



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Jednotné metodické prostředí pro zpracování možností zkracování pracovní doby bez snížení mzdy

Manuál

Praha
září 2018

v rámci projektu ČKMOS „Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života“

Jednotné metodické prostředí pro zpracování možností zkracování pracovní doby bez snížení mzdy

MANUÁL



Praha
září 2018

Autor publikace: Doc. Ing. Pavel Janíčko, CSc., Ing. Hana Popelková

Na publikaci spolupracovali: Ing. Ivana Břeňková, Michal Teraz, Kateřina Kavalírová,
Mgr. Dušan Martinek, Martina Drekslerová,
Hana Taušová, Ing. Vladimíra Drbalová, Jaroslav Bek,
JUDr. Jitka Hejduková, JUDr. Jitka Hlaváčková

Tato odborná publikace byla zpracována v rámci projektu „Zkracování pracovní doby“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001831, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

**Manuál jednotného metodického prostředí
pro zpracování možností zkracování pracovní doby bez snížení mzdy.**

Vydala: Českomoravská konfederace odborových svazů. Praha 2018

www.cmkos.cz

Grafická úprava a tisk: ASTRON studio CZ, a. s. Praha

© Českomoravská konfederace odborových svazů
ISBN: 978-80-86809-73-1

OBSAH:

I.	Úvod – popis cíle projektu a úvod do problematiky sladování pracovního a rodinného života	5
II.	Stávající opatření umožňující sladování – legislativní úprava	7
III.	Situace na trhu práce	11
IV.	Vliv péče o dítě na situaci na trhu práce	18
V.	Vývoj mezd a problematika gender pay gap	21
VI.	Problematika pracovní doby	26
VII.	Sladování pracovního a rodinného života v kolektivních smlouvách	31
VIII.	Soulad rodinného a pracovního života jako prvek kvality práce	34
IX.	EU a sladování pracovního a rodinného života, zkušenosti ze zahraničí	38
X.	Co chybí českým rodinám – výsledky výzkumů	42
XI.	Zkrácení pracovní doby jako vítané opatření – shrnutí a doporučení	48
XII.	Příloha Evropský pilíř sociálních práv	53

I. ÚVOD – CÍL PROJEKTU A ÚVOD DO PROBLEMATIKY SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu „**Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a slaďování pracovního, osobního a rodinného života**“ je nalezení řešení dlouhodobých problémů v oblasti zaměstnanosti v ČR, které bude probíhat prostřednictvím sociálního dialogu. Na základě sociálního partnerství a ve spolupráci s regionálními aktéry budou definována a zpracována stěžejní témata. Cílem je prokázat, že efektivnější využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby a její zkracování bez snížení mzdy může vést jak ke zvyšování konkurenceschopnosti, tak i ke zvyšování zaměstnanosti a může vzejít ze soc. dialogu.

Hlavním cílem projektu je hledání a možné nalezení efektivních řešení v oblasti zvyšování zaměstnanosti v ČR za účasti sociálních partnerů s přispěním všech dalších relevantních aktérů. Realizace projektu měla ukázat cestu, jak dosáhnout prostřednictvím využívání efektivnějších flexibilních forem rozvržení pracovní doby a možnosti zkracování pracovní doby bez snížení mzdy, zvýšení počtu nových pracovních míst ve vybraných odvětvích na trhu práce, v souladu s potřebami zaměstnanců i zaměstnavatelů a s ohledem na danou situaci národní, odvětvovou i regionální.

Specifickým cílem projektu je také prokázat, že efektivnější využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby a její zkracování bez snížení mzdy může vzejít ze sociálního dialogu mezi sociálními partnery, a že může firmám, zaměstnavatelům i státu přinést prospěch. Stát, který vytvoří optimální podmínky pro efektivnější využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby a její zkracování zvyšuje nabídku na trhu práce a řeší nezaměstnanost.

Hlavním cílem tohoto projektu je prokázat, že zavedením podpory a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby by se mohla zvýšit produktivita práce a konkurenceschopnost zaměstnavatelů. Výstupy projektu by se měly realizovat v oblasti sociálního dialogu a uzavírání kolektivních smluv na podnikové úrovni. Zkracování pracovní doby je třeba vidět jako systémový krok sociálních partnerů ke zvyšování zaměstnanosti. Nedílnou součástí specifických cílů projektu je i ustanovení mezirezortní expertní poradní skupiny pro legislativní prostředí z řad sociálních partnerů k tomu, aby docházelo k srovnání tendencí a k hodnocení vývojových trendů v EU spojených s oblastí využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby.

Dalším specifickým cílem projektu je zmapování vývoje dosavadního využití flexibilních forem zaměstnanosti a flexibilních forem rozvržení pracovní doby s cílem vytvoření jednotného metodického prostředí pro zavádění zkracování pracovní doby bez snížení odměny za práci. Samotným závěrem projektu je právě zpracování tohoto „Manuálu jednotného metodického prostředí pro zpracování zkracování pracovní doby bez snížení mzdy“, který bude v 1. fázi projednán v celé struktuře realizačního týmu projektu, následně v 2. fázi ve strukturách zástupců zaměstnavatelů (SP ČR) a zástupců zaměstnanců (ČMKOS) a ve 3. fázi v samotné RHSD ČR Projekt byl rozdělen do 6 základních klíčových aktivit (KA). KA 01 analyzovala pracovní podmínky a právní předpisy spojené s bezpečností a ochranou zdraví zaměstnanců v návaznosti na zavádění flexibilního rozvržení pracovní doby a jejího zkracování. KA 02 byla zaměřena na analyticko-koncepční podporu možnosti zavedení zkracování pracovní doby a flexibilní formy rozvržení pracovní doby z pohledu zvyšování produktivity práce, KA 03 obsahuje analýzu a evaluaci stávající legislativy v oblasti pracovního práva a pracovní doby. Zde se vycházelo ze zkušeností vyspělých zemí EU (Francie, Belgie) a cílem bylo vypracování návrhu motivačních úlev pro zaměstnavatele. KA 04 je zaměřena na slaďování pracovního, osobního a rodinného života s vazbou na zkracování pracovní doby a rozvoj flexibilních forem rozvržení pracovní doby a na posouzení vlivu sociálního dialogu na řešení této části života zaměstnanců a zaměstnavatelů. KA 05 sledovala trendy v oblasti zkracování pracovní doby a flexibilních forem zkracování pracovní doby na evropské úrovni. KA 06 zajišťovala organizační a technické vedení projektu.

Projekt je významný tím, že vzniklé personální a technické zázemí, odborné znalosti realizačního týmu a dlouhodobá zkušenost s řešením sociálního dialogu povede k efektivnějšímu využívání flexibilních forem, a to v souladu s potřebami zaměstnanců i zaměstnavatelů. V projektu vznikla řada analytických, strategických a zejména koncepčních materiálů směřujících k naplnění cílů projektu a směřujících ke zvyšování úrovně služeb sociálních partnerů pro potřeby cílové skupiny, zejména na nejnižší podnikové úrovni s vazbou na uzavírání kolektivních smluv pro příslušné období.

Úvod do problematiky

Hlavním tématem projektu je **sladování rodinného a pracovního života**. Úvodem si pro určitou komplexnější představu připomeňme několik **definic**, co vlastně znamená **sladování**:

- ... míra, ve které jsou jednotlivci srovnatelně zapojeni i spokojeni se svými pracovními i rodinnými rolami (Greenhaus, Collins, Shaw);
- ... pracovní zdroje se setkávají s potřebami rodiny a rodinné zdroje se setkávají s nároky práce takovým způsobem, který je efektivní v obou oblastech (Voydanoff);
- míra, ve které je efektivita a spokojenost jednotlivce v pracovních a rodinných rolích v souladu s individuálními životními prioritami (Greenhaus, Allen);
- ... dosažení rolových očekávání, která jsou dojednána a sdílena mezi jednotlivcem a jeho/jejími partnery v rodinné a pracovní doméně (Grzywacz, Carlson);
- ...sladování osobního a pracovního života je označení postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, péči o blízké osoby, osobním zájmům apod. (Gender Studies).

II. STÁVAJÍCÍ OPATŘENÍ UMOŽŇUJÍCÍ SLAĎOVÁNÍ – LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA

Umožnit rodičům lepší slučitelnost rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci, je jedním z cílů rodinné politiky. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je zejména existence opatření pracovní právní povahy a existence finančně a místně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte). Podmínky pro lepší slučitelnost lze upravit jak legislativně, tak je možno je vylepšit i prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

A. Pracovně právní úprava překážek v práci z důvodu péče o dítě

Sladování pracovního a rodinného života zaměstnancům umožňuje několik opatření, upravených zejména v zákoníku práce. Jedná se zejména o mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, ošetřování člena rodiny, pracovního volna při narození dítěte, poporodní otcovskou péčí či různých druhů flexibilních forem práce.

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je překážkou v práci na straně zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené (§ 191 zákoníku práce). Zákoník práce řeší pouze otázku pracovního volna, neřeší finanční zabezpečení, které spadá do oblasti nemocenského pojištění a je upraveno v zákoně č. 187/2006 Sb. Zaměstnankyni (matce) přísluší v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. V některých případech může být mateřská dovolená kratší.

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, resp. lze již od počátku osmého týdne. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28, resp. 37 týdnů. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiných důvodů, náleží jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, resp. 31 týdnů – porodila-li zároveň dvě nebo více dětí.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.

V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Mateřská dovolená zaměstnankyně a rodičovská dovolená zaměstnance poskytovaná po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy považuje za výkon práce, a to i pro účely dovolené.

Vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je překážkou v práci na straně zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně a zaměstnance v práci po dobu rodičovské dovolené (§ 191 zákoníku práce). Zákoník práce řeší pouze otázku pracovního volna, neřeší finanční zabezpečení, které spadá do oblasti dávek státní sociální podpory a je upraveno zákonem č. 197/1995 Sb. Poskytování rodičovského příspěvku však není vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak.

Rodičovská dovolená se matce nebo otci dítěte poskytuje na jejich žádost. Přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte. Otci dítěte přísluší rodičovská dovolená od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádá, rovněž však nejdéle do tří let jeho věku. Doba čerpání rodičovské dovolené se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzuje. Rodičovská dovolená otce v rozsahu, ve kterém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se však pro účely dovolené považuje za výkon práce.

Rodičovská dovolená se nemusí čerpat vcelku, ale pouze v rozsahu, ve kterém o ni zaměstnankyně či zaměstnanec zaměstnavatele požádali (např. určitý počet dnů, týdnů, či měsíců, rok, do dvou let věku dítěte apod.).

Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich.

V době do 6 týdnů po narození dítěte může otec čerpat **otcovskou dovolenou**, a to v rozsahu 7 kalendářních dnů.

Ošetřování člena rodiny

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat (§ 191 zákoníku práce). Nově jsou upraveny podmínky pro tzv. **dlouhodobé ošetřovné** – volno lze čerpat až po dobu 3 měsíců, pokud trvá potřeba ošetřování.

Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, a to s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět a bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky). Další podmínky upravuje bod 6. Přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Zvláštní pracovní podmínky pro těhotné ženy a rodiče

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít. Zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň – matek a zaměstnanců pečujících o dítě upravuje § 238 až 242 zákoníku práce.

Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. Rovněž je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž

může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Toto platí obdobně pro zaměstnankyni matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Toto platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let věku.

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. (viz § 242 zákoníku práce).

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Mzda nebo plat, které zaměstnancům přísluší při kratší pracovní době, odpovídají této kratší pracovní době.

Zaměstnanci se zakazuje dát výpověď v ochranné době, což je mj. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Toto ustanovení neplatí pro výpověď z důvodu organizačních změn v případě, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část.

B. Flexibilní formy práce

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Dohoda o pracovní činnosti (§ 76–77 zákoníku práce) musí být uzavřena písemně. Rozsah práce v průměru nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V případě DPČ neplatí ustanovení zákoníku práce upravující převedení na jinou práci, přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, dovolenou, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru, odměňování, cestovní náhrady. Práva je možné sjednat nebo stanovit vnitřním předpisem.

Dohoda o provedení práce (DPP)

Dohoda o provedení práce (§ 75 a §77 zákoníku práce) musí být uzavřena písemně. Maximální úvazek činí 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. V DPP musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá (určitá, neurčitá). Stejně jako v případě DPČ zde neplatí některá ustanovení zákoníku práce.

Kratší pracovní doba (zkrácený úvazek)

Kratší pracovní doba může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době. Zaměstnanci jsou chráněni stejně jako v případě plného úvazku (např. výpověď, odstupné atd.)

I při práci v kratší pracovní době však musí odvést zdravotní pojištění příslušné zdravotní pojišťovně z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda, a to i v případě zkráceného pracovního úvazku s měsíční mzdou nižší než minimální mzda. V takovém případě jde případný rozdíl v pojistném na zdravotním pojištění na úkor zaměstnance. Naopak daň z příjmu fyzických osob a sociální pojištění se platí dle skutečné mzdy zaměstnance.

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Pružná pracovní doba

V rámci pružné pracovní doby, existuje základní pracovní doba (například 9–14 hodin), kdy musí být zaměstnanci na pracovišti, vedle ní existuje volitelná pracovní doba, ve které si volí zaměstnanci sami začátek a konec směny tak, aby ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem nebo dohodnutém s odborovou organizací v kolektivní smlouvě odpracovali v průměru svou stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě sjednanou kratší pracovní dobu. (§ 85 zákoníku práce)

Konto pracovní doby

Jde o způsob rozvržení pracovní doby, při kterém zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci veškerou jeho stanovenou týdenní pracovní dobu. V určitém období v maximální délce 26 po sobě jdoucích týdnů po sobě jdoucích (resp. u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, lze v kolektivní smlouvě toto období vymezit až do výše 52 týdnů po sobě jdoucích) lze pracovní dobu rozvrhnout podle provozních potřeb zaměstnavatele. Konto pracovní doby se v praxi užívá méně často než pružné rozvržení pracovní doby, protože je administrativně náročnější. (§ 86–87 zákoníku práce)

Práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele

Zaměstnanec může mít sjednáno místo výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (např. práce z domova, práce na dálku apod.). V případě, že zaměstnanec nepracuje na pracovištích zaměstnavatele, ale vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, nepřísluší mu mimo jiné příplatek ani náhradní volno za práci přesčas či za práci ve svátek ani náhrada mzdy nebo platu při některých jiných důležitých osobních překážkách v práci. (§ 317 zákoníku práce)

III. SITUACE NA TRHU PRÁCE

Při analýze souladu pracovního a rodinného života je nutné vycházet z ekonomických souvislostí. Nejdříve je proto potřeba analyzovat trh práce, mzdovou úroveň, včetně nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami, z analýzy pracovní doby, a to jak v ČR, tak i v mezinárodním měřítku.

Abychom se mohli zorientovat v situaci na trhu práce z hlediska faktorů, které ovlivňují problematiku souladu pracovního a rodinného života a postavení zaměstnanců/zaměstnanek, zejména pokud jde o zkrácené pracovní úvazky, je vhodné si připomenout některé strategické rámce a cíle, které jsou i v pozadí konkrétních statistických údajů a které zároveň ukazují a charakterizují pozici České republiky v kontextu EU

V r. 2010 byla aktualizována tzv. Lisabonská strategie, která měla přeměnit EU na nejvíce konkurenceschopnou ekonomiku na světě a dala si za cíl z Evropské unie učinit „*inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující začlenění a vykazující vysokou úroveň zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti.*“

Tato strategie má 3 priority:

- inteligentní růst, v němž jde o vyvíjení ekonomiky založené na znalostech a inovacích,
- udržitelný růst, týkající se podpory konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje,
- růst podporující začlenění, tj. podporování ekonomiky s vysokou zaměstnaností, která se vyznačuje hospodářskou, sociální a územní soudržností.

Cíle této strategie byly formulovány takto: „75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,

- 3 % HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje,
- v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů 20-20-20,
- podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace by mělo dosáhnout terciární úrovně vzdělání,
- počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů.“

Vláda České republiky tuto strategii pro oblast zaměstnanosti konkretizovala tímto způsobem¹:

Cílem Strategie zaměstnanosti je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20–64 let na cílovou hodnotu 75 % a zároveň splnit dílčí národní cíle (zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení zaměstnanosti starších, snížení nezaměstnanosti mládeže a snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací) přijaté vládou ČR v rámci Strategie EVROPA 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Zvýší se počet a podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, zvýší se míra zaměstnanosti osob na okraji trhu práce, zvýší se podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání, jejichž kvalifikace a dovednosti budou odpovídat požadavkům zaměstnavatelů a zvýší se využívání flexibilních forem práce. Sníží se regionální diference v přístupu k zaměstnání, míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti. Zvýšená nabídka dostupných služeb péče o děti a závislé osoby a zvýšení podílu využívání krátkodobých pracovních úvazků a dalších flexibilních forem práce se projeví zvýšením míry zaměstnanosti žen, zvýší se i zaměstnatelnost žen, sníží se vertikální i horizontální segregace trhu práce a rozdíly v odměňování žen a mužů, dojde k postupnému odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na trhu práce, sníží se rozpory a příčiny bránící sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Zvýšení úrovně znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců podniků přispěje k adaptabilitě podniků na měnící se situaci na globálním trhu práce, zvýší jejich konkurenceschopnost, zlepší přechod stávající ekonomiky na ekonomiku postavenou na znalostech, technologických změnách, na výzkumu a vývoji, na netradičních zdrojích energií, respektující životní prostředí. Optimalizuje se řízení, spolupráce a odpovědnost jednotlivých stupňů řízení a útvarů uvnitř

1 Viz www.mpsv.cz

Úřadu práce ČR při zabezpečování a realizaci jednotlivých činností sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Regionální aktéři na trhu práce budou zapojeni do navrhování a realizace rozvoje zaměstnanosti, zvýší se jejich spolupráce s pracovišti Úřadu práce ČR na všech stupních řízení, například formou lokálních sítí zaměstnanosti. Pracovníci Úřadu práce ČR budou realizovat nové způsoby práce s uchazeči o zaměstnání, budou mít k dispozici odpovídající, širší rejstřík nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro všechny kategorie uchazečů o zaměstnání. Zvýšení počtu a kvality vzdělávání zaměstnanců Úřadu práce ČR, objemu prostředků na politiku zaměstnanosti, efektivní metody práce s uchazeči o zaměstnání a hodnocení dopadů opatření na jednotlivé kategorie uchazečů o zaměstnání, zabezpečí realizaci aktivní politiky zaměstnanosti pro většinu potřebných uchazečů o zaměstnání, při zachování principů efektivity vynaložených prostředků. MPSV a Úřad práce ČR budou mít k dispozici funkční informační, analytické a monitorovací systémy pro vyhodnocení efektivity a účinnosti realizovaných opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zvýší se dostupnost a kvalita služeb v oblasti mezinárodní mobility sítí EURES v ČR. MPSV a instituce trhu práce budou mít k dispozici nástroje podpory dalšího profesního vzdělávání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Bude zajištěna funkční spolupráce Úřadu práce ČR, resp. dalších institucí trhu práce, s aktéry na regionální úrovni při rozvoji lidských zdrojů a řešení regionální nezaměstnanosti, bude posílena regionální spolupráce s krajskými samosprávami a spolupráce s aktéry trhu práce na bázi regionálních tripartit. Bude fungovat systémové kariérové poradenství na trhu práce, včetně poradenských programů.

Konkrétně se v oblasti celkové zaměstnanosti zavázala vláda ČR k plnění tohoto ukazatele:

- zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let na 75 % (tj. shodný cíl s EU).

Dále na národní (ČR) úrovni byly přijaty tyto konkrétní dílčí cíle:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen (20–64 let) na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55–64 let) na 55 %

Zaměstnanost v posledních letech roste, jak dokládají níže uvedená data, tyto cíle tak ČR plní. Zejména co se týče celkové míry zaměstnanosti, či zaměstnanosti žen. (Zaměstnanosti starší osob se v tomto materiálu detailněji nevěnujeme.)

Tabulka 1 Míra zaměstnanosti v kategorii 20–64 let ve vybraných zemích (v %)

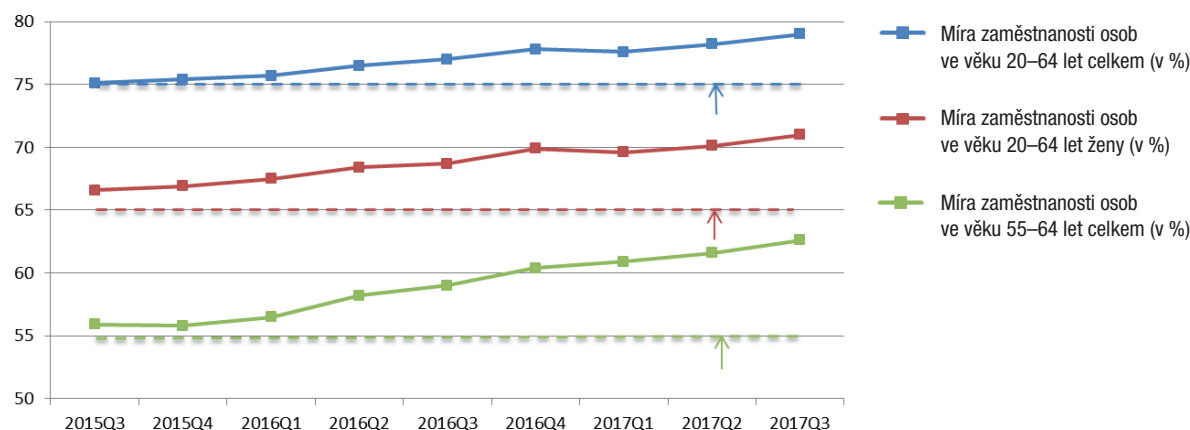
	2008	2010	2012	2014	2015	2016
EU 28	70,3	68,5	68,4	69,2	70,1	71,1
ČR	72,4	70,4	71,5	73,5	74,8	76,7
Německo	74,0	74,9	76,7	77,7	78,0	76,6
Francie	70,4	69,2	69,3	69,9	69,5	70,0
Itálie	63,0	61,1	61,0	59,9	60,5	61,6
Slovensko	68,6	64,9	65,1	65,9	67,7	69,8
Polsko	65,0	64,4	64,7	66,5	67,0	69,3

Zdroj: Eurostat

Porovnáme-li tato čísla s hodnotami cílů EU v oblasti zaměstnanosti, je patrné, že kritéria „politiky EU 2020“ nejsou na úrovni průměru EU dosud plněna. Nicméně situace v České republice je v tomto ohledu poměrně příznivá, dokonce příznivější, než ve většině dalších členských států EU.

Vývoj v ČR z hlediska cílů (viz i následující tabulka) Strategie EU je tedy možno považovat za uspokojivý, jak to ilustruje i následující graf.

Graf 1 Plnění cílů Strategie zaměstnanosti EU na národní úrovni ČR



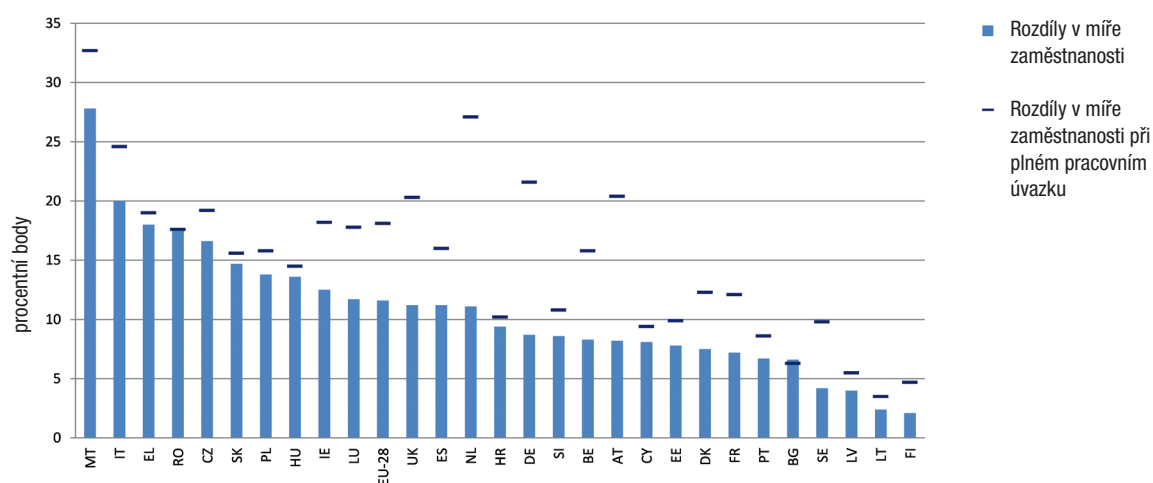
Česká republika se tedy v rámci EU řadí mezi země s vyšší zaměstnaností. V roce 2016 činila míra zaměstnanosti osob ve věkové kategorii 15–64 let 71,1%. V případě zaměstnanosti vykazuje Česká republika ve srovnání se zbytkem Evropy mírně nadprůměrné hodnoty (průměr v EU-28 činil 66,7%). Nejvyšší míra zaměstnanosti byla v rámci Evropy zaznamenána v Dánsku (74,9%) a Nizozemí (74,8%). Naopak nejnižší míry zaměstnanosti vykazovaly takové země, jako je Řecko (52%), Chorvatsko (56,9%) a Itálie (57,2%).

Z hlediska rodinné politiky je významné, že evropské státy, které vykazují nejvyšší porodnost, jsou zároveň těmi, kde je nejvyšší participace žen na trhu práce. K tomu je však nezbytné umožnit ženám, ale i mužům, sladit pracovní život s životem rodinným a soukromým. Jde o to, aby člověk nemusel volit mezi těmito oblastmi, ale byl schopný uspokojivě se uplatnit v těchto sférách zároveň, aniž by musel některou sféru svého života významně omezit.

Z tohoto hlediska je důležitý fakt, že **mezi muži a ženami jsou na trhu práce v ČR značné rozdíly**. Hodnoty míry zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let pro rok 2016 jsou výrazně vyšší pro muže (78,9%) v porovnání se ženami (64,4% – vliv studia, péče o dítě atd.). Česká republika se v zaměstnanosti žen dostává lehce nad průměr EU-28 (61,4%), zaměstnanost mužů je výrazně vyšší – v ČR představuje 79,3%, průměr EU-28 činí 71,9%.

Podíváme-li se však na strukturu celkové zaměstnanosti detailněji z pohledu rozdílů mezi zaměstnaností mužů a žen, pak uvidíme, že z tohoto pohledu pozice ČR zase tak ideální není.

Graf 2 Rozdíly v míře zaměstnanosti mezi pohlavími v zemích EU (r. 2016)



Zdroj: Eurostat

Uvedený graf za prvé jasně dokumentuje, že existuje zjevná systémová nerovnost v míře zaměstnanosti mužů a žen v neprospěch žen. Navíc je jasné, že zaměstnanost žen je ještě „nadhodnocena“ jejich vyšší angažovaností v dílčích pracovních úvazcích, takže měřeno počtem odpracovaných hodin je tento rozdíl ještě vyšší. Příslušné komentáře konstatují, že „přestože jsou ženy v Evropské unii stále kvalifikovanější a z hlediska dosaženého vzdělání často dosahují lepších výsledků než muži, jejich účast na trhu práce, a tudíž jejich ekonomická nezávislost, zůstává výrazně nižší než u mužů.

V roce 2016 činila průměrná míra zaměstnanosti žen ve věku 20 až 64 let v EU 64,3 %, v porovnání se 75,9 % u mužů (rozdíl 11,6 procentního bodu); tento rozdíl dosahuje průměrně 18,1 procentního bodu, zohledníme-li plný pracovní úvazek, vzhledem k vyššímu výskytu částečných pracovních úvazků u žen².

Pokud se podíváme na pozici jednotlivých zemí, pak je evidentní, že ČR nepatří v této oblasti k zemím s uspokojivou mírou rovnosti a že má v této oblasti velké rezervy. Je příznačné, že větší míru nerovnosti z tohoto hlediska vykazují pouze země s výraznou patriarchální tradicí jako je Malta nebo Itálie, zatímco země z tohoto hlediska vyspělejší jsou v míře zaměstnanosti žen před námi. Musíme ale vzít samozřejmě v úvahu, že jde o relativní ukazatele, které nevyovídají o celkové úrovni zaměstnanosti.

Uvedené údaje názorně dokumentují typické rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce z hlediska pozice na trhu práce ve smyslu jejich typu jejich zařazení mezi podnikatele, OSVČ a zaměstnance. Je patrné ze srovnání těchto struktur mezi muži a ženami, že ženy jsou více angažovány (nadprůměrně vzhledem k celkové situaci) v postavení zaměstnankyň, naopak jsou méně než muži aktivní v pozici OSVČ a podnikatelek se zaměstnanci. Výrazně převyšují muže v kategorii „pomáhající rodinní příslušníci“, což je ale záležitost okrajová. Nižší angažovanost žen v pozicích podnikatelek a OSVČ naznačuje, že zde, ačkoliv by se zdálo, že taková pozice může být pro ženy a obecně soulad rodinného a profesního života výhodná z hlediska flexibility pracovní doby, převažuje negativní efekt vyššího pracovního vytížení, existenční nejistoty a také možná hrají roli některé povahové odlišnosti pohlaví, např. menší průraznost žen.

Tabulka 2 Struktura zaměstnanosti podle typu pozice na trhu práce v ČR (r. 2017)

	muži		ženy		celkem	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Celkem (počet zaměstnaných)	2 897	100,0	2 285	100,0	5 183	100,0
Zaměstnanci	2 303	79,5	1 984	86,9	4 287	82,7
Podnikatelé bez zaměst. (OSVČ)	460	15,9	243	10,5	703	13,6
Podnikatelé se zaměstnanci	128	4,4	37	1,6	166	3,2
Pomáhající rodinn. příslušníci	5	0,2	20	0,9	25	0,5

Zdroj: Materiály MPSV

Poměrně výrazný rozdíl existuje v pozici žen a mužů, pokud jde o dílčí pracovní úvazky, a to jak v evropském, tak i v českém kontextu.

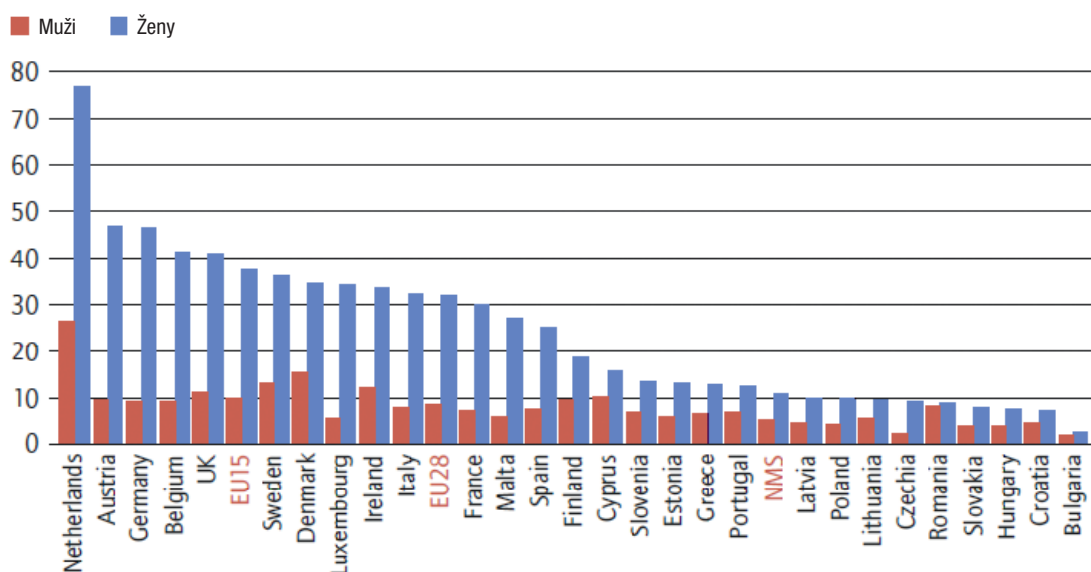
Tabulka 3 Struktura zaměstnanost podle typu úvazků (r. 2017)

	muži		ženy		celkem	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Zaměstnanost celkem	2 897	100,0	2 285	100,0	5 183	100,0
Úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	2 710	93,5	2 045	89,5	4 755,2	91,7
Úvazek na dobu určitou	187	6,5	240	10,5	426,7	8,2
Úvazek na plnou pracovní dobu	2 799	96,6	2 010	88,0	4 809,6	92,8
Úvazek na kratší pracovní dobu	98,4	3,4	275	12,1	373,6	7,2

Zdroj: Materiály MPSV

Tyto údaje jednak potvrzují známý fakt, že trh práce ČR je typický vysokým podílem zaměstnávání na dobu neurčitou a poměrně nízkým podílem jiných nestandardních (flexibilních) pracovních úvazků (forem práce). Za druhé je opět charakteristické, že ženy zaujímají větší podíl v oblasti pracovních úvazků na dobu určitou i dílčích pracovních úvazků. Nicméně Česká republika bývá právě v souvislosti s **nízkým podílem především částečných pracovních úvazků** ze strany EU často kritizována, že nenabízí větší prostor pro tuto formu úvazků jako nástroje k možnému řešení nezaměstnanosti, zejména u žen, resp. u rodičů s povinností k rodině. Nízký podíl těchto forem zaměstnání je však především důsledkem faktu, že nejsou dost atraktivní a pro zaměstnance je vzhledem k nízkým mzdám složité tato místa přijímat. Navíc zde hraje roli fakt, že v ČR je vysoká zaměstnanost ve formě OSVČ, kterou zaměstnavatele také výrazně preferují, a že ani zaměstnavatelé sami reálně příliš volných flexibilních pracovních míst či úvazků nenabízejí. Tuto skutečnost názorně dokumentuje graf znázorňující podíl flexibilních úvazků, z něhož je patrná skutečnost, že tento podíl je vysoký v zemích s vyšší úrovní příjmů.

Graf 3 Podíl dílčích úvazků na celkové zaměstnanosti v některých zemích EU v roce 2015



Typická je zejména druhá charakteristika (rozdíl mezi podílem částečně zaměstnaných žen a částečně zaměstnaných mužů, která vyznívá všude „ve prospěch žen“. Znamená to, že ženy jsou prakticky ve všech zemích EU mnohem více zaměstnány v těchto dílčích úvazcích

Existuje rovněž řada výzkumů, které popisují detailnější aspekty zaměstnávání na kratší a částečný pracovní úvazek. Použijeme na tomto místě některé z nich, které byly zpracovány v rámci aktivit Výzkumného institutu EOK (ETUI), a prezentován konkrétně autorkou A.Piasnou v r. 2018.

Graf 4 Proporce mezi podílem částečných pracovních úvazků žen a mužů v některých odvětvích (země EU, rok 2015)



Zdroj: Labour Force Survey

Jak je patrné, celkově je podíl žen zaměstnaných v **částečných pracovních úvazcích** mnohem vyšší, ale tento typ zaměstnanosti je typický zejména ve službách a nízko kvalifikovaných sférách národního hospodářství, což má samozřejmě negativní dopad na příslušnou mzdovou úroveň i na např. kvalifikační a kariérní postup žen. Z toho pak vyplývají i rozdílná hodnocení výhod či nevýhod zkrácených pracovních úvazků, zatímco zaměstnavatelé oceňují úzkou vazbu mezi snižováním počtu zaměstnanců a přizpůsobováním/ flexibilitu pracovní doby, kdy cílem je maximalizace efektivity počtu zaměstnanců a dosažení lepšího souladu počtem odpracovaných hodin, počtem zaměstnanců a nápořem práce a odstranění 'nevytíženého' času z placené pracovní doby a také rizika a náklady přenášené na pracovníky, z hlediska zaměstnanců/zaměstnankyň je problémem nižší pracovní právní ochrana a především nízké finanční ohodnocení.

Rozdílné postavení mužů a žen se rovněž dosti výrazně projevuje i v **odlišné struktuře zaměstnanosti podle jednotlivých ekonomických sektorů**.

Tabulka 4 Struktura zaměstnanost podle ekonomických sektorů³ (r. 2017)

	muži		ženy		celkem	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Zaměstnanost celkem	2 897	100,0	2 285	100,0	5 183	100,0
I. sektor	104	3,6	40	1,8	145	2,8
II sektor	1 418	49,0	554,1	24,2	1 972	38,1
III. sektor	1 374	47,4	1 691	74	3 065	59,1

Zdroj: MPSV

3 I. sektor: těžební průmysl a zemědělství, II. sektor: zpracovatelský průmysl, III. sektor: služby

Je evidentní, že existují významné rozdíly mezi muži a ženami v tomto ohledu. Ženy jsou mnohem více zaměstnány v oblasti služeb a naopak zcela podprůměrně v oblasti některých průmyslových odvětví (těžba a těžký průmysl, stavebnictví), a tomu samozřejmě odpovídají i příslušné mzdové a další pracovní podmínky. Zdá se, že tento rozdíl, který se projevuje v konečné fázi a v odlišných možnostech z hlediska rolí mužů a žen v rodinném životě, nebude v dohledné době překonán.

Obdobný obrázek poskytuje i pohled na strukturu zaměstnanosti podle úrovně vzdělání. I zde nalezneme mezi postavením mužů a žen některé typické genderové rozdíly.

Tabulka 5 Struktura zaměstnanost podle úrovně vzdělání (r. 2017)

	muži		ženy		celkem	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Zaměstnanost celkem	2 897	100,0	2 285	100,0	5 183	100,0
Základní stupeň vzdělání a bez vzdělání	109	3,9	103	4,7	212	4,2
Střední stupeň vzdělání	2 083	73,8	1 539	68,9	3 624	71,6
VŠ vzdělání	634	22,4	591	26,5	1 224	24,2

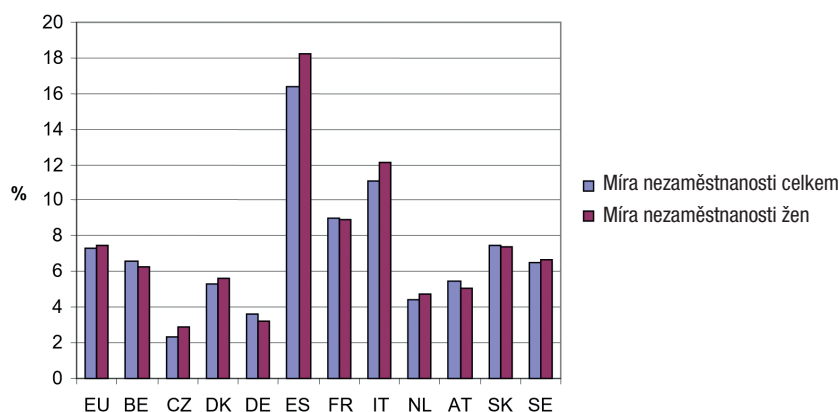
Zdroj: MPSV

Česká ekonomika je typická stále ještě rozhodujícím podílem zaměstnanců se středním vzdělání (včetně vyučených) a nižším podílem osob s VŠ vzděláním ve srovnání s průměrem EU. Je to dáno rezidui socialistického vzdělávacího systému a po pravdě řečeno byla to jedna z výhod české ekonomiky, zejména pokud jde o průmyslová odvětví. Tento poměr se pomalu mění ve prospěch lidí s různými stupni VŠ vzdělání, nicméně tento trend nemusí být vždy prospěšný, jak o tom svědčí stížnosti zaměstnavatelů k nedostatku technicky vzdělaných pracovníků a vyučenců. V každém případě je tato tendence výraznější u žen.

Nezaměstnanost

Postavení žen na trhu práce a s tím úzce související problematika souladu rodinného a pracovního života je samozřejmě definováno rovněž úrovní nezaměstnanosti. Jak je patrné, míra nezaměstnanosti v ČR, pokud jde o ženy, je v korelaci s celkovou mírou nezaměstnanosti, což znamená, že je v kontextu EU nízká. Nicméně je poněkud vyšší, než v případě mužů, což opět naznačuje slabší pozici žen na trhu práce.

Graf 5 Míra nezaměstnanosti celkem a míra nezaměstnanosti žen

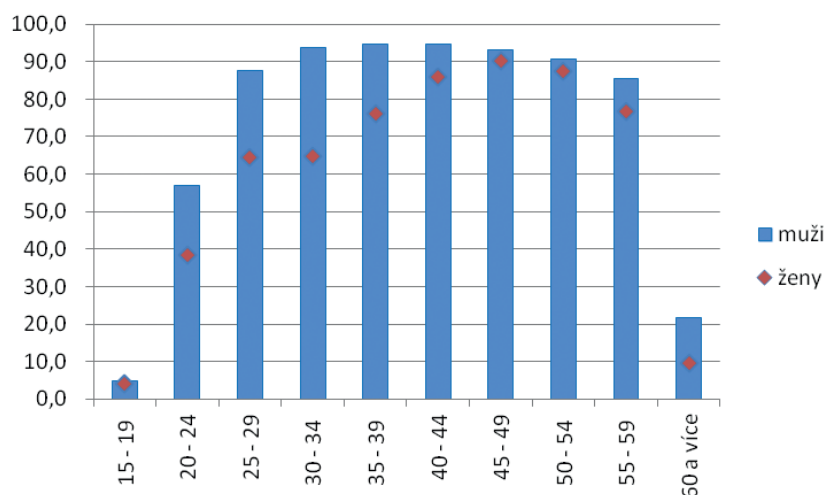


Zdroj: Eurostat

IV. VLIV PÉČE O DÍTĚ NA SITUACI NA TRHU PRÁCE

Zaměstnanost žen je však v ČR velmi výrazně ovlivněna mateřstvím a rodičovstvím. Zatímco muži v ČR dosahují stabilně vysoké zaměstnanosti od 25 do 59 let věku (více než 90% míra zaměstnanosti od 30 do 54 let, v rámci toho téměř 95% ve věku 35–39 let), zaměstnanost žen je nižší a maxima (90,2%) dosahuje jen v jedné věkové kategorii (45–49 let).

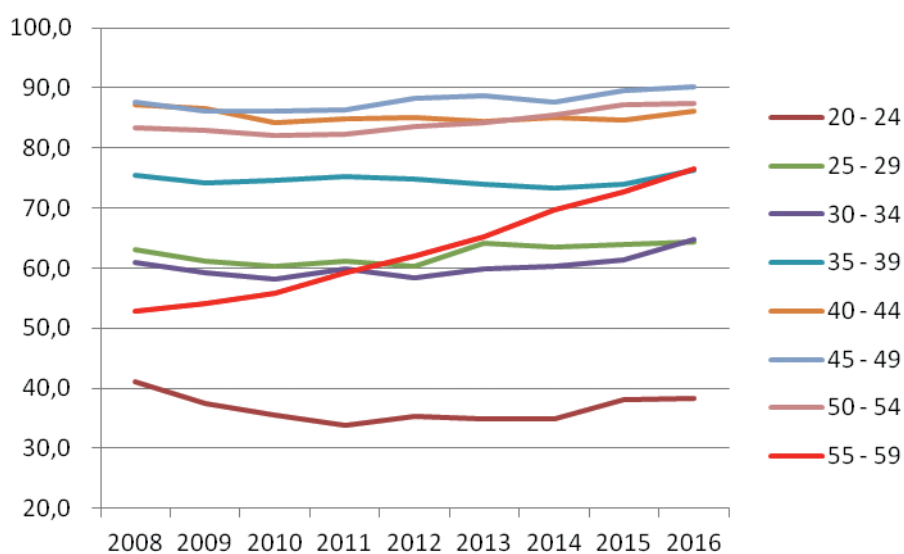
Graf 6 Míra zaměstnanosti mužů a žen podle věkových skupin v roce 2016



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Naproti tomu u žen ve věku 30–34 let nastává **pokles zaměstnanosti v souvislosti s mateřstvím**. Data o zaměstnanosti ukazují, že péče o děti v rodině stále jsou více méně doména žen.

Graf 7 Míra zaměstnanosti žen podle věku



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

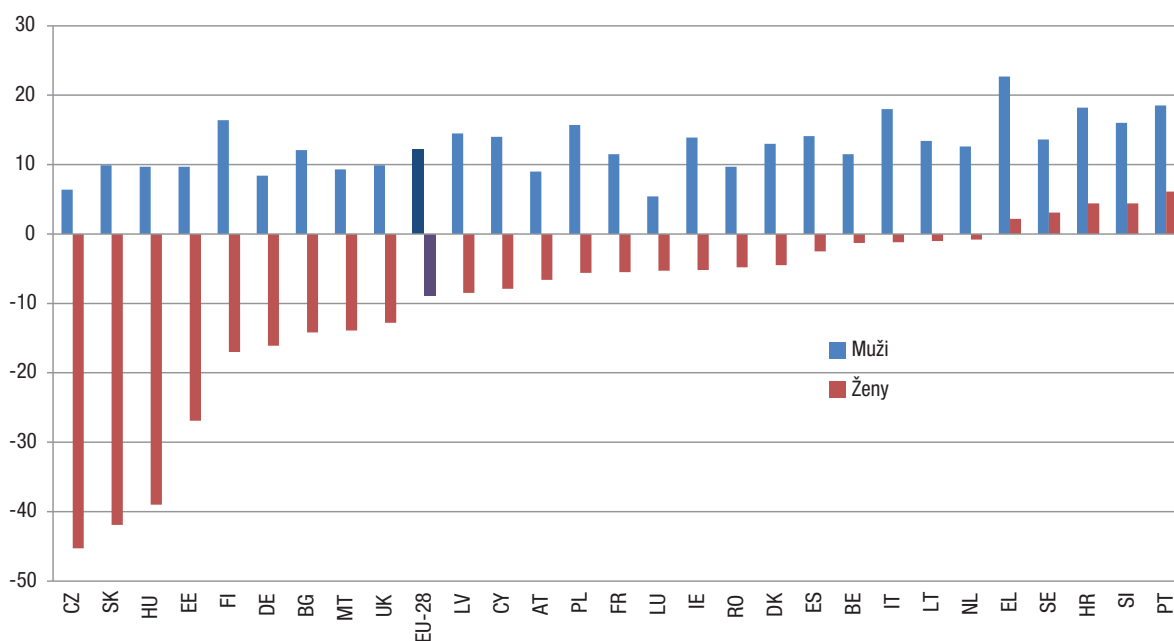
Ženy s nejmenšími dětmi (0–2 roky) vykazují zcela nejnižší zaměstnanost (20 %). Se zvyšujícím se věkem nejmladšího dítěte v rodině však jejich zaměstnanost roste a s dětmi ve věku 6–14 let se již v podstatě vyrovnává zaměstnanosti žen s již odrostlými dětmi, resp. bezdětnými (graf 7). Nižší celková zaměstnanost žen je dána na jedné straně delší dobou rodičovské péče o malé děti podmíněnou v rámci EU poměrně dlouhou rodičovskou dovolenou v kombinaci s nedostupností částečných úvazků a nedostatkem finančně dostupných služeb péče o nejmenší děti. Na straně druhé je pak způsobena nižším věkem odchodu do důchodu u žen oproti mužům, kdy ženám s dětmi vzniká dříve nárok na odchod do důchodu v závislosti na počtu dětí.

Z dlouhodobějšího pohledu se zaměstnanost matek s dětmi ve věku 0–14 let nijak zásadně nezměnila. Nejnižší míry (60 %) dosahovala mezi lety 2007–2011, tj. v období ekonomické krize. Naopak z dlouhodobého hlediska výrazně vzrostla zaměstnanost žen s nejmladším dítětem ve věku 3–5 let. Zatímco v roce 2002 činila 54,2 %, od roku 2008 začala významným způsobem vzrůstat až na úroveň téměř 73 % v roce 2014. Souvisí to se změnami podmínek čerpání rodičovského příspěvku, které ženy více motivují se vrátit na trh práce a tak zkracovat délku rodičovské dovolené. Lze očekávat, že se tento jev v roce 2018 prohloubí v souvislosti s možností rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku, zejména pro ženy s vyššími příjmy.

S podstatně menší dynamikou vzrostla zaměstnanost žen s dítětem do dvou let věku, úroveň 23,6 % (v roce 2014) je proto v mezinárodním srovnání se zeměmi OECD stále jedna z nejnižších. Se zvyšujícím se věkem dítěte účast žen na trhu práce výrazně roste. Míra zaměstnanosti žen s dítětem školního věku se dlouhodobě pohybuje kolem 85 %. Zaměstnanost žen s nejmladším dítětem v této věkové kategorii je v rámci Evropy naopak nejvyšší.

Velmi zajímavý je doplňující graf zahrnující údaje o dopadu rodičovství na úroveň zaměstnanosti žen i mužů. Ukazuje se zde jasně a zřejmě nepřekvapivě, že jedním z hlavních faktorů, které jsou příčinou rozdílů v zaměstnanosti, je nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů se značně zvyšují u rodin s dětmi, což odráží skutečnost, že pro ženy je obtížné sladit výchovu dětí a pečovatelské povinnosti s prací. V roce 2015 byla průměrná míra zaměstnanosti žen s jedním dítětem mladším 6 let o 8,8 procentního bodu nižší než u žen bez malých dětí a v několika členských státech tento rozdíl přesahuje 30 procentních bodů. Naopak u mužů má rodičovství na míru zaměstnanosti opačný vliv, oproti mužům, kteří děti nemají, byla v tomto případě o 12 procentních bodů vyšší a v některých zemích tento rozdíl dosahoval 18 procentních bodů.

Graf 8 Dopad rodičovství na zaměstnanost v případě jednoho dítěte do 6 let



Zdroj: Eurostat

Evropská komise v roce 2016 provedla v členských státech EU srovnání zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20–49 let s dětmi do šesti let. Porovnání se zaměstnaností bezdětných ukázalo, že během péče o předškolní děti v rodině se v podstatě ve všech státech zvyšuje zaměstnanost mužů o 5–20 %, zatímco zaměstnanost žen ve většině zemí snižuje až o 33 %. Česká republika vykázala 31% snížení zaměstnanosti žen a 10% zvýšení zaměstnanosti mužů. To je v pořadí třetí nejvyšší hodnota tohoto rozdílu z hlediska změn v zaměstnanosti žen. Vyšší rozdíl byl zaznamenán jen v Maďarsku a na Slovensku. V průměru se v EU-28 zvyšuje zaměstnanost mužů o 12 % a naopak snižuje u žen o 11 %.

Zůstaneme-li u celkové zaměstnanosti, pak nám podobný obrázek poskytují i údaje o věkové struktuře zaměstnanosti.

Tabulka 5 Věková struktura zaměstnanosti v ČR (r. 2017)

Věková skupina	muži (tis. osob)	ženy (tis. osob)	muži/ženy (rozdíl v %)
Celkem	2 897	2 285	26
15–24	174	115	51
25–39	1 074	755	42
40–54	1 115	1 007	11
55–64	462	355	30
65+	70	51	37

Zdroj: MPSV

Je evidentní, že rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů jsou silně závislé na věkovém parametru. Tyto rozdíly se zvyšují zejména ve věkovém koridoru 25–39 let, kdy zejména ženy zůstávají s dětmi doma.

Stejně výrazně z hlediska rozdílů ve struktuře struktury zaměstnanosti vyznívají i údaje o podílu žen a mužů z hlediska typu pracovních pozic.

V. VÝVOJ MEZD A PROBLÉM „GENDER PAY GAP“

Reálná mzda v podnikatelské sféře i nepodnikatelské sféře se od roku 2014 každoročně zvyšovala, což vyplývá z pozitivního ekonomického vývoje, nicméně úroveň mezd v ČR stále poměrně výrazně zaostává za průměrem EU. A i přes příznivý mzdový vývoj se bohužel nedaří redukovat ani rozdíly v odměňování mužů a žen.

Tabulka 6 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy v letech 2012 až 2017

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ¹
Národní hospodářství (v Kč)	25 067	25 035	25 768	26 591	27 764	29 496
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,5	99,9	102,9	103,2	104,4	106,2
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7	102,5
Index reálné mzdy meziroční (%)	99,2	98,5	102,5	102,9	103,7	103,6
Podnikatelská sféra (v Kč)	25 078	24 986	25 742	26 538	27 696	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,6	99,6	103,0	103,1	104,4	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	99,3	98,2	102,6	102,8	103,7	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>631</i>	<i>-92</i>	<i>756</i>	<i>796</i>	<i>1 158</i>	*
Nepodnikatelská sféra (v Kč)	25 014	25 255	25 884	26 831	28 075	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,1	101,0	102,5	103,7	104,6	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	98,8	99,6	102,1	103,4	103,9	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>520</i>	<i>241</i>	<i>629</i>	<i>947</i>	<i>1 244</i>	*
Relace nepodnikatel. sféra/NH (%)	99,8	100,9	100,5	100,9	101,1	*
Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)	99,7	101,1	100,6	101,1	101,3	*

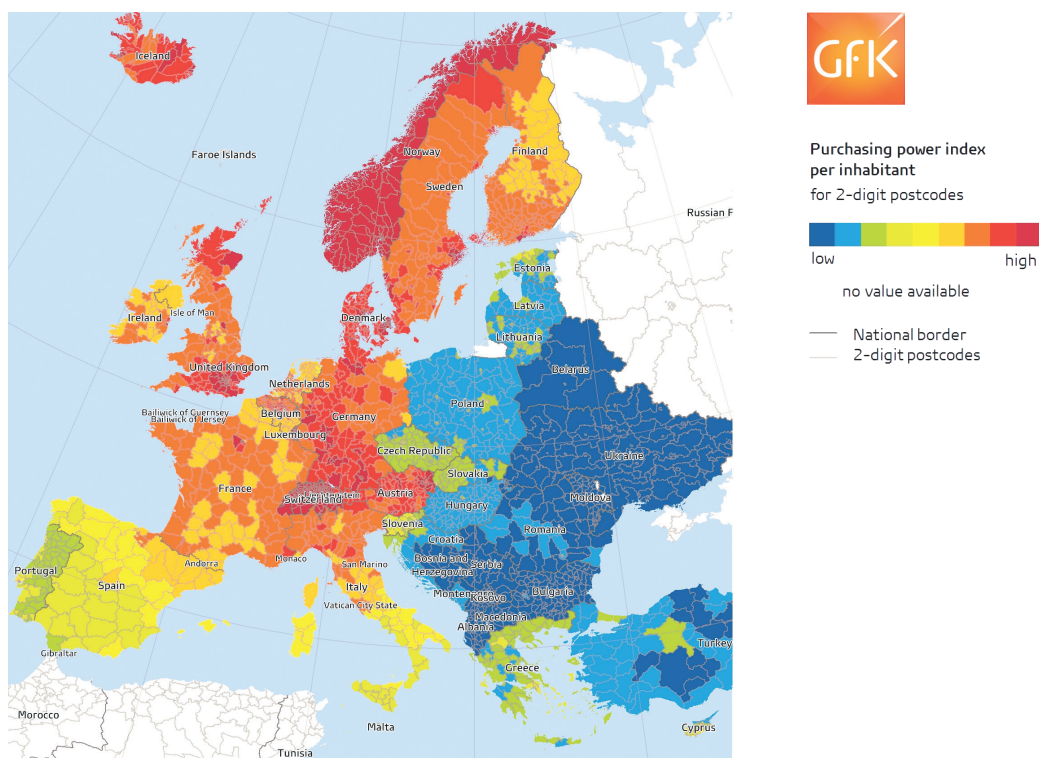
Zdroj: dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců

¹ předběžné údaje

* třídění na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru je ČSÚ zveřejněno naposledy za rok 2016 a od referenčního roku 2017 již není k dispozici.

Pozici ČR ve srovnání v rámci EU z hlediska ukazatele kupní síly mzdy (purchasing power) naznačuje následující obrázek.

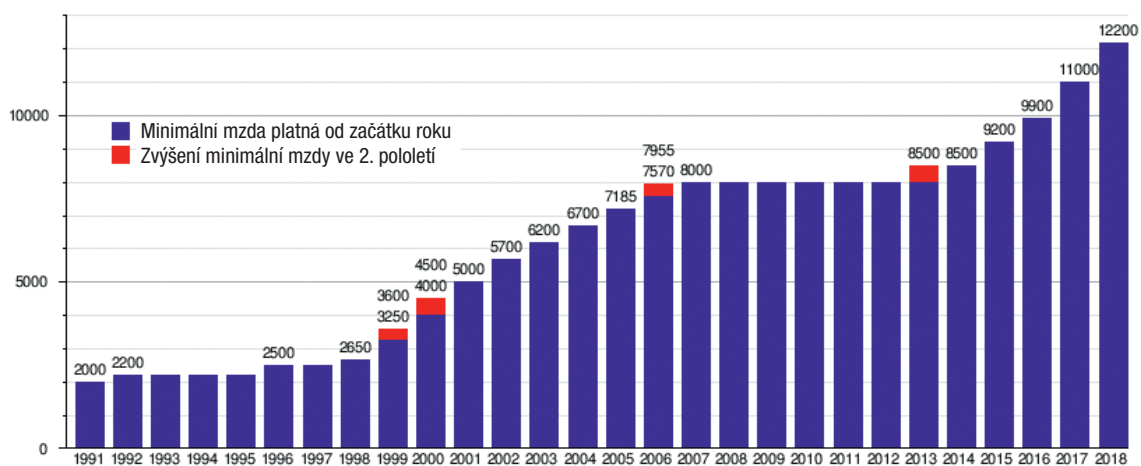
Obrázek 1 Úroveň kupní síly mezd v Evropě



Z tohoto pohledu je evidentně nejvyšší úroveň příjmů ve skandinávských zemích a některých oblastech Německa a Británie. ČR se pohybuje ve střední úrovni a přiblížení se k nejvyšším hodnotám v EU je záležitostí velmi dlouhodobou a podmíněnou.

Důležitou součástí **boje ČMKOS za vyšší úroveň mezd v ČR je i podpora zvyšování minimální mzdy**, která má samozřejmě také pozitivní vliv na snižování genderových rozdílů a ve svém důsledku i na zlepšení situace z hlediska souladu rodinného a pracovního života. S výraznějším růstem minimální mzdy však nesouhlasí zaměstnavatelé.

Graf 9 Růst minimální mzdy v ČR v letech 1991–2018



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Lze hodnotit pozitivně, že po letech stagnace mezi roky 2007–2012 dochází k relativně **pravidelnému růstu minimální mzdy**, i když stále zůstává poměrně velký odstup ve srovnání s některými zeměmi EU. Totéž potvrzuje i následující tabulka.

Tabulka 7 Vývoj minimální mzdy v členských státech EU (v EUR/měsíc)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Belgie	1 444	1 502	1 502	1 502	1 502	1 532
Bulharsko	138	158	174	184	215	235
ČR	310	318	310	332	366	407
Estonsko	290	320	355	390	430	470
Irsko	1 462	1 482	1 462	1 462	1 546	1 563
Řecko	877	684	684	684	684	684
Španělsko	748	753	753	757	764	826
Francie	1 398	1 430	1 445	1 458	1 467	1 480
Chorvatsko	373	372	396	396	408	433
Lotyšsko	286	287	320	360	370	380
Litva	232	290	290	300	350	380
Lucembursko	1 801	1 874	1 921	1 923	1 923	1 999
Maďarsko	296	335	342	333	351	412
Malta	685	7003	718	720	728	736
Nizozemsko	1 447	1 469	1486	1502	1525	1552
Německo	–	–	–	1 440	1 440	1 498
Polsko	336	393	404	410	434	453
Portugalsko	566	566	566	589	618	650
Rumunsko	162	158	190	218	232	275
Slovinsko	763	784	789	791	791	805
Slovensko	327	338	352	380	405	435
Velká Británie	1 202	1 250	1 251	1 379	1 512	1 397

Zdroj: Eurostat, údaje k 1. 1. daného roku;

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00155>

Bohužel rozdíly mezi mzdami mužů a žen jsou v ČR výrazně v neprospěch žen, a to i v evropském kontextu.

Tabulka 8 Úroveň mezd mužů a žen v ČR v roce 2016 (Kč/měsíc)

	Průměr	Medián
Muži	32 134	26 974
Ženy	25 283	22 573

Zdroj: ČSÚ

Ještě markantněji tento fakt vystupuje do popředí v celoevropském porovnání, kde zaujímá ČR pozici velmi nepříznivou a je po Estonsku v rámci EU zemí s **nejvyššími rozdíly mezi mzdami mužů a žen**. V rámci EU dosahuje tento rozdíl v průměru 16 %, ČR se svými **22,5 %** nachází vysoko nad touto úrovní. Tento stav negativně ovlivňuje životy žen, ale i životní úroveň rodin včetně dětí. Zvyšuje riziko chudoby u žen a má negativní dopad i na nízkou úroveň jejich důchodů.

Nerovnost v odměňování je důsledkem struktury pracovního trhu, ženy častěji pracují v hůře odměňovaných profesích. Jak dokládá studie MPSV⁴, mezi další příčiny nerovnosti v odměňování patří netransparentní odměňování, nedostatečné možnosti sladování práce a rodiny a stereotypní volby povolání u žen i mužů. Více než průměrnou mzdu vydělává 50 % mužů, ale jen 30 % žen. Rozdíl v odměňování se nedá vysvětlit odlišným počtem odpracovaných hodin, který je v průměru měsíčně max. 5 hodin a v některých typech zaměstnání dokonce ženy měsíčně odpracují více hodin než muži.

Za to studie jednoznačně dokládá, že **rozdíl mezi mzdami žen a mužů se výrazně mění s věkem a nejvyšší je mezi 35–49 lety (dosahuje 27–30 %)**, kdy na ženy nejvíce dopadá péče o děti. A vliv na jeho výši má i vzdělání – nejnižší u lidí se základním vzděláním (17 %), nejvyšší (29 %) je naopak u vysokoškolsky vzdělaných lidí, kde představuje rozdíl 14 991 Kč měsíčně. Rozdíl je způsoben především tím, jaké obory ženy a muži studují.

Pokud je na pracovišti **kolektivní smlouva, je průměrný rozdíl v odměňování 21 %, tedy o 3 procentní body nižší**, neboť bez kolektivní smlouvy činí 24 %. Kolektivní smlouva se zároveň vyplatí i mužům, protože s ní muži i ženy mají vyšší průměrné mzdy.

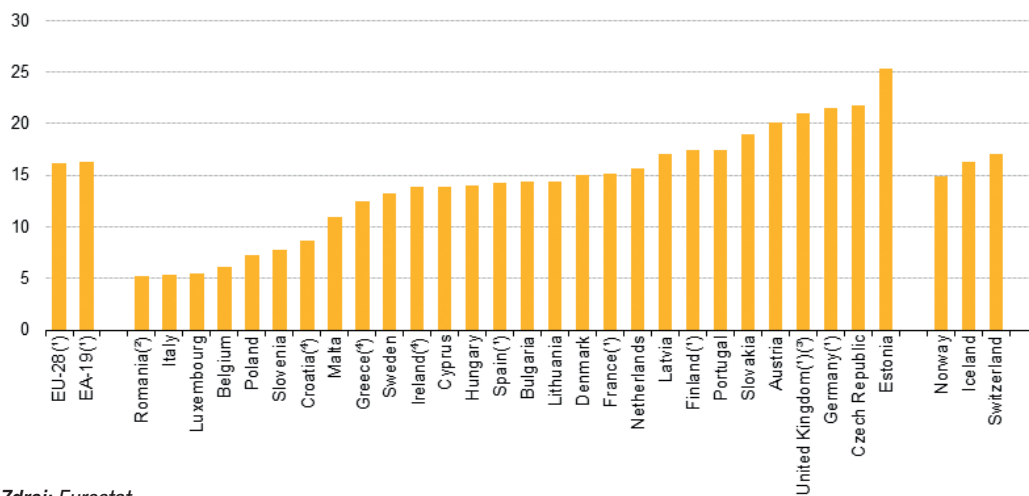
Potvrdilo se, že nejvyšší rozdíly v odměňování jsou v těch typech zaměstnání, kde je nejvyšší průměrná měsíční mzda. Vůbec nejvyšší gender pay gap, a to neuvěřitelných 50 %, je ve finančním sektoru, neboť ženy jen v malé míře zastávají pozice v managementu. Rozdíl představuje 33 432 Kč měsíčně (údaje za rok 2015), což znamená přes 400 000 Kč ročně. Naopak jen ve 2 % typů zaměstnání převyšuje průměrná mzda žen průměrnou mzdu mužů, rozdíl mezi mzdou žen a mužů se tu navíc pohybuje jen okolo 3 %.

Studie IDEA Národohospodářského ústavu dokazuje, že **existuje negativní vazba mezi délkou strávenou na mateřské a rodičovské dovolené a výší mzdy**. Prodloužení této doby o jeden rok se promítne snížením mzdy o 1,1 %.⁵ Celková doba strávená na mateřské a rodičovské dovolené je však současně ovlivněna celou řadou faktorů, jedním z nich je např. dostupnost veřejných služeb péče o dítě, možnost využívat flexibilní formy práce (práce na zkrácené úvazky, pružná pracovní doba atd.) a v neposlední řadě i výše mzdy rodiče po nástupu do zaměstnání. Je totiž celkem běžnou praxí, že se rodičům po dobu rodičovské dovolené jejich předchozí mzda nevalorizuje, tudíž již po návratu oproti ostatním mzdám na pracovišti zaostává.

4 Viz studie MPSV „Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR“, dostupná na www.rovnaodmena.cz

5 Viz Podpora rodin s dětmi: daně, dávky a veřejné služby, IDEA, květen 2017; dostupné na https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_7_2017_Podpora_rodin_s_detmi/mobile/index.html#p=12

Graf 10 Rozdíly mezi mzdami mužů a žen v zemích EU (percentuální rozdíl mezi hodinovými mzdami mužů a žen v r. 2016)



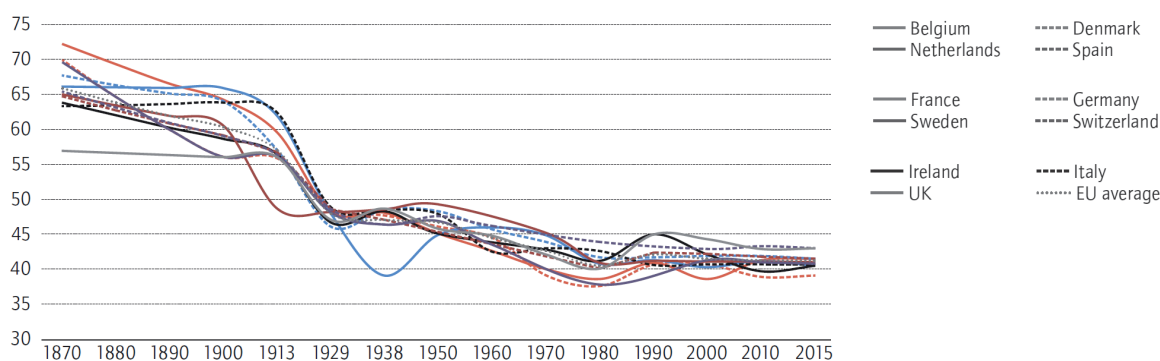
Zdroj: Eurostat

VI. PROBLEMATIKA PRACOVNÍ DOBY

Abychom mohli posoudit možnosti zkracování pracovní doby, tak je samozřejmě nutné analyzovat současný stav v této oblasti jak z hlediska situace v EU a ve světě, tak finálně pokud jde o stav v ČR. Tato záležitost je v předchozích pasážích pojednávajících o zaměstnanosti poněkud skrytá pod souhrnnými veličinami, a při detailnější analýze tohoto problému se ukazuje, že potenciál ČR v této oblasti, pokud jde o zlepšování souladu pracovního a rodinného života, je poměrně velký.

Nejdříve se budeme zabývat určitou historickou reminiscencí, neboť je v určitém smyslu i z našeho hlediska charakteristická. Z historického pohledu je zřejmé, že mezi lety 1870–2015, poklesla ve vyspělých zemích pracovní doba zhruba na polovinu, jak o tom svědčí následující tabulka:

Graf 11 Počet týdně odpracovaných pracovních v některých zemích

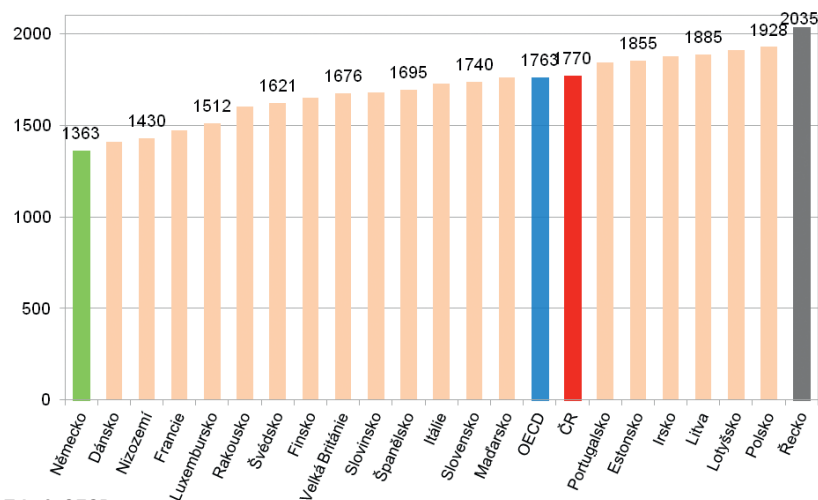


Zdroj: Huberman and Minns, 2007

Uvedený graf jasně ukazuje, že délka pracovní doby ve vyspělejších zemích Evropy, ale nepochybně i světové měla v průběhu uplynulých dvou stech let sestupný charakter, což je nepochybně dáno jednak technickými a technologickými možnostmi ve výrobě, ale i společenskými změnami, vlivem dělnického hnutí a jeho politické reprezentace. Pokud jde o ČR, tak v jeho novodobé historii se od roku 1995 snížila roční odpracovaná doba z 1 858 hodin na hodnotu 1 752 hodin v roce 2015.

Přehledný obrázek o situaci v EU a pozici ČR podává následující graf.

Graf 12 Roční fond pracovní doby v zemích OECD v r. 2016



Zdroj: OECD

Lze na základě těchto údajů dovodit, o kolik hodin méně odpracuje průměrný zaměstnanec v těch zemích, které jsou v této kategorii vyspělejší. Lze to přepočítat i na roky (viz následující tabulka).

Tabulka 9 Počet let, o který pracuje průměrný zaměstnanec v některých zemích po dobu svého pracovního života méně než v ČR

Německo	9
Dánsko	8
Nizozemí	8
Francie	6
Belgie	5
Švýcarsko	4
Rakousko	4
Švédsko	3

Zdroj: M. Fassmann: *Dvě tváře hospodářského modelu v ČR, ČMKOS, Praha 2018*

Delší pracovní doba neznamena větší přínos pro zaměstnavatele a společnost, což dokládají i data OECD (viz následující graf). Důvodem je např. **nižší výkonnost** pracovníků při delší pracovní době, častější přestávky práce, větší stres a s tím spojená zdravotní rizika, rostoucí nespokojenost atd.

Země lze podle délky pracovní doby a produktivity rozdělit do třech skupin. V první skupině jsou země s kratší pracovní dobou ale vysokou produktivitou. Zde se nachází např. Německo s ročním fondem pracovní doby 1 367 hodin a produktivitou 57,8 \$ HDP na hodinu, Dánsko (1 417 hod. a 62,8 \$/hod.) či Norsko (1 421 hod. a 78,0\$/hod).

Země střední východní Evropy vykazují delší pracovní dobu, ale nižší produktivitu – Maďarsko 1 751 hod. a 31,2 \$ HDP na hodinu, Slovensko (1 763 hod. a 37,5 \$ HDP/hod.), či ČR (1 768 hod. a 33,5 \$ HDP na hod.).

Ve třetí skupině jsou země s dlouhou pracovní dobou a poměrně nízkou produktivitou – např. Řecko s pracovní dobou 2 041 hodin vykazuje stejnou produktivitu jako Maďarsko (31,2 \$ HDP/ hod.).

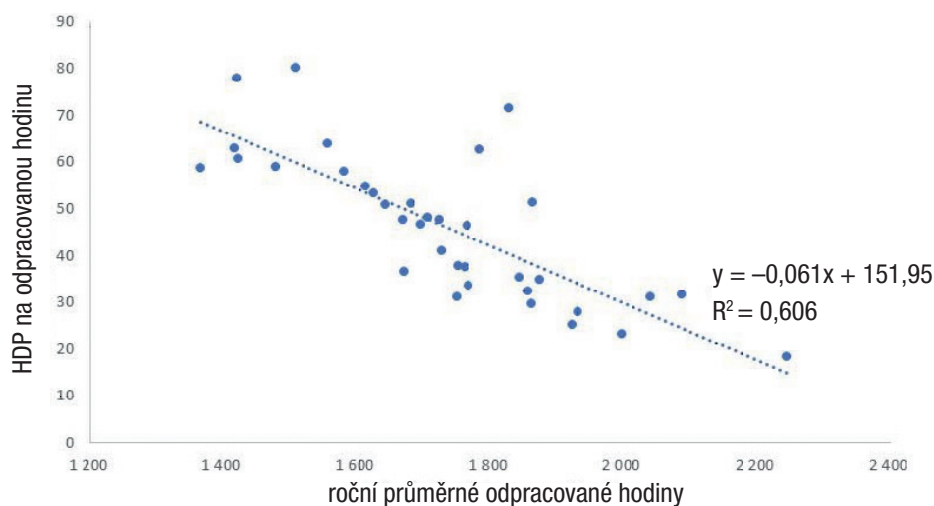
Tabulka 10 Vztah odpracovaných hodin a produktivity v zemích OECD (v PPP \$ 2010)
(průměry 2012–2016)

	Odpracované hodiny	Produktivita (\$ HDP/hod.)
Německo	1 367	57,8
Dánsko	1 417	62,8
Norsko	1 421	78,0
Maďarsko	1 751	31,2
Slovensko	1 763	37,5
Česká republika	1 768	33,5
Polsko	1 932	28,0
Řecko	2 041	31,2
Korea	2 087	31,7
Mexiko	2 246	18,4

Zdroj: OECD

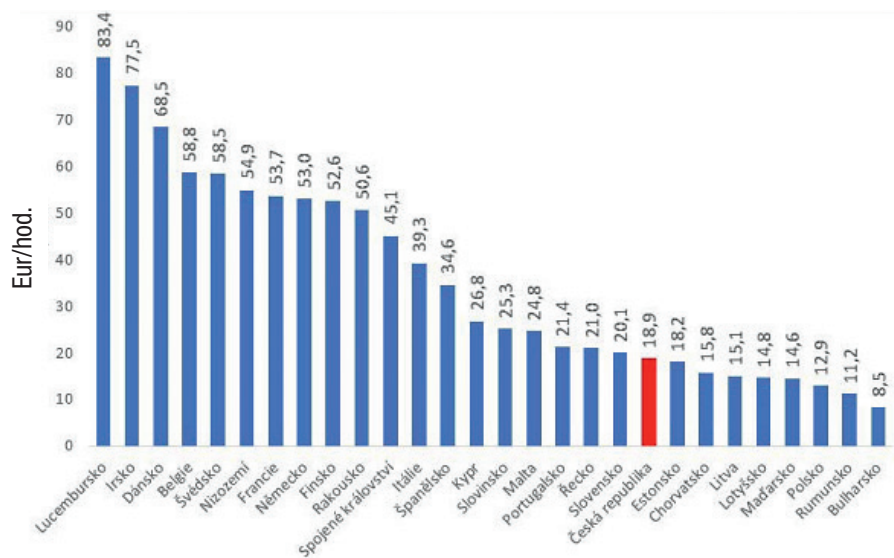
Uvedená data dokládají, že při kratší pracovní době lze dosáhnout vyšší produktivity. Snížení pracovní doby totiž s sebou nese rychlejší tempo práce, méně přestávek a tedy vyšší pracovní intenzitu. Pokud je zkrácená pracovní doba doprovázena zachováním mzdy, popř. vyšší mzdou jsou pracovníci více v psychologické pohodě. Nepracují v takovém stresu, neboť si v klidu mohli ve svém volnu vyřídit osobní věci, více si odpočinout, věnovat se svým koníčkům, sportu, rodině, dochází tak ke snížení přetížení pracovníků a tím i zdravotních potíží. Se spokojeností zaměstnanců lze současně očekávat i nižší fluktuaci, menší počet absencí, pracovních neschopností atd. Tím zaměstnavateli nevznikají další náklady na zaškolování nových pracovníků, zástupů po dobu nemoci apod. To se týká i omezení asociální pracovní doby, tj. o víkendech, v noci atd.

Graf 13 Vztah délky pracovní doby a produktivity v zemích OECD, průměry 2012–2016 (v PPP \$ 2010)



Zdroj: OECD

Graf 14 HDP na odpracovanou hodinu v roce 2016



Zdroj: Eurostat

Srovnání pracovní doby v ČR a Německu

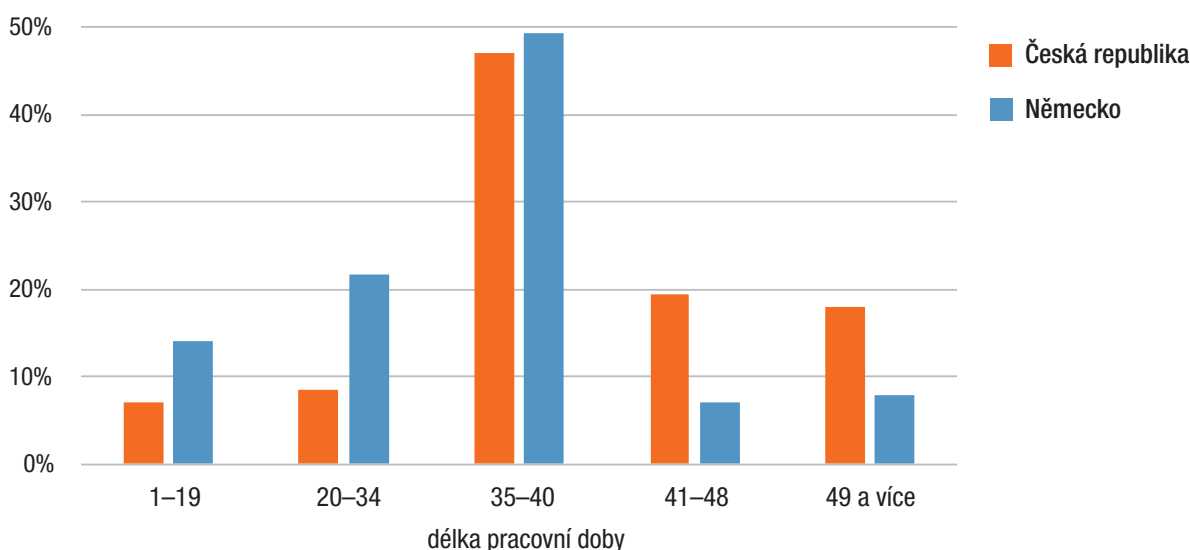
Studie ETUI umožňuje detailnější srovnání z hlediska délky pracovní doby v ČR a Německu.

Rozdíl v délce pracovní doby z celkového pohledu se samozřejmě promítá i do charakteristik režimu z týdenního i denního pohledu s tím, že podíl „dlouhých“ pracovních dnů i týdnů je v ČR podstatně vyšší než v Německu. Z tohoto hlediska je pak evidentní, že existuje významný prostor pro zkracování pracovní doby.

Německo vykazuje největší podíl zaměstnanců pracujících 35–40 hodin týdně, týká se to téměř poloviny pracovníků. Více než 35 % pracuje na kratší pracovní dobu, naopak zhruba 16 % pracuje po delší dobu než 40 hodin týdně. V tom se ČR značně odlišuje – více než 35 % zaměstnanců pracuje déle než 40 hodin týdně, po kratší dobu než 40 hodin cca 15 % pracovníků.

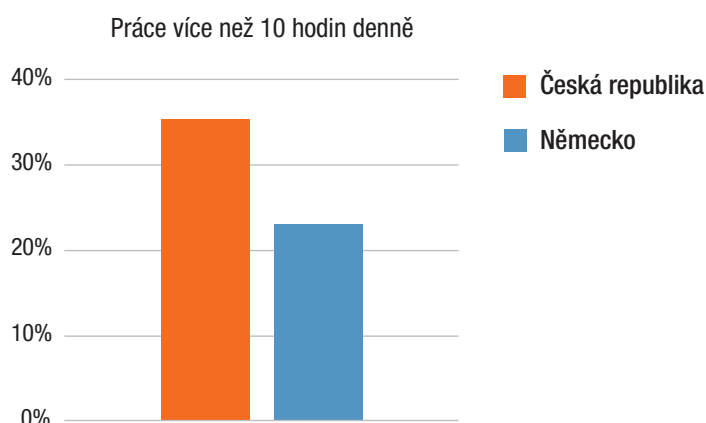
S tím souvisí i denní pohled – v ČR vykonává práci na více než 10 hodin za den cca 35 %, zatímco v Německu se jedná o zhruba 23 % pracovníků.

Graf 15 Porovnání rozsahu pracovní doby v ČR a Německu (r. 2016)



Zdroj: ETUI 2018

Graf 16 Porovnání rozsahu pracovní doby v ČR a Německu (r. 2016)

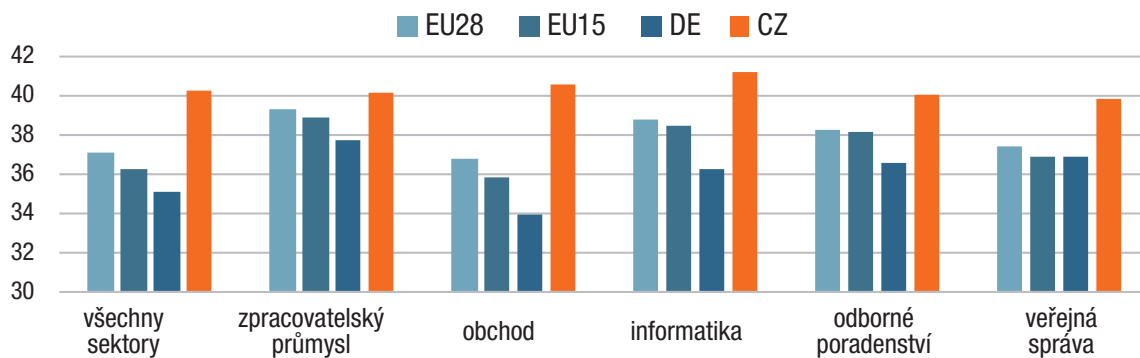


Zdroj: ETUI 2018

Lze tímto způsobem také vymezit obdobné charakteristiky i z hlediska odvětvové struktury. I zde je patrná významná diference k vyšší úrovni pracovní doby v ČR ve srovnání s průměrem EU napříč odvětvími a profesemi v podstatě nezávisle na jejich charakteru.

Jednoznačně největší rozdíl v délce pracovní doby mezi ČR a Německem je v obchodu, což souvisí s výrazným omezením prodejní doby v Německu ve dnech pracovního klidu (neděle a státní svátky). Ale značné rozdíly jsou i v oblasti IT a odborného poradenství a nepochopitelně i ve veřejné správě.

Graf 17 Obvyklá týdenní pracovní doba



Zdroj: ETUI 2018

VII. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V KOLEKTIVNÍCH SMLOUVÁCH

Opatření usnadňující slaďování pracovního a rodinného života lze dojednat i v kolektivních smlouvách, a to jak v kolektivních smlouvách vyššího stupně (KSVS), tak i v podnikových kolektivních smlouvách (PKS). Mezi opatření vedoucí ke slaďování profesního a rodinného života, vytváření prorodinného prostředí zaměstnavatelů obsažená v kolektivních smlouvách patří především dohody ohledně zkracování týdenní pracovní doby (bez krácení mzdy), prodloužení nároku na dovolenou a volno při překážkách v práci na straně zaměstnance. **Jak ukazuje přehled v tabulkách níže, situace se v posledním období příliš nemění.**

Prodloužení nároku na dovolenou

Dohody o prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP jsou i nedílnou součástí více než poloviny KSVS (53–60 %). Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost však v žádné KSVS využita nebyla.

Často je delší dovolená dojednávána na podnikové úrovni, zvýšení nároku na dovolenou bylo v hodnoceném období obsaženo ve více než 87 % PKS. Z toho drtivá většina PKS využívá možnosti prodloužit nárok dovolenou o 1 týden. Možnost prodloužit dovolenou o více než 1 týden je využívána minimálně. Necelé 2 % PKS umožňují zaměstnancům čerpat delší dovolenou o 2 týdny, prodloužení o 3 a více týdnů již neobsahuje žádná PKS, zařazená do šetření.

S účinností od 1. ledna 2007 lze nárok na dovolenou prodloužit také o dny. Tuto možnost využívá necelá desetina PKS a prodloužení v průměru za ČR celkem činilo 4 dny. I u tohoto opatření lze konstatovat, že podmínky byly stabilizovány. Jde o důležité ujednání, které v kontextu s rostoucím tlakem na flexibilitu a zavedením tzv. karenční doby při pracovní neschopnosti pomáhá zaměstnancům lépe slaďovat jejich rodinný a pracovní život.

Tabulka 11 Přehled o počtech a délce prodloužení nároku na dovolenou v PKS

Rok	1 týden (% PKS)	2 týdny (% PKS)	o 3 a více týdnů (% PKS)	o dny	
				% PKS	počet dnů
2013	77,0	1,4	0	7,5	3,5
2014	76,3	1,7	0	7,5	3,8
2015	75,5	1,6	0	8,2	4,0
2016	75,7	1,9	0	8,2	4,0
2017	78,0	1,8	0	7,7	4,0

Zdroj: ISPP tabulka č. A22a

Rozšíření volna při překážkách v práci

Rozšíření volna při překážkách v práci na straně zaměstnance je jedním z nejvýznamnějších nástrojů umožňujícím zaměstnancům lépe sladit pracovní povinnosti s povinnostmi k rodině. Z hlediska počtu KSVS i PKS a počtu dnů, za které se poskytuje náhrada mzdy při osobních překážkách na straně zaměstnance nad rámec zákoníku práce, **v hodnoceném období k žádným výraznějším změnám nedošlo.**

Tabulka 12 Přehled o sjednání placeného volna při překážkách v práci v KSVS (v %)

	2014	2015	2016	2017
Narození dítěte manželce zaměstnance – sjednaný rozsah placeného volna navýšený o 1 den	41	47	44	43
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení – sjednaný rozsah placeného volna od 3 do 12 dnů	18	20	19	21
Úmrtí rodinného příslušníka – sjednaný rozsah placeného volna od 1 do 3 dnů	59	67	63	57
Vlastní svatba – sjednaný rozsah placeného volna o 1 den	23	27	25	29
Přestěhování – sjednaný rozsah placeného volna o 1 den	18	20	19	21
Hledání nového zaměstnání – sjednaný rozsah placeného volna od 4 do 5 dnů	18	20	19	21
Matkám z důvodu péče o dítě – sjednaný rozsah placeného volna od 1 do 6 dnů (za rok)	35	40	38	43

Zdroj: ISPP tabulka č. D30

V necelé polovině posuzovaných KS je upraveno rozšíření volna při narození dítěte zaměstnanci o jeden den. Nezapomíná se však ani na poskytování delšího volna rodičů při péči o nemocné dítě, v průměru se jedná o necelé 4 dny. Toto opatření je obsaženo v téměř jedné pětině kolektivních smluv.

Tabulka 13 Placené volno nad rámec zákoníku práce při překážkách v práci na straně zaměstnance v PKS

	2014		2015		2016		2017	
	% PKS	počet dnů	% PKS	počet dnů	% PKS	počet dnů	% PKS	počet dnů
Narození dítěte manželce zaměstnance	36,1	1,2	37,0	1,2	36,8	1,2	37,3	1,3
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení	20,8	6,0	21,0	6,0	21,9	6,0	21,3	6,3
Úmrtí rodinného příslušníka	55,4	2,0	55,0	2,0	54,6	2,0	54,1	2,0
Vlastní svatba	40,5	1,3	40,4	1,3	41,3	1,3	41,5	1,3
Stěhování	27,2	1,2	25,9	1,2	26,1	1,2	26,2	1,2
Hledání nového zaměstnání	9,9	3,6	9,5	3,7	9,8	3,7	9,9	3,8
Volno rodičům z důvodu péče o dítě	19,0	3,7	17,9	3,8	19,0	3,8	19,2	3,8

Zdroj: ISPP tabulka č. A30a; počet dnů udává průměrný rozsah placeného volna v PKS na příslušný rok

Délka pracovní doby

V letech 2014 až 2017 téměř polovina KSVS (43–47 %) zavazovala zaměstnavatele ke zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně (bez krácení mzdy). KSVS však obsahují pouze základní rámec, podrobnější a rozsáhlejší úprava pracovní doby je obsažena v PKS.

V podnikových KS je dohoda o zkrácení pracovní doby (bez krácení mzdy alespoň v jednom z pracovních režimů) dlouhodobě obsažena v cca 93% PKS. Průměrná sjednaná délka pracovní doby dohodnutá v PKS v letech 2014 až 2017 činila 38 hod. týdně. Lze tedy konstatovat, že v hodnoceném období k žádným zásadním změnám nedošlo.

Tabulka 14 Přehled o sjednávání délky pracovní doby v PKS

Rok	Průměrná sjednaná týdenní délka pracovní doby v PKS (v hodinách za týden)				
	Obecně	1 směnný provoz	2 směnný provoz	3 směnný provoz	nepřetržitý provoz
2013	38,1	39,6	38,3	37,4	37,3
2014	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2015	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2016	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2017	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3

Zdroj: ISPP tabulka č. A22a

Jak je vidět, opatření umožňující zaměstnanců lepší sladování pracovního, rodinného a soukromého života, patří k oblíbeným otázkám, kterým se sociální partneři v rámci kolektivního vyjednávání často věnují. Necele polovině kolektivních vyššího stupně smluv jsou obsažena ujednání o zkrácení pracovní doby bez zkrácení mzdy, obdobné opatření je však obsaženo téměř **ve všech podnikových kolektivních smlouvách** (v 93 %). V průměru jde o **zkrácení týdenní pracovní doby o 2 hodiny oproti zákonnému limitu**.

Kolektivní vyjednávání pozitivně ovlivňuje délku pracovní doby. Šetření společnosti Trexima s.r.o. jednoznačně dokládá, že v podnicích s kolektivní smlouvou jsou zaměstnanci nejen lépe odměňováni, ale také po kratší dobu pracují.

Tabulka 15 Vliv kolektivního vyjednávání na růst mezd a délku pracovní doby

	Průměrná měsíční mzda (Kč/měsíc)				Odpracovaná doba (hodin)			
	KS ano	KS ne	Rozdíl měsíčně	Rozdíl ročně	KS ano	KS ne	Rozdíl měsíčně	Rozdíl ročně*
2013	29 383	26 636	2 747	32 962	146	150	-4	-45
2014	29 900	27 239	2 662	31 938	146	150	-4	-42
2015	31 231	28 241	2 990	35 882	145	149	-4	-39
2016	32 252	29 274	2 979	35 743	145	149	-4	-39
2017	34 387	31 568	2 820	33 834	144	148	-4	-46

Zdroj: Trexima *) očištěno o dovolenou, pracovní volno atd.

VIII. SOULAD RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA JAKO PRVEK KVALITY PRÁCE

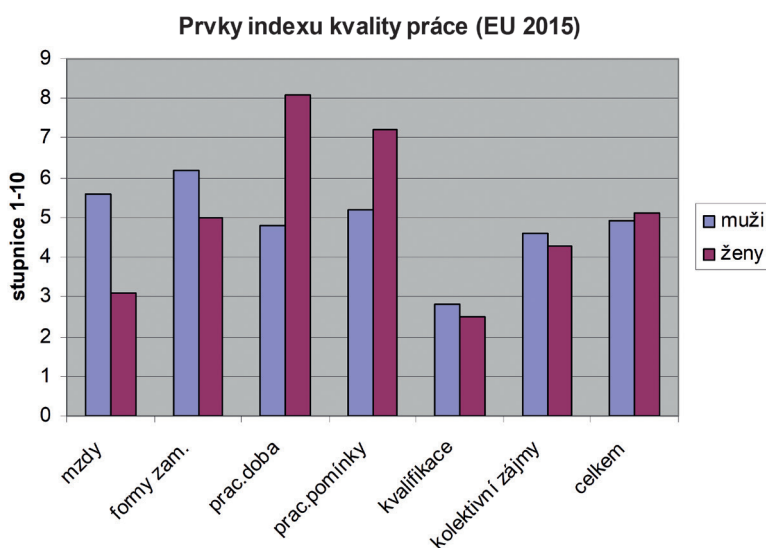
Otázky souladu profesního a rodinného života a generové rovnosti či nerovnosti jsou předmětem řady výzkumných aktivit, jejichž cílem je zformulovat a zformalizovat kritéria pro posouzení kvality práce. Je to samozřejmě věc složitá, neboť jde často o subjektivní pocity závislé na osobnostních, národnostních, regionálních charakteristikách, jejichž poměrování je diskutabilní. Nicméně přesto mají takové přístupy smysl. Neboť mohou pojmenovat některé problémy, určit trendy a naznačit možné směry jejich řešení.

Na úrovni EU se touto problematikou zabývají některé instituce, nejvíce **výzkumné pracoviště Evropské odborové konfederace** (ETUI). Na základě řady zdrojů dat vytvořila kvantitativní ukazatel, který zachycuje kvalitu pracovních míst v Evropě. Index kvality práce (JQI) je založen na řadě dílčích indexů (mzdy, nestandardní zaměstnání, pracovní podmínky, pracovní doba a rovnováha pracovního a soukromého života, školení a zastupování zájmů), které se snaží zachytit různé aspekty kvality zaměstnání. Porovnání kvality pracovních míst mezi zeměmi EU28 je možná. JQI navíc umožňuje průběžné porovnávání v období 2005–2015 a analýzu rozdílů mezi pohlavími v kvalitě pracovních míst.

Index byl aktualizován v roce 2017 [obnovení špatných pracovních míst, Evropský index kvality práce 2005–2015] s údaji z roku 2015, které ukazují pokles míry nezaměstnanosti v posledních deseti letech a pomalý růst reálných mezd v letech následujících po krizi.

- Evropský index kvality práce (Job Quality Index JQI) je tedy multidimenzionální měřítko kvality pracovních míst ve všech 28 členských státech EU. Index bere v úvahu šest aspektů:
- (1) mzdy;
- (2) formy zaměstnání a zabezpečení zaměstnání;
- (3) pracovní doby a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem;
- (4) pracovní podmínky;
- (5) dovednosti kariérní růst;
- (6) zastupování kolektivních zájmů.

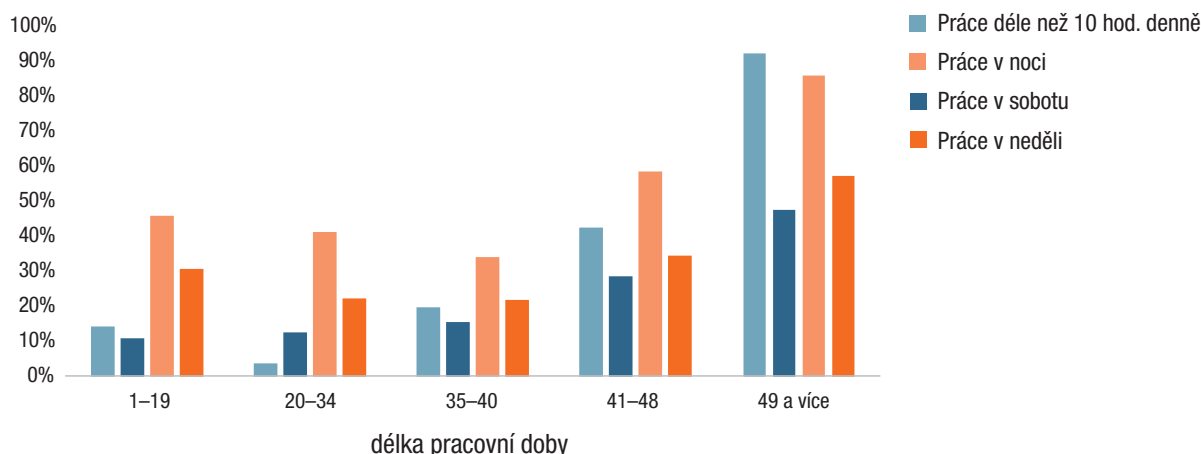
Graf 18 Úroveň kvality práce podle jednotlivých prvků (EU 2015)



Z předchozích údajů je patrné, že nižší finanční ohodnocení žen v pracovním procesu je zřejmě nejvýraznějším faktorem negativně ovlivňujícím postavení žen na trhu práce a následně i životních podmínek v rodinách. Důvodem tohoto „gender pay gapu“ je nepochybně i vyšší zaměstnanost žen ve zkrácených pracovních úvazcích.

Nižší úroveň mezd žen je kompenzována jejich lepšími výsledky z hlediska členění pracovní doby a kvality pracovních podmínek. To lze vysvětlit celkově kratší pracovní dobou žen, což je důsledkem nižší zaměstnanosti žen, pokud jde o dlouhé pracovní úvazky (nad 48 za týden). Ženy také častěji než muži hlásily shodu mezi svou prací a dalších závazků mimo zaměstnání. To je také spojeno s výběrem práce na částečný úvazek. Lepší kvalita pracovních podmínek v případě žen souvisí především s odvětvovou segregací, u žen je méně pravděpodobné, že budou vystaveny těžkým fyzickým pracím. Důležitým parametrem je i rozsah práce v tzv. **asociální pracovní době**.

Graf 19 Rozsah práce v tzv. asociální pracovní době (ČR 2015)

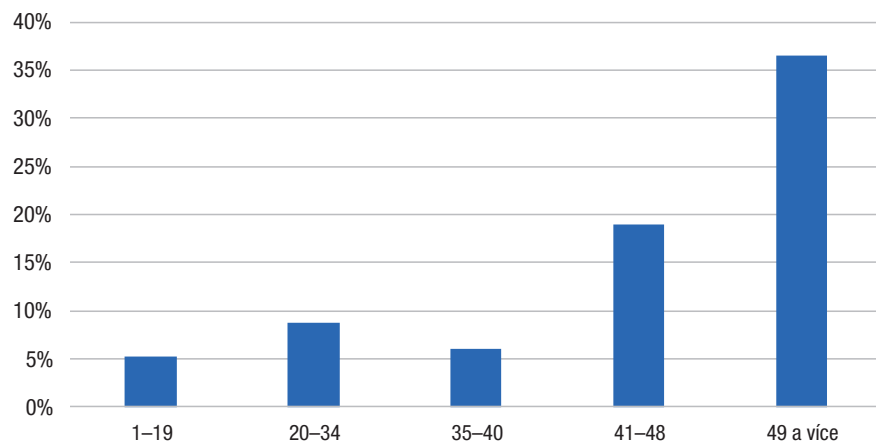


Zdroj: Eurofound Dublin

Graf tedy ukazuje, že čím déle zaměstnanci pracují, tím více roste pravděpodobnost, že se setkají s prací v asociálních podmínkách, tedy s prací mimo obvyklou pracovní dobu. S tím souvisí i další spokojenost se souladem rodinných a pracovních povinností k souladu pracovní doby a rodinného a osobního života.

Délky pracovní doby má pak samozřejmě i vliv na spokojenost zaměstnanců s tím, jak se jim daří vybalancovat plnění pracovních povinností se svými povinnostmi k rodině. Delší pracovní doba bohužel často znamená menší spokojenost a naopak. Zjišťováním této vazby se např. zabývá EUROFOND.

Graf 20 Spokojenost se souladem rodinných a pracovních povinností v ČR – r. 2015 (percentuálně podíl odpovědí „ne příliš vysoká“ nebo „žádná“)

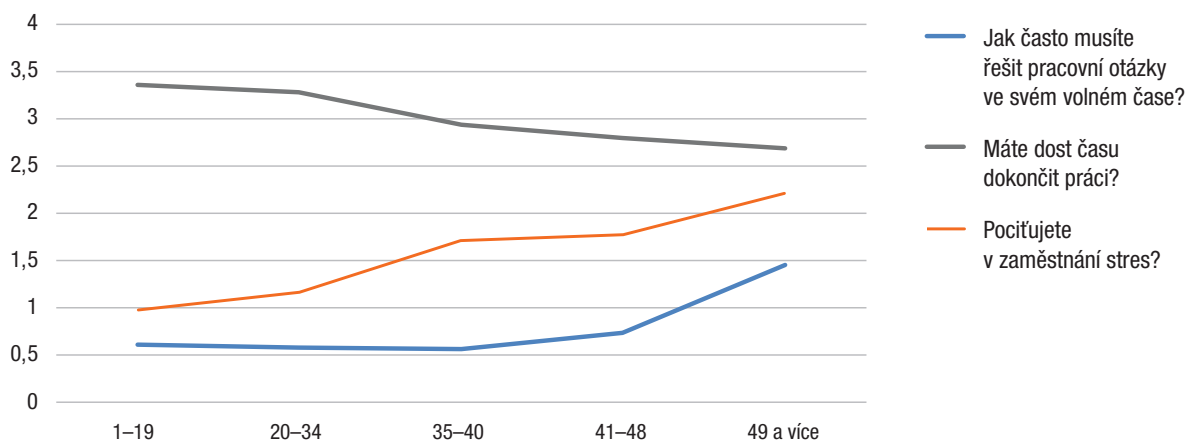


Zdroj: Eurofound Dublin

I zde je jasná korelace mezi délkou pracovní doby, která je vynesena v hodinách na spodní ose, a úrovní souladu mezi pracovním a soukromým životem, kdy opět při vyšších úrovních délky pracovní doby mizí prostor pro uplatňování soukromých a rodinných aktivit. Tato souvislost je zřejmá a je to jeden z významných argumentů podporující snahy po zkrácení pracovní doby.

Stejně tak existují i další typy ukazatelů vysvětlujících řekněme některé psychologické aspekty omezující tento soulad při vyšších úrovních pracovní doby. Jednoznačně se ukazuje, že s rostoucí délkou pracovní doby se zvyšuje výskyt stresových situací pro zaměstnance.

Graf 21 Stres a tlak při práci (ČR r. 2016)

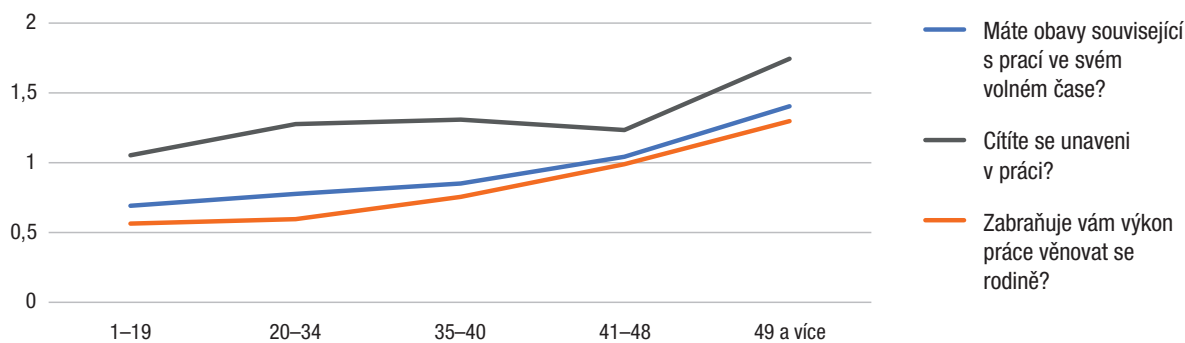


Zdroj: Eurofound Dublin

Vysv.: Hodnoty na svislé ose: 0: nikdy... 4: stále, denně

Hodnoty na horizontální ose: počet odpracovaných hodin týdně.

Graf 22 Psychologické náklady a pocit pohody při práci



Zdroj: Eurofound Dublin

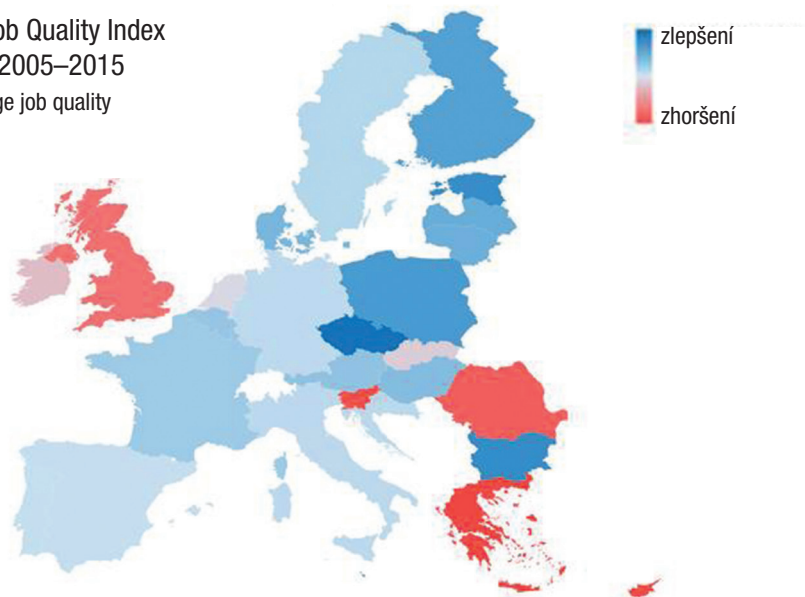
Vysv.: Hodnoty na svislé ose: 0: nikdy... 2: stále, denně

Hodnoty na horizontální ose: počet týdně odpracovaných hodin

Předchozí konkrétnější analýzy jsou ilustrovány i následujícími mapkami, které dokumentují změny a stav z hlediska kvality práce (bez ohledu na mzdovou úroveň) v zemích EU. Podle tohoto kritéria se situace ČR relativně zlepšuje, nicméně stále zaostává za některými zeměmi EU, a i z tohoto hlediska je tedy prostor pro další kvalitativní posun, např. i v oblasti zkracování pracovní doby.

Obrázek 3 Změny z hlediska kvality práce

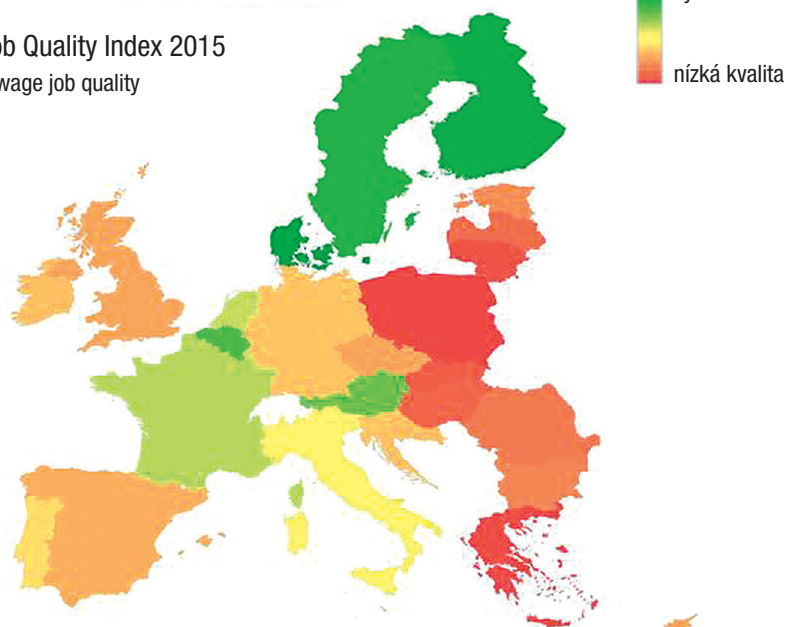
European Job Quality Index
change 2005–2015
non-wage job quality



Zdroj: ETUI 2018

Obrázek 4 Úroveň kvality práce

European Job Quality Index 2015
non-wage job quality



Zdroj: ETUI 2018

IX. EU A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA, ZKUŠENOSTI ZE ZAHRANIČÍ

Evropský pilíř sociálních práv

Na sociálním summitu v Göteborgu, konaném dne 17. listopadu 2017 byl přijat Evropský pilíř sociálních práv, který by měl být referenčním rámcem pro prohloubení sociální dimenze v EU, pro stanovení zásad a cílů v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Pilíř sice není právně závazným, jedná se o politický dokument.

Zásady uvedené v pilíři se vztahují na všechny pracovníky bez ohledu na jejich pracovní poměr a na OSVČ legálně žijících na území EU (tedy i na občany třetích zemí). Pilíř jde ruku v ruce s principem subsidiarity a nezasahuje do zodpovědnosti členských států si stanovit systémy sociální ochrany. V pilíři je zdůrazněno, že nejde o snahu posílit postavení EU nad členské státy a realizace bude probíhat jak na evropské úrovni, tak na úrovni členských států zohledňující kulturní a historické prostředí i finanční možnosti daného státu.

Pilíř (viz příloha) obsahuje 20 zásad z oblasti rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování, jehož jednou oblastí mj. je i slaďování pracovního a rodinného života, kde se jmenovitě uvádí zajištění pružných pracovních podmínek a přístupu k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup k mimořádnému volnu, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k vyváženému využití tohoto typu volna. Současně se dotýká rovnosti mužů a žen, včetně rovnosti v oblasti odměňování.

Směrnice pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

V návaznosti na Evropský pilíř sociálních práv Evropská komise dne v roce 2017 **předložila návrh směrnice**, která si klade za cíl **zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem**. Směrnice je součástí balíčku opatření, který se zaměřuje na řešení nedostatečného zastoupení žen v zaměstnání a na podporu jejich kariéerního postupu skrze zavádění lepších podmínek pro slaďování pracovních a soukromých povinností. Návrh směrnice vychází z článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Obecným cílem směrnice je zajistit uplatňování zásady rovnosti příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Přizpůsobením a modernizací právního rámce EU umožní směrnice rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi lépe sladit jejich pracovní a pečovatelské povinnosti. Směrnice vychází ze stávajících práv, která v některých oblastech posiluje, nebo zavádí práva nová. Zachovává úroveň ochrany, kterou již v současné době EU nabízí.

Návrh směrnice reaguje na skutečnost, že v roce 2015 dosahovala míra zaměstnanosti žen 64,3 %, v porovnání se 75,9 % u mužů. **Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů** na trhu práce jsou nejkritičtější v případě rodičů a osob s jinými pečovatelskými povinnostmi. To výrazně přispívá k **rozdílům v odměňování žen a mužů**, které se během pracovního života nahromadí a projeví se v **rozdílech ve výši důchodů žen a mužů**, a vedou tak k vyššímu riziku chudoby a sociálního vyloučení dětí a žen (zejména ve stáří).

Jednou z hlavních příčin tohoto problému je nedostatečná politika týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, a to včetně nedostatečné podpory sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži. V současnosti například neexistuje žádný právní předpis EU, který by stanovil otcovskou dovolenou nebo dovolenou za účelem péče o nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, s výjimkou nepřítomnosti z důvodů vyšší moci.

Ke zhoršení problémů souvisejících se zaměstnaností žen přispívají:

- nevyvážený systém volna/dovolené pro ženy a muže,
- nedostatečné pobídky pro muže k čerpání volna/dovolené z důvodu péče o děti a/nebo závislé rodinné příslušníky,
- omezené možnosti využít pružného uspořádání pracovní doby,
- nedostatečné formální pečovatelské služby a další odrazující ekonomické faktory.

Mezi specifické cíle směrnice, které reagují na výše uvedené, patří zlepšit přístup k opatřením zaměřujícím se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a zvýšit využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby.

Směrnice respektuje zavedené vnitrostátní úpravy dovolených a pružného uspořádání pracovní doby a možnost členských států a sociálních partnerů stanovit v této oblasti zvláštní předpisy. Členské státy, které již zavedly příznivější úpravu, než jakou stanoví tato směrnice, své právní předpisy nebudou muset měnit. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v této směrnici. Směrnice plně respektuje svobodu jednotlivců a rodin organizovat si svůj život a jejich preference v této oblasti a nevaluje na ně žádnou povinnost ustanovení směrnice využít.

Očekává se, že kombinace upřednostňovaných možností bude mít pozitivní dopad na HDP (+ 840 miliard EUR, čistá současná hodnota v období 2015–2055), zaměstnanost (+ 1,6 milionu v roce 2050) a pracovní sílu (+ 1,4 milionu v roce 2050). Analýza ukazuje, že zvýšení zaměstnanosti a účasti pracovní síly se bude týkat hlavně žen. Rovněž se očekává, že reálné příjmy vzrostou do roku 2050 o 0,52 %.

Zkušenosti ze zahraničí

Dánsko

Skandinávské země vykazují vysokou úroveň kvality života, která je mj. podmíněna i úrovní sladování pracovního a rodinného života. V rámci projektu jsme se proto zaměřili na situaci v Dánsku.

V Dánsku je velice rozšířeno a využíváno kolektivní vyjednávání, které má jak v Dánsku, tak jako v dalších skandinávských zemích, velkou tradici. Kolektivní smlouvy jsou právně závazné a vymahatelné. V kolektivních smlouvách vedle mzdových a pracovních podmínek, délky pracovní doby (dána zákonem ve výši 37 hodin, lze dojednat kratší), případných přesčasů a délky dovolené dojednávají i počet sick days, podmínky zajištění v době nemoci i při ztrátě zaměstnání a délku mateřské a rodičovské dovolené. Při nemoci může zaměstnanec čerpat sick days, většinou plně placené, poté nemocenské platí zaměstnavatel. Při neschopnosti delší než 1 měsíc se však hodnotí, zda bude moci na dané pozici nadále pracovat.

Dánsko se z hlediska **sladování pracovního a rodinného života** drží na světové špičce, což potvrzuje, že skandinávský model sladování, rovnosti i sociálního zabezpečení je osvědčený. Dokládá to ostatně i poměrně vysoká porodnost, a to v průměru 2,3 dítěte na ženu.

Zaměstnanost žen je nejvyšší ve světě, drží se na 75 %, což je dobré nejen pro společnosti, ale i pro zaměstnanost i ženy samotné. Dánský model dokládá, že vyšší zapojení žen na trhu práce generuje lepší hospodářské výsledky.

Rodinná politika je postavena na třech základních principech, a to na dobrém zajištění podmínek pro rodičovskou dovolenou, rovném odměňování a rovném přístupu pohlaví ke vzdělání.

Rodičovská dovolená se poskytuje matce 4 týdny před porodem a 14 týdnů po porodu, vše plně placeno ve výši předchozího platu. Otec má nárok na 2 týdny plně placeného volna po narození dítěte. Dohromady pak mají nárok na dalších 32 týdnů rodičovské dovolené, o kterou se mohou rodiče podělit, celkově tak lze čerpat rodičovskou dovolenou v rozsahu 52 týdnů. V kolektivních smlouvách lze dojednat větší rozsah rodičovské dovolené, žena až 24 týdnů plně placené RD, otec 9 týdnů otcovské dovolené, která je také plně placena. Mimo to mají rodiče při nemoci dítěte nárok na ošetřovné 1–2 dny, které je také plně placeno. Během rodičovské dovolené jsou rodiče chráněni na vysoké úrovni, a to jak pracovní (nelze dát výpověď), tak i sociálně. Přesto je rodičovská dovolená více využívána ženami, jen z 10 % se jedná o otce, usilují proto o větší pobídky pro zapojení otců do péče o malé děti.

Péči o předškolní děti zajišťují obce, zřizují zařízení denní péče pro děti od 6 měsíců. Počet míst ve školkách a jeslích je dostačující, Dánsko s tímto nemá problém. 90 % dětí ve věku 1–2 let je umístěno v jeslích či v mateřské škole, ve věkové kategorii 3–5 let se jedná již o 98 % dětí. Zařízení jsou hrazena z veřejných zdrojů, rodiče hradí příspěvek za dítě podle výše svého příjmu, v případě nízkého příjmu mají nárok na zvláštní příspěvek od státu na úhradu „školkovného“. Dánsko ve světovém srovnání vydává největší podíl HDP na předškolní péči, zaručují dostupnost předškolního zařízení pro všechny rodiče, provozní doba zařízení je plně nastavena podle potřeb rodičů.

Sladování napomáhají **flexibilní formy práce**, částečné úvazky (které využívá 35 % žen a 15 % mužů), 37 hodinový pracovní týden, který byl prosazen bez snížení mezd a nebyl provázen ani poklesem produktivity práce, jak odpůrci zkracování pracovní doby argumentují. Dále je zavedena pružná pracovní doba (pro některé pozice) a 5 týdnů dovolené, která bývá v kolektivních smlouvách navýšena o další týden. K tomu dále mají pracovníci starší 50 let ještě dle kolektivní smlouvy nárok na další týden dovolené navíc.

Rozdíly v odměňování vykazují ve výši 15 % a jsou dlouhodobě neměnné. Jako hlavní příčinu shledávají horizontální a vertikální segregaci. 80 % zaměstnanců ve veřejném sektoru jsou ženy, je současně malý podíl žen v manažerských postech, na kterých je jen 15 % žen. Přesto LO nepokládá kvóty na zapojení žen do řídicích funkcí za správný přístup, lepší cesta je vytvořit dobré podmínky pro vlastní iniciativu žen se prosadit do vyšších pozic.

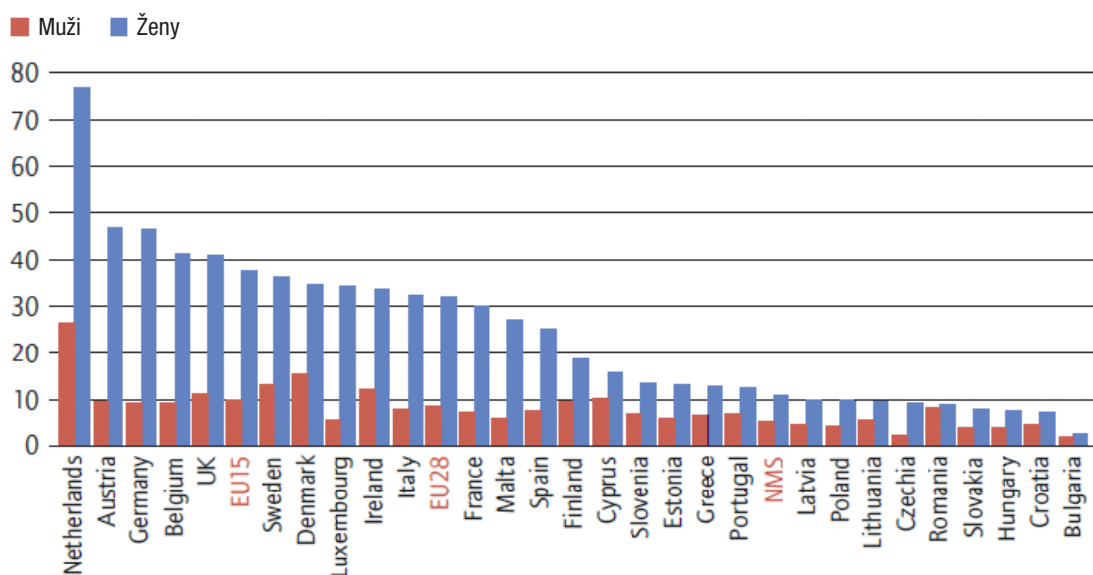
Nizozemí

Nizozemí vykazuje jeden z **největších podílů práce na částečný úvazek**. Zhruba 28 % muži pracuje na částečný úvazek, ženy tuto možnost využívají několikanásobně více, jedná se o cca 78 % žen. I přes tato čísla uvádí v Nizozemí cca 20 % pracovníků, že pracují pod tlakem, neboť mají obtíže při skloubení pracovních a rodinných rolí. Zhruba jedna polovina žen vykazuje, že zvládá skloubení těchto rolí obtížně a jedna čtvrtina uvádí, že je nešťastná z toho, že se jí nedaří sladování řádně realizovat.

Společnost se proto snaží tyto problémy řešit, rodiče mohou čerpat 16 týdenní placenou mateřskou dovolenou, z toho 4–6 týdnů je čerpáno před porodem, po té lze čerpat 16 týdenní rodičovskou dovolenou a několika denní otcovskou dovolenou. Rodiče se domnívají, že je lepší domácí péče rodičů o malé děti, než péče v zařízení, proto v současné době usilují o snížení pracovní aktivity, omezení hodin strávených v práci, výraznou redukci práce v asociálních hodinách, o maximální využívání práce z domova a úpravu pracovní doby, které by jim umožnila péči o dítě.

Holandské odbory v současné době usilují o zlepšení možností sladování pracovního a rodinného života, zlepšení podmínek pro rodičovskou dovolenou, zejména z hlediska financování, a umožnění dřívějšího odchodu do penze při práci v obtížných pracovních podmínkách. Současně **usilují o zkrácení pracovního týdne na 32 hodin**, opírají se ve svém požadavku o zkušenosti a snahy z dalších evropských zemí, např. IG Metal v Německu týdenní pracovní dobu na 28 hodin, švédské odbory vystoupily s požadavkem na 6 hodinový pracovní den, belgické na čtyřdenní pracovní týden.

Graf 23 Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti



Švédsko

Švédsko má v současné době uzákoněnou maximálně 40 hodinovou týdenní pracovní dobu, zaměstnanci mají nárok na 25 denní dovolenou, další podmínky mohou být dojednány v kolektivních smlouvách, a to jak kratší pracovní doba, tak i její rozložení, případně navýšení dovolené na odpočinek. **Pracovní doba je předmětem cca 90 % kolektivních smluv.**

Pracovní doba je obecně rozdílná podle sektoru, v obecních samosprávách je nižší než ve veřejné správě a podnikatelském sektoru. Pracovní doba je dále závislá na druhu pracovníka, Švédsko používá rozdělení na tzv. modré límečky, tj. dělnické profese, a bílé límečky, tj. nedělnické profese. U modrých límečků se v rámci kolektivního vyjednávání, které má ve Švédsku velkou tradici, podařilo pro část pracovníků zkrátit pracovní dobu. Za posledních 10 let tak vzrostl podíl zaměstnanců s kratší pracovní dobou než 40 týdně z 2 % více než dvojnásobek. Jejich pracovní doba se zkrátila na 38 hodin týdně.

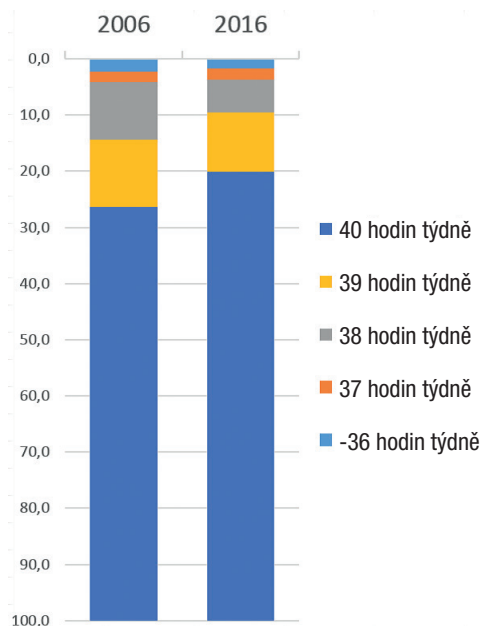
U bílých límečků však nastal za posledních 10 let opačný trend. Zatímco v r. 2006 pracovalo v nedělnických profesích na dobu kratší než 40 týdně cca 28 % pracovníků, v r. 2016 se jednalo již jen o 20 %. Největší pokles přitom nastal ve skupině osob pracujících 38 týdně.

Příkladem dobré praxe jsou některé podniky ve Švédsku, kde již přistoupili ke zkrácení pracovní doby. Například v **Toyota Jökoborg** mají již řadu let **zkrácenou pracovní dobu na 6 hodin denně** při zachování mezd, přitom v podniku vzrostla produktivita práce. V současné době testují zkrácení pracovní doby v domově důchodců, test bude probíhat po dobu 18 měsíců.

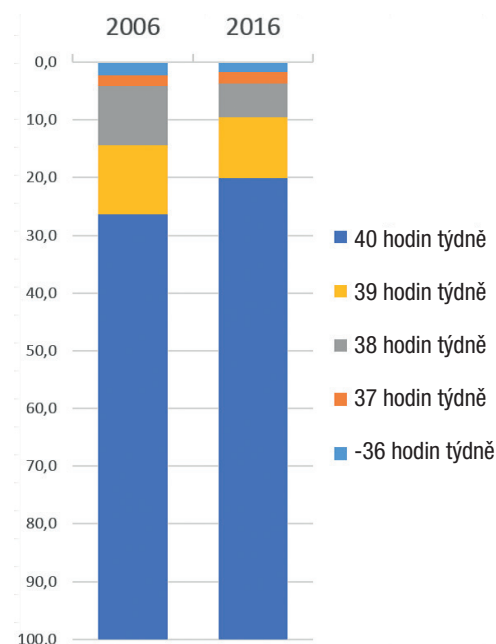
V současné době ve Švédsku probíhá diskuze o flexibilních pracovních úvazcích, zejména o využívání kratších pracovních úvazků, o práci vykonávanou mimo pracoviště atd. Pracovní úvazky znevýhodňují ženy, které na ně častěji pracují, při odchodu do důchodu mají v průměru 70 % penze muže. Usilují o narovnání podmínek, odstranění nerovnosti v odměňování a následně i ve výši penzí.

Graf 24 Pracovní doba ve Švédsku

Modré límečky:



Bílé límečky:



X. CO CHYBÍ ČESKÝM RODINÁM – VÝSLEDKY VÝZKUMŮ

V této části jsme se zaměřili jak na zjišťování potřeb rodin, aby měli možnost lépe skloubit pracovní povinnosti a rodinnými. Využili jsme výsledků průzkumu prováděného v rámci tohoto projektu společností SANEP v roce 2016–2017 a výsledků šetření provedeného v rámci Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR. Dále jsme čerpali z veřejně dostupných výsledků šetření provedených v roce 2016 Centrum pro výzkum veřejného mínění, publikovaných Sociologickým ústavem Akademie věd a poslední řadě i výzkumem provedeným Českou obchodní bankou mezi malými a středními zaměstnavateli.

Přestože se jednalo o rozdílné společnosti, které výzkum zadávaly, i o značně rozdílné vzorky respondentů, výzkumy spojuje v podstatě **shodné zjištění, že české rodiny pociťují nespokojenost se stávajícími možnostmi sladování pracovního a rodinného života**, postrádají možnost větší míry využívání flexibilních forem práce, zejména možnost pružné pracovní doby, a uvítaly by kratší pracovní dobu.

Průzkum společnosti SANEP

V rámci tohoto projektu zadala ČMKOS zpracování průzkumu společnosti SANEP s cílem zjistit rozšíření využívání flexibilních forem práce, zkušenosti a míru spokojenosti zaměstnanců s jejich využíváním. Cílem bylo dále zjistit, zda jsou stávající flexibilní formy dostatečné, či je nezbytné jejich další rozšíření, co by zaměstnanci přivítali, co by jim usnadnilo větší míru sladování pracovního, rodinného a soukromého života.

Souhrnně lze zhodnotit, že ve vztahu k pracovní době těsně převažují flexibilní formy zaměstnání nad tradiční formou pevně rozvržené pracovní doby. V současné době je nejvíce preferovaná pružná pracovní doba. Zaměstnanci vnímají flexibilní formy práce jako velice přínosné pro rodinu.

Zaměstnanci vnímají svoji pracovní dobu jako dlouhou, **uvítali by zkrácení týdenní pracovní doby při zachování výše příjmu**, což má dle výzkumu i podporu široké veřejnosti. Zkrácení pracovní doby je dle většinového názoru prostředkem ke sladění pracovního a rodinného života.

Nadpoloviční většina dotázaných (59,1 %) vyjádřila názor, že **využívání flexibilních forem zaměstnání je oboustranně výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele**. Snížení zákonného maximálního limitu stanovené pracovní doby ze stávajících 40 hodin týdně na méně jak 35 hodin týdně by bez snížení výše příjmu požadovalo 36,1 % dotázaných. Snížení limitu na 35 hodin týdně by pak bylo 32,7 % dotázaných.

K lepšímu sladění pracovního a rodinného života vede dle názoru v souhrnu 68,9 % dotázaných širší **uplatnění flexibilních forem zaměstnání**. **Lepší vybavenost zařízení předškolní a školní infrastruktury** a jejich větší finanční dostupnost by vedla k lepšímu sladění pracovního a rodinného života dle názoru v souhrnu 66,4 % veřejnosti. **Zkrácení maximálního limitu stanovené týdenní pracovní doby** by vedlo k lepšímu sladění pracovního a rodinného života dle názoru v souhrnu 56 % veřejnosti. Nadpoloviční většina dotázaných (52,4 %) vnímá jako prostředek k docílení lepšího sladění pracovního a rodinného života i zkrácení maximálního limitu přesčasové práce.

Detailnější pohled na průzkum

Průzkum SANEP poukázal na to, že více než polovina zaměstnanců má zaměstnanců sice těsně, ale převažují flexibilní formy pracovní doby, přičemž nejrozšířenější (39,1 %) je pružná pracovní doba. Zaměstnání s pevnou pracovní dobou pak má 43,4 % dotázaných zaměstnanců. Z flexibilních forem zaměstnání **je nejčastější u zaměstnavatelů uplatňována pružná pracovní doba, což uvedlo 52,5 %** dotázaných zaměstnanců. Následuje dohoda o provedení práce (35,5 %) a dohoda o pracovní činnosti (33,4 %). Naopak nejméně je uplatňována kratší pracovní doba, kterou uvedlo pouze 5,1 % zaměstnanců.

Pracovní doba pak vyhovuje v souhrnu 59,7 % dotázaných zaměstnanců. Většinová spokojenost s pracovní dobou pravděpodobně souvisí se zjištěním, že nadpoloviční většina zaměstnanců využívá některou z forem flexibilního zaměstnání. Zaměstnanci, kterým v jejich stávajícím zaměstnání nevyhovuje pracovní doba, nejvíce preferují pružnou nebo kratší pracovní dobu, ale i práci u domova.

Flexibilní formy zaměstnání ovlivnili rodinu a sociální situaci kladně v souhrnu 44,3 % zaměstnanců. Naopak negativní vliv připouští v souhrnu pouze 7,7 % dotázaných zaměstnanců, kteří mají s některou z flexibilních forem zaměstnání zkušenosti. Převažují tak jednoznačně kladné vlivy nad těmi negativními.

Jako největší pozitiva flexibilních forem zaměstnání vnímá více jak 80 % zaměstnanců:

- větší možnost sám si organizovat práci,
- možnost individuálního přizpůsobení pracovní doby v rámci dne,
- zvýšení pracovní pohody – odstranění každodenních stresů,
- naopak úsporu nákladů vnímá jako pozitivní nejméně dotázaných zaměstnanců.

Jako největší negativa flexibilních forem zaměstnání vnímá více jak 50 % zaměstnanců:

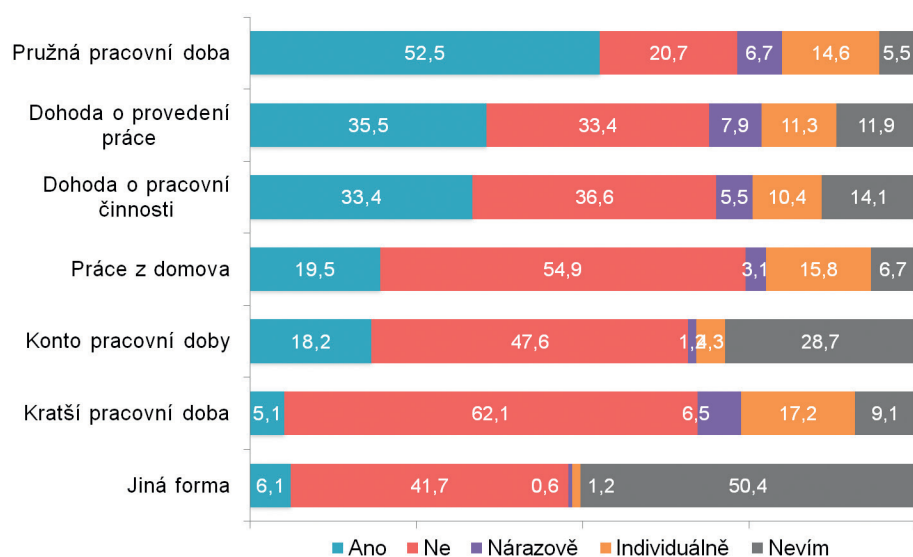
- větší nároky na zodpovědnost,
- ztráta pevně daného režimu

Z průzkumu vyplývá, že i **mezi zaměstnavateli převažuje umožňování pružné pracovní doby**, následuje dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Nejméně je pak bohužel preferována kratší pracovní doba.

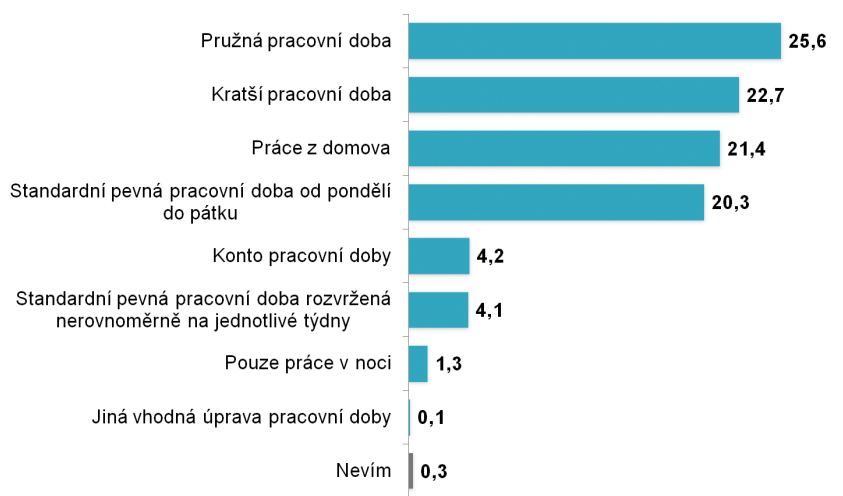
Zaměstnavatelé vnímají jako pozitivní přínos flexibilních forem zaměstnání zejména vyšší flexibilitu organizace práce na pracovišti, snížení nákladů na pracovní místo a zvýšení výkonnosti zaměstnanců.

Naopak jak negativní vnímají zaměstnavatelé u flexibilních forem zaměstnání zvýšení nároků na komunikaci, menší možnost kontroly výkonu práce a nejasnost ohledně odpovědnosti za BOZP.

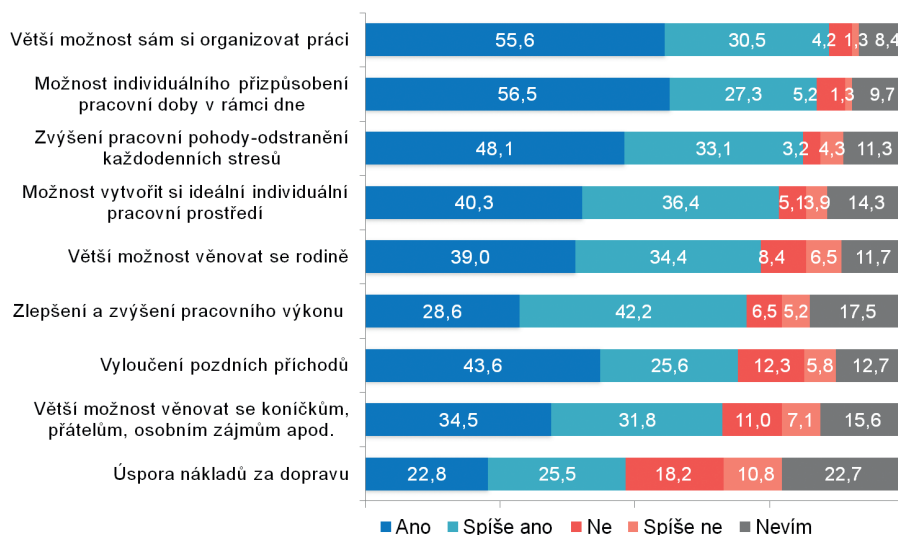
Obrázek 5 Jsou na vašem pracovišti uplatňovány flexibilní formy práce?



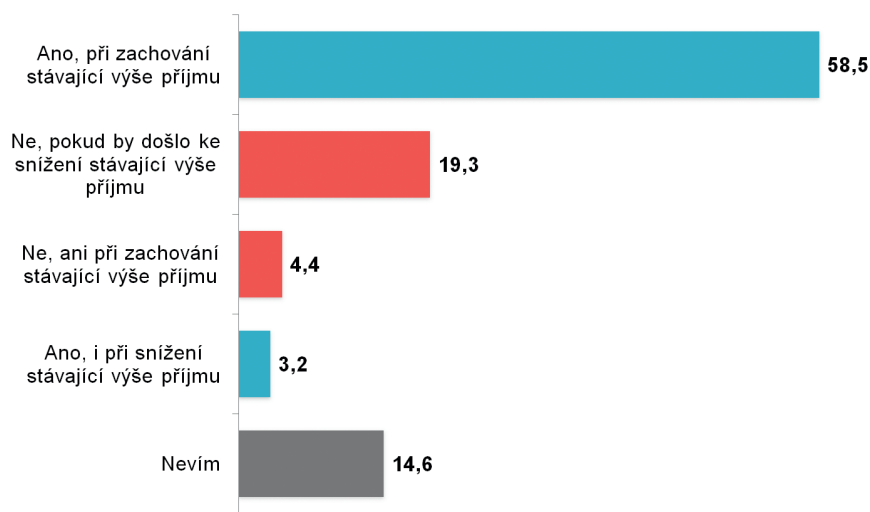
Obrázek 6 Jaké flexibilní formy práce by zaměstnancům vyhovovaly?



Obrázek 7 Jaká pozitiva flexibilní formy přinášejí – subjektivní pocity



Obrázek 8 Souhlasili byste se zkrácením zákonného limitu týdenní pracovní doby?



Šetření v rámci OS zdravotnictví a sociálních péče ČR

Odborový svaz v rámci projektu na zkracování pracovní doby zorganizoval vlastní průzkum mezi svými členy, kterým položil dotaz, zda jsou v zaměstnání uplatňovány flexibilní formy práce. Možnosti **využívání flexibilních forem práce potvrdilo 73 % respondentů** a jen 27 % se vyjádřilo negativně. **Z 30 % je využíván zkrácený pracovní úvazek**, stejně jako dohoda o práci konaná mimo pracovní poměr, a to jak dohoda o provedení práce, tak dohoda o pracovní činnosti. Využití pružné pracovní doby se podílí na flexibilních formách z 18 %, **pružný začátek pracovní doby má možnost využívat 14 %, práce z domova 5 %** a konto pracovní doby uvádí 3 % respondentů.

Nejčastěji uvedené dohody o provedení práce jsou typické pro resort zdravotnictví. Ve zdravotnictví, které poskytuje péči nepřetržitě, není dostatek lékařů a nyní i sester, zákonikem práce jsou stanoveny limity práce přesčas, které jsou pro zdravotnictví nedostatečné. Aby byly limity dodrženy, jsou s lékaři a sestrami uzavírány dohody mimo pracovní poměr. Situace s nedostatkem personálu vede k přetěžování zaměstnanců. Využívání flexibilních forem práce má v podstatě negativní dopad, který nepřispívá ke sladování pracovního a rodinného života.

Nejčastěji využívají v oblasti zdravotnictví flexibilní formy práce převážně zaměstnanci zařazení do kategorie technickohospodářských pracovníků, kteří uplatňují často pružnou pracovní dobu. Dále lékaři a sestry, se kterými jsou uzavírány dohody o provedení práce a často využívají pružný začátek pracovní doby. V době dovolených a nedostatku personálu jsou uzavírány s důchodci pracovní poměry na dobu určitou a zkráceným pracovním úvazkem. Pružná pracovní doba je uzavírána se zaměstnanci údržby, úklidu, prádelny.

Třetí otázka se zaměřila na to, zda je využití flexibilních forem pracovních úvazků výhodné pro zaměstnance, zaměstnavatele nebo pro obě strany. 60 % respondentů uvedlo, že využití flexibilních forem je výhodné, a to jak pro obě strany, nebo pouze pro zaměstnance. 20 % dotázaných uvedlo, že využívání flexibilních forem práce není pro zaměstnance výhodné, naopak je zneužíván zaměstnavatelem.

45 % dotázaných hodnotí flexibilní formy práce jako pozitivní, naopak 30 % negativně. Jako pozitivní pro zaměstnance je uváděna především výhoda pro ženy, které jsou na rodičovské dovolené a mohou využít některou z flexibilních forem práce. Je tím dána možnost pokračování práce v kolektivu, péče o děti, sladění osobního a pracovního života, přivýdělek. Také pro ostatní kategorie zaměstnanců je dobré, že lze lépe organizovat práci, snižuje se psychická zátěž, rozbíjí se stereotypy, nehrozí vyhoření.

Jako negativní uvádí zaměstnanci zneužívání flexibilních forem práce ze strany zaměstnavatelů. Například krácené pracovní úvazky se mohou zdát jako výhodné, ale často je krácena mzda v poměru ke krácené pracovní době, ale pracovní úkoly odpovídají plné pracovní době.

Výzkum se také zaměřil na to, které formy flexibilní práce pomáhají a které naopak ohrožují sladování pracovního a rodinného života. Ženám **s malými dětmi pomáhají zkrácené úvazky, pružná pracovní doba**. Dohody mimo pracovní poměr vyhovují z důvodu přivýdělků. Sladování pracovního a rodinného života ohrožují dohody mimo pracovní poměr, jsou uzavírány současně s plným pracovním poměrem z důvodu nedostatku personálu. Zaměstnanci jsou přetěžováni, pracují ve stresu. Zkrácené pracovní úvazky snižují životní úroveň, práce z domova způsobuje odloučení od kolegů.

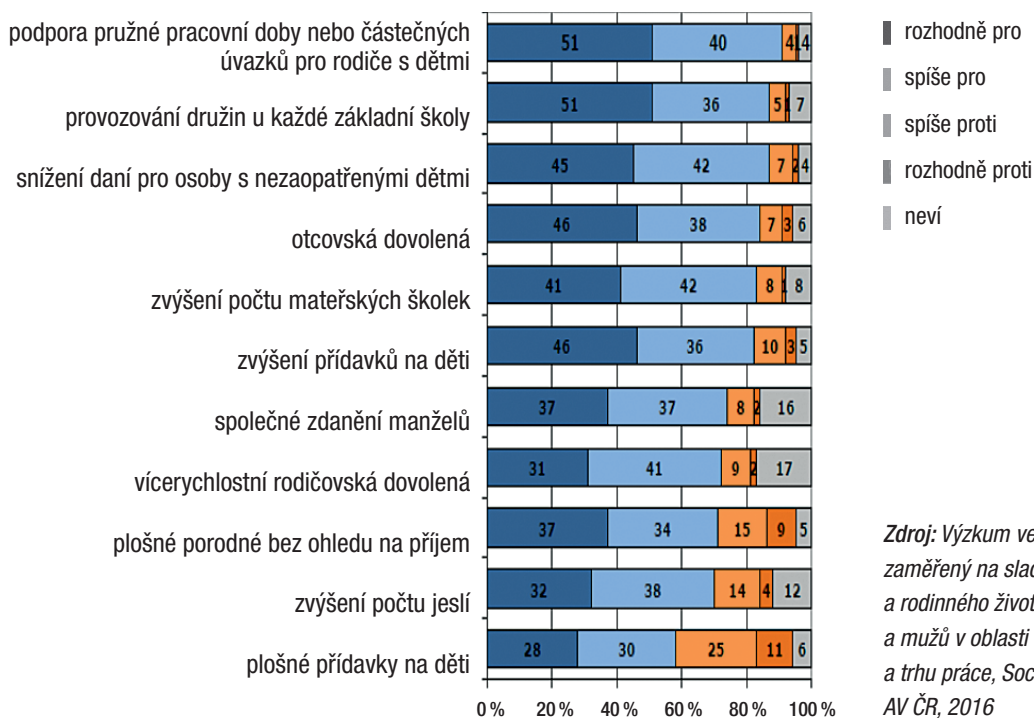
Výzkum CVVM

CVVM provedlo v roce 2016 výzkum v české populaci, ve které se soustředili na nejpálčivější problémy v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Hledali odpovědi na to, jak rodiny s dětmi vnímají prorodinná opatření v ČR a s jakými problémy se rodiny s dětmi setkávají. Dále jaké služby mohou a chtějí rodiny s dětmi využívat v oblasti sladění pracovního a rodinného života, jaká je situace v oblasti rovnosti žen a mužů a diskriminace na trhu práce. Věnovali se rodinné problematice i z hlediska stárnutí populace, kdy zjišťovali, co by české rodiny uvítaly při péči o závislého člena rodiny, s čím se obtížně vyrovnávají.

Výzkum doložil, že přibližně **devět z deseti Čechů by uvítalo, aby byla zavedena pružná pracovní doba nebo částečné pracovní úvazky pro rodiče s dětmi** (91 procent je rozhodně nebo spíše pro – viz graf). Velkou preferenci také má družina u každé základní školy (87 procent je rozhodně nebo spíše pro) a rodiče by uvítali, aby byly sníženy daně pro osoby s nezaopatřenými dětmi (87 procent je rozhodně nebo spíše pro). Zavedení otcovské dovolené (týden placeného volna pro otce, který mohou čerpat po narození dítěte) kladně hodnotilo 84 procent dotázaných. Značně vysokou podporu má také zvýšení počtu mateřských školek

(83 procent) a zvýšení přídavků na děti (82 procent). Pro zavedení společného zdanění manželů se vyjádřily tři čtvrtiny dotázaných (74 procent). Srovnatelný podíl respondentů hodnotí kladně zavedení vícerychlostní rodičovské dovolené (72 procent), zavedení plošného porodného (71 procent) a zvýšení počtu jeslí (70 procent). Výše než poloviční podporu z dotazovaných oblastí mají plošné přídavky na děti (58 procent dotázaných).

Obrázek 9 Jaké služby a opatření chtějí rodiny s dětmi využívat v oblasti sladění pracovního a rodinného života



Z výzkumu také vyplývá, že obecně roste spokojenost s rodinnou politikou, neboť respondenti hodnotili také zájem vlády o sociální situaci rodin. Více než dvě pětiny (44 procent) dotázaných považují starost vlády o sociální situaci rodin s dětmi za přiměřenou. Jen zanedbatelný vzorek (3 %) ji hodnotí jako příliš velkou. Naopak jako nedostatečný vnímá zájem vlády také necelá polovina dotázaných (47 procent). Podrobnější charakteristiky respondentů ukazují, že jako nedostatečný vnímají zájem vlády o sociální situaci rodin více ženy než muži a dále osoby, které uvádějí špatnou životní úroveň. Jako přiměřenou hodnotí starost vlády o rodinnou politiku hlavně lidé s vysokoškolským vzděláním.

Z výzkumu vyplynulo, že v české společnosti stále přetrvává model, kdy na rodičovské dovolené zůstává s dítětem matka. Nejvýrazněji se na tomto rozhodnutí projevuje přání samotné matky pečovat o dítě. Vedle historicky podmíněné reakce zde hraje roli taky ekonomická stránka, neboť muži ve většině případů pobírají vyšší mzdu, což ostatně také potvrzuje příjmovou nerovnost mezi muži a ženami. Ve výzkumu silně zaznívá, že matky mají pocit, že jejich povinností je pečovat o malé dítě, zatímco otcové více vnímají svoji roli jako živitele rodiny. Bohužel nerovnost v odměňování mužů a žen takové vnímání rolí rodičů v podstatě konzervuje.

Výzkum CVVM dále ukázal, že téměř polovina rodičů nastupuje po skončení rodičovské dovolené k jinému zaměstnavateli, zatímco zhruba dvě pětiny rodičů se navrací k zaměstnavateli původnímu. Rodiče pak více vnímají **možnost využívat benefity**, které jim zaměstnavatel nabízí, a možnosti flexibility práce (pružná pracovní doba, resp. zejména ve vztahu k délce pracovní doby úvazky).

Rodiče nejčastěji využívají nástroje, které umožňují skloubení času stráveného v práci s časem potřebným věnovat rodině (např. doprovázení do kroužků, doprovod dítěte do předškolního a školního zařízení apod.). Patří mezi ně přizpůsobení pracovní doby dle potřeb rodiny (pružná pracovní doba), možnost práce z domu, případně zkrácení pracovního úvazku. Značná část respondentů by tato opatření uvítala, ale nebyla jim nikým nabízena.

Další kategorii opatření usnadňujících sladování pracovního a rodinného života představují prorodinné benefity poskytované zaměstnavateli, které jsou sice velmi žádané, nicméně, jak vyplynulo z výzkumu, v praxi nedostatečně zavedené. Patří sem hlídání dětí na pracovišti a příspěvky na hlídání dětí, prázdninové pobyty apod.

Potřeba sladování pracovního života se však netýká jen péče o malé děti, ale nastává i v okamžiku, kdy rodina potřebuje **pečovat o svého závislého člena**, např. rodiče. I na tuto oblast se výzkum zaměřil a ukázal, že rodiny by ocenily zejména větší finanční podporu péče o seniory. Finanční podpora může mít různé podoby, rodiny uváděly například sociální dávky pro pečující osoby, příspěvky na zajištění specializovaných služeb, pomůcek, zdravotní péči apod. Jako důležitý prvek označovaly také otázku flexibility pracovní doby, potřebu kratších pracovních úvazků atd., možnost se v péči o závislého člena rodiny střídat. Podle dotázaných má v oblasti péče o seniory prioritou rodina, její doménou má být především pečování o seniora v domácnosti. Stát má vstoupit do péče o seniora až v okamžiku, kdy již rodina nestačí tuto zajišťovat vlastními silami.

Z výzkumu vyplynula **potřeba rozvoje flexibilních forem zaměstnání**, a to:

- rozšíření využívání pružné pracovní doby,
- zkrácení týdenní pracovní doby,
- podpora rozvoje flexibilních úvazků dle potřeb rodičů.

Výzkum ČSOB

Jak ukázal exkluzivní průzkum ČSOB **mezi malými a středními podniky**, zveřejněný v červenci 2018, **37 % firem vnímá zkrácení pracovní doby kladně**. Se zkrácením pracovní doby více či méně nesouhlasí 54 procent společností, z toho **rozhodně proti je jen třetina dotázaných**. Zbývajících devět procent zaměstnavatelů to nyní nedokáže posoudit.

Zaměstnavatelé, kteří by zkrácení pracovní doby podpořili, nejčastěji argumentovali tím, že **zaměstnanci by byli více spokojeni a odpočatí**, měli by více volného času, **zvýšila by se produktivita a efektivita** a také by se otevřela možnost nabírání nových pracovníků.

Dvě pětiny oslovených podnikatelů si nemyslí, že by zkrácení pracovní doby o půl hodiny přineslo nějaká rizika. Čtvrtina firem však vidí jako riziko spojené s tímto návrhem snížení produktivity a nesplnění plánu zakázek. Další 17 procent podnikatelů je toho názoru, že by došlo ke zvýšení mzdových nákladů kvůli přesčasům a potřebám nových zaměstnanců. Zbytek oslovených firem se pak obává, že zkrácení pracovní doby by snížilo jejich obrát, vedlo by ke snížení platů zaměstnanců nebo k narušení směnného provozu.

XI. ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY JAKO VÍTANÉ OPATŘENÍ – SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

ČR vykazuje v rámci EU poměrně **vysokou zaměstnanost jak mužů, tak i žen**. V souvislosti s **rodičovstvím však nastává u žen výrazný pokles**, u mužů zaměstnanost naopak roste, pravděpodobně v důsledku potřeby zajistit rodinu dostatečným příjmem. Česká republika vykázala 31% snížení průměrné míry zaměstnanosti žen s jedním dítětem mladším 6 a 10% zvýšení zaměstnanosti mužů.

ČR na jedné straně vykazuje v porovnání s vyspělými zeměmi EU **neúměrně vysoký roční fond pracovní doby**, má vysoký podíl práce vykonávané v týdenní pracovní době delší 40 hodin, na straně druhé má **malý podíl práce konané ve flexibilních formách práce**. Jsou méně, než je v EU obvyklé, využívány takové nástroje, jakými jsou pružná pracovní doba či kratší pracovní doba atd., což jsou opatření pozitivně ovlivňující rozložení času stráveného v práci a věnovaného rodině. Rodiče v ČR v důsledku toho necítí, že mají dostatečný vliv na rozložení své pracovní doby. S tím souvisí **nízký index kvality života (JQI)**, vyšší stres na pracovišti, přetěžování pracovníků atd.

Ze zkušenosti evropských zemí vyplývá, že **tam, kde mají pracovníci větší pocit kontroly nad svým časem stráveným v práci, vykazují současně i větší spojenost s možností sladit pracovní a rodinný život**. V této souvislosti lze uvést zkušenosti např. Dánska, které přistoupilo ke zkrácení týdenní pracovní doby na 37 hodin při zachování úrovně mezd a vykazuje velice vysoké hodnoty ukazatelů umožňujících hodnocení úrovně sladování pracovního a rodinného života.

Nedostatečné možnosti sladování práce a rodiny jsou jednou z příčin nerovností v odměňování. Rozdíl mezi mzdou žen a mužů v ČR činí 22,5% v neprospěch žen a vysoce převyšuje unijní průměr, nejvyšší rozdíl je vykazován mezi 35–49 lety (dosahuje 27–30%), kdy na ženy nejvíce dopadá péče o děti.

Na úroveň mezd a odstraňování nerovností při odměňování mužů a žen má vliv kolektivní vyjednávání. **Pokud je na pracovišti kolektivní smlouva, činí průměrný rozdíl v odměňování mužů a žen 21%, tj. o 3 procentní body nižší**, neboť bez kolektivní smlouvy dosahuje 24%. Kolektivní smlouva se zároveň vyplatí i mužům, protože s ní muži i ženy mají vyšší průměrné mzdy.

Existuje **negativní vazba mezi délkou strávenou na mateřské a rodičovské dovolené a výší mzdy**. Prodloužení této doby o jeden rok se promítne snížením mzdy o 1,1 %⁶. Nicméně i doba, po níž rodiče opustí svoje zaměstnání, aby mohli pečovat o malé dítě, je zpětně ovlivněna jak výší mzdy, tak i dostupností služeb péče o dítě či jiných forem sladování pracovního a rodinného života, včetně např. i možnosti využívat pružnou pracovní dobu či práci na kratší pracovní dobu.

Jak nezávislá šetření CVVM či dalších společností, tak i výzkumy, prováděné v rámci tohoto projektu jednoznačně ukázaly na **nespokojenost českých zaměstnanců s délkou pracovní doby**, která je jedním z důvodů nižší úrovně sladování pracovního a rodinného života.

Data OECD dokládají, že **delší pracovní doba neznamena větší přínos** pro zaměstnavatele ani společnost. Důvodem je např. **nižší výkonnost** pracovníků při delší pracovní době, častější přestávky práce, větší stres a s tím spojená zdravotní rizika, rostoucí nespokojenost atd. **Čím déle zaměstnanci pracují, tím roste pravděpodobnost práce v asociálních podmínkách**, tedy s prací mimo obvyklou pracovní dobu. S tím souvisí i další spokojenost se souladem rodinných a pracovních povinností k souladu pracovní doby a rodinného a osobního života.

Z analýzy, prováděné v rámci tohoto projektu, i ze zahraničních zkušeností vyplynulo, že jako **vhodné opatření pro usnadnění lepšího skloubení pracovních povinností s rodinou se jeví možnost většího využívání flexibilních forem práce**. V této oblasti je velký **prostor pro rozvoj sociálního dialogu**. V kolektivních smlouvách lze dojednat opatření, která zaměstnancům lépe umožní současné zvládnutí pracovních i rodinných povinností.

6 Viz Podpora rodin s dětmi: daně, dávky a veřejné služby, IDEA, květen 2017; dostupné na https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_7_2017_Podpora_rodin_s_detmi/mobile/index.html#p=12

Velká část zaměstnanců (až polovina) se vyslovila pro větší využívání pružné pracovní doby (26 %) a kratší pracovní dobu (23 %) při zachování mezd. **Více než polovina dotázaných zaměstnanců (58%) by uvítala zkrácení pracovní doby**, pokud by byla zachována mzda.

Je proto nezbytné vytvořit dostatečný prostor a oporu pro větší využívání flexibilních forem práce, které však nepovedou k prekarizaci práce, a to jak v české legislativě, tak i v oblasti sociálního dialogu, zejména kolektivního vyjednávání jak na odvětvové, tak i podnikové úrovni.

Jde zejména o opatření vedoucí k:

- většímu využívání pružné pracovní doby,
 - zkrácení zákonné týdenní pracovní doby, doprovázené zachováním úrovně mezd, a to o 2,5 hodiny týdně,
 - k redukci práce v asociální pracovní době, tj. práce o víkendech, svátcích a v noci,
- zvýšení nároku na dovolenou na zotavenou.

Možné způsoby realizace zkrácení pracovní doby

Je možno **specifikovat některé typy opatření vedoucí ke zkrácení pracovní době** (bez snižování mezd) jako nástroje vyššího souladu pracovního a rodinného života, v souvislosti s některými limity existujícími při zavádění příslušných postupů.

• Legislativní limity

Maximální délka pracovní doby je dnes limitována zákonem stanovenými omezeními (kolem osmi hodin), zůstává problém nepřetržitých provozů, turnusových režimů či režimů s prodlouženými směnami a otázka přesčasových prací. Takovéto práce jsou většinou kompenzovány zkrácením pracovní doby v delším časovém horizontu či adekvátními bloky pracovního volna (náhradní volno) anebo vyššími sazbami za práci v nestandardním pracovním čase.

Doporučení:

Omezení maximální délky pracovní doby je možno řešit na celostátní úrovni – prostřednictvím tlaku na změnu zákonů (především zákoníku práce), a na podnikové úrovni, zejména prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

• Technické limity

Délka pracovní doby je často v některých provozech ovlivňována technickými limity. Časové nároky na obsluhu většinou nepřetržitých procesů přesahují délku normální pracovní doby či směny, řešením je zabezpečení většího počtu, případně kratších pracovních směn.

Doporučení:

Otázku pracovní doby je v tomto případě vhodné řešit na podnikové úrovni v rámci kolektivního vyjednávání, ale samozřejmě i na celostátní úrovni prostřednictvím úprav zákoníku práce.

• Ekonomické limity

Efektivita vynaložených nákladů uspořádání pracovních režimů, respektive uspořádání struktury pracovní doby, které vyžadují (pohled podniku na úroveň nákladů, ekonomický kalkul zaměstnance nad hodnotami získané kompenzace – finanční nebo časové).

Doporučení:

Problém je možno řešit na podnikové úrovni, lze zohlednit v rámci kolektivního vyjednávání, ale také na celostátní úrovni prostřednictvím úprav zákoníku práce.

• **Fyziologické limity**

Délka pracovní doby je ovlivněna charakterem vykonávané práce, zejména její náročností a schopností organismu takovou náročnost po daný časový úsek zvládat. Je proto nutné při stanovení pracovní doby zohlednit následující limity:

- únavu, její kompenzace a nároky rehabilitace pracovníka a zdravotními riziky dané činnosti,
- rozhodujícím rozměrem je délka pracovního dne, základním východiskem je osmihodinový pracovní den, mohou existovat i různé varianty rozložení pracovní doby v rámci zkráceného pracovního týdne,
- existuje i dolní fyziologická hranice zkracování pracovní doby, dalo by se hovořit o minimu čtyřhodinového pracovního dne (souvisí s charakterem práce, s pracovními podmínkami na pracovišti a je diferencována individuálními dispozicemi pracovníka),
- podle zkušeností je efektivní jednak pružná pracovní doba, ale také šestihodinová pracovní doba.

Doporučení:

Tento aspekt stanovení pracovní doby je možno zohlednit na podnikové úrovni v rámci kolektivního vyjednávání, ale také na celostátní úrovni prostřednictvím úprav zákoníku práce.

• **Sociálně-kulturní či sociálně-hodnotové limity**

Délka pracovní doby hraje významnou roli při realizaci obsahu volného času zaměstnance. Někteří zaměstnavatelé využívají především v tomto ohledu toho, že krácení pracovní doby jim umožňuje podstatnou část vzdělávacích aktivit přesunout mimo vlastní pracovní dobu.

Do této oblasti patří i **problém tzv. asociální či nesociální pracovní doby** (úseky, které nejsou umístěny v časové dimenzi, neodpovídající přirozenému fyziologickému rytmu člověka nebo jeho sociálnímu rytmu – práce v noci, o víkendech, přes svátky).

Pokud jde o velmi komplikovanou problematiku opatření vedoucích ke **zvýšení flexibility pracovní doby**. **Je možno k tomuto téma pro větší srozumitelnost a přehlednost a z hlediska možnosti zvolit příslušná řešení uvést následující tabulku (přehled):**

Tabulka 16 Matice různých forem flexibility

Forma flexibility	Kvantitativní	Kvalitativní
Externí	Zaměstnanecký status: <ul style="list-style-type: none">• smlouva na dobu neurčitou• smlouva na dobu určitou• dočasně přidělený zaměstnanec od agentury• sezónní práce• práce on-call	Systém výroby: <ul style="list-style-type: none">• subdodávky• outsourcing• pracovníci na živnostenský list
	POČETNÍ FLEXIBILITA A (NEBO) SMLUVNÍ FLEXIBILITA	PRODUKČNÍ A (NEBO) GEOGRAFICKÁ FLEXIBILITA

Forma flexibility	Kvantitativní	Kvalitativní
Interní	Pracovní doba: <ul style="list-style-type: none"> • snížení počtu odpracovaných hodin • práce přesčas/práce na částečný úvazek • noční práce nebo práce na směny • práce o víkendu • zkrácený (stlačený) pracovní týden • kolísavá pracovní doba • nepravidelná pracovní doba 	Organizace práce: <ul style="list-style-type: none"> • obohacování práce/pracovní rotace • týmová/autonomní práce • více úkolů, více dovedností • projektové skupiny • zodpovědnost pracovníků nad rozpočtem či inovacemi, technologiemi
	ČASOVÁ FLEXIBILITA	FUNKČNÍ FLEXIBILITA

Zdroj: Goudswaard, A. – de Nanteuil, M.: Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. Luxembourg, Office for Official Publications of European Communities, 2000.

Doporučení:

Je možno řešit na celostátní i podnikové úrovni (v rámci RHSD i kolektivního vyjednávání).

Oblast vzdělávání

Zkracování pracovní doby je nutno zohlednit i v oblasti vzdělávání.

Koncepce celoživotní pracovní doby – začlenění všech forem odpracovaných hodin včetně dosavadních nestandardních režimů do souhrnu i jeho rozčlenění různými bloky volného času, období pracovních i vzdělávacích aktivit, kde by se kalkulovalo právě s růstem podílu času věnovaného na vzdělávací aktivity.

Doporučení:

Je možno řešit na podnikové úrovni formou kolektivního vyjednávání.

Srovnatelné podmínky

Zaměstnanci přecházející do režimu zkrácené pracovní doby či do jiných typů flexibilních forem práce **mají právo požadovat srovnatelné podmínky** z hlediska mzdových i pracovních podmínek, pracovněprávní ochrany, bezpečnosti práce, sociálního zabezpečení, možnosti účasti v odborech a v sociálním dialogu atd.

Doporučení:

Lze řešit na celostátní úrovni v rámci RHSD i na podnikové úrovni prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

Mzdy

Základním parametrem přechodu zaměstnanců do režimu zkrácené pracovní doby je **zachování dosavadní mzdové úrovně včetně různých motivačních mzdových mechanismů.**

Doporučení:

Lze řešit na úrovni celostátní (RHSD) i podnikové (v rámci kolektivní vyjednávání)

Evropský pilíř sociálních práv

Kapitola I: Rovné příležitosti a přístup na trh práce

1. Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení

Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat změny na trhu práce.

2. Rovnost žen a mužů

Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu.

Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

3. Rovné příležitosti

Bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání, sociální ochranu, vzdělávání a přístup k veřejně dostupnému zboží a službám. Musí být podporovány rovné příležitosti nedostatečně zastoupených skupin.

4. Aktivní podpora zaměstnanosti

Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je právo na pomoc pro účely hledání pracovního místa a pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními.

Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení vzdělávání.

Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení jejich situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.

5. Bezpečné a adaptabilní zaměstnání

Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.

V souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace.

Musí se podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky. Musí se podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost. Musí se usnadňovat profesní mobilita.

Musí se zamezit vzniku pracovních poměrů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla mít přiměřenou délku.

6. Mzdy

Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň.

Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících.

Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.

7. Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění

Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby.

Před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

8. Sociální dialog a zapojení pracovníků

Sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. V příslušném případě musí být smlouvy uzavřené mezi sociálními partnery prováděny na úrovni Unie a jejich členských států.

Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění.

Musí být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů posilovat sociální dialog.

9. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na odpovídající dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup k mimořádnému volnu, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k vyváženému využití tohoto typu volna.

10. Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů

Pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich aktivní účast na trhu práce.

Pracovníci mají právo na ochranu osobních údajů v kontextu zaměstnání.

11. Péče o děti a podpora dětí

Děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku.

Děti mají právo na ochranu před chudobou. Děti ze znevýhodněných prostředí mají právo na zvláštní opatření pro zvýšení rovných příležitostí.

12. Sociální ochrana

Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu.

13. Podpora v nezaměstnanosti

Nezaměstnaní mají právo na přiměřenou aktivační podporu od veřejných služeb zaměstnanosti, aby se mohli na trhu práce (znovu) začlenit, a na odpovídající podporu v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu v souladu s jejich příspěvky a vnitrostátními pravidly způsobilosti. Tato podpora nesmí být demotivační pro rychlý návrat do zaměstnání.

14. Minimální příjem

Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na přiměřené dávky zaručující minimální příjem, který mu umožní důstojný život ve všech etapách života a účinný přístup k podpůrnému zboží a službám. V případě osob, které mohou pracovat, by měly být dávky zaručující minimální příjem kombinovány s pobídkami ke (znovu)začlenění na trhu práce.

15. Příjem ve stáří a důchody

Pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Ženy a muži musí mít rovné příležitosti nabývat důchodová práva.

Každý má ve stáří nárok na prostředky zajišťující důstojný život.

16. Zdravotní péče

Každý má právo na včasný přístup k cenově dostupné a kvalitní preventivní a léčebné zdravotní péči.

17. Začlenění osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají právo na podporu zaručující příjem, který jim zajistí důstojný život, na služby, které jim umožní účast na trhu práce a na životě společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám.

18. Dlouhodobá péče

Každý má právo na cenově dostupné a kvalitní služby dlouhodobé péče, zejména služby domácí a komunitní péče.

19. Bydlení a pomoc pro osoby bez domova

Osobám v nouzi musí být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení dobré kvality.

Zranitelné osoby mají právo na vhodnou pomoc a ochranu před nuceným vystěhováním.

Osobám bez domova musí být poskytnuto přiměřené přístřeší a služby, aby se podpořilo jejich sociální začlenění.

20. Přístup k základním službám

Každý má právo na přístup ke kvalitním základním službám, včetně vody, hygienického zařízení, energie, dopravy, finančních služeb a digitálních komunikací. Osobám v nouzi musí být k dispozici pomoc pro přístup k těmto službám.

ISBN: 978-80-86809-73-1