

Nízká atraktivita částečných úvazků v ČR a její příčiny

Helena Marková¹

¹ Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné; Univerzitní náměstí 1934/3, 733 40 Karviná, markova.helena@volny.cz

Grant: SGS/14/2015

Název grantu: Zaměstnávání a vedení zaměstnanců v podnicích využívajících částečné pracovní úvazky v Moravskoslezském kraji
Oborové zaměření: AH ekonomie, AE řízení, správa, administrativa

© GRANT Journal, MAGNANIMITAS Assn.

Abstrakt Využití flexibilních forem práce, zejména částečných pracovních úvazků, není v České republice obvyklé tak, jako je tomu v jiných zemích, zejména v západní a severní části Evropy. Jaké jsou příčiny této situace? Cílem tohoto příspěvku je na základě výzkumu mezi zaměstnavateli v Moravskoslezském kraji, který byl realizován v rámci studentského grantového projektu SGS, analyzovat využití částečných pracovních úvazků jak v kraji, tak v České republice v kontextu evropských ekonomických podmínek a pojmenovat možné příčiny nízkého využití částečných úvazků.

Klíčová slova flexibilní formy práce, práce na částečný úvazek, využití částečných úvazků v ČR

1. FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Flexibilní formy práce jsou v současné době vhodnou alternativou zejména pro ty zaměstnance, kteří mají kromě pracovních povinností závazky vůči blízkým rodinným příslušníkům, o něž pečují, ať jsou to děti, rodiče, či prarodiče, ale týká se také seniorů, zdravotně postižených, studujících při zaměstnání. V České Republice se zaměstnavatelé těmto nestandardním formám často brání a poptávka po nich tak často překračuje nabídku pozic, kde je takový režim práce zaměstnavateli umožněn.

V těžké pozici jsou pak zejména matky s malými dětmi, nezřídka samoživitelky, do které se dostávají z důvodu péče o děti a jejichž situace je v posledních letech komplikována také nedostatečným institucionálním zajištěním péče o děti pracujících rodičů. Dlouhodobě liknavé řešení problematiky nestandardních forem práce, institucionální péče, problematika péče o seniory, včetně větší podpory domácí a odlehčovací péče vede k nedostatečnému využití potenciálu pracovní kapacity, a to zejména žen, k jejich nedostatečným kariérním možnostem a s tím souvisejících nerovnostem v odměňování.

1.1 Formy flexibility v zaměstnání

Flexibilita je definována jako schopnost adaptace na měnící se podmínky a schopnost rychlých a pružných reakcí (Podnar, a další, 2010). Kromě možnosti, jak skloubit pracovní a soukromé povinnosti, je také jednou z metod snižování nezaměstnanosti. Kromě pozitivních aspektů má však i negativní projevy. I zde vyvstává rizikový aspekt realizovaných flexibilních forem: podle Taylora-Goobyho (2005) nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi, jako je péče o děti a péče a starší členy

rodiny, přináší znevýhodnění na trhu práce pro osoby pečující o děti či jiné členy domácnosti; překrývá se přitom ještě s dalšími novými sociálními riziky jako je deficit individuálních kompetencí potřebných pro získání přístupu k adekvátně placenému a udržitelnému zaměstnání; špatný přístup k sociálním dávkám a službám, jež se zhoršuje zejména v důsledku restrukturalizace sociálního státu – například v důsledku individualizace a částečné privatizace penzijního systému, zdravotních a sociálních služeb atp. (Keller, 2011), (Sirovátka, a další, 2008). Tato rizika pak vedla k rozvoji konceptu, který kombinuje principy flexibility a jistoty na trhu práce – flexicurity (flexijistoty) (Marková, 2015).

Z hlediska ekonomické teorie lze dělit flexibilitu trhu práce na několik typů. Již Atkinson (1984) rozdělil flexibilitu na tzv. numerickou, funkční a mzdovou. Jiné dělení poukazuje na flexibilitu pozitivní a negativní (Jepsen, 2006).

Flexibilitu trhu práce v detailnějším členění lze dle Standinga (1999) definovat jako: “rozsah a rychlost adaptace na tržní změny”. Lze rozlišit několik typů flexibility:

- vnější numerická flexibilita – flexibilita podmínek zaměstnávání (propouštění, najímání standardních a flexibilních zaměstnanců), měřena pomocí Indexu ochrany zaměstnání (OECD), popřípadě indexu rigidity zaměstnání;
- vnitřní numerická flexibilita – míra schopnosti a rychlosti adaptace na tržní podmínky (flexibilita zaměstnanců a zaměstnavatelů v organizaci práce, a pracovní doby zaměstnanců) – nástroje legislativně upravené flexibilní formy organizace práce a pracovní doby, kam patří i částečné pracovní úvazky;
- funkční flexibilita – míra adaptability podniků na tržní změny – nástroje vzdělávací zařízení, APZ, mobilita zaměstnanců;
- flexibilita pracovních nákladů – výrazná diferenciací mezi jednotlivými státy (např. daňové faktory, zatížení pracovní síly, úroveň průměrných mezd, struktura a kvalita pracovních, investiční pobídky, apod.);
- mzdová flexibilita – souvisí s flexibilitou pracovních nákladů a odlišnostmi uvnitř trhu práce konkrétní země (odlišnosti mezi jednotlivými profesemi);
- flexibilita profesní struktury.

1.2 Srovnání využití částečných úvazků v ČR a EU

Jednou z nejžádanějších flexibilních forem zaměstnání je u zaměstnanců práce na částečný úvazek (neboli kratší pracovní doba podle § 80 českého Zákoníku práce (dále čpú). Česká právní úprava

kromě formálního ustanovení zaměstnavateli neukládá přímou povinnost, v případě však, že to „umožní provozní důvody“, měl by zaměstnanci umožnit výkon práce na čpů.

Pro zaměstnance částečné úvazky za předpokladu dobrovolnosti představují možnost, jak lépe skloubit rodinný a pracovní život, případně si zajistit alespoň nějaký příjem v situaci, kdy není pro zaměstnance dostupná práce na úvazek plný. Pro zaměstnavatele zase částečné pracovní úvazky představují možnost, jak udržet ve

firmě specialisty a také se vypořádat s výkyvy poptávky (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011).

Rozšíření čpů v ČR je oproti úrovni v rámci EU nízké. V následující tabulce č. 1 jsou uvedeny procentuální úrovně rozšíření čpů jako podílu na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích EU v porovnání s údaji za ČR.

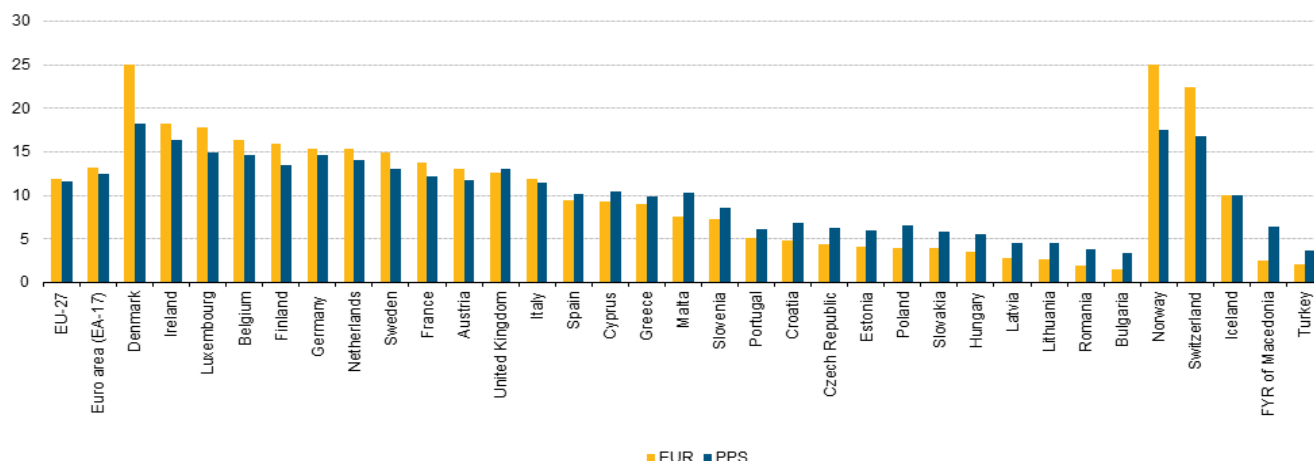
Tab. 1 Rozšíření částečných úvazků ve vybraných zemích EU

Země	2005	2010	2014
EU (28 zemí)	17,8	19,2	20,4
Belgie	22	24	24,1
Bulharsko	2,1	2,4	2,7
Česká republika	4,9	5,9	6,4
Dánsko	22,1	26,3	25,5
Německo	24	26,2	27,6
Španělsko	12,2	13	15,9
Francie	17,2	17,8	18,9
Chorvatsko	10,1	8,6	6,2
Itálie	12,9	15	18,4
Kypr	8,9	9,5	14,1
Maďarsko	4,1	5,9	6,4
Nizozemí	46,1	48,9	50,4
Rakousko	21,3	25,3	27,9
Polsko	10,8	8,4	7,8
Rumunsko	10,2	11,2	10
Slovinsko	9	11,4	11,2
Slovensko	2,5	3,9	5,2
Finsko	13,7	14,6	15,4
Švédsko	24,7	27	26,2
Velká Británie	25,2	26,9	26,8
Norsko	28,2	28,4	26,7
Švýcarsko	33,1	35,3	37,9

zdroj: Eurostat, 2015, vlastní úprava

Je zajímavé se zamyslet nad tím, jaké jsou možné příčiny této značné disproporce mezi využitím čpů u nás a v jiných zemích EU. Jednou z příčin je výše průměrného příjmu plynoucího ze zaměstnání. Podle údajů Eurostatu¹ mezi členskými státy EU byly nejvyšší mediány hrubých hodinových výdělků v říjnu 2010 zaznamenány v Dánsku (25,00 EUR), následovalo Irsko (18,30 EUR) a Lucembursko (17,80 EUR). Nejnižší hodnoty vykazují Bulharsko (1,50 EUR), Rumunsko (2,00 EUR), Litva (2,70 EUR) a Lotyšsko (2,90 EUR). Mediány hrubých hodinových výdělků v členských státech EU s nejvyššími hodnotami byly 16krát vyšší než tyto výdělky v členských státech s nejnižšími hodnotami, vyjádřeno v EUR. Jak vypadá situace v ostatních zemích je graficky vyjádřeno na obr. č. 1.

¹ zdroj: Eurostat, dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/cs

Obr. 1 Mediány hrubých hodinových výdělků v EU za rok 2014

(*) Enterprises with 10 or more employees. Whole economy excluding agriculture, fishing, public administration, private households and extra-territorial organisations.
Source: Eurostat (online data code: eam_ses_pub2s)

zdroj: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/cs

Tento údaj je patrný zejména u zemí jako je například Bulharsko a Rumunsko, postavení ČR z hlediska rozšíření čpů pak také odpovídá jejímu postavení z hlediska průměrných příjmů.

1.3 Kvalita pracovních podmínek jako důvod nízké nabídky i poptávky částečných úvazků

Dalším důvodem nízké nabídky i poptávky po pracovních místech s částečným pracovním úvazkem je nízká kvalita těchto pracovních pozic a horší pracovní podmínky. Jejich kvalita zahrnuje zejména nezměněný objem práce při snížení počtu hodin k plnění těchto úkolů za podmínky snížení platu, omezené možnosti kariérního růstu a vzdělávání oproti zaměstnancům na plný pracovní úvazek, omezený přístup k benefitům, nedostatečné informace a komunikace. Tyto poznatky vyplývají z výzkumů, které se konaly v ČR v posledních letech a které mapovaly kvalitu částečných pracovních úvazků, např. (Haberlová, a další, 2009), (Formánková, a další, 2011), (Vohlídalová, a další, 2012).

1.4 Rizika rodičovské dovolené z pohledu uplatnění na trhu práce

U skupiny matek s malými dětmi je zajímavé zamyšlení nad délkou rodičovské dovolené, která je v ČR nadstandardně dlouhá (oproti jiným zemím EU) (Kotíková, a další, 2013). Rodičovskou dovolenou, která může být v ČR až 4 roky, v případě více narozených dětí za sebou může být rodičovská dovolená řetězena a matky tak mohou s dětmi, bez zapojení na trhu práce, zůstat doma dlouhou dobu. Bohužel se pak kvůli dlouhé profesní pauze vystavují riziku dlouhodobé nezaměstnanosti a snížení šancí na nalezení pracovního uplatnění v rámci své kvalifikace (Formánková, a další, 2015). Vznik těchto situací však souvisí s další skutečností, a to je nedostatek míst v zařízeních předškolní péče, a to zejména pro děti do 3 let věku, takže často matkám nezbyvá jiné řešení, než využít plně délku nabízené rodičovské dovolené. Je to také součástí kulturního modelu nastaveného v ČR, který takový formát péče o děti podporuje, ale také nízkého zapojení otců do péče o děti, kdy pouze 1,5 % z nich využívá možnosti participovat na permanentní péči o děti tím, že sdílí část rodičovské dovolené (ČSÚ, 2013). Tyto

ženy se pak často dostávají do tzv. pasti flexibility, protože jsou po dlouhou dobu „odkázány“ na nedobrovolná místa s částečnými úvazky, pracovní poměry na dobu určitou, práci v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr apod., jejich zapojení však není výsledkem oboustranné dohody mezi nimi a zaměstnavatelem, je spíše jediným východiskem (Marková, 2015b).

1.5 Podzaměstnanost – nedobrovolné využití částečných úvazků

Podle Tillyho (1996) jsou zjevné dva druhy práce na částečný úvazek. Sekundární, kdy tuto práci vykonávají nízkokvalifikovaní zaměstnanci, kteří v porovnání s těmi na plný úvazek nedosahují stejného ohodnocení. Zaměstnavatelé tuto formu používají k nalákání studentů, případně žen z domácnosti, kteří akceptují minimální mzdu. Takovou práci na částečný úvazek pak Tilly nazývá „špatnou“ (bad parttime job). Naopak „dobrá“ (good, retention parttime job) je výsledkem dohody obou stran a vychází z předpokladu potřeby dobré kvalifikace zaměstnance a jejím výsledkem je vyhovující pracovní režim a srovnatelné, případně i vyšší ohodnocení (Tilly, 1996).

Jak uvádí Tilly (1996), z českých autorů zejména Vohlídalová, Dudová, Formánková a Nekolová, kteří se ve svých pracích tématem flexibilních forem práce, resp. částečných úvazků zabývali, je nedobrovolná podzaměstnanost výrazným negativním rysem tohoto institutu. Za nedobrovolně podzaměstnané jsou v tomto případě označováni ti zaměstnanci, kteří pracují v částečném úvazku, přestože by mohli a chtěli pracovat více hodin, nejlépe v úvazku plném (Marková, 2015). Procentuální rozšíření této negativní formy flexibility v rámci Evropské unie i v rámci ČR je uvedeno v následující tabulce:

Obr. 2 Nedobrovolná podzaměstnanost v EU

Země / rok	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 zemí)	27,0	26,3	27,7	29,3	29,6
Belgie	11,4	10,4	9,5	9,5	10,1
Bulharsko	54,4	57,1	66,5	61,8	63,2
Česká republika	15,8	18,8	20,0	16,9	21,1
Dánsko	15,6	16,1	17,5	18,3	16,9
Německo	21,9	16,8	16,3	15,6	14,5
Španělsko	50,1	56,0	61,3	63,3	64,0
Francie	34,8	33,6	34,2	39,4	42,4
Chorvatsko	23,1	24,7	22,2	24,8	25,5
Itálie	50,2	54,2	58,5	62,8	65,4
Kýpr	34,7	49,4	53,1	55,8	64,9
Maďarsko	35,8	39,9	40,9	43,2	41,1
Nizozemí	5,7	7,2	9,0	9,8	10,9
Rakousko	11,6	10,1	10,1	11,8	11,5
Polsko	21,7	24,5	27,5	30,9	32,3
Rumunsko	53,0	51,5	53,0	55,9	56,9
Slovinsko	7,5	8,0	8,6	10,6	9,6
Slovensko	27,7	24,4	32,1	32,4	33,4
Finsko	27,9	28,8	25,7	26,1	29,0
Švédsko	28,1	27,8	28,8	29,7	29,8
Velká Británie	:	18,8	19,3	20,3	18,8
Norsko	17,8	18,8	17,1	18,8	20,3
Švýcarsko	7,2	7,3	7,6	7,5	7,9

zdroj: Eurostat, vlastní úprava

V souhrnném údaji za 28 zemí, stejně tak jako u mnoha jednotlivých zemí, můžeme pozorovat nárůst nedobrovolné podzaměstnanosti v posledních letech. Tento nárůst souvisí s celosvětovou ekonomickou krizí, která donutila zaměstnavatele tímto způsobem tlačít na snižování nákladů.

2. JAK VYUŽÍVAJÍ ČÁSTEČNÉ ÚVAZKY ZAMĚSTNAVATELÉ V MORAVSKOSLEZSKÉM KRAJI

V roce 2015 jsme v rámci projektu studentské grantové soutěže Slezské univerzity v Opavě SGS/14/2015 provedli elektronickou formou rozsáhlé šetření mezi moravskoslezskými zaměstnavateli zaměřené na využití částečných pracovních úvazků.

2.1 Metodika provedení výzkumu

Sběr dat probíhal pomocí elektronického rozesílání dotazníku kvůli nižším finančním nákladům a úspoře času. Základní soubor tvoří podniky a organizace v Moravskoslezském kraji, které mají minimálně jednoho zaměstnance a které nejsou v likvidaci. Těchto subjektů je celkem 16680.

K dosažení reprezentativnosti výzkumu bylo zapotřebí získat alespoň 376 správně vyplněných dotazníků (Raosoft, 2004). Ve dvou kolech bylo osloveno celkem 11 000 firem, v konečném výsledku se vrátilo 410 platných, vyplněných dotazníků, což zaručuje reprezentativnost výzkumu. Elektronický dotazník, který obsahoval 27 otázek, z nichž 3 byly dobrovolné, byl distribuován prostřednictvím portálu survio.com, který brání duplicitnímu vyplnění stejným respondentem. Charakteristika výzkumného vzorku a základního souboru je uvedena v následující tabulce:

Tab. 2: Charakteristika základního výzkumného vzorku

Základní soubor = 16680		Reprezentat. soubor = 410
1-49 zaměstnanců	15 502	305
50 – 249 zaměstnanců	948	75
250 a více zaměstnanců	230	30

zdroj: vlastní výzkum

Celková návratnost dotazníků tak byla 3,78 %, což odpovídá standardu návratnosti jiných výzkumů realizovaných prostřednictvím elektronické distribuce.

Získaná data byla analyzována s využitím statistických metod, analytickou metodou dostupných dat z vlastního výzkumu a veřejných statistických databází.

2.2 Částečné úvazky z pohledu zaměstnavatelů

V naší zkoumané oblasti probíhají častěji výzkumy na straně zaměstnanců, než na straně zaměstnavatelů. Jedním z podobných výzkumů, který se zabýval částečnými úvazky z pohledu zaměstnavatelů, byl např. výzkum Svazu obchodu a dopravy (2013). I z něj vyplynuly některé bariéry, které vnímají zástupci zaměstnavatelů jako podstatné při širším využití částečných úvazků.

70% respondentů umožňuje svým zaměstnancům práci na čp. K podobným výsledkům došla i jiná realizovaná šetření. Při porovnání tohoto údaje a podílu lidí zaměstnaných na čp v ČR z celkového počtu zaměstnaných je evidentní, že tento typ práce je spíše individuální záležitostí, není rozhodně široce, strategicky uplatňovanou formou, což se projevilo i v odpovědích na otázku, zda jsou částečné pracovní úvazky a jejich poskytování součástí personální strategie firmy. Na tuto otázku odpovědělo 17% zástupců

firm kladně, což je oproti 70% firm čpů využívajících, nízký počet.

Za významnou bariéru pro rozšíření čpů označili zaměstnavatelé nezájem ze strany samotných zaměstnanců. Argumentem pro tento nezájem byl v první části zmíněný nízký příjem při zkráceném úvazku. Nezájmem zaměstnanců v našem výzkumu jako důvodem pro neposkytování práce na částečný úvazek argumentovalo 33 % respondentů. Při následném dotazování však 57 % respondentů odpovědělo, že nikdy nerealizovali šetření za účelem zjištění zájmu o tento typ práce, ať mezi zaměstnanci, tak mezi uchazeči. Je tedy sporné, jestli je tento údaj objektivním konstatováním, nebo se jedná o omluvu neochoty zabývat se zaváděním této alternativní formy zaměstnání.

Nejčastějším důvodem, proč nevyužívají čpů, byl pro oslovené zaměstnavatele charakter činnosti firmy (59%), ekonomická a administrativní náročnost (15%) a manažerská náročnost začlenění čpů do režimu firmy (10%).

Co nejčastěji vede zaměstnavatele k tomu, že čpů využívají? Opět provozní důvody (56%). Druhým nejčastějším důvodem je pak snaha o vstřícný přístup k zaměstnancům (45%). Pokud zaměstnavatel zjišťuje důvody žádosti o čpů, považuje za nejdůležitější argument péči o děti, případně další rodinné příslušníky (až 73 % respondentů je považuje minimálně za důležité).

Při posuzování důležitosti různých faktorů, které brání rozšíření čpů, je považován za nejdůležitější, i když z hlediska vypovídací hodnoty nejméně konkrétní, charakter činnosti, které se firma věnuje. Druhým nejdůležitějším argumentem je pak nízká podpora, naopak z hlediska odvodového až diskriminace čpů v rámci legislativního a daňového rámce, v němž tato flexibilní forma práce funguje. Po obavě ze zneužití informací zaměstnancem, pokud by souběžně pracoval u jiného zaměstnavatele, je dalším argumentem opět nezájem zaměstnanců a manažerská náročnost začlenění čpů do stávajícího režimu práce.

Manažerská náročnost jako argument však často vyjadřuje neochotu zaměstnavatelů a jejich zástupců, přímých vedoucích, pracovat s flexibilními formami práce. Vyžaduje to změnu rigidních metod řízení, změnu způsobu kontroly práce, změnu v časovém plánování. Tato, v podstatě drobná, vstupní investice však může mít velký přínos z hlediska spokojenosti, stabilizace a motivace zaměstnanců. Z výzkumu např. také vyplynulo, že pokud spatřují zaměstnavatelé nevýhody na řízení těchto pracovníků, jsou to nejčastěji omezená komunikace se zaměstnancem (25% respondentů) a potřeba více pracovníků s částečným úvazkem na obsazení jedné pozice (24 %), což však vyplývá ze samotné podstaty práce na částečný úvazek.

3. SHRNU TÍ – OPATŘENÍ PRO PODPORU FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE

Analýza dostupných statistických dat ukazuje, že v ČR je využití částečných pracovních úvazků ve srovnání s ostatními státy EU, zejména z oblasti západní a severní Evropy, na nízké úrovni. Velký podíl na malém rozšíření čpů v ČR má nízké platové ohodnocení, které se při snížení počtu odpracovaných hodin dále snižuje, ale i dlouhodobé kulturní faktory projevující se manažerskými stereotypy při uplatnění flexibilních forem práce. Dalšími důvody jsou nedostatečná podpora institucionální péče o děti, zejména do 3 let věku, nedostatečná podpora ve formě daňového (odvodového zatížení) zaměstnavatelů poskytujících čpů, větší zapojení a zvýhodnění matek na rodičovské dovolené.

Výzkumem bylo zjištěno, že ani samotní zaměstnavatelé se vždy nestaví vstřícně k potřebám zaměstnanců a změnám, které jsou nutné v souvislosti se širším zapojením flexibilních forem práce do pracovních režimů. Z jejich strany je nutné překonání manažerských stereotypů a zefektivnění personálních procesů tak, aby nedocházelo ke zbytečným administrativním nákladům. Zaměstnavatelé pro to mají v poslední době mnoho dobrých důvodů, z nichž tím nejdůležitějším je prohlubující se nedostatek vhodných zaměstnanců na různých pracovních pozicích napříč obory.

Vhodných řešení těchto problémů je jistě možné nalézt několik. Jedná se zejména o uplatnění vhodných metod kontroly a řízení zaměstnanců s čpů a dalšími flexibilními formami práce. Dále všeobecné porozumění dané problematice tak, aby byly odbourány stereotypy, které jsou pak základem pro marginalizaci některých skupin na trhu práce, v současné době zejména žen-matek malých dětí, žen, které pečují o děti i rodiče současně (problematika sendvičové generace (Marková, 2015a)). Důležitá je zde role státu, který může podporovat jak péči o děti do 3 let a řešit nedostatečnou kapacitu mateřských škol a školních družin, ale také domácí a odlehčovací péči o seniory, aby bylo umožněno matkám i příslušnicím sendvičové generace realizovat se v produktivním věku na trhu práce. Flexibilita práce však bude mít narůstající úlohu i z důvodu stárnutí populace, neboť je důležitým předpokladem uplatnění starší generace na trhu práce.

Zdroje

1. ATKINSON, J. 1984. *Manpower Strategies for Flexible Organizations: Personnel Management* 16. . 1984. ISSN 0031-5761.
2. DUDOVÁ, R. 2008. *Nové šance a rizika*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.
3. FORMÁNKOVÁ, L., KRÍŽKOVÁ, A. 2015. *Flexibility trap - the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment*. Praha : autor neznámý, 2015. stránky 225-238. <http://dx.doi.org/10.1108/GM-03-2014-0027>. ISSN 1754-2413.
4. FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. 2011. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2011.
5. HABERLOVÁ, V., KYZLINKOVÁ, R. 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha : VÚPSV, 2009.
6. JEPSEN, M. 2006. *Work Flexibility and the Reconciliation of Family and Working Life*. . Strasbourg : Council of Europe Publishing, 2006.
7. KELLER, J. 2011. *Nová sociální rizika*. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2011.
8. KOTÍKOVÁ J., KOTRUSOVÁ, M., VYCHOVÁ, H. 2013. *Analýza flexibilních forem práce ve vybraných zemích EU*. Praha : VÚPSV, v.v.i., 2013.
9. MARKOVÁ, H. 2015. *Are we sandwich generation friendly?* Zlín : DOKBAT Baťova univerzita, 2015. 978-80-7454-475-0.
10. MARKOVÁ, H., 2015a. *Dobrovolnost částečných úvazků a jejich využití v Moravskoslezském kraji*. Bratislava : Vydavatelství Ekonom, 2015. ISBN 978-80-225-4179-4.
11. MARKOVÁ, H., 2015b. *Proč částečné pracovní úvazky v ČR netáhnou?* Hradec Králové: Mezinárodní Masarykova konference pro doktorandy a mladé vědecké pracovníky, 2015. ISBN 978-80-87952-12-2.
12. PODNAR, K., GOLOB, U. 2010. *Friendly Flexible Working Practices Within the Internal Marketing Framework*. The Service Industries Journal, 2010.
13. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. 2008. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*.

- Rodina, děti a zaměstnání v České republice*. Brně : František Šalé-Albert, 2008, stránky 63-96.
14. STANDING, G. 1999. www.guystanding.com. *Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited*. [Online] 1999. [Citace: 27.. 9. 2015.] http://www.guystanding.com/files/documents/Global_Feminization_Through_Flexible_Labor_-_theme_revisited.pdf.
 15. TILLY, C.. 1996. *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labour Market*. Philadelphia : PA: Temple University Press, 1996.
 16. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2013. Zaostřeno na muže a ženy. [Online] 2013. <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvatelstvo-a-rodiny-a-domacnosti5404>.
 17. VOHLÍDALOVÁ, M., FORMÁNKOVÁ, L. 2012. Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?. *FÓRUM sociální politiky*. 5 2012, stránky 17-21.
 18. ZÁKON Č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. *Portál veřejné správy*. [Online] 2006. <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&nr=262~2F2006&rpp=15#seznam>.