

UNIVERZITA KARLOVA

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Obor sociologie

Teze 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

Obsah

Obsah	2
PŘEDMĚT A CÍLE PRÁCE	3
TEORETICKÁ A METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	6
ZÁVĚRY PRÁCE	13
Použitá literatura	19

PŘEDMĚT A CÍLE PRÁCE

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.

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 nejkomplexnější 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 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.

ZÁVĚRY PRÁCE

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, strukturními charakteristikami daného pracovního trhu a legislativním rámcem daných zemí či státních uskupení.

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 pracovně-právních 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 živitelských 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 skutečností, 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 socioprofesním 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 živelství 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 ústit 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 nejdelší formy pracovní doby se pojí s vysokou mírou autonomie a jsou typické spíše pro osoby samostatně výdělečně činné než pro zaměstnance. Takovýmito 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 předkládaná disertační práce.

Použitá 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>.

Další zdroje

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