

PRACOVNÍ ŽIVOT V SOUČASNÉ ČESKÉ SPOLEČNOSTI

Hana Víznerová, Marta Vohlídalová

V současných vyspělých západních společnostech, v nichž je ekonomické zajištění rodiny závislé na participaci (obou) partnerů na trhu práce, jsou sféry práce a soukromého života značně provázány (Hochschild 1997, Hakim 2000, Bradley 1999, Beck 2004, Beck-Gensheim 1995, Edwards a Wajcman 2005).

Abychom tedy mohli lépe pochopit vztah mezi pracovním, rodinným a partnerským životem v české společnosti, je nejprve třeba zodpovědět následující otázku: *Jaké jsou pracovní podmínky a pracovní zátěž pracujících lidí v České republice?* Bez toho totiž nelze provést seriózní analýzu toho, jakým způsobem na sebe v současné době působí pracovní, soukromé, rodinné a partnerské životy lidí v české společnosti.

Trh práce v České republice přitom od roku 1989 prošel výraznými změnami. Začaly se zde objevovat nové způsoby organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti a pracující muži a ženy začal ohrožovat do té doby neznámý fenomén nezaměstnanosti. Ve společnosti konfrontované s novými výzvami a hrozbami globalizace se začal objevovat tlak na flexibilizaci pracovní síly, maximální výkon, angažovanost a produktivitu práce. „...změna sektorové a odvětvové struktury pracovních sil a vznik otevřené nezaměstnanosti patří k hlavním charakteristickým rysům trhu práce po roce 1989“ (Večerník 1998a: 41).

V tomto úvodním textu série několika kvantitativních analýz založených na datech z nedávno uskutečněného reprezentativního výběrového šetření *„Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“*¹ se budeme věnovat dvěma tématům. První část je zaměřena na problematiku intenzity práce, druhá část je věnována různým aspektům a projevům pracovní flexibility na českém trhu práce.

Výběrové šetření *„Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“* proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let (2778 mužů, 2732 žen).

1. INTENZITA PRÁCE

V této části práce se zaměříme na časovou náročnost práce, na práci v nesociálním čase a mimo pracovní dobu a budeme se zabývat i pocity vyčerpání plynoucími z práce. Budeme se snažit zmapovat situaci v české společnosti, přičemž našim cílem je také identifikovat určité specifické skupiny, které jsou charakteristické svým výrazným pracovním vytížením.

1.1 Časová náročnost práce

Délka pracovního týdne je v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi EU nadprůměrná. Zatímco v roce 2005 trávili pracující lidé v ČR ve svém zaměstnání v průměru 42,2 hodin týdně, průměr pro EU-25 činil 38,5 hodin². Nejvíce hodin týdně přitom vedle

¹ Tento výzkumný projekt byl podpořen grantem Ministerstva práce a sociálních věcí a jeho hlavní řešitelkou je Mgr. Radka Dudová, SOÚ AV ČR.

² Zdroj: Eurostat (Romans, Haradson 2006)

Čechů odpracují lidé v ostatních postkomunistických zemích - Poláci, Slováci a Maďaři (viz Tabulka 1). Lehce nadprůměrně hodin odpracují Portugalci a Španělé, přesně průměrně Finové a podprůměrně pak Francouzi, Belgičané, Švédové, Němci, obyvatelé Velké Británie, Dánové a Norové. Tyto rozdíly mezi zeměmi jsou dány na jedné straně odlišnou pracovní legislativou (tj. různou délkou uzákoněného pracovního týdne) a v neposlední řadě také podílem částečných úvazků na celkové zaměstnanosti. Země s vyšším zastoupením částečných úvazků se tak automaticky dostávají na nižší hladinu odpracovaných hodin, než země, kde částečné úvazky téměř neexistují.

V České republice je, stejně jako i v ostatních postkomunistických zemích, velice malé rozšíření částečných pracovních úvazků. Zatímco v roce 2004 tyto úvazky představovaly 17,5 % celkové zaměstnanosti v EU-25, v ČR využívalo částečný úvazek jen 2,2 % pracujících mužů a 8 % žen (tj. 4,7 % pracujících celkem). Částečné úvazky jsou přitom všeobecně spíše ženskou doménou a jejich nízký podíl na zaměstnanosti je dán dvěma základními faktory: na jedné straně chybí nabídka snížených úvazků ze strany zaměstnavatelů pro ženy a muže, kteří by si této možnosti přáli využít, na druhé straně je však v postkomunistických zemích daleko nižší úroveň mezd, a proto rodiny zpravidla potřebují dva plnohodnotné příjmy, aby dosáhly určitého uspokojivého životního standardu. Poptávka po částečných pracovních úvazcích je tak v těchto zemích daleko nižší než v západní Evropě.

Tabulka 1: Průměrně odpracované hodiny týdně (všechny typy úvazků) (3. čtvrtletí 2004)³

<i>země</i>	<i>PL</i>	<i>CZ</i>	<i>SK</i>	<i>HU</i>	<i>PT</i>	<i>ES</i>	<i>FI</i>	<i>FR</i>	<i>BE</i>	<i>SW</i>	<i>DE</i>	<i>GB</i>	<i>DK</i>	<i>NO</i>
muži	45,5	44,4	42,1	42,2	41,8	41,6	40,9	40,6	40,7	39,7	41,8	41,2	39,5	39,4
Ženy	39,4	39,3	39,6	39,0	37,5	36,4	35,8	33,9	32,4	33,9	30,9	30,8	33,0	31,8
celkem	42,8	42,2	41,0	40,9	39,9	39,6	38,5	37,6	37,3	37,1	36,9	36,6	36,5	35,9

Zdroj: Eurostat (Romans, Haradson 2006: 6)

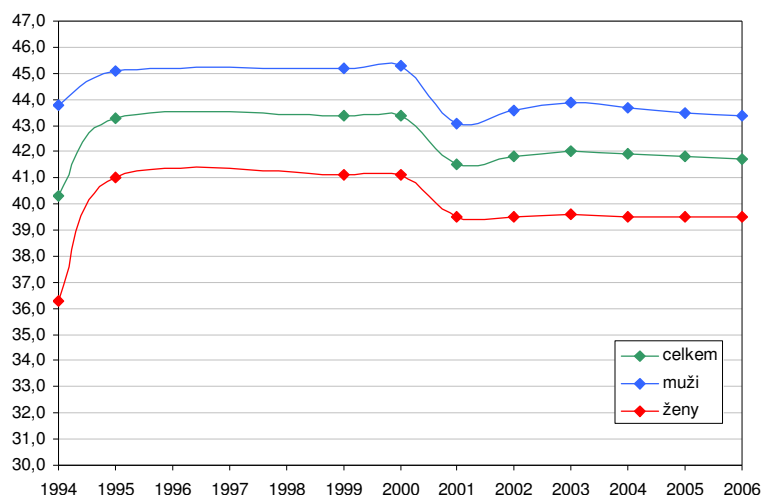
Pozn.: Německo – údaje za 2. čtvrtletí 2005

V současné době se délka průměrné pracovní doby v ČR příliš nemění a pohybuje se kolem 42 hodin týdně (viz Graf 1). Pokles tohoto ukazatele ze 43,4 h na 41,5 h v roce 2001 byl způsoben zavedením směrnice EU o pracovní době⁴ do českého zákoníku práce. Tato směrnice sice snížila pracovní dobu na 40 hodin týdně, ovšem změna to byla pouze formální. Do délky pracovní doby se totiž přestaly započítávat přestávky na odpočinek a na oběd (VÚPSV 2004:16). Faktický počet odpracovaných hodin se tedy nezměnil.

³ Vysvětlení použitých zkratk: Belgie (BE), Česká Republika (CZ), Dánsko (DK), Finsko (FI), Francie (FR), Německo (DE), Norsko (NO), Polsko (PL), Portugalsko (PT), Slovensko (SK), Španělsko (ES), Švédsko (SW), Velká Británie (GB), Maďarsko (HU).

⁴ Jednalo se o směrnici č. 93/104 (VÚPSV 2004:16).

Graf 1: Vývoj obvykle odpracovaných hodin 1994–2006 (všechny typy úvazků)



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), ČSÚ 1994, 1995, 1999–2006

Jaké skupiny patří v české společnosti k nejvíce pracovním vyčerpáním? Z hlediska genderu to jsou spíše muži, kteří pracují v průměru o cca 4 hodiny týdně déle než ženy. Nejvíce časově náročné jsou přitom pozice vedoucích a řídicích pracovníků⁵, v nichž týdně odpracují muži přibližně 48 hodin a ženy 44 hodin, a dále pak pozice provozních pracovníků ve službách a obchodě, kde muži odpracují v průměru cca 47 hodin a ženy pak 42 hodin (viz Tabulka 2). Nejméně časově náročné jsou oproti tomu profese nižších administrativních pracovníků (muži na těchto pozicích odpracují týdně v průměru cca 42 hodin a ženy pak 41 hodin), pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (cca 44 hodin týdně odpracují muži, 41 hodin ženy) a dále pak profese vědeckých a odborných duševních pracovníků (muži na těchto pozicích odpracují v průměru cca 43 hodin týdně, ženy pak přibližně 40 hodin). Podle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) vykazují nejvyšší počty odpracovaných hodin podnikatelé a lidé samostatně výdělečně činní (ve 2. čtvrtletí roku 2006 odpracovali podnikatelé a podnikatelky v průměru 50,6 hodin, muži pak 51,9 a ženy 46,6 hodin za týden), což lze označit za skutečně vysoké pracovní vypětí.

⁵ Následující údaje pochází z datového souboru „Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života v ČR“ (2005), v němž jsou odhady respondentů o čase stráveném v práci ve srovnání s údaji z Výběrového šetření pracovních sil nadhodnocené (průměrný počet odpracovaných hodin týdně byl v tomto souboru 43 pro celou ekonomicky aktivní populaci, 45 pro muže a 41 pro ženy). Příčinou tohoto rozdílu přitom může být, že lidé do své pracovní doby započítávají i přestávky na oběd, které VŠPS do pracovní doby nezahrnuje. Další příčinou může být i to, že výběrový výzkumný soubor zahrnoval lidi ve věku 25–54 let, zatímco VŠPS se vztahuje na celou ekonomicky aktivní populaci ČR. Z těchto důvodů se i odpracované hodiny v nejméně časově náročných pozicích pohybují nad průměrnými odpracovanými hodinami zjištěnými ve VŠPS.

Tabulka 2: Odpracované hodiny týdně v jednotlivých profesích

	muži	ženy
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	48,1	44,5
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	46,9	42,0
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	45,5	41,2
Obsluha strojů a zařízení	45,3	41,8
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	45,1	42,9
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	44,7	41,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	43,7	37,9
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	43,2	39,5
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	42,1	41,1
	N	2611 2592

Zdroj: datový soubor „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“, SOÚ AV ČR 2005

Jak ukázala další analýza, počet odpracovaných hodin není statisticky významně determinován⁶ věkem respondenta. Ve skupině žen ovšem statisticky významně souvisí se vzděláním – nejvíce času v práci tráví ženy se středoškolským vzděláním (středoškolačky bez maturity průměrně 43,4 h/týden, středoškolačky s maturitou 41,2 h/týden). Ženy-vysokoškolačky pak odpracují v průměru 40,8 hodin za týden, přičemž nejméně hodin týdně odpracují ženy se základním vzděláním (39,6 h).

Ve skupině mužů je délka pracovní doby determinována charakteristikami zaměstnání – tj. velikostí podniku a typem firemního kapitálu. Platí přitom, že čím menší podnik, tím vyšší je pracovní nasazení respondenta. Muži pracující v malém podniku do 30 zaměstnanců odpracují v průměru o 2 hodiny týdně více (tj. 46 h), než muži zaměstnaní v podniku střední velikosti (31-300 zaměstnanců), a o téměř 3 hodiny týdně více, než zaměstnanci velkého podniku (nad 300 zaměstnanců). Zaměstnanci firem s převahou českého kapitálu pak v práci tráví o více jak hodinu týdně déle, než zaměstnanci firem s převahou zahraničního kapitálu. Obecně však platí, že zaměstnanci/kyně ve státním sektoru odpracují v porovnání s pracovníky v sektoru soukromém méně hodin. Tento rozdíl přitom činí 3 hodiny týdně u mužů a zhruba 2 hodiny týdně u žen⁷.

Zatímco ve skupině žen se nepodařilo prokázat souvislost mezi počtem dětí a počtem odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání, v rámci skupiny mužů jsou nejvíce časově vytíženi otcové třech a více dětí (47,6 h/týdně), na nichž patrně leží hlavní břemeno finančního zabezpečení rodiny. Nejméně času v práci tráví bezdětní muži. Jak se tedy zdá, u mužů je otcovství spojeno s relativním prodloužením času stráveného v zaměstnání.

Podle mezinárodního výzkumu *Households, Work and Flexibility*, který proběhl v roce 2001, je většina (60 %) ekonomicky aktivních lidí v ČR spokojeno se svou pracovní dobou a i nadále si přeje pracovat stejně jako doposud. 39 % dotázaných by si přitom přálo pracovat méně hodin, přičemž jako hlavní důvod bylo nejčastěji uváděno: „získat více času na rodinu“ (v ČR to bylo celých 49 % všech odpovědí). Pouze 2 % respondentů by chtěla pracovat více hodin než doposud (Wallace 2003b: 51).

⁶ Tetováno ANOVou na hladině významnosti $\alpha=5\%$.

⁷ Muži zaměstnaní ve státním sektoru týdně odpracují v průměru 45,7 h, muži zaměstnaní v soukromém sektoru pak 42,6 h. Ženy pracující ve státním sektoru odpracují v průměru 40 h/týdně, zatímco pracovnice zaměstnané v soukromém sektoru 41,7 h/týdně.

1.2 Práce v nesociálním čase a práce mimo pracovní dobu

Práce v tzv. „nesociálním čase“ (v noci, o víkendech, svátcích apod.) má zpravidla negativní dopad na možnost sladění s rodinným a potažmo i partnerským životem. Podle výzkumu VÚPSV za rok 2001 pracovala přibližně čtvrtina dotázaných alespoň jednou do měsíce v noci a celá polovina dotázaných pak uvedla, že alespoň jednou do měsíce pracovala ve večerních hodinách. Přibližně polovina dotázaných pracovala alespoň jedenkrát za měsíc v sobotu a třetina dotázaných pracovala alespoň jednou měsíčně v neděli (VÚPSV 2004: 22-23).

Co se týče práce o víkendech, podle aktuální údajů z roku 2005 necelých 41 % dotázaných nepracuje nikdy o víkendech, přes 27 % pak odpracuje v průměru 1-2 víkendové dny v měsíci a necelých 9 % dotázaných pak obvykle pracuje 5 a více víkendových dnů v měsíci (viz Tabulka 3). Práce o víkendech je přitom spíše doménou mužů a dále pak profesí, v nichž je rozšířen směnný provoz, jako např. provozní pracovníci a pracovníce ve službách a obchodě nebo u obsluhy strojů a zařízení. Zdaleka nejvyšší podíl lidí, kteří nikdy nepracují o víkend, je mezi nižšími administrativními pracovníky a pracovnícemi (60 % mužů a 72 % žen).

Tabulka 3: Počet odpracovaných víkendových dnů v měsíci

(údaje v %)

Počet odpracovaných víkendových dnů	muž	žena	celkem
Žádný	31,9	49,9	40,8
1-2	30,6	24,4	27,5
3-4	25,9	19,7	22,9
5 a více	11,7	6,0	8,9
Celkem	100,0	100,0	100
N	2523	2458	4981

Zdroj: datový soubor „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“, SOÚ AV ČR 2005

Jak často se pracující lidé v České republice věnují svému zaměstnání ve volném čase? Vydeme-li ze subjektivních pocitů samotných respondentů, pohybuje se ČR ve srovnání s vybranými evropskými zeměmi lehce nad průměrem EU (viz Tabulka 4). Nejčastěji své pracovní problémy mimo svou pracovní dobu řeší Finové, Slováci a Poláci, nejméně často pak Maďaři, Norové a Portugalci. Česká Republika se se svou průměrnou odpovědí 2,78 umístila v horní části pomyslného žebříčku, obdobně jako např. Belgie (průměrná odpověď 2,79) nebo Španělsko (2,77).

Tabulka 4: Jak často se zabýváte pracovními problémy mimo svou pracovní dobu?

(1 = nikdy, 2 = zřídka, 3 = někdy, 4 = často, 5 = stále)

	FI	SK	PL	BE	CZ	ES	DK	GB	HU	DE	SW	FR	NO	PT
průměrná odpověď	3,15	2,87	2,80	2,79	2,78	2,77	2,76	2,72	2,60	2,58	2,57	2,55	2,49	2,23
N	899	708	739	840	1287	1037	1004	946	1146	816	1122	963	1079	866

Pozn.: Pouze ekonomicky aktivní.

Zdroj: ESS 2004

Práci na večer nebo na víkend si v dnešní době bere domů zhruba 27 % všech mužů a 23 % žen, přičemž práce doma po pracovní době se týká samozřejmě především odborných nemanuálních profesí – vědeckých a odborných duševních pracovníků, vedoucích a řídicích pracovníků a technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků. Z toho zároveň i vyplývá, že práci domů si berou spíše lidé s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním (64 % mužů a 60 % žen s VŠ nebo VOŠ si alespoň jednou týdně bere práci domů na večer nebo na víkend) a nejméně často pak lidé se základním vzděláním (4 % mužů a 8 % žen se ZŠ) a středoškoláci bez maturity (14 % mužů a 10 % žen si někdy bere práci domů na večer). U vědeckých a pedagogických pracovníků je přitom práce doma součástí jejich oficiální pracovní doby, což je odlišuje např. od manažerů a manažerek, kteří se svým pracovním úkolům věnují velice často právě ve svém volném čase. Lidé, kteří se věnují svým pracovním úkolům i večer doma nebo o víkendech, si pak v průměru berou práci domů 2,7krát týdně (průměr pro muže je 2,8, pro ženy pak 2,6, přičemž tyto rozdíly jsou statisticky významné⁸).

1.3 Pocity vyčerpání z práce

Z mezinárodního srovnání vybraných evropských zemí vyplynulo, že Česká republika patří spolu s Polskem a Slovenskem mezi země, kde lidé pociťují relativně větší míru vyčerpání z práce. Naopak nejméně často se takto vyčerpání cítí být Norové a Portugalci (viz Tabulka 5). Průměrná odpověď obyvatel ČR na otázku: „*Jak často se vracíte z práce domů natolik unaven/a, že už ani nemáte síly užít si čas, který doma strávíte?*“ byla 2,99. Pracující lidé v ČR se tedy vrací domů natolik unaveni, že ani nemají síly užít si čas, který doma stráví, v průměru *někdy*.

Tabulka 5: Jak často se vracíte z práce domů natolik unaven/a, že už ani nemáte síly užít si čas, který doma strávíte?

(1 = nikdy, 2 = zřídka, 3 = někdy, 4 = často, 5 = stále)

	PL	SK	CZ	SW*	GB	DK	FR	DE	ES	BE*	FI*	NO	PT
muži	3,04	3,01	3,00	2,91	2,92	2,86	2,96	2,85	2,82	2,79	2,74	2,79	2,49
ženy	3,21	3,09	2,97	3,05	3,03	3,00	2,92	3,01	2,95	2,98	2,99	2,82	2,55
celkem	3,12	3,05	2,99	2,98	2,97	2,94	2,94	2,93	2,88	2,87	2,87	2,81	2,52
N	493	461	588	559	557	564	496	404	513	471	561	545	495

Zdroj dat: ESS 2004; pouze ekonomicky aktivní lidé s dětmi.

*) statisticky významné rozdíly v odpovědích mužů a žen. Testováno Mann –Whitneyovým U na hladině významnosti $\alpha = 5 \%$.

Jaké skupiny lidí vykazují vyšší míru vyčerpání a práce a které skupiny lidí naopak jejich práce příliš nevyčerpává? Na otázku: „*Máte pocit, že Vás Vaše práce vyčerpává?*“, odpovědělo 19,5 % mužů a 18,8 % žen, že je jejich práce velmi vyčerpává, 38,3 % mužů a 33,5 % žen, že je práce spíše vyčerpává, 30,8 % mužů a 33,5 % se pak přiklonilo k tvrzení, že je jejich práce spíše nevyčerpává a 11,3 % mužů a 14,1 % žen se domnívá, že je jejich práce

⁸ Testováno T-testem shody průměrů, $\alpha=5 \%$.

vůbec nevyčerpává. Přestože tyto rozdíly v odpovědích mezi muži a ženami nejsou nijak výrazné, jsou statisticky významné⁹. Vyjádříme-li tyto vztahy v kumulovaných četnostech, téměř 58 % mužů se domnívá, že je jejich práce spíše nebo velmi vyčerpává, zatímco ve skupině žen to je pouze něco málo přes 52 % (viz Tabulka 6). To patrně souvisí i faktem, že muži odpracují v průměru více hodin týdně než ženy.

Tabulka 6: Pocity vyčerpání z práce

(údaje v %)

	<i>muž</i>	<i>žena</i>	<i>celkem</i>
práce velmi vyčerpává	19,5	18,8	19,2
práce spíše vyčerpává	38,3	33,5	36,0
práce spíše nevyčerpává	30,8	33,5	32,2
práce nevyčerpává	11,3	14,1	12,7
celkem	100,0	100,0	100,0
N	2743	2668	5411

Zdroj: datový soubor „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“, SOÚ AV ČR 2005

Co se týče věku, tento faktor sice statisticky významně souvisí s mírou vyčerpání z práce, ovšem pouze v rámci skupiny žen. Nejméně vyčerpány se přitom cítí být mladé ženy ve věku 25-34 let (spíše nebo velmi vyčerpána z práce se cítí být méně než polovina těchto žen, tj. 48,1 %), nejvíce vyčerpány se pak cítí být ženy ve věku 45-54 let (spíše nebo velmi vyčerpáno s práce cítí být 56,1 % těchto žen). Ve skupině žen středního věku 35-44 let se spíše nebo velmi vyčerpáno z práce cítí být 53,6 % dotázaných.

Pocity vyčerpání z práce také staticky významně souvisí se vzděláním respondenta. Ve skupině mužů se nejvíce vyčerpání z práce cítí být ti se základním vzděláním, přičemž relativně nižší míru vyčerpání oproti tomu vykazují středoškoláci s maturitou a vysokoškoláci. Zatímco v rámci skupiny mužů se základním vzděláním se necelé 3/4 dotázaných cítí být spíše nebo velmi vyčerpány z práce, ve skupině středoškoláků bez maturity je to 58 %, mezi středoškoláky s maturitou je to necelých 53 % a u vysokoškoláků pak téměř 56 %. S těmito zjištěními přitom souvisí i to, jakým způsobem se od sebe liší míra vyčerpání z práce v jednotlivých profesích. Dosažené vzdělání a vykonávaná profese¹⁰ jsou totiž velmi úzce propojeny. U mužů patří k nejvíce vyčerpávajícím vybrané manuální profese (obsluha strojů a zařízení, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři), na druhé straně k nim patří také profese vedoucích a řídicích pracovníků. Nejméně vyčerpání z práce se pak cítí být provozní pracovníci ve službách a obchodě a nižší administrativní pracovníci (viz Tabulka 7).

⁹ Testováno Mann –Whitneyovým U na hladině významnosti $\alpha = 5 \%$.

¹⁰ Použita je zde mezinárodní klasifikace ISCO tříděná na 9 základních skupin (skupina „Příslušníci armády“ byla z analýzy vyřazena kvůli nízké obsazenosti této kategorie- 6 respondentů): 1. Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, 2. vědečtí a odborní duševní pracovníci, 3. Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, 4. Nižší administrativní pracovníci, 5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě, 6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (kromě obsluhy strojů), 7. Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři, 8. Obsluha strojů a zařízení, 9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Tabulka 7: Pocity vyčerpání z práce v jednotlivých profesích

(1=velmi vyčerpává, 4=vůbec nevyčerpává)

Profese:	muži	ženy
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	2,27	2,30
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2,45	2,21
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	2,46	2,48
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	2,66	2,65
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	2,54	2,43
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	2,31	1,86
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	2,23	2,15
Obsluha strojů a zařízení	2,21	2,09
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2,23	2,49
celkem	2,34	2,43

Zdroj: datový soubor „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“, SOÚ AV ČR 2005

Ve skupině žen je vztah mezi vzděláním a pocitem vyčerpání z práce také statisticky významný, nicméně má jinou podobu než u mužů. Jedinou skupinou, která se výrazněji liší od ostatních, jsou středoškolačky s maturitou, z nichž práce spíše nebo velmi vyčerpává necelou polovinu (cca 48 %). Vysokoškolačky, středoškolačky bez maturity i ženy se základním vzděláním se pak oproti nim cítí být vyčerpány z práce relativně více (zhruba v 55 %). S tím samozřejmě souvisí i profese, v níž žena pracuje – maximálně vyčerpány z práce se cítí být ženy pracující jako obsluha strojů a zařízení a také jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé. Jako další skupiny s relativně náročnými zaměstnáními se ukázaly také vědecké a odborné duševní pracovnice a vedoucí a řídicí pracovnice. Stejně jako u mužů se i v tomto případě nejméně vyčerpány z práce cítí být nižší administrativní pracovnice (viz Tabulka 7).

Z pohledu velikosti podniku, kde respondent pracuje, se nejvíce vyčerpání cítí být podnikatelé a samostatně výdělečně činní a lidé zaměstnaní v malém podniku do 30 zaměstnanců. Nejméně unaveni se pak cítí být lidé zaměstnaní ve velkém podniku nad 300 zaměstnanců. Obecně více unaveni z práce se cítí být lidé pracující ve firmách se převahou zahraničního kapitálu a v soukromém sektoru.

S pocity vyčerpání z práce přitom souvisí i problém stresu a stresového zatížení plynoucího z práce. 3,3 % dotázaných uvedlo, že jejich práce je pro ně stále zdrojem stresu i mimo pracovní dobu, pro 12 % je tomu tak často, pro 33,1 % dotázaných občas, pro 34,5 % dotázaných pak málokdy a pro 17 % dotázaných není jejich práce nikdy zdrojem stresu mimo pracovní dobu. Rozdíly mezi muži a ženami přitom nejsou statisticky významné. Největší míra pracovního stresu se pochopitelně týká nemanuálních profesí, a to zejména vedoucích a řídicích pracovníků a vědeckých a odborných duševních pracovníků. Nejmenší stresy plynoucí z práce pak mimo svou pracovní dobu pociťují řemeslníci a kvalifikovaní zpracovatelé a opraváři a pomocní a nekvalifikovaní výrobci. S tím souvisí i fakt, že s největšími pracovními stresy se setkávají zejména vysokoškoláci a vysokoškolačky, oproti tomu lidé se základním vzděláním a středoškoláci bez maturity tento problém téměř netýká. Práce představuje zdroj stresu hlavně pro podnikatele a zaměstnance ve firmách se zahraničním kapitálem, nejméně často je oproti tomu práce zdrojem stresu pro lidi zaměstnané ve středních a velkých podnicích nad 30 zaměstnanců. Nejméně ze všech na sobě stres z práce pociťují mladí lidé do 35 let (cca 57 % lidí ve věku 25-34 uvádí, že je pro ně

práce stresem málokdy nebo nikdy, u lidí ve věku 35-44 let a 45-54 let je to však jen necelá polovina – cca 49 %).

2. FLEXIBILITA NA TRHU PRÁCE

Mezi základní formy pracovní flexibility patří flexibilita časová, prostorová a flexibilita pracovních podmínek. Z této klasifikace, kterou používá C. Wallace v mezinárodním srovnávacím výzkumu „Households, Work and Flexibility“ (Wallace ed. 2003a), budeme také vycházet při analýze flexibility na trhu práce v České republice. V následujícím textu se tudíž nejprve zaměříme na časovou flexibilitu zahrnující pružnost pracovní doby, na flexibilitu plánování pracovního rozvrhu a možnosti různých typů pracovních úvazků. Za druhé naším cílem bude prozkoumat, jak jsou v české společnosti využívány různé druhy pracovních smluv a v jaké míře jsou v populaci rozloženy různé formy zaměstnání a práce. V této druhé části se tedy zaměříme na flexibilitu pracovních podmínek s tím, že tato otázka úzce souvisí rovněž s dalším významným aspektem práce – jistotou, stabilitou práce a zaměstnání. Třetí oblastí analýzy bude prostorová flexibilita a mobilita, tedy otázka místa práce nebo zaměstnání a míry ochoty k pracovní mobilitě.

2.1 Časová flexibilita

2.1.1 Pružnost pracovní doby

Jednou z možností uspořádání pracovní doby, která je využívána i na českém trhu práce, je pružná pracovní doba, při které není přesně stanoven začátek a konec pracovní doby a flexibilně se mění doba, kterou musí zaměstnanec/zaměstnankyně trávit na svém pracovišti. Zásadní otázkou však zůstává, zda tuto možnost volí sám/a pracující a zda se může podílet na rozhodování o své pracovní době a například o možnosti posouvat začátek pracovní doby (hovoříme o tzv. „pozitivní“ nebo „dobré“ flexibilitě), nebo zda jde o situaci, kdy se musí pracující přizpůsobovat svému zaměstnavateli. Pak hovoříme o tzv. „negativní“, neboli „špatné“ časové flexibilitě. Základním východiskem naší analýzy bude právě rozlišení, zda je možnost přizpůsobovat pracovní dobu v souladu s potřebami pracujícího/pracující (například v souvislosti s nutností sladit pracovní a rodinné povinnosti), nebo naopak zda takto nestabilní pracovní doba může člověku přinášet problémy, protože se musí spíše přizpůsobovat požadavkům zaměstnavatele, potřebám výroby apod.

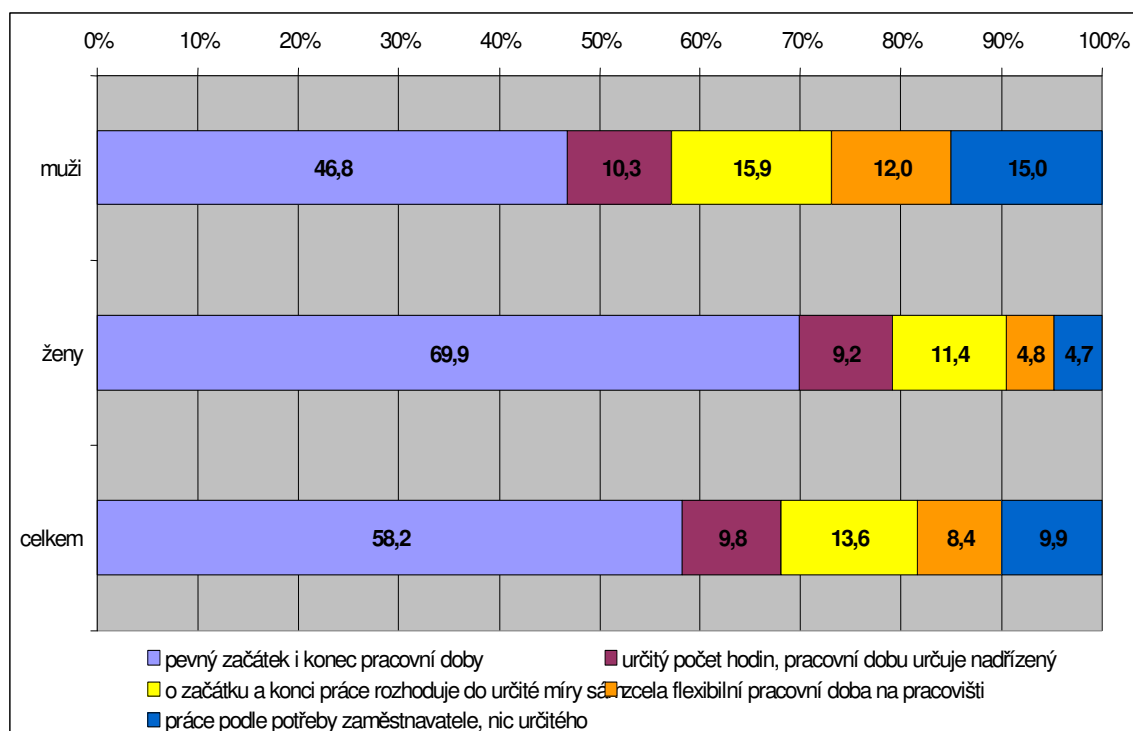
Z naší analýzy situace na českém trhu práce je však patrné, že stále převažuje „neflexibilní“, tedy nepružná pracovní doba. Z celkového počtu respondentů je 58,2 % těch, kteří mají pevný začátek i konec pracovní doby. Dále nepatrně převažuje „pozitivní“ časová flexibilita – 22,1% zaměstnanců/zaměstnankyň z celkového počtu má možnost spoluurčovat svou pracovní dobu, naopak pracovní doba 19,7 % respondentů je přizpůsobena potřebám zaměstnavatele (viz Tabulka 8). Z hlediska genderu mají více flexibilní pracovní dobu muži než ženy (více než 2/3 žen mají pevný začátek i konec pracovní doby, zatímco u mužů je to pouze necelých 47 %), zcela flexibilní pracovní dobu má 12 % mužů, ovšem pouze 4,8 % žen (viz Graf 2). Tito lidé si přitom mohou sami určovat čas, který tráví na svém pracovišti.

Tabulka 8: Pružnost pracovní doby podle pohlaví (v %)

Pracovní doba	Muži	Ženy	Celkem
Pevně určen přesný začátek a konec pracovní doby	46,8	69,9	58,2
pracovní doba podle potřeb zaměstnavatele	25,3	14,0	19,7
pracovní dobu spoluurčuje zaměstnanec	27,8	16,2	22,1
Celkem	100,0	100,0	100,0

(N= 5364)

Graf 2: Flexibilita pracovní doby podle pohlaví (v %)



(N= 5364)

Charakter pružnosti, resp. nepružnosti pracovní doby, statisticky významně souvisí také s dalšími sociálními charakteristikami. Z hlediska dosažené úrovně vzdělání jsou ve „výhodnější“ situaci lidé s vyšším vzděláním: téměř 40 % respondentů vysokoškolsky vzdělaných či s vyšším odborným vzděláním má vliv na rozhodování o své pracovní době, zatímco tuto příležitost má pouze 8,3 % respondentů s neúplným či úplným základním vzděláním. Stabilní pracovní doba převažuje ve všech kategoriích s výjimkou kategorie respondentů, kteří mají vyšší vzdělání a u kterých předpokládáme také vyšší pracovní pozici. Naopak lidé s nízkou úrovní vzdělání, a předpokládáme, že jsou to lidé, kteří pracují v nekvalifikovaných a dělnických profesích, se musí z hlediska pracovní doby přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele (v této situaci se nachází 27,2 % respondentů s nedokončeným či dokončeným základním vzděláním, 21 % vyučených či vystudovaných střední školu bez maturity, 17,1 % z těch, kteří mají ukončenou střední školu maturitou a konečně 15,7 % respondentů s nejvyšším dosaženým vzděláním).

Potvrdil se také předpoklad, že vyšší míru „pozitivní“ časové flexibility, konkrétně tedy možnost spoluurčovat pracovní dobu, mají lidé ve vyšších, řídicích pozicích a lidé s vyšší kvalifikací a vzděláním (viz Tabulka 9).

Tabulka 9: Flexibilita pracovní doby podle vykonávané pracovní činnosti (v %)

<i>Pracovní činnosti</i>	<i>Pevně určen přesný začátek a konec pracovní doby</i>	<i>Pracovní doba podle potřeb zaměstnavatele</i>	<i>Pracovní dobu spoluurčuje zaměstnanec</i>	<i>Celkem</i>
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	38,0	13,8	48,1	100,0
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	50,5	16,7	32,8	100,0
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	49,2	17,8	33,0	100,0
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	74,5	11,0	14,5	100,0
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	63,6	19,7	16,7	100,0
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	50,8	25,8	23,3	100,0
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	52,8	23,7	23,6	100,0
Obsluha strojů a zařízení	58,9	31,1	10,0	100,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	69,7	22,6	7,7	100,0
Celkem	58,1	19,7	22,2	100,0

(N = 5268)

Příležitost spolupodílet se či sám/a rozhodovat o průběhu své pracovní doby mají ve velké míře samozřejmě i samostatně výdělečné osoby a podnikatelé (88,2 % z této skupiny). Zatímco pracující lidé se smlouvou na dobu neurčitou mají spíše nepružnou pracovní dobu – 68,9 % z nich má pevně určen přesný začátek a konec pracovní doby.

2.1.2 Plánování pracovního rozvrhu

O nutnosti přizpůsobovat svůj pracovní režim a pracovní dobu vypovídá i různá flexibilita plánování a míra stability pracovního rozvrhu, která byla v našem výzkumu také zjišťována. Jako relativně méně „flexibilní“ skupina se ukázaly být ženy, z nichž 61,2 % má pracovní rozvrh neustále přesně daný, zatímco v případě mužů má pevně daný pracovní rozvrh pouze 35,1 %. Velice krátkodobě si tedy mohou svůj soukromý život v závislosti na své práci plánovat lidé, kteří mají pracovní rozvrh naplánovaný 1 den dopředu nebo se ho dozvědí až v den práce. Do této kategorie spadá 7,9 % z celkového počtu respondentek a 18,7 % z celkového počtu respondentů.

2.1.3 Formy organizace pracovní doby

Vedle klasických forem organizace pracovní doby (směnný provoz, práce přesčas, práce v nesociální pracovní době) využívaných zaměstnavateli ke zvyšování efektivity práce či k zajištění nepřetržitého provozu, se v posledních dvou desetiletích rozšiřují nové flexibilní formy organizace pracovní doby, které vyjadřují za prvé snahu samotných firem přizpůsobit se změnám na trhu práce (rychle reagovat na měnící se poptávku), za druhé vyjadřují ochotu vyjít vstříc požadavkům zaměstnanců a zaměstnankyň na harmonizaci pracovních a rodinných povinností, pracovního a rodinného a soukromého života (viz VÚPSV 2004).

Jednou z těchto nových forem organizace pracovní doby je práce na částečný úvazek. Tento typ úvazku může v dobře fungujících podmínkách představovat významnou alternativu dalším obvyklým druhům pracovního režimu (práce na směny, na plný úvazek apod.), a to

zejména pro potřeby sladování pracovního a soukromého života. Nicméně v České republice je podíl zaměstnaných na částečný úvazek výrazně nižší než v zemích Evropské unie, většina lidí stále pracuje na plný úvazek (viz Analýza flexibilních forem zaměstnávání 2004).

Tento fakt dokládají také výsledky analýzy našeho výzkumu provedeného v roce 2005. Převážná část respondentů (95,9 %) je z hlediska pracovní doby zaměstnána na plný pracovní úvazek. Na zkrácený pracovní úvazek pracují více ženy (5,7 %), u mužů je podíl pracujících na zkrácený úvazek pouze 0,5 % (viz Tabulka 10 a Tabulka 11).

Tabulka 10: Typ pracovního úvazku podle pohlaví (v %)

Typ úvazku	Muži	Ženy	Celkem
plný úvazek	98,29	93,46	95,91
zkrácený úvazek	0,51	5,76	3,10
příležitostné práce, brigády	1,20	0,79	1,00
Celkem	100,00	100,00	100,00

(N=5425)

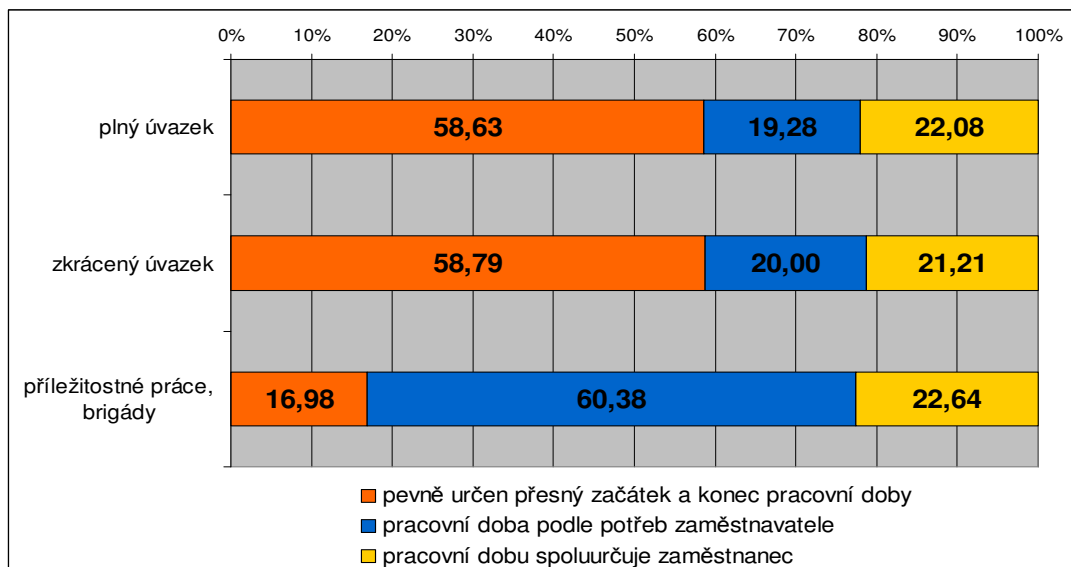
Tabulka 11: Pracovní režim z hlediska pracovní doby a typy úvazku podle pohlaví (v %)

Pracovní režim	Muži	Ženy	Celkem
denní provoz cca 8 hodin denně	62,65	70,84	66,69
Práce na směny po 12 hodinách	12,11	9,23	10,69
Práce na směny po 24 hodinách	1,02	0,37	0,70
Práce na zkrácený úvazek	0,51	5,76	3,10
kromě plného úvazku ještě další zaměstnaní	2,40	1,38	1,90
Práce pouze příležitostně (brigády)	1,20	0,79	1,00
Turnusy (krátké, dlouhé týdny)	2,65	2,88	2,76
jiný režim	17,45	8,75	13,16
Celkem	100,00	100,00	100,00

(N= 5425)

Z hlediska míry kontroly pracujících nad svou pracovní dobou se v nejkomplicovanější situaci co se týče sladování soukromého a pracovního života nachází lidé, kteří pracují pouze příležitostně nebo brigádně – 60 % z nich se musí většinou plně přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele (viz Graf 3).

Graf 3: Typ pracovního úvazku a míra kontroly nad pracovní dobou z hlediska pracujícího/pracující (v %)



(N= 5362)

Práce na směny, jak jsme zmínili výše, patří k obvyklým formám organizace pracovní doby. Spolu s prací přesčas tvoří nejčastěji využívanou formu flexibility v České republice (viz VÚPSV 2004). 14 % respondentů uvedlo, že pracuje na směny. Nejvíce využívanou formou je střídání denních a nočních směn (obecně 32 % z celkového počtu respondentů pracujících na směny), přičemž tato forma je na prvním místě také u mužů, ženy nejvíce pracují střídavě na ranní a odpolední směny (34,8 %), rovněž také často na střídavě denní a noční směny (31,7 %), o něco méně než muži pracují na směny noční (pouze noční směny uvedlo 0,91 % žen a 1,18 % mužů).

2.2 Flexibilita pracovních podmínek a jistota – druhy pracovních smluv

Druhou oblast analýzy flexibility na trhu práce tvoří analýza pracovních podmínek zahrnující zejména problematiku pracovních smluv, nebo-li rovněž aspekt jistoty, resp. nejistoty práce a zaměstnání.

Na českém trhu práce, jak vyplývá z výsledků našeho výzkumu, stále převažuje „klasická“ práce s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Práci se smlouvou na dobu určitou vykonává (či v posledním zaměstnání vykonávalo) 15,6 % z celkového počtu respondentů, přičemž na smlouvu na dobu určitou bývají častěji zaměstnávány ženy než muži. Poměrně málo rozšířenou formou v ČR je práce pro zaměstnavatele na živnostenský list, práce na smlouvu na vykonávání konkrétní práce a práce bez písemné pracovní smlouvy nebo dohody. Značný rozdíl z hlediska pohlaví je v případě samostatně výdělečné činnosti (podnikání/práce na živnostenský list), kdy tuto formu práce vykonává 15,1 % mužů a 6,5 % žen.

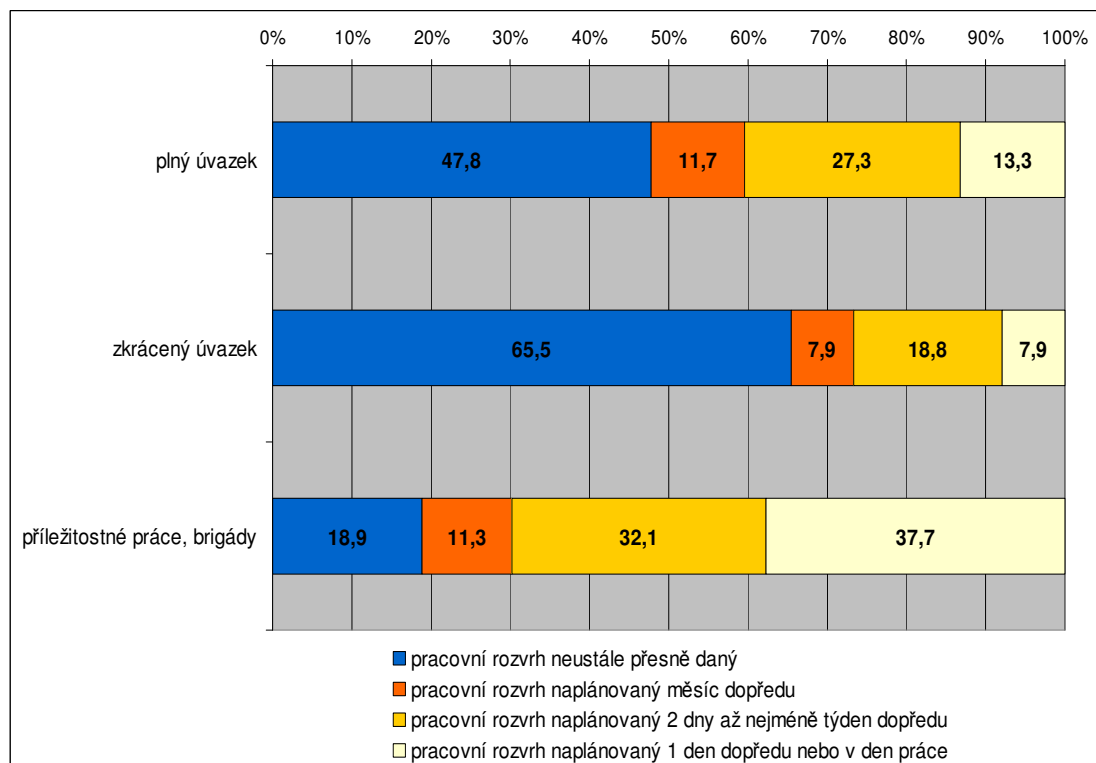
Tabulka 12: Druhy pracovních smluv podle pohlaví (v %)

Druh pracovní smlouvy	Muži	Ženy	Celkem
Smlouva na dobu neurčitou	64,1	71,5	67,8
Smlouva na dobu určitou v délce jednoho roku a více	9,6	12,7	11,1
Smlouva na dobu určitou v délce kratší než 12 měsíců	4,1	5,0	4,5
Smlouva na vykonání konkrétní práce	1,6	0,9	1,2
bez písemné pracovní smlouvy nebo dohody	1,8	1,7	1,7
práce pro zaměstnavatele na živnostenský list	3,7	1,8	2,8
podnikání, práce na živnostenský list	15,1	6,5	10,9
Celkem	100,0	100,0	100,0

(N = 5390)

Největší míru nejistoty práce lze přitom předpokládat u respondentů, kteří pracují pouze příležitostně či na brigádách a kteří zároveň nemají dlouhodobě plánovaný svůj pracovní rozvrh, ale dozívádají se jej 1 den dopředu či v den práce (viz Graf 4)

Graf 4: Časová flexibilita podle typů úvazků (v %)



(N = 5348)

Téma jistoty práce se v dotazníku objevilo v baterii otázek, v nichž měli respondenti hodnotit důležitost vybraných aspektů práce. Ukázalo se přitom, že lidé přikládají nejvyšší důležitost právě jistotě zaměstnání, na druhém místě následuje vysoký příjem. Jistota zaměstnání je přitom relativně důležitější pro ženy než pro muže (viz Vohlídalová 2006: 30).

2.3 Prostorová flexibilita

Z hlediska místa práce se ukázalo, že většina respondentů (76 %) pracuje na jednom místě mimo svůj domov. Práci na jednom místě mimo domov, tj. na svém pracovišti vykonává velká většina všech žen – téměř 90 %, zatímco ve skupině mužů to je pouze necelých 63 %. Proto můžeme hovořit o velice slabé prostorové flexibilitě ve skupině žen, naproti tomu poměrně vysoké prostorové flexibilitě a mobilitě ve skupině mužů (30,5 % mužů pracuje na různých místech). Práce doma je u mužů i u žen velice málo rozšířená: v obou skupinách takto pracují necelá 3 % dotázaných (viz Tabulka 13).

Tabulka 13: Místo práce podle pohlaví (v %)

Místo práce	Muži	Ženy	Celkem
Pracuje na jednom místě mimo domov	62,6	89,8	76,0
Pracuje u sebe doma	2,9	2,9	2,9
Pracuje část týdne doma, část mimo domov	4,0	2,2	3,1
Pracuje na různých místech	30,5	5,1	18,0
Celkem	100,0	100,0	100,0

(N= 5416)

Prostorová flexibilita významně souvisí s flexibilitou pracovních podmínek, tj. s druhem pracovní smlouvy. Jsou to zejména lidé samostatně výdělečně činní (35,8 %) a pracující bez smlouvy, se smlouvou na konkrétní práci či zaměstnaní na živnostenský list (43,5 %), kteří mění své místo práce, podle potřeby a nemají tedy jedno stabilní pracoviště. Oproti tomu většina z těch, kteří jsou zaměstnaní na dobu neurčitou (85,3 %) pracuje obvykle na stálém pracovišti mimo svůj domov.

Prostorové flexibility se dotýká také ochota respondentů ke stěhování nebo dojíždění za prací. Na otázku: „Byla byste ochotná kvůli výhodné pracovní příležitosti udělat následující věci?“ odpověděla téměř polovina z dotazovaných mužů, že by byli ochotni pracovat přes týden mimo bydliště (13,7 % odpovědělo „rozhodně ano“, 34,8 % „spíše ano“). Oproti tomu téměř 80 % žen vyjádřilo neochotu k tomuto typu ústupku (50,1 % žen odpovědělo „rozhodně ne“ a 29,3 % „spíše ne“). Názor mužů a žen na ochotu pracovat přes týden mimo bydliště rovněž statisticky významně souvisí s jejich rodinným stavem. Větší ochotu vyjadřují svobodní/é muži a ženy, menší ochotu pak ženatí/vdané, nicméně i zde se ukazuje vyšší ochota ženatých mužů oproti vdaným ženám (viz Tabulka 14).

Tabulka 14: Ochota pracovat přes týden mimo bydliště kvůli výhodné pracovní příležitosti podle pohlaví a rodinného stavu (v %)

Ochota pracovat přes týden mimo bydliště	Muži				Ženy			
	svobodný, svobodná	ženatý, vdaná	rozvedený, rozvedená	vdovec, vdova	svobodný, svobodná	ženatý, vdaná	rozvedený, rozvedená	vdovec, vdova
Rozhodně ano	21,07	9,24	19,82	4,00	13,83	3,44	5,76	6,29
spíše ano	39,67	31,78	39,34	26,00	26,85	10,53	14,40	16,78
spíše ne	26,54	37,96	24,62	38,00	30,66	28,78	31,69	21,68
Rozhodně ne	12,72	21,02	16,22	32,00	28,66	57,24	48,15	55,24
Celkem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

N (muži) = 2684, N (ženy) = 2667

Jako nejpříjemnější možnost, kterou by lidé volili z důvodu výhodné pracovní příležitosti, je obecně možnost do zaměstnání dojíždět denně i více než hodinu. Naopak nejméně by byli lidé ochotni k pracovní migraci do zahraničí (viz Tabulka 15).

Tabulka 15: Průměrné vyjádření ochoty k možnostem pracovní mobility a flexibility kvůli výhodné pracovní příležitosti podle pohlaví

(1 = rozhodně ano, 4 = rozhodně ne)

Možnosti pracovní mobility a flexibility	Muži	Ženy	Celkem
Dojíždět do zaměstnání denně více než hodinu	2,40	2,73	2,57
Přestěhovat se do jiného kraje v rámci ČR	2,66	2,92	2,79
Pracovat pravidelně o víkendech	2,61	2,97	2,79
Pracovat přes týden mimo bydliště	2,56	3,24	2,90
Přestěhovat se do zahraničí	2,90	3,18	3,04

Pozn.: ve všech případech existuje statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami; testováno Mann – Whitneyovým U na hladině významnosti $\alpha = 5 \%$.

K analýze této baterie otázek jsme dále použili faktorovou analýzu, abychom lépe zhodnotili vnitřní strukturu a souvislosti mezi jednotlivými položkami v baterii otázek. Ve skupině žen se vydělil pouze jeden faktor, což znamená, že v populaci žen jsou všechny položky vzájemně korelovány – pokud je tedy žena ochotna k jednomu typu ústupku, bývá zpravidla ochotna i ke všem ostatním. Naopak u mužů prokázala faktorová analýza jistou vnitřní strukturu jednotlivých položek. V rámci analýzy provedené ve skupině mužů se totiž vydělily dva základní faktory. Do prvního faktoru „**Ochota ke změně místa života a práce**“ patří ochota přestěhovat se do zahraničí a do jiného kraje v rámci ČR a vyjadřuje tedy ochotu k trvalé změně místa života a práce, zatímco druhý faktor „**Ochota k pracovní flexibilitě**“ jednoznačně vyjadřuje ochotu k pracovní mobilitě a časové flexibilitě.

Tabulka 16: Faktorová analýza: Ochota k pracovní mobilitě a časové flexibilitě – muži

Možnosti pracovní mobility a flexibility	Faktor 1	Faktor 2
přestěhovat se do zahraničí	0,917	0,106
přestěhovat se do jiného kraje v ČR	0,876	0,241
pracovat o víkendech	0,024	0,783
Dojíždět do zaměstnání	0,178	0,761
pracovat mimo bydliště	0,386	0,713

2.4 Typologie pracovní flexibility

Významným aspektem, na který jsme se při analýze pracovního života českých mužů a žen zaměřili, bylo časové hledisko různých forem flexibility. Pro detailnější analýzu a popis různých forem flexibility a skupin, kterých se významně dotýkají, jsme vybrali dvě proměnné vycházející z časového hlediska flexibility: 1) *pevná vs. flexibilní, pružná pracovní doba* a 2) *stabilní pracovní rozvrh vs. flexibilní plánování pracovního rozvrhu*. Z těchto dvou kritérií,

kteřá vypovídají o možnostech kontroly pracujícího/pracující nad časem, který tráví v práci/zaměstnání, a možnosti plánovat si svůj pracovní život a potažmo i svůj soukromý život, jsme vytvořili šest základních typů.

Typ 1 – „pozitivní flexibilita“ - hodnotíme jako nejpříznivější k možnosti sladování pracovního a soukromého života, protože vyjadřuje situaci, kdy pracující může spoluurčovat svou pracovní dobu a jeho pracovní rozvrh je buď neustále přesně daný, nebo jej má dlouhodobě naplánovaný (tj. alespoň měsíc dopředu). U těchto lidí tedy předpokládáme, že mají relativně vyšší míru kontroly nad svým pracovním životem. Tento typ je z hlediska genderu stejně rozložen u mužů a u žen (7,3 % z obou skupin patří do Typu 1). „Typologie“ časové flexibility také statisticky významně souvisí s dosaženou úrovní vzdělání respondentů, přičemž do Typu 1 se řadí lidé s vyšším vzděláním (15,4 % z této skupiny patří do Typu 1, zatímco pouze 3,6 % ze skupiny respondentů s neúplným či úplným základním vzděláním). Největší podíl v profesních kategoriích má tento typ u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (15,7 %).

Naopak v případě **Typu 6 – „nejslabší kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího/pracující“** - je míra kontroly a možnosti ovlivňovat čas trávený prací velice nízká. Lidé, kteří patří do této skupiny (12,8 % mužů a 5,5 % žen) mají pracovní rozvrh naplánovaný pouze jeden den dopředu či se jej dozvídají v den práce a zároveň nemají možnost flexibilně upravovat pracovní dobu podle svých potřeb, ale mají pracovní dobu fixně danou či se musí přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele. Nejvíce je tento typ „negativní“ časové flexibility častý u skupiny respondentů s nejnižší úrovní vzdělání a z hlediska pracovní činnosti převažuje u dělnických profesích.

Z následujícího grafu (Graf 5) je patrné, že v České republice stále převládá **Typ 2 – „tradiční neflexibilní práce“**, tj. pracovní rozvrh se nemění a pracovní doba je stabilní, nepružná bez možnosti posouvat čas trávený v práci/zaměstnání. Do této skupiny patří téměř polovina z celkového počtu respondentů. Významné rozdíly jsme také odhalili mezi muži a ženami a je možné tudíž konstatovat, že z časového hlediska je pracovní život žen mnohem méně flexibilní než pracovní život mužů. Do této kategorie pak patří zejména nižší administrativní pracovníci/úředníci (65,7 % z této profesní skupiny), pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (55,9 %) a provozní pracovníci ve službách a obchodě (52,5 %).

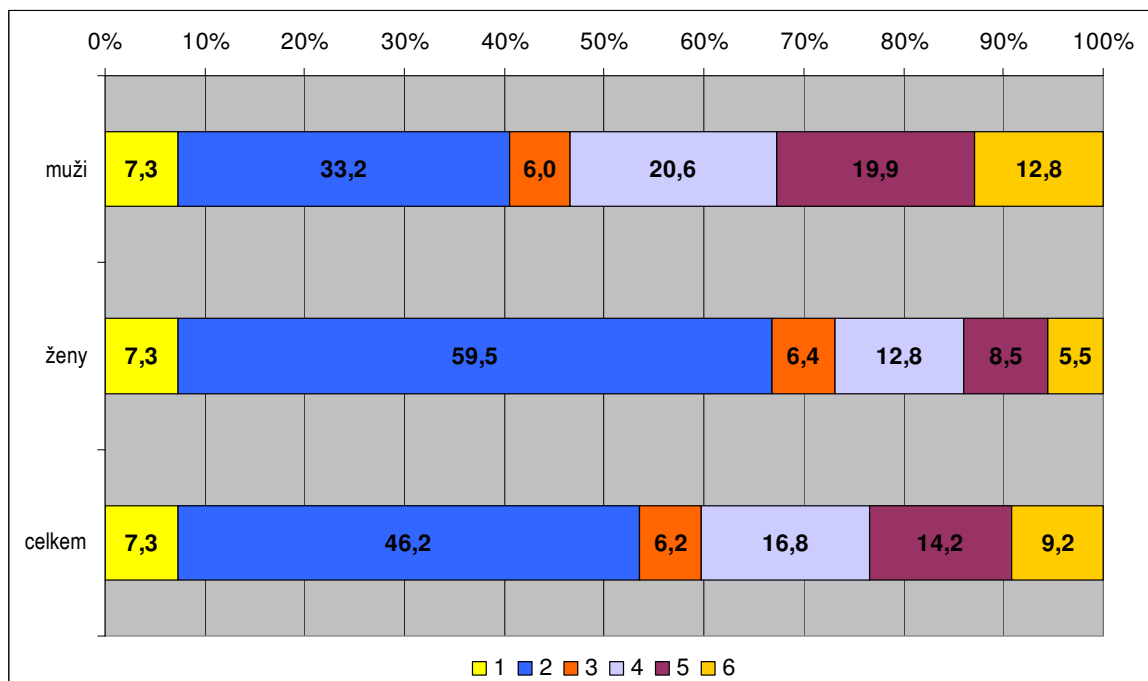
Otázkou však zůstává, zda lze tuto pracovní „flexibilitu“ mužů považovat za její pozitivní nebo spíše negativní projev. Ve více než polovině případů muži patří mezi kategorie pracujících lidí, kteří mají krátkodobě naplánovaný pracovní rozvrh (dozvídají se jej v den práce až nejméně týden dopředu). 19,9 % ze skupiny mužů, oproti pouhých 8,5 % ze skupiny žen, patří do **Typu 5 – „pozitivní flexibilita a krátkodobě plánovaný pracovní rozvrh“**, který vyjadřuje na jedné straně „pozitivní“ flexibilitu pracovní doby neboli sám/a zaměstnanec/kyně spoluurčuje pracovní dobu, zároveň pracovní rozvrh je krátkodobě naplánovaný. Z hlediska pracovní činnosti patří mezi tyto pracující zejména zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, z hlediska úrovně vzdělání lidé s nejvyšším vzděláním. Podle druhu pracovní smlouvy je tento „typ“ časové flexibility výrazně zastoupen ve skupině podnikatelů/podnikatelek (64,9 % z této skupiny).

Relativně rozšířeným „typem“ časové flexibility je **Typ 4 – „slabá kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího/pracující“** (16,8 % z celkového počtu respondentů). Tento „typ“ vyjadřuje situaci, kdy lidé mají naplánovaný pracovní rozvrh dva dny až nejméně týden dopředu, nemají možnost upravovat svou pracovní dobu podle svých potřeb, ale začátek a konec pracovní doby je pevně určen či se mění podle potřeb zaměstnavatele. Opět v této skupině převažují muži (20,6 %), ve skupině žen do tohoto typu spadá 12,8 %.

Nejméně rozšířeným typem je **Typ 3 – „částečně negativní flexibilita“**, kdy se pracovní doba přizpůsobuje potřebám zaměstnavatele, nicméně pracovní rozvrh je neustále

přesně daný či naplánován alespoň měsíc dopředu. Zajímavé je, že z hlediska profese a vzdělání do tohoto typu patří na jedné straně lidé s nejvyšší úrovní vzdělání (8 %) a vědečtí a odborní duševní pracovníci (9,6 %), na druhé straně kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (10,3 %) a lidé se neúplným či úplným základním vzděláním (7 %).

Graf 5: Typy forem časové flexibility podle pohlaví (v %)



(N = 5294)

Tabulka 17: Typy forem časové flexibility podle profesí (v %)

	1	2	3	4	5	6	Celkem
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	15,7	27,9	6,3	12,5	31,7	5,9	100,0
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	14,4	44,1	9,6	10,2	18,2	3,5	100,0
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	10,1	39,6	7,4	16,1	22,2	4,6	100,0
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	6,9	65,7	4,2	9,2	7,2	6,8	100,0
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	7,1	52,5	7,3	18,9	9,1	5,1	100,0
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	5,1	39,3	10,3	17,1	17,1	11,1	100,0
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	4,3	35,8	3,4	22,6	18,8	15,1	100,0
Obsluha strojů a zařízení	1,9	40,8	6,3	24,4	8,0	18,5	100,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4,9	55,9	7,4	15,4	2,9	13,5	100,0

(N= 5201)

„Typy“ forem časové flexibility rovněž statisticky významně souvisí s tím, zda respondent pracuje ve státním či soukromém sektoru. Ve státním sektoru výrazně převažuje Typ 2, tedy „neflexibilní práce“, což odpovídá profesi, kterou lidé patřící do tohoto typu vykonávají: jsou to zejména úředníci, nižší administrativní pracovníci. Také v soukromém sektoru je nejvíce rozšířen Typ 2 (40,8 %) a dále Typ 4 - „slabá kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího/pracující“ (18,2 %) a Typ 5 - „pozitivní flexibilita a krátkodobě plánovaný pracovní rozvrh“ (17,8 % oproti 4,9 % ve státním sektoru). Do této poslední

skupiny patří zejména lidé v řídicích a vedoucích pozicích, předpokládáme tedy že Typu 5 dominují muži - manažeři v soukromých podnicích, kteří na jedné straně sami určují svou pracovní dobu, ale na druhé straně si nemohou dlouhodobě plánovat svůj soukromý život vzhledem k tomu, že jejich pracovní rozvrh není přesně daný ani dlouhodobě plánovaný.

Zajímavé také bylo zjištění, jak respondenti z různých námi vytvořených „typů“ odpovídajících jejich situaci v práci z hlediska časové flexibility hodnotí možnost v práci/zaměstnání zvolit si čas a dny práce. Jako „velmi důležité“ hodnotí tento aspekt zejména „typ 1“ a „typ 5“, tudíž lidé, kteří se podílí na rozhodování o své pracovní době.

Formy časové pracovní flexibility jsou rovněž provázány s možnostmi prostorové flexibility. Lidé, kteří mají vliv na rozhodování o své pracovní době (Typ 1 a Typ 5) převážně pracují doma, lidé, kteří rozhodují o své pracovní době, ale velice krátkodobě mají plánovaný svůj pracovní rozvrh (Typ 5) mají práci také prostorově flexibilní (viz Tabulka 18).

Tabulka 18: Typy forem časové flexibility a prostorová flexibilita (v %)

Typ	Pracuje na jednom místě mimo domov	pracuje u sebe doma	pracuje část týdne doma, část mimo domov	pracuje na různých místech
1	6,8	22,1	12,8	6,3
2	57,3	10,7	6,4	10,4
3	6,7	4,3	1,3	5,2
4	14,5	7,9	9,6	29,0
5	7,1	52,1	62,8	31,6
6	7,6	2,9	7,1	17,5
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

(N = 5287)

Co se týče vztahu mezi formou časové pracovní flexibility a časové náročnosti zaměstnání, ukázalo se, že nejvíce času v práci tráví muži a ženy, kteří spolurozhodují o době, kterou stráví v práci a svůj pracovní rozvrh se dovídají maximálně 1 den dopředu (typ 5) (viz Tabulka 19)¹¹. To je pochopitelné vzhledem k tomu, že k této skupině patří hlavně podnikatelé a podnikatelky a manažeři a manažerky, tedy skupiny s nejvyššími hodnotami odpracovaných hodin.

Vedle toho patří k nadprůměrně časově vytíženým také muži, kteří vykazují pozitivní flexibilitu práce (tj. spolurozhodují o odpracovaných hodinách a zároveň mají dlouhodobě naplánovaný pracovní rozvrh - typ 1). Výhody tohoto typu uspořádání práce jsou tedy vyvažovány zvýšeným množstvím času, který tito lidé tráví v práci.

Ve skupině žen i mužů pak k nadprůměrně časově vytíženým patří také ti, kteří nemají možnost spolurozhodovat o odpracovaných hodinách a zároveň se svůj pracovní rozvrh dozvídají jen relativně krátkou dobu dopředu (typ 4 – u žen a typ 6 u žen i u mužů; viz Tabulka 19).

Oproti tomu se však ukázalo, že relativní nevýhody časově neflexibilního zaměstnání (typ 2) jsou z pravidla kompenzovány v průměru nejnižším počtem odpracovaných hodin. Tito lidé si tedy nemohou svůj pracovní rozvrh přizpůsobovat svým aktuálním potřebám, v práci ovšem tráví v průměru nejméně času.

¹¹ Testováno ANOVou, hladina významnosti 5 %.

Tabulka 19: Průměrně odpracované hodiny týdně v hlavním zaměstnání v závislosti na typu časové flexibility

	muži	ženy
<i>typ 1: pozitivní flexibilita</i> (zaměstnanec spoluurčuje prac. dobu, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	46,6	41,0
<i>typ 2: neflexibilní práce</i> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	42,4	40,6
<i>typ 3: částečně negativní flexibilita</i> (zaměstnanec nerozhoduje o prac. době, dlouhodobě naplánovaný prac. rozvrh)	44,2	40,7
<i>typ 4: slabá kontrola nad odpracovaným časem</i> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán 2-3 dny dopředu)	45,2	42,0
<i>typ 5: pozitivní flexibilita a krátkodobý pracovní plán</i> (zaměstnanec spolurozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán max. 1 den dopředu)	48,2	42,3
<i>typ 6: nejslabší kontrola flexibility</i> (zaměstnanec nerozhoduje o pracovní době, pracovní rozvrh má dán max. 1 den dopředu)	46,4	41,8
celkem	45,0	41,0
N	2590	2589

3. ZÁVĚRY

Co se týče intenzity práce, ukázalo se, že průměrně odpracované hodiny se v poslední době příliš neměnily. Přesto však je počet odpracovaných hodin týdně v ČR relativně vyšší než ve vyspělých zemích EU, což je způsobeno zejména minimálním rozšířením částečných úvazků na českém trhu práce. Jako skupiny s nejvyšší mírou časové náročnosti práce, u nichž lze zároveň očekávat horší možnosti sladování pracovního a soukromého, rodinného a partnerského života, jsme přitom identifikovali podnikatele, dále pak manažery a v neposlední řadě také provozní pracovníky ve službách a obchodě. Podnikatelé a podnikatelky a manažeři a manažerky přitom zároveň patří i ke skupinám lidí, kteří se cítí více než ostatní vyčerpaní z práce. Pro tyto lidi je práce relativně často také zdrojem stresu i mimo jejich pracovní dobu.

Jedním z dalších cílů našeho výzkumu bylo také odhalit projevy změn, ke kterým dochází na pracovním trhu v České republice v posledních letech, přičemž nové formy pracovní flexibility jsou jedním z těchto projevů, které mohou mít pozitivní nebo negativní dopady na různé sociální skupiny a kategorie a na zlepšení či naopak ztížení jejich pracovního života. Výsledky analýzy ukazují, že na českém pracovním trhu z hlediska času, prostoru i pracovních podmínek stále výrazně převažují neflexibilní formy práce/zaměstnání. Dopady „negativní“ pracovní flexibility, tj. nutnosti flexibilně se přizpůsobovat svému zaměstnavateli a požadavkům trhu, stejně však i výhody „pozitivní“ flexibility, tj. možnosti rozhodovat o místě a čase vykonávání práce, více pociťují muži než ženy. Ženy ve velké většině pracují na jednom stálém pracovišti mimo svůj domov s nepružnou, pevně stanovenou pracovní dobou, která je však vyvážena nižším počtem odpracovaných hodin ve srovnání s ostatními flexibilními formami uspořádání práce. Větší příležitost přizpůsobovat pracovní život svým potřebám mají lidé s vyšší dosaženou úrovní vzdělání, lidé v řídicích pozicích, podnikatelé/podnikatelky a obecně lidé, kteří pracují v soukromém sektoru v porovnání

s relativně „neflexibilní“ státní sférou. U Podnikatelů/ek a manažerů/ek je však vyšší flexibilita jejich zaměstnání kompenzována relativně vyšším objemem času, který tito lidé tráví v práci.

Literatura a zdroje:

Aliaga, Ch. 2005. *Statistics in Focus: Gender gaps in the reconciliation between work and family life*. Eurostat. (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>)

Beck, U. 2004. *Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě*. Praha: SLON.

Beck, U., Beck-Gernsheim, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.

Bradley, H. 1999. *Gender & Power in the Work place – Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.

Dudová, R., Vohlídalová, M. 2005. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti – teoretická studie*. <http://www.soc.cas.cz/promeny/info/cz/25016/Teoreticka-vychodiska.html>

Edwards, P., Wajcman, J. 2005. *The Politics of Working Life*. Oxford University Press.

Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century - Preference Theory*. New York: Oxford University Press.

Hochschild, A. R. 1997. *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Owl Book.

Polívka, M. 2000. Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva. VÚPSV Praha.

Romans, H., Hardarson, O. 2006. *Statistics in Focus: Labour Market Latest Trends – 3rd. quarter 2005 data*. Eurostat. (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>)

Večerník, J., Matějů, P. 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Praha: Academia.

Vohlídalová, M. 2006. „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 7, č. 1.

VÚPSV 2004. *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice*. Závěrečná zpráva. Praha.

Wallace, C. (ed.) 2003a. *HWF Survey: Country survey reports. Research Report 3*. Wien: Institut für Höhere Studien.

Wallace, C. (ed.) 2003b. *Household, Work and Flexibility Survey: Comparative report. Research Report #.4*. Wien: The HWF Research Consortium.

Internetové zdroje statistických dat

Webové stránky Českého statistického úřadu (<http://www.czso.cz>) a na nich publikovaná data a následující studie:

ČSÚ. 1994, 1995, 1999-2004, 2005a, 2006. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil.*

ČSÚ. 2005b. *Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 VŠPS.*

Webové stránky Eurostatu (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>) a na nich publikovaná data.

Použité datové soubory

Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti. 2005 [Data file]. Sociologický ústav AV ČR [producer] .

European Social Survey 2004, second round (ESS2-2004) [Data file]. R. Jowell, City University London [producers]. <http://ess.nsd.uib.no/>, <http://www.europeansocialsurvey.com>.