

ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY A JEJICH KVALITA V ČESKÉ REPUBLICE

Ivana Němcová

Abstract

Článek se primárně zaměřuje na zhodnocení kvality částečných úvazků. Za tímto účelem se v první části příspěvku autorka věnuje popisu situace v oblasti flexibility práce, zejména pak na využívání zkrácených pracovních úvazků. Cílem tohoto textu je analyzovat a popsat stav současného využívání institutu částečných úvazků, se zvláštním zaměřením na kvalitu této formy práce. Protože doposud nejsou dostupná komplexní data zabývající se kvalitou zkrácených úvazků v České republice, je v článku využito několika dílčích výzkumných studií a statistických dat, na jejichž základě autorka podává celkový náhled na současnou situaci.

Key words: flexibilita práce, práce na zkrácený úvazek, kvalita práce na zkrácený úvazek, Česká republika

JEL Code: O15, E24, M12

Úvod

Česká republika je ve využívání částečných úvazků a jiných alternativních forem práce značně pozadu oproti jiným zemím v Evropě, ale i na jiných kontinentech (viz USA, Austrálie). Flexibilita práce je vnímána jako jeden z nástrojů, jak bojovat proti vysoké nezaměstnanosti, pomoci sladit osobní a pracovní život nebo čelit a reagovat na demografické změny ve společnosti. Protože se počet částečných úvazků, ačkoli mírným tempem, zvyšuje, autorka se rozhodla prozkoumat kvalitu práce na částečný úvazek v České republice, která může působit jako významný faktor poptávky po takovýchto úvazcích.

Flexibilita práce je aktuálně tématem velice diskutovaným. Jedná se, zjednodušeně řečeno, o schopnost především rychle a včas přizpůsobit se novým možnostem a měnícím se ekonomickým podmínkám. Obecně lze také říci, že termín flexibilní zaměstnání nebo flexibilní práce se týká široké škály pracovních podmínek, které se liší od tradičních pracovních postupů (Podnar, Golob, 2010). Flexibilitu práce můžeme vnímat také jako projev snahy zaměstnavatelů o vytvoření a udržení konkurenční výhody.

V rámci flexibility je za jednu z možností považováno využívání nestandardních pracovních režimů. To může zaměstnancům výrazně pomoci zkoordinovat jejich pracovní a osobní život. Proto se nejčastěji hovoří o rodičích (a převážně ženách), kteří jsou v souvislosti s potřebou harmonizace práce a rodiny jmenováni jako nejpočetnější skupina. Mezi další skupiny, pro které jsou nestandardní pracovní režimy primárně určeny, jsou studenti, senioři, lidé pečující o členy domácnosti, lidé se zdravotním postižením, případně lidé, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní a potřebují získat zpět pracovní návyky.

Flexibilita je komplexní socio-ekonomický jev, který v praxi může přinést oboustranné výhody pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, a to v případě, kdy jsou podmínky pracovní flexibility průnikem zájmů jedné i druhé strany. Takový druh vzájemně výhodné pracovní flexibility se označuje jako **pozitivní flexibilita**. V případě, že je flexibilita výsledkem striktního prosazování zájmů zaměstnavatele bez ohledu na preference a potřeby zaměstnanců jedná se o tzv. **negativní flexibilitu**. (Wallace, 2003). Dalším přístup rozděluje flexibilitu na **funkční, numerickou a finanční**. Funkční flexibilita (či též interní), působí v rámci podniku, kdy jsou zaměstnanci přesouváni na jiné činnosti a představuje rovněž soustavné školení a rekvalifikování pracovníků. Účelem je zvýšit schopnost uskutečnit různé pracovní úkoly. Numerická (externí) flexibilita má zase za cíl přizpůsobení počtu pracovníků a jejich pracovní doby potřebám podniku. Poslední typ flexibility, tedy finanční, má za úkol přizpůsobovat pracovníkovo finanční ohodnocení vykonané práci a tím pádem pružně reagovat na nabídku a poptávku na vnějším trhu práce a usnadňuje tak funkční nebo numerickou flexibilitu (Atkinson, 1984). Rozlišit také lze flexibilitu v organizaci pracovních činností a **pracovní době zaměstnanců** (time flexibility), v **uspořádání pracovních vztahů** (contract flexibility) a **prostorovou flexibilitu** (angl. place flexibility), která souvisí s ochotou stěhovat se za prací.“ (Wallace, 2003).

1 Využití flexibilních forem práce v ČR se zaměřením na zkrácené úvazky

Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů rozlišuje nějaké formy pracovního poměru, které jsou chápány jako flexibilní (viz Tabulka č. 1). Jejich uspořádání pak ukazuje tabulka č. 2.

Tab. 1: Flexibilní formy zaměstnávání podle Zákoníku práce v ČR

Forma práce	Paragraf	Forma práce	Paragraf
Pracovní poměr na dobu určitou	§39	Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	§82, §83, §84
Dohoda o provedení práce	§75	Pružné rozvržení pracovní doby	§85

Dohoda o pracovní činnosti	§76	Konto pracovní doby	§86, §87
Zkrácená pracovní doba	§79, §80	Agenturní zaměstnávání	§308, § 309

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In: Sbírka zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Tab. 2: Rozdělení flexibilních pracovních úvazků

Flexibilní úvazky z hlediska délky a uspořádání pracovní doby	práci přesčas, práci na směny, v nesociální pracovní době, částečný úvazek, pružná pracovní doba, týdenní či roční pracovní doba
Flexibilní úvazky z hlediska typu smluvního vztahu	zaměstnání na dobu určitou, práce na živnostenský list (samostatně výdělečná činnost), zaměstnání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur
Prostorově flexibilní úvazky	práce z domu, práce na dálku

Zdroj: (Chovanec, Matyášová 2013, s. 4).

Nežádanějším typem flexibilního zaměstnání je v současné době **práce na částečný úvazek**. Nicméně v roce 2013 pracovalo tímto způsobem pouze 5,8% (2013) všech zaměstnaných (viz tabulka č. 2). Je zde sice patrná mírná tendence postupného zvyšování částečných úvazků (v roce 2013 byl podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti nejvyšší za posledních 10 let), přesto však je nutno změnit celkový přístup, aby bylo dosaženo alespoň průměru EU (19,5%). Částečné úvazky jsou více využívány ženami (75,6% v roce 2013) než muži (24,4% v roce 2013), což jen potvrzuje celoevropský trend. V roce 2013 částečné úvazky nejvíce využívali osoby zaměstnané ve službách a prodeji (25%), vědečtí pracovníci a odborně duševně pracující osoby (20%) a techničtí a odborní pracovníci (12,9%) (Eurostat).

Tab 2. Počet zaměstnaných na zkrácený úvazek ve vybraných zemích (v%)¹

Země/Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 zemí)	16,7	17,2	17,5	17,5	17,5	18,1	18,5	18,8	19,2	19,5
Czech Rep.	4,4	4,4	4,4	4,4	4,3	4,8	5,1	4,7	5,0	5,8
Germany	21,9	23,4	25,2	25,4	25,1	25,3	25,5	25,7	25,7	26,2
Netherlands	45,2	45,7	45,8	46,3	46,8	47,7	48,3	48,5	49,2	50,0
Austria	20,0	20,8	21,3	21,8	22,6	23,7	24,3	24,3	24,9	25,7
Poland	9,6	9,8	8,9	8,5	7,7	7,7	7,7	7,3	7,2	7,1
Slovakia	2,5	2,4	2,7	2,5	2,5	3,4	3,8	4,0	4,0	4,5

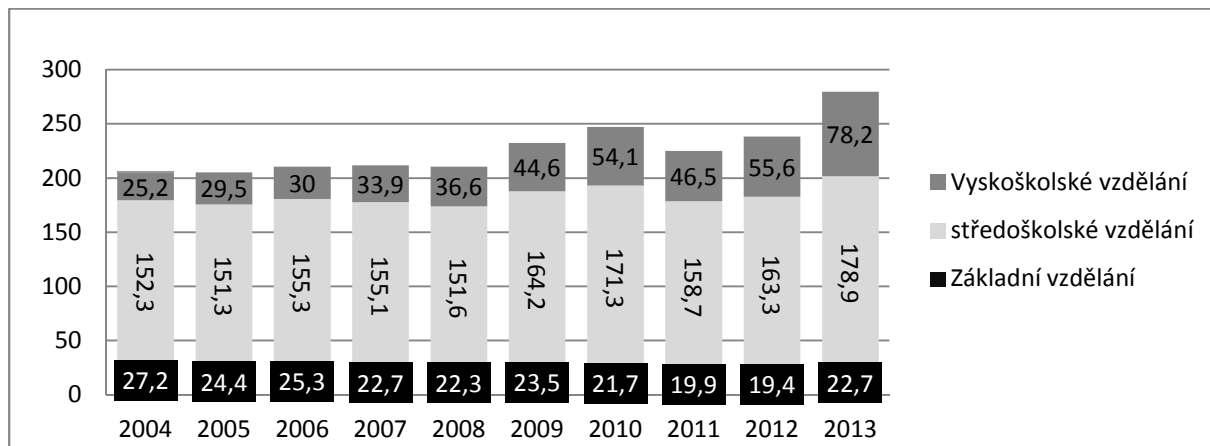
Zdroj: vlastní zpracování podle Eurostat

Pokud se zaměříme na vzdělanostní strukturu pracujících na zkrácený úvazek, kterou znázorňuje graf 1, vidíme zvyšující se tempo růstu podílu zkrácených úvazků u vysokoškoláků, což je dáno i tím, že studenti se stále více začínají zajímat o práci při studiu

¹ Pro porovnání jsem zvolila všechny sousedské země ČR a Nizozemí, jakožto zemi s největším podílem částečných úvazků v EU. Pro srovnání je uveden také údaj o průměrném podílu částečných úvazků v EU. Při zřejmém pohledu je patrné, že ČR za průměrem EU výrazně zaostává.

a zkrácené úvazky jsou pro ně vhodná řešení. Odpovídá to také údajům Eurostatu, které říkají, že studium bylo jedno z hlavních důvodů, proč lidé pracovali na částečný úvazek (asi 15%).

Graf 1: Zaměstnanci se zkráceným úvazkem podle dosaženého vzdělání (v tis.)



Zdroj: vlastní zpracování podle Eurostat

Zaměstnanost na částečný úvazek se postupně zvyšovala ve většině vyspělých zemí, zejména v posledních desetiletích. Jak je patrné i z údajů tyto úvazky jsou využívány zejména ženami, a je to nejvíce feminizovaná alternativní forma práce. (McDonald, Bradley, Brown, 2009). „V kontextu České republiky ale nepředstavují flexibilní pracovní úvazky plnohodnotnou alternativu ke klasickému pracovnímu režimu.“ (Křížková, Formánková, 2009, s. 15) To autorky zdůvodňují nedostatečnou pracovněprávní ochranou tohoto typu úvazků, které umožňují snadné zneužití těchto forem práce ze strany zaměstnavatele.

Důvodem, proč sami zaměstnanci často odmítají přechod na některou z forem alternativního pracovního režimu, je finanční situace, nižší šance na kariérní postup a horší možnost dalšího vzdělávání (Křížková, Formánková, 2009). Přesto jsou flexibilní pracovní režimy, a zejména částečné úvazky, žádanou formou zaměstnání, a to především pro rodiče².

Zaměstnavatel však není povinen zaměstnanci poskytnout alternativní formu úvazku. Nicméně podle § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, „požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné

² Podle průzkumu z roku 2013, který mezi 1 400 respondenty provedl portál pracezeny.cz, hledá práci na zkrácený úvazek 69% žen v Česku. Celkově by rádo na částečný úvazek pracovalo přes 40% rodičů. (http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/podnikani-a-prace/skoro-polovina-rodicu-chce-castecne-uvazky-ale-firmy-je-nenabizeji_306352.html)

provozní důvody.“ Zákon však blíže tyto vážné provozní důvody nespecifikuje. Zde zákon nahrává zaměstnavateli v případě, kdy zkrácení úvazku zaměstnanci/zaměstnankyni nechce poskytnout a umožňuje dohady a spekulace nad skutečnými důvody nezkrácení úvazku.

1.1 Názory zaměstnavatelů na zkrácené pracovní úvazky v ČR

Průzkum Asociace malých a středních podniků a živnostníků v ČR z roku 2010 probíhal mezi více než pěti stovkami podniků různých velikostí i různého počtu zaměstnanců a zaměřoval se na zjištění názorů a zkušeností zástupců firem týkajících se politiky zaměstnanosti a pracovního práva. Z výsledků vyplynulo, že nadpoloviční většina (**58%**) **respondentů nevyužívá možnost zaměstnávat pracovníky na částečný úvazek** (AMSP ČR, 2010, s. 2). To potvrzuje i výzkum Svazu průmyslu a dopravy z roku 2009, kdy podle jeho výsledků částečný úvazek nevyužívá 50% podniků (Svaz průmyslu a dopravy, 2009).

Zajímavě se jeví i odpovědi na otázky týkající se důvodu nezavádění částečných úvazků. Na otázku, proč nevyužívá daný podnik částečné úvazky, nejvíce respondentů odpovědělo v tom smyslu, že to **neumožňuje charakter práce (62,8%)**, dalším nejčastějším důvodem byla **obava z nesplnění všech pracovních povinností zaměstnance (49,1%)**. Mezi dalšími častými odpověďmi se vyskytovala nutnost rozdělit práci mezi více zaměstnanců (28,1%), obava ze snížené výkonnosti zaměstnanců (21,2%) a nedostatečný přehled zaměstnance na zkrácený úvazek o dění ve firmě (26,1%) (AMSP ČR, 2010). Názory představitelů firem z těchto výsledků mohou pramenit z předsudků, které v naší společnosti ohledně částečných úvazků stále přetrvávají. Je ale nutné si položit otázku, zdali opravdu nelze nalézt způsob zavedení částečných úvazků i ve firmě, kde se to může jevit komplikovaně. Je jasné, že jednodušší je zaměstnance odmítnout, ale je potvrzeno, že pracovníci na částečný úvazek jsou jedni z nevykonnějších, protože se dokážou koncentrovat na vykonání práce v omezené době³. Proto se domnívám, že v tomto případě jednají zaměstnavatelé ukvapeně a spíše se obávají případného neúspěchu.

1.2 Sladování rodinného a pracovního života

Dalším důvodem, proč zaměstnavatelé příliš neposkytují práci na částečný úvazek a ani jiné formy flexibility, mohou být jejich postoje ke sladování osobního a pracovního života. V roce 2009 byl proveden výzkum Rodinné potřeby zaměstnanců, který mj. zkoumal postoje zaměstnavatelů v otázce sladování rodinného a pracovního života.

³ Viz např. http://download.ihned.cz/download/DOT_nwsltr/HRManagement_2013_22.pdf, nebo <http://kariera.ihned.cz/c1-36609170-zkracene-pracovni-uvazky-z-pohledu-zamestnavatele>

V této souvislosti výsledky uvedeného výzkumu ukázaly na fakt, že zaměstnavatelé v České republice nejsou jednotní v otázce tzv. family-friendly⁴ prostředí na pracovišti. Na jedné straně vnímá velká většina zaměstnavatelů přizpůsobování podmínek práce rodinným potřebám zaměstnanců pozitivně (**75% dotázaných z výzkumu zastává názor, že vytváření family-friendly prostředí napomáhá k lepšímu vztahu zaměstnanců k práci a zároveň může představovat konkurenční výhodu**), na druhou stranu se vyskytovaly zdrženlivější odpovědi v záležitosti angažování zaměstnavatelů při vytváření pracovního prostředí, které umožňuje lépe kombinovat osobní a pracovní život (**38% respondentů vyjádřilo názor, že není záležitostí firmy vytvářet další opatření podporující family-friendly prostředí, než které ukládá zákon**) (Haberlová, Kyzlinková, 2009). Díky těmto stanoviskům zaměstnavatelů k tomuto tématu lze vyslovit domněnku, že problematika slučování osobního a pracovního života nezaujímá důležitou pozici v podnikových personálních strategiích, což značně souvisí také se zaváděním flexibilních forem práce do podnikové struktury.

2 Kvalita pracovního života

Jedním z dalších faktorů malého využívání institutu částečných pracovních úvazků, může být kvalita práce. Podle výsledků šetření, provedeného v roce 2007 Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek, značná část lidí v České republice nemá dostatečnou autonomii v práci (asi jedna třetina zaměstnanců), vykonává monotónní práce a asi 50% lidí posuzuje svou práci jako únavnou a nudnou. Největším motivátorem a zdrojem loajality k zaměstnavateli je plat a nejvíce spokojeni jsou zaměstnanci na vyšších pozicích. Celkově jsou spokojeni s kvalitou práce⁵ více než 2/3 zaměstnaných (Eurofound, 2007).

Nárůst žen, studentů a starších lidí v pracovní síle způsobil větší poptávku po zkrácených úvazcích. Částečné úvazky budou stále důležitějšími v průběhu dalších let, v souvislosti s demografickým vývojem a zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu, proto je nutné věnovat se dostatečně **kvalitě práce na částečné úvazky**. Kvalitní částečné úvazky jsou klíčem k přilákání a udržení kvalifikovaných zaměstnanců (SAFEWORK SA, 2011).

⁴ Family-friendly pracovní prostředí (můžeme se setkat také s výrazy jako Společnosti přátelská k rodině, ale i v naší republice se vžil výraz family-friendly firma) definuje OECD jako praktiky, které usnadňují sladění pracovního a rodinného života, a které firmy zavádějí jako doplňky k zákonným požadavkům. K takovým opatřením může patřit: extra pracovní volno za předpokladu péče o děti, podpora péče o seniory, pružná pracovní doba, BOZP. Mezi další formy pomáhající sladit osobní život a práci patří práce na dálku, teleworking, práce z domu, práce v nestandardních pracovních hodinách <http://www.oecd.org/els/family/43199600.pdf>

⁵ Ve výzkumu byly podrobeny analýze různé faktory práce jako organizace pracovního dne, délka pracovní doby, pracovní podmínky, zajímavost práce, vztah k nadřízenému, důvěra mezi zaměstnanci a vedením, manažerské kompetence, pracovní zátěž, rovnoprávnost mužů a žen, bezpečnost práce, platy a mzdy, benefity, informovanost o změnách a aktualitách v podniku, vzdělávání a rozvoj, možnost povýšení.

Konkrétní „dimenze“, které posuzují kvalitu práce na částečný úvazek, definoval Chalmers (In: Barodel, Mogran, Santos, 2007). První čtyři dimenze znázorněné se týkají **možnosti úpravy pracovní doby** (zda jsou částečné úvazky zaměstnancům dostupné), **plánování počtu hodin**, **třetí dimenze se zaměřuje na to, jestli je pracovní doba přizpůsobena zaměstnanci** (a také, zdali se jedná o práci dopoledne, odpoledne, či v nesociální pracovní době) a **čtvrtá dimenze se zaměřuje na možnost přechodu mezi částečnými a plnými úvazky**. Zbývajících šest dimenzí se týká **mezd, zaměstnaneckých výhod, přístupu ke vzdělávání a kariérního postupu, „hlasu“ zaměstnance a náplni a autonomii práce**.

Mezinárodní organizace práce (ILO) považuje za nutné hledět na problematiku i z poněkud širšího hlediska, a proto ve svém výzkumu z roku 2014 zjišťuje také **principy rovného zacházení a jejich implementaci**, řeší **otázku sociálního zabezpečení a ochrany** v souvislosti se zkrácenými pracovními úvazky a zabývá se i právním rámcem **vymahatelnosti zkrácení úvazku**. Dále se věnuje také pracovním podmínkám pracovníků se zkráceným úvazkem (**ochrana práce, jistota práce, vzdělávání, mzdy a odměny** atp.), rovněž se zajímá o **možnost přechodu z částečného na plný úvazek**. V posledním bodě zkoumá **dopad daní a systému dávek na částečné úvazky** (ILO, 2014). Je patrné, že první z přístupů se zaměřuje jen na faktory, které může ovlivnit samotný zaměstnavatel, zatímco přístup ILO se snaží zachytit také vnější determinanty kvality práce. Pro následující část příspěvku bude využito prvního přístupu.

2.1. Kvalita práce na částečný úvazek

Co se týče **úpravy pracovní doby** a možnost práce na částečný úvazek, z výzkumu Rodinné potřeby zaměstnanců vyplynulo, že „práci na zkrácený úvazek nabízí svým zaměstnancům necelé dvě třetiny organizací působících v ČR. Podle vyjádření zaměstnavatelů je umožněno pracovat na zkrácený úvazek všem zaměstnancům asi v každém desátém podniku. Možnost práce na částečný úvazek pouze pro vybrané skupiny zaměstnanců registrujeme v 54% případů, celkem 36% firem nenabízí práci na zkrácený úvazek vůbec.“ (Haberlová, Kyzlinková, 2009). **Možnost volit si začátek pracovní doby** v určitém rozmezí každý den využívá až 86% podniků (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2009), kde však není rozlišováno, zdali si mohou začátek pracovní doby volit i lidé s částečným úvazkem.

Přechod z plného na zkrácený úvazek umožňuje zákoník práce (viz výše v příspěvku), nárokovatelnost přechodu ze zkráceného zpět na plný ovšem zákon neřeší a záleží tak čistě na vůli zaměstnavatele.

Atypické formy zaměstnávání jsou často spojovány s různými druhy znevýhodnění a větší zranitelností zaměstnanců. Peněžní **hodinová mzda** pracovníků s částečným úvazkem je značně nižší, než je tomu u pracovníků s úvazkem plným (viz Tab. 3). To může vyplývat z rozdílů v nabídce práce (práce na částečné úvazky je nejvíce zastoupena na nižších administrativních pozicích, v maloobchodě), preferencích zaměstnanců, preferencích zaměstnavatelů, fixních mzdových nákladů a fixních nákladů na nábor, výběr a školení zaměstnanců (Hirsch, 2004).

Tab. 3: Průměrná hodinová mzda v ČR v letech 2002, 2006, 2010 (v eurech)

	Ženy		Muži		Celkem	
	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	Zkrácený úvazek	Plný úvazek
2002	2,14	2,45	2,9	3,14	2,43	2,83
2006	3,11	3,64	4,31	4,7	3,47	4,25
2010	4,05	4,62	5,22	5,83	4,43	5,3

Zdroj: vlastní zpracování podle Eurostat

Vidíme, že rozdíly u žen mezi zkrácenými a plnými úvazky nejsou tak propastné, jako u mužů. Nicméně to vyplývá z toho, že i na plný úvazek jsou ženy ohodnocovány méně než muži. Ještě je zajímavé porovnat průměrné hodnoty s tabulkou 4, kde se nachází mediánové hodnoty, které ukazují na nerovnoměrné rozdělení mezd.

Tab. 4: Medián hodinové mzdy v ČR v letech 2002, 2006, 2010 (v eurech)

	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	Zkrácený úvazek	Plný úvazek
2002	1,9	2,2	2,66	2,7	2,12	2,43
2006	2,59	3,2	3,57	3,87	2,48	3,59
2010	3,44	4,06	4,34	4,8	3,69	4,48

Zdroj: vlastní zpracování podle Eurostat

Vyšší fixní náklady způsobují také to, že si zaměstnavatelé tuto „ztrátu“ vynahrazují na **nepeněžních odměnách** zaměstnancům se zkráceným úvazkem. (Hirsch, 2004). To ostatně potvrzuje i výzkum Rodinné potřeby zaměstnanců, kde samotní zástupci podniků uvedli, že tato znevýhodnění vnímají. Nejvíce jsou tato znevýhodnění patrná u **kariérního postupu**, kde se téměř 30% dotázaných domnívá, že zaměstnanci s částečným úvazkem mají horší pozici při potenciálním kariérním postupu ve firmě. 16% z respondentů se pak domnívá, že zaměstnanci se zkráceným úvazkem mají nižší **jistotu zaměstnání**, to samé procento

zástupců firem tvrdí, že z pohledu nepeněžních odměn jsou na tom lidé se zkrácenými úvazky určitě hůře, a necelých 15% uznává, že lidé se zkráceným úvazkem mají menší možnost účasti na vzdělávání organizovaném firmou. Celkově se však téměř 80% dotázaných domnívá, že situace lidí pracujících na zkrácený úvazek je srovnatelná s jejich kolegy s úvazkem plným (Haberlová, Kyzlinková, 2009).

Protože nejsou k dispozici údaje o **autonomii zaměstnanců** se zkráceným úvazkem, budeme vycházet ze studie Eurofoundu, která ukázala, že přibližně 50% českých zaměstnanců má ve svém zaměstnání jistou autonomii, pokud jde o schopnost ovlivnit pořadí úkolů, pracovních metod a rychlost nebo důležitost práce. Můžeme předpokládat, že na úrovni částečných úvazků bude toto číslo nižší, nebo podobné. Jeden z důvodů, proč se zaměstnavatelé bojí zavádět flexibilní formy práce je totiž obava z nedostatečné kontroly zaměstnanců (Eurofound, 2007).

Rovněž údaje o důležitosti „**hlasu**“ **zaměstnance** na zkrácený úvazek nejsou k dispozici, můžeme však předpokládat, že se tento aspekt odráží od vzájemné důvěry mezi managementem, vedoucím pracovníkem a zaměstnancem a je odrazem kultury každé jednotlivé firmy.

Závěr

V roce 2013 pracovalo v České republice na částečný úvazek **5,8% všech zaměstnaných**. Přestože je toto číslo při porovnání s jinými evropskými zeměmi jedno z nejmenších, podíl zaměstnaných na částečný úvazek byl v loňském roce nejvyšší v posledních 10 letech. Protože se předpokládá další zvyšování podílu zkrácených úvazků (vzhledem k demografickému vývoji a některým snahám státu o podporu této formy práce) je zapotřebí zaměřit pozornost na kvalitu práce.

Dostupné výzkumy a šetření potvrdily, že zkrácené úvazky jsou hůře ohodnoceny jak finančně, tak nefinančními faktory. Kariérní růst, jistota zaměstnání, nefinanční benefity, hodinová mzda, možnost firemního vzdělávání, firemní kultura, možnost větší flexibility práce, komunikace na pracovišti. To vše jsou atributy, které výrazně ovlivňují kvalitu práce. Je jasné, že kvalita je i jakýsi subjektivní pocit a hranice leží u každého jednotlivce jinde. Nicméně nelze popřít, že kvalita práce na zkrácený úvazek je horší, než na úvazek plný, minimálně z hlediska hodinové mzdy, kariérního růstu, přístupu ke vzdělání a jistoty zaměstnání.

Reference

- [1] Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16 (8), 28-31.
- [2] Bardoel, A., Morgan, E. L., Santos, C. (2007). Quality' part-time work in Australian organizations: implications for HRD. *Human Resource Development International*. 10 (3), 281-299. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678860701515307>
- [3] Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound). (2007). *Quality of working life in the Czech Republic*. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/working/surveys/CZ0502SR01/CZ0502SR01.pdf>
- [4] Haberlová, V., Kyzlinková, R., (2009). *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf
- [5] Hirsch, B.T. (2005). Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills. *Industrial and Labor Relations Review*. 58 (4), 525-551.
- [6] Eurostat. (2014). 'Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age'. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
- [7] Chovanec, T., Matyášová, H. (2013). *Metodika pro zaměstnavatele pro oblast alternativních pracovních úvazků*. Dostupné z: <http://www.pomoc-tyn.cz/public/Metodika%20pro%20zaměstnavatele%20NET.pdf>
- [8] ILO. (2014). *Conditions of work and employment series International Labour Office: In search of good quality part-time employment*. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_237781.pdf
- [9] Křížková, A., Formánková, L. (2009). Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. *Fórum sociální politiky*. 3 (2), 14-19.
- [10] McDonald, P., Bradley, L., Brown, K., (2009). Full-time is a Given Here: Part-time Versus Full-time Job Quality. *British Journal of Management*. 20 (2), 143-157.
- [11] Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR. (2010). *Názory podnikatelů k politice zaměstnanosti a pracovnímu právu*. Dostupné z: http://www.amsv.cz/uploads/dokumenty/Pruzkum_c7.pdf
- [12] Podnar, K., Golob, u., (2010). Friendly Flexible Working Practices Within the Internal Marketing Framework: A Service Perspective. *The Service Industries Journal*. 30 (11), 1773-1786.
- [13] SAFEWORK SA.(2011) *Quality Part-time Work in the Retail Sector*. Dostupné z: http://www.safework.sa.gov.au/uploaded_files/quality_part-time.pdf
- [14] Svaz průmyslu a dopravy. (2009). *Flexibilní formy práce aneb jak to vidí zaměstnavatelé*. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/ankety/flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>
- [15] Wallace, C. (2003). 'Work Flexibility in Eight European Countries'. *Sociologický časopis*, 39 (6), 773 – 794.
- [16] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. In: Sbírká zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_9

Contact

Ivana Němcová

Obchodně podnikatelská fakulta

Univerzitní náměstí

Karviná

Mail: nemcova@opf.slu.cz