

Flexibilní formy práce jako možnost harmonizace pracovního a rodinného života

Miroslava Zikosová

Bakalářská práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Miroslava Zikosová**

Osobní číslo: **H140060**

Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Flexibilní formy práce jako možnost harmonizace pracovního a rodinného života**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti zaměstnanosti, pracovně-právních vztahů a flexibilních forem práce.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2.

KELLER, Jan. Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme. Praha: SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-059-9.

KOUBEK, Josef. Personální práce v malých a středních firmách. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. Atypická zaměstnání-cesta k vyšší zaměstnanosti? Wolters Kluwer,a.s., Praha 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd.1. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Michaela Lukešová**
Ústav pedagogických věd

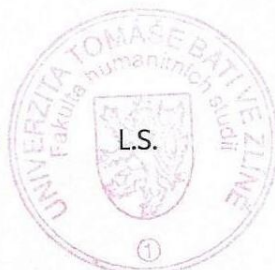
Datum zadání bakalářské práce: **7. prosince 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 7. prosince 2016



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

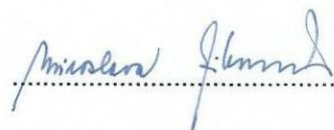
Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 28.2.2017

.....


1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Předkládaná bakalářská práce se zabývá teoretickým rámcem flexibilních forem práce, jejich konkrétní podobou na trhu práce v ČR i jako jednou z možností k harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnankyň i zaměstnanců. Stručně seznamuje s pracovněprávními vztahy dle současné právní úpravy a politikou zaměstnanosti v ČR. Cílem praktické části bakalářské práce bylo pomocí kvalitativního výzkumu zjistit a analyzovat, jaký význam má práce v životě respondentů, jak zaměstnanci subjektivně vnímají důležitost flexibilní formy práce ve svém životě a zda je tato forma práce účinným a efektivním nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života. Pro účely bakalářské práce jsme oslovili zaměstnance, kteří flexibilní formy práce již využívají. Kvalitativní výzkum byl proveden formou polostrukturovaného rozhovoru.

Klíčová slova:

Flexibilní formy práce, harmonizace pracovního a rodinného života, práce a péče, politika zaměstnanosti, trh práce, pracovněprávní vztahy.

ABSTRACT

The submitted bachelor's thesis is concerned with a theoretical framework of forms of flexible working. Subsequently, it will examine concrete examples of flexible working in the job market of the Czech Republic, and how it may be one method of harmonizing work and family life for employees. It will also briefly cover labour laws and labour relations according to the current laws and politics of employment in the Czech Republic. The goal of the practical part of the bachelor's thesis was to determine, by means of qualitative research, how employees subjectively regard the importance of flexible working in their lives. Further, to analyse how they regard work in general and whether forms of flexible working are an effective means of harmonising work and family life. For the purposes of this bachelor's thesis we surveyed employees who are already taking advantage of forms of flexible working. The qualitative research was carried out in the form of semi-structured interviews.

Keywords:

Forms of flexible working, harmonization of work and family life, work and care, politics of employment, job market, employment relations.

Mnohokrát děkuji paní magistře Michaele Lukešové za odborné vedení mé práce, za otevřený a vstřícný přístup a cenné rady, které mi v průběhu mé práce poskytovala.

Ráda bych také poděkovala respondentům, kteří mi s ochotou a vstřícností poskytli rozhovory a pomohli tak k realizaci výzkumu.

Velký dík patří především mé rodině za trpělivost a podporu, které se mi od nich po celou dobu studia dostávalo.

Motto:

„Neboť volný čas je cílem práce, jako cílem války je mír.“

Aristotelés. Politika

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	13
1.1 ZMĚNY NA TRHU PRÁCE	14
1.2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	18
1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	19
1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	20
2 FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE	22
2.1 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY DLE SOUČASNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY	24
2.2 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE	27
2.2.1 Účast zaměstnanců na nemocenském a důchodovém pojištění	30
2.2.2 Výhody a nevýhody flexibilních forem práce	33
3 HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	37
3.1 HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA A ROVNOST ŽEN A MUŽŮ?....	38
3.2 HARMONIZACE A FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE Z POHLEDU OSOB PEČUJÍCÍCH A OSOB ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH	41
3.3 HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA - SHRNU TÍ.....	44
II PRAKTICKÁ ČÁST	46
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	47
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	48
4.2 VÝZKUMNÉ CÍLE.....	48
4.3 POJETÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	48
4.4 VYMEZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	49
4.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR A ZPŮSOB JEHO VÝBĚRU	49
4.6 METODA SBĚRU DAT A METODA ANALÝZY DAT	51
4.7 ETIKA VÝZKUMU	52
5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	53
5.1 KATEGORIE Č. 1: PSYCHICKÝ PILÍŘ.....	53
5.2 KATEGORIE Č. 2: MOTIVACE K PRÁCI	55
5.3 KATEGORIE Č. 3: JISTOTA PŘÍJMU?	57
5.4 KATEGORIE Č. 4: PÁNEM SVÉHO ČASU	58
5.5 KATEGORIE Č. 5: MINULOST V SOUČASNOSTI.....	62
6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A JEJICH SHRNU TÍ	64
6.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	68
ZÁVĚR	70

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	72
SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	76
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	77
SEZNAM TABULEK.....	78
SEZNAM PŘÍLOH.....	79

ÚVOD

Téma flexibilních forem práce a jejich využití v praxi je problematika, která je v posledních letech nejen v České republice, ale i v celé Evropě často diskutovaná. Z důvodu pružné reakce na pracovním trhu, která je spojena s hledáním optimálních řešení problémů, jako je vysoká nezaměstnanost a nízká efektivita práce, se stále více v Evropě rozrůstají nové formy zaměstnávání a organizace pracovní doby. Tyto nové formy zaměstnávání charakterizuje flexibilita směrem k potřebám a zájmům všech zúčastněných stran, tedy zaměstnavatelů, zaměstnanců i nezaměstnaných osob.

Pro skloubení profesního a rodinného života jsou flexibilní způsoby práce vhodné, někdy i nezbytné. Osoby pečující o děti se snaží najít rovnováhu mezi naplněním rodičovské role a možností či schopností řádně plnit povinnosti vyplývající z výdělečné činnosti. Především návrat žen po mateřské či rodičovské dovolené do pracovního procesu je velmi komplikovaný. Podpora sladování rodiny a práce se stává důležitou součástí řady organizací, které začínají své zaměstnance vnímat jako partnery. Zaměstnavatelé začínají podporovat flexibilní formy práce, což hraje při sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců důležitou roli. Dále je třeba zmínit, že flexibilní formy práce napomáhají udržet na pracovním trhu i osoby, které by v typické formě pracovního poměru nemohly činnosti vykonávat, například z důvodu vlastního zdravotního znevýhodnění nebo z důvodu péče o jinou osobu. Pro tyto osoby se může jednat o možnost přivýdělku, ale také o jedinou možnost zapojení se do běžného života.

Jedná se o zajímavé a relativně nové téma, které se dotýká řady zaměstnanců i zaměstnavatelů. Cílem bakalářské práce je přiblížit různé druhy flexibilních forem práce, v návaznosti na harmonizaci pracovního a rodinného života, i z hlediska zaměstnanosti. Jsme přesvědčeni, že právě skloubení práce a rodinného života, v návaznosti na problematiku zaměstnanosti, úzce souvisí se studovaným oborem sociální pedagogika, ve smyslu výchovy a směřování dalších generací. Společným úkolem celé naší společnosti a hlavně jednotlivých rodin, je věnovat zvýšenou pozornost rozvoji nové generace a zajistit dostatečnou péči a ochranu práv dětí. Jako rodiče totiž neseme největší díl zodpovědnosti za kvalitu dalších generací i za jejich výchovu. Strategie výchovy rodičů bude další generace ovlivňovat po celý život a stane se základem pro psychickou rovnováhu našich dětí. Vždyť co je důležitější než sebevědomí rodiče, kteří dokážou rozhodovat sami za sebe

a kteří mají zajištěnu ekonomickou stabilitu. A nástrojem k tomuto mohou sloužit právě flexibilní formy práce.

Teoretická část předkládané práce je členěna do tří kapitol, z nichž v první z nich se seznámíme s trhem práce a politikou zaměstnanosti. Pracovněprávními vztahy dle současné právní úpravy a flexibilními formami práce se budeme zabývat ve druhé kapitole a harmonizaci pracovního a rodinného života, především z pohledu osob pečujících o děti nebo jinou osobu a osob zdravotně znevýhodněných, je věnována třetí kapitola.

Empirickou částí bakalářské práce navazujeme na předchozí teoretické poznatky z oblasti flexibilních forem práce. Jedná se o kvalitativní výzkum, kdy jsme jako metodu sběru dat použili polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami s cílem zjistit a popsat u respondentů subjektivní vnímání možnosti a důležitosti využívání flexibilních forem práce v jejich životě. K získání potřebných údajů jsme oslovili zaměstnance, kteří využívají různých druhů flexibilních forem práce. Získaná data z rozhovorů byla analyzována pomocí techniky otevřeného kódování.

Rádi bychom zjištěnými údaji z kvalitativního výzkumu přispěli k doplnění povědomí o flexibilních formách práce a možná i pomohli k odstranění bariér nedůvěry zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům. Vždyť zkušenosti potvrzují, že podpora rodin v souvislosti s harmonizací pracovního a rodinného života je v zájmu nejen sociálního státu, ale i zaměstnavatelů. V neposlední řadě je třeba zmínit nedostatečnou stávající legislativu v oblasti flexibilních forem práce, je zde tedy prostor pro růst.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Trh práce funguje jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Na straně poptávky stojí firmy, které si kupují pracovní sílu, respektive si ji pronajímají. Nabídkovou stranu tvoří jednotlivci, tedy zaměstnanci, kteří nabízejí své znalosti, schopnosti a dovednosti, jinými slovy prodávají svůj lidský kapitál. Cenou práce je mzda, jejíž výše je právě určena střetem nabídky a poptávky. (Slovák, 2007, s. 20)

Podle Palána (2002, s. 217) je trh práce součástí tržní ekonomiky, kde probíhá tržní transakce ve formě dohodnutí výše mzdy, rozsahu pracovní doby, druhu požadované a nabízené práce apod. mezi nositelem poptávky a subjektem nabídky práce. Nabídku pracovních sil určuje demografický vývoj, poptávku určuje charakter společenské dělby práce, vědecko-technický pokrok, dynamika produktivity práce a další ekonomické faktory.

V posledních letech se trh práce zásadně modifikoval:

- stále méně pracovníků jsou zaměstnanci státních podniků,
 - v průmyslových odvětvích klesá pracnost, a tudíž klesá zájem o pracovní sílu,
 - zvyšuje se podíl zaměstnanosti v malých a středních firmách,
 - zaměstnavatelé vyhledávají flexibilnější pracovní sílu,
 - nezaměstnanost se stává běžnou součástí života společnosti,
 - jednotlivci se stávají stále více odpovědní za svůj život, za svoji kvalifikaci, za svoje uplatnění na trhu práce,
 - zvyšuje se oborová fluktuace – změna zaměstnání se rovněž stává běžnou součástí života jednotlivce, včetně změny kvalifikace a nutnosti celoživotního vzdělávání.
- (Palán, 2002, s. 217)

Zaměstnanci i zaměstnavatelé mohou mít odlišné požadavky i cíle. Cílem zaměstnavatelů je najít vhodné zaměstnance, kteří budou především dostatečně kvalifikováni, produktivní a budou také dostatečně flexibilní. Zároveň by zaměstnanci měli být ochotni přijmout podmínky, které jsou u zaměstnavatelů již nastaveny, jde především o mzdové ohodnocení. Nabídka, tedy zaměstnanci, se zajímá především o faktory jistoty zaměstnání, prestiže daného zaměstnání, míry seberealizace a možnosti kariérního růstu, ale také možností sladění osobního a rodinného života s životem pracovním.

Jak uvádí Brožová (2003, s. 13) je trh práce jedinečným a komplikovaným místem. Pracovník zde prodává svoji službu a očekává, že za to získá mzdu. Zároveň se ale zajímá

o možnosti růstu své mzdy, o nepeněžní požitky a výhody, včetně kariérního růstu a dalšího vzdělávání, o míru rizika ohrožení zdraví při práci a v neposlední řadě o spolupracovníky. Za to, že pracuje a získává mzdu, nedává jenom svůj čas, ale i své znalosti a dovednosti. Je žádán, aby znalosti zvyšoval a předával je mladším a aby přicházel s novými myšlenkami.

1.1 Změny na trhu práce

Na současném českém trhu práce se odráží řada významných socioekonomických změn posledních více než 20 let. Obdobně, jako byly různé ekonomické cykly, lze i trh práce specifikovat obdobími, která se vymezují růstem nebo poklesem zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Tak jako každý jiný trh, se i trh práce mění a vyvíjí. Změnám je potřeba se přizpůsobovat a reagovat na ně. Největší změna na českém pracovním trhu se udála po revoluci, v roce 1989, kdy následovala transformace české ekonomiky z centrálně plánovaného systému na systém tržní. Do roku 1989 v ČR fungovala umělá zaměstnanost, tedy každý občan v produktivním věku musel být zaměstnán. Pokud tomu tak nebylo, hrozilo člověku, který se vyhýbal práci a zaměstnání, trestní stíhání. Po roce 1989 se ale vše změnilo a lidé se mohli začít svobodně pohybovat na trhu práce. To ale přispělo k rozvoji nezaměstnanosti, protože ne každý občan se dokázal na novém trhu práce uplatnit. (Dvořáková, 2012, s. 65-66)

Podle Brožové (2006, s. 25) se po roce 1989 rovněž významně zvýšil vliv vzdělání na výši mezd jednotlivých zaměstnanců. Vzdělání tedy současně ovlivňuje kvalitu života jednotlivců i jejich rodin.

Jak uvádí Václavíková (2009, s. 72) má vzdělání pozitivní vliv rozvoje lidského potenciálu na jednotlivce, které se projevuje v jeho mzdě z hlediska její výše a ve stoupajícím profesionálním a **sociálním statusu**. Vzdělání rovněž zlepšuje proporce na trhu práce a má významný vliv na snižování nezaměstnanosti, snižování chudoby a společenskou integraci.

Po svém vzniku, v roce 1993, se Česká republika vyznačovala velmi vysokou úrovní zaměstnanosti. Tuto skutečnost lze v období do roku 1996 dávat do souvislosti s postupným dozníváním socialistického modelu trhu práce. Tuto skutečnost podporoval

v tomto období i radikální pokles porodnosti, kdy mladí lidé začali odkládat narození prvního dítěte a rodičovství vůbec na pozdější dobu.

Po roce 1997, se vlivem poklesu ekonomické výkonnosti v souvislosti se zadlužením bank a restriktivní měnové a fiskální politiky, ukázal nový prvek porevoluční společnosti v podobě nechtěné nezaměstnanosti. V roce 2000 se míra nezaměstnanosti, z hodnot 3 – 4 %, přiblížila k hranici 10 %, což bylo historické maximum České republiky.

V období let 2005 – 2008 došlo k růstu reálných mezd. Na trh práce to přineslo zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti až na hodnotu 4 %. Období do roku 2013 se vyznačovalo úspornými rozpočty. Míra zaměstnanosti se sice zvyšovala, ale bylo to především v důsledku posouvání hranice odchodu do starobního důchodu. V tomto období právě hrálo nezanedbatelnou roli zaměstnávání dříve okrajových skupin na trhu práce, tedy pracujících důchodců, matek s dětmi a studentů. Jejich většímu zapojení do pracovního procesu však bránil zejména nedostatek nabízených částečných úvazků. V ČR pracuje minimální počet osob na zkrácené úvazky (v ČR 6,15 %, např. v Nizozemsku 51,4 %). Česká republika se vyznačuje významným podílem osob podnikatelů, tedy osob samostatně výdělečně činných, bez zaměstnanců. A na rozdíl od většiny států Evropské unie se ČR vyznačuje výrazně vyšší mírou nezaměstnanosti žen ve srovnání s muži (ČSÚ, 2014 a 2016).

Jak ale poukazuje Brožová (2006, s. 105) nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce důležitým atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a trvá-li dlouho dobu, stává se složitým problémem – vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde především i o problémy sociální, psychologické a politické.

Trh práce v České republice tedy prošel po roce 1989 zásadními změnami, které se dotkly prakticky každého pracujícího jedince. Zatímco v období socialismu měl každý státem garantovanou jistotu pracovního místa, tato jistota se s nástupem roku 1989 vytratila a odpovědnost za vlastní pracovní uplatnění byla z podstatné části přenesena na jednotlivce.

Jako jednu z dalších negativních změn označuje Kuchař (2007, s. 130) **vnímání nejistot**, kdy jedním z nejhorších důsledků socialistického období byla ztráta pocitu odpovědnosti jednotlivce za vlastní osud, neboť státní ochránářský přístup naučil několik generací spoléhat se na „*státní ochranný deštník*“ téměř ve všech krizových situacích. Zejména první polovinu 90. let 20. století bylo možno charakterizovat přežívajícími návyky „socialistické morálky“ u části populace, mezi které patřila malá nebo žádná odpovědnost za vlastní prá-

ci, nezáměr o její výsledky nebo spoléhání na pomoc ze strany státu. Na druhé straně však většina obyvatel čekala od společenských změn rychlý hospodářský vzestup na úroveň vyspělých zemí a rovněž vysokou životní úroveň.

Občané však byli novými okolnostmi nuceni významně změnit svůj postoj k práci jako vlastnímu zboží, se kterým disponovali na trhu práce, neboť se dle Brožové (2003, s. 11) po roce 1990 práce stala předmětem skutečné tržní nabídky v naší společnosti. Udržet se a být úspěšný na trhu práce totiž ve skutečnosti znamenalo, nabízet to, za co jsou ochotni zaplatit ti druzí, tedy kvalitu nabízené služby práce, tj. odbornou kvalifikaci, znalost jazyků a práce na počítači, komunikativnost, flexibilitu, ochotu učit se a nebránit se změnám.

Před rokem 1989 se v tehdejší Československu vyznačoval pracovní trh vysokou jistotou práce, jejíž hodnotu si většinová populace prakticky uvědomila právě až po samotné revoluci. Jak zdůrazňuje Keller (2007, s. 174) poptávka po jistotě a bezpečí prudce roste v důsledku flexibilizace trhu práce a krize společnosti zaměstnání.

Český trh práce se podle Dvořákové (2012, s. 51) potýká s obdobnými problémy jako většina evropských pracovních trhů. Český trh práce musí čelit především důsledkům globalizace a stárnutí obyvatelstva. Jako největší problémy označuje:

- poměrně vysokou míru nezaměstnanosti některých skupin obyvatelstva (tvoří ji především mladí lidé, ženy a osoby nad 55 let),
- velký počet osob s nízkou kvalifikací (nesoulad poptávky a nabídky trhu).

Důležité jsou i změny v samotném pojetí práce. Dříve jedinec jen minimálně měnil své zaměstnání, spíše bylo typické jedno zaměstnání na celý život. V současnosti je trend opačný a na trhu práce dochází k vyšší míře fluktuace zaměstnanců. Změnila se i délka pracovní doby, jsou kladeny jiné nároky na místo výkonu práce a dochází k využívání nových forem pracovních úvazků a smluv. Flexibilita je vítána především u mladší generace, zatímco té starší nevyhovuje, protože se jen obtížně vyrovnává se změnou. (Dudová, 2008, s. 67)

Podle Dvořákové je východiskem reforem pracovních trhů tzv. **koncept flexikurity**, který zahrnuje a spojuje dva základní prvky – flexibilitu a jistotu. Flexikuritu definujeme jako „*integrovanou strategii pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce současně*“. (Dvořáková, 2012, s. 39)

Jak uvádí Buchtová (2002, s. 75) má práce v životě jedince důležité a nezastupitelné postavení. Je podstatnou podmínkou důstojné existence člověka, nepřináší mu jen materiální zajištění, ale především pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Mimo jiné začleňuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Při zvládání pracovních úkolů získává jedinec pocit odborné kompetence. Práce rovněž slouží k utváření sociálních kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat nová přátelství.

Zcela jistě je nezpochybnitelné, že práce zaujímá v životě člověka velmi důležitou roli. Práce představuje silnou hodnotu, jejímž prostřednictvím spoluutváří identitu člověka a určuje jeho postavení ve společnosti. Je tedy zásadní a velmi významnou součástí lidského života, a to z různých důvodů. Dle Vágnerové (2008, s. 732) mohou být motivy k práci různé - např. peníze, které slouží k uspokojení řady potřeb; aktivita, potřeba smysluplné aktivity; seberealizace, dosažení úspěchu i vědomí, že člověk něco umí, že je užitečný; sociální kontakt, samostatnost, nezávislost i ekonomická soběstačnost.

Práce tedy nemusí sloužit jen k výrobě statků nebo vykonávání služeb, ale vytváří množství **sociálních kontaktů**. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 75) je práce pro člověka velmi důležitá, neboť mu poskytuje prostředky zajišťující důstojnou existenci a možnost podílení se na společenském životě. Práci člověk nedostává pouze finanční prostředky na uspokojení svých potřeb, ale dochází též k sebeuplatnění a rozvíjí si úctu sám k sobě a své dovednosti. Z mentálněhygienického hlediska představuje práce odvod přebytečné tělesné a duševní energie. Z hlediska vývojového je práce mezníkem určujícím počátek dospělosti a na druhé straně je zase mezníkem ukončující období ekonomické aktivity. Práce je rovněž ukazatelem morálních hodnot. *„Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdařry“*. (Buchtová, 2002, s. 75)

Práce jako činnost může být pro člověka relaxací, zdrojem potěšení, užitečnosti i prostředkem rozvoje jeho osobnosti. Práce je vlastním kapitálem člověka, s nímž disponuje na trhu práce a dle svých schopností a možností jej může dále rozvíjet a více zhodnocovat. Práce také člověka obohacuje a rozvíjí jej po mentální i fyzické stránce, což nejlépe vystihují česká rčení: „Práce šlechtí“, „S prací nejdál dojdeš“. Je tedy zřejmé, že člověk ke svému životu pracovat potřebuje, ať už z důvodů osobních či společenských. Podle Buchtové

(2002, s. 76) také naprostá většina populace nebere práci jako „nutné zlo“, ale chodí do práce a pracují s jistou samozřejmostí, která přináší uspokojení a radost.

Z výše uvedených důvodů je náhlá nebo neočekávaná ztráta práce velkým zásahem do života jedince. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 76) ocitne-li se člověk bez práce, ztrácí pojítko s realitou a zmocní se ho pocit nejistoty a strachu z budoucnosti. Děje se tak i přesto, že nezaměstnanému přibývá množství volného času, který může trávit se svým partnerem, se členy rodiny a s přáteli, nebo jen se svými koníčky. Uvedená ztráta zaměstnání může být navíc okolím vnímána jako životní selhání člověka.

Jak uvádí Krebs (2007, s. 287) je práce rovněž určující pro ekonomický a sociální status člověka, rodin a také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Z tohoto důvodu se ve většině vyspělých zemí setkáváme s určitými aktivitami státu na trhu práce, které jsou označovány jako **politika zaměstnanosti**. Jejím posláním je především přispívat k omezení nezaměstnanosti.

1.2 Politika zaměstnanosti

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Jak uvádí Krebs (2007, s. 296) je politika zaměstnanosti zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců i odborů, a jako taková usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- **Rozvoj infrastruktury trhu práce** (prostřednictvím Úřadů práce zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby; vytváří informovanost o volných pracovních místech i o uchazečích o práci).
- **Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností** (poskytování finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům a usnadňuje zaměstnávání zdravotně znevýhodněných občanů).
- **Zvýšení adaptability pracovní síly** (organizování a podpora rozmanitých rekvalifikačních programů).
- **Zabezpečení životních podmínek osobám, které se staly dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.**

První tři výše zmíněné skupiny směřují k podpoře aktivního chování jedince na trhu práce, proto bývají označovány jako *aktivní politika zaměstnanosti*. Aktivita spojené s kompenzací ztráty pracovního příjmu s cílem umožnit jedincům najít pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami, jsou označovány jako *pasivní politika zaměstnanosti*.

1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je souborem opatření a nástrojů, jejichž smyslem je podpora, aktivní působení na trh práce a jeho účastníky; opatření směřující k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.

Podle Václavíkové (2009, s. 78) musí být APZ zaměřena především na dlouhodobě nezaměstnané, protože jejich problémy jak v osobním, tak v celospolečenském rámci narůstají. U těchto lidí dochází často ke ztrátě motivace, nepružnosti znalostí a dovedností a v neposlední řadě k „upouštění“ od pracovních návyků.

APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce. Tyto instituce dle situace na trhu práce dále spolupracují s dalšími subjekty. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující nástroje APZ:

- Rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (MPSV, 2016)

Jak uvádí Brožová (2012, s. 278) jsou nejvyužívanější formou APZ právě rekvalifikace. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a jejího udržování nebo obnovování.

Kuchař (2007, s. 163) k tématu doplňuje, že hlavní jádro problému je v ochotě využít programy APZ těmi, jimž jsou určeny. Hovoří o skutečnosti, že nemůže být aktivní jen jeden, v tomto případě myšleno stát, ale musí být aktivní oba účastníci, tj. stát i občan – jedině tak mohou být efektivně využívány nástroje APZ.

1.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je na přechodnou dobu kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu vyplácením podpor v nezaměstnanosti.

Podle Krebse (2007, s. 306) slouží vyplácení podpor v nezaměstnanosti nejen k poskytnutí náhrady pracovního příjmu, ale současně mají motivovat nezaměstnaného k novému a včasnému pracovnímu uplatnění.

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena jen po určitou dobu (tzv. podpůrní doba), která se liší podle stáří uchazeče o zaměstnání, a také jen v určité výši v závislosti na předchozích dosažených příjmech nezaměstnaného. Pokud nezaměstnanost trvá déle než stanovená podpůrní doba, jsou nezaměstnaní za určitých podmínek zajištěni ze systému státní sociální pomoci.

Jak uvádí Kuchař (2007, s. 164) je politika sociálních podpor v ČR *štědrá* a má demotivační účinek, vzhledem ke skutečnosti, že nenutí nezaměstnané převzít osobní odpovědnost za svoje uplatnění na trhu práce.

V této souvislosti se v současné době ozývají zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí i zástupci Vlády ČR s průlomovou myšlenkou, že „Pracovat se musí vyplatit“. Jedná se o skutečnost, že minimální mzda by měla být v ČR zvýšena na takovou hranici, aby lidé měli zájem pracovat a byli za tuto činnost adekvátně ohodnoceni. Na rozdíl od současné situace, kdy někteří lidé nepracují, využívají podpory v nezaměstnanosti, anebo dávky ze systému státní sociální pomoci a výše jejich dávek se prakticky rovná čisté mzdě zaměstnaného člověka. Minimální mzda činí v roce 2017 11.000 Kč a podle srovnání Eurostatu patří ČR mezi deset zemí Evropské unie, které mají minimální mzdu nižší než 500 eur měsíčně – Česko je pátou „nejhorší“ zemí. (Eurostat, 2016) V praxi by to tedy mělo v budoucnu znamenat, že příjem lidí pracujících za minimální mzdu musí být vyšší, než příjem lidí, kteří se spoléhají jen na sociální dávky - mít zaměstnání se zkrátka musí pracujícím lidem vyplatit.

Financování politiky zaměstnanosti bylo v ČR do roku 1992 zabezpečováno prostřednictvím státního rozpočtu, v němž byla vytvořena rezerva. S účinností od roku 1993 jsou zdroje vytvářeny prostřednictvím plateb příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který ze zákona (Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) platí zaměstnanci i zaměstnavatelé. Platby jsou stanoveny procentní sazbou z vyměřovacích základů.

Nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce, jak uvádí Dudová (2008, s. 24) jsou starší pracovníci, pracovníci se zdravotním znevýhodněním, absolventi, matky s dětmi, osoby mající problémy s bydlením a Romové.

Participace žen na trhu práce ovlivňuje jejich role v péči o rodinu, zejména o malé děti, případně o jiné závislé členy domácnosti. O tom, že volbu mezi péčí o děti a účastí na pracovním trhu jsou častěji nuceny řešit ženy než muži, svědčí nižší míra zaměstnanosti žen, zejména těch s malými dětmi, ve všech zemích Evropské unie. (Eurostat, 2014)

Podle Sirovátky (2014, s. 58) je v České republice dopad mateřství na zaměstnanost žen extrémní: matky, které pečují o malé děti, dosahují míry zaměstnanosti o více než 40 procentních bodů nižší, než matky, které takové děti nemají.

Jak uvádí Mareš (2003, s. 50) úspěšnost nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání zvyšuje jejich flexibilita, v tomto smyslu ochota přizpůsobit se požadavkům trhu.

Dudová (2008, s. 17) k uvedenému dodává, že flexibilizace pracovního trhu byla spatřována jako účinné řešení rostoucí nezaměstnanosti, především v redukci pracovní doby a zavádění zaměstnání na dobu určitou.

Pichrt a Morávek (2015, s. 19) ale zdůrazňují, že přistoupení na jakoukoliv atypickou formu zaměstnání by mělo být věcí osobní volby člověka a nikoli nutností v důsledku narůstajících překážek bránících ve vstupu na trh práce či nedostatku dostupných „kvalitních“ pracovních míst.

„Kámen úrazu některých flexibilních forem práce však spočívá v tom, že ačkoli z hlediska statistických ukazatelů snižují nezaměstnanost, odkládají se jimi aktuální problémy trhu práce na dobu pozdější a přetváří je do podoby nedůstojného stáří a sociální exkluze“. (Pichrt a Morávek, 2015, s. 75)

2 FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Jednou z cest k vyšší zaměstnanosti může být využití různých forem flexibilní práce. Domníváme se, že podpora výkonu závislé práce v atypických pracovněprávních vztazích může přispět k tvorbě nových pracovních míst, či umožnit výkon práce těm osobám, které by v „typickém zaměstnání“ práce konat nechtěly či nemohly, např. z důvodu vlastního zdravotního znevýhodnění, či péče o člena rodiny. Pro tyto osoby se může jednat o možnost přivýdělků, ale také o jedinou možnost zapojení se do běžného života.

Rovněž využití flexibilních forem práce může být vnímáno jako jedna z možností, jak dobře skloubit rodinu a práci v období, kdy je potřeba zajistit např. dostatečnou péči dětem, či zajistit péči o dlouhodobě nemocného rodinného příslušníka nebo o osobu v pokročilém věku, kdy je tato péče spojena s větší časovou náročností. Existence flexibilních pracovních režimů dále může poskytovat zaměstnancům časovou flexibilitu, která dovoluje vykonávat několik činností současně, např. pracovat a současně studovat. Společně se službami péče o dítě je můžeme řadit mezi nejdůležitější nástroje umožňující harmonizaci pracovního a osobního života.

Jak lze tedy pojem flexibilita vysvětlit? Jak uvádí Palán (2002, s. 64) lze **flexibilitu** definovat jako pružnost, schopnost přizpůsobit se novým požadavkům a schopnost změny. Dále jako ohebnost, schopnost pružně reagovat, dokonale se přizpůsobit, nebo také rychlost adaptace na tržní změny.

Dvořáková (2012, s. 39) pak doplňuje, že flexibilita vždy zahrnuje více věcí dohromady: *„Flexibilita znamená pružné pracovní právo a smluvní podmínky, flexibilní organizaci práce reagující rychle a efektivně na nové výrobní potřeby, flexibilní formy práce, zajištění nezbytné kvalifikace a rozvíjení potřebných znalostí a v neposlední řadě sladění profesního a rodinného života“*.

Flexibilní formy práce jsou souhrnným označením pro takové formy organizace práce, které umožňují volbu pracovního režimu, např. délku úvazku a rozložení pracovní doby, a které umožňují volbu jiného pracovního a časového uspořádání než je tradiční pracovní úvazek. Flexibilita se tedy může dotýkat jak organizace pracovní doby zaměstnanců - časová flexibilita, tak i uspořádání pracovněprávních vztahů – smluvní flexibilita. Další formou může být prostorová flexibilita, která souvisí s ochotou zaměstnanců dojíždět za prací, popř. se za prací stěhovat. Flexibilita může v praxi přinést oboustranné výhody pro zaměst-

nance i zaměstnavatele, tj. pozitivní flexibilita. V případech, že je flexibilita striktně prosazována zaměstnavatelem bez ohledu na potřeby zaměstnanců, jedná se o negativní flexibilitu. Flexibilní formy práce rovněž zvyšují adaptabilitu na trhu práce.

Palán (2002, s. 64-65) uvádí, že za *flexibilní pracovní režim* můžeme považovat nerovnoměrné rozložení pracovní doby, kdy je stále častěji i v zájmu zaměstnanců spolurozhodovat o rozvržení své pracovní doby a jejím umístění v týdenním či měsíčním režimu.

Podle Dvořákové (2012, s. 39) je cílem flexibility vytvořit takové podmínky, které umožní jedincům najít si bez větších problémů zaměstnání, a to v jakékoliv fázi aktivního života, uplatnit své schopnosti, znalosti a dovednosti na pracovním trhu i s možností dalšího kariéerního nebo profesního růstu.

Dvořáková (2012, s. 57) dále doplňuje, že flexibilita na straně zaměstnavatele musí být doprovázena flexibilitou na straně zaměstnance. Autorka má na mysli větší schopnost zaměstnanců adaptovat se na změny pracovního trhu, kdy skutečným předpokladem lepšího uplatnění na trhu práce je vzdělanost obyvatelstva, kvalita vzdělávacích systémů a vyváženost poptávky a nabídky, tedy že získaná kvalifikace by měla odpovídat potřebám trhu.

Za důležitou považujeme i úvahu Kellera (2005, s. 27) o tom, že flexibilizace práce sice snižuje v zemi míru nezaměstnanosti, ale to jen z optického pohledu. To činí za cenu, že stoupá počet málo placené práce a vzrůstá riziko vzniku výdělku na hranici bídy či jen těsně nad ní a vzniká tak nový jev označovaný jako „pracující chudoba“.

Křížková (2008, s. 15-17) k tématu uvádí, že pracovní flexibilita může pro některé skupiny znamenat možnost kreativity a pro jiné zvýšenou nejistotu. Prolínání práce a domova může přinést „*jak možnosti lepšího skloubení pracovního a soukromého života, tak radikální zvýšení času stráveného prací.*“

Flexibilní formy práce jsou tedy všechny formy zaměstnávání, které se odlišují od klasického pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou, se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin. V následujících dvou podkapitolách vymezíme pracovněprávní vztahy dle Zákoníku práce a některé vybrané flexibilní formy práce.

2.1 Základní pracovněprávní vztahy dle současné právní úpravy

Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Tyto vztahy jsou upraveny v zákoně číslo 262/2002 Sb., Zákoník práce (dále jen ZP). Funkcí a smyslem předpisů, které upravují pracovněprávní vztahy, je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Cílem právní úpravy je na straně jedné poskytnout zaměstnavateli vhodné nástroje k organizaci práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti, tzv. *organizační funkce* a na straně druhé zajistit zaměstnancům odpovídající, tedy vhodné podmínky pro výkon práce, tzv. *ochranná funkce*. (Hůrka, 2014, s. 24)

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Dle ustanovení § 2 ZP je závislá práce „*vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě*“. (ČESKO, 2012)

Základními pracovněprávními vztahy, které vymezuje Zákoník práce, jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. (Jmenování přichází v úvahu v případech jmenování u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru státního fondu, organizačního útvaru Policie ČR atp., jedná se tedy o sektor veřejné správy, kterému zde nebudeme věnovat pozornost.)

Pracovní poměr, pracovní smlouvu a vznik pracovního poměru upravují §§ 33 – 34 ZP. Dle těchto zákonných ustanovení pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká zásadně pracovní smlouvou, která musí být uzavřena písemně. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Zkušební dobu (§ 35 ZP) lze sjednat, rovněž jedinečně písemně, nejpozději v den uzavření pracovní smlouvy. Jak uvádí Hůrka (2014, s. 157) je zkušební doba již tradičním nástrojem pracovního práva a jejím účelem je umožnit zaměstnavateli i zaměstnanci vzájemně si ověřit, z pohledu zaměstnava-

tele, zda se zaměstnanec v pracovním poměru úspěšně zapracuje a osvědčí a z pohledu zaměstnance, zda mu vyhovuje charakter práce a ostatní podmínky u zaměstnavatele. Význam zkušební doby spočívá i v tom, že v jejím průběhu lze ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele pracovní poměr jednostranným právním jednáním ukončit, tedy zrušit – a to bez uvedení důvodu i bez výpovědní lhůty. Zkušební doba se sjednává nejvýše v délce 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců a v délce 3 měsíců u ostatních zaměstnanců.

Pracovní poměr trvá na dobu neurčitou, pokud v pracovní smlouvě není výslovně sjednána doba jeho trvání (§ 39 ZP).

Skončení pracovního poměru je vymezeno v ustanovení § 48 ZP. Pracovní poměr může skončit na základě právních jednání, která činí smluvní strany a jedná se o dohodu, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době. Kromě výše uvedených právních jednání končí pracovní poměr ještě na základě právních událostí, mezi které patří uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán; smrt zaměstnance a soudní nebo správní rozhodnutí v případě cizinců.

Zaměstnancům, u kterých došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodů, které jsou na straně zaměstnavatele, je jako kompenzace uloženo zaměstnavateli poskytovat odstupné (§ 67 ZP). Jak uvádí Hůrka (2014, s. 226-227) lze odstupné rozdělit na *zákonné a smluvní*. Odstupné zákonné přísluší zaměstnanci dle § 52 písm. a) až d) ZP – jedná se o organizační důvody (rušení, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečnost zaměstnance) a zdravotní nezpůsobilost zaměstnance z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Odstupné smluvní, u nějž lze využít principu „co není zakázáno, je dovoleno“, tak lze sjednat z důvodů, kdy se poskytuje odstupné zákonné nad jeho rámec a z jiných než zákonných důvodů.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Podle Zákoníku práce má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru (§ 74 ZP). Pracovněprávní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak mají ve vztahu k pracovnímu poměru doplňkovou úlohu. Mezi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr řadíme dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Jak uvádí Šubrt (2016, s. 66) podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se výrazně zjednodušily. Ustanovení § 74 odst. 1 ZP sice nabádá zaměstnavatele k zajišťování pracovních úkolů prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru, ale „*tato pobídka je pouhou deklarací bez právních důsledků a zaměstnavatelé se tak řídí jen svojí úvahou při rozhodování*“.

Na základě **dohody o provedení práce** (dále jen DPP) lze vykonávat práce malého časového rozsahu, kdy rozsah práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele (§ 75 ZP). Jak píše Hůrka (2014, s. 239) je možné na základě DPP konat stejné práce jako v pracovním poměru. Lze tedy uzavřít DPP i na práce, které jsou druhově určené a opakující se. DPP musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Rozsah práce konané na základě **dohody o pracovní činnosti** (dále jen DPČ) je omezen polovinou stanovené týdenní pracovní doby, nejvýše však za dobu 52 týdnů (§ 76 ZP). Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin (u některých prací je však zkrácena), rozsah práce tak nesmí v průměru překročit nejvýše 20 hodin týdně. DPČ musí být uzavřena písemně, a musí v ní být uvedeny sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se uzavírá. Dále v DPČ zaměstnavatel **může** sjednat např. nárok na dovolenou nebo právo na jiné důležité osobní překážky v práci.

Dle ustanovení § 77 ZP se na práce konané mimo pracovní poměr vztahuje právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o odstupné, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, cestovní náhrady atp. Z uvedeného je tedy zřejmé, že zaměstnanci pracující na základě těchto dohod **nepožívají všechna práva** tak, jak je garantuje Zákoník práce zaměstnancům v pracovním poměru. Tedy souhrnně – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnancům negarantují plnou pracovní právní ochranu.

I přes tyto nevýhody však v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr vidíme jistou flexibilitu, především v možnosti operativního zapojení zaměstnance k výkonu práce podle potřeb zaměstnavatele, snadnému navázání a také skončení těchto dohod. Dále mohou představovat jednu z možných pracovních forem, které zaměstnancům umožňují sladit pracovní a rodinný život. U dohod je patrná flexibilita výkonu práce, která spočívá pro zaměstnance zejména ve skutečnosti, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu a tudíž si zpravidla zaměstnanec rozvrhne pracovní dobu dle svých časů-

vých možností. Tato skutečnost platí zejména u DPP, kde zaměstnanec plní pro zaměstnavatele sjednaný pracovní úkol za sjednaný počet hodin i sjednanou odměnu.

Flexibilita se však v případě dohod vztahuje i na zaměstnavatele, a to v negativním smyslu pro zaměstnance. Zaměstnavatelé mohou dohody jednostranně zrušit z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu.

2.2 Charakteristika vybraných flexibilních forem práce

Jak již bylo zmíněno, vedle standardních pracovních úvazků na dobu neurčitou existují různé flexibilní formy práce, které přispívají k větší flexibilitě na trhu práce a tím umožňují vyšší zaměstnanost a současně možnost skloubení pracovního a rodinného života zaměstnankyň a zaměstnanců. Existují různé formy flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce a dále na potřebách a možnostech zaměstnavatelů i zaměstnanců. Cílem této podkapitoly je vymezit vybrané flexibilní formy práce a stručně vysvětlit jejich princip.

Právní úprava v ustanovení § 2 odst. 1 ZP vyjadřuje zásadu pracovního práva „co není zakázáno, je dovoleno“. Tato úprava umožňuje smluvní volnost a flexibilitu v pracovněprávních vztazích tak, jak to odpovídá povaze pracovního práva. Strany si mohou vzájemně nejen upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákona, ale i další oblasti vzájemných vztahů, na které zákoník práce vůbec nepamatuje. Jinou, tedy odchylnou úpravu je možné volit vždy, když to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Tato zásada je jedna z nejdůležitějších podmínek pro existenci a praktické uplatňování flexibilních forem práce.

Flexibilní pracovní režimy mohou mít různou podobu:

Pracovní poměr na dobu určitou je možno zařadit mezi flexibilní formy práce. Od klasického pracovního poměru se liší pouze v délce svého trvání. Účastníkům pracovněprávního vztahu je vždy zřejmé, kdy tento vztah skončí. Doba určitá musí být v pracovní smlouvě výslovně sjednána. I když Zákoník práce zavedl opatření v četnosti uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, uvedený způsob nepříspěvá ke zvýšení pracovní jistoty zaměstnanců.

Zkrácený pracovní úvazek neboli práce na částečný úvazek, je považován za klasickou flexibilní formu. Pracovní poměr se sjedná na méně než 40 hodin týdně a úměrně tomu je

krácena mzda, která odpovídá kratší pracovní době. Nemusí se jednat pouze o poloviční pracovní úvazky, ale může to být např. 60 %, 75 % i 90 % - vždy po dohodě se zaměstnavatelem. Na zkrácený pracovní úvazek mají ze zákona nárok rodiče pečující o dítě mladší 15 let, a to na základě žádosti. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět. Dále je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci, která této sjednané kratší pracovní době odpovídá. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci při zkráceném pracovním úvazku nařídít práci přesčas.

Pružná pracovní doba – jedná se o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnanec využívá volnou pracovní dobu v kombinaci se základní pracovní dobou vymezenou zaměstnavatelem. Podle Dvořákové (2012, s. 181) patří mezi nejčastější modely flexibility. Jde tedy o takovou organizaci pracovní doby, kdy si zaměstnanec v rámci stanovených pravidel organizace sám určuje začátek, popř. i konec směny. Obvykle je mezi tyto časové úseky vložen úsek, kdy je povinná přítomnost zaměstnance na pracovišti.

Práce z domova – jak již název napovídá, jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec vykonává všechny úkoly vyplývající z pracovní smlouvy v místě bydliště. Zaměstnanec souhlasí např. s tím (pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak), že pracovní činnosti bude vykonávat za použití svého vlastního počítače, internetu, mobilního telefonu apod. Uvedený typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Pokud tedy zaměstnanec pracuje z domova, sám si rozvrhuje pracovní dobu. Zaměstnancům konajícím práci z domova nenáleží příplatek za práci ve svátek či za práci přesčas.

Práce na dálku – jedná se též o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, jako v předchozím případě, kdy výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce probíhá prostřednictvím telekomunikačních technologií. Zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu.

Konto pracovní doby představuje systém, který reaguje na výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se mění. Je to nová flexibilní forma nepravidelného rozvržení pracovní doby, která umožňuje ještě pružnější pracovní dobu nad rámec rozsahu týdenní pracovní doby. Zaměstnavateli umožňuje přidělovat práci zaměstnanci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat potřebám zaměstnavatele. Zaměstnanci pak dostávají stálou měsíční mzdu, nehledě na to, kolik hodin skutečně v měsíci odpracovali. Zaměstnavatel

je povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy zaměstnance a vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Z toho plyne, že zavedením konta pracovní doby dochází ke zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele. Jak uvádí Dvořáková (2012, s. 182) individuální konta pracovní doby jsou sice náročné na plánování a koordinaci, zato však dávají možnost pružně se přizpůsobit poptávce po službě nebo zboží.

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci patří mezi moderní flexibilní formy organizace práce. Jedná se o pracovní místo, na kterém působí více zaměstnanců. V praxi to znamená, že např. dva zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek, se domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Je možné je zavést tam, kde tomu nebrání povaha pracovní činnosti. Zaměstnanci sdílejí stejné pracovní místo, pracovní pomůcky i náplň práce. Zde je velká flexibilita v podobě okamžité zastupitelnosti v případě výpadku zaměstnance z důvodu nemoci nebo péče o děti, ale jak uvádí Dvořáková (2012, s. 182) mohou mezi zaměstnanci při dohadování o pracovním úkolu i organizaci pracovní doby vznikat konflikty.

Stlačený pracovní týden představuje variantu, kdy je týdenní pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech, tzn., že sjednaná týdenní pracovní doba se stlačí do menšího počtu pracovních dní. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec např. pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, čímž získá v týdnu jeden volný den. Tato flexibilní forma práce výrazně přispívá ke sladění pracovního a osobního života, kdy ve volných dnech může zaměstnanec pečovat o dítě či o své rodiče, studovat nebo se věnovat vlastnímu osobnostnímu rozvoji a koníčkům.

Flexibilní začátek pracovního dne je opatření, které se podobá pružné pracovní době. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stanovit si počátek pracovní doby podle svých vlastních potřeb a této možnosti pak mohou využít k soukromým účelům, např. při vyřizování svých osobních záležitostí.

Agenturní zaměstnávání se využije v případech, kdy zaměstnavatel z nějakého důvodu nechce založit pracovněprávní vztah s dalším zaměstnancem, ale přesto potřebuje pracovní sílu k plnění pracovních povinností. Ve stručnosti můžeme říci, že agentura práce pronajímá svého zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli. Této formy je nejčastěji využíváno v případech náhrady nepřítomného zaměstnance nebo potřeby dalších zaměst-

nanců v době zvýšených pracovních nároků. Může to však být i z důvodu obavy zaměstnavatele ze zvýšené administrativní zátěže, popř. z nemožnosti ukončit pracovní poměr se zaměstnancem v situaci, kdy ho už nebude potřebovat.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – patří sem dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, o kterých jsme se podrobněji zmiňovali v podkapitole 2.1. Tyto dohody jsou velmi flexibilním a užívaným nástrojem pracovního práva, především z důvodu vyšší míry smluvní volnosti a nižší míry zákonné regulace.

Z výše uvedeného vyplývá, že flexibilní pracovní režimy mohou mít různou podobu. Základním znakem je rozdílná délka provozní a pracovní doby, přičemž provozní doba se prodlužuje a vytváří základní rámec pro individuální pracovní režimy jednotlivých zaměstnanců, kteří tímto získávají větší časovou suverenitu. Některé flexibilní pracovní režimy, které umožňují přizpůsobení pracovní doby potřebám zaměstnanců a tedy lepší sladění práce a osobních zájmů, mohou mít i výrazné sociální efekty.

Sociální efekty „*vyplývají ze snížení nervozity, nemocnosti a celkového zlepšení podmínek pro reprodukci pracovní síly. Tím se zvyšuje i pracovní uspokojení a motivace k práci, která se následně příznivě promítá v ukazatelích produktivity a kvality práce, pracovní neschopnosti i fluktuace*“. (Dvořáková, 2012, s. 183)

2.2.1 Účast zaměstnanců na nemocenském a důchodovém pojištění

Zaměstnanci v pracovním poměru a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti jsou účastni nemocenského pojištění podle Zákona číslo 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen ZNP), a důchodového pojištění podle Zákona číslo 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen ZDP), a **jsou tedy pojištěni, pokud splňují podmínky pro účast na pojištění.**

Podmínkou účasti na pojištění zaměstnanců (§ 6 ZNP) je výkon činnosti na území České republiky. Druhou podmínkou je minimální výše sjednaného příjmu. Jedná se o tzv. **rozhodný příjem**, jehož hranice je v roce 2017 stanovena na 2.500 Kč, avšak počítá se s jejím zvyšováním podle vývoje průměrné mzdy.

U zaměstnání malého rozsahu (§ 7 ZNP), kdy máme na mysli zaměstnání, kde sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, tj. méně než 2.500 Kč, anebo příjem nebyl sjednán vůbec, je zaměstnanec pojištěn jen v těch měsících, v nichž dosáhl

započitatelného příjmu alespoň 2.500 Kč. Zaměstnanci jsou účastni pojištění též, pokud zaměstnanec vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více zaměstnání málého rozsahu a úhrn započitatelných příjmů z těchto zaměstnání dosáhl v kalendářním měsíci aspoň částku rozhodného příjmu.

Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce (§7a ZNP) jsou účastni pojištění, jestliže jim byl zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10.000 Kč. Tito zaměstnanci jsou účastni pojištění také, jestliže vykonávají v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů z těchto dohod přesáhl v kalendářním měsíci částku 10.000 Kč. (ČESKO, 2016)

Účelem nemocenského pojištění je finančně zabezpečit občany v období, kdy kvůli nemoci, mateřství, ošetřování člena rodiny a převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství nemohou vykonávat práci a ztratí dočasně výdělek.

Podle Gregorové a Galvase (2005, s. 119) je ekonomické zabezpečení z nemocenského pojištění určeno těm občanům, jež jsou jinak zajištěni příjmem z výdělečné činnosti, ale z této činnosti jsou dočasně vyřazeni. Proto dávky nemocenského pojištění jsou poskytovány v situacích, kdy vyřazení z výdělečné činnosti má krátkodobý charakter.

Účelem důchodového pojištění je dlouhodobé zabezpečení občanů pro případ ohrožení následkem sociální události - stáří, invalidity a úmrtí živitele. Z důchodového pojištění se poskytují tyto dávky: starobní důchody, invalidní důchody, vdovské a vdovecké důchody a pozůstalostní důchody. Systém důchodového pojištění je v ČR koncipován jako dávkově definovaný a průběžně financovaný důchodový systém, v němž si aktivní účastníci nespoří na své budoucí důchodové nároky, ale přispívají na důchody současných důchodců.

Podle Gregorové a Galvase (2005, s. 133) bylo stáří dlouho dáváno na stejnou úroveň s chorobou a teprve v 19. století bylo toto období lidského života vnímáno jako samostatná sociální událost a začalo se uvažovat o vytvoření samostatné soustavy, jejímž cílem by bylo zabezpečení starých lidí. Původně vznikaly starobince, až později přibyla výplata starobních penzí. Pro pracujícího člověka znamená pracovní činnost hlavní zdroj příjmů a ten je hlavním zdrojem životní úrovně. Odchodem do důchodu člověk tento zdroj ztratí, čímž dochází ke snížení jeho životní úrovně, a v podmínkách moderní společnosti se jeho zabezpečení stává společenským problémem.

Dle Zákona o důchodovém pojištění vyplývá, že nejen dosažení zákonem stanoveného věku, ale i odpracované roky rozhodují o nároku na důchod. Do důchodu však nelze započítat činnosti, které nezakládají účast na pojištění. Zde řadíme již zmíněné zaměstnání malého rozsahu, ve kterém nebylo dosaženo rozhodného příjmu a dohody o provedení práce, ve kterých nebylo dosaženo příjmu alespoň 10.000 Kč. Zaměstnanci, vykonávající u zaměstnavatele činnosti bez odvodu pojistného, nebudou mít tuto dobu pro účely důchodového pojištění zhodnocenu jako dobu odpracovanou.

To může negativně ovlivnit budoucí nároky na důchod, protože občan nemusí získat potřebnou dobu důchodového pojištění. Toto riziko může hrozit zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti, nebo takových formách práce, které nelze pro důchod započítat. Nesplnění podmínky potřebné doby pojištění nelze prominout. Je však možné si dobu, která do získání potřebného počtu let chybí, dopracovat. Důchod pak může být přiznán ode dne, kterým byla doba pojištění dodatečně získána. (MPSV, 2016)

Sociolog Keller (2005, s. 32) však zvyšující se dobu pojištění, nutnou k získání nároku na starobní důchod, vidí jako vážnou komplikaci pro osoby, které jsou hůře uplatnitelné na trhu práce, a kterým tedy reálně hrozí, že, řečeno slovy autora „*si svůj život prostě nestihnou odpracovat.*“ Dokumentuje to na skutečnosti, že stále větší část mladých lidí, kteří např. studují, nastupují do práce až někdy okolo 25. roku věku; pokud nestudují, mají zase horší šanci na získání zaměstnání s obstojným výdělkem. Neustálé změny na trhu práce pak činí nejistými všechny zaměstnance a profesní kariéra se tak stává nepředvídatelnou, zvyšuje se počet dlouhodobě i krátkodobě nezaměstnaných. Toto celé působí negativně při snaze o dosažení důchodových nároků, které by byly vyšší než minimální a dosažení důchodu je často v nedohlednu. Lidem reformy důchodového systému nařizují pracovat do věku stále vyššího, na druhé straně je pro starší občany možnost sehnat zaměstnání často nereálná. „*Plnohodnotných pracovních úvazků spojených s možností **solidního sociálního zabezpečení** si hlavně ti středně a méně kvalifikovaní do budoucna příliš neužijí.*“ (Keller, 2005, s. 32-33)

V důchodovém systému je výrazná sociální solidarita. Obdobně o této skutečnosti pojednává Krebs (2007, s. 182), který poukazuje, že daňové zatížení s rostoucími příjmy roste a úroveň důchodu v porovnání s rostoucím výdělkem klesá. Pracovníci s vyššími nebo nadprůměrnými příjmy odvádí do systému více, ale ve výsledku dostávají méně. Na vině je podle autora výrazná redukce osobního vyměřovacího základu. V konečné fázi je tedy

system relativně štědrý pro pojištěnce s podprůměrnými příjmy a oproti tomu pojištěncům s příjmy nadprůměrnými poskytuje důchody v neodpovídající výši.

2.2.2 Výhody a nevýhody flexibilních forem práce

Podle Dvořákové (2012, s. 169-181) má pracovní flexibilita dva zásadní významy – jeden ve smyslu schopnosti všech účastníků pracovního trhu, tedy zaměstnanců i zaměstnavatelů, adaptovat se na měnící se poptávku a inovace, druhý ve smyslu flexibility lidí, tedy jejich schopnosti rekvalifikovat se pro novou pracovní roli, která reaguje na aktuální nabídku pracovního trhu. Flexibilita trhu práce je tedy proces přizpůsobení se novým podmínkám na trhu práce vzhledem k probíhajícím změnám v ekonomice, které souvisí s globalizací a vědeckotechnickým pokrokem, který vyžaduje rychle se měnící dovednosti, stále rostoucí kvalifikaci a adaptaci na poptávku. Flexibilní formy práce jsou již konkrétním nástrojem pracovní flexibility a představují nestandardní, atypické uspořádání práce, které mohou zvyšovat nejen adaptabilitu trhu práce, ale ovlivňují i samotný charakter práce. Je důležité mít na paměti dvojí platnost pojmu pracovní flexibilita – může být jak pozitivní, tak i negativní. Tou pozitivní může být možnost zaměstnanců harmonizovat pomocí flexibilních forem práce svůj rodinný a soukromý život, který je reflektován různou potřebou lidí během svého životního cyklu - skloubit práci a péči o děti, o rodinu a domácnost, vzdělávání a volný čas. Na straně druhé negativní flexibilita zaměstnance nutí přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele bez ohledu na soukromé povinnosti pracovníků. Jedná se především o situace, kdy zaměstnavatel potřebuje přizpůsobit pracovní dobu sobě, tedy okamžité potřebě, kdy je nucen řídit se např. okamžitým stavem objednávek „*a k tomu potřebuje flexibilní pracoviště, pracovníky i pracovní dobu*“ (Dvořáková, 2012, s. 169)

Keller (2005, s. 27) v této souvislosti hovoří o přesunu stále větší části tržní nejistoty z firem na zaměstnance, kdy se zaměstnavatelé skrze flexibilizaci práce snaží přesunout na zaměstnance rizika plynoucí z kolísání poptávky po zboží a službách. Jako další nevýhodu v oblasti trhu práce vidí Keller v nejistotě, která pramení „*z prohlubování nepevné pozice zaměstnanců skrze neplnohodnotné pracovní úvazky a zásahu do zákoníku práce v neprospěch zaměstnanců. Firmy mnoha různými způsoby přenášejí tržní rizika na zaměstnance, tím v nich soustavně zvyšují pocit ohrožení a mohou pak od nich vyžadovat stále více ohebnosti, pokory a podřízenosti*“ (Keller, 2011, s. 23)

Jak uvádí Mareš a Sirovátka (2003, s. 49-50) existují mezi zaměstnanci rozdíly ve vnímání flexibilních pracovních úvazků. Jedni je vnímají jako možnost k zaměstnání většího počtu osob, druzí jako novou formu vykořisťování, neboť podle jejich názoru omezují ochranu práce, zvyšují nejistotu v zaměstnání a v neposlední řadě jsou spojeny s nižšími výdělky. Jako další negativa autoři uvádějí ztrátu zaměstnaneckých výhod, neplacení sociálního a zdravotního pojištění, snížené či zastavené možnosti postupu na vyšší pozice a horší přístup k dalšímu vzdělávání.

Flexibilní formy práce jsou upřednostňovány zaměstnavateli, kterým v určitých provozech přestává vyhovovat rovnoměrné rozvržení pracovní doby se stejně dlouhými pracovními týdny a směnami a kterým určitá flexibilní forma zaměstnávání šetří náklady a zvyšuje atraktivitu společnosti pro případné zájemce o zaměstnání. Stále častěji jsou flexibilní formy práce upřednostňovány také zaměstnanci, kteří z různých důvodů nemohou či nechtějí pracovat v klasickém pracovním poměru, a naopak chtějí spolurozhodovat o rozvržení své pracovní doby a místa, kde bude práce vykonávána.

Např. pracovní poměr na dobu určitou je mnohými zaměstnavateli vyzdvihován jako flexibilní forma práce s pozitivním vlivem na vytváření nových pracovních míst. V této souvislosti uvádějí Pichrt a Morávek (2015, s. 73), že *„tato výhoda je vykoupena nízkou mírou právních a sociálních jistot, omezenými benefity, včetně kariérního růstu.“*

Zaměstnanci očekávají při flexibilních formách práce zejména vstřícnost, jistotu budoucnosti, rovné zacházení, pravidelnou komunikaci, důvěru v kvalitu a zodpovědnost, v loajalitu, ve schopnosti, otevřenost, přiměřenou práci, pravidelné oboustranné hodnocení a zpětnou vazbu a v neposlední řadě také další odborný a kariérní růst.

Zaměstnavatelé nejčastěji očekávají od zaměstnanců při využívání flexibilních forem práce plné nasazení, vlastní kreativitu a iniciativu, loajalitu, vzájemnou důvěru a odpovědnost zaměstnance, samostatnost a plnění sjednané práce v daný čas, ztotožnění se s firemní kulturou, stabilitu ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel a hodnocení dle výkonu.

Jestliže je systém flexibilních pracovních režimů úspěšný, pak přináší zaměstnancům výhody, mezi které patří jistota zaměstnání. Dále pak mezi pozitiva patří skutečnost, že pracovní příležitosti jsou poskytovány i těm jedincům, kteří z různých důvodů nemohou pracovat na plný úvazek nebo vykonávat práci mimo domov. Týká se to zejména osob zdravotně znevýhodněných nebo osob pečujících o děti nebo jiné členy rodiny. Existence flexi-

bilních pracovních režimů dále poskytuje zaměstnancům časovou flexibilitu, která dovolu- je vykonávat několik činností současně – pracovat a starat se o děti, pracovat a studovat atd. Flexibilní forma zaměstnání jako je např. práce z domu nabízí výhodu práce v klidu, bez každodenního ruchu na pracovišti a představuje také značnou finanční a časovou úspo- ru pro zaměstnance. Příkladem může být úspora nákladů a času, které by byly spojeny s činnostmi při cestování do zaměstnání.

Mezi nevýhody flexibilních forem práce, které jsou ve velké míře ovlivněny nedodržová- ním základních zásad flexibilní společnosti, patří zejména skutečnost, že firmy zavádějí tyto způsoby práce za účelem snížení nákladů, což může vést k nižší mzdě zaměstnance. Další nevýhodou může být, že zaměstnanecké benefity se často přiznávají jen zaměstnan- cům, kteří pracují na plný pracovní úvazek, na dobu neurčitou. Zaměstnanci, kteří vykoná- vají některou z forem flexibilní práce, mají méně příležitostí k rozvoji další kariéry a je pro ně velice obtížné udržet si přehled o tom, co se ve společnosti děje. Zaměstnancům dále mohou chybět sociální kontakty a sociální vztahy na pracovišti.

I Dudová (2008, s. 29-30) uvádí, že pokud hovoříme o výhodách a nevýhodách flexibiliza- ce pracovního trhu, nejde o pojmy absolutní, protože stejný typ uspořádání pracovního trhu může být pro jednoho aktéra pozitivní, pro druhého však negativní. Poukazuje na skuteč- nost, že jedna skupina lidí na nestandardních pracovních formách v jistém smyslu může vydělávat – mají nejen vyšší příjmy, ale i autonomii v práci a dobrou pracovní perspektivu; pro druhou skupinu flexibilní pracovní trh představuje riziko a nevýhody, které většinou ničím kompenzovány nejsou – hovoří o špatném ohodnocení, pracovní nejistotě a o dis- kriminaci. Autorka tedy bere v úvahu skutečnost, že vždy záleží na sociálním, economic- kém a kulturním kontextu jednotlivých účastníků.

Brožová k tématu doplňuje: „*Osmihodinová pracovní doba snižuje uspokojení mnoha lidí. Volnost individuálně vyjednávat pracovní dobu by umožnila mnoha lidem užítky zvýšit a dosahovat optimálních kombinací spotřeby a volného času*“. (Brožová, 2012, s. 30)

V souvislosti s některými flexibilními způsoby zaměstnání jsou zmiňovány nevýhody, kte- ré jejich výkon může přinášet a mezi které patří i nižší či stagnující výdělky a s tím spojené negativní dopady v sociálním zabezpečení vedoucí k vyššímu ohrožení chudobou ve stáří. Jak jsme zmiňovali v podkapitole 2.2.1, nejvíce citelné jsou dopady právě v důchodové

oblasti, kde může dojít až k omezení nároku na důchod v důsledku nezískání potřebné doby pojištění.

Flexibilní způsoby zaměstnávání mohou mít podobu prací konaných mimo pracovní poměr, kde dochází k nízkému odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, anebo nedochází k odvodu uvedeného pojistného vůbec. Jedná se především o dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. V tomto smyslu je nutné si uvědomit, že formy práce, které nezakládají účast na pojištění, jsou z hlediska sociální ochrany nežádoucí. Pracovníci nejsou pojištěni pro případ řady sociálních událostí a obdobným způsobem nejsou chráněni ani pozůstalí po těchto pracovnících.

Podle sociologa Jana Kellera (2011, s. 43): „...*flexibilizace práce snižuje firmám riziko, odpoutání práce od placení pojistného firmám zlevňuje cenu pracovní síly. Neplnohodnotné (např. zkrácené) pracovní smlouvy neumožňují odvádět z nízkých mezd daně a ze strany zaměstnance platit významnější částky pojistného. Obojí podporuje šíření nových sociálních rizik, která v první řadě postihují méně kvalifikované pracovníky, ale ohrožují též celé rodiny, především ty, které pečují o děti. Tato strategie má rovněž nepříznivý dopad na schopnost lidí zabezpečit se na stáří.*“

Pichrt a Morávek (2015, s. 75) shrnují rizika spojená s výkonem flexibilních úvazků, která se mohou negativně odrazit na důchodových nárocích plynoucích z veřejného mandatorního důchodového systému a rozdělují je do dvou skupin. Hlavním rizikem je nezískání zákonem stanovené doby pojištění pro nárok na starobní nebo invalidní důchod a dalším rizikem, které autoři považují za v praxi častější, je reálné snížení výše dávkového plnění, které je způsobeno v důsledku nižších příjmů dosahovaných v zaměstnáních s kratším pracovním úvazkem. „*Flexibilní formy práce by měly být aplikovány takovým způsobem, aby v rozumné míře přinášely pozitiva všem zúčastněným na trhu práce a co nejméně negativním způsobem ovlivňovaly budoucí důchodové nároky*“. (Pichrt a Morávek, 2015, s. 75)

Závěrem této kapitoly si dovolíme shrnout, že flexibilní formy práce představují jak pro zaměstnavatele, zaměstnance, tak i pro stát velké množství výhod, ale bohužel i nevýhod. Je důležité umět využít pozitiv, která nám flexibilní formy práce nabízejí a maximálně potlačit některá negativa.

3 HARMONIZACE PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Slovo „harmonizace“ znamená sladění, či uvedení v soulad. Jako další synonyma k výrazu „harmonický“ můžeme uvést: vyrovnaný, idylický, uměřený, souladný. Harmonizace má společný slovní základ se slovem „harmonie“. Toto slovo evokuje pozitivní pocity, neboť z něj vnímáme, že se jedná o stav bezproblémový, vyvážený nebo dokonce dokonalý. Dáme-li však do souvislosti *harmonizaci* s pracovním a rodinným životem, již o plně idylickém stavu hovořit nemůžeme.

Pro jedince se nesoulad mezi rodinou a zaměstnáním stává překážkou žádoucí kvality života, přičemž se stále větší význam přikládá životu mimopracovnímu, zejména životu rodinnému. „...*negativní dopady rodinných povinností na pracovní život, stejně jako dopady zaměstnání na rodinu jsou pokládány za dosti významné*“. (Sirovátko, 2006, s. 276)

Rodina je přirozenou primární institucí, nejvýznamnější sociální skupinou, která plní především funkci reprodukční, ekonomickou, výchovnou, socializační, ochranou a emoční. Mnohé může nasvědčovat tomu, že současná rodina postupně ztrácí svůj význam a že se mění její základní poslání, stále však zůstává **nenahraditelná**. Současná rodina je v mnohém odkázána na společnost, a z tohoto důvodu je také mnohem zranitelnější, než tomu bylo dříve (Jankovský, 2003, s. 78). V obecné rovině tedy lze konstatovat, že význam rodiny spočívá především v ovlivňování kvality života všech jejích členů – tedy kvality života dětí i rodičů. Pro dítě je rodina zdrojem jistoty a bezpečí, vztahy mezi jednotlivými členy rodiny slouží dítěti jako model, který napodobuje, se kterým se identifikuje. Uspořádání rodiny a pozice, jakou dítě zaujímá, ovlivňují jeho další vývoj a adaptaci.

Flexibilizace pracovního trhu může efektivně řešit jak současné problémy na trhu práce, mezi které patří např. nezaměstnanost, tak může být řešením při sladění práce a osobního života pro dnešního člověka, pro kterého má rostoucí význam právě volný čas a osobní život, či čas, který potřebuje věnovat péči o děti, rodinné příslušníky a domácnost. Jak uvádí Pichrt a Morávek (2015, s. 188) je kombinace pracovního a rodinného života pro mnoho osob běžnou každodenní realitou, která se může proměňovat tím, jak se mění ekonomické a sociální podmínky, ale i tím, jak se mění hodnoty a rozhodnutí jednotlivce nebo rodiny. Jedním z nástrojů pro úspěšné zvládnutí pracovních a rodinných rolí mohou být flexibilní formy práce.

Podle Koubka (2011, s. 215) je nezpochybnitelné, že flexibilní pracovní režimy nabízí příležitost pracovat i těm jedincům, kteří nemohou pracovat v plném pracovním úvazku, tj. osoby pečující o děti nebo jiné členy rodiny a osoby zdravotně znevýhodněné. Těmto osobám existence flexibilních pracovních režimů umožňuje kromě zapojení se do běžného života i volnější rozhodování o svém pracovním zapojení a jeho načasování, což se rovněž pozitivně odráží na růstu volného času.

Podpora harmonizace rodiny a práce se stává důležitou součástí řady organizací, které své zaměstnance vnímají jako partnery. Zaměstnavatelé začínají podporovat flexibilní formy práce, což hraje při sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců důležitou roli. Ve své podstatě jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala oběma stranám a přitom byla zachována efektivita práce. Při sladování soukromého a pracovního života organizaci pracovní doby může ovlivňovat nejen zaměstnavatel, ale i zaměstnanec – vždy však musí jít o vzájemnou dohodu zaměstnavatele, zaměstnance i ostatních kolegů v zaměstnání. Je třeba počítat s tím, že nikdy nepůjde o ideální rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Důležitým nástrojem pro toto sladování jsou flexibilní formy práce, ale v nabídkách zaměstnavatelů jsou také různé speciální benefity, např. v podobě delší dovolené, dovolené pro otce, dovolené z rodinných důvodů či zdravotních dnů.

Dle Armstronga (2007, s. 710-711) právě politika rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem může snížit absenci i pomoci řešit úroveň stresu: „*Mezi prací jedince a jeho životem mimo práci by měla existovat rovnováha a tato rovnováha by měla být zdravá.*“

Křížková upozorňuje (2008, s. 85), že v souvislosti s vývojem demografických společností směrem ke společnostem založeným na principech rovnosti, se stává platným právo pracovat společně a v souvislosti s právem pečovat. Právo pracovat by se tedy nemělo stát povinností, která znemožňuje právo pečovat, a zakládat rodinu a pečovat o děti, či rodinné příslušníky by nemělo vylučovat využití práva pracovat.

3.1 Harmonizace pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů?

Od doby industrializace byla komparativní výhoda mužů v jejich postavení na trhu práce. Muži poskytovali rodinám ekonomické zajištění a sociální jistoty, zatímco ženy zůstávaly v domácnosti, kde zajišťovaly péči o potomky a emocionální podporu. Tato situace se především na přelomu dvacátého a jednadvacátého století změnila. Rodina, které stačí jen

jeden příjem, a zároveň se s ním spokojí, se stala minulostí. Vstup žen na pracovní trh je důsledkem ekonomické nutnosti i snahy o emancipaci. Díky nástupu žen na pracovní trh se ani jeden z rodičů naplno nevěnuje péči o rodinné příslušníky a domácnost. Přesto jsou to právě ženy, které musí častěji řešit dilema mezi prací a rodinou. (Sirovátka, 2006, s. 31)

Role ženy ve společnosti byla před rokem 1989 jasně dána. Jak uvádí Brožová (2006, s. 102), měla žena na prvním místě na starosti péči o děti a chod domácnosti. Její práce jí tuto roli měla nejen umožňovat, ale i usnadňovat. Zaměstnanost žen byla označována jako osvobození ženy „z pout patriarchální rodiny“ a za nástroj emancipace, nicméně nevedla k proklamované „rovnosti pohlaví“. Průnik žen na pracovní trhy v době socialismu ve svém důsledku totiž nevedl k nárůstu společenského uznání ani prestiže žen. (Maříková, 2012, s. 20)

Tomuto stavu věcí se přizpůsobovali i zaměstnavatelé. Znalosti a kvalifikace ženy nebyly určující charakteristikou při výběru vhodného pracovního místa ani při určování mezd. Ještě v současné době mnozí zaměstnavatelé „nedůvěřují“ ženám, jejich pracovnímu výkonu a podceňují jejich pracovní úsilí. V mnoha případech ženy stále nejsou pro zaměstnavatele spolehlivé, důvěryhodné a perspektivní, tak jako muži. Zaměstnavatelé vidí ženu jako matku a pečovatelku, teprve pak jako zaměstnanci. „*Ženy musí svoje schopnosti firmě dokazovat, přesvědčovat ji; svoji pracovní kariéru si musí tvrdě vybojovat*“. (Brožová, 2006, s. 102)

Muži jsou naopak vnímáni jako zcela disponibilní pro práci, nepředpokládá se u nich zatížení starostmi o rodinu a péčí o domácnost. Předpokládá se, že jejich případná orientace na rodinu bude realizována v podobě živitele. (Křížková, 2009)

Podle Maříkové (2012, s. 245) právě nerovná dělba placené a neplacené práce, péče a povinností zesiluje genderové nerovnosti nejen v rodině, ale také na trhu práce. Dochází tak k nepřímé podpoře rozdílné pracovní a kariéerní dráhy otců a matek, k rozdílnému mzdovému hodnocení, a v konečném důsledku může vést k rozdílu v objemu volného času rodičů.

Pichrt a Morávek (2015, s. 160) poukazují na přetrvávající problémy v oblasti zaměstnávání v ČR. Jde především o nižší zaměstnanost mladých žen ve srovnání s muži, o nízkou míru využívání flexibilních úvazků, o existenci bariér návratu matek na trh práce a v nepo-

slední řadě o významný rozdíl v odměňování žen a mužů, který se podle statistik liší až o 7.000 Kč, přičemž největší rozdíly přicházejí po 35. roce věku.

K datu 12.11.2014 vláda ČR schválila „Vládní strategii rovnosti žen a mužů na léta 2014 – 2020“. Cílem této strategie je, v souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace, všude tam, kde je to možné, upravovat stejným způsobem postavení zaměstnaných žen a zaměstnaných mužů. *„Rovnost žen a mužů je přínosem a hodnotou pro celou společnost, proto usilujeme o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale realitou“*, tak zní heslo vládní strategie pro rovnost žen a mužů, která považuje rovnost za lidské právo a pilíř demokratické společnosti. Podporu genderové rovnosti spojuje nejen s tématy jako společenská spravedlnost, ochrana lidských práv nebo nediskriminace, ale také s ekonomickým růstem, rodinné politiky, lepší konkurenceschopností Česka a výkonnosti ekonomiky i pracovního trhu.

Domníváme se, že genderová rovnost je významným hnacím motorem ekonomické prosperity a její účinné prosazování má zároveň významný pozitivní dopad na kvalitu života.

Podle eurokomisařky pro rovnost pohlaví Věry Jourové je rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR 22 %. Vláda chce do roku 2020 uvedený rozdíl snížit na evropský průměr 16,4 %. A k velmi důležitým údajům rovněž patří propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti ženám bezdětným, který činí až 41 %. Průměr Evropské unie je pouhých 12 %. (MPSV, 2016)

Rozdíly jsou i v průměrné výši starobních důchodů. Dle údajů ČSSZ v prvním čtvrtletí roku 2016 činila průměrná výše důchodu u mužů 12.602 Kč, ženy – důchodkyně měly měsíční průměrný příjem ve výši 10.351 Kč. V této souvislosti musíme rovněž připomenout, že u žen je vyšší riziko sociální chudoby. Původní rozdíly v příjmech se totiž v budoucnu stanou „rozdíly v důchodech“. (MPSV, 2016)

Na druhé straně je třeba zmínit, že u žen v postavení na trhu práce je v současné době již velmi důležité dosažené vzdělání. Jak uvádí Maříková (2012, s. 48), ženy s vyšším vzděláním získávají na trhu práce pevné místo a dostávají se na vyšší pracovní pozice i lépe placená místa. Podle autorky jsou ženy ve srovnání s muži flexibilnější a často se „lépe“ přizpůsobují různým pracovním podmínkám, ale bohužel, jsou také často v nejisté pozici ve srovnání s muži.

Pro oblast sladování pracovního a soukromého života je doporučeno některým resortům zavést další možnosti flexibilních forem práce, podniknout konkrétní kroky vedoucí k rozšíření péče o předškolní děti a rovněž je doporučeno upravit čerpání tzv. otcovské dovolené. (Pichrt a Morávek, 2015, s. 161)

O posílení pozice muže, ve smyslu jeho zapojení do péče o děti, pojednává Krebs (2010, s. 364), když hovoří o potřebě většího uplatnění otce v rodičovské roli, ale i z potřeby posílení otcovského vztahu k dětem jako jedné z možností vytvoření stabilního rodinného soužití. „*Vyšší účast mužů v rodinných aktivitách by současně pro zaměstnavatele měla být signálem, že žena nemusí zajišťovat téměř veškerou péči o děti sama, ale že je přirozeně zastupitelná svým partnerem*“. (Krebs, 2010, s. 364)

I když se muži nepodílejí na zajišťování rodinných záležitostí v takové míře jako ženy, jejich spoluúčast je přesto velmi důležitá. Jak uvádí Sirovátka a Hora (2008, s. 136), především v období rané péče o dítě, je účast otců žádoucí, už vzhledem k tomu, že jejich participace velmi výrazně může ulehčit ženám snahu skloubit péči o děti a domácnost s výdělečnou činností, zkrátit dobu jejich nepřítomnosti v zaměstnání a celkově snížit znevýhodněné postavení žen na trhu práce.

3.2 Harmonizace a flexibilní formy práce z pohledu osob pečujících a osob zdravotně znevýhodněných

Pro utváření individuální nabídky práce je třeba brát v úvahu i skutečnost, že rozhodování o využití flexibilních způsobů práce závisí mj. také na vzájemných vztazích mezi členy domácnosti. V této souvislosti hraje roli odlišný lidský kapitál a rozdílné pracovní zkušenosti, různá očekávání od práce a také odlišná ochota věnovat práci určitý čas. Jiná očekávání a kariérní ambice může mít žena bezdětná, jiné může mít žena, která zabezpečuje chod domácnosti a pečuje o děti. Velmi důležitá je pro rozhodnutí o volbě jakékoliv práce také skutečnost, jak jsou muž a žena dohodnuti a jak mají rozdělené činnosti týkající se péče o děti a o domácnost. (Brožová, 2012, s. 35)

Významnou úlohu ve vnímání jistoty zaměstnání hraje věk, respektive skutečnost, ve které fázi životního cyklu se jedinec nachází. Nejisté jsou zejména ty fáze, které jsou spojeny se začátkem pracovní dráhy, tj. po skončení přípravy na povolání, a s jejím skončením,

tj. v předdůchodovém věku. U žen je tímto „nejistým“ obdobím ještě období mateřství a raného rodičovství.

Bezkonfliktního provázání pracovního a rodinného života se snaží dosáhnout snad všichni rodiče. Věnovat se práci i rodině je velmi složité a je důležité nakonec najít určitý kompromis mezi pracovní a rodinnou sférou. Jak jsme již zmínili, rozhodující roli při sladění rodinné a pracovní sféry hraje partnerský život a rozdělení rolí v rodině, ale rovněž také situace na pracovišti, v podobě určitých ústupků ze strany zaměstnavatele.

Jak uvádějí Pichrt a Morávek (2015, s. 50) výkon flexibilní formy práce se stále častěji vyskytuje alespoň u jednoho rodiče, a to převážně v rodinách s více dětmi nebo se zdravotně postiženým (resp. vážně nemocným) dítětem. Hlavním důvodem, proč tyto osoby vykonávají některou z atypických forem práce, je potřeba větší časové flexibility, aby mohly pružně reagovat na potřeby dětí. Osoby pečující o děti pak hledají rovnováhu mezi naplněním rodičovské role a schopností řádně plnit povinnosti vyplývající z pracovní činnosti u zaměstnavatele.

Pro některé osoby je nutností nastoupit do zaměstnání, i když mají malé děti, protože zkrátka jen jeden příjem v rodině nestačí na pokrytí nutných výdajů nebo na případnou úhradu hypotéky. Některé matky volí možnost pracovat z toho důvodu, že jsou „v domácnosti“ nespokojené nebo nejsou úplně spokojené v situaci, že mají být celodenně doma s dítětem.

Podle Maříkové (2012, s. 132) zejména vysokoškolsky vzdělané ženy a dále ženy s určitými pracovními ambicemi neumějí být „jen“ pečujícími matkami a velmi brzy se stávají pracujícími matkami. Tyto ženy si volí určitý typ pracovní dráhy, jako jsou částečné úvazky či práci z domova. Skutečnost, že kromě péče o dítě mají potřebu i pracovat, dokládá, že jejich životní preference jsou komplexnější, než se stereotypně předpokládá.

Osoby, které pečují o děti, zpravidla v první fázi čerpají peněžitou pomoc v mateřství a následně rodičovskou dovolenou. Jsou tedy hmotně zabezpečeni dávkami nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory. Díky rozšiřující se nabídce předškolních zařízení se tyto osoby mohou postupně začleňovat do pracovního procesu. Domníváme se, že hlavním motivem výdělečné činnosti v období péče o dítě do tří let, je zlepšení příjmové úrovně rodiny, ale také možnost seberealizace a sociální integrace. Poněkud jiná je ovšem role

žen – samoživitelek, které by uvítaly významnější roli sociální politiky státu, např. v podobě podpory při začlenění se do pracovního procesu. (Kuchař, 2007, s. 146)

V této souvislosti poukazuje Dudová (2008, s. 22), že matky samoživitelky, které pracují často z existenčních důvodů, si k práci na částečný úvazek nezřídka přibírají ještě další výdělečnou činnost.

Jak dále Kuchař (2007, s. 146) uvádí, vychází podpora sladění pracovních a rodičovských rolí zevnitř rodiny, mělo by to být přirozenou záležitostí obou partnerů a jejich vzájemné odpovědnosti – jedná se o snahu změnit dělbu práce v rodině tak, aby žena mohla využít dobu, kdy je přirozeně s dětmi doma, k zachování kontaktů se svou profesí nebo ke zvyšování kvalifikace. Dále by žena měla mít možnost vrátit se do pracovního poměru v době, kterou ona sama považuje za vhodnou.

I osoby, které pečují o nemocného nebo nesoběstačného člena rodiny, často hovoří o problému jak spojit práci a péči. Jak uvádí Truhlářová (2015, s. 34) rodinný pečovatel často odchází ze svého dosavadního zaměstnání z toho důvodu, aby mohl pečovat o osobu blízkou. Tím u něj může dojít nejen k existenčnímu, ale i finančnímu ohrožení jeho jako pečovatele, ale i celé jeho rodiny. Tyto osoby řeší z důvodu péče nedostatečnou seberealizaci a mají obavy a úzkosti z budoucnosti. Kromě pocitu odtrženosti od společnosti řeší rodiny hlavně nedostatek financí. I pro tyto osoby může být využití některé z forem flexibilních pracovních režimů příležitostí.

Nezřídka se stává, že pečující osoby musely odmítnout zajímavé pracovní příležitosti kvůli péči o dítě či jinou osobu. Pokud se pečujícím osobám podaří návrat do práce, pak většinou na jinou, méně náročnou pozici, která často neodpovídá jejich vzdělání, a pečující osoby nemají možnost v ní plně využít svůj potenciál. Často je velmi důležité najít si vhodnou a přiměřenou práci, která je pro pečující osobu navíc potvrzením toho, že není jenom „pečujícím“, ale je také užitečný a kompetentní pracovník, kterého si v práci váží. Pracovní kolektiv pak může být také zdrojem sociálních kontaktů a emoční podpory; a práce, která se liší od pečující činnosti, může být pro tyto osoby paradoxně i zdrojem odpočinku.

Pečující se často potýkají s nedostatečnou formou praktické podpory ze strany státu. V této souvislosti přichází v současné době Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR s návrhem tzv. dlouhodobého ošetrovného, které bude znamenat čerpání až 90 kalendářních dnů pracovního volna s náhradou příjmů. Tímto krokem chce MPSV podpořit rodiny v náročné

situaci, kdy se musí postarat o někoho blízkého. Situace pečujících je nejistá, nemají zaručeno volno v zaměstnání, ani finanční prostředky a je to pro ně velmi nedůstojné! (MPSV, 2017)

Flexibilní formy práce mohou být zajímavou příležitostí, jak aktivně zapojit do pracovního procesu nejen pečující osoby, ale také jedince s různým zdravotním omezením. Zdravotně znevýhodněné osoby patří mezi skupiny obyvatel, které mají výrazné problémy s nalezením odpovídajícího pracovního uplatnění. Možnosti jejich zapojení do pracovních činností u zaměstnavatelů se s přechodem na tržní ekonomiku značně zhoršily. V minulosti existovaly specializované firmy, které tyto osoby zaměstnávaly. Vzhledem k tomu, že tyto firmy v průběhu první poloviny 90. let 20. století byly nuceny omezit nebo ukončit svoji činnost, většinou z ekonomických důvodů, omezily se pracovní příležitosti pro zdravotně znevýhodněné a tato situace následně vedla k růstu jejich nezaměstnanosti.

Využití flexibilních forem práce vnímáme rovněž jako motivaci a pomoc začlenit osoby zdravotně znevýhodněné do společnosti s cílem využít jejich pracovního a sociálního potenciálu a také jako způsob, jak mohou získat zaměstnání slučitelné s jejich možnostmi a potřebami.

3.3 Harmonizace pracovního a rodinného života - shrnutí

Díky sladění pracovního a rodinného života je pracovník více v psychické pohodě, lépe zvládá stres a necítí se přepracovaně. Důležité také je, že výkonnost může být u každého člověka jiná, ne každý je výkonný např. ráno. Někomu může lépe vyhovovat pracovat odpoledne nebo i v noci. I z tohoto důvodu je vhodné zavádění flexibilních forem, které podporují co nejvyšší produktivitu pracovníka, což je v zájmu každého zaměstnavatele.

Jak uvádí Křížková (2009), aby mohli zaměstnavatelé i zaměstnanci více využívat flexibilních pracovních režimů, musejí být výhodné pro obě strany. Sociologická šetření potvrzují, že flexibilní úvazky mají potenciál umožnit lepší kombinaci pracovních a rodinných závazků a kromě možnosti integrovat práci a péči, je pro zaměstnance přínosem také autonomie a důvěra ve schopnosti organizovat své úkoly a kreativita způsobů plnění pracovních úkolů.

Flexibilní formy práce jsou uváděny jako opatření pro sladování práce a rodiny. V žádném případě to ale neznamená, že jsou vhodné pro každého a že budou automaticky fungovat.

Je nepochybné, že každá změna pracovního režimu představuje jistou zátěž, protože může narušit koncepci pracovního dne. Podle Křížkové (2009) představují flexibilní úvazky zvýšenou nutnost neustále organizovat a kontrolovat čas a pracovní úkoly a spojení se soukromým životem. Jako negativum autorka uvádí např. izolaci od pracovního prostředí a běžného chodu podniku při výkonu práce z domova. Je tedy nutné zvážit všechna pro a proti a probrat je nejen se zaměstnavatelem, ale i s rodinou.

Dle srovnávacích výzkumů jsou v západních zemích pracovní trhy mnohem flexibilnější k potřebám rodičů kombinovat pracovní a rodinný život. Jak uvádí Křížková (2008, s. 92) patří Česká republika k zemím, kde mají zaměstnanci jen relativně malou možnost spolupodílet se a spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu, případně o místě výkonu práce a pracovní době a dále autorka uvádí, že trh práce je zde nepříliš flexibilní k potřebám pracujících rodičů, což ve svém důsledku právě ztěžuje postavení na trhu práce.

Očekáváme, že zavádění flexibilních forem práce bude mít vzrůstající tendenci i z toho důvodu, že lidé v produktivním věku jsou označováni za tzv. sendvičovou generaci, kdy v mnoha případech pečují o děti a současně již musí pečovat o své nemocné a stárnoucí rodiče. Podle odborníků se v dané problematice projevují dopady stárnutí populace i prodlužování věku dožití, prodlužování věku odchodu do starobního důchodu či odkládání rozhodnutí mít děti do stále pozdějšího věku. Nejsou tedy výjimkou současní padesátníci, kteří na jedné straně podporují své děti na vysokých školách, a na druhé straně se na nich současně stávají závislí i jejich rodiče. Provedené výzkumy v této souvislosti potvrzují, že mezigenerační solidarita je mezi Čechy skutečně silná – více než 70 % osob vůbec neuvažuje, že by péči o rodiče či prarodiče nebo své blízké automaticky přenesla, jakmile se projeví potřeba seniorovi pomáhat, na sociální služby. Pro tyto osoby zůstává sladění práce s péčí důležitou hodnotou.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že nedostatečná nebo nedostupná opatření pro harmonizaci práce a rodiny je možné považovat za faktor, který ovlivňuje ženy v jejich budoucím rozhodování mít děti nebo zůstat bezdětné. Problematika vybalancování práce a péče by měla být jednou z hlavních společenských hodnot.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Teoretická část předkládané bakalářské práce se zabývá vymezením flexibilních forem práce, v návaznosti na harmonizaci pracovního a rodinného života. V jednotlivých kapitolách jsme věnovali pozornost trhu práce a politice zaměstnanosti, charakteristice vybraných flexibilních forem práce, jejich výhod a nevýhod a v neposlední řadě také teoretickému rámci problému harmonizace pracovního a rodinného života. V následujících kapitolách empirické části se budeme zabývat stanovením a objasněním výzkumného problému, hlavního výzkumného cíle a dílčích cílů. Zdůvodníme výběr zvolené metody výzkumu, seznámíme blíže s výzkumným souborem a budeme se věnovat realizaci a výsledkům samotného výzkumu.

Problematika harmonizace pracovního a rodinného života je v popředí zájmu celé Evropy, včetně české společnosti. Hledají se různé způsoby, které budou přispívat k uvedené harmonizaci, neboť kvalita osobního života se odráží na pracovním výkonu a naopak spokojenost či nespokojenost v zaměstnání ovlivňují rodinnou pohodu.

Právě spojení pracovního a rodinného života, v návaznosti na celkovou spokojenost a pohodu, úzce souvisí se studovaným oborem sociální pedagogika. Podle Krause (2008, s. 46) se sociální pedagogika zaměřuje na každodenní život jedince, na zvládání různých životních situací, a to bez ohledu na věk. Zdůrazňuje ochranu jedince před rizikovými vlivy a iniciuje takové změny v sociálním prostředí, které se snaží uvádět do souladu s individuální potřebou jedince a zájmy jedince s možnostmi společnosti.

Spojitost kvality života a osobní spokojenosti a pohody se sociální pedagogikou můžeme také chápat jako prevenci či intervenci, které budou založeny na zjištěných skutečnostech o životní spokojenosti. Stále se zvyšující se nároky společnosti na rodiny a rodiče nutí přizpůsobit výkonnost situaci ve společnosti. Mnozí jedinci pak tyto situace zvládají s obtížemi nebo je nezvládají. Ztotožňujeme se s názorem Vališové: *„Nároky, které klade sociální prostředí na jedince, stále stoupají. Zvyšuje se počet sociálních vazeb, zkracuje se čas, který má na rozhodnutí o svých aktivitách, přibývá odpovědnosti za jejich průběh a výsledky. Mnohé situace od něj vyžadují rychlé, přesné a přiměřené rozhodování i činy. Jak se dokáže jedinec v sociálních vztazích a v sociálním prostředí orientovat a jak je v nich zdatný, vymezuje z větší části i jeho životní spokojenost, profesionální a sociální úspěšnost.“* (Vališová, 2011, s. 233)

Teoretická a praktická část bakalářské práce spolu úzce souvisí, proto je třeba zvolit vhodnou výzkumnou metodologii. Pro naše téma jsme zvolili formu kvalitativního výzkumu, kterou považujeme za nejvhodnější, protože nejlépe odpovídá zvolenému tématu i cílům výzkumu.

4.1 Výzkumný problém

Význam práce v životě člověka je nesmírně důležitý. V naší společnosti je spousta osob, které se musí vyrovnávat současně s rolí rodiče, vychovatele, pečovatele, partnera a zároveň zaměstnance. Pracovat a současně pečovat o děti, o domácnost, či studovat vidíme jako velmi náročný úkol. A právě na tuto problematiku se výzkumem zaměříme. Pokusíme se zjistit, jak se daří rodinám a jednotlivcům prostřednictvím využívání některé z flexibilních forem práce skloubit zaměstnání s rodinným životem.

4.2 Výzkumné cíle

Hlavním cílem výzkumu je pomocí výzkumného šetření zjistit subjektivní názory na zkušenosti současných zaměstnanců, kterým zaměstnavatelé umožňují využívat flexibilní formy práce, zda jejich využívání je pro respondenty nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života.

V návaznosti na výzkumný cíl byly stanoveny tyto dílčí výzkumné cíle:

- Zjistit, jaký význam má práce v životě respondentů.
- Zjistit, jaké jsou hlavní důvody respondentů pro volbu flexibilních úvazků.
- Zjistit, jakým způsobem využívání flexibilních úvazků napomáhá při harmonizaci pracovního a rodinného života respondentů.
- Zjistit, jaké spatřují respondenti výhody a nevýhody při využívání flexibilních forem práce.

4.3 Pojetí výzkumného šetření

Jak uvádíme výše, cílem výzkumu je zjistit, zda využívání flexibilních forem práce je nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života jednotlivých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že usilujeme o získání subjektivních názorů konkrétních respondentů, využili jsme k získání potřebných informací **kvalitativní výzkum**. Kvalitativní výzkum umožňuje hlub-

ší vhléd do zkoumané problematiky. „Výhodou kvalitativního přístupu je získání hloubkového popisu případů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů, sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy. Citlivě zohledňujeme působení kontextu, lokální situaci a podmínky.“ Hendl (2005, s. 53)

Podle Švaříčka a Šed'ové (2007, s. 17) je za kvalitativní přístup považován proces zkoumání jevů a problémů s cílem získat ucelený obraz těchto jevů založený na specifickém vztahu mezi badatelem a účastníky výzkumu. Cílem výzkumníka je rozkrýt a reprezentovat skutečnosti, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.

Výsledky takto provedeného kvalitativního výzkumu nelze zobecnit: „Kvalitativně orientované výzkumy vycházejí z fenomenologie, která zdůrazňuje subjektivní aspekty jednání lidí, a tudíž kvalitativně orientované výzkumy připouštějí existenci více realit“. (Chráška, 2016, s. 29)

4.4 Vymezení výzkumných otázek

V návaznosti na stanovení výzkumného cíle a dílčích výzkumných cílů jsme vymezili výzkumné otázky. Hlavní výzkumná otázka zní: **Je využívání flexibilních forem práce nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života?**

Pomocí konkrétních otázek, které budou kladeny respondentům v rámci rozhovoru, se budeme snažit nalézt odpovědi na následující dílčí výzkumné otázky:

- Jaký má význam práce v životě respondentů?
- Jaké jsou hlavní důvody a motivace respondentů pro volbu flexibilních forem práce?
- Jakým způsobem pomáhá respondentům flexibilní úvazek při harmonizaci pracovního a rodinného života?
- Jaké spatřují respondenti výhody a nevýhody při využívání flexibilních forem práce oproti „typickému“ zaměstnání?

4.5 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

Při výzkumu pomocí rozhovorů se musíme rozhodnout, se kterými osobami provedeme rozhovor a z jakých skupin mají tyto osoby pocházet. Jak uvádí Hendl (2005, s. 151)

v kvalitativním výzkumu nejde o reprezentativnost výběrového souboru, proto výběr zkoumaných jednotek nemusí být náhodný.

Pro náš účel jsme zvolili metodu záměrného výběru výzkumného souboru, kdy jsme cíleně vybrali respondenty podle předem stanovených požadavků. Bylo osloveno celkem dvanáct osob, které vykonávají nějakou flexibilní formu práce, z nichž 7 osob souhlasilo s provedením výzkumného šetření formou rozhovoru. Naším původním cílem bylo, aby zastoupení mužů a žen bylo přibližně rovnoměrné a aby byly zastoupeny osoby pečující i osoby zdravotně znevýhodněné, popř. poživatelé důchodu. Rovnoměrné zastoupení mužů a žen se, vzhledem k neochotě mužů spolupracovat, nepodařilo zrealizovat. Výzkumný soubor tedy tvoří 6 žen a 1 muž. Ve výzkumném souboru jsou zastoupeny 2 ženy, které mají v péči nezletilé děti, z nichž 1 žena pečuje o zdravotně postižené dítě; 1 muž a 1 žena, kteří mají v péči nezletilé dítě a současně jsou poživateli invalidního důchodu; 1 další poživatelka invalidního důchodu, 1 poživatelka starobního důchodu a 1 studentka vysoké školy.

Tab. č. 1: Základní údaje o výzkumném vzorku

RESPONDENTI	VĚK	DRUH FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE	VÝKON PRÁCE	DĚTI	OSTATNÍ SKUTEČNOSTI
Alžběta	35	dohoda o provedení práce	spol. s r.o. dělnice	2 (4 a 2,5 roku)	rodičovská dovolená
Jaroslava	58	PS – práce z domova	spol. s r.o., chráněná dílna, účetní	1 (36 let)	invalidní důchod
Kristýna	25	dohoda o pracovní činnosti	spol. s r.o. archivář	0	studentka VŠ
Natalija	47	PS – částečný pracovní úvazek	spol. s r.o., chráněná dílna, dělnice	2 (27 a 14 let)	invalidní důchod ukrajinská národnost
Olga	64	dohoda o pracovní činnosti	státní správa referentka	2 (dospělé)	starobní důchod
Petr	38	PS – částečný pracovní úvazek	exekutorský úřad administrativní práce	1 (1 rok)	invalidní důchod
Tereza	27	PS – částečný pracovní úvazek + částečně práce z domova	spol. s r.o. pomocné práce	1 (5 let)	péče o postižené dítě příspěvek na péči

4.6 Metoda sběru dat a metoda analýzy dat

Pro výzkumné šetření jsme jako metodu sběru dat zvolili **polostrukturovaný rozhovor** s otevřenými otázkami.

Jak uvádí Hendl (2005, s. 173 - 174) polostrukturovaný rozhovor se skládá z několika pečlivě formulovaných otázek, na něž jednotliví respondenti odpovídají. Vzhledem k úzce vyprofilovanému tématu našeho výzkumu nám nevadí, že právě tato metoda sběru dat spočívá v restrikci na předem daná témata. Omezení je způsobeno tím, že respondentům kládeme stejně formulované otázky. Data, která jsou získaná z takového rozhovoru, se potom snadněji analyzují, protože jednotlivá témata se v přepisu rozhovoru lehce lokalizují. Výzkumník bude vycházet z předem připraveného schématu otázek. Konkrétní znění otázek, tzv. jádro rozhovoru, si výzkumník připraví předem, a během rozhovoru pak může otázky dle potřeby upravovat a doplňovat. Stejně tak může výzkumník měnit pořadí, v jakém jsou otázky kladeny, což umožňuje pružněji reagovat na jednotlivé odpovědi respondenta a klást doplňující otázky. Doplnující otázky jsou při hloubkovém rozhovoru nesmírně přínosné, jelikož nám zprostředkovávají hlubší vhled do zkoumané problematiky. Dále si při jejich kladení můžeme ověřit, zda jsme správně pochopili a interpretovali odpovědi respondenta a tím nám pomáhají k vyjasnění celého kontextu získaných dat.

Švaříček a Šed'ová (2007, s. 159) citují Loflanda: „*Pomocí otevřených otázek může badatel porozumět pohledu jiných lidí, aniž by jejich pohled omezoval pomocí výběru položek v dotazníku. Hloubkový rozhovor umožňuje zachytit výpovědi a slova v jejich přirozené podobě, což je jeden ze základních principů kvalitativního výzkumu.*“

Jako metodu analýzy získaných dat jsme se rozhodli použít techniku **otevřeného kódování**, která se osvědčila pro účel analyzování dat získaných skrze kvalitativní výzkum jako „*poměrně univerzální a velmi efektivní způsob*“. Na základy vybudované pomocí otevřeného kódování je možné stavět řadu různých analytických technik. Švaříček a Šed'ová (2007, s. 211) popisují, že při technice kódování jsou získané údaje z rozhovoru nejdříve rozebrány, aby mohly být následně opět složeny novým způsobem. Výzkumník pracuje s přepsaným textem rozhovorů, který rozbije na malé jednotky, těm přidělí názvy a s těmito novými fragmenty dále pracuje. Jednotkou může být slovo, sekvence slov, věta či celý odstavec.

4.7 Etika výzkumu

Dle Hendla (2005, s. 155) hrají etické otázky ve společenskovedním výzkumu důležitou roli. Zachování soukromí je důležitým požadavkem výzkumu.

Všechny respondenty jsme v první fázi požádali, zda souhlasí se skutečností, že při našem rozhovoru bude použito záznamové zařízení. Dotazovaní byli před provedením rozhovorů ujištěni, že veškeré získané informace jsou zcela anonymní a budou použity výhradně pro účely výzkumné části bakalářské práce. Respondenti před samotným rozhovorem zároveň podepsali tzv. poučený (informovaný) souhlas. K nahrávání rozhovorů jsme použili záznamové zařízení v mobilním telefonu a následně jsme provedli přepisy rozhovorů.

Rozhovory probíhaly s respondenty v průběhu měsíce února a března 2017 a trvaly přibližně 30 minut. Některé respondenty jsme navštívili v jejich přirozeném prostředí, tam kde bydlí a s některými respondenty jsme si domluvili schůzku v kavárně. V obou případech jsme se snažili o vytvoření co nejpřirozenější atmosféry.

5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

V následující kapitole se budeme zabývat analýzou dat získaných prostřednictvím rozhovorů s jednotlivými respondenty, tedy osobami, které využívají flexibilní pracovní úvazek. Jak jsme již uvedli výše, data byla zpracována technikou otevřeného kódování. Nahrané rozhovory byly nejdříve z nahrávacího zařízení v mobilním telefonu přepsány do písemné podoby a následně byly důsledně a pečlivě pročitány. Dále jsme v textu lokalizovali shodné prvky, které se postupně staly podkladem k vytvoření jednotlivých kódů. Tyto vzniklé kódy jsme podle podobnosti obsahu přiřadili do jednotlivých kategorií, které byly pojmenovány obecnějšími názvy. Takto vznikly kategorie: **psychický pilíř, motivace k práci, jistota příjmu?, pánem svého času, minulost v současnosti**. První tři kategorie se vztahují především ke konkrétním důvodům respondentů pro využívání flexibilní formy práce, motivaci k práci a významu práce v jejich životě. Čtvrtá a pátá kategorie pak zahrnuje subjektivní vnímání samotné harmonizace pracovního a rodinného života, v návaznosti na zdravotní stav, práci a péči o děti a rodinné příslušníky a zkušenosti respondentů čerpané z minulosti.

5.1 Kategorie č. 1: PSYCHICKÝ PILÍŘ

Tuto kategorii zařazujeme na první místo, protože v žádné jiné kategorii neodpovídali respondenti v takové podobnosti a shodě. Za zcela bezpodmínečnou považují naši respondenti pro volbu pracovního úvazku mít možnost být mezi lidmi, schopnost komunikovat s lidmi a mít tedy možnost pracovat především kvůli sociálním kontaktům.

Kódy pro tuto kategorii: komunikace, kontakt s lidmi, touha po změně, jiné myšlenky, nespokojenost doma.

Většina respondentů uvádí za velmi významný fakt, že zapojením se do pracovního procesu získali množství sociálních kontaktů s lidmi, kteří jim různými způsoby pomáhají při zvládnání těžkostí života.

„Hlavním důvodem, proč jsem přijala práci na dohodu o provedení práce...je...rozhodně být mezi těma lidima, ty čtyři roky na té mateřské, to už bylo dost, nebyla jsem doma úplně spokojená. Hlavně ta komunikace mezi lidma, to je jako to hlavní.“ (Alžběta)

„...částečně jsem mezi lidmi, především je pro mě důležitý kontakt s lidmi...Určitě, vyhovuje mně to. A myslím si, že i pro to manželské soužití je to docela dobrý...tímto způsobem se od sebe na chvíli odloučíme...“ (Olga)

Ženy, pečující o děti, práci na flexibilní pracovní úvazek vyhledali především kvůli sociálním kontaktům a jejich orientace na práci nemusí být vysvětlována jen potřebou přivýdělnku, ale také potřebou přijít do kontaktu s někým jiným, než jen se svými dětmi. Podobně odpovídá i Tereza, která pečuje o zdravotně postiženou dceru a pro kterou se práce rovněž stala zdrojem sociálních kontaktů.

„Tak nejdůležitější je pro mě to vědomí, že můžu být mezi lidma...a já jsem tímto získala možnost jít mezi lidi. To, že jsem byla doma, bylo už velmi stresující, chtěla jsem jít mezi lidi. Práce má pro mě význam především tím, že jsem v kontaktu s lidma a že mi pořád pomáhají vyrovnávat se s naší situací.“ (Tereza)

Lidé tedy nemusí chodit do práce jen pro peníze, ale také aby byli mezi lidmi. Každý člověk se chce stát součástí nějakého většího celku a někam patřit, potřebuje tam mít své pevné místo a být tam respektován druhými lidmi, spolupracovníky. Rovněž i Natalija vypovídá o důležitosti být mezi lidmi, v návaznosti na psychickou stránku jedince.

„...že chodím mezi lidi. Doma bych se zbláznila. Chodím mezi lidi a snažím se být furt mezi lidma, protože jinak by to nešlo, to by člověk skončil na psychině. Hledala jsem práci přes internet. Já jsem byla po té transplantaci už rok, jsem furt seděla sama doma, takže tím pádem jsem chtěla mezi lidi a na internetu jsem našla práci. Může se ale do budoucna stát, že budu pracovat z domu. Ale teď momentálně ne, protože chci být mezi lidma.“ (Natalija)

Pro Jaroslavu, přestože vykonává pro zaměstnavatele práce z domu, je rovněž kontakt s lidmi, s kolegy důležitý. Neméně důležití jsou pro ni i přátelé a kamarádi.

„...pokud by člověk byl úplně odstříhán od práce a od toho kontaktu s kolegy v práci, tak by mě to asi dělalo velké problémy... jsme v kontaktu neustále, i v tom telefonickém s kolegama ze zaměstnání, a jezdím tam dvakrát za měsíc a když bych chtěla, klidně můžu jezdit i vícrát, to mi nikdo nepřikazuje. Ne, že bych směla jenom dvakrát a vícrát ne, takže můžu se zvednout z domova a zajet za nima, udělat si výlet, povykládat si i ty jiné věci, které lidi v zaměstnání spojují... já nejsem uvázaná, že bych byla jenom doma a nikam jinam nechodila. Člověk má i své přátele, takže se může věnovat tady této stránce života sociálního i jako takhle... já si myslím, že mně to plně vyhovuje.“ (Jaroslava)

5.2 Kategorie č. 2: MOTIVACE K PRÁCI

Tato kategorie zahrnuje kódy, které se tematicky vztahují k důvodům jednotlivých respondentů k volbě flexibilního pracovního úvazku, ale také ke skutečnosti, jaký význam má práce v životě respondentů. Motivaci k práci chápeme jako vnitřní záležitost jednotlivců, každý má v sobě nějaký vnitřní hnací motor. Vnitřní motivační struktura je tedy u každého člověka jedinečná a její součástí mohou být naše potřeby, hodnoty, zájmy a přesvědčení.

Kódy pro tuto kategorii: touha po práci, práce jako nutné zlo, jistota práce, možnost volby, smíření se situací, sebekázeň, zpětná vazba, restart dne, stálá kontrola, aktivita, vnitřní pohnutky, zodpovědnost, čas strávený v práci.

Respondenti především vnímají důležitost práce ve svém životě.

„...důležité je pro mě to, že můžu do práce chodit. Já jsem šila doma a toužila jsem do té práce. Já mám tu nejllehčí práci. Na částečný úvazek pracuji proto, že bych víc nezvládla... Já jsem spokojená a jsem vděčná, že mě tam nechali s tou rukou...“ (Natalija)

„Práce má pro mě význam asi poměrně dost velký... já jsem nikdy nebyla člověk, který by do práce nechodil, anebo se ulívala, takže většinou to bylo pro mě takové přednostní. Koli-krát jsem si to i vyčítala, že potom to třeba odnášelo i zdraví, že člověk k tomu všemu přistupuje moc zodpovědně. A možná by měl malinko polevit, ale prostě nemám takovou povahu. Takže bych řekla, že opravdu to asi hrálo v mém životě a hraje dost velký podíl. Má to dost velký vliv...“ (Jaroslava)

Z rozhovorů dále vyplynulo, jako v případě Olgy, že další potřebou je převládající pocit jakési motivace k životu, dělat něco pro sebe, zvláště pokud už její vlastní rodina a děti nepotřebují tolik péče.

„...tak v podstatě mě jako důchodce donutí tato práce denně nastartovat svůj život a donutí mě i k jakémusi pohybu. A ta práce teď je pro mě jenom taková jako doplňující součást mého života...člověk má takovou motivaci, že každý ráno musí vstát a musí se někam vypravit, je to takovej, z toho stereotypu důchodovýho, takovej odskok, takové zpestření.“ (Olga)

I Tereza projevila pozitivní přístup k pracovním aktivitám:

„Moje práce se stala po mé dceři a manželovi tím nejdůležitějším světlým okamžikem dne. Práci беру jako relaxaci sil...společenský styk i jako možnost...to, že vidím život z jiné strany.“ (Tereza)

Ženy, které z důvodu těhotenství a mateřství přerušily svou pracovní dráhu, nezdědka volí flexibilní úvazek v podobě například dohody o provedení práce, či zkráceného pracovního úvazku již v průběhu rodičovské dovolené. Tyto ženy se tímto způsobem snaží o udržení kontaktu se svým zaměstnavatelem i s profesí, kterou vykonávaly před mateřstvím, s jakousi nadějí, že budou mít lepší šance návratu k původní profesi.

„Bylo to tak, že mi zavolali z práce, jestli nechcu při té rodičovské jít do práce. Tak jsem vlastně tu nabídku přijala...a jelikož mám tu rodičovskou... zatím mi to tak stačí. Uvažuji o tom, že až mi skončí rodičovský příspěvek, tak se vrátím, kde teď jsem, nebo kde teď vykonávám tu brigádu, tu dohodu o provedení práce a doufám, že bych tam pak byla na klasický pracovní poměr... (Alžběta)

„Snažila jsem se jít na nějaký zkrácený úvazek už dávno. Zajímala jsem se o práci u svého bývalého zaměstnavatele. Ale zřejmě kvůli dceři mě zaměstnavatel nepřijal, přitom pořád přibírali lidi, věděla jsem to od kamarádek. Už o mě nestál. Dříve jsem ale docházela do mateřského centra jako dobrovolnice a brala jsem dceru sebou, to nás obě bavilo. Bylo to takové odreagování, i když to bylo zadarmo...“ (Tereza)

U některých účastníků výzkumu se naopak motivace k práci projevila jakýmsi negativismem.

„...práce je asi tak na posledním místě v mém životě, protože práci já jako osobně nemám rád vůbec. Já chodím do práce za trest... to říkám na rovinu, protože nikdy jsem si nenašel vztah k práci a už ho asi ani nenajdu... Ale bez toho člověk... to nejde...No, přijdu tam a tam si oddělám to svoje, je to spíš takový na psychiku, no... Kdybych nemusel, tak tam nechodím.“ (Petr)

Důležitým aspektem je pro mnohé rodiče práce, která se nachází pokud možno v blízkosti bydliště a odpadá tak nutnost dojíždění.

„Práci nemám ráda, to co vykonávám, nemám to ráda...Su tam, kde su. Nemůžu si vybírat a na směny, to už by vůbec nešlo. Když by byla jiná práce, tak by člověk šel, ale že je to v místě bydliště, už kvůli dojíždění a kvůli vyzvedávání dětí, tak jako...“ (Alžběta)

Petr se rovněž zamýšlí nad významem práce ve spojení s životem, který se nebude opakovat a rodinou:

„Těch osm hodin (myslí se tím běžná pracovní doba – pozn. výzkumníka), to je třetina života... Což si lidi někteří možná ani neuvědomují, ale třetinu tráví v práci, někteří i déle a to já bych se zbláznil... No, co je důležité a co bych chtěl říct, že by člověk opravdu asi neměl tak lpět na té práci... život je jenom jeden a rodina by měla být na prvním místě.“ (Petr)

5.3 Kategorie č. 3: JISTOTA PŘÍJMU?

I přes skutečnost, že rodina patří v naší společnosti mezi vysoce ceněné hodnoty, lidé musí především řešit svou životní úroveň, a právě finanční zajištění se stává pro každého člověka nesmírně důležitým. Placená práce jako zdroj seberealizace, ale hlavně jako zdroj příjmu je pro mnohé jedince tudíž nezbytná.

Kódy pro tuto kategorii: přivýdělek, být aktivní, spokojenost s příjmem, zlepšení rodinné situace, málo peněz, důchod = ušlý výdělek.

Respondenti, kteří jsou poživatelé invalidních důchodu, si flexibilní úvazek v návaznosti na vyplácenou odměnu za tuto práci, vcelku pochvalují. Předpokladem samozřejmě je, že již jeden zdroj příjmů mají zajištěn v podobě pravidelně vypláceného důchodu a nejsou tudíž tolik závislí na dosaženém příjmu ze zaměstnání.

„Je to sice zkrácený úvazek, ale maximálně mi to pomáhá, protože mám invalidní důchod a z té částky by člověk nemohl žít... Řekla bych, že můj příjem plus invalidní důchod dá dohromady tu částku, kterou jsem měla, když jsem pracovala v plném, osmihodinovém vytížení. A přitom to mám daleko pohodlnější...“ (Jaroslava)

„Tak mám to, co má průměrný člověk tady v republice, tu mzdu a vlastně jako mzdu a důchod dohromady, tak to dává průměrnou mzdu, takže si žijem normálně, jak normální lidi. Nestrádáme... a to je právě zas ta výhoda toho důchodu, že nemusím být v té práci tak dlouho a můžu být na ten zkrácený úvazek.“ (Petr)

Pro spoustu lidí je příjem jednou z hlavních motivací k práci. Tím, že pracujeme, si vyděláváme a máme tedy zajištěn příjem; v případě poživatelů důchodu další příjem, to nám umožňuje větší svobodu a jistotu.

„...že k tomu důchodu máte tu možnost si přivydělat nějakou korunu, protože ty důchody, určitě všichni vědí, že nejsou enormně vysoké, ale není to prostě špatný, ten přivýdělek.“ (Olga)

„...možnost vydělávání navíc těch peněz...že to přispěje do domácího rozpočtu.“ (Alžběta)

„Ani ten přivýdělek není zanedbatelný, ale v mém případě to nebyl rozhodující důvod...Když je třeba matka – samoživitelka, tak by se z této výplaty neuživil.“ (Tereza)

Pro spoustu rodin se stalo nutností např. splácet hypotéku.

„Ale zas nebyť té práce, tak jelikož máme hypotéku a člověk dluží...A to je právě ta nevýhoda, že člověk...mohl by nějak tu rodinu zabezpečit a aby měli kde bydlet, tak tu hypotéku musí mít...a já ji mám taky, mám ji ještě na pětadvacet let. Takže ta práce a rodina se prolíná... že musím do práce, aby ta rodina měla kde bydlet.“ (Petr)

Respondenti uvádějí nevýhodu flexibilního úvazku právě v podobě snížené odměny za tuto práci.

„No, tak. Nevýhoda je v tom, že kdybych tam byl osm hodin, tak za to беру víc peněz. Tak to je jasný.“ (Petr)

„Nevýhoda je ten plat, že přece jenom...není to moc peněz.“ (Kristýna)

„Nevýhoda, jediná co je, že mám jenom polovičku peněz.“ (Natalija)

Nevýhodu vidí respondenti také v návaznosti na nižší odměnu za práci i v podobě nároků na budoucí dávky ve stáří či nároku na dávky nemocenského pojištění.

„Tak vím, že nebudu brát tolik, kolik bych bral, kdybych pobíral vyšší mzdu.“ (Petr)

„No, tak to víte, že to pokrátí, ale vzhledem k mému věku už o tom moc nepřemýšlím. Kdybych byla mladší, tak bych to zvažovala.“ (Jaroslava)

„Nevýhoda by to byla, asi i co se týče důchodových nároků, pořád je to zkrácený úvazek, takže...ale po pravdě nevím přesně, jak to je.“ (Kristýna)

5.4 Kategorie č. 4: PÁNEM SVÉHO ČASU

Čtvrtá kategorie se stala z hlediska našeho výzkumu nejdůležitější, především z toho důvodu, že tato kategorie odhalila nejdůležitější momenty, které spojují práci a rodinu, potažmo se stávají nástrojem k harmonizaci právě osobního a pracovního života jednotlivců a rodin.

Kódy pro tuto kategorii: volnost rozhodování, rodina, práce versus děti, spokojenost, záliby, přátelé, svoboda, čas na učení, pozitivní ovlivnění života, pohoda a domov, více volna, rozvržení práce, pomoc, odpočinek, nemuset zdůvodňovat, štěstí, bonus.

Respondenti v našem výzkumu uvádějí především spokojenost s možností využívání flexibilního způsobu práce, možnost rozhodnout si sami o volbě pracovní doby apod.

„...a můžu si práci rozvrhnout, jak mi pasuje, podle toho, jak jsem unavená nebo nejsem unavená, tak je to prostě bezvadné...abych pak i odpočívala a byl klid.“ (Jaroslava)

„...výhoda hlavně v tom, že v práci můžu být, nastoupit třeba od šesti hodin a možu tam být ty čtyři hodiny a můžu potom kdykoliv odejít. Pracovní náplň je taková, že tam nemusím být...že nejednám prostě s klientama, je to všechno elektronicky, takže v práci nemusím být pevně upíchnutej...“ (Petr)

„Musím splnit 80 hodin měsíčně s tím, že mám ten režim opravdu flexibilní, můžu přijít kdykoliv chci, na jak dlouho chci, akorát ta práce musí být hotová.“ (Kristýna)

Také další důvody, které vyústily v rozhodnutí pro práci na flexibilní úvazek, jsou vesměs pozitivního charakteru:

„Tak je to rodina, každopádně rodina a to dítě, které máme. Je to pro mě úplná bomba, nedokážu si představit, že bych měl být někde zavřený osm hodin, jak nějaký pitomec... a tam makat. A nic z toho, protože to je třetina mého života, těch osm hodin...“ (Petr)

„A taky je výborná tady tato flexibilní práce pro mě, protože jsem už rok a půl babičkou, mám vnoučka, takže se snažím si třeba práci nadpracovat dopředu a беру si potom nějaké náhradní volno a jedu za mladýma do Prahy, na tři čtyři dny, kde si to užiju jinak a vím, že jsem si tu práci nadpracovala a mám to v klidu. A pro mě je to opravdu veliký bonus.“ (Jaroslava)

Petr dále hodnotí, že skutečnost jeho nedobrého zdravotního stavu je paradoxně výhodou pro možnost být více se svou rodinou, ve smyslu „všechno zlé je pro něco dobré“...

„Nevím, jestli je to výhra nebo prohra, ten zdravotní stav – tak se to k tomu nějak přidalo všechno, že... ale můžu být na jednu stranu rád, že můžu být s tou manželkou a s tou malou...“ (Petr)

Z provedených rozhovorů s matkami malých dětí je zřejmé, že pokud například odejdou na část dne za prací, podaří se jim načerpat tolik potřebnou energii, kterou pak znovu zpětně

potřebují právě ke komunikaci s dítětem. Pro tyto matky je důležitou hodnotou spokojenost jejich dítěte, která bude zajištěna pouze v případě, budou-li spokojeny samotné matky.

„Jsem vyrovnanější, těším se do práce, mezi lidmi, těším se na svou dceru i na manžela. Můj život má teď jiný rozměr. A myslím, že tuto změnu všichni vnímají.“ (Tereza)

Z výpovědí našich respondentů dále vyplývá, že například zkrácený pracovní úvazek velkou měrou přispívá k možnosti pomoci v domácnosti. Partner tímto způsobem dává najevo, že si své ženy váží, že žena nemusí všechny činnosti zvládnout sama a o to více času pak zbývá rodině na další společné zájmy.

„...jelikož chodím do té práce jenom na ty čtyři hodiny, takže manželce vypomáhám doma; pomáhám jí, i když potřebuje na očkování s malou, a že ten první rok, vlastně co potřebovala, prožívala, tak to kdybych chodil normálně do práce, tak to s nima neprožívám a nemohl bych té rodině pomáhat tak, jak pomáhám teďka.“ (Petr)

Otázky skloubení pracovního a rodinného života mají naši respondenti spojeny znovu se samými pozitivními hodnotami.

„...momentálně můžu posoudit tak, že mi to maximálně vyhovuje, že opravdu je to suprové, že si o tom svém pracovním času můžu rozhodovat tak, jak budu chtít a jiná motivace pro mě asi momentálně není. Vidím v tom velké výhody, je to báječné a nic mi nechybí.“ (Jaroslava)

„Tak harmonizaci, tak můžeme to pochopit tak, že jsme s manželkou šťastni, že spolu trávíme více času, malá je taky šťastná...Té harmonizaci tady to určitě velice pomáhá, jako to, že mám ten důchod a že mám tu zkrácenou pracovní dobu. Nemusím brát zřetel a ohledy v zaměstnání, jestli zaměstnavatel... doprošovat se... jestli by mě nepustil... A má to zkrátka samý plusy.“ (Petr)

„Zkrácený úvazek mi umožňuje lepší skloubení života, protože mám manžela, mám děti, no, a máme ještě psa. Takže to všechno musíme skloubit dohromady. Výhoda je ta, že mám víc času na všechno.“ (Natalija)

Rovněž využívání flexibilních forem práce výrazným způsobem ovlivňuje skutečnost, že respondenti se mohou ve svém volném čase, kterého mají více než ostatní, věnovat svým různorodým aktivitám.

„Vzhledem k tomu, že si tu dobu můžu urovnat tak, jak chci a věnovat se více dětem, jezdit na výlety, přečíst si knihu, zajít si na kafe s kamarádkami a ještě na různé zábavy třeba, s děčkama...a že mám větší takhle možnosti.“ (Alžběta)

„Tak toto je maximální výhoda, že má člověk svobodu...může se rozhodovat, toto je prostě maximální...že pro rodinu a pro mě jako takhle pro člověka, je toto maximální.“ (Jaroslava)

„...aby to pro mě bylo jednodušší, abych měla čas na tu školu, na to učení, abych se tomu mohla plně věnovat. Když mám tu možnost, tak jsem to volila takto. Navíc pak mám čas na přátele, na nějaké cvičení nebo být s rodinou.“ (Kristýna)

„...a zas je to výhoda, že de facto, jelikož mám tu pracovní dobu takovou, jakou mám, může se s manželkou domluvit a můžeme si odjet, já nevím, v jedenáct hodin na výlet s malou.“ (Petr)

Jaroslava zdůrazňuje i možnost pomáhat při práci a péči o rodinu i své stárnoucí mamince.

„Maminka, které je osmdesát, tak maminka taky vyžaduje zvýšenou pozornost...i když ještě funguje dobře...ale přece jenom vyžaduje pozornost, potřebuje si s někým povykládat, nechce být tak sama. Takže i ty návštěvy můžu prostě přizpůsobit tak, jak mi to vyhovuje. Když potřebuje navštívit lékaře...můžu prostě odsunout tu práci, jít s maminkou k lékaři, potom se vrátím a dělám si svoji práci. V normálním zaměstnání bych tady s tímto měla pravděpodobně velké problémy.“ (Jaroslava)

Náš výzkum upozornil na celkovou spokojenost respondentů v životě:

„Mám zas víc energie, více chuti a rychle mi to uteče. Jsem rád, že se mi podařilo to, abych skloubil práci s tou rodinou, že rodina je šťastná a zaměstnavatel je snad taky rád, že mě má jako zaměstnance.“ (Petr)

„Jsem strašně spokojená, když potřebuji čas na ten osobní život...nebo se vidět s přítelem, tak já si to volno můžu udělat. A nemusím to zdůvodňovat. Pořád tam vidím ty klady, určitě je to všechno o těch kladech.“ (Kristýna)

„Doporučuji všem, kteří to můžou dělat...a umožní jim to ten zaměstnavatel, tak jako...Doporučuju to!“ (Alžběta)

5.5 Kategorie č. 5: MINULOST V SOUČASNOSTI

Poslední, pátá kategorie, vyjadřuje subjektivní vnímání důvodů, pro které naši účastníci výzkumu nemohou pracovat v plném pracovním úvazku. V této kategorii jsou rovněž obsaženy stesky i problémy a zdravotní omezení, se kterými musí lidé bojovat.

Kódy pro tuto kategorii: bariéry zdraví, neschopnost, bolest, návrat do klasického pracovního poměru, důchod, atmosféra na pracovišti, únava věkem, srovnání s minulostí, zaběhnutý stav.

Tři účastníci našeho výzkumu jsou poživateli invalidního důchodu. Právě nemožnost pracovat v plném pracovním úvazku z důvodu zdravotního stavu uváděli nejčastěji.

„Jsem invalida, mám invalidní důchod, takže proto musím mít takovou práci, jakou teď vykonávám, jelikož fyzicky jsem na tom tak špatně, že nic jináčího mi, bohužel, nezbývá, než vzít zavděk tady té práci. Můj zdravotní stav by mi vůbec neumožňoval práci na plný úvazek. Už jsem dělal ve fabrice a dělal jsem na place čišničinu, dělal jsem všechno... no a to všechno už teď, bohužel, nemůžu. Nevydržel bych, na place bych nevydržel víc než hodinu a ve fabrice možná tak hodinu a půl a to by byl konec, závěrečná.“ (Petr)

Rovněž bylo zajímavé sledovat při výzkumu subjektivní vnímání zdravotního stavu jednotlivých účastníků.

„Samozřejmě záleží na každém. Někoho diagnóza, ať je jakákoliv, víc postihne, zabírá si to...každý jsme jinej, záleží na tom, jak se k tomu každéj postaví...třeba se tou prací odrea-guje a aby neměl čas myslet na svoji chorobu...nebo si to zabírá a potřebuje být sám, aby se s tím nějak vyrovnal.“ (Olga)

„Zdravotní stav je dobrý, cítím se zatím dobře...mám čtyřikrát baipas, dva infarkty a transplantovanou ledvinu...“ (Natalija)

„Jsem po tom ozařování, tak nevím, jestli to na to nemá nějaký vliv, nebo i vzhledem k věku, ta paměť začíná trochu zlobit, tak uvidíme...Ale momentálně nemám pocit, že bych tu práci nemohla vykonávat“. (Jaroslava)

Respondenti dále shodně uvádějí, že pokud by neexistovala možnost pracovat na zkrácený úvazek, popřípadě jinou flexibilní formu práce, znamenalo by to pro ně nemožnost zapojit do pracovního procesu jako takového.

„Takže, bohužel, můj fyzický stav... když mi bylo třicet, teď je mi osmatřicet, ve třiceti jsem měl podle doktora zdraví na pětapadesátiletého člověka, takže...nemohl bych pracovat vůbec na plný úvazek.“ (Petr)

„Na částečný úvazek pracuji proto, že bych víc nezvládla. Jakože ten můj zdravotní stav více nepovolí, více dělat, více hodin.“ (Natalija)

„Asi největší problém je, že u nás nenajdete zaměstnání na 4 hodiny nebo jen velmi ztěžka. Já pečuji o nemocnou dceru a nemohu pracovat na plný úvazek.“ (Tereza)

Respondenti, s výjimkou slečny Kristýny a paní Alžběty, si již nedovedou představit, že by měli pracovat na plný pracovní úvazek.

„No tak, rozhodně už bych nechtěla pracovat na plný úvazek, na osm hodin denně. Ty roky jsou tu a v mém věku už je to opravdu trochu náročnější. A ani bych nechtěla na plný úvazek z toho důvodu, abych mohla i svůj vlastní život si zorganizovat trochu jinak, aby mi zůstal čas i na ty koníčky nebo na ty vnoučata.“ (Olga)

„No, představit si to můžu (smích)...ale po jednom dni bych skončila, protože bych to nezvládla.“ (Natalija)

„No tak, to už si vůbec nedokážu představit, to je pro mě sci-fi. Snad ta doba nikdy nenaštane... Můj zdravotní stav se zlepšovat nebude, ten je neměnný, nebo spíš k horšímu než byl. Návrat k plnému úvazku neplánuji a nějak se tak podle toho zařizuji.“ (Petr)

„...doufám, že to vydrží (přiznaný invalidní důchod – pozn. výzkumníka)...abych nemusela dělat osm hodin, protože to jsem přesvědčená, že to už bych fyzicky nedala. Osm hodin plné práce, plné zátěže, to jsem přesvědčena, že bych nevydržela. Můžu vám říct, že to už bych nechtěla, opravdu nechtěla...především kvůli zdravotnímu stavu, že bych to nebyla schopna. Jak jsem chodívala na brigádu do bývalého zaměstnání, tak po mě chtěli navýšit pracovní úvazek, a to jsem věděla, že to nepůjde.“ (Jaroslava)

„...určitě si to dovedu představit, hlavně to chci do budoucna...ale bylo by fajn takhle pracovat celý život, ale nejde to! Plánuji se nechat zaměstnat na plný úvazek.“ (Kristýna)

6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A JEJICH SHRUTÍ

V předchozích kapitolách předkládané bakalářské práce jsme se zabývali metodologií výzkumu a analýzou dat zjištěných z kvalitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum byl založen na výpovědích respondentů, na jejich pocitech a prožitcích, ale také na celkovém vnímání významu práce v jejich životě, v návaznosti na sladění pracovního a osobního života. Informace, získané z tohoto výzkumu, jsou ovlivněny mnoha faktory, které si jedinci uvědomují a o které jsou ochotni se podělit. Výpovědi mohou být rovněž ovlivněny fyzickým zdravím, momentálním psychickým rozpoložením, ale také celkovou životní spokojeností respondentů.

Na tomto místě se pokusíme o interpretaci a shrnutí výsledků výzkumu, které jsme zjistili na základě našeho výzkumného šetření. Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit pomocí výzkumného šetření názory na zkušenosti současných zaměstnanců, kterým jejich zaměstnavatelé umožňují využívat flexibilní formy práce, zda jejich využívání je pro respondenty nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života. Společně s hlavním výzkumným cílem jsme stanovili dílčí výzkumné cíle, jejichž prostřednictvím jsme měli zjistit, jaký má význam práce v životě respondentů; popsat důvody, které vedou zaměstnance k volbě flexibilních pracovních úvazků; analyzovat, zda flexibilní úvazek napomáhá k harmonizaci pracovního a rodinného života a prozkoumat, jaké respondenti spatřují výhody a nevýhody ve využívání flexibilních pracovních režimů.

Vzhledem k velikosti výzkumného souboru nelze výsledky výzkumu zobecnit na celou populaci. Výsledky námi provedeného výzkumu mohou naznačit skutečnosti, které jsou pro respondenty, kteří využívají flexibilní formy práce, významné.

Pokusíme se o zodpovězení hlavní výzkumné otázky nejdříve prostřednictvím jednotlivých dílčích výzkumných otázek, ke kterým jsme přiřadili zjištění na základě provedených polostrukturovaných rozhovorů.

- **Jaký má význam práce v životě respondentů?**

Provedeným výzkumem u sedmi respondentů bylo zjištěno, že práce má v jejich životě velmi důležité, nezastupitelné místo a také, že k práci přistupují zodpovědně. Berou práci jako doplňující součást jejich života. Uvádí dokonce radost a vděčnost, že mají možnost pracovat a být součástí pracovního kolektivu, někteří po práci doslova *toužili*. Pro většinu respondentů práce znamená přednost ve smyslu předpokladu, že pokud nepracují, nemůžou

pak žít plnohodnotný život. Práce je pro naše respondenty také důležitou motivací k životu, je to něco, co je donutí každé ráno vstát, a také jsou přesvědčení, že výkonem práce rovněž dělají něco pro sebe. Většině respondentů práce přináší spokojenost, a to jak psychickou, tak i tu fyzickou, pracovní. Práci chápou jako příležitost k seberealizaci, sociálním kontaktům, ale i jako zdroj příjmů. Dva z našich účastníků výzkumu vykonávají práci, která je sice nenaplňuje, nebaví je a nepřináší jim úplné uspokojení, je pro ně ale důležitá jako prostředek, kterým si vydělávají na životní potřeby, ale také místo, kde prožívají pozitivní mezilidské vztahy. A právě možnost být mezi lidmi a schopnost komunikovat s lidmi považují naši respondenti za klíčovou pro volbu pracovního úvazku. Tím se tedy dostáváme k další dílčí výzkumné otázce.

- **Jaké jsou hlavní důvody a motivace respondentů pro volbu flexibilních forem práce?**

Ve většině odpovědí na tuto dílčí výzkumnou otázku se názory a zkušenosti našich respondentů až překvapivě shodovali. Hlavním důvodem pro volbu pracovního úvazku je u většiny účastníků výzkumu mít možnost pracovat především kvůli sociálním kontaktům. Lidé na pracovišti, tedy spolupracovníci, pro naše respondenty znamenají kamarády, oporu i pomocníky při zvládnání těžkostí života. Jaké jsou tedy hlavní důvody pro volbu právě flexibilního pracovního úvazku? Především zdravotní stav - tři účastníci našeho výzkumu jsou poživatelé invalidních důchodů a práci na plný pracovní úvazek by zkrátka z tohoto důvodu nezvládli. Jedna z účastnic výzkumu je starobní důchodkyně, která práci na částečný úvazek přijala jen jako výpomoc bývalému zaměstnavateli. Chtěla změnit každodenní stereotypní soužití s manželem a vyzdvihuje možnost přivýdělku. Další účastnice pečují o nezletilé děti, jedna je na rodičovské dovolené a jedna z účastnic pečuje o postiženou dceru. Obě zastávají názor, že plnohodnotný pracovní úvazek by jim bránil právě v péči o děti. Pozitivně hodnotí skutečnost, že mohou být jen část pracovního úvazku v práci a pak se dále věnovat dětem a rodině. Ale celodenní péče o jejich děti jim nepřinášela úplné uspokojení a práce na částečný úvazek se tak stala zdrojem k načerpání energie a celkové spokojenosti. Další účastnice výzkumu studuje vysokou školu a práci na základě dohody o pracovní činnosti zvolila jen jako možnost seberealizace a přivýdělku. Bydlí u rodičů, kteří ji živí a kteří platí nezbytně nutné výdaje a rovněž není tedy existenčně závislá na příjmu ze zaměstnání. Zároveň se zdá, že pro účastníky výzkumu skutečnost, že v současné době využívají nějakou flexibilní formu práce, není pro ně nijak zavazující,

a pokud by jim tato práce z různých důvodů přestala vyhovovat, mají možnost se se zaměstnavatelem domluvit a tuto práci ukončit. Domníváme se, že k tomuto názoru přispívá skutečnost, že flexibilní způsob práce zvolili kromě výše uvedených důvodů jako doplněk příjmu k již vyplácenému důchodu, rodičovskému příspěvku nebo příspěvku na péči a nejsou tedy na této práci existenčně závislí. Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé našim respondentům vyšli vstříc v možnosti využívání flexibilních pracovních úvazků. Především osobám zdravotně znevýhodněným, ale i ostatním účastníkům výzkumu, poskytl jejich zaměstnavatelé oporu v podobě zkráceného pracovního úvazku, či možnosti práce z domu, aby mohli pracovat za obdobných podmínek jako ostatní zaměstnanci, ale také společně s nimi. Výzkum jednoznačně ukázal, že zaměstnavatelé byli k našim respondentům vstřícní při sjednání flexibilních způsobů práce. Jednotliví respondenti rovněž uváděli jako důvod volby flexibilního pracovního režimu skutečnost, že chtějí lépe skloubit svůj pracovní a mimopracovní život, mít více volného času pro sebe a svou rodinu, což se prolíná s další dílčí výzkumnou otázkou.

- **Jakým způsobem pomáhá respondentům flexibilní úvazek při harmonizaci pracovního a rodinného života?**

Pro většinu účastníků našeho výzkumu je jako nejdůležitější hodnota považována rodina, děti, vnoučata, rodinní příslušníci, zdraví, ale také volný čas. Shodně uvádějí, že právě částečný pracovní úvazek v rámci celého dne není pro respondenty až tak časově náročný. Flexibilní pracovní úvazek naši respondenti hodnotí jako důležitý nástroj pro sladování pracovního a rodinného života. Z výzkumu vyplynulo, že respondenti hlavně disponují větším množstvím volného času. Čas, který díky flexibilnímu pracovnímu úvazku získají, rozdělují většinou do více aktivit. Ženy tedy oceňují více získaného volného času pro domácí práce a péči o děti a rodinné příslušníky. Právě péče o děti, vnoučata a rodinné příslušníky patří k nejčastěji uváděným důvodům, proč potřebují respondenti více času po pracovní době. Respondenti sem neřadí jen samotnou péči o děti, ale také možnost účastnit se s nimi různých výletů a akcí. Dále pozitivně uvádějí možnost organizovat si svůj život a volnost rozhodování. Účastnice výzkumu, která je studentkou vysoké školy, uvádí, že flexibilní úvazek jí pomáhá k nalezení času, který potřebuje na studium, na učení, aby se zkrátka mohla škole plně věnovat. Ostatní respondenti uvádějí, že volný čas se jim daří využívat také pro své zájmy a koníčky, a mají čas i na své přátele. Jako důležitou uvádějí i nutnost odpočívat, která by v případě zaměstnání na plný úvazek, nepřicházela

v úvahu. Využívání flexibilní formy práce je pro většinu účastníků výzkumu důvodem ke spokojenosti s vykonávanou prací i s vlastním životem.

- **Jaké spatřují respondenti výhody a nevýhody při využívání flexibilních forem práce oproti „typickému“ zaměstnání?**

Jako výhodu především respondenti uvádějí možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, protože v plném pracovním úvazku by pracovat rozhodně nechtěli a v mnoha případech by ani nemohli. Jako další výhoda je uváděna skutečnost, že respondenti mají mnohem více volného času, pocit svobody a možnost vlastního rozhodování. Jako důležité rovněž uvádějí, že tím, že si mohou rozhodnout o své pracovní době, se nemusí „doprošovat“ zaměstnavatele, zda by je např. uvolnil z práce. Respondenti, kteří vykonávají práci z domu, uvádějí možnost rozvržení práce dle toho, jak jim to momentálně vyhovuje, také možnost si práci „napracovat“ a ve volných dnech si užívat jiných radostí. Neopomenutelnou vidí také výhodu práce v klidu. Nevýhodu vidí účastníci výzkumu v tom, že mají nižší výdělků a že jejich současný nižší výdělek negativně ovlivní jejich budoucí nároky na starobní důchod. Výjimkou je v našem výzkumu žena, která již starobní důchod pobírá a které se tento vyplácený důchod naopak přepočítá a tím pádem navýší. Např. při výkonu práce z domu může být nevýhodou neschopnost jakési sebekázně, kontroly nad sebou samým, popř. odkládání práce na pozdější dobu. Naši respondenti si však práci nenechávají hromadit, naopak se snaží práci vykonat co nejdříve, aby měli více volného času.

Na hlavní výzkumnou otázku, která zní: **„Je využívání flexibilní formy práce nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života?“** můžeme dle výše uvedeného shrnutí konstatovat, že pro dospělé jedince je vliv využívání flexibilních forem práce na harmonizaci pracovního a rodinného života nepopíratelný. Účastníci výzkumu uvádějí jednoznačnou spokojenost, a to především s kratší pracovní dobou v jejich každodenním životě, která jim umožňuje disponovat s větším množstvím volného času, který následně mohou respondenti využít např. při péči o děti, vnuky a rodinné příslušníky, při studiu, pro své zájmy, koníčky i přátele, a v neposlední řadě i při odpočinku. Respondenti, kteří využívají flexibilní pracovní úvazky, uvádějí spokojenost se svým pracovním i soukromým životem. Jako důležitá při výzkumu vyvstala rovněž ta skutečnost, že respondenti by v plnohodnotném pracovním úvazku nechtěli, anebo nemohli pracovat vůbec. Týká se to osob zdravotně znevýhodněných, ale i např. žen na rodičovské dovolené, které z důvodu péče o dítě nemají prozatím zájem o plný pracovní úvazek. Existence flexibilních pracovních režimů je proto

nesmírně důležitá právě pro tyto osoby, kterým umožňuje jedinou možnost zapojení se do pracovního, ale i běžného života.

Vzhledem ke skutečnosti, že výzkumné šetření bylo provedeno na malém počtu výzkumného souboru, nelze získané poznatky zevšeobecňovat. Rovněž si uvědomujeme subjektivní stránku našeho výzkumu. Považujeme ale za přínosné zjištění spokojenosti všech účastníků výzkumu s využíváním flexibilních forem práce, stejně tak jako zjištění o projeveném zájmu jednotlivých respondentů o tyto pracovní úvazky.

6.1 Doporučení pro praxi

Nabídka flexibilních pracovních úvazků není ze strany zaměstnavatelů v České republice zatím tak široká jako v zahraničí. Česká legislativa jejich vytváření sice nebrání, ale zároveň je nijak nepodporuje - je zde tedy prostor pro růst. Domníváme se, že nedostatečnou ochotu zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu, která by byla vhodnou formou flexibility trhu práce podporující jistotu zaměstnání a rodinného života, by mohla změnit některá konkrétní opatření. Proto navrhujeme následující **doporučení pro praxi**:

- Zajistit větší informovanost zaměstnavatelů o existenci a možnostech flexibilních pracovních úvazků a pomoci k odstranění „nedůvěry“ při využívání těchto forem práce vůči svým zaměstnancům. Nedomníváme se, že se jedná jen o chybu zaměstnavatelů, ale stále jsou nedostatky v legislativě ohledně dané problematiky a schází dostatečná motivovanost zaměstnavatelů ze strany státu. Bylo by jistě přínosné, kdyby se lidé skutečně mohli svobodně rozhodovat nejen o své profesi, ale i o tom, kolik času stráví v práci.
- Zajistit účinnou a dostatečnou pomoc ze strany státu při prosazování flexibilních forem práce, jejich vhodnosti a důležitosti, a to především pro matky samoživitelky; pečující ženy, které se vrací na trh práce po rodičovské dovolené, a rovněž pro osoby zdravotně znevýhodněné. Jako nedílnou součást této podpory spatřujeme v rozšiřování spektra služeb institucí denní péče o děti či alternativní formy hlídání dětí, např. v podobě firemních školek, jeslí, či dětských skupin.
- Zrušit zákonné ustanovení v Zákoně o státní sociální podpoře, kdy je v současné době sledováno při pobírání rodičovského příspěvku a v případě práce rodiče, zda

jeho dítě, mladší 2 let, nenavštěvuje zařízení péče o děti v rozsahu přesahujícím 46 hodin v kalendářním měsíci. Pokud je tento rozsah překročen, rodič ztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Domníváme se, že toto zákonné ustanovení omezuje rodiče, kteří jsou na rodičovské dovolené a mají zájem flexibilně spolupracovat se zaměstnavatelem, s cílem udržet si svoji kvalifikaci a usnadnit si pak opětovný návrat na trh práce.

- Přístup zaměstnavatelů k poskytování flexibilních pracovních úvazků by mohl ovlivnit institut sociální politiky státu, který by zaměstnavatelům nabízejícím flexibilní úvazky umožňoval nějakou bonifikaci, např. v podobě nižších odvodů sociálního a zdravotního pojištění a daní. Především jako nevýhodná se v současné době jeví povinnost zaměstnavatele hradit platbu na zdravotní pojištění z minimálního vyměřovacího základu, a ne ze skutečných výdělků svých zaměstnanců.
- Zajistit dále informovanost zaměstnavatelů o skutečnosti, že pokud má člověk v posudku o invaliditě napsáno „Není schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek“, neznamená to, že tohoto člověka nemohou zaměstnávat. Tento člověk pak ztrácí základní lidské právo, právo na svobodnou volbu povolání. Rozhodnutí ČSSZ nepředstavuje úplný zákaz pracovat, ale z pozice zaměstnavatele je třeba takového člověka odeslat např. k podnikovému lékaři, který posoudí zdravotní způsobilost k výkonu práce u zaměstnavatele.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsme se zabývali flexibilními formami práce a jejich vlivu na harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců. V teoretické části této práce, která vychází z odborné literatury a platných zákonů, jsme v jednotlivých kapitolách věnovali pozornost trhu práce a politice zaměstnanosti, charakteristice vybraných flexibilních forem práce, jejich výhod a nevýhod a v neposlední řadě také teoretickému rámci problému harmonizace pracovního a rodinného života.

V praktické části této práci jsme zkoumali sedm účastníků výzkumu, kteří některou z forem flexibilního způsobu práce využívají. Dle vymezení výzkumného problému jsme zvolili kvalitativní výzkum s využitím metody polostrukturovaného rozhovoru. Získaná data jsme zpracovali pomocí techniky otevřeného kódování a vzniklé kódy jsme seskupili do jednotlivých kategorií. Následně jsme provedli jejich analýzu a výsledná výzkumná zjištění jsme uvedli ve shrnutí výsledků výzkumu.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit a analyzovat, zda využívání flexibilních forem práce pomáhá k harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců. Prozkoumání této oblasti považujeme za důležité vzhledem k aktuálnosti tématu pro současnou společnost. Empirický výzkum ukázal, že flexibilní formy práce jsou účinným nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života a významným způsobem ovlivňují život účastníků našeho výzkumu tím, že jim umožňují prožívat kvalitnější život, mají více volného času a díky tomu jsou spokojenější. Možnost harmonizovat pracovní a rodinný život, především vhodným nastavením pracovní doby, bylo pro účastníky našeho výzkumu klíčové. Všichni účastníci výzkumu považují možnost vykonávat flexibilní formu práce jako velkou výhodu. Respondenti uvádějí s využíváním různých flexibilních forem práce maximální spokojenost nejen pro ně samotné, ale i pro celou rodinu. U účastníků našeho výzkumu jednoznačně převažují výhody, které přispívají především k pozitivnímu ovlivnění života a celkové spokojenosti v životě respondentů. Flexibilní pracovní režimy tedy nesou potenciál pro úspěšné kombinování pracovního a rodinného života.

Domníváme se, že jsme touto bakalářskou prací a údaji zjištěnými z kvalitativního výzkumu přispěli k doplnění povědomí o flexibilních formách práce. Nastínili jsme, že se zaměstnavatelé nemusí „obávat“ rozšíření atypických forem práce pro své zaměstnance, a výzkum prokázal, že zaměstnanci, kteří tyto formy práce využívají, vykonávají pro za-

měšťnavatele práce zodpovědně a včas. Závěry naší práce považujeme za přínosné především jako zdroj informací k využitelnosti pro zaměstnavatele, a to hlavně z toho důvodu, že mohou lépe porozumět životu dospělých zaměstnanců, kteří nechtějí trávit většinu času v zaměstnání, ale mají zájem o využití svého volného času i jiným způsobem. Náš výzkum jednoznačně poukázal také na problém, že v případě neexistence různých forem flexibilních pracovních režimů, by se účastníci našeho výzkumu nemohli zapojit do pracovního procesu vůbec. Respondenti by tedy nemohli být zapojeni do běžného života a ztratili by možnost seberealizace a společenské užitečnosti prostřednictvím placené práce.

Závěrem konstatujeme, že v bakalářské práci byly výzkumem splněny hlavní cíl i dílčí výzkumné cíle. Výzkumné šetření bylo provedeno se sedmi účastníky výzkumu, a tudíž nelze zjištěné informace zevšeobecnit na celou populaci. Zároveň si uvědomujeme subjektivitu našich získaných poznatků.

Problematika flexibilních pracovních úvazků, v návaznosti na harmonizaci pracovního a rodinného života je velmi dynamická a předpokládáme, že se bude nadále vyvíjet. Efektivní skloubení pracovní a rodinné oblasti je pro mnoho lidí skutečně běžnou každodenní realitou. Je nezpochybnitelné, že podpora rodin v souvislosti s harmonizací pracovního a rodinného života, by měla být neustále v zájmu celé společnosti. Přejeme tedy českým rodinám do budoucna více otevřený prostor pro volbu flexibilních pracovních režimů, respektive pro volbu rozhodnutí, kolik času chtějí strávit placenou prací.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vysokoškolská učebnice. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [4] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vysokoškolská učebnice. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0
- [5] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-347-8.
- [6] DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR., 2008, 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.
- [7] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [8] GREGOROVÁ, Zdeňka a Milan GALVAS. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005, 280 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-7239-176-3.
- [9] HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
- [10] HŮRKA, Petr et al. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Nakladatelství ANAG, 2014, 1062 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- [11] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016, 256 s. ISBN 978-80-247-5326-3.
- [12] JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Nakladatelství TRITON, 2003, 223 s. ISBN 80-7254-329-6.

- [13] KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005, 190 s. ISBN 80-86429-41-5.
- [14] KELLER, Jan. *Teorie modernizace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, 190 s. ISBN 978-80-86429-66-3.
- [15] KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011, 186 s. ISBN 978-80-7419-059-9.
- [16] KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2011, 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.
- [17] KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, s.r.o. 2008, 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [18] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [19] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. 5. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [20] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008, 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
- [21] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-112-1.
- [22] KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [23] MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. *Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie*. Sociologický časopis, 2003, č. 39, 1/2003, s. 37–54.
- [24] MAŘÍKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Živitelé a živitelky: reflexe a praxe*. Sociologické nakladatelství, 2012, 303 s. ISBN 978-80-7419-100-8.

- [25] PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. Praha: Academia, nakladatelství Akademie věd ČR, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- [26] PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluver, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
- [27] SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: nakladatelství ALBERT, 2006, 279 s. ISBN 80-7326-104-9.
- [28] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Olomouc: nakladatelství ALBERT, 2008, 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [29] SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: nakladatelství ALBERT, 2014, 230 s. ISBN 978-80-7326-247-1.
- [30] TRUHLÁŘOVÁ, Zuzana et al. *Mezi láskou a povinností – péče očima pečovatelů*. Nakladatelství GAUDEAMUS, 2015, 126 s. ISBN 978-80-7435-570-7.
- [31] ŠUBRT, Bořivoj et al. *Abeceda mzdové účetní*. 26. aktual. vyd. Nakladatelství ANAG, 2016, 621 s. ISBN 978-80-7263-990-8.
- [32] ŠVARŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007, 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [33] VALIŠOVÁ Alena a Hana KASÍKOVÁ. *Pedagogika pro učitele*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2011, 455 s. ISBN 978-80-247-3357-9.
- [34] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Nakladatelství OPTYS, spol. s r.o., 2009, 148 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [35] VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vydání. Praha: Portál, 2008, 872 s. ISBN 978-80-7367-414-4.

Zákony

- [36] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [37] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [38] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [39] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [40] Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

- [1] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Trh práce 1993 - 2013*. Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/czso/trh_prace_1993_2013_20140804
- [2] FIALOVÁ, Eva. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, analýza pro Genders Studies, o.p.s.* [on line] Dostupné na: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/analyza_dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer.pdf
- [3] KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Flexibilní pracovní úvazky a jejich potenciál pro kombinaci pracovního a rodinného života*. Dostupné na: <http://www.hrforum.cz/flexibilni-pracovni-uvazky-a-jejich-potencial-pro-kombinaci-pracovniho-a-rodinneho-zivota/>
- [4] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz>
- [5] SLOVÁK, Svatopluk. *Aktuální problémy trhu práce*. [on line] Dostupné na: http://www.projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
FFP	Flexibilní formy práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PS	Pracovní smlouva
Spol. s r.o.	Společnost s ručením omezeným
ZDP	Zákon o důchodovém pojištění
ZNP	Zákon o nemocenském pojištění
ZP	Zákoník práce

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1: Základní údaje o výzkumném vzorku

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I – Výzkumné otázky a podotázky

PŘÍLOHA P II - Informovaný souhlas

PŘÍLOHA P III - Přepis rozhovoru s účastníkem výzkumu

PŘÍLOHA P I: VÝZKUMNÉ OTÁZKY A PODOTÁZKY

V rámci vyplnění „Informovaného souhlasu“ respondenti sdělili křestní jméno, věk, stav, zda mají děti, popř. jaké je jejich dosažené vzdělání.

Osnova rozhovoru:

- **Jakou flexibilní formu práce využíváte a jaké časové nároky vaše práce představuje?**
 - Jaký je váš zdravotní stav vzhledem k výdělečné činnosti? (Pobíráte nějaký druh důchodu?)
 - Jaký má význam práce ve vašem životě a co tedy konkrétně děláte? (jakou činnost)
 - Co tato forma práce v praxi znamená a jak konkrétně probíhá?
 - Jak konkrétně tedy vypadá váš běžný pracovní den?
- **Jaké jsou hlavní důvody a motivace pro využívání flexibilní formy práce?**
 - Co to znamená pro váš osobní život?
 - Jaký je přínos při využívání FFP pro váš osobní život?
- **Umožňuje vám flexibilní úvazek lepší skloubení pracovního a rodinného života a jakým způsobem tuto harmonizaci vnímáte?**
 - Jak dokážete řídit své pracovní aktivity, v návaznosti na rodinu, popř. jak dokážete oddělit práci a rodinu? (otázka pro respondenty, kteří vykonávají práci z domu)
 - Jaké další nástroje využíváte k harmonizaci pracovního a rodinného života?
- **Jaké spatřujete výhody a nevýhody flexibilní formy práce oproti „typickému“ zaměstnání?**
 - Jakým způsobem mohou FFP ovlivnit vaše nároky na budoucí dávky ve stáří?
 - Jaká je vaše pracovní morálka a výkonnost, jste dostatečně motivován/a – co je tou motivací?
 - Existuje něco, co byste chtěl/a na flexibilním způsobu práce změnit, chtěl/a byste něco nového?
 - Dokážete si představit návrat do „klasického“ pracovního poměru nebo se FFP stala nedílnou součástí vašeho života?
- Prostor pro doplnění – chtěli by respondenti ještě něco sdělit, co jsem opomněla a co je pro ně v souvislosti s FFP důležité?

PŘÍLOHA P II: INFORMOVANÝ SOUHLAS

Informovaný souhlas

Respondent:.....

Věk:.....Stav:.....Počet dětí:.....

Poslední zaměstnání:.....Druh FFP:.....

Pracovní pozice:.....Vzdělání:.....

Město:.....

Rozhovor byl uskutečněn dne....., místo rozhovoru.....,
zahájení v.....hodin, ukončení v.....hodin,
rozhovoru byli přítomni.....

V rámci etiky výzkumu byl podepsán informovaný souhlas:

Respondent uvádí, že souhlasí s nahrávkou rozhovoru. Byl ujištěn, že veškeré získané informace jsou zcela anonymní a budou použity pouze za účelem výzkumné části bakalářské práce.

podpis

PŘÍLOHA P III: PŘEPIS ROZHOVORU S ÚČASTNÍKEM VÝZKUMU

Respondent Jaroslava, 58 let – práce z domu (zkrácený úvazek 6 hod.), 1 dospělý syn (36 let), invalidní důchod

Jakou flexibilní formu práce využíváte a jaké časové nároky vaše práce představuje?

Pracuji z domu, vedu účetnictví a pracuji na zkrácený, šestihodinový úvazek.

Jaký je váš zdravotní stav vzhledem k výdělečné činnosti?

Nemám potvrzení od lékaře, že bych tu činnost nemohla vykonávat, jako takto.

Ale tím, že jsem prodělala onkologickou léčbu, protože jsem měla nádor, měla jsem uzlinu na krku, takže jsem musela prodělat ozařování, to bylo... asi pětaticetkrát jsem byla... A oni to ozařují tu hlavu, jakoby, dá se říct celou. Ozařovali mi až kořen jazyka, takže to bylo takové složitější, tak nevím, jestli to na to nemá nějaký vliv, anebo jestli je teď momentálně člověk nějaký unavený. Nebo i vzhledem k věku, ta paměť začíná trochu zlobit, tak uvidíme... Ale momentálně nemám pocit, že bych tuto práci nemohla vykonávat.

Pobíráte nějaký druh důchodu?

Pobírám. První rok po ukončení léčby jsem měla III. stupeň a teďka mám II. stupeň. S tím, že uvidíme, časem mě budou volat na sociálku a budou si opět ověřovat zdravotní stav. Ale doufám, že už vzhledem k tomu, že se pomalinky blížím k důchodovému věku, doufám, že to vydrží... abych nemusela dělat plných osm hodin, protože to jsem přesvědčená, že to už bych fyzicky nedala.

Že ten zkrácený úvazek, co mám, těch 6 hodin a můžu si tu práci doma, prostě rozvrhnout, jak mi pasuje, podle toho jak jsem unavená, nebo nejsem unavená, tak je to prostě bezvadné.

Ale osm hodin plné práce, plné zátěže tady této činnosti, to jsem přesvědčena, že bych nevydržela.

Jaký má práce význam ve vašem životě a co tedy konkrétně děláte?

Takže zpracovávám a vedu podvojně účetnictví, je to malá firma, ale musí to být podvojně vedené. Plus teda mzdy tam máme a vlastně vedu celou agendu tady té firmy, takže se jedná i o komunikaci s úřady a tak podobně... Význam asi poměrně dost veliký, protože si myslím, že pokud by člověk byl úplně odstříhán od práce a od toho kontaktu s kolegy v práci nebo tady s touto činností, tak by mě to asi dělalo velké problémy.

Já jsem nikdy nebyla člověk, který by do práce nechodil, anebo se ulívala, takže většinou to bylo pro mě takové přednostní. Kolikrát jsem si to i vyčítala, že potom třeba to odnášelo i zdraví, že člověk k tomu všemu přistupuje moc zodpovědně. A možná by měl malinko polevit, ale prostě nemám takovou povahu. Takže bych řekla, že opravdu to asi hrálo v mém životě a hraje dost velký podíl. Má to dost velký vliv...

Jak konkrétně tato práce probíhá?

Vzhledem k tomu, že je to účetnictví, tak tam jsou určité termíny, které se musí dodržovat. Takže většinou si mi to tak nakumuluje před těma termínama, to je takové nejsložitější. Pak si tu pracovní dobu musím trošičku natáhnout, ale jinak se snažím dodržovat čtyři, šest hodin práce, max... Abych pak i odpočívala a byl klid.

A taky je výborná tady tato flexibilní práce pro mě, protože jsem už rok a půl babičkou a vnoučka mám teda mimo Zlín, jsou v Praze moji mladí, takže se snažím si tu práci třeba nadpracovat dopředu a беру si potom nějaké náhradní volno a jedu za nima do Prahy, na tři čtyři dny a vím, kde si to užiju a vím, že jsem si tu práci nadpracovala a mám to v klidu. A pro mě je to jako opravdu veliký bonus.

Takže bavíme se o práci z domu a je tato práce vykonávána stále z domu, nebo v některé dny docházíte i do firmy?

Docházím i do firmy, ale je to tak ale dvakrát za měsíc, není to nic, že bych musela každý týden, nebo každý druhý den... Mám to tak domluvené, s panem majitelem, že stačí, když jednou za čtrnáct dnů dojedu do firmy, tam poinformuju co a jak, co bylo potřeba, jak vychází různé ty účetní závěrky, jak vychází měsíc hospodářsky a potom jedu už zase zpátky. Firmu máme v Kroměříži, takže je to zhruba asi těch 30 kilometrů od mého místa.

Jakým způsobem jste se o této práci dozvěděla a jak se vám ji podařilo získat?

Tak toto byla úplně věc náhody.

Podářilo se mi to získat tím způsobem, že jsem byla doma, nepracovala jsem, jenom jsem sem tam chodila do mé bývalé práce, kde jsem byla dříve zaměstnaná, sem tam na brigádu. A potom řekli, že už prostě nestojí o moji práci, takže jsem věděla, že prostě už tam nebudu moct chodit, docházet a já jsem měla doma malého pejska a chodila jsem ho venčit. Potkávaly jsme se s jednou paní, která také měla pejska. Tak jsme se zdravily, vykládaly jsme a tak mezi řečí jsem se zmínila, že prostě už nebudu mít práci... Jo a ještě jsem zapomněla zmínit, že jsme se jednou potkaly taky na onkologii, ona byla taky onkologický pacient. Takže bych řekla, že nás to ještě více, tak stmelilo... a ona mi právě řekla o panu majiteli, který si zřídil firmu, a jeho paní účetní onemocněla a on hledal nástupkyni.

Já vzhledem k tomu, že jsem byla invalidní a účetní práce jsem vykonávala, tak jsem prostě pro něho byla vhodný kandidát, takže jsme se nakontaktovali a on se rozhodl, že mě zaměstná.

Práce z domu byla hned jasnou volbou, anebo jste nejprve pracovala ve firmě?

Byla hned.

Sama jste se o ni řekla, anebo vám to bylo nabídnuto?

Bylo mi to nabídnuto, že by tato varianta byla možná. Což jsem teda velice uvítala, protože dojíždění do Kroměříže by pro mne bylo dost takové problematické.

Jak konkrétně vypadá váš běžný pracovní den?

Dobrá, já vám to popíšu, tak jak to skutečně je... Takže když se ráno vzbudím, tak si jdu uvařit snídani, převážně zdravou. Na toto jsem pedant, na snídani, potom už ne... Takže si uvařím snídani, dám si slabé kafičko. Podívám se ráno na Snídani, na Dobré ráno na dvojce, na ČT2, chvílku, tak půlhodinky a potom teda vypnu celou televizia jdu zapnout počítač. Sednu si tak kolem té půl deváté, sednu si k počítači a teda pracuju. Sem tam si jdu pro nějakou ten pitný režim, nebo se jdu potom projít, nebo si udělám nějakou domácí práci, protože se mi do toho pořád nechce čučet. I vzhledem k těm mojim dioptriím, abych tu hlavu tolik nepřetěžovala.

Takže potom jdu a vytvořím oběd nějaký, pak se zase vrátím k počítači, ke své práci. No a tam tak pracuji tak do těch tří hodin, by se dalo říct. Potom to teda vypnu a dělám si běžný svůj režim, jako takový, který už je rodinný.

Takže ty časové nároky na tu práci jsou třeba až do těch tří hodin?

Ano. Ono se to nezdá, ale je... je to kolikrát potřeba.

Z toho, co jste dosud řekla, usuzuji, že jste dostatečně motivována k té práci a že jste schopna jakési osobní sebekázně?

Prostě musím. Ono, i když si chci nadehnat třeba nějaký ten čas, trošičku, na to, když chci jet za tím vnučátkem, tak to musím i trošku natáhnout dýl. Ale jinak ta sebekázeň tam fakt musí být, protože potom by to člověk absolutně nezvládal.

Musí to být vidět, ta práce musí být udělaná... tu práci za vás nikdo neudělá.

Jakým způsobem provádí zaměstnavatel kontrolu vámi odvedené práce?

No, já předpokládám, že ji provádí tím způsobem, že já musím mít všechno odvedené, nachystané a udělané.

Jo, že tam prostě jsou nějaké ty termíny, které se musí dodržovat, zaúčtované řádně to všechno musí být. Takže já si myslím, že tam... kdybych něco nesplnila, jako takhle, tak on na to dojde, že ho prostě upozorní z úřadů, že prostě tam nebylo dodáno to a to... a neodpovídá to skutečnosti... Sem tam se nějaká ta chyba vloudí – I když jste doma, a máte na to klid a čas, tak i tak se občas něco stane.

Se zaměstnavatelem komunikuji každodenně. Mám služební telefon, tak můžu mu kdykoliv zavolat. Pokud mi nemůže zvednout telefon, volá mi zpátky, popřípadě mailová pošta, která je teď ideální, což dříve nebývalo... Tu využíváme teda hojně.

Jaké jsou tedy hlavní důvody a motivace pro využívání práce z domu?

Hlavně... no tak, momentálně můžu posoudit tak, že mi to maximálně vyhovuje, že opravdu je to suprové. Že si o tom svém pracovním času můžu rozhodovat tak, jak budu chtít a jiná motivace pro mě asi momentálně není...

Dokážete si představit návrat do „klasického“ pracovního poměru s plným pracovním úvazkem?

Můžu vám říct, že to už bych nechtěla. To už bych opravdu nechtěla... Za jedno už bych to asi nedala, těch plných osm hodin jako takhle v práci, přímo v zaměstnání, kdy opravdu člověk nastoupí v sedm hodin a končí o půl čtvrté, to už bych asi nedala...

Především kvůli zdravotnímu stavu, že bych to nebyla schopna.

Vím, že jak jsem chodívala na tu brigádu do toho bývalého zaměstnání, tak po mě chtěli zvýšit jako nejenom tu brigádu, ale navýšit pracovní úvazek, víc hodin v zaměstnání, a to jsem věděla, že to prostě nepůjde. Tam ten pan majitel měl úplně jiný přístup, než má ten nový pan majitel. Byl to spíš... nevím jak to říct, spíše pedant, řekla bych, že ano. I ta atmosféra ve firmě byla taková napjatá, každý se bojí o svou práci, o svou pozici, i pracovní vztahy tam nejsou takové, jak by měly být. Každý si tam, bohužel, jak to teďka je, hrabe na svojem písečku a není ochotný tomu druhému ani poradit, ani pomoci, v žádném případě. To už bych teda fakt nikdy nechtěla...

Umožňuje vám práce z domu lepší skloubení pracovního a rodinného života?

Já si myslím, že ano, protože už jenom tím, že za jedno to mám zkrácené, dále pracuji doma, můžu si o té práci, o časovém úseku té práce rozhodnout já sama. Dále vzhledem k tomu, že mám maminku, které je osmdesát let, tak maminka taky vyžaduje zvýšenou pozornost... i když ještě funguje dobře, na těch svých osmdesát let, ale přece jenom vyžaduje svoji pozornost, svoji prostě... potřebuje si s někým povykládat, nechce být tak sama, protože bydlí sama v rodinném domku. Takže i ty návštěvy můžu prostě přizpůsobit tak, jak mi to vyhovuje.

Nebo v případě, že potřebuje navštívit lékaře, jsem schopná této situace využít. Můžu prostě odsunout tu práci, jít s maminkou k lékaři, potom se vrátím a dělám si svoji práci.

Někdy, bohužel, když je to potřeba, tak to musím natáhnout třeba až do večera... takže to prostě jinak nejde. Ale v normálním zaměstnání bych tady s tímto měla pravděpodobně velké problémy.

Dále je ideální, že vlastně můžu, že si tu práci vlastně nadeženu, když to doklady dostanu tehdy, kdy potřebuju, a to po vzájemné dohodě s panem majitelem jde, tak si to vlastně nadeženu a můžu si odjet na čtyři dny za vnukem a můžu si užívat radosti jinde.

Jaké jiné nástroje vám umožňují harmonizovat pracovní a rodinný život?

Jestli myslíte finanční prostředky? Je to sice zkrácený úvazek, ale maximálně mi to pomáhá, protože mám invalidní důchod a z té částky by člověk nemohl zůstat jenom takto sám doma... A nehledě na to, že je to dvojka stupeň, té invalidity, takže stejně musím pracovat. Takže jsem zkrátka strašně ráda, že tuto práci mám, a že mi to finančně... Řekla bych, že když to vezmu tak, že ten můj příjem plus invalidní důchod mě dá dohromady tu částku,

kteřou jsem měla, když jsem pracovala v plném, osmihodinovém vytížení. Jo, že tam nejsu postižena, že to tak nějak vychází úplně stejně. A přitom to mám daleko pohodlnější.

Nechybí vám sociální vztahy nebo osobní kontakty se spolupracovníky?

Já si myslím, že ne, protože tím, že jsme v kontaktu neustále, i v tom telefonickém s kolegama se zaměstnání, a jezdím tam dvakrát za měsíc a když bych chtěla, klidně můžu jezdit i víckrát – to mi nikdo nepřikazuje. Ne, že bych směla jenom dvakrát a víckrát ne, takže můžu se zvednout z domova a zajet za nima, udělat si výlet, povykládat si, i ty jiné věci, které lidi v zaměstnání spojují.

Takže nechybí, opravdu nechybí. Já nejsem uvázaná, že bych byla jenom doma a nikam jinam nechodila, člověk má i své přátele, takže se může věnovat tady této stránce života sociálního i jako takhle. Takže já si myslím, že mně to plně vyhovuje. Klidně bych mohla mít pracovní úvazek ještě zkrácenější, protože i tak nezvládám navštěvovat své známé, kterým jsem naslibovala, že teď budu mít hodně času.

Dokážete v tom domácím prostředí oddělit práci od soukromých aktivit?

Snažím se, řekla bych, že vloni mi to šlo úplně perfektně, protože manžel byl zaměstnaný. Takže já jsem měla svůj klid, měla jsem tam jen pejska, takže jsme se šli každé dvě hodinky provětrat, na chvílečku, na procházku a jinak jsem se snažila, pracovala jsem. A snažila jsem se, když manžel potom došel z práce, abych už nepracovala...

Teď momentálně už je manžel doma a vyžaduje více mojí pozornosti, což mě trošku narušuje a nevím... On začal být teď v únoru jako důchodce, tak uvidím, jak se to teda bude prolínat do toho mého pracovního rozvrhu.

Teď už jsem se opravdu zavřela v pokoji a řekla jsem mu, že už dost, že prostě musím, že já jsem zaměstnaná.

Jaké spatřujete výhody a nevýhody oproti „typickému“ zaměstnání?

Tak toto je maximální výhoda, že má člověk svobodu. Má svobodu, může se rozhodovat... toto je prostě maximální... jo. A v porovnání s tou prací... tam prostě, člověk... Já jsem předtím pracovala a dojížděla jsem 20 kilometrů ze Zlína. Takže to bylo ranní vstávání, to bylo, přímo bych řekla – hrozné. V pět hodin vstávat, abych už před sedmou hodinou byla v zaměstnání. Návrat domů byl ve čtvrt na pět, takže celý den byl pryč. Člověk došel o půl páté, v pět hodin, když se stavil někde na nákupy. Takže ten rodinný život, jako takový, byl

vymezený jenom, dá se říct na pozdní odpoledne a večerní čas, takže bych řekla, že pro rodinu a pro mě jako takhle pro člověka, je toto maximální.

Nevýhody to nemá, pokud si prostě řeknete, že tu práci si musíte odvést. Pokud si toto nedokážete říct a necháte si práci hromadit, tak to potom nevýhody má. Ono se lehce řekne, udělám to zítra, udělám to pozítří, ale když to popozítří dojde a vy to nemáte uděláno, tak je prostě hrozný problém. Vyloženě je to o té kázni toho člověka, protože v práci musíte tu práci odvést, jo. Tam máte kontrolu nad sebou, přímo. Tady když jste doma, tak tu kontrolu nad sebou nemáte, ale musíte si ji udělat sám sobě.

Víte, jakým způsobem zkrácená pracovní doba ovlivní vaše budoucí nároky na dávky ve stáří, popř. v současné době nemocenské dávky?

No, tak to víte, že to pokrátí, ale vzhledem k mému věku už o tom moc nepřemýšlím. Kdybych byla mladší, tak bych to zvažovala, ale v mém věku jako ne.

Existuje něco, co byste chtěla na flexibilním způsobu práce změnit, chtěla byste něco nového?

Ne, ne, ne... Já bych řekla, že je to tak naprosto v pořádku, že jsem spokojená.

Nabízí váš zaměstnavatel flexibilní formy práce i ostatním zaměstnancům? Měli by možnost jich využít?

Zkrácené úvazky nabízí, protože jsme chráněná dílna, takže tam jsme všichni invalidní a máme zkrácené úvazky. Děvčata mají zkrácené úvazky, nemají pružnou pracovní dobu, mají stálou pracovní dobu, ale když by bylo nejhůř, tak si myslím, že by byl ochoten jim prostě umožnit tady toto, flexibilní pracovní dobu. Ale myslím si, že práci z domu asi ne. Já, vzhledem k tomu, že dělám tu účetní, tak jako to lze, ale oni... je to výrobní dílnička, malá, jsou to švadlenky, tak by to asi nešlo.

Nabízím vám nyní prostor pro doplnění, na co jsem zapomněla, co by bylo pro vás, v souvislosti s flexibilní formou práce, důležité?

Já myslím, že ne. Myslím, že jsme se bavily docela obšírně a že takové ty základní a standardní věci vlastně všechny víte. Vidím v tom velké výhody, zrovna nedávno jsem se bavilo s tou paní, jak jsme spolu venčily ty pejsky, taky vykonává práci z domu a říkala, jak je to báječné, jak je spokojená, jak jí nic mi nechybí...

Děkuji za rozhovor.