



# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Možnosti uplatnění flexibilních forem práce

Opportunities to apply flexible form of work

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **STUDIJNÍ OBOR**

Personální management v průmyslových podnicích

## **VEDOUCÍ PRÁCE**

Ing. Klára Šimonová

BRETŠNAJDROVÁ

LUCIE

**2018**



Bretšnajdrová, Lucie. *Možnosti uplatnění flexibilních forem práce*. Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## 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: 30. 04. 2018

Podpis:

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Kláře Šimonové za odborné vedení mé práce, konzultace a vstřícný přístup při vypracování této bakalářské práce.

# Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá tématem možností uplatnění flexibilních forem práce. Cílem bakalářské práce je zjistit, zda a za jakých podmínek mají lidé zájem o flexibilní formy zaměstnání.

Teoretická část je zaměřená na popis flexibilních forem, které může zaměstnavatel nabízet svým zaměstnancům. Praktická část zkoumá pomocí dotazníkového šetření, zda mají lidé zájem o flexibilní formy zaměstnání a pokud ano, tak za jakých podmínek. V závěru práce doporučuje zaměstnavatelům, jaké formy flexibilní práce nabízet a jak pomocí nich potenciální zaměstnance oslovit.

## Klíčová slova

Flexibilita, práce, organizace, personalistika, management

# Abstract

This bachelor thesis deals with the topic of the possibility of applying flexible forms of work. The object of the bachelor thesis is to find out whether and under what conditions people are interested in flexible forms of employment. The theoretical part is focused on the description of flexible forms that the employer can offer to its employees. The practical part examines through a questionnaire whether people are interested in flexible forms of employment and if so, under what conditions. At the end of the thesis its recommended to employers what forms of flexible work they can offer and how to reach potential employees.

## Key words

Flexibility, work, organization, human resources, management


## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	<u>Bretšnajdrová</u>	Jméno:	<u>Lucie</u>	Osobní číslo:	<u>460941</u>
Fakulta/ústav:	<u>Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)</u>				
Zadávací katedra/ústav:	<u>Oddělení manažerských studií</u>				
Studijní program:	<u>Ekonomika a management</u>				
Studijní obor:	<u>Personální management v průmyslových podnicích</u>				

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	<u>Možnosti uplatnění flexibilních forem práce</u>		
Název bakalářské práce anglicky:	<u>Possibilities to Apply Flexible Forms of Work</u>		
Pokyny pro vypracování:	<p>Cíl: Cílem bakalářské práce je zjistit, zda mají lidé zájem o flexibilní formy práce a za jakých podmínek. Přínos: Přínosem práce by mělo být určení eventuálních možností uplatňování flexibilních forem práce. Osnova: 1. Úvod, 2. Teoretická část - práce, trh práce, flexibilita, flexibilní formy zaměstnání, 3. Praktická část - stanovení předpokládaných výsledků, zkoumání pomocí dotazníkového šetření, vyhodnocení, 4. Závěr a shrnutí</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky ŠIKYŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	<u>Ing. Klára Šimonová, MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií</u>		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	<u>5.12.2017</u>	Termín odevzdání bakalářské práce:	<u>5.5.2018</u>
Platnost zadání bakalářské práce:	<u>31.8.2019</u>		
			
Podpis vedoucí(ho) práce	Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	Podpis děkana(ky)	

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

<u>23-04-2018</u>	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)



# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Práce</b> .....	<b>7</b>
1.1 Trh práce.....	7
<b>2 Flexibilita</b> .....	<b>8</b>
2.1 Členění flexibility .....	8
2.2 Rigidita .....	9
<b>3 Flexibilní formy zaměstnání</b> .....	<b>9</b>
3.1 Pracovní poměr s kratší pracovní dobou .....	10
3.2 Práce na dálku.....	10
3.2.1 Výhody práce na dálku .....	10
3.2.2 Nevýhody práce na dálku .....	11
3.3 Práce z domova.....	11
3.3.1 Výhody práce z domova .....	11
3.3.2 Nevýhody práce z domova .....	11
3.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	11
3.4.1 Dohoda o provedení práce .....	12
3.4.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	12
3.4.3 Výhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	13
3.4.4 Nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	13
<b>4 Flexibilní formy organizace pracovní doby</b> .....	<b>14</b>
4.1 Práce přesčas .....	14
4.2 Konto pracovní doby.....	14
4.3 Stlačený pracovní týden.....	14
4.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	15
4.5 Pružná pracovní doba .....	15
4.6 Sdílení pracovního místa.....	15
4.6.1 Výhody sdílení pracovního místa .....	16
4.6.2 Nevýhody sdílení pracovního místa .....	16
<b>5 Work - life balance</b> .....	<b>16</b>
<b>6 Metodika</b> .....	<b>18</b>

6.1	Výzkumné otázky.....	18
6.2	Respondenti.....	18
<b>7</b>	<b>Výsledky.....</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>Doporučení pro firmy.....</b>	<b>25</b>
<b>9</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>26</b>
	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>27</b>
	<b>Seznam grafů.....</b>	<b>29</b>
	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>29</b>
	<b>Přílohy.....</b>	<b>30</b>
9.1	Dotazník.....	30

# Úvod

Bakalářská práce se zabývá tématem uplatnění flexibilních forem práce. Trh práce se snaží bojovat s problémy jako je např. nezaměstnanost, a snaží se s tím bojovat novými inovativními způsoby, jako je např. flexibilizace pracovního trhu. Toho může být docíleno pouze tak, že zavedeme flexibilní formy zaměstnávání.

Práce je rozdělena na 4 části – úvod, teoretickou část, praktickou část a závěr. Teoretická část je věnována představení obecného pojmu práce a teorii práce. Další kapitola je věnována popisu flexibilních forem zaměstnání, které na českém trhu existují, jejich podrobnější představení a u vybraných forem jsou popsány jejich výhody a nevýhody. V praktické části je zkoumáno, zda dotazovaní již nějaké flexibilní formy práce uplatňují, případně jaké formy by chtěli využívat a za jakých podmínek jsou ochotni přejít z klasického pracovního poměru na pracovní vztah, kde se využívají flexibilní formy práce. Toto zkoumání bylo prováděno pomocí dotazníkového šetření.

# TEORETICKÁ ČÁST

# 1 Práce

## Co je to práce?

Práce je činnost, kterou vykonává člověk. Práci lidé provozují, aby si vydělali peníze na živobytí. Lidé pracují ale také proto, aby uspokojili své potřeby jako je například uznání, prestiž, pocit že dělají něco dobrého, mají díky práci příležitost rozvíjet sami sebe, vzdělávat se. Pro práci musí mít člověk určité psychické i fyzické předpoklady a odbornou připravenost.

Práce se mění v reakci na inovace a mění se prostředí v organizaci. Významný dopad tak může mít snižování počtu zaměstnanců, či reorganizace v podniku na pocit jistoty či na příležitosti k rostoucí kariéře (Armstrong, 2006, s. 176).

## 1.1 Trh práce

Trh práce je definován střetnutím nabídky a poptávky, kdy prostředkem směny je práce. Nabídku tvoří zaměstnanci, kdy přichází na trh práce se svými dovednostmi a zkušenostmi a poptávku tvoří zaměstnavatelé, kdy nabízejí na trhu práce volné pracovní pozice a hledají pracovní sílu. Trh práce je velice ovlivňován silnými vládními zásahy. Je regulován především zásahy jako je výše minimální mzdy či daňová politika. Výše minimální mzdy velice ovlivňuje míru nezaměstnanosti. Pokud bude totiž minimální mzda vyšší než podpora, více lidí nebude chtít pracovat a naopak (Soukupová, 2016, s. 10-11). Práce je ovlivňována každým jednotlivcem. Každý disponuje jinými schopnostmi a dovednostmi. Zároveň každý jednotlivec má také jiné nároky a požadavky na pracovní místo. Trh práce se tedy neustále mění. S moderní dobou jde vše mnohem rychleji a zaměstnavatelé mají stále nové a nové nároky na dovednosti u zaměstnanců. Negativní na rychlém vývoji technologií je to, že firmy propouštějí manuální pracovníky a zvyšují tak poptávku po kvalifikovaných pracovnících, kterých je však nedostatek. Aby však přilákali co nejvíce potenciálních zaměstnanců a mohli si z nich vybrat toho nejideálnějšího pro obsazovanou pozici, musí firmy nabízet něco více než jejich konkurenti. Proto firmy poslední dobou nabízejí stále více a více flexibilní formy práce, protože je to pro zaměstnance velice atraktivní.

Trh práce se potýká s několika problémy, mezi které patří globalizace, vývoj technologií, stárnutí obyvatelstva a vysoká nezaměstnanost. „*Globalizace ovlivňuje zaměstnanost, a to jak pozitivně díky přílivu zahraničních investorů, tak i negativně kvůli přesouvání výroby do zemí s levnou pracovní silou, např. do asijských zemí*“ (Soukupová, 2016, s. 11).

Co se týče problému stárnutí obyvatelstva, jedná se o tzv. neaktivní obyvatelstvo, kdy staří lidé nepracují, ale už pouze pobírají důchod. Stárnutí obyvatelstva je způsobeno zejména snížením porodnosti a zvyšováním průměrné doby dožití. V současné době mají ženy děti později, protože se raději věnují kariéře a vyděláváním peněz.

Situace se stárnutím obyvatelstva však může vyvolat i jisté potíže, vzhledem k tomu, že bude muset stát uvolňovat více peněz pro neaktivní obyvatelstvo.

Jako každý jiný trh, i trh práce se neustále mění a vyvíjí. Největší změnou prošel trh práce po roce 1989, po Sametové revoluci. Do té doby zde fungovala umělá nezaměstnanost což znamená, že každý občan v produktivním věku musel být zaměstnán. Pokud nebyl, hrozilo mu až trestní stíhání. Po roce 1989 se česká ekonomika změnila z centrálně plánovaného systému na systém tržní. Občané se mohli volněji pohybovat po trhu práce což vyvolalo vznik velké nezaměstnanosti, se kterou

Česká republika bojuje doteď. Aktuální nezaměstnanost v ČR je 3,5 %, což je nejmenší procento nezaměstnanosti v ČR za posledních 5 let (Novák, 2017).

## 2 Flexibilita

Pojem flexibilita obecně označuje pružnost, volnost, přizpůsobivost. Flexibilita na pracovišti je definována jako „schopnost pracovníků ovlivňovat kdy, kde a jak dlouho se podílejí na pracovních úkolech“ (ukessays, 2015). Není to jen schopnost jednotlivce, ale i kolektivů či organizovaných skupin přizpůsobit se jeden druhému (Palán, 2017). Opakem flexibility je rigidita – tzv. neměnnost, nepřizpůsobivost (viz. kapitola 2.2 Rigidita).

Pojem flexicurita, v češtině tzv. flexijistota, značí rovnováhu mezi pružným pracovním trhem a sociálním zabezpečením, která má motivovat k aktivnímu chování občana. Evropská komise flexicuritu vysvětluje jako skloubení dvou aspektů pracovního práva, a to flexibility zaměstnávání a ochrany zaměstnanců (Hůrka, 2009, s. 23-25).

Flexibilita se poslední dobou stává velmi diskutovaným a oblíbeným tématem po celém světě. Přitahuje pozornost jak mladších, tak i starších zaměstnanců či zaměstnavatelů. Všichni lidé po celém světě chtějí přizpůsobit svůj osobní život s tím pracovním. Aby se stala práce pro zaměstnance zajímavější, zaměstnavatelé vymýšlejí různé způsoby, jak vyjít zaměstnancům vstříc. V organizacích se neustále objevují změny, proto je důležité, aby se změna uskutečnila způsobem, kterému budou zaměstnanci schopni se přizpůsobit. Práce ve společnosti, kde jsou flexibilní aktivity, pracovní doba a kde se zaměstnanci podaří nalézt způsoby vyrovnání pracovního a osobního života, je prospěšné pro všechny. Flexibilita na pracovišti vede k tomu, že každá firma se stává méně náchylná k vnitřním i vnějším hrozbám (ukessays, 2015). V dnešní době již není obvyklé zůstat v jednom zaměstnání celý život, naopak se zkracuje průměrná délka zaměstnání a zaměstnanec tak vystřídá během svého života několik druhů profesí (Bajerová, 2013 s. 7-8).

### 2.1 Členění flexibility

John Atkinson vyvinul v roce 1984 model flexibilních forem. Tento model je důležitý pro kombinování různých forem pružnosti a přispívá k rozvoji a pochopení pojmu flexibilita. Dle této teorie flexibility z roku 1984 rozlišujeme tři základní kategorie flexibility:

- funkční flexibilita
- numerická flexibilita
- finanční flexibilita

**Funkční flexibilita** souvisí se schopností zaměstnanců vyrovnávat se s různými úkoly a pohybovat se mezi úlohami, např. multiskilling. **Numerická flexibilita** souvisí s možností jednoduchého snižování a zvyšování počtu pracovníků přesně podle potřeb zaměstnavatele. **Finanční flexibilita** je schopnost organizace přizpůsobit náklady na zaměstnání v reakci na nabídku a poptávku na vnějším trhu práce (Hůrka dle Johna Atkinsona, 2009, s. 27).

John Atkinson dělí pracovní sílu podniku na *klíčové pracovníky*, u kterých je kladen důraz na funkční flexibilitu a *periferní pracovníky*, u kterých je naopak užívána numerická flexibilita. U periferních pracovníků dochází při růstu trhu ke zvyšování jejich počtu, ale u klíčových pracovníků se mění jejich

úkoly a rozsah odpovědnosti. Právě z tohoto modelu vycházela studie Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, když byla vypracována *Matice různých forem flexibility* – viz tabulka 1 (Václavková, 2005, s. 1-2).

Tabulka 1 – Matice různých forem flexibility

Forma flexibility	Kvantitativní	Kvalitativní
Externí	Zaměstnanecký status: smlouva na dobu neurčitou smlouva na dobu určitou dočasně přidělený zaměstnanec od agentury sezónní práce práce on-call	System výroby: subdodávky outsourcing pracovníci na živnostenský list
	POČETNÍ FLEXIBILITA A/NEBO SMLUVNÍ FLEXIBILITA	PRODUKČNÍ A/NEBO GEOGRAFICKÁ FLEXIBILITA
Interní	Pracovní doba: snížení počtu odpracovaných hodin práce přesčas/práce na částečný úvazek noční práce nebo práce na směny práce o víkend zkrácený (stlačený) pracovní týden kolísavá pracovní doba nepravidelná pracovní doba	Organizace práce: pracovní rotace týmová/autonomní práce rozšiřování a obohacování pracovních úkolů projektové skupiny zodpovědnost pracovníků nad rozpočtem či inovacemi, technologiemi
	ČASOVÁ FLEXIBILITA	FUNKČNÍ FLEXIBILITA

Tabulka 1 VÁCLAVKOVÁ Lucie, 2005

## 2.2 Rigidita

Pojem rigidita je opakem pojmu flexibility. Rigidita znamená nepružnost, neohebnost či nepřizpůsobivost (Akademický slovník cizích slov, kolektiv autorů, 1998, s. 655). Rigiditu na trhu práce určuje hlavně stát, kdy stanovuje např. minimální mzdu či výši daní. Např. v právu je rigidní předpis ten předpis, který se nesmí změnit.

## 3 Flexibilní formy zaměstnání

Za flexibilní formy zaměstnání se považují všechny formy práce, které se nějak odlišují od pracovního poměru na plný úvazek uzavřeného na dobu neurčitou, realizovaného v režimu rovnoměrného rozvržení pracovní doby, s místem výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele. (Bajerová, 2013, str. 22). Lze je rozlišit na klasické (zavedené) flexibilní formy zaměstnávání, mezi které patří např. práce na dobu určitou, pracovní poměr s kratší pracovní dobou, práce na dálku apod. a „nové“ flexibilní formy práce, mezi které Mezinárodní organizace práce řadí např. různé rozvržení pracovní doby, stlačený pracovní týden, pružnou pracovní dobu či sdílení pracovního místa (Václavková, 2005, s. 2-3).

## 3.1 Pracovní poměr s kratší pracovní dobou

Pracovní poměr s kratší pracovní dobou vzniká, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout na délce pracovní doby, která je kratší než stanovená týdenní pracovní doba – v tu chvíli se jedná o kratší pracovní dobu, hovorově zkrácený nebo také částečný úvazek. Sjednat kratší pracovní dobu tedy jde pouze individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tato dohoda nemá stanovenou formu (Bajerová, 2013, s. 63). Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu v případech kdy zaměstnanec pečuje o dítě mladší 15 let, pokud je zaměstnankyně těhotná apod. (Zákoník práce, 2015, s. 67). Podíl úvazků s kratší pracovní dobou byl v ČR v roce 2012 cca 5 % a toto procento má stále stoupající tendenci. Co se týče nejvyššího podílu úvazků s kratší pracovní dobou jsou na tom nejlépe země jako je Nizozemí, severní Evropa, Německo apod. Oproti tomu Česká republika spadá do kategorie, kde se pracovní poměr s kratší pracovní dobou využívá nejméně. Důvodem, proč je Česká republika na těch nejnižších příčkách může být i výše mezd, které v ČR jsou. Snížení pracovního úvazku na pracovní poměr s kratší pracovní dobou by znamenalo snížení již stávající nízké mzdy (Bajerová, 2013, s. 61-62). Právní úprava pracovního poměru s kratší pracovní dobou je obsažena v § 80 a 78 odst. 1 písm. i).

## 3.2 Práce na dálku

Práce na dálku neboli tzv. teleworking je nová forma práce, která slibuje vyšší produktivitu práce a dosažení většího uspokojení pracovníků (Svobodová, s. 3). Jedná se tedy o práci vykonávanou z domova, na cestách, u zákazníků apod. Práce na dálku je stále běžnější a oblíbenější. Mnoho lidí volí tuto variantu mnohem radši, než aby denně dojížděli do kanceláře. Vývoj moderních technologií totiž umožňuje práci prakticky odkudkoliv. Se svým zaměstnavatelem může být zaměstnanec v kontaktu pomocí telefonu, e-mailu či sociálních sítí jako je např. Skype (Svobodová, s. 3).

Optimální variantou je způsob práce vykonávaný na dálku pouze několik dní v týdnu. V ČR se s prací na dálku setkáváme stále méně než v zahraničí, nicméně tato flexibilní varianta práce se dostává do povědomí zaměstnavatelů stále více. Tento druh práce je velmi vhodný např. pro rodiče na rodičovských dovolených či pro handicapované lidi, pro které je každodenní dojíždění do práce obtížné. Vhodné domácí pracoviště by mělo obsahovat vlastní pracovnu, či minimálně možnost oddělené místnosti od ostatních kvůli soustředěnosti, telefon či internet pro možnost spojení se se zaměstnavatelem. Dále by se měla dodržovat bezpečnost práce stejná jako při výkonu práce v místě pracoviště zaměstnavatele (Svobodová, s.1-7). Díky teleworkingu si může zaměstnanec lépe sladit osobní život s tím pracovním (viz kapitola Work-life balance).

### 3.2.1 Výhody práce na dálku

- Zaměstnanec je méně rušen okolím
- Příjemnější (domácí) prostředí
- Větší flexibilita při organizaci práce -> flexibilnější time management
- Úspora nákladů a času při dojíždění



### 3.2.2 Nevýhody práce na dálku

- Těžko prokazatelné odpracované hodiny
- Izolovanost
- Odvádění pozornosti od práce běžnými denními vjemy (děti, manžel/manželka)
- Neinformovanost o dění ve firmě

(Svobodová, s. 5-6)

### 3.3 Práce z domova

Práce z domova neboli tzv. homeoffice znamená, že svou práci provádíte kombinovaně jak v místě zaměstnavatele, tak i z domova. Na zaměstnance vykonávajícího práci z domova se vztahují stejná pravidla, jako na ostatní zaměstnance až na pár výjimek:

- Pracovní dobu si zaměstnanec určuje sám
- Nemají nárok na mzdu či náhradní volno za práci přesčas
- Nemají nárok na náhradní volno či příplatek za práci vykonávanou ve státní svátek

V České republice je využívání práce z domova velmi nízké. Tuto flexibilní formu práce nabízejí především nadnárodní společnosti.

#### 3.3.1 Výhody práce z domova

- Časová flexibilita – lépe jde skloubit osobní a profesní život
- Úspora času
- Úspora nákladů – např. na náklady s dopravou do práce, za pronájem kanceláře
- Vyšší produktivita zaměstnanců

#### 3.3.2 Nevýhody práce z domova

- Ztráta bezprostředního kontaktu s kolegy
- Vyšší nároky na administrativní činnost
- Menší přímá kontrola nad zaměstnanci

(Valentová, 2017)

### 3.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se využívají tehdy, kdy by pro zaměstnavatele nebylo účelné přijímat zaměstnance v pracovním poměru. Cílem je tedy usnadňovat tak zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v takových případech. O dohody konané mimo pracovní poměr mají zájem především ty osoby, kterým vyhovuje jejich přizpůsobivost např. ke studiu. Jedná se o tzv. dvoustranné právní jednání, což znamená, že u vzniku dohod stojí dvě strany, a to zaměstnanec a zaměstnavatel.

Zákoník práce rozeznává dva druhy dohod, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Tyto dohody mají specifické znaky:

- a) Doplnkový charakter – zákoník práce preferuje nejprve uzavření pracovního poměru a až potom by se mělo přecházet k uzavírání dohod-
- b) Omezený rozsah výkonu práce
- c) Slabší právní postavení zaměstnance - na dohody se nevztahuje např. úprava odstupného, skončení pracovního poměru či odměňování
- d) Posílení smluvní volnosti – právní úprava stanovuje pouze základní práva a povinnosti subjektů, zbytek je třeba založit právním jednáním (Vaněčková, 2016, s. 33-34).

### 3.4.1 Dohoda o provedení práce

Zákoník práce v § 75 upravuje pouze minimální náležitosti dohody o provedení práce a dává tak stranám prostor upravit si obsah dohody tak, jak jim to bude vyhovovat.

Zaměstnanec může DPP uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů, s každým až na 300 hodin ročně. DPP musí být písemná, jinak by byla neplatná. Pokud zaměstnanec vydělá u zaměstnavatele méně než 10 tisíc Kč za měsíc, neplatí se zdravotní a sociální pojištění. Pokud ovšem zaměstnanec dosáhne odměny vyšší, než je 10 tisíc Kč zdravotní a sociální pojištění se platí. Platí to i pokud zaměstnanec uzavře více dohod s jedním zaměstnavatelem a součet jeho výdělků přesáhne 10 tisíc Kč. DPP je vymezená v § 74–77 Zákoníku práce (jakpodnikat.cz, 2017).

*„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá“* (Zákoník práce, 2015, s. 26).

Většinou se dohoda o provedení práce uzavírá na dobu určitou, může se ale uzavřít i na dobu neurčitou, přičemž si musí zaměstnavatel každý kalendářní rok sledovat počet hodin, které u něj zaměstnanec odpracoval a nesmí překročit daný limit 300 hodin za rok.

Dohoda o provedení práce může být ukončena uplynutím doby na kterou byla uzavřena, splněním sjednaného úkolu, dohodou, odstoupením, pokud si tuto možnost smluvní strany sjednali (Bajetrová, 2013, s. 93–94).

### 3.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti upravuje Zákoník práce. Konkrétně část třetí, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr §76.

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak by byla neplatná. Povinné náležitosti DPČ jsou: sjednaná práce, výše odměny, rozsah pracovní doby, podmínky a doba trvání sjednaného pracovního vztahu, na kterém se smluvní strany dohodly.

Zákoník práce upravuje důležitou část dohody o provedení činnosti a to, že nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. I u dohody o pracovní činnosti platí omezení výkonu práce zaměstnance na maximálně průměrně 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (Zákoník práce, 2015, s. 26).

Zaměstnavatel je povinen odvádět za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění, pokud jeho příjem přesáhne 2 500 Kč za měsíc a pokud byla dohoda sjednána na dobu delší než 14 kalendářních dnů (Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 6).

Ukončení dohody o pracovní činnosti:

- Uplynutím doby, na kterou byla dohoda uzavřena
- Dohodou smluvních stran
- Jiným sjednaným způsobem
- Jednostranně z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu s 15denní výpovědní lhůtou (začíná běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně)
- Okamžitým zrušením

(Bajerová, 2013, s. 98).

### **3.4.3 Výhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Jak již bylo řečeno, dohody jsou uzavírány jako doplňková či příležitostná práce. Dohody jsou na rozdíl od pracovního poměru volnější a je zde větší prostor pro smluvní dohody z obou stran, tedy jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance. Velkou výhodou je, že zaměstnanec díky tomu, že dohody mají doplňkový charakter, může práci na dohodu vykonávat ke své práci, kterou uzavřel jako pracovní poměr. Tím si může zaměstnanec značně vydělat a zvýšit tak svou životní úroveň. V obou typech dohod není stanovená zkušební doba. Co se týče výhody pro zaměstnavatele, je pro ně výhodou že na zaměstnance, kteří vykonávají práci uzavřenou mimo pracovní poměr, nejsou tak vysoké mzdové náklady. Může ušetřit na různých benefitech, jako jsou např. stravenky či na placené dovolené (Ďurová, 2015, s. 32-33).

U dohody o provedení práce je velkou výhodou, že si zaměstnanec může rozvrhnout pracovní dobu podle svých časových možností. Rozsah práce musí být stanoven maximálně na 300 hodin ročně, což bylo v roce 2012 zvýšeno z bývalých 150 hodin. Dohod může zaměstnanec uzavřít kolik chce, jak u stejného či u jiného zaměstnavatele. Další výhodou také je, že zaměstnanec neplatí sociální a zdravotní pojištění, pokud je jeho příjem nižší než 10 tisíc Kč.

U dohody o pracovní činnosti není zaměstnavatel povinen stanovit pracovní dobu. Zaměstnanec si může sjednat podmínky, jako je např. pracovní volno (Ďurová, 2015, s. 32-33).

### **3.4.4 Nevýhody dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Jednou z největších nevýhod je to, že zaměstnanec nemá nárok na většinu bonusů a benefitů, jako má zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr. Jedná se např. o stravenky za odpracovanou dobu. Dále také zaměstnanec nemá nárok například na odstupné. Zaměstnanec má celkově menší právní ochranu, pokud vykonává práci mimo pracovní poměr (Ďurová, 2015, s. 34-35).

## 4 Flexibilní formy organizace pracovní doby

### 4.1 Práce přesčas

Práce přesčas je definovaná jako práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo rozvrh pracovních směn. Zaměstnanec by měl mít při vzniku pracovního poměru právo rozhodnout, zda bude přesčasovou práci vykonávat, či nikoliv. Za práci přesčas se považuje plnění pracovních úkolů, které jsou zaměstnavatelem nařízeny, ale musí být konány se souhlasem zaměstnance. Práce přesčas není prací přesčas, pokud zaměstnanec napracovává předchozí nepřítomnost či volno, které mu bylo poskytnuto (Hůrka, 2009, s. 121-122).

Práci přesčas musí odsouhlasit zaměstnanec, jak již bylo zmíněno, ale musí ji odsouhlasit i zaměstnavatel či vedoucí směny. Pokud se bude zaměstnanec zdržovat na pracovišti, aniž by o tom věděl alespoň vedoucí směny, nejedná se o práci přesčas (Hůrka, 2009, s. 122).

Práci přesčas upravuje ÚZ Zákoník práce v §93. Práce přesčas může být dle zákoníku práce konaná pouze výjimečně. Zaměstnavatelem může být tedy nařízená pouze ve výjimečných případech a nesmí trvat déle než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (Zákoník práce, s. 30).

### 4.2 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby znamená, že zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci stálou mzdu a přiděluje mu práci flexibilně dle potřeb minimálně s týdenním upozorněním. Konto pracovní doby je dle zákona zaváděno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Zaměstnavatel je při využití konta pracovní doby povinen vést zaměstnanci účet pracovní doby a účet mzdy. Účet pracovní doby vykazuje stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, rozvrh pracovní doby na jednotlivé dny včetně začátku a konce směny a odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech za týden. Na účtu mzdy je udávána stálá mzda zaměstnance (Mamrilla, 2017).

### 4.3 Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden znamená, že se práce odpracuje místo v běžných 5 pracovních dnech ve 4 nebo ve 3 dnech. Na stlačený pracovní týden mají především nárok zaměstnanci nebo zaměstnankyně, které se starají o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen této žádosti o stlačený pracovní týden svému zaměstnanci vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Pracovní dny jsou v tomto případě delší, jelikož si zaměstnavatel musí své hodiny odpracovat v kratší době. Jedná se tedy převážně o 12 hodinové směny, což je maximální počet hodin, které může zaměstnanec odpracovat (Stlačený pracovní týden, 2011).

## 4.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená, že v některých týdnech je pracovní doba kratší a v jiných delší. Průměrná pracovní doba však nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. Nesmí být také překročena délka směny, což je 12 hodin, a zaměstnancům musí být poskytnutý odpočinek (Zákoník práce, 2015, s. 29-30). Zaměstnavatel také musí zveřejnit rozpis směn nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba rozvržena, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiné době obeznámení (Zákoník práce, 2015, s. 28). K nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby dochází, pokud se tak rozhodne zaměstnavatel. Je to zcela na jeho rozhodnutí, zda k této flexibilní formě přistoupí nebo ne. Nejčastěji k tomuto druhu zaměstnavatel přistupuje v oborech, kde záleží např. na období nebo ve zdravotnických zařízeních (Bajerová dle Sládka, 2013, s. 32-34).

## 4.5 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba znamená, že si zaměstnanec může upravit začátek či konec pracovní doby, musí však odpracovat požadovaný počet hodin. Pružná pracovní doba může mít dvě varianty, a to pružný pracovní den či týden. Pružný pracovní týden má dvě formy – rovnoměrná pracovní doba, kdy je zaměstnanec povinen odpracovat standardní počet hodin za týden, či nerovnoměrná pracovní doba, kdy musí zaměstnanec odpracovat průměrný počet hodin za týden a je jen na jeho uvážení, jak si práci rozdělí. Zaměstnavatel však může stanovit časový úsek, kdy musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti zaměstnavatele (Koubek, 2009, s. 347). Pružnou pracovní dobu upravuje také zákoník práce v § 85.

Pružná pracovní doba může přispět ke zlepšení motivace pracovníků a je velmi lehce proveditelná. Nicméně nevýhodou pružné pracovní doby je, že zaměstnanci nemusí být přítomni, když jsou zapotřebí, např. při náhle svolané poradě či jednání (Koubek, 2009, s. 349).

Pro pracovníka je výhodná pružná pracovní doba také proto, že není postihnutelný kvůli pozdním příchozím do práce, může si během pracovní doby zařídit i některé osobní věci, aniž by musel žádat o uvolnění z práce. Tento typ práce oceňují především ženy s dětmi (Koubek, 2009, s. 349).

## 4.6 Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa neboli tzv. job sharing znamená, že jednu práci vykonává dva či více zaměstnanců. Většinou se zaměstnanci dohodnou mezi sebou, kdy bude kdo pracovat a dle toho jsou i následně odměněni (Koubek, 2009, s. 347). V případě sdílení pracovního místa je velmi důležité, aby zaměstnanci, kteří spolu mají sdílet pracovní místo spolu umí komunikovat a dokáží se dohodnout kdo kdy bude pracovat. Jde tedy i o to, aby mezi sebou měli dobrý, či dokonce přátelský vztah. Výhodou sdílení pracovního místa dle Koubka je, že může přilákat více zkušené pracovníky, kteří chtějí pracovat méně, než je plná pracovní doba. Ovšem nevýhodou můžou být konflikty mezi zaměstnanci, pokud mezi nimi nebude dobrá komunikace nebo se nebudou schopni domluvit na tom, kdo bude kdy pracovat.

Pro pracovníka má tato forma práce výhodu v tom, že si může volně rozvrhnout svou pracovní dobu. Nevýhodou je, že pracovníci uzavírají smlouvu společně, přičemž se společně zavazují, že provedou práci na pracovním místě. Musí si tedy napracovat svou nemoc či dovolenou (Koubek, 2009, s. 350).

#### **4.6.1 Výhody sdílení pracovního místa**

Výhodou při sdílení pracovního místa je, že se kolegové mohou vzájemně zastoupit v případě nemoci, služební cesty či školení. Další výhodou je více pracovních nápadů, nebo právě vyšší flexibilita. Když jsou zaměstnání např. dva lidé na jedno pracovní místo, tak po sobě práci kontrolují – tudíž se jedná o dvojí kontrolu, a je větší pravděpodobnost bezchybně odvedené práce (Skvrnová, 2015, s. 15).

#### **4.6.2 Nevýhody sdílení pracovního místa**

Mezi nevýhody, které patří ke sdílení pracovního místa patří velký nárok na komunikaci mezi kolegy. Klade se také velký nárok na jejich vzájemnou vstřícnost. Také větší nároky se kladou na manažerský styl vedení. Musí mít totiž přehled o dvou zaměstnancích místo jednoho. Je to tedy i náročnější na účetnictví a benefity (Skvrnová, 2015, s.15).

## **5 Work - life balance**

Pojem work-life balance je převzat z angličtiny, nicméně se v této anglické verzi používá i u nás. Vyjadřuje rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Jde o vzájemné sladění těchto dvou životů. Pro každého člověka to však může znamenat něco jiného. Někdo považuje za ideální stav, když má volno například 5 hodin, ale někomu zase přijde ideální mít volno až 8 hodin. Soulad mezi pracovním a osobním životem ovlivňuje věk, rodinný stav či vzdělání (Juračková, 2015, s. 13).

V poslední době se všichni nacházíme v uspěchaném světě. Snažíme se toho stihnout co nejvíce v co nejkratším čase. Obědváme někde po cestě, či za chůze při přecházení z jedné schůzky na druhou. Je velice těžké přijít domů včas z práce a věnovat se svým koníčkům či zájmům. Co se týče zaměstnání, tak se snažíme ze sebe vydat co nejvíce ze strachu, že přijdeme o zaměstnání. Mnoho vrcholových manažerů či profesionálů musí být neustále online či na telefonu, a to je velice omezuje v jejich osobním životě.

Rozlišují se tři úrovně sladování osobního a pracovního života. Jde o úroveň společenskou, firemní a osobní (Neusar, 2015, s. 9). Do společenské úrovně se řadí podpora rodičů s dětmi, flexibilní úvazky či úlevy na daních. Patří sem ale také celkový postoj ke společnosti, např. názor na otce na rodičovské dovolené. Druhá úroveň je firemní (organizační). Zaměstnavatel může dělat to, že bude nabízet např. flexibilní úvazky. Co se týče work-life balance ve firemní úrovni, firma může zajistit firemní školky, které ale zároveň mohou zapříčinit, že zaměstnanec bude v práci ještě déle než normálně, protože ví, že je o dítě dobře a blízko postaráno. Dále může firma nabízet možnost práce z domova, kdy ale zaměstnavatel většinou požaduje neustálý kontakt se zaměstnancem, ať už je to přes telefon či e-mail.

Poslední úrovně je úroveň osobní. Osobní úroveň znamená, že za to, kolik hodin pracujeme a kolik hodin máme čas na své aktivity, jsme odpovědní pouze my sami. Vše je totiž o prioritách a volbách (Neusar, 2015, s. 9-13).

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 Metodika

V následující části jsou prezentovány a analyzovány statistické výsledky dotazníkového šetření. Nejprve jsou předvedeny výzkumné otázky, na něž je po stručném socio-demografickém přehledu vzorku odpovězeno pomocí statistických údajů a analýza je doplněna vedlejšími statistickými analýzami. Důraz je kladen na vztah k vzdělání jako jedním z nejdůležitějších faktorů vstupujících na trh práce.

Samotný dotazník je k nalezení v příloze.

### 6.1 Výzkumné otázky

**VO1** – mladší lidé (ve věku do 30 let) budou mít větší zájem o flexibilní formy práce

**VO2** – zaměstnavatelé ve firmách, kde respondenti pracují, nabízí maximálně dva druhy flexibilních forem

**VO3** – respondenti budou spíše ochotni využívat flexibilní formy práce za předpokladu, že jim zůstanou stejné jistoty jako při klasickém pracovním úvazku, než že jim zůstane stejná mzda

**VO4** – ve státním sektoru většinou nebudou nabízeny žádné flexibilní formy práce kromě dohod konaných mimo pracovní poměr

### 6.2 Respondenti

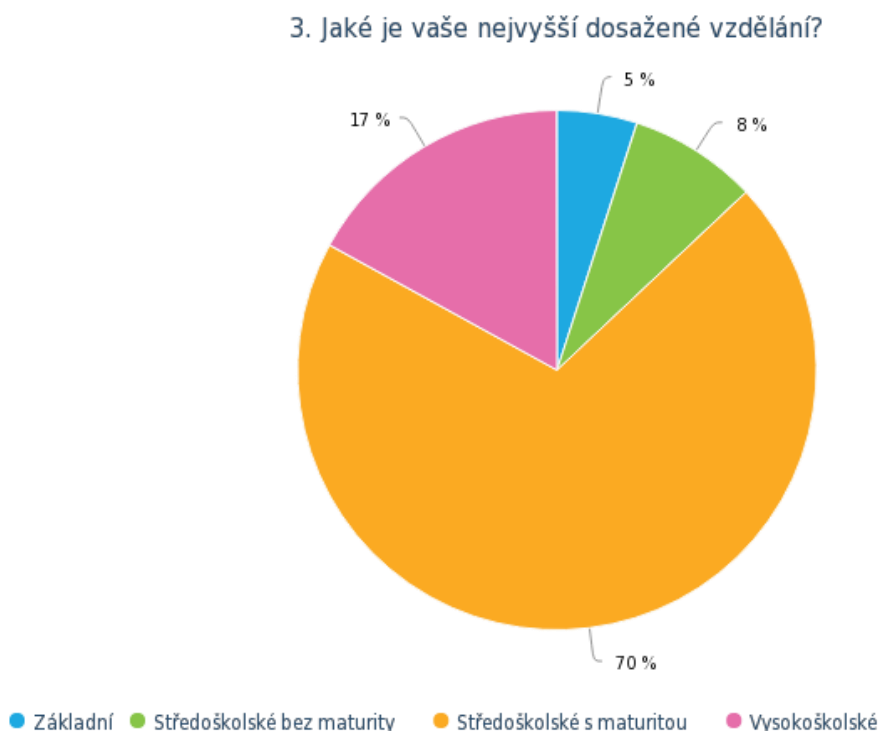
Práce je zaměřena především na mladé pracující lidi, kteří mají potencionální zájem o flexibilní formy práce, z toho důvodu byl dotazník šířen prostřednictvím stránek: facebooková skupina práce v Praze, emimino, LinkedIn. Vzorek byl získán samo výběrem, aby v něm bylo co největší zastoupení respondentů zajímajících se o flexibilní formy zaměstnání.

## 7 Výsledky

Výsledný vzorek se skládá ze 100 respondentů, z nichž je 44 mužů a 56 žen. Většina z dotázaných (100 tázaných) je ve věkové kategorii 18-30 let. Druhou nejvíce zastoupenou věkovou kategorií je 41–55 let o počtu 1/5 celku. Ve věkové kategorii 31–40 je respondentů 10 a ve věkové kategorii 56 a více je 1 respondent což tuto kategorii činí statisticky nevýznamnou, a proto byla tato kategorie z analýzy dat vyjmuta. Většina dotázaných (70 %) dosáhla nejvýše středoškolského vzdělání s maturitou. Kategorie vysokoškolsky vzdělaných je druhou nejsilnější (17 %). Ostatní kategorie nepřesáhly 10 % což je vidno z grafu č. 1 níže.



Graf 1 – Vyjádření nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: Vlastní šetření

Co se týče pracovních oborů, v administrativě, v jako nejzastoupenější kategorii pracuje 1/3 tázaných. Téměř 1/5 jsou pracující studenti.

46 % respondentů již využívá jednu z forem flexibilní práce. Jmenovitě: dohodu o pracovní činnosti využívá 1/4 respondentů, home office využívá 20 % respondentů, dohodu o provedení práce využívá přes 17 % dotazovaných, stejně tak i pružnou pracovní dobu využívá přes 17 % tázaných, zkrácenou pracovní dobu využívá 7,5 % respondentů.

Tabulka 2 – Vyjádření zájmu o flexibilní formu práce dle věkových kategorií

Věk	Ano		Ne	
	% ve věkové kategorii	% z celku	% ve věkové kategorii	% z celku
18-30	88,1 %	64,2 %	11,9 %	36,8 %
31-40	95 %	23,5 %	5 %	5,3 %
41-55	50 %	11,1 %	50 %	47,4 %

Zdroj: Vlastní šetření

První výzkumnou otázkou této studie je vyšší zájem o flexibilní formy práce u mladších lidí, což ukazuje tabulka 2, z níž je patrné, že mladší mají zájem o flexibilní formy práce, ne však významně více oproti jiným věkovým kategoriím. Zatímco ve sledované kategorii 18-30 let téměř 90 % dotázaných projevilo zájem o flexibilní formy práce. U kategorie 31-40 let to bylo více než 90 %. Ve věkové kategorii 41-55 let je to polovina dotázaných.

Ačkoli tabulka není plně obsazená pro využití chí-kvadrátu, adjustovaná rezidua napovídají vztah mezi vzděláním a zájmem o flexibilní formy práce. Mladší věkové kategorie spíše upřednostňují flexibilní formy práce než starší, což odpovídá první výzkumné otázce. O vztahu mezi věkem a zájmem o flexibilní formy práce svědčí také kontingenční koeficient (cnorm), který se signifikancí 0 dosáhl hodnoty 0,4.

Zájem o flexibilní formy práce projevují více muži než ženy (84 %, u mužů 77 %).

V tabulce 3 (viz níže) je vyjádřen zájem o flexibilní formy práce dle vzdělání v procentech. Z početně významněji zastoupených vzdělanostních kategorií největší zájem o flexibilní formy zaměstnání vyjadřují středoškolsky vzdělaní s maturitou. Napříč všemi kategoriemi se kladně na danou otázku vyjádřilo okolo 80 % s výjimkou kategorie středoškolsky vzdělaných bez maturity, kde se kladně vyjádřilo 40 %.

Tabulka 3 - Vyjádření zájmu o flexibilní formu práce v závislosti na vzdělání

			Zájem		celkem
			ano	ne	
<b>Vzdělání</b>	základní	počet výskytu	4	1	5
		% v kategorii vzdělání	80 %	20 %	100 %
		% zájem	4,9 %	5,3 %	5 %
	středoškolské bez maturity	počet výskytu	2	3	5
		% v kategorii vzdělání	40 %	60 %	100 %
		% zájem	2,5 %	15,8 %	5 %
	středoškolské s maturitou	počet výskytu	61	12	73
		% v kategorii vzdělání	83,6 %	16,4 %	100 %
		% zájem	75,3 %	63,2 %	73 %
	vysokoškolské	počet výskytu	14	3	17
		% v kategorii vzdělání	82,4 %	17,6 %	100 %
		% zájem	17,3 %	15,8 %	17 %
	celkem	počet výskytu	81	19	100
		% v kategorii vzdělání	81 %	19 %	100 %
		% zájem	100 %	100 %	100 %

Zdroj: Vlastní šetření

Tabulka 4 – Počet zaměstnavatelem nabízených druhů flexibilních forem práce

	0	1-2	3 a více	Celkem
<b>Počet</b>	16	32	34	82
<b>% v kategorii práce</b>	19,5 %	39 %	41,5 %	100 %

Zdroj: Vlastní šetření

Tabulka 4 znázorňuje, kolik druhů flexibilních forem práce nabízí zaměstnavatelé respondentů. Nejčastěji zaměstnavatelé nabízí 3 a více flexibilních forem zaměstnání (41,5 %). Dva a méně druhů flexibilních forem práce nabízí téměř celkem 60 % zaměstnavatelů což potvrzuje výzkumnou otázku 2. Při bližším pohledu na data je patrné, že nejčastější odpovědí, jsou 3 nabízené flexibilní formy zaměstnání o procentuálním zastoupení 27 %. Ovšem druhou nejčastější odpovědí je 1 nabízená forma flexibilní práce (téměř 26 %), třetí nejčastější odpověď je, že zaměstnavatel neposkytuje respondentům žádnou z forem flexibilní práce (necelá 1/5 respondentů) a čtvrtou nejčastější odpovědí jsou 2 nabízené flexibilní formy práce (více než 13 %). Z čehož je patrné, že jak bylo předpokládáno, zaměstnavatelé nabízejí maximálně 2 formy flexibilní práce.

Tabulka 5 – Vyjádření rozhodovacích faktorů (mzda a jistoty)

	Jistoty	Mzda
<b>ano</b>	87 %	72 %
<b>ne</b>	7 %	12 %
<b>nevím</b>	6 %	16 %
<b>celkem</b>	100 %	100 %

Zdroj: Vlastní šetření

Z tabulky 5 je patrné, že větší váhu mají pro rozhodování o uplatnění flexibilních forem práce jistoty, a to o 15 % více než důležitost zachování stejného platu.

Tabulka 6 – Vyjádření důležitosti faktoru jistot při rozhodování o flexibilní formě zaměstnání z hlediska dosaženého vzdělání

		Jistoty			Celkem	
		ano	ne	nevím		
<b>Vzdělání</b>	základní	Počet	3	1	1	5
		% v kategorii vzdělání	60 %	20 %	20 %	100 %
		% v kategorii jistot	3,4 %	14,3 %	16,7 %	5 %
		Adjustovaná rezidua	-1,8	1,2	1,4	
	středoškolské bez maturity	Počet	4	0	1	5
		% v kategorii vzdělání	80 %	0 %	20 %	100 %
		% v kategorii jistot	4,6 %	0 %	16,7 %	5 %
		Adjustovaná rezidua	-0,5	-0,6	1,4	
	středoškolské s maturitou	Počet	63	6	4	73
		% v kategorii vzdělání	86,3 %	8,2 %	5,5 %	100 %
		% v kategorii jistot	72,4 %	85,7 %	66,7 %	73 %
		Adjustovaná rezidua	-0,3	0,8	-0,4	
	vysokoškolské	Počet	17	0	0	17
		% v kategorii vzdělání	100 %	0 %	0 %	100 %
		% v kategorii jistot	19,5 %	0 %	0 %	17 %
		Adjustovaná rezidua	1,7	-1,2	-1,1	
<b>Celkem</b>	Počet	87	7	6	100	
	% v kategorii vzdělání	87 %	7 %	6 %	100 %	
	% v kategorii jistot	100 %	100 %	100 %	100 %	

Zdroj: Vlastní šetření

Napříč všemi vzdělanostními kategoriemi respondenti projevují zájem o flexibilní formy zaměstnání při zachování jistot klasického pracovního poměru, jako je např. nárok na dovolenou. Se zvyšujícím se vzděláním mají respondenti větší zájem o flexibilní formy práce při zachování jistot, což je vidno z tabulky 6. Nejvzdělanější kategorie projevila 100 % zájem o flexibilní formy práce při zachování jistot, zatímco v nejnižší vzdělanostní kategorii respondenti projevili zájem v necelých 2/3 případech. Vztah mezi vzděláním a zájmem o flexibilní formy zaměstnání při zachování stejných jistot jako u klasického pracovního poměru, napovídají i statistické ukazatele jako adjustovaná rezidua, přestože použití chí-kvadrátu při ne zcela zaplněné tabulce je nespolehlivé.

Tabulka 7 - Vyjádření důležitosti faktoru stálé mzdy při rozhodování o flexibilní formě zaměstnaní vzdělání

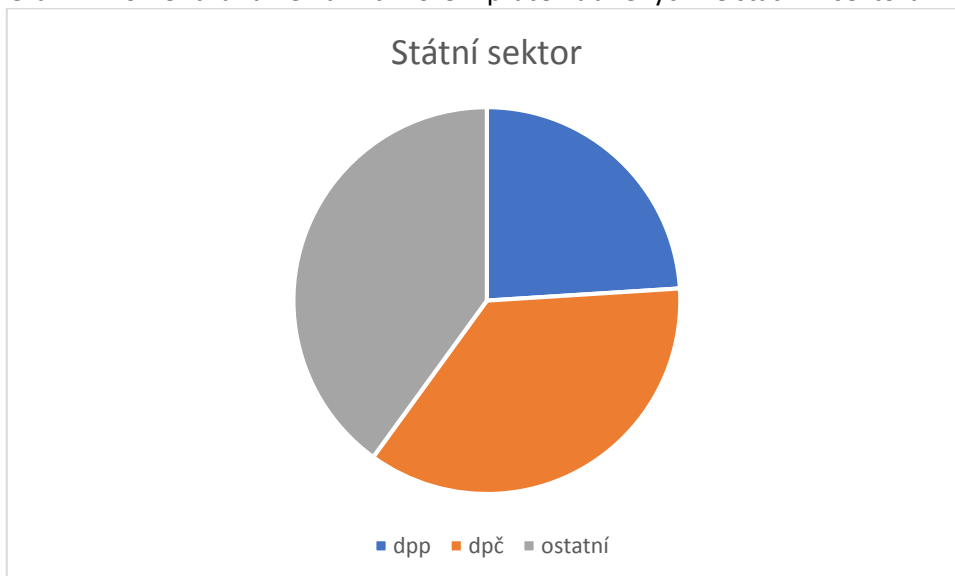
			Mzda			Celkem
			ano	ne	nevím	
<b>Vzdělání</b>	základní	Počet	4	0	1	5
		% v kategorii vzdělání	80 %	0 %	20 %	100 %
		% v kategorii stálá mzda	5,6 %	0,0 %	6,3 %	5 %
		Adjustovaná rezidua	0,4	-0,8	0,3	
	středoškolské bez maturity	Počet	2	3	0	5
		% v kategorii vzdělání	40 %	60 %	0 %	100 %
		% v kategorii stálá mzda	2,8 %	25 %	0 %	5 %
		Adjustovaná rezidua	-1,6	3,4	-1,0	
	středoškolské s maturitou	Počet	52	8	13	73
		% v kategorii vzdělání	71,2 %	11 %	17,8 %	100 %
		% v kategorii stálá mzda	72,2 %	66,7 %	81,3 %	73 %
		Adjustovaná rezidua	-0,3	-0,5	0,8	
	vysokoškolské	Počet	14	1	2	17
		% v kategorii vzdělání	82,4 %	5,9 %	11,8 %	100 %
		% v kategorii stálá mzda	19,4 %	8,3 %	12,5 %	17 %
		Adjustovaná rezidua	1,0	-0,9	-0,5	
<b>Celkem</b>	Počet	72	12	16	100	
	% v kategorii vzdělání	72 %	12 %	16 %	100 %	
	% v kategorii stálá mzda	100 %	100 %	100 %	100 %	

Zdroj: Vlastní šetření

Tabulka 7 vyjadřuje zájem o flexibilní formy práce při zachování 95 % stálé mzdy podle vzdělanostní kategorie. Z tabulky 7 je také vidno, že čím jsou respondenti vzdělanější, tím důležitější je pro ně jako rozhodovací faktor zachování 95 % stálého platu. Všechny vzdělanostní kategorie s výjimkou středoškolsky vzdělaných bez maturity projevují spíše zájem o flexibilní formy práce při zachování

95 % stálého platu. Nejvýznamnější rozdíl je v kategorii vysokoškolsky vzdělaných, kde kladně na uvedenou otázku (Měli byste zájem, kdyby Vám zaměstnavatel nechal 95 % stávajícího platu? (při pracovním poměru s kratší pracovní dobou tzn. z běžných 40 hod/týdně na 30 hod/týdně) odpovědělo přes 80 % tázaných. Naopak u středoškolsky vzdělaných bez maturity téměř 2/3 tázaných nejevilo zájem o flexibilní formy zaměstnání při zachování 95 % platu. Data nasvědčují, že s navyšujícím se vzděláním roste zájem o flexibilní formy práce při zachování 95 % stálého platu vyšší. To je stejné jako v předchozí analýze, kdy zájem o flexibilní formu zaměstnání byl podmíněn zachováním jistot. Tam ovšem byly výsledky významně rozdílnější což potvrzuje výzkumnou otázku 3, že jistoty jsou pro respondenty důležitější než zachování mzdy při rozhodování o uplatnění flexibilních forem práce.

Graf 2 – Poměr druhů flexibilních forem práce nabízených ve státním sektoru



Zdroj: Vlastní šetření

Graf 2 znázorňuje zastoupení různých druhů flexibilních forem práce ve státním sektoru. Je z něj patrné, že v 60 % responsí tázaní uváděli jako nabízené flexibilní formy práce dohody konané mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti 25 %, dohoda o provedení práce 36 %). Ve 40 % případů státní sektor nabízí jiné flexibilní formy práce než dohody konané mimo pracovní poměr. Nejčastěji se jednalo o home office a pružnou pracovní dobu. Přesto ve většině případů, tak jak předpokládá výzkumná otázka 4, nebyly ve státním sektoru nabízeny jiné flexibilní formy práce než dohody konané mimo pracovní poměr.

## 8 Doporučení pro firmy

Tabulka 8 – Vyjádření zájmu o určité druhy flexibilních forem zaměstnání

Druh flexibilní formy zaměstnání	Počet	Procento
Pracovní poměr s kratší pracovní dobou	28	17,6
Práce na dálku	17	10,7
Home office	42	26,4
DPP	8	5,0
DPČ	3	1,9
Pružná pracovní doba	32	20,1
Sdílení pracovního místa	7	4,4
Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby	12	7,5
Konto pracovní doby	4	2,5
Stlačený pracovní týden	6	3,8
<b>Celkem</b>	<b>159</b>	

Zdroj: Vlastní šetření

Z této práce plyne, že lidé mají o flexibilní formy spíše zájem. Mnohdy jim však zaměstnavatel tuto možnost ani neposkytuje. Zaměstnavatelům bych chtěla doporučit, jaké flexibilní formy nabízet, jelikož bylo díky dotazníkovému šetření zjištěno, o co mají lidé zájem a za jakých podmínek. Jsou jimi především home office o něž má zájem více než 26 % tázaných. Dále pak pružná pracovní doba o, o kterou má zájem 20 % respondentů a poté pracovní poměr s kratší pracovní dobou, o kterou jeví zájem necelých 18 % respondentů. Čtvrtou žádanou formou flexibilní práce je práce na dálku, naopak nejmenší zájem je o dohodu o pracovní činnosti a konto pracovní doby. Nijak významně respondenti neprojevují zájem ani o dohodu o provedení práce což spolu s dohodou o pracovní činnosti jsou formy nejvíce nabízené (viz graf 2 výše).

Z výše zmíněných výsledků rovněž vyplývá, že rozhodujícím faktorem pro zaměstnance je spíše zachování jistot klasického pracovního poměru nežli mzdy. Data z dotazníkového šetření napovídají, že by zaměstnavatelé pro podporu flexibilních forem zaměstnání, měli nabízet nejvíce home office, pružnou pracovní dobu a pracovní poměr s kratší pracovní dobou při zachování jistot klasického pracovního poměru, ne však nutně stejné mzdy.

Výzkum také ukázal, že o flexibilní formy zaměstnání jeví zájem vzdělanější a mladší, je tedy nasnadě aby zaměstnavatelé využívali flexibilních forem práce zejména pro přilákání čerstvých absolventů škol, tedy mladé pracovní síly.

## 9 Závěr

Cílem práce bylo popsat jednotlivé formy flexibilní práce a zjistit, zda a za jakých podmínek mají lidé zájem o flexibilní formy práce. Teoretická část této práce popisuje flexibilní formy práce uplatňované ve firmách v České republice. Jsou jimi mimo jiné pracovní poměr s kratší pracovní dobou, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, home office atd.

Pro empirickou část výzkumu bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dotazník byl šířen prostřednictvím internetu, za využití tzv. samo výběru. Sběr dat byl závislý na dosažení 100 odevzdaných dotazníků což je počet, který se vzhledem k zaměření práce dá považovat za reprezentativní.

Výsledky tohoto šetření napovídají, že o flexibilní formy práce jeví zájem především mladší a vzdělanější lidé. Mimo jiné výsledky dotazníkového šetření poměrně spolehlivě ukazují závislost zájmu o flexibilní formy práce na výši dosaženého vzdělání. Čím vyšší vzdělání, tím více jsou respondenti ochotni pracovat v rámci flexibilních forem zaměstnání. Oproti vůli respondentů většina zaměstnavatelů nabízí 2 a méně flexibilních forem práce. Z dat je rovněž patrné, že důležitějším faktorem při rozhodování o uplatnění flexibilních forem práce pro zaměstnance je zachování jistot nežli zachování stejné mzdy jako při klasickém pracovním poměru. Dále pak z dat vyplývá, že ve státním sektoru většinou nejsou nabízeny jiné formy flexibilní práce než dohody konané mimo pracovní poměr. Data poměrně spolehlivě odpovídají na výzkumné otázky, ovšem statistické ukazatele nejsou zcela spolehlivé, neboť většina respondentů je ve věkové kategorii do 30 let, což je dáno jednak metodou samovýběru (která se ovšem vzhledem k zaměření práce na mladší lidi se zájmem o flexibilní formy práce zdá být dostačující) a jednak příliš širokým rozpětím věkových kategorií.

Pro budoucí zkoumání tohoto tématu doporučuji zúžení věkových kategorií a doplňující socio-demografické otázky pro hlubší analýzu a pochopení problematiky. Např. zajímavá analýza by mohla vyplynout ze vztažení tématu zájmu o flexibilní formy zaměstnání k rodinnému stavu a k příjmovým kategoriím.

Tato práce ukazuje, že očekávání potencionálních zaměstnanců se neshoduje s tím, co pracovní trh nabízí, jak je patrné zejména ve státním sektoru. Z dat, která tato práce přinesla je patrný zájem z hlediska poptávky o tyto formy práce. Naplnění této poptávky je nejen v rukou soukromého sektoru. Jak státní, tak soukromý sektor by se měl přizpůsobovat obecně se zvyšujícímu zájmu o jiné než klasické formy zaměstnání. Jedná se o tendenci spojenou s širšími společenskými proměnami (zvyšující se digitalizace, generační obměna, stále rostoucí individualizace atd.) příznačnými pro rychle se rozvíjející 21. století. Současná doba vyžaduje současné formy zaměstnání, a ne ty vlastní dobám minulým.



# Seznam použité literatury

## Knižní zdroje

1. **ARMSTRONG, Michael.** *Řízení lidských zdrojů*. 10. Praha: Grada, 2006. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. **BAJEROVÁ, Zdeňka.** *Flexibilní formy zaměstnání*. Praha, 2013 [cit. 2017-12-04]. Rigorózní práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze.
3. **HŮRKA, Petr.** *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 189.
4. **JUNOVÁ, Blanka.** Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí [online]. 2012 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <http://www.pracenaalku.cz/ebook-sladovani>
5. **JURAČKOVÁ, Bc. Ludmila.** *Work-Life balance – Harmonizace osobního a pracovního života*. Brno, 2015. Diplomová práce. Masarykova univerzita.
6. **KOUBEK, Josef.** *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. Praha: Management press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3.
7. **SKVRNOVÁ, Lucie.** *Harmonizace pracovního a rodinného života – rodina, kariéra, gender*. Praha, 2015 [cit. 2017-12-25]. Dostupné z: Bakalářská práce. Masarykův ústav vyšších studií.
8. **SOUKUPOVÁ, Johana.** *Flexibilní formy zaměstnávání*. Praha, 2016. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce Ing. Kateřina Legnerová, Ph.D., MBA.
9. **ÚPLNÉ ZNĚNÍ. Zákoník práce**. Ostrava: Sagit, 2015.

## Elektronické zdroje

1. **BEROUŠEK, Petr.** *Soudobé trendy v evropské politice zaměstnanosti – flexibilní formy práce a pracovní doby*. *Euractiv.cz*[online]. 2004 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://euractiv.cz/nazory/socialni-politika/soudob-trendy-v-evropsk-politice-zamstnanosti-flexibiln-for/>
2. **BOHUTÍNSKÁ, Jana.** *Flexibilní formy zaměstnání jsou stále oblíbenější*. *Podnikatel.cz* [online]. 2007 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/flexibilni-formy-zamestnani-jsou-a-budou-trendy/>
3. **ŽUROVÁ, Nikoleta.** *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Praha, 2015 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: [https://is.bivs.cz/th/21798/bivs\\_b/BP\\_-\\_Durova\\_.pdf](https://is.bivs.cz/th/21798/bivs_b/BP_-_Durova_.pdf). Bakalářská práce. Bankovní institut vysoká škola Praha.
4. **FIALOVÁ, Eva.** *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na křižovatce pracovního a osobního života* [online]. Praha, 2012, 4-5 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/analyza\\_dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/analyza_dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer.pdf)

5. **Flexibility In The Workplace Management Essay.** *Www.ukessays.com* [online]. 2015 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <https://www.ukessays.com/essays/management/flexibility-in-the-workplace-management-essay.php>
6. **KOVÁŘOVÁ, Silvie.** *Flexibilní formy zaměstnání.* Olomouc, 2012 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: [https://theses.cz/id/bynhl7/DP\\_final.pdf](https://theses.cz/id/bynhl7/DP_final.pdf). Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Vedoucí práce JUDr. Bc. Patrik Matyášek, Ph.D.
7. **MAMRILLA, Filip.** Konto pracovní doby v praxi. *Epravo.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-04-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>
8. **NEUSAR, Aleš.** *Work-life balance pro studenty vysokých škol.* Olomouc, 2015. Univerzita Palackého v Olomouci. Dostupné z: <http://psych.upol.cz/wp-content/uploads/2015/05/work-life-balance-neusar-2015.pdf>
9. **NOVÁK, Miroslav.** *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017 - 5 let.* Kurzy.cz [online]. 2017 [cit. 2017-12-25]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=2&page=1>
10. **PALÁN, Zdeněk.** *Flexibilita.* In: *Andromedia.cz* [online]. [cit. 2017-12-25]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/flexibilita>
11. Stlačený pracovní týden. *Cristal.Grafia* [online]. Grafia, 2011 [cit. 2018-03-19]. Dostupné z: [http://cristal.grafia.cz/index.php?list=l04\\_05&language=lan1](http://cristal.grafia.cz/index.php?list=l04_05&language=lan1)
12. **SVOBODOVÁ, Lenka.** *Flexibilita – její výhody i problémy* [online]. , 1-11 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)
13. **VÁCLAVKOVÁ, Lucie.** *Flexibilní formy práce v malých a středních podnicích. Vliv změn světa práce na kvalitu života* [online]. 2005, 2-3 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni\\_formy\\_prace\\_v\\_malych\\_a\\_strednich\\_podnicich-vaclavkova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilni_formy_prace_v_malych_a_strednich_podnicich-vaclavkova.pdf)
14. **VALETOVÁ, Klára.** Práce z domova – výhody a nevýhody, plánované změny. *Právní prostor* [online]. Vilímková Dudák&Partners, 2017 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevychody-planovane-zmeny>

## Seznam grafů

Graf 1- Vyjádření nejvyššího dosaženého vzdělání.....	19
Graf 2 – Poměr druhů flexibilních forem práce nabízených ve státním sektoru.....	24

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Matice různých forem flexibility.....	9
Tabulka 2 Vyjádření zájmu o flexibilní formu práce dle věkových kategorií.....	19
Tabulka 3 Vyjádření zájmu o flexibilní formu práce v závislosti na vzdělání.....	20
Tabulka 4 Počet zaměstnavatelem nabízených druhů flexibilních forem práce.....	21
Tabulka 5 – Vyjádření rozhodovacích faktorů (plat a jistoty).....	21
Tabulka 6 – Vyjádření důležitosti faktoru jistot při rozhodování o flexibilní formě zaměstnání z hlediska dosaženého vzdělání.....	22
Tabulka 7 - Vyjádření důležitosti faktoru stálé mzdy při rozhodování o flexibilní formě zaměstnání z hlediska věku.....	23
Tabulka 8 - Vyjádření zájmu o určité druhy flexibilních forem zaměstnání.....	25

# Přílohy

Zde je přiložen dotazník z mého výzkumného šetření.

## 9.1 Dotazník

### Možnosti uplatnění flexibilních forem práce

#### 1. Pohlaví:

- Muž
- Žena

#### 2. Do jaké věkové kategorie byste se zařadili?

- 18-30 let
- 31-40 let
- 41-55 let
- 56 a více let

#### 3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

#### 4. V jakém sektoru pracujete?

- Státní sektor
- Soukromý sektor
- V žádném (pouze studuji)
- Nevím

**5. Jaký je váš obor zaměstnání?**

- Administrativa
- Bankovníctví a finance
- Ekonomika
- IT
- Personalistika
- Chemie
- Média a reklama
- Právní služby
- Stavebnictví
- Student
- Jiné:

**6. Využíváte již nějakou formu flexibilní práce? Pokud ano, jakou?**

- Ano (pokračujte na otázku č. 10):
- Ne

**7. Měli byste zájem o nějakou flexibilní formu práce?**

- Ano
- Ne (pokračujte na otázku č. 9)

**8. Jakou flexibilní formu práce byste nejvíce ocenili? (Možnost více odpovědí)**

- Pracovní poměr s kratší pracovní dobou
- Práce na dálku
- Home office
- Dohoda o provedení práce
- Dohoda o pracovní činnosti

- Pružná pracovní doba
- Sdílení pracovního místa
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
- Konto pracovní doby
- Stlačený pracovní týden

**9. Proč nemáte zájem o žádnou flexibilní formu práce?**

Napište odpověď

**10. Které flexibilní formy váš zaměstnavatel nabízí? (Možnost více odpovědí)**

- Pracovní poměr s kratší pracovní dobou
- Práce na dálku
- Home office
- Dohoda o provedení práce
- Dohoda o pracovní činnosti
- Pružná pracovní doba
- Sdílení pracovního místa
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
- Konto pracovní doby
- Stlačený pracovní týden
- Žádné

**11. Vybírali jste si své zaměstnání podle možností uplatnění flexibilních forem?**

- Ano
- Ne

**12. Z jakého důvodu byste chtěli práci s možnostmi uplatnění flexibilních forem práce? (Možnost více odpovědí)**

- Jsem student
- Jsem důchodce

- Podnikám
- Starám se o někoho z blízkých (děti, rodiče, prarodiče)
- Chci se věnovat koníčkům
- Nechci pracovat na plný úvazek
- Jiné:

**13. Měli byste zájem, kdyby Vám zaměstnavatel nechal 95 % stávajícího platu? (při pracovním poměru s kratší pracovní dobou tzn. z běžných 40 hod/týdně na 30 hod/týdně)**

- Ano
- Ne
- Nevím

**14. Měli byste zájem, kdyby Vám zaměstnavatel nabídl stejné jistoty jako u klasického pracovního úvazku? (Např. nárok na dovolenou, stejná výše platu)**

- Ano
- Ne
- Nevím

**15. Co by vás přimělo, jít pracovat na dálku? (Možnost více odpovědí)**

- Proplacení pracovního prostoru od zaměstnavatele
- Uhrazené internetové připojení + operátor
- Možnost pracovat při cestování
- Stejné platové podmínky jako ostatní zaměstnanci
- Nic

