

2015

Martina Jásková

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**

Katedra inženýrské pedagogiky



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2015

Martina Jásková



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

**Masarykův ústav vyšších studií
Katedra inženýrské pedagogiky**

Flexicurity a matky s dětmi do 15 let

Flexicurity and mothers with children under 15

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: PhDr. Iva Poláčková Šolcová, Ph.D.

Martina Jásková

Praha 2015



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

Kolejní 2637/2a, 160 00 Praha 6

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

studijní program: Ekonomika a management

studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

akademický rok: 2013/2014

Jméno a příjmení studenta: Martina Jásková

Zadávací katedra: Katedra inženýrské pedagogiky

Téma bakalářské práce: Flexicurita a matky s dětmi do 15 let

Téma bakalářské práce

v anglickém jazyce: Flexicurity and mothers with children under 15

Zásady pro vypracování:

- Teoreticky zpracujte z dostupných odborných zdrojů, které se zaměřují na téma flexicurity, současný stav na trhu práce s ohledem na flexicuritu matek s dětmi do 15 let.
- Proved'te kvalitativní šetření pomocí hloubkového polostrukturovaného rozhovoru s matkami, které mají děti do 15 let ve vybraných malých a středních podnicích.
- Zpracujte a vyhodnot'te získaná data.
- Porovnejte teoretickou vybavenost s výsledky kvalitativního šetření.
- Na základě získaných poznatků z rozhovoru, odhadněte aplikační potenciál práce a navrhněte konkrétní doporučení s ohledem na flexicurity a trhu práce pro matky s dětmi do 15 let.

Rozsah grafických prací: Dle potřeby a pokynů vedoucího bakalářské práce

Rozsah práce bez příloh: cca 50 stran

Základní odborná literatura:

DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, 308 p. ISBN 80-733-0138-5.

HANZLIKOVÁ VAŠKOVÁ, Dana, Jitka ŠIMKOVÁ a Jan MAULE. *Jak se neztratit: průvodce pro maminky s malými dětmi*. 2., aktualiz. vyd. České Budějovice: Attavena, 2007, 64 s. ISBN 978-80-86778-25-9.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl. (SLON), 2008, 163 p. Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 80-864-2994-6.

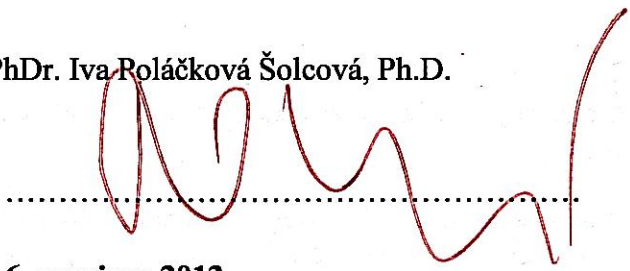
NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 72 s. ISBN 978-808-7007-891.

SIROVÁTKA, T. 2007. Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze. In: Mareš, P., Hofírek, O. (eds.) 2007. *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 9788021044395.

STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st pub. Houndmills: Macmillan Press, 1999. 441 s. ISBN 0333776526.

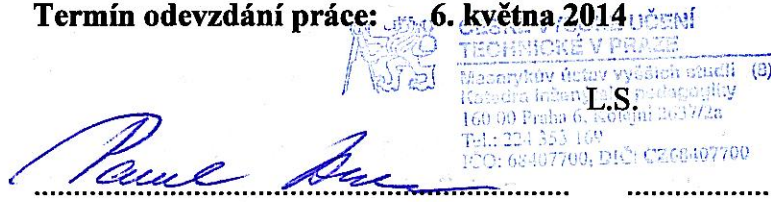
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Iva Poláčková Šolcová, Ph.D.

**Podpis vedoucího
bakalářské práce:**




Termín zadání práce: 6. prosince 2013

Termín odevzdání práce: 6. května 2014



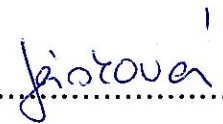
Ing. Bc. Pavel Andres, Ph.D.
vedoucí katedry inženýrské pedagogiky



Prof. Ing. Vladimír Kučera, DrSc., Dr.h.c.
ředitel ústavu

V Praze dne 6. prosince 2013

**Podpis studenta stvrzující
přijetí zadání práce:**



Vzor citačního záznamu

JÁSKOVÁ, Martina. *Flexicurity a matky s dětma do 15 let*. Praha: ČVUT 2015. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne

podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé práce PhDr. Ivě Poláčkové Šolcové Ph.D. za odborné vedení mé práce, lidský přístup a velmi cenné rady.

Dále bych ráda poděkovala všem respondentkám a manažerům společností za jejich pomoc při mém šetření.

A v neposlední řadě děkuji své rodině a blízkým za podporu.

Abstrakt

Koncept flexiruty je zaměřen na hledání rovnováhy flexibility a jistoty na trhu práce. Je používán již v několika vyspělých zemích Evropské unie. Mezi jeho nástroje patří aktivní politika zaměstnanosti spojená s celoživotním vzděláváním, ochrana příjmu, ochrana zaměstnání, flexibilita zaměstnanců a pracovních podmínek. Na pracovním trhu České republiky se nacházejí tzv. rizikové skupiny. Jednou z těchto skupin je i skupina matky s dětmi do 15 let. Tato bakalářská práce uvádí čtenáře do problematiky flexicurity a snaží se najít propojení mezi flexicurity a matky s dětmi do 15 let. Součástí této práce je šetření ve třech společnostech. V závěrečné diskuzi jsou shrnuty výsledky a přínosy této práce.

Klíčová slova

Flexijistota, flexibilita, ochrana, jistota, ženy, matky s dětmi do 15 let

Abstract

The Flexicurity model is focused on finding a balance between flexibility and security in the labour market. It is already used in several advanced countries of the European Union, in such tools as the pro-active labour market policy associated with comprehensive lifelong learning strategies, wage protection, workplace protection, employee flexibility and working conditions. Within the labour market of the Czech Republic are groups called: riskgroups. One of them is the group of mother with children under 15 years. This thesis introduces the reader to the issue of flexicurity and attempts to find a connection between flexicurity and mothers with children under 15 years. Part of this work is an investigation into three companies. At the discussion a summary the results and benefits of this work is given.

Key words

Flexicurity, flexibility, prevention, security, women, mothers with child under 15

OBSAH

ÚVOD	3
1. FLEXICURITY	4
1.1. OCHRANA TRHU PRÁCE	5
1.2. FLEXIBILITA.....	6
2. KONCEPT FLEXICURITY.....	9
2.1. VZTAH MEZI OCHRANOU A FLEXIBILITOU NA PRACOVNÍM TRHU	9
2.2. MODEL FLEXICURITY	10
Model flexicurity v původním slova smyslu	10
Model flexicurity v současném evropském pojetí.....	12
3. PILÍŘE FLEXICURITY NA TRHU PRÁCE V ČR	14
3.1. NUMERICKÁ FLEXIBILITA/OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST.....	14
Vnější numerická flexibilita	14
Vnitřní numerická flexibilita	15
Ochrana pracovních míst	16
3.2. OCHRANA ZAMĚSTNANOSTI.....	16
Systém celoživotního vzdělávání.....	16
Aktivní politika zaměstnanosti	18
3.3. OCHRANA PŘÍJMU	19
Ochrana příjmu v nezaměstnanosti	20
Ochrana příjmu při nemoci	20
Ochrana příjmu v důchodovém věku	21
SHRNUTÍ	21
4. MATKY S DĚTMI.....	22
4.1. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN A MATEK S DĚTMI	22
Zaměstnávání žen podle předpisů o zaměstnanosti	22
Zaměstnávání žen podle pracovně-právních předpisů	22
4.2. RIZIKOVÁ SKUPINA NA TRHU PRÁCE	23
Typologie matek.....	24
Matky samoživitelky.....	25
4.3. NÁVRAT DO PRÁCE.....	25
Jak si najít práci?	26
Strach ze zaměstnání matek	26

SHRNUTÍ	27
5. METODOLOGIE VÝZKUMU	28
5.1. CÍLE VÝZKUMU	28
5.2. METODY VÝZKUMU	28
5.3. POSTUP VÝZKUMU	29
5.4. VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	29
Společnost ABC	29
Společnost KLM.....	30
Společnost RST	31
Charakteristika respondentů.....	31
6. VÝSLEDKY VÝZKUMU	35
6.1. VÝZNAM POJMU „PRÁCE“	35
6.2. SOUČASNÉ PRÁCE A JEJICH NÁROKY	36
6.3. POVĚDOMÍ O SVÉ PRÁCI	39
6.4. SPOKOJENOST SE SOUČASNOU PRACÍ	39
6.5. IDEÁLNÍ PRÁCE	41
6.6. PŘEDSTAVA IDEÁLNÍ PRÁCE	42
6.7. POVĚDOMÍ O POJMU „FLEXICURITÝ“	44
6.8. PRÁVNÍ NÁROKY	47
7. DISKUZE	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM LITERATURY	53
SEZNAM SCHÉMAT – UPRAVIT ČÍSLOVÁNÍ SCHEMA PODLE KAPITOLY	56
SEZNAM GRAFŮ	56
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	57
PŘÍLOHY	58
INDIVIDUÁLNÍ ROZHOVOR FLEXICURITÝ: SEGMENT MATKY S DĚTMI DO 15 LET	58
EVIDENCE VÝPŮJČEK	64

ÚVOD

V dnešní době je ze všech stran slyšet o nezaměstnanosti a obecně o trhu práce. V některých zemích Evropské unie je již delší dobu aplikován koncept flexicurity. Tento koncept se snaží najít rovnováhu mezi flexibilitou a ochranou zaměstnanosti na trhu práce. S tímto pojmem se seznámíme v první kapitole této bakalářské práce.

Druhá kapitola se věnuje podrobnějšímu popisu konceptu flexicurity a modelů, které jsou ve světě nastaveny.

Třetí kapitola je zaměřena na pilíře flexicurity, které jsou v rámci tohoto konceptu podstatné pro trh práce v České republice. Tyto pilíře pojednávají o flexibilitě pracovních sil na trhu práce, ochraně zaměstnání, ochraně zaměstnanosti a ochraně příjmu.

Poslední kapitola teoretické části se věnuje jedné z rizikových skupin na trhu práce, a to skupině matky s dětmi do 15 let, ve které najdeme stručný přehled této problematiky.

Je možnost, aby systém flexicurity pomohl skupině matky s dětmi do 15 let? Je možné jeho nástroje aplikovat pro tuto skupinu? Těmito otázkami se zabývá šetření, které proběhlo v rámci této bakalářské práce. Právě tomuto šetření se věnuje pátá kapitola a v šesté kapitole jsou předneseny výsledky tohoto šetření.

Šestá kapitola je psána formou diskuze, která propojila teoretické poznatky s výsledky výzkumu.

V závěru je potom následně celá práce shrnuta a zakončena.

1. FLEXICURITY

V dnešním rychle se měnícím světě je prakticky nemožné, aby člověk zůstal celý život u jednoho zaměstnavatele na stejné pozici na rozdíl od toho, jak tomu bylo dříve. Z toho důvodu vznikl v Dánsku koncept flexicurity, který hledá rovnováhu mezi flexibilním pracovním trhem a jistotou zaměstnatelnosti.

Podle Hůrky (2009, s. 23) byl profesor Jurjen Adriaansens první, kdo použil pojem „flexicurity“ a to na základě modelu trhu práce, který je uplatňován v Nizozemí a v Dánsku. Ve své knize Hůrka používá pro pojem flexicurity počestlý výraz „flexijistota“.

Wilthagen a Tros (2004, s. 164) uvádí, že se jedná o politickou strategii, ve které jde o zvýšení pružnosti pracovního trhu, organizace práce a pracovních příležitostí, ale také o zvýšení jistoty zaměstnání a sociálního zabezpečení pro rizikové skupiny na trhu práce.

Rozvinutější definici vysvětluje Baklíková ve své studii (2010, s. 27, podle Wilthagena a Trose, 2003), podle které je flexicurity: *„(1) stupeň jistoty zaměstnání, pracovních míst, příjmu, který umožňuje pracovní kariéru i pracovníkům s relativně slabou pozicí a zlepšuje možnost trvalé a vysoce kvalitní participace na pracovním trhu a sociální inkluzi, přičemž se zároveň poskytuje (2) stupeň numerické, funkční a mzdové flexibility, který zajišťuje, aby se pracovní trhy (a jednotlivé společnosti) včas a vhodně přizpůsobily měnícím se podmínkám k zachování a zvýšení konkurenceschopnosti a produktivity.“*

Dle této definice je tedy cílem flexicurity nalézt jistotu zaměstnání a příjmu na flexibilním pracovním trhu s flexibilní organizací práce a pracovně právními vztahy. (Baklíková, 2010, s. 28)

MPSV (2009) ve svém článku uvádí, že strategie „flexicurity“ se poprvé začala užívat v Dánsku. Pojem „flexicurity“ je spojení dvou slov: flexibility a security. Jde tedy o strategii, která se snaží zvýšit pružnost a jistotu na trhu práce. Zaměřuje se na tři hlavní úkoly:

- pružnost v přijímání a propouštění,
- systém sociální ochrany poskytující jistotu příjmu a zdravotní péči,
- aktivní politiku zaměstnanosti.

K hlavním rysům dánského modelu také patří (Skipperová, 2009, podle MPSV, 2009):

- vysoká úroveň mobility,
- vysoká úroveň zvyšování kvalifikace všech pracovníků,

- nízká úroveň nezaměstnanosti,
- minimum sporů mezi odbory a zaměstnavateli,
- nezaměstnaní mají „právo a povinnost“ účastnit se aktivit pomáhajících k nalezení nového zaměstnání.

1.1. Ochrana trhu práce

Nekolová (2008, s. 11, podle Standinga, 1999) definuje ochranu trhu práce jako: „poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření pracovní síle na trhu práce“. Na základě jeho členění se rozlišuje šest forem ochrany pracovního trhu:

- reprezentační ochrana,
- ochrana příjmů,
- ochrana pracovních míst,
- ochrana zaměstnanosti,
- ochrana reprodukce znalostí a dovedností,
- ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků.

Reprezentační ochrana vychází podle Hůrky (2009, s. 26) ze sdružovacích a kolektivních smluv, kde má každý zaměstnanec právo se kolektivně sdružovat s cílem chránit svá práva vyplývající ze zaměstnání. Práva zaměstnanců již dlouhodobě hájí organizace typu odborových svazů zaměstnanců.

Podle Nekolové (2008, s. 11) se pod termínem ochrana příjmů skrývají sociální příjmy vyplácené v nezaměstnanosti, osobám zdravotně postiženým, občanům v důchodovém věku a na rodičovské dovolené. Hůrka (2009, s. 26) tento výčet nazývá extenzivnější pojetí. V jeho restriktivním vymezení jde o ochranu příjmu, kdy má zaměstnanec nárok na příjem z pracovního vztahu. V tomto případě je právně upravena minimální výše příjmu společně se srážkami, ale také je zde právně upravena garance řádné a včasné výplaty. Ochrana příjmu se měří na základě analýzy dostupnosti a míry náhrady sociálních dávek daného státu. (Nekolová, 2008, s. 11)

Ochrana pracovních míst je podle Hůrky (2009, s. 26) klasickým pracovně právním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je zaměřena převážně na osobu zaměstnance, aby se v případě nějaké sociální události neoslabovala jeho flexibilita při hledání nového zaměstnání. K tomuto účelu je v pracovně právních předpisech uvedeno, z jakých důvodů je možné ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele. Od těchto předpisů se nelze odchýlit.

Ochraně zaměstnanosti se věnuje zákon č. 435/2004 Sb., kde §1 upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti. Tento zákon je v souladu s právem Evropské unie. Hůrka uvádí (2009, s. 26) že, „*ochrana zaměstnanosti je realizována v oblasti zajišťování práva na práci, přičemž jejím smyslem je udržovat vysokou míru zaměstnatelnosti fyzických osob a nadále ji zvyšovat*“. Podle Hůrky (2009, s. 26) se zákon o zaměstnanosti věnuje opatření v rovině péče státu při hledání zaměstnání, ale také v rovině rekvalifikace. Podle Nekolové (2008, s. 12) má ochrana zaměstnanosti dva základní systémy – aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) a systém celoživotního vzdělávání, kdy se oba tyto systémy aktivně podílejí na zvyšování zaměstnatelnosti disponibilní pracovní síly. APZ se věnuje především problémům nezaměstnaných a řešení těchto problémů u rizikových skupin trhu práce. Oba tyto systémy se z velké míry podílejí na flexibilitě trhu práce.

Ochrana reprodukce a dovedností úzce souvisí s ochranou zaměstnanosti. Ochrana zaměstnanosti je v podstatě základem pro ochranu reprodukce a dovedností. Tato ochrana tvoří základ pro uspokojivý rodinný život a také tvoří přístup k primárnímu i sekundárnímu vzdělávání. (Nekolová, 2008, s. 12). Vzhledem k tomu, že vzdělávání a APZ jsou jedním ze tří pilířů flexicurity, budeme se jim věnovat v kapitole 3.2.

U ochrany zdraví a bezpečnosti práce (dále jen BOZP) je již z názvu patrné, že tato forma se zabývá zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ochrana zdraví a bezpečnosti je řešena jak ve směrnicih EU, tak i v národním pracovním právu. Je upravena různými právními předpisy a zákoník práce se jí věnuje v obecné rovině BOZP. (Hůrka, 2009, s. 26)

1.2. Flexibilita

Flexibilita je druhý pojem, ze kterého je tvořen systém flexicurity. Hůrka flexibilitu vysvětluje jako volnost, pružnost a případně pohyblivost. (Hůrka, 2009, s. 27)

Gilarová tvrdí (2004, s. 2): „*flexibilita v pracovním prostředí je projevem snahy zaměstnavatelů udržet si konkurenceschopnost, a současně odráží úsilí zaměstnanců o nastavení harmonické rovnováhy mezi prací a osobním životem*“. Na základě toho můžeme tedy říct, že se flexibilita obecně na pracovním trhu projevuje častou nabídkou atypických, nestandardních forem práce, jako je např. částečný úvazek, práce na dobu určitou či samostatně výdělečná činnost. Na druhé straně však můžeme říci, že flexibilita

trhu práce je spojena se změnou chápání statutární regulace trhu práce, která vedla ke stagnaci trhu práce. (Nekolová, 2008, s. 12)

Pokud je pracovní trh flexibilní, měl by nabízet vysokou míru mobility. To znamená, že by měl vytvářet příležitosti pro zaměstnavatele adaptovat pracovní sílu změnám hospodářského cyklu, ale zároveň by měl umožňovat jak zaměstnaným, tak nezaměstnaným najít práci, kterou hledají v krátkém časovém úseku. Na druhé straně je flexibilní pracovní trh brán jako předpoklad hospodářského růstu a řešení sociálních problémů, které jsou spojené s nezaměstnaností. Rostoucí flexibilita však ve většině lidí vzbuzuje obavy ze ztráty jistoty a stability. (Baklíková, 2010, s. 16)

Hůrka (2009, s. 27, podle Standinga, 1999) rozlišuje flexibilitu na následujících 6 typů:

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- flexibilita pracovních nákladů,
- mzdová flexibilita,
- flexibilita profesní struktury.

My se však zaměříme na užší dělení flexibility, a to podle Phillipse a Eametse (2007, s. 11), kteří flexibilitu dělí na následující 4 typy:

- vnější numerická flexibilita,
- vnitřní numerická flexibilita,
- funkční flexibilita,
- mzdová flexibilita.

Vnější numerická flexibilita (dále jen VněNF) patří mezi nejznámější a nejdiskutovanější formy flexibility na trhu práce. (Nekolová, 2008, s. 12) Hůrka uvádí (2009, s. 27), že předmětem VněNF je především prostupnost, pružnost podmínek zaměstnávání (možnost přijímání) a propouštění zaměstnanců. Z pohledu systému flexicurity je VněNF současným trendem liberalizace těchto procesů s cílem zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti firem.

Vnitřní numerická flexibilita (dále jen VniNF) ukazuje míru flexibility, která vychází ze schopnosti zaměstnavatele a zaměstnance upravovat pracovní poměr dle jejich představ. V praxi to můžeme sledovat v případech flexibilních forem konání práce. (Hůrka,

2009, s. 27). Jejími nástroji jsou legislativně upravené předpisy ohledně pracovní doby a organizace práce. (Nekolová, 2008, s. 12)

Gilarová (2004, s. 6) popisuje funkční flexibilitu jako schopnost rychle a bez vážnějších problémů přejít z jedné činnosti nebo úkolu na jinou činnost či úkol. Konkrétněji řečeno, jedná se o přípravu zaměstnancových schopností pro výkon dané práce, z pohledu jeho kvalifikace, dovedností a vzdělání celkově. (Hůrka, 2009, s. 27) Dle Nekolové (2008, s. 13) platí, že *„úroveň funkční flexibility je závislá na dostatečném zajištění ochrany zaměstnanosti prostřednictvím systému dalšího odborného vzdělávání a APZ“*.

O mzdové flexibilitě uvádí Phillips a Eamets (2007, s. 11), že se jedná o schopnost zaměstnavatele měnit výši mezd na základě nabídky a poptávky na trhu práce. Jde především tedy o systém oblasti odměňování a o to, v jaké míře funguje právní systém v podobě minimální mzdy, zaručené mzdy a zacházení se mzdou. (Hůrka, 2009, s. 28) Dle Nekolové (2008, s. 13) se v současné době zvyšují mzdové rozdíly mezi jednotlivými profesemi, obory a odvětvími.

2. KONCEPT FLEXICURITY

V předchozí kapitole jsme si vysvětlili význam pojmu flexicurity. Při hlubším zamyšlení můžeme dojít k závěru, že dvě části, ze kterých je flexicurity složená, jsou v podstatě dvě protichůdné charakteristiky, kde zvýšení jedné vede k utlačení té druhé. Zároveň však můžeme říci, že obě tyto části jak flexibilita, tak jistota na trhu práce jsou na trhu práce naprosto nezbytné z hlediska zaměstnavatelů i zaměstnanců. Koncept flexicurity tedy zaručuje, že při správném nastavení flexibilního trhu práce se současně zachová i ochrana zaměstnání. (Baklíková, 2010, s. 26)

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, koncept flexicurity vznikl na základě politiky trhu práce v Dánsku a následně v Nizozemí, a to z důvodu rostoucí globalizace ekonomiky, se změnami v demografickém vývoji a nárůstu žen, které se podílejí na pracovní síle. (Adamcová, 2012, s. 42)

Hlavním principem flexicurity je tedy postavení pracovního trhu k výzvě, stát se moderním pracovním trhem a snažit se o naplnění dvojího rozvoje jak flexibility, tak jistoty, kdy tyto dvě složky budou stát bok po boku, a ne proti sobě. (Baklíková, 2010, s. 28)

2.1. Vztah mezi ochranou a flexibilitou na pracovním trhu

V první kapitole jsme si definovali ochranu pracovního trhu a flexibilitu trhu práce. V této podkapitole se budeme věnovat jejich vztahu.

Sirovátka (2007, s. 89) vytvořil schéma, při kterém se nechal inspirovat Chungem. Toto schéma znázorňuje vztahy mezi ochranou a flexibilitou na pracovním trhu, kde externí numerická flexibilita umožňuje organizacím snadné propouštění, čímž se snižuje jistota zaměstnání a zvyšuje se nezaměstnanost, na druhé straně si však organizace mohou zachovat výši mezd. Zaměstnavatel zde počítá s vysokou fluktuací zaměstnanců a méně investuje do vzdělávání pracovní síly, díky čemuž jsou zaměstnanci snadněji nahraditelní. To vše snižuje specifický lidský kapitál, a díky tomu i kvalitu práce. Naproti tomu slibuje mzdová flexibilita zachování zaměstnanosti, hlavně již vytvořené pracovní pozice, ale přizpůsobí tomu výši mzdy poptávce po práci.

Interní numerická flexibilita pomáhá udržet zaměstnanost a to pomocí redukce pracovních úvazků, pracovními výlukami a nestandardními pracovními režimy. To sice

oslabuje jistotu příjmu a nemusí být plnohodnotným zaměstnáním, ale pokud je to v souladu s přáním zaměstnance, může to zlepšit kvalitu života. (Sirovátka, 2007, s. 89)

Na závěr je zde funkční flexibilita, která je zaměřena na jistotu pracovního místa. Pokud je založena na vzdělávání, pak se zvyšuje i zaměstnanost daného zaměstnance. Funkční flexibilita má díky tomu vliv na jistotu a výši mzdy, čímž zároveň zvyšuje kvalitu práce i života. Funkční flexibilita tedy zajišťuje rozvoj flexibility zaměstnance pozitivním směrem. (Sirovátka, 2007, s. 89)

Jistota Flexibilita	pracovního místa	zaměstnání	příjmová	kombinovaná
Externí numerická	-	-	+	-
Mzdová	++	+	-	
Interní numerická	+?	+?	-	-+
funkční	+	++	+	+

Schéma 2.1: Flexibilita a jistota na pracovním trhu, zdroj: Sirovátka, 2007

2.2. Modely flexicurity

Pojem flexicurity je možné brát ze dvou pohledů, a to z pohledu v původním slova smyslu (tzv. dánský model) a z pohledu obecného. V následující části si tyto dva pohledy popíšeme.

Model flexicurity v původním slova smyslu

Tento model flexicurity je jiné označení pro dánský model trhu práce, kde se efektivně kombinuje specifický typ flexibility a ochrany trhu práce. Je to tzv. kolébka politik, které se označují právě pojmem flexicurity. Tento model na sebe již delší dobu poutá vysokou pozornost evropské politiky a akademické obce, která má za cíl tento model aplikovat v dalších zemích EU. Atraktivita tohoto modelu se skrývá v používání specifických kroků v oblasti flexibility a ochrany trhu práce, které dosahují na dánském pracovním trhu nízké míry nezaměstnanosti a poměrně vysoké míry zaměstnanosti. (Nekolová, 2008, s. 14)

Tento model se skládá ze tří forem ochrany a flexibility trhu práce:

- vysoká úroveň vnější numerické flexibility,
- relativně štedrý systém sociální ochrany příjmu
- extenzivní aktivní politika zaměstnanosti (zkr. APZ).

Vztahy mezi těmito oblastmi znázorňuje schéma č. 2.2

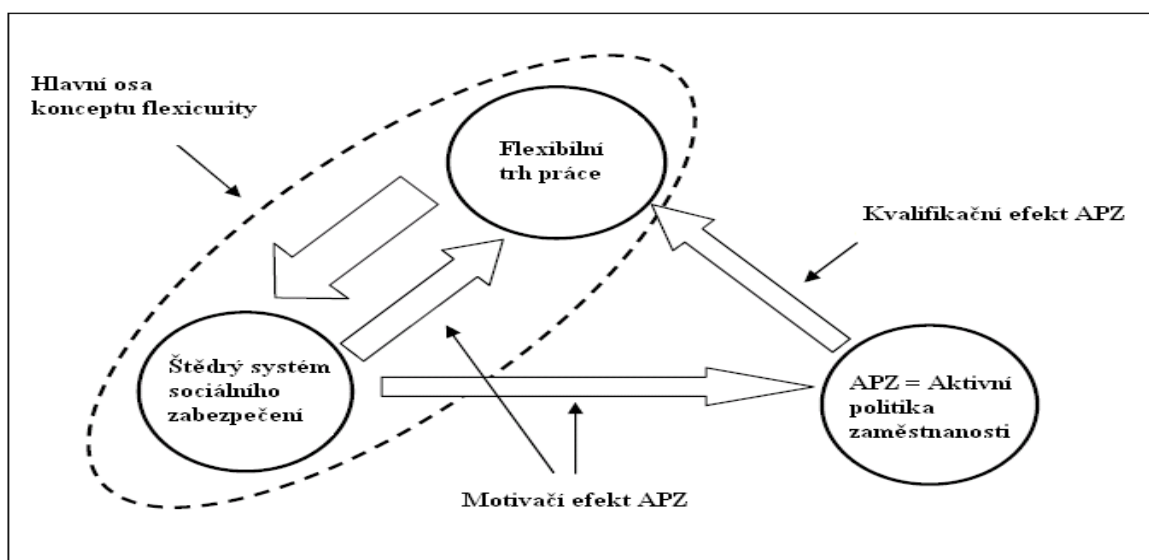


Schéma 2.2: Dánský model Flexicurity, zdroj: Nekolová, 2008

Výše zobrazené schéma, tzv. zlatý trojúhelník, popisuje dánský trh práce, který si nyní rozebereme.

Jeden z vrcholů tvoří flexibilní trh práce, který je zaměřen na vnější numerickou flexibilitu. Dánský pracovní trh často vytváří a zároveň ruší pracovní pozice, což má za následek, že zaměstnanci zde zůstávají spíše krátkou dobu na jednom pracovním místě. Průzkumy však uvádějí, že vysoká fluktuace u pracovníků nevyvolává pocity nejistoty a obavy ba naopak, že lidé v tomto spíše hledají výhody pracovního prostředí, protože mají mnohem více pracovních příležitostí. (Baklíková, 2010, s. 29, podle Madsen, 2002)

Co se týče vnitřní numerické flexibility, tak ta v tomto případě zahrnuje problematiku pracovní doby, přesčasů, částečných úvazků a organizace práce. (Baklíková, 2010, s. 30, podle Andersen a Mailan, 2005)

Při snižování nezaměstnanosti má hlavní podstatu systém ochrany příjmu v nezaměstnanosti, tedy štědrý systém sociálního zabezpečení. Tato část trojúhelníku je zaměřena na to, že nejsou snižovány dávky v nezaměstnanosti, spíše naopak. Avšak je to podmíněno aktivním hledáním nového zaměstnání. Je zde sníženo období, ve kterém mají nezaměstnaní nárok na dávky v nezaměstnanosti. Celý tento systém je postaven na bázi ochrany příjmu a aktivity při hledání nového zaměstnání (různé vzdělávání, rekvalifikační kurzy). (Nekolová, 2008, s. 16)

Poslední složkou trojúhelníku je aktivní politika zaměstnanosti, která zde tvoří hlavní pobídkovou roli. Pro efektivní fungování této složky musí být zavedeny funkční

programy aktivní politiky zaměstnanosti, které v podstatě nutí nezaměstnané k vlastnímu a dobrovolnému vzdělávání a tím pádem i ke zvyšování své vlastní kvalifikovanosti a zvyšování své zaměstnatelnosti. (Baklíková, 2010, s. 30)

Model flexicurity v současném evropském pojetí

Tento model flexicurity lze charakterizovat jako úroveň ochrany zaměstnání, příjmu a pracovních míst, která zlehčuje pracovní uplatnění pracovníků, jež mají slabou pozici na trhu, ale zároveň zabezpečuje určitou míru pracovní účasti a sociálního začlenění. (Nekolová, 2008, s. 17)

Nekolová (2008, s. 18, podle Eamets a Paas, 2007) ve své studii uvádí shrnutí hlavních politických nástrojů, bez kterých nelze mluvit o implementaci politiky flexicurity v dané zemi.

Politický nástroj	Oblast flexibility	Oblast ochrany
Legislativní ochrana pracovních míst	zkracování výpovědní doby a snižování úrovně odstupného, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni flexibility	zvyšování úrovně ochranných opatření pro atypické (dočasné, zkrácené atd.) formy zaměstnání, kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o úrovni ochrany
Sociální politika	redukce schémat předčasných odchodů do důchodu/variabilita možností odchodu do důchodu; Zkrácení doby pobírání dávek v nezaměstnanosti	státní podpora ekonomicky neaktivním bez příjmu a dále dlouhodobě nezaměstnaným na úrovni alespoň existenčního minima; schémata rodičovské dovolené
Aktivní politika zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání	zavedení striktnějších práv a povinností nezaměstnaných; rozvoj aktivačních, motivačních a vzdělávacích prvků; pozitivní sankce v případě aktivního přístupu k dalšímu vzdělávání	důraz na aktivační opatření APZ (především vzdělávání); vládní podpora malých a středních podniků při zavádění vnitropodnikových vzdělávání; existence a dostupnost funkčního celoživotního vzdělávání

Schéma 2.3: Politické nástroje flexicurity Zdroj: Nekolová, 2008

Zde je podstatné identifikovat faktory, jejichž přítomnost je základem úspěšného prosazování těchto opatření. První faktor je tzv. kompromisní řešení, které je typické pro země s tradicí sociálního partnerství, jež je založeno na vzájemné důvěře. Dalším faktorem

je decentralizace veřejných služeb zaměstnanosti a realizování aktivní politiky zaměstnanosti. Decentralizace poskytuje prostor pro přijetí řešení flexibility a ochrany šité na míru potřebám lokálního trhu práce. Posledním faktorem úspěchu flexicurity je závislost na příznivém ekonomickém vývoji a podmínkách panujících na trhu práce. Z mnoha průzkumů se totiž prokázalo, že koncept flexicurity je velmi úspěšný v době ekonomického poklesu, ale na druhé straně je jeho zavedení v tomto období velmi složité. Z toho vyplývá, že by se model flexicurity měl zavádět v době ekonomického růstu. Bohužel však v této době vláda daného státu nemá potřebu měnit zavedené způsoby, jelikož jsou podmínky na trhu práce příznivé. (Nekolová, 2008, s. 18)

3. PILÍŘE FLEXICURITY NA TRHU PRÁCE V ČR

V této kapitole se budeme věnovat hlavním pilířům flexicurity na trhu práce v ČR, na kterých je celý tento systém založen.

Ve studii Markéty Nekolové (2008, s. 20) je systém flexicurity rozdělen na 3 základní pilíře:

- numerická flexibilita a s tím spojená ochrana pracovních míst,
- ochrana zaměstnanosti,
- ochrana příjmu.

Toto rozdělení zachováme a použijeme v této práci.

3.1. Numerická flexibilita/ochrana pracovních míst

Tato kapitola se zaměřuje na flexibilitu a ochranu pracovních míst na trhu práce. Vysvětluje zde podrobněji druhy numerické flexibility, a to vnější numerickou flexibilitu a vnitřní flexibilitu.

Vnější numerická flexibilita

Předmětem vnější numerické flexibility (dále jen VněNF) je prostupnost a pružnost podmínek zaměstnávání. Je to tedy stručně řečeno možnost přijímání a propouštění zaměstnanců. (Hůrka, 2009, s. 27)

Nekolová (2008, s. 20) uvádí, že hlavním nástrojem pro měření VněNF je Index ochrany zaměstnání (dále jen IOZ), který měří především úroveň ochrany pracovních míst, díky čemuž se dá odvodit míra flexibility. Tento index má hodnoty 0-6, kde 0 znamená nízkou ochranu zaměstnanosti a zároveň vysokou úroveň flexibility na trhu práce, a 6 vyjadřuje vysokou ochranu zaměstnanosti, ale zase velmi nízkou úroveň flexibility na trhu práce.

IOZ se skládá z dalších dílčích indexů, a to:

- index ochrany pracovních poměrů na dobu neurčitou,
- index ochrany dočasných pracovních poměrů,
- index ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění
- úroveň ochrany dalších flexibilních forem zaměstnávání.

Ohledně indexu na ochranu pracovních poměrů na dobu neurčitou spadala ČR v letech 1999-2003 mezi země, kde je nejpřísnější ochrana pracovních míst na dobu

neurčitou, a to s hodnotou 3,3. Od roku 2003 však zákoník práce začal směřovat k vyšší VněNF a od té doby hodnoty indexu klesají. V roce 2007 byla tato hodnota 3,1, což však stále řadí ČR mezi země s nejnižší VněNF. (Nekolová, 2008, s. 22)

Naopak u indexu ochrany dočasných pracovních poměrů patřila ČR ve výše uvedených letech mezi země s nejmenší regulací. Na základě zásadních změn v regulaci dočasného zaměstnávání se v ČR zvýšila úroveň ochrany těchto zaměstnanců z hodnoty 0,5 (2003) na hodnotu 0,9 (2007). (Nekolová, 2008, 23)

Třetí složkou IOZ je index ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění, kde právní regulace vychází ze směrnice Evropské rady č. 98/59. ČR se stabilně pohybuje na úrovni 2,1 a díky tomuto výsledku patří ke středu všech zemí EU, které poskytují průměrnou ochranu těmto zaměstnancům. (Nekolová, 2008, s. 24)

Poslední složkou IOZ je úroveň ochrany dalších flexibilních forem zaměstnávání, do kterých spadá dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Objem uzavírání těchto dohod v ČR postupně vzrůstá. Nízkou ochranu zaměstnanosti mají převážně zaměstnanci s dohodou o provedení práce, protože může být uzavřena ústní formou a nehradí se při ní pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. (Nekolová, 2008, s. 24)

Vnitřní numerická flexibilita

Jak jsme již uvedli v kapitole 1.2, vnitřní numerická flexibilita (dále jen VniNF) je založena na schopnosti a rychlosti zaměstnavatele a zaměstnance realizovat pracovní poměr dle svých představ. (Hůrka, 2009, s. 27)

Nekolová (2008, s. 24) uvádí, že VniNF mapuje a mezinárodní srovnávání provádí Světová banka pomocí Indexu rigidity zaměstnávání. Tímto indexem se měří regulace zaměstnanosti a rigidita pracovní doby. Rigidita v českém jazyce znamená nepřizpůsobivost. Index rigidity zaměstnávání nabývá hodnot od 0-100, kde 0 znamená velmi nízkou rigiditu zaměstnávání a 100 značí přesný opak, a to vysokou rigiditu zaměstnávání a pracovní doby. V roce 2006 měla rigidita zaměstnávání v ČR hodnotu 20, kde se umístila na stejné pozici jako například Velká Británie. Tento fakt se jeví jako příznivý, protože se v ČR řeší spíše rozvíjení VniNF, především kratšími pracovními poměry, pružnou pracovní dobou, prací o víkendu nebo prací na směny.

Ochrana pracovních míst

Jak jsme již uvedli v kapitole 1.1, pracovní místa v ČR jsou chráněna výčtem možností ukončení pracovního poměru. Důvody ukončení pracovního poměru jsou stanoveny v zákoníku práce, v druhé části, hlava IV.: Skončení pracovního poměru, Díl 1. - Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru (2006). Dle §48 odst. 1 tohoto ustanovení může být pracovní poměr rozvázán jen:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Podle §48 odst. 2 je možné pracovní poměr na dobu určitou ukončit uplynutím sjednané doby. Zákoník práce také upravuje podmínky jednotlivých způsobů ukončení pracovního poměru tak, aby byly obě strany chráněny. Zároveň stanovuje situace, kdy je zaměstnanec v ochranné době, ve které ho zaměstnavatel nesmí propustit. Dalšími nástroji pro ochranu zaměstnance je nárok na odstupné a další jeho podmínky. Díl 9 zákoníku práce se zaměřuje na neplatné ukončení pracovního poměru a uvádí, že pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr jiným způsobem, než uvádí zákon, a zaměstnanec s tím nesouhlasí, měl by se zaměstnanec okamžitě písemně vyjádřit a oznámit, že požaduje pokračování pracovního poměru. Pokud toto zaměstnanec neučiní, považuje se pracovní poměr za skončený dohodou.

3.2. Ochrana zaměstnanosti

Tato kapitola se věnuje dvěma důležitým aspektům pro zvyšování zaměstnanosti a jejich ochrany. Oba tyto aspekty jsme uvedli již v kapitole 1.1 a jedná se o celoživotní vzdělávání a učení se a aktivní politiku zaměstnanosti.

Systém celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání zlepšuje osobní rozvoj a umožňuje lepší adaptabilitu pracovní síly, tedy působí jako prevence proti nezaměstnanosti. Z pohledu organizace je tento bod velmi klíčový, protože vytváří konkurenceschopnost organizace. Tento systém by měl být dynamický a rozmanitý, aby se lidé mohli angažovat v mnoha různých oblastech. (Baklíková, 2010, s. 32)

Vychová uvádí (2008, s. 12), že pojem celoživotní vzdělávání je používán především ve smyslu vzdělávání dospělých. Tento proces však začíná již narozením a pokračuje celý život.

Celoživotní vzdělávání zahrnuje jak vzdělávání dětí a mládeže, tak i vzdělávání dospělých, kam spadá vzdělávání především z důvodu většího rozhledu a zvyšování své vlastní kvalifikace. (Baklíková, 2010, s. 32)

Vzdělání lze rozdělit na tři různé způsoby (Vychová, 2008, s. 13):

- formální – školské vzdělávání vymezené zákonem,
- neformální – mimo formální systém (různé kurzy, školení, aj.),
- informální – neúmyslné, dochází k němu při různých denních činnostech (sledování televize, poslouchání radia, práce s počítačem, aj.).

Jak uvádí Vychová (2008, s. 19) vzdělávání dospělých je odlišné od vzdělávání počátečního. Dospělý člověk je při studiu zvýhodněn tím, že získané teoretické znalosti si dokáže aplikovat do praxe. Svě postoje a názory prezentuje svému okolí. Dospělý člověk, který využívá dalšího vzdělávání, si při tom uvědomuje svoji odpovědnost a má osobní motivaci pro vzdělávání. Dodatečné vzdělávání dospělých přináší výhodnější postavení na trhu práce, nižší riziko nezaměstnanosti, zvýšení příjmu na základě vyššího stupně vzdělání a kvalitnější prožití života. I z pohledu státu je vyšší vzdělání dospělých velkou výhodou. Vzdělanější lidé jsou schopni se postarat sami o sebe a nepotřebují od státu různé sociální výpomoci.

Z pohledu ochrany zaměstnanosti se jedná především o odborné a doplňkové vzdělávání. Toto vzdělávání umožňuje dospělé populaci udržet si stávající znalosti, ale zároveň získávat nové znalosti a dovednosti, potřebné k vysoké úrovni lidského kapitálu. (Nekolová, 2008, s. 41)

Aby byl systém celoživotního vzdělávání vnímán jako funkční nástroj flexicurity, je zde potřeba, aby měl státní podporu. (Baklíková, 2010, s. 32)

Z pohledu flexicurity v ČR však tato část druhého pilíře nepůsobí zrovna příznivě. Podle Nekolové (2008, s. 41) patří mezi hlavní nedostatky nízký podíl vzdělané populace, především z pohledu vysokoškoláků, dále je zde špatná struktura pracovní síly, nedostatečná legislativní úprava dalšího vzdělávání a absence státní politiky vzdělávání dospělých, což vede k nízké účasti dospělých na dalším vzdělávání. (Nekolová, 2008, s. 41)

Dle Nekolové (2008, s. 45) považují podniky za hlavní důvod nedostatečné péče o rozvoj lidských zdrojů vysoké náklady na vzdělávání, spokojenost s úrovní současných dovedností zaměstnanců a nezájem samotných zaměstnanců o další vzdělávání.

Vedle vzdělávání dospělých ve školách a v podnicích ČR je na trhu nabídka kurzů komerčních vzdělávacích institucí a rekvalifikačního vzdělávání v rámci APZ, kterému se budeme věnovat v následující části. (Nekolová, 2008, s. 45)

Aktivní politika zaměstnanosti

APZ je součástí státní politiky zaměstnanosti ČR a její funkcí je snižovat existující nezaměstnanost a předcházet vzniku nezaměstnanosti. Společně s politikou celoživotního vzdělávání zvyšuje funkční flexibilitu na trhu práce. (Nekolová, 2008, s. 34)

APZ je v ČR z části financovaná ze státního rozpočtu a z části z Evropského sociálního fondu. (Nekolová, 2008, s. 35)

V ČR došlo k rozvoji aktivní politiky zaměstnanosti díky vstupu ČR do EU, protože ČR musela vytvářet strategii aktivní politiky zaměstnanosti jako součást Národního akčního plánu zaměstnanosti. (Baklíková, 2010, s. 33)

Nekolová uvádí (2008, s. 34), že úřady práce (dále jen ÚP) pomáhají pomocí APZ uchazečům o zaměstnání při hledání práce. APZ je především zaměřena na pomoc hledání zaměstnání na tzv. rizikové skupiny. K tomuto účelu používá APZ nástroje finančního rázu:

- investiční pobídky,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,

a také nástroje nefinančního rázu (především primárně):

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- služby poradenství,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Podle MPSV (2012) je nástrojem také poradenství. Všechny tyto nástroje jsou určeny všem uchazečům a zájemcům o zaměstnání bez jakýchkoliv rozdílů.

Nekolová (2008, s. 36) ve své studii uvádí, že je třeba zvyšovat výdaje na APZ, ale navyšovat je postupně, z důvodu, že vedle finanční části mají na navyšování výdajů vliv další okolnosti. Mezi tyto okolnosti patří především nízká ochota zaměstnavatelů spolupracovat s ÚP, nízká účast v programech APZ skupin, které APZ nejvíce potřebují a také nedostačující personální kapacity ÚP.

Hora (2009, s. 12) uvádí, že k začleňování nezaměstnaných na pracovní trh není třeba využívání pouze APZ, ale také pasivní politiky zaměstnanosti, která se zaměřuje na systém podpory v nezaměstnanosti.

Dle Nekolové (2008, s. 46) je APZ v ČR poměrně úspěšná při řešení nezaměstnanosti osob. To ale pouze v případech nezaměstnaných, kteří v době ztráty zaměstnání a před zakročením APZ měli příznivé postavení na trhu práce. Pokud se budeme bavit o dlouhodobě nezaměstnaných, APZ bohužel nestačí. Důvody proč tomu tak je, jsou znázorněny ve schématu 3.1:

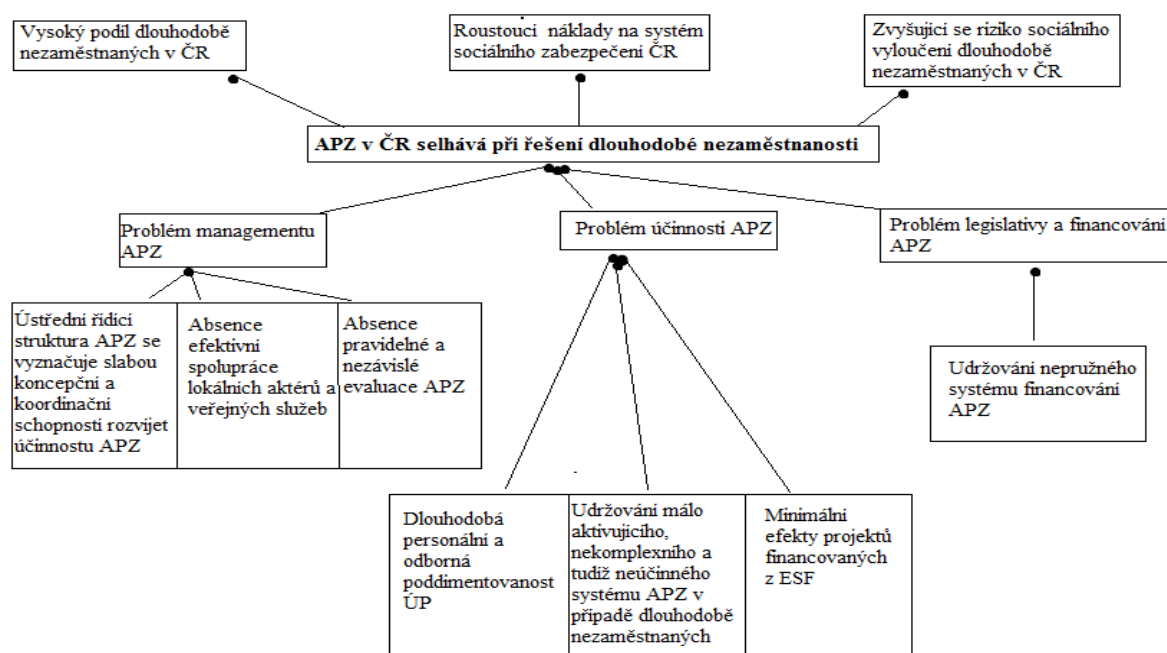


Schéma 3.1 Strom problémů APZ v ČR, zdroj: Nekolová, 2008

3.3. Ochrana příjmu

Třetí pilíř flexicurity na trhu práce v ČR se věnuje dostupnosti sociálního zabezpečení v těchto třech situacích:

- nezaměstnanost,
- nemoc,
- důchodový věk.

Ochrana příjmu v nezaměstnanosti

Ochranou příjmu v nezaměstnanosti se zabývá tzv. pasivní politika zaměstnanosti. Ve srovnání se zeměmi EU jsou výdaje na podporu v nezaměstnanosti v ČR velmi podhodnoceny. (Nekolová, 2008, s. 49)

MPSV (2011) uvádí na svých stránkách informace o systému podpory v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má fyzická osoba s trvalým pobytem v ČR, která v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získala minimálně 12 měsíců důchodového pojištění. Oproti tomu nárok na podporu v nezaměstnanosti nemají osoby, které ukončily pracovní poměr z důvodu hrubého porušení pracovních povinností do půl roku před zařazením do evidence, a také osoby, které v posledním půl roku v evidenci ÚP opakovaně ukončily pracovní poměr, jež jim zprostředkoval ÚP. Nárok na podporu v nezaměstnanosti končí nástupem do nového zaměstnání nebo skončením podpůrné doby, která je u osob do 50 let věku 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců a starších 55 let 11 měsíců. Výše této podpory je v prvních dvou měsících nezaměstnanosti 65% průměrného výdělku, v dalších dvou měsících 50% průměrného výdělku a ve zbývajících podpůrné době 45% průměrného měsíčního výdělku. Pokud zaměstnanec ukončil pracovní poměr dohodou či bez vážného důvodu je výše podpory po celou dobu podpůrné doby 45% průměrného měsíčního výdělku.

Ochrana příjmu při nemoci

Ochrana ztráty příjmu z důvodu krátkodobé nemoci je v ČR řešena pomocí nemocenského pojištění, jež je součástí sociálního pojištění, které zaměstnanec odvádí každý měsíc ze svého příjmu. Účast na této části sociálního pojištění je povinná pro všechny zaměstnané osoby a pro osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ) je dobrovolná. (Nekolová, 2008, s. 52)

Zákon v tomto případě neurčuje žádná kvalifikační kritéria, kromě lékařem potvrzené nemoci. Nekolová (2008, s. 52) ve své studii uvádí, že z nemocenského pojištění se zaměstnancům poskytují tyto dávky:

- nemocenské,
- podpora při ošetřování člena rodiny,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- peněžitá pomoc v mateřství.

Ochrana příjmu v důchodovém věku

Dle Nekolové (2008, s. 53) je ochrana ztráty příjmu v důchodovém věku v ČR zajištěna pomocí systému důchodového pojištění, které je složkou sociálního pojištění. Účast na tomto pojištění je povinná pro všechny osoby ekonomicky aktivní. Jsou určeny tzv. náhradní doby, které jsou započteny do důchodového pojištění, i přesto, že dotyčný pojistný neplatil. Do náhradní doby spadá:

- období studia na střední nebo vysoké škole (max. do 26 let věku),
- období nezaměstnanosti (po dobu podpůrné doby),
- období péče o dítě (do 4 let věku dítěte, nebo do 18 let věku těžce postiženého dítěte) nebo péče o nemohoucí příbuznou osobu
- období základní vojenské služby.

SHRNUTÍ

V prvních dvou kapitolách teoretické části této práce jsme se věnovali konceptu flexicurity a jeho jednotlivým nástrojům. Tento koncept hledá rovnováhu mezi flexibilitou a ochranou na trhu práce.

Pro ČR jsou velmi důležité tři hlavní pilíře flexicurity, které se týkají numerické flexibility a ochrany pracovních míst, ochrany zaměstnanosti a ochrany příjmu.

VněNF vyjadřuje schopnost pružného reagování pracovních sil na trhu práce. Naopak VniNF se zaměřuje na pružnost vyjednávání podmínek vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovní místa v ČR jsou chráněna povolenými způsoby rozvázání pracovního poměru, uvedenými v zákoníku práce.

Ochrana zaměstnanosti je podporována celoživotním vzděláváním a aktivní politikou zaměstnanosti. Obě tyto složky mají velký vliv na flexibilitu zaměstnanců.

V případě ochrany příjmů se jedná o situaci, kdy se zaměstnanec dostane do nepříznivých finančních problémů. Tito zaměstnanci jsou chráněni sociálním pojištěním, z něhož jim je následně hrazena kompenzace, která je stanovena danými zákony pro různé situace.

Z výsledků můžeme odvodit, že na jednotlivé nástroje konceptu flexicurity je v ČR vynaloženo méně finančních prostředků, než v jiných zemích EU. Míru flexibility na trhu práce lze podle konceptu flexicurity zvýšit uvolněním legislativy, a to zvýšením nabídek alternativních forem zaměstnání (např. částečný úvazek).

4. MATKY S DĚTMI

V předcházející části jsme si představili koncept flexicurity. Vysvětlili jsme si jak, proč a kde tento koncept vznikl a k čemu je výhodný.

V následující kapitole se zaměříme na konkrétní skupinu lidí na trhu práce, a to na matky s dětmi, které se po rodičovské či mateřské dovolené vrací na trh práce.

4.1. Právní úprava zaměstnávání žen a matek s dětmi

Jako každé zaměstnávání, tak i zaměstnávání žen, těhotných žen a matek je upraveno právní legislativou. V této kapitole se zaměříme na zaměstnávání žen podle předpisů o zaměstnanosti a podle pracovně-právních předpisů.

Zaměstnávání žen podle předpisů o zaměstnanosti

Každé zaměstnávání spadá pod úpravu listiny základních práv a svobod, která zaručuje všem občanům základní práva a svobody. Při zaměstnávání se vychází ze směrnice Evropských společenství. Zákon o zaměstnanosti stanovuje, že právo na zaměstnání nesmí být nikomu odepřeno z důvodu pohlaví, manželského nebo rodinného stavu nebo povinností k rodině, s jedinou výjimkou, a to pouze pokud to stanoví zákon nebo je zde uveden věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat. Ze zákona není povoleno vypisovat pracovní nabídky, které v sobě obsahují diskriminační prvky. (Leiblová a kolektiv autorů, 2003, s. 184)

Zaměstnávání žen podle pracovně-právních předpisů

I v této oblasti zajišťuje Ústava a Listina základních práv a svobod základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, avšak s tím, že ženy mají zvýšenou ochranu zdraví při práci. (Leiblová a kolektiv autorů, 2003, s. 185)

Zdeňka Leiblová a kolektiv autorů (2003, s. 185) konstatují, že: „ochrana zaměstnanců pečujících o děti je u nás poměrně na vysoké úrovni“.

Podle Leiblové (2003, s. 185) se zaměstnávání žen podle pracovně-právních předpisů skládá z několika částí:

- rovnost žen, zákaz diskriminace a ponižování lidské důstojnosti,
- pracovní cesta a povinnost zaměstnavatele převést zaměstnankyni na jinou práci,
- skončení pracovního poměru,
- pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě,
- pracovní doba,
- přestávky na kojení,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- čerpání dovolené na zotavenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené.

4.2. Riziková skupina na trhu práce

Jak jsme již v prvních dvou kapitolách teoretické části práce nastínili, matky s dětmi patří do rizikových skupin lidského kapitálu na trhu práce. V této kapitole toto téma více rozvedeme.

Dudová (2008, s. 157) uvádí, že: „*nástup na rodičovskou dovolenou pro matky znamená přerušení kariéry na tři až čtyři roky, případně i více, pokud mají více dětí v určitém časovém intervalu*“. Což znamená, že pokud zůstane žena s dítětem doma déle jak tři roky, zaměstnavatel již nemá povinnost držet místo, ze kterého nastoupila rodičovskou dovolenou. Žena je tedy po skončení rodičovské dovolené bez práce a musí hledat nové zaměstnání. Zde vyvstává problém: jelikož delší dobu nepracovala, je tedy pro trh práce neatraktivní lidský kapitál. Většina zaměstnavatelů navíc nechtějí zaměstnávat ženy po takové časové odluce od práce a hledají různé kličky, aby se této povinnosti mohli vyhnout. Což má za následek, že mnoho žen již nastupuje na rodičovskou dovolenou jako nezaměstnané. Z tohoto důvodu jsou ženy v ČR začleňovány do skupiny, které se ve srovnání s jinými evropskými státy, nejméně často vrací po rodičovské dovolené ke svému předchozímu zaměstnání.

Na druhé straně ne vždy chodí na rodičovskou dovolenou matka, je to sice častější varianta, ale stávají se i výjimky. (Sirovátka, 2008, s. 81) Sirovátka (2008, s. 81) k tomuto problému uvedl, že ve chvíli, kdy jsou oba rodiče zaměstnaní, musejí vyřešit požadavek kladený na péči o dítě a zároveň i požadavek na zaměstnání. Na jedné straně je zde

možnost institucí zaměřené na péči o dítě, ale ty se starají o děti již v určitém věku, většinou od věku 2-3 let. Na straně druhé se naskytuje možnost zkrácení pracovního úvazku (ale to lze také až od určitého věku dítěte) alespoň jednoho z rodičů.

Sirovátka (2008, s. 81) na toto téma provedl výzkum, který potvrdil, že z větší části se tento problém dotýká žen, a na dotaz jaká varianta pracovního úvazku by pro ně byla nejvýhodnější, vzešly dvě odpovědi:

- zkrácení pracovního úvazku,
- nebo že žena zůstane doma.

Dudová uvádí (2008, s. 157), že americká socioložka Catherine Hakim vytvořila typologii žen, zaměřenou na preference jejich životních drah. Tyto typologie jsou uvedeny v následující podkapitole

Typologie matek

I když má každá matka jiný názor na svojí profesní budoucnost, pro každou představuje dítě smysl života, proto si ho také pořídily. Matky, které se po porodu rozhodly, že nenastoupí rodičovskou dovolenou, ale že půjdou ihned do práce, potvrdily, že i přesto se stalo dítě středem jejich života a jsou přesvědčeny o tom, že v prvních letech života je pro ně matka nenahraditelná a že jen ona ví, co dítě potřebuje. Názory žen pracujících mimo domov, se shodují v tom, že pokud by jim šlo pouze o kariéru, tak by si dítě vůbec nepořizovaly. Z tohoto důvodu má i žena, která se vrátí do práce před dosažením třetího věku dítěte, stanové hranice, které nikdy nepřekročí. Není to tedy vztah matky k dítěti, ale vztah matky k zaměstnání co ženy odlišuje. Proto jak již bylo zmíněno, vznikly čtyři typy skupin žen. (Dudová, 2008, s. 161)

Prvním typem je typ žen, které chtějí pokračovat v zaměstnání i po porodu dítěte. Přitom však nemusí jít o stejnou pracovní pozici ani o stejného zaměstnavatele, jde tu jen o pocit uznání těchto žen v oblasti jiné, než je péče o dítě. Hlavním faktorem u tohoto typu žen je vstřícnost zaměstnavatele, který je pozitivní k navázání pracovního poměru s těmito ženami. (Dudová, 2008, s. 161)

Druhým typem žen, jsou ženy, které jejich práce naplňuje, avšak jen do doby porodu. Po narození již ale nejsou schopné takové pracovní tempo zvládnout, a proto si hledají jiný typ zaměstnání, který jim bude vyhovovat více. Tyto ženy si většinou hledají zaměstnání v oboru péče o dítě, tedy se věnují hlídání dětí v době, kdy je jejich dítě v nejmladším věku. Tento typ žen se zaměřuje na hlídání dětí, protože se chtějí věnovat

svému vlastnímu dítěti v jeho nejranějším věku, ale zároveň chtějí být aktivní, berou to jako tzv. seberealizaci. (Dudová, 2008, s. 162)

Třetím typem žen, je skupina, které práce vůbec nenaplnuje a smysl života vidí spíše v dítěti. Z tohoto důvodu po narození dítěte zůstávají doma a možnost nastoupit do práce po skončení rodičovské dovolené v podstatě vůbec neřeší. Spoléhají na to, že zaměstnavatel je ze zákona povinen jim místo držet po dobu tří let. (Dudová, 2008, s. 163)

Posledním typem žen, je zcela specifická skupina žen, které se rozhodly po narození dítěte rozjet vlastní podnikání. Změnily tedy povolání, které je neuspokojovalo na povolání, které jim umožňuje starat se o dítě a zároveň se seberealizovat a pracovat v oboru, který je baví a naplňuje. (Dudová, 2008, s. 164)

Matky samoživitelky

Doposud jsme se zabývali pouze matkami z úplné a funkční rodiny skládajícího se z muže, ženy a dítěte. Avšak na trhu práce se objevují i matky s dětmi, které se živí samy a nemají manžela nebo přítele, který by jim s péčí o dítě pomohl.

Přichází tedy na řadu otázka: Jaký prostor mají matky samoživitelky při volbě zaměstnání a do jaké míry mohou svůj pracovní život vést na základě svých priorit?

Dudová uvádí (2008, s. 183, podle Crompton a Harris, 1998), že: „*individuální volby jedinců se odehrávají na pozadí strukturálního omezení a vycházejí z toho, jak lidé vnímají své šance a možnosti v různých oblastech života*“.

U žen, které o své dítě pečují samy, se nevýhody plynoucí z mateřské dovolené ještě násobí díky jejich rodinné situaci. Z tohoto důvodu patří ke skupinám nejvíce ohrožených nezaměstnaností, protože mají velmi omezenou možnost volby zaměstnání. Na tomto faktu se ovšem nepodílí pouze jejich rodinná situace, ale také výše jejich dosaženého vzdělání a kvalifikovanost pro určitou pracovní pozici. (Dudová, 2008, s. 186)

4.3. Návrat do práce

Rodičovská dovolená je v ČR obvykle využívána v plném rozsahu, což jsou 3 roky věku dítěte. Mnoho žen však zůstává s dětmi doma i po uplynutí těchto tří let, buď z důvodu dalšího potomka, nebo kvůli touze se stále starat o své dítě. V tomto případě, jak jsme již dříve zmiňovali, si musejí hledat nové zaměstnání, protože zaměstnavatel je povinen držet dané místo pouze po dobu tří let.

Také jsme již zmínili, že žena může na rodičovské dovolené své postavení na trhu práce posilovat i v případě, že se nebude aktivně účastnit trhu práce. A to pomocí sebevzdělávání. Ženy na rodičovské dovolené tedy mohou využívat různé rekvalifikační, jazykové či jiné vzdělávací kurzy, nebo dostudovat vysokou školu. Díky tomu zvyšují svoji kvalifikovanost, konkurenceschopnost a také svoji jistotu na trhu práce

Jak si najít práci?

Pokud ženy využily možnosti být s dítětem doma déle jak tři roky, musejí si po skončení této dovolené začít hledat nové zaměstnání. Možností k nalezení práce je zde mnoho. My si několik z nich v této kapitole představíme.

Zaměstnání se může hledat několika způsoby a na různých místech. Hanzlíková uvádí (2007, s. 30-35) ty nejčastější metody hledání zaměstnání patří:

- využití úřadu práce,
- personální agentury,
- inzeráty,
- internet,
- společenské a osobní.

Hospodářské noviny (2013, s. 9) uvedly, že 8. března 2013 startuje nový pracovní server, na kterém budou nabízeny takové nabídky práce, které budou vyhovovat právě matkám s dětmi. Specifikem tohoto serveru nabízejícího zaměstnání je pružná pracovní doba. Hlavní patronkou tohoto portálu je Petra Janíčková, bývalá ředitelka Britské obchodní komory v Česku.

Strach ze zaměstnání matek

I když jsme si právě popsali způsoby hledání nového zaměstnání, je tu stále ještě jeden významný problém s hledáním nového zaměstnání a to strach ze zaměstnání matek.

Jak jsme si již řekli, rodičovství na českém trhu je pro ženy velkou nevýhodou. Na rozdíl od vyspělých zemí, které si uvědomují, že ženy a muži jsou součástí pracovního trhu a zároveň jsou rodiči a že je nemožné rozdělit společnost z pohledu ekonomiky a sociality na ty, kteří rodí a pečují o dítě a na ty, kteří pracují a vydělávají. (Křížková, 2008, s. 94)

Křížková (2008, s. 94) ve své práci uvádí že: „*V České republice je sociální politika založena na plošném vyloučení žen-matek z trhu práce na dlouhou dobu a rodičovství není pro společnost hodnotnou, ale ženy jsou za ně penalizované.*“

Křížková (2008, s. 94) se na tento problém zaměřila a popsala odpovědi na otázku: Kdo se v Čechách bojí zaměstnat matky?:

- Stát

V ČR je tomu důkazem již zavedená rodinná politika a politika zaměstnanosti. Na rozdíl od ČR si vyspělé země EU dávno uvědomily, že pro celkový růst zaměstnanosti je klíčová i zaměstnanost žen, ale zároveň je nutné udržet i porodnost na úrovni reprodukce společnosti. V ČR mají ženy možnost příliš dlouhé rodičovské dovolené, což jim brání pracovat, protože většina žen se bude radši starat o své dítě než docházet do zaměstnání. V případě, že bych chtěly nastoupit do práce dříve jak po třech letech, vidí překážku v nedostupnosti zařízení pro péči o děti od tří let. (Křížková, 2008, s. 94)

- Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé patří na druhé místo ve strachu zaměstnat jak ženy, tak i matky. I přesto, že diskriminaci na trhu práce upravuje zákoník práce, zaměstnavatelé diskriminují ženy z důvodu jejich potenciálního a skutečného mateřství a také z možnosti opustit zaměstnání na dlouhou dobu. Zaměstnavatelé však ženy diskriminují hlavně z důvodu, že stát nastavuje podmínky, které činí zaměstnání žen vysoce nevýhodným. (Křížková, 2008, s. 96)

- Ženy

I když je to překvapivé, tak třetí a zároveň poslední skupinou, která se bojí zaměstnávat ženy a matky jsou samotné ženy, zejména budoucí matky, které vidí všechny již popsané procesy a podmínky, do kterých na trhu práce vstupují. Již tyto ženy, se totiž setkaly nejednou s diskriminací a právě proto je možné, že využijí dlouhé rodičovské dovolené. Proto je taky možné, že ženy rodičovství tolik odkládají a v krajních případech zůstávají bezdětné. (Křížková, 2008, s. 101)

SHRNUTÍ

Skupina matek s dětmi je jedna z rizikových skupin. Matky i ženy jsou často znevýhodňovány zaměstnavateli z důvodu, že již mají děti nebo je zde reálná možnost, že je mít budou. Zaměstnavatelé si v tomto případě vůbec nepřipouštějí skutečnost, že ženy s dětmi jsou většinou schopny skloubit starost o dítě se zaměstnáním a plným pracovním nasazením. Matky se mohou v průběhu rodičovské dovolené aktivně vzdělávat a udržovat si tím svojí kvalifikovanost, či ji ještě rozšířit o nové znalosti.

5. METODOLOGIE VÝZKUMU

První část této práce je věnována pojmu a systému flexicurity, jeho představení, koncepci a využití v oblasti zaměstnávání matek s dětmi do 15 let. V následující části představíme výzkum, který na toto téma proběhl, jeho průběh a výsledky. Výzkum byl ze své větší části zaměřen na zaměstnané matky s dětmi ve věku do 15 let či na matky na rodičovské dovolené v různých soukromých firmách v Praze, Středočeském kraji a kraji Vysočina.

5.1. Cíle výzkumu

Cílem této práce je zhodnotit fungování systému flexicurity u zaměstnanců daných společností a to u matek s dětmi do 15 let. Tato práce zkoumá jejich postavení ve společnosti, jak vnímají možnosti svého postavení, jaké mají potřeby a zkušenosti na trhu práce.

5.2. Metody výzkumu

K vytvoření výzkumu bylo použito šetření pomocí osobních rozhovorů, které bylo kombinací kvantitativních i kvalitativních otázek. Rozhovor byl rozdělen na 9 částí, kde se první část týká dané osoby a společnosti ve které pracuje, v druhé části se zjišťuje, jaké podvědomí mají respondentky o termínu práce a jaké jsou jejich pracovní zkušenosti, ve třetí části se řeší současná práce respondentek, čtvrtá a pátá část se zabývá tím, co ví respondentky o společnosti, ve které pracují a s čím jsou v práci spokojeny a nespokojeny, šestá a sedmá část se naopak zabývá prací, která by respondentky nejvíce bavila, a ve které by byly spokojené, v osmé části zjišťujeme jaké podvědomí mají respondentky ohledně systému flexicurity a jak si myslí, že by šel současný trh práce zlepšit a závěrečná devátá část se zabývá podvědomím respondentek ohledně jejich možností na trhu práce z pohledu matky s dětmi. Otázky byly především otevřené a z menší části uzavřené. V první části dotazníku respondentky odpovídaly pomocí kroužkování vybrané odpovědi z nabídky. Ve zbytku rozhovoru respondentky odpovídaly na otázky dle vlastního zvážení s tím, jak danou problematiku v současné době vidí ony samy. Kompletní scénář rozhovoru tak jak byl použit, je k nahlédnutí v přílohách.

Předmětem výzkumu byly názory a zkušenosti týkající se zaměstnávání matek s dětmi do 15 let. Objektem výzkumu byly původně zaměstnankyně na různých pracovních

pozicích v daných společnostech. Výběr tedy nebyl zaměřen na jednu pracovní pozici, ale na širokou škálu všech pracovních pozic, kde jsou zaměstnávány ženy. Naneštěstí však jsou v těchto firmách zaměstnávány ženy s dětmi pouze na administrativních pozicích, jako je např. fakturantka, účetní či právník.

5.3. Postup výzkumu

Výzkum probíhal v třech společnostech. Po telefonické či internetové domluvě s respondentkami byl sjednán termín schůzky a rozhovoru. Odpovědi na otázky byly dobrovolné a nikdo respondentky nenutil, aby na nepříjemné otázky odpovídaly. Rozhovory byly anonymní, což mělo vliv na uvolněnost a větší otevřenost respondentek. Průměrná doba rozhovoru činila 55 minut.

5.4. Výzkumný soubor

Před podáním výsledků, které tento výzkum přinesl, je třeba představit si společnosti, ve kterých rozhovory proběhly.

Společnosti byly vybrány na základě několika znaků. Všechny společnosti spadají pod soukromý sektor, jsou středně velké a sídlí ve větších krajských městech. Dalším jejich společným znakem byla ochota spolupracovat se studenty při tvorbě odborných prací.

Bohužel ani jedna ze společností si nepřála, aby bylo v této práci uvedeno její jméno a sídlo. Proto bude pro jejich identifikaci použito názvů: ABC, KLM a RST. Veškeré informace o společnostech jsou čerpány z jejich webových stránek. Z důvodu anonymity nebudou proto tyto konkrétní zdroje vyčteny v seznamu použité literatury.

Společnost ABC

Mateřská společnost byla založena v roce 1963 ve Francii. V současné době poskytuje služby klientům po celém světě, a to nepřetržitě 24 hodin denně 7 dní v týdnu. V současné době má více než 300 000 000 zákazníků po celém světě, kteří využívají asistenčních a pojistných programů společnosti ABC.

V roce 2001 byla otevřena pobočka v Praze pro Českou a Slovenskou republiku. Společnost ABC poskytuje komplexní asistenční služby a služby likvidace pojistných událostí. Má silné mezinárodní zázemí a vlastní know-how, díky kterému nabízí

a poskytuje zákazníkům komplexní specializovaná pojistná a servisní řešení šitá na míru potřebám klientů.

Prioritou společnosti je osobní kontakt a zaměření se na pomoc klientům. Zavazuje se tedy plnit veškeré požadavky kdekoli na světě, a to inovativním, zodpovědným a zcela individualizovaným způsobem. Hlavní cíle společnosti jsou:

- být na blízku,
- stálé hodnoty,
- inovace,
- společenská a environmentální odpovědnost.

Společnost ABC se zaměřuje na asistenci v odvětví automobilů, domácnosti, cestování a zdraví. Základem pro všechny tyto asistence je non-stop telefonní linka a tým kvalitně vyškolených operátorů a odborníků na danou část asistence, kteří dokáží vyřešit běžné i urgentní potřeby spojené s daným problémem. Společnost si zakládá na kvalitě komunikace, která vede ke spokojenosti klienta, je založena na efektivním a kompetentním přístupu, včasném a dostatečném informování klienta o dalších krocích, o úhradě nákladů služeb a vhodných postupech.

Obchodní společnost ABC s.r.o. se sídlem v Praze je soukromým podnikem pod zahraniční kontrolou. Podle počtu zaměstnanců spadá do kategorie o rozmezí 51-100 zaměstnanců. V této společnosti byly poskytnuty 3 dobrovolné rozhovory.

Společnost KLM

Společnost KLM má dlouholetou tradici. Byla založena v roce 1879. Původně se jednalo o kamenotiskárnu, kde byly pomocí chromolitografie tištěny nástěnné kalendáře a barvotiskové obrázky. Později byla započata výroba útržkových blokových kalendářů, bylo zřízeno oddělení knihtisku, ofsetového tisku, litografie a rozsáhlé knihařství pro výrobu obchodních knih. Závod se po krátké době stal největší tuzemskou továrnou na výrobu kalendářů.

V letech 1995 až 2001 proběhla první fáze intenzivního investičního programu, a to převážně v oblasti technologií pro flexibilní obaly, samolepící a grafické etikety. Na základě pozitivních výsledků první fáze byla realizovaná druhá fáze rozsáhlých technologických investic.

Společnost KLM se tedy zaměřuje do odvětví polygrafie a mezi její hlavní produkty patří flexibilní obaly, grafické etikety, samolepící etikety, sáčka pro balení

potravin, textilu, CD a časopisu a plastové poštovní obálky, shrink sleeve (rukávové etikety), in-mould label (etiketa vhodná pro označování tenkostěnných obalů) a víčka na vaničky.

Obchodní společnost KLM a.s., se sídlem v jednom z měst Středočeského kraje je soukromým českým podnikem. Podle počtu zaměstnanců spadá do kategorie o rozmezí 101-250 zaměstnanců. V této společnosti byly poskytnuty 3 dobrovolné rozhovory.

Společnost RST

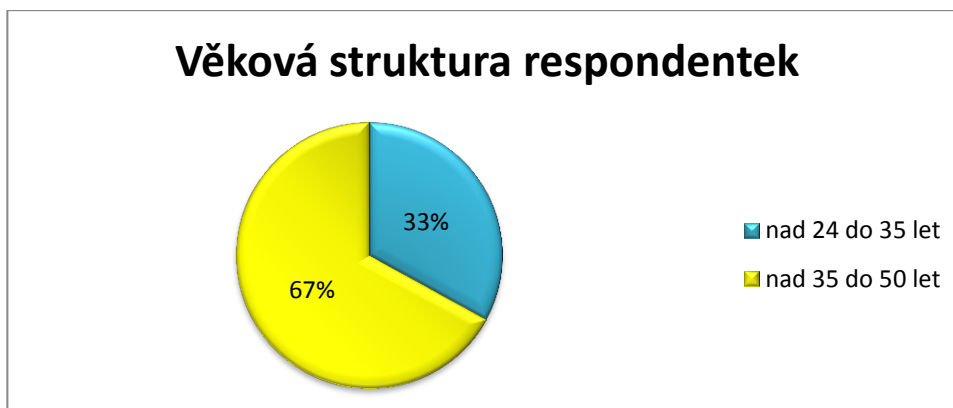
Společnost RST byla založena v roce 1998 na základě existující strojírenské výroby a aktivit ve strojírenské činnosti jednoho ze dvou společníků.

Společnost RST se zabývá výrobou speciálních spojovacích materiálů a dalších kovových dílů nejen pro automobilový průmysl. Je dodavatelem renomovaných světových firem a její výrobky se vyznačují vysokou kvalitou a nízkou cenou. Technologické vybavení výroby je navrženo pro doplnění tvarově a rozměrově nestandardních dílů. Společnost RST je výrobcem rotačních dílů převážně pro strojírenský, stavební a automobilový průmysl. Hlavními cílovými destinacemi společnosti jsou spolu s ČR Německo, Francie, Itálie, Polsko, Rakousko, Rusko a Amerika.

Obchodní společnost RST a.s., se sídlem v jednom z měst kraje Vysočina je soukromým českým podnikem. Podle počtu zaměstnanců spadá do kategorie o rozmezí 101-250 zaměstnanců. V této společnosti byly poskytnuty 3 dobrovolné rozhovory.

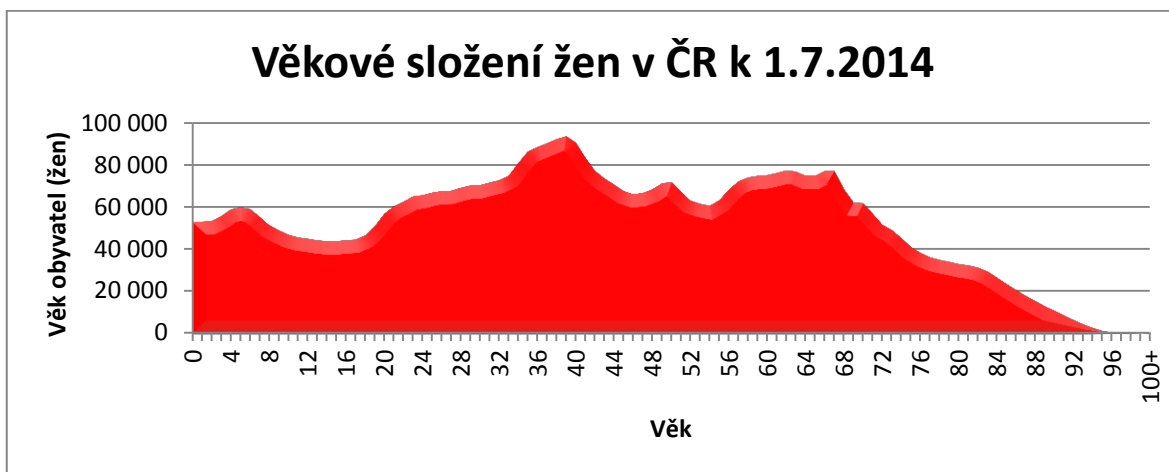
Charakteristika respondentů

Celkový počet rozhovorů je po součtu výše uvedených údajů 9 respondentek. Následující graf zobrazuje věkové rozložení dotazovaných.



Graf 5.1 Věková struktura respondentek, zdroj: zpracování autorky.

Mezi respondentkami je nejvíce zastoupena věková skupina nad 35 let do 50 let. Tento výsledek odpovídá částečně i věkovému rozložení žen v ČR, kde nejvyšší počet žen je v rozmezí od 35 let do 40 a na druhém místě je rozmezí od 57 let do 67 let.

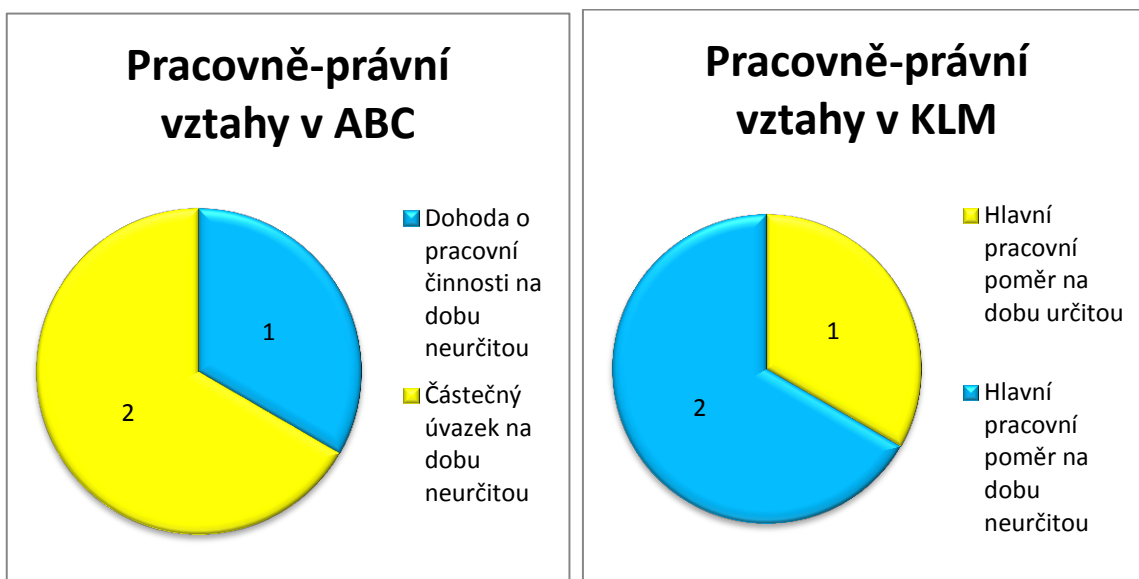


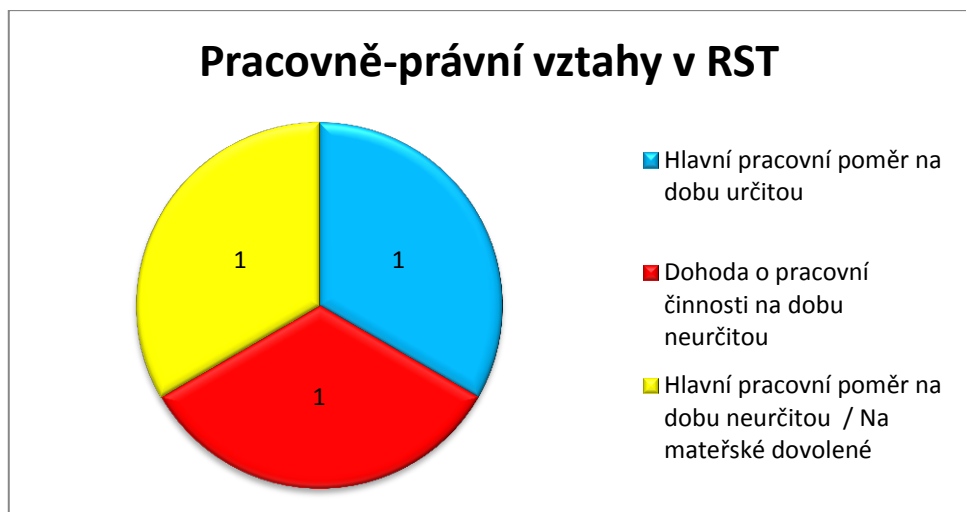
Graf 5.2 Věkové složení žen v ČR k 1. 7. 2014, zdroj: ČSÚ, 2014

Další otázka se týkala pozice, na které respondentky pracují. Vzhledem k tomu, že veškeré rozhovory byly konány převážně v oddělení administrativy, odpovídají tomu i dané pracovní pozice, na kterých respondentky pracují.

Jedna respondentka pracuje na pozici právník, další respondentka pracuje jako asistentka v oddělení nákupu, třetí respondentka je ředitelkou personálního oddělení dané společnosti. Dvě respondentky pracují jako účetní a čtyři respondentky pracují na pozicích invoicing specialist ve finančním oddělení.

Dalším bodem výzkumu byl typ pracovně-právního vztahu. Výsledky jsou znázorněny v grafu 5.3:



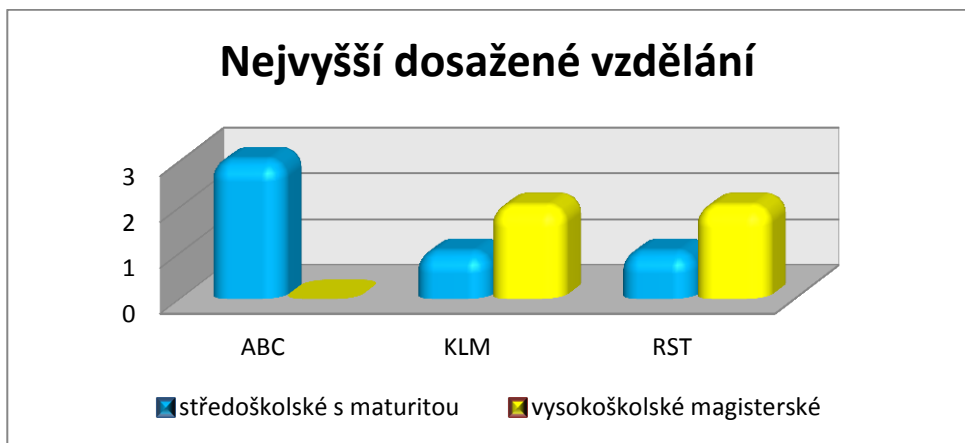


Graf 5.3 Pracovně-právní vztahy ve společnostech ABC, KLM a RST, zdroj: zpracování autorky

Ve společnosti ABC jsou respondentky zaměstnaný všechny na dobu neurčitou s tím, že dvě jsou zaměstnané na částečný úvazek a jedna na dohodu o pracovní činnosti. Ve společnosti KLM jsou dvě respondentky zaměstnaný na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou a jedna na hlavní pracovní poměr na dobu určitou a ve společnosti RST je jedna respondentka zaměstnaná na hlavní pracovní poměr na dobu určitou, druhá na dohodu o pracovní činnosti na dobu neurčitou a třetí je zaměstnaná na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou, ale zároveň od jiného zaměstnavatele čerpá mateřskou dovolenou.

Při mateřské dovolené je možnost pracovat na hlavní pracovní poměr, ale ne u zaměstnavatele, u kterého je čerpána mateřská dovolená. Pro stejného zaměstnavatele lze pracovat v době mateřské dovolené, pokud je se zaměstnavatelem uzavřena jiná smlouva či dohoda, která je zaměřena na jinou pracovní náplň. (Gola, 2014)

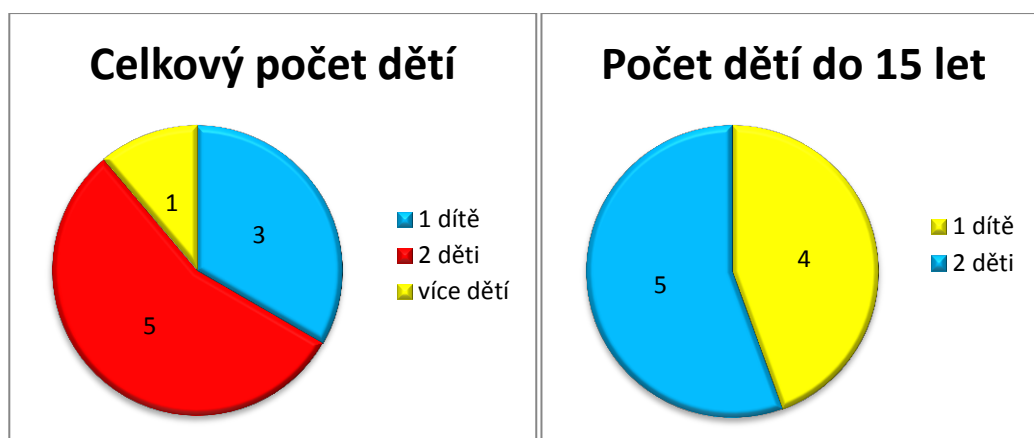
Dále jsme se věnovali dosaženému vzdělání všech respondentek, které je znázorněno v následujícím grafu 5.4:



Graf 5.4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek, zdroj: zpracování autorky

Z grafu vyplývá, že všechny respondentky ve společnosti ABC mají vystudovanou pouze střední školu ukončenou státní maturitní zkouškou, a naopak u respondentek ze společnosti KLM je pouze jedna, která má vystudovanou střední školu ukončenou státní maturitní zkouškou a dvě respondentky mají vystudované magisterské studium. Stejnou úroveň vzdělávání jakou má společnost KLM, má i společnost RST.

V dalších dvou otázkách jsme se zaměřili na celkový počet dětí respondentek a na počet dětí, které jsou ve věku mladším patnácti let. Výsledky jsou znázorněny v následujícím grafu 5.5:



Graf 5.5 Celkový počet dětí a počet dětí do 15 let, zdroj: zpracování autorky

Mezi respondentkami je pět respondentek, které mají dvě děti mladší patnácti let, tři respondentky, které mají pouze jedno dítě mladší patnácti let a pouze jedna respondentka, která má více jak dvě děti, ale pouze dvě děti má ve věku mladším patnácti let.

Poslední uzavřená otázka byla zaměřena na to, zda jsou respondentky samoživitelky či ne. Pouze jedna z respondentek je samoživitelkou, ostatní respondentky žijí buďto s partnery či manžely.

6. VÝSLEDKY VÝZKUMU

Poté co byly uskutečněny rozhovory byly získané informace jednotně zapsány, aby se mohly lépe analyzovat. Zároveň byla vytvořena tabulka, která slouží k přehlednějšímu uspořádání informací a jejich následnému zpracování.

6.1. Význam pojmu „práce“

Podvědomí o termínu práce je v současné době velmi důležité. V této části jsme se snažili zjistit, jaké mají respondentky povědomí o termínu práce, co si pod tímto termínem představují, a co pro ně vlastně práce celkově znamená.

Dále jsme s respondentkami řešili jejich pracovní zkušenosti, které získaly před nástupem do současné práce.

Byly položeny tyto otázky:

- Co Vás napadne, když se řekne „práce“?
- Dělíte nějak práci, podle jakého kritéria?
- Když by tu přistáli mimozemšťani a vy byste jim měla vysvětlit, co to je práce (z pohledu zaměstnání), co byste jim řekla?
- Na co je podle Vás práce, jakou má funkci?
- Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti – kde jste pracovala a jak dlouho?
- Jak vypadá Váš běžný den – středa?

V prvních čtyřech otázkách se respondentky celkem v odpovědích shodovaly. Na otázku co je práce odpovídaly celkem jednotně.

Při slově práce je napadly pouze dvě myšlenky, a to: *„Je to činnost/povinnost, kterou vykonáváme za účelem finančního výdělku pro obživu a zároveň osobní naplnění“*, *„Je to starost o domácnost, rodinu a děti“*. Pouze jedna respondentka neodpověděla ani jednou z předchozích možností, ale odpověděla, že pod termínem práce ji jako první napadne odpočinek, protože práci jako zaměstnání, považuje za odtrhnutí se od každodenní činnosti, kterou je starání se o dítě.

I u druhé otázky odpovídaly respondentky v podstatě stejně. Práci dělí na základě finančního ohodnocení, tedy na zaměstnání a na základě zábavy a radosti, což je tedy spíše starost o domácnost a rodinu a hlavně v současné době o dítě. Jednotně se shodly na dělení

práce, a to na zábavnou a nudnou a zároveň používaly i stejné kritérium pro dělení práce – finanční výdělek.

Při vysvětlování termínu práci návštěvě z území mimo naši Zemi se respondentky shodly v tom, že to je činnost, vykonávána za účelem finančního zisku, abychom se mohli nějak uživit a zároveň uživit svoji rodinu a děti.

Podle všech respondentek je práce považována z větší části jako smysl života a činnost pro osobní naplnění a vlastní seberealizaci. Zároveň to je, jak již bylo zmíněno, zdroj obživy a zabezpečení.

U otázky o předchozích zkušenostech pouze jedna respondentka odmítla uvést své předchozí pracovní zkušenosti a pouze jedna respondentka je stále na stejném místě, na které nastoupila po maturitě. Zbytek respondentek v podstatě po škole nastoupilo na první nabídnuté místo, z důvodu, aby měly nějaký zdroj obživy a zároveň, aby získaly praxi pro další hledání zaměstnání a zároveň spíše hledaly práci, která by je bavila a naplňovala a ony poté mohly říci, že to je práce, kterou chtějí vykonávat po většinu svého produktivního věku.

Překvapivě u poslední otázky se respondentky většinou shodovaly. Otázka se týká jejich běžného pracovního dne – středa. Kromě jedné respondentky, která má velmi flexibilní pracovní dobu a pracuje pouze dva dny v týdnu, se daný den respondentek moc neliší. Ráno vstanou, připraví snídani a svačinu dětem a případně manželovi, následně vypraví děti do školy/školky a jdou do práce. Po práci jdou vyzvednout děti ze školy/školky a odvedou je na zájmové kroužky, během kterých si zajistí všechny potřebné povinnosti a jdou vyzvednout děti z kroužků. Doma s nimi udělají povinnosti do školy a připraví večeři a následně ukládají děti ke spánku. Po uložení dětí se věnují potřebným domácím pracím nebo vlastní zábavě, nebo pokud mají možnost práce z domova, pracují, aby si mohly případně vzít neplacené volno, protože budou mít napracované hodiny v daném měsíci.

6.2. Současné práce a jejich nároky

V této části se věnujeme způsobu rozhodování při výběru současného zaměstnání i kritériím na základě čeho se rozhodovaly při úplně prvním výběru zaměstnání a co by zvažovaly, kdyby chtěly změnit práci. Dále se zde věnujeme současné práci respondentek, jejich činnosti. Respondentkám bylo položeno následujících 7 otázek:

- Na základě čeho si vybíraly současnou práci, jak v ní jsou dlouho a jaké mají povinnosti?
- Co Vám práce poskytuje?
- Nakolik můžete ovlivnit, kdy svoji práci děláte?
- Nakolik můžete ovlivnit, co v práci děláte?
- Když jste šly do práce poprvé, co všechno bylo pro Vás důležité a jak se Vaše požadavky změnily?
- Co všechno byste zvažovala, kdybyste chtěla měnit zaměstnání?
- Co je podle Vás dobrá práce?

U první otázky se odpovědi respondentek mírně lišily. Jedna z respondentek do práce nastoupila již po střední škole, protože zde strávila předchozí rok na praxi a práce jí bavila a přišla jí zajímavá, proto v ní zůstala. Tato respondentka je na pozici účetní a pracuje zde již 30 let. Zodpovídá za rozúčtovávání daní, zpracovává došlé faktury a sleduje skladové hospodářství firmy.

U tří respondentek hrálo velkou roli, že mohou pracovat částečně z domova a na zkrácený pracovní úvazek, dále hrálo velkou roli využití cizích jazyků, což je vzhledem k jejich pracovní náplni velmi důležité, protože jednají s dodavateli ze všech částí světa. Všechny tyto respondentky jsou na pozici invoicing specialist a zodpovídají za zpracování přijatých a vystavených faktur, za jejich správné a včasné uhrazení a vystavení. Jedna je na této pozici čtyři roky, druhá tři roky a třetí rok a půl s pauzou na rodičovskou dovolenou.

Další respondentka si svou práci vybrala na základě doporučení zaměstnavatelem, že je to vhodná práce během rodičovské dovolené. Pracuje na pozici právník a je ve firmě zaměstnaná tři měsíce, kdy jí byl po zkušební době nabídnut hlavní pracovní poměr.

Tři respondentky si práci vybíraly na základě místa bydliště, protože z důvodu malých dětí nemají čas dojíždět. Jedna respondentka pracuje v oddělení nákupu jako asistentka, zaměstnaná je zde rok a půl a je zodpovědná za nákup materiálu pro výrobu. Další respondentka pracuje částečně jako účetní a částečně jako fakturantka, zpracovává příšlé a vystavené faktury. Takto zaměstnaná je již dva roky. Poslední z respondentek pracuje již tři roky na pozici účetní a kompletně zpracovává účetnictví dané firmy.

Poslední respondentka si současnou pracovní pozici vybírala na základě touhy pracovat v oboru personalistika ve výrobní firmě. Je ředitelkou personálního oddělení.

U další otázky se respondentky shodly, že by jim práce měla poskytovat radost z vykonané činnosti, finanční výdělek a osobní naplnění. Jedna z respondentek po práci požaduje, aby jí zaměstnávala mozek. Dále by od práce očekávaly určité standardní benefity: stravenky, jazykové kurzy a různé školení v dané problematice či případně další školení i mimo danou problematiku.

Třetí otázka se věnuje době, kdy respondentky vykonávají svou práci. Tři respondentky se shodly, že v případě práce z domova, mohou práci vykonávat v podstatě kdykoliv chtějí a mají čas. Pokud jsou však v kanceláři, tak si mohou pouze organizovat, co kdy budou dělat, ale mají pevně dané, co daný den mají vykonat. S tímto výrokem se ztotožnil i zbytek respondentek, které nemají možnost práce z domova a mohou se tedy řídit jen danými 8 hodinami pracovní doby. Ale všechny musí splnit daný pracovní plán na daný den.

Poslední otázka týkající se současné práce, se týká činnosti, kterou vykonávají. Kromě dvou respondentek v podstatě nemají možnost nijak ovlivnit, co v práci dělají. Mohou ovlivnit různou komunikaci s dodavateli či odděleními, ale jinak jsou dané procesy nastavené a nedají se měnit. Jedna ze dvou respondentek, která může ovlivnit svou práci, je na pozici právník a má na starosti tvorbu smluv a celkově právní zodpovědnost dané společnosti. Druhá respondentka je na pozici personálního ředitele a má velký prostor pro iniciativu, v podstatě dělá práci sama a své závěry pak pouze prezentuje vedení.

Další otázka se věnuje kritériím při hledání úplně první práce. V této otázce se respondentky shodly, že podstatné nebyla finanční ohodnocení, ale spíše, aby je práce bavila, získaly praxi a pracovaly v příjemné a přátelském kolektivu. Oproti hledání své první práce se jejich kritéria změnila. Vzhledem k již získané praxi si myslí, že mají nárok na vyšší finanční ohodnocení. Zároveň potřebují jako matky časově ne moc náročnou práci, aby se mohly věnovat svým dětem, s čímž souvisí i lokalita práce.

Při zvažování změny práce by u všech respondentek hrálo velkou roli stáří dětí, jestli jsou již samostatné, s tím spojená i délka pracovní doby. Zároveň by hrála roli i výše platu a místo zaměstnání. Většina respondentek sice uvažuje o změně práce, ale v současné době to neplánují z důvodu péče o děti, protože celkově hledat práci na pozici matka s malým dítětem je v dnešní době na současném pracovním trhu velmi náročné, jelikož matky jsou považovány jako neperspektivní zaměstnanec.

Na otázku co je dobrá práce, se všechny shodly, že je musí bavit a neměla by člověka stresovat.

6.3. Povědomí o své práci

V této části jsme se snažily zjistit, jaké podvědomí mají respondentky o firmě, ve které pracují. Tato část obsahuje čtyři otázky:

- Víte, komu patří Vaše práce, zajímá Vás to?
- Znáte management své práce, kolik lidí u Vás pracuje?
- Znáte hospodářské výsledky?
- Zajímají Vás tyto informace, jsou pro Vás důležité?

Všechny respondentky ví, komu jejich práce patří. Pro respondentky je důležité tyto informace znát, aby věděly, co mohou od společnosti očekávat.

Management také každá respondentka zná. Ve firmě ABC pořádá zaměstnavatel každý půl rok setkání se zaměstnanci, kde podává celkové informace o všech odděleních i o firmě. Bohužel v této firmě respondentky pouze tuší kolik tam pracuje lidí, protože je zde velká fluktuace zaměstnanců – zaměstnávají převážně studenty, kteří potřebují brigádu. Ve firmě KLM jsou zaměstnanci informováni při každé změně v managementu. A ve firmě RST jsou také všichni zaměstnanci seznamováni se změnami v managementu.

Hospodářský výsledek všechny respondentky kromě jedné přibližně tuší, ale neví konkrétní čísla a ani je tato informace z velké části moc nezajímá. Jediná respondentka, která zná hospodářský výsledek je personální ředitelka ve firmě KLM, protože ho řeší v podstatě každý den na poradách.

Dvě respondentky tyto informace zajímaly při nástupu do práce, ale postupem času, když zjistily, že vlastně nic z toho nemá vliv na řadového zaměstnance, je tyto informace přestaly zajímat. Zbylé respondentky tyto informace zajímají, ale nemají k nim moc přístup a zajímají je převážně z důvodu, aby věděly co odpovědět, kdyby se někdo ptal, a aby věděly, kam se vkládají firemní peníze.

6.4. Spokojenost se současnou prací

Tato část je zaměřena na spokojenost a nespokojenost respondentek se svojí současnou prací, a zda uvažují o změně práce, přičemž jaké vidí největší komplikace při změně zaměstnání. Ptali jsme se na následujících pět otázek:

- Jste vy osobně spokojena se svou prací teď v tuto chvíli?
- S čím jste spokojeni nejvíce a nejméně?

- S čím jste nejvíce nespokojeni?
- Vyhovuje Vám současný typ pracovní smlouvy (jaký máte), pracovní doba a plat?
- Uvažujete o změně práce, jak dlouho a v čem vnímáte největší obtíže, ve kterém místě je proces změny práce pro Vás nejméně příjemný?

Všechny respondentky u první otázky uvedly, že v rámci svých možností a své dané situace jsou spokojeny se současnou prací. Zároveň se však shodují i v tom, že vždy je zde možnost lepší práce, která by je více osobně naplňovala.

U otázky největší a nejmenší spokojenosti se svou prací, se projevíly rozdíly v lokaci, kde se jejich pracoviště nachází. Respondentky ze společnosti ABC, která sídlí v Praze, jsou nejvíce spokojeny se svým typem pracovní smlouvy (zkrácený pracovní úvazek a dohoda o pracovní činnosti) a nejméně spokojeny s tím, že nemohou vykonávat práci, která by je osobně naplňovala a braly by ji jako smysl svého života, tedy svoji současnou práci berou spíše jako přechodnou práci, než vyrostou děti. Opakem jsou respondentky z ostatních dvou firem KLM (Středočeský kraj) a RST (kraj Vysočina), které vyjádřily svoji spokojenost s náplní práce, pracovní dobou, možností výuky cizího jazyka a částečně i flexibilitou práce a nespokojenost s platem, nulovými benefity a v podstatě i stereotypní prací.

V otázce, s čím jsou respondentky ve své současné práci nejvíce nespokojeny, odpovídaly respondentky stejně jako v předchozí otázce.

V otázce, zda respondentkám vyhovuje současný stav jejich pracovní smlouvy, pracovní doby a platu odpovídaly vesměs stejně. V současné době všem vyhovuje typ pracovní smlouvy. Dvě respondentky pracují na částečný úvazek s možností práce z domova, jedna respondentka pracuje na dohodu o pracovní činnosti s tím, že tráví v práci dva dny v týdnu a zbytek týdne pracuje z domova, zbytek respondentek má uzavřený hlavní pracovní poměr. Pouze jedna respondentka není spokojena s typem své pracovní smlouvy, protože ji má uzavřenou na hlavní pracovní poměr na dobu určitou. Co se týče pracovní doby, tak jsou všechny respondentky v současné situaci spokojené a ohledně platu se jednotně shodly na tvrzení: „*vždy může být lepší*“.

Při odpovídání na otázku ohledně změny práce a problémů s tím spojenými, se respondentky rozdělily na tzv. dva tábory, kde jeden tábor uvažuje o změně v podstatě celou dobu po nástupu do současné práce po rodičovské dovolené a druhý tábor nemá žádné důvody, proč by měly měnit práci, tudíž nad tím vůbec neuvažují a nepřemýšlí nad

problémy s tím spojenými. Respondentky, které uvažují o změně práce, vidí největší komplikace v tom, že jsou již škatulkovány do skupiny matek, což znamená, že již nejsou pro pracovní trh a zaměstnavatele perspektivní, jako svobodné a bezdětné ženy či muži.

6.5. Ideální práce

Šestá část se věnuje tématu ideální práce. Tato část je zaměřená na konkrétní názory týkající se ideální práce respondentek, co od práce očekávají, co by jim měla poskytovat. Zároveň se zde jejich představy o ideálu srovnávají se současnou prací, zda si jsou alespoň trochu podobné či vůbec a co vlastně respondentky u současného zaměstnavatele postrádají.

Respondentky odpovídaly na následující otázky:

- Co byste od práce chtěli, jaký vztah, jakou by měla mít roli ve Vašem životě a v životě Vaší domácnosti?
- Jaké služby by Vám práce měla poskytovat, jaké Vy osobně nejvíce potřebujete a které postrádáte ve Vaší práci či na pracovním trhu?
- Kdy Vás práce naposledy něčím potěšila, v čem Vás vůbec může potěšit?
- Vnímáte nějaké další možnosti zlepšení Vaší práce nebo pozice na pracovním trhu, z pohledu matky malých dětí?
- Co by Vás vedlo k ukončení pracovního poměru, proč právě toto?

Všechny respondentky od práce vyžadují, aby je bavila a nebyla stereotypní. Zároveň si přejí, aby byla jejich práce zároveň i částečně smyslem jejich života, vzhledem k tomu, že ji mají vykonávat většinu svého produktivního věku. Dále by práce neměla zasahovat do času, který chtějí respondentky věnovat svým rodinám a dětem.

Respondentkám by jejich práce měla poskytovat možnosti vzdělávání, jazykové kurzy, home office, fond pracovní doby, firemní školky, možnost flexibilní pracovní doby a různé benefity typu stravenky, služební telefon nebo různé finanční ohodnocení. Ve svém zaměstnání však postrádají možnost práce třeba na zkrácený pracovní úvazek nebo možnost práce z domova a s tím spojenou větší flexibilitu pracovní doby, či skloubení těchto dvou možností dohromady.

U otázky, kdy respondentky naposledy práce něčím potěšila a čím je vlastně může potěšit, se shodly, že je potěší vždy, když se jim něco podaří nebo když dostanou pochvalu od svého nadřízeného. Zároveň však jednu respondentku potěšilo, že jí po zkušební době

byl nabídnut hlavní pracovní poměr. Další potěšilo, že jí po návratu z rodičovské dovolené byla nabídnuta možnost pracovat převážně z domova, aby se mohla i nadále starat o dítě. Třetí respondentku potěšilo, že když vznikl na pracovišti problém, kolektiv se spojil a dokázal ho vyřešit sám, bez zásahu nadřízeného. A čtvrtou respondentku potěšilo, že při nemoci v rodině, jí zaměstnavatel vyšel vstříc a nabídl možnost pracovat spíše z domova, tím jí vznikl čas na péči o nemocného i na práci.

Kromě jedné respondentky, která by si přála, aby zvýšil zaměstnavatel přiděl dovolené ze čtyř na pět týdnů, nevidí žádná z respondentek žádnou možnost zlepšení své práce. Z celkového pohledu na trh práce, se respondentky shodly, že nejvíce zajímavé a přínosné by bylo nabízení větších možností pracovních příležitostí na zkrácený pracovní úvazek, možností pracovat z domova a poskytnutí větší flexibility práce.

U otázky o ukončení pracovního poměru se v podstatě shodly, že by je k tomu vedla lepší nabídka práce s lepším platovým ohodnocením, nebo nenadálá situace v rodině (vážná nemoc či skloubení práce a starost o dítě) a zároveň nerovné jednání na pracovišti nebo nevyplacení mzdy.

6.6. Představa ideální práce

V sedmé části se věnujeme již konkrétní představě o ideální práci. Respondentky zde popisují, jaký by měl být exteriér a interiér, jací by měli být kolegové či nadřízení a co všechno by jim měla práce poskytovat. Na závěr se zde porovnává, zda se práce Ideál v něčem podobá současné práci či se jedná o úplně jiný styl práce.

Popis pracoviště se zaměřuje na:

- interiér a exteriér,
- kolegy a nadřízené,
- danou práci (náplň, odpovědnost, motivaci, benefity, atd.),
- poskytované zázemí,
- jak s respondentkami práce zachází.

V popisu interiéru a exteriéru se respondentky rozcházejí převážně v lokalitě, kde se jejich firma nachází. U interiéru se všechny shodují, že by byly rády, kdyby pracoviště bylo situováno do světlých příjemných barev, stěny by byly prosklené s částečně otevřeným pracovním prostorem, ale zároveň ne úplný openspace. Z pohledu exteriéru se však rozcházejí respondentky z firmy ABC oproti respondentkám z firem KLM a RST. Respondentky z firmy ABC by si přály, aby byl podnik situován do jedné menší budovy,

kde by byla pouze jejich firma a nikoliv kancelářská budova sdružující několik firem. Zároveň by chtěly, aby okolí bylo klidné, byl na něj hezký výhled a spousta zeleně. Na rozdíl respondentkám z firem KLM a RST by vůbec nevadilo, kdyby byla firma soustředěna do větší administrativní budovy, ale měla by mít moderní design s výhledem do zeleně.

Ohledně kolegů a nadřízených se shodly, že nadřízený by měl mít kvalitní manažerské schopnosti, měl by být tolerantní a zároveň empatický a měl by umět komunikovat se svými podřízenými i případnými nadřízenými. Kolegové by měli být přátelští, komunikativní, otevření, tolerantní a se smyslem pro humor.

U náplně práce se respondentky rozcházejí, protože ne každá dělá svou vysněnou práci. Kromě tří respondentek, mají všechny náplň práce, jakou si přejí a která je baví a naplňuje. Odlišují se pouze v tom, že některá by měla ráda více odpovědnosti a jiná by zase měla radši více možností práce z domova. Ohledně benefitů se všechny shodují na stravenkách, jazykových kurzech a flexibilitě práce.

Již zmíněné tři respondentky si představují svoji ideální práci v úplně jiném oboru, než současně pracují. Jedna by ráda pracovala ve veřejném sektoru, vykonávala by práci, která je závislá na jejím okolí, ale zároveň by ji zčásti mohla ovlivňovat sama. Vidí se v samosprávě nebo v nějaké neziskové organizaci, kde svojí prací dokáže něco zlepšit, změnit, posunout dopředu a někomu tím pomoci. Druhá z respondentek by zase ráda pracovala v oboru polygrafie. V tomto oboru působila již před rodičovskou dovolenou, ale bohužel v současné době na této pozici pracovat nemůže, protože to vyžaduje plný pracovní úvazek, který ona bohužel zatím z časového hlediska nezvládá. Náplň práce by mělo být vymyšlení různých postupů a komunikace se zákazníky. Třetí respondentka by ráda vlastnila či spoluvlastnila kavárnu. Odpovídala by za celou firmu.

Na základě přechozí odpovědi se liší částečně i odpovědi na další otázku. Respondentka, která chce být majitelkou kavárny, by si v podstatě práci ovlivňovala sama. Podstatné pro ni je, co dělá. Bohužel tuto práci může vykonávat, až bude mít děti dost staré na to, aby se o sebe dokázaly postarat sami. V tu chvíli by si práci nastavila, tak jak by se jí líbilo, ale i tak, aby to vyhovovalo jak zaměstnancům, tak i rodině. Ostatní respondentky se shodly v tom, že by práce měla být časově úměrná osobnímu životu, měla by jim poskytovat různé kurzy a možnost práce z domova a měla by být více flexibilní.

U otázky jak s nimi daná práce zachází (zaměstnavatel), odpověděly všechny jednotně, že by měla být férová a vycházet jim v rámci možností vstříc.

Po shrnutí předchozích odpovědí, měly respondentky zvážit jak moc a v čem se podobá jejich práce Ideál současnému zaměstnání. U dvou respondentek se jejich současné zaměstnání podobá v podstatě úplně jejich práci Ideál. U dalších dvou respondentek se jejich současné zaměstnání nepochodává práci Ideál vůbec v ničem – jedna sní o vlastnictví kavárny a druhá má přání pracovat v samosprávě či neziskové organizaci. U zbylých respondentek se jejich zaměstnání podobá pouze částečně jejich práci Ideál. Nejvíce se podobají v tom, že pořádají různé školení, jazykové kurzy a ve vstřícnosti a otevřenosti pracovního kolektivu.

6.7. Povědomí o pojmu „flexicurity“

V osmé části jsme vysvětlili podrobně pojem flexicurity, co to znamená a co je pro flexicurity podstatné. V první otázce jsme se zaměřili na povědomí respondentek o pojmu flexicurity. Zda ví nebo alespoň mají představu o tom, co tento pojem znamená. Zároveň jsme zjišťovali, jak pružné vztahy mají respondentky ve svém zaměstnání a zda mají jistotu práce. Dále jsme se zaměřili na podporu celoživotního vzdělávání v zaměstnání. Respondentky měly také zhodnotit, jak stát podporuje osoby v předdůchodovém věku ohledně zaměstnávání a jak velkou sociální jistotu nám zaručuje sociální systém.

Respondentky měly tedy zhodnotit:

- Jak je pružné smluvní uspořádání vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a nakolik zaručuje jistotu zaměstnatelnosti; jak a vůbec zda by šlo toto zvýšit s pracovními zkušenostmi respondentek?
- Jak zaměstnavatel podporuje celoživotní vzdělávání svých zaměstnanců; jak a zda by vůbec šlo toto zvýšit konkrétně v případě respondentek?
- Jak podporuje stát zaměstnance v předdůchodovém věku – usnadňuje přechod z jednoho zaměstnání do druhého; jak a zda by vůbec šlo více tyto zaměstnance podporovat?
- Nakolik sociální systém zaručuje sociální jistoty a nakolik motivuje k získání a udržení práce; jak a zda by vůbec šlo více podpořit sociální jistoty a motivaci lidí pracovat?

Respondentky o pojmu flexicurity nikdy neslyšely. Jedna z respondentek si myslí, že jde o symbiotický vztah mezi flexibilitou a jistotou práce. Tři respondentky si pod tímto

pojmem nedokážou vůbec nic představit a nenapadá je, co by to mohlo znamenat. A zbytek respondentek si myslí, že je to něco spojeného s flexibilitou práce.

Respondentky ze společnosti ABC se shodly, že pružnost v jejich zaměstnání je vysoká. Mají možnost pracovat jeden den v týdnu z domova, a v případě nutnosti si mohou upravit i pracovní dobu strávenou v kanceláři. Jedna z těchto respondentek tráví v kanceláři pouze dva dny v týdnu a zbytek hodin může pracovat z domova. Naopak se shodly, že jistotu zaměstnání nemají v podstatě vůbec. Zaměstnavatel jim často dává najevo, že na jejich práci se na úřadech práce stojí fronty, tudíž jsou nahraditelné. Bohužel ohledně zvýšení této jistoty konkrétně v jejich případě, je nic nenapadá, ale jsou otevřené návrhům ze strany zaměstnavatele.

Ve společnosti KLM se respondentky shodly, že pružnost práce v jejich firmě v podstatě vůbec neexistuje. Mají pevně stanovenou pracovní dobu, během které musí být v práci. Nemohou si případně upravit pracovní dobu jako ve společnosti ABC. To samé cítí i z pohledu jistoty zaměstnání. Vůbec necítí ze strany zaměstnavatele jistotu, že se nemusí bát o své místo. Jedna z respondentek je v podniku od maturity, a i tak necítí jistotu, že by jí zaměstnavatel v případě potřeby, nebo nějakého problému podržel a pomohl jí obtížnou situaci řešit. Má pocit, že musí neustále dokazovat, že na danou práci i s přibývajícími léty stačí. Respondentky si myslí, že by tento problém šel podpořit větším množstvím částečných úvazků, či prací z domova, byť jen třeba jeden den v týdnu.

U společnosti RST se tyto názory odlišují, a to převážně z pohledu dané pracovní pozice. Respondentka, která je zde na pozici právník, má v podstatě pracovní dobu pružnou tak z 80%. Jistotu zaměstnanosti v současné době také má a nic ji nenapadá ohledně zvýšení tohoto problému v jejím případě. Naopak respondentky, které jsou na pozici účetní a fakturantky se shodly, že možnost pružné pracovní doby nemají v podstatě vůbec, ale na druhou stranu ohledně jistoty práce odpovídaly v podstatě kladně. Jedna z respondentek tuto jistotu má a druhá má i nemá, protože má uzavřenou smlouvu na dobu určitou a pouze tato respondentka si myslí, že by pružnost šla zvýšit pomocí práce z domova a jistota zaměstnání uzavřením smlouvy na dobu neurčitou.

V otázce ohledně školení se respondentky shodly, že jejich zaměstnavatel podporuje vzdělávání se v cizích jazycích a zabezpečuje školení pro danou problematiku, ve které se odehrává jejich pracovní náplň. Dále pořádá školení na práci s PC a různé semináře, které by se mohly hodit k výkonu práce. Zároveň se shodly, že pokud by se rozhodly jít dostudovat vysokou školu, nebo doplnit si další vzdělávání mimo jejich obor,

tak by je nejspíš zaměstnavatel nepodpořil, a to ani například formou neplaceného volna v době zkouškového období.

Ve společnosti ABC je spousta zaměstnanců, kteří studují vysokou školu, ale pouze někteří mají tu výhodu, že je zaměstnavatel podporuje – jsou to spíše zaměstnanci na vyšších pozicích. Ostatní zaměstnanci si musejí dobu strávenou ve škole nahrazovat.

Kromě jedné respondentky, která by zavedla možnost daňových úlev pro zaměstnavatele, pokud by podporovali své zaměstnance k dalšímu sebevzdělávání, respondentky nenapadá, jak by šla zvýšit podpora celoživotního vzdělávání. Byla by to i zároveň motivace pro zaměstnavatele, že investice, kterou vložil do zaměstnance, by se mu měla po čase vrátit.

Ohledně podpory zaměstnanců v předdůchodovém věku se všechny respondentky shodly na tom, že stát vůbec nepodporuje lidi v předdůchodovém věku. Podle zaměstnavatelů jsou lidé v předdůchodovém věku pro trh práce neatraktivní, protože nejsou schopni zvládat nové technologie a neovládají cizí jazyky na úrovni jako mladší zaměstnanci, nezhledňují jejich celoživotní zkušenosti získané dlouholetou praxí. Z pohledu státu by bylo dobré zavedení rekvalifikačních kurzů pro lidi v předdůchodovém věku nebo zavést úlevy na daních, za zaměstnávání lidí v předdůchodovém věku. V současné době takovéto úlevy jsou možná zavedeny, ale ve velmi nízké míře, jestli vůbec.

Sociální systém motivuje nejvíce k udržení si již získané práce. Pokud ztratíte práci, získáte 5 měsíců podporu, což je veškerá motivace a podpora sociálního systému. Sociální systém spíše upřednostňuje menšiny, před slabšími vrstvami v normální společnosti. Lidé, kteří v podstatě nikdy v životě nepracovali, žijí ze sociálních dávek jen proto, že mají početnou rodinu a naopak ti, kteří celý život pracovali a najednou ztratí práci a nemůžou sehnat novou, dostanou „pouhých“ 5 měsíců podpory, a to je vše.

Zvýšit tyto jistoty a motivaci by šlo podle respondentek několika způsoby. Jeden způsob je nařízení vzdělávání skupin lidí, kteří ani pořádně nevědí, co to je práce a k čemu je dobrá. Druhým způsobem je vyplácet sociální dávky, až po odpracování určitého počtu hodin. Nezvýhodňovat menšinové skupiny a správně nastavit výplaty sociálních dávek. A jako poslední možnost respondentky napadlo, že by bylo možné zavést daňové úlevy na základě průměrného věku ve firmě.

6.8. Právní nároky

Devátá a poslední část rozhovoru se týkala povědomí respondentek o jejich možnostech na trhu práce. O tom, jestli mají podvědomí, co je vlastně diskriminační chování zaměstnavatele a jestli se s tím již někdy setkaly. Jestli ví, jaké nároky jim vznikají ve chvíli, kdy se stávají matkami. Jaké možnosti pracovních úvazků jim mohou být nabídnuty, a které z nich využily. A také jakou ochranu zákonem mají matky s dětmi.

Zeptali jsme se na následujících pět otázek:

- Jaké chování ze strany zaměstnavatele lze podle Vás považovat za diskriminační, setkala jste se někdy s tímto chováním osobně?
- Víte, jaké nároky a práva Vám v zaměstnání vznikají v souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím?
- Jaké znáte možnost alternativních pracovních úvazků, využila jste některou? Myslíte si, že zaměstnavatelé poskytují tyto možnosti dostatečně?
- Uvítala byste větší/menší ochranu zákonem, v čem by měla spočívat?
- Co by podle Vás motivovalo zaměstnavatele k zaměstnávání matek?

Za diskriminační chování považují všechny respondentky rozdíly mezi mužem a ženou, jak ve finančním ohodnocení, tak v celkové míře chování k muži a k ženě. Dále se shodly na upřednostňování věku, někde nepřijmou uchazeče o zaměstnání z důvodu nízkého věku jinde naopak z důvodu vysokého věku, i přesto, že na danou práci jsou vhodní oba dva. Zároveň berou za diskriminační, že pokud se na pracovní pozici hlásí žena, která je matkou, tak jí většinou rovnou vyškrtnou, protože to je matka a myslí si, že na danou práci není vhodná, protože se ji nebude moci plně věnovat z důvodu péče o dítě. Dále jedna z respondentek uvádí, že za diskriminační chování se dá považovat i nedovolení zkrácení úvazku bez objektivních důvodů. Pouze tři respondentky se setkaly s diskriminačním chováním od svého zaměstnavatele. Jedna odmítala uvést, o jaké diskriminační chování šlo. Další respondentka se setkala s diskriminačním chováním ve chvíli, kdy otěhotněla. Přestaly jí být vypláceny prémie a začala dostávat najevo, že je neperspektivní pro danou pracovní pozici, protože bude rodit a půjde na rodičovskou dovolenou. Radši odešla z práce a nastoupila na rizikové těhotenství. Druhá respondentka se s diskriminačním chováním setkala v současné práci, kdy se otevírala nová pracovní pozice, ale z důvodu, že je matka a stará se o tři děti, jí nebyla tato pozice vůbec nabídnuta,

i když zná firmu a její zaměstnance a ví, že by na tu danou pracovní pozici s danou pracovní náplní měla čas a i chuť ji vykonávat.

Většina respondentek tuší jaké jsou zákonné nároky spojené s těhotenstvím a rodičovskou dovolenou, ale spíše pouze povrchem než aby se o toto zajímaly do hloubky. Ví, že mají nárok vrátit se po rodičovské dovolené na stejnou pracovní pozici a v případě nemoci dítěte být uvolněny z práce. Dále ví, že v době těhotenství nesmí vykonávat práci v noci a zaměstnavatel by s nimi neměl rozvázat pracovní poměr. Pouze dvě respondentky mají o této problematice hlubší povědomí, a to z důvodu, že jedna pracuje na pozici personálního ředitele, takže zná zákonná ustanovení ohledně pracovní doby a pracoviště a druhá je právnická, takže se v této problematice dobře orientuje.

Jako alternativní pracovní úvazky uvedly všechny respondentky zkrácené/částečné pracovní úvazky, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti a práci z domova. Zároveň se všechny respondentky shodly na tom, že zaměstnavatelé na současném českém pracovním trhu tyto možnosti skoro vůbec nevyužívají. Tři respondentky této možnosti nikdy nevyužily a ani jim nebyla nikdy nabídnuta. Další tři respondentky tyto možnosti využily dříve. Jedna při nástupu do svého úplně prvního zaměstnání, kde pracovala na dohodu o pracovní činnosti. Druhá využila dohodu o pracovní činnosti při nástupu do své současné práce, která trvala pouhé tři měsíce, a po těchto třech měsících jí byl nabídnut hlavní pracovní poměr. Třetí respondentka využila kombinaci práce z domova s prací v kanceláři v době svého těhotenství. Dvě respondentky z firmy ABC jsou zaměstnány na zkrácený pracovní úvazek s možností jednoho dne v týdnu pracovat z domova a třetí respondentka je zaměstnána na dohodu o pracovní činnosti, kdy v práci tráví dva dny v týdnu a zbytek týdne má možnost pracovat z domova, kde si může práci rozvrhnout na časové úseky, které jí vyhovují.

Ohledně ochrany zákonem dvě respondentky vůbec nenapadá, jakým způsobem by se dala zvýšit či snížit. Jedna respondentka je spíše proti ochraně zákonem, protože chránění lidí toho často zneužívají a to je potom problém pro zaměstnavatele. Další respondentka je z pohledu samoživitelky pro větší ochranu a z pohledu personalisty pro menší ochranu. Dle jejího názoru hází zákoník práce zaměstnavatelům klacky pod nohy z pohledu flexibility práce, mohlo by se z něj spousta věcí vypustit, aby se mohl trh práce hýbat. Zbylých 5 respondentek je spíše pro větší ochranu zákonem a to z pohledu větších možností nabízení zkrácených pracovních úvazků. Dále by uvítaly větší ochranu při návratu do práce po rodičovské dovolené, protože většinou se zaměstnavatel snaží najít cokoli, aby mohl danou matku z práce propustit, protože je pro něj neperspektivní

zaměstnanec. Také by chtěly, aby bylo zákonem zakotvené právo na povinnost vycházet vstříc rodičům s dětmi do patnácti let a to nejen matkám, ale i otcům. A jedna z těchto respondentek by uvítala větší ochranu ohledně věku a ne jako matka.

Na otázku, co by motivovalo zaměstnavatele k zaměstnávání matek, se jednotně respondentky shodly na tom, aby z toho daný zaměstnavatel měl nejlépe finanční motivaci, např. daňové zvýhodnění nebo bonus od státu, menší procento na sociálním či zdravotním pojištění nebo stejné příspěvky jako na zaměstnávání absolventů, kdy po půl roce pracovní úřad refunduje mzdy.

7. DISKUZE

V této práci jsme se pokusili popsat problematiku skupiny matky s dětmi do 15 let na trhu práce a jednotlivé nástroje konceptu flexicurity. Snažili jsme se zjistit, zda je možné tyto dvě oblasti propojit.

Výzkum na toto téma proběhl ve třech společnostech, jež jsou v práci nazývány jako ABC, KLM a RST. Tento výzkum proběhl na základě osobních rozhovorů. Respondentkami byly ženy na různých administrativních pracovních pozicích.

Díky výzkumu jsme zjistili, že ve všech třech společnostech je z větší části zastoupen větší podíl spíše krátkodobě zaměstnaných, a že většina respondentek jsou v tomto zaměstnání z důvodu vhodného nastavení pracovní doby a povinností k ohledu péče o dítě. Zajímavější je zde ale zjištění ohledně typu pracovního poměru respondentek. Pouze ve společnosti ABC jsou respondentky zaměstnány buď na částečný úvazek, nebo na dohodu o pracovní činnosti. Naopak ve společnostech KLM a RST jsou respondentky zaměstnány, kromě jedné, na hlavní pracovní poměr. Tento výsledek nám potvrzuje, že český trh práce není ještě dostatečně přizpůsoben konceptu flexicurity, což vyplývá i z teoretické části této práce.

Mezi respondentkami je větší zastoupení žen se středoškolským vzděláním s maturitou než s vysokoškolským magisterským vzděláním. Respondentky s vysokoškolským vzděláním jsou zaměstnány spíše na vyšších pozicích, nebo přímo pozicích oboru, který vystudovaly. Respondentky se celkově shodly, že by zaměstnavatel měl poskytovat větší možnosti vzdělávání se nebo alespoň více podporovat potřebu, či snahu svých zaměstnanců vzdělávat se, případně vystudovat vysokou školu.

V konceptu flexicurity je vzdělávání propojeno s aktivní politikou zaměstnanosti. Jendou z mnoha možností vzdělávání jsou rekvalifikační kurzy, které mohou využívat jak zaměstnaní lidé, tak i nezaměstnaní. Tyto kurzy jsou ale převážně určeny pro nezaměstnané. Z respondentek se s nezaměstnaností setkaly pouze dvě, a to z důvodu změny statusu z ženy na matku, protože nemohly vykonávat práci, ve které působily před rodičovskou dovolenou. Ani jedna však při hledání nového zaměstnání nevyužila možnost těchto kurzů.

Všechny respondentky jsou si vědomy, že téma celoživotního vzdělávání je aktuální po celou dobu jejich produktivního života (minimálně). Tyto respondentky také potvrdily, že mají potřebu svého vzdělávání a snaží se co nejvíce tyto potřeby uspokojovat.

Bohužel zaměstnavatelé jim převážně poskytují vzdělávání pouze cizích jazyků, či školení a kurzy zaměřené na problematiku jejich náplně práce.

Flexicurity se také stará o ochranu zaměstnání, kterou se převážně zabývá i legislativa. Ta udává postup při ukončení pracovního poměru jednak, aby byli chráněni zaměstnanci, ale také zaměstnavatelé. Nejčastějším způsobem ukončení pracovního poměru zde byl způsob dohodou. V tomto případě by bylo možné zkoumat, jestli nebyli zaměstnanci nějakým způsobem nuceni přistoupit na dohodu či to bylo zcela dobrovolné. Odchod dohodou je totiž nejvýhodnější a nejpohodlnější ukončení pracovního poměru hlavně pro zaměstnavatele.

V teoretické části jsme uvedli rozdělení žen, na základě určitého typu, a to na typ žen, které chtějí pokračovat v zaměstnání, které jejich práce naplňuje pouze do doby porodu, které jejich práce vůbec nenaplňuje a ženy, které se v době rodičovské dovolené rozhodli začít svoje vlastní podnikání. (Dudová, 2008, s. 161) Zároveň jsme v teoretické části uvedli, že na pracovním trhu jsou i matky, které nemají podporu svého manžela či přítele a o své dítě se starají samy. Z našeho výzkumu vyplynulo, že pouze jedna z respondentek je samoživitelka a sedm respondentek spadá pod typ žen, které jejich práce naplňovala, ale pouze do doby porodu. Všechny respondentky se po ukončení rodičovské dovolené vrátily zpět do zaměstnání. Některé respondentky měly to štěstí, že mohly nastoupit zpět do stejného zaměstnání, ze kterého čerpaly rodičovskou dovolenou, přičemž je toto zaměstnání naplňovalo. Ostatní respondentky nastoupily do nového zaměstnání, protože povaha jejich zaměstnání se neshodovala s možností starat se o své dítě. Pouze jedna respondentka spadá do skupiny žen, které chtějí pokračovat v zaměstnání i po porodu. Tato respondentka čerpá od jednoho zaměstnavatele rodičovskou dovolenou a zároveň si našla jiné zaměstnání, ve kterém se věnuje oboru práce, který jí naplňuje.

Hlavním zjištěním z výzkumu v oblasti flexicurity je absence alternativních možností zaměstnání. V rámci numerické flexibility je toto téma zajímavým bodem principu flexicurity. Toto téma by mohlo být námětem dalšího zkoumání v oblasti flexibility a rizikové skupiny matky s dětmi.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zhodnotit fungování systému flexicurity u zaměstnanců daných společností a to skupiny matky s dětmi do 15 let.

Z šetření této práce vyplývá, že možnost zavést princip flexicurity u skupiny matky s dětmi do 15 let je reálná.

Jedním z hlavních nástrojů, který by se měl této skupiny týkat, je část druhého pilíře flexicurity, a to celoživotní vzdělávání. Většina matek s dětmi je ochotna se dále vzdělávat a prohlubovat své znalosti a dovednosti. Je to v podstatě i jedno z jejich kritérií při výběru zaměstnání. Díky tomuto by byla zajištěna i jejich konkurenceschopnost na trhu práce, flexibilita a případné vyšší uplatnění.

Druhým hlavním nástrojem je především vnitřní numerická flexibilita. Většina matek na trhu práce vyhledává právě možnost přizpůsobení si pracovní doby či rovnou práci na částečný úvazek.

Flexicurity chrání z pohledu legislativy nejen obecně zaměstnance, ale také matky s dětmi. Při snaze zaměstnavatele o jejich propuštění v době těhotenství se mohou bránit a ne pouze bezmocně souhlasit s tím, co je jim diktováno. Bohužel v době těhotenství na to většinou nemají sílu a raději dobrovolně opustí své zaměstnání.

Hlavním přínosem výzkumu bylo zjištění, že bohužel systém flexicurity ještě není v ČR úplně zaveden a bude pravděpodobně nějaký čas trvat, než se to podaří. Je zde i třeba podotknout, že je nutné rozlišovat i kraje a místo vykonávání práce. Zaměstnavatelé v hlavním městě ČR jsou tomuto systému spíše nakloněni, na rozdíl od zaměstnavatelů z jiných částí ČR. Tento fakt vyplývá z provedeného výzkumu. Respondentky pracující v Praze, jsou zaměstnány na částečný úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti. Oproti tomu respondentky ze Středočeského kraje a kraje Vysočina, jsou zaměstnány na hlavní pracovní poměr.

Doufejme, že tato bakalářská práce bude přínosem nejen pro všechny zkoumané společnosti, ale stane se i námětem pro další možné šetření v oblasti aplikovatelnosti konceptu flexicurity u skupiny matky s dětmi do 15 let.

SEZNAM LITERATURY

1. ADAMCOVÁ, Michaela. 2012. *Alternativní formy zaměstnání, flexibilita pracovního trhu a flexicurity*. Brno: Magisterská diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí práce Mgr. Lenka Formánková.
2. BAKLÍKOVÁ, Anna. 2010. *Flexicurity v ČR: flexibilní formy zaměstnání a jistoty na trhu práce*. Brno: Magisterská diplomová práce. Masarykova univerzita Fakulta sociálních studií Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.
3. ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon o zaměstnanosti: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. In: Sbírka zákonů České republiky [online]. 2004 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>
4. ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb.* In: Sbírka zákonů České republiky [online]. 2006 [cit. 2015-04-27]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Věkové složení obyvatel k 1. 7. 2014*. [online]. Český statistický úřad 2014 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-2014>
6. DUDOVÁ, Radka a kolektiv autorů. 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR). ISBN 9788073301194.
7. DUDOVÁ, Radka. 2008. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. 308 s. ISBN 80-733-0138-5.
8. GILAROVÁ, Radomíra. 2004. *Metodika využití flexibilních forem práce: Částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce* [online]. Praha, [cit. 2015-04-29]. Dostupné z:
http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf
9. GOLA, Petr. *Mateřská dovolená 2015 – vše, co potřebujete vědět*. [online]. Maminka.cz 2015 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z:
<http://www.maminka.cz/clanek/matrska-dovolena-2015--vse-co-potrebuji-vedet>

10. HANZLIKOVÁ VAŠKOVÁ, Dana, Jitka ŠIMKOVÁ a Jan MAULE. 2007. *Jak se neztratit: průvodce pro maminky s malými dětmi*. 2. aktualiz. vyd. České Budějovice: Attavena. ISBN 978-80-86778-25-9.
11. HORA, Ondřej, 2009. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-807-4160-455.
12. HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-04-9.
13. KEMÉNYOVÁ, Z.: *Startuje první pracovní portál pro ženy s malými dětmi*, Hospodářské noviny 7. 3. 2013, str. 9 [online]. 2013 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-59457650-startuje-prvni-pracovni-portal-pro-zeny-s-malymi-detmi>
14. KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2008. *Práce a péče: proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 80-864-2994-6.
15. LEIBLOVÁ, Zdeňka a kolektiv autorů, 2003. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG. ISBN 80-726-3169-1.
16. MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. In: Integrovaný portál MPSV [online]. 2012, 23.1.2012 [cit. 2015-05-3]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
17. MPSV. *Jak funguje penzijní připojištění*. In: Důchodová reforma [online]. 2011 [cit. 2015-04-24]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/79>
18. MPSV. *Systém sociálního zabezpečení v České republice: České předsednictví v radě EU*. 2009 [cit. 2015-05-3]. Dostupné z: [Http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz_cr_cz.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7175/ssz_cr_cz.pdf)
19. MPSV. *V Dánsku se osvědčil systém flexicurity*. In: MPSV [online]. 2009 [cit. 2015-05-2]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7460>, redakčně kráceno, překlad Drabeš, Z. podle SKIPPEROVÁ, A.M., *Workaholic or double day?* In: World of work, The magazine of the ILO. No. 65. April 2009, str. 24 – 25.

20. NEKOLOVÁ, Markéta, 2008. *Flexicurity: hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-808-7007-891.
21. PHILIPS, K., EAMETS, R. *Approaches to flexicurity: EU models*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [online]. 2007 [cit. 2015-4-29]. Dostupné z:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/84/en/1/ef0784en.pdf>
22. SIROVÁTKA, Tomáš, 2007. Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze. In: Mareš, P., Hofírek, O. (eds.) 2007. *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 9788021044395.
23. SIROVÁTKA, Tomáš, 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Editor Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 978-807-3261-405.
24. VYCHOVÁ, Helena, 2008. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-807-4160-172.
25. WILTHANGEN, T., TROS, F. *The concept of „flexicurity“: a new approach to regulating employment and labour market*. In: Transfer, No. 2/2004, str. 166 - 186

SEZNAM SCHÉMAT – UPRAVIT ČÍSLOVÁNÍ SCHEMA PODLE KAPITOLY

- Schéma 2.1 Flexibilita a jistota na trhu práce, zdroj: Sirovátka, 2007
- Schéma 2.2 Dánský model flexicurity, zdroj: Nekolová, 2008
- Schéma 2.3 Politické nástroje flexicurity, zdroj: Nekolová, 2008
- Schéma 3.1 Strom problémů APZ v ČR, zdroj: Nekolová, 200816

SEZNAM GRAFŮ

- Graf 5.1 Věková struktura respondentek, zdroj: zpracování autorky
- Graf 5.2 Věkové složení žen v ČR k 1. 7. 2014, zdroj: ČSÚ, 2014
- Graf 5.3 Pracovně-právní vztahy ve společnostech ABC, KLM a RST, zdroj: zpracování autorky
- Graf 5.4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek, zdroj: zpracování autorky
- Graf 5.5 Celkový počet dětí a počet dětí do 15 let, zdroj: zpracování autorky

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	Úřad práce
VněNF	Vnější numerická flexibilita
VniNF	Vnitřní numerická flexibilita

PŘÍLOHY

Individuální rozhovor flexicurity: Segment matky s dětmi do 15 let

I. Úvod (15 min)

Představení moderátora

Seznámení se základními pravidly, zásadami výzkumu:

- *garance anonymity,*
- *důraz na vlastní názory, vypovídejte sami za sebe,*
- *neexistují dobré nebo špatné odpovědi, všechny Vaše názory nás zajímají,*
- *informace o záznamu (záznam, zápis 3 roky archivace, pak likvidace),*
- *záměr výzkumu: zjistit jejich dojmy, hodnocení, očekávání: neexistuje špatná odpověď,*
- *upozornit na právo zeptat se na cokoliv, pokud něco není jasné, srozumitelné a právo neodpovídat na otázku, pokud je pro respondenta nepříjemná nebo ohrožující,*
- *vypnout telefon*

Představení účastníka rozhovoru (5')

- Nejprve Vás poprosím, abyste mi řekla pár slov o sobě (např. křestní jméno, věk a podobně) a stručnou charakteristiku organizace, ve které působíte.

Charakteristika organizace, kde působíte (3')

1. Velikost organizace (počet zaměstnanců):

- a. 0-10
- b. 11-50
- c. 51-100
- d. 101-250

2. Region (kraj):

- a. Praha
- b. Středočeský kraj
- c. Jihočeský kraj
- d. Plzeňský kraj
- e. Karlovarský kraj
- f. Ústecký kraj
- g. Liberecký kraj
- h. Královéhradecký kraj
- i. Pardubický kraj
- j. Kraj Vysočina
- k. Jihomoravský kraj
- l. Olomoucký kraj
- m. Zlínský kraj
- n. Moravskoslezský kraj

3. Převládající obor organizace:
- a. strojírenský průmysl
 - b. slévárství
 - c. kovoprůmysl
 - d. elektrotechnika
 - e. dopravní telematika
 - f. výroba a prodej lodí
 - g. stavební, truhlářská a tesařská výroba
 - h. vzduchotechnika
 - i. lesnické a zemědělské stroje
 - j. obráběcí a tvářecí stroje
 - k. výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla
 - l. maloobchod
 - m. poradenství v oblasti podnikání
 - n. služby obecně
 - o. jiný (prosíme, upřesněte):
4. Obrat organizace v roce 2012:
- a. Do 10 mil. Kč včetně
 - b. Nad 10 do 30 mil. Kč včetně
 - c. Nad 30 do 50 mil. Kč včetně
 - d. Nad 50 do 250 mil. Kč včetně
 - e. Nad 250 mil. Kč
 - f. Nevím
5. Je Vaše organizace členem nadnárodní skupiny?
- a. Ano
 - b. Ne
6. Délka působení organizace na trhu:
- a. Méně než jeden rok
 - b. Nad 1 rok do 4 let včetně
 - c. Nad 4 roky do 8 let včetně
 - d. Nad 8 let od 11 let včetně
 - e. Nad 11 let do 15 let včetně
 - f. Více než 15 let

Charakteristika dotazované osoby (3´):

7. Pohlaví:
- a. Muž
 - b. Žena
8. Věk:
- a. Nad 15 do 24 let včetně
 - b. Nad 24 do 35 let včetně
 - c. Nad 35 do 50 let včetně

- d. Nad 50 do 55 let včetně
 - e. Nad 55 do 64 let včetně
 - f. Nad 64
9. Vaše pracovní pozice (*platí i více odpovědí*):
- a. Dělnická
 - b. Administrativa
 - c. Specialista
 - d. Nižší management
 - e. Střední management
 - f. Vyšší management
 - g. Jiná (prosíme, upřesněte):
10. Jaký je Váš pracovní-právní vztah? (*platí i více odpovědí, kolik podniků vlastní, kolik má a jakých úvazků, počet dohod*):
- a. Majitel/ka
 - b. Plný úvazek
 - c. Částečný úvazek
 - d. DPP
 - e. DPČ
 - f. Na dobu určitou
 - g. Na dobu neurčitou
 - h. OSVČ
 - i. Přes agenturu
 - j. Na mateřské (rodičovské) dovolené
 - i. Jak dlouho jste na mateřské/rodičovské dovolené?
11. Nejvyšší dosažené vzdělání:
- a. Základní
 - b. Střední bez maturity (vyučení)
 - c. Střední s maturitou
 - d. Vyšší odborné
 - e. Vysokoškolské bakalářské
 - f. Vysokoškolské magisterské (Mgr., Ing., MUDr.) a vyšší
12. Celkový počet dětí:
- a. 0
 - b. 1
 - c. 2
 - d. Více
13. Počet dětí do 15 let:
- a. 0
 - b. 1
 - c. 2
 - d. Více
14. Samoživitel/ka:
- a. Ano
 - b. Ne

II. Úvod (15')

- a) Co Vás napadne, když se řekne „práce“, co Vám projde hlavou? Co ještě?
- b) Dělíte nějak práce? Podle jakého kritéria? Jak ještě lze práce rozdělit?
- c) Když by tu přistáli mimozemšťani a vy byste jim měla vysvětlit, co to je práce (ve smyslu zaměstnání), co byste jim řekla?...Co ještě?
- d) Na co je práce? Jakou má podle Vás práce funkci? K čemu je dobrá?
- e) Když byste mi měla říct něco o Vašich dosavadních pracovních zkušenostech – kde všude jste pracovala a jak dlouho?
- f) Když byste měla říct, jak vypadá Váš běžný den, tak třeba středa, od rána do večera...

III. Rozhodovací proces při výběru zaměstnání (15')

- a) Na základě čeho jste si vybrali vaši současnou práci? (proč, důvody) Jak jste v ní dlouho a na jaké pozici? Jaké povinnosti v práci máte, za co zodpovídáte?
- b) Co naopak vaše práce poskytuje Vám? (Spontánně, případně se doptat na benefity, bonusy, stravenky, kurzy, rekvalifikace, auta, telefony, PC apod.)
- c) Nakolik můžete ovlivnit, kdy svoji práci děláte? Např. můžete si vzít práci domů – udělat ji o víkendu, jak moc je vaše práce flexibilní?
- d) Nakolik můžete ovlivnit, co v práci děláte? (např. navrhopat zlepšení nějakých procesů ve firmě...apod.)
- e) Když jste šli do práce poprvé, co všechno bylo pro vás důležité, co hrálo roli? Kdybyste to porovnála se současností, změnily se nějak Vaše nároky, jak?
- f) Když byste chtěla měnit zaměstnání, co všechno byste zvažovala, co by Vám prošlo hlavou?
- g) Co je podle vás dobrá práce?

IV. Co víte o své práci? (5'), (zde upozorníme, že nezkoušíme, ale je to pro nás důležité...)

- Víte, komu vaše práce patří (mateřská společnost/stát)? Zajímá Vás, pro koho pracujete?
- Znáte třeba management své práce? Víte, kolik lidí u Vás pracuje?
- Hospodářské výsledky? Obrat za rok 2012?
- Zajímají Vás tyto informace? Jsou pro vás důležité? Proč ano, proč ne?

V. Jak je to například dnes: jste vy osobně spokojena se svou prací teď v tuto chvíli? (5')

- S čím jste spokojeni nejvíce a s čím nejméně?
- S čím jste nejvíce nespokojeni?
- Vyhovuje Vám současný typ prac. smlouvy? (jaký máte?) Pracovní doba? Plat?

- Uvažujete třeba o změně práce? Jak dlouho? V čem vnímáte největší obtíže, komplikace, ve kterém místě je proces změny práce pro Vás nejméně příjemný?

VI. Ideální práce (10')

- a) Co byste od práce chtěly, jaký vztah? Jaká by měla být role práce ve Vašem životě? V životě vaší domácnosti a rodiny?
- b) Jaké služby by pro vás práce měla poskytovat? (*Spontánně případně napovězte...možnost vzdělávání, neplacené volno, fond pracovní doby, školka v práci apod.*) Jaké vy osobně nejvíc potřebujete? Které služby postrádáte ve Vaší práci či na pracovním trhu obecně? (*možnost více rekvalifikace, externí práce, zkrácených úvazků – např. 7mi hodinové práce*)
- c) Kdy Vás práce naposledy něčím potěšila, kdy jste byli pozitivně překvapeni chováním Vaší práce? V čem by vás práce vůbec mohla potěšit? V čem ještě?
- d) Jako matka malých dětí: vnímáte nějaké další možnosti zlepšení vaší práce nebo pozice na pracovním trhu?
- e) Co naopak by u Vás vedlo k ukončení pracovního poměru? Proč právě toto?

VII. Hra práce IDEAL (7')

Představte si, že jste zaměstnancem ideální práce IDEAL, s.r.o. a zkuste mi popsat, jak taková práce vypadá:

- z venku, zevnitř, (barvy, design, privát atd.)
- jací jsou vaši nadřízení a kolegové (řízení, vystupování, komunikace)
- jaká je vaše práce (náplň, odpovědnost, motivace, benefity, plat atd.)
- jaké má Vám poskytuje zázemí (pracovní dobu, vzdělávání, pravomoc, další služby)?
- jak s vámi zachází?

Je vaše firma IDEAL v něčem podobná vaší práci? V čem?

VIII. Povědomí o flexicurity (8')

- Říká Vám něco pojem flexicurita? Co si myslíte, že to znamená? (Spontánně...)

(Přečtěte: *Flexicurita je pojem označující rovnováhu mezi pružným pracovním trhem a sociálním zabezpečením s cílem motivovat k aktivnímu, nikoliv pasivnímu chování občana a zaměstnavatele. (Pojem „flexicurity” je složen z anglických slov „FLEXibility” a „seCURITY”, tj. flexibilita a bezpečnost.) Pro flexicuritu je podstatné:*

- pružné smluvní uspořádání vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zaručující zaměstnanci jistotu zaměstnatelnosti,
- podpora celoživotního vzdělávání zaměstnanců,

- *podpora zaměstnanců v předdůchodovém věku ze strany státu, mj. i usnadňující přechod z jednoho zaměstnání do druhého,*
- *moderní sociální systém zaručující jak sociální jistoty tak motivující k získání a udržení práce.)*

- a) Když byste teď měla zhodnotit – nakolik je pružné smluvní uspořádání vztahů mezi Vaším zaměstnavatelem a Vámi a nakolik Vám zaručuje jistotu zaměstnatelnosti? Jak by šlo a zdali zvýšit pružnost a jistotu práce konkrétně ve vašem případě, s Vašimi pracovními zkušenostmi?
- b) Když byste teď měla zhodnotit – nakolik váš zaměstnavatel podporuje celoživotní vzdělávání zaměstnanců? Jak by šlo (a zdali) zvýšit podporu vzdělávání konkrétně ve vašem případě, s Vašimi pracovními zkušenostmi?
- c) Když byste teď měla zhodnotit – nakolik podporuje stát zaměstnance v předdůchodovém věku, nakolik např. usnadňuje přechod z jednoho zaměstnání do druhého? Jak by šlo (a zdali) více podpořit zaměstnance v předdůchodovém věku?
- d) Když byste teď měla zhodnotit – nakolik sociální systém zaručuje jak sociální jistoty a nakolik motivuje k získání a udržení práce? Jak by šlo (a zdali) více podpořit sociální jistoty a motivaci lidí pracovat?

IX. Právní aspekty (8')

- Jaké chování ze strany zaměstnavatele lze podle Vás považovat za diskriminační? Setkala jste se vy osobně s takovým chováním?
- Víte, jaké nároky, práva Vám v zaměstnání vznikají v souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím? *(např. obtížnější rozvázání pracovního poměru, přeložení na práci, kterou může vykonávat těhotná, zákaz práce přes čas, krácení úvazků, rodič. dovolená, omezení služebních cest)*
- Jaké znáte možnosti alternativních pracovních úvazků? Využila jste některou? Proč ano, proč ne? Myslíte, že zaměstnavatelé poskytují tyto možnosti dostatečně?
- Uvítala byste větší /menší ochranu zákonem? V čem by měla spočívat?
- Co by podle Vás motivovalo zaměstnavatele k zaměstnávání matek?

PODĚKOVÁNÍ

EVIDENCE VÝPŮJČEK

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení

V Praze dne

podpis:

[illegible]