

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

**Flexibilita práce v současných podmínkách ČR:
srovnání flexibility práce v Dánsku a ČR**

Magisterská diplomová práce

Studijní program: Andragogika

Autorka: Bc. Martina Opletalová

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

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Flexibilita práce v současných podmínkách ČR: srovnání flexibility práce v Dánsku a ČR*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 29. března 2023

Martina Opletalová, v. r.

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

Anotace

Jméno a příjmení:	Martina Opletalová
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Studijní program:	Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2023

Název práce:	Flexibilita práce v současných podmínkách ČR: srovnání flexibility práce v Dánsku a ČR
Anotace práce:	Diplomová práce se zabývá tématem flexibility práce v současných podmínkách ČR. Cílem práce je analýza a srovnání podmínek flexibility práce v České republice a Dánsku na základě zvolených kritérií. V první části práce je téma představeno v kontextu proměny práce v čase a významu práce pro člověka, jsou definovány klíčové pojmy jako práce, flexibilita, flexikurita, trh práce, sociální politika, aktivní politika zaměstnanosti, tripartita, legislativa, a popsána vybraná kritéria pro analýzu. Druhá a třetí část práce je věnována popisu ČR a Dánska na základě stanovených kritérií. Čtvrtá část práce je zaměřena na srovnání a zpracování výsledků analýzy z jednotlivých zemí, následné předložení možné inspirace pro ČR a zhodnocení limitů práce. Téma je zpracováno převážně v kontextu českého, dánského a evropského prostředí. Základem práce je kontextuální komparativní analýza a srovnávání vybraných odborných textů.
Klíčová slova:	Práce, flexibilita, flexikurita, trh práce, sociální politika, aktivní politika zaměstnanosti, tripartita, legislativa

Title of Thesis:	Flexibility of work in the current conditions of the Czech Republic: comparison of work flexibility in Denmark and the Czech Republic
Annotation:	The aim of the thesis is to analyse and compare the conditions of work flexibility in the Czech Republic and Denmark on the basis of selected criteria. In the first part of the thesis, the topic is introduced in the context of the change of work over time and the importance of work for people, key terms such as work, flexibility, flexicurity, labour market, social policy, active employment policy, tripartite, legislation are defined, and the selected criteria for the analysis are described. The second and third parts of the thesis are devoted to the description of the Czech Republic and Denmark on the basis of the established criteria. The fourth part of the thesis focuses on the comparison and elaboration of the results of the analysis from each country, followed by the presentation of possible inspiration for the Czech Republic, and the evaluation of the limits of work. The topic is mainly treated in the context of the Czech, Danish and European environment. The basis of the work is a contextual comparative analysis and comparison of selected academic texts.
Keywords:	Work, flexibility, flexicurity, labour market, social policies, active employment policies, tripartite, legislative
Názvy příloh vázaných v práci:	0
Počet literatury a zdrojů:	81
Rozsah práce:	60 s. (122 406 znaků s mezerami)

Obsah

<u>ANOTACE.....</u>	4
<u>ÚVOD</u>	7
<u>1 FLEXIBILITA PRÁCE.....</u>	10
1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	10
1.2 FLEXIBILITA A TRH PRÁCE.....	12
1.3 KRITÉRIA VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE.....	18
<u>2 FLEXIBILITA PRÁCE V DÁNSKU.....</u>	24
2.1 SOCIÁLNÍ POLITIKA V DÁNSKU VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE.....	26
2.2 LEGISLATIVA V DÁNSKU VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE.....	28
2.3 TRIPARTITA V DÁNSKU VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE	29
2.4 UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V DÁNSKU VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE	30
<u>3 FLEXIBILITA PRÁCE V ČR.....</u>	32
3.1 SOCIÁLNÍ POLITIKA V ČR VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE	32
3.2 LEGISLATIVA V ČR VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE	36
3.3 TRIPARTITA V ČR VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE	39
3.4 UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČR VE VZTAHU K FLEXIBILITĚ PRÁCE	41
<u>4 SROVNÁNÍ: FLEXIBILITA PRÁCE V DÁNSKU A ČR.....</u>	44
4.1 SOCIÁLNÍ POLITIKA	44
4.2 LEGISLATIVA	45
4.3 TRIPARTITA	46
4.4 UČENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	47
4.5 DISKUZE	48
4.6 LIMITY PRÁCE.....	50
<u>ZÁVĚR.....</u>	52
<u>LITERATURA A ZDROJE</u>	54

Úvod

V magisterské diplomové práci s názvem *Flexibilita práce v současných podmínkách ČR: srovnání flexibility práce v Dánsku a ČR* se věnujeme flexibilitě práce, na základě stanovených kritérií analyzujeme podmínky flexibility práce v Dánsku a porovnávám situaci s Českou republikou.

Výchozím bodem pro výběr tématu byla má úspěšně obhájená bakalářská práce (Opletalová, 2020) a neutuchající aktuálnost tématu – Evropa bude čelit do budoucna velkým výzvám, bude nutné se vypořádat se stárnutím populace a proměnami pracovního trhu (včetně vzniku nových a zániku stávajících profesí) v důsledku technologických a klimatických změn. Základním nástrojem Evropské unie k vypořádání se s touto situací je podpora flexibility pracovního trhu, zahrnující podporu flexibilních pracovních úvazků a důraz na kontinuální vzdělávání dospělých.

Cílem práce je analyzovat a srovnat podmínky flexibility práce v České republice a Dánsku na základě zvolených kritérií. V rámci Evropské unie je flexibilita práce podmíněna nastavením cílů sociální politiky státu a jejich realizaci následně umožňuje legislativní ukotvení. S ohledem na obor práce je vzdělávání a učení dospělých velmi často součástí sociální politiky a je upravováno a podporováno evropskou legislativou (Evropská komise, 2021; Evropský parlament, Rada Evropské unie, Evropská komise, 2017). V případě sociální politiky je vzdělávání dospělých často její součástí, a to s ohledem na flexibilitu pracovní síly. Příkladem může být právě Dánsko.

Výzkumná otázka vyplývá ze srovnání podmínek flexibility práce v ČR a v Dánsku a je zaměřena na možnou inspiraci pro budoucnost flexibility práce v ČR. Jak se liší podmínky flexibility práce v Dánsku a ČR dle zvolených kritérií?

Jedná se o teoretický kvalitativní výzkum. Jako metoda k dosažení cíle práce byla zvolena kontextuální komparativní analýza, sloužící k identifikaci dobré praxe, vyplývající se zahraničních přístupů. V centru srovnávání se nachází Česká republika, jež je srovnávána v rámci určitého daného tématu. V tomto případě jsme pro porovnání vycházeli z dánského příkladu (Baum, & Gojová, 2014; Linhart, & Vodáková, 2018).

Pro provedení samotné analýzy a pro úspěšné zodpovězení otázky je nutné stanovit kritéria, na jejichž základě mohla být provedena komparace a naplněn cíl práce (Vlček, 2015). Kritéria pro porovnání flexibility práce v České republice a

Dánsku jsme stanovili dle společných oblastí, vyskytujících se v dostupné literatuře, souvisejících s cílem práce.

Vzhledem k cíli práce – definovat flexibilitu práce v souvislosti s jejími činiteli a aktéry ve srovnávaných zemích – byla pro účely srovnání vybrána čtyři hlavní kritéria, a to sociální politika, legislativa, tripartita a učení a vzdělávání dospělých ve vztahu k flexibilitě práce.

Ke sběru dat je využita rešeršní strategie vyhledávání na základě určených tematických okruhů dle klíčových slov, vztahujících se k tématu této práce. Pro vyhledávání nám posloužil především internet v rámci možností vyhledavače EBSCO. Pro následné dohledávání primárních a sekundárních relevantních zdrojů, jako jsou studie, výzkumy, odborné publikace, legislativní dokumenty, případové studie až do jejich nasycení byla využita metoda sněhové koule. V získaných materiálech jsme hledali, jak se objevují hledané pojmy v kontextu cíle této práce (srov. Hendl, 2005; Reichel, 2009; Vlček, 2015).

Pro výzkum jsme využívali zdroje především z dánského a českého prostředí doplněné o evropský rámec, avšak pro ukotvení a porozumění tématu v širším historickém kontextu jsme využili také literaturu definující dění v globálních souvislostech. S ohledem na téma a cíl práce jsme se soustředili na literaturu a zdroje, jež byly publikovány převážně po roce 2000, s výjimkou zdrojů vztahujících se na historický kontext práce. Předmětem analýzy jsou texty v českém a anglickém jazyce.

Text je členěn do čtyř kapitol. První kapitola uchopuje kontext flexibility práce skrze celospolečenské vnímání práce a její proměny v čase, definuje klíčové pojmy související s flexibilitou práce a pracovním trhem včetně základních způsobů dělení a zaměřuje se na popis jednotlivých kritérií, jejichž prostřednictvím dochází k samotné analýze flexibility práce v určených zemích, čemuž se věnuje druhá a třetí kapitola. Čtvrtá kapitola shrnuje a srovnává výstupy analýzy, v následné diskuzi je zpracovává a předkládá možnou inspiraci pro Českou republiku. Součástí čtvrté kapitoly je také zhodnocení limitů práce v souvislosti s volbou metodologie.

Dánsko bylo zvoleno jako příklad dobré a inspirativní praxe pro ČR především z důvodu flexibilního přístupu ke strukturálním změnám ekonomiky, trhu práce a podpory dalšího vzdělávání, kterou dospělí Dánové ve velké míře a naprosto běžně a aktivně využívají. Dalším důvodem je spolupráce hospodářských a sociálních partnerů. Obecně je v Dánsku kladen velký důraz na identifikaci nových trendů na trhu

práce (digitalizace, Kompetence 4.0) a požadavků na nové dovednosti a kvalifikace, které se dále propisují do vzdělávání a odborné přípravy dospělých. Ve všech těchto oblastech můžeme zaznamenat vysokou míru spolupráce státu, zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců s cílem co nejpružněji a nejefektivněji reagovat na probíhající změny, čímž je podporována konkurenceschopnost země. Dánsko je dáváno za příklad země, ve které se daří efektivně a funkčně kombinovat pružně reagující trh práce současně s principy sociálního státu.

Dlouhodobá zkušenost uplatňování dánského modelu flexibility je v současnosti stále aktuální, tváří v tvář všem společenským i technologickým změnám a s ohledem na nejistou a těžko uchopitelnou budoucnost dokonce snad aktuálnější než kdy dříve. Zásadní věcí je však pochopit principy uplatňování tohoto modelu v širokém, celospolečenském kontextu. Výstupem diplomové práce je srovnání flexibility práce v ČR a v Dánsku a inspirace pro rozvoj flexibility práce v ČR.

1 Flexibilita práce

První kapitola se zabývá evropským pojetím flexibility práce. V kapitole se zaměříme především na kontext flexibility práce, nastiňujeme význam práce pro člověka, věnujeme se teoretickému vymezení termínů a popisujeme vybraná kritéria.

1.1 Význam práce pro člověka

Práce je v současnosti považována za jednu z nejdůležitějších lidských činností a hraje v životě člověka nezastupitelnou úlohu. Šmajsová Buchtová (2002) o práci a jejím významu pro člověka uvádí, že i v dnešní době je práce podmínkou důstojné existence jedince. Práce totiž ukazuje společenskou užitečnost jedince a v kontextu jeho života určuje počátek a konec ekonomické aktivity, často označované také jako produktivní věk. Díky práci jsou utvářeny vztahy, vznikají sítě kontaktů, je určována identita jedince.

V minulosti však význam práce nedosahoval zdaleka takových rozměrů jako dnes, ve starověku i středověku byla manuální a jiná práce, zabezpečující dennodenní chod života, považována za podřadnou, otravnou či nedůstojnou, a byla zajišťována otroky či nižšími stavy, zatímco svobodní občané a aristokraté se věnovali politice, umění či získávali vzdělání (srov. Beck, 2000; Beck, 2004). Za zlomovou je v kontextu proměny významu práce považována průmyslová revoluce, kdy díky pokroku a rozvoji v oblastech zemědělství, výroby, techniky, dopravy i obchodu dochází k růstu produktivity i dělby práce, stoupá životní úroveň obyvatelstva a také jeho počet. Průmyslová revoluce dává vzniknout světovému hospodářství a určuje podobu obou světových válek díky vynalezeným technologiím, jež byly po ukončení válečných konfliktů dále využívány v běžném životě člověka a občana. Ve zkratce, díky průmyslové revoluci jakožto důsledku lidské činorodosti a činnosti dochází k zásadní proměně charakteru i významu lidské práce (Sirůček, 2007).

Práce je v industriální společnosti vnímána tak jako v žádném společenském uspořádání nikdy předtím. Okolo výdělečné práce, mající většinou podobu zaměstnání, se točí celý lidský život a práce společně s rodinou vytváří jeho osu. Na svět práce je jedinec připravován už od dětského věku, kdy nahlíží do světa práce svých rodičů a je na svou budoucí roli připravován skrze společenské systémy a instituce. V dospělém věku je jedinec zcela orientován na výdělečnou práci,

a to jak jejím vykonáváním, které samo o sobě zabírá v běžném dni člověka téměř všechno místo, tak i přizpůsobováním a plánováním aktivit, které této práci předcházejí či po ní následují. Odchodem z pracovního světa je také definováno i stáří, a to téměř bez ohledu na individuální prožívání věku právě do penze odcházejícího jedince. Výdělečná činnost je také jeden z velmi důležitých aspektů sociální interakce. Je součástí hovorů s rodinou i přáteli, slouží jako stavební kámen konverzace s cizími lidmi, kdy funguje jako základní ukazatel sociálního statusu, tedy jakési hodnoty jedince ve společnosti a jeho pozice na společenském žebříčku. Současně je také morální a správné práci mít, je to jakýsi etický standard společnosti. Nemít ji je dle mnohých pohoršující, nechtít ji dokonce nenormální a trestuhodné. Práce a rodina sloužily jako dva body obhajoby lidské existence, bez nichž by člověk musel čelit nejistotě, zasažen existenciální i existenční krizí. Jednoduše: člověk, který nepracuje, jako by nebyl (srov. Beck, 2004; Mareš, 2004).

V práci lze vidět nejen žádanou a uctívanou ctnost, ale také velmi mocný nástroj sociální kontroly. Ten se zhmotňuje např. v podobě pracovních táborů, plnicích výchovnou funkci v totalitních a diktátorských režimech. Mareš (2004, s. 41) však také zdůrazňuje, že nesmíme zapomínat na *„druhou stranu mince. Hovoříme-li o opresivní roli placené práce ve společnosti, musíme na druhé straně hovořit i o tom, že z placené práce jsou odvozena mnohá práva, z nichž se dnes těšíme. Platí to přinejmenším o celém souboru sociálních práv, které takto, pro odlišení od práv občanských a politických, pojmenoval v 50. letech T. H. Marshall“*.

Mareš (2004) také zmiňuje odraz tohoto společenského směřování v urbanismu a architektuře, kdy je kladen důraz především na funkčnost městského prostoru, jenž se takto začíná podobat samotným továrnám na sociální a pracovní život člověka. V tomto systému se *„tělo stalo prvkem, který lze umístit, přesouvat a členit v souvislosti s druhými ...a čas jedněch byl přizpůsoben času druhých“* (Foucault, 2000, s. 237–238). I přes jistý druh růstu emancipace a blahobytu, které člověku poskytuje placená práce v 19. století, hovoří Foucault o podobnosti továren a vězení ve smyslu stejných režimních opatření, a tak není divu, že se v průběhu času s dalším vývojem současně objevuje také touha od této normalizované a téměř až odlidštěné formy lidské existence upustit.

Podnětem k tomuto procesu se v 60. letech 20. století stává technologický vývoj a přesun k postindustriální společnosti, a z něj z počátku vyplývající víra v omezení potřeby lidské práce, jež dá vzniknout novému společenskému uspořádání, ve kterém

bude dominovat neomezený ekonomický růst a volný čas, který bude pro člověka vytvořen. Tyto vize však nebyly naplněny a v průběhu času dochází k vystřízlivění nejen z myšlenky na společnost volného času, ale také z vize, že technologie kompletně vyřeší problémy s nezaměstnaností a zajistí stálý ekonomický růst. Se vznikem telekomunikačních sítí, jež jsou schopny propojit celý svět, přichází globalizace a akcelerace vývoje, který však společenské problémy neřeší, ale naopak je do nového společenského řádu integruje, čímž přináší opětovné výzvy.

Věda a technika v životě člověka zastává stále větší roli a dochází k obratu k technologiím a vzdělání. Informace, znalosti a vědění jsou komoditou nezbytnou pro znalostní společnost a ekonomiku, narůstá tedy jejich význam i v oblastech práce. (srov. Bell, 1973; Kolomazník, 2000; Mareš, 2004).

1.2 Flexibilita a trh práce

Nejen v zahraniční, ale i v české literatuře se objevuje mnoho významů, pojících se s pojmy **flexibility a flexibility práce**. Samotná flexibilita v nejobecnější rovině znamená „*schopnost reagovat na změny*“ (Furåker & et al. 2007, s. 1). Flexibilizace práce je proces, jenž je zmíněnou schopností reagovat na změny, tedy flexibilitou, determinován, a dle Kellera (2005, s. 27) to ve světě práce znamená jak změnu ve způsobu uzavírání zaměstnaneckých smluv, kdy jsou stále častěji preferovány kratší kontrakty pro plnění dílčích úkolů, tak pro dnešní dobu typický přechod z jistoty pevných zaměstnaneckých vztahů k méně jistým a volnějším formám spolupráce se samostatnými dodavateli poptávaných produktů a služeb. K tomuto také doplňuje Beck (2004, s. 225–226), že podoba práce, vyznačující se vysokým stupněm standardizace ve všech důležitých aspektech jako pracovní smlouva, místo výkonu práce a pracovní doba, se postupně vytrácí. „*Hranice mezi prací a neprací se tak stávají pohyblivými. Šíří se flexibilní, pluralizované formy neúplného zaměstnání.*“ Dle Wallace (2002, s. 9) flexibilní práci definuje forma a podoba pracovního úvazku, nejčastěji lze hovořit o částečném pracovním úvazku, dočasné práci a samostatné výdělečné činnosti. Wallace současně poukazuje na tuto flexibilitu a atypičnost pracovních úvazků také ve smyslu jejich prekérnosti, tedy že se vyznačují nestabilitou, nejistotou a nízkou mírou ochrany zaměstnance.

Koneckonců, v 70. letech 20. století byla flexibilizace pracovního trhu brána právě jako nástroj zaměstnavatelů, nikoliv zaměstnanců, kdy v období ekonomické

krize pomáhala udržovat konkurenceschopnost a úroveň zaměstnanosti, čímž mírnila její dopady. Až s končícím procesem industrializace, který se postupně překlápí v postindustriální fázi, dochází k pozvolnému ekonomickému růstu. Díky technickému rozvoji, který však redukuje pracovní místa ve výrobě zboží, se rozvíjí sektor služeb a současně si společnost uvyká na myšlenku určité míry dlouhodobé nezaměstnanosti, již řadí mezi jevy, jimiž se vyznačuje moderní společnost (srov. Čejka & Vnoučková, 2014; Sirůček, 2007). Flexibilizace pracovního trhu tak začíná být považována za jedno z nejlepších řešení nezaměstnanosti a flexibilita práce je v roce 1986 Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) označena „jako jeden ze základních předpokladů ekonomického rozvoje“ (Dudová, 2008, s. 10).

Aktuálně je situace na trhu práce velmi nejistá a rychle, až překotně se vyvíjející. Nepřetržitě inovace a neustálá potřeba znalostní adaptace, tedy permanentního učení, v souvislosti s tlakem na zvyšování mezd a zvyšováním nákladů práce obecně, akcelerují růst nejistoty na trhu práce a snižují dostupnost kvalifikovaného zaměstnání a spolu s ním stabilní, předvídatelné kariéry. Udržení a rozvoj pracovních dovedností se stává stále složitějším úkolem pro čím dál větší část populace a nese s sebou mimo jiné i ohrožení ochrany příjmu a propuštění ze zaměstnání. Důsledkem je, jednoduše řečeno, pokles stability zaměstnání a vzestup nezaměstnanosti (Mareš & Hofírek, 2007; Opletalová, 2020).

O zmiňovaném procesu píše už Beck (2000), hovoří o tzv. prekarizaci práce (z anglického precariousness) a brazilianizaci pracovního trhu. Toto s sebou nese závažné sociální důsledky; staré struktury práce a jistoty, vycházející ze zaměstnání na plný úvazek, se rozpadají ve prospěch dočasných a nejistých forem zaměstnání. Tento stresující způsob výdělnku, donedávna tolik typický pro ženskou práci na Západě se v dnešní společnosti zabydlel a pomalu a jistě vytlačuje normu kvalifikované dobře placené práce (srov. Beck, 2000; Mareš & Hofírek, 2007; Keller, 2005).

Koncept flexibility, „který vychází z ekonomického diskurzu, proto zasluhuje pozornost v širším kontextu jeho sociálních dopadů“ (Mareš & Hofírek, 2007, s. 86), se tedy jeví jako nezbytnost v procesu adaptace na nový společenský řád, přicházející ruku v ruce s technologickou změnou (i v souvislosti s problematikou využití a vůbec existence a kultivace umělé inteligence). I z tohoto důvodu zůstává flexibilita práce a flexibilita pracovního trhu (s důrazem na zlepšování mobility a snižování segmentace trhu práce) společně s konceptem celoživotního vzdělávání jednou z hlavních strategií EU v boji proti vysoké nezaměstnanosti a nestabilitě (EU, 2018).

Přístupy k flexibilitě jsou různé, některé berou v potaz flexibilitu s ohledem na parametry pracovního místa, další se naopak věnují širší uplatnitelnosti jedince na trhu práce, tedy flexibilitě jeho kompetencí. Flexibilitu práce tak můžeme nejvíce vnímat jako neustálé a rychlé přizpůsobování se probíhajícím změnám podmínek a je logické, že jako taková má mnoho forem i způsobů dělení.

Podrobněji se charakteristice flexibilních forem práce věnuji ve třetí kapitole, avšak pro prosté uvedení čtenáře do problematiky zde zmíním základní, v odborné literatuře často uváděné způsoby klasifikace pracovní flexibility. Wallace (2002) např. flexibilní práci určuje podle formy a podoby pracovního úvazku. Dále se flexibilita dělí na prostorovou, časovou a smluvní.

- *Smluvní flexibilita* je uchopována především skrze právní úpravu nestandardních a atypických forem zaměstnávání. Patří sem např. známá a široce zastoupená samostatně výdělečná činnost, práce na částečný úvazek, práce doma, práce na dobu určitou a jiné dočasné formy zaměstnání, ošetřované smluvními vztahy v podobě dohod o provedení práce, dohod o pracovní činnosti či agenturní zaměstnávání.
- *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* 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; Hürka, 2009; ILO, 2017; Opletalová, 2020).

Další ze základních obecných dělení flexibility práce je dělení na:

- *vnější (externí) numerickou flexibilitu*, která je založena na přizpůsobování počtu pracovní síly. Díky ní je při poklesu poptávky po práci možno „zachovat výši mzdy redukcí zaměstnanosti“ (Mareš & Hofírek, 2007, s. 88).
- *vnitřní (interní) numerickou flexibilitu*, jež bývá označována jako flexibilita pracovní doby, časová flexibilita, a „vyjadřuje míru flexibility zaměstnavatelů a zaměstnanců v organizaci práce a pracovní doby zaměstnanců“ (Nekolová,

2008, s. 12). Sem patří částečné úvazky, přesčasy, pracovní volno, také konto pracovní doby, práce na směny a noční práce, práce o víkendu.

- *finanční či mzdovou flexibilitu*, která sice zachovává zaměstnanost, většinou však za cenu zastavení růstu mezd nebo dokonce jejich snížení. Vzhledem k využívání zákona trhu, tedy nabídky práce a poptávky po práci, to platí i opačně.
- *funkční flexibilitu*, která se odvíjí se od měnících se požadavků trhu práce a spočívá v přípravě a vzdělávání zaměstnanců. Ta má povětšinou dobrý vliv na zaměstnatelnost, zvyšuje jistotu zaměstnání a kvalitu práce, tedy i pozitivně ovlivňuje výši mzdy a kvalitu života (srov. Dudová, 2008; Hůrka, 2009; Mareš & Hofírek, 2007; Nekolová, 2008; Opletalová, 2020).

S flexibilitou práce se velmi úzce pojí trh práce a jeho dělení na primární a sekundární trh. Kuchař definuje trh práce (2007, s. 12) jako „*společenský subsystem specializovaný na základě funkcí, které zajišťuje...trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti*“. Trh práce si tak můžeme představit jako místo, kde dochází k setkávání nabídky a poptávky po práci, a k vyjednávání o podmínkách její realizace. Význam uzavřeného obchodu však nelze hodnotit pouze po ekonomické stránce – způsob a podmínky, za nichž je obchod uskutečňován, vypovídají o aktuálním stavu trhu práce, který však mimo jiné velmi jasně ukazuje na kulturní a sociální úroveň daného státu.

Teorie segmentace pracovního trhu, která dělí trh práce na primární a sekundární, s flexibilitou práce úzce souvisí. Primární (jinak také privilegovaný) trh práce představují především velké společnosti industriálního fordovského typu, vyznačující se větší jistotou a stabilitou pracovních podmínek, včetně možnosti čerpání různých benefitů a nabídky vzdělávání. Sekundární trh práce je naopak charakterizován větší nejistotou a nižší ochranou zaměstnance, nižšími mzdami, horšími pracovními podmínkami, omezeným přístupem k benefitům a také vyšší fluktuací, spojenou s téměř nulovou možností kariérního růstu jedince. Flexibilní formy práce v teorii segmentace trhu práce tyto charakteristiky naplňují.

Důležitým ukazatelem, kterým od sebe dokážeme rozlišit primární a sekundární trh práce, je také možnost volby – jestli a jakých flexibilních forem práce budeme využívat. Schopnost a ochota učinit tuto volbu vykresluje kvalitu kulturního a sociálního kapitálu daného jedince. Naprosto zásadní pro rozvoj a kultivaci jak dovedností a schopností, tak jednotlivých kapitolů, je vzdělání. „*Produkce a využití*

znalostí a věděni a informační toky“ (Čejka & Vnoučková, 2014, s. 18) jsou tak v dnešním světě daleko podstatnější než samotný objem lidské práce. Podpora flexibilního zaměstnávání současně s podporou celoživotního vzdělávání a rekvalifikací jsou jedněmi z nástrojů, jak toho dosáhnout. Jak tvrdí Mlčoch a kolektiv (2000, s. 257), „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)“. S tímto tvrzením je také v souladu aktuální Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 a Koncepce výzkumu, vývoje a inovací MPSV na léta 2017–2023, s výhledem do roku 2025 (srov. MPSV, 2016; MPSV, 2020).

S výše definovaným pojmem flexibility práce s jejími zmiňovanými aspekty nejistoty a nestability se přirozeně váže v posledních dvaceti letech často používaný termín **flexikurita**. Výraz vznikl ze spojení anglických slov flexibility (do češtiny překládáno jako flexibilita, což znamená pružnost, volnost) a security (do češtiny překládáno jako ochrana, bezpečnost či jistota), spadá do oblasti politiky zaměstnanosti a kořeny jeho vzniku nalézáme v severských zemích s rozvinutou ekonomikou, zejména pak v Dánsku a také v Nizozemsku v souvislosti s reformami tamního trhu práce, které se děly v 90. letech 20. století. Evropská komise představuje flexikuritu jako nový koncept, jako celý soubor nástrojů a politik, jež jsou schopny omezit bariéry na trhu práce a současně poskytovat ochranu. Souborně tedy můžeme flexikuritu definovat jako komplexní přístup, který zahrnuje vizi zlepšení fungování a výkonnosti evropských pracovních trhů a současně odráží potřebu reagovat na dynamicky probíhající změnu v uspořádání pracovního i osobního života člověka, jež úzce souvisí s nástupem technologií; nese v sobě prvky zpružňování pracovního trhu současně s potřebou zachování ochrany a jistoty (srov. Bredgaard & Madsen, 2018; European Commission, 2017; Kantová et al., 2018). Model flexikurity ještě kromě flexibility a ochrany a jistoty zdůrazňuje význam aktivní politiky zaměstnanosti, doplněný o systém celoživotního vzdělávání (Potužáková, 2009).

V Evropské unii zahrnuje pojem flexikurita celou strategii, sloužící k posilování flexibility a jistoty na trhu práce pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, sociálního zabezpečení a v neposlední řadě i uceleného systému celoživotního vzdělávání (Horecký, 2010).

Dynamické změny v ekonomice a na trhu práce napovídají, že je třeba volit či určit vyrovnávací mechanismy, které toho jsou při správném nastavení ochrany

zaměstnance schopny. Jedním z nich jsou i flexibilní či alternativní formy zaměstnání, které při správném nastavení ochrany zaměstnance toto umožňují, a to nejen z hlediska podpory standardní aktivní pracovní síly. Mohou hrát taktéž obrovskou roli při začleňování do pracovního trhu i ty pracovní síly, které jsou nějakým způsobem hendikepovány či z něj rovnou vyřazeny, ať už se jedná o seniory, osoby čerpající rodičovskou dovolenou nebo studenty či absolventy bez reálných zkušeností, případně nezaměstnanou skupinu osob, která má obtíže s návratem na pracovní trh z důvodu nízké či nedostatečné kvalifikace, z důvodů zdravotních, případně nežádoucího vysokého věku apod. V současnosti dochází k rozšiřování skupiny nezaměstnaných osob o osoby, které doposud stabilní zaměstnání měly, v důsledku změn a ekonomické recese však o něj přišly a nyní se s novou situací musí vyrovnat.

Přístupy k flexibilitě jsou tedy různé. Některé berou v potaz flexibilitu s ohledem na parametry pracovního místa, další se naopak věnují právě širší uplatnitelnosti jedince na trhu práce, tedy flexibilitě jeho kompetencí.

Na flexibilitu práce můžeme nahlížet nejen jako na prostředek, sloužící k adaptaci na nové podmínky, jež si klade současný svět práce, ale také jako na důsledek vývoje společnosti, odrážející mimo jiné její hodnotový systém i v samotném přístupu jedince. Se změnou na pracovních trzích přichází změna konceptu ideálního pracovníka.

V minulosti byl považován za ideálního pracovníka takový pracovník, který se toužil věnovat své práci dlouhé hodiny a současně oplýval výlučnou loajalitou ke svému zaměstnavateli, aniž by ten zohledňoval jakékoliv jeho vazby na osobní život, včetně toho rodinného. Tento obraz ideálního pracovníka v jistém smyslu stále existuje, avšak realita naznačuje, že takovýto ideální pracovník není pro organizace 21. století žádnou velkou výhodou, dokonce by mohl mít na činnost organizace spíše negativní dopady. Díky nedávným technologickým, sociálním a demografickým změnám se totiž změnil způsob, jakým lidé pracují a organizují svůj rodinný život. Stále větší důraz je kladen na rovnováhu mezi prací a rodinou, a tak je na místě se ptát a zkoumat, jak by měl nový ideální pracovník vypadat a jak se s těmito změnami a požadavky vyrovnávají organizace (Las Heras et al., 2019).

1.3 Kritéria ve vztahu k flexibilitě práce

Ke srovnání ČR a Dánska dochází na základě určených kritérií, jejichž optikou nahlížíme na systém fungování flexibility práce v obou zemích a která tvoří páteř této analýzy. V této části práce definujeme pojmy a popisujeme význam jednotlivých kritérií ve vztahu k určenému cíli. Vybraná kritéria jsou sociální politika, legislativa, tripartita a vzdělávání a učení dospělých ve vztahu k flexibilitě práce. Samotná analýza stavu dle těchto určených kritérií ve vybraných zemích probíhá v kapitolách dvě a tři.

1. Sociální politika:

Na sociální politiku se můžeme dívat dvěma způsoby – buď jako na činnost státu ovlivňující a vytvářející sociální realitu, nebo jako na vědní a studijní obor. Pro účely této práce pracujeme s první variantou, po teoretickém vymezení termínu sociální politiky krátce zmiňujeme evropský kontext. Konkrétní oblasti sociální politiky vztahující se k cíli práce, v tomto případě oblast politiky zaměstnanosti a vzdělávací politiky v souvislosti s aktivní politikou zaměstnanosti a vzděláváním dospělých v ČR a v Dánsku, rozpracovávám ve druhé a třetí kapitole.

Sociální politika spadá do veřejné politiky a obecně ji můžeme chápat jako úsilí zlepšovat životní podmínky lidí a řešit nepříznivé a nouzové sociální situace (Krebs, 2015). Keller (2011) vnímá sociální politiku jako boj různých subjektů o své potřeby. Tyto subjekty jsou velmi různorodé a stejné jsou i jejich cíle, hodnoty a zájmy; při dosahování a naplňování těchto potřeb dochází mezi subjekty k interakci, napětí a konfliktům, jejichž spouštěčem jsou mimo jiné i sociální rozdíly.

Cílem sociální politiky v jakékoliv době a v jakémkoliv sociálním prostředí by mělo být efektivní řešení zájmů a potřeb členů dané společnosti. Tomeš (2010, s. 19) říká, že „*sociální politika je soustavné, cílevědomé úsilí sociálních subjektů o změnu nebo udržení sociálního systému.*“ Horváthová (2016) vnímá sociální politiku jako výsledek snahy o nalezení a prosazení většinového názoru mezi sociálními subjekty, které k tomuto účelu v demokratickém státě využívají mechanismu voleb a sociální kontroly.

V užším smyslu lze sociální politiku definovat jako soubor aktivit, nástrojů a opatření, směřujících k řešení nepříznivých sociálních událostí v rámci daného státu. Spadají sem např. různé sociální programy, systém dávek a v neposlední řadě zdravotní a sociální pojištění. Sociální politiku dělíme na aktivní či perspektivní

sociální politiku, která se vyznačuje preventivními opatřeními a potřebou předcházet vzniku problémů, a politiku pasivní, která intervnuje a řeší problémy již vzniklé (Krebs, 2015; MPSV, 2023).

Sociální politika v zemích Evropy, nazývána často jako „evropský sociální model“, není společnou unijní politikou, všeobecný evropský model sociální politiky neexistuje. Kompetence v této oblasti zůstávají jednotlivým státům, na mezinárodní úrovni dochází k pouhé koordinaci jednotlivých národních politik. I přes odlišnosti v postavení a vlivu sociálních partnerů v průběhu politického procesu jednotlivých zemí však můžeme nalézat společné rysy, které charakterizují sociální politiky v zemích EU – především se jedná o důraz na sociální dialog a aktivní politiku zaměstnanosti. Sociální politika v sobě mimo politiku zaměstnanosti také zahrnuje problematiku důchodového pojištění ve vazbě na zaměstnání pojištěnce, a to především vzhledem demografickému vývoji obyvatelstva evropských zemí. Každý stát pracuje s jiným schématem k získání důchodových práv, avšak vzhledem ke stárnutí populace a nemožnosti do budoucna ufinancovat velké množství osob čerpajících důchod ze státních peněz je na evropské úrovni doporučováno vícezdrojové financování důchodového zabezpečení skrze rozložení finančních rizik jejich privatizací – tedy částečným přesunem na jednotlivce (EU, 2018).

2. Legislativa:

V celé Evropě sice stále převládá standardní model zaměstnávání, pro evropské trhy práce však začíná být typický stále častější výskyt nových a rozmanitějších forem zaměstnaneckých vztahů. Ty se projevují především změnou ve způsobu vykonávání práce a doby jejího trvání, harmonogramem, a především užitím komunikačních a informačních technologií, a to převážně v důsledku hospodářských, technologických a také sociálních změn. Pandemie COVID-19 taktéž jednoznačně přispěla k jejich většímu rozšíření a častějšímu využívání v běžné praxi. I přes to, že se situace kolem pandemie zklidnila, poptávka po využívání nových, často nekonvenčních způsobech výkonu práce ve společnosti nadále zůstává a dále se rozšiřuje. Stále platí, že využívání flexibilních forem zaměstnání slouží k lepšímu sladění rodinného a pracovního života, v post-pandemickém světě však hraje čím dál větší roli využívání technologií jak ve výrobním, tak i pracovním procesu, což s sebou nese nutnost adaptace i u pracovníků ve vztahu k měnícím se požadavkům na jednotlivá pracovní místa, včetně legislativního uchopení této problematiky jak pro oblast zaměstnanosti,

tak pro oblast vzdělávání, která je v této práci nahlížena jako prostředek k adaptaci pracovní síly na změny probíhající na trhu práce.

V evropských zemích existuje strategický rámec, společný všem zemím EU. Na něj navazují předpisy Evropských společenství, konkrétní Směrnice EU, ty upravují pracovně právní vztahy a garantují zaměstnancům v evropském prostoru adekvátní pracovní podmínky a ochranu při práci. Každá členská země si vytváří vlastní legislativu, avšak členské státy mají povinnost zapracovat Směrnice vydané EU do národních právních předpisů a uvést do souladu s obsahem ve Směrnících. Na úrovni evropské spolupráce se totéž děje v oblasti vzdělávání (srov. Eurofound, 2022; Kyzlinková et al., 2019).

3. **Tripartita:**

Aktéry vyjednávání v rámci tripartity jsou stát, zaměstnavatelé a odbory. Zaměstnavatelé se sdružují v zaměstnaneckých organizacích, jež jim pomáhají uplatňovat jejich zájmy. Zaměstnance zastupují nezávislé odborové organizace, jejichž funkcí je především ochraňovat a prosazovat práva zaměstnanců. Tyto organizace se snaží zlepšovat pracovní podmínky, zvyšovat mzdy, prosazovat bezpečnost práce a další důležité aspekty zaměstnání (srov. Tripartita, 2023; Valterová, 2006; Vláda ČR, 2023). Pro evropské země je typickým společným rysem důraz na sociální dialog a kolektivní vyjednávání.

Sociální dialog se odehrává v každé zemi jiným způsobem. V rámci Evropy mají na politická rozhodnutí nejmenší vliv sociální partneři při vyjednávání ve Velké Británii (po zvážení jsme se rozhodli zde příklad Velké Británie uvést i přes nedávné vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z EU. Domníváme se, že v tomto případě můžeme přístup k sociálnímu dialogu a kolektivnímu vyjednávání vnímat v širším v evropském kontextu), tam se děje vyjednávání sociálních partnerů a prosazování jejich zájmů mimo vládu především skrze lobbying, nátlakové akce a působení na veřejnost. Podobně výjimečnou situaci, kdy sociální dialog nehraje ve fungování politického systému téměř žádnou roli, pak můžeme vidět ještě v Řecku – tam k institucionalizaci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ve větší míře také nedochází. Přesným opakem je Rakousko, které je typické vysokou organizovaností, vysokou mírou institucionalizace a centralizace sociálních partnerů, kteří se velmi intenzivně zapojují do rozhodovacích procesů a spoluutvářejí nejen hospodářskou a sociální politiku, ale vyjadřují se např. i k problematice evropské

integrace, monetární, fiskální či environmentální politice. Klíčovou platformou pro vyjednávání je tripartitní Paritní komise.

Když bychom položili Velkou Británii s Řeckem a Rakousko na jednu přímku jako dva extrémní případy, reprezentující míru vlivu sociálních partnerů na politická rozhodnutí, ostatní země EU se na oné přímce budou nacházet v různých bodech někde mezi nimi.

Dalším obohacujícím prvkem, který pomáhá lépe se orientovat v rozmanitosti a způsobech vedení sociálních dialogů napříč evropskými zeměmi, je orientace na konsenzus mezi jednotlivými sociálními partnery. Rakousko, Nizozemí a Německo se řadí k zemím, kde je kladen na shodu a spolupráci při vyjednávání největší důraz, naopak země jako Velká Británie, Řecko a také např. Francie jdou spíše cestou konfliktu. Příčiny můžeme nalézat v historické tradici a politické kultuře daných zemí. V Rakousku, Německu a Skandinávii má sociální dialog dlouhou tradici, v zemích jako Řecko nebo Španělsko, Irsko a Portugalsko tomu tak není.

Absolutní výjimku tvoří v kontextu Evropy Dánsko, kde systém dohody funguje na principu vyjednávání mezi sociálními partnery, kteří mají v zemi silný hlas i přes nedostatečnou, až neexistující institucionalizaci. Nízký stupeň institucionalizované, legislativní ochrany zaměstnanců před propouštěním, který se do jisté míry podobá Velké Británii, je však zcela saturován úrovní a pravomocemi aktérů v rámci sociálního dialogu.

Česká republika se v rámci přístupu k tripartitnímu jednání řadí k zemím, které jsou sice orientované na sociální dialog, zaměstnavatelské organizace a odbory připomínají oblast sociální politiky při legislativním procesu, tripartita zde však funguje pouze jako poradní orgán. I přes to, že tripartita plní funkci důležité platformy, na níž se odehrávají vyjednávání, její role je pouze konzultativní a není přímou součástí rozhodovacího procesu. Naopak ochrana zaměstnance je v ČR velmi vysoká a striktně institucionalizovaná, což může být nevýhodou při vyjednávání a dalo by se říci, že tento fakt v jisté míře oslabuje postavení aktérů sociálního dialogu při vyjednávání (srov. Jde to pružně, 2019; Valterová, 2006).

4. Učení a vzdělávání dospělých ve vztahu k flexibilitě práce

Vzdělávání a učení dospělých má ve vztahu k flexibilitě práce velký význam a zahrnuje celou řadu činností, jimž se dospělí věnují, aby navázali na své dosavadní vzdělávání a odbornou přípravu. Důvodů, proč se se chtějí i dospělí lidé vzdělávat,

je poměrně mnoho, uveďme například výhled na získání lepšího zaměstnání, důraz na osobní či profesní rozvoj nebo prostá potřeba získat další dovednosti. Dynamický rozvoj společnosti, technologický pokrok a inovace, to vše proměňuje struktury hospodářství – včetně zakládání nových odvětví a vzniku nových pracovních míst. Tento proces pochopitelně zvyšuje nároky a požadavky na pracovní sílu, která se pro udržení na trhu práce musí kontinuálně vzdělávat, osvojit si nové dovednosti, znalosti, a zvyšovat či rozšiřovat kvalifikaci.

V tomto místě považuji za důležité zmínit pojem celoživotní učení, který v sobě zahrnuje všechny tři složky samotného vzdělávání – formální, neformální a informální vzdělávání. V rámci vzdělávání dospělých pro flexibilitu práce zmiňujeme formální a informální vzdělávání pouze okrajově.

Formální vzdělávání v sobě zahrnuje veškeré školské vzdělávání, je vymezováno zákonem a netýká se pouze dospělé populace. I přes to, že se její část pohybuje na trhu práce a současně se formálně vzdělává, není zaměřeni se na formální vzdělávání naším cílem.

K informálnímu vzdělávání dochází spíše samovolně a souvisí s procesem získávání životních zkušeností jedince, není nijak legislativně upravováno.

Učení a vzdělávání dospělých vymezujeme nejobecněji jako vzdělávání jedince po jeho vstupu na trh práce; tato kategorie v souvislosti s cílem práce nejvíce spadá pod neformální vzdělávání. K neformálnímu vzdělávání dochází mimo školský systém (Vychová, 2008).

EU ve vzdělávání dospělých vidí prostředek, vedoucí nejen ke zlepšení sociální soudržnosti a k podpoře aktivního občanství, ale také ke zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky v zemích Evropy. I proto je na vzdělávání dospělých kladen čím dál větší důraz – vzdělávání dospělých označeno za hlavní téma Evropského prostoru vzdělávání na období 2021-2030 (srov. EU, 2021; EU, 2021b).

Mezi hlavní činnosti EU pro podporu v této oblasti patří:

- Zakotvení práva na vzdělávání, odbornou přípravu a celoživotní učení v evropském pilíři sociálních práv. V souladu s akčním plánem evropského pilíře sociálních práv by se měla zvýšit pravidelná účast dospělých na dalším vzdělávání a odborné přípravě.
- Činnost Evropské agendy dovedností, jejímž hlavním cílem je podpora celoživotní učení dospělých a tvorba opatření pro jejich rozvoj

za účelem nastavení udržitelné konkurenceschopnosti, zvýšení sociální spravedlnosti a zlepšení odolnosti.

- Usnesení rady o novém evropském programu pro vzdělávání dospělých (ze dne 29. listopadu 2021), jenž zdůrazňuje potřebu zvýšit účast dospělých na formálním, neformálním a informálním učení. Tato nově vzniklá agenda pro vzdělávání dospělých rozčleňuje svou vizi rozvoje vzdělávání dospělých v Evropě do roku 2030 do pěti prioritních oblastí, mezi něž patří řízení vzdělávání dospělých s důrazem na rozvoj partnerství zúčastněných stran, udržitelné financování nabídky celoživotního učení, důraz na profesní rozvoj, mobilitu studentů i zaměstnanců a aktivní podporu znevýhodněných skupin, rozvoj dovedností v oblasti ekologické a digitální transformace, a v neposlední řadě dostupnost a flexibilita, kdy je třeba se potřebám dospělých přizpůsobit
- Poradenství pro volbu povolání, jež by mělo napomáhat smysluplnému rozhodování jedince při volbě povolání, směřování profesní dráhy a souvisejícím procesu vzdělávání a odborné přípravy.

Tyto činnosti a aktivity podporuje ustanovená pracovní skupina pro vzdělávání dospělých, skládající se z odborníků členských států, a síť národních koordinátorů pro vzdělávání dospělých, jejímž úkolem je propagovat vzdělávání dospělých v zemích EU, poskytovat poradenství, podporovat dané politiky v této oblasti a shromažďovat a šířit osvědčené postupy mezi jednotlivými členskými státy (EU, 2021).

2 Flexibilita práce v Dánsku

Ve druhé kapitole se nejprve zaměříme na kontext flexibility práce v Dánsku a nastiňujeme koncept modelu flexikurity. V následujících čtyřech podkapitolách popisujeme uplatňování flexibility práce v Dánsku prostřednictvím zvolených kritérií.

S Dánskem, stejně jako s dalšími severskými zeměmi s podobně rozvinutou ekonomikou, jako je Norsko, Švédsko, Finsko a Island, se v rámci politiky zaměstnanosti pojí již zmiňovaný termín **flexikurita**. Flexikuritu můžeme chápat jako soubor nástrojů a politik, jež jsou schopny omezit bariéry na trhu práce a současně poskytovat ochranu. Flexikurita tedy znamená kombinaci flexibility a jistoty. Dánský model, na jehož základě se Dánsko dostalo v roce 2009 z vysoké nezaměstnanosti, ještě počítá s třetí částí, a tou je „*aktivní politika zaměstnanosti, doplněná o systém celoživotního vzdělávání*“ (Potužáková, 2009, s. 21).

Model flexikurity se i přes své limity stále těší velké pozornosti nejen v kontextu evropských zemí, nicméně právě Evropská unie ve své strategii zaměstnanosti řadí flexibilitu práce mezi své priority a koncept flexibilní práce je společně s konceptem celoživotního vzdělávání předkládán jako hlavní strategie proti vysoké nezaměstnanosti (srov. Kantová et al., 2018; Potužáková, 2009).

S konceptem flexikurity přišli dánští a nizozemští politici a akademici koncem 90. let 20. století. Na přelomu nového tisíciletí nabral tento koncept na síle i na evropské úrovni, kdy jej začala zkoumat a dále prosazovat Evropská komise, a začal být zahrnován do prvních evropských hlavních směrů politiky zaměstnanosti. Toto dění vyvrcholilo v roce 2007 přijetím souboru společných evropských zásad flexikurity (European Commission, 2007).

Před vypuknutím krize v roce 2008 byl koncept flexikurity na vrcholu a byl vnímán jako to nejlepší řešení pro evropský trh práce a evropskou sociální politiku, kombinující flexibilitu liberálních pracovních trhů a jistot sociálního státu, čímž nabízel životaschopný koncept/recept pro novou globální ekonomiku. Nikde se to neprojevovalo lépe než v Dánsku a dánský systém byl opakovaně vyzdvihován jako dobrý příklad flexikurity v praxi.

Tento koncept se vyznačuje třemi základními pilíři, konkrétně se jedná o

- **flexibilitu trhu práce** ve smyslu „hire nad fire“, tedy o snadné propouštění i přijímání pracovníků, skrze které se mohou zaměstnavatelé lépe přizpůsobovat potřebám v souvislosti s hospodářským cyklem, v kombinaci se

- **štedrým systémem sociálního zabezpečení**, který takto poskytuje ochranu nejen znevýhodněným skupinám na trhu práce (jako jsou např. matky s malými dětmi a starší pracovníci), ale také dočasně nezaměstnaným osobám, avšak s podmínkou aktivní účasti v systému
- **aktivní politiky zaměstnanosti** v podobě intenzivního rozvoje kvalifikací a vzdělávání.

Takový systém umožňuje přijetí i jinak nepohodlné flexibility při propouštění, kdy zaměstnanci při vysokých dávkách sociálního zabezpečení disponují výraznou ochotou ke změně zaměstnání a nepožadují dlouhé výpovědní lhůty či dokonce odstupné, čímž se celý proces zrychluje a působí tak příznivě na dánskou ekonomiku. Zcela zásadní roli zde hraje aktivizace dočasně nezaměstnaných osob pomocí atraktivity vzdělávání a odborné přípravy v kombinaci s vysokými dávkami v nezaměstnanosti, které jsou aktualizovány a valorizovány (srov. Jde to pružně, 2019; Ploug, 2014).

Dánský pracovní trh se tedy vyznačuje vysokou vnější flexibilitou (flexibilita přijímání a propouštění zaměstnanců) v kombinaci s jistotou zaměstnání a příjmu s důrazem na aktivní politiku zaměstnanosti a vysokou zaměstnatelnost, kdy zásadní roli hraje vzdělávání zaměstnanců. Toto opatření je velmi účinné, v případě ztráty pracovního místa jsou totiž zaměstnanci schopni najít nové velmi rychle. A i kdyby ne, mají dostatečnou ochranu v podobě štedré podpory v nezaměstnanosti. Je otázkou, jestli je vysoká numerická flexibilita dánského trhu práce zajištěna štedrou podporou v nezaměstnanosti, nebo je to naopak – vysoká numerická flexibilita si vyžádala zvýšenou ochranu v případě ztráty pracovního místa (srov. Bredgaard et al., 2006; Jde to pružně, 2019; Ploug, 2014).

Dánsko je dáváno za příklad země, ve které se skrze flexikurity model daří efektivně a funkčně kombinovat pružně reagující trh práce současně s principy sociálního státu, a i přes své určité nedostatky či překážky může Dánsko pro Českou republiku sloužit jako příklad dobré praxe stejně dobře jako pro jiné státy. Zásadní věcí je však pochopit principy uplatňování tohoto modelu v širokém, celospolečenském kontextu.

2.1 Sociální politika v Dánsku ve vztahu k flexibilitě práce

Dánsko se řadí mezi nejkomplexnější a nejdražší sociální státy světa. A také nejkonkurenceschopnější, a to díky kombinaci velkorysého nastavení sociálního státu, který současně ob stojí ve světové hospodářské soutěži především díky podnikatelské činnosti a ekonomické aktivitě, již provozují a produkují vysoce vzdělaní lidé daleko častěji, než je tomu v jiných sociálních státech. Stalo se tak především díky zásadním strukturálním změnám na trhu práce skrze velkou reformu regionálních a místních orgánů, která zahrnovala také reformy systému sociálního zabezpečení a vzdělávání.

Reforma regionálních a místních orgánů proběhla v roce 2007 a spočívala především v posílení decentralizovaného veřejného sektoru v souvislosti se změnami, dějícími se v oblasti obchodu a podnikání, a s pokrokem v oblasti technologií za účelem zlepšení sociální politiky státu. Správní jednotky v podobě 271 obcí a 14 krajů byly zredukovány na 98 obcí a pět nových správních regionů, nově byly v Dánsku také stanoveny čtyři regiony zaměstnanosti. Každá z těchto 98 nově vzniknuvších obcí je přímo odpovědná za implementaci aktivní politiky trhu práce (včetně vzdělávací politiky) a je administrována místními úřady práce. Nad obcemi stojí na celostátní úrovni Dánská agentura pro trh práce, která má za úkol informovat o legislativě a vést obce při práci s občany, také dohlíží a kontroluje společně se čtyřmi regiony zaměstnanosti činnost obcí. Součástí odpovědnosti obcí je s pomocí úřadů práce co nejefektivněji párovat uchazeče o zaměstnání a poptávající firmy, čímž se velmi rychle a efektivně reguluje míra nezaměstnanosti. Cílem bylo ulevit od byrokratické zátěže a přenechat odpovědnost na těch subjektech, které jsou nejbližší občanům a znají tak nejlépe jejich potřeby. Vznikl tak velmi propracovaný systém, který motivuje všechny aktéry (srov. Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2022; Jde to pružně, 2019; Ploug, 2014).

Reforma politiky zaměstnanosti spočívala v zaměření pozornosti z pasivní politiky zaměstnanosti na politiku aktivní, a to především skrze omezení dávek v nezaměstnanosti, zkrácení doby vyplácení těchto dávek a zavedení poskytování podpory v nezaměstnanosti skrze sociální pojištění a pojištění v nezaměstnanosti. Před reformou nebylo vyplácení dávek v nezaměstnanosti téměř nijak časově omezeno za předpokladu alespoň příležitostné účasti v rekvalifikačních programech. V současnosti je doba poskytování dávek v nezaměstnanosti podstatně kratší, její délka je stanovena na dva roky a je podmíněna povinnou aktivní účastí

v rekvalifikačních programech a kurzech. Při dlouhodobější nemožnosti nalézt odpovídající zaměstnání je považováno za slušné přijmout jakékoliv pracovní místo, které je jedinec schopen odpovědně zastávat, včetně stanovené povinnosti přijmout i méně ohodnocenou či méně kvalifikovanou práci, než byla ta předchozí. Odmítnutí je sankcionováno odebráním dávek po dobu až tří týdnů. Pokud si ani přesto jedinec není schopen najít zaměstnání, je převeden na podstatně nižší sociální dávky.

Součástí reformy politiky zaměstnanosti bylo i vypořádání se s nezaměstnaností u lidí mladších 25 let, kteří se po ukončení vzdělání z různých důvodů (především nedostatek zkušeností) nezapojili do pracovního procesu více než šest měsíců a zůstávali tak déle „viset“ na státu. Situaci těchto mladých lidí vyřešilo Dánsko povinným vzdělávacím programem v minimální délce 18 měsíců, což jim umožnilo získat potřebnou praxi a následně pak získat adekvátní zaměstnání.

Na jedné straně je tedy zaměstnanec v Dánsku chráněn vysokými dávkami v nezaměstnanosti, na straně druhé je však povinován aktivní účastí při hledání zaměstnání a ochotou jakékoliv zaměstnání vykonávat. Společnost v Dánsku je pozitivně nastavena směrem k povinnosti podporovat nezaměstnané osoby, současně však vnímá, že má právo požadovat jejich aktivitu při hledání zaměstnání (srov. Andersen & Svarer, 2007; Hendeliowitz, 2008; Jde to pružně, 2019; ÚP, 2022; Pettersson, 2009; Ploug, 2014).

V Dánsku je financování sociálního zabezpečení zajištěno z daní, které jsou oproti jiným státům EU poměrně vysoké. Zajímavostí však je, že odvody na pojištění v nezaměstnanosti nejsou v Dánsku povinné a nespravuje je stát. Starají se o ně Dánské fondy pojištění v nezaměstnanosti (A-kasse), tvoří je soukromé asociace osob zaměstnaných nebo samostatně výdělečně činných a jsou zakládány a organizovány pouze za účelem ekonomické podpory v případě nezaměstnanosti. Jsou přidružené k odborovým svazům a profesním organizacím. Nicméně i přes soukromou povahu fondů je toto pojištění i tak výrazně financováno státem.

V případě účasti na pojištění v nezaměstnanosti po dobu alespoň jednoho roku a vykázaným příjmem v určité výši má nezaměstnaná osoba nárok pobírat velmi vysoké dávky, které mohou dosahovat až 90 % průměrného příjmu ze mzdy po dobu až dvou let. V praxi se tak však neděje a průměrná doba pobírání dávek je zhruba tři měsíce (srov. Ministry of Foreign Affairs of Denmark, 1999; Jde to pružně. 2019).

Nárok na odchod do důchodu vzniká občanovi, jestliže na území Dánska žije alespoň 40 let a dosáhl 65 let věku (v roce 2070 se počítá s dosaženým věkem 74 let).

Výše důchodu se nevypočítává z výše příjmů, ale z počtu odpracovaných hodin, což zajišťuje větší rovnost (Wichterlová, 2012).

2.2 Legislativa v Dánsku ve vztahu k flexibilitě práce

Legislativní moc je v Dánsku tvořena parlamentem (Folketinget), jenž představuje nejvyšší státní orgán. Ten přijímá dánský rozpočet, kontroluje činnosti vlády a schvaluje legislativu. Dánsko je od roku 1973 členem Evropské unie, patří mezi zakládající státy. Nezavázalo se přijmout společnou měnu euro (Brunclík et al., 2011).

Legislativní úprava pracovně právních vztahů se v Dánsku historicky téměř neprojevila, primárním zdrojem nastavování podmínek pracovních úvazků byly kolektivní smlouvy. Situace se se vstupem Dánska do EU sice změnila, neboť bylo třeba alespoň rámcově nastavit základní společné právní standardy, i nadále však legislativní rámec není to nejdůležitější, co určuje podmínky pracovních úvazků. Stále platí, že vyjednávání o podmínkách probíhá primárně na úrovni kolektivního vyjednávání mezi odborovými a zaměstnaneckými organizacemi. Tyto organizace začleňují přijaté direktivy EU do svých kolektivních smluv a dánská legislativa, týkající se pracovně právních vztahů, je brána jako doplněk, sloužící především k ochraně těch zaměstnanců, kteří pod žádnou kolektivní smlouvu nespádají. Těch však není mnoho – členství dánských zaměstnanců v odborových organizacích souhrnně přesahuje 80% hranici. Definována zákonem není např. ani minimální mzda, kolektivní smlouvy často upravují i propouštění, výpovědní lhůty a odstupné. Kolektivní a individuální smlouvy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli i přes přijaté regulativy EU tak pořád tvoří pomyslnou páteř úpravy pracovně právního vztahu a plní především ochrannou funkci pro zaměstnance. Legislativní ochrana zaměstnance v pracovně právním vztahu sice v porovnání s ostatními zeměmi EU není vysoká, ale regulace, vyplývající z kolektivních smluv, společně s dalšími opatřeními v podobě ekonomických kompenzací a aktivní politiky zaměstnanosti s důrazem na vzdělávání, vytváří velmi silný podpůrný a kompenzační mechanismus (srov. Andersen & Mailand, 2005; Hendeliowitz, 2008; Jde to pružně, 2019).

V Dánsku platí, že jestliže zaměstnanec pracuje déle než jeden měsíc a více než osm hodin v týdnu, zaměstnavatel je povinen tento vztah zabezpečit smlouvou.

Ta musí obsahovat základní informace, mezi něž spadá čas a místo výkonu práce, výši mzdy a den, kdy bude vyplacena.

Legislativa se také vztahuje na výkon práce. V Dánsku existují právní předpisy, regulující výkon určitých povolání – stanovují požadavky, které musí být splněny pro výkon určité profese, jako jsou např. stupeň či obor vzdělání, zdravotní způsobilost, délka praxe, případně i znalost jazyka. Mezi tyto se řadí např. lékařské a ošetrovatelské profese, profese s vyšší technickou specializací, ale i instruktoři v autoškolách, hasiči, čističi komínů či realitní makléři (srov. Ministry of Higher Education and Science, 2021; ÚP, 2022).

Legislativní ukotvení vzdělávání dospělých je upravováno primárně ve čtyřech zákonech:

1. Zákon o vzdělávání na trhu práce.
2. Zákon o počátečním a dalším odborném vzdělávání dospělých.
3. Zákon o finanční podpoře svobodného vzdělávání dospělých.
4. Zákon o institucích pro odborné vzdělávání a školení.

Z výše uvedeného je patrný systémový přístup i v této oblasti (Vychová, 2008).

2.3 Tripartita v Dánsku ve vztahu k flexibilitě práce

Dánský model trhu práce je na tripartitní spolupráci, tedy na vzájemné spolupráci mezi zaměstnavateli, státem a odbory, přímo založen. Roli zde hraje dodržování ujednání, nařízení jsou spíše výjimečná. Stát se k této problematice staví tak, že dokud bude mezi aktéry a sociálními partnery docházet k samostatnému vyjednávání o mzdách a pracovních podmínkách a k odpovědnému řešení nastalých problematických situací, nebude zasahovat. Tato spolupráce tvoří neoddělitelnou součást politiky trhu práce, a to dokonce i v oblastech, které jsou upravovány legislativně právními předpisy. Sociální partneři jsou také účastni legislativních příprav; vzešlé právní předpisy jsou velmi často přijímány orgány na úrovni ústředních a místních rad, v nichž jsou sociální partneři zastoupeni také. Nutno podotknout, že dánský trh práce není zdaleka tolik regulovaný legislativou, jako je tomu v ostatních zemích eurozóny, Českou republiku nevyjímaje. Dohody, jejichž součástí je i nastavování podmínek práce a výše platu, se vyjednávají mezi odborovými svazy a organizacemi zastupujícími zaměstnavatele.

Velká většina zaměstnanců se sdružuje v různých odborových organizacích (Hendeliowitz ve své studii z roku 2008 uvádí více než 80 % a toto číslo se v čase příliš nemění) a ty jsou zase seskupovány do národních konfederací. Mezi ně patří např. Konfederace odborových svazů (LO), která patří mezi organizace s největším zastoupením pracovníků jak z veřejného, tak soukromého sektoru, a Konfederace dánských zaměstnavatelů (DA), jež zastupuje 13 zaměstnavatelských organizací a pokrývá široké spektrum odvětví od výroby až po služby a stavebnictví. Organizovanost zaměstnavatelů je v Dánsku také velmi vysoká a vymyká se běžnému evropskému průměru.

Odborové organizace velmi často spolupracují s politickými stranami, vyjednávají dobré pracovní podmínky, výši mzdy (v Dánsku např. neexistuje zákonná minimální mzda), pracovní dobu a její podmínky, řeší také ochranu zaměstnance v případě ztráty zaměstnání a podmínky při čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnavatel má např. povinnost oznámit zaměstnanci při nástupu do zaměstnání, jakou kolektivní smlouvou je jeho pracovní smlouva zaštitěna. V případě problémů se také zaměstnanec může obrátit na zástupce zaměstnanců a má nárok na bezplatnou právní pomoc. Nelze např. propustit zaměstnance bez udání důvodu, jestliže pracoval na konkrétní pracovní pozici déle než devět měsíců, a při podezření na pochybení může konkrétní odborová organizace zahájit přešetření oprávněnosti a legálnosti propuštění ve jménu zaměstnance (srov. Hendeliowitz, 2008; Jde to pružně, 2019; SP ČR, 2021).

2.4 Učení a vzdělávání dospělých v Dánsku ve vztahu k flexibilitě práce

V zemích Evropy má učení a vzdělávání dospělých dlouhou tradici. I v Dánsku existují opatření, podporující studium a jeho úspěšné zakončení. Jak bylo zmíněno v první kapitole, systém formálního vzdělávání je primárně zaměřen na účastníky počátečního vzdělávání, nicméně je v rámci druhé šance dostupný i dospělým zájemcům, kteří potřebného vzdělání nedosáhli a chtějí si jej doplnit. Dále dochází ke vzdělávání dospělých skrze neformální vzdělávání (kurzy, školení), zaměřující se na rozšiřování, zvyšování či získávání kvalifikace.

V Dánsku se vzdělávání dospělých odehrává na dvou úrovních – státem placené vzdělávání a soukromé vzdělávací kurzy. Státem placené vzdělávání je zaměřeno

především na zvyšování obecné úrovně vzdělání a na získávání odborných dovedností u jedinců, kteří nedosahují potřebné úrovně pro uplatnění na trhu práce. Současně tyto programy poskytují možnost doplnění stávajícího odborného vzdělání o další, odbornější a vyšší úroveň či specializaci. Pod státem placené vzdělávání také spadá svobodné vzdělávání dospělých, jenž je více založeno na univerzálním přístupu a iniciativě škol, které se rozhodnou toto vzdělávání poskytovat, avšak nabídka předmětů a kurzů se řídí vzdělávacím rámcem ministerstva školství. Spadají sem např. večerní školy a sportovní asociace.

Soukromé vzdělávací kurzy jsou komerční, tedy hrazené zájemcem, vyznačují se krátkodobějším charakterem a jsou zaměřeny převážně na IT dovednosti a management.

Důležitou součástí vzdělávání dospělých je dostupnost informací o nabídce vzdělávání a poradenství – tyto dvě konkrétní aktivity pomáhají dospělému jedinci v procesu rozhodování a s výběrem dalšího vzdělávání. V Dánsku funguje průvodce vzděláváním skrze internetový portál www.ug.dk, jehož cílem je poskytovat informace, související se vzděláváním a trhem práce. Vychová (2008) uvádí dělení na čtyři oblasti:

- Oblast vzdělávání. Zde mohou zájemci získávat aktuální informace o poskytovaných vzdělávacích příležitostech ať už dle abecedního řazení, tak dle regionu nebo úrovně vzdělávání.
- Oblast práce/zaměstnání. Na základě výběru požadovaného zaměstnání se zájemci zobrazí odkazy na související vzdělávací programy.
- Oblast poradenství. Zde lze nalézt celou řadu informací, souvisejících se vzděláváním a různými životními situacemi, např. jak podávat žádost, jak si vybrat vhodný vzdělávací program nebo jak postupovat při péči o dítě v průběhu studia.
- Oblast studijních programů. V této části se nachází informace o speciálních programech v anglickém jazyce. (Vychová, 2008).

V dánském systému vzdělávání dospělých se pro efektivní a praktické využití všech nástrojů jeví jako nejpodstatnější systémové uchopení a přehlednost, včetně implementovaného prvku poradenství a jeho dostupnosti, což usnadňuje přístup ke vzdělávání všem cílovým skupinám.

3 Flexibilita práce v ČR

Ve třetí kapitole se zabýváme flexibilitou práce v České republice a po stručném úvodu ji popisujeme na základě určených kritérií. Třetí kapitola je, stejně jako předchozí, dělena na čtyři části, přičemž každá část je věnována jednomu zvolenému kritériu.

V českém prostředí se téma flexibilizace práce pojí se sociální, politickou a ekonomickou proměnou, která nastává po roce 1989. Ve vleku ekonomické transformace a počínající globalizace pomalu mizí vysoká jistota práce, stabilita pracovních pozic a homogenita mzdy, která se projevovala mimo jiné i nízkou orientací na výkon. Obecné pravidlo jednoho až dvou zaměstnání po celý lidský život a kariérního postupu, jenž je založen téměř výhradně na principu seniority, zní v dnešní době téměř jako pravěk.

Vývoj flexibility práce v ČR v posledních letech souvisí s globální proměnou pracovních trhů v důsledku změny způsobu práce (pokles zemědělství, přesun výroby do jiných, levnějších států, technologická proměna); tato změna je jednoznačně způsobena rozvojem a následným využíváním informačních technologií ve všech oblastech lidského života a velmi výrazným způsobem se propisuje do světa práce. V ČR tak roste poptávka po flexibilních pracovních úvazcích, jejichž rozvoj s technologickou změnou úzce souvisí. V posledních letech došlo k nárůstu uzavírání smluv na dobu určitou a vzrostl také podíl zkrácených pracovních úvazků. V ČR se však s tímto nárůstem pojí snižování ochrany pracovního místa, což se v českém systému dá označit za problematické (Kalenda, 2021).

3.1 Sociální politika v ČR ve vztahu k flexibilitě práce

Sociální politika je dělena do několika propojených a vzájemně se ovlivňujících oblastí. Krebs (2015) ji jednoduše klasifikuje dle vztahu k určitému jevu ve společnosti, a to směrem

- k určitému cíli (cílem sociální politiky může být např. podpora zaměstnanosti a vzniká tak politika zaměstnanosti),
- k demografické skupině (péče o důchodce, vzniká tak důchodová politika),
- k určité ekonomické jednotce (např. regionální politika či v případě rodiny rodinná politika).

Sociální politika má nejen své výše zmiňované **subjekty**, tedy formalizované sociální systémy, mající své struktury a chování, mezi něž ve vztahu k tématu patří především stát a jeho orgány, zaměstnavatelské a zaměstnanecké odborové orgány, zaměstnavatelé a firmy a obce, ale také má své **objekty**, ke kterým sociální politika míří, obecně především k obyvatelům, konkrétněji pak ke specifickým a potřebným skupinám, jako jsou důchodci, nezaměstnaní, hendikepovaní atp. (srov. Krebs, 2015; Tomeš, 2011).

Sociální politiku také můžeme dělit tematicky do jednotlivých oblastí – sociální zabezpečení, zdravotní politika, sociální služby, pro účely této práce se pak budeme věnovat především politice zaměstnanosti a vzdělávací politice se zaměřením na vzdělávání dospělých.

Politika zaměstnanosti tvoří sice menší část celé národní sociální politiky, avšak nikoliv nedůležitou. Naopak, na politice zaměstnanosti leží prosperita celého státu; oblast zaměstnanosti zcela zásadním způsobem určuje a ovlivňuje hospodářskou politiku země a definuje její rozvoj. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je zajištění adekvátní pracovní síly odpovídající požadavkům trhu práce. Jak již ze samotného názvu vyplývá, politiku zaměstnanosti můžeme vnímat jako soubor opatření, jenž tvoří podmínky pro optimální využívání pracovních sil a směřuje k co největší efektivitě trhu práce. Ústředním orgánem pro oblast politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) s působností v oblastech pracovně právních vztahů, bezpečnosti práce, rekvalifikací, kolektivního vyjednávání a mzdové politiky. Pod MPSV spadají další instituce, které působí v systému zaměstnanosti, dle relevance se jedná především o Úřad práce České republiky (dále ÚP) a Státní úřad inspekce práce a Českou správu sociálního zabezpečení (dále ČSSZ). Úřad práce České republiky má velmi širokou agendu a hned po ČSSZ je největším úřadem sociální správy. Působnost úřadu práce se vztahuje mnoho oblastí, každá z těchto oblastí je upravována příslušným zákonem či nařízeními. Jedná se především o oblast zaměstnanosti, oblast ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, oblast státní sociální podpory. V rámci těchto působností (ve vztahu k zaměstnanosti) se ÚP zabývá evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidencí volných pracovních míst, poskytuje podporu v nezaměstnanosti a provádí aktivní politiku zaměstnanosti, uděluje povolení agenturám práce, eviduje zaměstnance ze zemí EU a povoluje výkon zaměstnání pro cizince z třetích zemí, působí v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a pracovních rehabilitací, uspokojuje mzdové nároky

zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Kontrolním orgánem ÚP je Státní úřad inspekce práce. (ÚP, 2023).

Politika zaměstnanosti je dělena na pasivní a aktivní politiku. Pasivní politika zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání uchazečům o práci a řeší potřeby nezaměstnaných osob pomocí systému dávek, sloužících k překlenutí doby bez zaměstnání. S termínem pasivní politika zaměstnanosti se v současnosti nepracuje, ale považují za důležité jej zmínit z důvodu jeho výskytu v některých vyhláškách ministerstvech (práce a financí). Aktivní politika zaměstnanosti směřuje k co nejvyšší možné úrovni zaměstnanosti, usiluje o zvýšení kvality pracovní síly. Cílem je odstraňování bariér na trhu práce, vytváření souladu mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil s důrazem na její kvalifikaci (rekvalifikaci) a aktivizace vyloučených osob z trhu práce. Za rekvalifikaci se považuje

1. získání nové kvalifikace (za existence stávající, avšak nedostatečné kvalifikace)
2. zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace včetně obnovy či jejího udržení
3. získání zcela nové kvalifikace (za absence jakékoliv předchozí kvalifikace) (srov. Krebs, 2015; MVČR, 2008; ÚP, 2023b).

„Cílové skupiny aktivní politiky zaměstnanosti v ČR jsou:

- *dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců),*
- *uchazeči do 25 let věku, zejména absolventi škol bez praxe,*
- *uchazeči starší 50 let věku,*
- *osoby se zdravotním postižením,*
- *rodiče pečující o děti do 10 let,*
- *uchazeči, kteří jsou osobami v hmotné nouzi,*
- *uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.“ (ÚP, 2023b).*

Všechny výše zmiňované oblasti jsou legislativně ukotveny a vymezeny.

Za jeden z neefektivnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR je díky svému charakteru přímé podpory považováno společensky účelné pracovní místo (SÚPM). SÚPM (a jeho modifikace dle aktuálních potřeb a situace na trhu práce) přispívá k dlouhodobému uplatnění uchazečů (např. mladých bez praxe a osob 55+) a snižuje návrat těchto uchazečů do evidence ÚP – dochází k získávání praxe, pracovních návyků a motivace k práci. Probíhá obvykle formou úhrady mzdy

zaměstnavateli skrze smlouvu s ÚP, a to po dobu až 12 měsíců, čímž nejenže zvyšuje zmiňovanou dlouhodobou uplatnitelnost ohrožených osob na trhu práce, ale také vytváří pobídku pro zaměstnavatele takovéto osoby zaměstnat.

Stejně jako v Dánsku, také v České republice existuje zaměření na skupinu mladých nezaměstnaných (lidí mladších 30 let), jehož cílem je podpořit jejich dlouhodobou uplatnitelnost na trhu práce pomocí získávání potřebných znalostí a zkušeností, které v této cílové skupině velmi často chybí – od samotné schopnosti orientace na trhu práce, až po finanční gramotnost. Toto se děje skrze aktivity jako jsou rekvalifikace, zajištění krátkodobého zaměstnání (práce na zkoušku), odborné praxe, stáže v zahraničí a také skrze návrat do vzdělávacího systému, čímž se zvyšuje šance na získání a udržení zaměstnání.

Dalším účinným nástrojem je podpora vzdělávání zaměstnanců, a to jak v oblasti odborného charakteru, tak v oblasti kompetencí. Tato strategie je zaměřena především na zvyšování kvalifikace tak, aby odpovídala současným trendům na trhu práce.

V současné době probíhají v ČR projekty jak na podporu vzdělávání uchazečů o zaměstnání nebo zaměstnanců pomocí rekvalifikací, poradenských aktivit odborných praxí a stáží, tak na podporu forem flexibilního zaměstnání, orientované především na zkrácené úvazky, sdílená pracovní místa, generační výměnu (generační tandem) a příspěvek na zapracování. Tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou v ČR obvykle spolufinancovány z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost (OPZ), který slouží k přímé podpoře zaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce.

Zaměstnanci v ČR nejsou chráněni vysokými dávkami v nezaměstnanosti, jako je tomu v Dánsku, aktuálně jejich výše dosahuje 0,58násobku průměrné mzdy, a nárok není podmiňován reálnou aktivní účastí při procesu hledání zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká na základě osobní žádosti a zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky při splnění zákonných podmínek, přičemž základní podmínkou je v posledních dvou letech účast na důchodovém pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

Systém sociálního pojištění, který úzce souvisí se zaměstnaností, je v ČR založen na povinné účasti na nemocenském a důchodovém pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a je financován průběžně – výdaje na dávky jsou hrazeny z příjmů vybraných v témže období.

Nárok na odchod do důchodu vzniká v ČR za splnění podmínky dosažení důchodového věku a podmínky potřebné doby důchodového pojištění.

Aktuálně je v ČR doba dosažení důchodového věku stanovena na 65 let u ročníků narozených po roce 1971, na stole však leží návrh na posunutí věkové hranice pro odchod do důchodu na 68 let u ročníků narozených po roce 1989. S dodržáním hranice 68 let se počítá i v roce 2070.

Doba důchodového pojištění, zjednodušeně tedy odpracovaná doba, za kterou bylo současně odváděno důchodové pojištění, nutná ke vzniku nároku na důchod, je v současnosti stanovena na 35 let, přičemž se v případě zaměstnání na smlouvu nesleduje výše pracovního úvazku, ale jen splnění podmínky zákonného odvodu na sociální pojištění.

Důchod je tvořen z 10% částky, vypočítávané z průměrné mzdy v ČR, zbylých 90 % je dopočítáváno z celoživotních výdělků – výše důchodové částky je ovlivněna především výší celoživotních příjmů.

Platí tedy pravidlo, že čím vyšší výdělků, tím vyšší důchod, nehledě na výši pracovního úvazku, avšak zajištěného pracovní smlouvou (srov. MPSV, 2020b; MPSV, 2023c).

3.2 Legislativa v ČR ve vztahu k flexibilitě práce

V České republice je legislativní moc svěřena Parlamentu, který stejně jako v Dánsku představuje nejvyšší státní orgán. Parlament České republiky mimo jiné schvaluje státní rozpočet, kontroluje činnosti vlády a přijímá zákony. Návrhy nových zákonů a změn jsou připravovány Legislativní radou vlády – ta má funkci vládního poradního orgánu, jeho zřizovatelem je vláda. Česká republika vstoupila do Evropské unie v roce 2004 s dalšími zeměmi střední a východní Evropy a zavázala se k přijetí eura, doposud však bez stanoveného termínu (MF ČR & ČNB, 2022).

Pracovně právní vztahy v České republice můžeme dělit na

- individuální (vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) a
- kolektivní (vztah mezi zástupcem, reprezentujícím zaměstnance, a zaměstnavatelem či sdružením).

Legislativní úprava pracovně právních vztahů je definována především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Česko, 2023). Ten mimo jiné definuje a upravuje vznik a zánik pracovního poměru, pracovní podmínky a BOZP, ale také upravuje

pracovní neschopnost a právní vztahy kolektivní povahy (jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů) a zapracovává příslušné předpisy Evropské unie. Kromě zákoníku práce se úprava pracovně právních vztahů řídí řadou dalších právních předpisů, např. občanským zákoníkem, zákonem o inspekci práce, zákonem o kolektivním vyjednávání, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a další (srov. Kyzlinková et al., 2019; MPSV, 2023b).

V českém zákoníku práce mnoho prostoru pro flexibilitu nezbyvá, nebo alespoň ne v takovém rozsahu, jakým disponuje Dánsko. Některé instituty pracovního práva v České republice však umožňují uplatňovat konkrétní vůli smluvních stran, což se dá za projev flexibility považovat. Jedná se např. o „*možnost smluvního určení podmínek a podoby zkušební doby, pracovní doby, podoby a formy vzniku či zániku pracovněprávního vztahu směřovaného k výkonu závislé pracovní činnosti, či některé aspekty odměňování apod.*“ (Horecký, 2010).

Právní předpisy by měly umožňovat zaměstnavatelům, aby skrze zaměstnance mohli realizovat svou činnost, současně je potřeba chránit zaměstnance coby slabší stranu pracovně právního vztahu. V českém pracovním právu se po dlouhé době rigidní právní úpravy vytváří větší prostor pro flexibilnější a individuálnější úpravu pracovně právních vztahů, tyto tendence souvisejí s proměnou pracovního trhu, zvyšujících se požadavků a standardů nejen ze strany zaměstnanců, ale i ze strany zaměstnavatelů. K tomuto účelu by měl sloužit již výše zmiňovaný a Evropskou unií vyzdvihovaný koncept flexikurity, kombinující prvky flexibility, ochrany a jistoty. Vzhledem ke kogentnosti současných právních norem, od kterých není možno se odchýlovat, je reálná aplikace flexibility obtížná; v českém právním systému na flexibilitu a individualitu nahlíženo optikou „*co není zakázáno, je dovoleno*“ (Hůrka, 2009, s. 9).

Ještě nedávno byly za flexibilní formy zaměstnání považovány především zkrácené úvazky, flexibilní pracovní doba a agenturní zaměstnávání, tedy takové formy, jež jsou uzavírány na základě pracovní smlouvy, a tudíž definovány zákoníkem práce. V současnosti dochází ke stále většímu rozšiřování portfolia. Pro jejich definici jsem zde uvádíme zpracování z úspěšně obhájené bakalářské práce (Opletalová, 2020), jelikož je tento výčet pro účely této diplomové práce stále aktuální.

- **„Sdílení zaměstnanců**

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

- **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.

- **Příležitostná práce**

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

- **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.

- **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.

- **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.

- **Portfoliová práce**

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

- **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.

- **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 (Opletalová, 2020, s. 22–23).

Některé z výše uvedených forem nejsou v českém zákoníku práce přesně vymezeny, nicméně je možné jich využívat především díky aplikované zásadě smluvní volnosti právě tam, kde toto vymezení schází. Daleko větším problémem se v tomto světle jeví nikoliv nemožnost flexibilní formy zaměstnávání využívat, a to i přes pevně daný legislativní rámec, spíše se jedná o celkovou nesystémovost, jež vytváří ne zcela přející podmínky pro širší využívání flexibilních forem zaměstnání jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli.

Legislativa taktéž upravuje výkon povolání. I v ČR existují regulované profese, k jejichž výkonu je třeba splnit stanovené požadavky či dosáhnout určitého stupně vzdělání či kvalifikace. Mezi regulovaná povolání v ČR patří cca 330 činností a řadí se k nim, stejně jako v Dánsku, lékařské a ošetrovatelské profese včetně specializací souvisejících se zdravotnictvím a péčí, advokáti, bezpečnostní technici a další profese s technickou specializací, ale také kadeřnice, tatěři, kominíci, ostraha majetku a osob, či provozovatelé solárií či krematorií (MŠMT, 2018). Regulace výkonu povolání má jednotný evropský rámec, ze kterého vychází úprava v jednotlivých členských zemích, důvodem je opět důraz na propustnost pracovních trhů a mobilitu zaměstnanců.

Legislativní úprava rovněž zahrnuje oblast, která s flexibilitou práce a konceptem flexikurity úzce souvisí, a to je vzdělávání a odborná příprava dospělých. Tato oblast není v ČR upravována systémově a komplexně, rozpadá se pod mnoho zákonů a předpisů, spadajících pod předpisy pracovního, školského práva nebo práva, normativně upravujícího konkrétní profese. Tímto jsou oslabovány kompetence a pravomoci významných aktérů v oblasti rozvoje vzdělávání dospělých. Nejaktuálnější a zásadní problémové body, pojící se se vzděláváním dospělých, kam spadá i oblast kompetencí a tvorby legislativního ukotvení, jsou v rámci Národního programu rozvoje vzdělávání definovány v tzv. Bílé knize. (srov. MŠMT, 2001; Palán & Rýznar, 2000; Šerák, 2012).

3.3 Tripartita v ČR ve vztahu k flexibilitě práce

Oficiální název pro tripartitu v České republice je Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) a hraje klíčovou roli v sociálním dialogu (či spíše dialogu). Vznikla v roce 1990 na popud federální vlády pod názvem Rada sociální dohody České a Slovenské Federativní Republiky a kladla si za cíl zachovat sociální smír v procesu započaté ekonomické transformace. Návrh byl přijat jak odborovými

svazy, tak právě vznikajícími zaměstnavatelskými organizacemi, avšak na rozdíl od původního zaměření, které se soustřeďovalo pouze na kolektivní vyjednávání, byla požadována spoluúčast či alespoň možnost ovlivnit rozhodování o sociálních i ekonomických otázkách. To se podařilo prosadit a tripartitní jednání se tak rozšířila i na oblasti sociální a hospodářské politiky s následným přejmenováním Rady sociální dohody na Radu hospodářské a sociální dohody. Při rozdělení České a Slovenské Federativní Republiky nebyla činnost Rady nijak přerušena a s určitými obměnami, které však principiálně nijak nenabourávaly její fungování ani role a vlivy jednotlivých aktérů, pokračuje v této podobě dodnes.

Fungování a existence Rady hospodářské a sociální dohody ČR (dále RHSD ČR) není dána zákonem, je výsledkem dohody mezi státem, odbory a zaměstnavateli, v legislativě je pouze zakotveno právo sdružování na ochranu hospodářských a sociálních zájmů a vznik odborových organizací nezávisle na státu (Listina základních práv a svobod, čl. 27). Zákon o kolektivním vyjednávání (č. 2/1991) zase upravuje vztahy mezi jednotlivými aktéry. Jejich výstupy však mají charakter doporučení a nejsou nijak právně závazné. Rada hospodářské a sociální dohody tak funguje jako poradní orgán, který se vyjadřuje k oblastem

- hospodářské politiky,
- pracovněprávních vztahů,
- kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti,
- sociálních otázek,
- mezd a platů veřejné služby,
- veřejné správy,
- bezpečnosti práce,
- rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání,
- postavení ČR v rámci EU (Valterová, 2006).

Předsedou Rady hospodářské a sociální dohody ČR je současně předseda vlády, místopředsedy pak zástupci zúčastněných stran. Dále je RHSD ČR tvořena zástupci vlády, odborů a zaměstnavatelů.

Na straně vlády jsou to zástupci za různá ministerstva (financí, práce a sociální rozvoj, místní rozvoj, průmyslu a obchodu, dopravy a zemědělství).

Zaměstnavatele zastupuje Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů.

Odbory jsou zastoupeny Českomoravskou konfederací odborových svazů a Asociací samostatných odborů. Další důležité odborové organizace, které zastupují zaměstnance v různých oblastech, jsou v ČR jsou Odborové sdružení pracovníků dopravy a spojů, Odborový svaz KOVO (metalurgie) a Odborová organizace školství a vědy. Většina z těchto organizací je součástí mezinárodních odborových svazů, působících v dotčených oblastech.

Odbory v ČR reprezentují hlas zaměstnanců v otázkách, týkajících se práce a zaměstnanosti. Jsou oprávněny uzavírat kolektivní smlouvy, ve kterých jsou určovány podmínky práce pro širokou skupinu zaměstnanců, stanovují např. výši mezd, podmínky pracovní doby a dovolené či další. Představují tak důležité partnerství pro zaměstnavatele a vládu v procesu vyjednávání o podmínkách práce a sociálních věcí. I přes deklarovanou důležitost je však toto partnerství rozdílné povahy. Srovnáme-li situaci s dánským příkladem, musíme konstatovat, že odbory v České republice nedosahují při vyjednávání podmínek pro zaměstnance ani zdaleka takových výsledků a členství zaměstnanců v odborech stabilně klesá (srov. Kalenda, 2021; Tripartita, 2023; Valterová, 2006).

3.4 Učení a vzdělávání dospělých v ČR ve vztahu k flexibilitě práce

Jak uvádí Simonová a Hamplová (2016) ve stati věnující se dalšímu vzdělávání dospělých, systém vzdělávání v České republice nebyl považován za prioritu žádnou vládou, nastoupivší po roce 1989, a to i přes vědomí důležitosti rozvoje lidského kapitálu, od něž se přímo odvíjí ekonomika země a také její udržitelnost, obzvláště v době, která je typická nárůstem objemu znalostí a vědomostí, potřebných k vykonávání stávajících i nových profesí. Ukazuje se, že v ČR je na oblast vzdělávání dospělých kladen malý důraz, a to jak společenský, tak politický. V současnosti však začíná být stále více patrné, že vzdělání hraje důležitou roli při vzestupné sociální mobilitě a vzdělanější část populace je lépe chráněna proti ztrátě zaměstnání a příjmovým propadům; neochota Čechů se vzdělávat však ani s nastupující novou generací mladých dospělých a společenskou a technologickou změnou neustupuje. Ukazuje se, že vnější bariéry v přístupu ke vzdělávání nehrají tak zásadní roli, spíše jako osobní motivace k zapojení se do vzdělávání, občanské postoje a obecně postoj ke vzdělávání a jeho hodnotě (srov. ČSÚ, 2018; Simonová & Hamplová, 2016; Vychová, 2008).

Oblast vzdělávání dospělých je upravována v řadě strategických dokumentů, společných pro evropské země, a také národní legislativou. V ČR je však právní ukotvení značně nesystematické, což komplikuje snahy o systémové uchopení všech následných procesů, souvisejících s efektivním nastavováním dalšího vzdělávání dospělých.

V ČR je vzdělávání dospělých zajišťováno skrze školské instituce, zaměstnavatele, orgány veřejné správy a samosprávy, neziskové a profesní organizace (včetně komor) a komerční subjekty. Působnost těchto aktérů tak zasahuje do všech tří oblastí vzdělávání – formálního, neformálního i informálního, avšak s ohledem na cílovou skupinu je kladen důraz na druhou šanci ve formálním vzdělávání (distanční a kombinované formy studia VŠ) a zvyšování, prohlubování či získávání kvalifikací a kompetencí skrze účast na neformálním vzdělávání. Toto je zpravidla zajišťováno:

- komerčními vzdělávacími institucemi,
- podnikovým vzděláváním, které je zajišťováno přímo samotnou organizací, ať už interně nebo externě,
- odbory, jenž poskytují příležitosti ke vzdělávání pro své členy – např. ČMKOS nabízí semináře a kurzy, zaměřené na BOZP či oblast pracovně právních vztahů,
- poradenskými a rozvojovými agenturami, zájmovými, profesními či dalšími různorodými organizacemi – např. Svazem průmyslu a dopravy ČR, Hospodářskou komorou ČR a jejich regionálními centry, která připravují celou řadu kurzů za využití rozvojových programů a reflektující poptávku podnikatelské sféry,
- neziskovými organizacemi, které nejvíce poskytují zájmové kurzy,
- rekvalifikačními kurzy, jež mohou být specifické – ty jsou určeny pro získání či udržení konkrétního pracovního místa, nespecifické – vzdělávání v určitém oboru, nebo zaměstnanecké – probíhá podle požadavků zaměstnavatele (srov. Euridyce, 2022; Vychová, 2008).

Relativně slušná nabídka vzdělávacích kurzů a jejich poskytovatelů, a také její různorodost si rozhodně zaslouhuje kladné hodnocení, avšak i přes patrnou snahu je oblast vzdělávání dospělých značně roztržštěná a nepřehledná, chybí informace, jasné vymezení kompetencí, kontrola a zajištění kvality, navíc se spolupráce mezi veřejnou správou, sociálními partnery a zaměstnavateli v jednotlivých krajích značně liší, stejně jako konkrétní nabídky vzdělávacích programů.

Za podstatné považujeme také zmínit, že v posledních letech dochází k výraznému přesunu poskytování vzdělávacích příležitostí na stranu zaměstnavatelů, kteří si prostřednictvím svých vzdělávacích programů zajišťují adekvátní vzdělávání své pracovní síly, šité na míru konkrétní organizaci, což se jeví jako nezbytné pro schopnost obstát v obrovské konkurenci globálního trhu práce. Motivace dospělých se účastnit dalšího vzdělávání se tak postupně redukuje pouze na pracovní důvody (Kalenda, 2021).

4 Srovnání: flexibilita práce v Dánsku a ČR

Z předchozí analýzy je zřejmé, že téma flexibility práce tvoří důležitou součást evropských strategií pro oblast sociální politiky a zaměstnanosti. Čtvrtá kapitola slouží ke srovnání a vyhodnocení výstupů analýzy z předchozích kapitol a především odpovídá na výzkumnou otázku, která zní: Jak se liší podmínky flexibility práce v Dánsku a ČR dle zvolených kritérií? Srovnání opět provádíme dle stanovených kritérií a vyhodnocujeme oblasti sociální politiky, legislativy, tripartitní spolupráce a učení a vzdělávání dospělých ve vztahu k flexibilitě práce ve vybraných zemích. Do této kapitoly patří také diskuze, ve které se věnujeme inspiraci v přístupu uplatňování flexibility pro ČR a zmiňujeme další důležité jevy především pro doplnění kontextu uváděných doporučení. Poslední část čtvrté kapitoly tvoří posouzení limitů práce a zvolené metodologie.

4.1 Sociální politika

Jako první kritérium pro porovnání stavu flexibility práce v České republice a Dánsku byla zvolena sociální politika. Nejprve jsme definovali sociální politiku jako pojem a současně uvedli, jak je k sociální politice přistupováno v kontextu evropských zemí, následně jsme zkoumali, jak vypadá a co všechno může sociální politika zahrnovat s ohledem na cíl práce v daných zemích.

Bylo zjištěno, že Dánsko patří k nejkompexnějším a také nejdražším sociálním státům světa a na oblast sociální politiky, která v sobě zahrnuje oblast sociálního zabezpečení, zaměstnanosti a vzdělávání, je zde kladen velký důraz. Dánský stát vidí v efektivní sociální a vzdělávací politice, která souvisí s politikou zaměstnanosti, efektivní nástroj, díky kterému lze obstát v evropské i světové hospodářské soutěži, a dle tohoto přesvědčení k sociální politice také přistupuje. V Dánsku tak v minulosti proběhla celá řada strukturálních reforem, které odpovídaly aktuální situaci a změnám dějícím se na trhu práce a v oblasti podnikání, jež souvisely s technologickým pokrokem. Tyto reformy spočívaly především v decentralizaci státního systému a přenesení odpovědnosti na správní jednotky tak, aby došlo ke zkrácení vzdálenosti mezi státem a občanem a bylo tak možno lépe a efektivněji reagovat na jejich potřeby. Došlo ke změně z pasivní politiky zaměstnanosti na politiku aktivní, jež je v Dánsku pevně spojena se změnou systému dávek a oblastí vzdělávání a rekvalifikací. Celkově tak sociální politika v Dánsku tvoří komplexní

a propracovaný systém, jenž dokáže efektivně a flexibilně reagovat jak na změny a potřeby trhu práce, tak na změny a potřeby samotných pracovníků.

V České republice v sobě problematika sociální politika také zahrnuje oblast zaměstnanosti a vzdělávání a dalo by se říci, že s ohledem na cíl práce je důležitost sociální politiky v ČR vnímána obdobně, a to především ve vztahu k zaměstnanosti a dění na pracovním trhu, který je s pokrokem technologií stále více globalizován. Systém sociální a vzdělávací politiky s politikou zaměstnanosti je v ČR však daleko více centralizován, což způsobuje mnohé bariéry při využívání jejich nástrojů včetně aplikace aktivní politiky zaměstnanosti.

Zjednodušeně se dá říci, že systém sociální politiky v ČR není tak efektivní a nedokáže rychle a flexibilně reagovat na stále rychleji se měnící potřeby a změny jak na trhu práce, tak samotných občanů či pracovníků, jako je tomu v Dánsku.

4.2 Legislativa

Druhým zvoleným kritériem byla legislativní úprava vztahující se k cíli práce. Obecně můžeme říci, že existence společného evropského legislativního rámce pro úpravu flexibility práce, ať už směrem k formám flexibilní práce, či směrem k měnícím se požadavkům na zaměstnance, určuje směr, kterým by se flexibilita práce v Evropě měla ubírat. Každá z členských zemí si však vytváří vlastní legislativu pro tuto oblast.

V Dánsku je legislativní úprava pracovně právních vztahů velmi volná, základní právní předpisy, upravující tuto oblast, byly přijaty především z důvodu vstupu Dánska do EU. Dánsko k nastavování podmínek pracovně právních vztahů historicky využívalo kolektivní smlouvy a stát do tohoto vyjednávání zasahoval jen v nejnútnejších případech, kdy nebyla možná dohoda, avšak jakožto jeden ze zakládajících států EU muselo implementovat alespoň základní právní rámec společný všem zemím EU i do svého právního systému. Zjednodušeně to tedy znamená, že Dánsko nezná tak důkladnou legislativní úpravu pracovně právních vztahů, jako je tomu v ČR, zákon např. nedefinuje ani minimální mzdu a náležitosti, jako např. propouštění, zkušební či výpovědní lhůty a odstupné, jsou velmi často definovány spíše v kolektivních smlouvách, nikoliv ve smlouvách jednotlivců. Ochrana zaměstnance v Dánsku je v rámci Evropy na jedné z nejnižších úrovní, což může na první pohled vytvářet zdání nedostatečnosti, avšak tento zdánlivý

nedostatek je velmi zdařile a efektivně kompenzován v jiných oblastech tak, aby samotná ochrana zaměstnance (např. při propouštění) nebyla tak důležitá, přičemž zásadní roli hraje podpůrný a aktivační mechanismus namísto ochranného. Toto nezvykle volné nastavení dánského pracovního práva umožňuje pružně reagovat na potřeby a požadavky zúčastněných stran.

V ČR se legislativní úprava pracovně právních vztahů volností nevyznačuje, české pracovní právo upravuje podobu pracovně právních vztahů i náplň samotné práce poměrně striktně – právní úprava těchto vztahů je kogentní a prostor k pohybu vzniká pouze v rámci právních norem, ať se jedná o úpravu individuálních či kolektivních vztahů. Velký důraz je kladen především na ochranu zaměstnance, který je považován za slabší stranu pracovně právního vztahu. V případě např. propouštění je pracovník v ČR chráněn právem při samotném jeho procesu, následné podpůrné a aktivační mechanismy nejsou tak silné jako v Dánsku. Vzhledem k evropskému pojetí a jeho důrazu na flexibilitu práce je současná právní úprava ČR v oblasti zaměstnanosti spíše na škodu, neboť uplatňování flexibility v takto nastavených podmínkách je velmi obtížně proveditelné, či neproveditelné v takovém rozsahu, jaký může být pozorován u dánského příkladu. Aktuální změny legislativního rámce, jež v ČR probíhají v souvislosti s úpravou dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, které můžeme řadit k jedněm z mála prvků aplikujících flexibilitu práce v ČR, bohužel pro rozšiřování flexibility práce příliš nehovoří. Na základě aplikace evropských norem pracovního práva dochází k přibližování těchto dohod k pracovním smlouvám, přičemž výše uvedené dohody jsou obohacovány o prvky, které jsou sice obhajitelné a pochopitelné z hlediska procesu sjednocování evropského pracovního práva a evropského pracovního trhu, avšak v případě ČR a jejího nastavení pracovního práva výše zmíněná aplikace právního rámce EU znamená spíše čelem vzad od flexibility práce.

Při současné úpravě pracovního práva v ČR by se tak dalo říci, že každý další krok směrem k nastavování pravidel vede ke vzdalování od kýžené flexibility práce, která v ČR v porovnání s Dánskem i tak není nijak vysoká.

4.3 Tripartita

Třetí kritérium popisuje roli tripartity se zaměřením na proces vyjednávání se sociálními partnery a na roli odborových organizací.

Tripartitní spolupráce v Dánsku probíhá na základě dohod mezi státem, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů, a to především skrze ujednání mezi zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců. Stát do tohoto vyjednávání vstupuje jen v případě potřeby řešení problematických situací, kdy dohoda z nějakého důvodu není možná. Dánský model trhu práce je tedy přímo založen na dodržování vzájemných dohod spíše než na nařízeních. Těmito dohodami jsou nastavovány mimo jiné i podmínky práce či výše mezd, znamená to tedy, že tyto náležitosti jsou definovány povětšinou v kolektivních smlouvách spíše než ve smlouvách individuálních, jako je tomu např. v ČR. Organizovanost jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců v těchto strukturách

je velmi vysoká a vyniká nad běžný evropský průměr. Pro dánské odborové organizace je typická spolupráce s politickými stranami a v rámci této spolupráce dochází k nastavování pracovních podmínek tak, aby došlo ke konsenzu na všech zúčastněných stranách.

V ČR hraje v sociálním dialogu tripartitní spolupráce také klíčovou roli a odborové organizace zastupují zájmy zaměstnanců, zájmy zaměstnavatelů jsou hájeny Svazem průmyslu ČR a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, tato spolupráce je však mnohem více upravována zákonem a organizace zaměstnanců i zaměstnavatelů v těchto strukturách není tak výrazná, jako je tomu v Dánsku. Tomu odpovídá i menší váha těchto organizací při jednání o podmínkách s vládou ČR.

Musíme konstatovat, že i přes to, že lze v ČR vidět snahu zaměstnaneckých i zaměstnavatelských organizací vyjednat s vládou podmínky práce a sociálních věcí, nemají tyto organizace při vyjednávání takovou váhu a nejsou schopny docílit takových výsledků, jako můžeme vidět v Dánsku.

4.4 Učení a vzdělávání dospělých

Čtvrté kritérium hodnotí učení a vzdělávání dospělých pro flexibilitu práce. Na evropské úrovni je učení a vzdělávání dospělých vnímáno jako zcela zásadní prostředek, vedoucí k udržení konkurenceschopnosti zemí Evropy prostřednictvím úspěšné transformace evropských ekonomik a trhů práce v souvislosti s technologickými a společenskými změnami, mezi něž se řadí také změna nároků

na pracovní sílu. Dalším cílem, jež by mělo vzdělávání dospělých naplňovat, je podpora aktivního občanství.

V Dánsku je k učení a vzdělávání dospělých skutečně takto přistupováno a při strukturálních reformách, které vedly k uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, bylo učení a vzdělávání určeno jako jedno z klíčových opatření, napomáhajících k úspěšné transformaci ekonomiky a trhu práce. Základním rysem tohoto přístupu je systémovost, přehlednost a dotaženost opatření, která se vyznačuje vysokou dostupností vzdělávacích a rekvalifikačních programů a také vysokou mírou využívání těchto opatření občany.

V ČR je učení a vzdělávání dospělých taktéž deklarováno jako jedna z priorit, jejímž cílem by mělo být úspěšné provedení země výše zmiňovanou transformací, související s technologickou a společenskou změnou. I přes vědomí důležitosti rozvoje lidského kapitálu, se kterým je úzce spojen rozvoj a konkurenceschopnost celé země, se však ukazuje, že důraz na učení a vzdělávání dospělých je spíše deklarativní povahy, neboť této důležitosti neodpovídá ani společenská, ani politická poptávka. Situaci nenapomáhá ani značná nesystémovost a roztržitost všech procesů, souvisejících s učením a vzděláváním dospělých. Nabídka vzdělávacích programů je i tak v ČR poměrně široká, avšak v české společnosti se ukazuje neochota dospělých k účasti na dalším vzdělávání dospělých, způsobená především jejich nízkou motivací a občanskými postoji, kdy ve vzdělávání nevidí takovou hodnotu, jako je tomu v Dánsku.

4.5 Diskuze

Z výše uvedeného srovnání vychází Dánsko daleko přívětivěji v nastavení všech oblastí souvisejících s uplatňováním flexibility práce, ať už v pojetí sociální politiky a navazující legislativní úpravě, či v nastavení rolí sociálních partnerů při vyjednávání o sociálních a pracovních podmínkách, úzce se pojících s flexibilitou práce, a v neposlední řadě ve způsobu, jakým je přistupováno k učení a vzdělávání dospělých ve vztahu k flexibilitě práce. Dánský systém jako celek mnohem lépe podporuje flexibilitu práce.

Na základě naší analýzy můžeme vyvodit závěr, že se v Dánsku takto stalo především díky důkladné strukturální reformě, která zahrnovala či nějak zasáhla všechny oblasti našeho zkoumání.

Základním a jednoduchým doporučením pro ČR by tak mohla být inspirace k provedení obdobně pojaté reformy i v naší zemi, přičemž by i přes komplexnost a reálnou složitost provedení takového doporučení byl naplněn cíl této práce.

S tímto zjednodušujícím závěrem se však nechceme spokojit a považujeme za nutné na tomto místě zmínit i další jevy a aspekty, související s problematikou strukturální reformy a proměny trhu práce, jež se objevovaly při procesu zkoumání flexibility práce v daných zemích.

První skutečností, na kterou bychom rádi poukázali ve vztahu k doporučení a proveditelnosti strukturální reformy v ČR, je role důvěry občana ve stát a jeho instituce (v sociální politiku státu, legislativu, tripartitní spolupráci za podpory učení a vzdělávání dospělých pro flexibilitu práce). Je třeba zmínit, že v Dánsku by reforma takového rozsahu nebyla proveditelná za předpokladu, že by panovala celospolečenská nedůvěra ve svůj stát a v oprávněnost i těch méně populárních kroků. Výrazné zdanění práce dánských občanů patří k jednomu z nich. Jak ukazují výzkumy kolegů Algan a Cahuc (2006), důvěra občana v konání vlády hraje nezastupitelnou a zcela zásadní úlohu při úspěšném prosazování jakýchkoliv opatření, včetně těch, které v tomto případě zasahují do finančních odvodů. V ČR je situace s důvěrou občana ve stát poměrně komplikovaná a v souvislosti s prováděním změn značně neutěšená; i z tohoto důvodu bylo v minulosti takřka nemožné v ČR prosadit bolestivé, i když potřebné změny v sociální politice – takovéto pokusy se při postojích české společnosti k vládám po roce 1989 rovnají politické sebevraždě. Za tohoto předpokladu je větší změna sociální politiky obtížná, avšak zásadní a primární doporučení pro ČR, vycházející z výše zmiňovaného výzkumu, není o mnoho jednodušší než uváděné doporučení strukturální reformy. Spočívá totiž v přenastavení vnímání role státu ve společnosti prostřednictvím posilování důvěry občana ve svůj stát a jeho instituce, přičemž tuto důvěru je potřeba průběžně budovat. K této pomalé celospolečenské změně by však mohlo postupně dojít i s pomocí dalšího učení a vzdělávání dospělých – nejen profesního, ale i toho občanského.

Druhým jevem souvisejícím s flexibilitou práce a objevujícím se v literatuře v kontextu proměny současné společnosti je změna v konceptu ideálního pracovníka. Tento vysoce individualizovaný koncept chápání flexibility je poměrně nový, i když vychází z procesu individualizace, který popisuje Beck (2004) už v 90. letech 20. století, a je úzce spojen s nástupem nové generace na pracovní trh. Nový model ideálního pracovníka počítá s flexibilitou, jíž vyžadují měnící se nároky trhu práce

(nové formy zaměstnání, důraz na rozšiřování kompetencí), současně však požaduje rozdílný přístup zaměstnavatele k sobě jako k zaměstnanci s důrazem na uspokojování svých individuálních potřeb, jenž mimo jiné zahrnuje možnost volby konkrétních typů flexibility (např. místo a doba výkonu práce) a péči o jeho motivaci a angažovanost k práci (Las Heras, 2019).

Můžeme pozorovat, že uplatňování flexibility práce s sebou nese výzvu nejen pro samotné zaměstnance v rámci přizpůsobování se novým podmínkám trhu práce, ale vytváří nové výzvy i pro zaměstnavatele, kteří se nutně musí přizpůsobovat individuálním požadavkům svých zaměstnanců, chtějí-li obstát ve vysoké konkurenci na trhu práce a získat a také si udržet ty nejlepší pracovníky. Z tohoto nového konceptu, spočívajícím na principu dohody a individuální spolupráce, pak můžou těžit všechny strany – zaměstnanec i zaměstnavatel, a v konečném důsledku pak celá společnost. Podstatným se v celé věci jeví ochota všech zúčastněných stran se flexibilitě práce učit, k čemuž by opět mohlo přispět posilování společenské důvěry ve stát a občanské vzdělávání dospělých.

4.6 Limity práce

Zvolená metoda kontextuální komparativní analýzy uchopuje a zjednodušuje široká témata a komplexní jevy prostřednictvím srovnání na základě určených kritérií, v tomto případě nám tato metoda umožnila srovnání flexibility práce ve dvou odlišných systémech České republiky a Dánska.

Silnou stránkou metody komparace je redukovat složitý jev na porovnatelnou úroveň; prostřednictvím stanovených kritérií jsme mohli konkrétněji uchopit téma flexibilní práce tak, abychom dokázali bez výraznějších odchylek naplnit stanovený cíl práce. Prostřednictvím určených kritérií, vztahujících se k cíli práce, jsme tak dokázali analyzovat a popsat stanovený jev v konkrétních oblastech a následně porovnat tyto oblasti mezi sebou. Z výsledného srovnání pak bylo možno vyvozovat závěry a případná doporučení pro další vývoj v České republice.

Nespornou výhodou využití této metody je dostupnost a dosažitelnost velkého a různorodého objemu materiálu, čímž byla zajištěna objektivita našeho zkoumání. Dalším pozitivem je vzhledem ke zvolenému období finanční nenáročnost metody, díky zlepšení přístupu ke zdrojům v online prostředí v posledních letech dokonce

nebylo nutno využívat zpoplatněných výpůjčních služeb institucí a vystačili jsme si tak s přístupy poskytovanými elektronickými zdroji univerzity.

Tuto příjemnou stránku komparativního výzkumu však zcela zastiňuje jeho časová náročnost, jíž vyžaduje analyzování a zpracovávání dostupného materiálu, a to i s ohledem na získávání a překlad zahraničních dat. Limitem srovnání je i jazykové omezení při srovnávání na české a anglické texty. Za problematickou lze považovat i porovnatelnost zkoumaných jevů, které se mohou objevovat ve zcela jiných kontextech. S tímto souvisí existující riziko zkreslení výzkumníkem prostřednictvím nesprávné interpretace analyzovaných a srovnávaných dat; v případě tuzemského a zahraničního srovnávání je možnost prosté chybovosti v interpretaci ještě zesílena jazykovou bariérou a možnými kulturními rozdíly (srov. Baum & Gojová, 2014; Linhart & Vodáková, 2018; Vlček, 2015).

Zvolenou metodu pro zpracování vybraného tématu vnímáme jako adekvátní. Téma flexibility práce je v obou srovnávaných zemích rozprostřeno do několika velmi komplexních oblastí a pro popis a následné srovnání je třeba každé z nich dobře porozumět. Zde také narážíme na limity této práce, jež souvisí se stupněm orientace výzkumníka v tématu, zkušeností se samotným výzkumem a v neposlední řadě s rozsahem této práce.

I přes uvedené limity této práce téma flexibility práce je a bude stále aktuální a vzhledem ke společenskému vývoji a změnám ve světě práce si zasluhuje stálou pozornost akademické obce.

Závěr

V předložené magisterské diplomové práci jsme se zabývali tématem flexibility práce v současných podmínkách ČR. Cílem práce bylo analyzovat a srovnat podmínky flexibility práce v České republice a Dánsku na základě zvolených kritérií. Výzkumná otázka se orientovala na budoucí směřování flexibility práce v České republice – na co je třeba se v budování flexibility práce zaměřit. Text byl rozčleněn do čtyř kapitol.

V první kapitole jsme nahlíželi na evropské pojetí flexibility práce. Kapitola byla zaměřena na uvedení čtenáře do tématu prostřednictvím představení významu práce pro člověka, popisu kontextu flexibility práce a vymezení důležitých termínů. Také jsme se věnovali popisu jednotlivých kritérií, která vytvořila základ pro následnou analýzu.

Druhá kapitola byla věnována Dánsku jakožto příkladu ilustrujícímu uplatňování flexibility práce v rámci stanovených kritérií. Stručně jsme nastínili související koncept flexikurity. Analýza probíhala s ohledem na cíl práce – sledovali jsme, jak je flexibilita práce zohledňována v sociální politice (a politice zaměstnanosti, která pod sociální politiku spadá), uchopována v legislativě, jakou roli hraje tripartita a sociální partneři včetně role odborů, a jak flexibilita práce souvisí s učením a vzděláváním dospělých.

Třetí kapitola popisovala flexibilitu práce v České republice. S ohledem na cíl práce jsme zjišťovali, jaké místo zaujímá flexibilita práce v sociální politice (a politice zaměstnanosti), jak ji vymezuje legislativa, jak v ČR s uplatňováním flexibility práce souvisí tripartitní spolupráce a jaká je role odborů, a jak se měnicími požadavky na flexibilitu práce proměňuje učení a vzdělávání dospělých.

Čtvrtá kapitola porovnávala výsledky druhé a třetí kapitoly a odpovídala na výzkumnou otázku, která zněla: Jak se liší podmínky flexibility práce v Dánsku a ČR dle zvolených kritérií? K porovnání docházelo v rámci určených kritérií. Výstupem tohoto porovnání bylo nastínění budoucích potřeb v souvislosti s vývojem flexibility práce a doporučení pro ČR především v oblasti sledování budoucích trendů a vývoje poptávky na trhu práce. V diskuzi jsme také reflektovali společenské jevy, jež se vynořovaly v průběhu zkoumání flexibility práce a dokreslovaly situaci v jednotlivých zemích. I přes jejich důležitost jsme z nich nevytvořili samostatné kritérium, protože jsou v tomto pojetí spíše kontextem k tomuto tématu a zasloužily by si samostatnou analýzu. Považujeme však za důležité

je zmínit z důvodu podnětu k dalšímu bádání. Součástí čtvrté kapitoly bylo také zhodnocení limitů práce v souvislosti se zvolenou metodologií.

Můžeme říci, že výzkumná otázka byla zodpovězena, cíl práce byl naplněn. Přínos této diplomové práce spočívá ve srovnání sociální politiky, legislativy a učení a vzdělávání dospělých ve vztahu k flexibilitě práce mezi ČR a Dánskem a z toho vyplývající inspirace pro Českou republiku při podpoře flexibility práce.

Literatura a zdroje

- Andersen S. K., & Mailand, M. (2005). *The Danish Flexicurity Model: The Role of the Collective Bargaining System*. University of Copenhagen. Dostupné z: https://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_Model_0905.pdf
- Andersen T. M., & Svarer, M. (2007). Flexicurity—Labour Market Performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53(3), 389–429. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifm015>
- Algan, Y., & Cahuc, P. (2006). *Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?* Institute for the Study of Labor. Dostupné z: <http://ftp.iza.org/dp1928.pdf>
- Baum, D., & Gojová, A. (Eds.). (2014). *Výzkumné metody v sociální práci*. Ostravská univerzita v Ostravě.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society*. Basic Books.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2004). *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Sociologické nakladatelství.
- Bredgaard, T., Larsen F., & Madsen, P. (2006). Opportunities and challenges for flexicurity - The Danish example. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(1), 61–82. Doi: 10.1177/102425890601200107
- Bredgaard, T., & Madsen, P. K. (2018). Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(4), 375–386. <https://doi.org/10.1177/1024258918768613>
- Brunclík, M., Havlík, V., & Pinková, A. (2011). *Skandinávie: [proměny politiky v severských zemích]*. Wolters Kluwer Česká republika.
- Česko. (2023). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20230101>
- Čejka, R., & Vnoučková, L. (2014). Hlavní ekonomické faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti: Vývoj v České republice. *Ekonomické listy*, 5(2), 3–22.
- ČSÚ. (2018). *Vzdělávání dospělých v české republice: Výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318.pdf/9fe2d063-88e8-4205-b643-eac62bb481af?version=1.6>

- Danish Agency for Labour Market and Recruitment. (2022). *Municipalities*. Dostupné z: <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/municipalities/>
- Dudová, R. (2008). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- EU. (2018). *Rozhodnutí rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018D1215>
- EU. (2021). *Iniciativy v oblasti vzdělávání dospělých*. Dostupné z: <https://education.ec.europa.eu/cs/education-levels/adult-learning/adult-learning-initiatives>
- EU. (2021b). *Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030)*. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b004d247-77d4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>
- Euridyce. (2022). *Hlavní organizátoři vzdělávání dospělých*. Dostupné z: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/hlavni-organizatori-vzdelavani-dospelych#8_3_1_Poskytovatele_vzdelavani_dospelych
- Eurofound. (2022). *New forms of employment*. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/new-forms-of-employment>
- European Commission. (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:en:PDF>
- Evropský parlament, Rada Evropské unie, Evropská komise. (2017). *Evropský pilíř sociálních práv*. doi:10.2792/439982
- Evropská komise. (2021). *Sdělení komise evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů: Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv*. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0019.02/DOC_1&format=PDF
- Foucault, M. (2000). *Dohlížet a trestat: kniha o zrodu vězení*. Dauphin.

- Furåker, B., Håkansson, K., & Karlsson, J. C. (2007). *Flexibility and Stability in Working Life*. Palgrave Macmillan.
- Hendeliowitz J. (2008). *Danish Employment Policy: National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery*. Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/leed/40575308.pdf>
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Portál.
- Horecký, J. (2010). Flexibilita v českém zákoníku práce. In: *Mezinárodní vědecká konference PRACOVNÍ PRÁVO 2010 na téma FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ: sborník příspěvků konference*. Acta universitatis Brunensis juridica Brno. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Horecky.html>
- Horváthová, Z. (2016). *Social systems and policies*. Metropolitan University Prague Press.
- Hůrka, P. (2009). *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Auditorium.
- (ILO) Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytimeanywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Jde to pružně. (2019). *Úspěšné modely flexibility práce zahraničních případových studií*. Dostupné z: <https://www.jdetopruzne.cz/wp-content/uploads/2019/02/03-Zahrani%C4%8Dn%C3%ADp%C5%99%C3%ADpadov%C3%A9-studie.pdf>
- Kalenda, J. (2021). *Vratký triumf: vývoj účasti na neformálním vzdělávání dospělých v České republice v letech 1997 až 2016*. Univerzita Tomáše Bati.
- Kantová, M., Prudká, Š., Arltová, M., & Kotýnková, M. (2018). Efektivita trhu práce ve světle opatření konceptu flexikurity: příklad České republiky a Švédska v období 2006–2015. *Politická ekonomie*, 66(4), 411–429. doi: 10.18267/j.polek.1222
- Keller, J. (2005). *Soumrak sociálního státu*. Sociologické nakladatelství.
- Keller, J. (2011). *Tři sociální světy – Sociální struktura postindustriální společnosti*. Slon.

- Kolomazník, T. (2000). K některým sociálním aspektům a posunům v koncepcích post-industriální a informační společnosti. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 36(2), 221–222. doi: 10.13060/00380288.2000.36.2.12
- Krebs, V. (2015). *Sociální politika (6., přepracované a aktualizované vydání)*. Wolters Kluwer.
- Kuchař, P. (2007). Trh práce: sociologická analýza. Karolinum.
- Kyzlinková, R., Pojer, P., & Veverková, S. (2019). *Nové formy zaměstnávání v České republice (I. vydání)*. VÚPSV.
- Las Heras, M., Chinchilla, N. & Grau-Grau, M. (2019). *The New Ideal Worker: Organizations Between Work-Life Balance, Gender and Leadership*. doi:10.1007/978-3-030-12477-9.
- Linhart, J. & Vodáková, A. (2018). Výzkum komparativní. In. Sociologická encyklopedie. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/V%C3%BDzkum_komparativn%C3%AD
- 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*. Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav.
- (MF & ČNB) Ministerstvo financí a Česká národní banka. (2022). *Vyhodnocení plnění maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladěnosti ČR s eurozónou*. Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2022-12-07_Vyhodnoceni-plneni-maastrichtskych-konvergenčních-kriterii.pdf
- Ministry of Foreign Affairs of Denmark. (1999). *Working in Denmark: The Danish labour market*. Dostupné z: <https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>
- Ministry of Higher Education and Science. (2021). *List of regulated professions*. Dostupné z: <https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions>
- Mlčoch, L., Sojka, M., & Machonin, P. (2000). Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989: (alternativní pohled). Karolinum.
- MPSV. (2016). *Koncepce výzkumu, vývoje a inovací ministerstva práce a sociálních věcí na léta 2017-2023, s výhledem do roku 2025*. Dostupné z:

- https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/MPSV_Koncepce_VVI_2017-23_s_vyhledem_do_2025.pdf/868ca721-b2be-5536-5cbe-d3faeae4af874
- MPSV. (2020). *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf
- MPSV. (2020b). *Důchodové pojištění*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/duchodove-pojisteni>
- MPSV. (2023). *Působnost MPSV*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pusobnost-mpsv>
- MPSV. (2023b). *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/IPracovnepravnivztahyajejichprav>
- MPSV. (2023c). *Mýty a fakta k důchodům*. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/myty-fakta-duchody>
- MŠMT. (2001). *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. Ústav pro informace ve vzdělávání – nakladatelství Tauris. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/files/pdf/bilakniha.pdf>
- MŠMT. (2018). *Uznávání odborných kvalifikací: Databáze regulovaných povolání a činností*. Dostupné z: https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php?let=&type=0&org=0&dl=cz&pg=1
- MVČR. (2008). *Správa na úseku zaměstnanosti*. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- Nekolová, M. (2008). *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. VÚPSV.
- Opletalová, M. (2020). *Flexibilizace práce*. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta.
- Palán, Z., & Rýznar, L. (2000). *Vzdělávání dospělých a Evropa*. Gaudeamus.
- Pettersson, L. (2009). *Problems facing young people entering the labour market - the Nordic Countries*. Paper presented at Friedrich-Ebert Stiftung Regional Conference: Youth Unemployment in the Baltic Sea region - Decent Jobs as a Challenge for a Common Future. Dostupné z: <https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/6376698/1501310>
- Potužáková, Z. (2009). Flexicurity - Challenge to Improve Czech Labour Market. *Review of Economic Perspectives*, 9(4), 227–241. <https://doi.org/10.2478/v10135-009-0005-4>

- Potužáková, Z. (2009b). THE CZECH LABOUR MARKET AND FLEXICURITY. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 2(2), 20–29. Dostupné z: <https://www.eriesjournal.com/index.php/eries/article/view/18>
- Ploug, N. (2014). Investing in people to promote activation and empowerment: The case of Denmark and lessons for other countries. *International Social Security Review*, 67(3–4), 61–74. <https://doi.org/10.1111/issr.12048>
- Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Grada Publishing.
- Simonová, N., & Hamplová, D. (2016). Další vzdělávání dospělých v České republice – kdo se ho účastní a s jakými výsledky? *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 52(1); 3–25. <https://doi.org/10.13060/00380288.2016.52.1.240>
- Sirůček, P. (2007). *Hospodářské dějiny a ekonomické teorie: (vývoj, současnost, výhledy)*. Melandrium.
- (SP ČR) Svaz průmyslu a dopravy. (2021). *Právní úprava odborových organizací v zahraničí*. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_Budoucnost_KV_Priloha_5_Do_taznik_Dansko.pdf
- Šerák, M. (2012). *Reflexe měnící se role dalšího vzdělávání optikou právních norem*. In: ŠERÁK, Michal a kol. *Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR*.
- Šmajsová Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Grada.
- Tomeš, I. (2011). *Obory sociální politiky*. Portál.
- Tripartita (2023). Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/>
- ÚP (2022). *Dánsko životní a pracovní podmínky* Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/dansko-1>
- ÚP (2023). *O Úřadu práce České republiky*. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- ÚP (2023b). *Aktivní politika v zaměstnanosti: Strategie a kritéria realizace aktivní politiky zaměstnanosti*. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- Valterová, A. (2006). Česká tripartita v evropském kontextu. *Středoevropské politické studie*, 8(4), 398–412. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cepsr/article/download/4191/6089/0>

- Vláda ČR (2023). *Rada hospodářské a sociální dohody – tripartita*. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>
- Vlček, P. (2015). Srovnávací výzkum v pedagogice: některé úvahy o metodologii problémového přístupu. *Pedagogická orientace*, 25(3), 394–412.
- Vychová, H. (2008). *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. VÚPSV.
- Wallace, C. (2002). *Household, Work and Flexibility Report 1. Critical review of Literature*. The HWF Research Consortium. Dostupné z: <https://www.yumpu.com/en/document/read/50854109/critical-review-of-literature-hwf>
- Wichterlová, L. (2012). *Penzijní systém v Dánsku*. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/penzijni-system-v-dansku>