

UNIVERZITA KARLOVA

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Obor sociologie

Disertační práce

Více času nebo více peněz?

Prediktory délky pracovní doby v Evropské unii

More time or more money? Predictors of the length of working hours in the European Union

Vedoucí disertační práce: doc. Ing. Josef Vlček, CSc.

Konzultant: doc. RNDr. Jan Řehák, CSc.

Březen 2016

PhDr. Štěpánka Lehmann

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem disertační práci napsala samostatně s využitím pouze uvedených a řádně citovaných pramenů a literatury a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 31. března 2016

.....

Štěpánka Lehmann

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří jakoukoli měrou přispěli ke vzniku tohoto textu. Na prvním místě patří dík vedoucímu práce doc. Josefu Vlčkovi za udělené rady, podporu a pochopení, s jakými přijal všechny nečekané obraty v směřování mé práce.

Velký dík si zaslouží kolegové ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, kteří mi poskytli spoustu cenných rad a komentářů a v posledních fázích práce mi významně odlehčili od pracovních povinností, čímž výrazně snížili míru stresové zátěže s finalizací práce spojenou.

Aleně Pfeiferová děkuji za briskně provedené a zcela precizní jazykové korektury klíčových částí textu a ostatní rodině a přátelům za to, že drželi palce a trpělivě vyčkávali...

Největší dík však patří dvěma osobám. Docentu Janu Řehákovi bych chtěla poděkovat nejen za vše, čemu mě naučil v rámci svých kurzů a během konzultací s ním uskutečněných, ale rovněž za to, že mi zabránil v tom, abych své úsilí na poslední chvíli vzdala. Bez jeho metodologických rad a podpory by zřejmě tento text nikdy nevznikl.

Svému muži Renému Lehmannovi bych potom chtěla poděkovat za neuvěřitelnou a dlouhodobou podporu, které se mi během realizace této práce dostalo, a za to, že dělal vše, co bylo v jeho silách, pro to, aby se podařilo nemožné.

Jemu je rovněž věnována tato práce.

Abstrakt

Předkládaná empirická práce analyzuje důležité prediktory délky pracovní doby, přičemž si klade za cíl zastřešit dosavadní koncepcí přístupem, jenž by umožňoval integrovat poznatky o působení faktorů délky pracovní doby na různých úrovních do jednotného komplexního modelu. Využívá k tomu exploračních analytických metod aplikovaných na data z Evropského šetření pracovních podmínek (EWCS).

Práce vychází ze dvou předpokladů. Zaprvé že délku pracovní doby je vhodné studovat na základě její distribuce spíše než na základě údajů o průměrné délce pracovní doby, a zadruhé že rozhodování o pracovní době probíhá simultánně na čtyřech úrovních, jejichž mechanismy je potřeba pochopit: na úrovni národně-specifické, odvětvově-profesní, úrovni pracoviště a úrovni domácností.

Provedené analýzy odhalily nejdůležitější prediktory délky pracovní doby a ukázaly jejich vzájemnou provázanost. Integrací prediktorů působících na jednotlivých úrovních byl sestaven model zohledňující při analýze vzorců délky pracovní doby identifikované relevantní faktory. Komplexita problematiky pracovní doby, jež je z prezentovaných výsledků zřejmá, problematizuje možnosti jednotné evropské regulace délky pracovní doby.

Klíčová slova: pracovní doba, délka pracovní doby, Evropská unie, prediktory, kontextuální úroveň

Abstract

More time or more money? Predictors of the length of working hours in the European Union

Present empirical study analyses important predictors of the length of working hours. It aims at integrating existing conceptions via an approach that would synthesize findings on the influence of different factors of the length of working hours at various levels into a consistent and complex model. For these purposes it uses explorative analytical methods applied on data from the European Working Conditions Survey (EWCS).

The thesis is based on two assumptions. First, it is more appropriate to study the length of working hours on the basis of its distribution than based on the average number of working hours. Second, the specific working hours are being established simultaneously at four different levels, the mechanisms of which need to be understood: at the national, sectoral and professional, establishment and household levels.

The analysis performed revealed the most important predictors of the length of working hours and their mutual ties. The integration of predictors that are effective at the individual levels resulted in a model which reflects the identified relevant factors when analysing patterns of the length of working hours. The complexity of the working time issue that is reflected in presented findings puts the potential of unified European regulation of the length of working hours into question.

Key words: working time, length of working hours, European Union, predictors, contextual level

Obsah

Obsah	6
ÚVOD	7
1 TEORETICKÁ A METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	10
2 NÁRODNĚ-SPECIFICKÝ KONTEXT PRACOVNÍ DOBY	20
3 ODVĚTVOVĚ-PROFESNÍ KONTEXT PRACOVNÍ DOBY	38
4 PRACOVNÍ DOBA V KONTEXTU PRACOVNÍCH PODMÍNEK	69
5 INDIVIDUÁLNĚ-RODINNÝ KONTEXT PRACOVNÍ DOBY	103
6 INTEGRAČNÍ MODEL PREDIKTORŮ PRACOVNÍ DOBY	130
7 ZÁVĚR	141
Literatura	147

ÚVOD

Pracovní doba představuje jeden z nejvýznamnějších aspektů pracovních podmínek a je jedním z nejdůležitějších témat kolektivního vyjednávání. Z hlediska pracovníků záleží zejména na pracovní době to, do jaké míry budou schopni sladit svůj pracovní život s ostatními sférami života. Pro zaměstnavatele má zase pracovní doba zaměstnanců přímý dopad na jejich produktivitu, flexibilitu a konkurenceschopnost. Není proto divu, že v posledních dvou desetiletích je pracovní době věnována značná pozornost na úrovni evropských institucí i na poli sociologického výzkumu.

Pracovní doba je od roku 1993 regulována v rámci Evropské unie Směrnicí Evropského parlamentu o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen Směrnice o pracovní době). Směrnice doznala od doby svého vzniku určitých změn (viz např. Eurofound 2008), podstatné je však uvést, že tento dokument vymezuje základní rámec, v jehož rozsahu se může pohybovat relevantní legislativa na národní úrovni. Nejdůležitějším z principů obsažených v této směrnici je stanovení maximální zákonné délky pracovní doby zaměstnanců v Evropské unii. Z regulace na základě Směrnice o pracovní době jsou vyjmuty některé skupiny pracovníků, jmenovitě osoby samostatně výdělečně činné a řídicí pracovníci se speciální úpravou pracovní doby. V některých zemích se dále uplatňují výjimky z této regulace, nicméně rámcově lze říci, že většina pracovníků Evropské unie je Směrnicí o pracovní době dotčena. V roce 1997 byla dále zavedena Směrnice o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku (dále jen Směrnice o částečném úvazku), jež má zaručovat pracovníkům členských zemí právo na zkrácení pracovní doby a má dále garantovat rovné podmínky pro pracovníky s různým rozsahem úvazku.

Nedávná hospodářská krize, v jejímž důsledku se značná část evropských obyvatel ocitla v situaci nezaměstnaných, jasně ukázala, jak důležitá je flexibilita pracovní doby pro udržení pracovníků na trhu práce, avšak také jaká rizika může

představovat pro možnost pracovníků sladit pracovní a osobní život. I tento vývoj přispěl k iniciativě, jejímž cílem by mělo být přepracovat Směrnici o pracovní době a posílit regulaci pracovní doby podporou různých forem částečných úvazků či zavedením limitů pro některé formy flexibility. V průběhu projednávání nového znění Směrnice však vyšly najevo zásadní názorové odlišnosti představitelů různých zájmových skupin (především odborů a zaměstnavatelů) i jednotlivých členských států. K přepracování Směrnice o pracovní době proto dodnes nedošlo a regulace pracovní doby na úrovni Evropské unie zůstává nadále velmi živým a kontroverzním tématem.

Na pozadí debaty o možnostech regulace pracovní doby se ukazuje, do jaké míry se jednotlivé evropské země a regiony odlišují v pohledu na pracovní dobu i přes jistou unifikaci, k níž došlo vlivem evropské regulace v uplynulých letech. Je zřejmé, že konkrétní země se liší jak v celkovém nastavení pracovních podmínek, tak v oblasti pracovních trajektorií a aspirací obyvatel daných zemí. Cílem této práce je proto upozornit na komplexní charakter problematiky pracovní doby a empiricky zdokumentovat důležité souvislosti pracovní doby, jež by neměly být v debatě o regulativním rámci pracovní doby na evropské úrovni opomíjeny.

Práce je rozdělena do sedmi částí. V první z nich krátce nastíníme, jakým způsobem je problematika délky pracovní doby konceptualizována na úrovni soudobého sociologického výzkumu a ozřejmíme informační a datové zdroje, na jejichž základě byly provedeny analýzy, jež jsou hlavním předmětem této práce.

Výsledky empirického snažení jsou následně prezentovány v pěti hlavních částech textu. První z nich se věnuje faktorům, jež predikují délku pracovní doby na úrovni jednotlivých členských států a jejich institucionálních rámců. Následující kapitola se zabývá odvětvovými charakteristikami délky pracovní doby a jejich vztahem k národně-specifickému kontextu. Další dvě části jsou potom věnovány tomu, jaké faktory podmiňují délku pracovní doby na úrovni podniků a na úrovni domácností.

Poslední kapitola prezentující výsledky empirické práce se nakonec pokouší integrovat zjištěné souvislosti do jednotného modelu prediktorů délky pracovní doby, na němž lze dokumentovat provázanost všech v předchozích částech studovaných úrovní utváření pracovní doby. Závěrečná část je věnována shrnutí relevantních poznatků a zamyšlení nad možnostmi regulace pracovní doby na evropské úrovni.

Vzhledem k aktuálnosti tématu délky pracovní doby a neslučitelnosti stanovisek některých aktérů debaty o pracovní době na evropské úrovni pevně věřím, že tato práce přispěje k dalším kolům vyjednávání coby empirická báze dokumentující ty mechanismy a okolnosti, jež by měly být při snahách o regulaci pracovní doby v Evropě zohledněny.

1 TEORETICKÁ A METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

V posledních několika desetiletích lze sledovat rozdílné trendy ve vývoji pracovní doby. Systém, který se ve většině evropských zemí rozvinul v průběhu 20. století a jenž se vyznačuje standardní pracovní dobou čtyřiceti hodin týdně je zhruba od osmdesátých let minulého století v mnohých zemích nahrazován flexibilnějšími modely pracovní doby, pro něž je charakteristická kratší pracovní doba, práce v netypických hodinách či nepravidelný pracovní rozvrh. Do tohoto vývoje se promítá rostoucí participace žen na trhu práce a postupné rozkládání modelu, v němž muž zajišťuje příjem domácnosti a žena dominuje výhradně rodinné sféře. Na straně zaměstnavatelů pak dochází k rostoucímu tlaku na flexibilitu při reagování na požadavky zákazníků a vývoj globalizovaných trhů, což zaměstnavatele v mnohých případech tlačí k zavádění nových forem organizace práce. V neposlední řadě se do vývoje pracovní doby promítají nové technologie umožňující rozměňování hranice mezi dříve oddělenými sférami práce a soukromí (srov. Berg, Bosch a Charest 2014).

Všechny tyto procesy přispěly k podstatné diverzifikaci režimů pracovní doby. Na jedné straně lze říci, že délka pracovní doby se napříč Evropskou unií snižuje, avšak tento trend je patrný spíše jen v některých zemích, zatímco jiné vývoji směrem ke kratší pracovní době odolávají (viz např. Eurofound 2012; Cabrita a Boehmer 2016). Lze navíc nalézt i vnitřní diference v rámci jednotlivých zemí, z nichž vyplývá, že pro určitou část evropské populace dochází naopak k intenzifikaci práce spojené s prodlužováním pracovní doby (Burger 2015). Teorie, jež předpovídají konec práce a příchod společnosti volného času (viz Granter 2009), se tak prozatím příliš nepotvrzují. Ačkoli dlouhá pracovní doba je jev, který je spíše charakteristický u osob samostatně výdělečně činných, nevyhýbá se na evropské úrovni ani zaměstnancům, a to přesto, že Směrnice o pracovní době stanovuje, že maximální délka pracovní doby by (po započítání přesčasů) neměla přesahovat 48 hodin týdně. Dle dostupných údajů vykonává

polovina evropských zaměstnanců alespoň v některých obdobích práci přesčas (Eurofound 2012).

Zjištění o obecných trendech ve vývoji pracovní doby mohou zakrývat rozdíly mezi různými skupinami pracovníků, jež jsou dány zmíněnou diverzifikací režimů pracovní doby, takže zatímco část obyvatel Evropské unie zažívá nárůst intenzity práce a tenduje k prodlužování pracovní doby, pro jiné jedince ve stejných zemích může být obtížné nalézt práci v rozsahu, který by dostačoval potřebě hmotného zabezpečení domácnosti (Gershuny 2000). Na poli sociologického výzkumu je proto podstatné zabývat se tím, jak je pracovní doba distribuována mezi různé pracovníky v rámci jednotlivých zemí či v mezinárodním měřítku.

Problematika pracovní doby je ve společenských vědách poměrně frekventovaná. Délka pracovní doby je analyzována z různých úhlů pohledu: z pohledu makrosociálních ukazatelů, jako je např. legislativní rámec pracovní doby, z pohledu zaměstnavatelů a jejich potřeb vzhledem k tlaku na flexibilitu poskytování služeb, z hlediska sladování pracovního a rodinného života, jednotlivých charakteristik pracovních podmínek, trendů v rozvoji technologií apod. a na základě různých metodologických přístupů. Jedno však má většina existujících studií na téma délky pracovní doby společné, a to, že tyto studie obvykle zdůrazňují jednu konkrétní perspektivu a snaží se zachytit mechanismy, jež předurčují pracovní dobu právě na té které konkrétní rovině. Ačkoli jsou popsané studie pro analýzu pracovní doby velice relevantní, komplexní přístup ke studiu pracovní doby, který by zachycoval jak ucelený přehled prediktorů pracovní doby na jednotlivých úrovních, tak jejich relativní důležitost, prozatím ve výzkumu na toto téma chybí.

Faktory, jež jsou v literatuře identifikovány jako určující pro délku pracovní doby, lze v zásadě rozdělit do čtyř kategorií podle toho, z jaké úrovně se jednotliví badatelé na pracovní dobu dívají:

1) Část výzkumných studií se věnuje tomu, jakým způsobem je pracovní doba na makrosociální rovině podmíněna legislativním rámcem jednotlivých zemí či mezinárodních uskupení a způsoby regulace pracovních podmínek (např. Eurofound 2015; Berg, Bosch a Charest 2014; Anxo a O'Reilly 2000 nebo Cabrita a Boehmer 2016). Za nejvlivnější studii na toto téma lze považovat pojednání Petera Berga, Gerharda Bosche a Jeana Charesta (2014), kteří identifikují tři různá institucionální nastavení trhu práce, skrze něž se filtrují protikladné zájmy jednotlivých aktérů (v této souvislosti především zaměstnanců a zaměstnavatelů): systémy s čistě legislativní regulací pracovní doby (*mandated configuration*), systémy regulace založené na kolektivním vyjednávání (*negotiated configuration*) a systémy, v nichž k určování pracovní doby dochází pouze ve smluvních vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tedy v nichž je pracovní doba určována víceméně unilaterálně zaměstnavateli (*unilateral configuration*). Autoři studie vysvětlují konkrétní nastavení pracovní doby převládající v dané zemi tím, jaký ze zmíněných systémů v nich převládá. Tuto typologii systémů regulace pracovní doby přebírají Cabrita a Boehmer (2016) a typologizují na jejím základě země Evropské unie. K systémům s čistě legislativní regulací pracovní doby přidávají jakýsi přechodný typ, nazvaný upravený legislativně řízený systém (*adjusted mandated working time setting regimes*), v nichž sice sociální dialog probíhá, nehraje však při regulaci pracovní doby rozhodující úlohu. Na základě této typologie potom vysvětlují průměrnou délku pracovní doby v EU.

2) Někteří autoři se ve svých studiích věnují odvětvovým, případně profesním specifikům pracovní doby (např. Kümmerling a Lehndorff 2007; Eurofound 2015; případové studie na úrovni odvětví a profesí v jednotlivých zemích rovněž viz Eyraud a Vaughan-Whitehead 2007). Kümmerling a Lehndorff (2007) např. provedli analýzu atypické pracovní doby v Evropě na národní a odvětvové úrovni a dospěli k závěru, že odvětví vysvětluje největší část variability atypické pracovní doby, zatímco role národně-specifického kontextu se ukázalo jako pouze slabý prediktor sledovaných souvislostí. Tato souvislost se v jejich analýze potvrdila jak v malých, tak ve velkých podnicích.

3) Poměrně frekventované jsou v posledních několika letech rovněž studie, jež uvádějí délku pracovní doby do souvislosti s dalšími charakteristikami organizace práce či s dalšími aspekty pracovních podmínek (např. Rubery, Ward a Grimshaw 2006; Burchell et al. 2009; Lott 2014 nebo Anttila et al. 2015). V těchto studiích se zaměřuje pozornost zejména na nové manažerské přístupy, jež se začínají prosazovat v souvislosti s měnícími se potřebami zaměstnavatelů, ale také v důsledku rozšíření nových technologií. Někteří autoři se pokoušejí vysvětlit trend k intenzifikaci práce zaznamenaný v řadě odvětví terciární sféry, jenž souvisí s prodlužováním pracovní doby či s její fragmentarizací. Pro část autorů je důvodem rozmazání hranice mezi pracovním a nepracovním časem, který znamená, že jedinec musí být nepřetržitě k dispozici pro plnění pracovních úkolů (viz např. Fagan et al. 2012 nebo v českém prostředí Bierzová 2008). Pozornosti zasluhuje teorie prezentovaná Jill Rubery, Kevinem Wardem a Damianem Grimshawem (2006), podle níž je prodlužování pracovní doby výsledkem přenesení autonomie na pracovníky. Podstatou tohoto fenoménu je podle nich postupná proměna pracovního vztahu v některých odvětvích, jež od sebe odděluje pracovní dobu a odměnu za práci. Některé nové formy organizace práce totiž nejsou – na rozdíl od klasických forem organizace práce – založeny na dohodě mezi pracovníky a jejich zaměstnavateli, jaká odměna pracovníkům náleží za kolik hodin práce, ale na dohodě o výsledcích, za něž budou odměněni. Rozpojením pracovní doby a odměny za práci a přenesením odpovědnosti za časování práce na pracovníky samotné zaměstnavatelé sledují snižování nákladů v situaci měnící se poptávky. Pro zaměstnance je výsledkem intenzifikace práce pojící se často s prodlužováním pracovní doby.

4) Poslední oblastí, v níž se délka pracovní doby neřídka tematizuje, je problematika sladění pracovního a osobního života a její přesah do sféry genderových vztahů ve společnosti (např. Fagan et al. 2012.; Margherita, O'Dorchai a Bosch 2009 či Anxo, Franz a Kümmerling 2012). Za příkladný přístup lze v této oblasti považovat studii autorů Dominique Anxo, Christine Franz a Angelika Kümmerling, kteří upozorňují na potřebu studovat délku pracovní doby v souvislosti s životními fázemi. Za podstatné považují především

to, v jakém typu domácnosti jedinci žijí, zda právě procházejí rodičovskou fází, nebo zda se nachází na začátku či na konci rodinného cyklu.

Náhledy na souvislosti pracovní doby jsou tak značně diverzifikovány a zaměřují se na partikulární oblasti, s nimiž je pracovní doba provázána. Za zřejmě nejkompexnější zmapování faktorů, jež ovlivňují délku pracovní doby, lze považovat studii Gerharda Bosche (2001), který se pokusil poskytnout kompletní přehled prediktorů pracovní doby na příkladu čtyř zemí, konkrétně Dánska, Nizozemí, Rakouska a Irska. Bosch bere v úvahu jako možné faktory mající dopad na konkrétní délku pracovní doby úroveň mezd a jejich distribuci, daňový a sociální systém, institucionální zajištění péče o děti, vzdělávací systém, institucionální rámec daný legislativou a rolí sociálního dialogu, organizaci práce, ale i genderovou dělbu rolí. Jakkoli je tato studie inspirativní, chybí jí ukotvení v empirických datech. A právě o zaplnění této mezery v koncepcích délky pracovní doby se pokouší tato studie.

Máme za to, že pro diskusi o regulaci pracovní doby nastíněnou v úvodu je potřeba zhodnotit délku pracovní doby komplexním způsobem a navrhnout způsob, jak k analýze pracovní doby přistupovat tak, aby bylo možné poznatky z uvedených oblastí integrovat do uceleného a přehledného celku.

V přístupu, který se uplatňuje v této práci, tedy vycházíme z předpokladu, že délka pracovní doby je výsledkem vyjednávání jedinců na různých úrovních, které probíhá vždy v určitém rámci definovaném zároveň regulací pracovních podmínek, strukturou ekonomiky, postavením jednotlivců na trhu práce, ale i genderovým rozdělením rolí v dané společnosti a dalšími kontextuálními faktory. Předpokládáme dále, že tyto jednotlivé vlivy se vzájemně prolínají. Naším cílem je potom nalézt metodu, jež by na empirické bázi dokázala integrovat různé typy prediktorů pracovní doby a podat ucelený obraz jejich souvislostí.

Tím se dostáváme k použité metodice práce. Protože nám půjde o to, zachytit souvislosti pracovní doby na evropské úrovni, není možné provést hloubkovou kvalitativní studii vysvětlující rozhodování o pracovní době jedinců v různých

situacích a různých kontextech. Optimální metodou umožňující provést mezinárodní srovnání sledovaných charakteristik proto byla analýza dat kvantitativního charakteru, konkrétně z mezinárodního šetření zaměřeného na pracovní život jednotlivců v evropských zemích. Taková data se podařilo získat s ohledem na dlouhodobé pracovní kontakty s Evropskou nadací pro zlepšování životních a pracovních podmínek (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Eurofound).

Ta provádí tři periodická šetření, jejichž hlavním zaměřením je kvalita životních a pracovních podmínek v evropských zemích: Evropské šetření pracovních podmínek (*European Working Conditions Survey*, EWCS), Evropské podnikové šetření (*European Company Survey*, ECS) a Evropské šetření kvality života (*European Quality of Life Survey*, EQLS). Data jsou získávána v čtyř- až pětiletých intervalech z většiny evropských zemí, což umožňuje provést mezinárodní srovnání v nich obsažených údajů. První ze zmíněných šetření – EWCS – zachycuje rozsáhlý soubor informací o pracovních podmínkách a souvislostech pracovního života jednotlivců v evropských zemích zachycených z pohledu samotných pracovníků. Lze říci, že jde o jediný datový zdroj, který v tak velkém rozsahu a natolik detailně sleduje pracovní život jednotlivců v Evropě. Oproti Výběrovému šetření pracovních sil, jež je realizováno v mezinárodním měřítku Eurostatem, sleduje mnohem detailněji jak různé aspekty pracovní doby, tak pracovní podmínky obecně. Vzhledem k otázkám, jež si pokládá tato práce, se proto právě toto šetření ukázalo být tím nejvhodnějším zdrojem informací a stalo se její hlavní empirickou bází.

Evropské šetření pracovních podmínek (dále jen EWCS) je reprezentativním výběrovým šetřením uskutečňovaným na souboru zaměstnaných osob (se statusem zaměstnanců i OSVČ) ve věku 15 a více let. Pátá vlna šetření, jež bylo využito pro účely této práce, se uskutečnila v celkem 34 zemích Evropy. Vedle 27 tehdejších zemí EU se ho účastnily kandidátské země (tj. Chorvatsko, Makedonie a Turecko) a dále Albánie, Kosovo, Černá hora a Norsko. Jde tak o velmi rozsáhlý soubor umožňující hloubkovou analýzu sledovaných ukazatelů.

Jak bylo řečeno, data z 5. vlny EWCS obsahují údaje za 34 zemí. Pro účely této práce však nemělo zahrnutí některých zemí do analýzy význam. Zredukovali jsme proto datový soubor na údaje o těch zemích, jež jsou členy Evropské unie. Pro úplnost jsme pracovali i s daty pro Chorvatsko, které v okamžiku sběru dat bylo kandidátskou zemí, ostatní nečlenské země EU (tj. Makedonie, Albánie, Kosovo, Černá Hora, Turecko a Norsko) však byly z analýzy vyloučeny. Jedním z důvodů tohoto rozhodnutí bylo to, že nám šlo o zachycení rozdílů v délce pracovní doby v rámci jednotného evropského prostoru a navzdory evropské regulaci, tzn. bylo žádoucí zahrnout do analýzy ty země, jež podléhají stejným evropským normám.

Soubor byl dále redukován jen na ty respondenty, kteří uvedli, že jsou primárně pracující (jako zaměstnanci nebo samostatně výdělečně činní), a to proto, že u ostatních kategorií osob (nezaměstnaných, pracujících studentů či důchodců, osob na mateřské a rodičovské dovolené apod.) působí jiné mechanismy rozhodování o pracovní době plynoucí z toho, že tyto osoby primárně neodvíjejí svůj status od výdělečné aktivity a jejich čas je strukturován převážně jinými faktory (např. péčí o děti či jiné závislé osoby, léčením atd.). Nám jde ovšem o zmapování faktorů, jež se podílejí na rozhodování o pracovní době u těch osob, jež se primárně uplatňují na pracovním trhu. I přes tyto redukce čítal výsledný výběrový soubor téměř 34.500 osob.

Vzhledem k tomu, že jednotlivé analytické postupy budou uvedeny a vysvětleny v příslušných kapitolách práce, nebudeme se jim na tomto místě detailněji věnovat. Zde jen uvedme, že vzhledem k povaze studovaného problému bylo při práci s daty potřeba využít exploračních technik. Komplexita sledované problematiky a značná heterogenita respondentů v rámci Evropské unie dále podnítily využití vícerozměrných statistických metod. Vzhledem k velikosti výběrového souboru bylo využití takových postupů možné.

Přes veškeré výhody vyplývající z velikosti výběrového souboru a velkého množství indikátorů, jež EWCS sleduje, je nutné zmínit některé nedostatky

využitých dat. Šetření EWCS probíhá, jak bylo uvedeno, v pravidelných intervalech. Poslední, šestá vlna šetření proběhla v druhé polovině roku 2015. V ideálním případě bychom měli analyzovat souvislosti pracovní doby na základě posledních dostupných údajů. Data ze šesté vlny EWCS však budou k dispozici badatelům až v roce 2017, což znemožňuje jejich využití pro potřeby této práce. Opíráme tedy prezentovanou analýzu o data z předchozí, páté vlny šetření s tím, že data z následující vlny EWCS bude možné následně použít pro zmapování vývoje délky pracovní doby mezi dvěma příslušnými vlnami.

Souvisejícím problémem je časování páté vlny EWCS, jež byla použita k analýze pro účely této práce. Sběr dat totiž proběhl na přelomu roku 2009 a 2010, tedy v době, kdy se již naplno projevila hospodářská krize ve většině evropských zemí. Některé postoje prezentované respondenty v tomto šetření mohou odrážet tuto skutečnost, především ale některé charakteristiky pracovních podmínek zjištěné v tomto roce nemusí představovat typickou situaci respondentů. Protože však cílem této práce není ani tak zachytit situaci respondentů v daném okamžiku, nýbrž spíše zmapovat určité obecnější mechanismy, jež by se v čase neměly příliš rychle měnit, domníváme se, že na výsledky zde prezentovaných analýz nemá načasování šetření významný vliv.

Pro prezentaci některých obecných charakteristik pracující populace v zemích EU byly vedle dat EWCS využity rovněž statistiky Eurostatu, konkrétně z Výběrového šetření pracovních sil (*Labour Force Survey*, dále jen LFS). I přes reprezentativitu dat z EWCS máme za to, že údaje z LFS jsou přesnější vzhledem k rozsahu výběrového souboru, s nímž LFS pracuje, podávají tedy výstižnější přehled sledovaných ukazatelů. Některé statistiky potřebné pro dokreslení situace v některých zemích navíc nejsou EWCS zachyceny (např. podíl částečných úvazků, míra ekonomické aktivity apod.). Údaje z Eurostatu prezentujeme zpravidla na základě posledních dostupných údajů (tj. z roku 2014).

Před tím, než přistoupíme k prezentaci vlastních výsledků analýzy, dovolíme si zde ozřejmit některé pojmy, s nimiž bude v textu dále pracováno. V souvislosti

s délkou pracovní doby se pro statistické účely nejčastěji pracuje s rozlišením mezi obvykle a skutečně odpracovanými hodinami.¹ „Obvyklá pracovní doba“ představuje jakýsi průměrný údaj o tom, v jakém rozsahu běžně jednotlivce pracuje. Nejčastěji se tento údaj zhruba rovná počtu hodin, jež jsou definovány smluvním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, může se ovšem od smluvně vymezené pracovní doby rovněž lišit, např. v případech, kdy daná aktivita pravidelně vyžaduje přesčasovou práci, nebo v situacích, kdy je pracovní doba nebo její část flexibilní, takže její obvyklá délka se od smluvně ukotvené pracovní doby může někdy i dost podstatně lišit. „Skutečně odpracované hodiny“ jsou udávány vzhledem k nějakému referenčnímu období (většinou týdnem) a vypovídají o tom, kolik hodin bylo skutečně v daném konkrétním období odpracováno. Do tohoto údaje se promítají atypické události (např. dovolená, nemoc, různé formy volna, nestandardní přesčasy apod.), takže výsledný počet hodin je u skutečně odpracované doby zpravidla kratší nežli u obvyklé pracovní doby. V této práci je klíčovou proměnnou pro analýzu dat ta, jež zjišťuje, kolik hodin týdně respondenti obvykle pracují ve svém hlavním placeném zaměstnání. Pracujeme zde tedy s obvyklou týdenní pracovní dobou.

Dalším termínem, který vyžaduje upřesnění, je „normální pracovní týden“. Hovoříme-li o normálním či standardním pracovním týdnem, máme na mysli délku pracovního týdne při plném pracovním úvazku tak, jak je vymezena legislativou, případně (pokud legislativa délku pracovního týdne nedefinuje) standard stanovený kolektivními smlouvami vyššího stupně. Jde tak vlastně o normu, vůči které se jednotlivci vztahují jako k obvyklému rozsahu plného úvazku.

V neposlední řadě se v práci objevují pojmy „pozitivní“ a „negativní“ flexibilita. Tyto normativní pojmy jsou hodnoceny z hlediska zaměstnanců, jde tedy o to, jaké formy flexibility jsou příznivé pro pracovníky z hlediska jejich možnosti sladění pracovního a osobního života. Pozitivní jsou ty formy flexibility, jež toto sladění usnadňují (např. kratší formy pracovní doby, pokud jsou dobrovolné

¹ Viz např. Výběrové šetření pracovní sil, jehož výsledky pro ČR jsou prezentovány Českým statistickým úřadem na <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2014>.

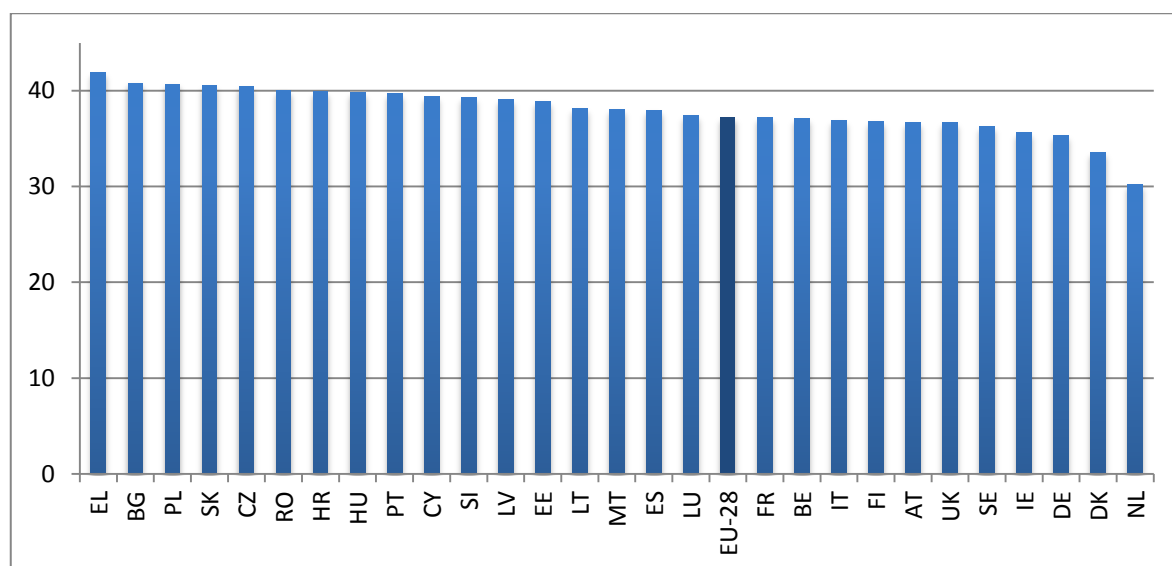
z hlediska pracovníků), a negativní ty, jež jsou se sladováním obojího spíše v rozporu, případně mají negativní dopad na zdravotní stav pracovníků (např. nepravidelná práce v netypických časech dle potřeb zaměstnavatele).

Další teoretická i metodologická východiska budou dále zmíněna v relevantních kapitolách prezentujících výsledky našich analýz. Můžeme tedy přistoupit k rozboru prediktorů délky pracovní doby, a to od faktorů projevujících se na makrosociální rovině, až po faktory úzce spojené s rovinou mikrosociální.

2 NÁRODNĚ-SPECIFICKÝ KONTEXT PRACOVNÍ DOBY

Diference v pracovní době napříč evropskými zeměmi jsou mnohdy prezentovány na základě průměrného počtu odpracovaných hodin v daném období, nejčastěji v týdnu (viz Cabrita, J. 2015, Eurofound 2015). Například z dat Eurostatu vyplývá, že v roce 2014 variovala průměrná obvyklá týdenní pracovní doba v hlavním zaměstnání v rámci Evropské unie mezi 42 hodinami v Řecku a 30 hodinami v Nizozemí, zatímco průměr pro Evropskou unii činil 37 hodin:

Graf 2.1: Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání v zemích EU (2014)



Pozn.: Seznam zkratk zemí viz příloha 1.

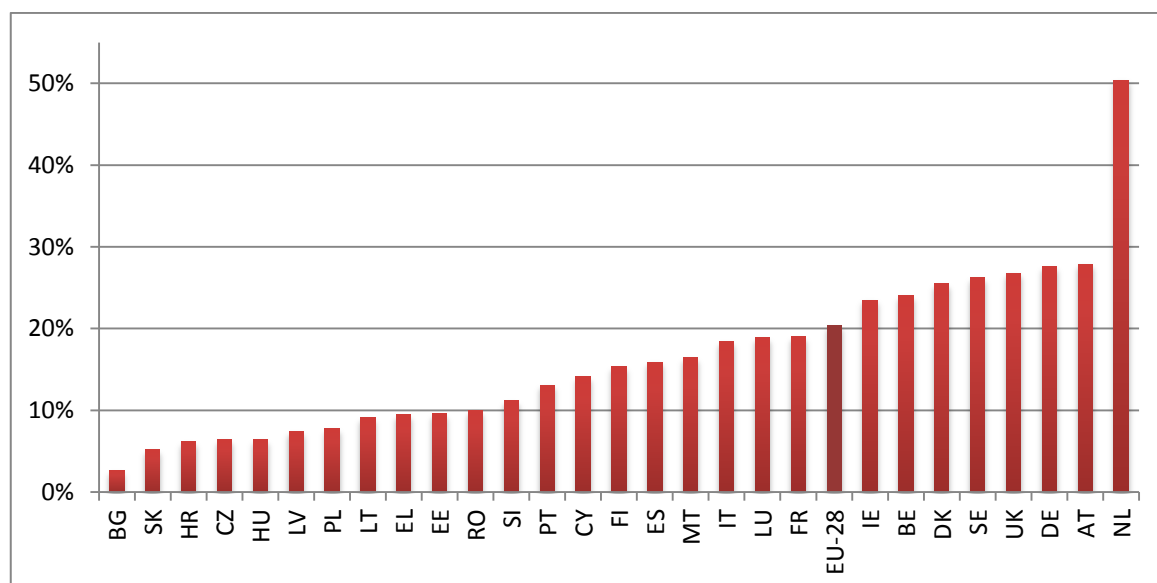
Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014

Ze stejných dat lze zároveň vyčíst, že nejdelší obvyklá týdenní pracovní doba byla vykázána balkánskými státy Evropské unie a postkomunistickými zeměmi střední Evropy, nadprůměrná délka pracovní doby však byla zjištěna i v pobaltských státech a většině zemí jižní Evropy. Naopak pracovníci v západní Evropě a ve skandinávských zemích vykazují celkově kratší pracovní dobu nežli jejich kolegové ve východní a jižní části Evropy. Tento jednoduchý přehled

naznačuje, že i přes jednotný institucionální rámec, daný výše zmíněnými evropskými směnicemi, je délka pracovní doby v Evropské unii regionálně podmíněna. Zároveň je zřejmé, že se pracovní doba neutváří pouze v závislosti na institucionálním kontextu jednotlivých zemí, ale rovněž na základě faktorů, které přesahují rámec jednotlivých států a budou mít spíše regionální charakter.

Údaje o průměrné délce obvyklé pracovní doby však neumožňují zmapovat vnitřní diferenciaci pracovní doby. To, že některý stát vykazuje celkově krátkou průměrnou týdenní pracovní dobu, totiž nemusí nutně znamenat, že v dané zemi jde o obecnou tendenci pracovat menší počet hodin než v jiných zemích, ale může to pouze vypovídat o podílu osob, které pracují na částečný úvazek, přičemž délka pracovní doby osob pracujících na plný úvazek se nemusí od průměru významně lišit nebo může být dokonce vyšší, než by odpovídalo evropskému standardu. Při studiu délky pracovní doby je proto velmi důležité podívat se rovněž na zastoupení osob s částečnými úvazky v pracující populaci (graf 2.2) a na délku pracovní doby zvláště pro osoby pracující na částečný a na plný úvazek (graf 2.3).

Graf 2.2: Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti v zemích EU (2014)

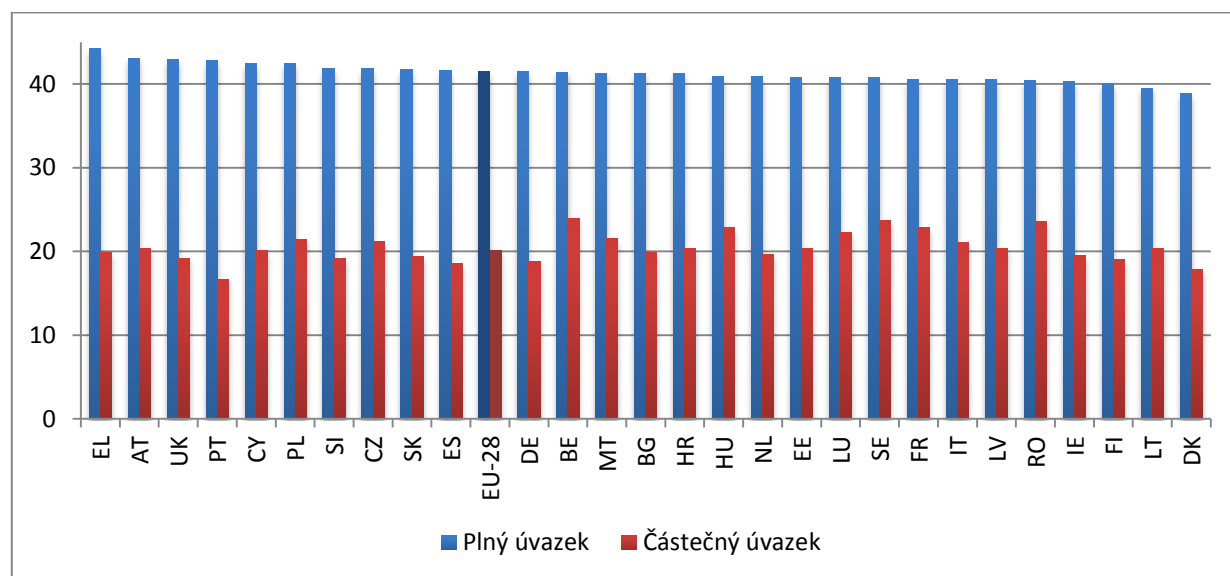


Pozn.: Údaje pro populaci pracujících ve věku 15 a více let.

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014

Z podílu osob s částečným úvazkem na celkové pracující populaci lze vyčíst jasnou souvislost mezi průměrnou délkou pracovní doby a tím, zda je v dané zemi běžné pracovat na částečný úvazek. Podíl částečných úvazků v Nizozemí se zcela vymyká obvyklé distribuci pracovní doby v Evropské unii, což zčásti vysvětluje výrazně nižší průměrnou délku pracovní doby v této zemi ve srovnání s evropským standardem. Vysoký podíl částečných úvazků se vyskytuje výhradně u západoevropských a skandinávských zemí, tedy těch, které v průměru vykazují kratší pracovní dobu. Naopak nejméně jsou částečné úvazky rozšířeny v zemích střední a východní Evropy a v balkánských státech, což opět koresponduje s delší průměrnou pracovní dobou v těchto zemích. Je tedy zřejmé, že údaj o průměrné týdenní pracovní době sám o sobě neumožňuje získat přehled o tom, jak dlouho lidé v daných zemích obvykle pracují. Výrazně lépe lze délku pracovní doby zachytit z údajů oddělených pro osoby s plným a částečným úvazkem.

Graf 2.3: Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání v zemích EU, dle úvazku (2014)



Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014

Ve srovnání s údaji o průměrné délce pracovní doby pro celou pracující populaci je například markantní, že Rakousko a Spojené království, které se řadí k zemím s podprůměrnou délkou pracovní doby, se nacházejí na předních příčkách v délce pracovní doby u pracovníků s plným úvazkem. Znamená to, že v těchto zemích

je na jednu stranu běžné pracovat na částečný úvazek (v obou zmíněných zemích pracuje na částečný úvazek více než čtvrtina zaměstnaných osob), na druhou stranu však v těchto zemích budou ve vyšší míře zastoupeny i osoby, jež tráví prací nestandardně vysoký počet hodin. Lze předpokládat, že tato polarizace souvisí se segmentací pracovního trhu, která mimo jiné odráží rodinné uspořádání, v němž jedna osoba hraje roli dominantního živitele, zatímco druhá svou práci generuje pouze doplňkový příjem. Tento vzorec je patrný např. i v případě Portugalska, kde osoby s plným úvazkem vykazují nadprůměrně vysoký počet obvykle odpracovaných hodin, zatímco průměrná délka pracovní doby osob s částečnými úvazky je nejkratší v celé Evropské unii. Oproti Rakousku a Spojenému království se však Portugalsko vyznačuje spíše nižším podílem osob s částečným úvazkem, lze tedy předpokládat, že práce na plný úvazek zde má více charakter převládající normy než ve zbylých dvou zemích.

Na druhé straně si nelze nevšimnout, že Rumunsko či pobaltské státy, jež se vyznačují nízkým podílem částečných úvazků na zaměstnanosti a které v průměru tendují spíše k delší pracovní době, patří k zemím s relativně nízkou průměrnou délkou týdenní pracovní doby u plných úvazků. Zdá se tedy, že u těchto států je pracovní doba naopak vysoce homogenní a že se v nich uplatňuje silná norma standardního pracovního týdne v rozsahu plného úvazku. V případě Francie a Belgie je zajímavé to, že ačkoli národní legislativy těchto zemí stanovují kratší normální pracovní týden než v ostatních zemích s legislativním ukotvením normální délky pracovního týdne (normální pracovní týden je stanoven v rozsahu 35 hodin ve Francii a 38 hodin v Belgii, oproti evropskému standardu 40 hodin), průměrná obvyklá týdenní pracovní doba při plném úvazku se v těchto zemích neliší od počtu odpracovaných hodin osob s plným úvazkem v ostatních zemích.² Je tedy zřejmé, že délka pracovní doby je výslednicí působení celé řady faktorů, které nelze redukovat na právní rámec daných zemí či na formy regulace pracovní doby na národní a mezinárodní úrovni.

² Neúspěch konceptu 35-hodinové týdenní pracovní doby ve Francii je tematizován např. v Bouffartigue 2012 nebo LaJeunesse 2009.

Z výše uvedeného vyplývají dva předpoklady, které budou velmi podstatné pro metodologické uchopení problému pracovní doby v této práci:

1. Údaje o průměrném počtu obvykle odpracovaných hodin nevypovídají s dostatečnou přesností o tom, kolik času lidé v různých kontextech tráví prací, neboť nezachycují vnitřní diverzitu uspořádání pracovní doby ve sledovaných zemích. Bude tedy adekvátnější zaměřit se na to, jakým způsobem je v jednotlivých státech pracovní doba distribuována mezi jedinci s různými charakteristikami.
2. Heterogenita délky pracovní doby je mimo jiné dána tím, že rozhodování o pracovní době probíhá u konkrétních jedinců a konkrétních pracovních pozic na několika různých úrovních a na makrosociální i mikrosociální rovině. Pro formulaci závěrů o prediktorech pracovní doby se tak jeví jako vhodnější brát v úvahu utváření pracovní doby na jednotlivých úrovních, spíše než pohlížet na tyto mechanismy pouze z perspektivy srovnávání národního rámce jednotlivých zemí.

Abychom se vypořádali s prvním ze zmíněných předpokladů, bude potřeba se při analýze zaměřit na strukturu délky pracovní doby v dané populaci. Data EWCS z roku 2010 sice neobsahují informaci o výši úvazku, poskytují však údaje o obvyklé týdenní pracovní době respondentů v hlavním zaměstnání, z nichž lze distribuci pracovní doby mezi respondenty odvodit.³ Proměnná týkající se délky týdenní pracovní doby v hlavním zaměstnání proto byla kategorizována a rozdělena do šesti tříd představujících určitý typ pracovní doby. Aby takto vzniklá proměnná zachycovala zároveň jak odhad druhu úvazku, tak přibližnou

³ Přesné znění otázky: „Kolik hodin týdně obvykle pracujete ve svém hlavním placeném zaměstnání?“ Dotazník obsahuje rovněž otázku na počet hodin odpracovaných týdně ve vedlejším zaměstnání, ovšem vzhledem k tomu, že tato otázka byla pokládána jen těm, kteří uvedli, že mají pravidelné vedlejší zaměstnání (u osob s příležitostným vedlejším zaměstnáním údaj zjišťován nebyl), odpovědělo na tuto otázku jen 2,6 % respondentů. Po připočtení hodin odpracovaných ve vedlejším zaměstnání do celkové pracovní doby se tak výsledky analýz prakticky nemění. Téměř 93 % respondentů navíc uvedlo, že žádné vedlejší zaměstnání nemá. V analýzách, které jsou předmětem této práce, proto pracujeme pouze s údajem o obvyklé pracovní době v hlavním zaměstnání s tím, že až na výjimky jde o informaci o veškerém čase, který respondenti obvykle tráví prací.

délku pracovní doby, byly kategorie pracovní doby operacionalizovány následujícím způsobem.

Tabulka 2.1: Přehled kategorií délky týdenní pracovní doby

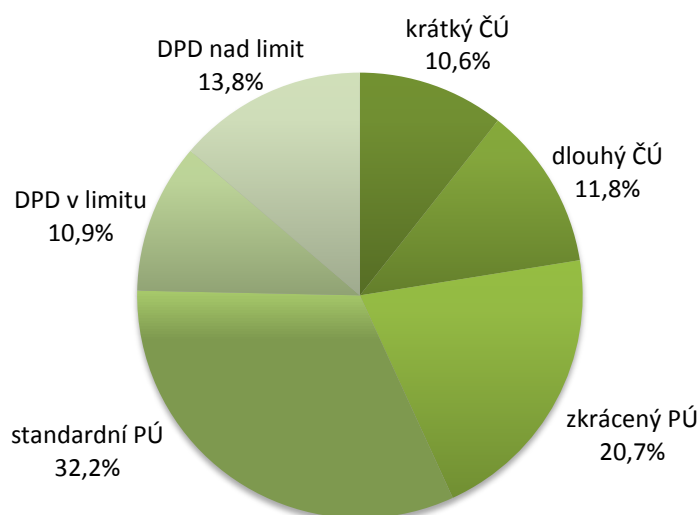
Počet hodin	Název kategorie	Zkratky používané v dalším textu
maximálně 20 hodin	krátký částečný úvazek	krátký ČÚ
21 – 34 hodin	dlouhý částečný úvazek	dlouhý ČÚ
35 – 39 hodin	zkrácený plný úvazek	zkrácený PÚ
40 hodin	standardní plný úvazek	standardní PÚ
41 – 48 hodin	dlouhá pracovní doba v rámci zákonného limitu	DPD v limitu
více než 48 hodin	dlouhá pracovní doba překračující zákonný limit ⁴	DPD nad limit

Vzhledem k tomu, že z dat není zřejmé, jaký úvazek respondenti ve skutečnosti mají, je možné, že se v řadě případů názvosloví kategorií neshoduje se skutečnou situací respondenta (např. v kategorii zkrácený plný úvazek k tomu může docházet poměrně často). Pro další analýzu však není ani tak důležité, jakým typem úvazku jedinci disponují, zajímá nás spíše faktický rozsah pracovní doby. Nejde tedy o definici typů úvazků, ale o čistě technické rozdělení údajů o pracovní době do smysluplných kategorií. I přes možné nepřesnosti v odhadu druhu úvazku máme za to, že právě takovéto rozdělení umožňuje popsat distribuci pracovní doby v Evropské unii způsobem, který dostatečně reflektuje vzorce délky pracovní doby v jednotlivých zemích, regionech či profesích.

⁴ Zákonným limitem zde míníme maximální délku pracovního týdne vyplývající z Evropské směrnice o pracovní době.

Při prvním pohledu na distribuci pracovní doby do uvedených kategorií zjišťujeme, že čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba je v Evropské unii stále pomyslným standardem. Práci v rozsahu 40 hodin týdně totiž uvedla bezmála třetina respondentů napříč EU:

Graf 2.4: Podíl jednotlivých kategorií délky pracovní doby v EU



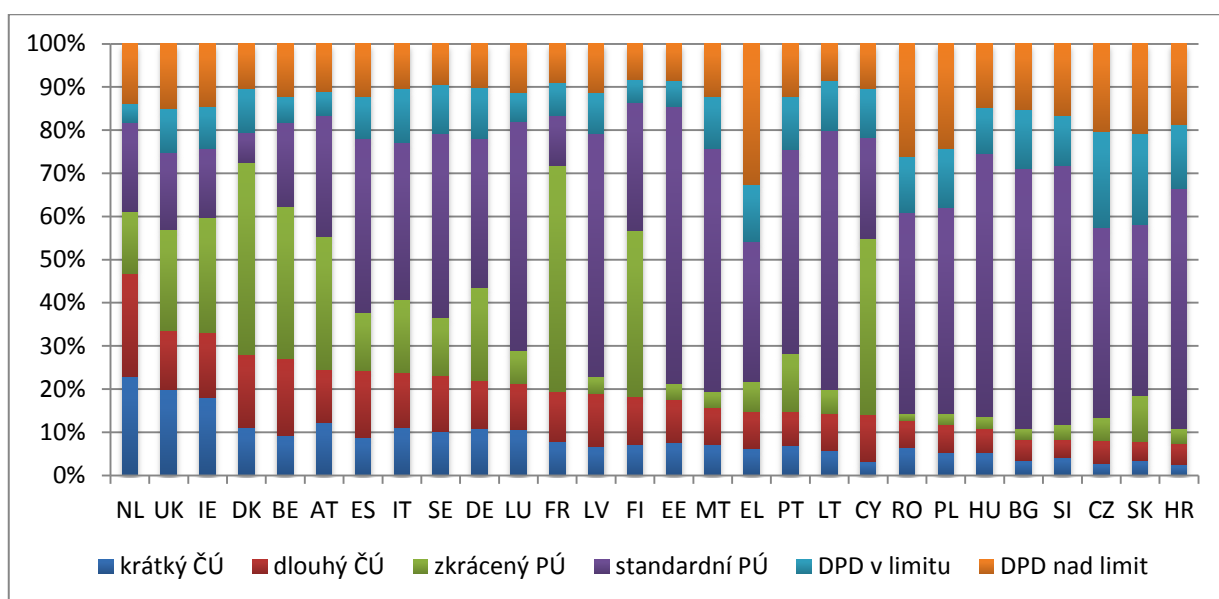
Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Vedle jasné převahy plných úvazků, která není překvapivá, z výpovědí respondentů vyplývá, že obvyklá týdenní pracovní doba přesahující 40 hodin je v Evropské unii častější než práce na částečný úvazek v rozsahu do 34 hodin týdně.⁵ Alarmující je však zejména skutečnost, že bezmála 14 % osob obvykle pracuje – alespoň dle výpovědí respondentů – více než 48 hodin týdně. Vzhledem k tomu, že jde pouze o počet hodin odpracovaných týdně v hlavním zaměstnání a že tedy nemůže jít o kumulaci většího počtu pracovních úvazků, znamená to, že – přinejmenším u určitých skupin pracovníků – se snahy o legislativní restrikcí délky pracovní doby míjejí účinkem.

⁵ Zde je třeba připomenout, že v této práci bereme v úvahu pouze ty respondenty, kteří jsou primárně pracujícími osobami. Nezohledňujeme tedy pracující studenty, důchodce, rodiče na mateřské, otcovské či rodičovské dovolené, nezaměstnané s občasným přivýdělkem apod. Pokud bychom tyto osoby zahrnuli do analýzy, podíl částečných (a zejména krátkých částečných) úvazků by byl pochopitelně vyšší, neboť částečný úvazek je u těchto typů respondentů převažující formou zaměstnání.

Nás bude ovšem primárně zajímat, co způsobuje odlišné rozložení pracovní doby v různých zemích EU, případně jejich širších regionech, podívejme se tedy na to, jak jsou jednotlivé kategorie délky pracovní doby zastoupeny v jednotlivých zemích.

Graf 2.5: Podíl kategorií délky pracovní doby v jednotlivých zemích EU



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Z tohoto přehledu je zřejmé, že oproti tomu, jak se země jeví z hlediska průměrného počtu hodin odpracovaných obvykle v hlavním zaměstnání (viz graf 2.1), je Evropská unie v délce pracovní doby značně heterogenní. Na jedné straně jsou v ní zastoupeny země, v nichž je relativně vysoký podíl osob pracujících na částečný úvazek a zároveň je v nich běžná kratší forma plného úvazku (především Nizozemí, Dánsko, Belgie, Irsko, Spojené království či Rakousko), na straně druhé v ní však nalezneme i země, v nichž je částečný úvazek výjimkou a v nichž buďto zcela převládá standardní čtyřicetihodinový plný úvazek (Maďarsko, Bulharsko, Slovinsko, Litva, Estonsko a Malta), anebo jsou v nich silně zastoupeny osoby s pracovní dobou delší než 40 hodin (Řecko, Česká republika, Slovensko, Rumunsko, Polsko nebo Chorvatsko). Zároveň je patrné, že v zemích, jako je Francie či Dánsko, byl čtyřicetihodinový standard vytlačen kratší formou plného úvazku.

Z uvedeného přehledu si sice můžeme udělat obrázek o podobnostech a rozdílnostech profilů délky pracovní doby v jednotlivých zemích, není z něj však snadné vyvodit závěry o tom, co tuto variabilitu mezi zeměmi způsobuje. Abychom získali jednodušší přehled o vzájemném vztahu jednotlivých národních kontextů a distribuce pracovní doby, zobrazíme vztahy mezi zeměmi a jednotlivými kategoriemi délky pracovní doby v dvourozměrném grafu pomocí jednoduché korespondenční analýzy.

Vzhledem k tomu, že tato metoda bude použita opakovaně v různých částech této práce, učiníme zde krátkou odbočku, abychom vysvětlili, na jakém principu korespondenční analýza funguje. Korespondenční analýza (v zahraniční literatuře někdy označovaná také jako optimální škálování, viz např. Hair et al. 2010) je explorační metoda, která je určena k diagnostice vztahu mezi nominálními proměnnými a jejich kategoriemi.⁶ Vychází z rozložení četností proměnných v kontingenční tabulce, z níž lze pomocí měr asociace (nejčastěji Chí-kvadrát) zjistit, zda existuje vztah mezi proměnnými a jejich kategoriemi. Statistika Chí-kvadrát vychází z informace o tom, do jaké míry se naměřené četnosti v jednotlivých polích tabulky odlišují od četností očekávaných, tedy do jaké míry se naměřené četnosti odchylují od četností, které by nastaly za předpokladu nezávislosti analyzovaných proměnných. U tabulek s velkým počtem kategorií, což je náš případ u proměnné země, nejsou poznatky o struktuře vztahů již dostatečně přehledné na to, abychom mohli vztah mezi analyzovanými proměnnými snadno popsat. Proto se k analýze takových proměnných někdy používá korespondenční analýza, jejíž hlavní výhodou je možnost grafického zobrazení vztahů zjištěných v kontingenční tabulce.

Korespondenční analýza umožňuje kategorie analyzovaných proměnných promítnout do grafu tak, že čím více si jsou kategorie analyzovaných

⁶ Za nominální proměnné jsou považovány ty, jejichž kategorie nejsou uspořádány dle velikosti ani neobsahují informaci o vzájemné vzdálenosti. Z tohoto hlediska představuje proměnná kategorií délky pracovní doby spíše proměnnou ordinální, neboť její jednotlivé kategorie lze seřadit dle velikosti, platí nicméně, že s každou kategorizovanou proměnnou lze pracovat jako s proměnnou nominální, a tedy bez ohledu na uspořádání jejích kategorií. Tímto způsobem je k proměnné délky pracovní doby přistupováno ve většině dále popsaných analýz.

proměnných podobné nebo čím těsnější je mezi nimi vztah, tím blíže k sobě jsou do grafu zaneseny. Ze vzdáleností mezi kategoriemi lze potom snadno usuzovat na to, které kategorie jsou mezi sebou asociovány, a které nikoli. Kategorie se zároveň zobrazují do prostoru na základě dimenzí, které představují jakési latentní proměnné. Interpretací dimenzí grafu tak zároveň získáváme informaci o skrytých proměnných, které vysvětlují rozložení a vzájemné souvislosti jednotlivých kategorií. Náročnost interpretace těchto dimenzí spočívá v tom, že dimenze nemusí být vysvětleny kategoriemi analyzovaných proměnných a mohou vycházet z charakteristik, které nejsou přímo v datech zachyceny. Ze stejných důvodů je však korespondenční analýza technikou umožňující formulovat hypotézy přesahující manifestní proměnné studovaného datového souboru. Z hlediska sociologického poznání jde tedy o potenciálně velice přínosnou techniku. Další nespornou výhodou korespondenční analýzy je to, že je jednou z mála vícerozměrných statistických metod určených pro nominální proměnné.

Výstupem korespondenční analýzy je informace o skupinách podobných objektů (tj. kategorií analyzovaných proměnných), o jejich vzdálenostech a o dimenzích, kterými je struktura objektů vysvětlena. Tím, že kategorie promítáme do prostoru (obvykle dvojrozměrného), redukuje informaci obsaženou v datech, což usnadňuje následnou interpretaci zjištěných souvislostí, která by jinak v mnoha případech nebyla vůbec možná. Vztahy mezi proměnnými jsou totiž v důsledku tohoto zjednodušení ve výsledném zobrazení pro člověka smyslově postižitelné. V angličtině se obdobné techniky nazývají „*perceptual mapping*“. Tato metoda je proto obzvláště vhodná pro analýzu natolik komplexních jevů, jako je pracovní doba v Evropské unii.⁷

Podívejme se tedy, jakou informaci o délce pracovní doby v jednotlivých zemích získáme použitím jednoduché korespondenční analýzy vycházející ze stejné kontingenční tabulky jako graf 2.5. V případě proměnných země a kategorie délky pracovní doby může korespondenční analýza pracovat až s pěti

⁷ Více informací o korespondenční analýze viz Hair et al. 2010 nebo Meulman a Heiser 2010.

dimenzemi.⁸ Ze souhrnné tabulky vygenerované k provedené analýze však je patrné, že první dimenze řešení vysvětluje více než tři čtvrtiny Chí-kvadrátové variability a první dvě dimenze společně vysvětlují 87,2 % této variability, což lze považovat za uspokojivý výsledek nevyžadující použití dalších dimenzí. Variabilita vysvětlená dalšími třemi dimenzemi již pro nás není významná.

Tabulka 2.2: Souhrnná tabulka pro korespondenční analýzu provedenou pro proměnné země a kategorie délky pracovní doby

Dimension	Singular Value	Inertia**	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation
								2
1	,473	,224			,757	,757	,004	,135
2	,184	,034			,115	,872	,006	
3	,165	,027			,092	,963		
4	,084	,007			,024	,987		
5	,062	,004			,013	1,000		
Total		,296	9922,050	,000*	1,000	1,000		

* 135 stupňů volnosti

** Inercie = variabilita vyjádřená v jednotkách Chí-kvadrátu, tedy podíl dimenze na Chí-kvadrátové variabilitě. Jde o druhou mocninu singulární hodnoty (singular value), která vyjadřuje korelaci mezi řádkovými a sloupcovými skóry dimenze. Podíl inercie (proportion of inertia) potom udává, kolik procent z celkové inercie je vysvětleno jednotlivými dimenzemi.

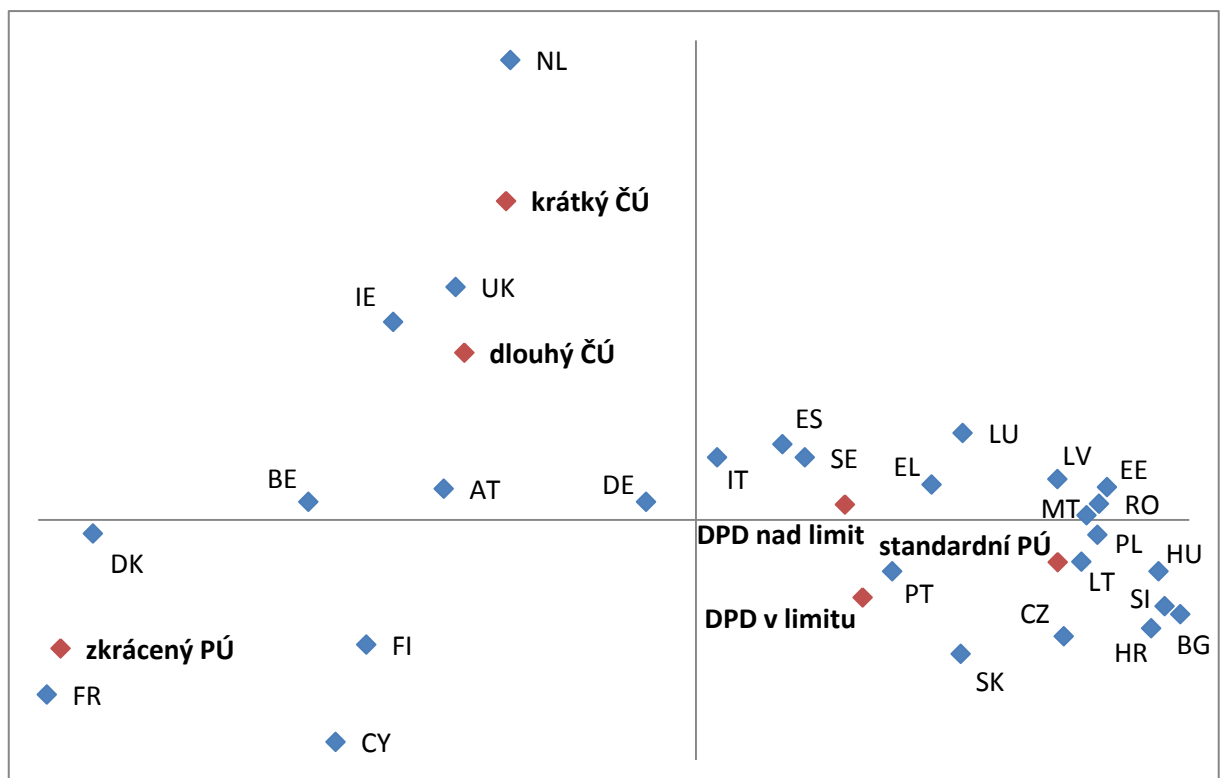
To, co nás tedy nyní bude nejvíce zajímat, je, jakým způsobem se kategorie pracovní doby a kategorie představující jednotlivé země promítnou do prostoru na základě prvních dvou dimenzí (viz graf 2.6).

V korespondenční mapě se při analýze zaměřujeme především na dvě charakteristiky – zaprvé na to, jak blízko sebe se nacházejí jednotlivé kategorie a zda některé z nich nevytvářejí shluky, které by naznačovaly, že tyto kategorie

⁸ Maximální počet dimenzí je o jednu menší než počet kategorií té ze dvou analyzovaných proměnných, která má nižší počet kategorií.

patří do stejné skupiny, a zadruhé na to, čím jsou určovány dimenze grafu, tj. jaké znaky vysvětlují pozici jednotlivých kategorií podél vodorovné a svislé osy. Při pohledu na obrázek je možné rozlišit jeden výrazný shluk zemí v pravé části mapy, u něž je nápadné, že sestává s výjimkou Malty výhradně ze zemí střední a východní Evropy. Výrazněji se od této skupiny odděluje jen Slovensko a o něco volněji je se skupinou asociována rovněž Česká republika. Tento shluk zemí se nachází v těsné blízkosti kategorie délky pracovní doby, která představuje standardní, tedy čtyřicetihodinový plný úvazek. Za další seskupení zemí lze považovat shluk kategorií představujících Švédsko, Španělsko a Itálii, k nimž se blíží rovněž kategorie Německa. Vzhledem k tomu, že se tyto země nacházejí okolo nulových hodnot obou souřadnic, lze předpokládat, že vzhledem k dimenzím grafu budou vykazovat neutrální charakteristiky. O blízkých kategoriích bychom mohli dále hovořit v případě Řecka a Lucemburska nebo Spojeného království a Irska, nicméně asociace na základě hodnot Chí-kvadrátu je zde již nižší. Ostatní země nevytvářejí zřetelné skupiny.

Graf 2.6: Kategorie proměnných země a délka pracovní doby na základě jednoduché korespondenční analýzy



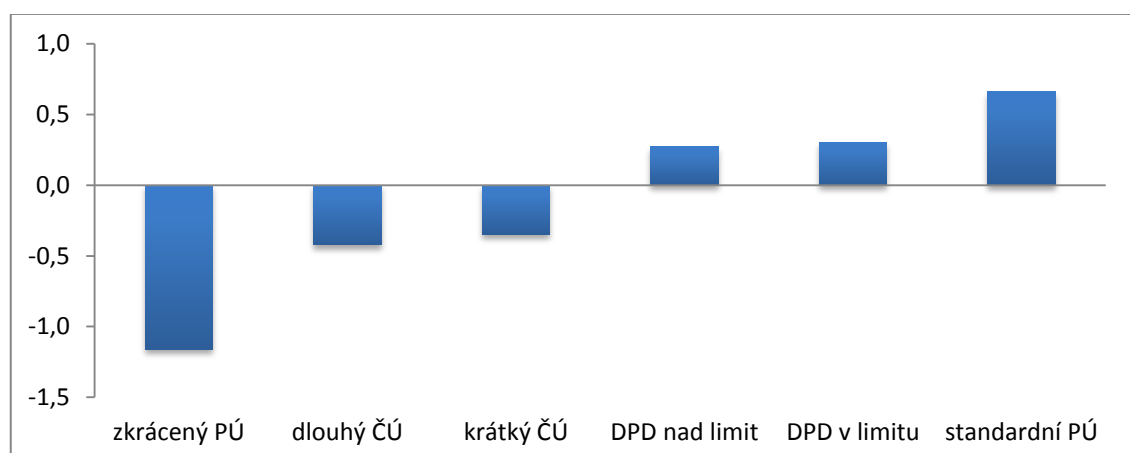
Pozn.: míra vzdálenosti = χ^2 ; standardizováno centrováním řádků i sloupců; symetrická normalizace.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Pro vysvětlení rozmístění jednotlivých kategorií je dále ovšem nejpodstatnější to, čím jsou určovány jednotlivé dimenze grafu. Při pohledu na vodorovnou osu mapy, která znázorňuje první dimenzi modelu, tedy na levo-pravé rozmístění jednotlivých bodů v obrázku, je zřejmé, že vysvětlení distribuce délky pracovní doby v jednotlivých zemích není v prvé řadě dáno podílem částečných úvazků nebo prací v rozsahu delším, než odpovídá standardnímu plnému úvazku, ale délkou plného úvazku typickou pro danou zemi. Připomeňme, že první dimenze vysvětluje 75,7 % Chí-kvadrátové variability, jde tedy o velmi silné kritérium z hlediska diverzity zemí v oblasti délky pracovní doby. Význam kategorií zkráceného a standardního plného úvazku pro první dimenzi dokládá nejen jejich poloha v grafu, ale rovněž jejich příspěvek k inercii této dimenze, který činí 56,2 % v případě zkráceného plného úvazku a 33,2 % u standardního plného úvazku. Příspěvek ostatních kategorií proměnné délky pracovní doby není podstatný (u žádné z kategorií nedosahuje ani pěti procent).

Vynesením skóre jednotlivých kategorií délky pracovní doby v první dimenzi do jednoduchého grafu získáme ještě přesnější představu o významu této dimenze.

Graf 2.7: Souřadnice kategorií délky pracovní doby v první dimenzi



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Jak je vidět, čím více se délka pracovní doby odchyluje od standardní pracovní doby při plném úvazku, tím méně je pro danou dimenzi důležitá. Je tak tedy ještě více zřejmé, že v první dimenzi korespondenční mapy je nejdůležitějším kritériem právě standardní délka pracovní doby. Není tak rovněž překvapivé, že mezi kategoriemi zemí k inercii této dimenze nejvíce přispívají Francie a Belgie, tedy jediné dvě země EU, které mají legislativně ukotvenu kratší normální týdenní pracovní dobu než 40 hodin. Celou čtvrtinu inercie vysvětluje z hlediska zemí Francie s 35-hodinovým standardním pracovním týdnem. Belgie s 38-hodinovým standardním pracovním týdnem vysvětluje dalších 11,7 %. Příspěvky ostatních zemí k Chí-kvadrátové variabilitě jsou výrazně nižší.

Podívejme se nicméně na další zajímavé souvislosti rozmístění kategorií. Jak již bylo řečeno, standardní týdenní pracovní doba, tedy typická délka plného úvazku je rozhodující pro rozmístění kategorií zemí na vodorovné ose. Skutečnost, že převážná většina zemí EU v návaznosti na Evropskou směrnici o pracovní době legislativně stanovuje jako normální pracovní dobu pracovní týden v rozsahu 40 hodin, z části vysvětluje výrazné shlukování zemí kolem kategorie délky pracovní doby, která reprezentuje standardní plný úvazek. Rovněž v případě Belgie a Francie lze polohu kategorie zemí v Grafu vysvětlit zákonnou úpravou pracovní doby. Některé ze zemí EU však nemají ve svých legislativách ukotven standard pro délku pracovního týdne a lze předpokládat, že není náhodné, že se jedná výhradně o země, jejichž kategorie jsou umístěny v levé části grafu. V Dánsku, Německu a Nizozemí je délka standardní pracovní doby vyjednávána zvláště pro jednotlivé sektory ekonomiky v kolektivních smlouvách vyššího stupně a v případě Irska a Spojeného království se typicky normální délka pracovní doby domlouvá na úrovni jednotlivých podniků nebo dokonce přímo v individuálních smlouvách mezi zaměstnavatelem a konkrétními zaměstnanci. Úroveň standardizace pracovní doby je tak v těchto zemích poměrně nízká.⁹

⁹ Ohledně informací o regulaci normální týdenní pracovní doby srov. profily pracovního života v zemích EU zveřejňované agenturou Eurofound (viz <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/working-life-country-profiles>) nebo Lee, McCann a Messenger (2007).

Tento poznatek je dobrým vodítkem k vysvětlení toho, proč se některé země se zákonným standardem čtyřicetihodinové pracovní doby neumísťují v pravé části grafu. Pro ozřejmění těchto souvislostí se vraťme k typologii zemí citované dle Cabrita a Boehmer (2016), jež vychází z konceptu konfigurací pro stanovování pracovní doby Petera Berga, Gerharda Bosche a Jeana Charesta (2014). Všechny země, které z hlediska této typologie představují systém, v němž je pracovní doba určována čistě legislativně (*pure mandated working time setting regime*), se koncentrují v pravé části grafu a spadají do skupiny zemí, jež se rozmísťují kolem kategorie standardního plného úvazku. Rovněž země klasifikované jako upravené legislativně řízené systémy (*adjusted mandated working time setting regimes*) se nacházejí v pravé části grafu, i když některé z nich se vydělují z uvedené skupiny. Výjimku tvoří Francie a Irsko, což lze přičíst tomu, co bylo řečeno o jejich standardním pracovním týdnu – ve Francii je tento standard výrazně kratší a v Irsku není pevně stanoven. Zbývající země, spadající pod systémy, v nichž je pracovní doba regulována ponejvíce kolektivními smlouvami, a pod unilaterální systém v případě Spojeného království, se vyskytují v prostoru mezi kategoriemi zemí reprezentujícími čtyřicetihodinový standard pracovní doby a Francií představující 35-hodinovou normu. Výjimkou je Lucembursko, v němž se standard pracovní doby blíží čtyřiceti hodinám týdně i přesto, že k regulaci pracovní doby dochází obvykle na úrovni ekonomických sektorů nebo firem v kolektivních smlouvách. Tento přehled názorně ilustruje, že v těch zemích, kde je pracovní doba regulována primárně prostřednictvím kolektivních smluv a kde se neuplatňuje jednotná norma, nýbrž různé standardy pracovní doby pro jednotlivé sektory či dokonce firmy, je obvyklá pracovní doba v průměru kratší než v zemích s čistě legislativní regulací pracovní doby.

Variabilita pracovní doby se promítá i do druhé dimenze korespondenční mapy definované především kategorií krátkých částečných úvazků. Tato kategorie přispívá k inercii druhé dimenze z více než 53 %; téměř dvacet procenty k ní dále přispívá kategorie zkráceného plného úvazku a devatenáct procenty pak kategorie dlouhého částečného úvazku. Z hlediska zemí jsou pro vysvětlení Chí-kvadrátové variability nejpodstatnější kategorie Nizozemí (35 % inercie), Francie

(15,4 %) a Spojeného království (14,8 %). Nelze si nevšimnout, že druhá dimenze působí na rozmístění kategorií zemí pouze v levé části grafu, to znamená, že země tendující k čtyřicetihodinovému standardu pracovní doby jsou vzhledem k této dimenzi neutrální. To, že se dimenze uplatňuje pouze u zemí s kratší normální pracovní dobou a s nižší mírou standardizace pracovní doby, napovídá, že i v tomto případě bude rozmístění kategorií souviset se způsobem stanovování pracovní doby. Zdá se však, že tentokrát nepůjde o to, zda je pracovní doba primárně určována legislativně, v rámci kolektivního vyjednávání či unilaterálně (což ve svém důsledku ovlivňuje délku normálního pracovního týdne), ale spíše o konkrétní úroveň, na niž k tomu dochází. Z přehledu typů zemí dle Cabrity a Boehmera (2016) je totiž zřejmé, že Nizozemí, Spojené království a Irsko, jejichž kategorie se jako jediné umístily v horní části grafu, mají společné to, že vedle absence legislativního ukotvení normálního pracovního týdne je délka pracovní doby ve větší či menší míře dojednávána také na úrovni individuálních smluv mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Asociace s kategorií krátkého částečného úvazku potom naznačuje, že takovéto systémy se vyznačují vysokou flexibilitou pracovního trhu a pružným nastavením délky pracovní doby, které může být někdy příznivé spíše pro zaměstnance (případ Nizozemí), jindy zase spíše pro zaměstnavatele, jako je tomu ve Spojeném království (viz např. Lott 2014). Zatímco v prvním případě půjde o částečné úvazky přispívající ke sladování pracovního a rodinného života, v případě druhém se bude nejspíše jednat o tzv. překerní formy práce.¹⁰

Koncept konfigurací Berga, Bosche a Charesta (2014), rozpracovaný do typologie zemí EU Cabritou a Boehmerem (2016), je tedy velice efektivním nástrojem pro studium délky pracovní doby v Evropské unii, pokud je doplněn o informaci o standardu pracovní doby, tedy o délce normálního pracovního týdne v daných zemích. Nicméně toto vysvětlení, založené na informacích o institucionálním rámci, v němž je pracovní doba v jednotlivých zemích regulována, nevysvětluje variabilitu pracovní doby v Evropské unii beze zbytku.

¹⁰ Problematika částečných úvazků překerního charakteru je podrobně popsána např. ve studii Fagan et al. 2014.

Použití dimenzí definovaných rozsahem normálního pracovního týdne, způsobem a úrovní regulace pracovní doby zaprvé nepřináší relevantní informace o délce pracovní doby, která přesahuje standardní plný úvazek (obě použité dimenze dohromady zde vysvětlují pouze 22 % inercie kategorie dlouhé pracovní doby přesahující zákonný limit a 40 % inercie kategorie dlouhé pracovní doby v rámci zákonného limitu), zadruhé korespondenční analýza vycházející z těchto dvou dimenzí neústí v přesvědčivou typologii zemí, která by byla využitelná pro další analýzy, neboť v zásadě generuje pouze jednu zřetelnou skupinu zahrnující velký počet zemí, zatímco téměř každá ze zemí mimo tuto skupinu v zásadě představuje samostatný typ. Analýza institucionálního rámce se proto pro porozumění mechanismům stanovování délky pracovní doby nejeví sama o sobě jako dostatečná.

Vraťme se nyní k druhému předpokladu, který jsme formulovali dříve v této kapitole. Tento předpoklad byl formulací hypotézy, že rozhodování o pracovní době probíhá u konkrétních jedinců a konkrétních pracovních pozic na několika různých úrovních a nelze jej tedy redukovat na národně specifický institucionální rámec, neboť je zřejmé, že konkrétní země jsou v oblasti délky pracovní doby více či méně vnitřně heterogenní, a tedy že i v jednotlivých zemích bude délka pracovní doby různým způsobem distribuována mezi jedince s různými charakteristikami. Lze se dále domnívat, že distribuce délky pracovní doby vychází vedle národně specifického institucionálního rámce rovněž z mechanismů, jež nejsou národně specifické a které spíše charakterizují konkrétní sektory lidské aktivity, konkrétní rodinné uspořádání či konkrétní firemní kulturu v daném kontextu.

Mnohvrstevnatosti procesu vyjednávání o pracovní době se ve své knize o nových formách časové disponibility vůči práci dotýká Paul Bouffartigue, který při analýze sociálních nerovností ve využití času upozorňuje na „časové rovnice“, jejichž parametry jsou výsledkem konfliktů, kompromisů a norem spojených s různými sférami života jedinců ve společnosti a které ovlivňují podobu pracovní doby. Tyto rovnice se přitom definují v rovině osobní,

podnikové, odvětvové i celospolečenské. Výsledná pracovní doba tak je kompromisem mezi požadavky všech zmíněných sfér, pozicí, charakteristikami a potřebami konkrétních jedinců (Bouffartigue 2012).

Naším cílem v následujících kapitolách tedy bude alespoň částečně rozkrýt další z těchto „časových rovnic“ a podívat se na to, jakým způsobem se do vyjednávání o délce pracovní doby promítá realita dané profese, daného pracoviště a dané osobní situace jednotlivců, neboť vedle národně specifického institucionálního rámce se právě tyto tři úrovně sociální reality jeví jako podstatné.

3 ODVĚTVOVĚ-PROFESNÍ KONTEXT PRACOVNÍ DOBY

Odvětvově-profesní kontext, tak jak ho pojmáme v této práci, je v zásadě odrazem odvětvové, profesní a obecně hospodářské struktury jednotlivých zemí. Z tohoto hlediska jde o makrosociální kontext délky pracovní doby. Uvedli jsme v metodologické části, že data EWCS zachycují charakteristiky pracovního života z pohledu jednotlivců, tedy tak, jak jsou popisovány z jejich individuální perspektivy. Uvedený makrosociální kontext je v datech zachycen prostřednictvím proměnných, jež vypovídají o profesních charakteristikách jednotlivců, především o jejich povolání, podniku, v němž pracují apod. V tomto smyslu vnímáme respondenty jako zástupce konkrétních socioprofesionálních skupin přítomných v zemích Evropské unie.

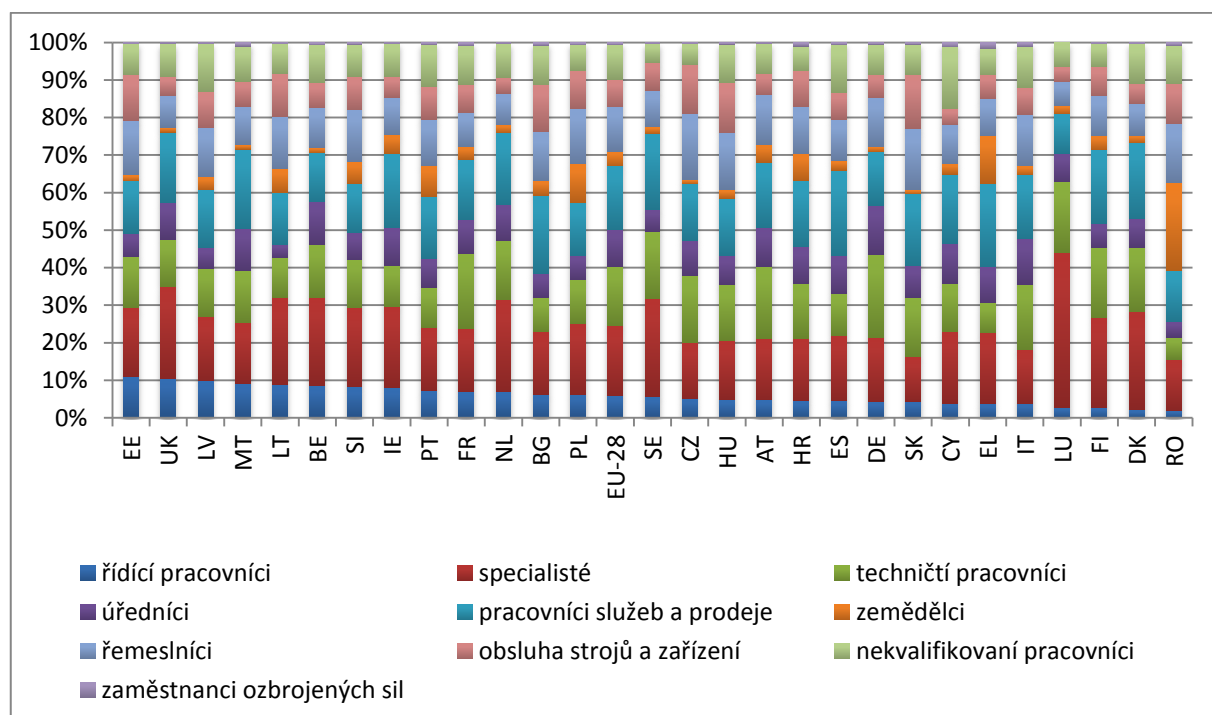
Charakteristiky, jež zachycují profesní situaci jednotlivců a jež nepřímo odrážejí odvětvovou strukturu jednotlivých zemí, jsou v EWCS podchyceny sadou otázek zjišťujících, v jakém oboru jednotlivci pracují, jaké je jejich povolání a v jakém typu podniku se uplatňují. Důležitá je rovněž otázka detekující, zda jde v případě respondentů o zaměstnance či samostatně výdělečně činné. Relevantní otázkou je v tomto ohledu i ta, která zjišťuje typ pracovní smlouvy, již daný respondent disponuje (či zda vůbec je jeho zaměstnanecký vztah smluvně ošetřen), ovšem vzhledem k tomu, že otázka byla pokládána jen zaměstnancům, není do analýzy souvislostí délky pracovní doby a profesní situace zahrnuta, aby nedošlo ke ztrátě informace o osobách s jiným zaměstnaneckým statutem, tedy především samostatně výdělečně činných.

Poststratifikační váhy používané při práci s daty jsou konstruovány tak, aby soubor byl reprezentativní vzhledem k odvětvové a profesní struktuře pracující populace v každé zemi, lze tedy říci, že z hlediska těchto dvou ukazatelů data poměrně přesně zachycují národní specifika daná různou strukturou ekonomiky. Různorodost zemí EU z hlediska profesní a odvětvové struktury je velice komplexní téma a její rozbor by vydal na samostatnou kapitolu. My se však na

tomto místě spokojíme se souhrnným přehledem toho, jakým způsobem jsou země strukturovány z hlediska těchto ukazatelů. V komparativních analýzách se pro srovnávání hospodářských odvětví používá mezinárodní klasifikace NACE¹¹ a pro typy povolání klasifikace ISCO¹² a s tímto tříděním pracuje rovněž šetření EWCS.

Z informací o profesní struktuře zemí Evropské unie, jež jsou dostupné např. z Eurostatu, je patrné, že v zemích Beneluxu, ve Spojeném království a Švédsku jsou významněji zastoupeny osoby pracující na řídicích, odborných a vysoce specializovaných pozicích, než je tomu u ostatních zemí. Markantní je zejména převaha odborných pracovníků v Lucembursku, jehož atypická struktura ekonomiky z hlediska povolání je spjata s přítomností centrálních evropských institucí v tomto malém státě.

Graf 3.1: Profesní struktura zemí EU dle klasifikace ISCO (2014)



Pozn.: V grafu jsou použity zkrácené názvy tříd povolání. Pro plné názvy tříd viz ILO 2012.

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014

¹¹ Z francouzského „nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne“ („statistická klasifikace ekonomických aktivit v Evropském společenství“).

¹² Zkratka pro „International Standard Classification of Occupations“, v českém prostředí se používá výraz „mezinárodní statistická klasifikace zaměstnání“.

Zajímavý je vysoký podíl zákonodárců a řídicích pracovníků v pobaltských státech, který může být vysvětlen vysoce hierarchickou strukturou v nich přítomných ekonomických subjektů. Zcela opačná situace ohledně řídicích pracovníků je patrná v zemích, jako je Rumunsko, Dánsko či Finsko, což částečně vyplývá z toho, že jde výhradně o země s nízkým podílem pracovníků ve státní správě, z vysokého podílu osob samostatně výdělečně činných v případě Rumunska (viz níže), případně z obecně ploché organizační struktury firem v daných zemích.

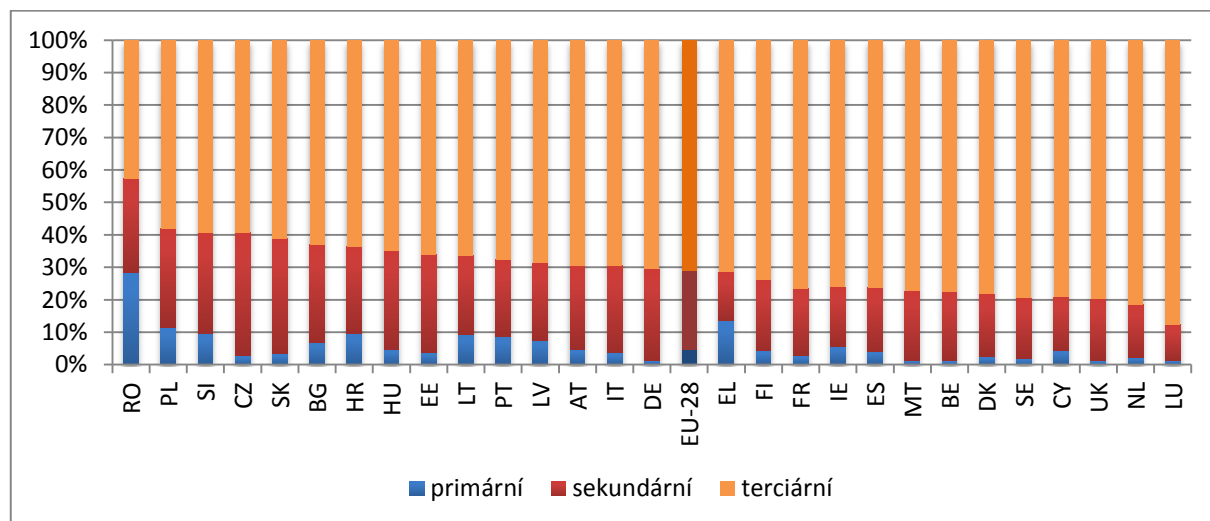
Na opačné straně pomyslné škály socioprofesionálního statusu se nacházejí obslužné, pomocné a nekvalifikované profese, jejichž podíl je vyšší především v zemích východní Evropy, obzvláště v Maďarsku, Bulharsku, na Slovensku či v Rumunsku, a dále v zemích jako je Kypr nebo Španělsko. Výrazný podíl osob s nízkým socioprofesionálním statutem je ale i v Estonsku a Lotyšsku, u nichž byl zmíněn vysoký počet řídicích pracovníků. Může to svědčit o výrazně stratifikovaném trhu práce v těchto zemích a o nerovnostech v socioprofesionálním postavení pracujících osob. Další zemí s atypickou strukturou profesí je v rámci Evropské unie Rumunsko, jež vedle vysokého zastoupení nekvalifikovaných profesí vykazuje jako jediné téměř čtvrtinový podíl osob spadajících do profesní kategorie kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Struktura profesí je poměrně úzce provázána se zastoupením hospodářských sektorů v dané ekonomice. Není tak překvapivé, že Rumunsko je jedinou zemí Evropské unie, v níž odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství zaměstnává největší část osob ze všech odvětví a v níž se primární sektor podílí na zaměstnanosti více než ze čtvrtiny (viz graf 3.2).

Nejprůmyslovnějšími zeměmi Evropské unie jsou Česká republika a Slovensko, nicméně terciární sektor v současné době již převažuje ve všech ekonomikách EU s výjimkou zmíněného Rumunska. Za zmínku stojí jasné odvětvové rozdělení Evropy na západní a východní část. Terciární sektor dominuje výrazněji v západní Evropě, zatímco pro země východní Evropy je podíl zbývajících dvou

sektorů na ekonomice stále podstatný (ve všech východoevropských zemích přesahuje 30 %).

Graf 3.2: Skladba ekonomických sektorů v zemích EU (2014)



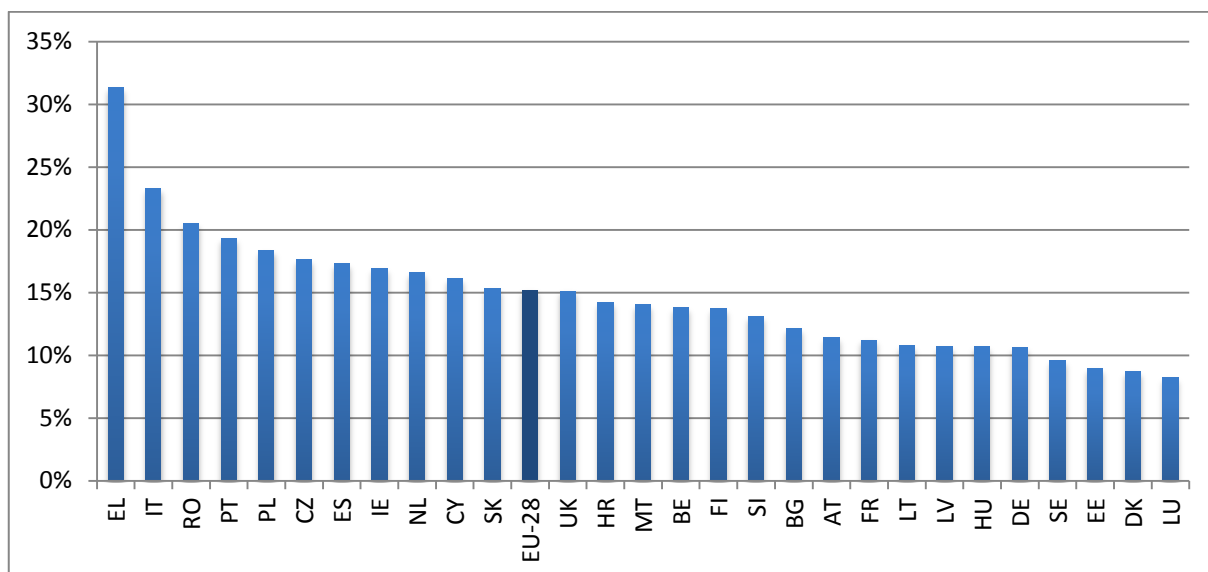
Pozn.: Údaje pro populaci pracujících ve věku 15 a více let.

Primární sektor představuje oblast zemědělství, lesnictví a rybářství. Sekundární sektor zahrnuje těžbu a dobývání, zpracovatelský průmysl, výrobu a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, zásobování vodou a činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi a stavebnictví. Ostatní odvětví spadají pod sektor terciární. (Pro seznam odvětví terciární sféry viz Eurostat 2008.)

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014, vlastní výpočty.

Konkrétní obory lidské činnosti jsou spojeny s různým uspořádáním pracovní doby, což bude mít nepochybně vliv na distribuci délky pracovní doby v jednotlivých zemích. Jak bylo ovšem zmíněno výše, šetření EWCS umožňuje zjistit i další charakteristiky týkající se profesní situace respondentů. Důležitým indikátorem je například informace o zaměstnaneckém statusu. Evropská unie je i v této oblasti značně heterogenní a zahrnuje jak země, v nichž je značně nestandardní věnovat se vlastnímu podnikání (např. v Lucembursku, Dánsku, Švédsku a Estonsku), tak země, v nichž má status osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) významná část obyvatel. Podílem samostatně výdělečně činných se z evropského standardu vymyká Řecko, v němž se podnikání věnuje téměř každý třetí ekonomicky aktivní jedinec.

Graf 3.3: Podíl osob samostatně výdělečně činných na zaměstnanosti v zemích EU (2014)



Pozn.: Údaje pro populaci pracujících ve věku 15 a více let.

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014

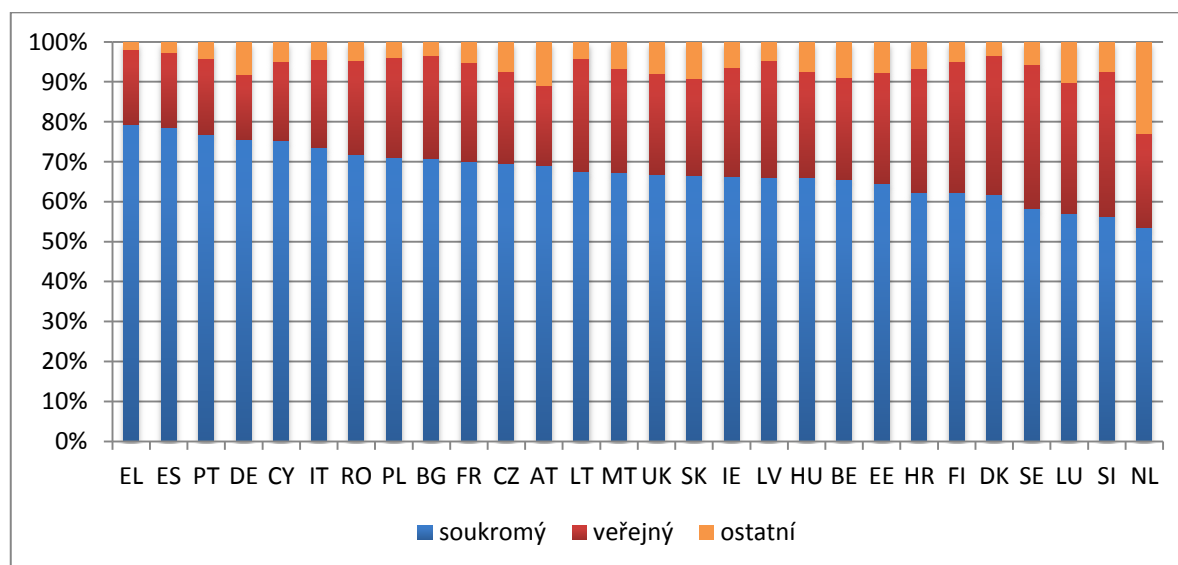
Údaje o podílu samostatně výdělečně činných mezi pracujícími vycházející z šetření EWCS odpovídají zjištěním Eurostatu, to znamená, ukazuje se v nich jasná převaha zaměstnanců (83,5 % respondentů) a spíše menšinové zastoupení osob samostatně výdělečně činných (15,4 %), s výraznými rozdíly mezi zeměmi. Podle EWCS má více než čtvrtina samostatně výdělečně činných zaměstnance, ostatní OSVČ nezaměstnávají další osoby.

Z hlediska rozdělení na veřejný a soukromý sektor je zřejmé, že ačkoli soukromý sektor zaměstnává většinu osob ve všech zemích napříč EU, země se dosti výrazně liší tím, do jaké míry se v něm pracující populace uplatňuje ve veřejném sektoru (viz graf 3.4).

Severské země, tj. Švédsko, Dánsko a Finsko, a dále Slovinsko, Chorvatsko a Lucembursko představují země, v nichž ve veřejném sektoru pracuje zhruba třetina všech zaměstnaných osob. Významný je podíl veřejného sektoru rovněž ve všech třech pobaltských státech. V Německu a řadě jihoevropských zemí (Španělsko, Portugalsko, Řecko a Kypr) na druhé straně veřejný sektor

nezaměstnává ani pětinu osob a přesně dvacetiprocentního podílu dosahuje veřejný sektor v Rakousku. Ukazuje se zde tedy jasná regionální podmíněnost struktury zaměstnanosti z hlediska poměru veřejného a soukromého sektoru, daná historickými souvislostmi. Nizozemí je v rámci EU jediným příkladem země, v níž hrají významnou roli pro zaměstnanost i další sektory než čistě soukromý či veřejný. V této zemi jsou totiž nejvíce zastoupeni respondenti uvádějící, že pracují v kombinovaných soukromo-veřejných organizacích, nebo že pracují v nestátních neziskových organizacích.

Graf 3.4: Podíl soukromého a veřejného sektoru na zaměstnanosti respondentů¹³



Pozn.: Kategorie ostatní zahrnuje kombinované soukromo-veřejné organizace, neziskový sektor, nevládní organizace a jiné.

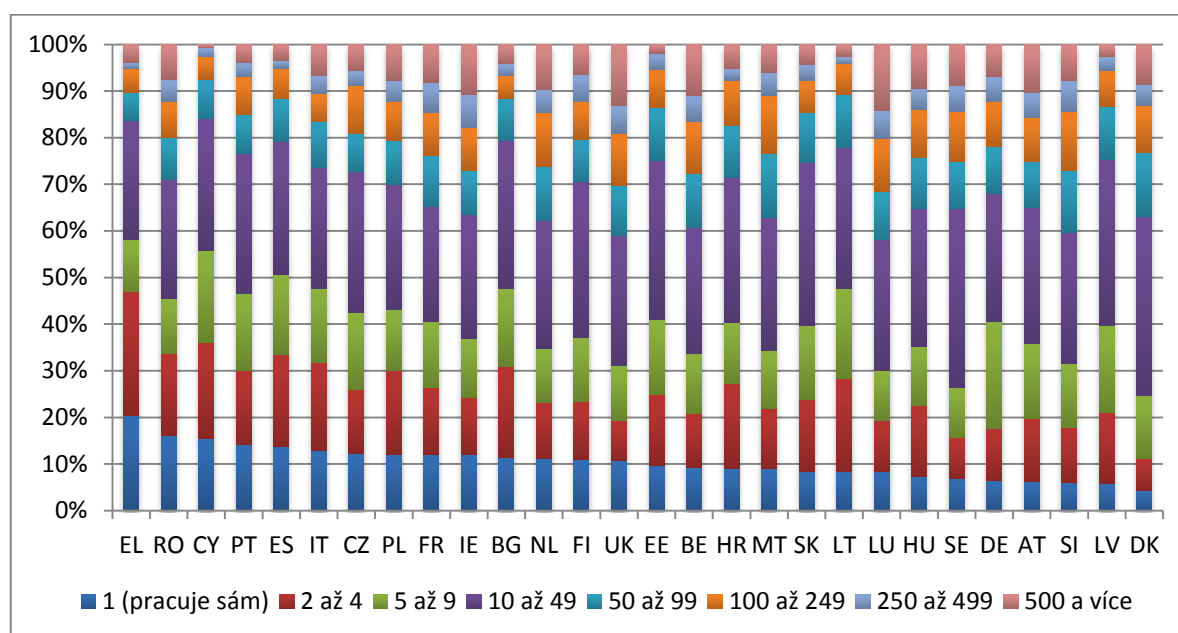
Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Pro dokreslení profesní situace respondentů je vedle sektoru činnosti zajímavé podívat se rovněž na to, v jak velkých ekonomických subjektech se jedinci v té které zemi typicky uplatňují. Souhrnný pohled na pracující populaci v Evropské unii, tak jak je zachycena daty EWCS, ukazuje převahu osob pracujících v malých až středně velkých subjektech, nejčastěji o velikost 10 až 49

¹³ Pro porovnání s jinými datovými zdroji je důležité připomenout, že tato analýza zahrnuje pouze osoby, které jsou primárně výdělečně činné.

zaměstnanců.¹⁴ Z hlediska rozdílů a podobností mezi zeměmi v této oblasti lze konstatovat, že přítomnost malých firem přímo souvisí s výše uvedeným podílem osob samostatně výdělečně činných v dané zemi, není proto překvapivé, že malé hospodářské subjekty jsou typické spíše pro jihoevropské země, především Řecko, Kypr, Španělsko a Itálii. Výjimku v tomto ohledu představuje Malta, jež se coby bývalá britská kolonie přibližuje skladbou ekonomiky v mnoha ohledech spíše Spojenému království než svým sousedům.

Graf 3.5: Velikost podniku z hlediska počtu zaměstnanců



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Pracovat ve velkém podniku o velikosti 250 a více zaměstnanců je naopak poměrně běžné v zemích, jako je Lucembursko, Spojené království, Irsko, Belgie a Rakousko. Ve všech těchto státech pracuje ve velkých firmách více než 15 % respondentů, což lze přičíst mimo jiné tomu, že jsou v nich sídla hlavních evropských institucí (Belgie a Lucembursko) a působí v nich celá řada velkých nadnárodních firem. Středně velké firmy o velikosti 10 až 99 zaměstnanců potom nejzřetelněji dominují v severských zemích, v Lotyšsku, Estonsku, ale také na Slovensku.

¹⁴ Otázka, jejíž přesné znění bylo „Kolik lidí celkem pracuje na Vašem pracovišti (v místě, kde pracujete)?“, nabízela tyto varianty odpovědí: „1 (respondent pracuje sám)“, „2 – 4“, „5 – 9“, „10 – 49“, „50 – 99“, „100 – 249“, „250 – 499“ a „500 a více.“

Všechny výše uvedené charakteristiky ukazují variabilitu a pestrost zemí Evropské unie z hlediska odvětvové, profesní a podnikové skladby. Nás však nebudou zajímat odlišnosti a podobnosti zemí v těchto oblastech jako takové, ale bude pro nás podstatné, zda a případně jakým způsobem se tyto charakteristiky budou promítat do délky pracovní doby jednotlivců a dále zda nám zmapování jejich vlivu pomůže vysvětlit rozdíly v distribuci délky pracovní doby mezi zeměmi.

Abychom mohli učinit závěry o vlivu popsanych faktorů na distribuci délky pracovní doby, musíme identifikovat ty z nich, které nejlépe vysvětlují variabilitu pracovní doby v Evropě a které mají největší potenciál rozdělit jedince do co nejhomogennějších skupin z hlediska distribuce pracovní doby. Při řešení tohoto úkolu narážíme v datech EWCS na dva problémy. Zaprvé výběrový soubor je z hlediska délky pracovní doby velice heterogenní¹⁵ a tuto heterogenitu se nedaří uspokojivým způsobem redukovat rozdělením souboru na podskupiny na základě žádné z pěti proměnných charakterizujících profesní kontext jednotlivců ani na základě jiných proměnných v souboru. Zadruhé zjišťujeme-li souvislosti mezi distribucí délky pracovní doby a jednotlivými charakteristikami respondentů nebo jejich pracovních podmínek v různě definovaných podskupinách odděleně (u mužů a u žen, v různých profesních skupinách apod.), abychom dospěli k vysvětlení heterogenity alespoň v těchto podskupinách, ukazuje se, že zjištěné souvislosti jsou v každé podskupině značně odlišné a že bychom tedy potřebovali v dalším kroku analýzy pracovat s různými proměnnými pro různé podskupiny. Je tedy v ideálním případě potřeba použít metodu, která by umožňovala analyzovat vliv většího množství proměnných na délku pracovní doby současně, a zároveň by v jejím rámci bylo možné rozdělovat soubor do podskupin, v nichž by následně byl zjišťován vliv dalších faktorů nezávisle pro každou podskupinu.

¹⁵ Analýza deskriptivních statistik proměnné délky pracovní doby, která předcházela zde popsané analýze jejích prediktorů, např. ukázala velké množství odlehlých pozorování v distribuci hodnot této proměnné. Následný rozbor odlehlých pozorování však vyvrátil hypotézu, že jde o náhodné odchylky, a naopak vyšlo najevo, že extrémní hodnoty ve smyslu velmi krátké i velmi dlouhé pracovní doby jsou provázány s celou řadou sociodemografických proměnných a rovněž se všemi pěti charakteristikami odvětvově-profesního kontextu. Při práci s kategoriemi délky pracovní doby se sice nepotýkáme s problémem odlehlých pozorování, nicméně lze předpokládat, že se heterogenita souboru bude promítat i do práce s kategorizovanou proměnnou.

Nejefektivnější metodou, vhodnou pro uvedené zadání, se ukázala být metoda tzv. rozhodovacích neboli klasifikačních stromů.

Nežli přistoupíme k prezentaci vlastních výsledků analýzy, popišme zde princip a hlavní výhody této metody. Rozhodovací stromy jsou klasifikační metodou, která umožňuje identifikovat v datech skupiny jedinců s podobnými charakteristikami z hlediska sledované proměnné (v našem případě jde o délku pracovní doby), přičemž ke klasifikaci dochází v postupných krocích, hierarchickým způsobem. Výsledný model rozdělení souboru na podskupiny má podobu jakéhosi stromu (proto je metoda nazývána metodou klasifikačních stromů), v němž se soubor postupně větví na menší podskupiny vždy dle té nezávislé proměnné, která prokazuje vzhledem k závislé proměnné nejtěsnější vztah. Dochází tak na jedné straně k rozdělení souboru na homogenní podskupiny a zároveň k identifikaci nejsilnějších prediktorů závislé proměnné. Jde tedy o jakousi alternativu k metodě logistické regrese, která je ovšem výrazně intuitivnější a přehlednější z hlediska příslušnosti případů ke konkrétní podskupině.

Metoda rozhodovacích stromů je obzvláště vhodná v situacích, kdy pracujeme s rozsáhlými soubory dat, nemůžeme zajistit homogenitu efektů v celé studované populaci, potřebujeme soubor rozčlenit na podskupiny dle většího počtu proměnných, a dále v případech, kdy lze předpokládat, že nezávislé proměnné nebudou působit ve všech podskupinách stejně. V případě závislé proměnné nominálního nebo ordinálního charakteru štěpení postupně směřuje k situaci, kdy by v každé podskupině všechny případy spadaly jen do jedné konkrétní kategorie závislé proměnné. K tomu v praxi sice nedochází, nicméně výsledné podskupiny se vyznačují značně homogennější distribucí závislé proměnné než soubor nebo skupina, z níž byly vyděleny (tzv. „rodičovský uzel“). Hledání rozhodovací funkce pro rozdělení případů se v každém dalším kroku zjednodušuje vzhledem k redukci heterogenity podskupin v předchozích fázích. Jednoduchost každého kroku dále spočívá v tom, že se skupiny rozdělují vždy pouze na základě jednoho prediktoru.

Výsledné podskupiny (v metodě regresních stromů nazývané „listové uzly“) by měly být z hlediska závislé proměnné homogennější nežli skupiny, které nebyly tříděny hierarchickým způsobem, a zařazení případů do skupin by tak mělo být spolehlivější. Získaný model rozhodovacího stromu navíc odhaluje vztahy, jež se uplatňují jen v určitých podskupinách, což tradičnější statistické metody obvykle neumožňují. Proces štěpení skupin se zastaví buďto v okamžiku, kdy výsledné podskupiny dosáhnou požadovaného minimálního počtu případů v jednom uzlu (další dělení skupiny by již vedlo k vytvoření příliš malých uzlů), nebo pokud další dělení již nevede k významnému poklesu heterogenity skupiny.

Nevýhodou rozhodovacích stromů na druhé straně je, že výsledný model je citlivý na požadovanou velikost jednotlivých uzlů. Pokud potřebujeme dosáhnout rozdělení souboru do nepřilíš vysokého počtu skupin, např. proto, že s výslednou klasifikací chceme pracovat v dalších analýzách, dosahujeme jejich redukce tak, že dovolíme štěpení jen do určité velikosti podskupin. To má ovšem za následek zdůraznění významu těch prediktorů, které mají malý počet kategorií, neboť ty mohou soubor štěpit ve více krocích, než dospějí k minimální povolené velikosti listových uzlů, než proměnné s vysokým počtem kategorií. Se stejným souborem prediktorů tam nemusíme dojít vždy ke stejnému řešení a výsledek se obvykle liší pro různě definovanou velikost cílových podskupin.

Při práci s číselnými, tedy kardinálními závislými proměnnými výsledný model udává průměrnou hodnotu závislé proměnné v jednotlivých listových uzlech. Podskupiny získané analýzou kategorizovaných proměnných jsou pro potřebu případné predikce charakterizovány modální kategorií, tedy tou, v níž se nachází nejvíce případů zařazených do příslušného uzlu. Co je však pro naše účely užitečnější, je, že v modelu vytvořeném pomocí rozhodovacích stromů lze zobrazovat údaje o distribuci případů do kategorií závislé proměnné v každém

uzlu. Je tedy na jeho základě možné snadno porovnat vzniklé podskupiny z hlediska toho, v jakých kategoriích se koncentrují případy do ní zařazené.¹⁶

Přístupme nyní tedy k samotné analýze. Jak bylo naznačeno výše, pro analýzu odvětvově-profesního kontextu, v němž se pohybují jedinci zahrnutí do šetření EWCS, byly použity následující proměnné – povolání dle klasifikace ISCO, zaměstnanecký status, odvětví činnosti dle klasifikace NACE, sektor působení a velikost firmy. Všechny tyto proměnné byly pro analýzu použity jako možné prediktory distribuce délky pracovní doby. Aby nedocházelo ke zkreslení vlivu prediktorů v důsledku nutnosti dodržet dané pořadí kategorií, přistupujeme k proměnné distribuce délky pracovní doby jako k nominální proměnné, nikoli jako k ordinální, stejně jako v případě korespondenční analýzy v předchozí kapitole.

K hledání rozhodovací funkce je při štěpení souboru na skupiny a podskupiny vždy používáno určité kritérium. V našem přístupu budeme pracovat s algoritmem CHAID (*Chi-Square Automatic Interaction Detector*), který vychází při dělení souboru z Chí-kvadrátové variability a jenž je obzvláště vhodný pro práci s nominálními a ordinálními nezávislými proměnnými. Algoritmus CHAID vybírá v každém kroku ten prediktor z nezávislých proměnných, který vykazuje k závislé proměnné nejsilnější vztah. Na jeho základě rozdělí soubor do podskupin odpovídajících jednotlivým kategoriím této nezávislé proměnné a následně znovu spojuje ty podskupiny (tedy kategorie daného faktoru), které vzhledem k závislé proměnné nevykazují významné rozdíly. V dalším kroku se celý proces opakuje v každé takto vzniklé podskupině.

Pro omezení výsledného počtu podskupin, který by u natolik rozsáhlého souboru, jakým jsou data EWCS, byl jinak velmi vysoký, jsme tedy stanovili jako minimální velikost pro listové uzly 1300 případů (tj. každá výsledná podskupina by měla představovat více než 3,7 % souboru) a bylo rovněž požadováno, aby

¹⁶ Pro více informací o metodě rozhodovacích stromů a práci s nimi v prostředí SPSS viz Sá 2007; Hendl 2006; IBM 2012 nebo Baizylidayeva, Uskenbayeva a Amanzholova 2013.

dělení skupin proběhlo maximálně na třech úrovních. V předběžném řešení se ukázalo, že nejsilnějšími prediktory v oblasti širšího profesního kontextu respondentů jsou odvětví činnosti a konkrétní povolání, a dále jejich zaměstnanecký status. Vzhledem k vysokému počtu kategorií prvních dvou zmíněných proměnných však výsledek buďto přinášel příliš vysoký počet listových uzlů, nebo (pokud jsme jejich počet výrazněji omezili požadavkem na vyšší hranici pro minimální velikost podskupin) se dělení zastavilo na druhé úrovni, takže výsledné uzly nezachycovaly vliv proměnné zaměstnaneckého statusu. V tomto případě jde ovšem o proměnnou, která je z hlediska svého vlivu pro naši analýzu poměrně podstatná, protože rozlišení případů se statusem zaměstnanců od osob samostatně výdělečně činných umožňuje zhodnotit vliv evropské (a národní) regulace na délku pracovní doby, jíž samostatně výdělečně činní obvykle nejsou dotčeni.

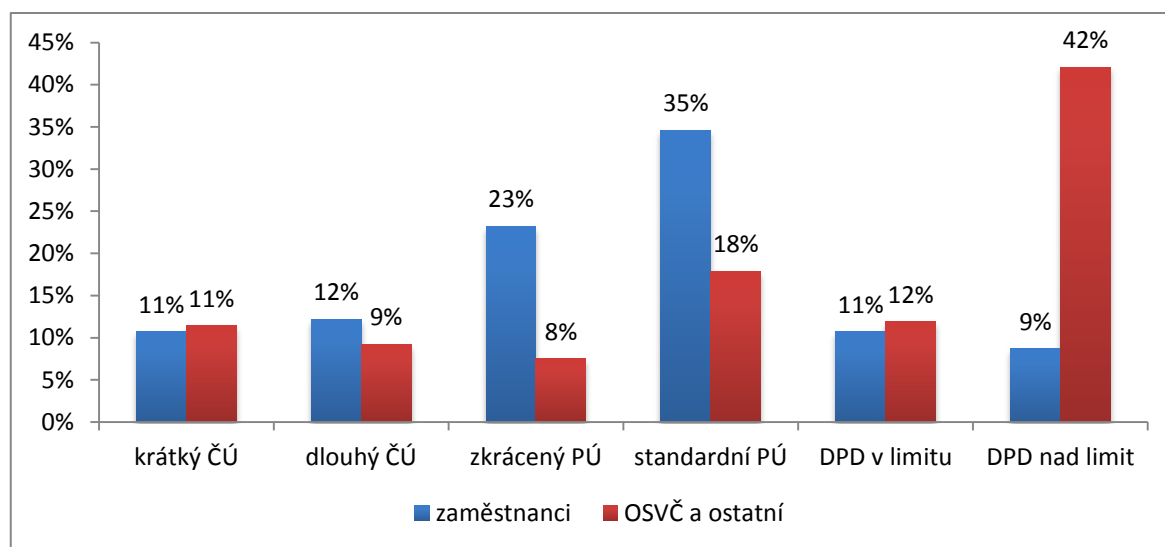
Přistoupili jsme proto k „vynucení“ prvního třídícího kritéria a stanovili jsme pevně, že soubor se v prvním kroku bude dělit právě na základě proměnné zaměstnaneckého statusu. Ačkoli z metodologického hlediska tímto nadhodnocujeme vliv proměnné zaměstnaneckého statusu, z věcného hlediska se výsledný model jeví jako adekvátnější pro další analýzu. Při stejných požadavcích na velikost uzlů jsme navíc dospěli tímto postupem ke zlepšení výsledku v oblasti predikční síly modelu, pravděpodobně díky tomu, že řešení s vynucením prvního prediktoru umožnilo dosáhnout dělení souboru na třech úrovních. Zatímco v prvním případě model umožňoval správně predikovat kategorii délky pracovní doby u 35,1 % případů,¹⁷ predikce nového modelu byla o tři procentní body úspěšnější.

Podívejme se tedy konečně na klasifikaci, které se podařilo rozhodovacím stromem s uvedeným nastavením dosáhnout. Ve výsledném modelu bylo

¹⁷ K predikci dochází na základě modální kategorie každé výsledné podskupiny. Stoprocentní úspěšnosti při predikci by bylo dosaženo, pokud by každý listový uzel obsahoval pouze případy spadající do jedné kategorie závislé proměnné. U rozsáhlého souboru s vysokou mírou heterogenity, s jakým pracujeme, lze dosažený výsledek z hlediska predikční síly považovat za uspokojivý. V další analýze nám ovšem nepůjde o predikci hodnot, nýbrž o samotné rozdělení souboru do podskupin, takže údaj o predikční síle modelu má pro nás význam spíše jen z kontrolního hlediska.

postupným dělením vytvořeno 20 uzlů, z toho 14 listových. Znamená to, že strom rozdělil datový soubor na 14 skupin s výrazně vyšší homogenitou z hlediska délky pracovní doby, než jaká byla zjištěna u celého souboru. Jak již bylo řečeno, bylo stanoveno, že soubor se v prvním kroku bude štěpit na základě zaměstnaneckého statusu. Ačkoli šlo o vynucený faktor na této úrovni, výsledná distribuce kategorií délky pracovní doby v takto vzniklých uzlech svědčí o významném vlivu zaměstnaneckého statusu pro sledovanou proměnnou. Zadaný algoritmus oddělil zaměstnance od ostatních kategorií, tj. samostatně výdělečně činných se zaměstnanci i bez zaměstnanců a osob s ostatními formami zaměstnaneckého statusu (dále jen „OSVČ“), přičemž difference ve struktuře délky pracovní doby obou skupin je velmi výmluvná.

Graf 3.6: Distribuce kategorií délky pracovní doby u zaměstnanců a OSVČ



Pozn.: algoritmus = CHAID; hladina významnosti pro rozdělování uzlů = 0,05; hladina významnosti pro spojování kategorií = 0,001; hodnoty významnosti upravovány Bonferroniho metodou.

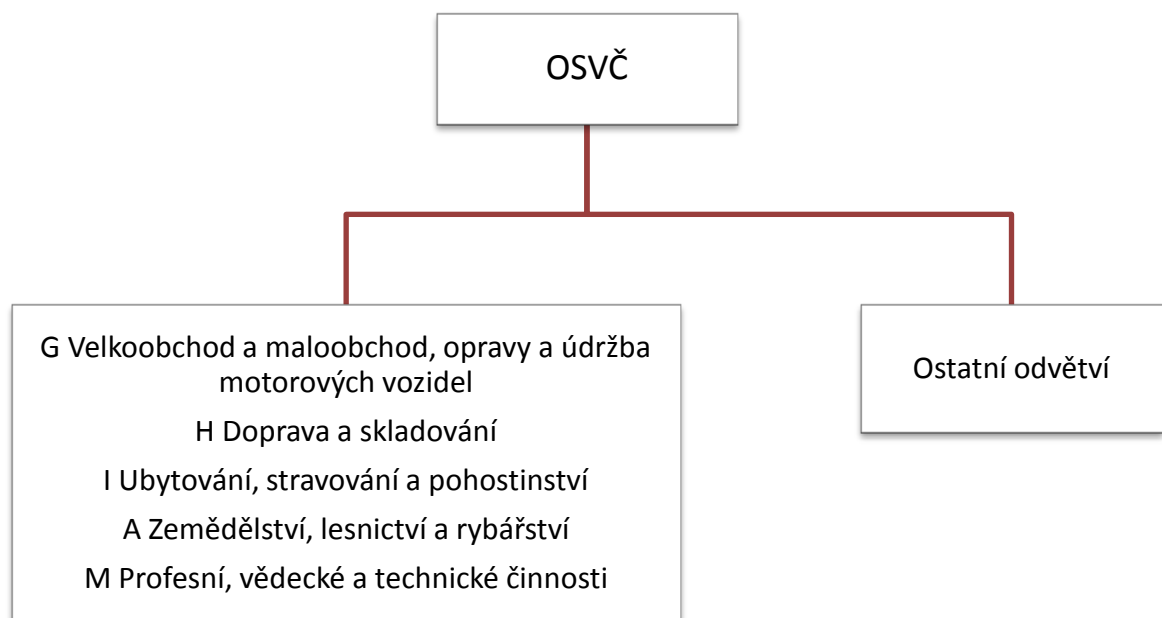
Sig. = 0,000; $\chi^2 = 4239,215$; 5 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Je evidentní, že pracující se statusem zaměstnance vykazují ve zvýšené míře tendenci pracovat v rozsahu standardního či zkráceného plného úvazku. Většina OSVČ oproti tomu uvádí práci v rozsahu delším než 40 hodin týdně a pracovní doba nad 48 hodin týdně je dokonce zdaleka nejčastější kategorií zjištěnou u

samostatně výdělečně činných. Zjištěný rozdíl mezi oběma skupinami je frapantní, nicméně nepříliš překvapivý. Obě skupiny se ovšem dále vnitřně dělí na dílčí podskupiny a v obou případech je hlavním dělicím znakem odvětví, v němž respondenti pracují. V rámci rodičovského uzlu OSVČ byly identifikovány dvě skupiny odvětví s odlišnými zvyklostmi ohledně délky pracovní doby.

Schéma 3.1: Větev rozhodovacího stromu pro osoby samostatně výdělečně činné



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 315,217$; 5 stupňů volnosti.

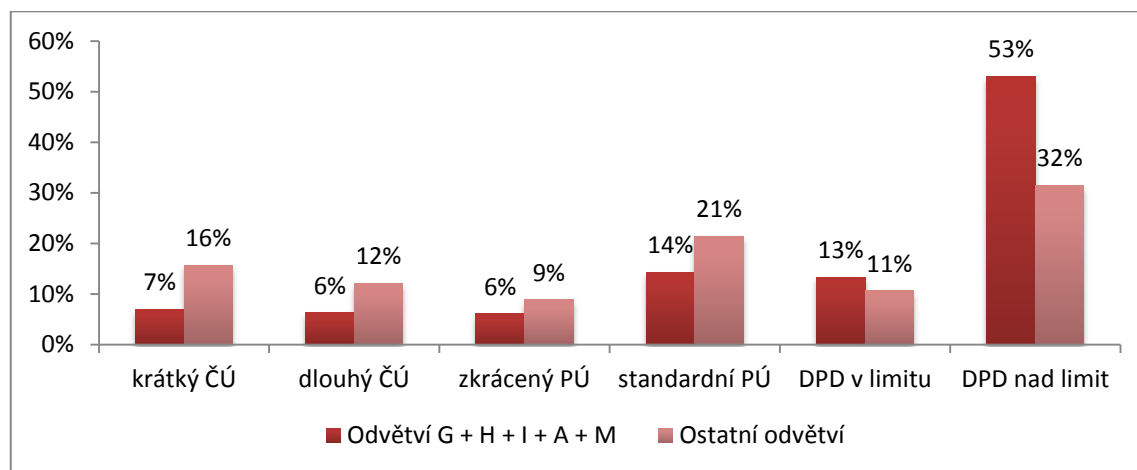
Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Podívejme se tedy, v čem se délka pracovní doby samostatně výdělečně činných v odvětvích obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství, zemědělství, avšak také profesních, vědeckých a technických činností liší od pracovní doby OSVČ pracujících v jiných odvětvích (viz graf 3.7).

Je patrné, že osoby samostatně výdělečně činné podnikající ve vyjmenovaných odvětvích jsou typickými představiteli těch OSVČ, jež vykazují extrémně dlouhou pracovní dobu. Pracovní dobu přesahující standardní plný úvazek vykazují dvě třetiny z nich a pro většinu osob z této skupiny je běžné, že pracují

v rozsahu, který by v případě zaměstnanců neměl být vůbec přípustný vzhledem k zákonnému limitu pro délku týdenní pracovní doby. Zde stojí za to poznamenat, že uzel reprezentující osoby samostatně výdělečně činné uplatňující se v uvedených odvětvích představuje téměř 8 % všech respondentů, což není zrovna bezvýznamná skupina pracujících. Vzhledem k charakteristice pracovní doby této skupiny pracovníků budeme dále jejich uzel nazývat „OSVČ s extenzivní pracovní dobou“. Druhá skupina osob samostatně výdělečně činných vykazuje poněkud jiný vzorec délky pracovní doby. Je mezi nimi sice také významná skupina pracovníků s velmi dlouhou pracovní dobou, na druhou stranu se ale v této skupině vyskytuje i nemalá skupina osob s pracovní dobou odpovídající standardnímu plnému úvazku a našli bychom mezi nimi i segment osob pracujících maximálně 20 hodin týdně, přičemž podíl takovýchto pracovníků je v druhé skupině OSVČ dokonce vyšší než u zaměstnanců. Celkově lze říci, že ve srovnání se zaměstnanci je struktura pracovní doby těchto osob v zásadě opačná, tedy že tendují k nestandardní délce pracovní doby, ať už ve smyslu velmi dlouhé, nebo ve smyslu velmi krátké pracovní doby. Plyne z toho ovšem mimo jiné to, že druhá skupina OSVČ, kterou budeme nazývat „ostatní OSVČ“ je ještě dosti heterogenní z hlediska délky pracovní doby. Dosažená velikost cílového uzlu již však neumožňuje další štěpení této skupiny.

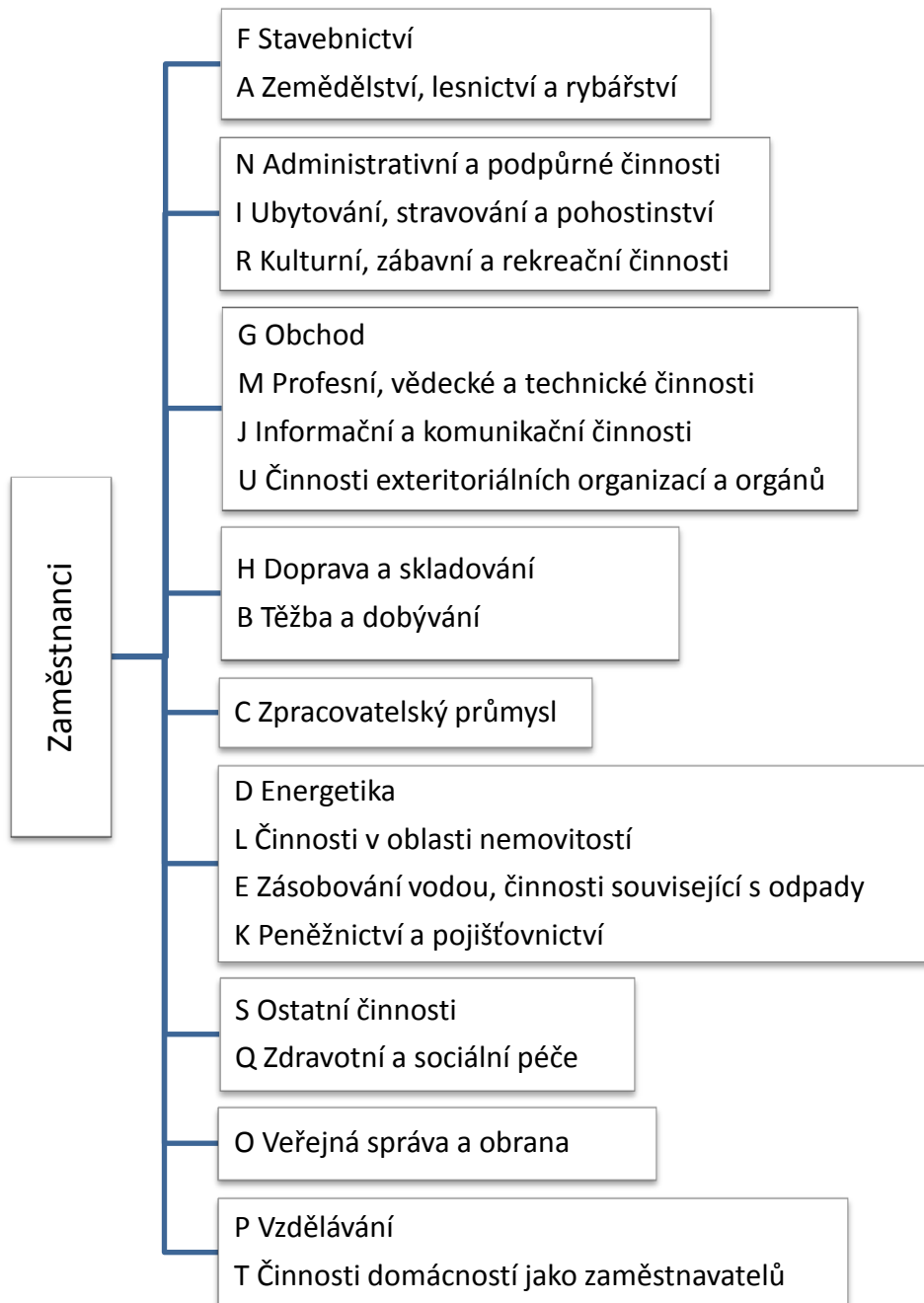
Graf 3.7: Distribuce kategorií délky pracovní doby u OSVČ pracujících v různých odvětvích



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Podívejme se nyní na to, jak se z hlediska odvětví odlišují vzorce délky pracovní doby u zaměstnanců. Vzhledem k vysokému počtu osob spadajících do tohoto uzlu došlo u zaměstnanců k výrazně podrobnějšímu třídění a kategorie odvětví se rozčlenily do devíti skupin.

Schéma 3.2: Větev rozhodovacího stromu pro zaměstnance



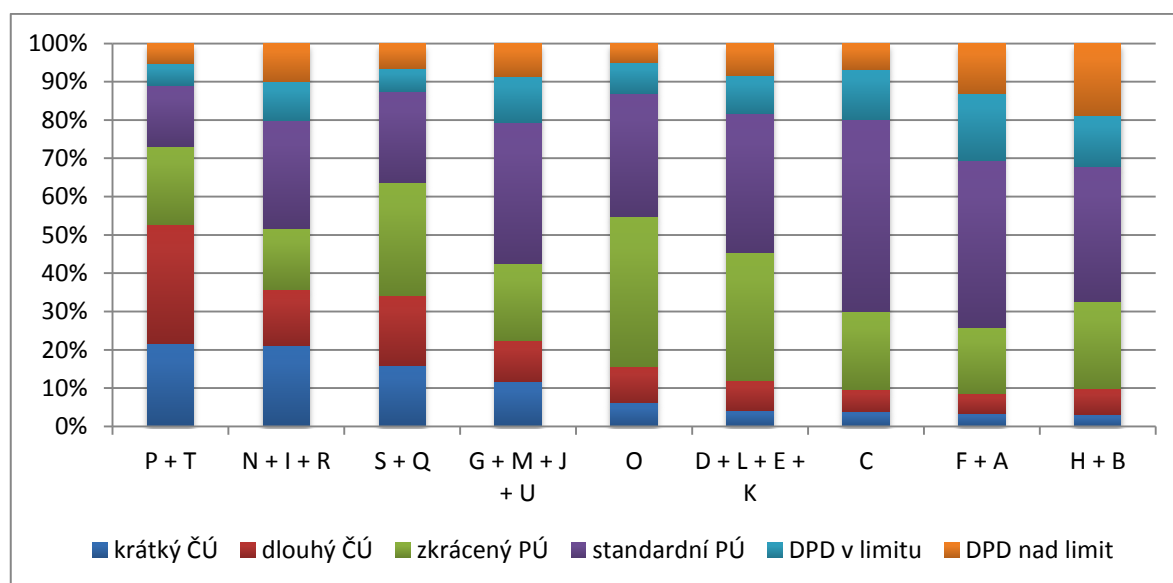
Pozn.: Některé názvy odvětví jsou zkrácené. Pro přesné názvy viz Eurostat 2008.

Sig. = 0,000; $\chi^2 = 4342,681$; 40 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Jak vyplývá z logiky rozhodovacích stromů, zaměstnanci pracující v různých skupinách odvětví se co do struktury kategorií délky pracovní doby dosti výrazně liší.

Graf 3.8: Distribuce kategorií délky pracovní doby u zaměstnanců pracujících v různých odvětvích



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Obor vzdělávání a odvětví činností domácností coby zaměstnavatelů je charakteristický převahou částečných úvazků, což nelze říci o žádné z dalších skupin odvětví, v nichž se zaměstnanci uplatňují. Poměrně časté je však pracovat na částečný úvazek také v odvětvích, jako je administrativa, ubytování a pohostinství, kulturní a zábavní činnosti nebo zdravotní a sociální péče.¹⁸ Některá odvětví se více než jiná vyznačují převahou pracovní doby zaměstnanců v rozsahu standardního či zkráceného plného úvazku. V těchto odvětvích není příliš běžné pracovat na částečný úvazek, obvykle se ale nevyznačují ani dlouhou pracovní dobou přesahující standardní pracovní týden. Patří sem především veřejná správa, energetika, zásobování vodou nebo činnosti v oblasti peněžnictví

¹⁸ V případě některých uzlů se může zdát, že odvětví do nich zařazená jsou z hlediska uspořádání pracovní doby značně nesourodá. Připomeňme zde však, že seskupení zemí nevypovídají o konkrétním načasování práce (např. zda je práce vykonávána v obvyklých úředních hodinách nebo v hodinách atypických), ale pouze o délce pracovní doby jako takové.

a nemovitostí. Také ve zpracovatelském průmyslu je silná norma pracovní doby v rozsahu standardního plného úvazku, vyskytuje se v něm ale již vyšší podíl případů s delší než čtyřicetihodinovou pracovní dobou. I ve skupině zaměstnanců lze identifikovat pracovníky, kteří vykazují velmi dlouhou pracovní dobu. Typicky tito zaměstnanci pracují v odvětvích dopravy, těžby, stavebnictví a zemědělství. Poměrně heterogenní je z hlediska délky pracovní doby skupina zaměstnanců pracujících v odvětvích obchodu, profesních, vědeckých, informačních a komunikačních činností a činností exteritoriálních organizací.

Rozhodovací strom proto dotyčný uzel dále štěpí na základě povolání respondentů na dvě profesní skupiny lišící se charakterem pracovní doby. Zatímco zaměstnanci zastávající méně kvalifikovaná povolání v této skupině (především pracovníci služeb a prodeje a nekvalifikovaní pracovníci) mají tendenci pracovat spíše méně hodin, než je pro zaměstnance obvyklé (více než třetina těchto osob vykazuje částečný úvazek), osoby s vyšším socioprofesionálním statutem (řídící pracovníci, specialisté, techničtí pracovníci, úředníci a řemeslníci) se zde řídí normou standardního, případně zkráceného plného úvazku, a to ještě ve větší míře, než je u zaměstnanců v průměru běžné.

Dalším uzlem, který se dále štěpí na menší skupiny, je ten, který reprezentuje zaměstnance zpracovatelského průmyslu. Ukazuje se, že faktorem, který zde hraje roli pro délku pracovní doby, je velikost podniku. Ačkoli v sektoru obecně dominuje norma standardního čtyřicetihodinového plného úvazku jako typická kategorie délky pracovní doby, ve firmách větších než se 100 zaměstnanci se výrazně častěji prosazuje rovněž norma zkráceného plného úvazku. Zatímco tuto délku pracovní doby vykazuje jen necelých 16 % zaměstnanců pracujících v menších firmách v zpracovatelském průmyslu, ve větších ekonomických subjektech podíl zkrácených plných úvazků dosahuje 26,5 %, tedy o necelých 11 procentních bodů více.

Posledním rodičovským uzlem ve výsledném modelu je skupina reprezentující zaměstnance v odvětví zdravotnictví a sociální péče a v oboru ostatních služeb.

Zde se ukazuje být podstatné, v jakém sektoru daná organizace působí, tedy zda jde o veřejné nebo soukromé zařízení. Veřejný sektor se vyznačuje větší standardizací v oblasti délky pracovní doby, v následku čehož ve veřejných zdravotnických zařízeních a organizacích sociální péče či ostatních služeb převažuje pracovní doba v rozsahu plného úvazku, i když v tomto případě jde převážně o plné úvazky zkrácené. V soukromých organizacích působících v uvedených odvětvích je oproti tomu výrazně větší rozšíření částečných úvazků a pracovní doba zaměstnanců spadajících do této podskupiny je dosti rovnoměrně rozložena mezi kategorie obou typů částečných i plných úvazků.

Popsali jsme tímto všechny kategorie pracovníků, které byly identifikovány pomocí rozhodovacího stromu jako samostatné skupiny z hlediska distribuce délky pracovní doby. Ve vzniklém modelu se na jedné straně profilují skupiny s výrazným zastoupením osob s částečnými úvazky a s celkovou tendencí ke kratším formám pracovní doby (zejména zaměstnanci ve vzdělávacích zařízeních, v soukromých zdravotnických zařízeních a organizacích sociální péče a ti, kteří jsou zaměstnáváni soukromými domácnostmi) a na straně druhé vystupují skupiny typické dlouhou až extrémní pracovní dobou (obě skupiny OSVČ, ale také zaměstnanci v odvětví dopravy, těžby, zemědělství či stavebnictví). Identifikovat lze rovněž skupiny pracovníků tendující k práci v rozsahu standardního plného úvazku (nejvíce zaměstnanci menších firem v zpracovatelském průmyslu). Důležité je rovněž zjištění, že se v modelu uplatnily všechny vstupní proměnné, čímž všechny prokázaly významný vliv na rozložení délky pracovní doby ve sledované populaci.

Ukázali jsme tedy, že takové charakteristiky, jako je odvětví ekonomické aktivity, vykonávané povolání, typ a velikost firmy i zaměstnanecký status mají vliv na délku pracovní doby nezávisle na národně-specifickém kontextu. V další fázi analýzy nám však půjde o to, jakým způsobem národní kontext vstupuje do těchto mechanismů a jak se naopak odlišnosti v odvětvové a profesní struktuře budou odrážet v diferenciaci zemí dle typické délky pracovní doby. Vzájemný vliv dvou nominálních proměnných, tj. zemí a podskupin pracovníků dle

charakteristik odvětvově-profesního kontextu můžeme opět analyzovat prostřednictvím jednoduché korespondenční analýzy, jež by měla mimo jiné ukázat, které země jsou asociovány s kterými skupinami pracovníků definovanými na základě odvětví, povolání a dalších uvedených charakteristik.

Tabulka 3.1: Souhrnná tabulka pro korespondenční analýzu provedenou pro proměnné země a odvětvově-profesní kontext

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value		
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation	
								2	3
1	,193	,037			,297	,297	,006	,148	,123
2	,150	,023			,180	,478	,005		,215
3	,139	,019			,155	,633	,006		
4	,106	,011			,090	,723			
5	,089	,008			,064	,787			
6	,079	,006			,050	,837			
7	,074	,005			,044	,880			
8	,064	,004			,033	,914			
9	,063	,004			,031	,945			
10	,055	,003			,024	,970			
11	,044	,002			,015	,985			
12	,037	,001			,011	,996			
13	,022	,001			,004	1,000			
Total		,125	4305,401	,000*	1,000	1,000			

* 351 stupňů volnosti

Vzhledem k vysokému počtu kategorií obou proměnných (28 zemí a 14 uzlů charakterizujících odvětvově-profesní kontext, v němž se pohybují respondenti) je v tomto případě možné pracovat v rámci korespondenční analýzy až s třinácti dimenzemi. Souhrnná tabulka pro korespondenční analýzu provedenou na zmíněných dvou proměnných tentokrát naznačuje, že první dimenze není

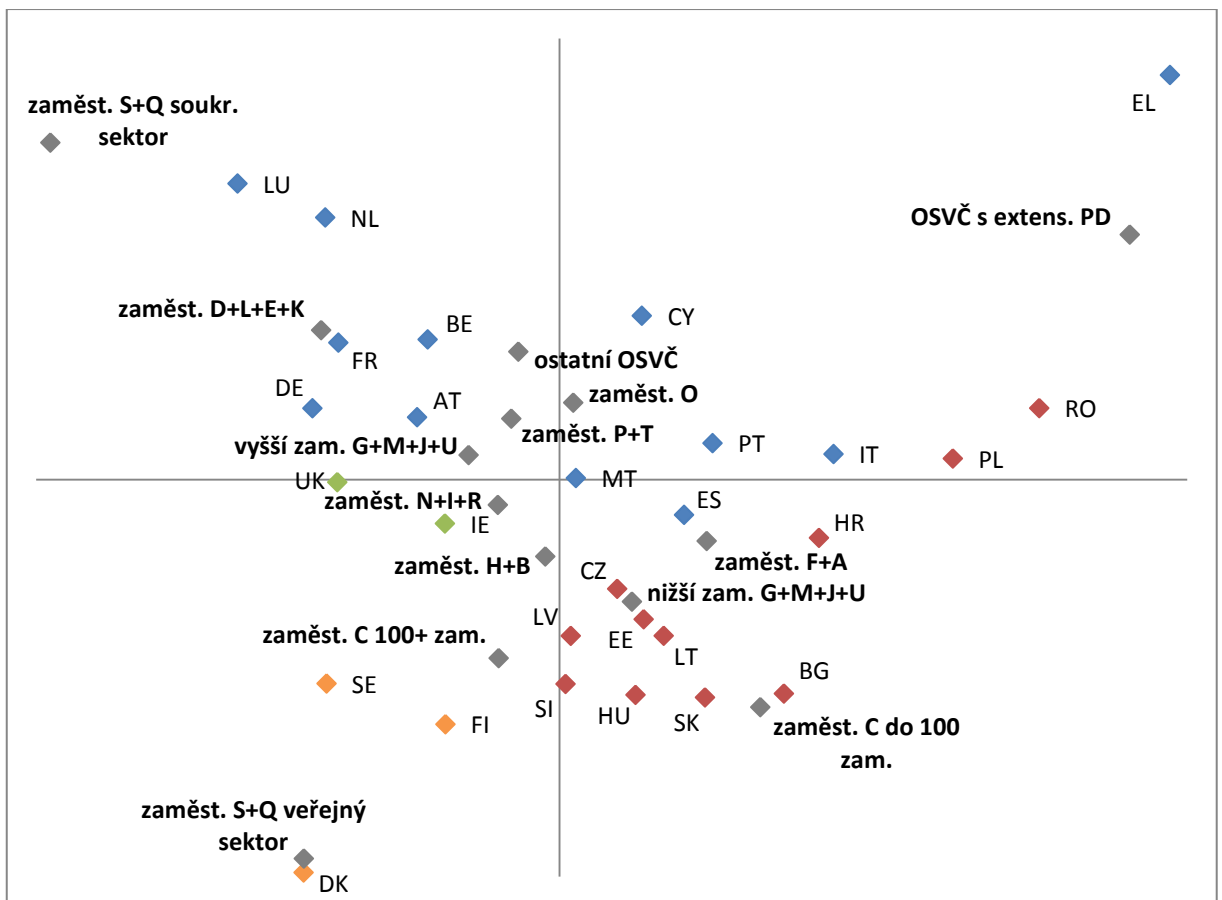
schopna vysvětlit více než 30 % Chí-kvadrátové variability a i při použití druhé dimenze se jí nedaří vysvětlit více než zhruba 48 %. Bude tedy v tomto případě nezbytné zahrnout do modelu i další dimenzi a pracovat s řešením o třech dimenzích. Měli bychom tak dosáhnout vysvětlení 63 % inercie, což už lze považovat za výsledek dostatečný pro potřeby naší analýzy. Příspěvky dalších dimenzí k vysvětlení Chí-kvadrátové variability již nejsou natolik významné, abychom je museli ve výsledném modelu podrobně analyzovat.

Vzhledem k nepřehlednosti a omezené možnosti interpretace u trojrozměrného řešení zde nebudeme promítat kategorie sledovaných proměnných do trojrozměrného prostoru, ale budeme vždy prezentovat vztahy mezi proměnnými v dvojrozměrném grafu. Namísto jedné korespondenční mapy tak budeme muset vzít v úvahu mapy dvě. Již použití prvních dvou dimenzí však přináší velmi zajímavé výsledky (viz graf 3.9).

Znázornění vztahu mezi kategoriemi odvětvově-profesního kontextu a jednotlivých zemí nenaznačuje, že by se země z tohoto hlediska profilyovaly do výraznějších skupin. Jediným shlukem zemí, který lze identifikovat na základě korespondenční mapy, je ten, jenž sestává z kategorií reprezentujících Českou republiku, Estonsko a Litvu a dalo by se rovněž uvažovat o rozšíření této skupiny na Lotyšsko, Slovinsko, Maďarsko a Slovensko, eventuálně Bulharsko. Toto seskupení se koncentruje kolem kategorií odvětvově-profesního kontextu, které reprezentují především zaměstnance s nižším socioprofesionálním statusem v odvětvích obchodu, profesních činností, informačních a komunikačních činností nebo činností extertoriálních organizací. Pro dokreslení této skupiny uvedme, že mezi pracovníky v této kategorii byla zjištěna zejména přítomnost pracovníků v oblasti prodeje, uklízečů, pracovníků s odpady a jiných pomocných pracovníků, jde tedy převážně o osoby, jejichž povolání se vyznačuje velmi nízkou prestiží. Uvedená skupina zemí je dále relativně asociována s kategoriemi reprezentujícími zpracovatelský průmysl, a to jak provozovaný menšími firmami (Bulharsko, Slovensko), tak firmami většími (Slovinsko, Lotyšsko). U zemí jako je Česká republika a Lotyšsko nacházíme rovněž asociaci s odvětvím dopravy a

těžby. Vesměs je tedy skupina zemí reprezentujících zejména střední a východní Evropu asociována s průmyslovými odvětvími a v oblasti služeb s nekvalifikovanými profesemi. Ostatní země však, jak již bylo řečeno, nevykazují takové podobnosti, aby se shlukovaly do zřetelných skupin.

Graf 3.9: Kategorie proměnných země a odvětvově-profesní kontext na základě jednoduché korespondenční analýzy – dimenze 1 a 2



Pozn.: míra vzdálenosti = χ^2 ; standardizováno centrováním řádků i sloupců; symetrická normalizace.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Podstatné pro nás proto bude zjistit, čím je určována poloha jednotlivých kategorií v grafu. Pohled na korespondenční mapu naznačuje, že pro vysvětlení první dimenze, znázorněné horizontální osou grafu, jsou klíčové kategorie osob samostatně výdělečně činných s extenzivní pracovní dobou (připomeňme, že jde o podnikatele v odvětvích obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství,

zemědělství a profesních, vědeckých a technických činností) a kategorie zaměstnanců soukromých organizací působících v oblasti zdravotní a sociální péče a v ostatních službách. Ve vztahu ke kategoriím příslušných zemí jde o protichůdné kategorie, tedy o takové, jež do značné míry předurčují, zda se země umístí více doprava či doleva v grafu, a které tak od sebe oddělují ty kategorie zemí, jež jsou více asociovány se samostatně výdělečnou činností v uvedených odvětvích, nebo spíše s kategorií představující zaměstnance soukromých organizací poskytujících péči. První z uvedených kategorií se na vysvětlení Chí-kvadrátové variability této dimenze podílí téměř z poloviny, druhá potom vysvětluje další čtvrtinu této inercie. Především tedy kategorie OSVČ působících v odvětvích s extenzivní pracovní dobou je vodítkem pro interpretaci této dimenze.

Podíváme-li se na země, s jejichž kategoriemi je tato skupina osob samostatně výdělečně činných asociována, zjistíme, že nejvíce vpravo se na levo-pravém kontinuu nacházejí kategorie reprezentující Řecko, Rumunsko a Polsko, což jsou zároveň země vysvětlující největší část inercie první dimenze (dohromady vysvětlují necelých 44 % Chí-kvadrátové variability proměnné země). Všechny tyto země vykazují poměrně vysoký podíl samostatně výdělečně činných na pracující populaci, je tedy zřejmé, že právě se samostatně výdělečnou činností bude mít první dimenze užší souvislost. Z porovnání s grafem 3.3 vypovídajícím o podílu OSVČ v populaci ovšem nevyplývá jednoznačná souvislost vodorovné osy korespondenční mapy a tohoto ukazatele. Navíc kategorie představující ostatní osoby samostatně výdělečně činné neleží v pravé části grafu, jak by bylo možné očekávat, pokud by právě míra podnikatelské činnosti byla hlavním kritériem rozmisťujícím kategorie na levo-pravém kontinuu mapy. Zřejmější jsou souvislosti teprve v okamžiku, kdy se zaměříme i na další kategorie odvětvově-profesního kontextu a jejich umístění v grafu. Na jedné straně vzhledem k vodorovné ose grafu dochází k posunu mezi kategoriemi zaměstnanců zpracovatelského průmyslu pracujících ve velkých a malých firmách. I tento ukazatel by svědčil spíše o rozdělení zemí podle toho, zda jsou pro ně charakteristické spíše malé hospodářské subjekty a drobní podnikatelé, nebo zda

jde spíše o země s převažujícími hospodářskými subjekty větší velikosti. Na druhé straně ovšem u kategorií zastupujících zaměstnance v odvětvích obchodu, profesních činností, informačních a komunikačních činností nebo činností exteritoriálních organizací současně dochází k oddělení osob s nízkým socioprofesionálním statusem od osob, u nichž je naopak socioprofesionální status vyšší. Když proto srovnáme profesní skladbu zaměstnanců v jednotlivých zemích, zjišťujeme, že právě struktura povolání odpovídá rozmístění kategorií grafu podél vodorovné osy nejlépe. Zejména podíl osob zastávajících odborné pozice se zdá být pro pochopení korespondenční mapy klíčový. Tento podíl je totiž nejvyšší v zemích Beneluxu, v severských zemích a Německu, tedy výhradně v zemích, které se nacházejí v levé části grafu. Nízký podíl těchto osob vykazují naopak země jako je Rumunsko, Bulharsko, Řecko, Slovensko, Portugalsko či Španělsko, tedy země umístěné v pravé části korespondenční mapy. Ze souvislosti s kategorií OSVČ s extenzivní pracovní dobou a s rozdělením kategorií zaměstnanců v zpracovatelském průmyslu dle velikosti firem lze vyvozovat určité závěry ohledně uplatnění osob s vyšším a nižším socioprofesionálním statusem. Lze totiž předpokládat, že specialisté a odborní pracovníci se spíše uplatňují jako zaměstnanci, a to především ve větších firmách, zatímco pro osoby s nízkým socioprofesionálním statusem je v různých případech výhodnější zahájit vlastní podnikání, nežli se ucházet o práci u zaměstnavatelů. Zde by však bylo nutné vyslovenou domněnku ověřit, na což není prostor v této práci.

Podívejme se tedy raději na to, jakým způsobem vysvětluje rozmístění kategorií na mapě druhá dimenze. Zde se dostávají do opozice dvě kategorie zastupující zaměstnance v odvětví zdravotní a sociální péče a sociálních služeb. Kritériem, které tyto dvě kategorie rozlišuje, je skutečnost, zda jde o osoby pracující v soukromých nebo veřejných organizacích. To bude tedy zřejmě kritérium vysvětlující z největší části i druhou dimenzi. Společným působením pak tyto dvě kategorie vysvětlují přes 46 % Chí-kvadratové variability. Umístění osob samostatně výdělečně činných v horní polovině grafu z tohoto hlediska odpovídá dělení na veřejnou a soukromou sféru. Nicméně podíváme-li se na strukturu

jednotlivých zemí z hlediska zastoupení soukromého a veřejného sektoru, rozmístění kategorií na mapě struktury ekonomik jednotlivých zemí neodpovídá. Zůstaňme nicméně přesto u rozdělení zaměstnanců soukromých a veřejných zařízení vyjmenovaných služeb a pokusme se zamyslet nad tím, o čem dalším může tato odlišnost vypovídat.

Jak bylo řečeno v předchozí kapitole, dimenze korespondenční mapy nemusí být nutně vysvětleny pouze na základě kategorií sledovaných proměnných, ale mohou svědčit i o souvislostech, jež přesahují manifestní proměnné obsažené v datech. Při pohledu na korespondenční mapu zachycující vztah proměnných země a odvětvově-profesní kontext a jejich kategorií se totiž zdá být nápadné, že země jsou poměrně přesně strukturovány podle toho, jaký sociální systém se v nich uplatňuje, tedy jakým způsobem je organizováno, financováno a zajišťováno sociální zabezpečení občanů a různé veřejné služby. Pro přehlednost jsou jednotlivé typy sociálního systému rozlišeny v grafu barevně. Ačkoli na první pohled není zřejmá souvislost s odvětvově-profesním kontextem jednotlivců a už vůbec ne s délkou jejich pracovní doby, tato souvislost vyjde lépe najevo, když se zaměříme na to, čím se jednotlivé sociální systémy v Evropské unii odlišují. Nepůjde nám při tom o to, abychom podali celkovou charakteristiku jednotlivých modelů (to je ostatně předmětem jiných studií),¹⁹ ale zaměříme se pouze na ty aspekty jednotlivých systémů, jež jsou relevantní vzhledem k cílům naší práce.

Nejčastějším případem sociálního systému v EU je tzv. konzervativní model, jehož představitelé se umísťují v horní části grafu (kategorie vyznačené modrou barvou).²⁰ Z našeho hlediska bude podstatné to, že země spadající do konzervativního modelu se vyznačují výraznou genderovou dělbou rolí, která se odráží v nízké participaci žen na trhu práce ve srovnání s jinými zeměmi (především v zemích jižní Evropy), případně zvýšenou poptávkou po částečných

¹⁹ Typologie sociálních systémů zde prezentovaná vychází z konceptu Esping-Andersena (viz jeho vlivná studie Esping-Andersen 1990). Roztřídění zemí EU do jednotlivých typů viz např.

<http://www.learneurope.eu/index.php?cID=300>.

²⁰ Někdy jsou z této kategorie vydělovány státy jižní Evropy jako samostatná subkategorie, což by rovněž odpovídalo rozmístění kategorií států v grafu.

úvazcích na straně žen (západoevropské státy v této kategorii). To má pochopitelně dopad na uspořádání délky pracovní doby v jednotlivých oblastech činnosti, kdy v odvětvích s výrazným uplatněním žen bude převládat vzorec kratší pracovní doby. Odpovídá tomu zjištění, že odvětvově-profesní kategorie, v nichž se nejvíce prosazují kratší formy pracovní doby, jsou nejvýrazněji asociovány právě se zeměmi spadajícími do konzervativního modelu (zaměstnanci soukromých zařízení ve zdravotnictví, zaměstnanci vzdělávacích institucí a domácností). Pro země jižní Evropy jsou zároveň charakteristické vysoké míry nezaměstnanosti. Pokud tuto skutečnost uvedeme do souvislosti s nízkou participací žen na trhu práce, lze dojít k závěru, že vysoká míra podnikatelské aktivity je strategií mužů v těchto zemích v situaci, kdy musí dostát své živitelské roli navzdory nepříznivé situaci na trhu práce. Pozice výhradního živitele navíc způsobuje tlak na dostatečnou výši příjmu těchto osob, což opět může alespoň zčásti vysvětlit extenzivní pracovní dobu osob výdělečně činných v některých odvětvích (o genderových souvislostech pracovní doby dále viz kapitolu 5).

Od konzervativních států z hlediska jejich sociálního systému se odlišují země s tzv. liberálním neboli anglo-saským modelem sociálního systému, jež v rámci Evropské unie reprezentují pouze Spojené království a Irsko. Jak název tohoto modelu napovídá, vyznačují se oba státy poměrně omezenou státní regulací a nízkou mírou sociální ochrany, což s sebou nese důsledky v podobě výrazných sociálních nerovností. Slabá intervence ze strany státu se projevuje např. i v absenci standardu normální pracovní doby, jak bylo ilustrováno v předchozí kapitole, tedy i v oblasti pracovní doby se tyto země vyznačují výraznými nerovnostmi a diferencemi. Slabá kolektivní ochrana pracovníků dále otevírá prostor pro segregaci pracovního trhu a vznik prekérních forem zaměstnání, z nichž některá se vyznačují velmi krátkou, jiná naopak velmi dlouhou pracovní dobou.

Na opačném konci pomyslné škály se v levé části mapy nacházejí země spadající do sociálně-demokratického (nebo také severského) modelu sociálního systému,

tj. Dánsko, Švédsko a Finsko. Pro tyto země je na rozdíl od předchozích typů příznačná vysoká participace žen na trhu práce, nezřídka v rozsahu zkráceného plného úvazku, což je umožněno zejména institucionálním zajištěním péče o děti a jiné potřebné osoby v těchto zemích. To vysvětluje i poněkud odlišné uspořádání délky pracovní doby zaměstnanců ve zdravotnictví a sociální péči, případně v jiných službách zajišťovaných veřejnými poskytovateli a zaměstnanců stejných odvětví u soukromých poskytovatelů, kteří jsou pro tato odvětví typičtí spíše v konzervativním sociálním modelu.²¹

Posledním typem zemí z hlediska sociálního systému jsou země střední a východní Evropy, které nejsou zatím považovány za stabilní typ, nemají tedy označení, jež by zároveň jejich sociální systém charakterizovalo.²² V sociálních systémech těchto zemí se odráží celkově nižší životní úroveň jejich obyvatel, než je tomu v zemích západní Evropy. Sociální nerovnosti sice v těchto zemích nejsou natolik výrazné, jako je tomu v některých zemích západní Evropy, avšak celkově nižší úroveň příjmů v zásadě neumožňuje výraznější diferenciaci délky pracovní doby, neboť částečné úvazky jsou v těchto zemích komfort, který si jen malá část pracujících může dovolit. Ze stejných důvodů není na zaměstnavatele vyvíjen tlak ke zkracování standardního pracovního týdne, neboť výše výdělku v těchto zemích zatím představuje ve srovnání s adekvátní pracovní dobou prioritu.²³ To vysvětluje na jedné straně zvýšený výskyt pracovní doby v rozsahu standardního plného úvazku (např. typického pro zpracovatelský průmysl) a afiliaci některých z těchto zemí k odvětvím s typicky dlouhou pracovní dobou (doprava, zemědělství, stavebnictví), na druhé straně se nižší životní úroveň v těchto zemích odvíjí mimo jiné i od skladby povolání v nich vykonávaných.

²¹ V popisu důsledků sociálních systémů pro délku pracovní doby se v mnohém shodujeme s poznatky prezentovanými ve studii Gerharda Bosche, který vysvětluje rozdíly v délce pracovní doby v Rakousku, Dánsku, Irsku a Nizozemí, i když v jeho přístupu nejsou modely sociálního systému explicitně tematizovány (viz Bosch 2001).

²² Země střední a východní Evropy nebyly do původní Esping-Andersenovy koncepce zahrnuty, zřejmě pro nedostatečné množství informací o těchto systémech v době vzniku typologie. Část badatelů se v současnosti přiklání k tomu, že země střední a východní Evropy představují přechodové typy, jež se časem přiblíží k ostatním typům systémů, jiní mají za to, že jde v případě těchto zemí o samostatný, dosud nepřiliš dobře popsaný typ sociálního systému. Pro více informací o diskusi na toto téma viz např. Lehmann a Havlíková (2015).

²³ V případě České republiky je tento problém dobře zachycen v článku Fassmanna a Čornejové (2005).

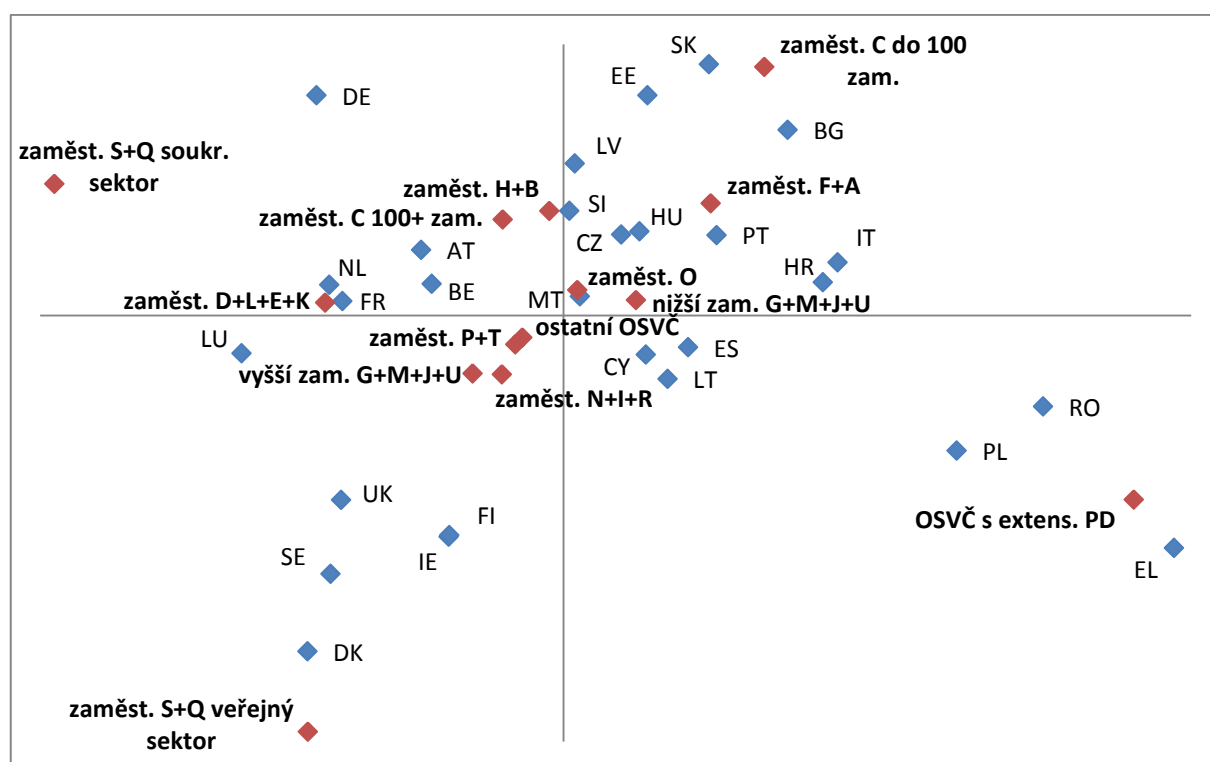
Asociace těchto zemí s kategorií nižších zaměstnanců v obchodu a dalších výše uvedených odvětvích ukazuje, že ve srovnání se západoevropskými zeměmi půjde většinou spíše o profese s nižším statutem.

Charakteristiky uvedených čtyř modelů sociálního systému ukazují korespondenční mapu v novém světle a umožňují činit závěry o souvislostech mezi nastavením sociálního systému a pracovní doby. Horní polovina grafu totiž shromažďuje ty země, v nichž dochází k genderové segmentaci pracovního trhu z hlediska délky pracovní doby. Dolní polovina grafu představuje spíše takové země, v nichž k tomuto typu diferenciaci výraznějším způsobem nedochází, takže v nich lze konstatovat tendenci k převaze pracovní doby v rozsahu plného úvazku. V horní části grafu se setkáváme naopak spíše s pracovními režimy odchylovými se od normy plného pracovního úvazku, což je do značné míry zapříčiněno právě zmíněnou diverzitou potřeb mužů a žen na trhu práce. Pravá část grafu se dále vyznačuje koncentrací kategorií zastupujících profese s nižším statutem, zatímco v levé části grafu naopak dominují z hlediska profesní skladby ty prestižnější. Zároveň s tím pravá část grafu reprezentuje převážně kontexty s delší formou pracovní doby: standardním plným úvazkem v případě objektů v dolní polovině grafu (což souvisí, jak bylo řečeno, s nízkými příjmy v této skupině zemí) anebo nadstandardní délkou pracovní doby (což v horní části grafu vyplývá z asociace se samostatně výdělečnou činností v některých odvětvích a s nízkou participací žen na trhu práce). V levé části se naopak koncentrují kategorie, jež reprezentují kontexty s kratší pracovní dobou, tedy zkrácené plné úvazky v případě zemí v dolní polovině a částečné úvazky v polovině horní, vyplývající z doplňkové funkce příjmu žen v daných zemích.

Je patrné, že pohled na korespondenční mapu skrze typy sociálního systému výrazně napomohl vysvětlení souvislostí mezi identifikovanými odvětvově-profesními skupinami s různou distribucí délky pracovní doby a evropskými zeměmi. I přes relativně nízkou vysvětlenou Chí-kvadrátovou variabilitu sledovaných proměnných na základě použitých dvou dimenzí se podařilo tímto způsobem ozřejmit některé aspekty diferencí pracovní doby mezi zeměmi, jež

nebyly odhaleny předchozí analýzou národních kontextů v předešlé kapitole. Jak však bylo uvedeno výše, pohled na první dvě dimenze modelu vzešlého z korespondenční analýzy není v tomto případě dostatečný a musíme tedy ještě zjistit, jakou další informaci do interpretačního schématu vnáší třetí dimenze výsledného řešení korespondenční analýzy.

Graf 3.10: Kategorie proměnných země a odvětvově-profesní kontext na základě jednoduché korespondenční analýzy – dimenze 1 a 3



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Použití třetí dimenze zdůrazňuje odvětvovou strukturu evropských zemí. Ze shluku zemí vyděluje dvě skupiny s odlišnými charakteristikami, tedy Řecko, Rumunsko a Polsko na straně jedné a Dánsko, Švédsko, Finsko, Irsko a Spojené království na straně druhé. Není zřejmě náhodné, že v případě první skupiny jde o země s poměrně podstatným podílem primárního sektoru na HDP, zatímco v případě druhé jde o země s vysokým podílem zaměstnanců ve vysoce specializovaných službách. Asociace s kategorií zaměstnanců pracujících ve veřejných zdravotnických zařízeních či zařízeních sociální péče odráží skutečnost, že právě sektor zdravotnictví je v těchto zemích velmi významný (v

případě všech tří severských zemí a Spojeného království jde dokonce o sektor zaměstnávající největší podíl osob v ekonomice).

Ostatní země by s výjimkou Německa bylo možné zařadit do jediné skupiny, i když v rámci tohoto velkého shluku lze identifikovat i malé podskupiny, jako např. v případě Španělska, Kypru a Litvy, Itálie a Chorvatska apod. Z hlediska vertikálního rozmístění kategorií lze konstatovat, že se v horní části grafu koncentrují kategorie naznačující významný podíl průmyslových odvětví a směrem ke středu mapy se v odvětvovém složení zemí více prosazují různá odvětví terciárního sektoru. Vzhledem k levo-pravému rozložení se zase v pravé části grafu koncentrují kategorie odrážející spíše profese s nižší kvalifikací a směrem k levé části korespondenční mapy se zvyšuje náročnost profesí, a tedy i jejich status. Za pozornost stojí v tomto rozmístění kategorie představující Německo. To totiž patří k zemím, v jejichž ekonomice je nejvíce zastoupeným odvětvím zpracovatelský průmysl, podobně jako v řadě zemí východní Evropy, na rozdíl od svých východních sousedů má však profesní strukturu s výrazným zastoupením odborných a specializovaných pracovníků, čímž se tato kategorie vyděluje ze skupiny zemí s významným podílem průmyslových odvětví. Dimenze grafu lze tedy v tomto případě interpretovat na základě odvětví v případě svislé osy a typického socioprofesního statusu v případě osy vodorovné.

Z hlediska pracovní doby bude opět platit, že země s vyšším zastoupením kvalifikovaných pracovníků v levé části mapy tendují spíše k režimům s kratší formou pracovní doby, zatímco nižší socioprofesní status pracovníků reprezentovaných kategoriemi umístěnými v pravé části grafu je naopak spíše prediktorem delší pracovní doby. I přes významné hledisko odvětvové struktury jednotlivých zemí však vychází najevo, že ve srovnání s druhou dimenzí modelu třetí dimenze grafu nepřináší mnoho nových informací o charakteristikách délky pracovní doby u různých skupin zemí.

Shrňme tedy nyní, k čemu jsme došli při analýze charakteristik spojených s ekonomickými odvětvími, povoláními a typy ekonomických subjektů, v nichž se uplatňují pracovníci napříč Evropskou unií, a jejich souvislostí s distribucí délky pracovní doby. Pomocí metody rozhodovacích stromů jsme nejprve ukázali, že na délku pracovní doby má zásadní vliv odvětví a profese, v jejichž rámci se aktéři pohybují a v nichž musí o své pracovní době vyjednávat. Prokázal se ovšem i vliv dalších charakteristik spojených s typem ekonomického subjektu, v němž aktivita probíhá. S ohledem na tyto charakteristiky bylo dále identifikováno čtrnáct skupin pracovníků uplatňujících se v odlišných odvětvově-profesních kontextech s odlišnými vzorci distribuce délky pracovní doby. Apriorní rozlišení zaměstnanců od osob samostatně výdělečně činných se v tomto ohledu ukázalo být účinným nástrojem, to znamená, že toto rozlišení umožnilo v dalších krocích analýzy odkrýt některé důležité souvislosti.

Při následné analýze vzájemného vztahu národních kontextů a odvětvově-profesních charakteristik prostřednictvím korespondenční analýzy se podařilo poměrně přesně zachytit vliv odvětvově-profesního kontextu na distribuci délky pracovní doby v jednotlivých zemích. Ukazuje se tak, že porovnání délky pracovní doby v jednotlivých zemích přináší výrazně lepší výsledky, studujeme-li difference mezi zeměmi skrze odvětvově-profesní kontext. V rámci korespondenční analýzy ovšem vyšly najevo rovněž širší souvislosti pracovní doby, jakými jsou například genderové role a s nimi související genderová segmentace pracovního trhu, způsoby zajištění péče o děti a jiné rodinné příslušníky, příjmová úroveň atd. Zároveň s tím se ukázalo, že délku pracovní doby nepřímo ovlivňuje model sociálního systému uplatňovaný v dané zemi. Právě skrze něj se totiž odvětvově-profesní charakteristiky filtrují a přetvářejí do výsledné podoby, z níž dále vycházejí konkrétní způsoby distribuce pracovní doby.

4 PRACOVNÍ DOBA V KONTEXTU PRACOVNÍCH PODMÍNEK

Jak jsme viděli v předchozí kapitole, délka pracovní doby jedinců se do značné míry liší podle toho, v jakém odvětví a jaké profesi pracují, a rovněž podle typu podniku, v němž tato aktivita probíhá. Měli jsme tedy co dočinění s makrosociálními souvislostmi pracovní doby přesahujícími konkrétní situace, v nichž dochází k interakci jednotlivců. K určování délky pracovní doby ovšem dochází i na rovině mikrosociální, na úrovni jednotlivých podniků a na úrovni domácností. Cílem této kapitoly bude zmapovat, jak se délka pracovní doby kloubí s pracovními podmínkami, jež do určité míry reflektují manažerské přístupy v konkrétních podnicích.

V kapitole věnující se metodologii této práce jsme uvedli, že data EWCS reflektují charakteristiky pracovního života z pohledu jednotlivců, tj. z perspektivy pracovníků, kteří práci vykonávají. Nemůžeme z nich tak například zjistit strategie managementu daných ekonomických subjektů ohledně organizace práce ani konkrétní přístup zaměstnavatelů k potřebám zaměstnanců v oblasti sladění pracovního a osobního života. O tom, jak se délka pracovní doby profiluje na pracovištích s různým způsobem organizace práce a s různými manažerskými přístupy, si však můžeme učinit obrázek nepřímo, na základě toho, jak respondenti v rámci šetření subjektivně popisují své pracovní podmínky. Při studiu kontextu daného pracovního místa a jeho vlivu na délku pracovní doby na úrovni konkrétního podniku nás proto bude zajímat, jak se v distribuci pracovní doby odráží specifické pracovní podmínky vážící se na konkrétní pracovní pozice jednotlivců.

Charakteristiky pracovního místa a konkrétní pracovní podmínky, v nichž výkon práce probíhá, jsou hlavní obsahovou náplní EWCS. Na základě dat z tohoto šetření je tedy lze popisovat a analyzovat pomocí celé řady indikátorů, z nichž se však některé váží ke stejným obecnějším rysům pracovních podmínek. Jeví se proto jako žádoucí nezkoumat délku pracovní doby ve vztahu k jednotlivým

dílčím indikátorům pracovních podmínek, kterých by ostatně bylo neúměrně mnoho, ale spíše k obecnějším charakteristikám, či lépe řečeno k dimenzím pracovních podmínek. Analýze prediktorů délky pracovní doby v oblasti pracovních podmínek proto předcházela faktorová analýza, nebo přesněji analýza hlavních komponent, jejímž cílem bylo nalézt tyto dimenze.²⁴

Faktorová analýza je obvykle (a analýza hlavních komponent výhradně) využívána jako explorační metoda, která vychází z předpokladu, že vzájemné závislosti jednotlivých proměnných jsou důsledkem působení obecnějších latentních proměnných. Tyto latentní proměnné nelze přímo měřit, cílem metody je tedy nalézt je pomocí struktury vzájemných vztahů dílčích proměnných, a tím data redukovat na počet dimenzí, jenž umožňuje snadnou interpretaci variability dat. Jinými slovy, faktorová analýza umožňuje nalézt v datech přehlednou strukturu vztahů většího počtu proměnných na základě toho, jak spolu jednotlivé proměnné korelují. Činí tak tím, že hledá jakési společné příčiny (lineární kombinace), které by tyto korelace vysvětlovaly. Výsledné „faktory“ (nebo „komponenty“) v sobě obsahují informace o korelaci jednotlivých proměnných, takže neztrácíme informace o dílčích položkách výsledných faktorů, ačkoli redukuje data do přehlednější podoby. Zároveň lze díky těmto informacím faktory smysluplně interpretovat. Dalším rysem nalezených faktorů je jejich

²⁴ Zahraniční literatura a výjimečně i někteří čeští autoři rozlišují analýzu hlavních komponent a faktorovou analýzu jako dvě různé metody (viz např. Landau a Everitt 2004; Sá 2007; Hendl 2006; Pallant 2011). Řada učebních textů v oblasti analytických sociologických technik však uvádí analýzu hlavních komponent pouze jako jednu z technik faktorové analýzy (např. Mareš, Rabušic a Soukup 2015; Hair et al. 2010). Důvodem je především to, že obě metody mají podobné cíle a docházejí k obdobnému zjednodušení dat hledáním latentních proměnných, které by popisovaly vztahy mezi dílčími proměnnými. K zahrnování analýzy hlavních komponent do faktorové analýzy přispívá i to, že v SPSS je tato metoda volena jako jedna z variant faktorové analýzy. Rozdíl mezi oběma metodami spočívá v tom, že zatímco faktorová analýza dochází k odvození specifického matematického modelu vztahu mezi dílčími proměnnými, na jehož základě se odhadují latentní proměnné, analýza hlavních komponent vede k pouhé dekompozici dat do souboru lineárních komponent. Jak v případě hlavních komponent, tak v případě faktorů jde o lineární modely, ke každému z nich však docházíme jinou metodou výpočtu. Podrobněji se vztahu mezi oběma metodami věnuje např. Andy Field (2005). Pro účely této práce, která si neklade za cíl rozbor statistických metod a již jde především o výsledky analýzy, se budeme držet úzu zavedeného v českém prostředí a budeme pro analýzu hlavních komponent používat výraz faktorová analýza, coby obecnější výraz pro obě metody. Jakkoli se tímto dopouštíme terminologické nepřesnosti, není pro tento text rozlišení obou metod podstatné.

nekorelovanost, díky níž máme jistotu, že každý z nich reflektuje jinou vlastnost dat, tedy v našem případě jinou dimenzi pracovních podmínek.²⁵

V našem případě byly do faktorové analýzy zahrnuty všechny proměnné, které vypovídají o určitém aspektu pracovních podmínek nebo charakteristikách daného pracoviště, a zároveň splňují podmínky pro to, aby byly do faktorové analýzy zahrnuty, tj. především muselo jít o proměnné, jejichž vzájemný vztah lze analyzovat pomocí Pearsonova korelačního koeficientu. Vzhledem k tomu, že u dichotomických proměnných je korelace obvykle slabší než u proměnných kardinálních nebo ordinálních s delšími škálami, byla pozornost věnována tomu, aby do analýzy nevstupovalo příliš velké množství dichotomických proměnných,²⁶ a dále byly z analýzy vyloučeny ty proměnné, u nichž se četnosti příliš koncentrovaly v jedné kategorii (žádná z relativních četností nesměla dosáhnout 85 a více procent). Před vlastním provedením faktorové analýzy byly zjištěny vzájemné korelace mezi jednotlivými proměnnými a vyloučeny ty proměnné, které nekorelovaly s žádnou z ostatních položek, nebo ty, mezi nimiž byl zjevný funkčně příčinný vztah a jejichž korelace tudíž dosahovaly příliš vysokých hodnot (Pearsonův korelační koeficient vyšší než 0,8). V neposlední řadě do faktorové analýzy nebyla zahrnuta proměnná délky pracovní doby,

²⁵ Pro více informací o faktorové analýze a její aplikaci prostřednictvím SPSS viz např. Field 2005, Pallant 2011, Sá 2007, Landau a Everitt 2004, Mareš, Rabušic a Soukup 2015, Hendl 2006, Hair et al. 2010 nebo Acrea 2012.

²⁶ Mezi statistiky neexistuje shoda ohledně toho, zda jsou dichotomické proměnné vhodné pro faktorovou analýzu. Zatímco někteří autoři jejich využití ve faktorové analýze vylučují s poukazem na to, že pro dichotomické proměnné je potřeba využít jiného modelu, než je tomu v případě proměnných kardinálních, případně ordinálních (viz např. Bartholomew et al. 2002 nebo Mareš, Rabušic a Soukup 2015), jiní autoři připouštějí zahrnutí menšího počtu dichotomických proměnných do analýzy (např. Hair et al. 2010). V každém případě zahrnutí dichotomických proměnných do analýzy mnohdy přináší dobré výsledky, což byl i případ faktorové analýzy na datech EWCS. Analýza zahrnující relevantní dichotomické proměnné dospěla k lepším výsledkům než analýza provedená pouze na kardinálních proměnných a ordinálních proměnných s delšími škálami, a to jak z hlediska ukazatelů vhodnosti proměnných pro faktorovou analýzu (míry KMO či MSA, viz dále), tak z hlediska interpretačního. Jedním z důvodů je to, že dotazník EWCS zahrnuje poměrně velké množství dichotomických proměnných, takže při striktně metrickém přístupu k faktorové analýze se nedaří zachytit všechny dimenze pracovních podmínek a dochází ke ztrátě významné části informace. Lze se navíc odvolávat na skutečnost, že faktorová analýza je do jisté míry analogií analýzy korespondenční, která rovněž směřuje k identifikaci dimenzí, jež by umožnily smysluplnou redukci informace obsažené v datech. Na rozdíl od faktorové analýzy pracuje korespondenční analýza s nominálními proměnnými a je založena na mírách asociace mezi kategoriemi vstupních proměnných, přičemž tato asociace je zjišťována pro všechny dvojice příslušných kategorií na základě χ^2 testu. Při použití dichotomických proměnných ve faktorové analýze dochází ke zjišťování korelací mezi proměnnými na obdobném principu.

protože ta bude v dalších krocích představovat závislou proměnnou, jejíž souvislosti s dimenzemi pracovních podmínek budeme sledovat.

Jak již bylo uvedeno, byla pro zjištění latentních proměnných použita metoda hlavních komponent, která postupuje tak, že maximalizuje podíly latentních proměnných na vysvětlení variance vstupních proměnných, to znamená, že první latentní proměnná z korelační matice odčerpá co nejvíce variability, další latentní proměnná na sebe opět vezme maximum ze zbylé variability v korelační matici při zachování nezávislosti na první latentní proměnné atd., až do úplného vyčerpání variability. K tomu dochází, když je identifikováno tolik faktorů (či hlavních komponent), kolik je vstupních proměnných. Aby mělo řešení smysl, nezahrnujeme do výsledného modelu všechny takto vzniklé latentní proměnné, ale jen ty, které vysvětlují dostatečný podíl variability. Pro rozhodnutí o zahrnutí latentních proměnných do výsledného řešení bylo v našem případě použito tzv. Kaiserovo pravidlo, podle něž musí vlastní číslo (tzv. Eigenvalue), které se vztahuje k podílu vysvětlené variability daného faktoru, být větší než 1. V takovém případě totiž latentní proměnná vysvětluje variabilitu lépe, než původní vstupní proměnné. Pro extrakci latentních proměnných bylo dále použito rotované řešení metodou VARIMAX, která obvykle dochází k dobře interpretovatelným výsledkům, neboť předpokládá, že výsledné faktory jsou na sobě navzájem nezávislé.

V procesu provádění faktorové analýzy byla postupně eliminována většina proměnných, které nebyly jednoznačné z hlediska identifikovaných faktorů, tj. které byly korelačně vztažené k většímu počtu faktorů. Rovněž faktory, které se nejevily jako smysluplné, byly z analýzy postupně odstraňovány. Optimálního řešení bylo dosaženo zahrnutím 46 proměnných, z nichž bylo možno vyabstrahovat 10 dimenzí reflektujících různé aspekty pracovních podmínek (viz rotovaná matice hlavních komponent v příloze č. 2). Pro úplnost uveďme, že k interpretaci faktorů byly použity pouze ty položky, jejichž faktorové zátěže (tj. korelace mezi faktorem a jednotlivými vstupními proměnnými) v daném faktoru

přesáhly hodnotu 0,3, neboť položky s nižšími faktorovými skóry jsou obvykle považovány z hlediska faktorů za málo důležité.

Nežli však přistoupíme k popisu zjištěných faktorů, zmiňme ještě krátce ukazatele, které odrážejí kvalitu modelu vzešlého z provedené faktorové analýzy. Zmíněných deset faktorů pracovních podmínek, jež se podařilo identifikovat, vysvětluje přes 52 % variability korelační matice vstupních proměnných, což lze vzhledem k vysoké heterogenitě souboru považovat za uspokojivý výsledek. Pro posouzení kvality výsledného modelu rovněž uvádíme míru Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), která indikuje vhodnost použití faktorové analýzy na daném souboru proměnných při dané velikosti výběrového souboru.

Tabulka 4.1: KMO a Bartlettův test sféricity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,848
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	224954,523
Sphericity	df
	Sig.
	1035
	0,000

Soubor proměnných v konkrétním výběrovém souboru je pro faktorovou analýzu tím vhodnější, čím více se míra KMO blíží jedné. Hodnota 0,848 indikuje velmi dobrou využitelnost faktorové analýzy na datech z EWCS. Rovněž z hlediska velikosti výběrového souboru je faktorová analýza adekvátní metodou pro zjišťování souvislostí mezi proměnnými. Do modelu bylo zahrnuto 18.913 případů bez chybějících hodnot ve vstupních proměnných, přičemž za minimální velikost souboru, při které lze faktorovou analýzu považovat za reliabilní, je považováno cca 300 případů (při splnění dalších podmínek), případně deseti- až patnáctinásobek vstupních proměnných, tedy v našem případě 460 – 690 případů (viz Mareš, Rabušic a Soukup 2015; Field 2005). Obecně lze říci, že čím větší soubor je pro analýzu použit, tím stabilnějšího řešení je při faktorové analýze dosahováno a rovněž tím nižší hodnoty faktorových skóru jsou považovány za

významné (Pallant 2011). Bartlettův test pro nás vzhledem k velikosti výběrového souboru nemá zásadní význam. U velkých souborů je totiž vysoce nepravděpodobné, že by hodnota p (tedy sig.) byla vyšší než 0,05, což by svědčilo o nezávislosti proměnných vstupujících do analýzy.

Dalším indikátorem vhodnosti proměnných pro faktorovou analýzu jsou tzv. míry MSA (*Measures of Sampling Adequacy*, tedy míry vhodnosti výběru), které lze získat v rámci tzv. anti-image matice, již lze vytvořit v SPSS jako jeden z výstupů faktorové analýzy. Míry MSA vyjadřují stupeň provázanosti proměnných s ostatními položkami a proměnné by měly být z analýzy vyloučeny, pokud nedosahují vyšší hodnoty než 0,5. V naší analýze hodnoty MSA u všech proměnných přesáhly hodnotu 0,7, což je hranice doporučovaná pro dobrý výsledek faktorové analýzy (viz Mareš, Rabušic a Soukup 2015). Je tedy zřejmé, že kvalita modelu, jehož jsme dosáhli použitím faktorové analýzy, je poměrně vysoká a můžeme se tedy pustit do popisu odhalených dimenzí pracovních podmínek.

Jako nejdůležitější se pro variabilitu pracovních podmínek ukázal být aspekt **fyzické zátěže** s prací spojený. Tato dimenze práce zahrnuje jak míru zátěže vyplývající z nepříznivého pracovního prostředí (vystavení silnému hluku, parám, výparům či prachu, vibracím od ručního nářadí, strojů apod., nízkým či vysokým teplotám nebo tabákovému kouři od jiných lidí), tak míru fyzického zatížení organismu vlastním výkonem práce (frekvence nošení či přemísťování těžkých nákladů). Právě tato dimenze vysvětluje největší část heterogenity pracovních podmínek v souboru pracujících osob v Evropské unii.

Druhým aspektem, jímž se jedinci významně odlišují v oblasti pracovních podmínek, je míra jejich **autonomie a vlivu na pracovní proces**. Tato dimenze určuje míru, v jaké pracovníci mohou ovlivňovat rozhodnutí důležitá pro jejich práci, uplatňovat v práci vlastní nápady, zapojovat se do vylepšování organizace práce nebo pracovních procesů na svém pracovišti, ovlivnit výběr svých spolupracovníků, dělat přestávky v práci dle vlastní potřeby či volit si pořadí

plnění úkolů. Dimenze dále obsahuje informaci o způsobu, jakým je u jednotlivců stanovována pracovní doba, tj. zda je zcela určována zaměstnavatelem a pro pracovníka není možné ji měnit, nebo pracovník na pracovní dobu má nějaký vliv. U osob s vysokými skóry v dimenzi autonomie je obvyklé, že si svou pracovní dobu plně určují samy.

Třetím identifikovaným faktorem ovlivňujícím podobu pracovních podmínek je **pevnost a pravidelnost pracovní doby**. Tato dimenze je sycena položkami – práce stejný počet hodin každý týden i každý den, pevně daný začátek a konec pracovní doby, práce stejný počet dní každý týden a dále je negativně asociována s frekvencí práce více než deset hodin denně, to znamená, že vyšší skóre ve faktoru pevnosti a pravidelnosti pracovní doby snižuje pravděpodobnost, že jedinec bude muset některý den pracovat více než 10 hodin denně. Tato dimenze je dále rovněž, stejně jako faktor autonomie, spojena se způsobem určování pracovní doby, tentokrát je však vliv této proměnné opačný, tj. že vyšší pravidelnost pracovní doby je asociována s pracovní dobou určenou výhradně organizací, zatímco nízká úroveň pravidelnosti více odpovídá situaci, kdy si jednotlivec určuje svou pracovní dobu sám.²⁷

Další důležitý aspekt pracovních podmínek představuje **pravděpodobnost práce v atypickou dobu**. Tato dimenze vyjadřuje, jak často jednotlivec obvykle pracuje v noci, večer, v neděli a v sobotu, tedy v časech, jež jsou pro většinu pracujících vymezeny pro jiné než pracovní aktivity (spánek, volný čas, rodinný život atd.). Faktor je asociován rovněž s prací na směny, což odráží skutečnost, že tento typ organizace práce je často zaváděn právě za účelem pokrytí provozu v netypických hodinách. S předešlým faktorem pravidelnosti pracovní doby tato dimenze sdílí dvě proměnné, a to frekvenci práce více než deset hodin denně a práci stejný počet dní každý týden. V obou případech je však vliv těchto položek opačný, takže osoby s vysokou pravděpodobností práce v atypickou dobu rovněž častěji pracují více než deset hodin denně, a naopak je u nich méně

²⁷ Tato položka byla ve výsledném řešení ponechána i přesto, že se podílí na dvou různých faktorech. Celkem dochází k situaci, kdy proměnná sytí dvě dimenze u čtyř vstupních proměnných. V analýze byly tyto proměnné ponechány proto, že jejich zahrnutí v obou příslušných faktorech má interpretační smysl.

pravděpodobné, že pracují stejný počet dní každý týden. Jako příklad takového uspořádání pracovní doby lze uvést dvanáctihodinové směny, při nichž je odpracováno 12 hodin za den, ovšem tyto dny jsou rozloženy nerovnoměrně do jednotlivých týdnů, takže v jednom týdnu převažují dny práce („dlouhý týden“) a v dalším dny odpočinku („krátký týden“).

Pátý faktor identifikovaný v pozadí proměnných pracovních podmínek byl nazván **intenzita a stresová zátěž** práce. Na této dimenzi se podílejí položky, jež zjišťují, jak často zaměstnání vyžaduje práci pod tlakem termínů či vysokou rychlost práce, jak je obvyklé, že má respondent dostatek času na provedení práce, jak často zažívá v práci stres a zda je pracovní tempo závislé na číselném plánu výroby nebo výkonu. Čím vyššího skóre v této dimenzi respondenti dosahují, tím větší tlak na rychlost a výkon a s tím spojený stres v práci pociťují a tím méně je pravděpodobné, že mají na splnění úkolů dostatek času.

Šestý v pořadí co do důležitosti z hlediska vysvětlené variance je aspekt práce, který by bylo možné označit jako **emoční zátěž** vyplývající z práce s lidmi. Tento faktor je definován na základě toho, jak často dané zaměstnání vyžaduje přímé jednání s lidmi, kteří nejsou zaměstnanci (tedy se zákazníky, pacienty, pasažéry, žáky apod.), případně jednání s rozčilenými klienty. Dále se vymezuje tím, zda je pracovní tempo v tomto zaměstnání závislé na přímých požadavcích těchto osob, mírou, v níž práce vyžaduje skrývání pocitů, a stejně jako faktor intenzity práce je emoční zátěž provázána se zažíváním stresu v práci. Lze ovšem říci, že v tomto případě jde o jiný typ stresu. Zatímco v předchozím případě šlo o stres spojený s tlakem na výkon a rychlost, který vychází z pociťovaného nedostatku času na splnění daných úkolů, v případě šesté dimenze jde o stres vyplývající z emočně vypjatých situací, jež vznikají při kontaktu s klienty.

Sedmý faktor pracovních podmínek lze charakterizovat jako míru **jednotvárnosti práce**. Faktor značí, zda daná práce vyžaduje krátké opakující se úkoly kratší než 10 minut nebo dokonce kratší než 1 minutu, jak často vyžaduje opakující se pohyby ruky či paže a zda práce zahrnuje jednotvárné úkoly.

Pro další dimenzi můžeme zvolit označení potenciál **rozvoje dovedností**, tedy pravděpodobnost, že práce zahrnuje získávání nových schopností a dovedností prostřednictvím učení. Faktor je sycen položkami dotazujícími se, zda respondent/ka absolvoval/a v uplynulém roce školení placené či poskytované zaměstnavatelem (v případě OSVČ respondentem samotným) nebo školení při práci od spolupracovníků či vedoucích za účelem vylepšení svých dovedností a dále zda práce zahrnuje učení se novým věcem.

Devátým důležitým aspektem pracovních podmínek je míra, do jaké má práce **týmový charakter**. Pro tuto dimenzi je určující, zda respondent pracuje ve skupině či týmu, který má společné úkoly a může plánovat svou práci, zda jeho práce obsahuje rotaci úkolů mezi ním a jeho spolupracovníky a míru pomoci a podpory ze strany kolegů.

Poslední aspekt pracovních podmínek, který se jeví jako důležitý pro popis charakteristik konkrétního pracovního místa, vyjadřuje **status** dané pracovní pozice vyjádřené výší ohodnocení a jistotou zaměstnání. Tuto dimenzi práce by bylo možné popsat i jako hodnotu, jakou daná práce má pro zaměstnavatele nebo zákazníky. Vysoké skóre v této dimenzi je u respondentů spojeno s pocitem, že jsou dobře placeni za vykonávanou práci, což koresponduje s vysokým hodinovým příjmem u těchto respondentů.²⁸ Jedinci na pozicích s vysokým statusem se rovněž nejméně obávají, že v nacházejících měsících mohou přijít o práci. Pracovní pozice respondentů umístujících se na opačném konci škály této dimenze lze označit za prekérní formy zaměstnání vyznačující se nízkým finančním ohodnocením a nízkou jistotou práce.

Všech deset uvedených dimenzí pracovních podmínek, tj. fyzická zátěž spojená s prací, autonomie a vliv na pracovní proces, pevnost a pravidelnost pracovní doby, pravděpodobnost práce v atypickou dobu, intenzita práce, emoční zátěž, jednotvárnost práce, možnost rozvoje dovedností, míra týmového charakteru

²⁸ Reálný čistý hodinový příjem z hlavního zaměstnání je odvozenou proměnnou, vypočtenou z údajů o čistém měsíčním příjmu z hlavního zaměstnání (otázky EF10 a EF11) a o obvyklé týdenní pracovní době v hlavním zaměstnání (Q18). Výsledné hodnoty jsou dále pro srovnatelnost přepočteny na standard kupní síly.

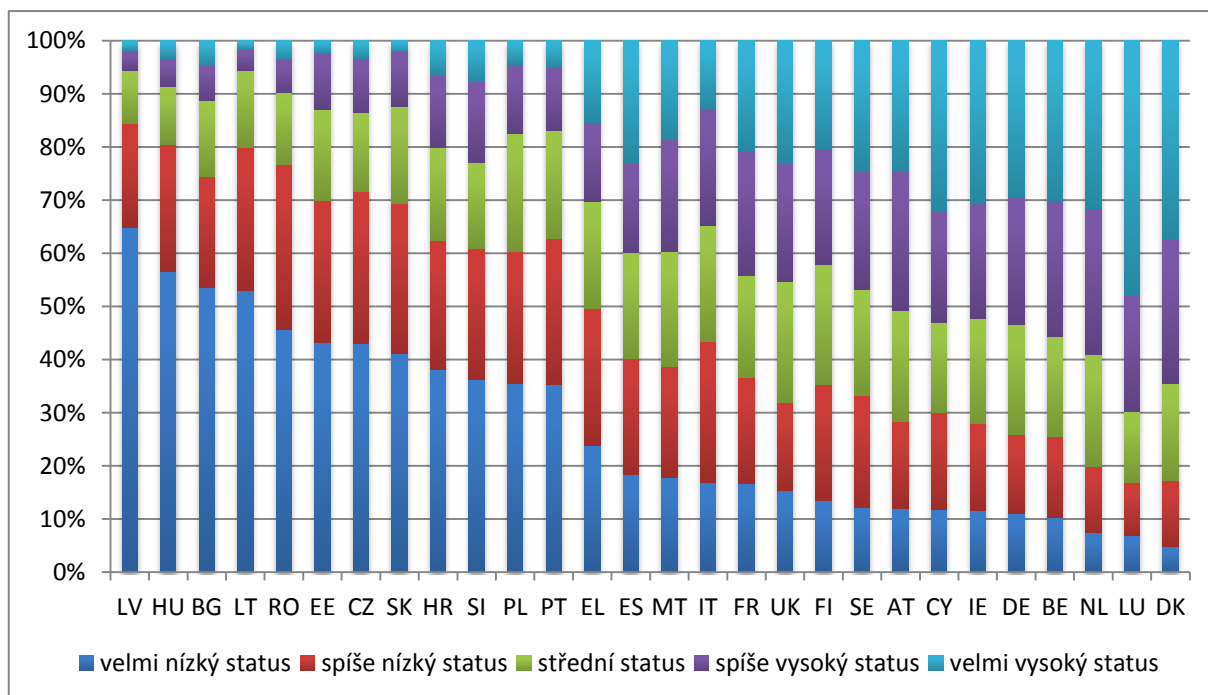
práce a status dané pracovní pozice charakterizují způsob, jakým je práce organizována na konkrétním pracovišti, a dokreslují situaci, v níž se pracovníci nacházejí z hlediska svého profesního života. Při pohledu na to, jak jsou faktorové skóry jednotlivých dimenzí distribuovány ve sledované populaci, pak zjišťujeme, že vysokých skóre dosahuje většina respondentů u faktoru vystihujícího pravidelnost pracovní doby a že poměrně vysoké jsou skóre respondentů rovněž u týmového charakteru práce. Práci v pevné pracovní době a v týmech či pracovních skupinách tak lze pokládat za typické charakteristiky práce v Evropské unii. Nízké skóre naopak převažují u faktorů fyzické zátěže a práce v atypickou dobu a nepříliš vysokých skóre rovněž dosahují jednotlivci v dimenzi jednotvárnosti práce. Lze tak usuzovat, že pro pracovníky v EU není příliš častá jednotvárná a fyzicky náročná práce nebo práce ve ztíženém pracovním prostředí a že rovněž jen málo z nich pracuje v neobvyklých hodinách nebo ve směnném provozu. Skóre ostatních dimenzí jsou rozloženy víceméně rovnoměrně, což znamená, že v oblasti autonomie, intenzity práce, emoční zátěže práce, rozvíjení dovedností i statusu pracovní pozice panuje mezi respondenty značná diverzita.

Nemáme zde prostor analyzovat odlišnosti jednotlivých zemí z hlediska toho, jak se v nich pracovníci umísťují ve všech zmíněných dimenzích. Podívejme se tak jen na ty charakteristiky pracovních podmínek, v nichž je diverzita pracovníků z různých zemí největší. Jednoznačně nejvýrazněji se liší faktorové skóre mezi pracovníky v různých zemích z hlediska statusu pracovní pozice, vyjádřeného finančním ohodnocením a jistotou práce.

Jak je patrné v grafu 4.1, velmi nízkých skóre v dimenzi statusu pracovní pozice dosahují pracovníci nejčastěji ve východní Evropě, následování pracovníky jihoevropských států. V případě Lotyšska, Litvy, Maďarska, Bulharska a Rumunska by se dalo říci, že ve srovnání s pracovníky jiných zemí je zde podstatná část pracující populace vystavena rizikům spojeným s prekérními formami práce, tedy problému nízkých hodinových mezd a nízké jistoty zaměstnání. S dobrými pracovními pozicemi z pohledu finančního ohodnocení a

jistoty práce se oproti tomu nejvíce setkáme u pracovníků Beneluxu a v Dánsku. Výrazně heterogenní jsou z hlediska statusu pracovní pozice Španělsko a Malta se zhruba stejným podílem osob v obou částech spektra. Toto regionální členění není překvapivé vzhledem k tomu, co bylo uvedeno v předchozí kapitole o životní úrovni obyvatel zemí střední a východní Evropy. Je nicméně nutné podotknout, že rozdělení pracovníků dle jejich skóre v dimenzi statusu pracovní pozice vychází z celoevropského srovnání a výrazně se do něj promítají rozdíly v úrovni mezd. Znamená to, že formy zaměstnání obvyklé v uvedených východoevropských zemích lze pokládat za překerní pouze ve srovnání se zaměstnáními v jiných evropských zemích a stejně tak pracovníci v Lucembursku, Dánsku nebo Nizozemí se těší dobré práci ve smyslu výše ohodnocení a jistoty zaměstnání jen ve vztahu k ekonomicky aktivní populaci v ostatních zemích. Zejména ve druhém z těchto případů lze předpokládat, že pracovníci sami by takto svůj pracovní status nehodnotili, neboť svou situaci porovnávají spíše s ostatními výdělečně činnými ve své zemi nebo s osobami ve svém nejbližším okolí než s pracovníky v jiných evropských zemích.

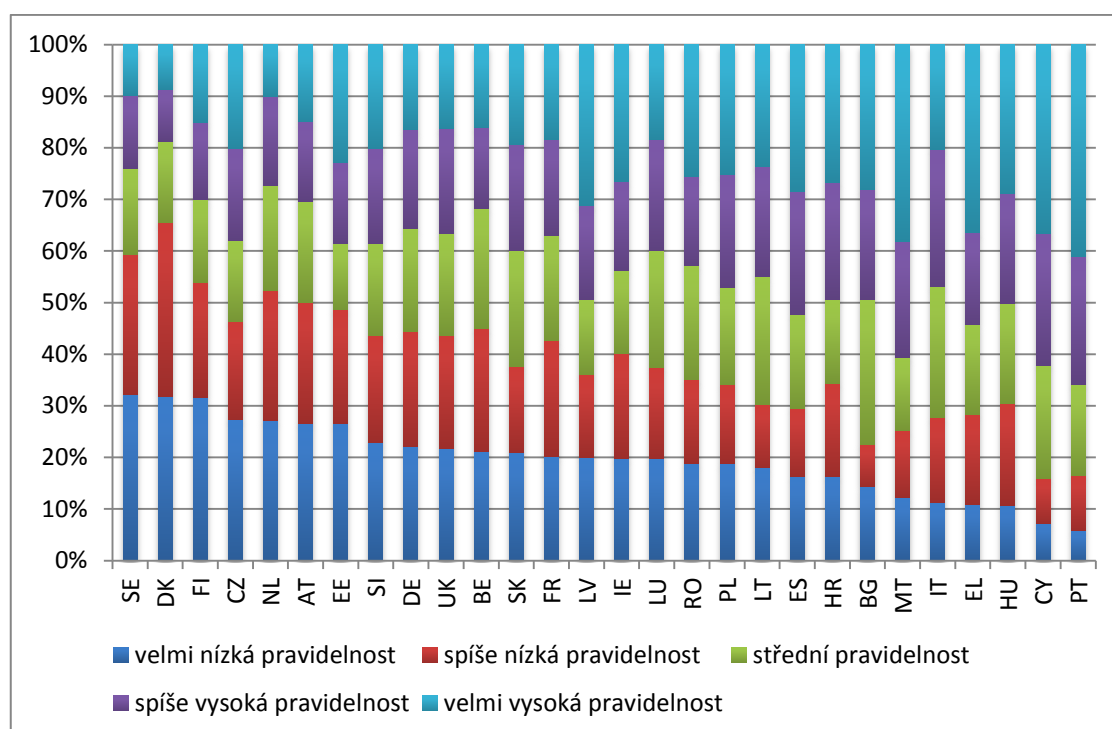
Graf 4.1: Umístění pracovníků v dimenzi statusu pracovní pozice dle zemí



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Druhým aspektem pracovních podmínek, v němž osoby pracující v různých zemích vykazují výraznější rozdíly, je pravidelnost a pevnost pracovní doby. Uvedli jsme, že většina respondentů EWCS dosahuje vysokých skóre v této oblasti. Přesto se v některých zemích setkáváme častěji než v jiných zemích s případy nepravidelné pracovní doby.

Graf 4.2: Umístění pracovníků v dimenzi pravidelnosti pracovní doby dle zemí



Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Protože vysoké skóre v této dimenzi představují v zásadě normu, bude nás v tomto případě zajímat především to, kde se pracovníci od této normy nejvíce odchyľují, to znamená, ve kterých zemích se koncentrují případy, jež dosáhly relativně nízkých skóre v této dimenzi. Jak je vidět, vysokou flexibilitu a proměnlivost pracovní doby vykazují severské státy, v nichž se zdá být pevná pracovní doba spíše neobvyklá. Významný je podíl pracovníků s nízkou pravidelností pracovní doby rovněž v Nizozemí, Rakousku, České republice a Estonsku. Z umístění pracovníků v této dimenzi nelze činit závěry o tom, zda jde v jednotlivých zemích s vyšším zastoupením pracovníků s nepravidelnou

pracovní dobou o projev pozitivní nebo negativní formy flexibility. Spokojíme se tedy prozatím s konstatováním, že je v těchto zemích obvyklé pracovat na nepravidelné bázi. Opačným případem z hlediska pravidelnosti pracovní doby jsou jihoevropské země, v nichž je zřejmá převaha pracovních režimů s pevnou pracovní dobou a vysokou pravidelností pracovní doby, což se nejzřetelněji ukazuje u Portugalska a Kypru.

I v dalších charakteristikách pracovních podmínek bychom našli zajímavé rozdíly ve faktorových skórech typických pro jednotlivé země. Zde však už uvedme jen to, že nejpodobnější jsou si země EU z hlediska výskytu práce v atypických hodinách a dimenze fyzické zátěže práce, tedy v položkách, v nichž převažují nízké skóre napříč Evropskou unií.

Jedním z předpokladů formulovaných v této práci je domněnka, že délka pracovní doby je mimo jiné faktory, analyzované v jiných kapitolách tohoto textu, významně ovlivněna charakteristikami konkrétního pracoviště a konkrétní pracovní pozice, jež se vytvářejí v interakci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, případně jsou definovány pracovníky samotnými (v případě OSVČ).

Abychom doložili tuto tezi, bude nás tedy dále zajímat, zda některé z výše uvedených aspektů pracovních podmínek vysvětlují heterogenitu distribuce délky pracovní doby mezi pracovníky. Lze se domnívat, že délka pracovní doby souvisí jen s některými z popsaných deseti dimenzí pracovních podmínek, nelze však a priori říci, které se do délky pracovní doby promítají největší měrou, a které naopak můžeme z okruhu prediktorů délky pracovní doby vyloučit. Abychom tedy získali přesnější přehled o tom, které z aspektů pracovních podmínek mají na délku pracovní doby největší vliv, využijeme opět možnosti, které skýtá metoda rozhodovacích stromů, a podíváme se, jakým způsobem lze soubor rozdělit na podskupiny s podobnými vzorci délky pracovní doby na základě deseti hlavních aspektů pracovních podmínek.

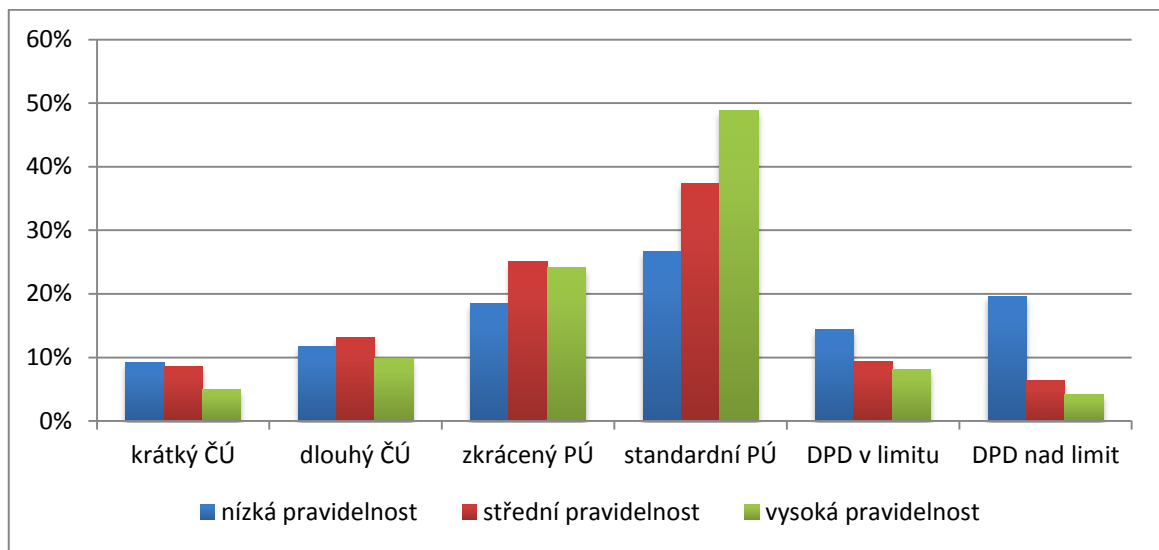
Aby výstupy rozhodovacího stromu bylo možné interpretovat, bylo nejprve nutné kategorizovat faktorové skóre jednotlivců v dílčích dimenzích pracovních

podmínek a rozdělit tak respondenty podle toho, zda v daném faktoru dosáhli nízkého, středního nebo vysokého skóre.²⁹ Do analýzy tedy vstupovalo deset kategorizovaných nezávislých proměnných pracovních podmínek, každá z nich o třech kategoriích dle dosažených faktorových skóre. Vzhledem k tomu, že přístup k analýze prostřednictvím rozhodovacího stromu je zde podobný jako ten, který jsme demonstrovali v předchozí kapitole, nebudeme se zde již zabírat touto metodologií ani parametry použitými při výpočtu. Zmiňme pouze, že pro výsledné řešení byly požadovány uzly o minimální velikosti 1000 respondentů a že povoleno bylo štěpení skupin na čtyřech úrovních. Za těchto podmínek se postupně vydělilo 19 uzlů, z toho 12 listových, získali jsme tedy 12 skupin s odlišnou distribucí délky pracovní doby na základě různých charakteristik pracovních podmínek. Pro zajímavost uvedme, že výsledný model správně predikuje kategorie délky pracovní doby u 39,3 % případů, což je jen nepatrně více než v případě rozhodovacího stromu pro analýzu odvětvově-profesního kontextu. Výsledek je tedy v tomto ohledu v zásadě srovnatelný.

Nyní se však již zaměříme na to, které z aspektů pracovních podmínek se jeví jako nejsilnější prediktory délky pracovní doby. První úroveň dělení v rámci rozhodovacího stromu ukazuje, že nejvíce je s délkou pracovní doby asociována charakteristika pracovních podmínek, kterou jsme definovali jako pevnost a pravidelnost pracovní doby. To, jak dlouhou pracovní dobu budou mít pracovníci určitého podniku, je tedy v první řadě dáno tím, do jaké míry je v něm pracovní doba pohyblivá či do jaké míry je pevně stanovena. Obecně lze říci, že čím vyššího skóre v dimenzi pravidelnosti pracovní doby pracovník dosahuje, tím je více pravděpodobné, že bude pracovat v rozsahu standardního plného úvazku. Méně pravidelné režimy pracovní doby naopak vedou k odchylování se od této normy.

²⁹ Rozhodovací stromy mohou pracovat i s kardinálními, tedy číselnými nezávislými proměnnými, přičemž dochází k hledání hraniční hodnoty u těchto proměnných, která rozdělí soubor na požadované podskupiny. Dochází tak tedy vlastně rovněž ke kategorizaci číselných nezávislých proměnných, nevíme ovšem dopředu, jaká hodnota bude kritická pro vytvoření těchto kategorií. Problémem u faktorových skóre ovšem je, že jejich hodnoty nemají samy o sobě význam (jde vlastně o z-skóre), takže vzniklé kategorie by při použití číselných hodnot faktorových skóre nebylo možné smysluplně interpretovat. Proto bylo nutné použít faktory pracovních podmínek jako kategorizované proměnné.

Graf 4.3: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle míry pravidelnosti pracovní doby



Pozn.: algoritmus = CHAID; hladina významnosti pro rozdělování uzlů = 0,05; hladina významnosti pro spojování kategorií = 0,001; hodnoty významnosti upravovány Bonferroniho metodou.

Sig. = 0,000; $\chi^2 = 1701,331$; 10 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Plný úvazek je vykonáván téměř třemi čtvrtinami osob s pevnou pracovní dobou (standardní čtyřicetihodinový úvazek pak vykazuje takřka polovina z nich), avšak už jen necelými dvěma třetinami osob se středně pravidelnou pracovní dobou a mezi osobami s nepravidelnou pracovní dobou již v tomto rozsahu nepracuje ani polovina respondentů (konkrétně 45 %). Zároveň se ukazuje, že čím méně je pracovní doba pevně stanovena, tím je u jednotlivců častější pracovat více než 40 hodin denně. Zatímco mezi pracovníky s pevnou pracovní dobou je jen 12 % osob s delším pracovním týdnem, u jedinců s nejméně pravidelným pracovním režimem je tento podíl více než třetinový a pětina z nich dokonce přesahuje počtem obvykle odpracovaných hodin zákonný limit 48 hodin týdně. Kratší formy pracovní doby jsou rovněž častější u pracovníků s nižší mírou pravidelnosti pracovní doby, zde se však ukazuje, že s výjimkou velmi krátkých úvazků je pro takové formy pracovní doby příznivější situace, v níž pracovníci sice mají jistou míru flexibility, avšak zároveň jejich pracovní doba

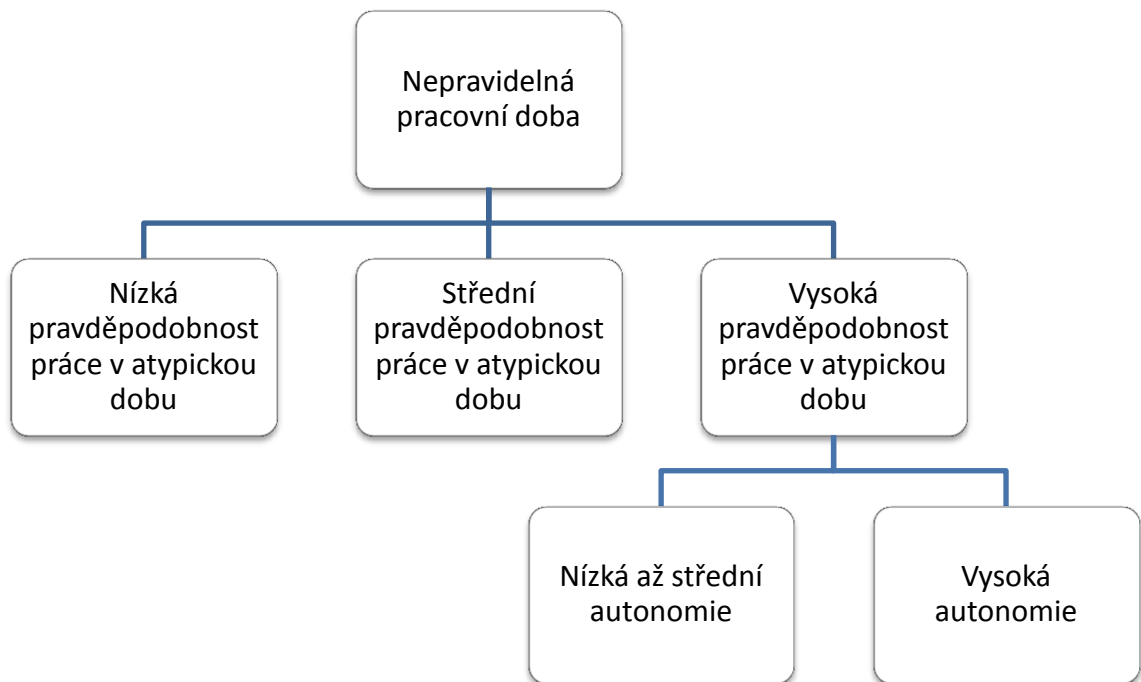
není zcela nepravidelná. Je tak zřejmé, že pevné vymezení pracovní doby je jistou prevencí proti extenzivní pracovní době, neboť jasně ohraničuje čas určený na práci. Tato záruka přiměřené pracovní doby je však vykoupena nízkou flexibilitou pracovní doby neumožňující např. práci na částečný úvazek. Pokud pracovní doba není pevně stanovena, zvyšuje se pravděpodobnost, že bude možné odchytil se od normy plného (a zejména standardního plného) úvazku, avšak se slábnoucím ukotvením pracovní doby v čase se rovněž zvyšuje riziko dlouhé pracovní doby.

Uvedené tři skupiny pracujících, tedy osoby s pevnou, středně pravidelnou i nepravidelnou pracovní dobou, jsou však prozatím ještě relativně heterogenní z hlediska distribuce délky pracovní doby. Každá z nich se tedy v dalším kroku dále dělí na podskupiny a ve všech třech případech je dalším nejdůležitějším kritériem pro rozdělení případů pravděpodobnost, s níž budou pracovat v atypickou dobu. Tento aspekt pracovních podmínek je tedy druhým nejsilnějším prediktorem délky pracovní doby v oblasti pracovních podmínek, avšak v každé skupině osob dle pravidelnosti pracovní doby se práce v atypických časech projevuje jiným způsobem. Popíšeme proto dále faktory ovlivňující délku pracovní doby zvlášť pro každou ze tří skupin případů s různou pravidelností pracovní doby.

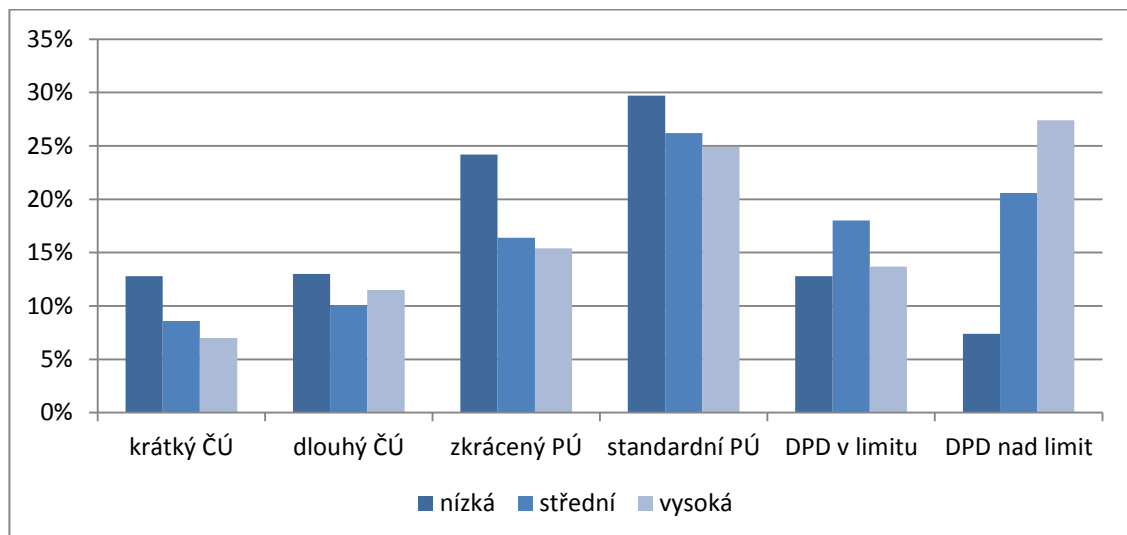
Začneme skupinou případů s nepravidelnou pracovní dobou, tedy těch, které dosahují nízkých skóre v dimenzi pevnosti a pravidelnosti pracovní doby. Jak jsme viděli, je u těchto osob méně časté pracovat v rozsahu plného úvazku, a naopak je to právě tato skupina, u níž dochází k častému výskytu velmi dlouhé pracovní doby. Další dělení této skupiny ukazuje schéma 4.1.

Z hlediska pravděpodobnosti práce v atypickou dobu se ukazuje, že práce v nestandardních hodinách či dnech je u osob s nepravidelným pracovním režimem úzce asociována s velmi dlouhou pracovní dobou.

Schéma 4.1: Větev rozhodovacího stromu pro osoby s nepravidelnou pracovní dobou



Graf 4.4: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle pravděpodobnosti práce v atypickou dobu u osob s nízkou pravidelností pracovní doby



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 391,159$; 10 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

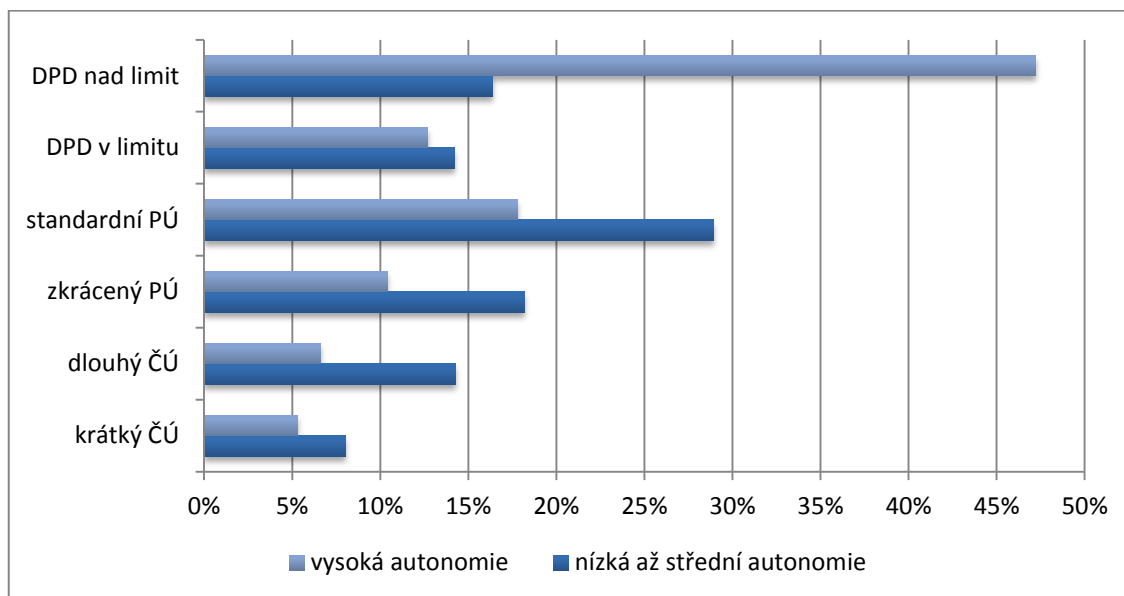
Naopak pracovníci, jejichž pracovní doba je sice nepravidelná, ale v atypickou dobu obvykle nepracují, pracují ve zvýšené míře v rozsahu krátkých úvazků nebo zkráceného plného úvazku, případně vykazují standardní čtyřicetihodinovou pracovní dobu. Se zvyšující se pravděpodobností práce v netypickou dobu u těchto osob se zároveň zvyšuje obvyklá délka jejich pracovní doby.³⁰

Můžeme v této souvislosti vyslovit hypotézu, že pracovníci, jejichž pracovní doba není přesně ohraničena, pracují v netypických časech tehdy, když jim míra vyčerpání nedovoluje práci zvládnout v standardních pracovních hodinách. To se však lépe ukáže tehdy, podíváme-li se na podskupiny, do nichž se pracovníci s nepravidelnou pracovní dobou a vysokou pravděpodobností práce v atypických časech dále štěpí. Kritériem, jež odděluje dvě takto vzniklé podskupiny je míra autonomie a vlivu na pracovní proces, jimiž pracovníci v těchto skupinách disponují (viz graf 4.5).

Zde se velmi jasně ukazuje, že míra autonomie pracovníků je silným prediktorem velmi dlouhé pracovní doby, což koresponduje např. s poznatky Jill Rubery, Kevina Warda a Damiana Grimshawa uvedenými výše v této kapitole (viz Rubery, Ward a Grimshaw 2006). Právě pracovníci s vysokou autonomií a tedy i s možností určovat si pracovní dobu na základě vlastního uvážení mají nejvyšší pravděpodobnost, že jejich pracovní doba bude přesahovat nejen délku běžného plného úvazku, ale také zákonný limit pro maximální délku týdenní pracovní doby. Právě tito pracovníci tedy pracují v atypických hodinách z důvodu extenzivní pracovní doby. Ve shodě s citovanou studií i my zde docházíme k závěru, že přenesení odpovědnosti za organizaci práce na pracovníky ústí v prodloužení pracovní doby. Nemusí zde přitom jít jen o zaměstnance s významným vlivem na pracovní proces, ale platí to i pro osoby samostatně výdělečně činné, které ovšem k dlouhým hodinám práce mají odlišné motivace.

³⁰ Na tomto místě bychom měli upozornit na to, že zjištěné souvislosti jednotlivých proměnných s distribucí délky pracovní doby nemusí mít nutně kauzální charakter. To, že některá proměnná se ukáže být významným prediktorem délky pracovní doby, ještě neznamená, že musí jít o její příčinu. Příčinná souvislost může být také opačná nebo může jít o pouhou souvislost. Tato skutečnost však nic nemění na predikčním potenciálu daných proměnných, neboť jednotlivé jevy lze na základě statistických metod predikovat i z pouhé souvislosti obsažené v datech.

Graf 4.5: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle míry autonomie u osob s nízkou pravidelností pracovní doby a vysokou pravděpodobností práce v atypickou dobu



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 342,952$; 5 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Oproti tomu pracovníci s nízkou autonomií patří v rámci skupiny osob s nepravidelným pracovním režimem spíše k pracovníkům s kratší pracovní dobou. Dlouhá pracovní doba sice u nich není výjimečná, není to však převládající kategorie délky pracovní doby. Při bližším pohledu na tuto podskupinu pracovníků zjišťujeme, že téměř 58 % z nich vykonává práci na směny. Vzhledem k tomu, že téměř ze dvou třetin případů se jedná o střídající se ranní, odpolední a noční směny (nebo o další typy rotování směn), je jasné, proč tito pracovníci zároveň vykazují nízkou pravidelnost pracovní doby a vysokou pravděpodobnost práce v atypických hodinách. Třetina pracovníků této skupiny dále uvádí, že musí být v rámci práce k dispozici na zavolání, což naznačuje, že u skupiny osob s nepravidelnou dobou, jež pracují často v atypických časech, přitom ale vykazují nízkou autonomii, se jedná ve zvýšené míře o pracovníky, kteří zakoušejí negativní formu flexibility, tj. ti, kteří se svou pracovní dobou musí pružně přizpůsobovat potřebám zaměstnavatele. Jde tak o značně problematickou skupinu z hlediska možností sladění práce a osobního života.

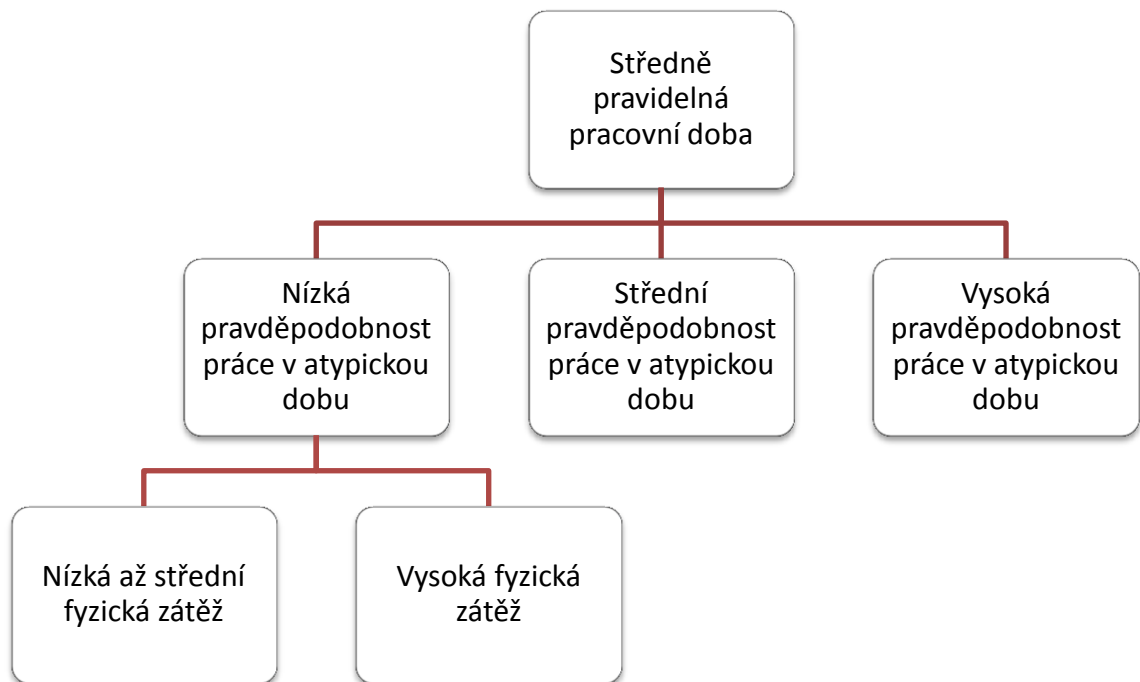
Vzhledem k délce pracovní doby nicméně tyto osoby nejsou nejvíce exponovanou skupinou.

Na zavolání musí být k dispozici relativně často i ti pracovníci, kteří ve skupině osob s nepravidelnou pracovní dobou vykazují středně vysokou pravděpodobnost práce v netypickou dobu. Lze tedy shrnout, že nepravidelná pracovní doba je ve většině případů spojena spíše s negativními důsledky pro sladování osobního a pracovního života, a to jak z důvodu vysoké nepředvídatelnosti a nutnosti disponibility vůči potřebám zaměstnavatele či zákazníků, tak z důvodu velmi dlouhé pracovní doby. Výjimku zde představují osoby s nízkou pravděpodobností práce v atypickou dobu, které tendují ke kratší pracovní době a nejsou ve zvýšené míře nuceny být k dispozici na zavolání. U těchto případů je důvodné se domnívat, že mezi nimi budou převažovat osoby s pozitivní formou flexibility. Mezi osobami s nepravidelnou pracovní dobou ovšem tito jedinci představují jen o málo více než 30 % případů.

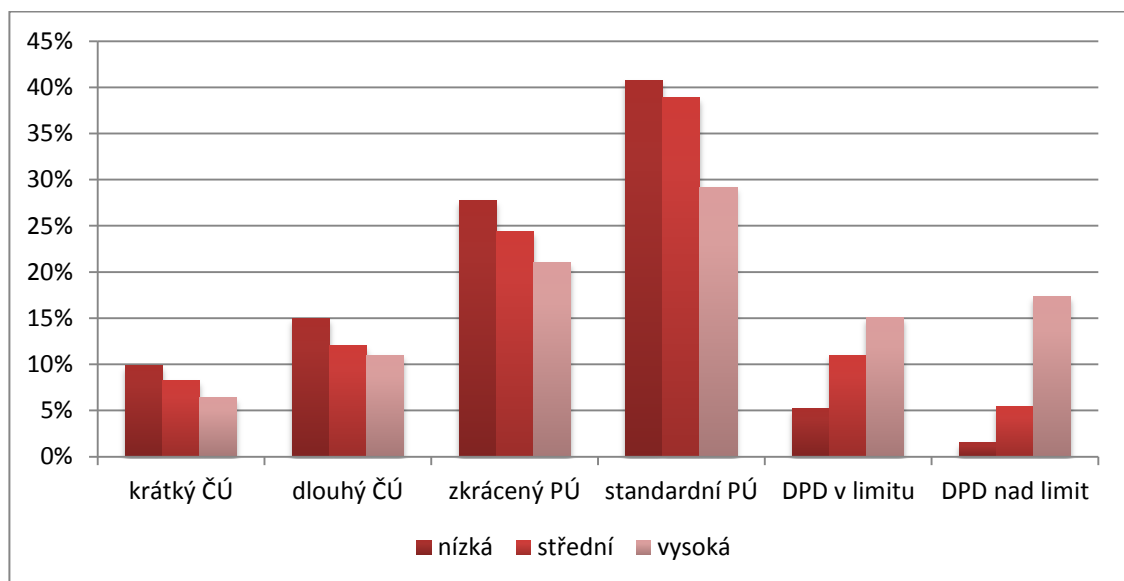
Druhou velkou skupinu představují ti pracovníci, jejichž pracovní doba by se dala označit za středně pravidelnou. Viděli jsme, že osoby příslušející k této skupině mají tendenci se rovněž odchylovat od standardního čtyřicetihodinového plného úvazku, avšak na rozdíl od osob s nepravidelnou pracovní dobou inklinují spíše ke kratším formám pracovní doby. Další dělení v rámci rozhodovacího stromu v případě této skupiny pracovníků je trochu odlišné od toho, které jsme prezentovali u osob s nepravidelnou pracovní dobou (viz schéma 4.2)

Pohled na dělení na základě pravděpodobnosti práce v atypickou dobu napovídá, že mnohé z mechanismů popsaných u skupiny osob s nepravidelnou pracovní dobou fungují u pracovníků s průměrně pravidelnou pracovní dobou obdobně.

Schéma 4.2: Větev rozhodovacího stromu pro osoby se středně pravidelnou pracovní dobou



Graf 4.6: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle pravděpodobnosti práce v atypickou dobu u osob se středně pravidelnou pracovní dobou



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 620,594$; 10 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

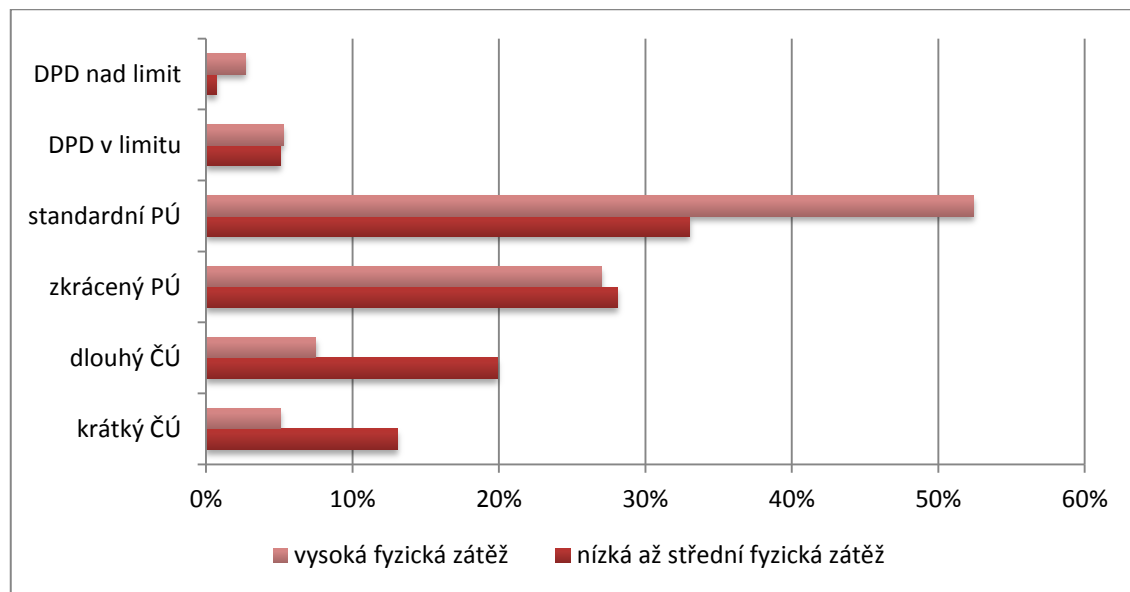
Rozdíl spočívá především v tom, že ve srovnání s předešlou skupinou osob nedochází u jedinců se zvýšenou pravděpodobností práce v atypických časech k tak výrazným odchylkám od standardu plného pracovního úvazku, což lze přičíst tomu, že pracovní doba se u těchto pracovníků pohybuje v určitých mantinelech a nedosahuje takové flexibility jako u osob s nepravidelnou pracovní dobou. Jako v předešlém případě je zde zřetelná tendence posouvat se se zvyšující se pravděpodobností práce v atypických časech od pracovní doby v rozsahu plného či částečného úvazku k pracovní době přesahující čtyřicetihodinový standard. Ukazuje se také, že u osob s vysokou pravděpodobností práce v atypické době je poměrně časté pracovat ve směnném režimu (přesně polovina pracovníků z této skupiny pracuje na směny) a muset být k dispozici na zavolání.

Skupina, která však v případě osob se středně pravidelnou pracovní dobou zaslouží největší pozornost, je ta, jež je definována nízkou pravděpodobností práce v netypické době. Tu lze totiž dále rozdělit na dvě homogennější skupiny z hlediska distribuce pracovní doby na základě toho, do jaké míry jsou v ní zařazení pracovníci vystaveni v práci fyzické zátěži. Skutečnost, že je jedinec na pracovišti vystaven vlivu pro zdraví nepříznivého prostředí a že jeho práce obnáší zvýšenou fyzickou zátěž, vypovídá o charakteru vykonávané práce. Je vysoce pravděpodobné, že půjde nejčastěji o pracovníky působící v průmyslových odvětvích (ve výrobních provozech, na stavbách, v dolech apod.) nebo v zemědělství. S tím jsou rovněž spojeny vzorce délky pracovní doby, jež se v této podskupině prosazují (viz graf 4.7).

Je na první pohled zřejmé, že podskupina osob se středně pravidelnou pracovní dobou, jež vykazuje relativně vysokou fyzickou zátěž z hlediska pracovního prostředí i vzhledem k charakteru práce, a pro niž je nepravděpodobné pracovat v atypických časech, reprezentuje v drtivé většině případů osoby pracující na plný úvazek, a to především v rozsahu 40 hodin. Práci odpovídající počtem hodin plnému úvazku v této podskupině vykonává bezmála 80 % osob. Jiná délka

pracovní doby je u těchto pracovníků spíše výjimečná, což lze vysvětlit typem provozů, v nichž se daná práce uskutečňuje.

Graf 4.7: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle míry fyzické zátěže u osob se středně pravidelnou pracovní dobou a nízkou pravděpodobností práce v atypickou dobu



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 209,471$; 5 stupňů volnosti.

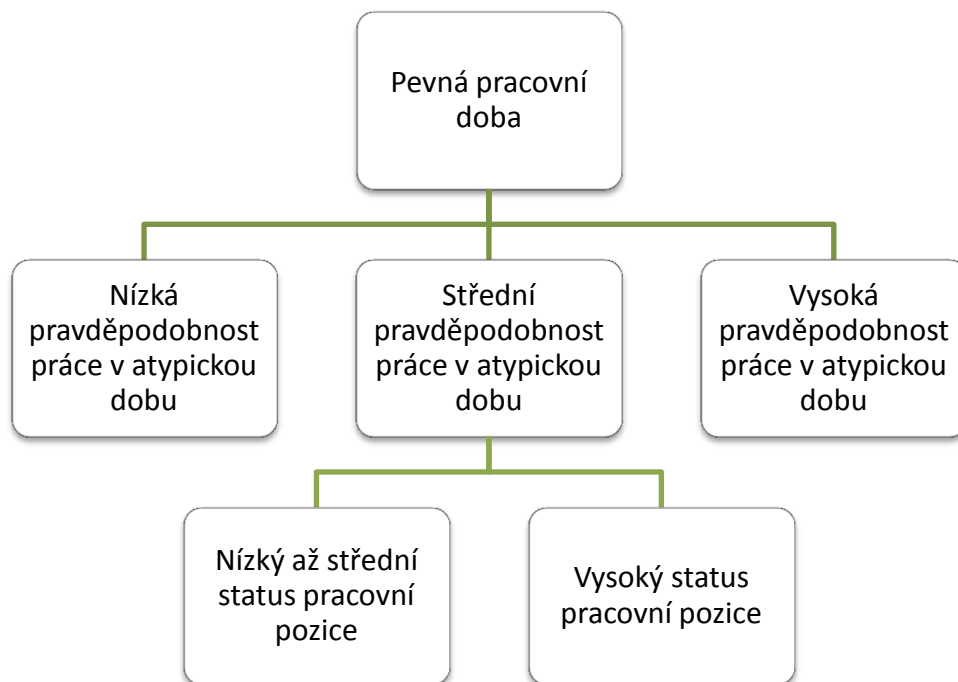
Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

U osob se středně pravidelnou pracovní dobou, jež rovněž nepracují v atypické době, avšak jejichž práce nepředstavuje výraznější fyzickou zátěž, je distribuce délky pracovní doby zcela odlišná. Jde totiž o skupinu s největším podílem osob pracujících v rozsahu částečných úvazků – obvyklou týdenní pracovní dobu kratší než 35 hodin v této podskupině uvádí přesně třetina respondentů. Právě u této skupiny se můžeme domnívat, že jde o osoby s příznivým nastavením pracovní doby z hlediska možnosti sladování soukromého a pracovního života. Vedle možnosti pracovat pouze ve standardní denní době v ní totiž lze předpokládat přiměřenou míru flexibility, která se mimo jiné odráží v možnosti práce na částečný úvazek. Svůj podíl na distribuci délky pracovní doby zde ovšem má i charakter práce. Pokud od této skupiny byly odděleny osoby, jejichž práce je spojena se zvýšenou fyzickou zátěží, můžeme očekávat, že podskupina

se pojí především s pracovními pozicemi zastávanými v rámci terciárního sektoru typického značnou variabilitou délky pracovní doby.

Poslední kategorií pracovníků, u jejichž délky pracovní doby bychom se měli zastavit, jsou ti, kteří mají pevně stanovenou a nepříliš proměnlivou pracovní dobu. Bylo řečeno, že pevná pracovní doba se ponejvíce pojí s prací na plný úvazek a že standardní čtyřicetihodinový pracovní týden výrazně dominuje právě v pracovních režimech s pevnou pracovní dobou. I v rámci skupiny osob s pravidelnou pracovní dobou však byly zjištěny rozdíly v konkrétních distribucích kategorií délky pracovní doby, a proto i zde prezentujeme rozhodovací strom znázorňující podskupiny případů s pevnou pracovní dobou.

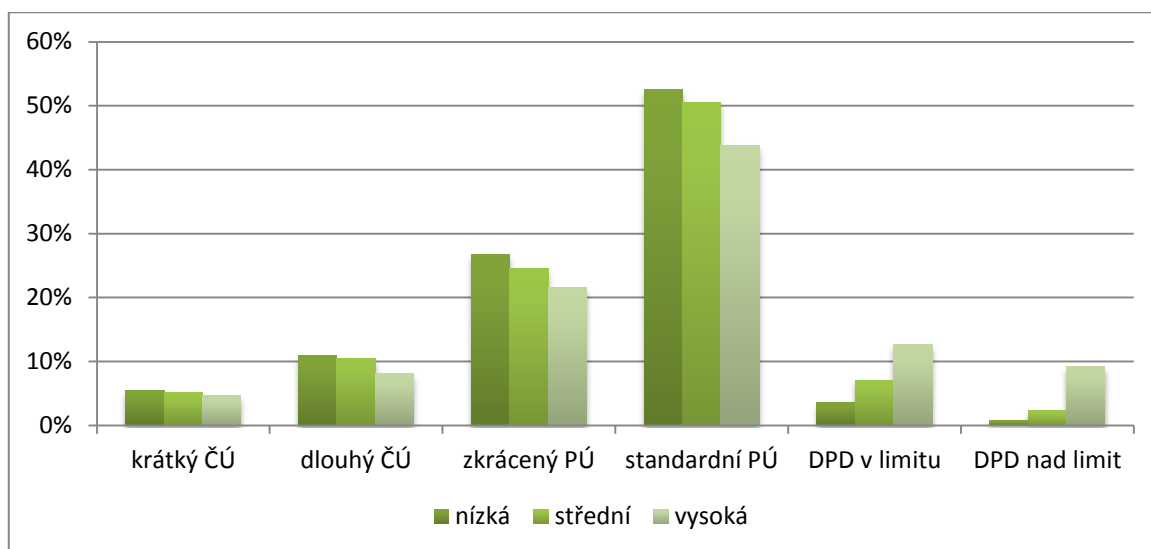
Schéma 4.3: Větev rozhodovacího stromu pro osoby s pevnou pracovní dobou



Podobně jako v předchozích případech, rovněž u osob s pevnou pracovní dobou se práce v atypických časech váže více k dlouhé pracovní době a znamená vlastně jakýsi odklon od standardu. Avšak u pracovníků s pevnou pracovní

dobou je tento posun mnohem méně zřetelný a práce delší než 48 hodin týdně je u těchto pracovníků výjimečná i v případě, že vykazují vysokou frekvenci práce v atypických časech.

Graf 4.8: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle pravděpodobnosti práce v atypickou dobu u osob s pevnou pracovní dobou



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 335,327$; 10 stupňů volnosti.

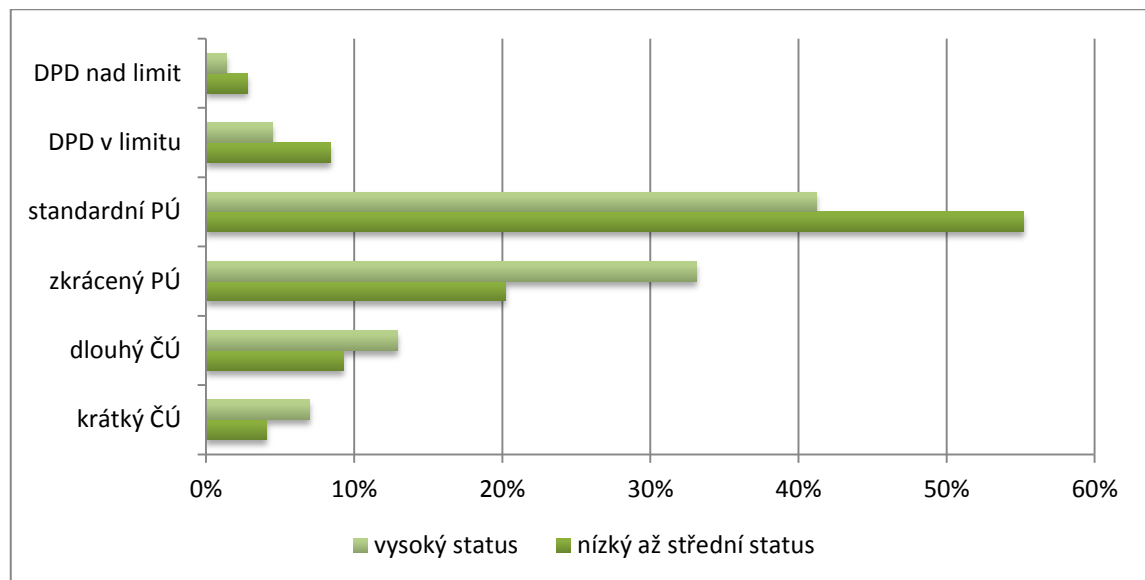
Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Téměř dvě třetiny pracovníků s pevnou pracovní dobou, kteří vykazují vysokou pravděpodobnost práce v netypickém čase, pracují ve směnném provozu. Na rozdíl od takových pracovníků s proměnlivou pracovní dobou se však tentokrát jedná často rovněž o stálé směny, tedy takové, jež probíhají vždy ve stejném čase.

I přes značnou koncentraci případů v kategoriích plných úvazků dochází ve skupině osob s pevnou pracovní dobou rovněž k dělení souboru na další úrovni, tentokrát v podskupině osob se středně velkou pravděpodobností práce v atypických časech. Kritériem, jež skupinu dále štěpí na homogennější uzly, je v tomto případě úroveň statusu dané pracovní pozice ve smyslu výše ohodnocení práce a jistoty zaměstnání. Zde se ukazuje nepřímá úměrnost mezi tímto statusem a délkou pracovní doby. Pokud se pracovní pozice, již jedinec zastává, vyznačuje nižším statusem, tj. je spojena s nízkou mzdou a jistotou práce, je

pravděpodobné, že jeho pracovní doba bude delší, než je tomu u osob s vyšším statutem pracovní pozice.

Graf 4.9: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle statusu pracovní pozice u osob s pevnou pracovní dobou a průměrnou pravděpodobností práce v atypickou dobu



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 112,772$; 5 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Právě osoby s nižším statutem pracovní pozice, jejichž pracovní podmínky se vyznačují pevnou pracovní dobou a průměrnou pravděpodobností pracovat v atypickou dobu, jsou nejčastějšími nositeli čtyřicetihodinové pracovní doby. U jejich kolegů se statutem vyšším je výrazně obvyklejší pracovat v rozsahu zkráceného plného úvazku a je u nich rovněž obvyklejší disponovat částečným úvazkem. Naopak dlouhá pracovní doba je u nich ještě méně pravděpodobná než u níže situovaných pracovníků. Tuto disparitaci lze vysvětlit zaprvé tím, že osoby vykonávající práci na hůře placených pozicích nemohou snižovat svůj úvazek s ohledem na potřebu příjmu z plného úvazku, a zadruhé lze odhadovat, že osoby s vyšším socioprofesionálním statutem jsou ve výhodnější vyjednávací pozici vůči zaměstnavateli, a mohou si tak pro sebe vyjednat výhodnější uspořádání i délku pracovní doby než pracovníci s nízkým statutem pracovní pozice a nízkou jistotou zaměstnání.

Shrneme-li tedy výsledky analýzy založené na hierarchické klasifikaci pomocí rozhodovacího stromu, můžeme konstatovat, že charakteristiky pracovních podmínek spojených s organizací práce na konkrétním pracovišti mají, podobně jako odvětvově-profesní charakteristiky, vliv na konkrétní délku pracovní doby jednotlivců. Nejvíce se na délce pracovní doby pochopitelně odrážejí další charakteristiky pracovní doby, jako je její pravidelnost nebo rozvržení práce v rámci dne a týdne a z něj vyplývající pravděpodobnost, že jednotlivci budou pracovat v netypických časech. Mimo tyto charakteristiky přímo spojené s uspořádáním pracovní doby se však ukázalo, že na délku pracovní doby má rovněž vliv míra autonomie pracovníků, tzn. míra jejich vlivu na pracovní proces a možnost rozhodovat se o jednotlivých aspektech pracovních podmínek, včetně pracovní doby, dále míra fyzické zátěže, která ovšem nepřímo vypovídá spíše o typu práce, a také status dané pracovní pozice. Ostatní aspekty pracovních podmínek neprokázaly tak významný vliv na délku pracovní doby jako uvedené charakteristiky.

Pracovníci s kratší pracovní dobou se koncentrují především na takových pracovních místech, která nevyžadují pevné nastavení pracovní doby, zároveň ale není s nimi spojená pracovní doba příliš proměnlivá a nezasahuje do atypických časů. Netýká se to ovšem pracovních pozic vyžadujících fyzickou práci, ta totiž většinou probíhá na bázi plného úvazku. Velmi dlouhá pracovní doba je na druhé straně asociována s nepravidelnou pracovní dobou probíhající často i v netypických časech, přičemž hlavním předpokladem dlouhé pracovní doby je u těchto pracovníků autonomie jednotlivce v rámci pracovního procesu. Norma čtyřicetihodinového pracovního týdne je nejvíce patrná u pracovníků s pevnou pracovní dobou, kteří průměrně často pracují v atypické době a kteří vykazují nízký status pracovní pozice spojený s nízkou finanční kompenzací práce a nízkou jistotou zaměstnání.

Přejdeme teď tedy k rozboru toho, jakým způsobem se charakteristiky pracovních podmínek na konkrétních pracovištích prolínají s institucionálním kontextem jednotlivých zemí. K posouzení tohoto vzájemného vztahu použijeme

opět jednoduchou korespondenční analýzu, která by nám měla umožnit hlubší vhled do souvislostí mezi národními kontexty a pracovními podmínkami, jež jsou definovány na úrovni jednotlivých ekonomických subjektů. Opět se tedy pokusíme promítnout kategorie zemí a identifikovaných skupin osob s odlišnými pracovními podmínkami do dvojrozměrného prostoru a budeme se pokoušet interpretovat vzdálenosti těchto kategorií v korespondenční mapě. Jelikož klasifikace pomocí rozhodovacího stromu dospěla k dvanácti finálním podskupinám, může výsledný model obsahovat až 11 dimenzí.

Tabulka 4.1: Souhrnná tabulka pro korespondenční analýzu provedenou pro proměnné země a charakteristiky pracovních podmínek

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation
								2
1	,252	,064			,475	,475	,007	-,020
2	,170	,029			,215	,690	,008	
3	,102	,010			,077	,767		
4	,097	,009			,070	,836		
5	,082	,007			,050	,887		
6	,072	,005			,039	,926		
7	,057	,003			,024	,950		
8	,050	,002			,019	,969		
9	,046	,002			,016	,984		
10	,040	,002			,012	,996		
11	,022	,001			,004	1,000		
Total		,134	2621,033	,000*	1,000	1,000		

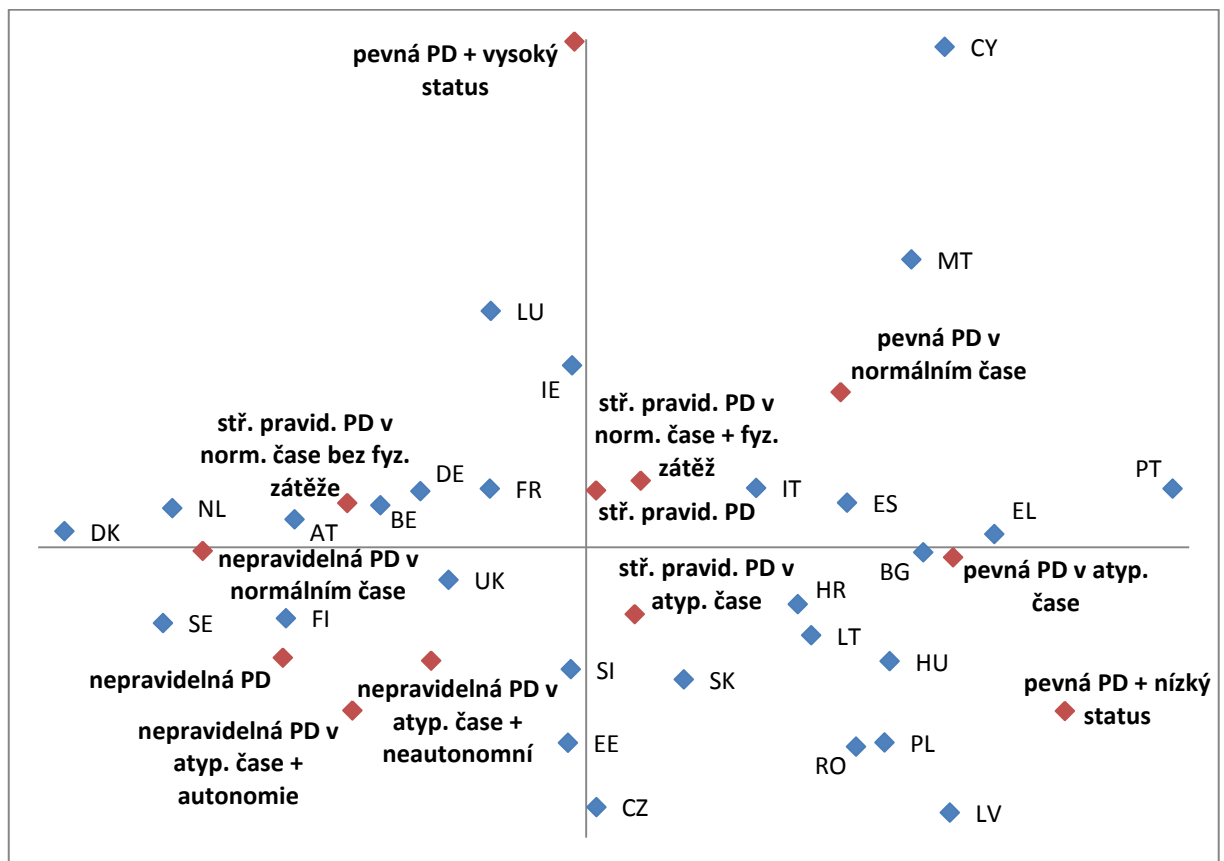
* 297 stupňů volnosti.

Podíváme-li se však na souhrnnou tabulku podávající přehled příspěvku jednotlivých dimenzí k vysvětlení variability vztahu mezi kategoriemi

sledovaných proměnných, zjišťujeme, že první dvě dimenze vysvětlují 69 % inercie a příspěvek dalších dimenzí k vysvětlené Chí-kvadratové variabilitě je ve srovnání s předešlými dvěma dimenzemi nepoměrně menší.

Omezíme tedy výsledné řešení na první dvě dimenze modelu a podíváme se, jakým způsobem se na jejich základě umísťují jednotlivé kategorie v korespondenční mapě.

Graf 4.10: Kategorie proměnných země a charakteristiky pracovních podmínek na základě jednoduché korespondenční analýzy



Pozn.: míra vzdálenosti = χ^2 ; standardizováno centrováním řádků i sloupců; symetrická normalizace.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Ačkoli se nezdá, že by korespondenční analýza výrazně roztřídila kategorie zemí do oddělených skupin, lze přesto v jejich umístění nalézt náznaky určitých shluků. Kategorie zemí jako je Dánsko, Švédsko, Finsko, Nizozemí, Rakousko, Německo, Belgie, Francie a Spojené království se koncentrují okolo kategorií

představujících nepravidelnou, případně středně pravidelnou pracovní dobu s nízkou pravděpodobností práce v atypických hodinách, eventuálně se středně vysokou pravděpodobností pracovat v atypických časech (v případě Finska). Kategorie těchto zemí jsou dále asociovány s takovými formami práce, jež nepředpokládají zvýšenou fyzickou zátěž.

O něco dále jsou v mapě umístěny kategorie zemí, jako je Česká republika, Slovensko, Estonsko a Slovinsko, které mají nejbližší ke kategoriím charakteristik pracovních podmínek označujícím nepravidelnou nebo středně pravidelnou pracovní dobu a vysokou pravděpodobnost pracovat v netypické době. V případě nepravidelné pracovní doby je navíc tento pracovní režim asociován s nízkou autonomií pracovníků. Kategorie zemí představující Lotyšsko, Polsko, Maďarsko a Rumunsko se oproti tomu blíží více kategoriím symbolizujícím pevnou pracovní dobu. Společné je těmto zemím rovněž to, že práce v nich je spojena s nízkým statutem pracovníků ve smyslu výše mezd a jistoty práce. Kategorie zemí reprezentující Bulharsko a Řecko jsou velmi úzce asociovány s takovým pracovním režimem, který se vyznačuje pevnou pracovní dobou, avšak vykonávanou nezřídka v atypických časech. Nejméně se s kategoriemi zemí váže uspořádání, v němž osoby s pevnou pracovní dobou vykazují vysoký status pracovní pozice. Půjde tak o kategorii, která není specificky asociována s žádnou konkrétní zemí, ačkoli některé země (především Lucembursko) k ní mají blíže než země ostatní.

V korespondenční mapě je opět patrné členění zemí na základě jejich geografické polohy. Zatímco země západní Evropy se koncentrují v levé části grafu, přičemž severské země se nacházejí na dolním okraji daného shluku zemí, východoevropské země jsou nápadně seskupeny v pravé dolní části a země jižní Evropy zabírají pravý horní výsek grafu. Toto členění usnadňuje interpretaci dimenzí grafu a rozklíčování vzájemných vztahů mezi kategoriemi sledovaných proměnných. Podíváme-li se nejprve, čím je určována první dimenze grafu, zjistíme, že největší část její inercie je vysvětlena kategoriemi spojenými na jedné straně s pevnou pracovní dobou, na straně druhé s pracovní dobou

nepravidelnou. Rozmístění všech kategorií charakteristik pracovních podmínek skutečně naznačuje, že ve vztahu k jednotlivým zemím EU lze vysledovat varianci v pravidelnosti pracovní doby, která rozděluje země na ty, jež se vyznačují spíše nízkou pravidelností pracovní doby (nebo také vyšší flexibilitou) a ty, jejichž pracovní doba je stabilní a jen málo flexibilní. Ačkoli dimenze pravidelnosti (či flexibility) pracovní doby se překrývá spíše s diagonálou grafu nežli s její vodorovnou osou, lze dojít k závěru, že ekonomické subjekty zemí, jež jsou umístěny v levé části grafu (tedy zemí západní a severní Evropy), se vyznačují vyšší mírou flexibility ve smyslu uspořádání pracovní doby než země koncentrující se v pravé části korespondenční mapy (tedy především země východní a jižní Evropy). Extrémními případy zemí jsou z tohoto hlediska Dánsko s vysokou mírou flexibility pracovní doby a Portugalsko, v němž se naopak pracovní doba vyznačuje nízkou flexibilitou. Rozdělení zemí z hlediska této dimenze odpovídá přehledu faktorových skóre v dimenzi pravidelnosti pracovní doby, prezentovanému v grafu 4.2, přičemž určujícím faktorem se zde nezdá být ani tak výskyt nepravidelné pracovní doby, jako spíše zastoupení osob s pevnou nebo velmi pravidelnou pracovní dobou. Dlužno dodat, že rozdělení zemí dle míry flexibility pracovní doby na pracovištích nic nevypovídá o tom, zda se jedná spíše o pozitivní nebo negativní typ flexibility.

Druhá dimenze grafu na první pohled staví do opozice především dvě kategorie, jejichž společným znakem je, že reprezentují pracovní režimy s pevnou pracovní dobou, jež se však zásadně liší úrovní statusu spojeného s danými pracovními pozicemi, tedy především vyšší finančního ohodnocení za práci a jistotou pracovního místa. Můžeme tedy vycházet z toho, že právě status pracovní pozice bude ve vertikálním rozmístění kategorií hrát klíčovou roli. Srovnáme-li ovšem umístění jednotlivých kategorií zemí v korespondenční mapě s údaji v grafu 4.1, vidíme, že i status pracovní pozice rozděluje země spíše po diagonále mapy nežli podél její vertikální osy. Toto pootočení dimenzí však lze vysvětlit tím, že klasifikace respondentů na základě rozhodovacího stromu identifikovala významné rozdíly v délce pracovní doby pracovníků s nižším a vyšším socioprofesionálním statutem pouze v rámci skupiny pracovníků s pevnou pracovní

dobou. Z korespondenční mapy je ovšem zřejmé, že výrazně pravidelná pracovní doba není příliš typickým pracovním režimem osob s vysokým statusem pracovní pozice. Naopak, graf ukazuje, že kategorie těch zemí, v nichž převládají jedinci s vysokým statusem pracovní pozice, jsou asociovány převážně s nepravidelnými formami pracovní doby, zatímco kategorie zemí s dominujícími prekérními formami zaměstnání se blíží výrazně více režimům s pevnou pracovní dobou. Výjimku představují země jako Kypr či Malta, v nichž sice převládají pracoviště s pevným ukotvením pracovní doby, nedominují v nich však pracovníci s nízkým statusem pracovní pozice. Na opačném konci kontinua se zase uspořádáním pracovní doby vymykají země jako např. Česká republika, Estonsko, Slovinsko a Slovensko, v nichž je relativně nízký status pracovníků kombinován s nepravidelnými formami pracovní doby. Rovněž asociace s neautonomním postavením pracovníků nasvědčuje tomu, že v těchto případech bude v daných zemích významný podíl osob podléhajících negativním formám flexibility.

Co nás ovšem nejvíce zajímá, je to, o čem vypovídá korespondenční mapa ve vztahu k délce pracovní doby. Analýzou založenou na aplikaci rozhodovacího stromu jsme zjistili, že osoby pracující v podnicích s pevnou pracovní dobou nejvíce tendují k práci, jež rozsahem pracovní doby odpovídá plnému úvazku, a že zejména tam, kde se jedná o pracovníky s nižším statusem, je patrná silná norma čtyřicetihodinového pracovního týdne. Země, jež se koncentrují v pravé dolní části grafu tak budou těmi, pro něž je charakteristická nízká flexibilita pracovní doby, výrazná standardizace v oblasti délky pracovní doby a nízký podíl osob, jež se odchyľují od dominantní normy plného úvazku v standardním rozsahu. Z předchozí analýzy dále víme, že vyššímu podílu částečných úvazků jsou nakloněny ty pracovní režimy, jež nejsou příliš pravidelné (dosahují tedy určité míry flexibility), avšak nevyžadují práci v atypické denní či týdenní době, pokud zároveň nejde o práci se zvýšenou fyzickou zátěží. Korespondenční mapa naznačuje, že tyto pracovní režimy jsou asociovány s vyšším socioprofesionálním statusem pracovníků a vyskytují se především v západoevropských zemích. S tím koresponduje i skutečnost, že osoby, jež sice pracují na bázi pevné pracovní

doby, avšak vyznačují se vyšší pozicí, mají rovněž tendenci ke kratší pracovní době, i když jde v tomto případě více o zkrácené plné úvazky nežli o úvazky částečné.

Dlouhý pracovní týden, asociovaný především s nepravidelným či středně pravidelným nastavením pracovní doby a nutností pracovat v atypickém čase, se oproti tomu nezdá být nutně svázán se statusem pracovních pozic zastávaných pracovníky s dlouhou pracovní dobou. Tyto režimy jsou totiž asociovány jak s kategoriemi zemí, v nichž převládají vyšší pozice pracujících osob, tak se zeměmi s opačným typickým statusem pracovníků. Extenzivní pracovní doba je tedy typická jak pro některé země západní Evropy, tak pro řadu zemí východoevropských. Určitý rozdíl však lze identifikovat i v tomto případě. Zatímco země vyznačující se vysokým zastoupením osob s nízkým statusem na trhu práce, zároveň však tendující k nepravidelným formám pracovní doby a k častějšímu výskytu dlouhé pracovní doby jsou asociovány především s kategoriemi pracovních podmínek svázaných výrazně se směnnými režimy a s prací dle potřeb zaměstnavatele, zemím západní Evropy je tento typ pracovního režimu vzdálenější a mají blíže k takovým pracovním režimům, u nichž je nadměrná délka pracovní doby dána spíše vysokou mírou autonomie pracovníků. Výjimku v tomto případě představuje Spojené království, u nějž je patrná afiliace k pracovním režimům vyznačujícím se vysokou flexibilitou a zároveň nízkou autonomií pracovníků, což úzce souvisí s liberálním nastavením pracovního trhu v této zemi, která byla tematizována v předchozí kapitole.

Lze tedy shrnout, že analýza pracovních podmínek vyplývajících z organizace práce, manažerského přístupu i charakteru pracovní aktivity samotné ukazuje další mechanismy, jež se odrážejí v délce pracovní doby v Evropě. Na základě faktorové analýzy jsme stanovili deset dimenzí pracovních podmínek vystihujících pracovní podmínky jednotlivců a následnou klasifikací respondentů jsme ukázali, že v oblasti pracovních podmínek jsou hlavními prediktory délky pracovní doby ty charakteristiky práce, jež se pracovní doby bezprostředně týkají, tj. její jasné vymezení či ohraničení a její distribuce v rámci jednotlivých

úseků dne a týdne. Toto zjištění – jakkoli nepřekvapivé – poukazuje na komplexitu pracovní doby a provázanost délky pracovní doby s jejími dalšími aspekty, k čemuž je třeba přihlížet při pokusech o její regulaci. Ukázalo se však rovněž, že na délku pracovní doby mají v menší míře vliv i další charakteristiky pracovních podmínek, jako je míra autonomie, jíž pracovníci disponují, míra fyzické zátěže spojené s výkonem jejich práce a status pracovní pozice, kterou zastávají. V posledních dvou případech jde o charakteristiky, jež odrážejí odvětvově-profesní kontext práce rozebraný v předchozí kapitole. Při zohlednění uvedených charakteristik pracovních podmínek však vyšly najevo další důležité souvislosti délky pracovní doby, jež nelze ze samotného odvětvově-profesního kontextu odvodit.

Především se ukázal význam jasného vymezení a ohraničení pracovní doby pro možnost opouštět čtyřicetihodinový standard pracovní doby, což se ovšem může projevat jak přechodem na kratší formy pracovní doby, tak prodlužováním pracovní doby za hranici toho, co je u délky pracovní doby pokládáno za přiměřené. Jedním z faktorů, které se podílejí na zvyšování počtu hodin věnovaných práci, je míra autonomie pracovníků, tedy jejich vliv na pracovní proces, načasování práce, a tedy i na délku jejich pracovní doby. V neposlední řadě se ukázaly některé souvislosti pozitivní a negativní formy flexibility, jež opět částečně vysvětlují i distribuci délky pracovní doby pracovníků Evropské unie.

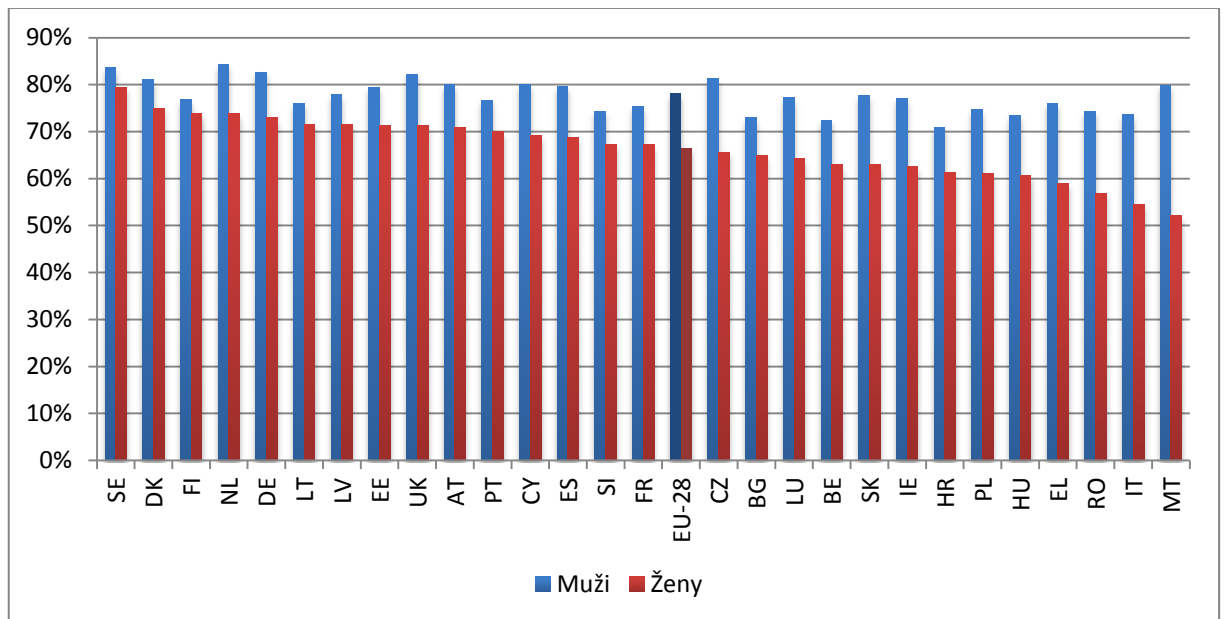
5 INDIVIDUÁLNĚ-RODINNÝ KONTEXT PRACOVNÍ DOBY

Poslední dílčí úroveň, na níž budeme pojednávat o prediktorech pracovní doby, je kontext spojený s rolemi, jež jsou individuu připisovány na základě jeho charakteristik a rodinné situace. Individuální charakteristiky jednotlivců spojené s jejich sociodemografickým zařazením, ale rovněž s jejich rodinnou situací a pozicí v domácnosti umožňuje sledovat sada proměnných, zjišťujících pohlaví, věk, vzdělání či počet osob žijících v domácnosti respondentů. U každého dalšího člena domácnosti respondenta lze zjistit základní charakteristiky, a dá se tak například zjistit, zda se v jeho domácnosti vyskytují závislé děti, včetně jejich věku. Za důležitou z hlediska rodinné situace respondenta lze považovat rovněž otázku, zda je právě on tím, kdo nejvíce přispívá do rodinného rozpočtu (tedy zda jde o hlavního živitele v rámci domácnosti), nebo zda tuto roli nezastává, případně zda přispívají do rozpočtu všichni členové domácnosti stejnou měrou.

Co se týče věku a pohlaví respondenta, obě tyto proměnné vstupují do post-stratifikačních vah výběrového souboru, takže data za každou zemi by měla reprezentativním způsobem odrážet strukturu pracující populace z hlediska obou těchto charakteristik. Z pohledu vzdělání výběrový soubor nebyl designován tak, aby byl reprezentativní vůči vzdělanostní struktuře jednotlivých zemí. Protože v řadě případů byly odchylky od běžného rozložení populace dosti výrazné, převážili jsme soubor rovněž na základě údajů Eurostatu o poměru jednotlivých vzdělanostních skupin v pracující populaci.

Z hlediska věku pracujících nejsou evropské země příliš heterogenní. Oproti tomu v oblasti úrovně participace žen a mužů na pracovním trhu se země liší podstatným způsobem, což lze ilustrovat na základě údajů o ekonomické aktivitě obou pohlaví v jednotlivých zemích.

Graf 5.1: Míra ekonomické aktivity v zemích EU dle pohlaví (2014)



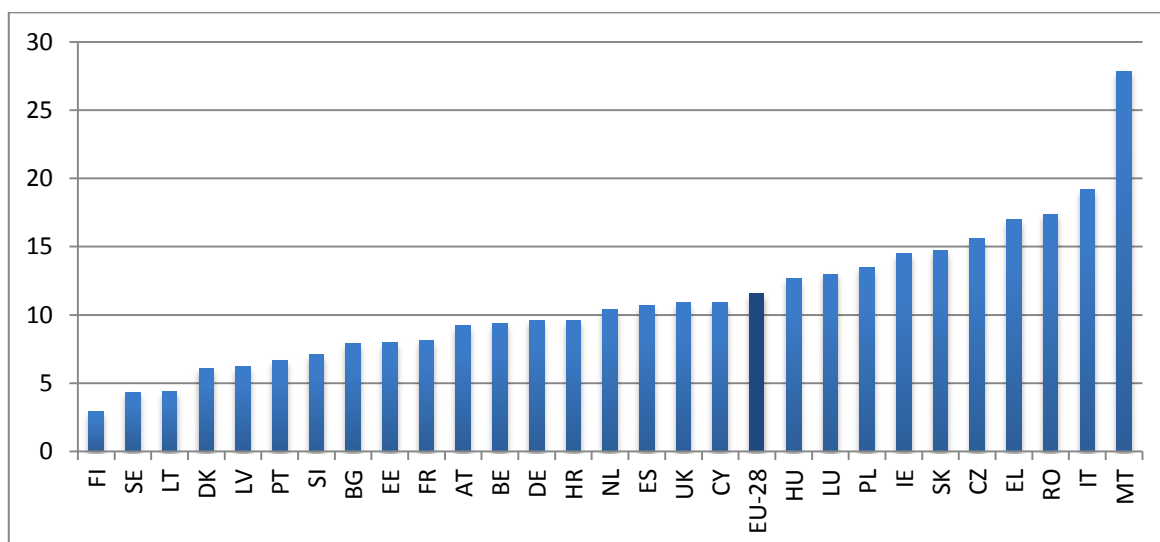
Pozn.: Údaje pro populaci ve věku 15 – 64 let.

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014

Na úrovni ekonomické aktivity se podílí celá řada faktorů, např. typická délka přípravy na zaměstnání, nastavení důchodového systému, možnosti přerušení pracovní dráhy apod. V případě žen hraje navíc významnou roli nejen genderová dělba práce v dané společnosti, ale například také nastavení mateřské a rodičovské dovolené a možnosti návratu na trh práce po jejich uplynutí. Zatímco míra ekonomické aktivity mužů je relativně vysoká ve všech zemích EU (pohybuje se mezi 71 % v Chorvatsku a 84 % v Nizozemí), v případě úrovně ekonomické aktivity žen tomu tak vždy není. Nejvyšší úrovně ekonomické aktivity žen dosahují severské země, v nichž pracuje (nebo aktivně hledá práci) kolem tří čtvrtin všech žen ve věku 15 až 64 let, tedy v běžném produktivním věku (v případě Švédska je to dokonce téměř 80 %). Vysoká je však participace žen i v Nizozemí, Německu a v pobaltských státech. Relativně nízkou ekonomickou aktivitou žen se naopak vyznačují některé země jižní Evropy, jmenovitě Malta, Itálie, Rumunsko, Řecko a Chorvatsko a v rámci střední Evropy rovněž Maďarsko a Polsko.

Samotný údaj o ekonomické aktivitě však v některých případech nevypovídá o genderové „mezeře“ mezi ekonomickou aktivitou mužů a žen. V některých zemích je totiž participace žen na trhu práce relativně nízká, ovšem nikoli ve vztahu k ekonomické aktivitě mužů ve stejné zemi, a naopak vysoká ekonomická aktivita žen nemusí nutně znamenat, že se ženy zapojují na trh práce ve stejné míře jako muži. Pro dokreslení situace ohledně zapojení mužů a žen na trh práce je proto vhodné zohlednit rovněž to, jak velký je rozdíl mezi ekonomickou aktivitou mužů a žen.

Graf 5.2: Genderová mezera v ekonomické aktivitě mužů a žen, v počtu procentních bodů (2014)



Pozn.: Údaje pro populaci ve věku 15 – 64 let.

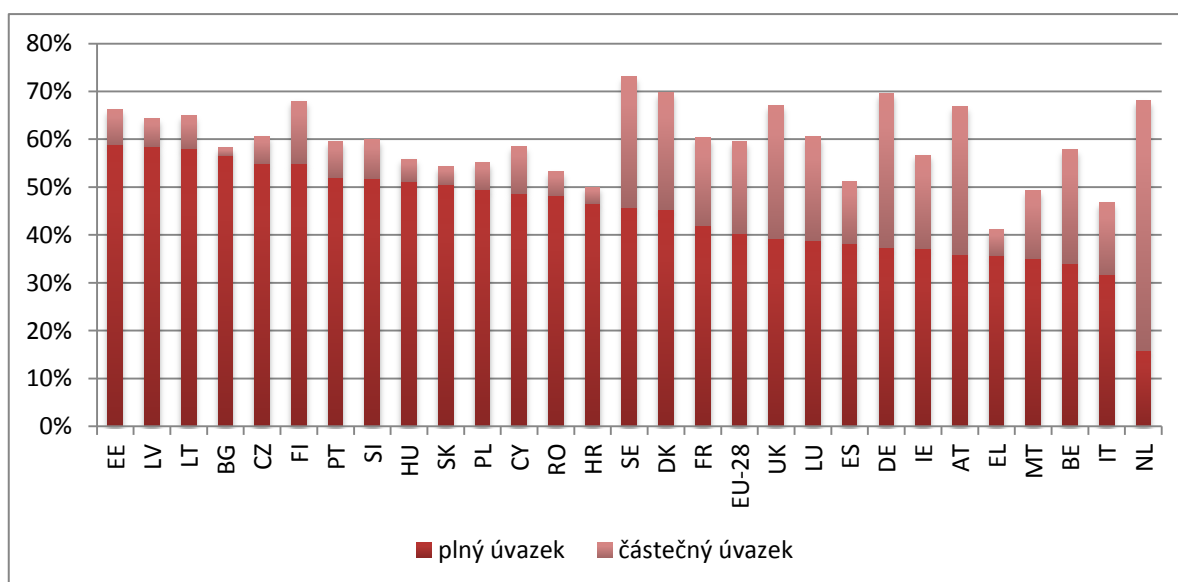
Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014, vlastní výpočty.

Vidíme, že Bulharsko či Slovinsko představují případy zemí, v nichž je relativně nižší míra ekonomické aktivity obecně, takže nižší participaci žen na trhu práce ve srovnání s některými jinými zeměmi zde nelze vysvětlit genderovou nerovností v zapojení na trh práce, ale spíše obecným nastavením trhu práce. Naopak, v případě České republiky je rozdíl mezi ekonomickou aktivitou žen a mužů v produktivním věku vyšší, než by odpovídalo úrovni participace žen na trhu práce, což je dáno vysokou mírou ekonomické aktivity mužů. Z údajů o nerovnostech v zapojení mužů a žen na trh práce lze vyvozovat, že v řadě

jihoevropských a východoevropských zemí, avšak také např. v Irsku a Lucembursku se ve zvýšené míře uplatňuje model rodinného uspořádání s mužem jako dominantním (a mnohdy výhradním) živitelem.

Muž je však obvyklým živitelem i v řadě zemí, v nichž je ekonomická aktivita žen vysoká. Uplatňuje se v nich totiž tzv. „modifikovaný model s mužem jako živitelem“ (srov. např. Haas 2005 či Margherita, O’Dorchai a Bosch 2009), který spočívá v tom, že muži i ženy sice participují na trhu práce, avšak ženy jen v rozsahu částečného úvazku. Muž tak i v těchto společnostech představuje hlavního živitele, zatímco ženin příjem má doplňkový charakter, avšak nedochází zde k radikálnímu oddělení mužské a ženské role. Nejlepší představu o úloze žen si tak učiníme, pokud zjistíme nejen, jaký podíl žen se aktivně zapojuje na trh práce, ale rovněž v jakém rozsahu. Protože údaj o podílu částečných úvazků se obvykle vztahuje k celkové zaměstnanosti, a nikoli k míře ekonomické aktivity, v níž jsou započítány jak osoby zaměstnané, tak nezaměstnaní aktivně hledající práci, posoudíme míru participace žen na základě dat o míře zaměstnanosti a rozsahu úvazku v rámci tohoto ukazatele.

Graf 5.3: Míra zaměstnanosti žen dle typu úvazku (2014)



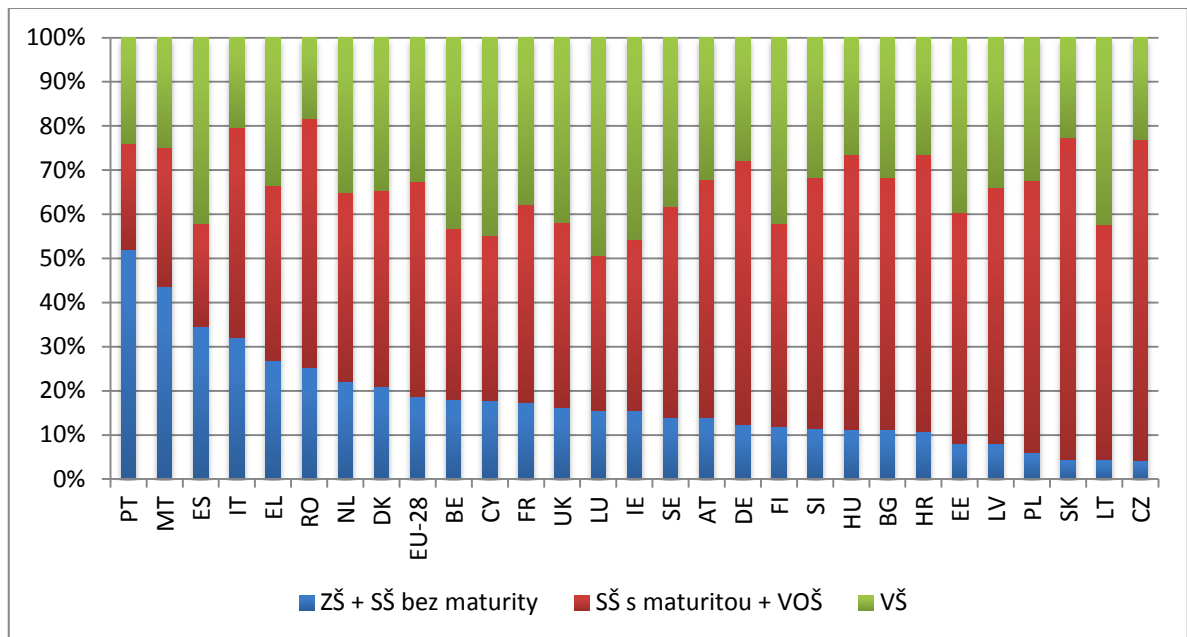
Pozn.: Údaje pro populaci ve věku 15 – 64 let.

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014, vlastní výpočty.

Právě tato informace bude pro posuzování délky pracovní doby velmi podstatná, neboť ukazuje, jaké jsou vzorce chování žen na pracovním trhu. Nemáme zde prostor analyzovat jejich příčiny, popíšme však alespoň některé z nich. Údaje o zaměstnanosti naznačují, že nejméně se chování žen a mužů na trhu práce odlišuje v pobaltských státech. Vedle relativně vysoké míry ekonomické aktivity žen a malé mezery mezi participací žen a mužů je zde evidentní, že norma plného úvazku platí v těchto zemích stejně pro ženy jako pro muže. V řadě dalších východoevropských zemí je standardní pracovní doba žen podobná, s tím rozdílem, že zaměstnanost žen je zde o něco nižší než v pobaltských státech. Naopak v zemích s nejvyššími mírami zaměstnanosti žen s výjimkou Finska je obvyklé, že ženy sice na trhu práce participují, pracují ovšem mnohdy na částečný úvazek. Extrémním případem je v tomto ohledu Nizozemí, kde 77 % ze všech zaměstnaných žen pracuje v rozsahu částečného úvazku. Genderová dělba rolí je tak patrná i v těchto státech, projevuje se pouze jiným způsobem než v zemích s nízkou ekonomickou aktivitou žen. Pro dokreslení uvedme, že v rámci EWCS označily ženy samy sebe za hlavního živitele v domácnosti nejčastěji v pobaltských státech a ve Finsku, což koresponduje s tím, co jsme uvedli o pracovní aktivitě žen na základě údajů Eurostatu. Tyto genderové rozdíly v ekonomické aktivitě jsou důležité pro předmět této práce, neboť právě ony implikují některé vzorce délky pracovní doby, zejména pokud jde o práci v rozsahu částečného úvazku.

Dalším ukazatelem, který nás bude zajímat, je úroveň vzdělání v jednotlivých zemích. Mezi zeměmi EU jsou totiž velice signifikantní rozdíly v úrovni dosaženého vzdělání pracující populace.

Graf 5.4: Nejvyšší dosažené vzdělání pracujících osob v zemích EU



Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey 2014.

Podíl osob, jež nedosáhly vzdělání zakončeného maturitní zkouškou, je ve většině zemí EU poměrně nízký. Výjimku z tohoto pravidla představují některé země jižní Evropy, především Portugalsko, Malta, Španělsko a Itálie, v nichž podíl těchto osob přesahuje 30 %. V Portugalsku je mezi pracujícími takových osob dokonce více než polovina. Převaha osob se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou, případně postsekundárním vzděláním mezi pracujícími je patrná u zemí střední Evropy (Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko), ale také např. v Chorvatsku či Německu. Výrazné rozdíly mezi evropskými zeměmi lze identifikovat i v podílu vysokoškoláků na pracující populaci. K zemím s výrazným zastoupením vysokoškolsky vzdělaných osob mezi pracujícími patří Lucembursko, Kypr, Irsko, Belgie, Litva nebo Finsko. Pozoruhodnou vzdělanostní strukturou se vyznačuje Španělsko, jež vedle rozsáhlé skupiny pracujících osob s nízkou kvalifikací disponuje rovněž vysokým podílem pracovníků s terciárním vzděláním. Úroveň dosaženého vzdělání implikuje na jedné straně postavení jedinců na trhu práce a jejich možnost volby mezi pracovními pozicemi s různou délkou pracovní doby, je ovšem zároveň svázán s postoji jedinců k práci a s tím, jakou hodnotu pro ně

práce představuje (srov. Davoine a Méda 2009). Promítá se tedy rovněž výrazným způsobem do toho, jak jednotlivci organizují svůj čas a jakou část v něm přisoudí pracovní aktivitě.

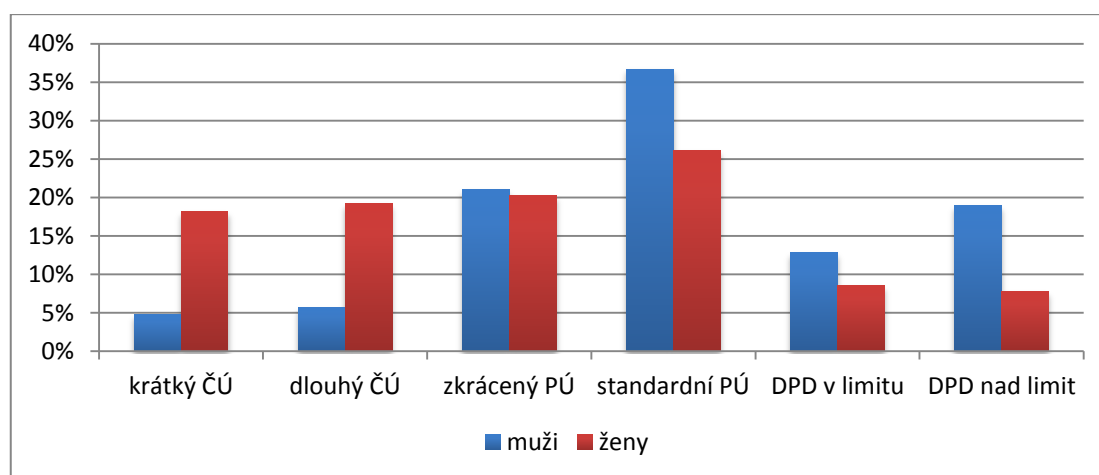
Uvedené charakteristiky, tedy genderová dělba rolí v rámci domácnosti, vzdělání, ale také věk a obecně fáze životního cyklu (viz Anxo, Franz a Kümmerling 2012 a 2013) ovlivňují disponibilitu jednotlivců pro práci. Vracíme se tímto tedy k jednomu z našich předpokladů, kterým je, že rozhodování o délce pracovní doby probíhá rovněž na úrovni domácností a že se do něj promítají jak osobní charakteristiky jednotlivce, tak jeho rodinná situace a pozice v rámci domácnosti z hlediska dělby rolí. Právě tato úroveň vyjednávání o pracovní době určuje poptávku pracovníků po určitých typech uspořádání pracovní doby, která se střetává s realitou ekonomických subjektů v dané lokalitě (tedy s obvyklou organizací práce, přístupy zaměstnavatelů atd.), se strukturou ekonomiky a z ní vyplývající možností uplatnit se v různých odvětvích a povoláních a s institucionálním rámcem vymezeným zejména existující legislativou, významem sociálního dialogu a převládajícími formami regulace pracovního trhu a pracovních podmínek. Dalším cílem naší analýzy tak bude prostudovat vliv těchto charakteristik a zjistit, které z nich jsou právě z hlediska délky pracovní doby nejsilnějšími prediktory v oblasti osobních předpokladů jednotlivců.

I do třetice nám k prostudování faktorů, jež ovlivňují závislou proměnnou délky pracovní doby, poslouží metoda rozhodovacího stromu, na jejímž základě posoudíme, které ze sociodemografických charakteristik (pohlaví, věk, vzdělání, počet členů domácnosti, počet dětí v různém věku a skutečnost, zda je respondent osobou s hlavním příspěvkem do rodinného rozpočtu) hrají při rozhodování o délce pracovní doby hlavní roli. Požadované řešení rozhodovacího stromu bylo tentokrát vymezeno minimální velikostí uzlů o tisíci případech a dělením souboru na třech úrovních. Hierarchické třídění došlo tímto způsobem k modelu o dvaceti uzlech, z toho 13 uzlů je koncových, to znamená, že soubor byl rozdělen do 13 skupin s odlišnými vzorci délky pracovní doby. Predikční síla modelu je nicméně o něco slabší než v předchozích dvou případech, na základě

modální kategorie se totiž daří správně přiřadit případy do skupin přesně u třetiny případů. Znamená to, že výsledné podskupiny vykazují distribuci délky pracovní doby, jež se méně koncentruje v konkrétních kategoriích, než tomu bylo u předchozích případů. Tato informace však pro naše účely není klíčová a podívejme se tedy na to, k jakým výsledkům rozhodovací strom dospěl.

Nejdůležitějším faktorem pro délku pracovní doby je na individuální úrovni dle očekávání pohlaví. Je všeobecně známo, že ženy pracují v průměru kratší počet hodin než muži (podrobně o těchto diferencích pojednává např. Fagan et al. 2012) a tomu odpovídá i zastoupení jednotlivých kategorií délky pracovní doby u obou pohlaví.

Graf 5.5: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle pohlaví



Pozn.: algoritmus = CHAID; hladina významnosti pro rozdělování uzlů = 0,05; hladina významnosti pro spojování kategorií = 0,001; hodnoty významnosti upravovány Bonferroniho metodou.

Sig. = 0,000; $\chi^2 = 3604,112$; 5 stupňů volnosti.

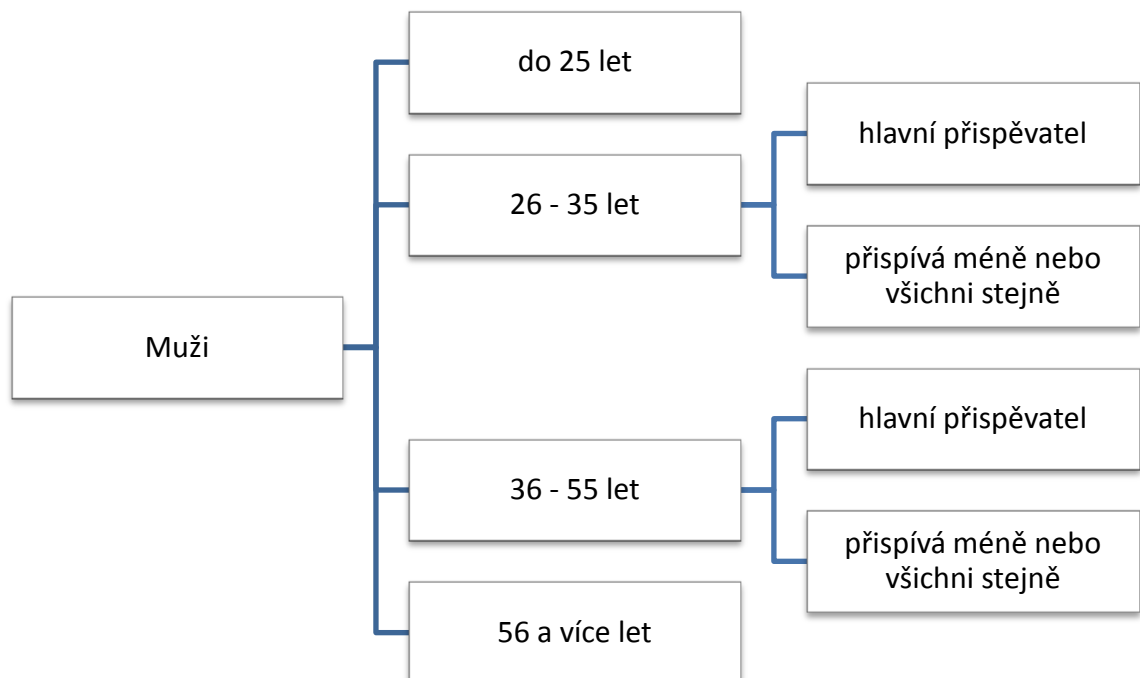
Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Práce v rozsahu odpovídajícím počtem hodin oběma formám částečného úvazku je i u respondentů EWCS převážně doménou žen (podíl žen s částečnými úvazky je ve srovnání s tímto podílem u mužů více než trojnásobný) a plné úvazky v standardní délce 40 hodin či velmi dlouhá pracovní doba jsou převážně doménou mužů. Vidíme, že distribuce kategorií je u žen s výjimkou délky

pracovní doby přesahující standardní plný úvazek poměrně rovnoměrná, zatímco u mužů je patrná koncentrace případů v kategoriích délky pracovní doby odpovídajících plným úvazkům (zejména standardnímu čtyřicetihodinovému), případně se vedle těchto případů mezi muži profiluje skupina osob s velmi dlouhou pracovní dobou. Obě tyto distribuce naznačují, že jak u mužů, tak u žen bude potřeba provést další dělení skupiny na kategorie osob s homogennější distribucí délky pracovní doby.

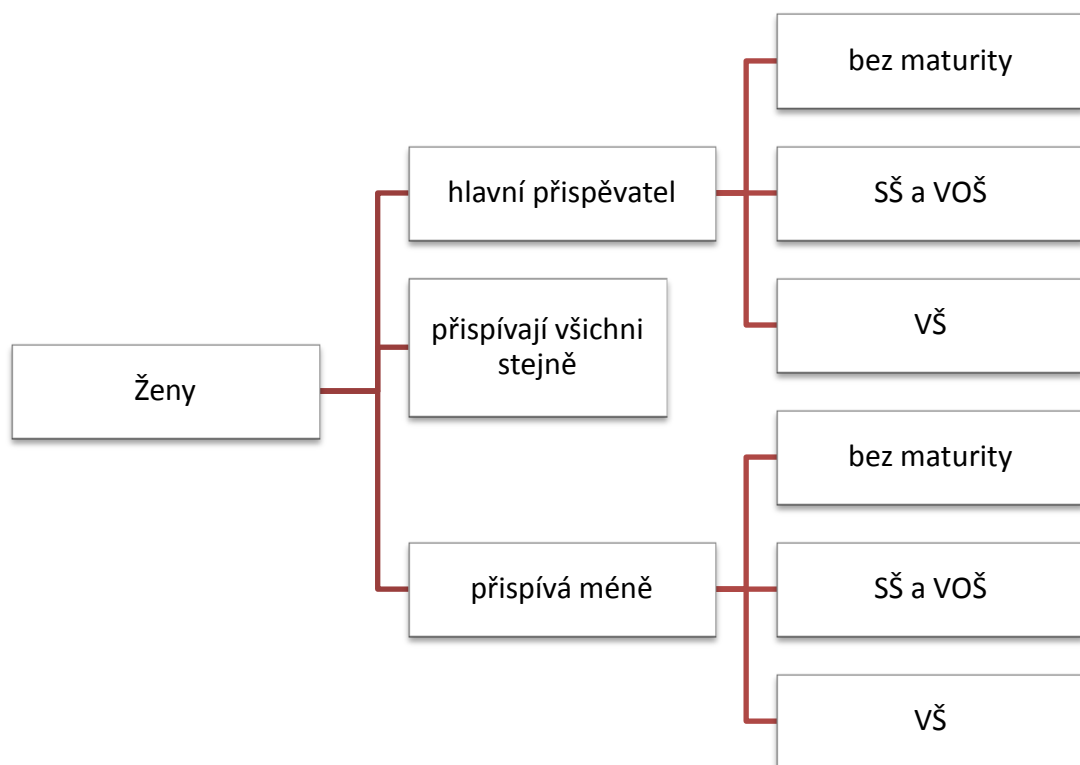
Byl proto proveden další krok štěpení uzlů, který dospěl k výsledkům o něco zajímavějším, než je zmapování rozdílné distribuce délky pracovní doby mezi muži a ženami. Ukazuje se totiž, že rozhodování o délce pracovní doby podléhá u mužů a u žen zcela jiným zákonitostem. U mužů je nejdůležitějším faktorem třídění z hlediska délky pracovní doby věk, bez ohledu na charakteristiky domácnosti, v níž žijí. Teprve v dalším kroku vstupuje do časování práce v některých věkových skupinách mužů skutečnost, že jsou hlavními generátory příjmu, tedy že jim v rámci domácnosti byla prisouzena role hlavního živitele.

Schéma 5.1: Větev rozhodovacího stromu pro muže



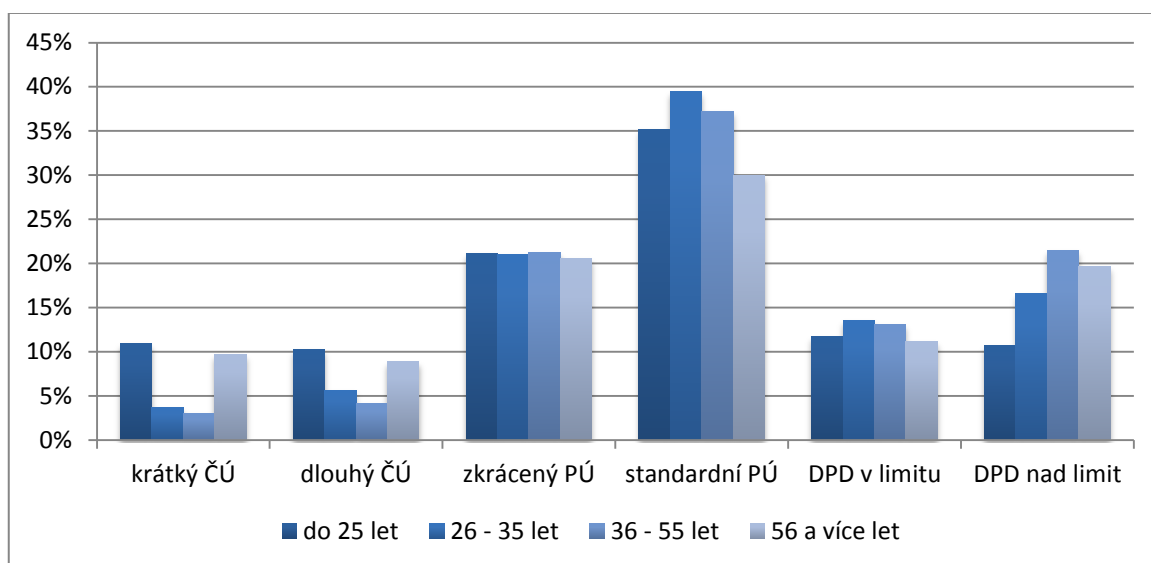
U žen oproti tomu je na prvním místě určující právě jejich pozice v domácnosti a tedy to, jakou roli z hlediska přispívání do rozpočtu domácnosti hrají. U žen, jejichž příjem lze považovat za hlavní, nebo naopak u těch, jejichž příspěvek do rodinného rozpočtu má jen doplňkovou roli, lze dále identifikovat podskupiny osob s odlišnými vzorci délky pracovní doby. Na rozdíl od mužů však není v tomto případě rozhodující věk žen, ale jejich dosažené vzdělání.

Schéma 5.2: Větev rozhodovacího stromu pro ženy



Podívejme se nejprve, jakým způsobem se liší v délce pracovní doby muži různého věku. Bylo řečeno, že věk hraje v případě mužů stěžejní úlohu při určování délky pracovní doby a že tento faktor v důležitosti předchází takovým charakteristikám, jako je velikost domácnosti či role muže v ní. Při pohledu na různé distribuce kategorií délky pracovní doby u mužů v různých věkových skupinách pak zjišťujeme, že nezvyklé vzorce délky pracovní doby se u mužů uplatňují obvykle na začátku nebo na konci pracovní dráhy.

Graf 5.6: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle věku u mužů



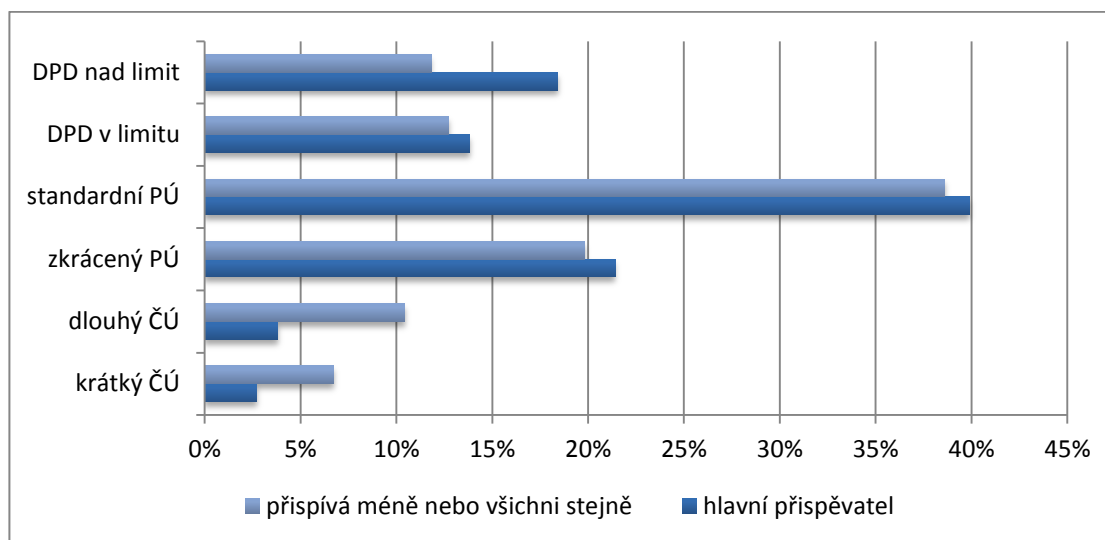
Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 610,232$; 15 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

To se týká zejména částečných úvazků. Naopak muži v hlavním produktivním věku (mezi 26 a 55 lety) tendují ještě o něco více, než je obvyklé, k práci v rozsahu standardního plného úvazku nebo k delší pracovní době. To, v čem se muži z nejstarší věkové kategorie odlišují od těch nejmladších, je pravděpodobnost, že budou pracovat déle než 48 hodin týdně. Právě starší muži totiž práci v tomto rozsahu vykonávají poměrně často. Může zde hrát roli aspekt seniority, který znamená, že kariérní dráha určité skupiny mužů má vzestupnou tendenci s tím, že vyšší příčky v žebříčku kariérního růstu s sebou nesou rovněž větší pracovní nasazení. Tento typ pracovní dráhy je spojen s dosahováním nejvyšších profesních pozic právě na sklonku pracovní dráhy, takže tito muži pracují nejdéle v poslední fázi své kariéry. Pro jinou část mužů je vyšší věk naopak impulsem ke zkrácení pracovní doby, což se odráží na zvýšeném podílu mužů ve věkové kategorii 56 a více let, kteří pracují na částečný úvazek.

Teprve po zohlednění věku mužů začíná být podstatné to, do jaké míry je jejich příjem podstatný pro chod domácnosti. Není překvapivé, že muži v hlavním produktivním věku, kteří jsou ve své domácnosti hlavními generátory příjmu, pracují v průměru déle než ti, jejichž příjem není pro domácnost rozhodující.

Graf 5.7: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle důležitosti příjmu pro domácnost u mužů ve věku 26 – 35 let

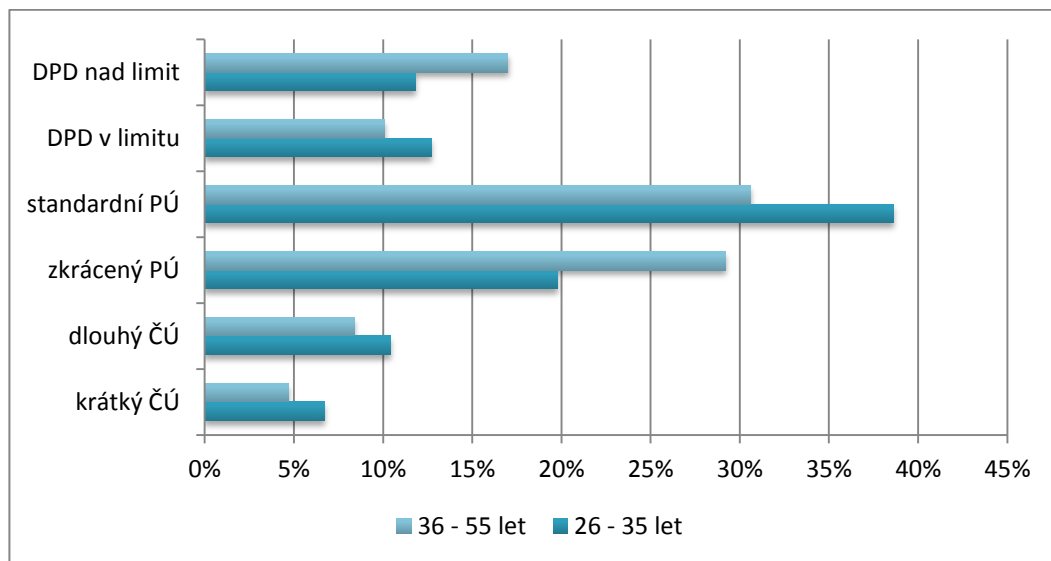


Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 124,159$; 5 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Rozdíl v délce pracovní doby u mužů s hlavním příjmem v domácnosti a u mužů, kteří přispívají do rodinného rozpočtu stejně nebo méně než jiní členové domácnosti, je patrný především v zastoupení částečných úvazků, jež muži s rozhodujícím domácím příjmem obvykle nevykonávají. Naopak u mužů, kteří nejsou hlavními živiteli v domácnosti, je výrazně nižší pravděpodobnost práce v delším rozsahu než 48 hodin týdně. Obdobně se projevuje živitelská role u mužů ve věkové kategorii 36 – 55 let, s tím rozdílem, že difference mezi muži s hlavním a vedlejším příjmem již nevykazují tak velké rozdíly a že muži, jejichž příjem není pro domácnost rozhodující, vykonávají výrazně častěji než muži živitelé práci v rozsahu zkráceného plného úvazku. Zajímavější je tak srovnání mužů z těchto dílčích subkategorií různého věku. Zatímco jediným rozdílem mezi muži s dominantním příjmem v různém věku je, že s rostoucím věkem se jich více přesouvá z kategorií se standardní pracovní dobou do kategorie s nejdelším pracovním týdnem, u mužů, jejichž příjem není pro domácnost rozhodující, lze sledovat dvě protichůdné tendence.

Graf 5.8: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle věku u mužů, jejichž příjem není hlavní

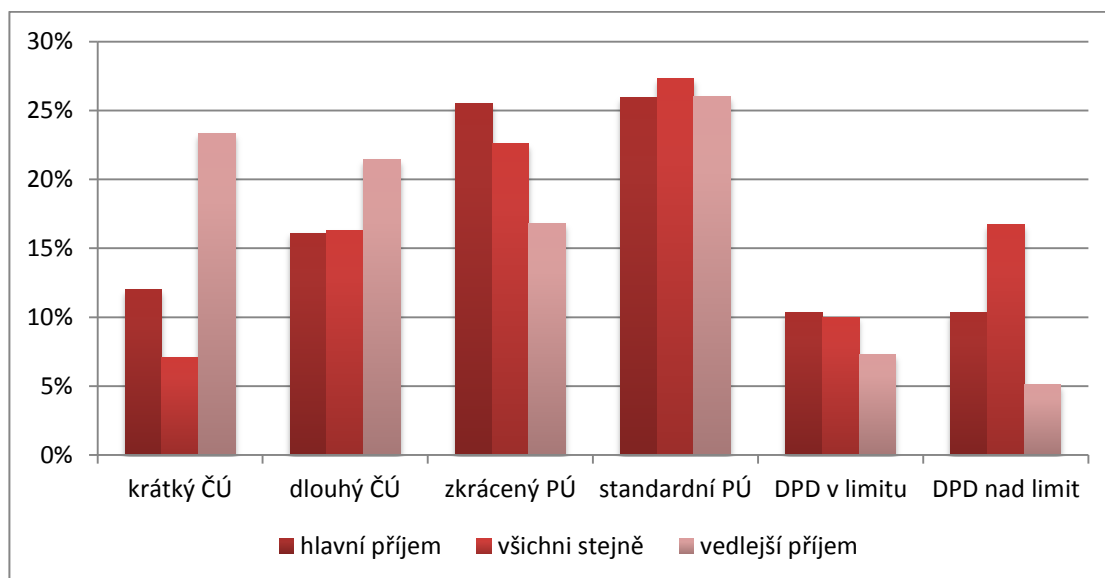


Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

S rostoucím věkem se u těchto mužů snižuje podíl těch, kteří pracují v rozsahu standardního plného úvazku a podíl osob s částečnými úvazky, a naopak se výrazně zvyšuje pravděpodobnost pracovat v rozsahu zkráceného plného úvazku, anebo mít velmi dlouhou pracovní dobu. Dlužno však poznamenat, že mužů ve věkové kategorii 36 až 55 let, kteří nejsou hlavními přispěvateli do rozpočtu domácnosti, není mnoho. Zatímco ve věkové kategorii 26 až 35 let ještě tyto muži tvoří více než čtvrtinu mužů v této věkové kategorii, ve věku 36 až 55 let je podíl takových mužů zhruba dvakrát menší.

Zbývá se nyní podívat na to, jakým způsobem se délka pracovní doby liší u žen s různými charakteristikami. Řekli jsme, že pro pracovní dobu žen je zcela zásadní to, jak významný je jejich příjem pro chod domácnosti. Je možné očekávat, že ženy, jejichž příjem je spíše marginálního charakteru, budou vykazovat kratší pracovní dobu, což se v našem modelu rovněž potvrzuje.

Graf 5.9: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle důležitosti příjmu pro domácnost u žen



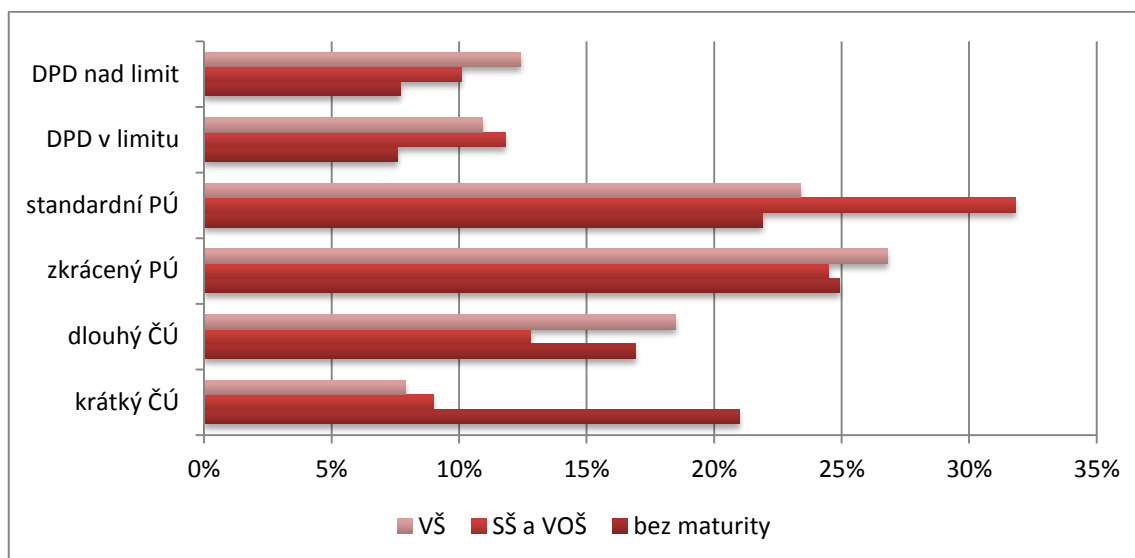
Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 717,628$; 10 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Především krátké částečné úvazky jsou asociovány se situací, kdy ženin příjem má jen doplňkovou úlohu v rámci domácnosti. Zajímavější je ovšem skutečnost, že delší pracovní dobu vykazují ty ženy, jež udávají, že přispívají do rodinného rozpočtu rovným dílem s jinými členy domácnosti, nežli ženy, jež se označují za hlavní přispěvatelky do rozpočtu. Zde je ovšem nutné uvést, že kategorie žen s dominantním příjmem zahrnuje ve značné míře ženy žijící v jednočlenných domácnostech (více než čtvrtina žen v této kategorii), je tedy zřejmé, že značná část těchto osob nebude hrát v domácnosti roli živitele ve smyslu finančního zabezpečení dalších členů domácnosti. Tomu nasvědčuje i poměrně vysoký podíl těchto žen s krátkým částečným úvazkem.

Více se o těchto ženách dozvíme, podíváme-li se dále, jakým způsobem se jejich pracovní doba vyprofiluje v podskupinách dle dosaženého vzdělání. Je evidentní, že ženy s nízkou úrovní kvalifikace tíhnou ke kratším pracovním režimům i tehdy, jsou-li osobami s hlavním příjmem v domácnosti.

Graf 5.10: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle dosaženého vzdělání u žen s hlavním příjmem v domácnosti



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 224,879$; 10 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Především v případě krátkých úvazků se můžeme domnívat, že vzhledem k nevhodné vyjednávací pozici těchto žen na pracovním trhu se mnohdy bude jednat o prekérní formy zaměstnání a že tyto ženy se budou potýkat s nedostatkem pracovních příležitostí, které by jim umožnily dosáhnout optimální kombinace dostatečného příjmu a sladění pracovního a rodinného života. Důsledkem pro ně může být koncentrace na marginálních pracovních pozicích, jež jsou charakteristické vedle nízkého příjmu právě i nízkým počtem hodin, jež jsou v týdnu odpracovány. Ženy se středoškolským vzděláním přispívající hlavním dílem do rozpočtu domácnosti jsou oproti tomu těmi, jež mezi ženami nejvíce tíhnou k délce pracovní doby v rozsahu standardního čtyřicetihodinového úvazku. Ve srovnání se ženami s nižší kvalifikací mají nižší pravděpodobnost, že budou vykonávat práci s některou z kratších forem pracovní doby, a naopak je u nich obvyklejší vykazovat dlouhou pracovní dobu.

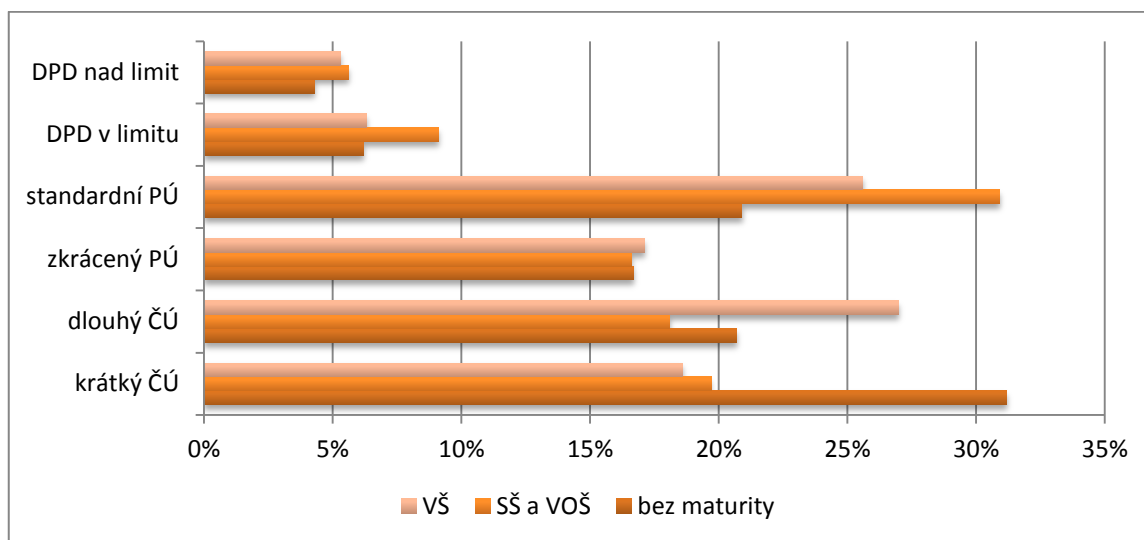
Ženy s vysokoškolským vzděláním uplatňují poněkud jiný vzorec pracovní doby. Je u nich totiž obvyklejší než u jiných žen pracovat v rozsahu zkráceného plného či dlouhého částečného úvazku, což lze přičíst tomu, že jim jejich pozice na trhu

práce umožňuje vyjednat si takové podmínky, na druhé straně i tomu, že s nejvyšší pravděpodobností dosahují vyššího příjmu než ženy ostatní, což jim umožňuje pracovat méně hodin, i když je jejich příjem pro domácnost rozhodující. Mezi vysokoškolačkami této skupiny se však vyskytují také ty, které naopak vykazují velmi dlouhou pracovní dobu. I zde lze tedy vyslovit určitou hypotézu o vlivu seniority pracovníků na délku jejich pracovní doby. Na rozdíl od mužů však u žen ona seniorita není spojena s věkem, a tedy s fází kariérní dráhy, ale s úrovní dosaženého vzdělání. Protože větvení klasifikačního stromu bylo omezeno na tři úrovně, nelze dále zjistit, který faktor má vliv na diverzitu pracovní doby vysokoškolaček s významným příjmem pro domácnost. Lze se nicméně domnívat, že zde bude hrát roli jednak nutnost zabezpečovat další členy domácnosti, a jednak – v případě přítomnosti dětí v domácnosti – věk a počet dětí.

Vedle žen, jejichž příjem má zásadní význam pro rozpočet domácnosti, se odlišnými vzorci délky pracovní doby vyznačují i ženy s různou úrovní kvalifikace, pokud jejich příjem je v domácnosti pouze doplňkový. Rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními kategoriemi tu však kopírují v zásadě stejný model. Tedy to, které vzdělanostní kategorie dominují u té které kategorie délky pracovní doby, se u žen s doplňkovým příjmem nemění (viz graf 5.11).

Jedinou výjimku představuje zastoupení žen s vysokoškolským vzděláním v kategorii dlouhé pracovní doby přesahující zákonný limit. U žen, jež nejsou hlavními přispěvatelkami do rodinného rozpočtu, totiž v této kategorii nedominují vysokoškolačky, ale ženy se středoškolským vzděláním. Je ovšem mnohem zajímavější podívat se na rozdílné vzorce délky pracovní doby v rámci jednotlivých vzdělanostních kategorií a na to, co se děje v těchto kategoriích, pakliže se ženin příjem stává sekundárním.

Graf 5.11: Distribuce kategorií délky pracovní doby dle dosaženého vzdělání u žen s doplňkovým příjmem



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 243,920$; 10 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Celkově lze říci, že se distribuce délky pracovní doby žen, jež nepřispívají do rozpočtu rozhodující měrou, od té předchozí liší především výrazně vyšším zastoupením částečných úvazků, a naopak nižším výskytem práce v rozsahu přesahujícím standardní plný úvazek. Zaměříme-li se však na každou vzdělanostní kategorii žen zvlášť, zjišťujeme, že skutečnost, zda je ženin příjem pro domácnost rozhodující, má pro různé vzdělanostní kategorie žen různý dopad. Ženy s nejnižší úrovní kvalifikace, jež nejsou hlavními přispěvatelkami do rodinného rozpočtu, ještě výrazněji redukují svou pracovní dobu a dominantní kategorií délky pracovní doby se u nich jednoznačně stává práce v počtu hodin odpovídajícím krátkému částečnému úvazku. Více než polovina těchto žen pracuje na částečný úvazek a jejich účast na pracovním trhu se tak stává vskutku marginální.

Ženy s úplným středoškolským vzděláním sice také svou pracovní dobu v průměru zkracují, avšak podíl těch, jež pracují v rozsahu standardního plného úvazku, zůstává téměř stejný i v případě, že tyto ženy nepřispívají do rozpočtu rozhodující měrou. Důvodem větší stability vzorců délky pracovní doby u těchto

žen je s největší pravděpodobností to, že zastávají málo flexibilní pracovní pozice, neumožňující pružné zkracování pracovní doby. Vysokoškolsky vzdělané ženy se zdají být o něco flexibilnější vzhledem k délce pracovní doby. Skutečnost, že nehrají v domácnosti roli hlavního živitele, u těchto žen výrazně zvyšuje pravděpodobnost práce na částečný úvazek, i když převládající formou částečného úvazku u vysoce kvalifikovaných žen je na rozdíl od žen s nižším vzděláním dlouhý částečný úvazek. Je sice pravdou, že u vysokoškolaček, jež mají v rámci domácnosti nižší příjem, je ještě častější pracovat v rozsahu standardního plného úvazku než u jejich kolegyň, jejichž příjem je pro domácnost rozhodující, avšak vzhledem k tomu, že zároveň výrazně méně z nich pracuje déle než 40 hodin týdně, lze se domnívat, že jde rovněž o formu zkracování pracovní doby u těch žen, jež by jinak pracovaly nad rámec plného úvazku.

Shrňme tedy, co vyplývá z analýzy prediktorů délky pracovní doby v oblasti osobního a rodinného života jednotlivců pomocí rozhodovacího stromu. Stejně jako v předchozích případech, i faktory spojené s individuální situací jednotlivců jsou schopny vysvětlit některé rozdíly v délce pracovní doby u pracujících osob. Rozborem různých vzorců pracovní doby mužů a žen vychází najevo, že délka pracovní doby mužů je určována jinými osobními charakteristikami než délka pracovní doby žen. Pro délku pracovní doby mužů se ukazuje být rozhodující fáze pracovní dráhy, zatímco v případě žen se jako zásadní ukazuje být role, kterou zastávají v domácnosti a důležitost jejich příjmu pro zabezpečení jejich členů. Modely délky pracovní doby žen se dále rozlišují v závislosti na dosaženém vzdělání, jež ovlivňuje nejen postavení žen na trhu práce a jejich pozici vůči zaměstnavateli, ale také jejich kariérní ambice a možnosti realizace v oblasti práce. Lze tedy říci, že časování práce je v případě mužů podstatně homogennější, neboť se vyvíjí v čase na základě stupňů pracovní dráhy, zatímco v případě žen je tento vývoj spojen spíše s mimopracovními okolnostmi. Jednotlivé strategie vyvažování obou sfér se navíc u žen liší dle úrovně dosaženého vzdělání.

Neméně zajímavé je ovšem i to, že oproti očekávání se neprokázal na této úrovni štěpení rozhodovacího stromu význam velikosti domácnosti a počtu dětí v různě specifikovaném věku pro délku pracovní doby. Výsledek by byl pochopitelně jiný, pokud bychom analyzovali změny v ekonomické aktivitě žen, to nám ovšem data, jež máme k dispozici, neumožňují. Ačkoli vliv uvedených dvou proměnných nelze vyloučit a je spíše pravděpodobné, že by se tyto charakteristiky ukázaly být podstatné v dalším kroku štěpení, znamená to, že např. přítomnost dětí v určitém věku má vliv na délku pracovní doby pouze u některých skupin žen (a případně mužů) a nejde tak o kritérium, jež by vysvětlovalo délku pracovní doby všech žen či všech mužů stejným způsobem. Důležitost příjmu jednotlivce pro rozpočet domácnosti se jak u žen, tak u mužů ukázala být silnějším prediktorem délky pracovní doby nežli konkrétní podoba jejich domácnosti.

Z hlediska délky pracovní doby se identifikované podskupiny respondentů jasně genderově odlišují. U mužů je délka pracovního týdne značně homogennější, to znamená, že muži tíhnou k rozsahu délky pracovní doby, který odpovídá plnému úvazku, případně k formám práce delším, zatímco vzorce délky pracovní doby žen jsou vnitřně diferencovanější. Platí pro ně ovšem obecně, že ve srovnání s délkou pracovní doby u mužů se u žen mnohem častěji prosazují formy práce s kratší pracovní dobou. Největší je zastoupení částečných úvazků v kategoriích žen, jejichž příjem hraje spíše doplňkovou úlohu v rámci domácnosti, především u žen s nejnižší a nejvyšší kvalifikací. Ženy se středoškolským vzděláním oproti tomu projevují nižší míru flexibility vzhledem k možnosti zkracování pracovní doby. Nabízí se zde hypotéza, že ženy s vysokoškolským vzděláním zde budou těžit z pozitivních forem flexibility, zatímco u žen s nízkou kvalifikací půjde spíše o formy flexibility negativní. Není ovšem cílem této práce tuto hypotézu ověřit. Tendence délkou pracovní doby překračovat standard plného úvazku je nejvíce patrná u mužů v hlavním produktivním věku, kteří zastávají roli primárního živitele, avšak projevuje se rovněž u mužů ve vyšších věkových kategoriích, což lze přičíst vlivu kariérní dráhy na rozvržení pracovní doby u mužů.

Když jsou nyní zřejmější některé souvislosti délky pracovní doby a osobní a rodinné situace respondentů, měli bychom přistoupit k analýze toho, jakým způsobem se tyto mechanismy promítají do rozdílné distribuce délky pracovní doby v jednotlivých zemích Evropské unie. I v tomto případě se pokusíme vzájemné souvislosti ozřejmit za pomoci jednoduché korespondenční analýzy, která se vzhledem ke svému exploračnímu potenciálu jeví jako nejefektivnější nástroj pro naše cíle. Model vzešlý z korespondenční analýzy může tentokrát sestávat až z 12 dimenzí, jejichž příspěvek k vysvětlené variabilitě přehledně ukazuje souhrnná tabulka.

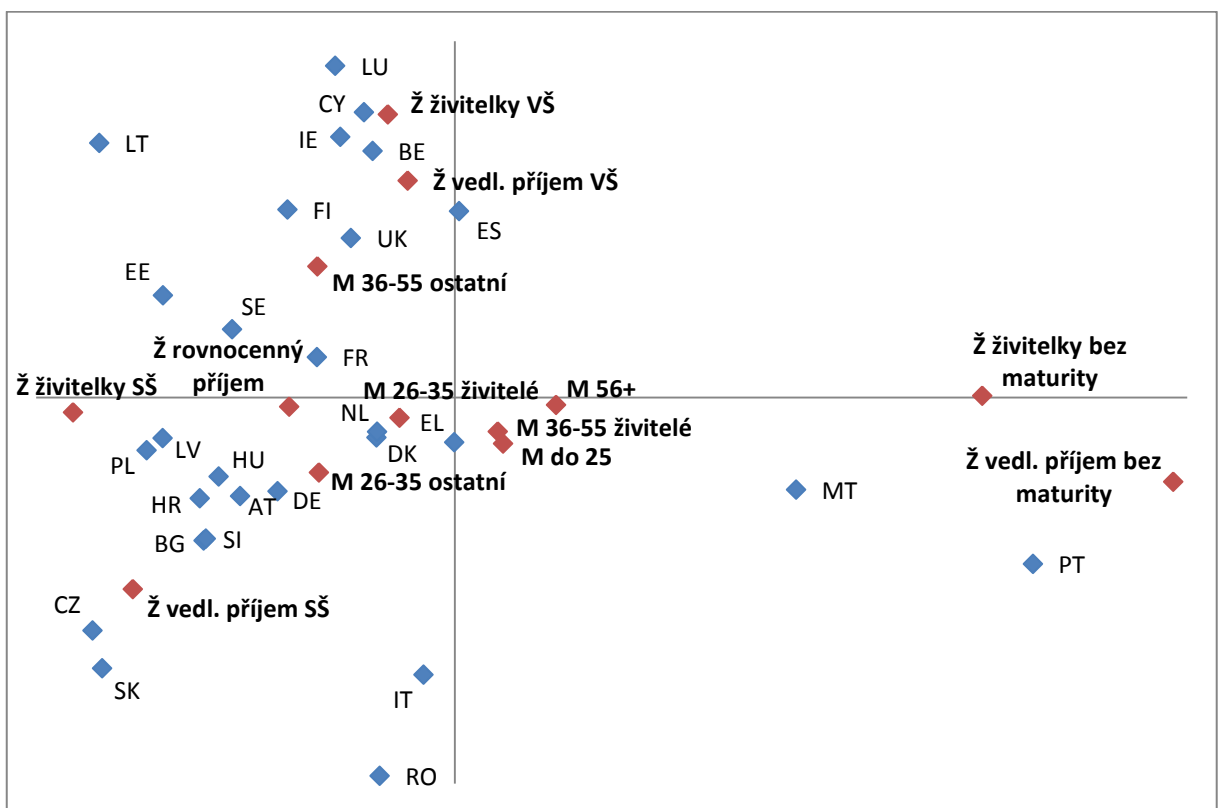
Tabulka 5.1: Souhrnná tabulka pro korespondenční analýzu provedenou pro proměnné země a individuální charakteristiky respondentů

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correlation 2
1	,297	,088			,536	,536	,006	,038
2	,170	,029			,175	,711	,005	
3	,122	,015			,090	,800		
4	,118	,014			,085	,885		
5	,069	,005			,029	,914		
6	,065	,004			,026	,940		
7	,059	,003			,021	,961		
8	,055	,003			,018	,979		
9	,042	,002			,011	,990		
10	,030	,001			,005	,995		
11	,021	,000			,003	,998		
12	,019	,000			,002	1,000		
Total		,165	5687,868	,000*	1,000	1,000		

* 324 stupňů volnosti

První dimenze sama o sobě vysvětluje 53,6 % inercie a společným působením prvních dvou dimenzí lze vysvětlit přes 71 % Chí-kvadrátové variability, což nám bude postačovat k rozboru vztahů mezi kontextem jednotlivých zemí a kategoriemi případů roztržiděných dle individuálních a rodinných charakteristik. Znázornění těchto vztahů v dvojrozměrném prostoru zachytila korespondenční mapa.

Graf 5.12: Kategorie proměnných země a individuální charakteristiky na základě jednoduché korespondenční analýzy



Pozn.: míra vzdálenosti = χ^2 ; standardizováno centrováním řádků i sloupců; symetrická normalizace.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Ačkoli v případě korespondenční mapy pro proměnné země a individuální charakteristiky dochází k shlukování kategorií do viditelných skupin, je pravděpodobně zajímavější, které kategorie se od ostatních zřetelně vydělují. Mezi zeměmi jsou od ostatních kategorií nejzřetelněji odděleny kategorie v pravé části grafu představující Portugalsko a Maltu. Tyto země jsou dle korespondenční

mapy více než ostatní asociovány s kategoriemi reprezentujícími ženy s nízkou úrovní kvalifikace. Podél vertikály se dále od ostatních zemí oddělují kategorie Itálie a Rumunska, ty však nejsou asociovány s žádnou specifickou kategorií individuálních charakteristik. Co se týče shluků kategorií, ty se všechny nacházejí v levé části grafu. Česká republika a Slovensko představují samostatnou skupinu zemí, jejichž kategorie se nacházejí nejbližší kategorii zastupující středoškolsky vzdělané ženy, jež nejsou v domácnosti osobami s nejvyšším příjmem. Polsko, Lotyšsko, Maďarsko, Bulharsko, Slovinsko, Chorvatsko, Rakousko a Německo dále tvoří shluk zemí, jež jsou svázány s kategoriemi žen se středoškolským vzděláním bez ohledu na to, zda tyto ženy mají, nebo nemají v rámci domácnosti rozhodující příjem. Skupina je však rovněž asociována s kategorií, jež představuje jednu z podskupin mužů, kteří nejsou v domácnosti hlavními živiteli. Naopak s kategoriemi mužů, kteří plní roli hlavního živitele, se sdružují země, jako je Řecko, Dánsko a Nizozemí. V horní části grafu se kolem kategorií reprezentujících ženy s nejvyšším dosaženým vzděláním koncentrují kategorie zemí, jako jsou Lucembursko, Kypr, Irsko, Belgie či Španělsko.

Převážná většina kategorií představujících muže bez ohledu na věk inklinuje ke středu korespondenční mapy, což napovídá, že pro interpretaci dimenzí grafu budou klíčové kategorie, jež zastupují různé skupiny žen. To koresponduje s údaji prezentovanými dříve v této kapitole, jež indikují, že jednotlivé země EU se zvyklostmi na pracovním trhu liší zejména v zapojení a rozsahu ekonomické aktivity žen, zatímco ve vzorcích ekonomické aktivity mužů nejsou mezi zeměmi natolik výrazné rozdíly. Vzhledem k prostorovému rozmístění kategorií individuálních charakteristik se navíc zdá zřejmé, že hlavním hlediskem rozlišení zemí zde budou charakteristiky vážící se na dosažené vzdělání.

V případě první dimenze se objekty korespondenční mapy výrazným způsobem polarizují mezi kategoriemi představujícími ženy se středoškolským vzděláním a kategoriemi zastupujícími obě skupiny žen s nižší kvalifikací. Druhému zmíněnému pólu se však blíží jen malý počet kategorií zemí, zatímco první ze

zmíněných charakteristik vystihuje určitou vlastnost, jež je společná většině zemí. Kategorie zastupující ženy s nízkou kvalifikací, jejichž příjem nehraje v domácnosti rozhodující roli, vysvětluje sama o sobě polovinu inercie první dimenze. Druhá dimenze vedle toho diverzifikuje objekty mezi kategoriemi zastupujícími obě skupiny žen s vysokoškolským vzděláním a kategorií žen se vzděláním středoškolským, jež nemají v rámci domácnosti dominantní příjem. Pouze kategorie představující vysokoškolsky vzdělané ženy vysvětlují více než 60 % Chí-kvadrátové variability druhé dimenze. Pokud se dále podíváme na to, jaká je vzdělanostní struktura výběrového souboru, zjišťujeme, že kategorie zemí jsou podél vodorovné osy skutečně rozmístěny podle toho, jaké je v těchto zemích zastoupení osob (a především žen) s nízkou dosaženou kvalifikací, tzn. země s vysokým podílem takových pracovníků se umísťují doprava a země s nízkým podílem doleva. Umístění kategorií na vertikále grafu zase vychází ze zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob v populaci, takže země s vysokým podílem osob s terciárním vzděláním se umísťují v horní části grafu a země s nízkým zastoupením vysokoškoláků v jeho dolní části. Země, v nichž bylo zjištěno vysoké zastoupení žen se středoškolským vzděláním, se koncentrují v levé dolní části a údaj o tomto podílu se uplatňuje spíše po diagonále grafu nežli podél některé z jeho os. Objekty v korespondenční mapě tak vlastně vytvářejí jakýsi trojúhelník definovaný zastoupením jednotlivých vzdělanostních kategorií v jednotlivých zemích. Toto zjištění nám však samo o sobě nebude stačit k vysvětlení vztahů kategorií individuálních charakteristik a konkrétních zemí.

Jak jsme naznačili v předchozích částech této práce, země jižní Evropy se vyznačují relativně nízkou participací na trhu práce, což souvisí s tradiční specializací mužů a žen v oblasti genderové dělby rolí. Není jistě náhodné, že se tyto země nacházejí v pravé části grafu. Obzvláště nízká ekonomická aktivita žen byla zjištěna v zemích, jako je Malta, Itálie a Rumunsko, což jsou země se specifickou pozicí v rámci korespondenční mapy. Portugalsko, jež zaujímá v rámci grafu extrémní polohu, se sice nevyznačuje výrazně nízkou participací žen na trhu práce, představuje však zemi s abnormálně nízkou úrovní kvalifikace

v rámci EU a rovněž s vysokou mírou nezaměstnanosti. Tyto skutečnosti mají dopady na pozici žen na trhu práce v těchto zemích, ovšem na druhou stranu se lze domnívat, že tato specializace na příslušných trzích práce generuje segment takových pracovních pozic, jež jsou určeny pro ženy, tedy osoby, jejichž primárním zájmem je péče o domácnost a její rodinné příslušníky. S takovými systémy jsou potom spojeny pracovní pozice, jež sice obvykle neslibují mnoho příležitostí pro vzestupnou kariéru, jsou ovšem poměrně příznivé pro sladění pracovních a rodinných povinností.

S kategoriemi představujícími různé skupiny mužů se uprostřed mapy asociují především ty skupiny zemí, jež se vyznačují vysokým podílem žen s částečným úvazkem, povětšinou v kombinaci s vysokou zaměstnaností žen. Model, v němž muž zastává plný úvazek, zatímco žena pracuje na úvazek částečný a doplňuje svým příjmem rozpočet domácnosti, je rozšířený např. v Nizozemí, Německu, Rakousku, Spojeném království, ale rovněž v Dánsku a Švédsku. Oproti tomu v zemích, jež se koncentrují na levém konci spektra zemí, je nejběžnější situace dvojího živitele, tedy situace, kdy muži i ženy pracují povětšinou na plný úvazek. Z tohoto hlediska by bylo možné vodorovnou osu grafu interpretovat mírou genderové diferenciaci trhu práce, od systémů, v nichž pro ženy práce představuje doplňkovou aktivitu k hlavním povinnostem daným dělbou rolí, přes systémy, v nichž ženy na trhu práce aktivně participují, ovšem vyvažují role pracovní a rodinné snižováním rozsahu práce, až po systémy, v nichž ženy vykazují na trhu práce podobné vzorce v rozsahu pracovní aktivity jako muži.

Ovšem teprve souvislost s distribucí délky pracovní doby v jednotlivých kategoriích na mapě nám pomůže rozmístění objektů v grafu plně pochopit. Uvedli jsme výše, že ženy s různou úrovní kvalifikace reagují různým způsobem na situaci, kdy přestávají být, nebo se naopak stávají osobou, jež v rámci domácnosti generuje hlavní příjem. Ženy s nejnižší úrovní kvalifikace vykazují obecně vysoké hodnoty v zastoupení částečných úvazků na zaměstnanosti, avšak pokud mají v rámci domácnosti pouze doplňkový příjem, je práce ve velmi omezeném rozsahu dominantním vzorcem délky jejich pracovní doby. To

odpovídá modelům domácností, v nichž má muž úlohu dominantního živitele, zatímco ženin příspěvek do rozpočtu rodiny je nepodstatný, jako je tomu v řadě jihoevropských zemí.

U žen se středoškolským vzděláním je situace značně odlišná vzhledem k silné normě práce v rozsahu standardního čtyřicetihodinového úvazku u těchto žen. Ačkoli v situaci, kdy nejsou hlavními přispěvateli do rozpočtu, dochází i u těchto žen ke zkracování pracovní doby, podíl žen se středoškolským vzděláním, které sice nemají hlavní příjem, přesto však pracují v rozsahu standardního plného úvazku, je poměrně vysoký. Zadáme-li se na ty země, jež se nacházejí v korespondenční mapě v místech levého dolního vrcholu zmíněného trojúhelníku, zjišťujeme, že tato pozice je vyhrazena zemím střední a východní Evropy, o nichž bylo již dříve uvedeno, že se vyznačují poměrně neflexibilním trhem práce. Ženy v pozici sekundárního živitele se neodchylují od standardní pracovní doby jednak proto, že pracovní trh v těchto zemích neskýtá mnoho příležitostí k práci na částečný úvazek, rovněž ale proto, že vzhledem k nízké úrovni příjmů v těchto zemích je pro rozpočet domácnosti podstatný i sekundární příjem žen.

Značnou mírou flexibility se oproti tomu vyznačují ty země, jež jsou asociovány s kategoriemi představujícími vysokoškolsky vzdělané ženy. U těch jsme řekli, že pokud má jejich příjem v rámci domácnosti sekundární povahu, dochází k u nich ke zkracování pracovní doby, spíše než k marginálním úvazkům však tyto ženy tendují k delším částečným úvazkům, případně se zkrácení jejich pracovní doby projevuje omezením práce nad rámec standardního plného úvazku. Možným důvodem jsou lepší perspektivy v oblasti kariérní dráhy u těchto žen, než jsme viděli v případě některých jihoevropských států.

Země, jejichž kategorie se koncentrují v centrální části grafu v blízkosti kategorií reprezentujících různé skupiny mužů, jsou zejména ty, v nichž muži hrají roli hlavního živitele a v nichž ženy sice na trhu práce participují, avšak v menším rozsahu co do délky pracovní doby než muži. Kategorie individuálních

charakteristik zde sdružené představují ty, v nichž je nejvyšší podíl osob s dlouhou pracovní dobou. To lze vysvětlit tím, že společným rysem zemí umístěných uprostřed grafu je, že muži se v nich definují jako hlavní živitelé, čemuž odpovídají vzorce délky jejich pracovní doby. Země jako je Portugalsko či Malta se od těchto zemí odlišují specifickostí vzdělanostní struktury, jež bude dále ovlivňovat způsoby, jakými se muži v těchto zemích vypořádávají se situací dominantního živitele. Zatímco tedy vodorovná osa korespondenční mapy vypovídá o roli ženy v oblasti finančního zabezpečování domácnosti a o genderové nerovnosti na trhu práce s touto rolí související, svislá osa spíše vypovídá o míře flexibility, již aktéři disponují, chtějí-li svým genderově specifickým rolím dostát.

Shrme-li tedy poznatky předestřené v této kapitole, docházíme k závěru, že délka pracovní doby je výrazně genderově podmíněna a úzce souvisí s tradičním rozdělením rolí v rámci domácností. Obecně platí, že u mužů se rozsah pracovní aktivity spíše pojí s fázemi pracovní dráhy, zatímco u žen je podstatnější jejich pozice v rámci domácnosti. K adaptaci na rodinnou situaci však nedochází u všech žen stejným způsobem, ale v závislosti na dosažené úrovni kvalifikace. V mezinárodním srovnání se však odкрývají další souvislosti, tedy zejména dopad míry flexibility pracovního trhu na to, jakým způsobem budou moci ženy realizovat svou genderově specifickou roli, a vliv úrovně mezd na převládající živitelský model.

Ukazuje se tedy, že i individuální a rodinné charakteristiky jednotlivců hrají důležitou úlohu v nastavení jejich pracovní doby, neboť tyto charakteristiky do značné míry předurčují roli, která bude jedincům v dané společnosti připisována, z čehož vyplývá jejich chování na trhu práce. Mimoto se však stává zřejmějším, že tradiční rozdělení rolí v dané společnosti se vzájemně pojí s odvětvově-profesním kontextem dané společnosti, stejně jako s některými charakteristikami pracovních podmínek, jako je flexibilita pracovní doby či úroveň mezd. Genderově specifické role totiž vytvářejí poptávku po určitých typech pracovních pozic a předurčují pracovní ambice jedinců, na což pracovní trh určitým

způsobem reaguje, na druhou stranu mohou jednotlivci tyto své role realizovat v příslušném kontextu daném právním rámcem dané země, odvětvovou a profesní strukturou daného trhu práce a existující manažerskou kulturou a organizací práce v dostupných ekonomických subjektech.

6 INTEGRAČNÍ MODEL PREDIKTORŮ DÉLKY PRACOVNÍ DOBY

Cílem předchozích kapitol bylo ozřejmit, jakým způsobem se do délky pracovní doby promítají různé kontexty pracovního života na čtyřech úrovních. Nejprve jsme analyzovali národně specifický kontext spojený s legislativním ukotvením pracovní doby a regulací pracovních podmínek v daném institucionálním rámci, dále jsme sledovali, jakým způsobem se v délce pracovní doby odrážejí obecné charakteristiky daného odvětví a dané profese. Následoval rozbor charakteristik konkrétního pracoviště vycházejících z organizace práce daného ekonomického subjektu a reflektovaných v konkrétních pracovních podmínkách a nakonec jsme se zaměřili na to, jakým způsobem délku pracovní doby ovlivňují individuální a rodinné charakteristiky jednotlivců. V posledním kroku analýzy nám půjde o to integrovat prediktory pracovní doby identifikované na jednotlivých úrovních do jednotného modelu a zjistit, zda takový model bude vysvětlovat délku pracovní doby lépe než jednotlivá řešení zohledňující vždy jen jednu kontextuální rovinu zkoumané problematiky. Posledním cílem analýzy dále bude zjistit, zda lze na základě souhrnného modelu prediktorů identifikovat klastry zemí s podobnými vzorci délky pracovní doby, jež by zohledňovaly působení všech uvedených kontextů pracovního života.

K integraci zjištěných prediktorů délky pracovní doby budeme potřebovat takový model, který by dokázal nalézt strukturu vztahů mezi proměnnými, jež rozlišují různé vzorce délky pracovní doby ve vztahu ke zmíněným čtyřem úrovním. Půjde nám tedy o zjišťování vztahu mezi větším počtem svou podstatou nominálních charakteristik a budeme hledat souvislosti a podobnosti mezi různými vzorci nalezenými na jednotlivých úrovních. Podobné požadavky jsme měli v předchozích fázích analýzy, ovšem s tím rozdílem, že nám šlo vždy o nalezení souvislostí mezi dvěma proměnnými, proměnnou indikující zemí a proměnnou představující třídy případů vytvořené na základě odlišných vzorců délky pracovní doby v tom kterém kontextu. Protože souhrnný model prediktorů délky pracovní doby by měl zahrnovat proměnných více, nemůžeme pro poslední

úkol sledovaný touto prací využít jednoduché korespondenční analýzy. Pro případy potřeby analýzy struktury vztahů mezi větším počtem proměnných a jejich kategoriemi však lze využít korespondenční analýzy vícerozměrné. Protože nám opět jde o explorační vztahů mezi proměnnými, bude vícerozměrná korespondenční analýza optimálním nástrojem pro naše účely.

Vícerozměrná korespondenční analýza je obdobou korespondenční analýzy jednoduché s tím rozdílem, že do ní vstupuje větší množství proměnných. Protože funguje na stejném principu jako jednoduchá korespondenční analýza, pouze nevychází z třídění druhého stupně, ale třídění vyššího řádu, nebudeme se zde pozastavovat nad touto metodou, neboť máme za to, že již byla dostatečně ozřejmena v předchozích částech textu. Uveďme pouze, že ačkoli pracuje tato metoda s větším počtem vstupních proměnných, umožňuje zjištěné souvislosti – stejně jako její jednoduchá varianta – promítnout do dvojrozměrného prostoru, což umožňuje nalezenou strukturu dat poměrně snadno interpretovat.

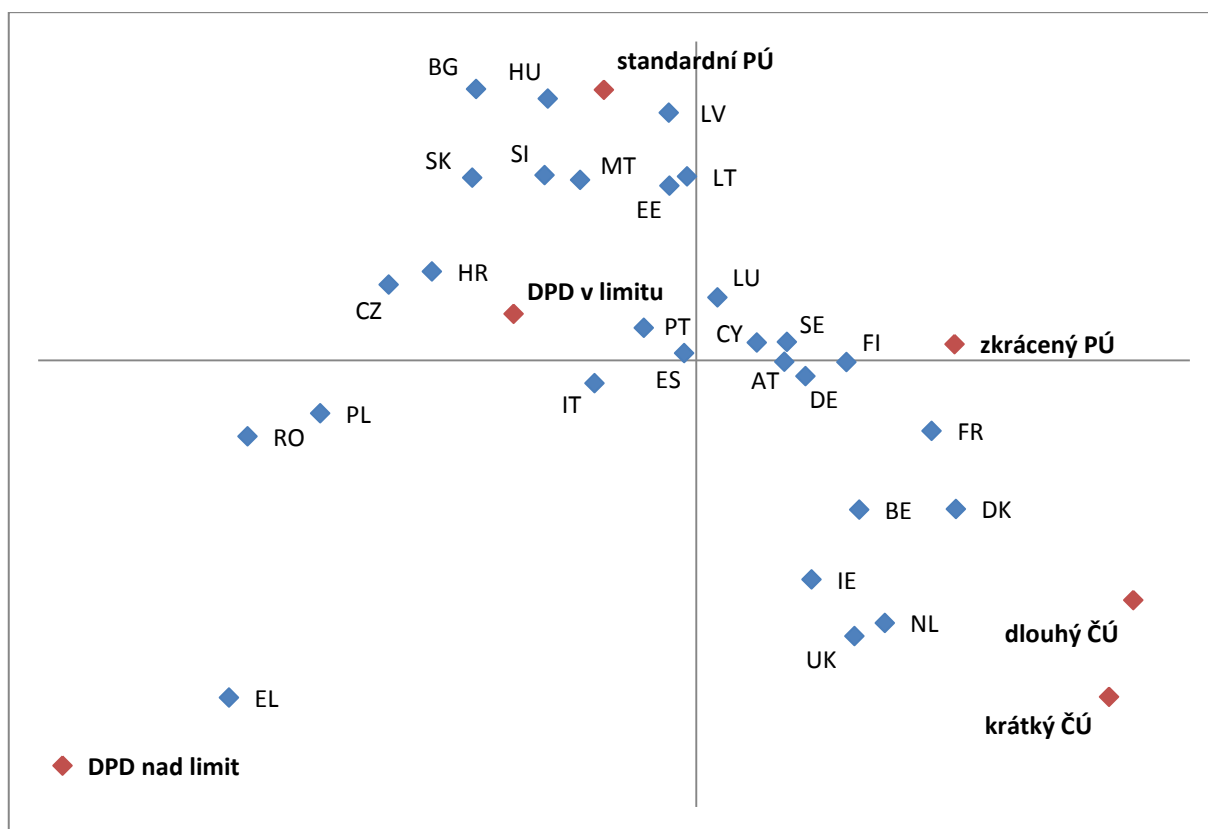
V našem případě jsme do korespondenční analýzy zahrnuli proměnné, jež byly výstupem hierarchického třídění pomocí rozhodovacích stromů na třech kontextuálních rovinách. Kategorie každé z těchto proměnných vlastně reprezentují skupiny respondentů dle odlišných vzorců délky pracovní doby v závislosti na prediktorech svázaných s tou kterou kontextuální rovinou. Mimo to byla do analýzy zahrnuta proměnná charakterizující země a zajímalo nás také, jakým způsobem se všechny uvedené proměnné vztahují ke kategoriím délky pracovní doby. Výsledný model vysvětluje více než tři čtvrtiny Chí-kvadrátové variability, což můžeme považovat za dobrý výsledek vzhledem k počtu i charakteru vstupních proměnných (viz tabulka 6.1).

Vzhledem k vysokému počtu objektů v korespondenční mapě není možné ukázat, jaké je rozmístění všech kategorií sledovaných proměnných v dvojrozměrném grafu. Ukažme zde tedy pouze to, jakým způsobem se v modelu integrujícím zmíněné kontextuální roviny rozmístily kategorie zemí ve vztahu k jednotlivým kategoriím délky pracovní doby.

Tabulka 6.1: Souhrnná tabulka pro vícerozměrnou korespondenční analýzu

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For	
		Total (Eigenvalue)	Inertia
1	,636	2,034	,407
2	,555	1,798	,360
Total		3,833	,767
Mean	,598 ^a	1,916	,383

Graf 6.1: Kategorie proměnných země a kategorie délky pracovní doby na základě vícerozměrné korespondenční analýzy



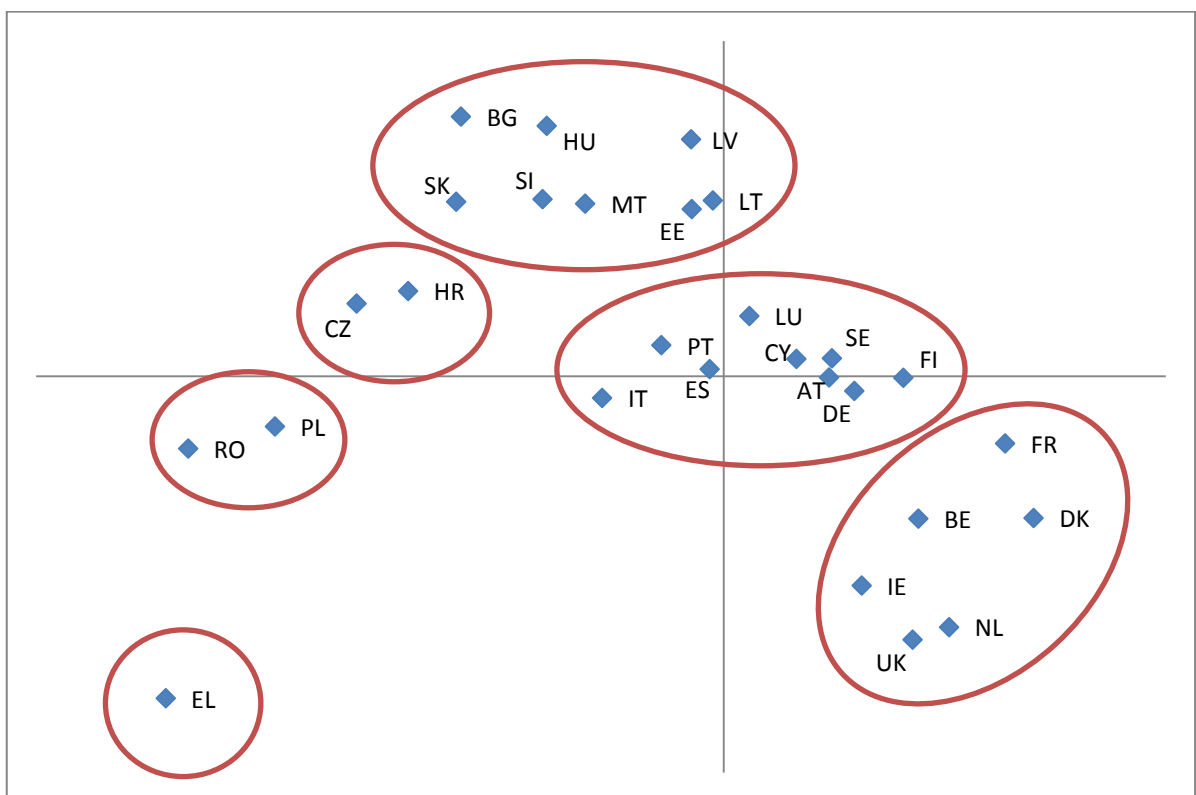
Pozn.: Variable principle normalization.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Srovnáme-li tuto korespondenční mapu s tou, jež byla prezentována v grafu 2.6, vidíme zde jasný posun v diferenciaci zemí vzhledem ke kategoriím délky

pracovní doby. Zaprvé, zdá se, že vícerozměrná korespondenční analýza umožnila diferenciaci kategorií délky pracovní doby, která zohledňuje jak aspekt délky pracovní doby, tak aspekt její standardizace. Dimenze grafu by totiž bylo možné interpretovat ve vztahu ke kategoriím délky pracovní doby tak, že první z nich vystihuje délku pracovní doby, od kategorií částečných úvazků až po dlouhou pracovní dobu přesahující zákonný limit, zatímco druhá z nich představuje míru, v níž se pracovní doba odchyluje od zatím stále dominujícího standardu čtyřicetihodinové pracovní doby. Zadruhé, vícerozměrná korespondenční analýza provedená na uvedených proměnných poměrně přehledně seskupuje kategorie zemí a zdá se, že zohledněním všech zmíněných kontextuálních rovin se podařilo docílit jejich smysluplné klasifikace. Dostáváme se tak k poslednímu cíli této práce, jímž je identifikovat případné clustery zemí dle distribuce délky pracovní doby. Výsledné skupiny zemí se jeví následovně.

Graf 6.2: Clustery zemí dle distribuce délky pracovní doby



Pozn.: Variable principle normalization.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Vidíme, že na jedné straně kategorie tvoří dva clustery zemí, jež jsou asociovány s kratšími formami pracovní doby. Kategorie částečných úvazků jsou nejblíže tomu shluku zemí, který je tvořen Nizozemím, Spojeným královstvím, Irskem, Belgií, Dánskem a Francií. Všechny tyto země jsou charakteristické vysokým podílem kratších forem pracovní doby (částečnými úvazky a zkrácenými plnými úvazky), u každé z nich je však tento příklon ke krátké pracovní době dán jinými faktory. V případě Francie a Belgie především kratším normálním pracovním týdnem a odvětvovou strukturou ekonomiky, ve Spojeném království a v Irsku liberalizací pracovního trhu spojenou se segmentací trhu práce a v Dánsku a Nizozemí zase vlivem sociálních partnerů na délku pracovního týdne, genderovou dělbu rolí a vysokou flexibilitou pracovní doby na úrovni podniků. Současně jde výhradně o země s vysokým podílem kvalifikovaných pracovních pozic v terciárním sektoru a relativně vysokým socioprofesionálním statusem pracovníků. Pokud bychom srovnávali země pouze na základě jednoho z těchto aspektů pracovního života, podobnosti mezi distribucí délky pracovní doby v těchto zemích by nebyly zřejmé.

Největší skupinu zemí v rámci EU představují s ohledem na pracovní dobu Finsko, Švédsko, Německo, Rakousko, Lucembursko, Kypr, Portugalsko, Španělsko a Itálie. Všechny tyto země se vyznačují relativně významnou úlohou sociálních partnerů při stanovování pracovní doby, jež má za následek v průměru spíše kratší pracovní dobu, přinejmenším ve srovnání se standardním pracovním týdnem. Jde tak o skupinu zemí, v níž sice podíl částečných úvazků a zkrácených plných úvazků není tak vysoký jako u předešlého clusteru, avšak práce v rozsahu 40 hodin týdně v nich je méně častá než kratší formy pracovní doby. I pro tuto skupinu zemí je charakteristické významné zastoupení osob s vysokou kvalifikací a vyšším socioprofesionálním statusem a ve většině z nich se uplatňuje model domácnosti s mužem jako hlavním živitelem, jenž se v některých zemích pojí s nízkou úrovní ekonomické aktivity žen (zejm. Itálie), v jiných s vysokým podílem částečných úvazků u žen (Německo, Rakousko, Švédsko a Lucembursko).

Třetí skupina zemí sestávající z pobaltských států, Malty, Slovinska, Maďarska, Bulharska a Slovenska se naopak jasně asociuje s pracovní dobou v rozsahu standardního plného úvazku, což se pojí se slabým vlivem sociálních partnerů na nastavení délky pracovní doby a skutečností, že pracovní doba je primárně v těchto zemích vymezena legislativně. V zemích východní Evropy se se zákonem řízenou pracovní dobou dále asociuje relativně nízká životní úroveň, jež neumožňuje zkracování pracovní doby mužů ani žen, a vysoký podíl osob s nízkým socioprofesionálním statusem pracujících v průmyslových odvětvích typických pevnou pracovní dobou či prací na směny. Na Maltě je hlavním důvodem dominantního modelu pracovní doby odpovídajícího standardnímu plnému úvazku nízké zapojení žen na trh práce, které na jedné straně tlačí muže k práci v rozsahu alespoň čtyřiceti hodin týdně, za druhé způsobuje malou poptávku po flexibilních formách práce.

Dvojici zemí, jež sice inklinují rovněž k standardní pracovní době, avšak vydělují se z předchozí skupiny výraznějším zastoupením osob s delší než standardní pracovní dobou, představují Česká republika a Chorvatsko. Zastoupení částečných úvazků je v těchto zemích dokonce ještě nižší. Pro obě země platí výše uvedené charakteristiky východoevropských zemí, jež se však pojí se zvýšeným výskytem osob samostatně výdělečně činných. V případě České republiky se do vzorců délky pracovní doby promítá rovněž skutečnost, že muži se stávají jedinými živiteli během dlouhých období přerušování pracovní aktivity ženami po narození dětí, a rozšíření negativních forem flexibility.

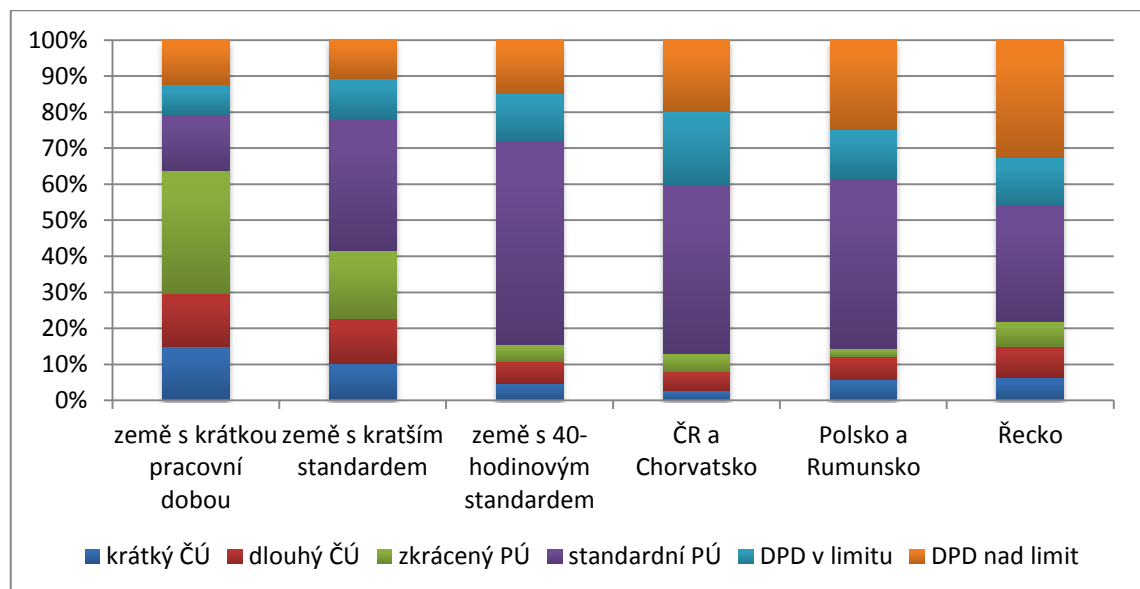
Zeměmi, jež se ve srovnání s ČR a Chorvatskem vyznačují vyšším výskytem velmi dlouhé pracovní doby, jsou Rumunsko a Polsko. I pro tyto dvě země platí charakteristiky zemí východní Evropy, tj. nižší životní úroveň, nízký socioprofesionální status pracovníků a nízká flexibilita pracovní doby v podnicích. Také v těchto zemích je poměrně obvyklým jevem práce na směny. Hlavním důvodem tendence k dlouhé pracovní době je však vysoké zastoupení osob samostatně výdělečně činných v sektorech, jež se pojí s dlouhou pracovní dobou, především v zemědělství. Svůj podíl zde hraje i značná rigidita pracovního trhu,

jež pro většinu žen neskýtá příležitosti pro práci na částečný úvazek, což ovšem vede při tradiční genderové dělbě rolí k relativně nižší úrovni ekonomické aktivity žen.

Specifickou pozici má z hlediska délky pracovní doby v Evropské unii Řecko, jež se v evropském měřítku vyznačuje extrémní délkou pracovní doby. Zastoupení osob samostatně výdělečně činných v této zemi dosahuje cca třetiny pracující populace, přičemž hlavní uplatnění OSVČ nacházejí nejen v zemědělství, ale také v odvětvích obchodu, ubytování, stravování a pohostinství, tedy v sektorech s extrémními nároky na délku pracovní doby. V kombinaci se sekundární pozicí žen na trhu práce, která se projevuje nízkou úrovní ekonomické aktivity, popřípadě prací v omezeném rozsahu žen, vznikají v této zemi podmínky, jež předurčují muže k práci s extrémně dlouhou pracovní dobou.

Pro dokreslení ukažme konkrétní podobu distribuce délky pracovní doby v jednotlivých kategoriích zemí.

Graf 6.3: Distribuce délky pracovní doby v jednotlivých typech zemí



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 5329,892$; 25 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

Na samotný závěr se zamysleme nad tím, jaká distribuce délky pracovní doby se z hlediska pracovníků jeví jako optimální. Dle očekávání jsou nejméně se svou pracovní dobou spokojeni pracovníci v Řecku, jejichž významná část vnímá svou pracovní dobu jako příliš dlouhou. Ačkoli by se však na první pohled mohlo jevit žádoucí pracovat spíše v menším než ve větším rozsahu, postoje pracovníků k délce jejich pracovní doby naznačují, že spíše než zkracovat pracovní dobu na minimum si jednotlivci přejí nalézt optimum mezi časem věnovaným práci a požadovaným příjmem. Ukazuje se totiž, že pracovníci s nejkratší pracovní dobou nejsou s tímto stavem vždy spokojeni a přáli by si pracovat více. V předchozích částech textu jsme se již dotkli problematiky částečných úvazků coby překérních forem zaměstnání. Ne vždy je totiž práce v malém rozsahu dobrovolná a pro mnohé pracovníky znamená kratší pracovní doba horší pracovní pozici ve srovnání s jejich kolegy s plnými pracovními úvazky. Tomu nasvědčuje skutečnost, že mezi pracovníky zemí s krátkou pracovní dobou je zvýšený podíl těch, kteří by chtěli pracovat více, než je tomu v současnosti. Typický je výskyt překérních částečných úvazků v zemích s liberálním nastavením pracovního trhu.

Dobrovolnému zkracování pracovní doby nahrává spíše situace typická v zemích s kratším standardem pracovní doby. Zde zaprvé čtyřicetihodinový pracovní týden nepředstavuje normu, k níž by pracovníci měli určitým způsobem směřovat, zadruhé je v nich díky pozici sociálních partnerů garantováno, že částečný úvazek nebude pro pracovníky znamenat zhoršení jejich pracovních podmínek. Rámcově sice tuto garanci obsahuje Evropská směrnice o částečném úvazku, avšak ta stanovuje jen velmi obecné záruky, jež v praxi rovnou pozici pracovníků s částečnými úvazky nezajišťují. Možnost pracovat v menším rozsahu je v těchto zemích navíc podpořena relativně vysokou úrovní příjmů. Právě příjmy hrají v nastavování optima délky pracovní doby velmi významnou úlohu.³¹ V zemích střední a východní Evropy, jež patří v rámci EU k těm s nejnižší životní úrovní, je největší podíl osob, jež jsou spokojeny s délkou své

³¹ O souvislostech délky pracovní doby a výše příjmu bylo pojednáno jinde (viz Lehmann 2013).

pracovní doby, a to i přesto, že tyto země patří v evropském kontextu spíše k zemím s delší pracovní dobou. Zároveň je mezi nimi největší podíl těch, kteří mají problémy vystačit s příjmem. Mezi pracovníky zemí s čtyřicetihodinovým standardem je dokonce nejvyšší podíl pracovníků, kteří uvádějí potřebu pracovat více než v současnosti. Rovněž vedlejší zaměstnání vykonávají lidé častěji ve východoevropských zemích než v zemích s krátkou pracovní dobou. V postojích k pracovní době se navíc odráží i význam práce v životě jednotlivců a to, že pro většinu obyvatel Evropy hraje práce důležitou roli při utváření vlastní identity. S tím se také pojí to, kolik času chtějí práci ve svém životě věnovat (viz Davoine a Méda 2009).

V rámci šetření EWCS se však ukazují i další souvislosti. Země s nejkratší pracovní dobou vykazují značnou flexibilitu pracovního trhu. Ta může být pro některé pracovníky příznivá, v řadě případů se však jedná také o negativní formy flexibility, která se projevuje např. zvýšeným výskytem agenturního zaměstnávání či prací, jež není smluvně ošetřena. To se pochopitelně odráží na postavení některých pracovníků ve vztahu k zaměstnavateli i na trhu práce obecně. Z hlediska pracovní doby takovéto formy práce představují značně nestabilní modely s nízkou předvídatelností pracovního vytížení v krátkodobém i dlouhodobějším horizontu. I to může být cena za příhodné podmínky pro sladění pracovního a osobního života a za možnost věnovat se zároveň práci i jiným aktivitám, jako např. studiu, koníčkům nebo (převážně v případě žen) rodině.

Země tíhnoucí k čtyřicetihodinovému standardu pracovní doby se naopak vyznačují obvykle nízkou flexibilitou, což má ovšem opět dvojí dopady. Nemožnost přizpůsobovat délku pracovní doby situaci v osobní oblasti znamená v těch zemích, v nichž dochází k tradiční genderové dělbě rolí, avšak příjmy jsou nízké, že ženy v nich nesou břemeno dvojího zatížení práce v rozsahu standardního plného úvazku a povinností spojených s péčí o domácnost a členy rodiny. Na druhou stranu je nízká flexibilita spojena s relativně nízkou intenzitou práce a vyšší jistotou zaměstnání. Právě v těchto zemích zaměstnanci nejčastěji disponují smlouvou na dobu neurčitou a vzhledem k pravidelnosti pracovní doby

je pracovní rozvrh jednotlivců snadno předvídatelný. Zřejmě i proto nehodnotí pracovníci v těchto zemích svou možnost sladit pracovní a rodinné povinnosti negativně.

Země vyznačující se dlouhou pracovní dobou se váží k situaci, v níž pracovníci musí být prakticky bez ustání k dispozici svým zákazníkům. Osoby samostatně výdělečně činné, jež jsou v těchto zemích zastoupeny ve zvýšené míře, sice disponují vysokou mírou autonomie, avšak za cenu odpovědnosti za chod podniku, která vede spíše k tomu, že tito pracovníci tráví prací výrazně více času než zaměstnanci s nižší úrovní autonomie. Při genderové dělbě rolí v těchto zemích vyplývá pro řadu mužů další tlak z nutnosti finančního zabezpečení domácnosti na základě jediného příjmu. Velmi dlouhá pracovní doba se pochopitelně negativně odráží v možnosti sladit práci s dalšími povinnostmi a aktivitami v mimopracovní oblasti. Zřejmě i proto bylo v rámci šetření EWCS zjištěno nejvíce pracovníků, kteří nejsou spokojeni se svými pracovními podmínkami, v Řecku, tedy v zemi s nejdelší pracovní dobou v rámci EU.

Graf 6.4: Spokojenost s pracovními podmínkami v clusterech zemí dle délky pracovní doby³²



Pozn.: Sig. = 0,000; $\chi^2 = 956,592$; 15 stupňů volnosti.

Zdroj: Eurofound, EWCS 2010, vlastní výpočty.

³² Přesné znění otázky: „Celkově vzato, jste velmi spokojen/a, spokojen/a, nepříliš spokojen/a nebo zcela nespokojen/a s pracovními podmínkami ve svém hlavním placeném zaměstnání?“

Vezmeme-li v úvahu všechny výše uvedené skutečnosti, nelze jednoznačně říci, které z uspořádání pracovní doby je optimální vzhledem k potřebám jednotlivců, neboť všechna v sobě nesou jak pozitivní, tak i negativní konsekvence. Zřejmě nejvíce problematické jsou v různých ohledech systémy, v nichž je určitá část populace vystavena velmi dlouhé pracovní době. Vzhledem k tomu, že takové nastavení pracovní doby se nejvíce pojí s autonomními formami práce a především s činnostmi osob samostatně výdělečně činných, nelze takovým formám práce účinně bránit regulací pracovní doby na legislativní rovině. Je navíc zřejmé, že délka pracovní doby vychází z celé řady faktorů působících v dané společnosti a že mechanismy, jež ústí v konkrétní distribuci pracovní doby v dané zemi jsou velice komplexní.

Všechny tyto skutečnosti nás vedou k závěru, že délku pracovní doby lze plně pochopit pouze tehdy, zohledníme-li zároveň všechny podstatné kontextuální úrovně, na nichž se délka pracovní doby vyjednává – institucionální rámec jednotlivých zemí spojený s regulací pracovní doby, odvětvově-profesní charakteristiky daného pracovního trhu, firemní kulturu a obvyklou organizaci práce v daném kontextu a model uspořádání genderově specifických rolí v rámci domácnosti v té které zemi. Tato komplexita limituje možnosti jednotné právní regulace na evropské úrovni.

7 ZÁVĚR

Na délku pracovní doby lze pohlížet z celé řady perspektiv a mapovat její prediktory v různých dílčích kontextech. Naším cílem bylo zastřešit dosavadní teorie o prediktorech pracovní doby přístupem, jenž by umožňoval podat ucelený přehled těchto prediktorů a popsat délku pracovní doby v závislosti na souběžném působení faktorů pracovní doby na různých úrovních. Vycházeli jsme při tom jednak z předpokladu, že přístup zohledňující distribuci pracovní doby je vhodnější než přístup porovnávací její průměrnou délkou, a jednak z předpokladu, že rozhodujícími úrovněmi určování délky pracovní doby jsou národně-specifický, odvětvově-profesní, podnikový a rodinný kontext.

Provedené analýzy na datech z páté vlny šetření EWCS ukázaly, že národně-specifický institucionální rámec vysvětluje distribuci délky pracovní doby pouze částečně a že tato proměnná může být výrazně úspěšněji popsána zohledněním faktorů působících na všech uvedených úrovních. Délka pracovní doby je totiž výsledkem kompromisů mezi potřebami jednotlivce v osobní a rodinné sféře, požadavky zaměstnavatelů či zákazníků, strukturálními charakteristikami daného pracovního trhu a legislativním rámcem daných zemí či státních uskupení. Připomeňme v této souvislosti Bouffartigueovy časové rovnice zmíněné v předchozím textu, jež se uplatňují v různých sférách života jednotlivců a ovlivňují výslednou podobu jejich pracovní doby (Bouffartigue 2012).

Postupný rozbor jednotlivých kontextuálních rovin, na nichž dochází k určování pracovní doby, ukázal, které faktory se jeví pro délku pracovní doby jako nejpodstatnější. Na makrosociální rovině se potvrdil vliv způsobu a regulace pracovní doby a konkrétního standardu pro normální pracovní týden v dané společnosti. Délka pracovní doby podléhá v pracovních-vztazích existující regulaci, jež může být definována jak na základě legislativního rámce, tak na základě sociálního dialogu. Sociální dialog potom může probíhat na národní, odvětvové či firemní úrovni. Lze obecně říci, že čím nižší je úroveň, na

níž dochází k regulaci pracovní doby, tím větší je heterogenita délky pracovní doby u jednotlivců v dané společnosti. Zároveň ke kratší pracovní době tendují spíše ty země, v nichž se do stanovování délky pracovní doby ve větší míře zapojují sociální partneři. Ukotvení normálního pracovního týdne dále vstupuje do rozhodování o pracovní době tím, že definuje standard pracovního týdne, k němuž se zaměstnanci i zaměstnavatelé vztahují a vůči němuž je určitá pracovní doba považována za „normální“ či za nestandardní. Národně-specifický kontext, vycházející zejména z regulatorního rámce pracovní doby, však nedokáže postihnout rozdíly mezi zeměmi v zastoupení pracovníků, kteří tento rámec překračují. Daná úroveň analýzy dále není citlivá vůči rozdílům mezi těmi zeměmi, jež k regulaci pracovní doby využívají téměř výhradně legislativní rámec opírající se o evropské směrnice, tzn. jež z hlediska regulace nereflektují specifika jednotlivých segmentů ekonomiky.

Výrazně plastičtější obraz mechanismů určujících délku pracovní doby proto získáváme, zohledníme-li vedle institucionálního rámce jednotlivých zemí rovněž odvětvově-profesní strukturu v daných evropských regionech, která vedle převládajících hospodářských sektorů a profesních kategorií v dané společnosti reflektuje rovněž typický zaměstnanecký status pracujících osob a základní charakteristiky příslušných ekonomických subjektů, tzn. velikost firem a skutečnost, zda se jedná o subjekty působící v soukromém, veřejném či jiném sektoru. Zde se ukazuje, že překračování regulatorního rámce pro délku pracovní doby úzce souvisí se zastoupením osob, jež příslušné regulaci nepodléhají, tj. osob samostatně výdělečně činných. Analýza prokázala vliv všech uvedených faktorů na délku pracovní doby, odvětvové členění dané ekonomiky a socioprofesní status spojený s vykonávanými profesemi se však jeví být pro distribuci délky pracovní doby na této úrovni rozhodující.

Hlubší analýzou souvislostí mezi délkou pracovní doby danou odvětvově-profesní strukturou a institucionálním rámcem jednotlivých zemí se však podařilo odkrýt i obecnější zákonitosti. Asociace zemí s odvětvími, jež jsou pokládána za feminizovaná a v nichž převládají kratší formy pracovní doby, či

naopak s odvětvími s převahou mužů a delších forem pracovní doby totiž vypovídá nejen o odvětvové struktuře jako takové, ale rovněž o charakteristickém uplatnění mužů a žen v daných společnostech. Ukázalo se tedy zjevné propojení odvětvově-profesního kontextu s další kontextuální rovinou analyzovanou v této práci, tj. s rovinou rodinného kontextu. Výsledná klasifikace zemí založená na analýze uvedených souvislostí tak koresponduje s Esping-Andersenovou typologií modelů sociálního systému (Esping-Andersen 1990), jež právě aspekt genderové dělby rolí a typických životelských modelů obsahuje.

Mimoto se v rovině odvětvově-profesního kontextu ukázala souvislost s příjmovou úrovní daných evropských regionů, což je aspekt, který se promítá i do další úrovně zde popsané analýzy, tedy do souvislostí mezi délkou pracovní doby a konkrétními pracovními podmínkami vycházejícími z organizace práce a manažerských přístupů v daných ekonomických subjektech. Mezi charakteristikami, jež utvářejí konkrétní podobu pracovního života jednotlivců, se jako nejdůležitější souvislosti délky pracovní doby ukázaly být míra pravidelnosti pracovní doby, tzn. její fixní či flexibilní charakter, a pravděpodobnost práce v atypickou dobu, tzn. rozvržení práce v rámci dne či týdne. U pracovníků s vysokou mírou flexibility pracovní doby se navíc potvrdil význam autonomie pracovníků, u osob se středně pravidelnou pracovní dobou se také ukázala být podstatnou skutečnost, zda se jedná o fyzickou či duševní práci, a u pracovníků s pevnou pracovní dobou je potom důležitým prediktorem délky pracovní doby status jejich pracovní pozice, který se odráží ve výši ohodnocení a jistotě práce. S ohledem na distribuci délky pracovní doby v režimech s různými kombinacemi uvedených pracovních podmínek se ukázala dvojsečnost flexibility pracovní doby, jež může v některých případech vést ke kratším formám pracovní doby, v jiných případech (především u pracovníků s vysokou mírou autonomie) je však spíše prediktorem dlouhé až extrémně dlouhé pracovní doby. Pevná pracovní doba koresponduje především s pracovními režimy s délkou pracovní doby odpovídající standardnímu plnému úvazku, a to především tam, kde je pravidelná pracovní doba kombinována s nízkým socioprofesionálním statutem

pracovníků. Tímto poznatkem jsou doplněny některé informace vyplývající z analýzy na úrovni odvětvově-profesního kontextu.

Analýza faktorů, jež se projevují v rovině individuálních a rodinných charakteristik pracovníků nakonec ozřejmila rozhodující faktory délky pracovní doby, jež se projevují při vyjednávání o pracovní době na úrovni domácností. Hierarchickou klasifikací případů na základě těchto prediktorů zejména vyšlo najevo, že na délku pracovní doby mužů a žen působí různé mechanismy. V případě mužů je délka pracovní doby svázána předně s jejich věkem, což lze pokládat za indikátor fáze jejich pracovní dráhy. Pracovní doba žen se odvíjí zejména od jejich rodinné situace a od role, jakou ženy zastávají v oblasti přispívání do rodinného rozpočtu. Na rozdíl od mužů se u žen dále jeví být významným prediktorem délky pracovní doby dosažené vzdělání, přičemž jak velmi nízká, tak velmi vysoká kvalifikace mohou být faktorem vedoucím ke kratším formám pracovní doby. V každém z těchto případů jde ovšem o jiný typ kratší formy pracovní doby. Uvedené faktory, tj. pohlaví, věk, dosažená úroveň vzdělání a pozice jednotlivce v domácnosti vzhledem k jeho příspěvku do rozpočtu, se ukázaly být lepšími prediktory délky pracovní doby než např. počet a věk dětí u žen. Analýzou souvislostí prediktorů délky pracovní doby na úrovni rodinného kontextu se však detailněji ukázala provázanost délky pracovní doby s modely genderové dělby rolí v dané společnosti. Způsob, jakým mohou aktéři tyto jim určené role v daném kontextu realizovat, závisí do značné míry na míře flexibility pracovního trhu a dále na úrovni mezd, která přímo vstupuje do formování převládajících modelů životelství v dané společnosti. I v rovině rodinného kontextu se tedy ukazuje, že genderové role jsou ve společnosti úzce provázány jak s odvětvově-profesním kontextem dané země, tak s charakteristikami pracovních podmínek.

Provedenými analýzami se tedy jasně ukázala vzájemná provázanost jednotlivých kontextuálních úrovní, z nichž lze studovat délku pracovní doby. Integrací všech zmíněných prediktorů působících na zmíněných úrovních pomocí vícerozměrné korespondenční analýzy jsme na závěr dospěli k modelu prediktorů

délky pracovní doby, který zohledňuje všechny uvedené aspekty a podává tak přehled vzorců délky pracovní doby, který je ukotven v komplexním interpretačním schématu. Na základě tohoto modelu se podařilo identifikovat šest různých modelů délky pracovní doby v Evropské unii. Skupina vyznačující se nejkratší pracovní dobou v EU, tedy nejvyšším podílem částečných a zkrácených plných úvazků, zahrnuje Nizozemí, Spojené království, Irsko, Belgie, Dánsko a Francii. Tyto země jsou homogenní z hlediska distribuce délky pracovní doby; faktory, jež k rozšířenému výskytu krátkých forem práce v těchto zemích přispívají, jsou však rozdílné. V každém případě je výsledná délka pracovní doby jedinců kombinací specifického legislativně-regulačního rámce, odvětvově-profesní struktury, charakteristik organizace práce na úrovni podniků i genderových rolí a individuálních předpokladů jednotlivců v dané zemi. Je tak zjevné, že různé kombinace prediktorů projevujících se na různých úrovních mohou v určitých případech vést ke stejným výsledkům. To má důležité konsekvence pro možnosti regulace délky pracovní doby.

Na opačném pólu pomyslné škály délky pracovní doby se nacházejí země, jako je Řecko, Rumunsko, Polsko, Česká republika a Chorvatsko. Dlouhá pracovní doba vychází v těchto zemích do značné míry z relativně vyššího podílu osob samostatně výdělečně činných mezi pracujícími. Délka pracovní doby se v takových systémech ještě dále zvyšuje, pokud se tento rys ekonomiky kombinuje s převažující odvětvovou strukturou, jež akcentuje sektory s vysokými nároky na pracovní dobu, a dále s tradiční dělbou rolí mezi muži a ženami, jež ústí v nízkou ekonomickou aktivitu žen. Na příkladu Řecka je patrné, že podobná konstelace může ústít v extrémní podoby délky pracovní doby.

Podmínky, jež favorizují pracovní dobu v rozsahu standardního čtyřicetihodinového úvazku, jsou patrné v postkomunistických zemích střední a východní Evropy, i když výše zvýšené Rumunsko, Polsko, Česká republika a Chorvatsko se od tohoto typu uspořádání postupně oddalují. Na nízké flexibilitě délky pracovní doby se podílí skutečnost, že sociální partneři mají v těchto zemích omezený vliv na regulaci pracovních podmínek. Rigidita uspořádání

pracovní doby však pramení i z nízké životní úrovně, jež vyžaduje práci v rozsahu plného úvazku u obou pohlaví.

Z uvedených poznatků vyplývá značná komplexita problému pracovní doby. Všechny předestřené souvislosti naznačují, že nelze jednoznačně určit optimální limity pro délku pracovní doby, neboť každý jednotlivý kontext vyžaduje jinou distribuci pracovní doby mezi jednotlivci. Je navíc zřejmé, že zkracování pracovní doby nemusí vést vždy nutně k lepším podmínkám pro více pracovníků v dané společnosti. Totéž platí i o flexibilitě pracovní doby. Krátké formy pracovní doby spojené s vysokou flexibilitou pracovníků totiž skrývají potenciál nízké jistoty práce, nízké předvídatelnosti pracovní doby, segmentace trhu práce a marginalizace některých skupin pracujících osob. Nízká flexibilita a dlouhá pracovní doba s sebou zase nesou buďto riziko dvojího zatížení žen, nebo extrémních nároků na toho člena domácnosti, který plní roli výhradního živitele, tedy obvykle muže.

Analytické výsledky dále ukazují, že nejdelsí formy pracovní doby se pojí s vysokou mírou autonomie a jsou typické spíše pro osoby samostatně výdělečně činné než pro zaměstnance. Takovýmto formám extrémních pracovních uspořádání nelze účinně čelit nastavováním limitů na úrovni pracovněprávní legislativy. Při dané heterogenitě zemí EU vzhledem k spolupůsobení faktorů, jež jsme se snažili popsat v této práci, je rovněž velmi obtížné vymezovat prostor pro jednání aktérů v oblasti pracovní doby na evropské úrovni. Je tedy zřejmé, že regulace délky pracovní doby by měla vycházet ze souvislostí, v nichž se existující délka pracovní doby ustavila, a měla by reflektovat příčiny stávajícího uspořádání. K pochopení těchto souvislostí a možnostem jim porozumět by měla napomoci i tato práce.

Literatura

- Acrea 2012. *IBM SPSS Statistics Base 20.0. Statistické procedury*. Praha: Acrea CR. 123 s.
- Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M., Nätti, J. 2015. „Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe.“ *European Sociological Review*, Advance Access 29 July 2015.
- Anxo, D., Franz, C., Kümmerling, A. 2012. *Working time and work–life balance in a life course perspective*. Dublin: Eurofound. 72 s. Bez ISBN. Dostupné online na http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1273en.pdf.
- Anxo, D., Franz, C., Kummerling, A. 2013. “Work time distribution and preferences across the life course: a European perspective.“ *Economia & Lavoro* 2: 77-105.
- Anxo, D., O’Reilly, J. 2000. „Working time regimes and transitions in comparative perspective.“ Pp. 61-90 in O’Reilly, J., Cebrian, I., Lallement, M. (Eds.). *Working Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, 392 s. ISBN 978-1840642803.
- Baizylidayeva, U. B., Uskenbayeva, R. K., Amanzholova, S. T. 2013. „Decision Making Procedure: Applications of IBM SPSS Cluster Analysis and Decision Tree.“ *World Applied Sciences Journal* 21:8: 1207-1212.
- Bartholomew, D. J., Steele, F., Moustaki, I., Galbraith, J. I. 2002. *The Analysis and Interpretation of Multivariate Data for Social Scientists*. 1. vyd. Boca Raton, London, New York, Washington, D.C.: Chapman & Hall/CRC Press LLC. 280 s. ISBN 978-1-58488-295-4.

- Berg, P., Bosch, G., Charest, J. 2014. „Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity Across Countries.“ *Industrial & Labor Relations Review* 67:3: 805-837.
- Bierzová J. 2008. „Práce z domova: výhoda, ale pro koho?.“ Pp. 35-58 in: Dudová, R. (ed.). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: SLON. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.
- Bosch, G. 2001. „Working time: From redistribution to modernization.“ Pp. 55-115 in Auer, P. (ed.). *Changing labour markets in Europe. The role of institutions and policies*. Geneva: ILO. 254 s. ISBN 978-92-2-111385-0.
- Bouffartigue, P., (Bouteiller, J.) 2012. *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris: Presses universitaires de France. 240 s. ISBN : 978-2-13-060853-0.
- Burchell, B. et al. 2009. *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 69 s. ISBN 978-92-897-0851-7.
- Burger, A. S. 2015. Extreme working hours in Western Europe and North America: A new aspect of polarization. *LEQS Paper* No. 92. London School of Economics.
- Cabrita, J. 2015. *Developments in collectively agreed working time 2014*. Dublin: Eurofound. 36 s.
- Cabrita, J., Boehmer, S., (Galli da Bino, C.) 2016. *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 93 s. ISBN 978-92-897-1439-6.
- Davoine, L., Méda, D. 2009. “Work more to earn more? The mixed feelings of Europeans.” *International Labour Review* 148:1-2: 15-46.

- Esping-Andersen, G. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity. 260 s. ISBN 978-0691094571.
- Eurofound 2008. *Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research*. Background paper. Dublin: Eurofound. 19 s. Bez ISBN. Dostupné online na http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef08101en.pdf.
- Eurofound 2012. *Foundation Findings: Working time in the EU*. Dublin: Eurofound. 24 s. ISBN 978-92-897-1050-3.
- Eurofound 2015. *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 106 s. ISBN 978-92-897-1308-5.
- Eurostat 2008. *NACE Rev. 2 – Statistical classification of economic activities in the European Community*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 363 s. ISBN 978-92-79-04741-1.
- Eyraud, F., Vaughan-Whitehead, D. (eds.) 2007. *The Evolving World of Work in the Enlarged EU. Progress and Vulnerability*. Geneva: ILO. 552 s. ISBN 9221195473.
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., Saldaña-Tejeda, A. 2012. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence. Geneva: ILO. 60 s. ISBN: 9789221264293.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., González Menéndez, M. C. 2014. In search of good quality part-time employment. Geneva: ILO. 76 s.
- Fassmann, M., Čornejová, H. 2005. „Pracovní doba v České republice z pohledu kolektivního vyjednávání.“ *Práce a mzda* 7-8: 54-58.

- Field, A. 2005. *Discovering Statistics Using SPSS*. 2. vyd. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications. 816 s. ISBN 978-0-7619-4452-2.
- Fuchs Epstein, C., Kalleberg, A.L. 2001. "Time and the Sociology of Work: Issues and Implications." *Work and Occupations* 28:1: 5-16.
- Gershuny, J. 2000. *Changing Times. Work and Leisure in Postindustrial Society*. New York: Oxford University Press. 304 s. ISBN 978-0-19-926189-5.
- Goudswaard, A. et al. 2012. *Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions*. Dublin: Eurofound.
- Granter, E. 2009. *Critical Social Theory and the End of Work*. Surrey and Burlington: Ashgate. 202 s. ISBN 978-0-7546-7697-3.
- Haas, B. 2005. „The Work-care Balance: Is it possible to identify typologies for cross-national comparisons?“ *Current Sociology* 53:3: 487-508.
- Hair, J. F. (Jr.), Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7. vyd. Upper Saddle River: Prentice Hall. 816 s. ISBN 978-0-13-813263-7.
- Hendl, J. 2006. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 2. vyd. Praha: Portál. 583s. ISBN 80-7367-123-9.
- Chung, H., Kerkhofs, M., Ester, P. 2007. *Working time flexibility in European companies*. Dublin: Eurofound.
- IBM 2012. *IBM SPSS Decision Trees 21*. IBM Corporation. 108 s. Bez ISBN. Dostupné online na http://www.sussex.ac.uk/its/pdfs/SPSS_Decision_Trees_21.pdf.
- ILO 2012. *International Standard Classification of Occupations: Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: International Labour Organization. 420 s. ISBN 978-92-2-125952-7.

- Jacobs, J.A., Gerson, K. 2001. "Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time." *Work and Occupations* 28:1: 40-63.
- Kümmerling, A., Lehndorff, S. 2007. *Extended and unusual working hours in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 61 s. ISBN 92-897-0978-2.
- Kümmerling, A., Lehndorff, S., Coppin, L., Ramioul, M. 2009. *Social dialogue, working time arrangements and work-life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance 2004-2005*. Dublin: Eurofound.
- LaJeunesse, R. 2009. *Work time regulation as a sustainable full employment strategy. The social effort bargain*. London, New York: Routledge. 272 s. ISBN 978-0415460576.
- Landau, S., Everitt, B. S. 2004. *A handbook of statistical analyses using SPSS*. Boca Raton, London, New York, Washington, D.C.: Chapman & Hall/CRC Press LLC. 354 s. ISBN 1-58488-369-3.
- Lee, S., McCann, D., Messenger, J. C. 2007. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Abingdon, New York: Routledge. 220 s. ISBN 978-0-415-43937-4.
- Lee, S., McCann, D. 2011. „Negotiating working time in fragmented labour markets: realizing the promise of ‘regulated flexibility’.“ Pp 47-75 in Hayter, S. (Ed.). *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Lehmann, Š. 2013. „Revenus et temps de travail : les grandes fractures européennes.“ *Metis* 16/12/2013. Dostupné online na

http://www.metiseurope.eu/revenus-et-temps-de-travail-les-grandes-fractures-europeennes_fr_70_art_29801.html.

- Lehmann, Š., Havlíková, J. 2015. „Predictors of the Availability and Variety of Social Care Services for Older Adults: Comparison of Central European Countries.“ *Journal of Social Service Research* 41:1: 113-132.
- Lott, Y. 2014. *Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy? A European perspective*. WSI Diskussionspapier No. 190. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. 20 s. ISSN 1861-0625.
- Mareš, P., Rabušic, L., Soukup, P. 2015. *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 508 s. ISBN 978-80-210-6362-4.
- Margherita, A., O’Dorchai, S., Bosch, J. 2009. *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 135 s. ISBN 978-92-79-12859-2.
- Messenger, J. (ed.) 2004. *Working Time and Workers’ Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*. London and New York: Routledge.
- Meulman, J. J., Heiser, W. J. 2010. *IBM SPSS Categories 19*. SPSS Inc. 313 s. Bez ISBN. Dostupné online na http://www.sussex.ac.uk/its/pdfs/SPSS_Categories_19.pdf.
- O’Reilly, J., Cebrian, I., Lallement, M. (eds) 2000. *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Pallant, J. 2011. *SPSS Survival Manual. A step by step guide to data analysis using SPSS*. 4. vyd. Crows Nest: Allen & Unwin. 345 s. ISBN 978-1-74237-392-8.

- Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D. 2006. „Time, work and pay: Understanding the new relationships.“ Pp. 123-151 in Boulin, J.-Y., Lallement, M., Messenger, J. C., Michon, F. (eds.). *Decent working time: New trends, new issues*. Geneva: ILO. 464 s. ISBN 978-92-2-117950-4.
- Sá, J. P. Marques de 2007. *Applied Statistics Using SPSS, STATISTICA, MATLAB and R*. 2. vyd. Berlin, Heidelberg, New York: Springer. 505 s. ISBN 978-3-540-71971-7.
- Sandor, E. 2011. *European Company Survey 2009: Part-Time Work in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Schieman, S., Milkie, A.M., Glavin, P. 2009. ‘When Work Interferes with Life: work–nonwork interference and the influence of work-related demands and resources.’ *American Sociological Review* 74: 966-988.
- Voydanoff, P. 2004. ‘The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation’ *Journal of Marriage and the Family* 66: 398–412.
- Wotschack, P. 2010. *Working-Time Options over the Life Course. New Challenges to German Companies in Times of Crisis*. Discussion Paper SP I 2010-502. Berlin: WZB.

Legislativní dokumenty

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Dostupné online na <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>.
- Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP

a EKOS. Dostupné online na <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:31997L0081>.

Datové zdroje

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). European Working Conditions Survey (EWCS) 2010, 5. vlna. Distributor: UK Data Archive, Colchester, Essex.

Eurostat. Labour Force Survey. Dostupné na <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Ostatní zdroje

Eurofound. Working life country profiles. Dostupné na <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/working-life-country-profiles>.