

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky



**FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ -  
NÁSTROJ SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO, RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA -  
POSTOJ ZAMĚSTNAVATELŮ V REGIONU ROŽNOVSKA**

**FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT -  
TOOL FOR BALANCING WORK, FAMILY AND PERSONAL LIFE -  
AN ATTITUDE OF EMPLOYERS IN THE REGION ROŽNOVSKO**

**Bakalářská diplomová práce**

**Monika Jalůvková**

**Vedoucí bakalářské diplomové práce: PhDr. Veronika Gígalová**

Olomouc 2012

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní všechny zdroje a literaturu, které jsem použila.

V Horní Bečvě dne 26. 3. 2012

---

Monika Jalůvková

Motto:

***„Rovnováha mezi prací a soukromím se netýká pouze péče o rodinu ani nemá řešit, jak pracovat méně. Je to nalezení způsobu, jak pracovat „chytře“, jak zůstat svěží a efektivně využívat čas v zaměstnání a v rodině, a to bez nebezpečí, že by jedno bylo pro druhé zanedbáno. Tuto rovnováhu potřebují všichni a ve všech stádiích života.“<sup>1</sup>***

---

<sup>1</sup> Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině, projekt EQUAL č. E/01/1/043 , ČSŽ, dostupné on-line: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/info\\_pro\\_zamestnavatele\\_atd.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/info_pro_zamestnavatele_atd.pdf), (použití 27. 12. 2011)

# Obsah

Úvod.....	6
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>8</b>
<b>1 Vymezení pojmu flexibilita pracovního trhu.....</b>	<b>8</b>
<b>2 Teoretická východiska modernizace a flexibilizace pracovního trhu.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kontext flexibilizace pracovního trhu.....	10
2.2 Flexibilita pracovní síly a nová sociální rizika.....	11
<b>3 Flexibilní formy práce a zaměstnání.....</b>	<b>13</b>
3.1 Flexibilní formy práce.....	13
3.2 Flexibilní formy zaměstnání.....	14
3.3 Částečné (zkrácené) úvazky.....	15
3.3.1 Zaměstnavatelé.....	15
3.3.2 Zaměstnanci.....	16
3.4 Pružná pracovní doba.....	17
3.4.1 Zaměstnavatelé.....	17
3.4.2 Zaměstnanci.....	18
3.5 Práce z domova.....	18
3.5.1 Zaměstnavatelé.....	19
3.5.2 Zaměstnanci.....	19
<b>4 Problematika sladění práce, rodiny a osobního života.....</b>	<b>20</b>
4.1 Vymezení pojmu sladění pracovního a osobního života.....	20
4.2 Politika rovných příležitostí.....	21
4.3 Přístup zaměstnavatelů k zavádění flexibilních forem práce a zaměstnání.....	22
4.3.1 Firemní strategie.....	23
4.3.2 Celospolečenská odpovědnost firem.....	25
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>27</b>
<b>5 Mikroregion Rožnovsko.....</b>	<b>27</b>
5.1 Vymezení a základní charakteristika..	28
5.2 Věková struktura obyvatel.....	29

5.3	Vzdělanostní struktura obyvatel.....	30
5.4	Hospodářství a podnikatelské prostředí.....	30
5.5	Zaměstnanost obyvatel.....	34
5.5.1	Míra nezaměstnanosti.....	35
5.6	Pracovní flexibilita v mikroregionu Rožnovsko.....	37
5.6.1	Flexibilní formy práce a zaměstnání.....	38
	<b>Závěr.....</b>	<b>43</b>
	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>46</b>
	<b>Anotace.....</b>	<b>49</b>
	<b>Annotation.....</b>	<b>49</b>

# Úvod

PRÁCE – RODINA. Dvě sféry života, které většina lidí řadí na nejvyšší místa hodnotového žebříčku.

Ještě donedávna, po celé období industriální společnosti, byly výdělečná práce mimo rodinu a práce v rodině od sebe odděleny. To zcela změnil nástup individualizačního procesu, který je spojen s moderní společností a který přinesl nový společenský vývoj a zcela nový pohled na práci a pracovní sílu. S nástupem globalizace a vědecko-technického pokroku se stává nezbytností pracovní flexibilita, neboť v rámci udržení konkurenceschopnosti jsou zaměstnavatelé nuceni pružně reagovat na neustálé výkyvy pracovního trhu. Přitom kladou vysoké požadavky rovněž na své zaměstnance, nárokují si veškerý jejich volný čas, na úkor rodinného a osobního života. Práce a rodinný, potažmo soukromý život se tak často dostává do konfliktu. V této souvislosti se stále častěji mluví o flexibilních (alternativních) formách zaměstnání, jako jednom z možných způsobů, jak vyjít vstříc zaměstnancům v jejich úsilí o snadnější sladování pracovního, rodinného a osobního života.

Podle různých výzkumů<sup>2</sup> a analýz<sup>3</sup> zaměstnavatelé v České republice stále v malé míře zavádějí flexibilní formy zaměstnání s ohledem na potřeby zaměstnanců ke sladování práce a soukromého života. Mezi nejčastějšími příčinami bývají uváděny určitá konzervativnost zaměstnavatelů, projevující se malou ochotou zabývat se inovativními opatřeními, jejich nedostatečná informovanost o možných přínosech zavádění těchto forem pro firmu, problematická kontrola pracovníků, malá podpora ze strany státu a celkově nízké nárokování od samotných zaměstnanců.

Ve své bakalářské práci se chci zaměřit na flexibilitu pracovního trhu v rožnovském regionu (v místě mého bydliště) a bude mě zajímat, co je charakteristické pro zdejší pracovní trh, jaké formy flexibility převažují a zda zdejší flexibilní formy práce zohledňují také potřeby zaměstnanců.

---

<sup>2</sup> Průzkum využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce, 2011, dostupné on-line: <http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/34/> (použito 7. 1. 2012)

<sup>3</sup> Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby – závěrečná zpráva, Praha: VÚPSV, 2004. dostupné on-line: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analiza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analiza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf) (použito 16. 1. 2012)

Budu přitom vycházet z tohoto předpokladu:

**Zaměstnavatelé v mikroregionu Rožnovsko většinou nezavádějí flexibilní formy zaměstnání s ohledem na potřeby svých zaměstnanců.**

Bakalářská práce je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole teoretické části nejprve vymezím pojem flexibilita a budu se zabývat jejím dělením. V následující kapitole vysvětlím souvislosti, které vedly k flexibilizaci pracovního trhu a jaká nová sociální rizika s sebou přinesla. Ve třetí kapitole se zaměřím na flexibilní formy práce a organizace pracovní doby, nejdříve je schematicky rozdělím a poté konkrétně popíšu některé formy, které souvisejí se sladováním pracovního a osobního života - zkrácené (částečné) úvazky, pružnou pracovní dobu a práci z domova. Budou mě zajímat výhody a nevýhody těchto forem práce, a to z pohledu zaměstnavatelů i zaměstnanců. A konečně v poslední, čtvrté kapitole teoretické části se budu zabývat problematikou sladování pracovního, rodinného a osobního života, politikou rovných příležitostí a jak spolu tyto pojmy souvisejí. Dále přiblížím strategie zaměstnavatelů k zavádění flexibilních forem zaměstnání a vysvětlím koncept společenské odpovědnosti firem.

V praktické části, v páté kapitole, nejdříve charakterizuji mikroregion Rožnovsko a následně prostřednictvím dostupných statistických dat dle vybraných kategorií rožnovského regionu a na základě získaných teoretických vědomostí a některých dalších zdrojů, provedu analýzu zdejšího pracovního trhu. Na závěr budu interpretovat data získaná výzkumem a pokusím se nalézt odpověď na cíl své práce a potvrdit nebo vyvrátit výchozí předpoklad.

# I Teoretická část

## 1 Vymezení pojmu flexibilita pracovního trhu

Flexibilita se stala jedním z hlavních rysů globalizačního procesu, který si ve spojitosti s rychlým vědecko-technickým rozvojem vyžádal modernizaci trhů práce. Flexibilitu lze definovat jako **adaptaci zaměstnavatelů na neustálé změny pracovního trhu a přizpůsobení řízení lidských zdrojů trhu pracovních sil.**<sup>4</sup> Pracovní flexibilita vlastně vyjadřuje úsilí zaměstnavatelů o udržení konkurenceschopnosti a současně může napomáhat zaměstnancům ve snaze o lepší skloubení jejich pracovního, rodinného a osobního života. Opakem flexibility je rigidita, která je spjatá s tradičním chápáním regulace trhu práce, jež vedl k jeho postupné stagnaci.

Flexibilní pracovní trh se stal předpokladem hospodářského růstu a představuje efektivní řešení jeho současných problémů, jako je dlouhodobá strukturální nezaměstnanost, úbytek pracovních míst, potřeba celoživotního vzdělávání. Flexibilní úvazky zároveň rozšiřují možnosti pracovního uplatnění u takových skupin osob, pro které je práce ve standardním zaměstnání obtížná nebo nemožná, a tím jsou na pracovním trhu diskriminováni.

V odborných textech existuje různé rozdělení flexibility, já použiji typologii, kterou užívá Nekolová podle Standinga. Ta popisuje šest různých typů flexibility pracovního trhu<sup>5</sup>:

**Vnější numerická flexibilita** se zabývá flexibilitou podmínek zaměstnávání, tedy schopností firem jednoduše a s nízkými náklady propouštět a přijímat pracovníky. V rámci vyšší flexibility dávají zaměstnavatelé přednost příležitostným pracovníkům s dočasným pracovním poměrem, např. na dobu určitou či krátkodobým, příležitostným a sezónním pracím, což s sebou přináší oslabování zaměstnaneckých jistot.

**Vnitřní numerická flexibilita** vyjadřuje míru adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců v organizaci práce a pracovní doby. Zahrnuje formy organizace práce a pracovní doby – např. přesčasů, směnného provozu či různých nestandardních pracovních úvazků.

---

<sup>4</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce*, Praha, 2004. s. 2, dostupné on-line: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf) (použití 27. 12. 2011)

<sup>5</sup> NEKOLOVÁ, M., *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, Praha: VÚPSV, 2008. s. 11, dostupné on-line: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_253.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_253.pdf) (použití 27. 12. 2011)



**Funkční flexibilita** umožňuje hladké a rychlé přecházení pracovníků v rámci firmy z jednoho úkolu nebo činnosti na jiný úkol či činnost. Předpokladem je prohlubování a zdokonalování znalostí zaměstnanců, jejich další rozvoj, vzdělávání a mobilita uvnitř podniku.

**Flexibilita pracovních nákladů** umožňuje přizpůsobování nemzdových nákladů na práci.

**Mzdová flexibilita** dovoluje úpravu mezd v závislosti na nabídce a poptávce trhu práce. Je omezená působením opatření sociální politiky a odborového vyjednávání a významně napomáhá k udržení nízké nezaměstnanosti a v období ekonomické recese předchází propouštění zaměstnanců.

**Flexibilita profesní struktury** umožňuje relativně velkou možnost mobility uvnitř podniku a tím napomáhá motivovat zaměstnance a snižovat jejich fluktuaci.

Flexibilita je komplexní socioekonomický jev, který může přinášet výhody jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům, a to v případě, jestliže jde o vzájemnou provázanost zájmů jedné i druhé strany. Takovýto druh vzájemně výhodné flexibility je nazýván **pozitivní flexibilitou**. Na druhou stranu, jestliže zaměstnavatelé striktně prosazují své zájmy bez ohledu na potřeby a přání zaměstnanců, jedná se o **negativní flexibilitu**.

Zaměstnavatele vede k zavádění pracovní flexibility převážně ekonomické hledisko, jejich snahou je optimalizovat svou činnost s ohledem na vnitřní a vnější podmínky a trh práce, s cílem dosáhnout vysoké produktivity současně s nízkými provozními náklady. Tato flexibilita je vnímána širěji, neboť se projevuje ve smluvních, časových i prostorových podmínkách.

Zatímco prioritním zájmem zaměstnanců je snaha harmonizovat své pracovní závazky s rodinným a osobním životem, což se týká zpravidla úpravy pracovní doby či pracovního úvazku, tedy vnitřní numerické flexibility.

## 2 Teoretická východiska modernizace a flexibilizace pracovního trhu

V této kapitole se pokusím stručně nastínit souvislosti, které vedly k modernizaci a flexibilizaci pracovních trhů při přechodu od industriální společnosti ke společnosti postindustriální. Jaký dopad mají tyto změny v pohledu na pracovní sílu a s jakými riziky je flexibilita spojena.

### 2.1 Kontext flexibilizace pracovního trhu

Pro industriální společnost byl charakteristický tzv. „standardizovaný systém plné zaměstnanosti“, který vznikl v průběhu 19. století. Jeho základem byly standardizované pracovní smlouvy a práce, která byla soustředěna na jednom místě a vykonávána v určitém čase.<sup>6</sup> Čas a prostor byly na sobě závislé, neboť kapitál byl závislý na pracovní síle a pracovní síla na kapitálu – čas poutal pracovní sílu k místu, spoutaná pracovní síla vázala kapitál.<sup>7</sup> Změnil se význam práce, výdělečná práce už není pouze základem existenčního zajištění lidí, ale ovlivňuje také jejich sociální postavení, společenské vztahy, zabezpečuje jejich životu jistotu a ochranu.

Přechod k postindustriální společnosti je spojen s rozsáhlými ekonomickými a sociálními změnami. Podle Baumana změny souvisejí s oddělováním času od prostoru. Zvyšující se mobilita a především rychlý rozvoj nových informačních technologií ve vyspělých západních zemích od 70. letech 20. století umožňují překonávat prostor v „nulovém“ čase. Ti, kteří se pohybují a rozhodují nejrychleji, vládou, ti, kteří se nemohou díky svým závazkům a handicapům pohybovat tak rychle, jsou ovládáni. Rychlost pohybu a přístup k čím dál rychlejšími prostředkům mobility se staly nejdůležitějším nástrojem moci a nadvlády, moc se stala nezávislá na místě. Za účelem neustálého snižování výrobních nákladů dochází k „zeštíhlování“ podniků a vzniku nadnárodních korporací, které přesouvají výrobu do zemí s levnou pracovní silou. Zatímco pracovní síla zůstává závislá na kapitálu, kapitál se díky vysoké mobilitě zbavil své závislosti na pracovní síle. Národní politiky a vlády jednotlivých zemí, které se snaží udržet kapitál v zemi v rámci své konkurenceschopnosti, jsou nuceny

---

<sup>6</sup> BECK, U., *Riziková společnost*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. s. 225 - 226

<sup>7</sup> BAUMAN, Z., *Tekutá modernita*, Praha: Mladá Fronta, 2002. s. 186

podřizovat se volnému trhu a vytvářet co nejlepší podmínky pro volné podnikání. V důsledku to znamená snižování daní, uvolňování předpisů a stávajících zákonů a flexibilizaci pracovního trhu.<sup>8</sup> Do popředí se tak dostává rozvoj nových forem pracovních smluv s pružnými nestandardními pracovními úvazky a pracovní dobou. Rychlý vývoj moderních technologií a automatizace výrobních systémů přináší stále méně práce, nezaměstnanost se stává strukturální záležitostí.

Podle Becka dochází na konci 20. století k přechodu od standardizovaného systému plného zaměstnání, typického pro industriální společnost a jehož radikální alternativou byla nezaměstnanost, „k rizikovému systému flexibilního, pluralizovaného, decentralizovaného neúplného zaměstnání“.<sup>9</sup>

## 2.2 Flexibilita pracovní síly a nová sociální rizika

Održením pracovní síly od zdrojů jejího živobytí se mění její význam, na pracovní sílu je pohlíženo jako na pouhé zboží - komoditu. Rychlý technologický vývoj, globalizace a změny na trzích práce v jednotlivých zemích si vyžadují vysoce kvalifikovanou pracovní sílu s vysokou mírou adaptability. Výchozí podmínkou pro uplatnění na pracovním trhu se stává flexibilita a schopnost učení.

Jak říká Bauman, flexibilita je předzvěstí konce práce, jaká existovala na pracovním trhu dosud. Přichází doba práce na krátkodobé, otevřené nebo vůbec žádné smlouvy, což s sebou přináší zaměstnávání bez jakýchkoliv záruk spojených s nejistotou a nezajištěností.<sup>10</sup>

Krátkodobá zaměstnání bez jakýchkoliv jistot oslabují vzájemnou zaměstnaneckou solidaritu a spolupráci. Záleží na každém jednotlivci, na jeho schopnostech a flexibilitě, zda bude úspěšný. Rozdílné výchozí podmínky však vedou k nezdravé soutěživosti a lidi spíše rozdělují. Snaha o zlepšení podmínek života už není kolektivní, ale individuální záležitostí.

---

<sup>8</sup> BAUMAN, Z., *Tekutá modernita*, 2002, Praha: Mladá Fronta, 2002. s. 239

<sup>9</sup> BECK, U., *Riziková společnost*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. s. 228

<sup>10</sup> BAUMAN, Z., *Tekutá modernita*, Praha: Mladá Fronta, 2002. s. 235

V této souvislosti se podle teorie duálního trhu práce začíná mluvit o segmentaci pracovního trhu na jeho primární a sekundární složku<sup>11</sup>:

*Primární trh práce* je charakterizován lepšími a výhodnějšími místy, s vyššími příjmy, vyšší prestiží, většinou lepšími pracovními podmínkami a kariérním růstem, které jsou relativně stabilní, s další možností zvyšování kvalifikace a tím i dalším posilováním šance na udržení zaměstnání.

*Sekundární trh práce* naproti tomu soustřeďuje pracovní místa s nižší prestiží a mzdovou úrovní, s méně stabilními pracovními příležitostmi, přerušovanými kratší či delší nezaměstnaností, s vysokou fluktuací pracovníků a s velmi nízkou možností zvyšování kvalifikace, což se stává největší překážkou pro přechod na primární trh.

Pracovníci, kteří nedisponují potřebným lidským kapitálem, nejsou dostatečně mobilní a flexibilní, se zpravidla ocitají na sekundárním trhu práce a jsou nejvíce ohroženi pracovní nejistotou a sociálními riziky v podobě obav ze ztráty zaměstnání, opakované nezaměstnanosti, chudoby a sociálního vyloučení.

Týká se to zejména nekvalifikovaných a nízko kvalifikovaných osob, příslušníků etnických minorit, starších osob a osob se zdravotním postižením, mladých lidí, kteří teprve vstupují na trh práce nebo žen pečujících o děti a samoživitelek.

Negativní důsledky flexibilizace spojené s otevřeným trhem práce (úbytek pracovních míst a zvyšující se strukturální nezaměstnanost, stárnutí populace) si začaly uvědomovat vlády jednotlivých členských států Evropské unie a přibližně od 90. let minulého století začaly v rámci politiky zaměstnanosti hledat způsoby, jak udržet nebo vrátit na pracovní trh rizikové skupiny a zavádět různá opatření na podporu flexibilních forem práce a zaměstnání, současně s reformováním systému sociálního zabezpečení. Jedním ze směrodatných dokumentů se stala pro členské státy Směrnice pro politiku zaměstnanosti, která obsahuje dvě směrnice týkající se přímo pracovní flexibility. Jedná se o požadavky na zavádění nových forem práce a uspořádání pracovní doby a na úpravu pracovního práva tak, aby se přizpůsobilo novým podmínkám na trhu práce, aby lidé, pracující v jiných než standardních formách zaměstnání, měli odpovídající zabezpečení a vyšší pracovní status.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 51

<sup>12</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*, Praha, 2004. s. 9, dostupné on-line: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf) (použití 27. 12. 2011)

### **3 Flexibilní formy práce a zaměstnání**

Česká republika prošla po roce 1989 významnými politickými, ekonomickými a kulturními změnami. Přechodem z plánovaného k tržnímu hospodářství se také česká společnost, podobně jako už dříve vyspělé evropské země, musela začít vyrovnávat s novými jevy jako je globalizace, nezaměstnanost či s novými formami a způsoby organizace práce a pracovní doby.

V této kapitole se zaměřím na rozdělení flexibility v pracovním prostředí, která dle již uváděné typologii odpovídá numerické flexibilitě. Podle tohoto rozdělení se flexibilní formy práce týkají vnitřní a flexibilní formy zaměstnání vnější numerické flexibility. Flexibilní pracovní úvazky jsou charakteristické svou odlišností od standardního pracovního úvazku - plného pracovního úvazku se smlouvou na dobu neurčitou, s fixní pracovní dobou na určeném pracovišti.

Nejdříve schematicky rozdělím flexibilní formy práce a zaměstnání, podrobněji se dále budu věnovat popisu práce na částečný úvazek, práce s pružnou (klouzavou) pracovní dobou a práce z domova, neboť tyto formy patří mezi nejznámější a jsou nějakým způsobem zakotveny v zákoníku práce. Jejich pozitivní přínos vidím v možnosti zaměstnanců harmonizovat svůj pracovní, rodinný a osobní život a zároveň mohou být vhodným řešením pro osoby se specifickými potřebami nebo v obtížné životní fázi, pro které je práce na standardní pracovní úvazek obtížná nebo nemožná. Přestože podle průzkumů by o ně byl mezi zaměstnanci zájem, v praxi českých podniků se příliš nevyskytují, neboť zatím přinášejí zaměstnancům spíše nevýhody. Větší zájem o ně nejeví ani zaměstnavatelé. Zároveň se domnívám, že při vhodném nastavení a vzájemné komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli mohou přinášet výhody oběma stranám.

#### **3.1 Flexibilní formy práce**

Týkají se časového hlediska a upravují délku, formu a uspořádání pracovní doby.

### Flexibilní formy práce<sup>13</sup>

<b>KLASICKÉ FORMY</b>	<b>MODERNÍ FORMY</b>	
	<b>Pracovní doba</b>	<b>Přerušování, přestávky</b>
Směnný provoz Práce přesčas Práce v nesociálním čase (ve večerních hodinách, o víkendech)	Klouzavá (pružná) Různé rozvržení Zhuštěný pracovní týden Částečný úvazek Sdílení práce Počet hodin ročně Pro pracovní skupiny	Rodičovská dovolená Studijní volno Dovolená pro vzdělání Přerušování práce Prázdninové volno Fázovaný nebo částečný odchod do důchodu

### 3.2 Flexibilní formy zaměstnání

Týkají se různých forem nastavení zaměstnaneckých vztahů a pracovních podmínek.

### Flexibilní formy zaměstnání<sup>14</sup>

<b>TRADIČNÍ FORMY</b>	<b>MODERNÍ FORMY</b>
Samostatně výdělečná činnost Dočasné formy zaměstnání (pracovní poměr na dobu určitou, dohoda o provedení práce či pracovní činnosti)	Práce z domova (úplná nebo částečná) Práce na zvanou Střídání pracovního místa Práce prostřednictvím telefonu Agenturní zaměstnávání

<sup>13</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*, Praha, 2004. s. 13, dostupné on-line:

[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf) (použití 27. 12. 2011)

<sup>14</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*, Praha, 2004. s. 14, dostupné on-line:

[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf) (použití 27. 12. 2011)

### 3.3 Částečné (zkrácené) úvazky

Jedná se o pracovní úvazky, které jsou stanoveny na kratší pracovní dobu, než je standardní plný úvazek. Zákoník práce stanoví délku pracovní doby plného úvazku nejvýše 40 hodin (nebo 37,5 a 38,75 hodin týdně u určitých zaměstnanců a ve vícesměnném a nepřetržitém režimu).<sup>15</sup> Zaměstnavatel může v pracovní smlouvě sjednat se zaměstnancem kratší pracovní dobu (ze zdravotních nebo jiných závažných důvodů), jestliže to dovoluje provoz zaměstnance a musí vytvářet odpovídající podmínky, aby mohlo být vyhověno takovým žádostem. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny a zaměstnanci přísluší mzda odpovídající stanovené pracovní době.<sup>16</sup>

Částečné úvazky mohou mít různé formy, mohou být spojeny s pevnou i pohyblivou pracovní dobou, konkrétní rozvržení týdenní pracovní doby vždy záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi částečné úvazky se někdy řadí také *sdílení práce* (o jedno pracovní místo se dělí zpravidla dva zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou).

Částečné úvazky významně přispívají ke zvyšování flexibility trhu práce. Od 60. let 20. století byly ve vyspělých západních zemích spojovány se zvyšující se participací žen na trhu práce a jejich potřebou sladit práci s péčí o děti, v současné době jsou vládami evropských zemí vnímány také jako způsob řešení problémů na trhu práce, zejména zvyšování zaměstnanosti.

Zatímco původní země EU od 90. let 20. století usilují o rozvoj prací na částečné úvazky a zrovnoprávnění pracovních podmínek pro všechny zaměstnance, v České republice jsou částečné úvazky stále málo rozvinuté. Je to dáno jednak obecně stále nízkou flexibilitou zdejšího trhu práce a jednak malým zájmem ze strany zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců<sup>13</sup>. Širšímu využívání zkrácených úvazků brání také odbory, které poukazují zejména na jejich nízké mzdy a nedostatečnou sociální ochranu.

#### 3.3.1 Zaměstnavatelé

Obecně lze říci, že v České republice přináší více výhod práce na částečné úvazky zaměstnavatelům než zaměstnancům, jimž částečné úvazky umožňují pružněji reagovat na výkyvy trhu práce, jsou spojeny s vyšší efektivitou a produktivitou a finančními úsporami na mzdy, umožňují rychlejší návrat žen do zaměstnání po rodičovské a mateřské dovolené.

---

<sup>15</sup> § 79, zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v platném znění

<sup>16</sup> § 83a, odst. 1, 2. Zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v platném znění

Mezi nevýhody jsou zaměstnavateli uváděny zejména vyšší administrativní zátěž a vyšší náklady např. na nábor a zaškolení pracovníků či příspěvky na sociální zabezpečení, dále nemožnost nařídit přesčasy, ale také menší sounáležitost s firmou.

Nejvíce částečných úvazků vzniká v sektoru služeb, např. v telekomunikaci, na poště, v nadnárodních obchodních řetězcích, hotelnictví, zemědělství, sociálních službách či v poradenských a právních firmách.

Tradičně jsou částečné úvazky zaměstnavateli nabízeny na nižších pracovních pozicích, (např. v administrativě) a u méně kvalifikovaných pracovních pozic (vrátní, prodavači, pomocní dělníci), u kterých však hrozí vyšší riziko spojené s negativní flexibilitou. Naproti tomu v posledních letech přibývá skupina tzv. znalostních pracovníků (programátoři, výzkumní pracovníci, novináři, účetní, grafici), kteří pracují na částečné úvazky a jejichž práce je spojena s pozitivní flexibilitou, neboť zaměstnavatelé mají zájem si vysoce kvalifikované a zkušené pracovníky udržet.<sup>17</sup>

### 3.3.2 Zaměstnanci

Z hlediska zaměstnanců představuje práce na částečné úvazky v ČR relativně více nevýhod než výhod, což také vysvětluje, proč je o ně zatím malý zájem. Mezi výhody je uváděna zejména možnost lepšího sladění práce s rodinným a osobním životem, dále může být částečný úvazek výhodný u zaměstnanců, kteří si takto přivydělávají nebo kumulují více částečných úvazků.

K nevýhodám patří zejména nízké mzdy, větší pracovní nejistota (částečné úvazky jsou spojovány se sekundárním trhem práce), s nedostatečnou sociální ochranou, na něž se plně nevztahují systémy sociálního zabezpečení, vyšší náklady na dopravu, horší možnost kariérního růstu a dalšího vzdělávání v rámci firmy a v neposlední řadě je práce na částečný úvazek spojena s negativní flexibilitou a podzaměstnaností<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce*, Praha, 2004. s. 17, dostupné on-line:  
[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf) (použití 27. 12. 2012)

<sup>18</sup> Podzaměstnanost je nedobrovolná práce na částečný úvazek. V ČR je situace spíše opačná, je málo podzaměstnaných a více těch, kteří pracují na plný úvazek z nedostatku zkrácených úvazků. (ŠŤASTNÁ, M., *Částečné úvazky v ČR a zahraničí*, Praha: ČSÚ, s. 2), dostupné on-line:  
<http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/pdf07c1/stastna.pdf> (použití 27. 12. 2011)



Obecně vyhovuje práce na částečný úvazek nejvíce ženám s dětmi nebo jinými rodinnými příslušníky, o které pečují, lidem předdůchodového a důchodového věku, kterým umožňují postupný odchod z pracovní aktivity nebo jeho prodloužení, studentům kombinujícím studium se zaměstnáním a osobám se zdravotním handicapem.

### 3.4 Pružná pracovní doba

Při uplatňování pružné pracovní doby si dle Zákoníku práce zaměstnanec v jednotlivých dnech sám stanoví začátek, popřípadě i konec pracovní doby, v rámci zaměstnavatelem stanovených časových úseků. Mezi tyto dva volitelné úseky je vložen pevný časový úsek, kdy musí být zaměstnanec na pracovišti.

Zákoník práce rozlišuje 3 formy pružné pracovní doby<sup>19</sup>:

*pružný pracovní den* (zaměstnanec si sám stanoví začátek denní směny a je povinen odpracovat celou denní pracovní dobu),

*pružný pracovní týden* (zaměstnanec si sám volí začátek a konec směn a přitom je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu) a

*pružné čtyřtýdenní pracovní období* (při volitelném stanovení začátku a konce směn je zaměstnanec povinen odpracovat ve čtyřtýdenním po sobě jdoucím období stanovenou pracovní dobu na toto období).

Na rozdíl od částečných úvazků má pružná pracovní doba v ČR poměrně dlouhou tradici, v praxi ji využívá nejvíce zaměstnanců pracujících na flexibilní úvazek.<sup>20</sup> Nejvíce firem (převážně malých) využívá možnost volit si začátek pracovní doby v určitém rozmezí každý den.

#### 3.4.1 Zaměstnavatelé

Výhody práce s pružnou pracovní dobou vidí zaměstnavatelé ve flexibilním uspořádání pracovní doby, která by vyhovovala jejich potřebám i potřebám zaměstnanců. Tato forma práce pro ně neznamena nějaké zvýšené náklady. Mezi nevýhody řadí obtížnější kontrolu a evidenci zaměstnanců a nemožnost spolehnout se na jejich přítomnost, když je potřebují.

---

<sup>19</sup> § 85b, odst. 1, zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v platném znění

<sup>20</sup> *Průzkum využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce*, 2011, dostupné on-line: <http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/34/> (použito 7. 1. 2012)

Nejčastěji je pružná pracovní doba využívána v administrativních profesích, základní překážkou pro její zavádění je pracovní režim, který takovýto charakter práce neumožňuje.

### 3.4.2 Zaměstnanci

Zaměstnanci vidí v pružné pracovní době pouze výhody, zejména jim umožňuje lépe si organizovat čas podle potřeb a pomáhá jim tak lépe sladit práci s mimopracovními povinnostmi a závazky. Dokonce by ocenili její častější využívání, ale podle jejich mínění o ně zaměstnavatelé neprojevují větší zájem. Jako možné důvody uvádějí existující stereotypy v organizaci práce a obavy zaměstnavatelů z jejího možného zneužití zaměstnanci.<sup>21</sup>

## 3.5 Práce z domova

Práci z domova můžeme definovat jako pracovní činnost vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele.

V Zákoníku práce je tato forma zaměstnání vymezena jako „závislá práce“. Za závislou práci se považuje také výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele na jiném dohodnutém místě než je pracoviště zaměstnavatele, na jeho náklady a zodpovědnost.<sup>22</sup> Přesné podmínky o výkonu a místu pracoviště upravuje pracovní smlouva. Jen málokdy je uplatňována práce z domova na celý úvazek, častější je kombinace práce z domova s prací na pracovišti zaměstnavatele.

Tato forma zaměstnání má v ČR poměrně dlouhou tradici. Zatímco dříve se však práce z domova týkala převážně manuálních prací, které vykonávaly pouze určité skupiny osob, (většinou je tvořily ženy předdůchodového věku a matky na mateřské dovolené), dnešní podobu pracovních činností konaných z domova určil rychlý rozvoj výpočetní techniky. V této souvislosti se mluví o *teleworkingu*, což je práce z domova typická pro vysoce vzdělané pracovníky (manažery, technické pracovníky, specialisty), kteří využívají práci s informačními technologiemi.<sup>23</sup> Práce z domova se v současné době kromě manuálních prací týká

---

<sup>21</sup> *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby – závěrečná zpráva*, Praha: VÚPSV, 2004. s. 27, dostupné on-line:

[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf) (použito 16. 1. 2012)

<sup>22</sup> § 2, odst. 4, zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v platném znění

<sup>23</sup> *Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby – závěrečná zpráva*, Praha: VÚPSV, 2004. s. 35, dostupné on-line:

[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza\\_flexibilni\\_formy\\_zamestnavani\\_v\\_CR.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf) (použito 16. 1. 2012)

převážně práce s počítačem, internetem, emailem nebo online-účetnictví, je také vhodná pro administrativní a sekretářské práce.

### **3.5.1 Zaměstnavatelé**

Zaměstnavatelé v ČR stále málo zavádějí práci z domova, tato forma práce je provázena jejich velkou nedůvěrou. O výhodách se nejčastěji mluví v souvislosti s úsporami na náklady spojenými se zřízením a provozem pracoviště a s možností získat kvalitní, vysoce kvalifikované pracovníky. K výhodám je také možno uvést jednodušší organizaci práce, možnost rychlejšího návratu žen do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené a možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (a plnit tak svou zákonnou povinnost). Častěji jsou předkládány nevýhody, které jsou s prací z domova spojovány. Zaměstnavatelé poukazují zejména na ztrátu přímé kontroly zaměstnanců, obtížnější plánování, řízení a organizaci práce, horší komunikaci a osobní kontakt se zaměstnancem. Lépe se tak uplatňuje v menších pružnějších firmách než ve velkých společnostech.

### **3.5.2 Zaměstnanci**

Zaměstnanci vidí hlavní výhody v práci z domova v tom, že si mohou sami organizovat práci a pracovní dobu, v úsporách finančních a časových nákladů spojených s dopravou, v možnosti skloubení práce např. s péčí o děti nebo jiné rodinné příslušníky. Nevýhodou může být dlouhá pracovní doba, jestliže není nastavena hranice mezi prací a volným časem a izolace od sociálních kontaktů na pracovišti.

## 4 Problematika sladování práce, rodiny a osobního života

Změny, které České republice přinesla tržní ekonomika, následovaly také změny v organizaci života jednotlivců, rodin, zaměstnavatelů, firem a ve vývoji celé společnosti.

Jak už bylo řečeno výše, flexibilní formy práce jsou jedním z hlavních nástrojů sladování pracovního a rodinného, potažmo osobního života. V této kapitole vysvětlím pojmy sladování pracovního a osobního života a politiku rovných příležitostí a jak spolu souvisejí. Dále se zaměřím na přístup zaměstnavatelů k zavádění flexibilních úvazků a vysvětlím koncept společenské odpovědnosti firem.

### 4.1 Vymezení pojmu sladování pracovního a osobního života

V českých odborných textech a analýzách jsem se v této souvislosti setkala s různými termíny, např. kombinace pracovního a rodinného života, nastavení harmonické rovnováhy mezi prací a osobním životem, harmonizace práce a rodiny nebo sladování pracovního a soukromého života.

Je tedy patrné, že tato problematika je v českých podmínkách stále nezakotvená a často se používá anglický název „work/life balance“ (v českém překladu rovnováha mezi prací a životem), který začaly používat britské a americké společnosti na konci 70. let 20. století, aby tak upozornily na skutečnost, že stále více lidí si musí vybrat mezi pracovním a soukromým životem a úspěch v práci odnáší rodina a hlavně děti.<sup>24</sup>

Tržní ekonomika je postavena na neustálém konkurenčním boji, zaměstnavatelé mají vysoké nároky na pracovní výkonnost a flexibilitu zaměstnanců. Nárokují si stále více jejich času v zaměstnání na úkor rodiny a soukromí. Na druhou stranu vzrůstá pracovní nejistota spojená s novými formami krátkodobých smluv a zkrácených úvazků. Práce a soukromý život se začíná stále více propojovat, neboť to, jakým způsobem si lidé organizují svůj soukromý život je často závislé na podmínkách a vlivech daných trhem práce a ten zpětně ovlivňuje jejich soukromí.<sup>25</sup> Pro některé jedince tak flexibilita může přinášet lepší skloubení

---

<sup>24</sup> FINANČNÍ NOVINY, 5/2008. dostupné on-line:

[http://www.financninoviny.cz/kariera/index\\_view.php?id=311185%3E](http://www.financninoviny.cz/kariera/index_view.php?id=311185%3E), (použito: 9. 1. 2012)

<sup>25</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ H., *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, Praha: SOÚ AV ČR, 2005. s. dostupné on-line:

[http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228\\_05-04%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf](http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228_05-04%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf) (použito 15. 11. 2011)

práce s rodinným a soukromým životem, zatímco pro jiné může být zdrojem nejistoty a snížením životního standardu. Výdělečná práce nabývá pro život lidí nového významu, kromě nezbytnosti existenčního zajištění se stává zdrojem seberealizace a individualizovaného způsobu života.

To, jakým způsobem si jednotlivci organizují svůj život, se týká jednak přístupu a strategií samotných zaměstnanců a jednak je mohou přímo ovlivnit taková opatření ze strany zaměstnavatelů, která jim pomáhají ulehčit skloubení pracovního a osobního života. Takovými opatřeními kromě flexibilních forem organizace a způsobů práce, mohou být např. opatření, která se týkají péče o děti či jinak závislé osoby (firemní školky, příspěvky na péči o závislé členy rodiny), volno nebo dovolená navíc, vzdělávání a další finanční i nefinanční benefity.

O sladování pracovního a rodinného života se začalo nejdříve mluvit ve spojitosti s vysokou zaměstnaností žen a jejich potřebou skloubit práci s péčí o děti a prací v domácnosti. Existují však i další zaměstnanecké skupiny, které mají mimopracovní závazky nebo specifické potřeby a tato problematika se jich rovněž týká.

Potřeba sladování pracovního a osobního života také souvisí s individualizačním procesem, kdy nové sociální a ekonomické podmínky života jednotlivců a především rozvoj kulturního průmyslu a průmyslu volného času mění jejich priority. Vzrůstá zájem o využití volnočasových aktivit a celoživotní vzdělávání.

## **4.2 Politika rovných příležitostí**

Se sladováním pracovního a osobního života úzce souvisí uplatňování politiky rovných příležitostí, neboť vytváří vhodné podmínky pro její úspěšné naplňování.

Její principy spočívají v respektu k rozdílům mezi jednotlivci a v uplatňování práv na startovací rovné šance pro všechny, bez ohledu na jejich věk, pohlaví, barvu pleti, sexuální orientaci, zdravotní nebo rodinný stav či např. náboženskou víru. Cílem je předcházet znevýhodňování nebo diskriminaci na základě těchto znaků a posuzovat každého jednotlivce s ohledem na jeho schopnosti, dovednosti a zkušenosti.<sup>26</sup> V pracovním prostředí nejčastěji dochází k diskriminaci v oblasti přijímání zaměstnanců, jejich platového hodnocení a kariérního postupu a pracovních podmínek.

---

<sup>26</sup> *Zpravodaj Rovné příležitosti (do firem)*, 9/2009. dostupné on-line:  
[http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2195144&als\[nm\]=2195558](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2195144&als[nm]=2195558) (použito 15. 11. 2011)

Nejdříve se začaly řešit rovné příležitosti mezi muži a ženami, právě v souvislosti s potřebami žen o sladování pracovního a rodinného života a jejich znevýhodňováním v práci oproti mužům, kteří nejsou tolik zatíženi povinnostmi péčí o děti a domácnost, ale naopak dochází k jejich znevýhodňování v právech na péči o děti.

Politika rovných příležitostí je spojována s poklesem porodnosti ve vyspělých evropských zemích včetně ČR a s tím souvisejícím stárnutím populace, která přináší krizi stávajících důchodových systémů. V důsledku toho dochází k úbytku kvalitních pracovníků a jedním z možných řešení je jednak vysoká participace žen na pracovním trhu, ale také zapojení do pracovního procesu dalších opomíjených skupin, jako jsou osoby se zdravotním postižením, starší osoby nebo absolventi bez praxe. Takovíto zaměstnanci si většinou váží nabídnuté šance a zároveň může být dosaženo žádoucí diverzity.<sup>27</sup>

Problematiku rovných příležitostí vymezuje mezinárodní evropská legislativa, k jejíž řadě smluv a úmluv se zavázala také Česká republika, která je od roku 2004 členem Evropské unie. Zároveň v ČR tuto problematiku vymezuje řada právních norem, nejdůležitějšími jsou Listina základních práv a svobod (hlava čtvrtá: Hospodářská, kulturní a sociální práva), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 3,4), zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (§ 16 a 17) nebo zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

### **4.3 Přístup zaměstnavatelů k zavádění flexibilních forem zaměstnávání**

Přestože se flexibilizace pracovního trhu dotýká rovněž České republiky a podpora flexibilních forem práce a zaměstnávání by měla být jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti (pro její možné pozitivní dopady na zvyšování zaměstnanosti), na rozdíl od vyspělých evropských států se tento trend dostává do českých firem velmi pozvolna.

To, co nejvýznamněji ovlivňuje firmy při zavádění flexibilních forem práce a zaměstnávání, je státní politika prostřednictvím platné legislativy, dále odbory a v neposlední řadě jsou to jednotlivé firemní strategie.

---

<sup>27</sup> VELÍŠKOVÁ, H., *Rovné šance jako konkurenční výhoda*, Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s., 2007. s. 8, dostupné on-line: [http://www.genderstudies.cz/download/rp\\_konkurencni%20vyhoda.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/rp_konkurencni%20vyhoda.pdf) (použito: 7. 1. 2012)

Jednou z hlavních příčin, proč zaměstnavatelé opatrně zavádějí flexibilní úvazky, je vysoké daňové zatížení.<sup>28</sup> Především v době ekonomické recese platí, že díky vysokým odvodům na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatelé velmi neradi přijímají nové zaměstnance a jestliže nějaké přijmou, nejčastější formou zaměstnávání jsou krátkodobé smlouvy (dohody o provedení práce či pracovní činnosti) nebo další velmi rozšířená forma je tzv. *švarc systém*, což je nelegální forma zaměstnávání osob s živnostenským oprávněním. Zaměstnavatelé se tak snaží vyhnout placení vysokých příspěvků, čímž upřednostňují formy práce, které jsou spojeny s větší pracovní nejistotou a menší ochranou zaměstnanců, což přispívá k větší segregaci pracovního trhu.

To souvisí s další často uváděnou příčinou, a to nevyhovující stávající legislativou. Nejdůležitějšími normami, které upravují v České republice pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti. Především Zákoník práce je kritizován pro svou přílišnou složitost a nestejně podmínky pro ochranu zaměstnanců pracujících na standardní a flexibilní pracovní úvazky, v neprospěch druhých. Pokud se týká flexibilních forem práce, jsou v něm zakotveny pouze tradiční formy, různá úprava pracovní doby, přesčasová práce nebo zkrácení pracovní doby, ale např. částečný úvazek nemá v Zákoníku práce vymezen samostatný prostor a některé novější flexibilní formy práce (sdílení práce, přerušení práce za účelem vzdělávání), platný Zákoník práce ani přesně neobsahuje. Jestliže chce tedy zaměstnavatel takovýto úvazek vytvořit, musí k tomu využít stávající legislativu, což vyžaduje z jeho strany velkou kreativitu.<sup>29</sup>

Do vyjednávání o zavádění flexibilních úvazků dále často vstupují odborové organizace. Cílem odborů je především snaha o zachování vysoké pracovněprávní ochrany zaměstnanců a zabránění negativní flexibilitě, tedy jsou to právě odbory, které často prostřednictvím kolektivních smluv brání většímu využívání flexibilních úvazků, neboť ty jsou spojeny s menší ochranou zaměstnanců.

#### **4.3.1 Firemní strategie**

Jak už jsem řekla, kromě povinností vyplývajících s dodržování platných zákonů a kolektivních smluv, ovlivňují rozhodování zaměstnavatelů také jednotlivé firemní strategie,

---

<sup>28</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce*, Praha, 2004. s. 11, dostupné on-line:  
[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf) (použito 7. 1. 2012)

<sup>29</sup> GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce*, Praha, 2004. s. 9 - 10, dostupné on-line:  
[http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf) (použito 7. 1. 2012)

kteře jsou pro zavádění flexibilních úvazků z mého pohledu nejvýznamnější. Tady dochází ke značným rozdílům.

Některé firmy sledují zaváděním pracovní flexibility především ekonomické hledisko, tedy možnost jak zvýšit produktivitu a snížit co nejvíce mzdové náklady. V takovém případě mívají většinou malé pochopení pro potřeby svých zaměstnanců a takováto pracovní místa jsou spojena převážně s negativní flexibilitou, obcházením zákonů a znevýhodňováním některých zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé také vidí více negativ spojených se zaváděním pozitivní flexibility. Mezi nejčastějšími důvody, kromě vysokých mzdových nákladů, jsou uváděny povaha pracovní činnosti, která flexibilní úvazky neumožňuje, nepotřebnost flexibilních úvazků a nutnost organizačních změn. Svou roli tady hraje rovněž malá informovanost vedení firem o jejich možných přínosech.

Dále jsou tu firmy, které si chtějí udržet kvalitní, především vysoce kvalifikované zaměstnance a vycházejí vstříc jejich potřebě po sladování pracovního a osobního života, v rámci individuální dohody jim některou z flexibilních forem práce nebo zaměstnání umožňují. Tady samozřejmě není dostatečně uplatňován princip rovných příležitostí, což jednak znevýhodňuje budoucí zaměstnance a současně rovněž ty stávající, neboť si nemohou být jisti, jak bude rozhodnuto v jejich případě.

Nejvýhodnější postavení mají zaměstnanci v takové firmě, která uvažuje strategicky dlouhodoběji a uvědomuje si možné přínosy vyplývající ze zavádění opatření pro sladování pracovního a osobního života pro firmu.

Nejčastěji uváděnými jsou: zvyšující se spokojenost zaměstnanců, která přispívá k jejich loajalitě vůči firmě, zaměstnanci jsou motivovanější, což přináší vyšší produktivitu práce a jejich větší iniciativnost a spolupráci. Zároveň se snižuje absence z důvodu nemoci a fluktuace zaměstnanců, flexibilita umožňuje zaměstnavateli lepší rozložení pracovních sil a snižování provozních, mzdových nákladů a nákladů na náborů zaměstnanců. Pro firmu znamenají také konkurenční výhodu, neboť zvyšují její atraktivitu pro získávání kvalitních lidských zdrojů.

V takovéto firmě jsou stanovena určitá základní pravidla pro řešení konkrétních situací, která vymezují personální oddělení nebo nejlépe jsou obsažena přímo ve firemní kultuře. Jde tedy o plošné zavádění takových principů, které jsou do jisté míry platné pro všechny (všechna opatření nelze samozřejmě uplatňovat na všechny zaměstnance stejně). Důležitá je především neustálá komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vzájemné vysvětlování názorů a naslouchání potřeb. Základním předpokladem je podpora nejvyššího vedení a



důraz na dodržování platných pravidel, Zákoníku práce, principů rovných příležitostí, dobrou organizaci práce, firemní kulturu a neustálou otevřenost vůči změnám.<sup>30</sup>

V kontextu s uplatňováním takovýchto principů je zmiňována „celospolečenská odpovědnost firem“, vysvětlení tohoto termínu a konceptu chci následně stručně nastínit.

### 4.3.2 Celospolečenská odpovědnost firem

Celospolečenská odpovědnost firem (používaná zkratka CRS je z anglického Corporate Social Responsibility) je koncept, který se objevil na začátku 2. poloviny minulého století a znamená takový způsob vedení firmy, jenž nemyslí v podnikání pouze na ekonomické hledisko, ale zohledňuje také sociální a ekologické aspekty a snaží se uspokojovat zájmy všech svých firemních partnerů - zákazníků, akcionářů, zaměstnanců, dodavatelů nebo věřitelů.

Bussines Leaders Forum a jeho členské firmy vymezují CRS jako „**dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají.**“<sup>31</sup>

Na první místo CRS staví plnění legislativních požadavků a poté nad jejich rámec odpovědné chování, výsledkem čehož dosahuje firma dlouhodobé konkurenční výhody a z ní vyplývající silnou pozici na trhu a zároveň má pozitivní vliv na celou společnost.

Jak už bylo řečeno, CRS působí ve třech oblastech – ekonomické, sociální a enviromentální. Na závěr se podrobněji zmíním o sociální oblasti, neboť se dotýká sladování pracovního a osobního života.

V sociální oblasti se odpovědné chování projevuje jednak v pracovní oblasti zlepšováním pracovního prostředí, přístupem k zaměstnancům a spoluprací s odbory. V praxi se tak firmy zaměřují především na dodržování principů rovných příležitostí, možnosti sladování pracovního a osobního života, pracovní diverzitu a vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Kromě toho odpovědné firmy podporují místní komunitu a neziskové organizace, čímž přispívají ke

---

<sup>30</sup> MACHOVCOVÁ, K., *Sladování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele*, Zpráva z kvalitativního šetření, Genderové informační centrum Nora, o.p.s., s. 5 - 7 , dostupné on-line: [http://www.genderstudies.cz/download/VYZKUM\\_OPLZZ.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/VYZKUM_OPLZZ.pdf) (použito 16. 1. 2011)

<sup>31</sup> *Praktická příručka celospolečenská odpovědnost firem*, dostupné on-line: <http://www.csr-online.cz/page.aspx?csr> (použito 18. 1. 2012)

zdraví a bezpečnosti, rozvoji zaměstnanosti, zvyšování životní úrovně a kulturního rozvoje místních občanů.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> *Praktická příručka celospolečenská odpovědnost firem*, dostupné on-line:  
<http://www.csr-online.cz/page.aspx?oblastiCSR> (použito 18. 1. 2012)

## II Praktická část

### 5 MIKROREGION ROŽNOVSKO

V praktické části provedu analýzu pracovního trhu daného regionu, s cílem shromáždit dostatečné množství informací o způsobech a možnostech flexibilních forem práce a zaměstnání v rámci sladování pracovního a osobního života zdejších zaměstnanců.

Nejdříve vymezím a charakterizuji mikroregion Rožnovsko a poté budu zkoumat různé aspekty zdejšího pracovního trhu, které mi pomohou identifikovat, čím je zdejší pracovní trh typický a jaká je zde pracovní flexibilita.

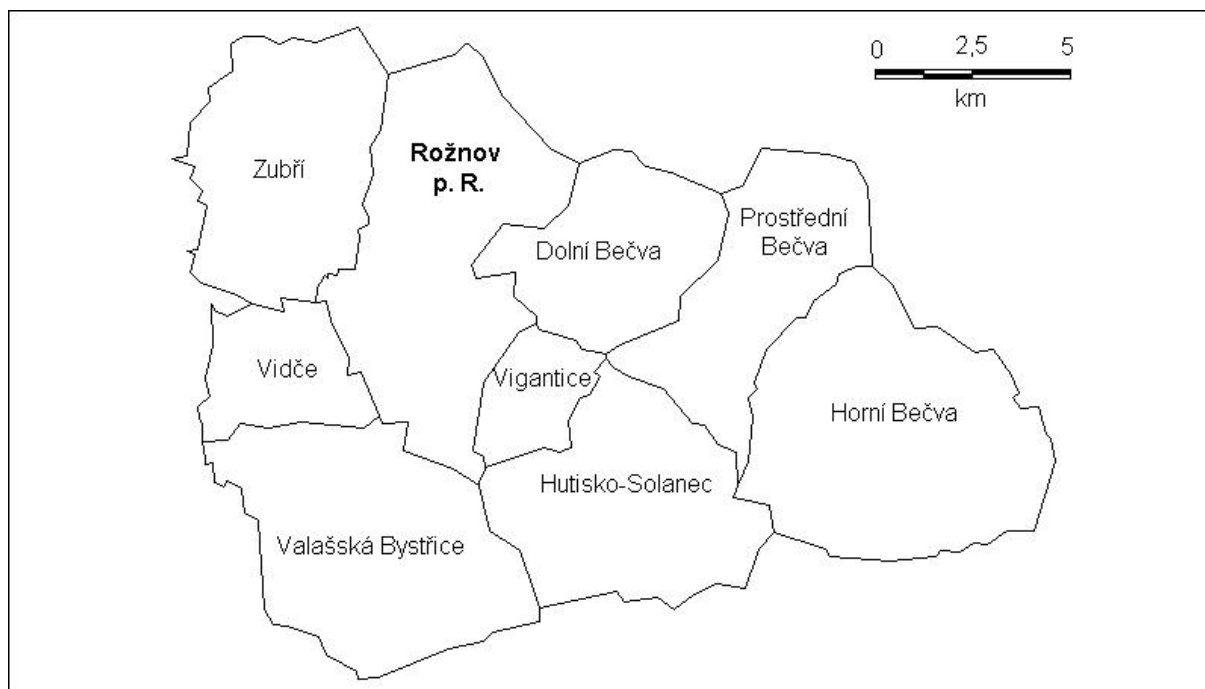
Při svém postupu použiji metodologii kvantitativního sběru dat, technikou sběru budou veřejně dostupné statistické údaje vybraných kategorií pracovního trhu rožnovského mikroregionu, které postupně podrobím vlastní analýze. V této souvislosti budu sledovat věkovou a vzdělanostní strukturu obyvatel, jaký vliv má na ekonomickou aktivitu a zaměstnanost, hospodářství z hlediska odvětvové struktury a velikosti podniků, dále mě bude zajímat podnikatelská činnost, kolik zde existuje ekonomických subjektů a jaká je jejich právní forma. Dalšími sledovanými kategoriemi budou zaměstnanost a nezaměstnanost. Zde se zaměřím na ekonomickou aktivitu obyvatel podle převažující činnosti, dále celkovou míru nezaměstnanosti v regionu, strukturu nezaměstnaných a míru nezaměstnanosti v průběhu času, zda se projevuje sezónní nezaměstnanost.

Na závěr budu interpretovat získané informace o podmínkách zdejšího trhu práce, zda jsou příznivé pro takové flexibilní formy zaměstnání, které pomáhají zaměstnancům ve sladování pracovního a osobního života a vyslovím se k výchozí stanovené hypotéze, která zní:

*Zaměstnavatelé v mikroregionu Rožnovska většinou nezavádějí flexibilní formy zaměstnání s ohledem na potřeby zaměstnanců.*

## 5.1 Vymezení a základní charakteristika<sup>33</sup>

Tabulka č. 1: Administrativní členění mikroregionu<sup>34</sup>



Území mikroregionu Rožnovsko se nachází v severovýchodní části Zlínského kraje, na rozhraní mezi Moravskoslezskými Beskydami a Hostýnsko-vsetínskými vrchy, sousedí s Moravskoslezským krajem a na západě a jihu se správními obvody Zlínského kraje Valašským Meziříčím a Vsetínem. Územím protéká řeka Bečva a jeho povrch je převážně hornatý, podíl lesní půdy je druhý největší v kraji a tvoří 58,3 %, podíl zemědělské půdy je pak 32 %. Rozloha mikroregionu činí 239 km<sup>2</sup>, což je asi 6 % celkové rozlohy kraje.

V rámci kraje tvoří mikroregion oblast s nejmenším počtem obcí, zahrnuje 9 obcí. Území je totožné s vymezením správního obvodu Rožnova pod Radhoštěm. Od roku 2000 spadá Rožnovsko do Zlínského kraje, Rožnov pod Radhoštěm se stal obcí s rozšířenou působností. Celkový počet obyvatel je 35 363, z toho 17 236 mužů a 18 127 žen (k 31. 12. 2010 dle údajů ČSÚ), převážná část žije v jeho dvou městech Rožnově pod Radhoštěm a Zubří.

<sup>33</sup> *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – Profil mikroregionu Rožnovsko*, dostupný on-line: <http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

<sup>34</sup> Převzatý zdroj z ČSÚ, KR Zlín, dostupný on-line: <http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

Díky své poloze a kvalitnímu životnímu prostředí byly v Rožnově p. R. postaveny v 19. století lázně a celá oblast se stala centrem turistického ruchu. Lázně byly sice po druhé světové válce zrušeny a již se je nepodařilo obnovit, ale na rozvoj cestovního ruchu navazuje mikroregion také v 90. letech 20. století, kdy se začíná zaměřovat na rozvoj služeb spojených s cestovním ruchem. Město Rožnov p. R. a celý mikroregion má ambici stát se středoevropským centrem cestovního ruchu. Mezi nejnavštěvovanější turistické destinace patří především Rožnov pod Radhoštěm s místním skansenem Valašským muzeem v přírodě, nedaleké Pustevny a hora Radhošť a dále okolí vrcholu Soláň.

## 5.2 Věková struktura obyvatel

Podobně jako v celé ČR se na Rožnovsku asi od roku 2000 projevuje depopulační tendence, kdy dochází k výraznému úbytku živě narozených dětí. Depopulační tendence spolu s vyšší prostorovou mobilitou (nejvíce se projevuje v Rožnově p. R. a odlehlejších obcích) způsobuje pokles přirozeného přírůstku obyvatel. Následkem je stárnutí populace, kdy dochází k úbytku dětí do 14 let a naopak se zvyšuje podíl osob nad 65 let. Tento trend je výraznější u žen, které se dožívají průměrně vyššího věku.<sup>35</sup>

V důsledku stárnutí populace bude docházet rovněž ke změnám ve struktuře ekonomicky aktivních osob v mikroregionu, důsledkem čehož bude ubývání ekonomicky aktivních obyvatel.

**Tabulka č. 2: Věková struktura (k 31. 12. 2010)<sup>36</sup>**

	Celkem	Muži	Ženy
<b>CELKEM</b>	<b>35 363</b>	<b>17 236</b>	<b>18 127</b>
0 – 14	4 931	2 508	2 423
15 – 64	23 476	12 416	11 060
65+	5 701	2 312	3 389

<sup>35</sup> *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – Profil mikroregionu Rožnovsko*, dostupný on-line: <http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

<sup>36</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, Základní údaje podle obvodů obcí s rozšířenou působností, dostupný on-line: [http://www.zlin.cz/so/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/721011-11-r\\_2011-25](http://www.zlin.cz/so/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/721011-11-r_2011-25), (použití 20. 1. 2012)

### 5.3 Vzdělanostní struktura obyvatel

Podle srovnání vzdělanostní struktury mezi lety 2001 a 2011 (podle předběžných výsledků sčítání lidí, domů a bytů) zůstávají mezi nejvyšším počtem osob v mikroregionu osoby s učňovským vzděláním a středním vzděláním bez maturity, přesto se vzdělanostní struktura obyvatel mikroregionu pomalu proměňuje, roste počet osob se středním vzděláním s maturitou a počet vysokoškoláků, což odpovídá celorepublikovému trendu.

**Tabulka č. 3: Vzdělanostní struktura obyvatelstva 15-tiletého a staršího<sup>37</sup>**

Osoby 15 a více let	Základní vzdělání včetně neukončeného	Střední a učňovské	Úplné střední s maturitou a vyšší odborné	Vysokoškolské	Bez vzdělání
30 437 k 26.3.2011	5 947 <b>19,5 %</b>	10 228 <b>33,6 %</b>	9 275 <b>30,5 %</b>	3 812 <b>12,5 %</b>	108 <b>0,4 %</b>
29 576 k 1.3.2001	7 688 <b>26 %</b>	10 819 <b>36,6 %</b>	8 126 <b>27,5 %</b>	2 628 <b>8,9 %</b>	91 <b>0,3 %</b>

### 5.4 Hospodářství a podnikatelské prostředí<sup>38</sup>

Jednou z největších slabín místní ekonomiky je nízká ekonomická stabilita, spojená s nejistotou na zdejším trhu práce.

Nejdůležitějšími zaměstnavateli mikroregionu byli až do roku 1989 tři velké průmyslové podniky. V Rožnově p. R. to byl podnik TESLA, zaměřený původně na výrobu elektronik, později tranzistorů, obrazovek a integrovaných obvodů, od roku 1984 na výrobu barevných obrazovek a textilní podnik LOANA, který vyráběl zejména kojenecké pletené zboží, punčochové kalhoty a ortopedické zboží. Třetím podnikem byly Gumárny Zubří, které se staly v tehdejší Československu jedním z největších výrobců kvalitních pryžových výlisků.

<sup>37</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, dostupný on-line:

[http://www.zlin.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/9500330B38/\\$File/cz072\\_pvkr042.pdf](http://www.zlin.czso.cz/csu/2012ediciplan.nsf/t/9500330B38/$File/cz072_pvkr042.pdf), (použití 18. 3. 2012)

<sup>38</sup> *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – Profil mikroregionu Rožnovsko*, dostupný on-line:

<http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

Po roce 1989 pod vlivem nových společenskoeconomických podmínek se začala měnit ekonomická struktura, došlo k útlumu tradičních průmyslových odvětví a velkých podniků a nastal rozvoj malého a středního podnikání. V roce 1990 došlo k propadu výroby v Tesle a podnik se rozdělil na více menších subjektů. S útlumem tradičních průmyslových odvětví se mění rovněž struktura pracovních sil a dochází ke snižování zaměstnanosti, což má za následek dlouhodobý růst nezaměstnanosti v mikroregionu. V místech bývalého podniku Tesla vznikl průmyslový areál, sídlo zde má řada menších a středních firem, areál soustřeďuje rovněž nejdůležitější zaměstnavatele mikroregionu.

Dalším důležitým zaměstnavatelem zůstávají Gumárny Zubří, po privatizaci v roce 1991 akciová společnost, která je v současné době zaměřena především na technickou pryž pro automobilový, strojírenský a stavební průmysl a výrobu ochranných masek.

**Tabulka č. 4 : Dominantní průmyslové podniky<sup>39</sup>**

Název společnosti	Hl. místo podnikání	Obor průmyslu
COMMODUM, s.r.o.	Valašská Bystřice	Stavebnictví
PORTÁŠ, v. d.	Valašská Bystřice	dřevovýroba
COBBLER	Zašová	stavebnictví
RADEKOV, s.r.o.	Rožnov pod Radhoštěm	strojírenství
REMAK, a.s.	Rožnov pod Radhoštěm	elektrotechnika
RETIGO, s.r.o.	Rožnov pod Radhoštěm	strojírenství
ENERGOAQUA, a.s.	Rožnov pod Radhoštěm	energetika
RONAS, s.r.o.	Rožnov pod Radhoštěm	elektrotechnika
ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, a.s.	Rožnov pod Radhoštěm	elektrotechnika
LOANA, a.s.	Rožnov pod Radhoštěm	textilní
GUMÁRNY, a.s.	Zubří	gumárenský

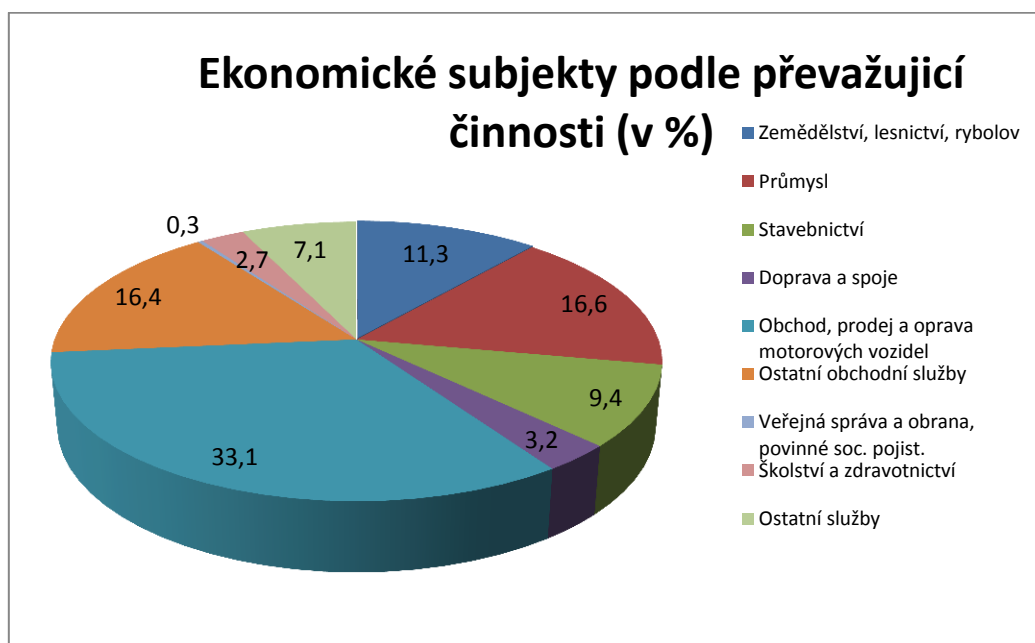
<sup>39</sup> Vlastní tabulka, zdroj *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – profil mikroregionu Rožnovsko*, dostupný on-line: <http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

Průmysl má v ekonomice mikroregionu i nadále dominantní postavení, mezi hlavní průmyslové odvětví patří výroba tepla a zpracovatelský průmysl – zejména strojírenství, elektrotechnika, zpracování kovů, dřeva, pryžových výrobků a výroba chemikálií. Rozvoj nových výrobních programů je však limitován složitou stavební strukturou rožnovského průmyslového areálu, navíc je v nemalé míře omezen nevyřešenými ekologickými zátěžemi a nedostatkem dalších vhodných rozvojových ploch, např. z hlediska dopravní dostupnosti, dostupnosti inženýrských sítí, ale také z hlediska vhodnosti s ohledem na zdejší životní prostředí, neboť část mikroregionu leží v Chráněné krajinné oblasti Beskydy.

Mezi další negativní důsledky malého rozvoje místní ekonomiky přispívá stále nedostatečná nabídka služeb v oblasti turistického ruchu, přestože má rožnovský mikroregion rozvoj těchto služeb definován jako hlavní cíl ve svém strategickém plánu rozvoje. Problémem je rovněž přílišná odlehlost mikroregionu Rožnovsko od hlavních dopravních tepen.

Na rozdíl od průmyslu zde není významně zastoupeno zemědělství, což je dáno především nepříznivými podmínkami (klimatem, převážně horským terénem) pro zemědělskou produkci. Důležitou roli v mikroregionu má lesnictví, a to díky objemu plochy, které lesní pozemky zaujímají. Lesní úpravy přispívají k ekologické stabilitě krajiny.

**Graf č. 1<sup>40</sup>**



<sup>40</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, dostupný on-line

[http://www.zlin.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/050039B1DD/\\$File/13-72250717.pdf](http://www.zlin.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/050039B1DD/$File/13-72250717.pdf) (použití 15. 3. 2012)

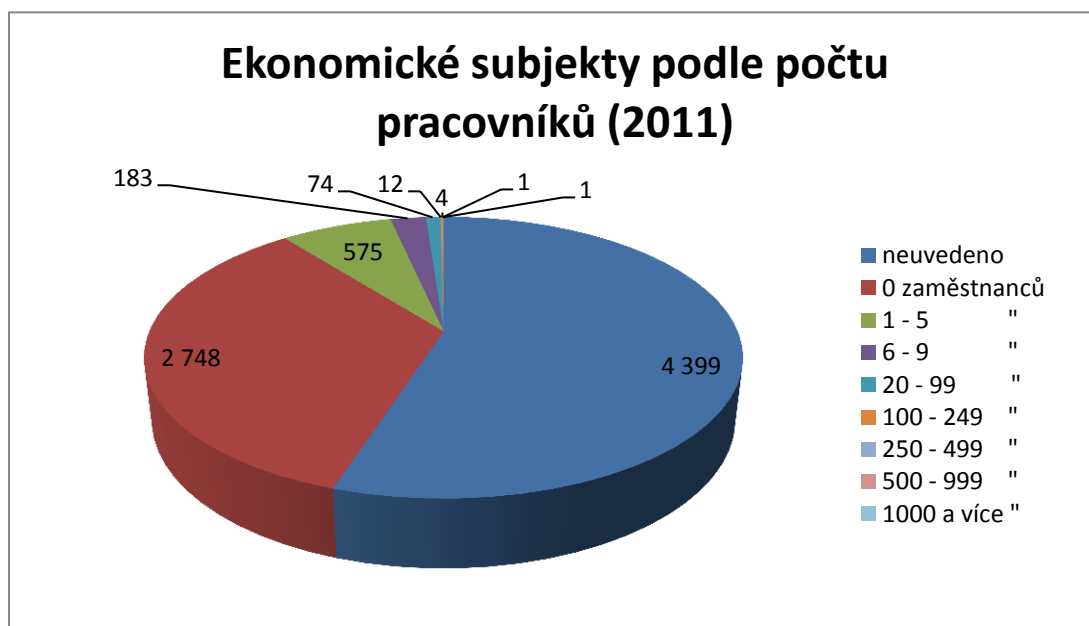


Jak už bylo řečeno, od 90. let minulého století se začalo v mikroregionu rozvíjet malé a středního podnikání, což se odrazilo v celkově vyšší podnikatelské aktivitě.

**Tabulka č. 5: Ekonomické subjekty podle právní formy<sup>41</sup>**

Celkový počet ekonomických subjektů (za r. 2011)		7 997	
Fyzické osoby	6 746	Právnícké osoby	1 251
Živnostníci	6 298	Obchodní společnosti	650
Zemědělní podnikatelé	185	Družstva	9
		Sdružení a organizační jednotky	251

**Graf č. 2:<sup>42</sup>**



<sup>41</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, dostupný on-line:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola\\_id=5&potvrz=Zobrazit+tabulku&go\\_zobraz=1&pro\\_3\\_142=7206&childsel0=4&childsel0=4&cislotab=ORG9020UC&vo=tabulka&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=5&potvrz=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&pro_3_142=7206&childsel0=4&childsel0=4&cislotab=ORG9020UC&vo=tabulka&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp), (použití 20. 1. 2012)

<sup>42</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, dostupný on-line:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola\\_id=5&potvrz=Zobrazit+tabulku&go\\_zobraz=1&pro\\_3\\_45=7206&childsel0=4&childsel0=4&cislotab=ORG9010UC&vo=tabulka&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=5&potvrz=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&pro_3_45=7206&childsel0=4&childsel0=4&cislotab=ORG9010UC&vo=tabulka&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp), (použití 15. 3. 2012)

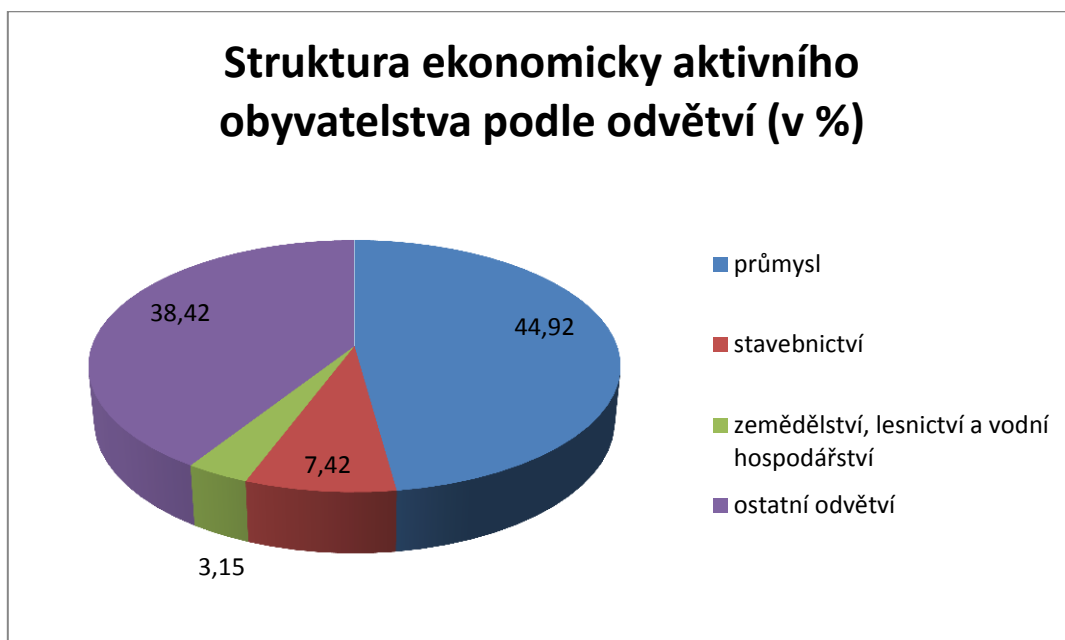
## 5.5. Zaměstnanost obyvatel<sup>43</sup>

Podle údajů posledního dosud zveřejněného sčítání lidí, domů a bytů v roce 2001 bylo na území mikroregionu **18 102** ekonomicky aktivních osob, z toho 9 897 mužů a 8 205 žen.

Mezi roky 1991 – 2001 došlo k posunu odvětvové struktury směrem od tradičních odvětví, kdy výrazně klesal podíl osob zaměstnaných v zemědělství, lesnictví a rybolovu (z 8,6 % na 3,4 %), došlo i k poklesu odvětví průmyslu (z 60,7 % na 47,9 %).

Průmysl má přesto z hlediska zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva stále dominantní postavení, což znázorňuje následující graf.

Graf č. 3<sup>44</sup>



S ekonomikou souvisí také vyjíždka za prací. Z oblasti Rožnovska lidé za prací více vyjíždějí, nejčastěji však pouze v rámci mikroregionu. Za prací vyjíždělo 5 850 osob, což je 32,32 % ekonomicky aktivních obyvatel. Hlavním centrem migrace za prací v rámci regionu je město

<sup>43</sup> *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – Profil mikroregionu Rožnovsko*, dostupný on-line: <http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

<sup>44</sup> Vlastní tabulka, zdroj dostupný on-line: *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – Profil mikroregionu Rožnovsko*, s. 27, dostupný on-line: <http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

Rožnov pod Radhoštěm a dále Zubří. Dalším poměrně významným centrem pracovní dojíždky pro svou relativní blízkost je město Valašského Meziříčí.

### 5.5.1 Míra nezaměstnanosti<sup>45</sup>

V rámci celorepublikového srovnání je dlouhodobě míra nezaměstnanosti v mikroregionu vyšší. Ta byla po roce 1989 dána malou přizpůsobivostí zdejšího podnikatelského prostředí nastupujícím socioekonomickým změnám. Dochází k útlumu tradičních průmyslových odvětví a v této souvislosti někteří do té doby významní zdejší zaměstnavatelé byli nuceni ukončit svou činnost nebo omezit výrobu (výroba barevných obrazovek TCT, a.s., textilní podnik Loana, a.s.), anebo přesunují své podnikatelské aktivity do nově vybudovaných prostor průmyslové zóny nedaleké Kopřivnice, která leží mimo oblast mikroregionu (Brose CZ, spol. s r.o.). V důsledku toho dochází ke snižování zaměstnanosti a naopak začíná růst nezaměstnanost v mikroregionu.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazují nejdlehlší obce (Prostřední a Horní Bečva), což je dáno především vzdáleností a rozptýleným charakterem osídlení, které znesnadňují právě dojíždění za prací.

#### Srovnání míry nezaměstnanosti v prosinci 2011:<sup>46</sup>

Mikroregion Rožnovsko vykazoval **10,8 %** míru nezaměstnanosti (obec Horní Bečva **15,6 %**)

Zlínský kraj **9,4 %**

Česká republika **8,6 %**

Z údajů ČSÚ za roky 2009 a 2010 je patrné, že nejzávažnějším problémem nezaměstnanosti je v první řadě vysoká míra dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o práci, vysokou míru nezaměstnanosti se stoupající tendencí vykazují také osoby nad 50 let, mírně stoupá nezaměstnanost osob se zdravotním postižením, naopak dochází k poklesu míry

---

<sup>45</sup> *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – Profil mikroregionu Rožnovsko*, dostupný on-line: <http://www.roznov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-roznovsko> (použití 20. 1. 2012)

<sup>46</sup> Zdroj Portál MPSV, dostupný on-line: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=200000000011&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statsk=200000000013&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=200000000053&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=L&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2011&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.statse=200000000011&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=200000000013&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000053&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=L&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2011&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat) (použití 18. 1. 2012)

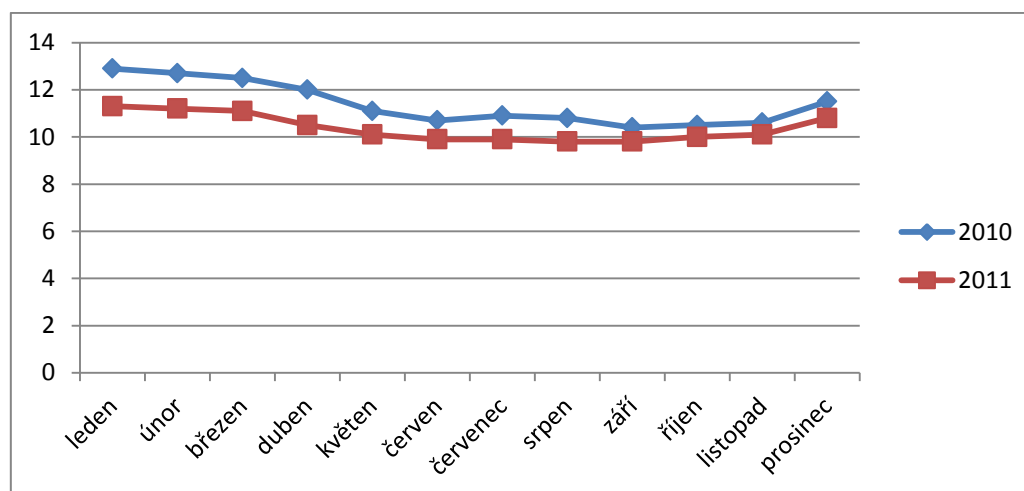
nezaměstnanosti u absolventů škol. Míra nezaměstnanosti mužů a žen je poměrně vyrovnaná, nepatrně vyšší je nezaměstnanost žen.

**Tabulka č. 6: Struktura nezaměstnanosti<sup>47</sup>**

Celkem	Dosažitelní	Ženy	Absolventi	50 let a více	Déle než 12 měs.	OZP	Míra nezam.
2 299	2 268	1 028	166	688	643	347	<b>12,53</b>
rok 2009		44,7%	7,2 %	30 %	28 %	15,1 %	
2 133	2 079	948	140	677	888	357	<b>11,48</b>
rok 2010		44,4 %	6,6 %	31,7 %	41,6 %	16,7 %	

Následující graf sleduje sezónní nezaměstnanost srovnáním vývoje míry nezaměstnanosti v jednotlivých měsících roků 2010 a 2011.

**Graf č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti<sup>48</sup>**



<sup>47</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, dostupný on-line:

[http://czso.cz/xz/redakce.nsf/i/casova\\_rada\\_za\\_so\\_orp\\_roznov\\_pod\\_radhostem](http://czso.cz/xz/redakce.nsf/i/casova_rada_za_so_orp_roznov_pod_radhostem), (použití 17. 3. 2012)

<sup>48</sup> Vlastní tabulka, zdroj Portál MPSV, dostupný on-line:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.statse=200000000011&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=200000000013&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.send=send&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.stat=200000000053&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.obdobi=L&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.rok=2011&\\_piref37\\_240429\\_37\\_240428\\_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.statse=200000000011&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000013&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000053&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=L&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2011&_piref37_240429_37_240428_240428.uzemi=172000&ok=Vybrat), (použití 17. 3. 2012)

## 5.6 Pracovní flexibilita v mikroregionu Rožnovsko

Jak už bylo řečeno výše, je pro zdejší pracovní trh typický vysoký podíl podnikatelské aktivity. Z výsledků zpracovaných statistických údajů vyplývá, že mezi podnikajícími z hlediska právní formy výrazně převažuje počet fyzických osob nad právními. Fyzické osoby tvoří 84,4 % z celkového počtu subjektů podle právní formy, největší podíl z nich, 93,4 %, připadá na podnikající podle živnostenského zákona (tabulka č. 3). Tomu odpovídá také struktura ekonomických subjektů v kategorii podle počtu zaměstnanců (graf č. 2). V registru evidovaných subjektů sice výrazně převažuje počet subjektů, které tento údaj nespécifikovalo (55 %), lze však usuzovat, že takovéto subjekty nejčastěji nemají zaměstnance, a proto jeho počet ani neuvádějí. Mezi subjekty, u kterých byl zaevidován počet, je nejvíce subjektů bez zaměstnanců (34 %), dále do pěti zaměstnanců (7 %), do sta zaměstnanců (3 %), ekonomické subjekty nad sto zaměstnanců dohromady tvoří pouhé jedno procento.

Vysoký podíl živnostníků mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem v rožnovském mikroregionu může mít více příčin. Jedna z nich nejspíš souvisí právě s vyšší mírou nezaměstnanosti v mikroregionu a tedy často jedinou možností mnohých potencionálních pracovníků, jak řešit nedostatečnou nebo nevyhovující nabídku dostupných pracovních míst. Mezi takovýmito pracovníky se mohou vyskytovat právě osoby, které nemohou z různých důvodů pracovat ve standardním režimu, a přitom zde neexistuje uspokojivá nabídka flexibilních forem práce ze strany zaměstnavatelů zdejšího pracovního trhu. Jako osoby samostatně výdělečně činné si pak mohou svobodněji organizovat čas a mají tedy větší volnost při rozvržení své práce a pracovní doby a mohou tak lépe sladovat své pracovní a osobní povinnosti a potřeby, než zaměstnanci.

Vysvětlením dalšího možného důvodu vysokého podílu živnostníků mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem mikroregionu může být častější nabízení práce osobám se živnostenským oprávněním také ze strany zaměstnavatelů zdejších firem, tedy praktikování již zmíněného švarc systému. Takováto forma spolupráce je typická především pro menší firmy, které v rožnovském mikroregionu převažují, neboť zaměstnavatelům umožňuje pružně reagovat na výkyvy trhu práce a mnohem jednodušeji přijímat a propouštět pracovníky. Zaměstnavatelé nejsou navíc zatíženi povinným odváděním pojistných dávek za tyto pracovníky, jako by tomu bylo v případě zaměstnanců. Naopak pracovníci touto formou často pracují právě z nedostatku jiných příležitostí.

Pokud se týká struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva podle odvětví činnosti, téměř polovina pracuje v průmyslu - 44, 92 %, což je výrazně vyšší podíl než v ostatních odvětvích

(graf č. 3). Dle ekonomických subjektů podle převažující činnosti (graf č. 1) však průmysl tvoří nejvyšší podíl, tvoří pouze 16,6 % z celkového počtu, což je možno vysvětlit právě existencí sice malého počtu, ale větších a velkých podniků, které však zaměstnávají nejvyšší počet zaměstnanců. Charakter práce ve většině zdejších průmyslových podniků spočívá v práci v nepřetržitém nebo směnném provozu. Pokles poptávky je nejčastěji řešen omezením výroby a nuceným volnem pracovníků a pobíráním 60 % platu. Dále je v mikroregionu množství firem s malým počtem zaměstnanců, které jsou svou činností navázány na tyto velké podniky a do jisté míry jsou na jejich existenci přímo závislé.

Výrazný podíl ekonomických subjektů se věnuje oblasti obchodu, prodeje a oprav motorových vozidel, tvoří 33,1 %, což je jistě dáno jednak obsáhlostí této kategorie, kam spadá např. i oblast pohostinství, ale také vysokým počtem malých subjektů bez zaměstnanců nebo s malým počtem zaměstnanců v této oblasti. Podobné procento jako ekonomické subjekty, které podnikají v průmyslu, tvoří subjekty z oblasti ostatních obchodních služeb - 16,4 %.

Přestože v rožnovském mikroregionu nepracuje mnoho lidí v zemědělství, lesnictví a rybolovu, pouze 3,15 % ekonomicky aktivních obyvatel, z grafu č. 4, který porovnává nezaměstnanost z hlediska času v průběhu roku, je vidět nepatrný vliv sezónní nezaměstnanosti. To poukazuje na vyšší výskyt dočasných pracovních poměrů, např. na dobu určitou, dohod o provedení práce či činnosti nebo formou brigád, v těch oblastech činnosti, které jsou se sezónními pracemi nejčastěji spojovány a které se v rožnovském mikroregionu vyskytují. Kromě již zmíněného zemědělství a převážně lesnictví, je sezónními výkyvy ovlivněno také stavebnictví, které je v mikroregionu zastoupeno 7,2 % a dále oblast služeb spojená s cestovním ruchem, především v pohostinství a ubytování, což jsou služby, které se zde stále více rozvíjejí. Pro oblast ubytování a pohostinství je kromě sezónních výkyvů typický charakter práce, podobně jako ve zdejších průmyslových podnicích, ve směnném a nepřetržitém provozu.

### **5.6.1 Flexibilní formy práce a zaměstnání**

Z předcházející analýzy pracovního trhu a pracovních podmínek v mikroregionu Rožnovsko vyplývá, že se zde díky vysokému podílu ekonomicky aktivních osob pracujících v průmyslu a dále osob, pracujících v oblasti služeb, především spojených s cestovním ruchem a v této souvislosti s převládajícím charakterem práce, vyskytují především tradiční formy pracovní flexibility. Častou formou práce u zaměstnanců je směnný provoz a provoz v nesociálním čase, mezi formami zaměstnání potom převažuje samostatně výdělečná činnost a dále

dočasné formy zaměstnání. Takovéto formy práce jsou přínosné spíše pro zaměstnavatele, vznikají z jejich potřeb, zaměstnanci jsou více nuceni se přizpůsobit, proto jsou častěji spojeny s negativní flexibilitou. Zaměstnání na základě živnostenského zákona je zase často důsledkem nedostatku vhodných pracovních příležitostí ze strany zdejších zaměstnavatelů.

Když jsem vyhledávala potřebná data pro zjištění, jaká je zdejší nabídka flexibilních pracovních režimů, které umožňují zaměstnancům lépe sladovat pracovní a osobní život, narazila jsem na skutečnost, že pro můj výzkum neexistují žádné statistické údaje týkající se rozsahu využívání zkrácených úvazků, pružné pracovní doby nebo práce z domova, na základě kterých bych mohla vytvořit své závěry, a to ani v rámci větších celků na úrovni krajů, natož pak pro tak malé území, jako je mikroregion Rožnovsko. Možným vysvětlením může být, že tato problematika je stále vnímána jako okrajový problém. Moderní flexibilní formy práce jsou v českém prostředí stále málo využívány, což může být důsledkem jejich malé podpory, ale také nízké informovanosti mezi českými zaměstnavateli o jejich různých formách a možných výhodách.

K dispozici jsou pouze některé údaje týkající se např. zkrácené pracovní doby, které zpracoval Český statistický úřad na základě výběrového šetření pracovních sil, ty se však týkají vybraného vzorku domácností z celé České republiky. Z důvodu neexistence užšího vzorku dat, použiji tato data pro účely své bakalářské práce na podporu své argumentace, ale musím samozřejmě objektivně konstatovat, že generalizace bude zkreslena, neboť získané údaje se týkají mnohem širšího vzorku respondentů, než který bych získala za samotný mikroregion Rožnovsko.

Z těchto získaných dat vyplývá, že v rámci celé republiky využívá práci na zkrácenou pracovní dobu pouhých 5,9 % z celkového počtu zaměstnaných osob. Větší zastoupení je mezi ženami, využívá ji 9,9 % žen, a to ve všech kategoriích dle pracovního postavení. Překvapivým zjištěním je, že dle této kategorie je největší počet zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu mezi osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ). Důvodem může být kumulování více úvazků, kdy např. pracovník mimo své hlavní zaměstnání pracuje navíc na základě živnostenského oprávnění, a toto je jeho druhým zaměstnáním, kterým si takto přivydělává. Tyto výsledky však mohou rovněž potvrdit mou argumentaci, že mezi OSVČ se častěji vyskytují osoby, které řeší práci na základě živnostenského oprávnění malou nabídku např. po zkrácených úvazcích ze strany zaměstnavatelů.

Tabulka č. 7: Zaměstnaní na zkrácenou pracovní dobu dle pracovního postavení (2010)<sup>49</sup>

Zkrácená pracovní doba (v %)		Zaměstnanci	Zaměstnavatelé	OSVČ
<b>Celkem</b>	<b>5,9</b>	5,6	0,07	8,0
<b>Muži</b>	<b>3,0</b>	2,6	0,7	5,1
<b>Ženy</b>	<b>9,9</b>	9,3	5,9	14,8

Tabulka č. 8: Zaměstnanost na zkrácenou pracovní dobu dle věku a důvodů (2010)<sup>50</sup>

Zkrácená pracovní doba	Zaměstnaní		V tom ve věkové skupině				
	Celkem	V %	15-24	25-29	30-44	45-59	60 a více
<b>Celkem</b>	<b>288,6</b>	<b>100</b>	29,5	21,0	96,6	64,8	76,7
<b>Z toho muži</b>	<b>82,2</b>	<b>28,5</b>	12,4	6,9	12,6	17,5	32,8
z důvodu:							
- absolvuje profesní či školní přípravu	15,9	19,4	10,1	5,0	0,7	-	-
- ze zdravotních důvodů	19,3	23,4	-	-	4,9	10,4	3,8
- nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	7,4	9,1	1,2	0,9	2,4	2,3	0,8
- pečuje o děti nebo OZP	0,8	1,0	-	-	0,5	-	-
<b>Z toho ženy</b>	<b>206,4</b>	<b>71,5</b>	17,1	14,1	84,0	47,3	43,9
Z důvodu:							-
- absolvuje profesní či školní přípravu	18,2	8,8	13,1	3,7	1,3	-	-
- ze zdravotních důvodů	28,5	13,8	1,9	-	7,8	16,7	3,3
- nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	33,2	16,1	1,9	2,2	15,3	11,8	2,0
- pečuje o děti nebo OZP	48,9	23,7	0,8	5,5	40,1	2,4	-

<sup>49</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, dostupný on-line:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/64003169AD/\\$File/31151144.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/64003169AD/$File/31151144.pdf), (použití 15. 3. 2012)

<sup>50</sup> Vlastní tabulka, zdroj ČSÚ, dostupný on-line:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/6400316997/\\$File/31151143.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/6400316997/$File/31151143.pdf), (použití 15. 3. 2012)



Pokud se týká zkrácené pracovní doby podle věku a uváděných důvodů, potvrdily se obecně známé skutečnosti, že nejčastěji zkrácenou pracovní dobu využívají zaměstnaní, kteří mají ztížené podmínky pro vykonávání práce ve standardním pracovním režimu. Mezi muži převládají ti staršího věku ze zdravotních důvodů a mezi ženami především ženy středního a staršího věku, nejčastěji z důvodu péče o děti nebo o osoby se zdravotním postižením.

Dalším určitým zdrojem, který jsem použila pro získání informací o využívání flexibilních forem práce na pracovním trhu v mikroregionu Rožnovsko, je nabídka částečných úvazků a dalších flexibilních forem zveřejněných Úřadem práce v Rožnově pod Radhoštěm a některých internetových pracovních serverů, konkrétně [www.prace.cz](http://www.prace.cz), [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz), [www.kariera.cz](http://www.kariera.cz), [www.profesia.cz](http://www.profesia.cz) a [www.sprace.cz](http://www.sprace.cz). Nabídku a poptávku po těchto formách práce jsem dále konzultovala s ředitelkou Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm.

Při opakovaném vyhledávání nabídky flexibilních forem práce z výše zmíněných zdrojů (v posledním čtvrtletím roku 2011 a prvním čtvrtletí roku 2012) jsem zjistila, že takovéto nabídky se vyskytují v mikroregionu Rožnovska zcela ojediněle. Nejčastěji jsou nabízeny částečné úvazky na pozicích nekvalifikované nebo nízko kvalifikované pracovní síly, především jde o čišníky, kuchaře, poštovní doručovatele, uklízeče, prodavače a taxikáře a dále se často jedná o různé obchodní zástupce. Z tohoto výčtu je zřejmé, že takovéto úvazky jsou nabízeny zejména z potřeb zaměstnavatelů a pro zaměstnance jsou spíše nevýhodné, neboť jsou spojeny s velmi nízkými výdělky. V mnohem menší míře jsou nabízeny také pracovníkům ve veřejném sektoru, zejména v oblasti školství, zdravotnictví a sociální péče.

Pokud se týká pružné pracovní doby a práce z domova, takovéto nabídky se v tomto regionu veřejně téměř nevyskytují. Výjimku tvoří nabídky pro vysoce kvalifikované a odborné pracovníky, jako jsou vedoucí pracovníci, manažeři, IT pracovníci, kterým je častěji nabízena pružná pracovní doba. Nabídka kvalifikované práce z domova se nevyskytuje prakticky vůbec, což je dáno nejspíš důvody, které jsem uvedla ve 3. kapitole teoretické části. Takováto forma práce je specifická a není obecně vhodná pro plošné zavádění pro všechny zaměstnance, neboť vyžaduje vysokou osobní zodpovědnost, jak ze strany zaměstnavatelů, tak takto pracujících zaměstnanců. Z tohoto důvodu je nabízena převážně ověřeným pracovníkům, kteří se těší důvěře svých zaměstnavatelů.

Nabídku a poptávku flexibilních forem práce v mikroregionu jsem dne 28. 11. 2011 konzultovala s ředitelkou Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm, Ing. Olgou Zabloudivou. Po mém upřesnění, co si má představit pod flexibilními formami práce, potvrdila, že nabídka těchto forem, zejména částečných úvazků, se v nabídce zaměstnavatelů na úřadu práce

téměř nevyskytuje a že zdejší firmy se touto problematikou příliš nezabývají a tudíž zde o ni existuje malá informovanost. Řekla mi, že zde ženy s malými dětmi, zejména po rodičovské dovolené, které jsou vedeny na úřadu práce, uvádějí v dotazníku o zprostředkování zaměstnání ve svých požadavcích, že by chtěly pracovat na částečný úvazek. Jelikož se jim však nedaří takovou práci sehnat, často nakonec vezmou jakoukoliv práci i na plný úvazek, hlavně když je v blízkosti jejich bydliště.

# Závěr

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat pracovní trh v mikroregionu Rožnovsko a zjistit, jaká je zdejší pracovní flexibilita, jaké flexibilní formy práce a zaměstnání se zde uplatňují a zda jsou zaváděny zaměstnavateli také s ohledem na potřeby zaměstnanců, v rámci jejich snadnějšího sladování pracovního, rodinného a osobního života.

Pracovní flexibilita je součástí moderního trhu práce, jeho neustálé výkyvy zvyšují nároky na konkurenceschopnost firem a nutí zaměstnavatele přizpůsobovat se rychle se měnícím podmínkám. Flexibilita firem přispívá k jejich hospodářskému růstu a vyšší prosperitě. Tlak na vyšší pracovní flexibilitu zaměstnanců na úkor jejich rodinného a osobního života způsobuje, že cítí větší potřebu po sladění těchto sfér. Z důvodu nemožnosti některých zaměstnanců být dostatečně flexibilní, např. v důsledku zdravotního handicapu nebo právě vyšší potřeby po sladění práce např. s pečovatelskými povinnostmi, jsou tito zaměstnanci více ohroženi ztrátou zaměstnání a zvyšuje se tak především dlouhodobá nezaměstnanost některých skupin osob na trhu práce. Ke snadnějšímu sladování pracovního a osobního života mohou zaměstnancům pomoci různé flexibilní formy a způsoby práce, např. zkrácené úvazky, pružná pracovní doba nebo práce z domova.

K naplnění cíle jsem zvolila kvantitativní metodologii sběru dat. Potřebné informace jsem čerpala z veřejně dostupných údajů, především z Českého statistického úřadu, které jsem zpracovala. Následně jsem na základě získaných dat, teoretických poznatků a některých dalších zdrojů provedla analýzu pracovního trhu zvoleného mikroregionu a došla jsem k těmto závěrům.

Současnou podobu pracovního trhu na Rožnovsku nejvíce ovlivnil vývoj hospodářství po roce 1989, kdy se změnila společenskoekonomické podmínky a došlo k výraznému útlumu tradičních průmyslových odvětví, propadu výroby a následně k rozdělení dominantního průmyslového podniku Tesla, který byl do té doby nejdůležitějším zaměstnavatelem celého zdejšího regionu. V důsledku těchto změn došlo k hromadnému propouštění zaměstnanců, což mělo dopad na zvyšující se nezaměstnanost, která je v tomto regionu dlouhodobě nadprůměrná jak v rámci Zlínského kraje, kam region spadá, tak i celé ČR.

Začalo se zde rozvíjet drobné a střední podnikání, rožnovský region je charakteristický vyšší podnikatelskou aktivitou. Mezi podnikateli převládají osoby samostatně výdělečně činné a dále malé firmy do pěti až deseti zaměstnanců. Jednou z pravděpodobných příčin vysokého podílu živnostníků v regionu je vyšší nezaměstnanost a nedostatečná nabídka zaměstnání

pro určitý typ pracovníků, zejména malá nabídka flexibilních forem práce ze strany zdejších zaměstnavatelů, kteří potřebnou flexibilitu často řeší právě spoluprací s osobami se živnostenským oprávněním.

V regionu má nadále dominantní postavení průmysl, zejména strojírenský, elektrotechnický, gumárenský a zpracování dřeva a kovů, který zaměstnává téměř polovinu zdejších ekonomicky aktivních osob. Nejvíce jsou zaměstnanci soustředěni ve větších a velkých podnicích, pro které je charakteristický nepřetržitý a směnný režim práce. Na tyto podniky jsou svou činností navázány malé a střední firmy. Práce ve směnném či nepřetržitém provozu je typická rovněž pro pracující v další zdejší oblasti, což jsou rozvíjející se služby spojené s cestovním ruchem, zejména s pohostinstvím a ubytováním. Ty potom spolu se stavebnictvím a lesnictvím podléhají sezónním výkyvům, které zaměstnavatelé řeší dočasnými pracovními poměry.

Pokud se týká regionálního využívání flexibilních forem práce a zaměstnání, zejména zkrácených úvazků, pružné pracovní doby či práce z domova, zjistila jsem, že neexistují žádná dostupná data o rozsahu nabídky v rámci zvoleného mikroregionu. Pro svůj výzkum jsem tedy použila alespoň data z výběrového šetření pracovních sil v rámci celé ČR, dále jsem sledovala nabídku těchto forem práce na Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm a některých pracovních serverech, nabídku a poptávku po flexibilních formách práce jsem konzultovala také s ředitelkou Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm. Zároveň si uvědomuji, že generalizace bude poněkud zkreslena, neboť získaná data nejsou úplná a jsou spíše nepřímá.

Ve svém výzkumu jsem zjistila, že v mikroregionu Rožnovsko existuje obecně malá nabídka vybraných flexibilních forem práce. Zkrácené úvazky jsou nabízeny nejčastěji méně kvalifikovaným pracovníkům a pracovníkům ve veřejné správě, zatímco pružnou pracovní dobu využívají specialisté a vysoce kvalifikované osoby. Práce z domova není veřejně nabízena, využívají ji tak asi nejčastěji různí kvalifikovaní odborníci, kteří mají důvěru svých zaměstnavatelů. Dále jsem zjistila, že se zdejší zaměstnavatelé příliš nezabývají problematikou sladování pracovního, rodinného a osobního života. Tyto závěry jsem učinila na základě zjištění používaných forem flexibility na zdejším pracovním trhu, pro které je typické, že jsou zaváděny především z potřeb zaměstnavatelů a jsou často spojeny s negativní flexibilitou. Toto chování zaměstnavatelům umožňuje zejména vyšší nezaměstnanost a tedy dostatečná nabídka takových pracovníků, kteří jsou ochotni pracovat za jakýchkoliv podmínek. Objektivně však musím rovněž konstatovat, že zavádění těchto forem práce je zde obtížnější, zejména ve větších a velkých podnicích, díky jejich charakteru práce a vyžadovalo by úplně jiný typ řízení a změnu v organizaci práce.

Tyto výstupy zároveň potvrdily mou výchozí hypotézu:

***Zaměstnavatelé v mikroregionu Rožnovska většinou nenabízejí flexibilní formy práce a zaměstnání s ohledem na potřeby zaměstnanců.***

Závěrem musím konstatovat, že k rozvoji flexibilních forem zaměstnání v regionu Rožnovska by mohla přispět větší informovanost zaměstnavatelů, managementů firem a personalistů zodpovědných za řízení lidských zdrojů, ale také zaměstnanců a veřejnosti o jejich možných přínosech.

Obecně by k větší motivovanosti zaměstnavatelů pro rozšiřování nabídky flexibilních forem zaměstnání pomohla také větší podpora ze strany státu, daňová úleva u zkrácených úvazků a úprava stávající legislativy.

# Seznam použité literatury

BAUMAN, Z., *Tekutá modernita*. 1. vydání. Praha: Mladá Fronta, 2002. 343 s.

ISBN 80-204-0966-1

BECK, U., *Riziková společnost*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011, 431 s.

ISBN 978-80-7419-047-6

GILAROVÁ, R., *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušení práce*. Praha: 2004, 64 s.

dostupné on-line: [www.equalcr.cz](http://www.equalcr.cz)

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vydání. Praha:

SOÚ AV ČR, 2005. 91 s. ISBN 80-7330-077-X, dostupné on-line: [www.soc.cas.cz](http://www.soc.cas.cz)

MACHOVCOVÁ, K., *Slad'ování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele*,

Zpráva z kvalitativního šetření, Genderové informační centrum Nora, o.p.s., 17 s.

dostupné on-line: [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)

MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. Vydavatelství. Praha: Sociologické

nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4

NEKOLOVÁ, M., *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*, Praha: VÚPSV, 2008. 72 s. ISBN 978-80-87007-89-1,

dostupné on-line: [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)

ŠŤASTNÁ, M., *Částečné pracovní úvazky doma a v zahraničí*, Praha: ČSÚ, 2007. 49 s.

dostupné on-line: [www.panda.hyperlink.cz](http://www.panda.hyperlink.cz)

VELÍŠKOVÁ, H., *Rovné šance jako konkurenční výhoda*, Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s., 2007. 51 s. ISBN 978-80-86520-19-3, dostupné on-line: [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI (DO FIREM), Zpravodaj Gender Studies o.p.s., 9/2009.  
ISSN 1802-7202 dostupné on-line: [zpravodaj.feminismus.cz](http://zpravodaj.feminismus.cz)

FINANČNÍ NOVINY, 5/2008. ISSN 1213-4996 dostupné on-line: [www.financninoviny.cz](http://www.financninoviny.cz)

*Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině*, projekt EQUAL č. E/01/1/043, ČSŽ, dostupné on-line: [www.equalcr.cz](http://www.equalcr.cz)

*Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby – závěrečná zpráva*, Praha: VÚPSV, 2004. 49 s. dostupné on-line: [www.equalcr.cz](http://www.equalcr.cz)

*Průzkum využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce*, 2011, dostupné on-line: [www.flexibilni.lmc.eu](http://www.flexibilni.lmc.eu)

*Praktická příručka celospolečenská odpovědnost firem*, dostupné on-line: [www.csr-online.cz](http://www.csr-online.cz)

*Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko – Profil mikroregionu Rožnovsko*, dostupné on-line: [www.roznov.cz](http://www.roznov.cz)

#### **Zdroje statistických dat:**

Český statistický úřad, dostupný on-line: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Portál MPSV, dostupný on-line: [www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)

**Zákony:**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Listina základních práv a svobod

**Konzultace:**

Osobní konzultace s Ing. Olgou Zabloudilovou, ředitelkou Úřadu práce, pobočky v Rožnově pod Radhoštěm, dne 28. 11. 2011



# Anotace

**Jméno a příjmení autora:** Monika Jalůvková

**Název katedry a fakulty:** Katedra sociologie a andragogiky, Filozofická fakulta

**Název bakalářské diplomové práce:**

Flexibilní formy zaměstnání – nástroj pro sladování pracovního, rodinného a osobního života  
– postoj zaměstnavatelů v regionu Rožnovska

**Vedoucí práce:** PhDr. Veronika Gígalová

**Počet znaků:** 90 232

**Počet příloh:** 0

**Počet použitých zdrojů:** 23

**Klíčová slova:** flexibilita pracovního trhu, flexibilní formy zaměstnání, region Rožnovsko, sladování pracovního a osobního života, zaměstnavatelé, zkrácené úvazky

Bakalářská práce se zabývá analýzou pracovního trhu regionu Rožnovska za účelem zjištění, zda zdejší zaměstnavatelé zohledňují při zavádění flexibilních forem zaměstnání také potřebu zaměstnanců po sladování pracovního a osobního života. V teoretické části nejprve vysvětlují základní pojmy a přibližují pomocí odborných textů tuto problematiku. V praktické části charakterizují region Rožnovsko a dále pomocí dostupných dat u vybraných kategorií analyzují zdejší pracovní trh a snažím se odpovědět na cíl své práce. V závěru komentuji výsledky a vyslovuji doporučení, která by mohla přispět ke zlepšení stávající situace.

## Annotation

This thesis analyzes the labour market of the Rožnov region in order to determine whether local employers take into account, when introducing flexible forms of employment, the employees' need to balance work and personal life. In the theoretical section, I first explain the basic concepts and acquaint the reader with this subject drawing on scholarly texts. In the practical part, I characterize the Rožnov region and then I analyze the local labour market using the available data for selected categories, and I try to answer the aim of my thesis. In conclusion, I comment on the results and I make recommendations that could help improve the current situation.

