

POSTOJE MORAVSKOSLEZSKÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ V OBLASTI ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍCH SLUŽEB K ČÁSTEČNÝM ÚVAZKŮM

Helena Marková

Abstrakt

Segment zdravotnictví patří i v rámci Moravskoslezského kraje k významným zaměstnavatelům. Převážnou část zaměstnanců tvoří ženy, osobnostně vybaveny empatií a pečovatelskými schopnostmi, tudíž nesoucí břemeno péče nejen o děti, ale také o rodinné příslušníky v nemoci nebo seniorském věku. Jak se staví zaměstnavatelé v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb v Moravskoslezském kraji k možnostem zaměstnávání na částečné úvazky, které jsou považovány za vhodný nástroj sladování rodinného a profesního života, a také za jeden z nástrojů snižování nezaměstnanosti? V rámci dotazníkového šetření realizovaného v Moravskoslezském kraji byly zjišťovány postoje a zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním na částečný pracovní úvazek. V příspěvku jsou prezentovány postoje moravskoslezských zaměstnavatelů, kteří se realizují v oboru zdravotnictví a sociálních služeb. Cílem toho příspěvku je zjistit postoje zaměstnavatelů v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb k zaměstnávání na částečný úvazek a porovnat je s postoji získanými od zaměstnavatelů napříč obory. Dílčím cílem je pak definovat nejčastější bariéry, které brání zaměstnavatelům tuto flexibilní formu práce využít.

Klíčová slova: částečné úvazky, sladování rodinného a profesního života, nezaměstnanost, zdravotnictví, sociální služby.

ATTITUDES OF MORAVIAN SILESIAN EMPLOYERS IN HEALTHCARE AND SOCIAL SERVICES TO PART-TIME WORK

Abstract

Enterprises in healthcare and social services belong in the Moravian Silesian Region to the most significant employers. According to the high percentage of women employed in this branch there is an actual question of the use of part-time work, especially because the women are personally focused on care and because of empathy. This feature makes them able to take care about their ill or elderly family members. What is the attitude of Moravian Silesian

employers to the part-time work which is considered the useful instrument for work life balance, and for reducing of unemployment. In the frame of primary survey among MSR employers there were found attitudes to the use of this flexible work form and data were compared with the results of the survey among employers of healthcare and social service. The aim of this paper is to present achieved findings and define the barriers to widening part-time work.

Key word: part-time work, work life balance, unemployment, healthcare, social service.

JEL Code: E24, O15

Úvod

Flexibilita na pracovním trhu, zejména pak částečné pracovní úvazky, bývá považována za dobrý recept pro snížení nezaměstnanosti, ale také pro sladění rodinného a pracovního života. Tak jako u jiných jevů jsou však v souvislosti s využitím tohoto nástroje zmiňována pozitiva i negativa. Ve smyslu pozitivní pracovní flexibility je uváděno zejména využití pro matky s malými dětmi, ženy, které pečují o další rodinné příslušníky, případně lidi se zdravotními omezeními a v seniorském věku. Ve smyslu negativním je pak u flexibilních forem práce, a u částečných úvazků zejména, uváděna nižší míra jistoty pracovního místa a vyšší míra rizika chudoby, protože se tyto formy práce koncentrují zejména u lidí, kteří patří k marginalizovaným skupinám na trhu práce, lidí s nižším vzděláním a s nižší kvalifikací (Vohlídalová & Formánková, 2012).

V rámci projektu studentské grantové soutěže Slezské univerzity v Opavě „Zaměstnávání a vedení zaměstnanců v podnicích využívajících částečné pracovní úvazky v Moravskoslezském kraji“ byl proveden výzkum mezi zaměstnavateli, který mapuje jejich postoje k tomuto nástroji.

1 Částečné úvazky jako jeden z nástrojů flexibility jejich využití v ČR

Flexibilní formy práce zažívají svůj rozvoj od devadesátých let 20. století a tlak na jejich rozvoj byl patrný zejména v Evropě, která v té době začala vykazovat značnou rigiditu svých pracovních trhů, která postupně brzdila ekonomický rozvoj (Kotíková, Kotrusová, & Vychová, 2013). Nebyla však jediným důvodem. Motivace zaměstnavatelů pro rozvoj flexibility je zásadně odlišná od důvodů, proč jsou některé formy flexibility atraktivní pro zaměstnance.

1.1 Flexibilita na trhu práce

Hlavními důvody pro využívání flexibilních forem práce jsou u zaměstnanců rodinné potřeby péče o děti a ostatní potřebné rodinné příslušníky. I zde však vyvstává rizikový aspekt realizovaných flexibilních forem: podle Taylora-Goobyho (2005) nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi, jako je péče o děti a péče a starší členy rodiny, přináší znevýhodnění na trhu práce pro osoby pečující o děti či jiné členy domácnosti; překrývá se přitom ještě s dalšími novými sociálními riziky jako je deficit individuálních kompetencí potřebných pro získání přístupu k adekvátně placenému a udržitelnému zaměstnání; špatný přístup k sociálním dávkám a službám, jenž se zhoršuje zejména v důsledku restrukturalizace sociálního státu – například v důsledku individualizace a částečné privatizace penzijního systému, zdravotních a sociálních služeb atp. (Sirovátka & Bartáková, 2008) (Keller, 2011). Tato rizika pak vedla k rozvoji konceptu, který kombinuje principy flexibility a jistoty na trhu práce – flexicurity (flexijistoty).

Flexibilitu trhu práce lze podle Standinga (Standing, 1999) definovat jako: “rozsah a rychlost adaptace na tržní změny”. Lze rozlišit několik typů flexibility:

- vnější numerická flexibilita
- vnitřní numerická flexibilita
- funkční flexibilita
- flexibilita pracovních nákladů
- mzdová flexibilita
- flexibilita profesní struktury.

K dalším možnostem dělení flexibility pracovního trhu řadíme např. typologii dělenou na numerickou, funkční a mzdovou flexibilitu (Atkinson, 1984; Stewart a Spatz, 1993). Jiné dělení poukazuje na flexibilitu pozitivní a negativní (Jepsen, 2006) nebo na ofenzivní či defenzivní (Vielle a Walthery 2003).

Z toho vyplývá, že mezi flexibilní (nestandardní) formy práce můžeme zařadit např.: práci na zavolanou, homeoffice (práce z domu), teleworking, sezónní práce, noční práce, agenturní zaměstnávání, outsourcing, nebo právě práci na částečný úvazek.

1.2 Částečné pracovní úvazky

Nejčastěji realizovanou formou vnitřní numerické flexibility jsou částečné pracovní úvazky. v české právní úpravě kratší pracovní úvazek podle § 80 Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2006). Patří také mezi jednu z nejčastěji diskutovaných forem nestandardní práce. V ČR je, stejně jako v ostatních postkomunistických zemích, ve srovnání se západní Evropou výskyt částečných úvazků minimální (Dudová, 2008). Zatímco v ČR byl

výskyt částečných úvazků v % z celkové nezaměstnanosti v roce 2014 6,4 % , průměr EU je 20,4 %, extrémní jsou pak Nizozemí s 50,4 % a Buharsko s 2,7 %. V posledních 10 letech u nás výskyt této formy práce stoupá.

Důvodem tohoto malého rozšíření práce na částečný úvazek je zejména nízký příjem plynoucí z tohoto zaměstnání v situaci a u skupin (v nichž jsou částečné úvazky nejrozšířenější-matky s malými dětmi, samoživitelky, ženy pečovatelky, nízkokvalifikované skupiny, osoby se zdravotním postižením), kdy je potřeba plnohodnotného příjmu.

Částečné pracovní úvazky plní svoji roli nástroje kombinace pracovních a rodinných závazků. Zvláště pak kratší pracovní úvazky je možné považovat za nástroj, který umožňuje zůstat v kontaktu s pracovním prostředím a zároveň pečovat o děti. Alternativní pracovní režimy jako např. kratší úvazek či práce z domova umožňují zapojit se do pracovního procesu těm, kdo by z něj byli zřejmě (dočasně) vyřazeni (např. z důvodu péče o děti) a že se tak odrážejí pozitivně na zvyšování kvantity pracovních míst (Formánková, Dudová, & Vohlídalová, 2011).

Zatímco pro některé je částečný úvazek efektivním řešením problému kombinace práce a dalších závazků, pro jiné se snadno může stát nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, pracovní nejistoty a diskriminace (Štěpánková, 2003; McGinnity, McManus, 2007; Beck, 2000; cit. Vohlídalová & Formánková, 2012).

1.3 Specifika personálního managementu ve zdravotnictví a sociálních službách

Lidské zdroje ve zdravotnictví (a sociálních službách) determinují a uvádějí do pohybu všechny další zdroje, a proto je jejich řízení nejdůležitější oblastí managementu (Gladkij, 2003), jsou nejvýznamnějším faktorem pro kvalitu poskytované služby. Obtížně lze sledovat produktivitu práce, protože povaha této služby neumožňuje kvantifikaci.

Z nákladového hlediska tvoří osobní náklady více než 60 % celkových nákladů nemocničních a sociálních zařízení.

Dalším důležitým faktorem, který ovlivňuje řízení lidských zdrojů ve zdravotnických zařízeních a zařízeních poskytujících sociální služby je podoba pracovních režimů. Tento aspekt má velký význam, pokud chceme vytvořit fungující personální strategii a zamýšlíme se v ní i nad možnostmi využití flexibilních forem práce, ať již z hlediska potřeb organizace, nebo z hlediska vstřícného přístupu k zaměstnancům a jejich potřebám sladování pracovního a soukromého života (Haberlová & Kyzlinková, 2009).

Důvody využívání flexibilních forem práce z hlediska zaměstnavatele mohou být ekonomické (překonání ekonomické krize, odbourání množství přesčasové práce díky

zavedení částečných úvazků, nutnost doplnění personálů pouze v částečném úvazku v případě potřeby zvýšeného objemu péče, např. klienti v těžkém zdravotním stavu), nebo např. z důvodu prevence nežádoucích jevů, které ovlivňují výkon práce zdravotnického a sociálního pracovníka (syndrom vyhoření, prevence rizik pádů a mimořádných událostí při péči o pacienta a klienta sociálních služeb (Venglářová, 2011)).

Vzhledem ke značné feminizaci odvětví lze předpokládat i zvýšený zájem ze strany zaměstnankyň, a to zejména z důvodu sladění rodinného a profesního života, péče o děti a jiné rodinné příslušníky v době potřeby, ale také potřebami doplňování a udržování kvalifikace (Marková, 2014).

Další část příspěvku bude věnována výsledkům dotazníkového šetření, které probíhalo mezi zaměstnavateli Moravskoslezského kraje a bylo zaměřeno na využití částečných úvazků.

2 Metodika výzkumu mezi zaměstnavateli v Moravskoslezském kraji

2.1 Dotazníkové šetření provedené v rámci projektu SGS „Zaměstnávání a vedení zaměstnanců v podnicích využívajících částečné pracovní úvazky v Moravskoslezském kraji“

Sběr dat probíhal pomocí elektronického rozesílání dotazníku kvůli nižším finančním nákladům a úspoře času. Základní soubor tvoří podniky a organizace v Moravskoslezském kraji, které mají minimálně jednoho zaměstnance a které nejsou v likvidaci. Těchto subjektů je celkem 16680.

K dosažení reprezentativnosti výzkumu bylo zapotřebí získat alespoň 376 správně vyplněných dotazníků (Raosoft, 2004). Ve dvou kolech bylo osloveno celkem 11 000 firem, v konečném výsledku se vrátilo 410 platných, vyplněných dotazníků, což zaručuje reprezentativnost výzkumu. Elektronický dotazník, který obsahoval 27 otázek, z nichž 3 byly dobrovolné, byl distribuován prostřednictvím portálu survio.com, který brání duplicitnímu vyplnění stejným respondentem. Charakteristika výzkumného vzorku a základního souboru je uvedena v následující tabulce:

Tab. 1: Charakteristika základního výzkumného vzorku

Základní soubor = 16680		Reprezentativní soubor = 410
1-49 zaměstnanců	15 502	305
50 – 249	948	75
250 a více zaměstnanců	230	30

Zdroj: vlastní výzkum

Celková návratnost dotazníků tak byla 3,78 %, což odpovídá standardu návratnosti jiných výzkumů realizovaných prostřednictvím elektronické distribuce.

Další data byla získána z veřejných databází jako je Eurostat a Český statistický úřad.

Získaná data byla analyzována s využitím statistických metod, analytickou metodou dostupných dat z vlastního výzkumu a veřejných statistických databází.

2.2 Výzkumné cíle a formulace hypotéz

Cílem toho příspěvku je zjistit postoje zaměstnavatelů v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb k zaměstnávání na částečný úvazek a porovnat je s postoji získanými od zaměstnavatelů napříč obory. Dílčím cílem je pak definovat nejčastější důvody, proč zaměstnavatelé tuto formu práce využívají, nebo naopak nevyužívají.

V souvislosti se stanoveným cílem byly stanoveny následující hypotézy:

H1: Počet zaměstnavatelů v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb využívajících částečné pracovní úvazky je vyšší než počet zaměstnavatelů v rámci celého základního souboru. Při definování této hypotézy jsme vycházeli z dat Českého statistického úřadu o procentním zastoupení žen mezi zaměstnanými na částečný úvazek a v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb a znalosti využívaných pracovních režimů, které jsou k využití této formy práce vhodné.

Tab. 2: Poměr zaměstnaných žen v ČR, v NH, zdravotnictví a sociálních službách a na částečné úvazky, 2013

Porovnáváná data v rámci ČR	Poměr z porovnávaných dat
ženy / muži zaměstnaní v NH	43,40%
ženy / muži v oboru zdravotnictví a sociální služby	80,16%
ženy / muži zaměstnaní na částečné úvazky	72,15%
zaměstnanci ve zdravotnictví a soc. službách / zaměstnanci v NH celkem	6,87%
ženy zaměstnané ve zdrav.a soc. službách / ženy zaměstnané v NH celkem	12,69%

zdroj: VŠPS 2013, Český statistický úřad, vlastní úprava

H2(0): Hlavní důvodem proč zaměstnavatelé umožňují v oboru zdravotnictví a sociálních služeb zaměstnávání na částečný úvazek je vstřícnost vůči zaměstnancům.

H2(A): Poměrné zastoupení důvodu vstřícnosti vůči zaměstnancům je vyšší než v rámci základního souboru.

Předpokladem této hypotézy je výchozí informace o poměru žen zaměstnaných v oboru zdravotnictví a sociální služby a předpoklad naplňování ustanovení § 80 (zákon č. 262/2006

Sb., Zákoník práce, 2006), který v případně provozních možností ukládá zaměstnavateli, aby umožnil zaměstnanci zkrácení pracovní doby z důvodu péče, a také z předpokladu, že tito zaměstnavatelé silněji vnímají tuto alternativu jako vhodnou prevenci proti přetížení zaměstnance a syndromu vyhoření (Venglářová, 2011).

H3: Hlavní důvod, proč zaměstnavatelé v oboru zdravotnictví a sociálních služeb nevyužívají částečné úvazky je nezájem zaměstnanců, zejména zaměstnankyň. Při formulaci této hypotézy byly zohledněny výsledky výzkumů mezi zaměstnanci, resp. zaměstnankyněmi v ČR např. (ppmfactum, 2013) v nichž se hovoří o tom, že zaměstnanci nemají velký zájem o částečné úvazky, a to zejména z ekonomických důvodů, ale také z důvodu nezměněného objemu práce při zkrácení počtu odpracovaných hodin a tím také snížení ohodnocení.

2.3 Výsledky a vyhodnocení

Ze základního souboru 410 respondentů bylo 53 z oblasti zdravotnictví a sociálních služeb. V následující tabulce jsou uvedeny charakteristiky podniků podle počtu zaměstnanců a vlastnické struktury.

Tabulka 3: Charakteristika podniků z oboru zdravotnictví a sociální péče podle počtu zaměstnanců a vlastnické struktury

PODNIK PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ	1 - 50	31
PODNIK PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ	51 - 250	16
PODNIK PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ	251 a více zaměstnanců	6
PODNIK PODLE VLASTNICKÉ STRUKTURY	tuzemský podnik s dceřinými společnostmi	3
PODNIK PODLE VLASTNICKÉ STRUKTURY	tuzemský podnik bez dceřiných společností	24
PODNIK PODLE VLASTNICKÉ STRUKTURY	dceřiná společnost, pobočka zahraniční firmy	2
PODNIK PODLE VLASTNICKÉ STRUKTURY	dceřiná společnost, pobočka tuzemské firmy	1
PODNIK PODLE VLASTNICKÉ STRUKTURY	příspěvková a nezisková organizace	23

zdroj: vlastní výzkum

H1: Počet zaměstnavatelů v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb využívajících částečné pracovní úvazky je vyšší než počet zaměstnavatelů v rámci celého základního souboru.

Výsledky primárního výzkumu ukázaly, že počet podniků v Moravskoslezském kraji, které uplatňují částečné úvazky je vysoký, ať napříč obory, tak i v oboru zdravotnictví a sociální péče. Pokud je však dle šetření ČSÚ podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek v rámci MSK pouze 6%, je zřejmé, že tuto formu u jednotlivých zaměstnavatelů využívá velice málo zaměstnanců. Výsledky porovnání však potvrdily vyšší podíl zaměstnavatelů v oboru zdravotnictví a sociální péče, kteří tento institut využívají, oproti základnímu souboru zaměstnavatelů napříč obory. Hypotéza H1 tedy byla potvrzena.

Tab. 4: Zaměstnavatelé, kteří v MSK využívají zaměstnávání na částečný úvazek

Zaměstnavatelé v MSK	využívají částečné úvazky		nevyužívají částečné úvazky	
	abs.	relat.	abs.	relat.
ze všech oborů	287	70%	123	30%
zdravotnictví a sociální péče	42	79%	11	21%

H2(0): Hlavní důvodem proč zaměstnavatelé umožňují v oboru zdravotnictví a sociálních služeb zaměstnávání na částečný úvazek je vstřícnost vůči zaměstnancům.

H2(A): Poměrné zastoupení důvodu vstřícnosti vůči zaměstnancům je vyšší než v rámci základního souboru.

Přestože v odborné literatuře zabývající se uplatňováním částečných úvazků najdeme jako častý důvod jejich implementace (a to zejména v době nedávno skončené ekonomické krize) ekonomické důvody na straně zaměstnavatele a snahu o úsporu nákladů, výzkumem mezi zaměstnavateli v MSK bylo zjištěno, že hlavním důvodem pro uplatnění této formy práce v oboru zdravotnictví a sociálních služeb je vstřícnost vůči zaměstnancům, čímž byla potvrzena hypotéza H2(0). Z tabulky 6 také vyplývá, že poměrné zastoupení zaměstnavatelů z tohoto oboru, kteří částečné úvazky z tohoto důvodu využívají výrazně vyšší (o 20 %) než u zaměstnavatelů napříč obory.

Zajímavý je také výrazný rozdíl u důvodu „součást personální strategie“ a „vyžadují to provozní důvody“. U prvního lze předpokládat, že pokud si zaměstnavatelé v oboru zdravotnictví a sociální služby vytváří personální strategie, jsou si vědomi charakteristiky svých zaměstnanců. Osobně předpokládám, že svou roli zde hraje také větší zastoupení žen na

středních manažerských pozicích, které budou mít větší pochopení pro možnost využití ČPÚ zejména z důvodu péče o rodinné příslušníky.

Dále zaujme výrazný rozdíl (- 19 %) u provozních důvodů: zde se zřejmě promítá různost pracovních režimů, které zaměstnancům umožňují nastavení směn s přihlédnutím k individuálních požadavků zaměstnance (za předpokladu splnění podmínek zákoníku práce).

Tabulka 5: Důvody využívání částečných úvazků mezi zaměstnavateli v MSK

Důvody, proč firma umožňuje ČPÚ (bylo možné uvést více možností)	zaměstnavatelé z oboru zdravotnictví a sociální péče (v %)	všichni zaměstnavatelé MSK (v %)
vstřícný přístup k zaměstnancům	64	44
neztratit kvalitního zaměstnance	30	26
součást personální strategie	41	17
vyžadují to provozní důvody	37	56
snaha o úsporu v době ek.krize	16	15

zdroj: vlastní výzkum

Z uvedeného vyplývá, že je možné hypotézu H2 (0), i dílčí hypotézu H2 (A) přijmout.

H3: Hlavní důvod, proč zaměstnavatelé v oboru zdravotnictví a sociálních služeb nevyužívají částečné úvazky je nezáměr zaměstnanců, zejména zaměstnankyň.

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, východiskem byly výzkumy provedené mezi českými ženami (ppmfactum, 2013)¹, které hovoří až o 80% preferenci plných pracovních úvazků (i když důvody této preference jsou zejména ekonomické) a větší zájem cca 36% (z výzkumu Životní dráhy 2010, cit. Vohlídalová & Formánková, 2012) byl zjištěn pouze mezi matkami malých dětí. V oboru zdravotnictví a sociální péče se k na stranu důvodů případného nezájmu o částečné úvazky přidávají také specifika organizace pracovní doby, kdy je mnoho zaměstnanců ve směnných provozech a např. 12-hodinových směnách, což jim umožňuje variabilnější plánování mimopracovních povinností.

Jak vyplynulo z výsledků provedeného výzkumu, mezi moravskoslezskými zaměstnavateli v oboru zdravotnictví a sociální péči, kteří nevyužívají částečné úvazky, je opravdu převažujícím důvodem nezáměr ze strany zaměstnanců. Pokud však byla data porovnána s daty za všechny zaměstnavatele byl rozdíl mezi důvodem „nezáměr“ a „charakter

¹ V oboru zdravotnictví a sociální péče považují data z těchto výzkumů, ač provedených pouze mezi ženami, za relevantní, a to vzhledem k převažujícímu podílu žen zaměstnaných v tomto oboru (pozn. autorky).

činnosti“ velmi výrazný. Charakter činnosti není v oboru zdravotnictví a sociální péče tak závažnou bariérou, jako v ostatních oborech.

Tabulka 6: Důvody nevyužívání částečných úvazků mezi zaměstnavateli ve zdravotnictví a sociální péči v MSK (povoleno více možností)

Důvody nevyužívání ČPÚ	abs. počet zaměstnavatelů		relativní počet zaměstnavatelů	
	zdravotn.a soc. péče (11)	všichni (celkem 123)	zdravotn.a soc. péče	všichni zaměstnavatelé
nezájem zaměstnanců	8	42	73 %	34 %
manažerská náročnost	3	12	27 %	10 %
admin. a ekon. náročnost	2	18	18 %	15 %
charakterist. činnosti firmy	3	71	27%	57 %
nezájem vedení	1	9	9 %	7 %
negativní zkušenosti	2	3	18 %	2 %

zdroj: vlastní výzkum

Charakteristika činnosti firmy naopak vedoucím v oblasti péče starosti příliš nedělá, důvodem pro nevyužití je pouze v 27 % (oproti 57 %). Což je však v mírném protikladu s manažerskou náročností, která je vyšší než u ostatních MSK podniků. Důvodem by mohla být specifika ošetrovacího procesu, kdy je potřeba zajistit kontinuitu péče a při omezeném počtu hodin pracovníka na pracovišti je to obtížnější.

Na základě výsledků výzkumu lze hypotézu H3 přijmout.

Závěr

Flexibilní formy práce jsou jednou z možností, jak zejména ženám umožnit sladit jejich rodinné a pracovní povinnosti. Flexibilní formou práce, kterou se zabývá tento příspěvek, jsou částečné úvazky. Jejich využití z pohledu zaměstnavatelů v Moravskoslezském kraji bylo předmětem výzkumu, který v tomto roce probíhal v rámci projektu studentské grantové soutěže. V příspěvku jsou analyzovány postoje zaměstnavatelů v oboru zdravotnictví a sociální péče.

Hypotézy, formulované na základě studia literatury a publikovaných výsledků výzkumů v oblasti flexibilních forem práce a zejména částečných úvazků, jsou zaměřeny na oblast zdravotnictví, která má vzhledem k důležitosti řízení oblasti lidských zdrojů a podílu žen v tomto oboru svá specifika.

Všechny stanovené hypotézy byly výzkumem potvrzeny. Provedený výzkum potvrdil, že zaměstnavatelé v oboru zdravotnictví a sociální péče využívají částečné úvazky ve vyšší míře, než ostatní zaměstnavatelé a jejich primárním důvodem je vstřícnost vůči zaměstnancům. Nejčastějším důvodem v případech, kdy zaměstnavatelé tento institut nevyužívají, je zejména nezájem ze strany samotných zaměstnanců.

Z některých dat však vyplývá, že rozšíření využívání flexibilních forem práce ve větší míře naráží spíše než na objektivní důvody na neochotu se tímto institutem zabývat po manažerské stránce. Tyto otázky budou řešeny v rámci navazujícího kvalitativního výzkumu.

References

1. Dudová, R. (2008). *Nové šance a rizika*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i.
2. Formánková, L., Dudová, R., & Vohlídalová, M. (2011). *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
3. Gladkij, I. (2003). *Management ve zdravotnictví*. Brno: Computer Press.
4. Haberlová, V., & Kyzlinková, R. (2009). *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚSPV.
5. Keller, J. (2011). *Nová sociální rizika (a proč se jim nevyhneme)*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
6. Kotíková, J., Kotrusová, M., & Vychová, H. (2013). *Analýza flexibilních form práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, v.v.i.
7. Marková, H. (2014). Možnosti využití flexibilních forem práce ve zdravotnictví. *RELIK 2014-Reprodukce lidského kapitálu-vzájemné vazby a souvislosti* (stránky 314-324). Praha: VŠE.
8. Matoušek, O. (2008). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
9. ppmfactum. (8. 8 2013). Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR? Praha.
10. Raosoft. (2004). Získáno 25. 9 2015, z <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

11. Sirovátka, T., & Bartáková, H. (2008). Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. V *Rodina, děti a zaměstnání v České republice* (stránky 63-96). Brně: František Šalé-Albert.
12. Standing, G. (1999). *www.guystanding.com*. Získáno 27.. 9. 2015, z Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited:
http://www.guystanding.com/files/documents/Global_Feminization_Through_Flexible_Labor_-_theme_revisited.pdf
13. Tilly, C. (1996). *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labour Market*. Philadelphia: PA: Temple University Press.
14. Venglářová, M. (2011). *Sestry v nouzi. Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada Publishing.
15. Vohlídalová, M., & Formánková, L. (8.. 10. 2012). Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *FÓRUM sociální politiky* , stránky 17 - 21.
16. *zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce*. (2006). Načteno z Portál veřejné správy:
<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=262~2F2006&rpp=15#seznam>

Contact

Helena Marková

Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

Univerzitní náměstí 1943/3, 733 40 Karviná

markova@opf.slu.cz

Příspěvek je výstupem projektu studentské grantové soutěže Slezské univerzity v Opavě SGS/14/2015 Zaměstnávání a vedení zaměstnanců v podnicích využívajících částečné pracovní úvazky v Moravskoslezském kraji.