem písemného dotazování. Na písemné dotazování se respondent pouze písemně vyjadřuje k otázkám, které jsou uvedeny v dotazníku. Jeden z největších benefitů písemného dotazování je, že respondent není absolutně ovlivněn působením osoby tazatele a může si dobrovolně vybrat, kdy a jak bude na dotazník odpovídat. Respondent se tedy může vyhnout veškerému tlaku a zabarveným otázkám z úst tazatele. Jedním z negativních faktů u písemného dotazníku je eliminace spontánních odpovědí, respondent má dostatek času k rozmyšlení si odpovědi, což může způsobit zkreslení odpovědí. Dalším negativem je anonymita respondenta, kdy tazatel nemůže mít jistotu, kdo dotazník vyplňuje. K alespoň částečnému omezení odpovědí od nekompetentní osoby slouží filtrační otázky. Písemné dotazování lze dělit na adresné a neadresné dotazování. Mezi neadresné dotazování se řadí například anketa, kdy pro tazatele není důležité, kdo na dané otázky odpovídá. Naopak pro kvantitativní šetření diplomové práce bylo využito adresného šetření neboli dotazníku. K získání kvalitního výstupu jakéhokoliv výzkumu je nutné mít reprezentativní vzorek respondentů, který bude co nejlépe odrážet reálnou situaci. Dotazníky byly zaslány větším úřadům (původním odhadem nad 100 zaměstnanců) napříč celou Českou republikou, aby výsledky reprezentovaly geografické rozdíly.

V současné době se data z dotazníků shánějí nejčastěji přes internet a to díky své relativní časové a prostorové nenáročnosti pro tazatele i respondenta. Díky tomu, že je dotazník preposlán elektronicky, nemusí tazatel trávit čas na cestách a respondent má možnost odpovědět, až pro to bude vhodný čas, takže odpoví v klidu a nebude pod nátlakem. Další výhodou elektronického dotazníku je, že se tazatel nesetká s odmítavým postojem respondentů, vyhne se tedy tomuto demotivujícímu faktoru. Navíc je elektronicky schopen získat mnohem více odpovědí než při osobním šetření. Na druhou stranu díky neosobnímu vyplňování dotazníku musí být dotazník velmi dobře sestrojen, měl by obsahovat průvodní dopis, který respondenta seznámí s tím, kdo dotazník poslal, za jakým účelem a stručně vysvětluje problematiku, které se dotazník týká.

K dotazníku by také měl být přiložen stručný návod, jak se dotazník má vyplnit. Velmi důležité je, aby dotazník byl sepsán jednoduše a srozumitelně. Pokud respondent chce obdržet dostatek odpovědí, měl by dotazník být krátký, aby to potenciální respondenty neodlákalo. Míru návratnosti vyplněných dotazníků může také vylepšit zábavná forma. Pokud tazatel v průvodním dopise nebo dotazníku přislíbí anonymitu, musí svému slovu dostát! ⁵⁹

Na základě typologie odpovědí na individuální otázky se dotazníky dělí na otevřené, polootevřené a uzavřené. V otevřeném dotazníku respondent odpovídá na dotazy vlastními slovy a není nijak omezen možnostmi odpovědi. Otevřený dotazník (nestandardizovaný) má největší vypovídající hodnotu, jelikož každý respondent odpovídá dle vlastního uvážení, na druhou stranu výstup z dotazníku je velmi komplikovaný a nelze použít zjednodušený ucelený pohled na situaci. Dalším typem je polootevřený dotazník (polo standardizovaný), ve kterém má respondent několik odpovědí na výběr, ale pokud mu žádná z nabízených odpovědí nevyhovuje, může odpovědět jinak vlastními slovy. Pokud si respondent musí odpověď vybrat pouze z nabízených odpovědí, jedná se o standardizovaný dotazník, neboli uzavřený. Uzavřené otázky jsou nejvhodnější pro velký počet respondentů, tazatel tedy má zjednodušenou interpretaci výsledků z šetření. Ačkoliv je výrazně omezena svoboda respondenta, který se musí držet navržených odpovědí i když s nimi třeba na 100 % nesouhlasí.

V dotazníku pro diplomovou práci byla zvolena forma polootevřených otázek, kdy respondent měl na výběr několik připravených variant odpovědí, ale stále mohl na některé otázky odpovědět vlastními slovy. Respondent měl na výběr více možností, ale musel zaškrtnout pouze 1 u nabízených odpovědí. ⁶⁰

⁵⁹ *Surynek, Komárková, Kašparová (2001)*

⁶⁰ *Reichel (2009)*

2.2 Výzkumný soubor

Kvůli správné reprezentativnosti výsledů dotazníku byl zvolen záměrný výběr. Primárním cílem bylo mít reprezentativní vzorek úřadů dle jejich lokality, typu a velikosti a typem zřízení. Úřady byly vybrány dle mého úsudku a zkušeností, jelikož jsem občan ČR a mám představu, jak které úřady vypadají a fungují, včetně geografického rozložení. Záměrně byly vybrány větší úřady, protože na základě své bakalářské práce jsem zjistil, že u větších úřadů je větší pravděpodobnost kooperace na výzkumném šetření.⁶¹

Dotazník s průvodním dopisem a žádostí byl zaslán na více než 60 veřejných institucí spadající pod státní správu České republiky, které jsem požádal o spolupráci na diplomové práci. Údaje státní správy jsou ze zákona veřejné, proto jsem věřil ve velkou návratnost vyplněných dotazníků. Předpoklad byl poměrně chybný, jelikož jsem obdržel pouze 32 vyplněných dotazníků. Na druhou stranu si myslím, že 50 % návratnost je lepší, než by byla, pokud bych dotazníky zasílal firmám v soukromém sektoru. Účel byl, aby do šetření byly zahrnuty větší úřady napříč celou Českou republikou, aby byly eliminovány geografické odlišnosti. Nicméně větší část úřadů má své sídlo v Praze. Vyplněný formulář jsem obdržel ze všech krajských úřadů a z většiny ministerstev. Dotazníky byly rozeslány přes e-mail na adresy, které jsem dohledal na stránkách jednotlivých organizací nebo na webové stránce www.statnisprava.cz. Návratnost dotazníků byla o pár procent vyšší, než když jsem před lety dělal podobné šetření na úřadech v Pardubickém kraji. Všechny adresy, na které byl e-mail zaslán byly aktuální, avšak necelá polovina úřadů ani do měsíce (což je standartní doba pro vyřízení korespondence) neodpověděla. Vzhledem k výběrovému šetření a téměř 50 % nevyplněných dotazníků může způsobit mírnou desinterpretaci výsledků, jelikož se některé úřady z neznámých důvodů nezapojily. Důvodů k nezaslání odpovědi mohlo být několik, například

⁶¹ Reichel (2009)

nízké poskytování flexibilních úvazků v rámci úřadu, případně nedostatkem času kompetentních úředníků. Další dotazníkové šetření, podobného typu, zasílaný na státní správu bych doporučil realizovat přes oficiální žádost, nebo datovou schránku, aby úřady musely dotazník vyplnit.

Níže můžete vidět seznam všech oslovených úřadů, které zaslaly vyplněný dotazník zpět. Úřadům byla přislíbena anonymita jejich odpovědí, výsledky budou interpretovány pouze jako celek nebo bez jmenování úřadu. Také nemohu jmenovat úřady, které vyplněný dotazník nezaslaly. Rozhodně děkuji všem níže vypsáným úřadům za jejich participaci na výzkumném šetření.

Abecední seznam úřadů, které poskytly odpovědi pro diplomovou práci:

Magistrát města Brna
Magistrát města České Budějovice
Magistrát města Děčín
Magistrát města Karviná
Magistrát města Karlovy Vary
Magistrát města Jihlava
Magistrát města Most
Magistrát města Olomouc
Magistrát města Pardubice
Magistrát města Přerov
Magistrát města Prostějov
Ministerstvo Dopravy České republiky
Ministerstvo Obrany České republiky
Ministerstvo Spravedlnosti
Ministerstvo Vnitra
Ministerstvo Životního prostředí
Finanční úřad pro Pardubický kraj
Krajská veterinární správa SVS pro Pardubický kraj
Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích

Krajské úřady: Jihočeský, Jihomoravský, Karlovarský, Královéhradecký, Liberecký, Moravskoslezský, Olomoucký, Pardubický, Plzeňský, Středočeský, Ústecký, Vysočina, Zlínský

2.3 Etická pravidla ovlivňující výzkumné šetření

Reichel ve své práci rozděluje etické aspekty výzkumu do dvou základních okruhů. V prvním okruhu je kladen důraz na etiku v ohledu na podobu vědecké práce, druhý okruh se zabývá etikou práce s respondenty výzkumu. Jedná se o výraznou specifikaci u sociálních průzkumů.

Výzkumná práce musí mít následující etická pravidla:

- Tazatel musí být 100% objektivní. Musí mít nadhled nad cílem výzkumu a akceptovat data a informace, která jsou v rozporu s jeho hypotézou. Je přísně zakázáno jakkoliv manipulovat s přijatými daty od respondentů;
- Tazatel musí svoji práci odvádět podle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Nesmí překračovat své kompetence při šetření a neměl by ani přeceňovat své schopnosti a dovednosti;
- Je přísně zakázáno, aby tazatel získaná data jakkoliv zneužil k jiným účelům, které nebyly sděleny a garantovány respondentům. Tazatel nesmí pomocí dat budovat svůj vliv nebo využít získaná data ke svému osobnímu prospěchu nebo čemukoliv, co nesouvisí s jeho prací;
- Důležitá je nezávislost tazatele, který se nesmí nechat ovlivnit okolím a dbát na prezentaci nezkreslených a pravdivých výsledků;

Práce s respondenty podléhá také základním etickým zásadám. Primární a nejdůležitější je ochrana respondenta, který nesmí být ohrožen ať už fyzicky, ani mu nesmí být přivozena psychický újma. Pro tazatele platí následující základní pravidla:

- Tazatel k realizaci výzkumného šetření potřebuje souhlas respondenta;
- Zařazení do výzkumu je možné pouze po poučení respondenta a jeho následném souhlasu (podpis nebo dobrovolné vyplnění dotazníku). O souhlas se zveřejněním výsledků výzkumu smí tazatel požádat až po ukončení výzkumného šetření;

- Tazatel respondenta nesmí přinutit k účasti na dotazníku a respondentovi musí být udělena možnost kdykoliv svobodně odstoupit od výzkumného šetření;
- V případě, že je přislíbena anonymita výzkumu, musí být tento slib dodržen ať už jedinci, tak i organizaci a její identita nesmí být nikdy a nikde zveřejněna;
- Respondent musí mít možnost obdržet výsledky výzkumu, na kterém se participoval, v případě jeho zájmu;⁶²

2.4 Presentace výsledků výzkumu

V této kapitole budou prezentovány výsledky, k jejichž závěrům jsem dospěl svým výzkumným šetřením. Výsledky budou prezentovány pomocí grafů a data získaná od respondentů jsou 100% validní a nezkreslená. K prezentaci výsledků bylo využito všech 32 dotazníků, protože všechny byly správně vyplněny. V dotázaných úřadech k 1. 10. 2017 dohromady pracovalo 17 118 osob.

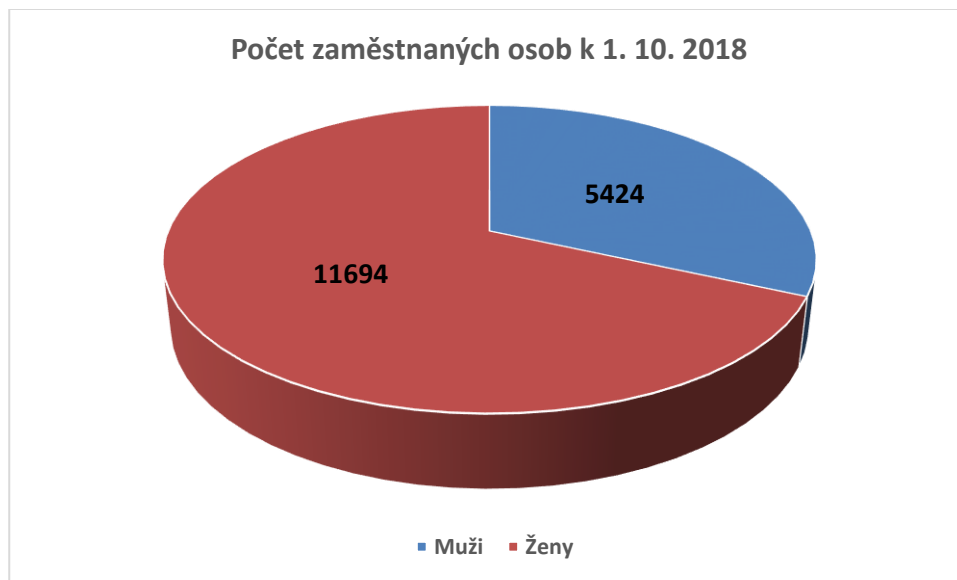
2.4.1 1. část – základní údaje o organizaci

V první části jsou prezentovány odpovědi na filtrační otázky, které se týkaly samotných úřadů. Otázky nám přiblíží velikost dotazovaných úřadů a jejich formu zřízení. Jedná se o základní informace k určená procentuálnímu vyčíslení využívání alternativních úvazků, zaměřené také na genderové rozložení. Další filtrační otázka se zabývala kompetentností dané osoby, která dotazník vyplňovala, aby byla garantována správnost a relevantnost získaných dat z výzkumného šetření.

⁶² Reichel (2009)

Otázka č. 1: Kolik osob bylo ve Vaší organizaci celkem zaměstnáno k 1. 10. 2017?

Graf č. 1: Vyhodnocení Otázky 1 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

Všech 32 dotázaných úřadů dohromady zaměstnávalo 17 118 osob, což v průměru znamená téměř 535 osob na 1 úřad. Záměrným výběrem byly zvoleny větší úřady, alespoň s ohledem na počet zaměstnanců. Výsledky šetření tento předpoklad potvrdily a téměř 50 % návratnost vyplněných dotazníků také potvrdila očekávání s ohledem na ochotu spolupráce. Nejmenší úřad, zapojený do výzkumného šetření, zaměstnával 246 osob, naopak v největším úřadě bylo zaměstnáno 1323 osob. Téměř na všech úřadech byla zaměstnána většina žen. Celkově bylo zaměstnáno 11 694 žen, což je 68,3 % na celkovém počtu zaměstnanců ve zkoumaném vzorku. Pouze jediný z dotázaných úřadů zaměstnával více mužů než žen, konkrétně 51% mužů. Nejvyšší podíl zaměstnaných žen byl 84 %. Mezi velikostí úřadu a podílem žen neexistuje žádná provázanost v rámci zkoumaného vzorku. Vzhledem k vyrovnanému geografickému rozložení zkoumaných úřadů nelze vypožorovat výrazné rozdíly ani vzhledem k lokalitě úřadů.

Otázka č. 2: Kdo je zřizovatelem organizace?

Graf č. 2: Vyhodnocení Otázky 2 z výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

Cílem této otázky bylo zjištění, jaký typ úřadů se účastní výzkumného šetření, respektive kdo je zřizovatelem daných úřadů. Nejvíce vyplněných dotazníků jsem obdržel z krajských a obecních úřadů (magistrátů). Poměrně menší zastoupení ve výzkumném šetření tvořila ministerstva a další úřady, které jsou zřízeny státy a organizace zřízeny ministerstvy. Vzhledem k zastoupení velkých obecních úřadů nebyla objevena jakákoliv kauzalita mezi zřizovatelem, velikostí organizace ani procentuálním podílem zaměstnaných žen.

Otázka č. 3: Kdo vyplňuje tento dotazník?

Graf č. 3: Vyhodnocení Otázky 3 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

Hlavním cílem třetí otázky bylo zajištění relevantních odpovědí, které budou použity pro další výzkumné šetření. Vzhledem k velikosti a typu organizací vyplňovalo dotazník z absolutní většiny personální oddělení. Díky záměrnému výběru větších úřadů mají všechny úřady personální oddělení, které dodalo relevantní data pro účely výzkumného šetření. Díky této otázce bylo ověřeno, že poskytnutá data mohou být použita pro diplomovou práci.

Do bakalářské práce, která byla zaměřena na stejnou problematiku v Pardubickém kraji, byly do výzkumu zapojeny i menší úřady. Některé menší úřady neměly zřízené personální oddělení a výsledky mohly mít nižší vypovídající hodnotu. Z některých úřadů se mi dostalo odpovědí od tajemníka úřadu nebo například od účetní.

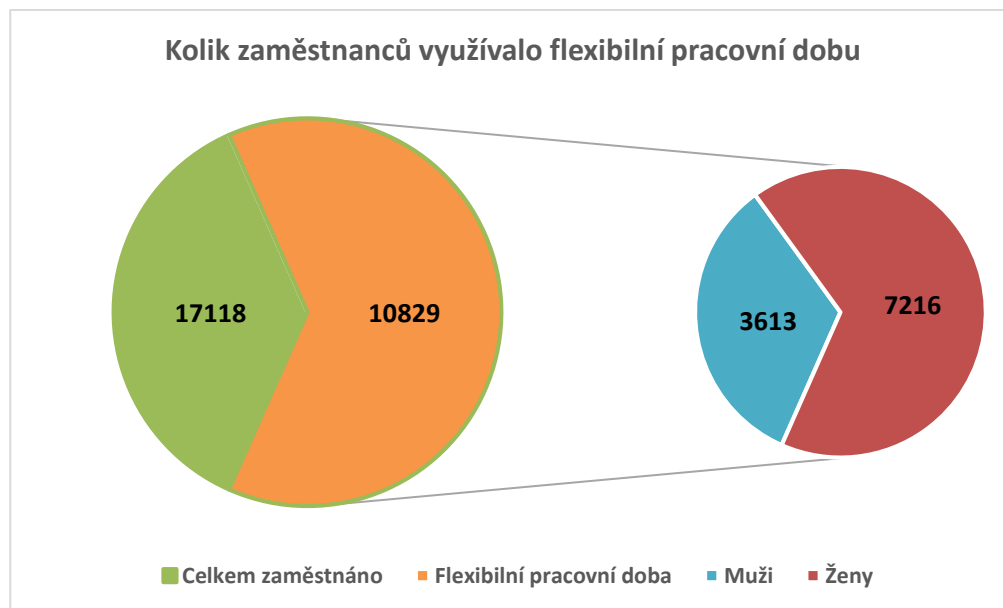
2.4.2 2. část – Využívání alternativních úvazků

Ve druhé části dotazníku byly otázky na využití alternativních úvazků. Otázky byly položeny na přesný počet zaměstnanců (zvláště mužů a žen), aby práce mohla kvantifikovat podíl zaměstnanců využívajících jednotlivé flexibilní

úvazky. Detailní popis druhů, benefitů a nevýhod jednotlivých typů úvazků je sepsán v předešlých kapitolách této práce. Veškeré odpovědi jsou vázány k datu 1. 10. 2017, které bylo záměrně zvoleno, jelikož se jedná o období po prázdninách, kdy je situace na trhu práce poměrně stabilní.

Otázka č. 4: Kolik zaměstnanců využívalo flexibilní pracovní dobu?

Graf č. 4: Vyhodnocení Otázky 4 výzkumného souboru



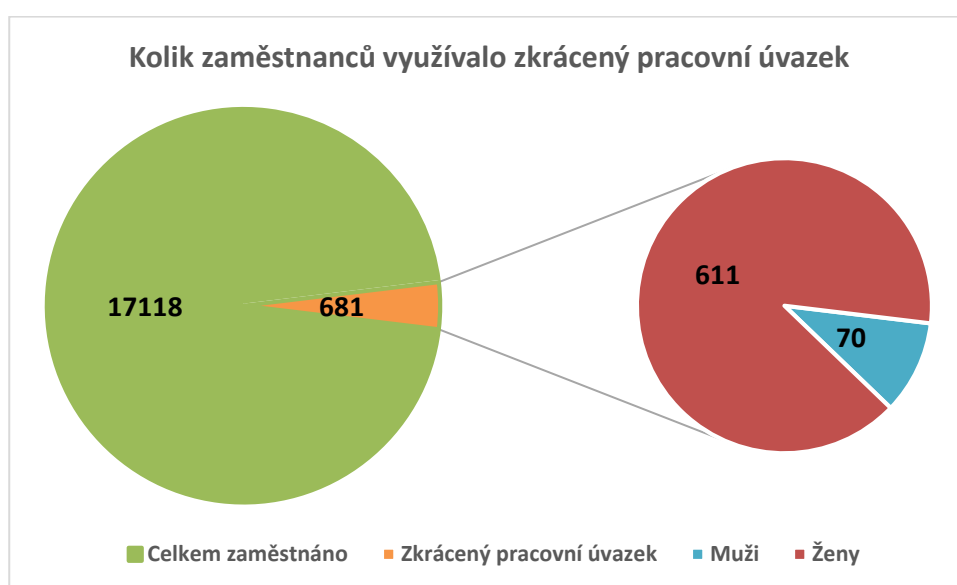
Zdroj: vlastní data

Flexibilní pracovní doba je nejčastěji využívanou formou alternativního pracovního úvazku. Tento typ alternativního úvazku byl využíván na 29 úřadech. Pouze na 3 úřadech není využívána flexibilní pracovní doba, ale dva úřady uvedly, že mají pro všechny své zaměstnance nastavenou pružnou pracovní dobu, která víceméně odpovídá formě flexibilního pracovního úvazku. Výsledné číslo by tak bylo ještě o něco vyšší. V celkovém součtu 63,3 % zaměstnanců státní správy ve zkoumaném vzorku dosáhla na flexibilní pracovní úvazek. Na 15 úřadech je tato možnost nabízena všem zaměstnancům, společně s podmínkou, že zaměstnanec musí být každý den přítomen na pracovišti v určitém časovém rozmezí. Zaměstnanec si tedy může vybrat, kdy zbytek hodin odpracuje, dle jeho časových možností. Procentuální zastoupení mužů a žen,

kterí využívají flexibilní pracovní dobu je totožný s celkovým procentuálním zastoupením, okolo 68% procent žen. U flexibilní formy alternativního úvazku tedy není patrné, že by byl využíván více muži nebo ženami. Což je způsobeno právě tím, že tento typ úvazku je nabízen plošně jako benefit. Díky vysoké efektivitě a nízkým nákladům spojeným s touto formou zaměstnání je flexibilní pracovní doba nejvýhodnější možností pro obě strany, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Otázka č. 5: Kolik zaměstnanců využívalo zkrácený pracovní úvazek?

Graf č. 5: Vyhodnocení Otázky 5 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

Zkrácený úvazek je méně využívanou formou alternativního úvazku ve státní správě. Nicméně všechny úřady, které se účastnily výzkumného šetření, tuto formu úvazku poskytovaly alespoň jednomu zaměstnanci. Celkově na zkrácený úvazek pracovalo 681 zaměstnanců, což jsou 4 % ze všech zaměstnaných osob. Zkrácený úvazek není nabízen zaměstnancům plošně, můžeme tedy již vidět poměrnou dis balanci mezi zastoupením žen a mužů, kteří jsou zaměstnáni tímto typem úvazku. Ženy představují necelých 90 % z celkového počtu. Může to být způsobeno vyššími nároky na rodinný život, než je pozorováno u mužů.

Z historického hlediska je výchova dětí v ČR primárně v rukou žen a je u nich větší potřeba volného času, aby se mohly dětem věnovat. Z dat je patrné, že pro úřady se nejedná o velkou překážku, pokud zaměstnanec nepracuje celých 8 hodin denně, nebo pracuje pouze určité dny a požadavkům svých zaměstnanců v tomto případě většinou vyhovuje. Z výzkumu ale také vyplynulo, že v případě velkého nárůstu žádostí o zkrácený úvazek, by tento stav mohl způsobit komplikace v chodu celé organizace. Předpokládám, že hlavními žadateli o zkrácené úvazky jsou většinou rodiče čerstvě po rodičovské dovolené, kterým tato forma úvazku umožní vrátit se zpět do profesního života dříve a s postupným průběhem. Díky tomuto úvazku rodiče nepřijdou o možnost profesní seberealizace.

Otázka č. 6: Kolik zaměstnanců využívalo sdílený a rozdělený pracovní úvazek?

Graf č. 6: Vyhodnocení Otázky 6 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

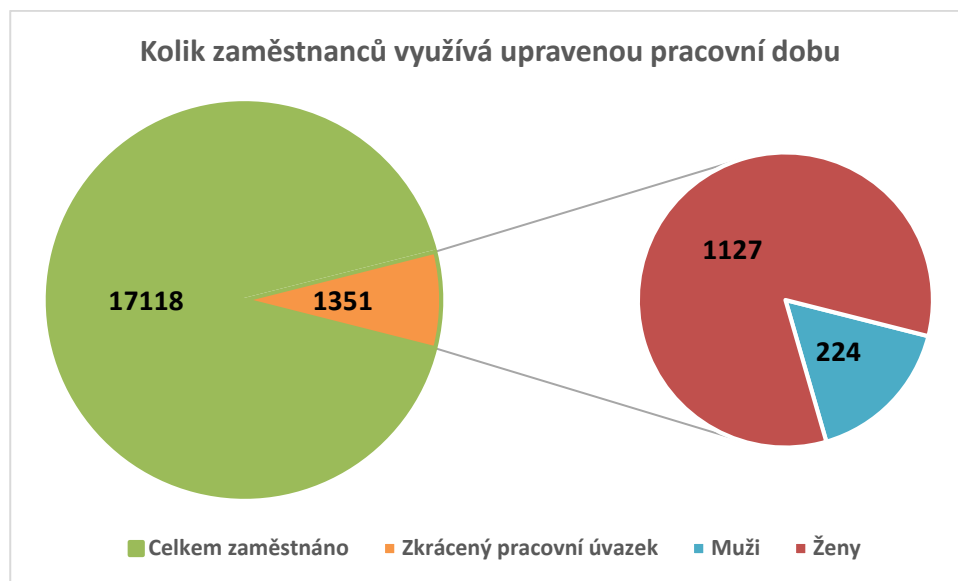
Forma sdíleného a rozděleného pracovního úvazku je ve státní správě nejméně využívaná. Byl poskytnut pouze 40 zaměstnancům v 7 organizacích. Jedná se o 0,23 % z celkového počtu zaměstnaných osob. Zbylé tři čtvrtiny úřadů touto formou úvazku nikoho nezaměstnávali. Nejvíce sdílených a rozdělených

pracovních úvazků bylo poskytováno na největších úřadech, které zaměstnávali přes 1000 zaměstnanců, kde to bylo až 1,2 % ze všech zaměstnaných. U sdílených úvazků bylo opět mírně vyšší procentuální zastoupení žen (83 %) než mužů, které byly zaměstnány touto formou.

Na jednu stranu, vzhledem k fixní pracovní době na úřadech je sdílený úvazek realizovatelný, a dva zaměstnanci se mohou bez výraznějších komplikací v průběhu pracovní doby vystřídat. Výhodou u tohoto typu úvazku do určité míry může být vyšší tlak na soutěživost mezi zaměstnanci v poněkud nesoutěživém oddělení státní správy. Na straně druhé se ale musíme podívat na negativní stránky sdíleného a rozděleného úvazku. Jednu bariéru tvoří rozdělení kompetencí a čas potřebný ke sdílení informací mezi 2 zaměstnanci, kteří spolu sdílí dané místo. Může to také představovat komplikaci pro jejich přímého nadřízeného, který musí věnovat více času při zadávání úkolů a rozdělování rolí. Z výzkumného šetření však vyplynulo největší negativum sdíleného úvazku, kterým je finanční a částečně časová nákladnost na 1 sdílené pracovní místo. Budu citovat odpověď jednoho respondenta: „Zaměstnanci, kteří jsou zařazeni jako úředníci, musí k výkonu své konkrétní činnosti prokázat složení tzv. zkoušky zvláštní odborné způsobilosti, kterou hradí zaměstnavatel a která je velmi nákladná. Každé sdílení stejného pracovního místa násobí počet zaměstnanců, které musí zaměstnavatel vyslat na několikátýdenní kurz a konečné složení této zkoušky.“. V mnoha oblastech tedy existují specifika, která umožňují nebo naopak komplikují určité formy alternativních úvazků.

Otázka č. 7: Kolik zaměstnanců využívalo upravenou pracovní dobu?

Graf č. 7: Vyhodnocení Otázky 7 výzkumného souboru



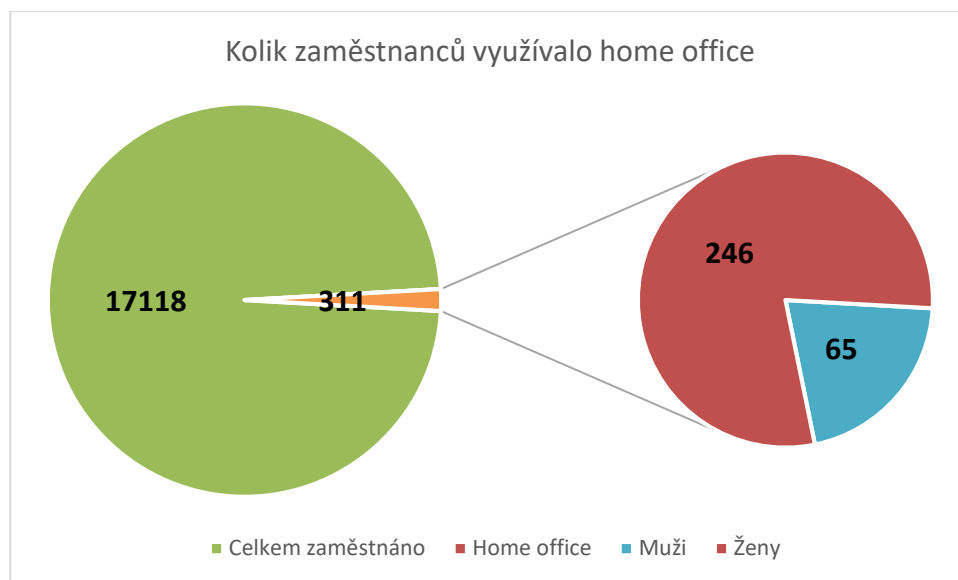
Zdroj: vlastní data

Upravená pracovní doba s 8% podílem na celkovém počtu úvazků je druhou nejvyužívanější formou alternativních úvazků na zkoumaném vzorku organizací státní správy. Z celkového počtu 1351 žen bylo 83 % žen, což je o 15 % více, než je podíl žen na celkovém počtu zaměstnaných osob. Upravená pracovní doba se vyskytovala na 19 z 32 dotázaných úřadů. Přestože zkrácený pracovní úvazek se vyskytuje na všech dotazovaných úřadech, je upravená pracovní doba poskytována s vyšší četností.

Upravená pracovní doba může představovat pro zaměstnance výhodnější formu úvazku, než tomu je u zkráceného úvazku, jelikož nepřichází o část platu, ale některé dny má více času, který může věnovat svým volnočasovým aktivitám. Částečně to může být také ovlivněno otevírací dobou úřadů, jelikož některé úřady mohou mít různou otevírací dobu pro každý den.

Otázka č. 8: Kolik zaměstnanců využívalo home office?

Graf č. 8: Vyhodnocení Otázky 8 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

Práce z domova je v současnosti velmi populární v soukromém sektoru. U veřejného sektoru jsem očekával, že bude existovat mnohem více překážek, vzhledem k charakteru práce.

Home office se vyskytoval pouze na třetině úřadů (11), obvykle v menší míře než jiné druhy alternativních úvazků, vyjma sdílených a rozdělených úvazků. Celkem se home office týkal 311 zaměstnanců státní správy ze zkoumaného vzorku. Velmi překvapivý byl fakt, že větší polovina všech úvazků (157) byla poskytována na 2 úřadech, které značně vybočovali z průměru. Další zajímavost, že všechny home office úvazky byly poskytovány na menších úřadech (pod 500 zaměstnanců), ačkoliv typem se úřady nikterak od ostatních nelišili.

V pravém koláčovém grafu také můžeme vidět nárůst podílu mužů na této formě úvazku. Podíl mužů, kteří využívají home office, je 21 %, což je nejvíce ze všech typů alternativních úvazků, vyjma flexibilní pracovní doby, která je často nabízena plošně.

2.4.3 3. část – Názor úřadu na problematiku alternativních úvazků

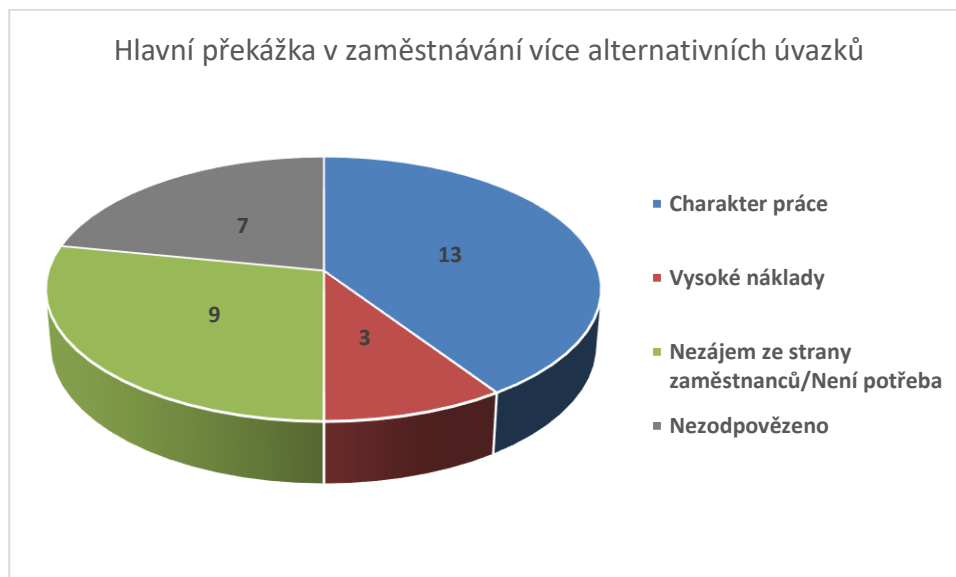
V poslední části již odpovědi byly mířené přímo na názor respondenta, který dotazník vyplňoval ve jméně úřadu. Vzhledem k tomu, že za 31 úřadů odpovídalo personální oddělení, je zaručeno, že odpovědi budou relevantní, jelikož na ně odpovídají kompetentní osoby. Je důležité zjistit názor odborníků v personalistice na problematiku alternativních úřadů. V čem spatřují benefity, hrozby nebo případné příležitosti. Byly zvoleny polootevřené otázky, kdy respondent mohl odpovídat pomocí předpřipravených odpovědí, nebo mohl napsat odpověď svými slovy.

Otázka č. 9: Zaměstnávala podle Vás Vaše organizace v roce 2017 dostatečný počet zaměstnanců na alternativní úvazky?

Tuto otázku nebudu ani graficky znázorňovat, jelikož 100% respondentů odpovědělo kladně, tedy buď „ano“, nebo „spíše ano“. Jeden dotazník se vrátil bez odpovědí, ale že jelikož mají zaměstnanci pružnou pracovní dobu, nejsou alternativní úvazky potřeba, takže se nedá jednoznačně odpovědět na položenou otázku. Vzhledem k 68% využití alternativních úvazků jsou pozitivní odpovědi na místě. Navíc toto číslo by mohlo být ještě navýšeno, pokud bychom k alternativním úvazkům přičetli pružnou pracovní dobu, kterou několik úřadů poskytuje jako benefit.

Otázka č. 10: Co je podle vás ve Vaší instituci hlavní překážkou zaměstnávání na alternativní úvazek?

Graf č. 9: Vyhodnocení Otázky 10 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

Většina dotázaných organizací (41 %) vidí překážku v zaměstnání více zaměstnanců formou alternativního úvazku v charakteru práce. To může souviset s nutností být na úřadě v konkrétní čas, což není možné skloubit s prací z domova. Téměř 30 % respondentů si myslí, že více zaměstnanců o alternativní úvazky již nemá zájem nebo není potřeba navyšovat počet alternativních úvazků. To velmi souvisí s vysokou úrovní poskytování flexibilních úvazků na zkoumaném vzorku a tím, že několik respondentů nabízí flexibilní pracovní dobu všem svým zaměstnancům plošně. Pouze tři respondenti považují za překážku vysoké časové a finanční náklady, což se týká například sdílených a rozdělených úvazků. Bohužel 7 úřadů nezvolilo z žádných navrhovaných odpovědí, ale 2 úřady to okomentovali tím, že nevidí překážky v zaměstnávání více lidí formou alternativních úvazků.

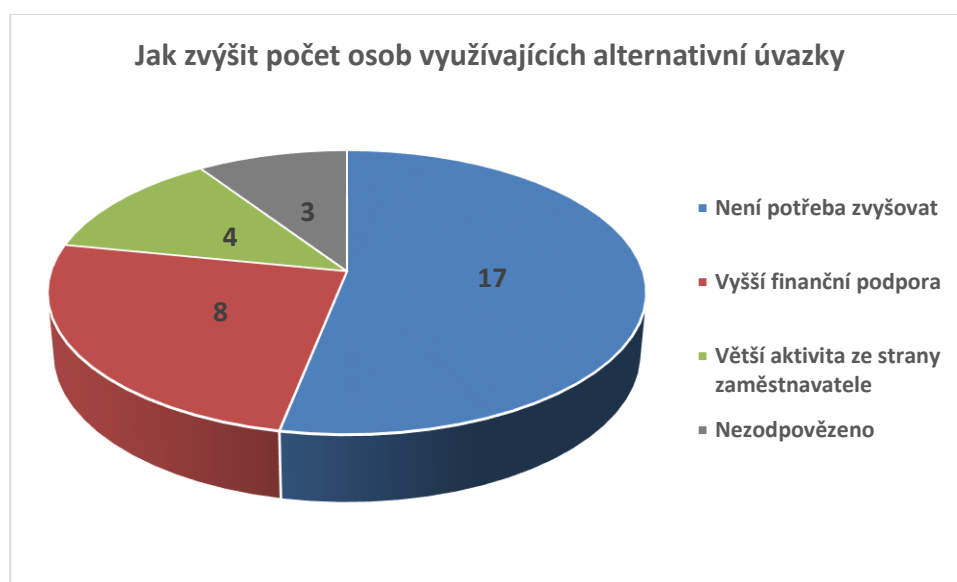
Celkově se dá považovat přístup veřejných institucí jako velmi otevřený vůči alternativním úvazkům. Z mého úhlu pohledu je to skvělá reakce na aktuální stav na pracovním trhu, kdy je v současné době nedostatek

kvalifikovaných zaměstnanců a míra nezaměstnanosti se dlouhodobě drží pod hranicí 3 %. Díky těmto skutečnostem je kladen velký důraz na benefity pro zaměstnance, které mohou představovat alternativní úvazky, které umožňují hladké spojení profesního a osobního života.

Na alternativní úvazky myslí také služební zákon, protože v případě žádosti zaměstnance je možné zkrácení pracovní doby, což je ukotveno v § 68 Zákona č. 234/2014 Sb.

Otázka č. 11: Jak by se podle Vašeho názoru dalo navýšit počtu osob využívajících alternativní úvazky?

Graf č. 10: Vyhodnocení Otázky 11 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

Více než polovina z dotázaných organizací se domnívá, že již není potřeba zvyšovat podíl alternativních úvazků. V roce 2015 MPSV vydalo prohlášení, ve kterém projevuje snahu alternativní úvazky podporovat po vzoru Nizozemska, které zaměstnává až 77 % žen pomocí alternativních úvazků. Z výzkumného šetření vyplynulo, že 79 % žen v ČR ve státní správě využívá alternativních úvazků. Úřady z výzkumného šetření tímto naplnily požadavky MPSV a nevidí potřebu navyšovat počty alternativních úvazků.

Čtvrtina dotázaných vidí příležitost ve zvýšení počtu alternativních úvazků, pokud stát bude tento typ zaměstnání finančně více podporovat. Mohlo by jít o určitou formu dotací, která organizaci pomůže se vypořádat se vzniklými administrativními náklady.

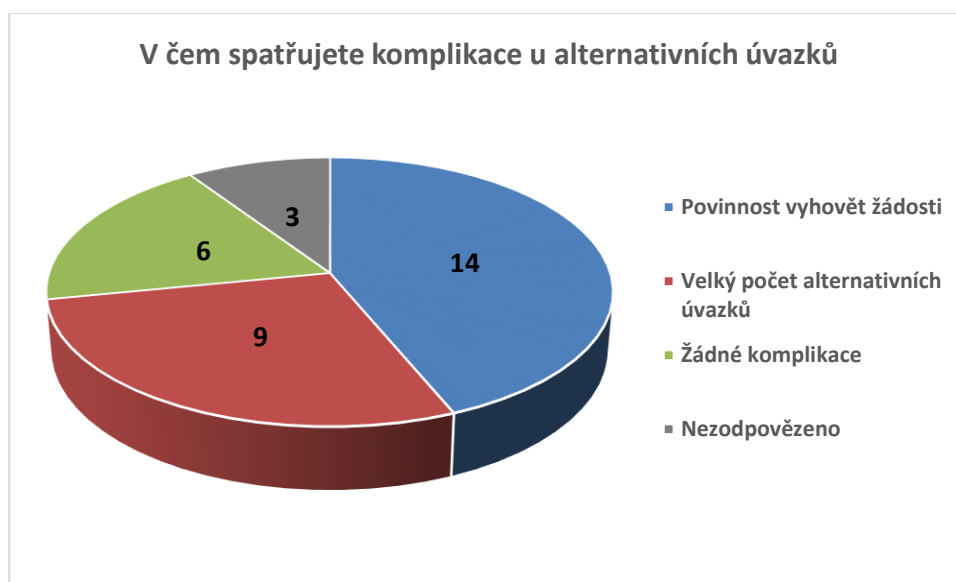
Čtyři z respondentů vidí bariéru v nedostatečné podpoře alternativních úvazků ze strany zaměstnavatele. MPSV by mělo investovat své zdroje do komunikace benefitů, které alternativní úvazky můžou přinést zaměstnavatelům. Jedním z benefitů může být spokojený a efektivnější zaměstnanec nebo například úspora energie, pokud zaměstnanec bude v práci kratší dobu.

Jeden respondent tvrdí, že rozdíly mezi ČR a západní Evropou jsou ještě stále příliš velké a nemůžeme se srovnávat se státy, které mají flexibilní pracovní dobu již dlouhodobě zažitou.

Další dotázaný tvrdí, že je důležité nastavit takovou mzdu, aby si alespoň jeden z partnerů mohl dovolit zkrácené úvazky.

Otázka č. 12: Kdy by podle Vás začaly být alternativní úvazky problémem pro chod Vaší organizace?

Graf č. 11: Vyhodnocení Otázky 12 výzkumného souboru



Zdroj: vlastní data

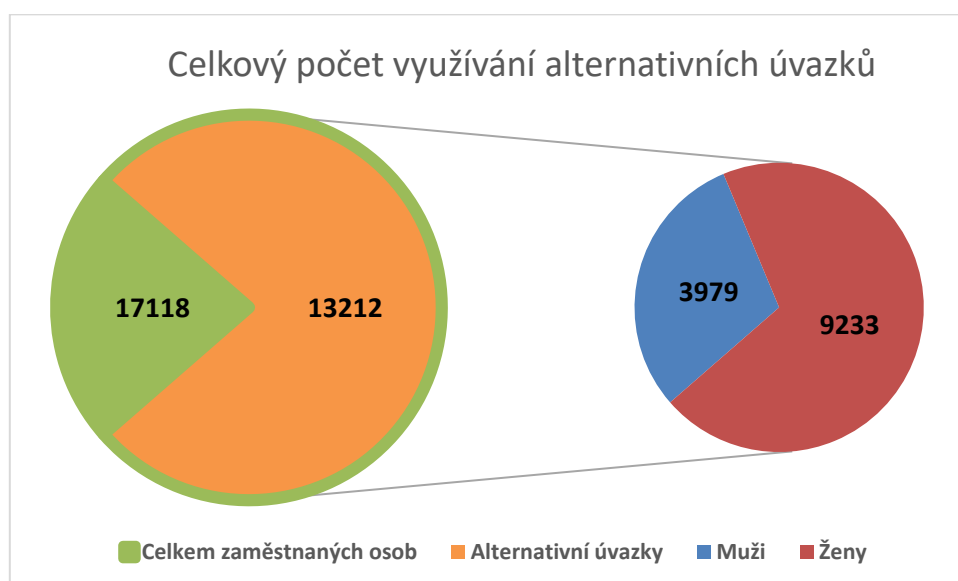
Veřejné instituce spatřují nejvyšší riziko v případě, že by musely vyhovět všem žádostem zaměstnanců o alternativní úvazek. Pokud by byla uzákoněná povinnost schválení částečného úvazku, výrazně by mohl vzrůst počet osob využívajících alternativní úvazky. Tři čtvrtiny dotázaných vnímá tyto dva stavy jako největší riziko, které by mohlo způsobit vážné komplikace na úřadech. Pouze 6 respondentů v alternativních úvazcích nespatřuje žádné komplikace.

Úřady mají největší obavy z nadměry využívání alternativních úvazků, což by mohlo způsobit vážné problémy v chodu organizace. Je zde důležitá oboustranná dohoda mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, aby se úřady byly schopny vyhnout těmto komplikacím. Předmětem dohody může být nastavení času, kdy zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti nebo rozdělení, kteří zaměstnanci budou chodit dříve a kteří později.

2.4.4 Interpretace výsledků výzkumného šetření

Všechny veřejné instituce, které participovali na výzkumném šetření, zaměstnávali alespoň 1 osobu formou alternativního úvazku. V zadání diplomové práce byl cíl mít údaje alespoň od 30 respondentů. Celkem se do výzkumu zapojilo 32 úřadů, což je zhruba 50 % ze všech oslovených úřadů a cíl byl splněn. Díky záměrnému zvolení větších organizací, se do průzkumu zapojilo o 10 % více oslovených, než tomu bylo při mé bakalářské práci.

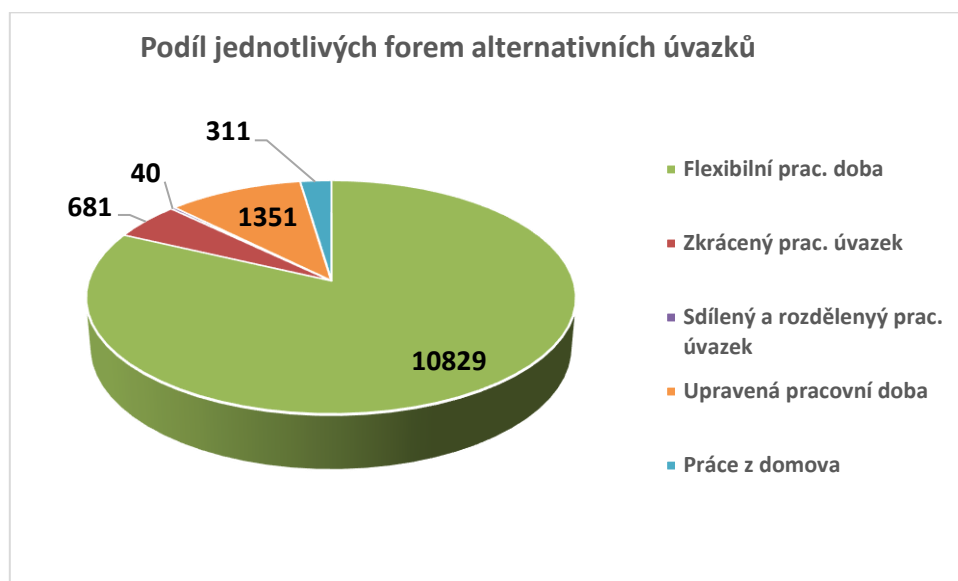
Graf č. 12: Podíl alternativních úvazků na celkovém počtu zaměstnaných osob



Zdroj: vlastní data

K 1. 10. 2017 bylo zaměstnáno 77 % zaměstnanců pomocí alternativních úvazků. Lze tedy konstatovat, že veřejná správa České republiky vykazuje stejný trend, který je patrný v západní Evropě. I přes historické odlišnosti se Česká republika musela adaptovat na aktuální globální trendy a alternativní úvazky se staly běžnou pracovní součástí ve veřejné správě. Ženy, které tvořily 68% zaměstnanců ve státní správě, byly zaměstnány formou alternativního úvazku ze 79 %.

Graf č. 13: Podíl jednotlivých forem alternativních úvazků



Zdroj: vlastní data

Nejvyšší četnost byla zaznamenána u flexibilních úvazků, které představovaly 82 % ze všech poskytovaných alternativních úvazků. Na téměř polovině úřadů byla navíc pružná pracovní doba poskytována jako benefit pro všechny zaměstnance. Druhé nejpočetnější zastoupení měla upravená pracovní doba, která na některých úřadech může zapadat do jejich konceptu. Existují úřady, které mají různě rozvrženou pracovní dobu mezi jednotlivé dny. Například obvykle pondělí a středy mohou mít pracovní dobu delší a naopak ve zbytku týdne mohou mít kratší otevírací dobu. Menší zastoupení poté měly na úřadech úvazky zkrácené a práce z domova. Vzhledem k charakteru práce není pro většinu státní zaměstnanců možné vykonávat jejich funkci z domova, proto je nižší četnost očekávána.

V naprosto minimální míře byly poskytovány úvazky sdílené a rozdělené. Tento typ úvazku představuje mimořádně velké finanční náklady pro úřady, proto tohoto typu téměř nevyužívají. Úředník ke své činnosti potřebuje mít složenou úřednickou zkoušku. V tom případě organizace musí za každé sdílené místo platit dvojnásobnou (v případě sdílení mezi 2 zaměstnanci) částku za několikátýdenní školení a složení úřednické zkoušky. Organizace tedy z logických důvodů nejsou ochotny nést tyto časové a finanční náklady.

V obdržených datech nebyla objevena žádná provázanost mezi typem, velikostí nebo lokalitou úřadu a využívání alternativních úvazků na daném úřadě.

Všechny úřady považovali svou úroveň alternativních úvazků za dostačující, jejichž tvrzení je potvrzeno dostupnými daty z výběrového šetření.

Úřady spatřují více negativních konsekvencí než výhod v případě zvyšování počtu alternativních úvazků. Respondenti by nesouhlasili se zavedením povinného akceptování žádosti o alternativní úvazek.

Pokud by i přesto byl tlak ze strany státu na zvýšení počtu alternativních úvazků, požadovaly by úřady větší finanční podporu ze strany MPSV. Další příležitost ke zvýšení počtu úvazků například i v soukromém sektoru vidí ve větší osvětě tohoto tématu a vysvětlení benefitů zaměstnancům i zaměstnavatelům.

Závěr

Diplomová práce byla složena ze dvou hlavních kapitol. V první kapitole byl teoreticky vymezen trh práce a detailněji popsány vlivy, které na trhu práce působí na jednotlivé aktéry. Mezi vlivy působící na stranu nabídky práce patří důchodový a substituční efekt. Strana nabídky i poptávky je pod dozorem státu, který může působit jako regulátor a může omezovat svobodu trhu práce. Další institucí, která do trhu práce zasahuje, je Evropská unie, která se pomocí aktivní politiky zaměstnanosti snaží bojovat s vysokou mírou nezaměstnanosti ve státech jižní Evropy.

Byl také popsán základní ekonomický vývoj v ČR a současné trendy ovlivňující celou republiku. V České republice byla v roce 2017 míra nezaměstnanosti pod 3 % a na trhu práce došlo k převisu poptávky nad nabídkou. Ministerstvo práce a sociálních věcí se snažilo stimulovat nabídku práce a pomocí programu Lidské zdroje šířilo povědomí o možnosti alternativních úvazků. Hlavním cílem programu bylo zvýšení nabídky práce a zároveň snížení tlaku, který je vyvíjen na sendvičovou generaci.

Druhá kapitola byla věnována samotnému vědeckému výzkumu využívání flexibilních úvazků ve státní správě České republiky. Byly zde popsány metody a etické aspekty výzkumu. Zvolena byla metoda dotazníkového šetření. Dotazník byl zaslán na 65 záměrně vybraných úřadů, které byly geograficky rozmístěny po celé České republice. Velikostí se vybrané úřady řadily mezi větší organizace, průměrně bylo zaměstnáno 535 lidí na jednom úřadě.

Vyplněné dotazníky pro diplomovou práci byly obdrženy od 32 úřadů, jejichž odpovědi byly použity k následné analýze dat. Otázky byly zvoleny otevřené a polootevřené, aby data byla co nejvíce relevantní. Dotazník byl rozdělen do 3 částí, podle druhu otázek. První okruh se zabýval strukturou a velikostí samotné organizace, včetně ověření osoby respondenta, aby byla zajištěna správnost obdržených dat. Druhý okruh se již zabýval četností využití jednotlivých alternativních úvazků na příslušném úřadě. V posledním okruhu byly dotazy na postoje respondenta na problematiku alternativních úvazků.

Ve všech institucích byly alternativní úvazky využívány pro jejich zaměstnance. Celkem bylo poskytnuto 13 212 alternativních úvazků, což se rovná 77 % všech úvazků. Nejvíce využívaným typem byla flexibilní pracovní doba, která představovala 82 % všech poskytovaných alternativních úvazků. Naopak nejmenší četnost byla u úvazků sdílených a rozdělených, což je způsobeno vysokými finančními a časovými náklady, které se vážou k tomuto druhu úvazku. Část veřejných institucí nabízí alternativní úvazky jako plošný benefit pro své zaměstnance. Ze zkoumaného vzorku se jednalo o 15 respondentů, kteří pracují s pružnou pracovní dobou nebo flexibilním úvazkem, jako benefitem pro své zaměstnance.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zmapování využívání alternativních úvazků ve státní správě České republiky a komparace s modelem v západní Evropě. Ze získaných dat vyplývá, že státní správa České republiky splňuje požadavky strategie Evropa 2020 a využívá alternativní úvazky v souladu s požadavky MPSV. Ženy a muži zaměstnaní ve státní správě často dosahují na alternativní úvazky a to jim umožňuje rozložit svůj čas mezi práci a rodinu.

Pokud ČR budeme porovnávat se západní Evropou, není v ČR kladen důraz na pronatální politiku, jako tomu je například ve Francii nebo Skandinávii. Ve Skandinávii a Francii je ženám umožněno se po rodičovské dovolené vrátit do zaměstnání mnohem dříve díky velkému počtu zařízení pro děti v předškolním věku.

Pro případné další práce zabývající se problematikou alternativních úvazků ve státní správě doporučuji zaslat dotazníky jako oficiální žádost, na kterou by byly veřejné instituce ze zákona povinny odpovědět.

Seznam použité literatury

ALLEN, Tammy – ARMSTRONG, Jeremy.: *Further examination of the link between Work-Family Conflict and Physical Health*, American Behavioral Scientist. č. 49 2006, s. 1204-1221

ARMSTRONG, Michael: *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*, 10. vydání, Praha, Grada Publishing 2007, 800 str., ISBN 9788024786322

ATKINSON, Anthony Barnes: *The economic consequences of rolling back the welfare state*. Cambridge: The MIT Press 2016

AVERY, Christine – ZABEL, Diane: *The Flexible Workplace*, Westfort, Quorum Books 2001, 228 str., ISBN 1-56720-189-X

BERTINI, Kristine: *Sendvičová rodina: Souběžná péče o malé děti a seniory*, Praha, Portál 2013, 216 str., ISBN 978-80-262-0478-7

BOUSHEY, Heather: *Finding time: the economics of work-life conflict*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press 2016, ISBN 0674660161

BROŽOVÁ, Dagmar: *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vydání, Praha, Sociologické nakladatelství 2003, 140 str., ISBN 80-86429-16-4

ČERVINKA, Tomáš: *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*, Olomouc, ANAG 2012, ISBN 978-80-7263-751-5

.

FUCHS, Karel - TULEJA, Pavel: *Základy ekonomie. Průvodce a cvičebnice k učebnici*. Praha, Ekopress 2004. ISBN 80-86119-88-2

KACZOR, Pavel: *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, 1. vydání, Praha, Nakladatelství Oeconomica 2012, 244 str., ISBN 978-80-245-1930-2

KUCHAŘ, Pavel: *Trh práce: Sociologická analýza*, Praha, Nakladatelství Karolinum 2007, ISBN 978-80- 246-1383-3

KREBS, Vojtěch a kol.: *Sociální politika*, 6. vydání, Praha, Wolters Kluwer 2015 ISBN 978-80-7478-921-2

MACÁKOVÁ, Libuše: *Mikroekonomie – Základní kurs*, 11. vydání, Praha, Melandrium 2009, ISBN 978-80-86175-70-6

MAS, A – PALLAIS, A.: *Valuing alternative work arrangements*. American Economic Review 107 (2017)

REICHEL, Jiří: *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*, 1. vydání, Praha, Grada Publishing 2009, ISBN 978-80-247-3006-6

NESTÁVAL, František a kol.: *Metodika sladování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě*. Praha, Calamarus s.r.o 2015.

SAMUELSON, Paul A. – NORDHAUS, William D.: *Ekonomie*, 18. vydání, Praha, NS Svoboda 2007, ISBN 978-80-205-0590-3

SCHULZ, Theodore W.: *Investing in People*. The economics of population quality, Berkeley, University of California Press 1981

SURYNEK, Alois – KOMÁRKOVÁ Růžena – KAŠPAROVÁ Eva: *Základy sociologického výzkumu*, 1. vydání, Praha, Management Press 2001, ISBN 80-7261-038-4

VELÍŠKOVÁ, Hana: *Rovné šance jako konkurenční výhoda*, Praha, Gender Studies 2007, 54 str., ISBN 978-80-86520-19-3

INTERNETOVÉ ZDROJE:

BĚLINA, Tomáš: *(Nejen) pracovní právní novinky*, 2016, citace 23. 2. 2019, dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rozhovor-tomas-belina>

ČSU: *Věková struktura populace se výrazně mění*, 2019, citace 29. 8. 2019, dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/vekova-struktura-populace-se-vyrazne-meni>

EVROPSKÁ KOMISE: *Evropa 2020*, 2010, citace 30. 8. 2019, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>

EVROPSKÁ KOMISE: EACEA NATIONAL POLICIES PLATFORM: *Česká-republika: Obyvatelstvo: Demografická situace, jazyky a náboženství*, 2019, citace 10. 11. 2019, dostupné na: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/population-demographic-situation-languages-and-religions-21_cs

EVROPSKÁ KOMISE: *Předloha společné zprávy komise a rady o zaměstnanosti, která doprovází sdělení Komise o roční analýze růstu 2016*, 2015, citace 10. 11. 2019, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0700&from=CS>

FIALOVÁ, Ludmila.: *Žena a muž v rodině a na trhu práce - Změny funkcí rodiny v historické perspektivě*, Praha, ČSÚ 2009, citace 24. 2. 2019, dostupné na:

https://www.czso.cz/documents/10180/24263313/rok_2009_xxxix_konf_sbornik_prispevku.pdf/f57fed2e-e665-4a8b-8535-05a3066afec3?version=1.0

HABÁŇ, Petr: *Práce, nebo péče o rodinu? Dilema mohou vyřešit alternativní pracovní úvazky*, Praha, MPSV 2015, citace: 24.2.2019, dostupné na:

<https://www.mpsv.cz/-/prace-nebo-pece-o-rodinu-dilema-mohou-vyresit-alternativni-pracovni-uvazky>

HAŠKOVÁ, Hana: *Žena a muž v rodině a na trhu práce - Práce a péče v reprodukčních plánech bezdětných třicátníků a třicátnic*, Praha, ČSÚ 2009e, citace: 24. 2. 2019, dostupné na:

https://www.czso.cz/documents/10180/24263313/rok_2009_xxxix_konf_sbornik_prispevku.pdf/f57fed2e-e665-4a8b-8535-05a3066afec3?version=1.0

CHALOUPKOVÁ, Jana: *Faktory ovlivňující vznik sdílených pracovních míst v ČR*, Brno, Masarykova universita 2013, citace: 27. 6. 2019, dostupné na:

http://is.muni.cz/th/363755/fss_b/Chaloupkova_Jana_thesis.pdf

KAMENICKÝ, Jiří – SÚKUPOVÁ, Karolína: *Vývoj ekonomiky České republiky v roce 2017*, Praha 2017, citace: 8. 12. 2019, dostupné na:

<https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-rok-2017>

KOMOROUSOVÁ, Vlasta. PERLOVÁ, Karolína: *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání*, Síť mateřských center 2008, Citace 8. 12. 2019 dostupné na:

<http://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Publika%C4%8Dn%C3%AD%20%C4%8Dinost/SesitPRAVNIOTAZKY.pdf>

KOUBEK, Josef: *Několik poznámek k pojetí lidského kapitálu*, 2009, citace: 26. 7. 2019, dostupné na: <http://doczz.cz/doc/56606/n%C4%9Bkolik-pozn%C3%A1mek-k-pojet%C3%AD-lidsk%C3%A9ho-kapit%C3%A1lu>

KOVANDA, Lukáš: *Podnikatel je nezbytným mazivem v ekonomické mašinérii*, 2015, citace 30. 10. 2019, dostupné na: <http://www.lukaskovanda.cz/podnikatel-je-nezbytnym-mazivem-v-ekonomicke-masinerii-rika-ekonom-w-baumol/>

KŘIVANCOVÁ, Martina: *Trh práce a problematika nezaměstnanosti v ČR*, Praha, Bankovní institut vysoká škola Praha 2015, citace: 28. 4. 2019, dostupné na: https://is.bivs.cz/th/15402/bivs_m/Krivancova_Martina_DP.pdf

KUČERA, Milan.: *Žena a muž v rodině a na trhu práce - Rodina a její postavení v neklidném 20. století*, Praha, ČSÚ 2009b, citace: 28. 4. 2019, dostupné na: https://www.czso.cz/documents/10180/24263313/rok_2009_xxxix_konf_sbornik_prispevku.pdf/f57fed2e-e665-4a8b-8535-05a3066afec3?version=1.0

KUČINA, Petr: *Flexibilní formy práce a jejich právní úprava*, Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2017, citace: 28. 4. 2019, dostupné na: http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_a_jejich_pravni_uprava-kucina.pdf

KUCHAŘOVÁ, Věra: *Žena a muž v rodině a na trhu práce - K otázce podmíněnosti sladování rodiny a zaměstnání individuálními a strukturálními faktory*, Praha, ČSÚ 2009c, citace 28. 4. 2019, dostupné na: https://www.czso.cz/documents/10180/24263313/rok_2009_xxxix_konf_sbornik_prispevku.pdf/f57fed2e-e665-4a8b-8535-05a3066afec3?version=1.0

MV ČR: *Státní služba*, 2017, citace: 17. 11. 2019, dostupné na: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>

MONITOR: *státní rozpočet*, citace 10. 12. 2019, dostupné na: <https://monitor.statnipokladna.cz/2017/statni-rozpocet/kapitola/313#rozpocet-vydaje-odvetvovy>

MVČR: *Srozumitelná pravidla aktivní politiky zaměstnanosti*, 2008, citace 1. 12. 2019, dostupné na: <https://www.mvcr.cz/clanek/srozumitelná-pravidla-aktivni-politiky-zamestnanosti.aspx>

RYCHTAŘÍKOVÁ, Jitka: *Žena a muž v rodině a na trhu práce - Názory české společnosti na postavení muže a ženy v rodině a na trhu práce*, Praha, ČSÚ 2009d, citace: 2. 12. 2019, dostupné na: https://www.czso.cz/documents/10180/24263313/rok_2009_xxxix_konf_sbornik_prispevku.pdf/f57fed2e-e665-4a8b-8535-05a3066afec3?version=1.0

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR v.v.i.: *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*, 2011, citace: 1. 12. 2019 dostupné na: <https://www.soc.cas.cz/projekt/bariery-moznosti-vyuziti-flexibilnich-forem-prace-v-cr>

STRAUSS, Jakub: *Využívání alternativních úvazků v krajské správě Pardubického kraje v roce 2015*, Praha, 2016, (citace 22. 12. 2019), Dostupné na: <https://theses.cz/id/jtkdu7/>

ŠROT, Karel – KŘÍŽ, Pavel: *Mikroekonomie, utváření cen a rovnováhy na trzích výrobních faktorů*, Masarykova universita 2006, citace 2. 10. 2019, dostupné na: http://cgi.math.muni.cz/kriz/prevod_mikro/mikro12.html

TOMŠEJ, Jakub – ZAORALOVÁ, Petra – McKENNA, Cameron: *Právní rádce: Práce přesčas: na co si dát pozor*, 2016, citace 2. 10. 2019, dostupné

na: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/prace-prescas-na-co-si-dat-pozor-1/>

TRBOLA, Robert – RÁKOCZYOVÁ, Miroslava: *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*, 2010, citace 24. 2. 2019, dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_319.pdf#page=13

VAŠÍČKOVÁ, Kateřina: *Sendvičová generace ve firemní praxi*, Olomouc, Universita Palackého v Olomouci 2013, Dostupné na: https://theses.cz/id/pp0fqy/Sendviov_generace_ve_firemn_praxi.pdf

WOFF, Petr: *Platové třídy a tabulky 2016: kompletní přehled*, 2015, citace: 24. 2. 2019, dostupné na: <http://kupnisila.cz/platove-tridy-tabulky/>

ZAKONYPROLIDI.CZ: Zákon č. 234/2014 Sb., 2015, citace: 24. 2. 2019, dostupné na: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

Seznam použitých zkratk

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

EU – Evropská Unie

MV – Ministerstvo vnitra

Seznam Grafů

<i>Graf č. 1: Vyhodnocení Otázky 1 výzkumného souboru</i>	46
Graf č. 2: Vyhodnocení Otázky 2 z výzkumného souboru	47
Graf č. 3: Vyhodnocení Otázky 3 výzkumného souboru	48
Graf č. 4: Vyhodnocení Otázky 4 výzkumného souboru	49
Graf č. 5: Vyhodnocení Otázky 5 výzkumného souboru	50
Graf č. 6: Vyhodnocení Otázky 6 výzkumného souboru	51
Graf č. 7: Vyhodnocení Otázky 7 výzkumného souboru	53
Graf č. 8: Vyhodnocení Otázky 8 výzkumného souboru	54
Graf č. 9: Vyhodnocení Otázky 10 výzkumného souboru	56
Graf č. 10: Vyhodnocení Otázky 11 výzkumného souboru	57
Graf č. 11: Vyhodnocení Otázky 12 výzkumného souboru	58
<i>Graf č. 12: Podíl alternativních úvazků na celkovém počtu zaměstnaných osob</i>	60
Graf č. 13: Podíl jednotlivých forem alternativních úvazků	61

Seznam Obrázků

Obrázek 1: Nabídka práce	5
Obrázek 2: Poptávka po práci	6
Obrázek 3: Trh práce.....	9
Obrázek 4: Vývoj věkové struktury populace – hlavní věkové skupiny.....	33
Obrázek 5: Věková struktura obyvatelstva České republiky v letech 2001 a 2017.....	34
Obrázek 6: Počet osob podle skupin ekonomické (ne)aktivity	36

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Dotazník

Dobrý den,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění krátkého dotazníku pro moji diplomovou práci, která je zaměřena na alternativní pracovní úvazky. Získaná data budou použita pouze pro účely této práce a nebudou zveřejněny data z jednotlivých institucí. Soubor je formou formuláře, takže stačí zaškrtnout správné odpovědi. Vyplněný dotazník zašlete zpět na emailovou adresu: strauss.kubis@gmail.com.

Předem Vám děkuji za čas a ochotu s vyplněním dotazníku.

Přeji Vám krásný den.

S pozdravem

Bc. Jakub Strauss

O organizaci

1) Kolik osob bylo ve Vaší organizaci celkem zaměstnáno k 1. 10. 2018?

Počet zaměstnaných mužů:

Počet zaměstnaných žen:

2) Kdo je zřizovatelem organizace?

- a. ☐ Obec
- b. ☐ Kraj
- c. ☐ Ministerstvo
- d. ☐ Stát
- e. ☐ Jiné (Kdo?):

- 3) Kdo vyplňuje tento dotazník?
- a. ☐ Personální oddělení
 - b. ☐ Oddělení pro styk s veřejností
 - c. ☐ Sekretariát ředitele
 - d. ☐ Tajemník
 - e. ☐ Jiné oddělení / osoba (jaké?):
-

Alternativní pracovní úvazky

- Flexibilní pracovní doba – Domluvený počet hodin, který zaměstnanec musí za měsíc odpracovat. Může být stanovena podmínka, ve které době musí být zaměstnanec na pracovišti. Např.: Úvazek 30h/týdně, ale musí být na pracovišti mezi 10-14 každý den.
- Zkrácený pracovní úvazek – Zkrácený počet hodin, které zaměstnanec musí týdně odpracovat. Např.: Poloviční úvazek.
- Sdílený a rozdělený pracovní úvazek – Jedno místo rozděleno mezi více osob. Např.: Sdílená administrativní pozice, kdy jeden zaměstnanec je na pracovišti v intervalu 8-12 a druhý 12-16.
- Upravená pracovní doba – Nepravidelně rozvržená pracovní doba. Může být kombinovaná se zkráceným úvazkem. Např.: 40h úvazek ve 4 dnech.
- Práce z domova

Kolik zaměstnanců u vás využívalo alternativní úvazky k 1. 10. 2018?

- 4) Flexibilní pracovní doby?

Muži:

Ženy:

- 5) Zkrácený pracovní úvazek

Muži:

Ženy:

- 6) Sdílený a rozdělený pracovní úvazek

Muži:

Ženy:

7) Upravená pracovní doba

Muži:

Ženy:

8) Práce z domova

Muži:

Ženy:

Váš názor na problematiku alternativních úvazků ve vztahu k Vaší organizaci?

9) Zaměstnávala podle Vás Vaše organizace v roce 2015 dostatečný počet zaměstnanců na alternativní úvazky?

- a. ☐ Ano
- b. ☐ Spíše ano
- c. ☐ Spíše ne
- d. ☐ Ne

10) Co je podle vás ve Vaší instituci hlavní překážkou zaměstnávání na alternativní úvazek?

- a. ☐ Zaměstnanci o ně nemají zájem
- b. ☐ Vaše organizace alternativní úvazky neposkytuje, protože to nedovoluje pracovní doba
- c. ☐ Nedovoluje to charakter práce
- d. ☐ Vyšší finanční a časové náklady (například u sdílených a rozdělených pracovních úvazků)
- e. ☐ Jiné:

11) Jak by se dal podle Vašeho názoru zvýšit počet osob využívajících alternativní úvazky:

- a. ☐ Větší informovanost občanů o této možnosti (např. propagace ze strany MPSV)
- b. ☐ Větší aktivita zaměstnavatelů v problematice alternativních úvazků (např. větší důraz nabízení alternativních úvazků)
- c. ☐ Větší finanční podpora pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby na alternativní úvazky ze strany MPSV/státu
- d. ☐ Není potřeba zvyšovat počet alternativních úvazků
- e. ☐ Jiné:

12) Kdy by podle Vás začaly být alternativní úvazky problémem pro chod Vaší organizace?

- a. ☐ Kdyby jich využívalo moc zaměstnanců
- b. ☐ Kdyby se snížila podpora na jejich udržení ze strany MPSV/státu
- c. ☐ Kdyby se stalo povinností je poskytovat stávajícím zaměstnancům v případě jejich zájmu??
- d. ☐ S alternativními úvazky se dle mého názoru nepojí téměř žádné komplikace
- e. ☐ Jiné: