

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

FLEXIBILIZACE PRÁCE

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autorka: Martina Opletalová

Vedoucí práce: doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „*Flexibilizace práce*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 26. března 2020

Podpis

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce, doc. Mgr. Miroslavu Dopitovi, Ph.D., za vstřícnost a cenné rady, které mi při psaní této práce poskytl. Také bych chtěla poděkovat všem, kteří mě v tom nenechali.

Anotace

Jméno a příjmení:	Martina Opletalová
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2020

Název práce:	Flexibilizace práce
Anotace práce:	<p>Bakalářská práce se zabývá tématem flexibilizace práce. Cílem práce je analýza fenoménu flexibilizace práce. V první části práce je téma představeno na pozadí historického kontextu proměny práce a významu práce pro člověka. Jsou definovány klíčové pojmy jako flexibilita, flexibilizace práce, časová, smluvní a prostorová flexibilita, trh práce. V další části práce jsou vymezeny a popsány oblasti ovlivněné flexibilizací práce. Třetí, poslední část práce, je zaměřena na určení a popis výhod a nevýhod, které z flexibilizace práce pro zaměstnance a zaměstnavatele vyplývají, a sice pomocí metody ideálního typu. Téma práce je zpracováváno v kontextu převážně českého a evropského prostředí. Základem práce je analýza a srovnávání vybrané odborné literatury.</p>
Klíčová slova:	Práce, flexibilita, flexibilizace práce, trh práce, časová, prostorová a smluvní flexibilita
Title of Thesis:	Flexibilisation of work
Annotation:	<p>The bachelor thesis deals with the topic of labour flexibilisation. The aim of this thesis is to analyze the phenomenon of labour flexibilisation. In the first part of the thesis, the topic is presented on the background of historical context of transformation of work and the importance of work for man. Key terms such as flexibility, labour flexibility, time, contractual and spatial flexibility, and labour market are defined. In the next part of the thesis there are defined and described areas that are affected by labour flexibilisation. The third, last part of the thesis</p>

	focuses on identifying and describing the advantages and disadvantages that result from the flexibility of work for employees and employers, using the ideal type method. The topic of the thesis is elaborated in the context of mostly Czech and European environment. The basis of this work is the analysis and comparison of selected literature.
Keywords:	Work, flexibilisation, labour flexibilisation, labour market, time, contractual and spatial flexibility
Názvy příloh vázaných v práci:	0
Počet literatury a zdrojů:	50
Rozsah práce:	41 s. (78 024 znaků s mezerami)

Obsah

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI	1
<u>ANOTACE.....</u>	4
<u>ÚVOD</u>	7
<u>1 SVĚT MĚNÍČÍ SE PRÁCE</u>	9
1.1 HISTORICKÝ KONTEXT PROMĚNY PRÁCE A VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	9
1.2 KONTEXT FENOMÉNU FLEXIBILIZACE PRÁCE	11
<u>2 FLEXIBILIZACE PRÁCE A JEJÍ POJETÍ</u>	13
2.1 EKONOMICKÉ POJETÍ.....	14
2.2 PRÁVNÍ POJETÍ.....	17
2.3 ORGANIZAČNÍ POJETÍ (CHARAKTERISTIKA NOVÝCH FOREM PRÁCE)	21
2.4 SOCIÁLNĚ-PSYCHOLOGICKÉ POJETÍ	23
<u>3 ČTYŘI TYPY FLEXIBILITY PRÁCE.....</u>	28
3.1 METODA IDEÁLNÍHO TYPU: TYPOLOGICKÁ METODA.....	28
3.2 ČTYŘI TYPY.....	29
<u>ZÁVĚR.....</u>	34
<u>LITERATURA A ZDROJE</u>	36

Úvod

V bakalářské práci s názvem *Flexibilizace práce* se věnujeme tématu flexibilizace, kterou nejprve zasazujeme do historického kontextu, poté zkoumáme její pojetí a pomocí metody ideálního typu popisujeme výhody a nevýhody pro oba subjekty – jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Práce jako lidská činnost byla vždy důležitá a hodnotná nejen ze společenského hlediska, ale i pro člověka samotného. Práce souvisí s pocitem užitečnosti, sebeúcty a vlastní hodnoty. Mimo jiné vytváří statky a je klíčová pro ekonomiku. Práce je zkrátka hnacím motorem lidstva – „vedle spontánní aktivity přirozené...je lidská sociokulturní aktivita průvodcem všech ostatních přírodou nevytvářených statků“ (Šmajsová Buchtová, 2002, s. 11).

I přes to, že se v poslední době povaha práce mění stále rychleji, i nadále slouží k udržení ekonomického a sociálního statusu a životního standardu jedince, a současně přispívá k naplňování lidské potřeby pocitu vyrovnanosti a osobní spokojenosti, a to zejména v západní civilizaci, kde práce v postmateriální společnosti již neplní jen funkci uspokojení základních potřeb (srov. Rabušic, 2000). V souvislosti se změnou, před kterou, nebo spíše ve které se právě lidstvo ocitá, se flexibilizace práce stává nutným důsledkem a současně prostředkem, jak lze těmto nárokům dostát. Díky velkému množství proměnných, ovlivňujících výslednou podobu flexibility, kterou flexibilizace práce přináší, však nelze jednoznačně určit, jestli je převážně dobrá, anebo špatná. Faktem ale zůstává, že existuje a pod jejím vlivem dochází k přeměně sociálních, kulturních a ekonomických teorií. Důsledky flexibilizace práce tak ovlivňují každého z nás, ať už chceme nebo ne a ať už jsme si toho vědomi, či nikoliv. Snaha o hlubší pochopení fenoménu flexibilizace práce a míry užitku, jež ve skutečnosti člověku přináší, nás dovedla k rozhodnutí věnovat se tomuto tématu v bakalářské práci.

Cílem práce je analyzovat fenomén flexibilizace práce a odpovědět na otázky, které jsme si na začátku našeho bádání kladli. Otázky zněly: Jaká je historie flexibilizace práce? V jakých oblastech způsobuje flexibilizace práce změnu a jakých podob nabývá? Jaké má zaměstnanec/zaměstnavatel možnosti ovlivňovat míru dopadů flexibilizace práce, se zaměřením na výhody a nevýhody? K dosažení cíle a odpovědi na otázky je zvolena metoda obsahové analýzy dokumentů a srovnávání, která vyúsťuje v metodu ideálního typu.

Jedná se o teoretický výzkum. Jako rešeršní strategii ke sběru dat jsme volili vyhledávání na základě určených klíčových slov, která se vztahují k tématu. Pravdivost a platnost bádání jsme zajistili zkoumáním množství různorodých (primárních i sekundárních) a relevantních zdrojů (Švaříček & Šed'ová, 2007), jako jsou studie, výzkumy, odborné publikace. V získaných textech jsme hledali, v jakých kontextech se zde objevuje pojem flexibilizace práce v návaznosti na výzkumné otázky. Ve výzkumu jsme použili zdroje převážně z českého a evropského prostředí, abychom eliminovali zcela zásadní ekonomické, sociální a kulturní rozdíly, typické pro jiné části světa.

Výjimku jsme udělali u zkoumání literatury k historickému kontextu, který byl nutný k pochopení fenoménu flexibilizace práce, a k sociálně - psychologickému pojetí. Tam jsme zjišťovali, do jaké míry se shodují motivy amerických žen s motivy žen evropských k volbě flexibilních forem zaměstnání. I přes to, že jsme toto téma uchopili komplexně, volili jsme převážně zdroje publikované až po roce 2000, a to jednak z důvodu aktuálnosti zpracování tématu, a jednak z důvodu omezeného rozsahu této práce.

Text je členěn do tří kapitol. První kapitola je věnována vymezení pojmu práce a popisu, jak se její vnímání měnilo v čase. Historický kontext proměny práce současně doplňuje také vysvětlení důležitosti významu práce pro člověka. Taktéž jsou zde vymezeny klíčové pojmy jako flexibilita, flexibilizace práce, flexibilní práce, časová, smluvní a prostorová flexibilita, trh práce, které jsou důležité pro porozumění textu a budou dále používány bez dalšího vysvětlování. Druhá kapitola analyzuje samotnou problematiku flexibilizace práce a její čtyři pojetí – ekonomické, právní, organizační a sociálně - psychologické. Vymezení těchto čtyř oblastí je klíčové pro hlubší pochopení mnohovrstevnatého tématu, jímž flexibilizace práce bezpochyby je. Skrze tyto jednotlivé oblasti můžeme zkoumat fenomén flexibilizace práce z několika úhlů a lépe tak poznat její dopady, což je i jeden z cílů práce. Tyto čtyři oblasti se i v literatuře opakují jako zásadní pole, na kterých se dějí změny díky flexibilizaci nebo kde jsou změny způsobené flexibilizací práce nejvíce patrné. Poslední třetí kapitola s názvem *Čtyři typy flexibility* doplňuje zkoumanou problematiku a zároveň vyhodnocuje a uzavírá tuto studii aplikací metody ideálního typu, která nabízí „čistá“ řešení pro úvahy při nabídce a poptávce po flexibilní práci.

1 Svět měnící se práce

Kapitola se věnuje teoretickému vymezení termínu flexibilizace práce. V první části kapitoly se zaměřujeme na historický kontext proměny práce. Nastíníme význam práce pro člověka, poukážeme na proměnu vnímání práce jako lidské činnosti v průběhu času a určíme původce této změny. V druhé části kapitoly vymežíme klíčové pojmy, s nimiž budeme pracovat dále v textu a které jsou úzce spojeny s fenoménem flexibilizace práce. Jedná se především o klíčové pojmy jako flexibilita, flexibilizace práce, časová, smluvní a prostorová flexibilita, trh práce.

1.1 Historický kontext proměny práce a význam práce pro člověka

V současné době je práce chápána jako jedna z nejvýznamnějších činností člověka, která v jeho životě zastává nenahraditelnou roli. Jak konstatuje Buchtová (2002), práce je stále podmínkou důstojné existence jedince. Vznikají díky ní sítě kontaktů a utvářejí se vztahy. Práce je také ukazatelem společenské užitečnosti a v kontextu života člověka určuje práce začátek a konec jeho ekonomické aktivity.

Nebylo tomu tak však vždy, práce a její význam nebyla ve společnosti ani zdaleka tak přeceňována, jak je tomu dnes. Ve starověkých řeckých polis byla nutná práce, zajišťující každodenní běh života, přisouzena otrokům a svobodní občané se věnovali politice a umění. Ve středověku byla převažující manuální práce považována aristokracií za nedůstojnou a vykonávaly ji nižší stavy. (srov. Beck, 2000, s. 11; Beck, 2004, s. 221)

Za takto absolutní změnu je zodpovědný přechod ze zemědělské společnosti na společnosti industriální s počátkem v průmyslové revoluci. Pokrok v zemědělské a manufakturní výrobě způsobil růst produktivity a dělby práce, díky rozvoji strojírenství, techniky, chemie, dopravy a obchodu docházelo k růstu životní úrovně a počtu obyvatel. Výsledky vědeckého bádání byly využívány pro změny technologií, konstrukci strojů a daly vzniknout novým oborům a výrobkům, začala převažovat strojní velkovýroba. Přechod od manufaktury k továrnám měl obrovské hospodářské, ekonomické a sociální důsledky. Zvýšil produktivitu práce, dal vzniknout kapitalismu, socialismu, tržní ekonomice, světovému hospodářství, vtiskl podobu první i druhé světové válce, po jejímž skončení jsou vynalezené technologie včleňovány do běžného

občanského života. Výrazně se tak změnil charakter práce, kdy dochází k postupnému přesunu zdrojů obživy obyvatelstva od zemědělství k průmyslu (Sirůček, 2007).

A právě v industriální společnosti nabývá slovo práce takového významu, jaký nemělo nikdy v minulosti. Výdělečná práce spolu s rodinou tvoří osu života, bez níž by se lidská existence potácela v nejistotě, nestabilitě a existenční i existenciální krizi. Už od útlého dětství je člověk skrze rodiče a vzdělání připravován na svou roli v zatím neznámém světě práce. V dospělosti se vše odehrává kolem výdělečné práce, jak z důvodu časové náročnosti práce samé, tak z důvodu plánování života před a po práci. Stárí je pak obvykle určeno odchodem z pracovního světa často bez ohledu na to, jak starý se člověk cítí. V sociální interakci hraje výdělečná činnost taktéž obrovskou roli, bývá velmi často předmětem hovoru nejen mezi přáteli a rodinou, ale i mezi cizími lidmi, kdy je práce hodnocena, srovnávána, tříděna. Člověk, který nepracuje, jako by nebyl (Beck, 2004). Výdělečná práce se tak stává nejenom uctívanou a žádanou činností, ale i nástrojem sociální kontroly, kdy koncepce převýchovy prací vrcholí v totalitních ideologiích. Toto společenské směřování se odráží i v urbanismu a architektuře. Město začíná podobat prostorám továrny, důraz je kladen na funkčnost a kontrolu sociálního i pracovního života člověka. „*Placená práce zde měla dát lidem sebevědomí a emancipaci, a to nejen zvýšením jejich kupní síly a konzumu...měla dát etos i té nejrutinnější práci, která jinak z člověka činila přívěsek stroje*“ (Mareš, 2004, s. 42).

Není divu, že měl člověk potřebu z tohoto normalizovaného a odlidštěného prostředí někam utéct. První vlašťovkou, která přinášela změnu, byl technologický vývoj v 60. letech a s tím související představy o značném omezení potřeby lidské práce. Víra v technologický optimismus a neomezený ekonomický růst šla ruku v ruce se zvyšujícím se odporem ke stávajícím podobám práce (především v hromadné výrobě) (Mareš, 2004).

Nové technologické vynálezy si našly cestu do mnoha odvětví obchodu, průmyslu a služeb. Dochází k automatizaci procesů a činnosti, které dříve vykonával člověk, nahrazuje počítač. S rozvojem telekomunikačních sítí, které jsou postupně propojovány v celosvětovém měřítku, s nástupem rádia, televize a telefonů, dochází ke změně z industriální společnosti na společnost postindustriální, a kdy jsou tyto nové technologie principem a hnacím motorem společenského rozvoje (Kolomazník, 2000). Podle Bella (1973) se postindustriální společnost projevuje převážně větší humánností a otevřenějším přístupem k informacím. Teoretické vědění se stává důležitým nejen

z hlediska inovací a technologického pokroku, ale i z hlediska společenského postavení. Velkou roli ve společnosti hraje věda. V ekonomické oblasti dochází k přesunu od výroby ke službám.

Sektor služeb sice zaznamenává velký nárůst zaměstnanosti, ale i v tomto sektoru dochází, díky neustále akcelerujícímu technologickému vývoji, k určitým změnám v poptávce po službách, a to především službách založených na informacích na úkor služeb tradičních. Poté dochází ke vzniku čtvrtého informačního sektoru. U něj se předpokládalo, že vygeneruje pracovní místa a vykompenzuje tak ztrátu zaměstnání lidem ze sektoru průmyslu a služeb, o kterou přišli kvůli technologickým inovacím. K tomu však nikdy nedošlo. Nejenom že čtvrtý sektor místa nevytvořil, ale díky inovacím mohlo dojít k redukci pracovních míst i v ostatních sektorech. Narůstá nezaměstnanost, vzrůstá počet lidí pracujících na částečné úvazky a poptávka po flexibilitě roste (srov. Sirůček, 2007; Kolomazník, 2000).

1.2 Kontext fenoménu flexibilizace práce

V české i zahraniční literatuře můžeme nalézt obrovské množství významů, které se s pojmem flexibility a flexibilizace práce pojí. Nejobecněji můžeme flexibilitu definovat jako „*schopnost reagovat na změny*“ (Furåker, Håkansson, & Karlsson, 2007, s. 1).

Keller (2005, s. 27) vnímá flexibilizaci práce jako proces, pro který je typický přechod od pevných zaměstnaneckých vztahů k volnějším formám spolupráce současně se zvyšujícím se podílem částečných úvazků a omezené pracovní doby.

S Kellerem v tomto ohledu souzní i Beck, (2004, s. 226), jež se dotýká flexibilizace práce z několika úhlů a říká, že „*standardizovaný systém plného zaměstnání začíná...díky flexibilizaci svých tří nosných sloupů – pracovního práva, pracoviště a pracovní doby – postupně ztrácet pevné obrysy a soudržnost. Hranice mezi prací a neprací se tak stávají pohyblivými. Šíří se flexibilní, pluralizované formy neúplného zaměstnání.*“ Přibližuje nám důležitý pohled ze strany zaměstnance, kdy uvádí, že požadavek na větší míru flexibility v podstatě znamená možnost zaměstnavatele zbavit se bez větších obtíží svého zaměstnance, redistribuci rizik od státu směrem k zaměstnancům a v neposlední řadě nese zaměstnancům jasný vzkaz k týkající se jejich znalostí a zkušeností, které mohou být v kontextu neustálé změny považovány za zbytečné a v budoucnosti nepotřebné (Beck, 2000, s. 3).

Pro naši potřebu vymezení pojmu flexibilní práce použijeme definici od Wallace (2002, s. 9), podle níž můžeme určit flexibilní práci na základě formy a podoby pracovního úvazku. Jedná se převážně o částečný pracovní úvazek, dočasnou práci a samostatnou výdělečnou činnost. Někdy se také těmto formám práce říká atypické nebo prekérní právě v kontrastu s typickou podobou bezpečného zaměstnání na plný úvazek.

V souvislosti s množstvím různých forem flexibilní práce a s obtížností jejich klasifikace považujeme za důležité zmínit jeden ze základních způsobů dělení, často uváděný v odborné literatuře, a tím je rozdělení na smluvní, časovou a prostorovou flexibilitu.

Smluvní flexibilita

Smluvní flexibilita je pracovně právní rovinou flexibility. Jsou pro ni typické různé druhy pracovních smluv a nestandardních pracovních úvazků. Sem patří již výše zmiňovaný částečný pracovní úvazek, dočasná práce, samostatná výdělečná činnost. Také se sem řadí další atypické druhy jako dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce a agenturní práce.

Časová flexibilita

Časová flexibilita není omezena jen na nestandardní pracovní úvazky a může se vyskytovat v různých podobách. Jedná se např. o práci na směny, práci v noci a o víkendech. Dále je to placená práce přesčas, práce na zavolání, konto pracovní doby, individualizovaná a pružná pracovní doba.

Prostorová flexibilita

Prostorová flexibilita se vyznačuje především nevázaností na jedno anebo na nějaké konkrétní pracovní místo. Může to být kombinace různých stupňů práce z domova (práce z domova, převážná práce z domova, částečná práce z domova), práce na dálku a práce, kde je k jejímu výkonu využito informačních technologií s prací v místě působení zaměstnavatele, ale také sem patří již zmiňovaná práce bez konkrétního a pevného pracovního místa (srov. Wallace, 2002; Hůrka, 2009; ILO, 2017).

Posledním pojmem, který s vymezením flexibilizace práce úzce souvisí, je trh práce. Základní a zjednodušená charakteristika trhu práce spočívá ve vztahu dvou

stran, a sice toho, kdo práci nabízí, a toho, kdo ochoten ji koupit (pro naše účely zaměstnanec a zaměstnavatel). Nabízející chce svou práci prodat za co nejvyšší cenu, kupující naopak chce za práci zaplatit co nejméně, ale dostat ji v co nevyšší kvalitě. Může probíhat jednání mezi prodávajícím a kupujícím o možné dohodě a nalezení řešení, jehož výsledkem je buď prodej (nákup), anebo odmítnutí. Tento vztah nabízejícího a prodávajícího je založen na svobodném rozhodnutí jak práci nabídnout, tak koupit. Tato svoboda je základním principem fungování trhu práce. V sociologických vědách je na trh práce nahlíženo jako na součást složitého společenského systému. Vychází z teorie, že činnost na trhu práce není pouze ekonomická, ale i sociální, a tak je její obchodovatelnost regulována nejen formálně (normami), ale i neformálně (zvyky). Sociologie se na trh práce dívá jako na „*společenský subsystém specializovaný na základě funkcí, které zajišťuje. Budeme-li pokračovat v tomto duchu, tak trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti*“ (Kuchař, 2007, s. 12).

2 Flexibilizace práce a její pojetí

Druhá kapitola práce se úžeji zaměřuje na základní čtyři pilíře – čtyři pojetí flexibilizace práce. Jedná se o ekonomické pojetí, právní pojetí, organizační pojetí a sociálně-psychologické pojetí. Tato čtyři pojetí nebyla vybrána náhodně, ale na základě analýzy textů, definovaných a odcitovaných v následujících kapitolách. Z analýzy vyplynulo, že v těchto oblastech jsou změny diskutovány nejvíce a také se nejvíce projevují.

Jedná se především o ekonomickou oblast, kde jsou dopady a příčiny flexibilizace práce nejlépe patrné, neboť hovoří řečí čísel a té současné nastavení společnosti přeje. Současně není lehké jí rozumět, a proto jsme se zde zaměřili převážně na objasnění důležitosti role, jež hrála flexibilizace práce v ekonomické oblasti z hlediska jejího vývoje v kontrastu s nastíněním situace na současném trhu. Oblast právní je oblastí, kde se veškeré změny ekonomických, kulturních a sociálních teorií projevují. Sama právní oblast není aktérem změny, není hybatelem, tak jako tomu je v oblasti ekonomické, nicméně právě zde se změny projevují v životech lidí velmi citelně, neboť vytvářejí normativní rámec, ve kterém je všem, jak slabší, tak silnější straně, určeno se pohybovat. Třetí oblast, kterou se v této kapitole zabýváme, je oblast organizační. Zde krátce popisujeme, jakých konkrétních forem může flexibilní práce

v současnosti nabývat. V poslední části kapitoly definujeme sociálně – psychologickou oblast. Zde nastiňujeme sociální a psychologické důsledky flexibilizace práce. Zabýváme se tématem stárnutí, sociálního vyloučení a souvislostmi pozitivní a negativní flexibility a ohrožených skupin na trhu práce, kam patří mimo jiné i matky s malými dětmi.

2.1 Ekonomické pojetí

Proměna industriální společnosti na konci 20. století způsobila také změnu ekonomickou. Pro industriální období je typický oboustranný závislý vztah mezi ekonomickým růstem a objemem i kvalitou pracovní síly. Pro dobu postindustriální tento vztah už neplatí a moderní ekonomika ke svému růstu potřebuje méně a méně pracovních sil (Čejka & Vnoučková, 2014). Nahrazení lidské práce technologickým pokrokem způsobuje změny na trhu práce v podobě narůstající nezaměstnanosti. A flexibilizace práce by měla být nástrojem, jak tuto nezaměstnanost zkrotit, dostat pod kontrolu.

V českém prostředí se téma flexibilizace práce začalo objevovat až po roce 1989, kdy začalo docházet k sociální i ekonomické přeměně. Situace, vyznačující se vysokou jistotou práce, homogenizovanou mzdou, nízkou orientací na výkon a stabilitou pracovních pozic, která vycházela ze zvyku mít jedno až dvě zaměstnání po celý život, současně s kariéřním postupem založeným převážně na principu seniority, se pod tlakem ekonomické transformace, počínající globalizace a flexibilizace pracovního trhu začala proměňovat. Začíná se znovu formovat po dekády centrálně plánovaný trh práce a otevírá se ve světě běžné konkurenci a stává se postupně skutečným trhem nabídky a poptávky. Vzniká konkurenční prostředí a potřeba v něm obstát, zvyšuje se tlak na pracovní výkon, proaktivitu, přizpůsobivost a produktivitu. Objevují se nové formy práce a uspořádání pracovní doby, a také nezaměstnanost. Tato změna, na rozdíl od postupného, déletrvajícího a přirozenějšího procesu v západních zemích, se u nás stala takřka ze dne na den. I přes to se nenaplnily obavy lidí z nedostatečné kvalifikace a konkurenceschopnosti v mezinárodním prostředí. Také pomohlo zaměření české ekonomiky na vývoz (srov. Štěpánková & Večerník, 2002; Dudová, 2008; Šustová & Večerník, 2016). Dá se říci, že „český trh práce obstál ve „zkoušce kapitalismu“ vcelku dobře“ (Šustová & Večerník, 2016, s. 41).

Na západě se téma nezaměstnanosti a její kontroly pomocí flexibilizace pracovního trhu objevuje už někdy od 60. let 20. století. V porovnání s dnešní dobou, kdy se pozornost zaměřuje spíše na flexibilitu a její dopady z pohledu jednotlivce (zaměstnanec), bylo v 70. letech na flexibilizaci pracovního trhu pohlíženo převážně z perspektivy zaměstnavatele, kdy zpružňování sloužilo jako nástroj k udržení konkurenceschopnosti a úrovně zaměstnanosti v období ekonomické krize. Tato nejhroší recese od konce druhé světové války postihla celý kapitalistický svět a její závažnost se zrcadlila v nejvyšší nezaměstnanosti od 30. let, která klesala jen velmi zvolna, až se přelila v další vlnu recese v 80. letech. Od druhé poloviny 80. let dochází k pomalému hospodářskému růstu, dokončující proces industrializace se přeměňuje v postindustriální fázi, kdy je díky technickému rozvoji, modernizaci, automatizaci a robotizaci potřeba čím dál tím méně lidí ke zvyšující se výrobě spotřebního zboží, dochází k rozvoji v sektoru služeb. V této době se nezaměstnanost přestává vnímat jako dočasná záležitost, která je přítomna převážně v období recese, a dochází ke zjištění, že problém převážně dlouhodobé nezaměstnanosti zůstává stabilním a příznačným jevem moderní společnosti (srov. Čejka & Vnoučková, 2014; Sirůček, 2007). O zpružňování pracovního trhu se uvažuje jako o nejlepším možném řešení a v roce 1986 označuje organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) flexibilitu „jako jeden ze základních předpokladů ekonomického rozvoje“ (Dudová, 2008, s. 10).

Současný trh práce je dynamický, velmi rychle se mění a je obtížné s ním držet krok. Tento stav je opět způsoben neustále se zrychlujícími procesy inovací a tím pádem zvyšujícími se požadavky na „*znalostní adaptaci*“ (Mareš & Hofírek, 2007, s. 86) a permanentní učení, současně s procesem rostoucí globální ekonomické soutěže, kdy roste tlak na náklady práce včetně mezd, a to převážně díky konkurenci zemí, které na globálním trhu disponují levnou pracovní silou. Důsledkem jsou zhoršené mzdové a pracovní podmínky, nedobrovolné a nestandardní formy zaměstnání, vytrácející se jistoty na trhu práce, jako např. odpovídající příležitosti k zaměstnání, jistota kvalifikované práce a kariéry, příležitost k udržení a rozvoji pracovních dovedností, nebo také ochrana příjmu a ochrana proti propuštění a v neposlední řadě zajištěná bezpečnost práce. Vzrůstá nestabilita zaměstnání a nezaměstnanost.

Tento proces znejistění (z anglického „*precariousness*“) se ve vyspělých západních ekonomikách vyznačuje vážnými sociálními důsledky, o kterých hovoří

i Beck ve své teorii o brazilianizaci pracovního trhu, kdy dochází k rozpadu starých struktur a jistot plynoucích z práce na plný úvazek v důsledku převažujících dočasných a nejistých forem zaměstnání, které, i přesto, že je zastává jeden člověk, se od sebe velmi liší svou strukturou, formou a druhem vykonávané práce. Tento až kočovný a do jisté míry stresující způsob obživy, který byl až do nedávna typický pro ženskou práci na západě, se v pozdně moderní společnosti velmi rychle šíří a koncept atraktivní, vysoce kvalifikované a dobře placené práce je na ústupu (srov. Beck, 2000, s. 1–2; Mareš & Hofírek, 2007, s. 87; Keller, 2005). Tyto problémy současného pracovního trhu, ať už v rovině ekonomické (důsledky vysokých nákladů na práci), anebo v rovině sociální (důsledky vysoké nezaměstnanosti), by mohl řešit koncept flexibility, „*který vychází z ekonomického diskurzu, proto zasluhuje pozornost v širším kontextu jeho sociálních dopadů*“ (Mareš & Hofírek, 2007, s. 86).

Flexibilitu tedy můžeme ponejvíce chápat jako rychlé přizpůsobení se měnícím se podmínkám na trhu práce v potřebném rozsahu. Obvykle se flexibilita v souvislosti s trhem práce dělí do několika typů, a to konkrétně:

- vnější (externí) numerická flexibilita, která „*spočívá v přizpůsobení počtu pracovníků*“. V případě, že dojde k poklesu poptávky po práci, je díky ní možno „*zachovat výši mzdy redukcí zaměstnanosti*“ (Mareš & Hofírek, 2007, s. 88). Zároveň dochází k celkovému poklesu zaměstnanosti a k růstu nezaměstnanosti; firmy se připravují na vysokou fluktuaci, méně vzdělávají své zaměstnance a snaží se chod firmy organizačně zajistit tak, aby byli dobře nahraditelní.
- vnitřní (interní) numerická flexibilita se také nazývá „*flexibilita v pracovní době, časová flexibilita, která „vyjadřuje míru flexibility zaměstnavatelů a zaměstnanců v organizaci práce a pracovní doby zaměstnanců*“ (Nekolová, 2008, s. 12). Spadají sem částečné úvazky, přesčasy, pracovní volna, také sem patří konto pracovní doby, práce na směny a noční práce, práce o víkendu. V případě potřeby napomáhá tento typ flexibility k zachování zaměstnání v rámci firmy, zároveň ale dochází ke snižování příjmu, případně k nakupení práce o víkendech anebo práce v nočních hodinách. Díky těmto nestandardním režimům práce se tak může snižovat kvalita života. V případě, že je práce v těchto režimech v souladu s požadavky pracovníků, může se naopak kvalita života zvyšovat.

- finanční či mzdová flexibilita oproti externí numerické flexibilitě zaměstnanost zachovává, v případě potřeby však většinou za cenu zastavení růstu mezd nebo dokonce jejich snížení. Vzhledem k tomu, že se zde využívá zákonu trhu, nabídky a poptávky po práci, tak to platí i naopak.
- funkční flexibilita spočívá v přípravě a vzdělávání zaměstnanců a odvíjí se od požadavků měnícího se trhu práce. Má pozitivní vliv na zaměstnatelnost, zvyšuje jistotu zaměstnání a kvalitu práce, což je většinou spojováno s vyšší mzdou a obecně s vyšší kvalitou života (srov. Mareš & Hofírek, 2007, s. 87–92; Hůrka, 2009, s. 27–28; Nekolová, 2008, s. 12–13, 25; Dudová, 2008, s. 10).

V souvislosti s rychle se měnícími požadavky, podmínkami a s neustále rostoucí potřebou adaptace na trhu práce je potřeba se ještě zmínit o přirozeném vyústění flexibilizace v podobě rozdělení celkového trhu práce na trh primární a sekundární. Primární neboli privilegovaný trh práce je charakteristický větší mírou ochrany a jistoty zaměstnání, dosažitelností benefitů a vzdělávání. Sekundární trh je charakterizován jako méně chráněný, plně otevřený, s vysokou mírou soutěživosti, vyšší fluktuací, nižším mzdovým ohodnocením a horší perspektivou.

Skutečnost, zda a jakou formu flexibility si můžeme zvolit, je základním předpokladem, který od sebe odlišuje primární a sekundární trh práce. A to, jestli jsme schopni a ochotni volbu učinit, vypovídá o kvalitě kulturního a sociálního kapitálu. Klíčovou roli hraje vzdělání. Pro růst ekonomiky už není tolik podstatný objem lidské práce a její produkty, „*ale produkce a využití znalostí a vědění a informační toky*“ (Čejka & Vnoučková, 2014, s. 18). Proto je třeba rozvinout mechanismy na podporu oblasti kratších úvazků a podporu celoživotního vzdělávání a rekvalifikací. „*Je nutné vztáhnout rozvoj veřejného sektoru a veřejných rozpočtů k dlouhodobé rozvojové strategii založené na kultivaci činitelů dlouhodobého ekonomického růstu (lidský kapitál, věda a výzkum, infrastruktura)*“ (Mlčoch, Sojka, & Machonin, 2000, s. 257).

2.2 Právní pojetí

Se stále rostoucí ekonomikou současně s rostoucími požadavky na zaměstnance, kteří se však také nechtějí spokojit s tradičními formami práce a vyžadují flexibilnější formy zaměstnání, je nutno vytvářet a přijímat opatření, která zajistí jejich ochranu

před možným zneužitím aspektů pružnosti a zachová jistotu v pracovněprávním vztahu. Z nejnovějšího příspěvku Ladislava Jouzy (2019), který se zabývá novými trendy na trhu práce, vyplývá, že legislativa České republiky toto „zpružňování“ umožňuje a je také podporována Evropskou unií v rámci jejích platných směrnic, nařízení a doporučení, která se zvyšováním pružnosti a mobility pracovníků bez snižování jistoty v pracovněprávním vztahu věnuje (Jouza, 2017).

Tento stále častější požadavek na potřebu pružnosti současně se zachováním jistoty by se dal zastřešit jedním pojmem, a to je tzv. „flexijistota“, vycházející z anglického názvu flexicurity. Jak samotný název napovídá, jedná se o spojení dvou slov, a to je flexibilita (ang. flexibility), která v tomto případě znamená smluvní volnost a autonomii, a jistota (ang. security), jejíž význam odkazuje na jistou garantovanou míru ochrany zaměstnance (Hůrka, 2009, s. 23). Princip flexijistoty je považován za moderní model nastavení pravidel v pracovněprávním vztahu, který zaměstnavateli umožňuje pružnost a operativnost v mezích zákona, a zaměstnanci zajišťuje právní ochranu a odpovídající podmínky při výkonu práce (Jouzová, 2018).

Ochranu zaměstnance a pružnosti pracovního vztahu lze přesněji definovat takto.

Ochrana zaměstnance (jistota)

Ochrana zaměstnance patří mezi základní funkce pracovního práva. Standing (in Hůrka, 2009) vztahuje ochranu na celý pracovní trh, jedná se tedy o „*poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce*“ (Hůrka, 2009, s. 25). Jako formy ochrany poskytované zaměstnanci Hůrka uvádí jmenovitě tyto:

- reprezentační ochranu,
- ochranu příjmu,
- ochranu pracovního místa,
- ochranu zaměstnanosti,
- ochranu reprodukce znalostí a dovedností,
- ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.

Pružnost (flexibilita)

Pružnost pracovního trhu neboli flexibilita, je druhou částí pojmu. Lze ji vyložit jako „volnost, pružnost, resp. pohyblivost. V chápání soukromého práva je pojímána jako právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran“ (Hůrka, 2009, s. 27).

Standing (in Hůrka, 2009) rozlišuje následující typy flexibility:

- vnější numerická flexibilita (flexibilita podmínek zaměstnávání, možnost přijímání či propouštění zaměstnanců),
- vnitřní numerická flexibilita (schopnost a rychlost zaměstnavatele a zaměstnance realizovat pracovní poměr dle svých potřeb)
- funkční flexibilita (schopnost zaměstnance a zaměstnavatele adaptovat se na potřeby vzájemného vztahu, konkrétně se jedná převážně o oblasti zaškolení, prohlubování a zvyšování kvalifikace),
- flexibilita pracovních nákladů (vnější náklady na konání práce – náklady na zaměstnance, daňové zatížení, sociální odvody atp.),
- mzdová flexibilita,
- flexibilita profesní struktury.

Další možný pohled na dělení flexibility rozlišuje flexibilitu jednostrannou a dvoustrannou. **Jednostranná (subjektivní) flexibilita** umožňuje jedné straně pracovněprávního vztahu v něm měnit práva a povinnosti. V pracovním právu se skoro nevyskytuje a je omezena pouze na nevyhnutelné případy (řízení pracovní doby zaměstnavatelem, jednostranné rozvázání pracovního poměru). **Dvoustranná (objektivní či smluvní) flexibilita** v pracovním právu převažuje a znamená, že podmínky, práva a povinnosti je možno měnit pouze za souhlasu obou zúčastněných stran (Hůrka, 2009, s. 28). Detailnější pohled na jednotlivé formy flexibility v souvislosti s mírou jistoty na trhu práce jsou zpracovány v kapitole zabývající se ekonomickým pojetím flexibilizace práce.

Prvky flexibility nejsou v současné právní úpravě neznámým pojmem. V zákoníku práce můžeme najít hned několik institutů pracovního práva, které flexibilitu podporují, ať už se jedná o ujednání o vzniku a délce trvání pracovního poměru, o změně anebo skončení pracovního poměru, anebo ujednání o pracovní době, její délce, rozvržení, odpočinku a dovolených, o překážkách v práci, ujednání o odměňování, péči o zaměstnance a náhradě škody.

Ochrana osobnosti zaměstnance sice není, až na pár prvků, (např. § 316, kde se hovoří o poskytnutí záruky před neoprávněnými zásahy zaměstnavatele do elektronické pošty zaměstnance, zavádění kamerových systémů a dalších forem narušování soukromí zaměstnance), zajištěna Zákoníkem práce tak, jako flexibilita (Česko, 2019). Ochrana je zase velmi dobře pokryta ostatními zákony a nařízeními, jako třeba Zákon č. 198/2009 Sb., známý jako Antidiskriminační zákon, dále také nový občanský zákoník, Listina základních práv a svobod a v neposlední řadě samotná Ústava České republiky (Česko, 2019). Toto jsou kogentní normy, tedy takové, které nepřipouštějí žádné individuální jednání nebo změnu, a slouží jako ochranný prvek.

Dále se pro účel zajištění pracovních podmínek a právního postavení zaměstnance užívá taxativní výčet, případně gramatické vyjádření, používají se zákazové, příkazové a nařizující výrazy nebo je nastaven jediný dovolený způsob chování, případně se stanovuje minimální a maximální hranice. „*Obecně lze říci, že v právu soukromém musí být ochrana vždy jasně projevena, v opačném případě ji nelze dovozovat. Naopak flexibilita, jakožto pružnost, volnost a možnost určitého chování subjektu...v soukromém právu mnohdy výslovně projevena být nemusí a vychází z obecných zásad platných právě pro právo soukromé, tj. „smluvní volnost“ a „co není zakázáno, je dovoleno“*“ (Hůrka, 2009, s. 29).

Z výše uvedeného lze vyvozovat, že současná právní úprava není rozhodně tak zkosnatělá, aby nedovolovala oběma stranám, jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, nastavení takového smluvního vztahu, který by jim vyhovoval, bez ztráty základní jistoty pro slabší stranu. Jak vyplývá z konference „*Skandinávská inspirace II. – Flexibilita a mobilita práce, zkušenosti zaměstnavatelů v ČR*“, pořádané v rámci projektu, který je součástí Operačního projektu Zaměstnanost (Byznys pro společnost, 2018), problém se skrývá spíše v nízké flexibilitě pracovního trhu, kdy stát dostatečně nevytváří podmínky pro všechny zaměstnavatele tak, aby mohli flexibilní formy zaměstnání nabízet, a následně a zcela pochopitelně neochotě českých zaměstnavatelů principy flexibility a mobility ve svých společnostech zavádět a využívat. Toto se týká i naprosto známého částečného úvazku jakožto jedné z nejdůležitějších flexibilních forem zaměstnání. „*Česko je podle čerstvé statistiky Eurostatu co do počtu lidí pracujících na kratší úvazek čtvrté od konce mezi zeměmi EU. Za průměrem zaostáváme třikrát. Na kratší úvazek u nás pracuje jen šest procent lidí, kdežto průměr zemí EU je přes sedmnáct procent*“ (Jouza, 2019).

V Evropské unii totiž není na flexijistotu nahlíženo pouze jako na pojem, ale jako na strategii posilující flexibilitu a jistotu na trhu práce. Ta ovšem nestojí pouze na legislativě a její úpravě, ale má další tři pilíře, a to komplexní řešení strategie celoživotního vzdělávání, účinná aktivní politika na trhu práce a modernizace systému sociálního zabezpečení (Horecký, 2010). To vyplývá i ze závěru Sociálního summitu, jenž se konal ve švédském Goteborgu v listopadu 2017. Ze společného prohlášení, které bylo vydáno a přijato všemi třemi institucemi Evropské unie (Rada, Parlament, Komise), a které se stalo součástí Evropského pilíře sociálních práv, lze jednoznačně vyvozovat, že je třeba se zaměřit na rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochranu a začleňování, a že legislativní opatření jsou tak jen důsledkem, který bude podporovat větší a komplexnější změny v celém mezinárodním systému (srov. EU, 2017; Drbalová, 2017). Jak ale konstatuje Horecký (2010), „*při implementaci myšlenky zvyšování flexibilizace zákoníku práce a pracovněprávních předpisů je však nutné mít na paměti původní smysl, cíl a účel pracovního práva. Jedním z účelů vytvoření norem pracovního práva bylo poskytnutí ochrany zaměstnancům v pracovněprávním vztahu a současně zajištění v co nejvyšší míře rovného postavení vůči zaměstnavateli. Jakékoliv úpravy a změny současných pracovněprávních předpisů ve prospěch zvyšování flexibility, ...tak vždy musí vycházet z principu vyrovnanosti.*“ Může tedy docházet k větší flexibilitě norem pracovního práva na straně zaměstnavatele, zároveň se ale vždy musí zvyšovat ochrana a jistota na straně zaměstnanců.

2.3 Organizační pojetí (charakteristika nových forem práce)

I přesto, že v České republice stále převažují standardní formy zaměstnání, můžeme předpokládat větší poptávku po nových formách práce. Tento jev je spojován s nástupem nových technologií, kdy s každou další inovací dochází ke změnám na trhu práce a kdy jsou nové, nestandardní formy zaměstnání stále žádanější. Důvody narůstající obliby jsou zřejmé nejen z pohledu zaměstnavatelů, tedy těch aktérů pracovního trhu, kteří jsou schopni se rychle a efektivně adaptovat a využít tak nové formy práce ke zvýšení produktivity práce a snížení nákladů. V rámci proměny, kterou v posledních letech společnost prochází, očekávají větší flexibilitu od svých zaměstnavatelů také sami zaměstnanci (Kyzlinková, Pojer, & Veverková, 2019).

Zatímco v nedávné minulosti se za nové, flexibilní formy zaměstnání považovaly zkrácené (částečné) pracovní úvazky, flexibilní pracovní doba, agenturní práce atd., tedy formy, jež jsou i přes svou flexibilitu zajištěny pracovní smlouvou dle zákoníku práce, v dnešní době je situace zase o něco jiná (Nekolová, 2010). V reakci na neustálé změny na trhu práce se význam nových forem práce posouvá ještě o něco dál a dochází k rozšiřování jejich definic. Tyto definice ve své studii uvádějí Kyzlinková, Pojer, & Veverková (2019) takto:

1. Sdílení zaměstnanců

Zaměstnanci vzniká plný pracovní úvazek tak, že si jej společně najme skupina různých zaměstnavatelů a s tímto pracovníkem pokrývá jednotlivé požadavky.

2. Sdílení pracovního místa

Dva a více zaměstnanců se střídá na jednom konkrétním pracovním místě, které společně zastávají. Zaměstnavatel tak do jednoho plného úvazku spojuje několik částečných úvazků.

3. Příležitostná práce

Zaměstnavatel povolává pracovníka podle potřeby, nemusí mu pravidelně poskytovat práci. Často je zaměňována s brigádami.

4. Dočasné řízení projektu/úkolů

Začlenění externích řídicích kapacit do činnosti organizace. Zaměstnavatel přijímá vysoce kvalifikovanou pracovní sílu za účelem řízení konkrétního projektu či řešení konkrétního problému, na dobu určitou.

5. Mobilní práce

Jejím základem jsou informační a komunikační technologie (ICT), s jejichž podporou mohou zaměstnanci svou práci vykonávat kdykoliv a kdekoliv. Sem se řadí i práce z domova neboli home office.

6. Práce založená na poukázkách

Pracovní poměr je založen na platbě za služby pomocí poukázky. Ta je zakoupena od oprávněné organizace a zahrnuje mzdu i příspěvky na sociální zabezpečení. Tato forma však v České republice prakticky neexistuje.

7. Portfoliová práce

Osoba samostatně výdělečně činná pracuje pro velký počet klientů. Vykonávané práce jsou menšího rozsahu.

8. Skupinové zaměstnání

Zaměstnanci hledají práci skrze online platformy, případně zaměstnavatelé takto mohou vyhledávat i své zaměstnance. Často se rozdělují velké úkoly mezi „virtuální skupinu“ zaměstnanců. Takto funguje např. platforma Uber, Dáme jídlo, Hlídačky.cz a mnohé další.

9. Zaměstnání založené na spolupráci (tzv. kolaborativní zaměstnávání)

Tento druh zaměstnávání je využíván převážně mikropodniky, osobami samostatně výdělečně činnými nebo pracovníky na volné noze, jejichž vzájemná spolupráce a sdružování jim dává šanci překonat omezení na trhu práce, vyplývající z jejich velikosti a izolace, a získat tak zakázku. Často spojované profese jsou např. grafik a programátor.

Kyzlinková, Pojer, & Veverková (2019) tyto nové formy práce definovali na základě nedávného výzkumu Eurofoundu, který probíhal v letech 2015 a 2017, a který vychází z analýzy trhů práce jednotlivých členských zemí Evropské unie. Tyto trhy se nacházejí v různých fázích vývoje a to, co funguje v jedné zemi, nemusí fungovat v zemi druhé (ILO, 2017).

To v praxi znamená, že český zákoník práce některé z výše uvedených definic nových forem práce nezná, avšak jejich realizaci umožňuje skrze možnosti flexibilních ujednání (viz podkapitola 2.2), a čeští zaměstnanci i zaměstnavatelé těchto možností čím dál tím více využívají. Z výše zmiňovaných výzkumů také vyplývá, že se jednotlivé druhy nových forem práce velmi často prolínají. Nezřídka kdy také dochází ke kombinaci standardní a nestandardní formy zaměstnání.

2.4 Sociálně-psychologické pojetí

Jak už bylo zmíněno v předchozích kapitolách, práce je v lidském životě přítomna už od nepaměti. Její hodnota se v průběhu času různě měnila, až se ustálila v bodě, ve kterém představuje zdroj ekonomického bohatství a postavení ve společnosti.

Nejen ekonomický přínos práce je však pro člověka důležitý. Práce má mimo jiné pro člověka i velký společenský a psychologický význam. Společnost řádně pracujícího člověka lépe uznává a integruje. Práce člověka také osobnostně rozvíjí a tento rozvoj jde ruku v ruce s pocitem spokojenosti, životního smyslu a poznání

vlastní hodnoty (Šmajsová Buchtová, 2002). Interpersonální vztahy, které se vytvářejí v průběhu pracovního procesu, zase velmi často ovlivňují život jedince tím, že zasahují i do jeho soukromého života. Význam práce v životě člověka neustále roste i podle Mareše (1994), neboť vykonávané zaměstnání často určuje uspořádání našich životů a jejich dnů a je možno z něj vyvozovat sociální kontakty, status a cíle jedince.

Současná doba a ekonomické směřování hnané technologickým pokrokem počítá s plnohodnotnou a smysluplnou lidskou prací čím dál méně. To se odráží nejen v rovině psychologické, ale i v rovině sociální. Nároky, které na lidskou práci klade tato zrychlená doba plná změn, mohou být pro část společnosti přemrštěné a značně omezující. Jedná se převážně o tu část, která je nejzranitelnější – málo kvalifikované mladé lidi do 30 let, starší, ekonomicky aktivní ročníky a matky s malými dětmi. K ohroženým skupinám patří také lidé s velmi nízkou úrovní. Dále se jedná o absolventy bez praxe, jedince se zdravotním postižením a příslušníky romské komunity (srov. Keller, 2005; Dudová, 2008; MPSV, 2019).

V souvislosti s flexibilizací práce a s ohroženými skupinami na trhu práce bychom chtěli zmínit pojem pozitivní a negativní flexibilita. **Pozitivní flexibilita** je taková, kterou si člověk vybere a která mu umožňuje dosáhnout požadovaného stavu na trhu práce, např. úspěšně kombinovat rodinný a pracovní život. **Negativní flexibilita** je naopak taková, kterou si jedinec nevybírání a kdy se musí přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele nehledě na jeho osobní preference a zájmy. Negativní flexibilitou se vyznačují sekundární pracovní trhy, pro které jsou typické dočasné pracovní smlouvy a práce na částečné úvazky, práce „*nízké kvality a bez perspektivy, s nízkými příjmy a bez možnosti zvyšování kvalifikace*“ (Dudová, 2008, s. 14). Na tyto sekundární trhy jsou vytlačovány právě výše zmiňované již ohrožené skupiny, které nejsou schopny, vzhledem ke svému aktuálnímu statusu, obstát v silně konkurenčním prostředí, čímž se zvyšuje riziko sociálního vyloučení a chudoby.

S dynamikou a se zvýšenými požadavky na adaptabilitu na trhu práce mohou mít problém zejména starší osoby. Proces stárnutí je obvykle spojován se sníženou produktivitou a schopností flexibility. Tak, jako produktivita jedince s věkem nejdříve stoupá, stejně s věkem zase později klesá. Muffels (1998) uvádí, že k tomu dochází někdy mezi 45. – 55. rokem života a tento fakt se v minulosti stává základem pro diskriminaci pracovníků v rámci politiky nabírání a propouštění zaměstnanců na základě věku. Toto jednání podporovala i štědrá důchodová politika, prosazovaná odbory, organizacemi zaměstnavatelů a vládními institucemi. Účelem bylo

optimalizovat poměry pracovní síly, tedy zredukovat nadbytek, najít uplatnění pro mladé a v dobách recese jimi nahradit staré a nákladnější pracovníky.

S globalizací trhů a s nárůstem konkurenčního prostředí dochází i k posunu představ o tom, jak by měla vypadat konkurenceschopná firma, která přežije – štíhlá, adaptabilní a schopná rychlé změny. Cokoliv nepružného je odsouzeno k zániku. V symbolické rovině sdělení je to více než jasné – staří nemají šanci. Demografické trendy jsou však neúprosné a v zemích střední a východní Evropy jsou si i dost podobné: porodnost klesá, pravděpodobnost dožití se prodlužuje. Tím vznikají důchodové nároky a náklady na zdravotní péči. Vyrůstá také podíl starých osob a starších starých osob (nad 75 let) a dochází ke vzniku tzv. „*dvoji generaci starých*“ (Muffels, 1998, s. 287), což obrovsky zatěžuje generaci mladých lidí, kteří se skrze důchodové pojištění a daně musí podílet na zajištění zdravotní a sociální péče starých občanů.

Řešením by mohlo být upuštění od běžných představ o stárnutí a zaběhnutých sociálních systémů státu a jejich nahrazení „*koncepcí „kvalitního stárnutí“ (ageing well), která je založena na permanentním prolínání vzdělávání, práce a zájmových aktivit. Model věkové diferenciacce je třeba nahradit modelem věkové integrace. To znamená, že hranice mezi prací, vzděláním a volným časem se budou uvolňovat a prosadí se představa o celoživotním vzdělávání, propojeném s celoživotní prací a celoživotním provozováním zájmových činností*“ (Muffels, 1998, s. 290). V praxi to znamená změnit sociální politiku státu a motivovat firmy k takové personální politice, kde by pro ně bylo výhodné investovat do vzdělávání a školení svých pracovníků během celé pracovní kariéry. Tuto strategii potvrzuje i MPSV ve svém národním akčním plánu podporujícím pozitivní stárnutí (MPSV, 2013). Důležitá je i motivace na straně pracovníků k pozvolnému odchodu do důchodu a setrvávání na trhu práce, čímž se eliminuje riziko sociálního vyloučení (Muffels, 1998).

Sociální vyloučení se matek s malými dětmi netýká primárně, nicméně statisticky se přítomnost malých dětí v domácnosti vyznačuje zvýšením rizika příjmové chudoby. Ženy s malými dětmi jsou budoucími zaměstnavateli často diskriminovány na základě předpokladu nízké flexibility a častých absencí (Dudová, 2008). Návrat matek s malými dětmi do zaměstnání je velmi často také komplikován nárokem na délku rodičovské dovolené, která v České republice činí tři roky. Tak dlouhé přerušení může být často pro zaměstnavatele důvodem, proč se vyhnout začlenění zaměstnankyně zpět do pracovního procesu (Výborná, 2008). Zdá se, že by

tuto situaci by mohlo pomoci řešit využívání flexibilních forem práce. V případě žen, vracejících se z rodičovské dovolené anebo pečujících o závislé osoby, se jedná převážně o částečné úvazky (Kotíková, Kotrusová, & Vychová, 2013).

Práce na částečný úvazek by se mohla jevit jako ideální způsob, jak úspěšně sladit kariéru a rodinu. Angela Coyle (2005), která se ve svém výzkumu flexibilní práci žen věnuje, toto zdání zcela nepotvrzuje. Uvádí, že práce na částečný úvazek je typická pro svůj nízký status, špatné platové ohodnocení a genderovou segregaci. Poskytuje sice druhotný a užitečný zdroj příjmu, jakési přilepšení do rodiny, ale zároveň tak zvyšuje závislost ženy na partnerovi, protože sama se tímto neuživí. Ve vysoce specializovaných, odborných pozicích možnost práce na částečný úvazek velmi často ani neexistuje. Ženám na těchto pozicích tedy nezbývá nic jiného než pracovat na plný pracovní úvazek. Z toho se dá vyvodit, že částečné úvazky nereflktují měnící se role žen ve společnosti, které se často stávají hlavními živitelkami rodiny. Coyle však připouští, že i přes veškerá negativa je toto pro ženu způsob, jak nalézat individuální kompromis mezi placenou prací a neplacenou péčí o rodinu (srov. Coyle, 2005, s. 75; Dudová, 2008, s. 12). Tento závěr potvrzuje i studie Megan Wright a Theresy Yaeger (2016), která se věnuje tématu požadavků na flexibilitu práce žen v korporátním prostředí. Ze zkoumaného vzorku žen, kterým bylo umožněno pracovat menší počet hodin, byly všechny s novým uspořádáním spokojeny, převážně v kontextu se sladováním práce a rodiny. Možnost pracovat a současně mít i uspokojivý sociální život, budovat a rozvíjet vztahy, které jsou pro ně důležité (v rodině, komunitě a v pracovním prostředí), má zásadní vliv na rodinný život, každodenní spokojenost a na kvalitu života obecně (Wright & Yaeger, 2016).

Částečné úvazky v České republice se vyznačují, oproti standardním úvazkům, kromě ekonomické nevýhodnosti také nízkou mírou ochrany a nejsou proto moc využívány. Dalo by se říci, že toto jednoduché konstatování nám může ilustrovat aktuální směr sociální politiky. „*Státní politika se zaměřuje spíše na dítě a na to, co je dobré pro dítě, málo už ale řeší, co je také dobré pro matku. Zároveň se zapomíná, že podpora slučitelnosti profesní a mateřské role je zároveň podporou mateřství a porodnosti obecně. Praktická nemožnost zkombinovat tyto dvě oblasti se s velkou pravděpodobností odráží i v extrémně nízké plodnosti v České republice*“ (Výborná, 2008, s. 121).

Dalším faktem je, že zaměstnanci, kteří vykonávají práci na částečný úvazek, pracují daleko více, než by vzhledem k příslušnému úvazku měli. Kompenzace této

pravidelné práce nad rámec úvazku je nedostatečná. Bývá totiž hrazena jako práce přesčas a tím dochází ke krácení dovolené, dávek v nezaměstnanosti i nemocenské. To má za následek nejen prohlubující se sociální rozdíly (srov. Kotíková, Kotrusová, & Vychová, 2013, s. 22; Coyle, 2005, s. 76; Dudová, 2008, s. 13; Keller, 2005, s. 85).

Částečné úvazky aktuálně mají v českém prostředí dvě tendence. Koncentrují se do nich špatně placené, nekvalifikované a málo prestižní profese z oblastí, jako je péče, prodej, obsluha, úklid. Současně se však částečné úvazky uplatňují ve vědě, kultuře, školství, státní správě a sociálních službách (srov. Coyle, 2005; Dudová, 2008). Poptávka po částečných a flexibilních úvazcích je v České republice vysoká a výrazně převyšuje nabídku. To ostatně potvrzují i výzkumy, které uvádějí, že v České republice není dostatečná nabídka flexibilních forem práce. Z šetření Institutu pro sociální politiku a výzkum vyplývá, že Česká republika dlouhodobě zaostává v nabídce flexibilních forem zaměstnání i v rámci mezinárodního srovnání. Velký zájem, kromě výše zmiňovaných částečných úvazků, je také o pružnou pracovní dobu, práci z domova a sdílená pracovní místa, jak dokladuje např. Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky (ISPV, 2019).

Vláda České republiky se sice k principům flexicurity a flexibilních forem zaměstnání hlásí, jedná se o podporu převážně formou koncepčních a strategických materiálů. V reálné politice však žádná velká zvýhodnění však neexistují, což ostatně potvrzuje více zdrojů. Dorovnání tohoto deficitu na pracovním trhu je i jedním z cílů aktivní politiky zaměstnanosti a rodinné politiky státu (srov. Kotíková, Kotrusová, & Vychová, 2013; ISPV, 2019).

V případě většího rozšíření flexibilních forem práce je nutno dbát na její pozitivní a žádoucí dopady v podobě lepšího sladování práce a rodiny, a eliminaci rizika v podobě negativní v podobě vynucené a nežádoucí (negativní) flexibility. V opačném případě by došlo k ještě většímu ohrožení už tak oslabeného postavení rizikových skupin na trhu práce (Dudová, 2008). Tento postup, který zajišťuje mimo jiné ochranu a jistotu pracovní síly na trhu práce, vychází z konceptu flexicurity, který jsem již rozebírala výše, v podkapitole o právním pojetí.

Tuto kapitolu jsme se na základě analýzy zdrojů, uváděných v předchozích kapitolách, rozhodli uspořádat následovně: ve zkoumané literatuře jsou akcentovány změny, jež flexibilizace práce způsobuje v ekonomické oblasti. Zjednodušeně řečeno, flexibilizace na trhu práce mimo svých pozitivních dopadů má i ty negativní – vytváří se ohrožená skupina, kterou je třeba chránit. To se nutně odráží v legislativním rámci,

který se primárně ochranou slabší strany zabývá. Ten se pak dále odráží do podob a forem, jakých flexibilní práce nabývá. V konečném důsledku se všechny předchozí oblasti odráží v psychosociálních dopadech, které nejsou vzhledem k mnoha proměnným tak jednoznačně a jasně uchopitelné. Z druhé kapitoly nám však také vyplynulo, že i přes značné rozdíly v obsahu a orientaci jednotlivých pojetí můžeme v každém z nich vypočítat společné rysy a oblasti zájmu. Konkrétně se vždy jednalo o zaměstnance a zaměstnavatele, míru flexibility a výhody či nevýhody plynoucí z flexibility pro každého z nich. Tato zjištění slouží jako klíč k zodpovězení třetí výzkumné otázky v následující třetí kapitole, a to, jestli a jaké má zaměstnanec/zaměstnavatel možnosti ovlivňovat míru dopadů flexibilizace práce, se zaměřením na výhody a nevýhody.

3 Čtyři typy flexibility práce

Kapitola aplikuje metodu ideálního typu (Weber, 1998) sloužící k vymezení čtyř ideálních typů flexibility. Metoda byla zvolena, protože ke každému pojetí, o kterém pojednává druhá kapitola, byly uvedeny výhody a nevýhody, tedy pozitivní a negativní přínosy flexibilizace práce a flexibilních forem zaměstnání. Obé bylo třeba utřídit a systematizovat. Z jednotlivých pojetí vyplývá, že významnou roli v přínosu flexibility pro zaměstnance/zaměstnavatele hraje především to, kdo flexibilitu uplatňuje a v jaké míře, kdo má jakou možnost rozhodovat o míře uplatňované flexibility.

3.1 Metoda ideálního typu: typologická metoda

K prezentaci výstupů v kvalitativním výzkumu jsou typologie často používány jako metoda k představení výsledků bádání. Pomáhají s organizací fenoménů, předmětů, osob nebo vztahů do jasných struktur, klasifikací.

Metoda ideálního typu Maxe Webera, která je zde použita, je metodou sociálních věd, která slouží jako prostředek k pochopení historické a sociologické reality. „*Ideální typ plní funkci základního teoretického útvaru, který je nezbytný pro poznání společenské skutečnosti a její povahy*“ (Kubičková, 1969, s. 24). Dle Webera tato metoda dobře slouží k pochopení dynamiky sociálního dění také tím, že do pestré společenské reality vnáší řád, který napomáhá k pochopení společenských jevů a tím

jim dává hlubší význam. „*Není zobrazením skutečnosti, ale chce pro zobrazení poskytovat jednoznačné výrazové prostředky*“ (Weber, 1998, s. 43). Můžeme říci, že ideální typy mají velmi abstraktní význam, jsou „*obecnými kategoriemi, koncepty, teoriemi. Jsou kondenzovaným výrazem shluku souvztažných znaků*“ (Kubíčková, 1969, s. 24) a typ jasně ukazuje vztahy mezi těmito znaky. Typ jednoznačně slouží ke zjednodušení a utřídění společenské reality, kdy je na základě zpřehlednění možno ji pochopit a vysvětlit. Tvorba ideálního typu není cílem, ale prostředkem, jehož pomocí dochází k poznání skutečnosti (srov. Kubíčková, 1969; Hendl, 2016). Dle Hendla (2016, s. 217) „*typologie představuje soustavu typů (forem fenoménů), a vytváří se tak, že:*

- *Udáme dimenze (proměnné), které budou fixovat jednotlivé typy pro danou úroveň typologie*
- *Definujeme pomocí dimenzí typy jako určité konfigurace hodnot dimenzí*
- *Vyznačíme podstatné rozdíly mezi jednotlivými typy.*

Můžeme rozlišovat několik druhů typů podle způsobu a kombinace proměnných, v našem případě se bude jednat o typ extrémní, zachycující extrémní kombinace hodnot určených dimenzí. „*Pomocí ideálního typu výzkumník odstraňuje ze skutečnosti rušící a okrajové aspekty a může lépe interpretovat reálná empirická data jako odchylku od ideálního typu nebo podobnost s ním. Právě rozdíl mezi ideálním typem a skutečností v sobě často nese důležitou informaci*“ (Hendl, 2016, s. 217).

3.2 Čtyři typy

V rámci námi stanoveného ideálního typu má požadavek na flexibilitu čtyři polohy a každá z nich přináší určitou míru přínosu jednotlivým aktérům na trhu práce. Počet aktérů, mezi kterými na trhu práce probíhá vyjednávání o podobě jejich vztahu, jsme si pro potřeby našeho zkoumání zredukovali na dva – zaměstnanec a zaměstnavatel, přičemž zaměstnanec je považován za slabší stranu, tudíž je oproti zaměstnavateli v nevýhodě. Pro vyjádření jejich vzájemného vztahu jsme si zvolili možnost ovlivnit míru uplatňované flexibility. Na základě výsledků předchozí analýzy vybraných zdrojů, kde je míra flexibility obvykle spojována s velkou mírou rizika pro slabší stranu, jsme stanovili hypotézu, že čím větší možnost mají aktéři na trhu práce ovlivnit míru uplatňované flexibility, v našem případě zaměstnanec a zaměstnavatel, tím více jsou schopni vytěžit maximum pozitivních aspektů a redukovat tak negativní

dopady flexibility. Toto se týká převážně silnější strany, zaměstnavatele. U zaměstnance s možností uplatňovat velkou míru flexibility riziko negativních dopadů objektivně neklesá, avšak může být vyváжено splněním jeho aktuální životní potřeby, čímž se vnímání rizika negativních dopadů snižuje.

Čtyři typy flexibility:

- **Flexibilita jako požadavek zaměstnance**

Flexibilita uplatňovaná na základě požadavku zaměstnance bývá většinou odrazem nějaké vnitřní potřeby jedince, která může být organizačního charakteru a úzce souvisí s jeho aktuální životní situací. Pro jedince bývá výhodná z organizačního hlediska a může (ale nemusí) mít i větší ekonomický přínos. I přes objektivní nevýhody, které však vychází ze slabší pozice na trhu práce (např. rizika, které s sebou nese nízká sociální a právní ochrana pracovníka), je nejdůležitějším měřítkem subjektivní potřeba jedince.

- **Flexibilita jako požadavek zaměstnavatele**

Potřeba flexibility je v tomto případě zpravidla ekonomicky motivovaná a je řízena v reakci na dění na trhu. Slouží k optimalizaci výdajů organizace a zvyšování konkurenceschopnosti organizace v tržním prostředí. Pro zaměstnance je často nevýhodná a nese v sobě velkou míru rizika. Z pohledu zaměstnavatele je tento typ uplatňované flexibility pochopitelně nejprínosnější, alespoň co se týče ekonomického, organizačního a právního hlediska.

- **Flexibilita jako bonus**

Flexibilitu a její míru v tomto případě také určuje zaměstnavatel a bývá nabízena jako součást standardní pracovní smlouvy. Tato úprava pracovněprávního vztahu však poskytuje velkou míru jistoty i ochrany slabší straně, tedy zaměstnanci, současně s možností si do jisté míry určovat podobu flexibility dle osobních preferencí. Dalo by se říci, že pro zaměstnance je tato podoba z hlediska jistoty nejvýhodnější, neboť zajišťuje vysokou míru stability a ochrany, současně s ponecháním jisté míry flexibility. Pro zaměstnavatele je naopak flexibilita z hlediska organizace práce poměrně náročná, jelikož musí zohlednit všechny faktory a domyslet všechny důsledky, které její nabídka přináší, včetně právního ukotvení. Na druhou stranu zaměstnavatel je stále ten, kdo si určuje podoby

flexibility, a může tudíž úplně vynechat ty, které pro něj z nějakého důvodu nepřicházejí v úvahu.

- **Flexibilita jako dohoda**

Organizace i jedinci si vycházejí vzájemně vstřícně. Dochází k dohodě mezi dvěma stranami, důležitým poznávacím znakem je rovnocenný vztah. Zaměstnanec nabízí svoji práci v určitém objemu a za určitých podmínek a organizace oceňuje a přijímá zaměstnancovu nabídku, jelikož saturuje její potřeby. Tento vztah, respektive jeho výsledná forma, může být velmi podobná typu flexibility jako bonusu, tedy že vyústí v jistotu zaměstnaneckého vztahu. Zásadní rozdíl v rámci ideálních typů zde můžeme pozorovat v míře autonomie zaměstnance. Zaměstnavatele jako silnější strany do tohoto vztahu nic nenutí, tudíž je předpoklad, že pokud na smluvní vztah se zaměstnancem přistoupí, jejich pozice je vyrovnaná, případně za určitý kompromis z jeho strany dostane plnou kompenzaci. Z hlediska spokojenosti a rovnocennosti vztahu by se mohlo jednat o optimální řešení. Nemůžeme však tento typ flexibility označit pro zaměstnance jako nejvýhodnější, alespoň co se týče jistoty, neboť vyšší míra flexibility s sebou nese pro zaměstnance vždy vyšší míru rizika.

Představené navržené čtyři typy flexibility představují zjednodušené pohledy, ideální typy na využívání flexibilní práce jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Uvedené rozčlenění na ideální typy naznačuje výhody a nevýhody pro obě strany v určitých nastaveních přístupu k flexibilitě práce. Nabízí také způsoby, jak prezentovat pracovníkům výhody nabídky své flexibilní práce a zaměstnavatelům potřeby flexibilních pracovních míst. Uvedené čtyři ideální typy naplňují Weberovo pravidlo simplifikace problematiky, která však na druhé straně umožňuje nahlédnout na jev flexibility práce „objektivněji“, tedy zdánlivě hodnotově neutrálně, resp. se znalostí hodnotových soudů při rozhodování o flexibilní práci jedince i organizace.

Silnou stránkou uvedeného typologického způsobu uvažování je relativně „čistý“ řez úvah. Typologie nám umožňuje zobecnit složitost fenoménu flexibilizace práce a v teoretické rovině se lépe orientovat ve vztahu příčin a následků. Nevýhodou je právě ono již zmíněné zjednodušení problematiky nabídky a poptávky na obou stranách, tedy jedince jako zaměstnance a organizace jako zaměstnavatele. Tím se

snižuje možnost uplatnění v praxi, neboť typologie nezobrazují realitu. Výsledný efekt uplatňování flexibility práce tak nelze jednoznačně určit, neboť díky velkému množství proměnných bude záležet vždy na konkrétní situaci, ve které se zaměstnanec/zaměstnavatel nachází (srov. Kubátová, 2012).

V rámci diskuze nad výsledky je třeba zmínit také limity použitých zdrojů. Jak už bylo řečeno v úvodu, ve výzkumu jsme použili zdroje převážně z českého a evropského prostředí, abychom eliminovali zcela zásadní ekonomické, sociální a kulturní rozdíly, typické pro jiné části světa. I přes to jsme však v rámci analýzy cizojazyčných zdrojů narazili na limity naší jazykové vybavenosti a znalosti prostředí. Nevýhody plynoucí z těchto limitů spočívají především v možné chybovosti interpretace textů. Na druhou stranu toto zjištění dává prostor k realizaci dalších výzkumů.

Výhody analýzy zdrojů spočívají především v dostupnosti a dosažitelnosti velkého množství různorodého textového materiálu za různá časová období, jejichž komparací zajišťujeme objektivitu výzkumu. Tato objektivita však může být zkreslena užitím velkého množství sekundárních zdrojů, kdy nám nemusí být známy motivy a způsoby náhledu jejich autorů, a tudíž se opět vystavujeme chybné interpretaci. Významnou pozitivní stránkou analýzy dokumentů je absence etických problémů, jež bývá často spojena s nutností pracovat s dalšími účastníky výzkumu, a také její finanční nenáročnost, ve srovnání s jinými druhy výzkumů (srov. Švaříček & Šedřová, 2007; Reichel, 2009). Na druhou stranu je třeba zmínit fakt, že s určitými náklady jsme se vypořádat museli. Jednalo se převážně o zpoplatněné přístupy do různých online databází a poplatky za výpůjční služby (včetně meziknihovní výpůjčky) jednotlivých poskytovatelů knihovních služeb. Nevýhodou této metody je také časová náročnost, což jsme si sami ověřili v tomto výzkumu.

Zvolená metoda výzkumu nám umožnila uspokojivě odpovědět na všechny otázky, které jsme si kladli na začátku práce, a naplnit tak cíl, jenž spočíval v analyzování fenoménu flexibilizace práce. Vnímáme však i nedostatky, a to zejména v práci se zvolenou metodou, která by mohla být více precizní. Tento fakt úzce souvisí s úrovní zkušeností a omezenou znalostí metodologie výzkumu. Situaci komplikovala i příliš obecná volba cíle práce, jež bychom při zpětném pohledu více specifikovali.

Téma vnímáme jako nosné, aktuální a rozhodně ne vyčerpané, avšak bylo by potřeba lépe uchopit jeho zpracování. Přínos této bakalářské práce tak vnímáme především v tom, že by mohla sloužit jako příprava k dalšímu zkoumání nastíněných

souvislostí. Ještě bychom se chtěli zmínit i o osobním osvětovém přínosu práce pro autora textu, který spočívá především v rozšíření znalostí a pochopení souvislostí spojených s flexibilizací práce, což může dále uplatnit jak v osobním, tak profesním životě.

Závěr

V této bakalářské práci jsme se zabývali tématem flexibilizace práce. Text jsme rozčlenili do tří kapitol.

Cílem práce bylo analyzovat fenomén flexibilizace práce a odpovědět na otázky, které jsme si na začátku našeho bádání kladli. Otázky zněly: Jaká je historie flexibilizace práce? V jakých oblastech způsobuje flexibilizace práce změnu a jakých podob nabývá? Jaké má zaměstnanec/zaměstnavatel možnosti ovlivňovat míru dopadů flexibilizace práce, se zaměřením na výhody a nevýhody?

V první kapitole bylo téma flexibilizace práce představeno v kontextu významu práce jako lidské činnosti pro člověka, čímž jsme odpověděli na první výzkumnou otázku, současně s uvedením do historie proměny práce. V závěru kapitoly jsme nechali tuto změnu vyniknout v kontrastu se současnou situací. Dále jsme definovali klíčové pojmy důležité pro další orientaci v textu, jako flexibilita, flexibilizace práce, časová, smluvní a prostorová flexibilita, trh práce.

Druhá kapitola je, co se týče rozsahu, nejobsáhlejší, a věnuje se oblastem, ve kterých dochází ke změnám vlivem působení flexibilizace práce, čímž odpovídá na druhou výzkumnou otázku. Vycházíme-li z premisy, že práce jako lidská činnost je pro člověka jednou z nejdůležitějších aktivit, nutně to musí znamenat, že proměna charakteru práce se bude odrážet ve všech aspektech jeho života. Tyto aspekty jsme zpracovali dle výskytu v odborné literatuře do čtyř oblastí nebo také pojetí, a sice ekonomické, právní, organizační a sociálně-psychologické pojetí. Vymezení těchto čtyř pojetí bylo klíčové pro hlubší pochopení problematiky flexibilizace práce a jejich dopadů, a tedy i naplnění cíle práce. Z této kapitoly nám vyplynulo, že i přes značné rozdíly v obsahu a orientaci jednotlivých pojetí můžeme v každém z nich vypočítat společné rysy a oblasti zájmu. Toto zjištění nám položilo základy k metodě zpracování třetí kapitoly.

Ve třetí kapitole jsme přinesli přehledné zpracování závěrů z předchozí kapitoly pomocí aplikace metody ideálního typu Maxe Webera, kterou jsme zvolili, abychom mohli zpracovat výhody a nevýhody, vyplývající z každého pojetí flexibilizace práce. To v našem případě spočívalo ve vymezení čtyř ideálních typů flexibility, jmenovitě flexibilita jako požadavek zaměstnance, flexibilita jako požadavek zaměstnavatele, flexibilita jako dohoda a flexibilita jako bonus. Tyto typy ukazují ve zjednodušeném

schématu, jak flexibilita pracuje ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, pokud mají tito aktéři možnost rozhodovat o její míře, a co jim toto rozhodnutí přináší.

Výzkumné otázky byly zodpovězeny, cíl práce byl naplněn. Tato bakalářská práce může sloužit jako podklad k dalšímu rozšíření výzkumu fenoménu flexibilizace práce, neboť je toto téma stále aktuálnější a jeho další zpracování stále žádanější. Můžeme s procesem flexibilizace práce souhlasit či nesouhlasit, můžeme flexibilitu uplatňovat či ji odmítat. Faktem ale zůstává, že flexibilita práce existuje, dál se rozvíjí a stává se nezbytnou součástí života každého z nás. Proto je třeba ji stále poznávat a zkoumat. S flexibilitou práce je to jako s ohněm. Je to dobrý sluha, ale zlý pán.

Literatura a zdroje

Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.

Beck, U. (2004). *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society*. New York: Basic Books.

Byznys pro společnost. (2018). Výzvy českého trhu práce - flexibilita a mobilita práce. *Byznys pro společnost / Business for Society*. Citováno dne 23.3. 2020. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/vyzvy-ceskeho-trhu-prace-flexibilita-a-mobilita-prace/>

Coyle, A. (2005). Changing Times: Flexibilization and the Re-Organization of Work in Feminized Labour Markets. *The Sociological Review*, 53 (2), 73–88. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2005.00573.x>

Čejka, R., & Vnoučková, L. (2014). *Hlavní ekonomické faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti: Vývoj v České republice*. *Ekonomické listy*, 5(2), s. 3–22.

Česko. (2019). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Citováno 20. prosince 2019. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Česko. (2019). *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. Citováno 20. prosince 2019. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Česko. (2019). *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*. Citováno 20. prosince 2019. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Česko. (2019). *Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky*. Citováno 20. prosince 2019. Dostupné z <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Česko. (2019). *Ústava České republiky, ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., 515/2002 Sb.,*

319/2009 Sb., 71/2012 Sb. a 98/2013 Sb. Citováno 20. prosince 2019. Dostupné z <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

Drbalová, V. (2017). Švédský Göteborg hostí Sociální summit EU. *Svaz průmyslu a dopravy České republiky*. Citováno dne 23. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/sp-v-mezinarodnich-organizacich/businessseurope/11324-svedsky-g-teborg-hosti-socialni-summit-eu>

Dudová, R. (2008). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

EU. (2017). Employment, Social Affairs & Inclusion: Delivering on the European Pillar of Social Rights. European Commission. Citováno dne 23. 3. 2020. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

(ILO) Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Furåker, B., Håkansson, K., & Karlsson, J. C. (2007). *Flexibility and Stability in Working Life*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Hendl, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* (Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání). Praha: Portál.

Horecký, J. (2010). Flexibilita v českém zákoníku práce. In: *Mezinárodní vědecká konference PRACOVNÍ PRÁVO 2010 na téma FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ: sborník příspěvků konference*. Brno: Acta universitatis Brunensis juridica Brno. Citováno 11. 12. 2019. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>

Hůrka, P. (2009). *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium.

ISPV. (2019). Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky. *Revue pro sociální politiku a výzkum*. Citováno 28. 2. 2020. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2019/09/Aktualizovaná-Koncepce-rodinné-politiky-2019.pdf>

Jouza, L. (2017). *Ochrana osobnosti zaměstnance v pracovněprávních vztazích*. Epravo.cz. Citováno 4. 12. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ochrana-osobnosti-zamestnance-v-pracovnepravnich-vztazich-106434.html>

Jouza, L. (2019). *Zaměstnanci požadují flexibilní pracovní úvazky*. Epravo.cz. Citováno 2. 12. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanci-pozaduji-flexibilni-pracovni-uvazky-110115.html>

Jouzová, L. (2018). *Zásada flexicurity při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. Bulletin-advokacie.cz. Citováno 2. 12. 2019. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zasada-flexicurity-pri-prechodu-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu>

Keller, J. (2005). *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Kolomazník, J. (2000). K některým sociálním aspektům a posunům v koncepcích postindustriální a informační společnosti. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 36(2). 221–232. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/fd9e85ba3e16ada6a052eb0d20dc73d60fb3647a_386_221KOLOM.pdf

Kotíková, J., Kotrusová, M., & Vychová, H. (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf

Kubátová, H. (2012). Ideální typy v díle Maxe Webera. *Sociológia / Slovak Sociological Review*, 44(2). 159–178. Citováno 23. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/05241036Kubatova1%20OK%20-%20upravena%20verzia.pdf>

Kubičková, M. (1969). *Typologická metoda v sociologii a společenských vědách*. Praha: Univerzita Karlova.

Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum.

Kyzlinková, R., Pojer, P., & Veverková, S. (2019). *Nové formy zaměstnávání v České republice (I. vydání)*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf

Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Mareš, P. (2004). „Od práce emancipující k práci mizející.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 40(1-2). 37–48. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1a4029cdbe9428ff54002c0cd817a4a6b3736337_512_13mares23.pdf

Mareš, P., & Hofírek, O. (2007). *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze: sborník z konference*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav.

Mlčoch, L., Sojka, M., & Machonin, P. (2000). *Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989: (alternativní pohled)*. Praha: Karolinum.

MPSV (2019). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2019*. Citováno 26. 2. 2020. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Anal%C3%BDza_text_1p2019.pdf/345f1749-854d-8911-dc6c-6a6b79cbae39

MPSV (2013). *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017*. Citováno 27. 2. 2020. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/NAP_2013-2017_070114.pdf/a765f13a-f004-d441-1981-ddebf427f05a

Muffels, R. J. A. (1998). „Stárnutí a flexibilizace. Hrozba nebo výzva pro sociální stát?“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 34(3). 285–302

Nekolová, M. (2008). *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV.

Nekolová, M. (2010). *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV.

Rabušic, L. (2000). Je česká společnost „postmaterialistická“? *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 36(1). 3–22. Citováno dne 23. 3. 2020. Dostupné z: www.jstor.org/stable/41131515

Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing.

Sirůček, P. (2007). *Hospodářské dějiny a ekonomické teorie: (vývoj, současnost, výhledy)*. Slaný: Melandrium.

Šmajsová Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.

Štěpánková, P., & Večerník, J. (2002). A literature review: Czech Republic. In C. Wallace (ed.). *Household, Work and Flexibility Report 1. Critical review of Literature* (s.125–135). Vienna: The HWF Research Consortium, The Institute for Advanced Studies. Citováno 17. 2. 2020. Dostupné z: <https://www.yumpu.com/en/document/read/50854109/critical-review-of-literature-hwf>

Šustová, Š., & Večerník, J. (2016). Vývoj a problém českého trhu práce. In J. Večerník (ed.). *Práce, hodnoty, blahobyť: české reálie v evropském kontextu* (s. 23–43). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Švaříček, R., & Šedřová, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Výborná, R. (2008). Matky malých dětí: Placená péče o dítě jako podmínka a zároveň možnost participace na trhu práce. In R. Dudová (ed.). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin* (s. 155–180). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Wallace, C. (2002). *Household, Work and Flexibility Report 1. Critical review of Literature*. Wien: The HWF Research Consortium. Citováno 19. 2. 2020. Dostupné z: <https://www.yumpu.com/en/document/read/50854109/critical-review-of-literature-hwf>

Weber, M. (1998). *Metodologie, sociologie a politika*. Praha: OIKOYMENH.

Wright, M. C., & Yaeger, T. F. (2016). Women and Work: A Call to Transform Corporate Culture to Include More Flexibility. *Organizational Development Journal*, 26(1). 29–44. Dostupné z:

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e7a1370f-09a1-467d-b0d8-4acc8cccd21a%40pdc-v-sessmgr06&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHVybCx1aWQmbGFuZz1jcyZzaXRIPWVkey1saXZl#AN=139730901&db=bth>