

## Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?<sup>1</sup>

Marta Vohlídalová, Lenka Formánková

*V českém prostředí bývají částečné úvazky často přijímány jako jednoznačně pozitivní opatření a zejména v úrovni obecné a politické debaty nad touto problematikou jsou jen zřídka zmiňovány i negativní aspekty spojené s touto formou zaměstnání. Naším cílem je proto podrobit tuto formu zaměstnání zevrubnější analýze. V následujícím textu si pokládáme otázku, zda v ČR představují částečné úvazky skutečně bezproblémovou a jednoznačně pozitivní formu zaměstnání. Zjištění vyplývající z naší analýzy ukazují na ambivalentní povahu částečných úvazků v České republice. Částečné úvazky jsou na jednu stranu používány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, kterou využívají zejména ženy k tomu, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu je však patrné, že se tyto úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k marginalizovaným skupinám na pracovním trhu – mezi lidmi s nižším vzděláním, u méně kvalifikovaných pracovních pozic a jsou obecně spojeny s nižší mírou jistoty pracovního místa a vyšší mírou rizika chudoby.*

### Úvod

Česká republika patří spolu s dalšími postkomunistickými státy k zemím s vůbec nejnižším rozšířením částečných úvazků. Pro srovnání, v ČR pracovala v roce 2010 na částečný úvazek pouze 4 % zaměstnanců - 1,9 % mužů a 6,5 % žen (podle dat OECD<sup>2</sup>), zatímco v rámci EU to bylo přibližně okolo 15–20 %. Například ve Francii a Švédsku pracuje na částečný úvazek kolem 14 % pracujících, v Rakousku, Norsku nebo Německu je to kolem 20 %. Evropským šampionem v zaměstnání na částečný úvazek je pak Nizozemsko, kde na částečný úvazek pracuje přes 37 % všech ekonomicky aktivních lidí. Většina lidí pracujících na částečný úvazek jsou ženy.

Zkrácené pracovní úvazky bývají spolu s dalšími flexibilními formami práce v odborné literatuře i v rovině obecné debaty často diskutovány v souvislosti s problematikou kombinace práce a rodiny a zvyšování zaměstnanosti matek dětí předškolního věku (Lewis, 1997; Bettio a Plantenga, 2004; Houston, 2005; Lewis, Brannem a Nilsen, 2009; Kalleberg, 2000 aj.). Problematika flexibility práce je však v evropském kontextu často tematizována v souvislosti s otázkou kvality a jistoty těchto pracovních pozic (Nekolová, 2008, 2010, viz např. i Strategický plán Evropy 2020). Odborná diskuse probíhá zvláště nad negativními dopady nestandardních forem zaměstnávání (Kalleberg, 2000; McGinnity, McManus, 2007; Tilly, 1996, 1992 aj.).

V českém prostředí bývají částečné úvazky často přijímány jako jednoznačně pozitivní opatření a zejména v úrovni obecné a politické debaty nad touto problematikou jsou jen zřídka zmiňovány i negativní aspekty spojené s touto formou zaměstnání. Naším cílem je proto podrobit tuto formu zaměstnání zevrubnější analýze. V následujícím textu si položíme otázku, zda v ČR představují částečné úvazky skutečně bezproblémovou a jednoznačně pozitivní formu zaměstnání. Zaměříme se

především na to, jak kvalitní jsou částečné úvazky v ČR a zda představují dobrovolnou a žádanou formou zaměstnání.

V analýze vycházíme především z datového souboru „Životní dráhy 2010“<sup>3</sup>, jehož sběr proběhl na přelomu let 2010 a 2011 a zahrnoval vzorek celkem 4010 respondentů ve věku 25–65 let. Naše zjištění doplníme daty z datových souborů, jejichž sběr proběhl v roce 2005, a to „Rodiče 2005“, který zahrnoval vzorek 1998 rodičů dětí mladších 18 let, a soubor „Proměny 2005“, zahrnující reprezentativní vzorek 5510 respondentů ve věku 25–65 let.

### Částečné pracovní úvazky ve světle současných studií

Flexibilní pracovní úvazky včetně částečných úvazků v České republice nepochybně plní roli nástroje kombinace pracovních a rodinných závazků (Dudová, 2008; Plasová, 2008; Bartáková - Sirovátková, 2008; Tomešová - Bartáková, 2009; Formánková - Křížková, 2009; Hašková, 2011). Mohou však s sebou nést i určitá rizika a znevýhodnění. Skutečnost, zda je pracovník schopen využít možností nestandardní práce a profitovat z nich, přitom záleží na jeho schopnostech, dovednostech a jeho postavení na trhu práce (Kalleberg, 2000: 168–171; Wallace, 2002: 12). Zatímco pro některé je tak částečný úvazek efektivním řešením problému kombinace práce a dalších závazků, pro jiné se snadno může stát nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace (Štěpánková, 2003; McGinnity, McManus, 2007; Beck, 2000).

Chris Tilly (1992, 1996) rozlišuje mezi i) „sekundárními částečnými úvazky“, které se nejčastěji nacházejí na sekundárním trhu práce (tj. segmentu pracovního trhu s menší stabilitou pracovního místa, vyšší fluktuací, nižšími odměnami a celkově horší perspektivou)<sup>4</sup>, pro něž je typická nedobrovolnost, nízký pracovní status a malá šance

na pracovní postup, a ii) „udržovacími částečnými úvazky“, které jsou výhodnější, kvalifikovanější a poskytují lepší šance na kariérní růst. Zatímco „sekundární částečné úvazky“ mohou představovat stejně tak šanci, jak vstoupit na pracovní trh, i slepou uličku, tzv. „udržovací částečné úvazky“ jsou nabízeny zaměstnancům s perspektivou kariérního růstu, kteří mají specifické znalosti důležité pro zaměstnavatele nebo charakteristiky obecně vysoce ceněné na trhu práce (Tilly, 1996: 61). Zatímco zaměstnanci pracující na tzv. sekundární částečné úvazky jsou již na tento typ pracovní smlouvy přijímáni, tzv. udržovací částečné úvazky jsou poskytovány zaměstnancům, kteří byli nejprve přijati na plný úvazek, ale v průběhu zaměstnání se u nich vytvořila potřeba zkráceného úvazku. Zkrácený úvazek je tedy podle Tillyho (1996) svojí podstatou diskriminační, pokud není vyjednaný pro zaměstnance, jichž si zaměstnavatel cení, s cílem udržet je na pracovišti.

Pokud jde o kvalitu pracovních pozic, zaměstnanci pracující na částečný úvazek často nemají ve vztahu k zaměstnavatelům rovnocennou vyjednávací pozici, ať již danou zákonem, nebo podporou odborových a jiných zaměstnaneckých organizací (Formánková a Křížková, 2009). Situaci ovlivňuje také konkrétní organizační prostředí a specifické podmínky v podniku, protože existence opatření na úrovni státu nemusí vždy přinášet skutečnou změnu na individuální úrovni pro každého zaměstnance či zaměstnankyni. Zaměstnanci s takovýmto typem úvazku (Formánková a Křížková, 2009) se stávají výkonnou a levnou pracovní silou, často vysoce loajální vůči zaměstnavateli, který jí alternativní pracovní režim umožnil, s malou možností mobility na trhu práce vzhledem k tomu, že nabídka takových míst je omezená (Dudová, 2008; Nekolová, 2010).

Jedním z rizik práce na částečný úvazek v ČR je to, že je zaměstnancům sice zkrácena pracovní doba a poměrně i mzda, jejich pracovní úkoly ale zůstávají stejné

**Tabulka č. 1: Podíl lidí pracujících na plný a částečný úvazek v jednotlivých pracovních pozicích (údaje v %)**

	plný úvazek	částečný úvazek	celkem
vedoucí pracovníci, zákonodárci	99,0	1,0	100
speciálisté	93,0	7,0	100
techničtí a odborní pracovníci	92,7	2,8	100
úředníci	92,0	8,0	100
pracovníci ve službách a obchodě	89,5	10,5	100
řemeslníci a opraváři	98,1	1,9	100
obsluha strojů	98,7	1,3	100
pomocní a nequalifikovaní pracovníci	88,5	11,5	100

Zdroj: Životní dráhy 2010

jako v případě plného úvazku. Z výsledků případové studie firemního prostředí Formánkové a Křížkové (2009) vyplývá, že pouze důraz na flexibilitu bez prvků ochrany pracovního místa a pracovních podmínek srovnatelných se zaměstnanci v klasickém pracovním režimu má negativní dopady na genderovou rovnost. V době velkého tlaku na výkon v zaměstnání, který se v mnoha firmách odráží v kultuře přesčasové práce, představují flexibilní či alternativní pracovní úvazky spíše možnost, jak pracovat méně, ale přesto nad rámec hodin sjednaných v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelé mohou také pracovníky na částečný úvazek využívat k tlaku na kmenové zaměstnance, a to např. k tlaku, pokud jde o jejich mzdovou úroveň nebo omezování a snižování jejich sociální ochrany (Svobodová, 2007).

Zahraniční studie poukazují také na fakt, že hodinové mzdy pracovníků na částečný úvazek jsou nižší než hodinové mzdy zaměstnanců na plný úvazek (o situaci v USA se zmiňuje např. Kalleberg, 2000: 354; o situaci ve Velké Británii a USA pak hovoří např. McGinnity, McManus, 2007: 128-130). Česká data ze studie Household, Work and Flexibility z roku 2001 však tuto skutečnost nepotvrdila (Štěpánková, 2003), stejně jako analýzy dat VŠPS z roku 2007 (Hora, 2009a).

Dalším problémem je, že jsou flexibilní formy práce vnímány jako určitý druh pracovního benefitu, což bývá „kompenzováno“ redukcí odměn v jiných oblastech, například neposkytnutím firemního auta nebo notebooku, přestože na ně má osoba pracující na dané pozici nárok (Formánková, Křížková, 2009). Výzkum Formánkové a Křížkové (2009) podobně jako u Tillyho (1996) ukazuje, že alternativní pracovní úvazky slouží jako funkční integrační prostředek při návratu na pracovní místo. Naopak v dlouhodobém horizontu se negativně odrážejí na postavení zaměstnanice/kyně ve firemní struktuře.

Zahraniční autoři věnující se této problematice dále upozorňují, že motivací k zavádění částečných úvazků je často primárně snaha redukovat náklady. Podle Kalleberga (2000: 344) se stále častěji zavádění částečných úvazků v posledních letech v USA i v jiných zemích proměnilo ze strategie, jak vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců, na způsob, jak flexibilizovat zaměstnanice a snižovat náklady. Pokud tedy hovoříme o částečných úvazcích jako

o opatření pro kombinaci pracovního a rodinného života, je třeba rozlišovat mezi žádoucí nabídkou flexibilní práce pro zaměstnance (tj. „pozitivní“ pracovní flexibilitou) a nežádoucí flexibilitou vynucenou ze strany zaměstnavatele (tj. „negativní“ pracovní flexibilitou). Pro kvalitu částečných úvazků a to, zda se stanou skutečně přínosem pro samotné zaměstnance, má pak velký význam otázka jistoty takových forem zaměstnání a ochrany pracovního místa, možnost přecházet z alternativního (např. zkráceného) úvazku na plný a zpět, otázka spravedlivé odměny za tento typ práce, rovné příležitosti k pracovnímu postupu, ke zvyšování kvalifikace nebo zaměstnaneckým výhodám.

## Kdo pracuje v ČR na částečný úvazek

Než se budeme věnovat otázce kvality částečných úvazků,<sup>5</sup> považujeme za důležité představit základní charakteristiky lidí, kteří v ČR pracují na tento typ úvazků, jejich pracovní pozice a také motivace těchto lidí pro práci na částečný úvazek.

Podobně jako v jiných zemích jsou částečné úvazky v ČR především doménou žen. Ty tvoří v ČR celých 73,5 % skupiny lidí, kteří pracují na částečný úvazek. Pokud jde o vzdělání, jeho vliv se ukázal jako statisticky významný pouze ve skupině žen, u nichž podíl částečných úvazků klesá s rostoucím vzděláním. Zatímco mezi ženami se středoškolským vzděláním s maturitou nebo vysokoškolským vzděláním je pouze kolem 8,5 % zaměstnaných na částečný úvazek, ve skupině žen se středoškolským vzděláním bez maturity to bylo 10,6 % a mezi ženami s (neúplným) základním vzděláním to bylo celých 17,5 %.

Co se týče věkové struktury lidí pracujících na částečný úvazek, nejčastěji je tato forma práce rozšířena mezi lidmi ve věkové skupině 60+, kde takto pracuje téměř 18,2 % zaměstnanců (47 % žen, 7,5 % mužů). Nejméně často jsou pak částečné úvazky rozšířeny ve věkové skupině 40–49 let (4,5 % celkem, 7,9 % u žen, 0,7 % u mužů). Ve všech ostatních věkových skupinách se podíl lidí pracujících na částečný úvazek pohyboval kolem 6 %. Ukazuje se tedy, že částečné úvazky představují v ČR formu zaměstnání, která je běžná zejména mezi lidmi (a zejména pak mezi ženami) nad 60 let věku. Velké rozšíření částečných úvazků u žen nad 60 let

je patrně způsobeno širokým spektrem jejich eventuálních motivací. Vzhledem k současné demografické situaci to může být péče o vnoučata (např. Hašková, 2011 ukazuje, že v současné době se péče o malé děti v důsledku nedostatečných kapacit zařízení předškolní péče o děti často přesouvá na bedra babiček), péče o stárnoucí rodiče a kromě zdravotních důvodů i snaha přivydělat si k důchodu. Důvodem však může být také znevýhodněná pozice této skupiny na pracovním trhu.

Jak je patrné z tabulky č. 1, forma zaměstnání na částečný úvazek je rozšířena zejména mezi řadovými zaměstnanci a jen minimálně jsou tyto úvazky využívány na manažerských pozicích. Co se týká konkrétní pracovní pozice, nejvíce jsou částečné úvazky rozšířeny ve skupině pomocných a nequalifikovaných pracovníků a pracovníc, kde na částečný úvazek pracuje přes 11 % zaměstnanců a zaměstnanek, a dále také ve službách a prodeji (10,5 %). Naopak nejméně často jsou částečné úvazky rozšířeny v profesích, kde tradičně dominují muži, jako jsou např. řemeslníci a opraváři. Ukazuje se tedy, že zkrácené pracovní úvazky jsou většinou nabízeny u méně kvalifikovaných pracovních pozic a zaměstnancům s nižší pozicí v organizační hierarchii.

## Částečné úvazky jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života

Jak už jsme zmínily v úvodu, jedním z častých argumentů pro podporu rozšíření částečných úvazků bývá zejména lepší možnost kombinace pracovního života s péčí o děti. Jak jsou na tom tedy rodiče s dětmi do 18 let s využíváním částečných úvazků? Pokud porovnáme využívání částečných úvazků podle věku nejmladšího dítěte, ukazuje se, že nejčastěji jsou částečné úvazky rozšířené ve skupině ekonomicky aktivních žen, které mají dítě ve věku do 5 let věku (cca 50 % žen, které mají dítě ve věku do 3 let, a více než 22 % těch, které mají dítě ve věku 3–5 let). S rostoucím věkem nejmladšího dítěte se pak rozšíření částečných úvazků snižuje. Ve skupině matek s dětmi ve věku 6–12 let pracuje na částečný úvazek téměř 13 % ekonomicky aktivních žen, s dětmi nad 13 let věku je to pak už jen 4,5 % a s dětmi do 19 let pouze kolem 3 % ekonomicky aktivních žen. V případě mužů není věk dítěte statisticky významný.

Pokud se zaměříme na konkrétní rozsah pracovního úvazku, nejvíce jsou rozšířeny částečné úvazky o rozsahu 0,5 a nižší (3,8 % všech pracujících lidí, 6,4 % žen a 1,5 % mužů), vyšší než poloviční pracovní úvazky se pak vyskytují poměrně zřídka (2,1 % pracujících celkem, 3,7 % žen, 0,8 % mužů). Tyto údaje přitom vypovídají spíše o tom, jakým způsobem je úvazek oficiálně definován v pracovní smlouvě, než o reálném počtu odpracovaných hodin. Vycházíme zde totiž z odpovědí lidí na přímou otázku, zda pracují na plný úvazek, polo-

viční a nižší, nebo částečný úvazek vyšší než poloviční.

Konkrétnější představu o rozsahu částečných úvazků pak získáme, pokud porovnáme průměrné odpracované hodiny strávené výdělečnou činností u lidí s plným a částečným pracovním úvazkem. Zejména v případě mužů se totiž ukazuje zajímavý paradox: rozdíl mezi deklarovanými skutečně odpracovanými hodinami u mužů s plným a částečným úvazkem byl pouze 3 hodiny (muži, kteří deklarovali, že pracují na částečný úvazek, uvedli, že pracují celkem 42 hodin týdně, muži zaměstnaní na plný úvazek pak udávali, že výdělečnou práci stráví v průměru 45 hodin týdně). Nabízí se přitom možné vysvětlení, že muži, kteří jsou oficiálně zaměstnaní na částečný úvazek, buď ve skutečnosti pracují tak, že rozsah odpracovaných hodin odpovídá plnému úvazku (na tuto praxi poukázal např. Tomášek v kvalitativní studii prodáváčů a prodavaček v řetězcích prodejen s potravinami; Tomášek, 2008<sup>6</sup>), nebo mají kromě svého zaměstnání ještě další pracovní aktivity (např. podnikání, práci na ŽL, brigády).

Pokud jde o ženy, zatímco ty, které jsou zaměstnány na plný úvazek, odpracují v průměru 42 hodin týdně, ženy zaměstnané na částečný úvazek tráví práci v průměru téměř 28 hodin týdně. Přestože u žen není výše zmínovaný paradox natolik zjevný, i zde je patrné, že ženy pracující na částečný úvazek odpracují více hodin týdně, než kolik by odpovídalo jejich deklarovanému úvazku.

Ambivalentní pozici částečných úvazků v ČR přitom ilustrují i výsledky analýzy motivů, které lidi vedou k práci na částečný úvazek (viz tabulka č. 2).

Poměrně vysoký podíl lidí pracujících na částečný úvazek totiž uvedl, že neměli jinou možnost, protože plný úvazek jim nebyl nabídnut (48 % dotázaných žen a kolem 31 % dotázaných mužů). Zdá se tedy, že i v českém prostředí představuje velká část částečných úvazků spíše určitou negativní flexibilitu, kterou se snaží firmy, zejména pak v době ekonomické krize, redukovat svoje náklady na účet zaměstnanců, než prostředek pozitivní flexibility pomáhající lidem sladit profesní a soukromý život (srov. Kalleberg, 2000, Tilly, 1996). Péče o děti nebo nesoběstačné členy rodiny patří mezi důvody práce na částečný úvazek převážně u žen, v případě mužů bývají hlavním důvodem zdravotní problémy.

Jak je to ale s poptávkou lidí po zaměstnání na částečný úvazek mezi rodiči malých dětí? Výzkum Životní dráhy 2010 zjišťoval, jaké uspořádání práce a péče by lidé preferovali ve vybraných periodách – i) v době, kdy jsou nejmladšímu dítěti 2–3 roky a ii) v době, kdy je dítěti 3–6 let. Analýza ukázala, že v případě rodičů dětí do 3 let věku by o částečný úvazek projevilo zájem 11,1 % žen a 4,8 % mužů (v případě žen byla nejčastější volba „zůstat na rodičovské dovolené“ – 76,6 %, v případě mužů pak „pracovat na plný úvazek“ – 79,6 %), daleko větší zájem o částečné úvazky se však ukázal u matek dětí „školového“ věku (tj. 3–6 let). Pracovat na čas-

**Tabulka č. 2: Motivace pro práci na částečný úvazek (údaje v %)**

	muži	ženy	celkem
péče o děti či jiného nesoběstačného člena rodiny	0,0	32,2	26,6
více času na sebe, případně studium	6,3	4,9	5,2
zdravotní důvody	31,1	6,2	10,3
jiné důvody	31,3	8,6	12,4
jinak to nešlo, plný úvazek mi nebyl nabídnut	31,3	48,1	45,5
celkem %	100	100	100
celkem (N)	16	81	97

Zdroj: Životní dráhy 2010

**Tabulka č. 3: Částečné úvazky a typ pracovní smlouvy (údaje v %)**

	muži		ženy	
	plný úvazek	částečný úvazek	plný úvazek	částečný úvazek
zam. smlouva na dobu neurčitou	83,7	54,8	83,3	44,1
zam. smlouva na dobu určitou	12,0	25,8	13,7	28,0
pracuje bez smlouvy	0,5	9,7	0,3	5,1
DPP, DPC	1,6	9,7	1,3	21,2
ŽL	2,2	0,0	1,4	1,6
Celkem (N)	100 (1 317)	100 (31)	100 (1 053)	100 (118)

Zdroj: Životní dráhy 2010

tečný úvazek by si v tomto období přálo 36 % z nich (26,3 % by si přálo pracovat na plný úvazek). O částečný úvazek v této situaci by pak projevilo zájem pouze 3,6 % otců. Mezi rodiči malých dětí (zejména matkami) je tedy o částečné úvazky relativně velký zájem, jen malému podílu žen se však podaří na částečný úvazek skutečně pracovat.

Mezi matkami dětí do 3 let věku pracovalo na částečný úvazek pouze 5,3 % žen (více než 72,1 % žen zůstalo v té době na mateřské/rodičovské) a mezi matkami dětí ve věku 3–6 let to bylo 13,5 % (přes 51 % dotázaných žen v této době pracovalo na plný úvazek a 29,4 % z nich bylo na rodičovské nebo v domácnosti). Podíl otců malých dětí, kteří pracovali na částečný úvazek, se v obou případech pohyboval pod 1 %. Kromě špatné a stále se zhoršující dostupnosti veřejné péče o malé děti to může souviset i s bariérami na straně zaměstnavatelů, kteří nejsou vždy ochotni nabízet částečné úvazky svým zaměstnancům (Hora, 2009b; Plasová, 2008), ale také s otázkou kvality a ekonomické výhodnosti částečných úvazků.

## Jaká je kvalita částečných úvazků v ČR

V následující analýze jsme se zaměřily na několik vybraných aspektů kvality částečných úvazků: na jistotu zaměstnání, příjem, subjektivní pocity diskriminace a dostupnost vybraných pracovních benefitů.

### Jistota zaměstnání

Podle výzkumu Životní dráhy 2010 jsou částečné úvazky jednoznačně spojeny s nižší pracovní jistotou a stabilitou. Mezi pracujícími na částečný úvazek je daleko vyšší incidence smlouvy na dobu určitou, práce bez smlouvy nebo na dohodu o pracovní činnosti/dohodu o provedení práce než mezi zaměstnanými na plný úvazek –

tedy formy zaměstnání, které poskytují lidem poměrně malou jistotu zaměstnání. Tyto rozdíly jsou přitom statisticky významné jak ve skupině žen, tak ve skupině mužů (viz tabulka č. 3).<sup>8</sup>

K podobným závěrům přitom došel i Ondřej Hora (2009a) ve své analýze zkrácených pracovních úvazků na datech VŠPS z roku 2007. Zjistil, že mezi pracujícími na částečný úvazek se setkáváme s vyšším počtem pracovních míst na dobu určitou, což vede ke kratší průměrné délce zaměstnání i nižší míře jistoty pracovního místa.

### Mzdy

Vzhledem k tomu, že výzkumy, s nimiž pracujeme, neobsahují potřebná data k tomu, aby bylo možné spočítat průměrnou hodinovou mzdu,<sup>9</sup> nemůžeme ověřit, jak se v současnosti liší hodinové mzdy lidí pracujících na plný a částečný úvazek. Tyto výzkumy však umožňují zhodnotit intervaly, v nichž se pohybují příjmy mužů a žen pracujících na částečný úvazek, stejně jako to, jaký má rozsah pracovního úvazku dopad na subjektivní hodnocení životní úrovně domácnosti.

S pomocí lineární interpolace lze odhadnout přibližné<sup>10</sup> mediány čistých měsíčních osobních mezd následujícím způsobem: podle šetření Životní dráhy 2010 je medián mezd pro muže s částečným úvazkem 14 429 Kč, pro muže s plným úvazkem pak 18 000 Kč. Pokud jde o ženy, medián pro ty, které pracují na částečný úvazek, je 10 156 Kč, pro ty, které jsou zaměstnány na plný úvazek, je 14 391 Kč. Přes 25 % žen pracujících na částečný úvazek dosahuje mzdy do cca 8 000 Kč, v případě mužů se dolní kvartil pohybuje kolem 11 000 Kč. Jen cca 10 % žen pracujících na částečný úvazek dosahuje průměrné čisté mzdy vyšší než 20 000 Kč, v případě mužů pracujících na částečný úvazek se 90% kvantil pohybuje kolem hodnoty 23 000 Kč.



**Tabulka č. 4: Odměňování přesčasů (údaje v %)**

	plný úvazek	částečný úvazek
dostává mzdu včetně příplatků	39,2	18,2
dostává mzdu bez příplatků	10,6	18,2
dostává náhradní volno	22,7	34,1
nedostává žádnou kompenzaci	20,7	22,7
jiné	6,8	6,8
celkem	100	100

Zdroj: Proměny 2005

**Tabulka č. 5: Zažili jste někdy následující formy znevýhodnění? (údaje v % kladných odpovědí)**

	muži		ženy	
	plný úvazek	částečný úvazek	plný úvazek	částečný úvazek
diskriminace v mzdovém ohodnocení*	12,9	19,4	20,6	31,9
diskriminace v možnosti postupu na vyšší pozici	67,1	66,7	49,3	45,9

Zdroj: Životní dráhy 2010; N (muži pracující na částečný úvazek) = 31; N (ženy pracujících na částečný úvazek) = 118; \*) Statisticky významné rozdíly na hladině významnosti  $\alpha = 1\%$ .

Skutečnost, že jsou s částečnými úvazky zejména u žen spojeny relativně nízké příjmy, má také dopady na to, jak hodnotí ekonomickou úroveň své domácnosti. Přesto, že jde o velmi subjektivní indikátor, má nepochybně jistou vypovídající hodnotu. Jako špatnou ohodnotilo životní úroveň své domácnosti 20,8 % lidí pracujících na částečný úvazek, ale pouze 11,3 % lidí zaměstnaných na plný úvazek a 38 % lidí pracujících na částečný úvazek, jako dobrou svou situaci popsalo téměř 49 % pracujících na plný úvazek, ale pouze 41 % těch, co pracují na částečný úvazek. Ukazuje se tedy, že částečné úvazky představují určité ekonomické riziko, protože lidem zpravidla neposkytují dostatečné příjmy pro zachování uspokojivého životního standardu domácnosti. Zejména v případě žen zaměstnaných na částečný úvazek jsou totiž příjmy relativně nízké, což je patrné i jedním z důvodů, proč pro ně částečné úvazky ve skutečnosti zůstávají nedostupné.

S problémem příjmů pak v neposlední řadě souvisí i otázka odměn za odpracované přesčasové hodiny, které jsou v případě částečných úvazků značně rozšířené. Jak se ukázalo, existují statisticky významné rozdíly v tom, jakým způsobem jsou tyto přesčasy lidem kompenzovány (viz tabulka č. 4). Zatímco lidem, kteří pracují na plný úvazek, jsou přesčasové hodiny nejčastěji kompenzovány mzdou včetně příplatků (39,2 %), lidé pracující na částečný úvazek dostávají nejčastěji náhradní volno (34 %), případně nedostávají žádnou kompenzaci (22,7 %). Jak se tedy ukazuje, ani v tomto ohledu nejsou částečné úvazky z finančního hlediska příliš výhodnou alternativou.

### Dostupnost pracovních benefitů a subjektivní pocity diskriminace

Dalším indikátorem, který vypovídá o kvalitě částečných úvazků a jejich výhodnosti pro zaměstnance, je také dostupnost

různých pracovních benefitů a zároveň i subjektivní pocity diskriminace v zaměstnání.

Pokud jde o pocity diskriminace, v dotazníkovém šetření Životní dráhy 2010 jsme se respondentů ptali, zda se setkali s různými formami diskriminace (viz tabulka č. 5). Konkrétně jsme se zaměřili na diskriminaci v mzdovém ohodnocení a diskriminaci v kariéřním postupu. Porovnání výsledků podle typu úvazku provedené zvlášť ve skupině mužů a žen přitom ukázalo, že lidé pracující na částečný úvazek se statisticky významně častěji cítili být obětmi diskriminace v mzdovém ohodnocení než lidé pracující na plný úvazek. Naopak v případě zkušenosti s diskriminací v kariéřním postupu se překvapivě neukázala statistická závislost na velikosti úvazku.

Dostupnost jednotlivých forem pracovních benefitů u rodičů nezletilých dětí zjišťovalo šetření Rodiče 2005. Ukázalo se, že rodiče pracující na částečný úvazek nemají horší přístup k většině sledovaných pracovních benefitů, jako např. placené nebo neplacené volno, delší dovolená, příspěvky na pojištění nebo možnost zvyšování kvalifikace. Naopak statisticky významné rozdíly se ukázaly v případě dostupnosti volné pracovní doby, možnosti pracovat z domova a nároku na příspěvek na stravování. Jak se ukázalo, lidé pracující na částečný úvazek mají lepší přístup k flexibilní pracovní době než lidé pracující na plný úvazek, stejně jako i k možnosti práce z domova. Oproti tomu jim ale zaměstnavatelé méně často přispívají na stravování. Přestože se tedy zdá, že z pohledu dostupnosti firemních výhod a pracovní flexibility jsou částečné úvazky srovnatelné s plnými úvazky, je však třeba vzít na vědomí skutečnost, že tato data vypovídají pouze o určitém segmentu populace – tj. o rodičích dětí do 18 let věku. Znamená to tedy, že situace zbytku populace pracující na částečný úvazek (např. starších lidí nebo naopak bezdětných mladých lidí pra-

cujících na částečný úvazek) může být poněkud odlišná.

### Závěrem

Zjištění vyplývající z naší analýzy poukázala na ambivalentní povahu částečných úvazků v České republice. Částečné úvazky jsou v ČR na jednu stranu používány ve smyslu pozitivní pracovní flexibility, kterou využívají zejména ženy k tomu, aby mohly kombinovat pracovní život s péčí o malé děti. Na druhou stranu je však patrné, že se tyto úvazky koncentrují zejména u lidí, kteří patří k marginalizovaným skupinám na pracovním trhu – mezi lidmi s nižším vzděláním, u méně kvalifikovaných pracovních pozic a u pracovníků nad 60 let věku a jsou obecně spojeny s nižší mírou jistoty pracovního místa.

Varujícím zjištěním naší analýzy je, že poměrně vysoký podíl lidí pracuje na částečný úvazek ne zcela dobrovolně (podle dat z přelomu let 2010 a 2011 uvedlo celých 48 % dotázaných žen a 31 % dotázaných mužů jako hlavní důvod, proč pracují na částečný úvazek, skutečnost, že jim zaměstnavatel jiné místo nenabídl). Zdá se tedy, že problém nedobrovolné podzáměstnanosti se týká relativně vysokého podílu lidí pracujících v ČR na částečný úvazek. Na druhou stranu však existuje zájem o částečné úvazky mezi matkami dětí předškolního věku. Na částečný úvazek by si přálo pracovat celých 36 % dotázaných matek dětí ve věku 3–6let. Tato preference se ale neodráží v jejich reálném pracovním úvazku, což může být dáno omezenou nabídkou zaměstnání na částečný úvazek ze strany zaměstnavatelů (Plasová, 2008; Hora, 2009b) nebo zejména ekonomickou nutností druhého plnohodnotného příjmu v rodině (Höhne a kol., 2010) a dostupností zařízení péče o děti.

Data týkající se kvality částečných úvazků pak naznačují, že pracovat na částečný úvazek nemusí být pro zaměstnance v ČR příliš výhodné. Potvrzuje se totiž to, k čemu docházejí i kvalitativní studie (např. Formánková – Křížková, 2009), že se skutečně odpracované hodiny často neshodují se sjednaným pracovním úvazkem a tento úvazek obvykle vysoce přesahuje. To je však poměrně výhodné pro zaměstnavatele. Jak se ukázalo, přesčasy jsou totiž lidem pracujícím na částečný úvazek kompenzovány v daleko menší míře než lidem, kteří pracují na plný úvazek (srovnej Hora, 2009a).

V českém prostředí, kde je ve srovnání se západoevropskými zeměmi stále poměrně nízká úroveň mezd, je s částečnými úvazky spojeno také riziko propadu ekonomické úrovně domácnosti. Jejich výše totiž zpravidla neposkytuje uspokojivý životní standard. Téměř 21 % lidí pracujících na částečný úvazek ohodnotilo ekonomickou situaci své domácnosti jako špatnou (mezi lidmi pracujícími na plný úvazek to bylo pouze kolem 10 % dotázaných). Lze tedy předpokládat, že řada z těchto lidí by raději volila práci na plný úvazek.

Pokud jde o pocity diskriminace, zvláště ženy pracující na zkrácený úvazek pociťují vyšší míru diskriminace v mzdovém odměňování. Naopak pokud jde o dostupnost pracovních benefitů nebo možnost kariérního růstu, neukázalo se, že by rodiče pracující na částečný úvazek měli horší pozici než ti, kteří pracují na plný úvazek. Pokud jde o dostupnost opatření, která umožňují lepší možnosti kombinace práce a rodiny, ukazuje se, že rodiče pracující na částečný úvazek (jde přitom zejména o ženy) mají dokonce lepší přístup k flexibilní pracovní době, stejně jako i k možnosti práce z domova. Zdá se tedy, že částečný úvazek je sice spojen s lepším přístupem k dalším flexibilním formám zaměstnání, je však vykoupěn diskriminací v mzdové oblasti.

Výsledky naší analýzy tedy dokládají, že částečné úvazky na českém pracovním trhu vykazují několik závažných „ale“. Jsou sice žádanou formou zaměstnání (zejména u matek malých dětí), na druhou stranu ale pro řadu lidí představují past nedobrovolné podzaměstnanosti. Nelze přitom opomíjet ani skutečnost, že jsou obecně spojeny s horší kvalitou pracovních pozic než standardní pracovní úvazky. Částečné úvazky tedy nelze přijímat jako spásné řešení, které jednoduše vyřeší problémy kombinace pracovního a rodinného života. Nepopíráme samozřejmě, že mohou být velice užitečným nástrojem, jejich rizika a dopady zejména na ženskou pracovní sílu je však třeba důkladně analyzovat v konkrétním socio-kulturním kontextu.

- 1 Text vznikl za podpory grantových projektů „Proměny forem a uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah“ (poskytovatel GA ČR, č. P404/10/0021) a „Národní kontaktní centrum - ženy a věda“ (poskytovatel MŠMT ČR, č. OK 08007), projektu „Bariéry a možnosti flexibilních forem práce v ČR“ (poskytovatel MPSV ČR, č. HC210/11) a s podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.
- 2 Podle mezinárodní klasifikace je jako částečný úvazek pro potřeby mezinárodních komparací považována výdělečná aktivita zahrnující maximálně 30 hodin týdně.
- 3 Všechny datové soubory vznikly v rámci výzkumných projektů řešených v rámci SOÚ AV ČR s finanční podporou MPSV ČR a GA ČR.
- 4 Protikladem sekundárního trhu práce je tzv. primární trh práce, který je definován jako privilegovaný, charakteristický stabilitou pracovních míst, vyššími odměnami a možnostmi kariérního růstu.
- 5 Není-li uvedeno jinak, pocházejí prezentovaná data z výzkumného šetření Životní dráhy 2010.
- 6 Sjednaný částečný úvazek představoval v reálu práci v rozsahu plného úvazku. Pravidelně odpracované hodiny nad rámec částečného úvazku byly propláceny pouze jako přesčas, což se odrazilo v krácení dovolené, dávek v nezaměstnanosti i nemocenské (Tomášek, 2008).
- 7 Práci na plný úvazek by volilo necelých 5 % matek dětí do 3 let věku. Respondenti/ky si mohly vybrat z následujících variant odpovědí: pracovat více než na plný úvazek, pracovat na plný úvazek, pracovat na částečný úvazek, příležitostně práce, brigády, rodičovská/mateřská dovolená.
- 8 Statisticky významné rozdíly na hladině významnosti  $\alpha = 1\%$ .
- 9 Výzkumy sice obsahují informace o odpracovaných výzích hodinách, osobní příjmy jsou však z etických

důvodů uváděny téměř vždy v podobě dílčích intervalů, nikoliv tedy v absolutní hodnotě.

- 10 Jsme si vědomy toho, že jde o přibližné údaje, protože v situaci, kdy respondenty žádáme, aby odhadli svůj příjem, je třeba počítat s určitými zkresleními.

## Literatura:

- Bartáková, Helena - Sirovátka, Tomáš. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In Hora, Ondřej - Sirovátka, Tomáš. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno/Boskovice: František Šalál/Albert, 2008. s. 63-96.
- Beck, Ulrich. *The Brave New World of Work*. New York: Polity Press, 2000, 202 s.
- Bettio, Francesca - Plantenga, Janneke. Comparing Care Regimes in Europe. *Feminist Economics*, 2004, vol. 10, č. 1, s. 85 - 113.
- Dudová, Radka (ed.). *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, s. 308.
- Formánková, Lenka - Křížková, Alena. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. *Fórum sociální politiky*, 2009, roč. 3, č. 2, s. 14-19.
- Hašková, Hana. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2011, roč. 12, č. 2, s. 40-53.
- Hora, Ondřej. Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života. *Fórum sociální politiky*, 2009b, roč. 3, č. 2, s. 5-12.
- Hora, Ondřej. Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2009a, roč. 10, č. 2., s. 42-54.
- Houston, Diane M. *Work-life Balance in the 21st Century. Future of Work*. New York: Palgrave Macmillan, 2005, 271 s.
- Höhne, Sylva et. al. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus* [online]. Praha: VÚPSV, 2010. [citováno 5. 12. 2011] Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_310.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf)
- Kalleberg, Arne. L. Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26, s. 341-365.
- Lewis, Suzan. Family Friendly Employment Policies. *Gender, Work and Organization*, 1997, vol. 4, no. 1, s. 13-23.
- Lewis, Suzan - Brannem, Julia - Nilsen, Ann. *Work, Families and Organizations in Transition. European perspectives*. Bristol: The Policy Press, 2009, 214 s.
- Matějková, Barbora - Palonciová, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích I*. Praha: VÚPSV, 2003, 246 s.
- McGinnity, Frances - McManus, Patricia. Paying the price for reconciling work and family life: Comparing the wage penalty for women's part-time work in Britain, Germany and the United States. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 2007, vol. 9, no. 2, s. 115-134.
- Nekolová, Markéta. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV, 2008, s. 72.
- Nekolová, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010, s. 35.
- Plasová, Blanka. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In Sirovátka, Tomáš - Hora, Ondřej (eds.). *Rodiny, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice/Brno: František Šalál - Albert, 2008, s. 207-244.
- Štěpánková, Petra. Částečné úvazky, jejich vymezení na trhu práce a potenciál pro snižování nezaměstnanosti. In Sirovátka, Tomáš - Mareš, Petr. (eds.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 63-71.
- Tilly, Chris. Dualism in Part-Time Employment. *Industrial Relations*, 1992, vol. 31, no. 2, s. 330-47.
- Tilly, Chris. *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labour Market*. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1996, s. 228.

Tomášek, Marcel. Pokladní v zahraničních řetězcích: nedobrovolná časová flexibilita a rozvoj sekundárního pracovního trhu. In Dudová, Radka (ed.) *Nové šance a rizika: flexibilita, marginalizace a soukromý život*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, s. 135-148.

Tomešová-Bartáková, Helena. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2009, s. 240.

Wallace, Claire. *Household, Work and Flexibility Report 1. Critical review of Literature*. Wien: The HWF Research Consortium, 2002, 243 s.

OECD. Online OECD Employment database [citováno 14.8.2012]. Dostupné z [http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en\\_2649\\_33927\\_40917154\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en_2649_33927_40917154_1_1_1_1,00.html).

*Obě autorky působí v Sociologickém ústavu AV.*

Nově zveřejněná zpráva ILO „Global Employment Outlook: Bleak Labour Market Prospects for Youth“ informuje o tom, že eurokrize způsobuje zvýšení nezaměstnanosti mladých lidí i v zemích východní Asie a Latinské Ameriky, jak se šíří po celém světě z rozvinutých do rozvíjejících se zemí. Podle hlavního autora zprávy Ekkeharda Ernsta se dá očekávat, že v příštích letech se míra nezaměstnanosti mladých lidí bude snižovat jen v rozvinutých zemích, a to z letošních 17,5 % na 15,6 % v roce 2017. Před vypuknutím krize, v roce 2007, byla v těchto oblastech registrována míra nezaměstnanosti na úrovni 12,5 %. Tento pokles míry nezaměstnanosti však podle všeho nebude důsledkem zlepšení situace na trhu práce, ale toho, že velký počet mladých lidí bude odrazen a z trhu práce úplně vypadne. Tito mladí lidé pak nejsou započítáváni jako nezaměstnaní.

Předpokladáný pokles nezaměstnanosti v rozvinutých zemích však podle všeho nebude stačit k tomu, aby se snížila globální míra nezaměstnanosti, která je pro rok 2017 odhadována na 12,9 %. Dopady Eurokrize se projeví i mimo Evropu a zásadnou ekonomiky ve východní Asii a v Latinské Americe. V severní Africe a na Středním Východě zůstane míra nezaměstnanosti podle projekce nad 25 % a může dokonce v některých částech tohoto regionu i dále růst. Ve východní Asii míra nezaměstnanosti mladých lidí stoupne ze současného 9,5 % na 10,4 % v roce 2017, zatímco v Latinské Americe, Karibiku a subsaharské Africe k žádným velkým posunům nedojde.

Podpora mladých lidí je proto potřebná, protože i v zemích, kde se v poslední době objevují známky oživení a vznikají nová pracovní místa, mají mladí lidé problémy najít si práci, často proto, že nová místa vznikají v oborech, pro které nemají kvalifikaci, neboť předtím pracovali v jiném odvětví. Řešením jsou opatření využívající garantovanou práci a důraz na vzdělávání a výcvik, a to i při omezených veřejných finančních prostředcích, protože náklady na ně budou nižší než dodatečné náklady vyplývající z toho, že mladí lidé budou neustále ztrácet krok s trhem práce.