

Rodinné potřeby zaměstnanců

Věra Haberlová
Renáta Kyzlinková

VÚPSV, v.v.i. Praha
2009

Publikace byla schválena ediční vědeckou radou ve složení:

doc. Ing. Ladislav Průša, CSc. (VÚPSV, v.v.i. Praha)
Ing. Martin Holub, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)
Mgr. Miriam Kotrusová, Ph.D. (VÚPSV, v.v.i. Praha)
Ing. Robert Jahoda, Ph.D. (MU Brno)
Ing. David Prušvic, Ph.D. (MF ČR)
Ing. Jan Mertl, Ph.D. (VŠFS Praha)
Ing. Jan Molek, CSc. (JU, České Budějovice)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Praha 2, Palackého náměstí 4
ve spolupráci se Střediskem empirických výzkumů, Praha 3, Sabinova 3
jako svou 401 publikaci
Vyšlo v roce 2009, 1. vydání, náklad 220 výtisků, počet stran 61
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze doc. Ing. Jitka Langhamrova (VŠE)
doc. PhDr. Jiří Buriánek, CSc. (FF UK)
PhDr. Pavel Kuchař (Fakulta soc. věd UK)

ISBN 978-80-7416-053-0

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Studie navazuje na sérii studií ze sedmi empirických sond realizovaných v rámci projektu „Rodina, zaměstnání a vzdělání“. Předchozí studie zachycovaly problém harmonizace rodiny a zaměstnání v kontextu rodinného cyklu a různých typů rodinného soužití. Zde je předložen pohled z druhé strany - ze strany zaměstnavatelů. Tato studie ukazuje hlavní rysy postojů a názorů představitelů firem a organizací na konfliktnost rodinné a pracovní sféry a roli zaměstnavatelů při vytváření podmínek pro její zmírňování. Kromě postojů a názorů vyjadřujících celkový přístup zaměstnavatelů k této problematice se zabývá také konkrétními opatřeními nabízenými ve firmách a podnicích a vnímáním jejich efektivity. V jednotlivých sledovaných oblastech byly zjištěny rozdíly v přístupu zaměstnavatelů např. mezi firmami různé velikosti, s různou kvalifikační strukturou zaměstnanců a mezi firmami v soukromém a veřejném sektoru. Potvrdil se i očekávaný vliv podílu žen v organizacích, v některých souvislostech též vliv sektoru a odvětví. Síla vlivu či důležitost těchto diferenciačních kritérií je ve vztahu k jednotlivým aspektům přístupu zaměstnavatelů rozdílná.

Klíčová slova: harmonizace rodiny a zaměstnání, zaměstnavatelé, flexibilita pracovního místa a času, zaměstnanecké benefity, pracovní podmínky

Abstract

The study follows up a series of studies based on seven empirical surveys carried out within the project „Family, Employment and Education“. The previous studies described the problem of work-life balance in the context of family cycle and different family patterns. Here a view from the other side is submitted - an employers' view. This study describes main features of opinions and attitudes of representatives of firms and organizations concerning the conflicting relations between the family and employment as well as the role of employers in the creation of conditions for alleviation of this conflict. Besides opinions and attitudes expressing the general employers' approach to the given topic the study also inquires into particular measures that firms and organisations offer, and into the employers' perception of their effectiveness. When analyzing particular spheres differences in employers' approach were found, e.g. between firms of different size, with different qualification structure of their staff and between private and public sector firms. An expected influence of the share of women among the employees was proved, too, under some circumstances the economic sector and branch played their role. An extend of the influence or importance of these differentiating criteria are unequal in relation to individual aspects of the employers' approach.

Key words: work-life balance, employers, flexibility of working time and place, employee benefits, working conditions

Tato publikace vznikla v rámci řešení výzkumného projektu „Rodina, zaměstnání, vzdělání“ (registrační číslo 1J 051/05-DP2), který finančně podpořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Projekt je součástí výzkumného programu TP-5 „Moderní společnost a její proměny“.

Obsah

Úvod	7
1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti	8
1.1 Význam přikládání zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců	8
1.2 Vnímání role zaměstnavatelů při vytváření family-friendly prostředí na pracovišti	12
1.3 Role přisuzovaná státu	15
2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce	20
2.1 Nabídka a využití zkrácených úvazků	20
2.2 Sdílení pracovního místa	30
2.3 Nabídka a využití pružné pracovní doby	31
2.4 Nabídka a využití práce z domova	37
2.5 Práce přesčas a práce na směny: negativní flexibilita	42
3. Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi	48
3.1 Nabídka benefitů a služeb	48
3.2 Charakteristika firem podle nabídky zaměstnaneckých výhod zaměřených na rodiče s dětmi	50
Závěry	56
Literatura	60

Úvod

Předkládaná studie je posledním výstupem ze série studií, založených na výsledcích sedmi empirických sond realizovaných v rámci projektu „Rodina, zaměstnání a vzdělání“. Cílem převážné části komplexu empirických šetření bylo zachytit relevantní znaky a širší souvislosti problematiky harmonizace rodiny a zaměstnání v kontextu rodinného cyklu a různých typů rodinného soužití. Pro naplnění tohoto cíle bylo uskutečněno šest sond zaměřených na svobodné jedince, mladé rodiny, rodiny se školními dětmi, rodiny po odchodu dětí, neúplné rodiny a manželské páry rodičů s dětmi.

Sonda, jejíž jejíž výsledků vychází tato studie, završila empirickou fázi řešení projektu pohledem z druhé strany - ze strany zaměstnavatelů. Jejím cílem bylo poznat hlavní rysy postojů a názorů představitelů firem a organizací na konfliktnost rodinné a pracovní sféry a roli zaměstnavatelů ve vytváření podmínek pro její zmírňování. Vedle postojů a názorů vyjadřujících celkový přístup zaměstnavatelů ke sledované problematice byla značná část pozornosti věnovaná také konkrétním opatřením nabízeným v jednotlivých firmách a organizacích a vnímání jejich efektivity.

Cílovou skupinou sondy zaměstnavatelů byli zástupci managementu odpovědní za personální politiku. Firmy a organizace byly do výzkumu vybírány podle kvót daných odvětvím a velikostí (počtem pracovníků). Šetření se uskutečnilo v první polovině roku 2007 a dotázáno v něm bylo 1 019 zástupců firem, podniků a organizací po celém území České republiky.

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

Zkušenosti z výzkumu (Křížková, Hašková, 2003) ukazují, že pokud u nás lidé dobře zvládají kombinovat rodinné a pracovní povinnosti, nejčastěji toho dosahují mobilizací vnitřních zdrojů rodiny. Děje se to buď na základě vzájemné pomoci partnerů s péčí o rodinu nebo na základě rozhodnutí jednoho z partnerů převzít větší díl péče o domácnost a rodinu a uvolnit tak druhému partnerovi více prostoru pro angažovanost v zaměstnání. Druhý způsob harmonizace rodiny a zaměstnání je častější a osobou, která ulehčuje situaci v zaměstnání druhému partnerovi, je v naprosté většině případů žena. Využívání family-friendly forem práce napomáhá sladování rodiny a zaměstnání zřetelně méně často. Je také méně časté než by si lidé přáli. Autorky výzkumu v této souvislosti zmiňují, že nedostatečné využívání alternativních forem práce souvisí mimo jiné i s malou ochotou zaměstnavatelů takové možnosti nabízet.

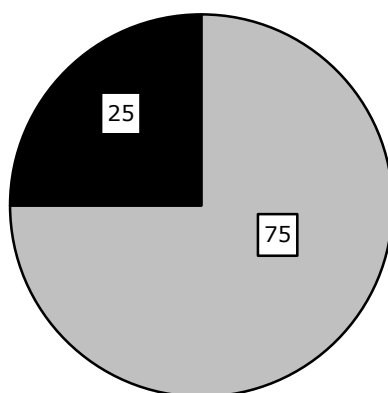
1.1 Význam přikládání zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců

Sladit rodinný život s nároky na straně sféry práce vyžadujícími výkonnost, pružnost, volnost a mobilnost pracovní síly představuje dnes problém pro velkou část mužů a zejména žen. Je zřejmé, že napětí mezi rodinnými a pracovními povinnostmi neohrožuje jenom sféru rodiny, ale může mít negativní dopad i na sféru práce. Je v zájmu obou stran hledat cesty k jeho snížení. Empirická sonda, o jejíž výsledcích informuje tato studie, zjišťovala, jak vnímají svoji roli při odstraňování tohoto napětí zaměstnavatelé. Potvrdilo se, že - ačkoliv má poskytování různých výhod pro zaměstnance u nás poměrně dlouhou tradici - je postaveno na jiných základech a explicitní požadavek na zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců vyvolává u zástupců zaměstnavatelů často rozpaky.

Hlavním rysem celkových postojů zaměstnavatelů k problematice family-friendly prostředí na pracovišti je určitá nekonzistentnost a nejednoznačnost jednotlivých názorů. Na jedné straně vnímá velká většina zaměstnavatelů přizpůsobování podmínek práce rodinným potřebám zaměstnanců pozitivně. Do této kategorie názorů patří mínění, že jde o snahu, která je ve svých důsledcích spíše efektivní (vede k lepšímu vztahu zaměstnanců k práci) než neúnosně zatěžující, nebo přesvědčení, že zohledňování rodinných povinností zaměstnanců představuje na trhu práce konkurenční výhodu a jeho význam do budoucna poroste.

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

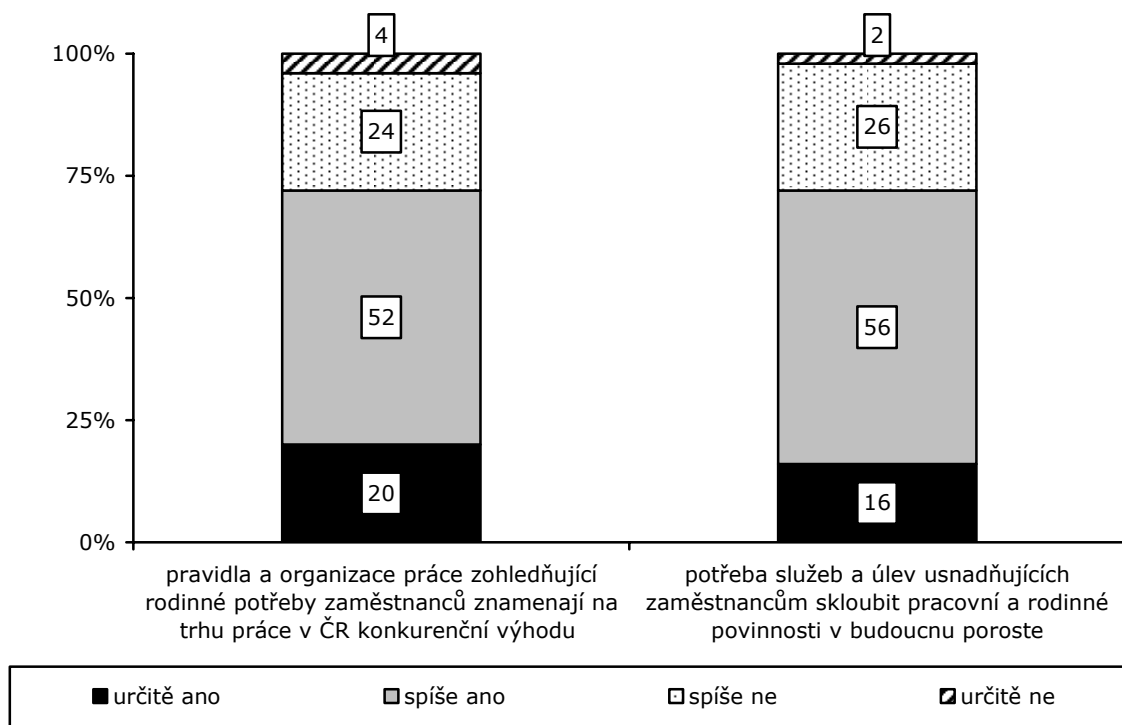
Graf č. 1 „S kterým z následujících dvou názorů spíše souhlasíte?“ (%)



- Prizpůsobovat podmínky a organizaci práce rodinným potřebám zaměstnanců je efektivní, protože napomáhá identifikaci zaměstnanců s firmou a vede k lepšímu vztahu k práci.
- Prizpůsobovat podmínky a organizaci práce rodinným potřebám zaměstnanců znamená zátěž, která neúnosně narušuje vlastní činnost firem.

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Graf č. 2 Hodnocení důležitosti proroďinných opatření ve firmách (%)



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

Uvedená pozitivní stanoviska k otázce zohledňování rodinných povinností a potřeb zaměstnanců převažují u zaměstnavatelů ze všech typů firem a společností. Rozdíly jsou pouze v míře, s jakou se tato převaha projevuje. Nejvíce univerzální je názor, podle kterého potřeba opatření usnadňujících kombinovat rodinné a pracovní povinnosti do budoucna poroste. Na něm se v zásadě stejnou měrou shodují všichni zaměstnavatelé bez ohledu na velikost firmy či společnosti, její kapitálovou strukturu nebo věkovou, vzdělanostní a genderovou skladbu zaměstnanců. Jediným faktorem, který mínění o rostoucí potřebě prorodinných opatření statisticky významněji modifikuje, je odvětví. O perspektivně se zvyšujícím významu zaměstnaneckých programů na podporu harmonizace rodiny a zaměstnání jsou nejvíce přesvědčeni zaměstnavatelé působící v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, služeb a veřejné správy. Naopak, relativně nejmenší podporu má tento názor u zástupců zaměstnavatelů z odvětví dopravy a spojů, vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče.

Tabulka č. 1 **Souhlas zaměstnavatelů s názorem „Potřeba služeb a úlev usnadňujících zaměstnancům skloubit pracovní a rodinné povinnosti do budoucna poroste“ podle odvětví**

odvětví s NADPRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (77 - 85 %)	odvětví s PRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (70 - 72 %)	odvětví s PODPRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (61 - 66 %)
peněžnictví a pojišťovnictví	průmysl	doprava a spoje
služby, obchod, ubytování a stravování, výzkum	stavebnictví	vzdělávání, zdravotní a sociální péče
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení		

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Ostatní pozitivní stanoviska zaujímaná zaměstnavateli k problematice family-friendly pracovního prostředí jsou již méně univerzální. Přesvědčení o tom, že vstřícnost vůči rodinným nárokům a potřebám zaměstnanců se spíše vyplácí než aby firmy a společnosti neúměrně zatěžovala, stejně tak jako vědomí, že dobře nastavené prorodinné programy jsou důležitou součástí hospodářské soutěže a znamenají konkurenční výhodu, jsou již ovlivňovány širší škálou okolností. Vedle sektoru a odvětví, které působí jako nejsilnější diferencující faktor, je míra souhlasu s těmito názory ovlivňována také okolnostmi souvisejícími s kapitálovou strukturou firmy/společnosti a sociodemografickou skladbou jejich zaměstnanců. Rozdíly podmíněné těmito vlivy nejsou mnohdy nijak velké, nicméně v celkovém souhrnu ukazují některé obecnější rysy zjišťovaných pozitivních stanovisek zaměstnavatelů k otázce zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců. Patří k nim zejména:

- pevnější přesvědčení o pozitivních dopadech family-friendly podnikových opatření na straně veřejného sektoru oproti sektoru soukromému;
- pevnější přesvědčení o pozitivních důsledcích zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců v oborech zabývajících se veřejnou správou, obranou, zdravotnictvím, vzděláváním, sociálním zabezpečením a sociální péčí v porovnání s výrobními obory a službami;
- o něco pevnější přesvědčení o pozitivních účincích podnikových programů usnadňujících skloubit rodinné a pracovní povinnosti ve firmách a společnostech s alespoň polovičním zastoupením zahraničního kapitálu v porovnání s firmami a společnostmi s převahou domácího kapitálu;

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

- jednoznačný trend růstu přesvědčení o pozitivních důsledcích family-friendly podnikových opatření směrem k firmám a společnostem s vyšší kvalifikační strukturou zaměstnanců;
- nevýznamný vliv velikosti firmy/společnosti dané počtem zaměstnanců a zhruba stejné přesvědčení o pozitivních účincích prorodinných podnikových programů v malých, středních i velkých firmách a společnostech.

Tabulka č. 2 **Souhlas zaměstnavatelů s názorem „Přizpůsobovat podmínky a organizaci práce rodinným potřebám zaměstnanců je efektivní, protože napomáhá identifikaci zaměstnanců s firmou a vede k lepšímu vztahu k práci“ podle profilu firmy/společnosti**

firmy/společnosti s NADPRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (81 - 90 %)	firmy/společnosti s PRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (74 - 76 %)	firmy/společnosti s PODPRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (64 - 70 %)
veřejný sektor		soukromý sektor
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení státní úřady/samospráva vzdělávání, zdravotní a sociální péče veřejné/neziskové organizace peněžnictví a pojišťovnictví doprava a spoje	průmysl stavebnictví	služby, obchod, ubytování a stravování, výzkum
převaha vysokokvalifikovaných zaměstnanců	převaha středněkvalifikovaných zaměstnanců	převaha nízkokvalifikovaných zaměstnanců
	alespoň poloviční zastoupení zahraničního kapitálu	převaha domácího kapitálu

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Tabulka č. 3 **Souhlas zaměstnavatelů s názorem „Pravidla a organizace práce zohledňující rodinné potřeby zaměstnanců znamenají na trhu práce v ČR konkurenční výhodu“ podle profilu firmy/společnosti**

firmy/společnosti s NADPRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (80 - 86 %)	firmy/společnosti s PRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (70 - 75 %)	firmy/společnosti s PODPRŮMĚRNÝM podílem zaměstnavatelů, kteří s názorem souhlasí (63 - 67 %)
veřejný sektor	soukromý sektor	
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení státní úřady/samospráva vzdělávání, zdravotní a sociální péče veřejné/neziskové organizace	stavebnictví doprava a spoje služby, obchod, ubytování a stravování, výzkum peněžnictví a pojišťovnictví	průmysl
převaha vysokokvalifikovaných zaměstnanců	převaha středněkvalifikovaných zaměstnanců různorodá/polarizovaná kvalifikační skladba zaměstnanců	převaha nízkokvalifikovaných zaměstnanců
jedno až tři pětínový podíl žen	více než tři pětínový podíl žen	méně než pětínový podíl žen
	alespoň poloviční zastoupení zahraničního kapitálu	převaha domácího kapitálu

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

Za pozornost stojí, že vnímání role firem při vytváření podmínek pro snazší skloubení rodinných a pracovních povinností je u zástupců zaměstnavatelů z různých typů firem, podniků a společností často velmi podobné. V zásadě stejným způsobem uvažují zaměstnavatelé bez ohledu na to, jak velký podnik reprezentují a jaká je jeho demografická skladba zaměstnanců (podíl žen a mužů a jednotlivých věkových skupin). Pod hranicí statistické významnosti jsou i rozdíly podmíněné kapitálovou strukturou firmy.

O zásadních odchylkách, na jejichž základě by bylo možné vytipovat odvětví, která jsou péči firem o zajišťování rodinných povinností zaměstnanců více nakloněná, nelze hovořit ani na základě srovnání názorů zaměstnavatelů podle odvětví a sektoru. Jedinou výjimkou je odvětví pojišťovnictví a peněžnictví, kde názor, že firmy se o rodinné závazky svých zaměstnanců musejí starat, má zřetelně více stoupenců, než u zaměstnavatelů z jiných odvětví. Ostatní odvětvové rozdíly se týkají pouze poměru mezi středními variantami odpovědí a tendencí považovat rodinné potřeby zaměstnanců za vedlejší. Typickým příkladem odvětví s nadprůměrným podílem nevyhraněných stanovisek zaměstnavatelů je doprava a spoje, částečně také stavebnictví a veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení. Sektorové srovnání ukazuje větší tendenci vnímat rodinné povinnosti zaměstnanců jako vedlejší na straně soukromého sektoru a častější zaujímání středových stanovisek u zaměstnavatelů působících ve veřejném sektoru.

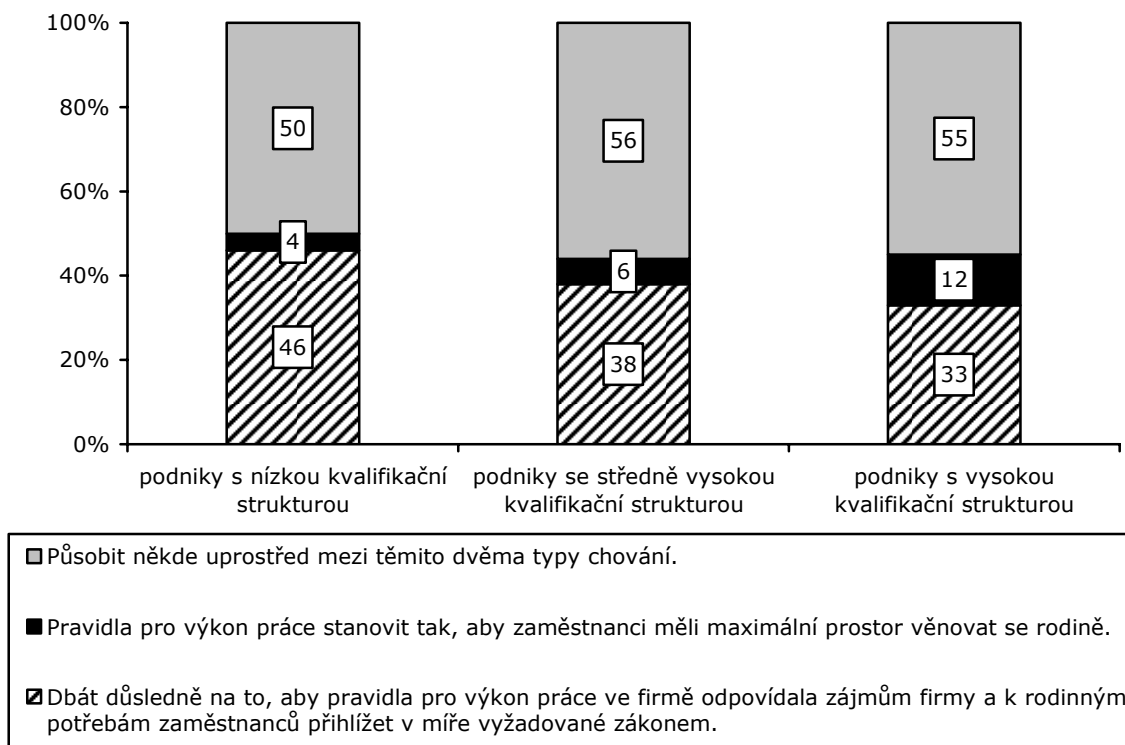
Jediným faktorem, který má jednoznačný vliv na názory týkající se působení firem při vytváření family-friendly prostředí na pracovišti, je kvalifikační struktura zaměstnanců. Také tato vazba není nijak silná, má ale zřetelný trend poklesu přesvědčení, že k rodinným potřebám zaměstnanců mají podniky přihlížet jen v míře dané zákonem, směrem k firmám a společnostem s vyšší kvalifikační skladbou pracovníků (viz graf na následující straně).

Uvedená názorová nevytříbenost odporuje některým empirickým zkušenostem, podle nichž například velké podniky nebo podniky s majoritním podílem zahraničního kapitálu přikládají problematice lidských zdrojů a programům zaměstnaneckých výhod podstatně větší důležitost než malé a střední podniky nebo podniky ryze české (Krause, Kux, 2004 a STEM, 2003). Velmi malá nebo dokonce žádná souvislost s těmito charakteristikami u názorů zaměstnavatelů na působení firem v oblasti harmonizace rodinných a pracovních povinností zaměstnanců leccos naznačuje. Ukazuje, že stanoviska vyslovovaná zaměstnavateli k tomuto tématu jsou z velké části apriorními obecnými soudy. Je to příznačná ilustrace současné situace a určitý signál, že problematika slučování rodinných a pracovních rolí není hlavním úhlem pohledu podnikových personálních strategií.

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

Graf č. 4 „Který z následujících výroků nejvíce odpovídá Vašemu názoru na to, jak by měly firmy u nás působit?“

odpovědi zaměstnavatelů podle úrovně kvalifikační struktury zaměstnanců podniku/společnosti, ve které působí (%)



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

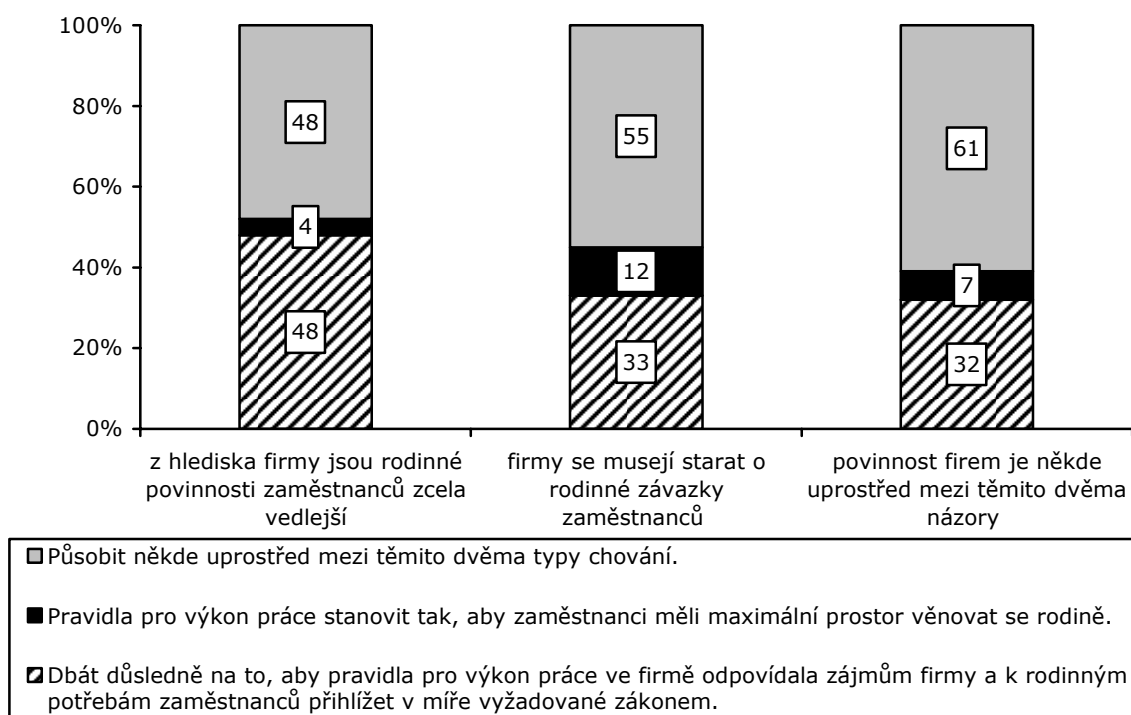
Přes to všechno se zdá, že o určité vstřícnosti zaměstnavatelů vůči podnikovým opatřením usnadňujícím skloubit rodinné a pracovní povinnosti u nás hovořit lze. Nasvědčuje tomu například více než třipětinový podíl zaměstnavatelů, kteří v postojové polaritě „není úlohou firem dbát na rodinné potřeby zaměstnanců“ a „firmy musejí dbát na rodinné závazky zaměstnanců“ volí v obou sledovaných názorech střední variantu nebo se kloní k tomu, že firmy se o rodinné povinnosti svých zaměstnanců musejí starat. Tento poměr ovšem také napovídá, že ve velké většině je to vstřícnost, která není programová a spíše než z cílevědomého úsilí plyne z úvahy „je korektní přihlížet k rodinným potřebám zaměstnanců, pokud to nevyžaduje velké změny organizace práce nebo jiná náročnější opatření“.

K obdobným závěrům dávají podnět i výsledky vzájemného srovnání obou sledovaných názorů na roli firem při vytváření family-friendly pracovního prostředí. Ukazuje se v nich, že vazba mezi názory na to, do jaké míry je povinností firem dbát na rodinné závazky zaměstnanců a názory na optimální způsob chování firem, není nijak silná a spektrum stanovisek vzniklých na základě jejich kombinace je poměrně pestré. Znamená to, že i mezi zaměstnavateli, kteří se kloní k názoru, že firmy se o rodinné potřeby svých zaměstnanců musejí starat, je nemalá část těch (jedna třetina), kteří za optimální považují přihlížet k rodinným potřebám zaměstnanců jen v zákonem dané míře. Ještě větší nejednoznačnost panuje na druhé straně - více než polovina zaměstnavatelů, kteří mají tendenci považovat rodinné povinnosti zaměstnanců z

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

hlediska firmy za vedlejší, je přesvědčena, že přihlížet jenom k zákonným nárokům zaměstnanců nestačí. Taková volná vazba naznačuje, co bylo již řečeno - zaměstnavatelé chápou zohledňování rodinných povinností zaměstnanců za společensky a zřejmě především lidsky žádoucí, k jeho uvádění do praxe se staví rezervovaně.

Graf č. 5 **Představy o optimální působení firem podle názoru na povinnost firem dbát na rodinné závazky zaměstnanců (%)**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

1.3 Role přisuzovaná státu

Další charakteristikou celkových postojů zaměstnavatelů k otázce snižování napětí mezi rodinnou a pracovní sférou jsou názory na působnost státu. Příznačné je, že i v těchto stanoviscích lze jen těžko nalézt jednoznačnější vyprofilované soudy, pomineme-li jeden, v našich podmínkách stále platný obecný trend, kterým je směřování k tradičnímu vnímání státu jako garanta odpovědného za všechny procesy odehrávající se ve společnosti.

Názory zaměstnavatelů na působnost státu byly ve výzkumu ověřovány dvěma otázkami. První pomocí míry souhlasu se dvěma protikladnými výroky „odpovědný je stát“ a „odpovědní jsou zaměstnavatelé“ zjišťovala, jak velký díl odpovědnosti za vytváření podmínek pro skloubení rodinných a pracovních povinností přisuzují zaměstnavatelé státu. Přestože i tady největší část zaměstnavatelů souhlasila tak napůl s oběma výroky, je z odpovědí na tuto otázku možné vyzorovat sice nijak výraznou, nicméně patrnou ochotu připustit, že odpovědnost leží v tomto případě spíše na samotných zaměstnavatelích než na státu.

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

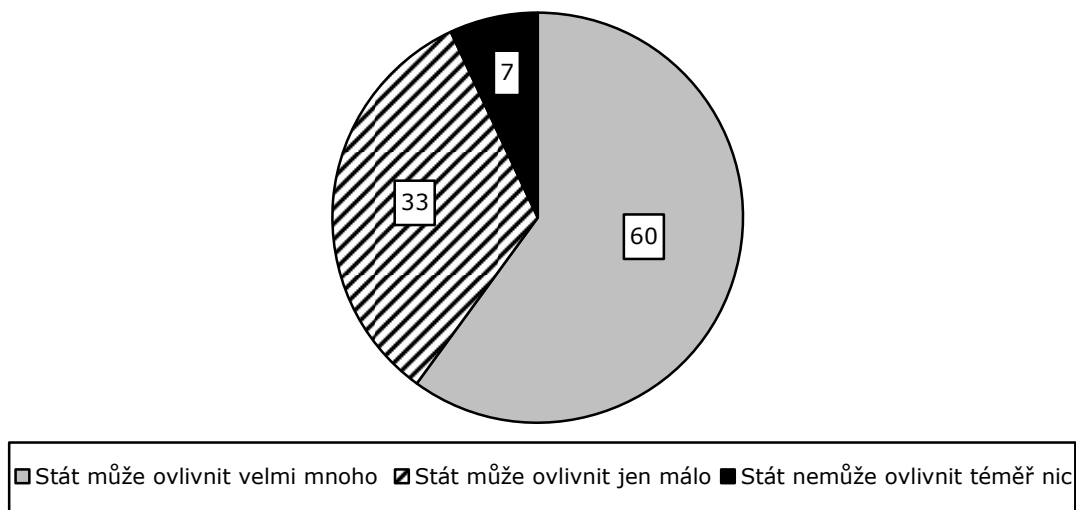
Tabulka č. 5 „Zakroužkujte tu číslici mezi jedničkou a sedmičkou, která nejlépe vystihuje Váš názor“ (%)

	1	2	3	4	5	6	7	
Za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností je odpovědný stát.	5	8	14	40	18	12	3	Za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností jsou odpovědní zaměstnavatelé.
				40		33		

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Údaje získané na podkladě druhé otázky, zaměřené na účinnost opatření státu, ovšem ukazují, že i toto váhavé uznání vlastní zodpovědnosti za family-friendly pracovní podmínky je u zaměstnavatelů spojené s poměrně velkými očekáváními podpůrných motivačních aktivit ze strany státu. Velká část zaměstnavatelů je přesvědčena, že stát může pro to, aby podpořil úsilí podniků a firem zohledňovat v maximální míře rodinné povinnosti zaměstnanců, udělat velmi mnoho a jeho opatření budou účinná.

Graf č. 6 „Myslíte si, že stát může svými opatřeními nějak účinně ovlivnit snahu zaměstnavatelů zohledňovat v maximální míře rodinné závazky zaměstnanců?“ (%)



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Názory na roli státu nejsou rovněž příliš diferencované. Velmi univerzální podobu mají představy o působení státních motivačních opatření. O tom, že stát může vstřícnost zaměstnavatelů vůči rodinným potřebám zaměstnanců účinně ovlivňovat, jsou v zásadě stejnou měrou přesvědčeni zaměstnavatelé ze všech typů firem a podniků (společností).

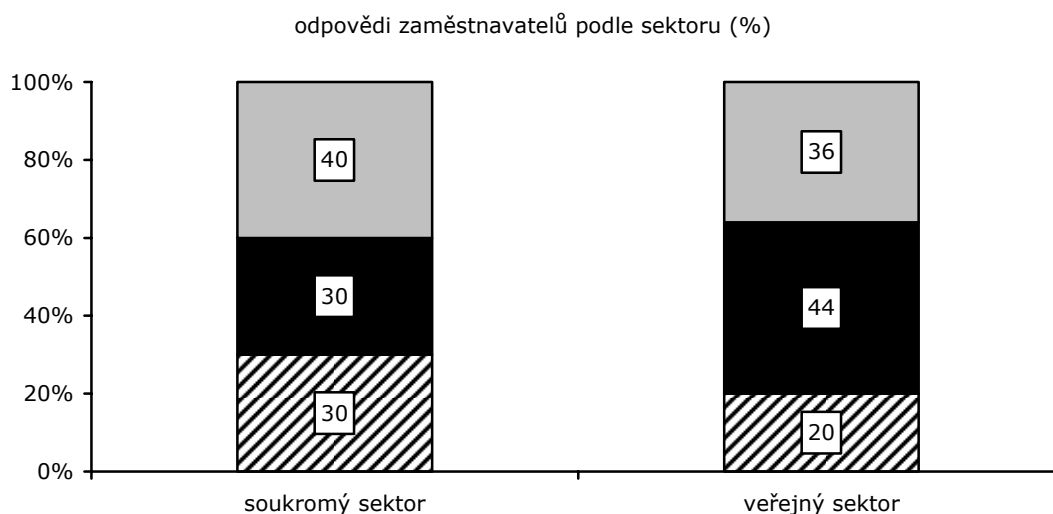
1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

Ani některé odlišnosti v názorech na míru odpovědnosti za vytváření family-friendly pracovního prostředí přisuzované zaměstnavateli státu, či naopak firmám a podnikům, nedosahují statistické významnosti. Týká se to například odchylek daných počtem a věkovým složením zaměstnanců nebo kapitálovou strukturou podniku či společnosti, kterou zaměstnavatelé reprezentují.

Jen o slabé vazbě lze u těchto názorů hovořit v souvislosti se sektorovými rozdíly nebo rozdíly podmíněnými podílem žen mezi pracovníky. O něco významnější jsou odchylky ovlivněné závislostí na kvalifikační skladbě zaměstnanců. Zmiňované rozdíly ukazují:

- poněkud větší zodpovědnost za vytváření podmínek pro skloubení rodinných a pracovních povinností přikládanou podnikům a firmám na straně veřejného sektoru a naopak státu u zaměstnavatelů působících v soukromém sektoru;
- růst přesvědčení o prioritní zodpovědnosti firem a podniků směrem ke společnosti s vyšším podílem žen a vyšší kvalifikační skladbou zaměstnanců.

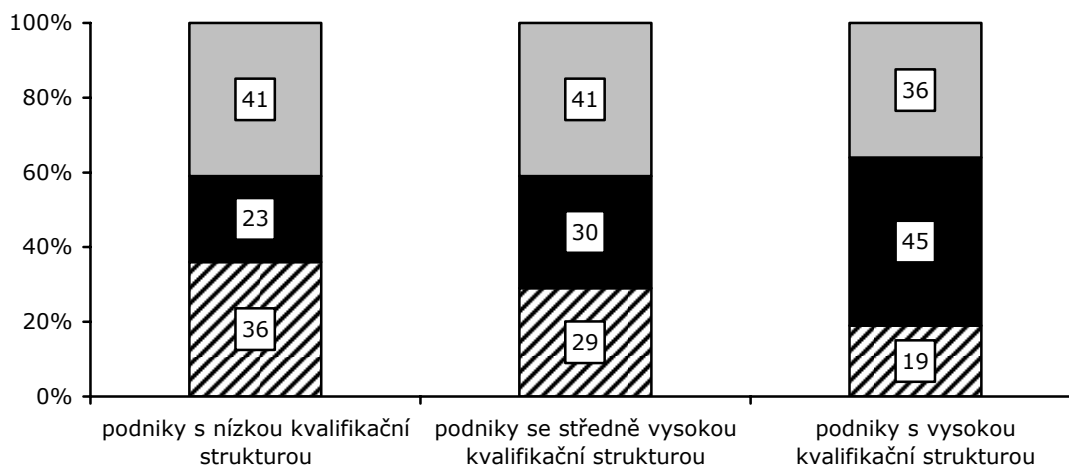
Graf č. 7 **Názory zaměstnavatelů na míru zodpovědnosti státu a firem za vytváření family-friendly pracovních podmínek**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

Graf č. 8 **Odpovědi zaměstnavatelů podle úrovně kvalifikační struktury zaměstnanců podniku/společnosti, ve které působí (%)**

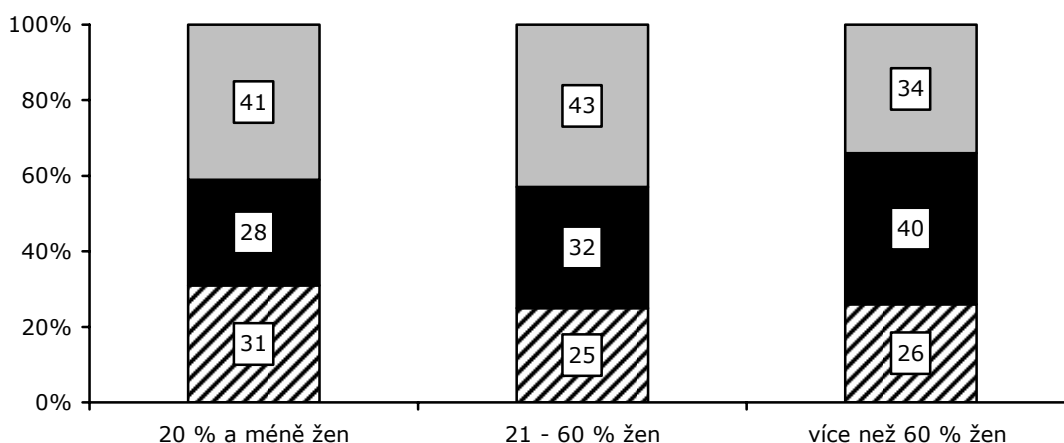


- Zodpovědnost za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností je někde uprostřed mezi těmito dvěma názory.
- Za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností jsou odpovědní zaměstnavatelé.
- Za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností je odpovědný stát.

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Graf č. 9 **Názory zaměstnavatelů na míru zodpovědnosti státu a firem za vytváření family-friendly pracovních podmínek**

Odpovědi zaměstnavatelů podle podílu žen mezi zaměstnanci (%)



- Zodpovědnost za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností je někde uprostřed mezi těmito dvěma názory.
- Za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností jsou odpovědní zaměstnavatelé.
- Za vytváření podmínek pro skloubení pracovních a rodinných povinností je odpovědný stát.

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

1. Postoje zaměstnavatelů k vytváření family-friendly prostředí na pracovišti

Trendy ilustrované v grafech korespondují v mnohém s poznatky z jiných šetření. Častější ochota připustit, že za vytváření family-friendly pracovních podmínek jsou spíše odpovědné firmy a podniky než stát na straně veřejného sektoru a zejména opakovaně zjištěné větší pochopení pro potřebu umožnit zaměstnancům plnit vedle pracovních také rodinné povinnosti u zaměstnavatelů zastupujících společnosti s vyšší kvalifikační skladbou pracovníků, jsou z pohledu druhé strany (z pohledu firem a podniků) určitým stvrzením trendů, o kterých hovoří některé výzkumy zaměřené na tuto problematiku z pohledu zaměstnanců.¹ Podle nich mají vzdělanější jedinci širší prostor pro harmonizaci rodiny a zaměstnání. Umožňuje jim to nejen fakt, že některé alternativní formy práce usnadňující kombinovat rodinu a zaměstnání jsou dostupné pouze pro profese vyžadující vyšší kvalifikaci, ale i schopnost family-friendly podmínky práce pro sebe vyjednat, pro kterou mají tito lidé větší předpoklady.²

Uvedené srovnání navozuje hypotézu o vzájemné vazbě mezi kvalitou struktury pracovní síly ve firmě/podniku a postoji zaměstnavatelů k problematice vytváření family-friendly pracovního prostředí na straně druhé. Podle této hypotézy projevují větší pochopení pro potřebu vytvářet podnikové programy na podporu harmonizace rodinného a pracovního života ve svých postojích nejenom zaměstnavatelé, pro které je zavádění alternativních pracovních podmínek jednodušší, ale také zaměstnavatelé, kteří z nějakých důvodů pociťují větší tlak ze strany stávající struktury zaměstnanců. Ve prospěch takové hypotézy hovoří mimo jiné i zjištěný růst přesvědčení o prioritní zodpovědnosti zaměstnavatelů za pracovní prostředí příznivé rodině směrem k více feminizovaným firmám a společnostem.

¹ viz například Křížková, Hašková 2003; Haberlová 2006

² Podle Křížkové a Haškové je neschopnost vyjednat si alternativní podmínky práce jedním z hlavních důvodů toho, že využívání family-friendly forem práce napomáhá harmonizaci rodiny a zaměstnání u nás podstatně méně často, než by si lidé přáli. (Křížková, Hašková 2003, str. 35-36).

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Flexibilní formy zaměstnávání, mezi které řadíme jak různé úpravy délky pracovního úvazku, pružnou pracovní dobu, tak atypické formy organizace práce jako např. práci z domova, jsou zásadním nástrojem pro lepší sladění pracovního a rodinného života. Téma je o to více aktuální jak z důvodu měnícího se rodinného uspořádání a rozdělení rolí v rodině, tak z důvodu nároků, které současný svět práce na jednotlivce klade. V souvislosti s tvrdšími a náročnějšími podmínkami tržní ekonomiky je v porovnání s minulým režimem mnohem obtížnější sladit pracovní a rodinné povinnosti, a to jak pro ženy, tak pro muže. Produktivita, efektivita a flexibilita, ovšem podle představ zaměstnavatele, jsou zásadními požadavky na dnešní pracovní sílu. Na druhou stranu si zaměstnavatelé začínají uvědomovat, že ztráta kvalifikované pracovní síly v souvislosti s jejím odchodem na rodičovskou dovolenou či péčí o malé děti je pro ně nevýhodná a neperspektivní. Z tohoto důvodu se jim často vyplatí dohoda se zaměstnancem na reorganizaci pracovní doby. V poslední době se také hovoří o tzv. diverzitě pracovních týmů, která se stává nutným předpokladem pro konkurenceschopnost podniku. Tento trend by opět mohl podpořit zájem zaměstnavatelů uspořádat pracovní dobu tak, aby vyhovovala každému pracovníkovi. Ruku v ruce s těmito trendy je pak nutné zajistit pracovníkům, kteří pracují v režimu tzv. "nestandardního pracovního poměru" či "nestandardního uspořádání pracovní doby", rovné zacházení vzhledem ke kmenovým zaměstnancům podniku. Vysoká ochrana zaměstnání je totiž často svázána pouze se standardními pracovními poměry na plný pracovní úvazek se smlouvou na dobu neurčitou, které se na rozdíl od atypických forem zaměstnání těší relativně dobrému platovému ohodnocení, zaměstnaneckým benefitům, možností dalšího vzdělávání a profesního rozvoje či možností kariéerního postupu.

V této části studie budou diskutovány konkrétní formy flexibilních forem zaměstnání, organizace a délky pracovní doby z pohledu zaměstnavatelů. Zaměříme se jak na jejich nabídku, tak na strukturu poptávky, jak je vnímána prostřednictvím zástupců podniků. Zároveň budou analyzovány i motivy k zavádění atypických forem organizace práce a jiných úprav pracovní doby usnadňujících sladění rodinných a pracovních povinností zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů svým zaměstnancům ještě nenabízí flexibilní uspořádání pracovní doby, budeme sledovat i jejich názory a postoje vzhledem k těmto opatřením do budoucna.

2.1 Nabídka a využití zkrácených úvazků

Rozsah práce na zkrácený úvazek

Práce se zkrácenou pracovní dobou je v České republice spíše výjimečná. Podle statistik Českého statistického úřadu pracuje formou zkráceného úvazku v ČR pouze 5 % zaměstnanců. Stejně jako v jiných evropských zemích je práce na zkrácený úvazek využívána především ženami (8 % z celkového počtu zaměstnanců). Podíl žen se zkrácenou pracovní dobou v ČR však zdaleka nedosahuje hodnot charakteristických pro některé západoevropské a skandinávské státy (např. Velká Británie, Dánsko, Švédsko, Belgie, Rakousko a Francie), kde se podíl žen pracujících na částečný úvazek pohybuje mezi 20-45 %. V Nizozemsku je to dokonce 75 % žen (Anxo et al., 2007).

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Přestože velmi častým důvodem pro práci na zkrácený úvazek je zejména u žen lepší skloubení pracovních a rodinných povinností, o zkrácené úvazky mají zájem ve velké míře i zaměstnanci ve vyšším věku (nad 55 let), a to jak v případě mužů, tak v případě žen (Kyzlinková a Dokulilová, 2007). Otázkou tedy zůstává, zda nízké podíly zaměstnanců pracujících na částečný úvazek jsou způsobeny zejména nedostatečnou nabídkou ze strany zaměstnavatelů či nedostatečnou poptávkou ze strany zaměstnanců.

Práci na zkrácený úvazek nabízí svým zaměstnancům necelé dvě třetiny organizací působících v ČR. Podle vyjádření zaměstnavatelů je umožněno pracovat na zkrácený úvazek všem zaměstnancům asi v každém desátém podniku. Možnost práce na částečný úvazek pouze pro vybrané skupiny zaměstnanců registrujeme v 54 % případů³ a 36 % firem nenabízí práci na zkrácený úvazek vůbec. Fakt, že více než třetina firem nenabízí práci na zkrácený úvazek, ovšem indikuje spíše nezájem ze strany zaměstnanců o tento druh úpravy délky pracovní doby, jelikož 61 % firem, které částečné úvazky nenabízí, odpovědělo, že by zaměstnanci, který by potřeboval úpravu pracovních podmínek z důvodu péče o malé děti či z důvodu jiných rodinných závazků, pravděpodobně vyhovělo.

Pokud firma/organizace zkrácené úvazky nabízí, pracuje většinou v takovéto úpravě pouze mizivý podíl zaměstnanců. Z organizací, které nabízejí alespoň vybraným skupinám pracovníků práci na zkrácený úvazek, jich 10 % a více v tomto režimu zaměstnává asi jedna třetina firem. Nejběžnější podíl zaměstnanců se zkráceným úvazkem (pokud ho firma nabízí) je pak mezi 1-5 %.

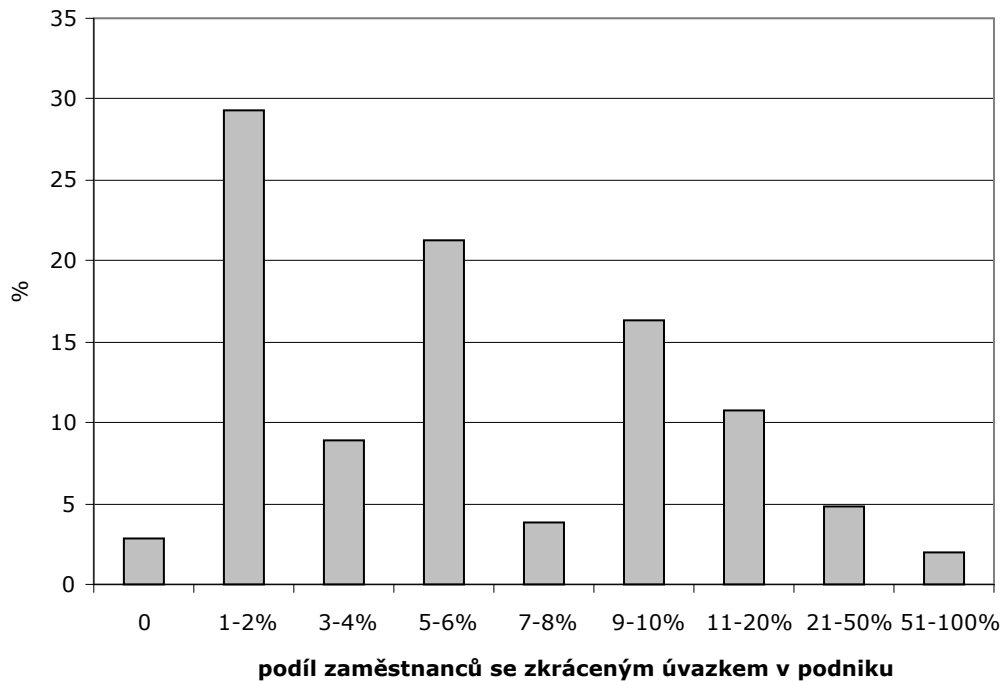
Pokud podnik uvedl, že nabízí částečné úvazky pouze některým zaměstnancům, většinou se to opět týkalo pouze 1-5 % zaměstnanců v podniku .

Většina respondentů z podniků, kde jsou zkrácené úvazky nabízeny, uvedla, že využívání zkrácené pracovní doby je častější mezi ženami (77 % dotázaných). Rovnoměrné zastoupení mužů a žen se zkrácenými úvazky registruje v podniku 16 % dotázaných a vyšší zastoupení u mužů pouze 7 % dotázaných. Vyšší zastoupení částečných úvazků u mužů dokládají podniky s převahou zaměstnanců - mužů např. v odvětví stavebnictví.

³ Mezinárodní reprezentativní podnikové šetření provedené Evropskou nadací pro zlepšování životních a pracovních podmínek v Dublinu (www.eurofound.eu.int) udává pro Českou republiku o něco nižší podíl firem (54%), které zaměstnávají zaměstnance na zkrácený úvazek. (<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt.htm>)

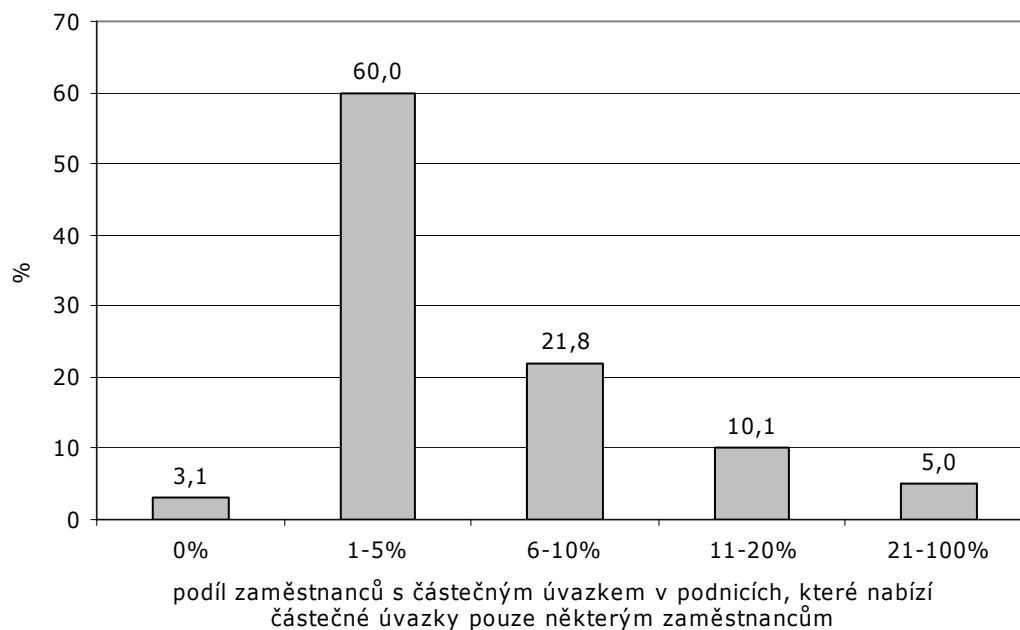
2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Graf č. 10 **Podniky, které nabízí všem nebo alespoň některým svým zaměstnancům částečný úvazek, podle míry jejich zastoupení, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 645 respondentů

Graf č. 11 **Podniky, které nabízí zkrácenou pracovní dobu pouze vybraným skupinám zaměstnanců, podle míry jejich zastoupení, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 545 respondentů

Charakteristika firem, které nabízí práci na zkrácený úvazek

Nabídka práce na zkrácený úvazek je v České republice doménou zejména veřejné sféry. Zatímco v soukromém sektoru nenabízí žádnému zaměstnanci zkrácený úvazek 42 % firem, ve veřejné sféře činí tento podíl pouze 19 %. Veřejná sféra je pak charakteristická především nadprůměrným zastoupením žen, vyšším věkovým průměrem zaměstnanců a pracovníky s vyšším vzděláním. Pokud se zaměříme na formu vlastnictví detailněji, mezi soukromými podniky s českým a zahraničním vlastníkem je nabídka částečných úvazků velmi podobná; 9 % podniků s alespoň poloviční účastí zahraničního kapitálu a 7 % podniků s převahou českého vlastníka nabízí částečné úvazky všem zaměstnancům. Pouze některým zaměstnancům nabízí částečný úvazek 47 % zahraničních a 51 % českých podniků⁴. Ve státní správě či místních samosprávách je sice nabídka částečných úvazků častější než v soukromých podnicích (10 % podniků nabízí částečné úvazky všem zaměstnancům a 63 % pouze některým zaměstnancům), nejširší nabídku však zaznamenáváme ve veřejných institucích a neziskových organizacích (21 % podniků nabízí všem zaměstnancům a 63 % pouze některým zaměstnancům).

Od typu podnikového vlastnictví se pak odvíjí i rozšíření částečných úvazků v jednotlivých odvětvích. Relativně nejméně podniků nabízí částečné úvazky v odvětvích dopravy a spojů (46 % firem nabízí částečné úvazky alespoň některým zaměstnancům), stavebnictví (49 %) a v průmyslu (58 %). Naopak nejvíce, v souladu s výše uvedeným, jsou zkrácené úvazky nabízeny v sektoru vzdělávání, školství a sociální péče, kde 17 % podniků nabízí zkrácené úvazky všem zaměstnancům a 68 % podniků jen vybraným skupinám pracovníků.

Nabídka částečných úvazků závisí i na velikosti podniku. Statisticky významný rozdíl mezi jednotlivými velikostními skupinami podniků však není tvořen kategorií *"Ano, firma/organizace nabízí možnost pracovat na zkrácený úvazek všem zaměstnancům"*. Ve všech velikostních kategoriích podniků je podíl firem nabízejících částečné úvazky všem zaměstnancům podobný (9 %-10 %). Nabídka částečných úvazků se podle velikosti podniku tedy liší v případě částečné nabídky a žádné nabídky. Výzkum ukazuje, že malé podniky do 50 zaměstnanců v porovnání s většími podniky relativně častěji nenabízí částečné úvazky vůbec.

Regionálně je možnost využívání částečných úvazků širší ve velkých městech, a to zejména z důvodu koncentrace podniků veřejné sféry.

⁴ Fakt, že relativně nejnižší nabídka částečných úvazků je v podnicích se zahraničním vlastníkem, odporuje často předkládanému tvrzení, že nositeli flexibilních forem zaměstnávání jsou v ČR především zahraniční firmy. Naše zjištění však koresponduje i s výzkumem VÚPSV mezi zaměstnavateli z roku 2000 (Polívka a Zamykalová, 2000)

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Tabulka č. 6 **Práce na částečný úvazek v podnicích podle strukturálních odlišností zaměstnanců**

	Nabízí Vaše firma/organizace možnost pracovat na zkrácený úvazek?						
	ano, všem zaměstnancům		ano, jen některým		nenabízí		celkem
	N	%	N	%	N	%	N
struktura podle pohlaví							
méně než 60 % žen	54	8,0	344	50,8	279	41,2	677
více než 60 % žen	45	13,4	199	59,2	92	27,4	336
struktura podle věku							
méně než 60 % zaměstnanců do 40 let	80	10,1	430	54,4	280	35,4	790
více než 60 % zaměstnanců do 40 let	19	8,6	112	50,7	90	40,7	221
vzdělanostní struktura							
převaha nízkokvalifikovaných zaměst.	9	6,8	54	40,6	70	52,6	133
převaha středněkvalifikovaných zaměst.	41	7,5	289	52,7	218	39,8	548
převaha vysokokvalifikovaných zaměst.	36	13,0	177	63,9	64	23,1	277
rozmanitá/polarizovaná struktura zaměst.	12	22,6	23	43,4	18	34,0	53

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1019 respondentů

pozn. Šedou barvou jsou vyznačena pole tabulky, kde byly identifikovány statisticky významně vyšší reálné četnosti oproti očekávaným četnostem.

Tabulka č. 7 **Práce na částečný úvazek v různých typech podniků**

	Nabízí Vaše firma/organizace možnost pracovat na zkrácený úvazek?						
	ano, všem zaměstnancům		ano, jen některým		nenabízí		celkem
	N	%	N	%	N	%	N
odvětví							
průmysl	34	7,9	216	50,0	182	42,1	432
stavebnictví	6	6,8	37	42,0	45	51,1	88
doprava a spoje	1	1,6	27	44,3	33	54,1	61
služby, obchod, ubytování a stravování	17	11,9	74	51,7	52	36,4	143
peněžnictví a pojišťovnictví	0	0,0	18	69,2	8	30,8	26
veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	4	6,7	38	63,3	18	30,0	60
vzdělávání, zdravotní a sociální péče	34	17,4	132	67,7	29	14,9	195
forma vlastnictví							
soukromý podnik s alespoň poloviční účastí zahraničního kapitálu	15	8,6	82	46,9	78	44,6	175
soukromý podnik s převahou domácího kapitálu či státního vlastnictví	36	6,7	276	51,5	224	41,8	536
státní úřad, úřad místní samosprávy	6	10,2	37	62,7	16	27,1	59
veřejná instituce a neziskové organizace	33	21,3	98	63,2	24	15,5	155
velikost podniku							
20 - 50 zaměstnanců	32	9,4	156	46,0	151	44,5	339
51 - 250 zaměstnanců	37	9,5	226	57,8	128	32,7	391
251 a více zaměstnanců	30	10,5	163	57,2	92	32,3	285

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

pokračování

	Nabízí Vaše firma/organizace možnost pracovat na zkrácený úvazek?						
	ano, všem zaměstnancům		ano, jen některým		nenabízí		celkem
	N	%	N	%	N	%	N
velikost obce							
do 1 999	9	13,0	31	44,9	29	42,0	69
2 000 - 4 999	12	10,8	49	44,1	50	45,0	111
5 000 - 19 999	23	8,8	145	55,3	94	35,9	262
20 000 - 90 000	23	6,7	196	57,3	123	36,0	342
nad 90 000	32	13,8	125	53,9	75	32,3	232

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

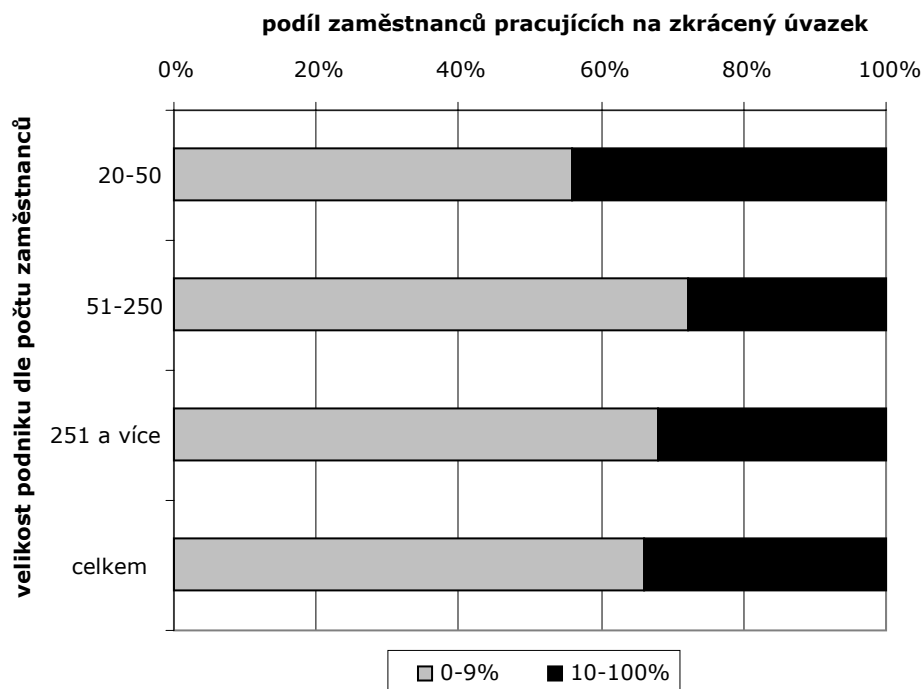
pozn. Šedou barvou jsou vyznačena pole tabulky, kde byly identifikovány statisticky významně vyšší reálné četnosti oproti očekávaným četnostem.

Míra využití zkrácených úvazků zaměstnanci

Míra využití zkrácených úvazků, měřena odhadovaným podílem zaměstnanců pracujících na zkrácenou pracovní dobu v podniku, se rovněž liší podle vybraných podnikových charakteristik. Údaje zde uváděné se budou týkat pouze podniků, které uvedly, že nabízejí částečné úvazky alespoň některým skupinám zaměstnanců. Z těchto firem/organizací zjišťujeme vysoké zastoupení práce na částečný úvazek (10 % a více zaměstnanců) především v sektoru služeb (44 %) a v sektoru vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče (53 %). Vyšší zastoupení zaměstnanců pracujících na částečný úvazek bylo zjištěno, dle předpokladu, ve feminizovaných firmách s více než 60 % zastoupením žen. Naopak v sektoru průmyslu, kde je nabídka částečných úvazků zaměstnancům obecně nižší, je i nižší podíl zaměstnanců využívajících tento typ úvazku.

Opačný trend nacházíme u malých podniků. Malé podniky, jak bylo výše zmíněno, relativně častěji částečné úvazky vůbec nenabízí. Z tohoto důvodu je zajímavé zjištění, že pokud už malý podnik zaměstnává pracovníky na zkrácenou pracovní dobu, pak je podíl těchto pracovníků v organizaci v porovnání s většími podniky relativně vyšší.

Graf č. 12 **Podniky, které nabízí svým zaměstnancům částečný úvazek, podle míry zastoupení těchto zaměstnanců, tříděno dle velikosti podniku, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 645 respondentů

Pozn.: V grafu jsou odlišeny dva typy podniků - ty, v nichž na částečný úvazek pracuje maximálně 9 % zaměstnanců, a ty, v nichž je takovýchto zaměstnanců deset a více procent. Např. mezi nejmenšími podniky je těch druhých skoro polovina, ve větších podnicích méně.

Důvody pro zavedení práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů

Důvody zavádění pracovních míst, kde je možná práce na zkrácený úvazek, mají většinou širší základ, než pouhé preference zaměstnanců z hlediska redukce pracovní doby, nebo zaměstnavatelů z hlediska poptávky po pracovní síle. Další faktory, které hrají důležitou roli, pokud jde o využívání a nabídku částečných úvazků, a které bychom tedy měli brát v úvahu, souvisí s pracovněprávní legislativou, systémem sociální ochrany, daňovou regulací či s poskytovanými službami institucionální péče pro malé děti a seniory. Někteří autoři (Anxo et al., 2007) zmiňují i faktor společenské akceptace práce na částečný úvazek. Dále je důležité posoudit, zda se jedná o dobrovolné zkrácení doby či zda zaměstnanec pouze nemá dostatek příležitostí si najít práci na plný pracovní úvazek. V případě České republiky je však podle dat VŠPS podíl zaměstnanců, kteří by raději pracovali více hodin než ve svém současném hlavním zaměstnání pracují, minimální.

Názory zástupců podniků v ČR spíše podporují tezi o neochotě zaměstnavatelů nabízet částečné úvazky, jelikož více než dvě třetiny z nich jsou přesvědčeny, že tento způsob zaměstnávání přináší firmě spíše či určitě nevýhody.⁵ Naopak, většina dotázaných se domnívá, že pro zaměstnance je práce na částečný úvazek výhodná (29 %

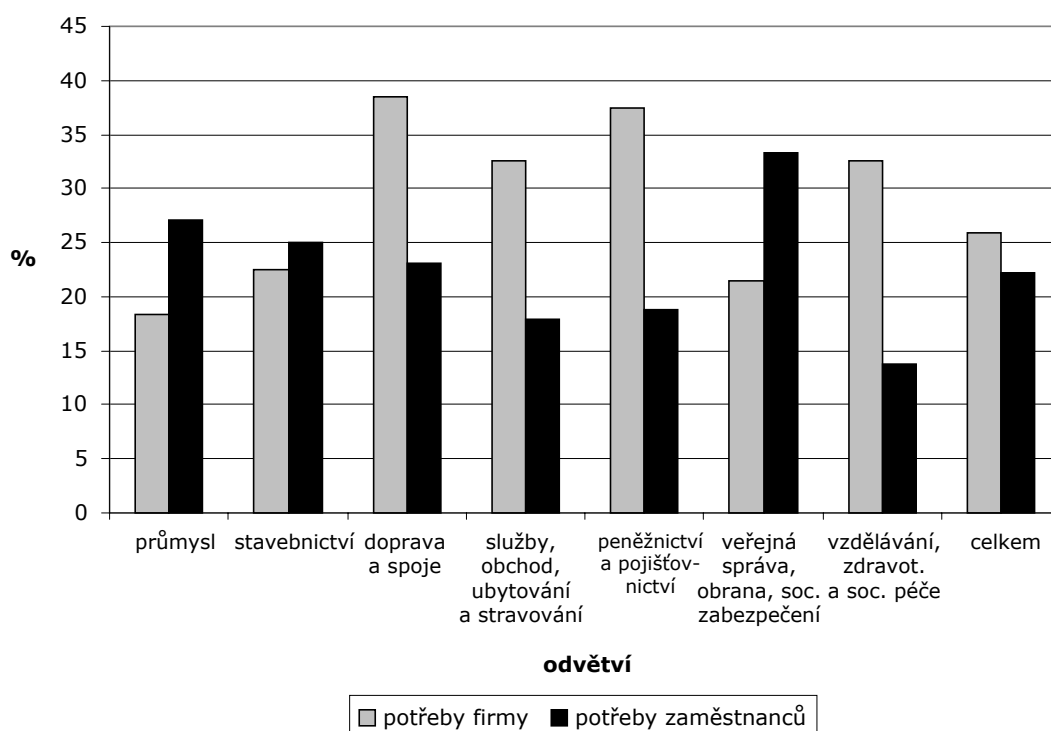
⁵ Znění otázky a varianty odpovědí: "Bez ohledu na to, zda tyto úpravy pracovní doby nabízíte nebo ne, mi, prosím, řekněte, zda podle Vás přináší ve firmách/organizacích, jako je Vaše, spíše výhody nebo spíše nevýhody. Pro firmu/organizaci přináší práce z domova a pro zaměstnance přináší práce z domova určité výhody, spíše výhody, spíše nevýhody, určité nevýhody."

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

„určitě výhodná“ a 41 % „spíše výhodná“). Obecně můžeme tvrdit, že mezi zástupci podniků je asi jedna čtvrtina odpůrců práce na částečný úvazek, kteří nespatřují výhody tohoto uspořádání ani ze své strany ani ze strany zaměstnanců. Další čtvrtina zástupců podniků naopak spatřuje výhody pro obě strany a 41 % respondentů se domnívá, že práce na zkrácený úvazek přináší výhody spíše zaměstnancům než zaměstnavatelům.

Sonda provedená mezi zaměstnavateli nám bohužel dává pouze omezenou možnost zhodnotit důvody zavedení pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou. Zástupci podniků, ve kterých nabízí zaměstnancům částečné úvazky, se vyjadřovali, zda při zavádění těchto pracovních míst přihlíželi spíše k potřebám firmy/organizace, k potřebám zaměstnanců, stejnou měrou jak k potřebám firmy, tak k potřebám zaměstnanců nebo k úplně jiným okolnostem. Asi polovina dotázaných reprezentantů podniků v ČR se tak domnívá, že k zavádění práce na částečný úvazek je motivovaly jak vlastní potřeby, tak potřeby zaměstnanců. Čtvrtina dotázaných pak uvedla, že to bylo především kvůli potřebám firmy, a více než pětina udala jako hlavní důvod potřeby zaměstnanců. 3 % firem zavedly práci na zkrácený úvazek z jiných než z výše uvedených důvodů.

Graf č. 13 **Důvody pro zavedení částečných úvazků ve firmách, podle odvětví, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 645 respondentů

pozn. Sektor „Peněžnictví a pojišťovnictví“ je ve výzkumném souboru velmi málo zastoupen, a proto nelze hodnotit vysoký podíl firem udávajících jako důvod zavedení částečných úvazků potřeby firmy jako statisticky významný.

Statistická analýza identifikovala sektor průmyslu a sektor veřejné správy a místní samosprávy jako sektory, kde zaměstnavatelé statisticky významně častěji zavádějí zkrácené úvazky především z důvodu potřeby zaměstnanců. Naopak sektory, kde dochází k zavádění této formy práce především kvůli potřebám zaměstnavatelů, jsou sektor dopravy a spojů a sektor vzdělávání, školství a sociální péče.

Dalším kritériem ovlivňujícím důvody zavádění částečných úvazků je velikost podniku. Malé podniky do 50 zaměstnanců relativně častěji než ostatní podniky zavádějí práci na zkrácený úvazek z důvodu potřeb firmy. Tento důvod uvedla asi jedna třetina podniků s méně než padesáti zaměstnanci. Naopak ve velkých firmách/organizacích s více než 250 zaměstnanci byly potřeby zaměstnavatele důvodem pouze u každé páté.

Zajímavé je také zjištění, že v podnicích, kde částečné úvazky nejsou příliš rozšířeny (max. do 10 % zaměstnaneckého kádrů), byly v porovnání s podniky, kde pracuje touto formou větší podíl zaměstnanců, častěji hlavním motivem zřízení práce na částečný úvazek preference zaměstnanců (25 %, respektive 17 %).

Znevýhodnění pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek.

Atypické formy zaměstnávání jsou často spojovány s různými druhy znevýhodnění a větší zranitelností zaměstnanců (Weiler, 2005; Eyraud and Vaughan-Whitehead, 2007; Kotrusová, 2001).

Určité znevýhodnění pracovníků na částečný úvazek vnímají i dotazovaní zástupci podniků. Největší znevýhodnění z nabízených variant zaznamenáváme u možnosti pracovního postupu. Přestože většina dotázaných (68 %) je toho názoru, že zaměstnanci na částečný a plný pracovní úvazek mají stejné šance na pracovní postup, 28 % respondentů se domnívá, že zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou mají horší vyhlídky na pracovní postup v rámci firmy. V souvislosti s dalšími aspekty práce, jakými jsou účast na dalším vzdělávání, jistota zaměstnání a nárok na zaměstnanecké výhody, se vyjádřil vždy podobný podíl organizací (14-16 %), že zaměstnanci se zkráceným úvazkem mají v tomto směru horší podmínky než jejich kolegové pracující plný počet hodin.

I když jsme se snažili najít charakteristiky podniků, které by lépe specifikovaly výše popsané výpovědi respondentů, lze konstatovat, že hodnocení znevýhodnění pracovníků se zkráceným pracovním úvazkem se ve většině třídících proměnných statisticky významně neliší. Určité slabé tendence⁶ lze pozorovat pokud jde o rozdělení firem/organizací na veřejnou a soukromou sféru. Respondenti ze soukromého sektoru (31 %) se v porovnání s kolegy ze sektoru veřejného (21 %) spíše domnívají, že zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou mají horší postavení pokud jde o **pracovní postup**. Naopak, relativně více dotázaných, kteří hodnotí částečné úvazky jako lepší startovací bod pro pracovní postup, nacházíme v podnicích, kde převažuje nízko-kvalifikovaná pracovní síla.

Horší přístup zaměstnanců s částečným úvazkem na **podnikové kurzy a školení** byl hodnocen všemi v podobné míře bez ohledu na zaměstnaneckou strukturu podniku, odvětví, velikost podniku či formu jeho vlastnictví.

Pokud jde o **jistotu zaměstnání** a **nárok na zaměstnanecké výhody**, ukázal se jako jediný statisticky významný třídící faktor podíl zastoupení žen v podniku. Tam,

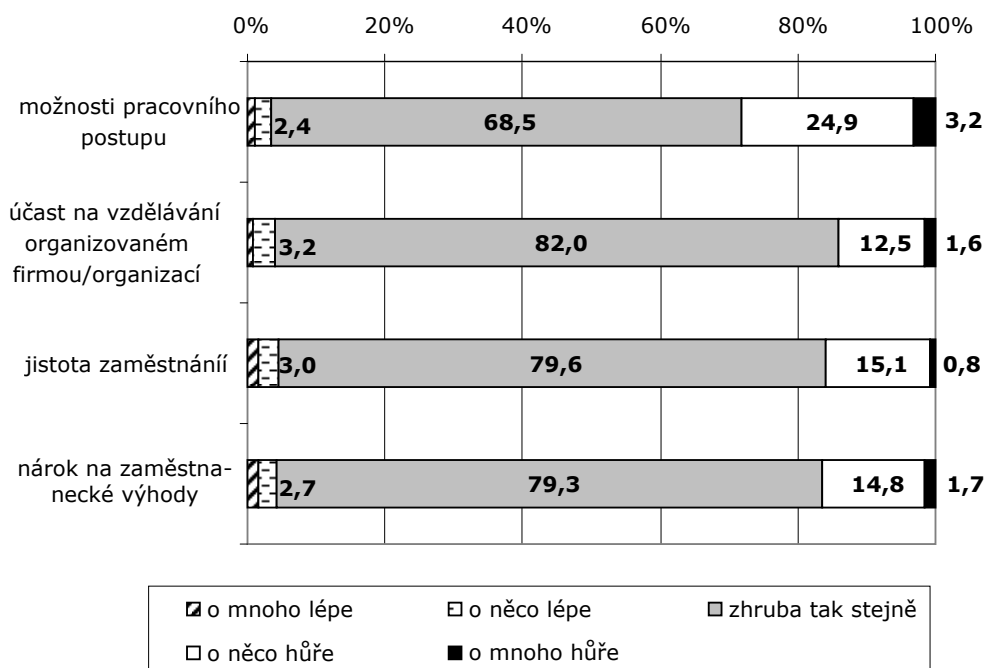
⁶ Statisticky významné odchylky od očekávaných četností lze pozorovat v dílčích polích kontingenční tabulky, avšak vzájemná statisticky významná souvislost obou proměnných jako celku se neprokázala.

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

kde nešlo o feminizovaný podnik, dotázaní relativně více uváděli, že práce na částečný úvazek znamená horší jistotu zaměstnání a horší přístup k zaměstnaneckým benefitům než v podnicích s převahou zaměstnankyň.

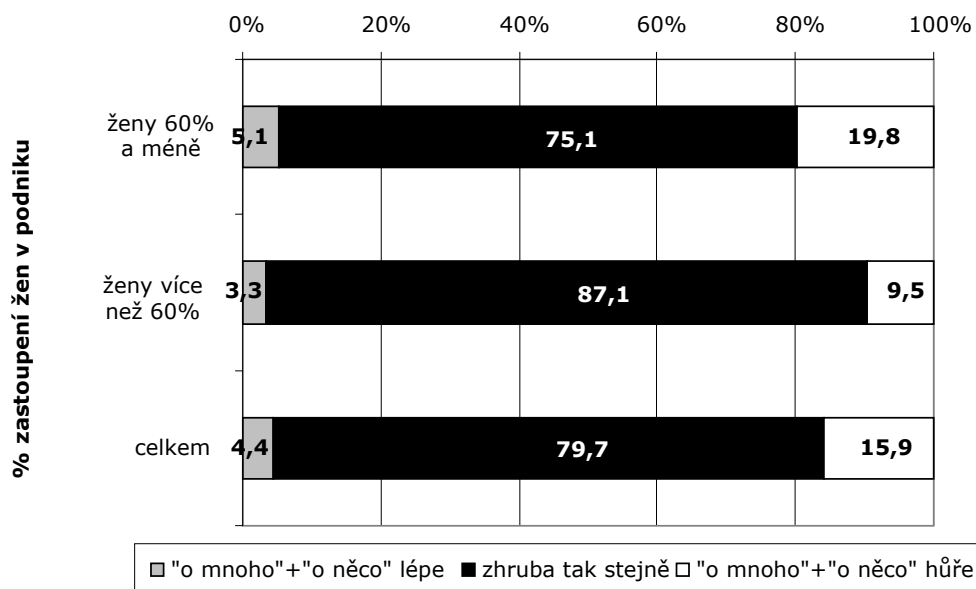
Graf č. 14 **Ohodnocení situace lidí pracujících na zkrácený pracovní úvazek ve vztahu k vybraným pracovním aspektům, v %**

„Řekl(a) byste, že jsou na tom zaměstnanci zaměstnaní na zkrácený úvazek lépe, zhruba stejně nebo hůře než zaměstnanci na plný úvazek pokud jde o :“



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 645 respondentů

Graf č. 15 **Ohodnocení situace lidí pracujících na zkrácený pracovní úvazek ve vztahu k jistotě zaměstnání, podle % zastoupení žen v podniku**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 645 respondentů

2.2 Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa je definováno jako: "Situace, kde existuje pouze jedno pracovní místo, jeden plat za výkon dané práce a jedny pracovní podmínky, které jsou sdíleny (obyčejně) dvěma nebo i více lidmi, kteří pracují podle dohodnutého rozpisu nebo vzoru."⁷

V rámci optimalizace nákladů na zřizování pracovních míst a zároveň zajištění větší flexibility zaměstnanců je tedy možné uspořádat pracovní dobu tak, aby bylo sdíleno jedno pracovní místo. Zpravidla se jedná o kombinaci dvou částečných úvazků na pracovní pozici vyžadující plný počet pracovních hodin.

Výzkum ukazuje, že asi každý pátý podnik nabízel alespoň některým zaměstnancům sdílení pracovního místa. V průběhu analýzy se však ukázalo, že ne ve všech podnicích, které udávají, že zaměstnanci mají možnost sdílení pracovního místa, mají také možnost využívat zkrácené úvazky. K nekonzistenci odpovědí došlo asi u 43 podniků, tj. u 20 % z celkového počtu podniků, které sdílení pracovního místa nabízí. Důvody této nekonzistence lze jen stěží dohadovat, nicméně můžeme předpokládat, že respondenti neporozuměli konceptu "sdíleného pracovního místa", přestože byl v dotazníku definován.⁸ Je tedy nutné uvažovat o určitém zkreslení a pravděpodobném nadhodnocení firem, které sdílení pracovního místa svým zaměstnancům nabízejí.

Při podrobnější analýze nalézáme jen málo společných charakteristik, které jsou pro firmy nabízející svým zaměstnancům sdílení pracovního místa typické. Jednou

⁷ <http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary#S>

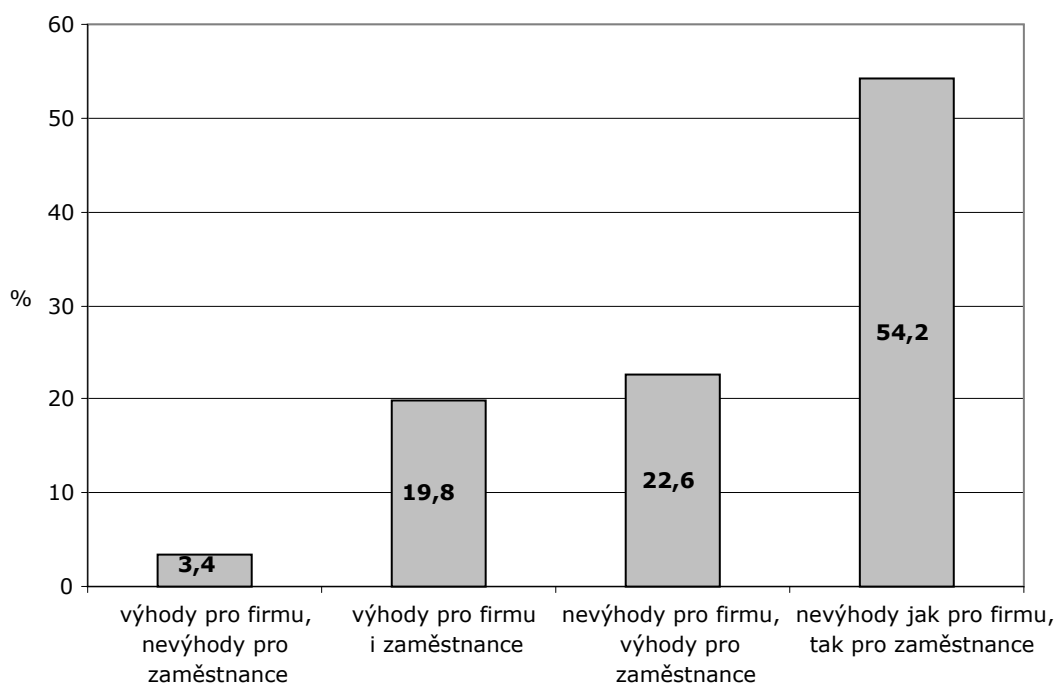
⁸ q18 "Nabízí Vaše firma/organizace možnost sdílet pracovní místo (v rámci jedné směny se o jedno pracovní místo dělí více zaměstnanců)"

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

z mála je velikost podniku. Sdílená pracovní místa se nachází relativně častěji ve velkých podnicích (s více než 250 zaměstnanci), ve kterých nabídku takové organizace práce přiznává asi 26 % podniků. V malých podnicích o velikosti 20-50 zaměstnanců je zastoupení podobných podniků asi o deset procentních bodů nižší. Vysoké zastoupení podniků bez sdílených pracovních míst dále vykazují státní úřady a místní samosprávy (91 %), a to v porovnání se soukromými podniky a veřejnou správou, kde se podíly těch, které sdílená pracovní místa nenabízí, pohybují o 10-15 procentních bodů níže.

Zástupci podniků se většinou domnívají, že založení sdíleného pracovního místa znamená pro firmu nevýhody. O nevýhodách pro firmu byly přesvědčeny tři čtvrtiny respondentů, z nichž se zároveň většina domnívala, že sdílení pracovního místa je nevýhodné i pro zaměstnance. Pouze každý pátý respondent uvedl, že systém sdílení pracovního místa je výhodný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Podle předpokladu takto odpovídali většinou respondenti, kteří podobnou formu organizace práce svým zaměstnancům již nabízejí. Ti, kteří ve firmě sdílení pracovního místa zavedené nemají, je naopak většinou hodnotí jako nevýhodné pro obě strany (65 %).

Graf č. 16 „**Přináší sdílení pracovního místa zaměstnancům a firmě, jako je ta Vaše, spíše výhody, nebo spíše nevýhody?**“



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

2.3 Nabídka a využití pružné pracovní doby

Pružná pracovní doba se podle některých již provedených sociologických studií (Vohlídalová a Víznerová, 2007; Štěpánková, 2003) jeví jako velmi účinný nástroj pro lepší harmonizaci rodinných a pracovních povinností. Práce na částečný úvazek je často odmítána z důvodu její finanční nedostatečnosti a zaměstnanci raději preferují pracovní

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

místo, kde si mají možnost zvolit začátek a konec pracovní doby. Zde je ještě třeba poznamenat, že důležitou roli hraje i fakt, zda je pracovní doba předvídatelná, tj. bez předem neohlášených změn a přesčasů.

Záměrem našeho výzkumu je zjistit rozsah a okolnosti zavádění pružné pracovní doby závislé na rozhodnutí zaměstnance, nikoliv zaměstnavatele. Negativní flexibilita, kde si zaměstnanci mění začátek a konec pracovní doby nebo případně denní penzum odpracovaných hodin na základě určení zaměstnavatele, není v tomto výzkumu studována.

Nabídka pružné pracovní doby je mezi firmami/organizacemi v ČR méně častá než nabídka práce na zkrácený pracovní úvazek. Všem zaměstnancům nabízí pružnou pracovní dobu 9 % podniků/organizací; 43 % podniků nabízí pružnou pracovní dobu pouze některým skupinám zaměstnanců a téměř polovina (48 %) podniků nenabízí volbu počátku a konce pracovní doby vůbec.

Tabulka č. 8 **Pružná pracovní doba v různých typech podniků**

	Nabízí Vaše firma/organizace možnost pružné pracovní doby?						
	ano, všem zaměstnancům		ano, jen některým		nenabízí		celkem
	N	%	N	%	N	%	N
odvětví							
průmysl	21	4,9	223	51,7	187	43,4	431
stavebnictví	8	9,0	26	29,2	55	61,8	89
doprava a spoje	4	6,6	29	47,5	28	45,9	61
služby, obchod, ubytování a stravování	14	9,7	70	48,6	60	41,7	144
peněžnictví a pojišťovnictví	3	11,5	14	53,8	9	34,6	26
veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	22	36,7	15	25,0	23	38,3	60
vzdělávání, zdravotní a sociální péče	17	8,7	59	30,3	119	61,0	195
forma vlastnictví							
soukromý podnik s alespoň poloviční účastí zahraničního kapitálu	16	9,1	96	54,9	63	36,0	175
soukromý podnik s převahou domácího kapitálu či státního vlastnictví	32	6,0	249	46,5	255	47,6	536
státní úřad, úřad místní samosprávy	23	39,0	14	23,7	22	37,3	59
veřejná instituce a neziskové organizace	12	7,7	46	29,7	97	62,6	155
velikost podniku							
20 - 50 zaměstnanců	28	8,2	113	33,1	200	58,7	341
51 - 250 zaměstnanců	41	10,5	175	44,9	174	44,6	390
251 a více zaměstnanců	22	7,7	151	53,0	112	39,3	285
velikost obce							
do 1 999	5	7,4	29	42,6	34	50,0	68
2 000 - 4 999	7	6,3	40	36,0	64	57,7	111
5 000 - 19 999	22	8,4	116	44,3	124	47,3	262
20 000 - 90 000	21	6,1	138	40,4	183	53,5	342
nad 90 000	37	15,8	116	49,6	81	34,6	234

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

pozn. Šedou barvou jsou vyznačena pole tabulky, kde byly identifikovány statisticky významně vyšší reálné četnosti oproti očekávaným četnostem.

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Tabulka č. 9 **Pružná pracovní doba v podnicích podle strukturálních odlišností zaměstnanců**

	Nabízí Vaše firma/organizace možnost pružné pracovní doby?						
	ano, všem zaměstnancům		ano, jen některým		nenabízí		celkem
	N	%	N	%	N	%	N
struktura podle pohlaví							
méně než 60 % žen	54	8,0	317	46,8	307	45,3	678
více než 60 % žen	37	11,0	121	36,0	178	53,0	336
struktura podle věku							
méně než 60 % zaměstnanců do 40 let	76	9,6	328	41,6	385	48,8	789
více než 60 % zaměstnanců do 40 let	15	6,7	110	49,3	98	43,9	223
vzdělanostní struktura							
převaha nízkokvalifikovaných zaměst.	4	3,0	51	38,3	78	58,6	133
převaha středněkvalifikovaných zaměst.	29	5,3	262	47,7	258	47,0	549
převaha vysokokvalifikovaných zaměst.	54	19,5	98	35,4	125	45,1	277
rozmanitá/polarizovaná struktura zaměst.	5	9,4	25	47,2	23	43,4	53

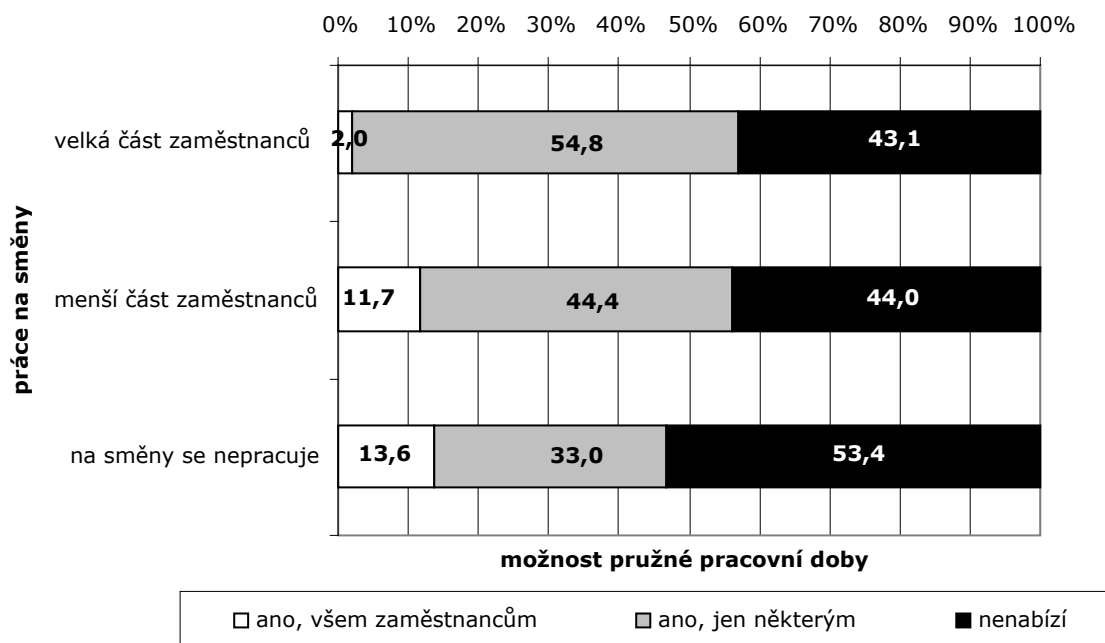
Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

pozn. Šedou barvou jsou vyznačena pole tabulky, kde byly identifikovány statisticky významně vyšší reálné četnosti oproti očekávaným četnostem.

Charakteristika firem, které umožňují zaměstnancům volit začátek a konec pracovní doby

V porovnání s částečnými úvazky nacházíme v nabídce pružné pracovní doby odlišné strukturální tendence. Například zatímco v sektoru vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče jsou částečné úvazky poměrně rozšířeny, možnost pružné pracovní doby je velmi omezená. Kromě tohoto sektoru je dále pružná pracovní doba nabízena relativně nejméně ve stavebnictví (61 % podniků nenabízí žádné skupině zaměstnanců pružnou pracovní dobu). Naopak, největší příležitost regulovat začátek a konec pracovní doby mají zaměstnanci v sektoru veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení (všem zaměstnancům nabízí pružnou pracovní dobu 37 % těchto organizací). V sektoru průmyslu zase byl zaznamenán nadprůměrný podíl firem (každá druhá firma), které nabízejí pružnou pracovní dobu pouze vybraným zaměstnancům. Lze se domnívat, že se jedná především o technicko-hospodářské pracovníky, kteří nepracují na směny. Je však zřejmé, že samotná převaha zaměstnanců pracujících na směny není jednoznačným predikátorem možnosti práce s pružnou pracovní dobou. V podnicích, kde pracuje většina zaměstnanců ve směnném režimu, je samozřejmě podíl firem nabízejících pružnou pracovní dobu všem zaměstnancům nejnižší. Na druhou stranu tyto firmy zase nejčastěji uvádí, že pružnou pracovní dobu mohou volit alespoň někteří zaměstnanci (srovnej průmysl a THP pracovníci). Paradoxně tak statisticky významně nejvyšší podíl firem, které nenabízí pružnou pracovní dobu žádné skupině zaměstnanců, zaznamenáváme v podnicích, kde není zavedený směnný režim. Tuto souvislost lze vysvětlit podrobnější analýzou v třídění podle velikostních kategorií podniků. V malých podnicích (do 50 zaměstnanců), pro které není charakteristický směnný režim, je totiž nabídka pružné pracovní doby oproti ostatním podnikům nejvíce omezená. Mezi malými podniky jich nenabízí svým zaměstnancům možnost ovlivnit začátek a konec pracovní doby 59 %. U velkých podniků s více než 250 zaměstnanci je tento podíl téměř o 20 procentních bodů nižší.

Graf č. 17 **Souvislost práce na směny a možnosti využívat pružnou pracovní dobu**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Pokud jde o typ podniku a formu vlastnictví, pružná pracovní doba je významně častěji nabízena ve státních úřadech a místní samosprávě a významně méně ve veřejných institucích a neziskových organizacích. Zajímavé je, že zatímco v případě nabídky částečných úvazků nebyl zaznamenán žádný rozdíl mezi zahraničními a domácími firmami, v případě pružné pracovní doby zjišťujeme její větší rozšíření u firem se zahraniční účastí. Alespoň některým zaměstnancům nabízelo možnost ovlivnit začátek a konec pracovní doby 64 % firem s účastí zahraničního kapitálu. V podnicích s převahou českého vlastníka to bylo pouze 52 %.

Pružná pracovní doba je rovněž dostupnější ve velkých městech s více než 90 000 obyvateli, ve kterých 16 % podniků umožňuje regulovat začátky a konce pracovní doby všem zaměstnancům a 50 % podniků vybraným skupinám zaměstnanců.

Již dříve provedené výzkumy týkající se možnosti využívat pružnou pracovní dobu ukazují, že se této výhodě těší spíše muži než ženy (Štěpánková, 2003; Vohlídalová a Víznerová, 2007). Tomu odpovídá i zjištění, že ve feminizovaných podnicích (s více než 60% zastoupením žen) bylo zaznamenáno relativně více firem, kde zaměstnanci nemají možnost takové úpravy pracovní doby.

Pokud se však zaměříme na subjektivní hodnocení zástupců firem, dostáváme poněkud rozporuplný obrázek. Zaměstnavatelé totiž odhadují, že vyšší podíl zaměstnanců s pružnou pracovní dobou ve firmě je mezi ženami. O tom, že pružnou pracovní dobu využívá více žen než mužů, je přesvědčena asi třetina dotázaných, kteří tuto formu flexibility nabízejí. O převaze mužů je naopak přesvědčena pouze necelá pětina dotázaných.

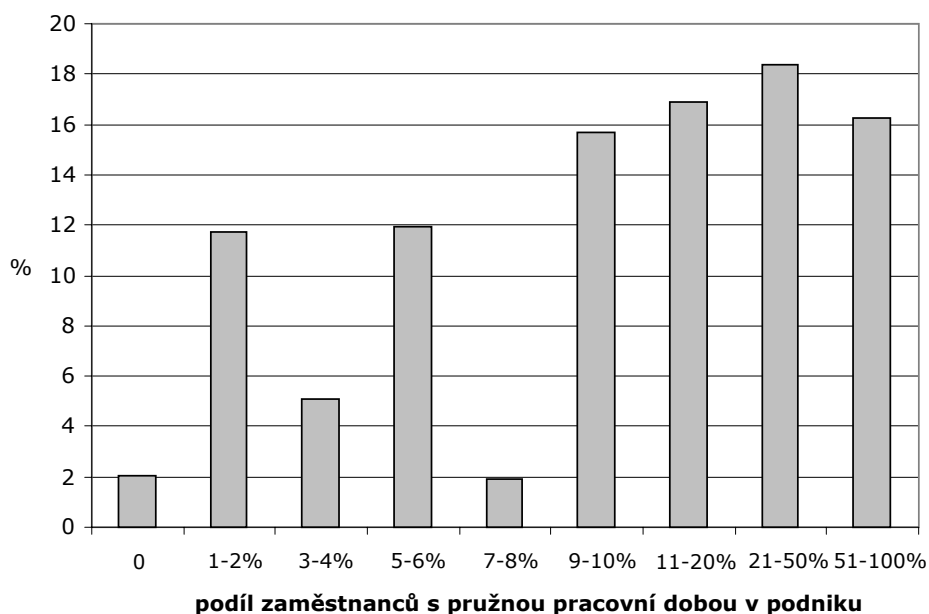
2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Nabídka pružné pracovní doby dále souvisí i se vzdělanostní strukturou podniku. Lze říci, že čím nižší je vzdělanostní úroveň zaměstnanců podniku jako celku, tím je i menší pravděpodobnost, že budou mít zaměstnanci ve firmě možnost využívat pružnou pracovní dobu.

Míra využití pružné pracovní doby

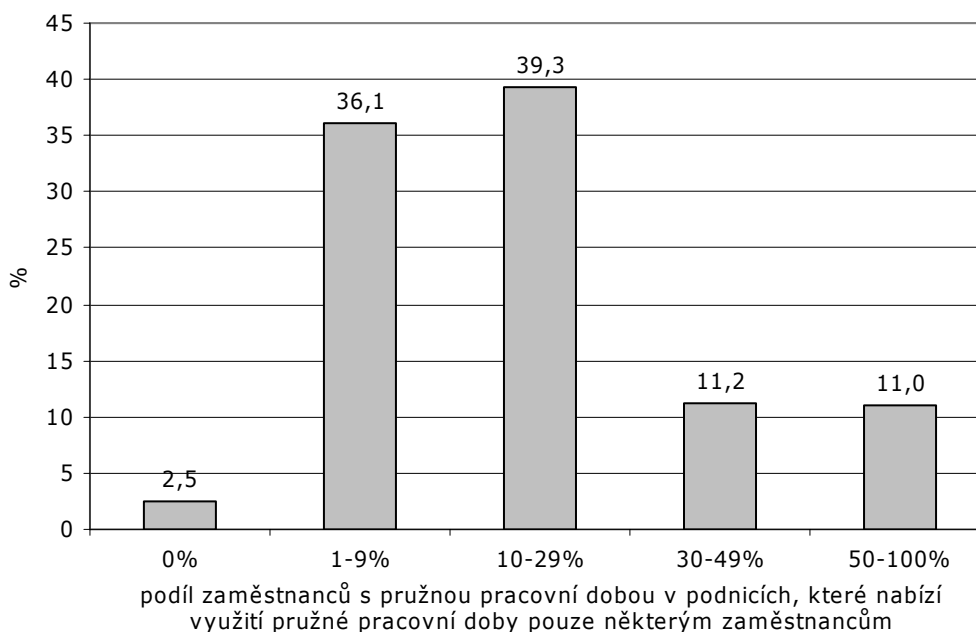
Data ukazují, že pokud podnik nabízí pružné rozvržení pracovní doby, pak většinou využívá této výhody poměrně vysoký podíl zaměstnanců v podniku. Zaznamenali jsme 16 % podniků, kde pružnou pracovní dobu využívá alespoň polovina zaměstnanců. Dalších 18 % podniků uvádí, že se režim flexibilního začátku a konce pracovní doby týká asi 21-50 % zaměstnanců podniku. Pružnou pracovní dobu pro velmi úzkou skupinu zaměstnanců (0-10 %) má necelá jedna polovina podniků.

Graf č. 18 **Podniky, které nabízejí svým zaměstnancům pružnou pracovní dobu, podle míry jejího zastoupení, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 531 respondentů

Graf č. 19 **Podniky, které nabízejí pružnou pracovní dobu pouze vybraným skupinám zaměstnanců, podle míry jejich zastoupení, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 438 respondentů

Pro koho znamená pružná pracovní doba výhody?

Zástupci podniků se vyjadřovali k tomu, zda zavedení pružné pracovní doby přináší zaměstnancům a firmám spíše výhody nebo nevýhody. Obecně lze říci, že většina respondentů se shodla na názoru, že pružná pracovní doba je výhodná zejména pro zaměstnance. Pouze 18 % dotázaných odpovědělo, že pružná pracovní doba je pro zaměstnance nevýhodná.⁹ Naopak, pokud jde o firmu, každý druhý zástupce podniků se domnívá, že systém pružné pracovní doby je pro ni nevýhodný.

Respondenti, kteří uvedli, že pružná pracovní doba je výhodná pro firmu, se pak také většinou domnívají, že je výhodná i pro zaměstnance (asi polovina všech dotázaných). Zhruba jedna třetina dotázaných zástupců firem vidí výhody pružné pracovní doby pouze pro zaměstnance, ale již ne pro potřeby podniku. Odpůrců pružné pracovní doby, kteří nespátřují její výhody ani pro jednu stranu, pak bylo zaznamenáno asi 18 %. Pouze necelá 2 % respondentů odpověděla, že pro firmy je pružná pracovní doba výhodná, kdežto u zaměstnanců tomu tak není.

⁹ Sloučeny kategorie "Určitě nevýhody" + "Spíše nevýhody"

2.4 Nabídka a využití práce z domova

Rozsah práce z domova

Práce z domova jako jedna z hlavních forem tzv. práce na dálku, při níž pracovník není svázán pevnou pracovní dobou a která umožňuje optimalizovat pracovní režim z hlediska času a místa výkonu práce, je velmi vítanou organizací pracovní doby především pro rodiče pečující o malé děti, ale i pro zaměstnance, kteří pečují o jiné nesoběstačné závislé osoby. V kontextu EU je práce z domova stále častější (Broughton, 2007), a to i z důvodů její snazší implementace díky rozvoji telekomunikačních prostředků.

Podle současných výzkumů pracují z domova alespoň část týdne přibližně 3 % zaměstnanců. I když by se dalo předpokládat, že této formy organizace práce budou využívat zejména ženy, práce z domova je podle výzkumů populace zaměstnaných využívána v podobné míře oběma pohlavími (Kyzlinková a Svobodová, 2007).

Možnost pracovat z domova alespoň několik dní v měsíci je poptávána zejména ze strany zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání. Obecně se dá říci, že zaměstnavatelé reagují na tyto požadavky spíše zdrženlivěji, i když to pro ně často může znamenat výhody ve formě úspor. Obavy mohou pramenit z toho, že se zaměstnancem je ztížená komunikace a omezené kontrolní mechanismy.

Výše zmíněnému odpovídá i rozsah nabídky práce z domova z řad českých podniků/organizací. Pouze 1 % firem nabízí možnost vykonávat práci nebo její část z domova všem zaměstnancům. Některým skupinám zaměstnanců nabízí práci doma 14 % podniků a 85 % podniků nenabízí tento způsob organizace práce vůbec. Ani naděje na rozšíření nabídky práce z domova do budoucna nejsou příliš velké. Pouze každý desátý dotázaný v podniku, který možnost vykonávat práci nebo její část z domova svým zaměstnancům nenabízí, připustil, že by zaměstnanci, který by o tuto specifickou úpravu organizace práce požádal, pravděpodobně či určitě vyhověl.

Charakteristika firem, které nabízejí zaměstnancům práci z domova

Zaměstnanci pracující z domova se většinou dělí na dvě zcela odlišné skupiny podle náplně a charakteru vykonávané práce. Jednou skupinou jsou profesionálové a odborníci, kteří při své práci využívají moderní telekomunikační prostředky, druhou skupinou jsou pak pracovníci, jedná se často o ženy, kteří vykonávají nízkokvalifikované manuální práce (Šindlerová, 2006).

Výzkum mezi zaměstnavateli ukazuje, že práce z domova je v českém prostředí typická především pro první zmíněnou skupinu. Možnost vykonávat práci nebo její část z domova dávají svým zaměstnancům častěji podniky, ve kterých převažuje vysoko-kvalifikovaná a vzdělaná pracovní síla. S tím souvisí i zvýšená nabídka práce z domova v sektorech, jakými jsou peněžnictví a pojišťovnictví nebo vzdělávání, zdravotní a sociální péče v porovnání se sektory průmyslu nebo dopravy a spojů. Zatímco v peněžnictví a pojišťovnictví nabízí možnost pracovat z domova asi jedna třetina firem, v odvětví průmyslu je to pouze 13 % a v odvětví dopravy a spojů dokonce jen 7 % podniků. Poněkud překvapivé je i velmi nízké procento (8 %) organizací umožňujících svým zaměstnancům práci doma v sektoru veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení.

Pokud jde o typ podniku a formu vlastnictví, relativně nejvíce nabízí možnost výkonu práce z domova veřejné instituce a neziskové organizace (25 %). Hned za

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

nimi to jsou pak soukromé podniky s alespoň poloviční účastí zahraničního kapitálu. Nejméně je tato forma organizace práce zastoupena u soukromých podniků s českým vlastníkem (13 %) a u organizací státní správy a místní samosprávy (9 %).

Velikost podniku ani velikost obce, kde má podnik sídlo, nemá na rozšíření možnosti práce z domova vliv. Stejně tak je nabídka práce z domova nezávislá na věkové či pohlavní struktuře zaměstnanců podniku.

Tabulka č. 10 **Práce z domova v různých typech podniků**

	Nabízí Vaše firma/organizace možnost vykonávat práci nebo část práce z domova?				
	ano, alespoň některým zaměstnancům		nenabízí		celkem
	N	%	N	%	N
odvětví					
průmysl	54	12,6	376	87,4	430
stavebnictví	13	14,8	75	85,2	88
doprava a spoje	4	6,7	56	93,3	60
služby, obchod, ubytování a stravování	24	17,0	117	83,0	141
peněžnictví a pojišťovnictví	8	32,0	17	68,0	25
veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	5	8,3	55	91,7	60
vzdělávání, zdravotní a sociální péče	44	23,0	147	77,0	191
forma vlastnictví					
soukromý podnik s alespoň poloviční účastí zahraničního kapitálu	31	18,0	141	82,0	172
soukromý podnik s převahou domácího kapitálu či státního vlastnictví	68	12,7	467	87,3	535
státní úřad, úřad místní samosprávy	5	8,5	54	91,5	59
veřejná instituce a neziskové organizace	38	25,2	113	74,8	151
velikost podniku					
20 - 50 zaměstnanců	43	12,8	293	87,2	336
51 - 250 zaměstnanců	67	17,4	318	82,6	385
251 a více zaměstnanců	42	14,8	242	85,2	284
velikost obce					
do 1 999	10	14,7	58	85,3	68
2 000 - 4 999	18	16,2	93	83,8	111
5 000 - 19 999	35	13,5	225	86,5	260
20 000 - 90 000	44	13,1	293	86,9	337
nad 90 000	46	20,0	184	80,0	230

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

pozn. Šedou barvou jsou vyznačena pole tabulky, kde byly identifikovány statisticky významně vyšší reálné četnosti oproti očekávaným četnostem

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Tabulka č. 11 **Práce z domova v podnicích podle strukturálních odlišností zaměstnanců**

	Nabízí Vaše firma/organizace možnost vykonávat práci nebo část práce z domova?				
	ano, alespoň některým zaměstnancům		nenabízí		celkem
	N	%	N	%	N
struktura podle pohlaví					
méně než 60 % žen	105	15,6	567	84,4	672
více než 60 % žen	47	14,2	284	85,8	331
struktura podle věku					
méně než 60 % zaměstnanců do 40 let	116	14,8	666	85,2	782
více než 60 % zaměstnanců do 40 let	36	16,4	183	83,6	219
vzdělanostní struktura					
převaha nízko- kvalifikovaných zaměstnanců	8	6,2	122	93,8	130
převaha středně kvalifikovaných zaměstnanců	70	12,8	475	87,2	545
převaha vysoko kvalifikovaných zaměstnanců	64	23,4	210	76,6	274
rozmanitá/polarizovaná struktura zaměstnanců	11	21,2	41	78,8	52

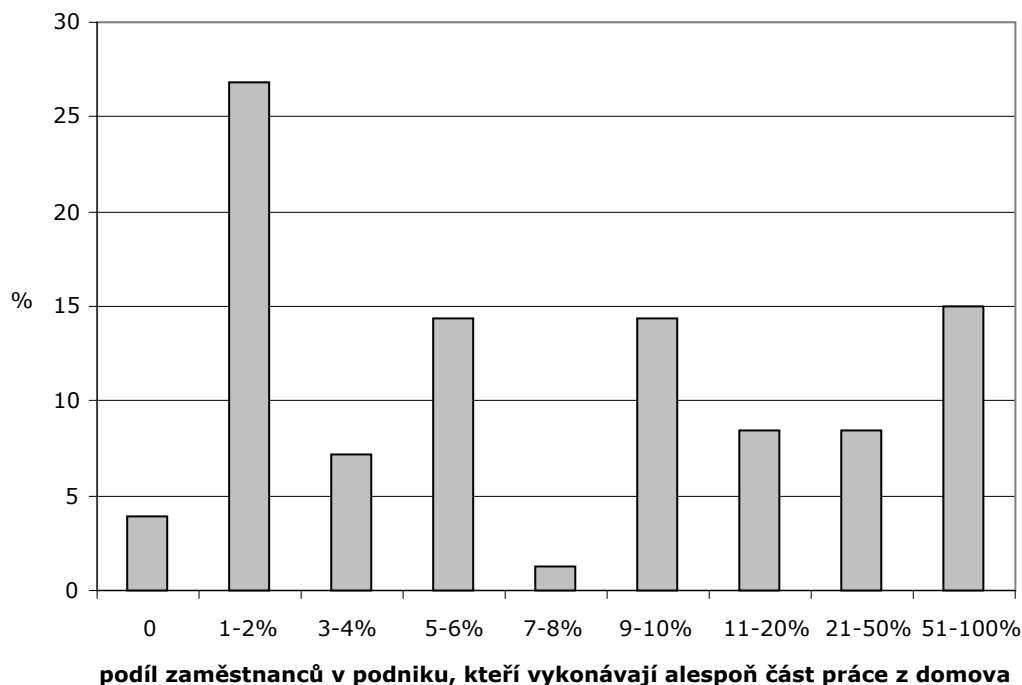
Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

pozn. Šedou barvou jsou vyznačena pole tabulky, kde byly identifikovány statisticky významně vyšší reálné četnosti oproti očekávaným četnostem

Míra využití práce z domova

Ve firmách, kde je alespoň některým zaměstnancům umožněno pracovat z domova, představuje rozsah této formy organizace práce většinou nízký podíl zaměstnanců do 10 %. Vyšší než 9% podíl zaměstnanců, kteří pracují na dálku, registrujeme u 46 % firem (vztaženo k celkovému počtu firem, které práci na dálku svým zaměstnancům umožňují). Více než padesátiprocentní zastoupení zaměstnanců vykonávajících alespoň část práce z domova bylo zaznamenáno asi u 15 % podniků.

Graf č. 20 **Podniky, které nabízí svým zaměstnancům práci z domova, podle míry jejího zastoupení, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 153 respondentů

Mezi zaměstnavateli, kteří práci na dálku nabízejí, převažuje názor, že relativní zastoupení jejího využití je podobné jak u mužů, tak u žen (43 % respondentů), 23 % dotázaných se pak domnívá, že z domova pracují ve firmě více muži a 35 % dotázaných naopak přisuzuje vyšší využití ženám.¹⁰

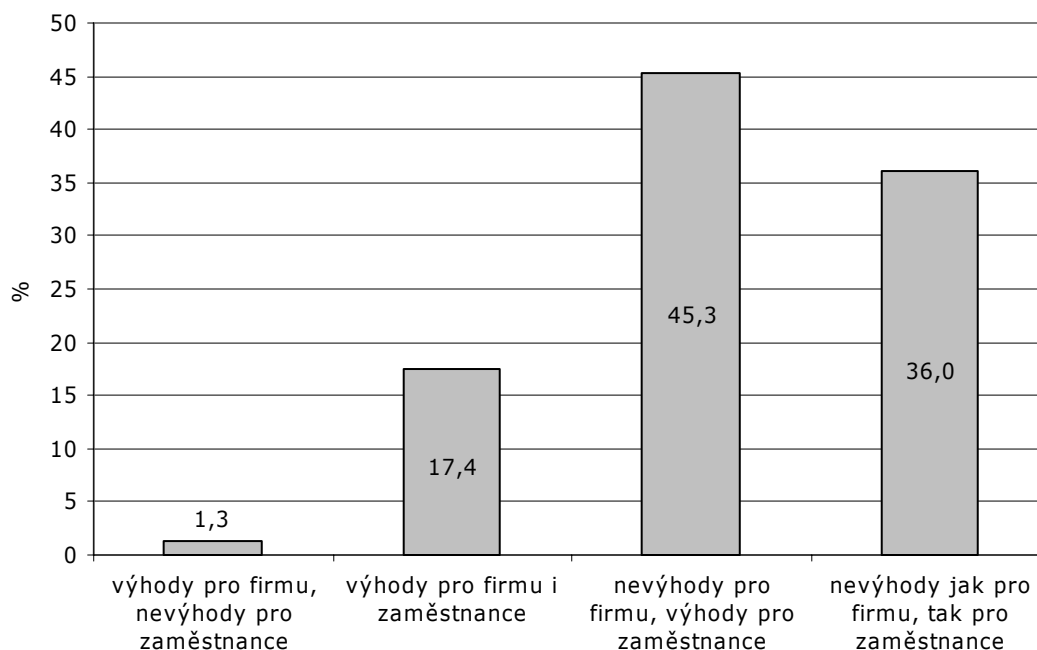
Pro koho znamená práce z domova výhody?

Zástupci podniků se téměř jednomyslně shodli na tom, že umožnit zaměstnancům pracovat z domova je pro firmu nevýhodné. Pouze 4 % respondentů odpověděly, že práce z domova přináší firmě "určitě výhody"¹¹ a 14 % odpovědělo variantou slabší intenzity "spíše výhody". O tom, že je práce z domova pro firmu "určitě nevýhodná", je přesvědčena nadpoloviční většina dotázaných.

¹⁰ Znění otázky se sice ptá "zda je podíl zaměstnanců pracujících z domova vyšší mezi muži nebo mezi ženami", tj. má snahu postihnout relativní zastoupení. Lze však předpokládat, že řada respondentů odpovídala ve smyslu absolutního zastoupení, nikoliv relativního. Usuzujeme tak z důvodu rozložení odpovědí v závislosti na podílu zastoupení žen v podniku. Ve feminizovaných podnicích odpovídali respondenti častěji, že to jsou spíše ženy, které využívají práci z domova. Naopak v podnicích s převahou zaměstnanců mužů respondenti hodnotili, že to jsou spíše muži než ženy, kdo tento způsob práce využívá. Toto zkresení se může objevovat i u předchozích forem organizace práce.

¹¹ Znění otázky a varianty odpovědí: "Bez ohledu na to, zda tyto úpravy pracovní doby nabízíte nebo ne, mi, prosím, řekněte, zda podle Vás přinášejí ve firmách/organizacích, jako je Vaše, spíše výhody nebo spíše nevýhody. Pro firmu/organizaci přináší práce z domova a pro zaměstnance přináší práce z domova určitě výhody, spíše výhody, spíše nevýhody, určitě nevýhody."

Graf č. 21 **Přináší práce z domova zaměstnancům a firmě, jako je ta Vaše, spíše výhody, nebo spíše nevýhody, v %?**

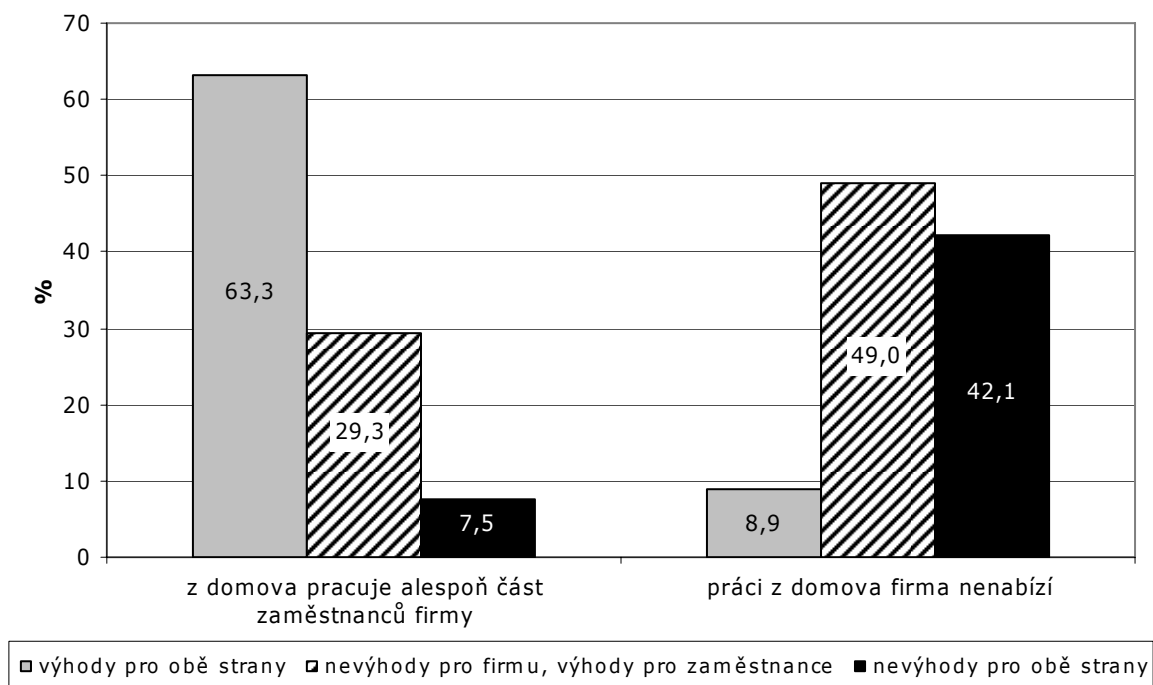


Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Více než každý třetí zástupce dotazovaných podniků je přesvědčen, že práce z domova je nevýhodná jak pro zaměstnance, tak pro firmy. Dalších 45 % respondentů vidí přínos práce z domova pouze pro zaměstnance. O výhodách pro obě strany je přesvědčeno jen 17 % zaměstnavatelů.

Ještě výrazněji jsou rozpolceny názory dotázaných s ohledem na již zavedenou praxi v podniku, tj. zda podnik již má nějaké zaměstnance, kteří z domova pracují, nebo ještě s tímto způsobem organizace práce nemá zkušenost. Podniky, kde pracují alespoň někteří zaměstnanci z domova, většinou tento způsob organizace práce hodnotí pozitivně. Necelé dvě třetiny dotázaných odpověděly, že práce z domova znamená výhody jak pro zaměstnance, tak pro podnik a pouze 7 % dotázaných uvedlo, že práce z domova nepřináší výhody ani jedné straně. U podniků, které nemají ani jednoho zaměstnance pracujícího z domova, nejsou však postoje k tomuto způsobu organizace práce příliš vstřícné. Lze tedy konstatovat, že devět z deseti zaměstnavatelů, kteří v současnosti neumožňují zaměstnancům pracovat z domova, hodnotí tento způsob zaměstnávání jako pro firmu nevýhodný. Celých 42 % respondentů z těchto firem/organizací je přesvědčeno, že umožnit zaměstnancům práci z domova není výhodné ani pro firmu, ale ani pro zaměstnance. Dalších 49 % se domnívá, že výhody plynou pouze zaměstnancům, a pouhých 9 % spatřuje výhody pro obě strany. Perspektivy na rozvoj této formy zaměstnávání do budoucna tedy nejsou až tak optimistické. Zaměstnanci, kteří projeví zájem o práci z domova, budou pravděpodobně u svých zaměstnavatelů obtížně hledat pozitivní odezvu.

Graf č. 22 **Znamená práce z domova pro zaměstnance nebo firmu spíše výhody nebo nevýhody, v %?**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Pozn: Kombinace odpovědí "Výhody pro firmu a nevýhody pro zaměstnance" nebyla do podrobnější analýzy zahrnuta z důvodu její velmi nízké četnosti.

2.5 Práce přesčas a práce na směny: negativní flexibilita

Negativní flexibilní úpravou pracovní doby se rozumí uspořádání, kdy pracovní doba zaměstnance pružně reaguje na objem práce či potřeby a nároky zaměstnavatele/nadřízeného. Důležitým aspektem negativní flexibility je špatná předvídatelnost pracovní doby. Mezi hlavní formy negativní flexibility tedy řadíme neplacenou přesčasuovou práci, ale i přesčasuovou práci, která sice je určitým způsobem kompenzována, ovšem její rozsah a časování lze jen stěží předvídat. Stejně tak do kategorie negativní flexibility spadá i nepravidelný směnný režim, kdy rozdělení směn není zaměstnancům oznámeno s dostatečným předstihem.

Práce přesčas

Přesčasová práce je v podmínkách českých podniků poměrně rozšířeným fenoménem. Z evropských statistik vyplývá, že Češi pracují v průměru déle než jejich kolegové z průmyslově vyspělých západoevropských zemí. Jedním z důvodů, na který jsme již poukázali, je relativně nízké zastoupení lidí pracujících na zkrácený úvazek. Dalším je poměrně vysoká frekvence přesčasové práce. Podle posledních trendů zjištěných z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) je přesčasová práce nejvíce rozšířena v sektorech stavebnictví, dopravy a pohostinství. Přesčasy jsou nejvíce

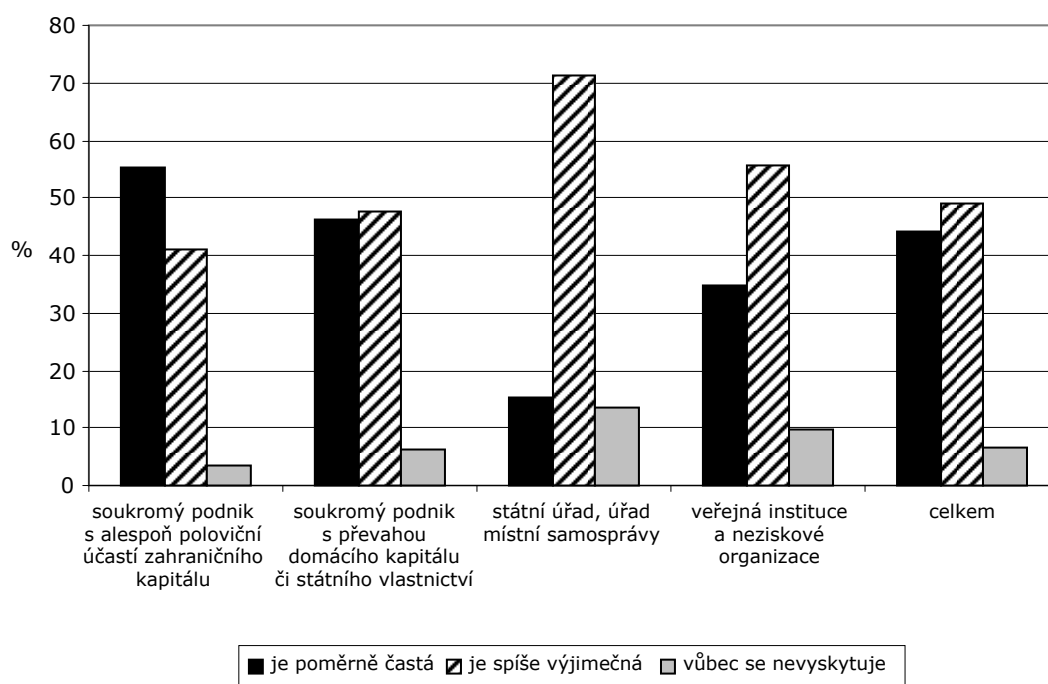
2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

propláceny zaměstnancům sekundárního sektoru. Naopak, nejméně je práce přesčas kompenzována zaměstnancům ve finančním zprostředkování, ve veřejné správě a ve vzdělávání. Ačkoliv obecně pracují přesčas více muži než ženy, ženy pracují častěji než muži právě v odvětvích, kde přesčasy nejsou propláceny. Zatímco téměř dvě třetiny mužů měly své přesčasy alespoň částečně propláceny, mezi ženami to byla pouze o něco více než jedna polovina (Kyzlinková a Dokulilová, 2007).

Výše uvedená fakta, založená na výpovědích zaměstnaných osob ve VŠPS, v jistém směru potvrzuje i výzkum mezi zaměstnavateli. Zaměstnanci pracují "poměrně často" přesčas ve 44 % podniků. Ve 49 % podniků je práce přesčas spíše výjimečná a pouze v 7 % se nevyskytuje vůbec.

Mezi podniky je práce přesčas ve vysoké míře charakteristická pro odvětví průmyslu, stavebnictví a dopravy a spojů. Výzkum tedy převážně potvrzuje zjištění ČSÚ z dat založených na výpovědích zaměstnanců. Dále se potvrzuje, že práce přesčas je častější ve velkých podnicích s více než 250 zaměstnanci a v podnicích, které jsou charakteristické převahou zaměstnanců-mužů. Přesčasová práce je také typická více pro podniky v soukromém vlastnictví a s převahou zahraničního kapitálu.

Graf č. 23 **Intenzita přesčasové práce podle formy podnikového vlastnictví, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

V souvislosti s prací přesčas byla posuzována ochota zaměstnavatele vyjít vstříc rodinným závazkům pracovníka v případě, že práce přesčas zasahuje do času, který věnuje péči o děti či jiným rodinným povinnostem. Řada zaměstnavatelů se zdá být v tomto směru otevřená rodinným potřebám zaměstnanců. Na otázku "Jak postupujete nebo jak byste postupovali, pokud zaměstnanec požádá/pokud by požádal z rodinných

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

důvodů o uvolnění z přesčasové práce?" jich 27 % odpovědělo, že by zaměstnanci v každém případě vyhověli a 65 % by zaměstnanci vyhovělo ve většině případů. Tento postoj může být ovlivněn i tím, že značná část zaměstnanců práci přesčas vyhledává z důvodu navýšení svého příjmu a zaměstnavatelé tak, obzvláště v průmyslu, kde jsou přesčasy zpravidla propláceny, nemají problémy s obsazováním práce nad rámec stanovené pracovní doby.

Tabulka č. 12 **Otevřenost různých typů podniků k uvolnění z přesčasové práce z rodinných důvodů**

	"Jak postupujete nebo jak byste postupovali, pokud zaměstnanec požádá/ pokud by požádal z rodinných důvodů o uvolnění z přesčasové práce?"						
	v každém případě vyhovíme		většinou vyhovíme		většinou /v žádném případě nevyhovíme		celkem
	N	%	N	%	N	%	N
přesčasová práce							
je poměrně častá	110	24,6	288	64,3	50	11,2	448
je spíše výjimečná	138	28,9	311	65,1	29	6,1	478
odvětví							
průmysl	105	25,8	274	67,3	28	6,9	407
stavebnictví	27	32,1	50	59,5	7	8,3	84
doprava a spoje	15	26,3	31	54,4	11	19,3	57
služby, obchod, ubytování a stravování	22	17,2	88	68,8	18	14,1	128
peněžnictví a pojišťovnictví	7	31,8	14	63,6	1	4,5	22
veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	14	29,2	30	62,5	4	8,3	48
vzdělávání, zdravotní a sociální péče	55	32,2	107	62,6	9	5,3	171
forma vlastnictví							
soukromý podnik s alespoň poloviční účastí zahraničního kapitálu	33	20,0	120	72,7	12	7,3	165
soukromý podnik s převahou domácího kapitálu či státního vlastnictví	127	25,8	318	64,5	48	9,7	493
státní úřad, úřad místní samosprávy	13	27,1	31	64,6	4	8,3	48
veřejná instituce a neziskové organizace	48	35,6	80	59,3	7	5,2	135
struktura podle pohlaví							
méně než 60 % žen	149	23,7	416	66,0	65	10,3	630
více než 60 % žen	99	33,8	180	61,4	14	4,8	293
vzdělanostní struktura							
převaha nízkokvalifikovaných zaměst.	30	24,4	80	65,0	13	10,6	123
převaha středněkvalifikovaných zaměst.	120	23,6	342	67,3	46	9,1	508
převaha vysokokvalifikovaných zaměst.	77	31,8	148	61,2	17	7,0	242
rozmanitá/polarizovaná struktura zaměst.	21	42,9	25	51,0	3	6,1	49

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

pozn. Šedou barvou jsou vyznačena pole tabulky, kde byly identifikovány statisticky významně vyšší reálné četnosti oproti očekávaným četnostem.

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

V každém desátém podniku, kde je práce přesčas poměrně častá, svým zaměstnancům spíše nevyhoví, pokud požádají o uvolnění z přesčasové práce z rodinných důvodů. Tento podíl je statisticky významně vyšší než v podnicích, ve kterých pracují zaměstnanci přesčas pouze výjimečně. Méně ochoty, pokud jde o vyhovění zaměstnanci, který požádá o uvolnění z přesčasové práce z rodinných důvodů, dále zaznamenáváme v sektoru dopravy a spojů (19 % podniků nevyhoví¹²) a v sektoru služeb, obchodu, ubytování a stravování (14 % nevyhoví).

Ochota zaměstnavatelů vyhovět žádosti o uvolnění z přesčasové práce je naopak relativně vyšší ve veřejných institucích a neziskových organizacích, kde více než třetina podniku uvádí, že by zaměstnanci v každém případě vyhověla. Na druhou stranu v soukromých podnicích s převahou zahraničního kapitálu stejný postoj nalézáme pouze u každého pátého podniku. S větší tolerancí ve veřejné sféře souvisí i fakt, že otevřenější jsou, pokud jde o obsazování přesčasů, podniky s převahou žen a vysokokvalifikovaných zaměstnanců.

Práce ve směnném režimu

Práce na směny je často označována za významnou překážku dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Paradoxně v rámci ČR, ale i ve většině ostatních států EU podíl zaměstnanců pracujících ve směnném režimu narůstá. V bývalých komunistických zemích včetně ČR je podíl zaměstnanců pracujících ve směnném režimu v rámci EU vůbec nejvyšší, a to jak v sektoru průmyslu, tak v sektoru služeb (Eyraud and Vaughan-Whitehead, 2007). Tento trend je výsledkem tlaku technologických změn, globalizace a stále náročnějších požadavků koncového zákazníka, jež vyžadují nové formy organizace práce a zvýšenou flexibilitu.¹³ Podle údajů Českého statistického úřadu pracuje na směny v České republice přibližně stejný podíl zaměstnanecké populace žen jako mužů (asi 29 %). Ženy však tímto uspořádáním pracovního dne trpí více než muži. Výzkumy ukazují, že celkově vyhovuje práce na směny 81 % zaměstnanců. Mezi ženami je však spokojeno pouze 77 % v porovnání s 84 % mužů. Nejmenší spokojenost se směnným režimem je v odvětvích, kde je zároveň podíl osob ve směnném režimu nejvyšší. Relativně více nespokojeni jsou zaměstnanci ve směnném provozu ve zpracovatelském průmyslu a obchodu, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží. Práce na směny méně vyhovuje ženám ve věku 25-44 let, což jednoznačně souvisí právě s problémy harmonizace rodiny a zaměstnání (ČSÚ, 2005).

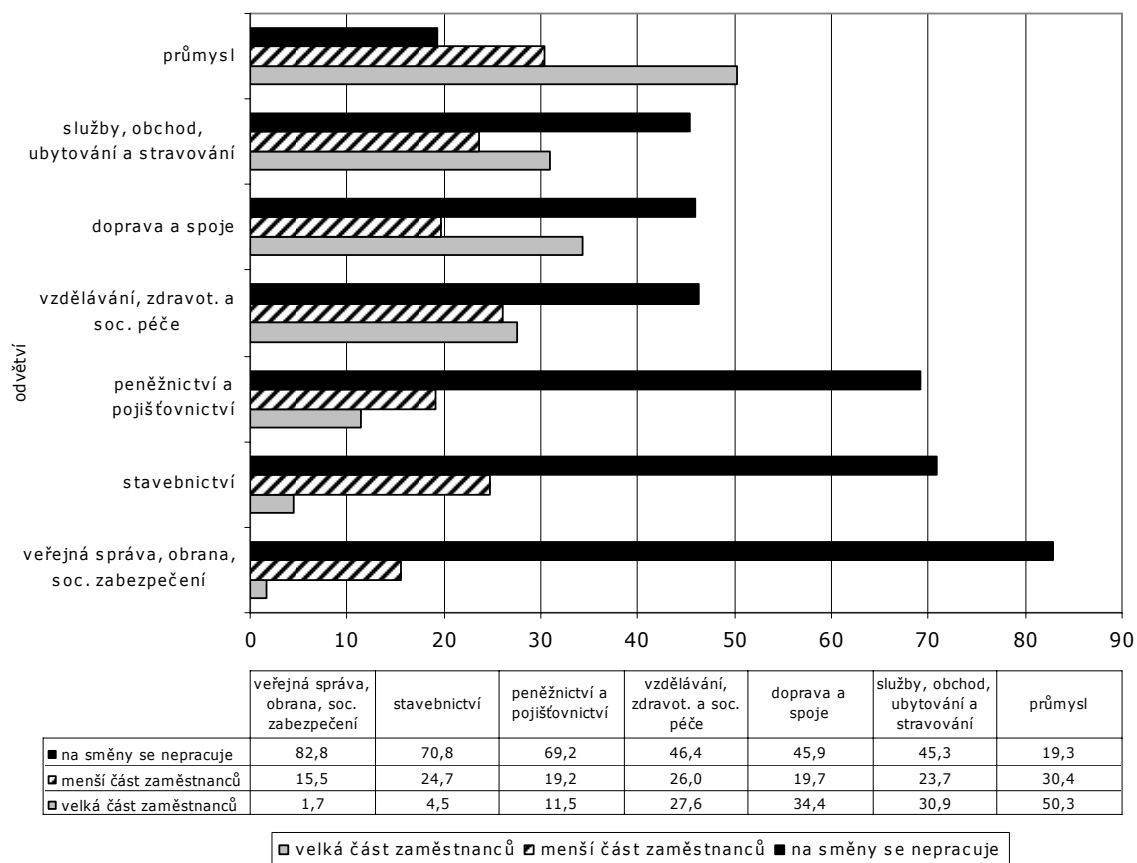
Podle šetření mezi zaměstnavateli je směnný režim zaveden u 60 % podniků/organizací, z nichž o něco více než polovina uvádí, že na směny pracuje velká část zaměstnanců.

¹² Součet odpovědí v kategoriích "Ve většině případů mu nevyhovíme" a "V žádném případě mu nevyhovíme".

¹³ Systémy se pak přizpůsobují nárokům na flexibilitu např. ve formě služeb "just in time", "systémy kontroly kvality" nebo nových forem organizace práce, jako je např. týmová práce, rotace pracovních míst, lean production atd.

2. Snazší skloubení rodinných a pracovních povinností - nabídka a poptávka specifických forem organizace práce

Graf č. 24 **Práce na směny dle zastoupení zaměstnanců, tříděno podle odvětví, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Více než každý druhý podnik v našem výzkumném souboru, který uvedl, že má zavedenou směnnou práci ať již pro většinu nebo pro menší počet zaměstnanců, je z odvětví průmyslu. Hovoříme-li proto o chování podniků vůči zaměstnancům pracujícím ve směnném režimu, musíme mít na paměti, že se jedná převážně o průmyslové podniky. Další vysoké početní zastoupení ve výzkumném vzorku, pokud jde o směnnou práci, mají služby, obchod, ubytování a stravování (13 %) a sektor veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení (17 %). Tyto podniky/organizace, jedná se převážně o soukromé velké podniky nad 250 zaměstnanců, jsou charakteristické zejména starší věkovou zaměstnaneckou strukturou a relativně vyšším zastoupením zaměstnanců s nižším a středním vzděláním.

Pokud se na směnnou práci podíváme z hlediska struktury v rámci jednotlivých odvětví, dostáváme velmi podobný obrázek. V průmyslu má přes 80 % podniků zaveden směnný režim, alespoň pro malou část zaměstnanců. V sektoru dopravy a spojů, odvětví služeb, obchodu a ubytování a stravování a ve vzdělávání, zdravotní a sociální péči se pak tento podíl pohybuje od 53-55 %. Nejméně se pracuje na směny naopak v sektoru veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení a v sektoru stavebnictví.

Jelikož nás opět zajímala intervence práce ve směnném režimu do možnosti harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti, byla respondentům, stejně jako v případě přesčasové práce, položena otázka jak postupují/jak by postupovali, pokud zaměstnanec pracující na směny požádá z rodinných důvodů o zohlednění jeho situace při rozpisu pracovních směn. Dotázaní se nejčastěji přiklonili k odpovědi, že by ve většině případů zaměstnanci vyhověli (69 %). V každém případě by zaměstnanci vyhovělo 15 % podniků. Zbylé podniky (16 %) by zaměstnanci nevyhověly ve většině případů nebo v žádném případě. Pokud tedy jde o rozvržení směn, jsou zaměstnavatelé méně ochotni dělat ústupky než v případě přesčasové práce.

Ochota zaměstnavatelů vyhovět žádosti zaměstnance o zohlednění jeho rodinné situace při rozpisu směny je podobná ve všech podnicích bez ohledu na většinu třídicích charakteristik, jakými jsou velikost podniku, odvětví, zaměstnanecká struktura, velikost regionu či forma podnikového vlastnictví atd.

3. Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

3.1 Nabídka benefitů a služeb

Kromě flexibilních úprav pracovní doby a nestandardních forem organizace práce je možné rodičům s dětmi pomáhat prostřednictvím vybraných zaměstnaneckých benefitů orientovaných přímo na tuto zaměstnaneckou skupinu. Výzkumné šetření sledovalo zastoupení zaměstnaneckých benefitů, jakými jsou podniková zařízení péče o malé děti, příspěvky na úhradu služeb péče o děti, organizování či příspěvky na rekreační programy a pobyty pro děti, dodatková dovolená pro rodiče dětí či jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí pro rodiče s dětmi. Navíc pak byla sledována i vstřícnost zaměstnavatelů vůči rodičům vracejícím se do zaměstnání po rodičovské dovolené, kde jsme se ptali na organizování rekvalifikačních a zaškolovacích programů pro tuto skupinu zaměstnanců.

Obecně lze říci, že zaměstnavatelé většinou necílí zaměstnanecké výhody pouze na skupinu rodičů s dětmi. Alespoň jeden z výše uvedených zaměstnaneckých benefitů (s výjimkou do určité míry specifických rekvalifikačních pro rodiče po rodičovské dovolené) nabízí pouze 41 % podniků. Nejčastěji nabízené ze sledovaného okruhu zaměstnaneckých výhod jsou pak rekreační programy či pobyty pro děti, které uvádí 24 % podniků. Dalším relativně rozšířeným benefitem je i pravidelné jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí (18 % podniků). Lze však předpokládat, že toto volno nebude omezeno pouze na rodiče s dětmi, ale bude součástí programu sociálních výhod pro všechny zaměstnance. Dodatkovou dovolenou pro rodiče s dětmi má ve své nabídce pouze 9 % firem/organizací.

Způsob pomoci zaměstnavatelů v oblasti péče o malé děti je častější prostřednictvím finančních příspěvků na úhradu těchto služeb (7 %) než prostřednictvím zavádění podnikových školek či jeslí, které nabízí jen 3 % firem/organizací a další 3 % o jejich zavedení uvažují. Potvrzují se tak často zmiňované zkušenosti firem, že podniková zařízení péče o děti jsou v porovnání s finančními příspěvky velmi nákladnou a složitou záležitostí.¹⁴

¹⁴ Založení podnikové školky či jeslí znamená řadu organizačních obtíží, které vyplývají zejména z přísných hygienických předpisů a požadavků na personální obsazení těchto zařízení.

3. Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

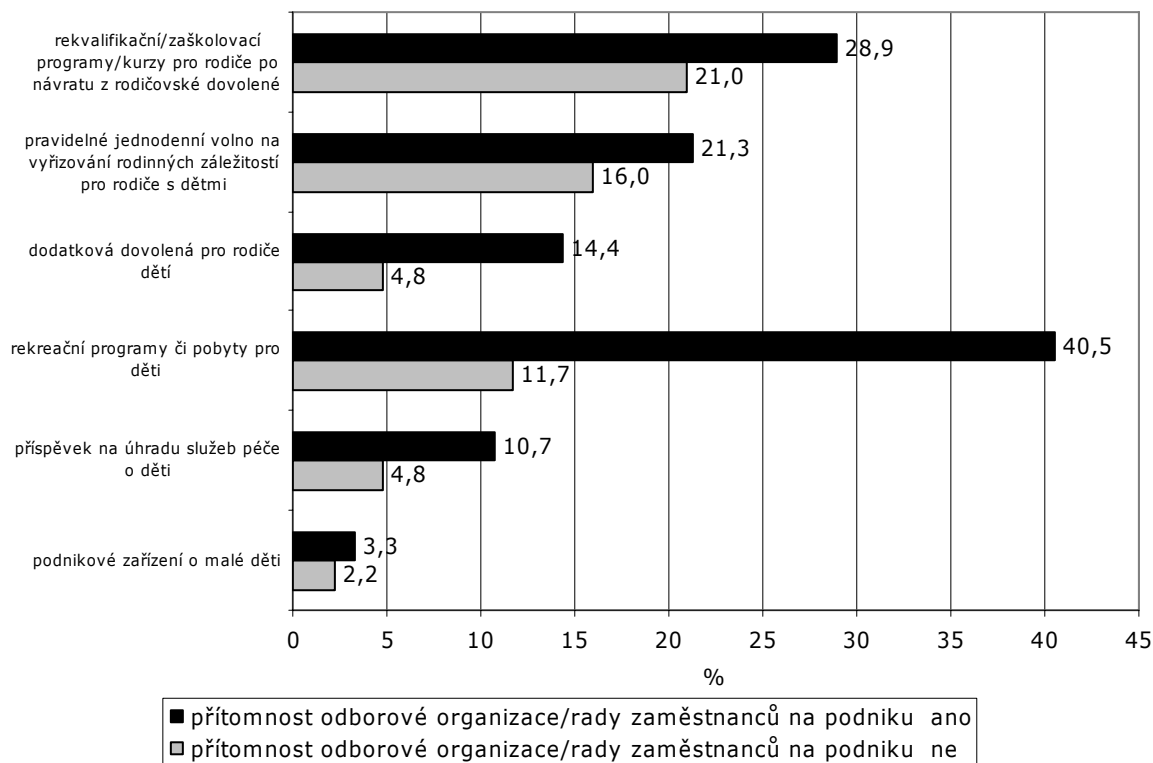
Tabulka č. 13 **Zaměstnanecké výhody pro rodiče s dětmi**

	celkem			soukromý sektor			veřejný sektor		
	ano, nabízí	nenabízí uvažují	nenabízí neuvažují	ano, nabízí	nenabízí uvažují	nenabízí neuvažují	ano, nabízí	nenabízí uvažují	nenabízí neuvažují
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
podnikové zařízení péče o malé děti	2,7	3,1	94,2	1,0	3,5	95,5	8,8	1,9	89,3
příspěvek na úhradu služeb péče o děti	7,4	7,8	84,8	6,0	8,6	85,4	13,0	6,5	80,5
rekreační programy či pobyty pro děti	23,8	8,3	67,9	18,3	9,2	72,5	40,5	6,0	53,5
dodatková dovolená pro rodiče dětí	8,9	7,1	84,0	8,7	7,5	83,8	8,5	5,2	86,4
pravidelné jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí pro rodiče s dětmi	18,2	12,1	69,7	19,3	12,0	68,7	15,0	10,7	74,3
rekvalifikační/zaškolovací programy/kurzy pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené	24,6	14,3	61,1	24,2	14,4	61,3	25,7	12,1	62,1

Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

pozn.: Do soukromého sektoru byly zahrnuty i podniky vlastněné státem či s převahou státního vlastnictví.

Graf č. 25 **Podíl organizací, které poskytují vybrané zaměstnanecké benefity pro rodiče s dětmi, podle působení odborové organizace/rady zaměstnanců v podniku, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

3.2 Charakteristika firem podle nabídky zaměstnaneckých výhod zaměřených na rodiče s dětmi

Podniková zařízení péče o malé děti

Jak již bylo výše uvedeno, podniková zařízení péče o malé děti jsou v českém prostředí velmi okrajovou záležitostí, a to zejména v soukromé sféře. Je patrné, že ve veřejném sektoru je zastoupení firem s nabídkou zařízení péče o malé děti výrazně vyšší, a sice 9 % oproti 1 % v sektoru soukromém. Pokud tedy máme někde očekávat iniciativu podniku ve smyslu zavádění podnikových školek či jeslí, pak je to většinou ve veřejné sféře s jednoznačnou převahou zaměstnankyň-žen a vysokokvalifikovaných zaměstnanců. Dále lze předpokládat, že podnikovou péči o děti zprostředkovávají zejména organizace, které mají podobné zaměření v předmětu své vlastní činnosti a realizace těchto zařízení pro ně může být méně nákladná. Více než polovina podniků/organizací, které svým zaměstnancům samy zajišťují péči o malé děti, se totiž nachází v sektoru vzdělávání, zdravotní a sociální péče.

Příspěvek na úhradu služeb péče o děti

V případě této zaměstnanecké výhody se opět ukázala být významnou determinantou činnost podniku ve veřejné sféře. Zatímco v soukromém sektoru nabízelo svým zaměstnancům 6 % podniků příspěvky na zajištění péče o malé děti, ve veřejném sektoru bylo těchto organizací 7 %. Zajímavé je, že odvětví v podrobnějším třídění nemělo jako celek na výskyt studovaného benefitu statisticky významný vliv. Pouze dílčí statisticky významnou odchylku zaznamenáváme opět v odvětví vzdělávání, zdravotní a sociální péče, kde příspěvek nabízí 12 % organizací (srovnej s celkovými 7 %). Faktorem, který však má zásadní vliv na poskytování příspěvku na péči o malé děti, je velikost podniku. Velikost podniku je obecně považována za základní proměnnou ovlivňující nabídku většiny zaměstnaneckých výhod, nejen těch zaměřených na skupinu rodičů s dětmi. Velké podniky mají většinou rozvinutější programy sociálních výhod a svůj vliv sehrává i přítomnost odborové organizace na podniku, která je častější u větších podniků. Příspěvek na služby spojené s péčí o děti tak poskytuje 11 % velkých podniků s počtem zaměstnanců nad 250, ale jen 6 % podniků malých, o velikosti do 50 zaměstnanců. S tím zřejmě souvisí i menší rozšíření tohoto benefitu v soukromých podnicích s českým vlastníkem, jež jsou právě v kategorii malých podniků nadprůměrně zastoupeny.

Rekreační programy či pobyty pro děti

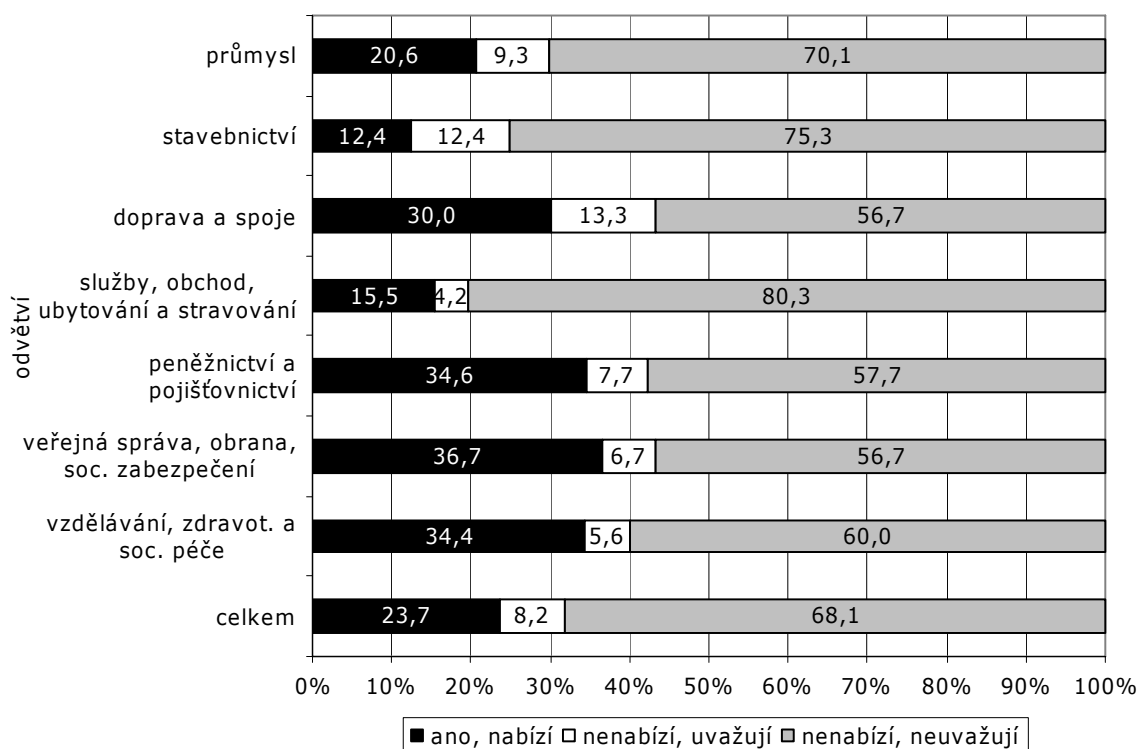
Rekreační programy či pobyty pro děti jsou jednou z nejčastějších služeb nabízených zaměstnavatelem rodičům s dětmi. Tento druh aktivit má v našich zemích poměrně silnou tradici, která je mimo jiné spojena i s náplní činnosti odborových organizací. Fakt, že odbory hrají v tomto směru významnou roli, ilustruje i graf č. 25. V podnicích, kde působí odborová organizace,¹⁵ uvedlo nabídku rekreačních programů či pobytů pro děti 40 % dotázaných. V podnicích, kde odbory nejsou, to bylo jen 12 %. Znovu byla zaznamenána jednoznačná souvislost mezi nabízeným benefitem a velikostí podniku. Čím větší podnik, tím spíše je možné očekávat, že bude zaměstnancům poskytovat příspěvek na rekreační pobyty dětí či na jejich organizaci. Analýza podle

¹⁵ Ve výzkumném souboru je zastoupeno 42,4 % podniků, ve kterých je činná odborová organizace (rada zaměstnanců). Ve zbytku podniků (57,6 %) odbory nepůsobí.

3. Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

odvětví opět poukazuje na veřejnou sféru jako v tomto směru štedřejšího zaměstnavatele s vysokým zastoupením diskutované zaměstnanecké výhody v sektoru veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení (37 %) a vzdělávání, zdravotní a sociální péče (34 %). Naopak, podprůměrně nabízí tyto služby sektor průmyslu (21 %), služeb, obchodu, ubytování a stravování (15 %) a sektor stavebnictví (12 %). V sektoru stavebnictví však lze, ještě s odvětvím dopravy a spojů, očekávat určitý potenciál růstu, jelikož 12 %, respektive 13 % dotázaných uvádí, že o podobném benefitu uvažují.

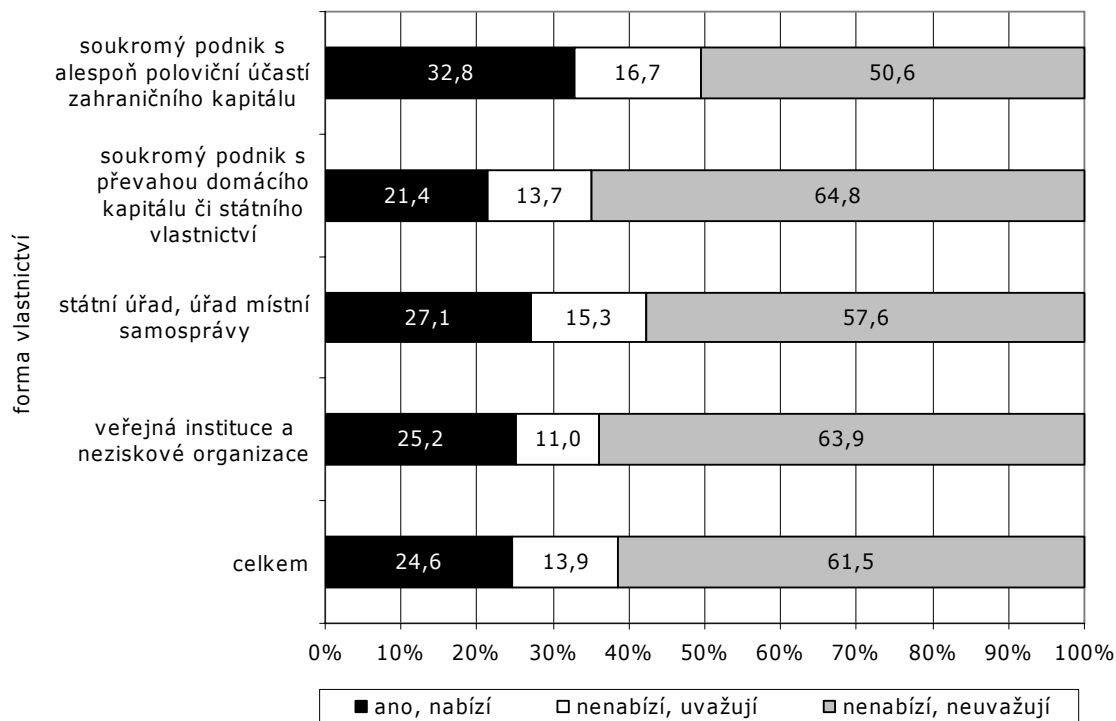
Graf č. 26 Nabídka rekreačních programů pro děti podle odvětví, v %



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

3. Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

Graf č. 27 **Nabídka rekreačních programů pro děti podle formy podnikového vlastnictví, v %**



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

V soukromém sektoru jsou pak rekreační programy pro děti nabízeny spíše v podnicích s převahou zahraničního vlastníka (27 %). Rozdíl oproti podnikům s českým vlastníkem je poměrně značný, cca 12 procentních bodů.

Dodatková dovolená pro rodiče s dětmi

Dodatkovou dovolenou pro rodiče s dětmi nabízí svým zaměstnancům 9 % podniků, což je výrazně méně než v případě rekreačních pobytů a programů pro děti. O zavedení dodatkové dovolené pro rodiče s dětmi uvažuje pouze dalších 7 % podniků. Výsledky tedy potvrzují již zmíněný trend, že zaměstnavatelé nabídku benefitů orientují spíše na širší spektrum zaměstnanců a nikoliv na specifickou skupinu. Dokladem může být i větší rozšíření nabídky jednodenního volna pro vyřizování rodinných záležitostí, které se však nemusí nutně týkat pouze rodičů s dětmi.

Na rozdíl od zaměstnaneckých benefitů studovaných v předchozích odstavcích se rozsah nabídky dodatkové dovolené pro rodiče s dětmi neliší ve veřejném a soukromém sektoru. Opět však dodatkovou dovolenou pro rodiče s dětmi mají do svých sociálních programů začleněnou spíše větší podniky s více než 250 zaměstnanci a podniky, kde působí odborová organizace. Mezi velkými podniky má podobný benefit v nabídce 14 % podniků; v malých podnicích je to pouze 5 %. Zaměstnavatelé v malých firmách v porovnání s velkými podniky také statisticky významně méně často o zavedení dodatkové dovolené uvažují do budoucna. Zatímco ve velkých podnicích by chtělo zahrnout do nabídky sociálních výhod dodatkovou dovolenou pro rodiče s dětmi 9 % podniků, v malých firmách to jsou pouhá 4 %. Odvětví jako třídící proměnná nemá

na nabídku dodatečné dovolené pro rodiče s dětmi statisticky významný vliv, přestože lze mírně zvýšenou nabídku tohoto benefitu pozorovat v odvětví průmyslu a dopravy a spojů. Z toho zřejmě plyne i nadprůměrné zastoupení podniků nabízejících dodatekovou dovolenou pro rodiče s dětmi s převahou mužů nebo s podobným zastoupením jak žen, tak mužů v podniku.

Pravidelné jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí pro rodiče s dětmi

Jednodenní volno z rodinných důvodů je poměrně rozšířeným benefitem a podle podnikové praxe lze předpokládat, že se bude týkat většiny zaměstnanců a nejen rodičů s dětmi. Vedle 18 % podniků, které pravidelné jednodenní volno nabízí, o jeho zavedení uvažuje dalších 12 % podniků. Můžeme rovněž konstatovat, že tento druh zaměstnaneckého benefitu je finančně dostupný většině podniků, a to i bez ohledu na jejich velikost nebo sektorové vymezení.

Rekvalifikační/zaškolovací programy/kurzy pro rodiče po rodičovské dovolené

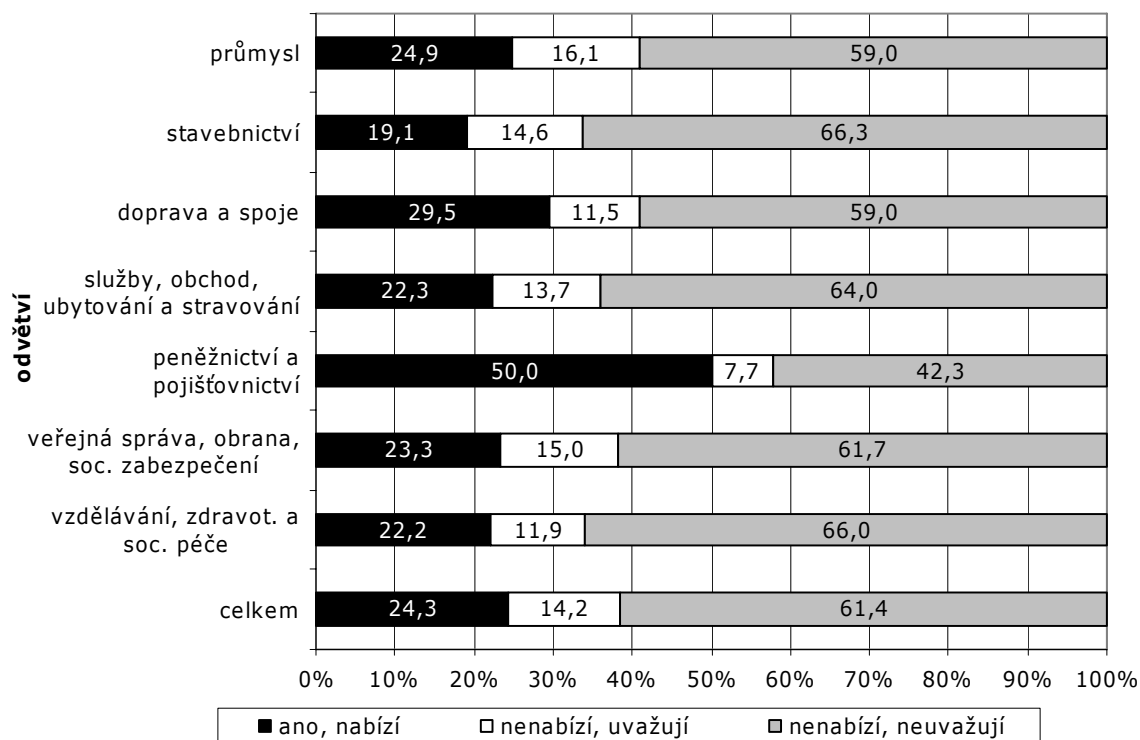
Nabídka rekvalifikačních kurzů pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené je spolu se vzájemným kontaktem rodičů s podnikem/organizací během čerpání mateřské či rodičovské dovolené významným nástrojem sladování rodiny a zaměstnání i součástí personální politiky organizací. Zde se zaměříme na rekvalifikační kurzy či jiné zaškolovací programy jako na zaměstnaneckou výhodu, která je součástí širšího okruhu sociálních výhod pro zaměstnance podniku.

Z výsledků je zřejmé, že řada podniků si již uvědomuje nutnost udržet si kvalifikovanou a loajální pracovní sílu, která zná podnikové prostředí a zvyklosti. V případě zaměstnanců po rodičovské dovolené je pouze nutné jejich pracovní návyky obnovit a seznámit je s případným změněným prostředím organizace. Rekvalifikační kurzy či jiné zaškolovací programy tedy nabízí svým zaměstnancům po jejich návratu z rodičovské dovolené asi každý čtvrtý podnik. Dalších 14 % podniků o podobné praxi uvažuje.

Nabídka rekvalifikací a kurzů pro zaměstnance po rodičovské dovolené je aktuální zejména v podnicích, kde lze očekávat zvýšené kvalifikační nároky na některé skupiny zaměstnanců. Data tak ukazují, že nejčastěji tuto službu nabízí firmy v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, kde rekvalifikace pro své zaměstnance po rodičovské dovolené zajišťuje každý druhý podnik. Dále je tato služba významně více rozšířená v soukromých podnicích se zahraničním vlastníkem, a to nejen v porovnání se soukromou sférou s převahou českého kapitálu, ale i v porovnání se sférou veřejnou. Zatímco mezi zahraničními firmami nabízí rekvalifikace a kurzy pro rodiče, kteří se do zaměstnání vrátí z rodičovské dovolené, asi třetina firem, v podnicích s převahou českého kapitálu je jich pouze jedna pětina.

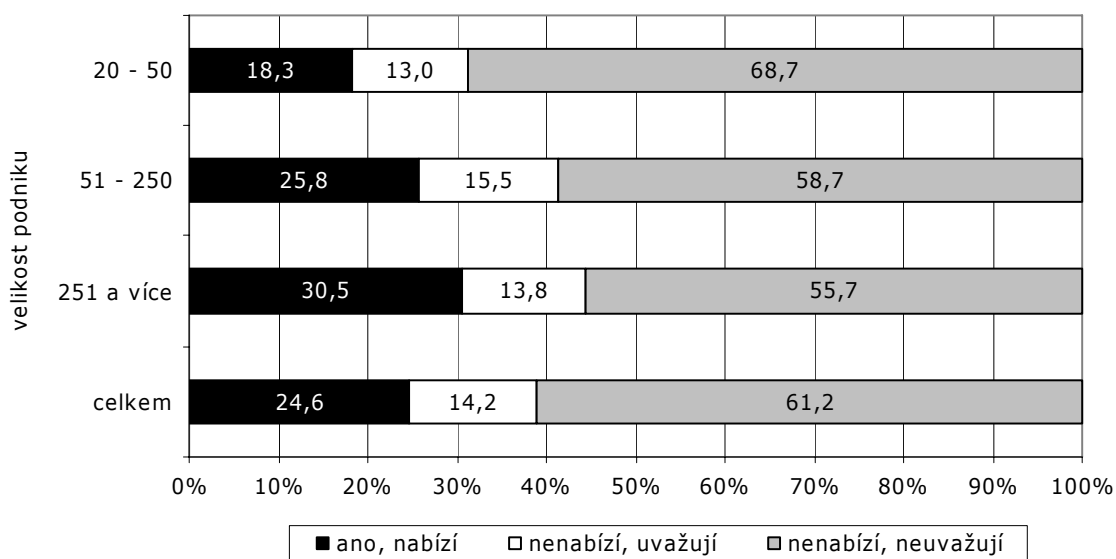
3. Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

Graf č. 28 Nabídka rekvalifikačních/zaškolovacích programů/kurzů pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené podle odvětví, v %



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

Graf č. 29 Nabídka rekvalifikačních/zaškolovacích programů/kurzů pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené podle velikosti podniku, v %



Pramen: STEM a VÚPSV, v.v.i., sonda zaměstnavatelů, 1 019 respondentů

3. Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

Jak bylo již zmíněno, největší potenciál růstu má mezi studovanými zaměstnaneckými výhodami pravidelné jednodenní volno pro vyřizování rodinných záležitostí a rekvalifikační programy pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené.

Na přímou otázku, zda firmy do budoucna uvažují o rozšíření nabídky služeb pro rodiče s dětmi, jsme dostali většinou negativní odpověď. Pouze 6 % firem uvažuje o tom, že by nabídku zaměstnaneckých výhod zaměřených na skupinu rodičů s dětmi do budoucna rozšířilo.

Důležitou charakteristikou podniků, které dále chtějí rozšiřovat nabídku zaměstnaneckých výhod určenou rodičům s dětmi je, že již většinou nějaký zaměstnanecký benefit zaměřený na rodiče s dětmi ve své nabídce mají. Necelé dvě třetiny firem, které odpověděly, že uvažují o rozšíření služeb pro rodiče s dětmi, totiž alespoň jeden z výše studovaných benefitů¹⁶ již poskytují.

¹⁶ S výjimkou rekvalifikačních/zaškolovacích programů/kurzů pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené

Závěry

V této publikaci byly analyzovány názory představitelů firem a organizací na jejich možnosti přispívat k řešení vztahu rodinné a pracovní sféry, na jejich chápání konfliktnosti těchto sfér a na roli zaměstnavatelů při vytváření podmínek pro její zmírňování. Kromě toho bylo zjišťováno, jaká konkrétní opatření organizace nabízejí ve firmách a podnicích různé velikosti a odvětvové příslušnosti. Dalšími sledovanými diferencujícími kritérii byly kvalifikační struktura zaměstnanců, vlastnický sektor a míra feminizace. A konečně jsme se zajímali o hodnocení efektivity realizovaných opatření z pohledu zaměstnavatelů.

Hlavním rysem celkových **postojů zaměstnavatelů k problematice family-friendly prostředí na pracovišti** je určitá nekonzistentnost a nejednoznačnost jednotlivých názorů. Na jedné straně vnímá velká většina zaměstnavatelů přizpůsobování podmínek práce rodinným potřebám zaměstnanců pozitivně a s jistou mírou pochopení vůči potřebám zaměstnanců. Naproti tomu názory zaměstnavatelů na to, jak moc by se měly firmy a organizace v těchto záležitostech angažovat, vyznívají poněkud zdrženlivěji.

Vnímání role firem při vytváření podmínek pro snazší skloubení rodinných a pracovních povinností je u zástupců zaměstnavatelů z různých typů firem, podniků a společností často velmi podobné. Tato názorová nevytříbenost odporuje některým empirickým zkušenostem, podle nichž například velké podniky nebo podniky s majoritním podílem zahraničního kapitálu přikládají problematice lidských zdrojů a programům zaměstnaneckých výhod podstatně větší důležitost než malé a střední podniky nebo podniky ryze české. Velmi malá souvislost s těmito charakteristikami u názorů zaměstnavatelů na působení firem v oblasti harmonizace rodinných a pracovních povinností zaměstnanců naznačuje, že stanoviska vyslovovaná zaměstnavateli k tomuto tématu jsou z velké části apriorními obecnými soudy. Je to určitý signál, že problematika slučování rodinných a pracovních rolí není hlavním úhlem pohledu podnikových personálních strategií. Přesto se zdá, že o určité vstřícnosti zaměstnavatelů vůči podnikovým opatřením usnadňujícím skloubit rodinné a pracovní povinnosti v České republice hovořit lze. Tento optimistický náhled se zakládá na zjištění, že zaměstnavatelé chápou zohledňování rodinných povinností zaměstnanců za společensky a zřejmě především lidsky žádoucí. S ohledem na preferované potřeby firem a organizací se však k uvádění family-friendly politik do praxe staví převážně rezervovaně.

Organizace chápou svoji roli v kontextu působení dalších subjektů, které se spolupodílejí na vytváření strukturálních podmínek pro harmonizaci rodiny a zaměstnání. Takovým subjektem je i v jejich chápání (podobně jako u ostatní populace) především stát. I deklarované uznání vlastní zodpovědnosti za family-friendly pracovní podmínky je u zaměstnavatelů spojené s poměrně velkými očekáváními podpůrných motivačních aktivit ze strany státu. Názory na roli státu nejsou rovněž příliš diferencované.

Ze zjištěných názorů představitelů firem a organizací lze vyslovit hypotézu, že větší **pochopení pro potřebu vytvářet podnikové programy na podporu harmonizace rodinného a pracovního života** projevují ve svých postojích jednak zaměstnavatelé, pro které je zavádění alternativních pracovních podmínek jednodušší, a jednak zaměstnavatelé, kteří z nějakých důvodů pociťují větší tlak ze strany stávající struktury zaměstnanců. Přesvědčení o prioritní zodpovědnosti zaměstnavatelů za

pracovní prostředí příznivé rodině se zvyšuje směrem k více feminizovaným firmám a společností.

Část studie, věnovaná konkrétním formám flexibilních forem zaměstnání a organizaci a délce pracovní doby, se zaměřila na jejich nabídku i na strukturu poptávky, jak je vnímána prostřednictvím zástupců podniků. Zároveň byly analyzovány i motivy k zavádění atypických forem organizace práce a jiných úprav pracovní doby usnadňujících sladění rodinných a pracovních povinností zaměstnanců. Protože dosud jen málo zaměstnavatelů v ČR svým zaměstnancům nabízí flexibilní uspořádání pracovní doby, byly zjišťovány i názory a postoje vzhledem k těmto opatřením do budoucna.

Potvrdilo se, že **práce se zkrácenou pracovní dobou** je v České republice spíše výjimečná. Názory zástupců podniků v ČR podporují tezi o neochotě zaměstnavatelů nabízet částečné úvazky, jelikož více než dvě třetiny z nich jsou přesvědčeny, že tento způsob zaměstnávání přináší firmě spíše či určitě nevýhody. Mezi zástupci podniků je asi jedna čtvrtina odpůrců práce na částečný úvazek, kteří nespatřují výhody tohoto uspořádání ani ze své strany ani ze strany zaměstnanců. Další čtvrtina zástupců podniků naopak spatřuje výhody pro obě strany. Převažuje názor, že práce na zkrácený úvazek přináší výhody spíše zaměstnancům než zaměstnavatelům.

Celkový obraz o motivacích k zavádění zkrácených úvazků vyznívá mírně ve prospěch potřeb firem/organizací. Potřeby zaměstnanců jsou zde tedy reflektovány v relativně menší míře. Bylo mj. zjištěno, že v podnicích, kde částečné úvazky nejsou příliš rozšířeny, byly častěji hlavním motivem zřízení práce na částečný úvazek preference zaměstnanců, než tomu bylo v podnicích, kde pracuje touto formou větší podíl zaměstnanců. Míra využití zkrácených úvazků, měřena odhadovaným podílem zaměstnanců pracujících na zkrácenou pracovní dobu v podniku, se liší podle vybraných podnikových charakteristik.

Atypické formy zaměstnávání jsou často spojovány s různými druhy znevýhodnění a větší zranitelností zaměstnanců. Tak to vnímají v případě práce na částečný úvazek i dotazovaní zástupci podniků. Největší znevýhodnění z nabízených variant zaznamenáváme u možnosti pracovního postupu. Zde se v názorech neliší představitelé zaměstnavatelských organizací podle žádných ze sledovaných charakteristik.

Rozsah a podmínky využívání **sdílení pracovního místa** je obtížnější zhodnotit, protože mnozí respondenti neporozuměli tomuto konceptu, přestože byl v dotazníku definován. Sdílená pracovní místa se nacházejí relativně častěji ve velkých podnicích a v soukromých firmách. O nevýhodách této formy flexibility pro firmu byly přesvědčeny tři čtvrtiny respondentů, z nichž se zároveň většina domnívala, že sdílení pracovního místa je nevýhodné i pro zaměstnance.

Pružná pracovní doba se podle řady již provedených sociologických studií jeví jako velmi účinný nástroj pro lepší harmonizaci rodinných a pracovních povinností. V rámci projektu „Rodina, zaměstnání, vzdělání“ bylo záměrem zjistit rozsah a okolnosti zavádění pružné pracovní doby závislé na rozhodnutí zaměstnance, nikoliv zaměstnavatele. Z ekonomických statistik je známo, že nabídka pružné pracovní doby je mezi firmami/organizacemi v ČR ještě méně častá než nabídka práce na zkrácený pracovní úvazek. Přitom tam, kde tato možnost existuje, je zaměstnanci využívána a vyhledávána. Představiteli firem a organizací je pružná pracovní doba považována za výhodnou spíše pro zaměstnance. Přesto je spíše zaváděna podle potřeb zaměstnavatelů a využívána je spíše muži, u nichž motivace sladováním rodiny a zaměstnání nebývá tak častou.

Rozšíření pružné pracovní doby je totiž podřízeno charakteru práce v sektorech - např. část terciárního sektoru (vzdělávání, zdravotnictví, sociální služby) umožňuje kratší pracovní dobu, ale ne pružnou, zatímco např. ve veřejné správě je tomu naopak. Působí zde vliv podřízenosti pružné pracovní doby potřebám zaměstnavatelů nebo charakteru práce samotné. To potvrzuje i to, že oba druhy časové flexibility jsou v dalších odvětvích umožněny jen některým zaměstnancům (jejichž charakter práce to umožňuje nebo vyžaduje).

Práce z domova je poptávána zejména ze strany zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé reagují na tyto požadavky spíše zdrženlivěji. Zaměstnanci pracující z domova se většinou dělí na dvě zcela odlišné skupiny podle náplně a charakteru vykonávané práce. Jednou skupinou jsou profesionálové a odborníci, kteří při své práci využívají moderní telekomunikační prostředky, druhou skupinou jsou pak pracovníci, jedná se často o ženy, kteří vykonávají nízko-kvalifikované manuální práce. Výzkum mezi zaměstnavateli ukazuje, že práce z domova je v českém prostředí typická především pro první zmíněnou skupinu. Možnost vykonávat práci nebo její část z domova dávají svým zaměstnancům častěji podniky, ve kterých převažuje vysoko-kvalifikovaná a vzdělaná pracovní síla. S tím souvisí i zvýšená nabídka práce z domova v některých sektorech, jakými jsou peněžnictví a pojišťovnictví nebo vzdělávání.

Zástupci podniků se téměř jednomyslně shodli na tom, že umožnit zaměstnancům pracovat z domova je pro firmu nevýhodné. Více než každý třetí zástupce dotazovaných podniků je přesvědčen, že práce z domova je nevýhodná jak pro firmy, tak pro zaměstnance. Podniky, kde pracují alespoň někteří zaměstnanci z domova, však většinou tento způsob organizace práce hodnotí pozitivněji.

Práce přesčas a práce na směny patří mezi ty formy flexibility, které bývají označovány jako negativní flexibilita. Negativní flexibilitní úpravou pracovní doby se rozumí uspořádání, kdy pracovní doba zaměstnance pružně reaguje na objem práce či potřeby a nároky zaměstnavatele/nadřízeného. Důležitým aspektem negativní flexibility je špatná předvídatelnost pracovní doby. Mezi podniky je práce přesčas ve vysoké míře charakteristická pro odvětví průmyslu, stavebnictví a dopravy a spojů. Výzkum v našem projektu potvrzuje, že práce přesčas je častější ve velkých podnicích s více než 250 zaměstnanci a v podnicích, které jsou charakteristické převahou zaměstnanců-mužů. Přesčasová práce je také typická více pro podniky v soukromém vlastnictví a s převahou zahraničního kapitálu.

Nicméně značná část zaměstnanců práci přesčas vyhledává z důvodu navýšení svého příjmu a zaměstnavatelé tak, obzvláště v průmyslu, kde jsou přesčasy zpravidla propláceny, nemají problémy s obsazováním práce nad rámec stanovené pracovní doby.

Práce na směny je často označována za významnou překážku dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Přesto její výskyt vzrůstá. Silně zde působí požadavky zaměstnavatelů, formované pod tlakem nových technologií a požadavků zákazníků. Podle šetření mezi zaměstnavateli je směnný režim zaveden u 60 % podniků/ organizací, z nichž o něco více než polovina uvádí, že na směny pracuje velká část zaměstnanců. Jedná se převážně o průmyslové podniky, ale také o služby, obchod, ubytování a stravování.

Ochota zaměstnavatelů vyhovět případným žádostem zaměstnanců o zohlednění jejich rodinné situace při rozpisu směn je v jejich deklaracích poměrně vysoká a je podobná ve všech podnicích bez ohledu na většinu třídících charakteristik. Přesto je nejmenší spokojenost se směnným režimem v odvětvích, kde je zároveň podíl osob ve směnném režimu nejvyšší.

Jednou ze stěžejních oblastí, v nichž zaměstnavatelé mohou být nápomocni v zájmu skloubení rodinných a pracovních zájmů je nabídka **zaměstnaneckých benefitů a služeb**. Zaměstnavatelé podle našich zjištění většinou necílí zaměstnanecké výhody pouze na skupinu rodičů s dětmi. Z výsledků je však současně zřejmé, že řada podniků si již uvědomuje nutnost udržet si kvalifikovanou a loajální pracovní sílu, která zná podnikové prostředí a zvyklosti. Specifický je přístup zaměstnavatelů k zaměstnancům po rodičovské dovolené, u nichž je nutné (vzhledem k její obvyklé délce v ČR - srv. např. Kuchařová, Ettlrová, Nešporová, Svobodová 2006) obnovit jejich pracovní návyky a seznámit je s případným změněným prostředím organizace. Rekvalifikační kurzy či jiné zaškolovací programy tedy nabízí svým zaměstnancům po jejich návratu z rodičovské dovolené asi každý čtvrtý podnik.

Nejčastěji nabízené zaměstnanecké výhody (z námi sledovaného okruhu, mimo opatření pro matky po rodičovské dovolené) jsou rekreační programy či pobyty pro děti. Dalším relativně rozšířeným benefitem je i pravidelné jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí. Největší potenciál růstu mezi studovanými zaměstnaneckými výhodami má právě toto pravidelné jednodenní volno a rekvalifikační programy pro rodiče po návratu z rodičovské dovolené. Nicméně na přímou otázku, zda firmy do budoucna uvažují o rozšíření nabídky služeb pro rodiče s dětmi, byla odpověď většinou negativní. Důležitou charakteristikou podniků, které dále chtějí rozšiřovat nabídku zaměstnaneckých výhod určenou rodičům s dětmi je, že již nějaký zaměstnanecký benefit zaměřený na rodiče s dětmi ve své nabídce mají. Za základní proměnnou, ovlivňující nabídku většiny zaměstnaneckých výhod, nejen těch zaměřených na skupinu rodičů s dětmi, je obecně považována velikost podniku.

Aktuálně diskutovaným podnikovým opatřením ve prospěch zaměstnanců z rodin s (malými) dětmi, je zavádění podnikových školek či jeslí. Je to považováno za účinný nástroj propojování rodinných a profesních zájmů zaměstnanců s dětmi, který je současně z řady pohledů zpochybňován (náklady pro podnik, organizační náročnost, kvalita dětem poskytované péče aj.). Podniková zařízení péče o malé děti jsou v českém prostředí velmi okrajovou záležitostí, a to zejména v soukromé sféře. Častější způsob pomoci zaměstnavatelů v oblasti péče o malé děti je prostřednictvím finančních příspěvků na úhradu těchto služeb. Potvrdily se často zmiňované zkušenosti firem, že podniková zařízení péče o děti jsou v porovnání s finančními příspěvky velmi nákladnou a složitou záležitostí. Pokud lze někde očekávat iniciativu podniku ve smyslu zavádění podnikových školek či jeslí, pak je to většinou ve veřejné sféře a v organizacích s jednoznačnou převahou zaměstnankyň-žen a vysokokvalifikovaných zaměstnanců.

Z hlediska perspektiv v oblasti přínosu firem a organizací ve prospěch kombinace soukromého a pracovního života zaměstnanců lze závěrem zmínit poznání, že podniky, jež některé formy podpory, zohledňující rodinné zázemí zaměstnanců, využívají, hodnotí efekty takových opatření příznivěji, než ostatní. V tom je možno spatřovat předpoklad změny postojů i těch ostatních.

Literatura

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., Letablier, M.T., Perraudin, C. (2007): Part-time work in European companies. ef06102, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Broughton, A. (2007): Place of work and working conditions. European Foundation for Improvement of Living and Working conditions. TN0701029S

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/TN0701029S/TN0701029S.htm>

ČSÚ (2005): Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil.

<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1531-05>

Eyraud, F., Vaughan-Whitehead, D. (2007) Employment and working conditions in the enlarged EU: Innovations and new risks. In: Eyraud, F., Vaughan-Whitehead, D.(eds.): The evolving world of work in the enlarged EU. Ženeva: ILO, 2007

Kotrusová, M. (2001) Flexibilní formy zaměstnání, organizace a délky pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti ve vyspělých evropských zemích a v České republice. Dizertační práce, Fakulta sociálních věd UK, prosinec 2001.

Krause, D., Kux, J. (2004) Krátká zpráva o problematice malých a středních podniků v České republice. Praha: VÚPSV, 2004.

Křížková, A., Hašková, H. (2003) Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Závěrečná zpráva z výzkumu. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003.

Kuchařová, V., Zamykalová, L. (2000) Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce..Zpráva z výzkumu. Praha: VÚPSV, 2000.

Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. (2006) Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV, 2006. - 112 s. - ISBN 80-87007-18-2

Kyzlinková, R., Dokulilová, L. (2007) Increased risks alongside involuntary flexibility. In: Eyraud, F., Vaughan-Whitehead, D.(eds.): The evolving world of work in the enlarged EU. Ženeva: ILO, 2007

Kyzlinková, R., Svobodová, K. (2007) Práce z domova a její zásah do rodinného života. Fórum sociální politiky, roč. 1, srpen 2007.

Polívka, M., Zamykalová, L. (2000) Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Příloha 3. Praha: VÚPSV, 2000

Šindlerová, I. (2006) Práce žen z domova v České republice. Evropská kontaktní skupina v ČR. Praha: Gender Studies 2006

STEM (2003) Výzkum zájmu zaměstnavatelů o penzijní připojištění zaměstnanců včetně možnosti využití různých typů penzijního připojištění. Zpráva z výzkumu, STEM 2003.

Štěpánková, P. (2003) Chapter Five: Czech Republic. In: Wallace, C. (eds.): HWF Research Report # 3. HWF Survey: Country Survey Reports. ISSN 1682-9131, May 2003.

Vohlídalová, M., Víznerová, H. (2007) Pracovní život v současné české společnosti. Příspěvek prezentovaný jako výstup projektu "Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života v ČR" na stejnojmenném semináři. Praha 27.2.2007.

Weiler, A. (2005) Impact of training on people's employability. TN0506TR01.
http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0506TR01/TN0506TR01_6.htm