

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Dopady pandemie COVID-19 na zaměstnávání osob a využívání flexibilních
forem práce

Diplomová práce

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Klára Konečná**
Osobní číslo: **E20628**
Studijní program: **N0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Téma práce: **Dopady pandemie COVID-19 na zaměstnávání osob a využívání flexibilních forem práce**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je zhodnotit dopady pandemie COVID-19 na zaměstnávání osob v ČR. Akcent bude kladen na využívání flexibilních forem výkonu práce v organizacích. Součástí práce bude komparace využití těchto forem výkonu práce v soukromé a veřejné organizaci a formulace doporučení.

Osnova:

- Trh práce a flexibilní formy výkonu práce.
- Vliv COVID-19 na trh práce.
- Analýza přístupu vybraných zaměstnavatelů k flexibilním formám výkonu práce v době COVID-19.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**
Rozsah grafických prací: **-**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, M. a TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů. Třinácté vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. Psychologie a sociologie řízení. 3. vyd. Praha : Management Press, 2009. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0

BĚLINA, M. a PICHRT, J.. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

ELLISON, N. B. Telework and Social Change : How Technology Is Reshaping the Boundaries between Home and Work. 1. vyd. Westport : Praeger, 2004. 169 s. ISBN 0-275-97800-1.

NĚMEC, O., BUCMAN, P., ŠIKÝŘ, M. Personální management. 1. vyd. Praha : VŠEM, 2008. 369 s. ISBN 978-80-86730-31-8.

Internetové zdroje:

Český statistický úřad. [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

Eurostat Database [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

International Labour Organization [online]. Dostupné z: www.ilo.org

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2022**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

LS.

doc. Ing. Jan Černohorský, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem Dopady pandemie COVID-19 na zaměstnávání osob a využívání flexibilních forem práce jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. dubna 2022

Klára Konečná v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala své vedoucí diplomové doc. Ing. Romaně Provazníkové, Ph.D. za odborné vedení práce a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat.

ANOTACE

Tato diplomová práce popisuje dopad pandemie COVID-19 na zaměstnávání osob a využívání flexibilních forem práce v ČR. Analyzuje změnu trhu práce z pohledu různých výrobních sektorů a generací zaměstnanců a komparuje vliv pandemie COVID-19 na jednotlivé flexibilní formy výkonu práce. V poslední části práce je analyzován přístup dvou zaměstnavatelů v Pardubickém kraji k zaměstnávání osob a využívání flexibilních forem práce před, během a po pandemii COVID-19.

KLÍČOVÁ SLOVA

COVID-19, flexibilita, zaměstnávání, trh práce, flexibilní formy práce

TITLE

The impact of the COVID-19 pandemic on employment and use of flexible forms of work

ANNOTATION

This thesis describes the impact of the COVID-19 pandemic on employment and use of flexible forms of work in the Czech Republic. It consists of analysis of the change of labour market from the points of view of various sectors and generations of employees and comparison of the impact of the COVID-19 pandemic on individual flexible forms of employment. In the last part of the thesis, approach of two different employers to employment and flexible forms of work is analyzed, before, during and after the COVID-19 pandemic.

KEYWORDS

COVID-19, flexibility, employment, labour market, flexible forms of employment

OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ	22
SEZNAM TABULEK	23
SEZNAM GRAFŮ	24
SEZNAM PŘÍLOH.....	26
SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK	27
ÚVOD	14
1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY	15
1.1. Trh práce	15
1.2. Lidské zdroje	16
1.3. Flexibilita	17
2. FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU PRÁCE	21
2.1. Práce na částečný úvazek	23
2.2. Pracovní poměr na dobu určitou	24
2.3. Sdílení pracovního místa	25
2.4. Pružná pracovní doba	26
2.5. Distanční práce	27
2.6. Agenturní práce	29
2.7. Časově omezené dohody	30
2.8. Konto pracovní doby	31
3. DOPAD PANDEMIE COVID-19 NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB.....	33
3.1. Změna trhu práce v důsledku pandemie COVID-19.....	34
3.2. Generace na trhu práce	37
3.3. Dopad pandemie COVID-19 na zaměstnávání osob v ČR	38
3.4. Porovnání s EU.....	44
3.5. Opatření na zmírnění dopadů v ČR.....	46
4. DOPAD PANDEMIE COVID-19 NA FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE	52
4.1. Práce na dobu určitou	52

4.2.	Práce na částečný úvazek	53
4.3.	Sdílené pracovní místo	55
4.4.	Pružná pracovní doba	56
4.5.	Distanční práce	57
4.6.	Agenturní práce	60
4.7.	Časově omezené dohody	61
4.8.	Konto pracovní doby	64
	Shrnutí	64
5.	ANALÝZA PŘÍSTUPU VYBRANÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ K FLEXIBILNÍM FORMÁM PRÁCE.....	66
5.1.	Výstupy z dotazníků	73
	Shrnutí	85
	ZÁVĚR	87
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	88
	PŘÍLOHY	98

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Flexibilita pracovního trhu	17
Obrázek 2: Schéma agenturní práce	30
Obrázek 3: Pokles skutečně odpracovaných hodin v roce 2020 v porovnání s čtvrtým čtvrtletím 2019 (v procentech)	46
Obrázek 4: Trvání vládních kompenzací	49
Obrázek 5: Podíl zaměstnanců, kteří v důsledku pandemie COVID-19 začali pracovat z domu	59

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Formy flexibility	19
Tabulka 2: Využití pružných pracovních režimů (Armstrong, 2007, s. 700).....	21
Tabulka 3: Dopad pandemie na zaměstnance (v procentech).....	43
Tabulka 4: Program Antivirus – přehled	47
Tabulka 5: Program Antivirus – statistika	49
Tabulka 6: Změna v počtu zaměstnanců na částečný úvazek v ČR mezi lety 2019 a 2020.....	54
Tabulka 7: Počet zaměstnanců s flexibilní a pevnou pracovní dobou, porovnání ČR a průměru EU	56
Tabulka 8: Počet zaměstnanců na dohodu podle analýzy MPSV.....	62
Tabulka 9: Počet zaměstnanců Krajského úřadu Pardubického kraje	67
Tabulka 10: Počet zaměstnanců Krajského úřadu Pardubického kraje podle formy práce	67
Tabulka 11: Počet zaměstnanců Explosia a.s.	70
Tabulka 12: Počet zaměstnanců Explosia a.s. s podle formy práce	71
Tabulka 13: (Explosia) Uveďte, jakou formu pracovního poměru jste využíval/a	74
Tabulka 14: (Explosia) Uveďte, jakou formu trvání pracovního poměru jste především využíval/a	74
Tabulka 15: (Explosia) Uveďte, jaké formy pružných pracovních režimů jste využíval/a	74
Tabulka 16: (KÚ) Uveďte, jakou formu pracovního poměru jste využíval/a	75
Tabulka 17: (KÚ) Uveďte, jakou formu trvání pracovního poměru jste především využíval/a	75
Tabulka 18: (KÚ) Uveďte, jaké formy pružných pracovních režimů jste využíval/a	76

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Klasický model trhu práce.....	15
Graf 2: Nabídka a poptávka pracovní síly	39
Graf 3: Nabídka pracovní síly – změna podle profese.....	40
Graf 4: Poptávka po pracovní síle – změna podle profese	41
Graf 5: Míry nezaměstnanosti v letech 2019-2021 podle statistik ÚP a ČSÚ (v procentech) .	42
Graf 6: Obavy ze ztráty zaměstnání podle formy práce, data k 1.4.2020 (v procentech).....	43
Graf 7: Průměrná hrubá měsíční mzda a indexy reálné a nominální mzdy	44
Graf 8: Míry nezaměstnanosti v roce 2020 – srovnání průměru EU s ČR (v procentech).....	45
Graf 9: Počet vyplacených dávek MOP.....	48
Graf 10: Zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou v letech 2016-2020 v ČR	52
Graf 11: Zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou v letech 2010-2020 v EU	53
Graf 12: Počet zaměstnanců na částečný úvazek v ČR v letech 2019 a 2020 podle věkové skupiny.....	54
Graf 13: Zaměstnanci na částečný úvazek v ČR v letech 2016-2020	55
Graf 14: Podíl zaměstnaných osob pracujících distančně v letech 2013–2020, porovnání ČR s průměrem EU	57
Graf 15: Podíl zaměstnaných osob pracujících příležitostně distančně v letech 2013–2020, porovnání ČR s průměrem EU.....	58
Graf 16: Změna hodin odpracovaných agenturními pracovníky (v procentech).....	61
Graf 17: Poměr pracovníků v příjmové chudobě podle druhu zaměstnání (v procentech)	63
Graf 18: Rozdělení zaměstnanců Krajského úřadu Pardubického kraje podle formy práce	68
Graf 19: Rozdělení zaměstnanců Explosia a.s. podle formy práce	71
Graf 20: V rámci vašeho pracovního místa, jaké formy pružných pracovních režimů váš zaměstnavatel nabízel (bez ohledu na to, zda jste je využíval/a)?.....	77
Graf 21: V rámci vašeho pracovního místa, jaké formy pružných pracovních režimů váš zaměstnavatel nabízel (bez ohledu na to, zda jste je využíval/a)?.....	78
Graf 22: V době covidových opatření (2020–2021) váš zaměstnavatel pro vaše pracovní místo práci z domova	79
Graf 23: V době covidových opatření (2020–2021) váš zaměstnavatel pro vaše pracovní místo práci z domova	79
Graf 24: Pro distanční práci (pokud byla umožněna/nařízena) vám bylo poskytnuto následující:	80
Graf 25: Pro distanční práci (pokud byla umožněna/nařízena) vám bylo poskytnuto následující:	81

Graf 26: Jaké formy pružných pracovních režimů byste chtěl/a využívat, ale váš zaměstnavatel to neumožňuje (v dostatečné míře)?	82
Graf 27: Jaké formy pružných pracovních režimů byste chtěl/a využívat, ale váš zaměstnavatel to neumožňuje (v dostatečné míře)?	83
Graf 28: Pohlaví.....	83
Graf 29: Věková kategorie.....	84
Graf 30: U aktuálního zaměstnavatele pracujete:	84
Graf 31: Pracujete na vedoucí pozici?	84
Graf 32: Nejvyšší dosažené vzdělání:	85

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A <i>Dotazník Flexibilní formy práce</i>	98
Příloha B <i>Dohoda o výkonu práce z domova</i>	104
Příloha C <i>Dohoda o práci z domova</i>	108

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
ISPV	Informační systém o průměrném výděлку
KÚ	Krajský úřad
MF	Ministerstvo financí
MOP	Mimořádná okamžitá pomoc
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
USA	Spojené státy americké
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

ÚVOD

Zaměstnávání osob prostřednictvím trhu práce je zásadní součástí ekonomiky. Trh práce je na jedné straně regulován státem, na druhé straně ovlivňován častými změnami v důsledku globalizace, rozvoje nových technologií a ekonomických krizí. V posledních letech se prosazuje snaha potlačit ochrannou funkci pracovního práva a zavést větší flexibilitu do pracovněprávních vztahů s cílem zlepšit skloubení rodinného a pracovního života zaměstnanců, a přitom zachovat jejich práva a důstojnost. Flexibilita znamená pružnost a schopnost přizpůsobení, umožňující zvyšování efektivnosti práce a zhodnocování lidského kapitálu. Některé flexibilní formy práce jsou z pohledu zaměstnanců považovány za nejisté nebo nestálé zaměstnání.

Předmětem této diplomové práce je analyzovat dopad ekonomické krize způsobené pandemií COVID-19 na zaměstnávání osob s akcentem na využívání flexibilních forem práce. Význam flexibilních forem práce se v podmínkách globálního lockdownu radikálně změnil. Mnoho zaměstnavatelů zavedlo opatření pro omezení mezilidského kontaktu v podobě distanční práce, což umožnilo zachování pracovních míst a udržení výkonu ekonomiky. Naopak jiné flexibilní formy práce, jako například dohody mimo pracovní poměr, mohly zaměstnavatelům v krizi umožnit okamžitě ukončit smluvní vztah se zaměstnancem, čímž přišly o práci často zranitelné skupiny osob.

Diplomová práce je rozdělena na čtyři části. V první části je uvedena základní charakteristika trhu práce, přístupy k lidským zdrojům z pohledu ekonomické teorie či podnikové ekonomiky a vymezeny základní pojmy. Druhá část je věnována popisu nejpoužívanějších flexibilních forem výkonu práce, z pohledu odborné literatury a z pohledu českého pracovního práva. Ve třetí části jsou představeny a analyzovány dopady pandemie COVID-19 na trh práce a zaměstnávání osob v ČR a EU včetně opatření na zmírnění dopadů. Čtvrtá část analyzuje změnu ve využívání vybraných flexibilních forem práce v ČR a EU. Poslední pátá část představuje výsledky dotazníkového šetření provedeného ke komparaci přístupu konkrétních zaměstnavatelů k flexibilním formám práce pro ověření skutečností zjištěných v teoretické části práce. Výzkumný vzorek tvoří dvě společnosti se sídlem v Pardubicích, Krajský úřad Pardubického kraje jako zástupce veřejného sektoru a Explosia a.s. jako zástupce soukromého sektoru.

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY

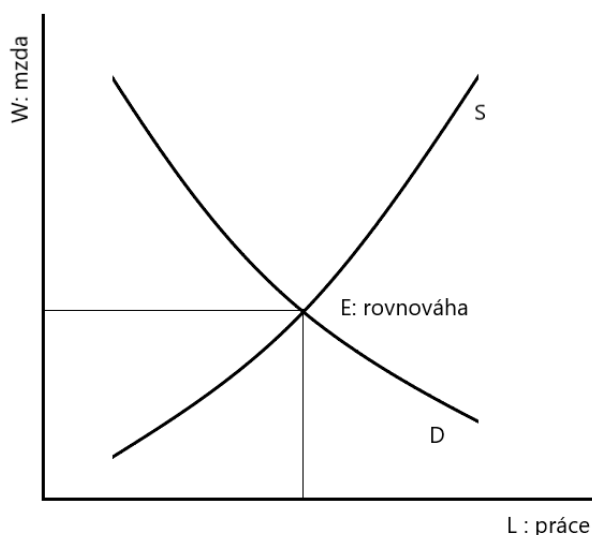
V první kapitole budou stručně nastíněny základní pojmy a zákonitosti týkající se trhu práce, lidských zdrojů a pracovněprávních vztahů. Větší prostor je věnován rozboru pojmu flexibilita a různých způsobů jejího rozdělování a vnímání.

1.1. Trh práce

Na trhu práce se setkává nabídka práce s poptávkou po práci, přičemž nabídku práce tvoří domácnosti a poptávku po práci představují firmy. Firmy poptávají práci za účelem zajištění pracovní síly potřebné pro jejich produkci. Tržní poptávka po práci vyjadřuje množství práce, které budou firmy na trhu práce poptávat při každé mzdové sazbě. Se změnou mzdové sazby se nepřímo úměrně mění i poptávané množství práce na daném trhu. Firma poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, poptávku tak značně ovlivňuje produktivita práce. Nabídka práce představuje vztah mezi nabízeným množstvím práce a její cenou.

Na trhu práce vystupují zejména firmy a domácnosti, stát a odborové organizace. Stát je významným subjektem, který může jednak vystupovat v roli zaměstnavatele, jednak prostřednictvím státních zásahů a legislativy utváří podmínky zaměstnanosti.

Graf 1: Standardní model trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování podle Soukup a kol. (2010, s. 280)

Tržní rovnováha je v reálných podmínkách téměř nedosažitelná, protože obě veličiny se v čase mění kvůli situaci na trhu výrobků a služeb a změnou preferencí domácností nebo firem.

Rovnováhu mohou ovlivnit i opatření státu nebo sektor zahraničí a migrační toky (Kaczor, 2013, s. 12).

Oproti ostatním trhům výrobních faktorů pro trh práce platí určitá specifika. Práce, resp. schopnost pracovat, je neoddělitelná od člověka, ale neztotožňuje se s ním. Jedná se o souhrn jeho fyzických a duševních sil, které člověk mění za mzdu, ale kromě toho má svá přání, vůli, práva (Němec a kol., 2008, s. 297). Křivka individuální nabídky práce má neobvyklý zpětně zakřivený průběh, který je způsobeným omezenou motivací vyšší mzdou – domácnosti jsou ochotné poskytovat za vyšší mzdu větší množství práce jen do určité míry. Poptávka po práci nevzniká sama od sebe, ale je poptávkou odvozenou od poptávky po produktech a službách na trhu finální produkce.

Z pohledu podnikové ekonomiky se využívá alternativní členění výrobních faktorů na dispoziční práci, výkonnou práci, dlouhodobý hmotný majetek a materiály (Novotný, 2007, s. 31). V tomto rozdělení se práce rozlišuje na podnikové řízení (dispoziční práce) a práci vztáženou k objektu (výkonná práce). Pro potřeby této diplomové práce není výše uvedené členění práce uvažováno, neboť flexibilní formy zaměstnání se mohou vyskytovat v obou.

1.2. Lidské zdroje

Lidské zdroje představují lidi v pracovním procesu, nositele potenciálu. Uvádějí do pohybu ostatní zdroje a určují jejich využití, v rozvinutých tržních podmínkách představují ten nejdražší a nejcennější zdroj (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 40). V podnikové praxi se lidskými zdroji zabývá personální řízení, resp. řízení lidských zdrojů, a je důležitým předpokladem pro úspěch podniku. Wöhe a Kislingerová (2007, s. 136-137) význam personálního řízení shrnuli do tří bodů:

- zaměstnanci jako činitel výkonů,
- zaměstnanci jako nákladový faktor a
- zaměstnanci jako výrobní faktor charakteristického typu.

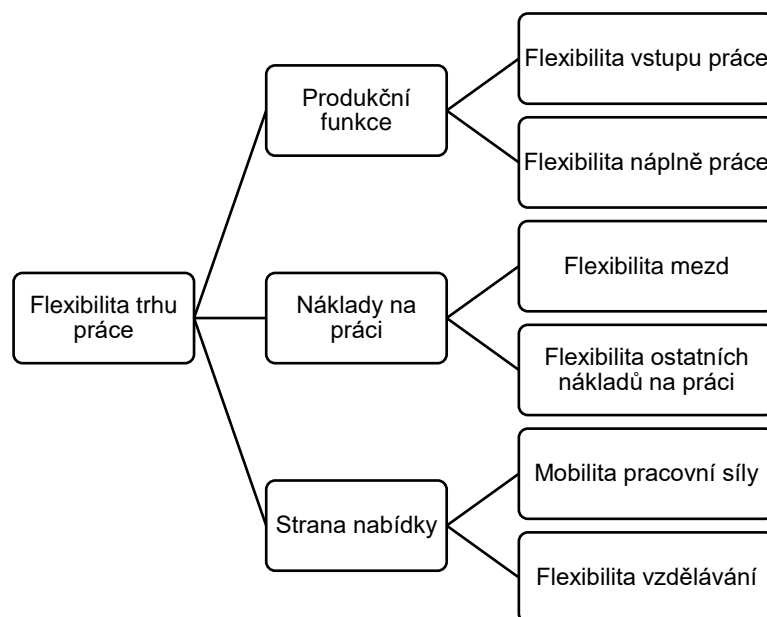
První bod odkazuje na fakt, že podnik potřebuje získat konkurenční výhodu. Vzhledem k tomu, že materiál a výrobní prostředky lze na otevřených trzích získat za přibližně stejných podmínek, podniky musí pro získání výhody využívat kvalifikované a motivované zaměstnance. Zároveň je ale zapojení zaměstnanců spojeno s vysokými náklady (viz druhý bod), a je proto nutné uvážit míru využití lidské práce v podniku. Poslední bod označuje specifika faktoru práce – na rozdíl od jiných výrobních faktorů je obtížněji kalkulovatelný, protože výnosnost závisí na individuálních faktorech a podnik musí brát na zřetel individuální potřeby pracovníků.

Armstrong (2007, s. 27) řízení lidských zdrojů definuje jako „*strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace*“. Dále uvádí, že obecným cílem personálního řízení je zajistit, aby byl podnik schopen prostřednictvím zaměstnanců úspěšně plnit své cíle. V posledních letech je čím dál více rozšířený názor, že s lidmi by mělo být zacházeno jako s bohatstvím (jako s aktivy spíše než jako s výrobním faktorem) – tak vzniká pojem lidský kapitál, který definovali Bontis a kol. (1999, s. 391-402) jako kombinaci inteligence, dovedností a zkušeností, která zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace.

1.3. Flexibilita

Na předchozí podkapitoly přímo navazuje flexibilita, která jako faktor se vzrůstající důležitostí ovlivňuje trh práce. Z makroekonomického hlediska se flexibilitě pracovního trhu věnuje např. Monastiriotis (2004). Ve své práci dělí nezávislost a pružnost tržních stran do tří oblastí: flexibilita produkční funkce, flexibilita nákladů na práci a flexibilita strany nabídky, přičemž každá z nich má své podoblasti viz obrázek č. 1. Flexibilita produkční funkce zahrnuje „flexibilitu vstupu (práce) a náplně práce“, flexibilita nákladů na práci obsahuje „flexibilitu mezd a flexibilitu ostatních nákladů na práci“ a poslední oblast flexibility strany nabídky se může označit i jako „mobilita pracovní síly a flexibilita vzdělávání (získávání nových schopností)“.

Obrázek 1: Flexibilita pracovního trhu



Zdroj: vlastní zpracování podle Monastiriotis (2004)

V odborné literatuře se nachází mnoho definic pojmu flexibilita. Například Bedrnová a Nový (2007, s. 588) uvádí jen krátký popis: „*pružnost, schopnost adekvátní reakce na změnu, přizpůsobivost*“. Dále rozlišuje flexibilitu organizace a flexibilitu pracovníků. Tyto dva typy neboli dvě dimenze flexibility jsou často obtížně rozlišitelné. V obou ohledech jsou na podnik a jeho zaměstnance kladené rostoucí nároky způsobené kontinuálními společenskými a ekonomickými změnami, které vyžadují od zaměstnanců i zaměstnavatelů pružnou adaptaci a inovace, jinak rychle ztrácejí schopnost udržet se na trhu.

Podle Ponzellini (2002) můžeme flexibilitu rozlišit na několik dimenzí:

- destandardizace – ve smyslu pracovní doby, dříve byla stejná téměř pro všechny, a i sociální život byl díky tomu jednodušší,
- možnost volby – pracovníci si můžou zvolit trvání i rozložení pracovní doby,
- nižší předvídatelnost – zaměstnanec předem neví, kdy a jak dlouho bude muset pracovat,
- zintenzivnění práce – nárůst stresu na pracovišti vlivem zvýšených nároků na pracovní rytmus.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek v roce 2000 zveřejnila studii, která uvádí rozlišení různých forem flexibility do matice znázorněné v tabulce č. 1.

Tabulka 1: Formy flexibility

Forma flexibility	Kvantitativní	Kvalitativní
Externí	Zaměstnanecký status: <ul style="list-style-type: none"> • smlouva na dobu neurčitou • smlouva na dobu určitou • dočasně přidělený zaměstnanec od agentury • sezónní práce • práce on-call 	Systém výroby: <ul style="list-style-type: none"> • subdodávky • outsourcing • pracovníci na živnostenský list
	POČETNÍ FLEXIBILITA A (NEBO) SMLUVNÍ FLEXIBILITA	PRODUKČNÍ A (NEBO) GEOGRAFICKÁ FLEXIBILITA
Interní	Pracovní doba: <ul style="list-style-type: none"> • snížení počtu odpracovaných hodin • práce přesčas/práce na částečný úvazek • noční práce nebo práce na směny • práce o víkendu • zkrácený (stlačený) pracovní týden • kolísavá pracovní doba • nepravidelná pracovní doba 	Organizace práce: <ul style="list-style-type: none"> • obohacování práce/pracovní rotace • týmová/autonomní práce • více úkolů, více dovedností • projektové skupiny • zodpovědnost pracovníků nad rozpočtem či inovacemi, technologiemi
	ČASOVÁ FLEXIBILITA	FUNKČNÍ FLEXIBILITA

Zdroj: Dušková (2008)

Tato diplomová práce se soustředí zejména na početní/smluvní a časovou flexibilitu.

Další pohled nabízí Koubek (2011, s. 211), který v souvislosti s flexibilní formou zaměstnávání zmiňuje koncepci „flexibilní firmy“. Podle ní se k využívání pracovních sil přistupuje strategicky, a to diferenciací mezi lidmi, kteří pro firmu pracují.

Jako model může sloužit následující struktura:

1. Kmenoví pracovníci
2. Okrajoví pracovníci
 - a. částečný úvazek
 - b. sezónní pracovníci
 - c. víkendoví pracovníci atd.

3. Mimofiremní zdroje

- a. dohody mimo pracovní poměr
- b. agenturní pracovníci
- c. subdodavatelé.

Jde o jiný pohled na rozdělení forem flexibility. Skupiny kmenových a okrajových pracovníků by se podle rámce uvedeného v tabulce č. 1 daly rozdělit mezi početní a časově flexibilní práci (kvantitativní flexibilita). Mimofiremní zdroje se řadí pod produkční flexibilitu.

Konkrétní formy výkonu práce podle odborné literatury a české legislativy jsou popsány v následující kapitole č. 2.

2. FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU PRÁCE

V této kapitole jsou stručně popsány flexibilní formy výkonu práce. Armstrong (2007, s. 699) uvádí následující okruh možných forem pružných pracovních režimů:

- práce na částečný úvazek,
- sdílení pracovního místa,
- náhradní volno,
- pružná pracovní doba,
- domácká práce nebo distanční práce,
- přerušování kariéry,
- směnová práce,
- prohazování směn,
- samostatný rozpis směn,
- smlouva na roční počet pracovních hodin,
- zhuštěná pracovní doba,
- diferencovaně začínající a končící pracovní doba,
- právo na dodatečnou dovolenou,
- omezení pracovních hodin během určitého období,
- zvláštní uspořádání.

Armstrong dále uvádí, že podle britského šetření zaměstnaneckých vztahů *The Workshop Employee Relations Survey (2005)* byly pružné pracovní režimy využívány následujícím způsobem:

Tabulka 2: Využití pružných pracovních režimů (Armstrong, 2007, s. 700)

Snížený počet hodin	70 %
Změny pracovního režimu	45 %
Pružná pracovní doba	35 %
Sdílení pracovního místa	31 %
Práce doma	26 %
Dočasná práce	20 %
Zhuštěná pracovní doba	16 %
Smlouva na roční počet pracovních hodin	6 %

Zdroj: vlastní zpracování podle Armstrong (2007, s. 700)

Z české literatury se problematice věnuje např. Bedrnová a Malý (2007, s. 590), kteří jako příklady formy flexibilní práce a organizační spolupráce uvádí:

- pracovní poměr na dobu určitou,
- zkrácený pracovní úvazek,
- flexibilní pracovní doba,
- sdílení práce,
- časově omezené dohody,
- distanční práce,
- outsourcing,
- interim management,
- agenturní zaměstnávání.

Pro účely této práce byly na základě uvedených výčtů vybrané pracovní režimy, které se v praxi nejvíce používají a jsou zakotvené v českém zákoníku práce. Tyto budou v diplomové práci dále označeny jako flexibilní formy práce a v dalším textu budou podrobně charakterizovány. Jedná se o následující:

- práce na částečný úvazek,
- pracovní poměr na dobu určitou,
- sdílení pracovního místa,
- pružná pracovní doba,
- distanční práce,
- agenturní práce,
- časově omezené dohody,
- konto pracovní doby.

V této diplomové práci bude uvažovaná zejména závislá práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, pokud nebude uvedeno jinak. Závislá práce musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (není-li upravena zvláštními právními předpisy) a považuje se za ni výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Za závislou práci se považují i případy, kdy agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti (Němec a kol., 2008, s. 236).

Podle zákoníku práce jsou základními pracovněprávními vztahy:

- pracovní poměr a
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a to jak na individuální, tak na kolektivní úrovni. V kolektivních pracovních vztazích vystupují kolektivy zaměstnanců jako odbory pro dosažení dohody o pracovních, mzdových a jiných podmínkách práce (Němec a kol., 2008, s. 241).

2.1. Práce na částečný úvazek

Podle Armstronga (2007, s. 699) je jako práce na částečný nebo zkrácený úvazek označován stav, kdy pracovní doba zaměstnance činí méně, než je standardní pracovní doba. Zkrácení pracovní doby lze uplatnit při jejím rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení.

V české legislativě je tato forma zakotvená v zákoníku práce, konkrétně paragraf 80:

„Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.“

Zaměstnanec při tomto uspořádání získává výhodu více volného času, ale zároveň přichází o část mzdy. V praxi se ukazuje, že poměr požadované práce mnohdy neodpovídá poměru odpracovaných hodin zkráceného a plného úvazku čili pracovníci na zkrácený úvazek se mohou setkat s tím, že po nich zaměstnavatel bude vyžadovat relativně více odvedené práce. Pro zaměstnavatele je výhodou možnost udržet si kvalitní zaměstnance i při nemožnosti plného úvazku, negativním faktorem je administrativa (dva zaměstnanci na poloviční úvazek odvedou stejné množství práce jako jeden zaměstnanec na plný úvazek, ale administrativní zátěž je dvojnásobná). Nejčastějšími důvody zaměstnanců pro využívání této formy práce jsou rodinné či zdravotní důvody, případně studium. Zaměstnanci na částečný úvazek jsou především ženy nebo zaměstnanci ve vyšším věku. Na základě výzkumu European Union Labour Force Survey lze konstatovat, že se zkrácené úvazky vyskytují zejména ve veřejném sektoru, dále v obchodu, dopravě a IT či komunikacích (Bodnár, 2018). Výrazné zastoupení částečných úvazků ve veřejném sektoru v porovnání se soukromým lze odůvodnit vyšším poměrem žen i osob v pokročilém věku.

Pracovníci na částečný úvazek postupem času tvoří stále větší součást evropské pracovní síly. Výzkum European Union Labour Force Survey je dále zkoumal v rozdělení na dvě skupiny: „podzaměstnaní“ a „nepodzaměstnaní“ podle toho, zda jsou s počtem odpracovaných hodin

spokojeni, nebo jsou ochotni pracovat více, ale vlivem externích podmínek jim to není umožněno. Podle získaných dat byly v roce 2017 v EU tyto dvě skupiny v absolutních počtech zaměstnanců téměř vyrovnané, ale jasným trendem je pokles poměrného zastoupení podzaměstnaných (Bodnár, 2018).

Ačkoliv se v ČR tento typ úvazku využívá oproti jiným zemím velmi málo, výjimkou jsou zaměstnanci ve vědě a výzkumu. Není to z důvodu nadprůměrné vstřícnosti a flexibility veřejných vysokých škol a výzkumných institucí – plný úvazek často nelze získat ani pokud o něj má zaměstnanec zájem. Hlavním důvodem rozšíření práce na částečný úvazek v akademické sféře je způsob financování, pracovníci často pracují na základě více krátkodobých pracovních smluv vázaných na jednotlivé projekty, které ve výsledku tvoří jeden celý úvazek. Tito pracovníci tím přicházejí o většinu výhod práce na zkrácený úvazek a zažívají hlavně negativa, zejména ekonomickou nejistotu (Mynářová, 2017). Situace tzv. „akademického prekariátu“ se nevyskytuje pouze v ČR, je problémem mnoha vyspělých zemí, kde dochází ke změně financování ze stabilních vládních příspěvků na účelové odměňování v rámci výzkumných grantů apod. Tento způsob financování vědy vede i k narůstající agresivitě spolupracovníků, kdy se každý snaží sám pro sebe získat co nejvíce projektů, příspěvků a publikací na úkor kolegů, nikoliv s vidinou astronomických výdělků, ale částky nutné pro zajištění životních potřeb. Pro pracovníky, kteří už dříve byli z uvedených důvodů velmi vytížení přinesla pandemie COVID-19 další výzvy ve formě online výuky, web konferencí a práce z domu, která byla často ztížena nedostupností techniky, softwaru, licencí a potřebných dovedností (Cornelius-Bell a Bell, 2021).

2.2. Pracovní poměr na dobu určitou

Jedná se o situaci, kdy je v pracovní smlouvě uvedeno období, po které pracovněprávní vztah trvá a po jeho uplynutí končí bez výpovědní lhůty, pokud se strany nedohodnou jinak. Období může být vymezené jak pevným datem, tak např. dobou trvání určitých prací nebo jiných skutečností – takovým způsobem, aby nedošlo k pochybnostem, že doba trvání bude omezená (Bělina, 2020, s. 75). Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo v zákoníku práce zakotveno v důsledku směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou (Galvas a kol., 2012, s. 236-238). Současná úprava se nachází v zákoníku práce § 39 (2):

„Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.“

Výjimkou z uvedeného ustanovení je postup podle zvláštních právních předpisů a pracovní smlouva mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele, na které se omezení podle § 39 (2) nevztahuje. Bělina (2020, s. 51) uvádí jako příklad postupu podle zvláštního právního předpisu pracovní poměr založený jmenováním, jelikož některé předpisy obsahují funkční období.

Dvojím právním řádem se řídí v určitých případech organizace státní služby, u zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech musí postupovat podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (Jouza, 2021a). Existují tři situace, za kterých je služební poměr vykonáván na dobu určitou – první dvě jsou definované jasně, a to, pokud zaměstnanec nemá prozatím složenou úřednickou zkoušku nebo pokud jde pouze o zástup po dobu nepřítomnosti. Třetí možností uzavření poměru na dobu určitou je blíže nespecifikovaná zvláštní situace, kterou vláda stanová nařízením.

Obecně platí, že u státních úředníků by měl být pracovní poměr na dobu určitou uzavírán jen ve výjimečných případech – krátkodobý pracovní poměr neumožňuje, aby úředník absolvoval systém prohlubování kvalifikace, a to je přitom jednou z nejdůležitějších záruk kvality výkonu veřejné správy (Jouza, 2021a).

Pracovní poměr na dobu určitou může být výhodný pro obě strany pracovněprávního vztahu, které si typicky po dobu jednoho roku vyzkoušejí vzájemnou spolupráci. Pokud nevyhovuje, lze smlouvu bez závazků po uplynutí doby ukončit. Smlouva na dobu určitou je často využívána při zástupu za zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené, což může být příležitostí např. pro čerstvé absolventy, kteří získají po dobu trvání praxi a znají přesné datum, od kterého si můžou hledat navazující další zaměstnání. Tomu odpovídají data z průzkumu federace EPSU (European Public Service Union) provedeného v roce 2012, ze kterých vyplývá, že na dobu určitou jsou mladí lidé do 30 let zaměstnaní až čtyřikrát častěji v porovnání s ostatními věkovými skupinami. Pro zaměstnance na dobu určitou je nevýhodou nejistota trvání zaměstnání a například i znevýhodnění při žádosti o bankovní úvěr, jelikož neposkytují bankám dostatečnou zárukou splácení.

2.3. Sdílení pracovního místa

Tuto formu lze stručně charakterizovat jako „*smluvní zabezpečení práce na pracovním místě dvěma či více pracovníky*“ (Armstrong, 2007, s. 699). V ČR je účinná legislativní úprava od 1.1.2021 novelizací zákoníku práce, nová úprava se nachází v § 317a. Využitím sdíleného pracovního místa lze zaměstnat dva nebo více zaměstnanců na jedno pracovní místo, kde se budou střídat ve výkonu práce.

S každým zaměstnancem musí být uzavřena zvlášť smlouva s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce, následně zaměstnavatel s těmito zaměstnanci uzavře dohody, podle nichž si zaměstnanci sami budou rozvrhovat pracovní dobu (Pšeničková, Málek, 2020).

Sdílení není v tuzemských podmínkách příliš využíváno, navzdory výhodám vyplývajícím například ze studie provedené v roce 2019 (Kyzlinková a kol.): flexibilní přizpůsobení výkonu práce potřebám zaměstnance, možnost udržení zaměstnance v pracovním procesu i po dobu např. rodičovské dovolené nebo studia, vzájemná zastupitelnost zaměstnanců, která může kompenzovat překážky v práci na straně jednoho z nich. Jednou z hlavních výhod pro zaměstnavatele je, že rozvrhy směn zaměstnanců nemusí vytvářet sám – rozdělovat si pracovní dobu je povinností zaměstnanců. MPSV v souvislosti s novelizací zákoníku práce navíc poskytuje příspěvky zaměstnavatelům, kteří sdílená pracovní místa zavedou, a to po dobu 6-12 měsíců formou refundace vzniklých mzdových nákladů (MPSV, 2021).

Ve výše uváděné studii je jako důvod pro nedostatečné využívání uváděno riziko nedostatečného příjmu domácnosti nebo náročnost koordinace a komunikace spojená s vyšší administrativní a časovou náročností řízení zaměstnanců.

Součástí studie byl i průzkum u zaměstnavatelů, ve kterém sdílená pracovní místa za atraktivní a vhodný nástroj v rámci jejich organizace označila necelá třetina dotazovaných společností, pozitivněji je hodnotí sektory jako peněžnictví a pojišťovnictví, IT, zdravotnictví nebo kulturní činnosti. Atraktivita byla hodnocena shodně jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru (Kyzlinková a kol., 2019).

2.4. Pružná pracovní doba

Jak uvádí Bělina (2020, s. 199), při pružném rozvržení pracovní doby zaměstnavatel určí začátek a konec základní a volitelné pracovní doby. Zaměstnanec musí být vždy na pracovišti po dobu základní pracovní doby a dále si sám volí počátek a konec práce v rámci volitelné pracovní doby. Obvyklým ustanovením základní pracovní doby je např. 9–15 hod., přičemž volitelná pracovní doba je 6–18 hod., kdy si zaměstnanec může podle své vůle napracovat zbývající hodiny. Možná je i absolutní flexibilita pracovní doby, při které je zcela na zaměstnanci, kdy se dostaví na pracoviště a kdy odejde, ta se ale v českém prostředí natolik neprosadila. Legislativní úprava se nachází v § 85 zákoníku práce, kde je mimo jiné definované i tzv. vyrovnávací období. Toto období si určí zaměstnavatel sám, nejvíce však může trvat 26 týdnů (resp. 52, pokud je tak sjednáno v kolektivní smlouvě), a v rámci tohoto časového úseku je zaměstnanec povinen odpracovat pracovní dobu připadající na toto období.

Mezi výhody této formy práce patří, že zaměstnavatel tedy může tento režim nastavit individuálně pro jednotlivé zaměstnance. Z pohledu zaměstnavatele se dále jedná o minimalizaci ztrát pracovní doby z důvodu osobních překážek – náhrada mzdy se vztahuje jen na pevně stanovenou pracovní dobu (Alveno, 2018). Mezi výhody pro zaměstnance se řadí např. lepší rovnováha mezi prací a osobním životem, méně stresu a v neposlední řadě vyšší efektivita práce. Především pro mladé generace na trhu práce je pružnost pracovní doby klíčový požadavek. Na trhu práce v ČR je již několik let minimální nezaměstnanosti a poptávka po práci je vysoká, uchazeči mají při vyjednávání podmínek lepší pozici a flexibilní pracovní dobu si kladou jako podmínku nástupu. Na druhou stranu je po pracovnících vyžadována evidence odpracovaných hodin tak, aby na konci vyrovnávacího období nedošlo k odchylce od stanovené pracovní doby. Postupem času lze pozorovat odklon společností od sledování doby pobytu na pracovišti prostřednictvím fyzických zařízení k elektronickému vykazování odvedené práce.

Z mnoha průzkumů a statistických zjišťování vyplývá, že v rámci ČR jde o nejpoužívanější podobu flexibilní formy práce na hlavní poměr. Podle Českomoravské konfederace odborových svazů (2018) navíc většina zaměstnanců pružnou pracovní dobu vidí pozitivně a měli by zájem o další rozšiřování této formy práce (Janíčko a kol., 2018). Ve veřejném sektoru pružnou pracovní dobu nabízí množství zaměstnavatelů, podle dostupných informací se jedná o většinu ministerstev a krajských úřadů – často ve snaze podpořit rodiče malých dětí, zejména matky, jelikož ženy tvoří významnou část zaměstnanců těchto institucí.

Tato forma práce se v ČR vyskytuje ve větší míře u osob s vysokoškolským vzděláním, zejména v sektorech bankovníctví, pojišťovnictví, IT, poradenství, činností v oblasti nemovitostí a odvětvích charakteristických rozvojem ICT. Z výzkumu dále vyplývá, že všeobecně mají možnost pružné pracovní doby častěji muži než ženy (Mlezivová, 2018).

2.5. Distanční práce

Tato forma je hlavním předmětem diplomové práce, a to i z důvodu její rostoucí popularity, která byla zřejmá už před plošným využíváním v letech 2020 a 2021 v souvislosti se šířením nemoci COVID-19. Je zřejmé, že distanční práce je na vzestupu a svědčí o tom i množství názvů, které se používají a jsou v podstatě synonymy: homeworking, home office, teleworking, telecommuting apod.

Pracovní režim, při kterém zaměstnanec není osobně přítomný na pracovišti upravuje zákoník práce poměrně stručně v § 317. Na zaměstnance se nevztahuje úprava pracovní doby, prostojů ani přerušení práce, jelikož pracovní dobu si rozvrhuje sám. Z toho důvodu mu nepřisluší ani

náhrada mzdy nebo platu při osobních překážkách, ani mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas anebo za práci ve svátek.

Distanční práce vyžaduje jasné podmínky, za kterých bude práce vykonávána, a ty by měly být dohodnuté mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem před zahájením pracovního poměru. Při správné aplikaci nabízí řadu výhod pro obě strany – z pohledu zaměstnance se jedná o ušetření času na dojíždění, větší flexibilitu a nezávislost, nebo možnost lépe se na práci soustředit. Zaměstnavatel profituje z vyšší spokojenosti zaměstnance, která se projeví efektivností, výkonností a loajalitou. Zároveň při dlouhodobé aplikaci snižuje náklady na nájemné – pokud je část zaměstnanců stabilně mimo kancelář, dostačuje menší počet pracovních míst.

Distanční práce ale přináší i nevýhody, zaměstnancům hrozí pocity izolace a mohou mít problém s oddělením pracovního a soukromého života, případně doma nemají vhodné podmínky pro práci (což byl častý problém při dočasné práci z domu po dobu lockdownu). Proto je nutné se na konkrétních podmínkách při aplikaci distanční práce domluvit s jednotlivými zaměstnanci, pro některé z nich je příjemnější trávit pracovní dobu v kanceláři.

Domov zaměstnance je pravděpodobně nejčastější místo při distanční práci, avšak lze ji vykonávat i ve sdílených kancelářích (tzv. coworking) nebo v kavárně, na cestách apod. Podle průzkumu společnosti Microsoft v roce 2017 ve veřejném sektoru téměř třetina lidí pravidelně pracovala z domova, v soukromém sektoru se podíl značně liší podle oborů – tradičně se distanční práce nejvíce využívá v IT, poradenství či finančních službách.

Podle Baslarové (2011) je distanční práce vhodná zejména pro následující kategorie pracovníků:

- z obtížně dostupných míst nebo bydlícím velmi daleko od pracoviště;
- otcům a matkám na rodičovské dovolené a rodičům malých dětí;
- kteří dlouhodobě pečují o členy domácnosti;
- s handicapem;
- kteří obecně preferují práci z domova.

Distanční práci umožňují softwarové nástroje pro efektivní komunikaci i v oborech, ve kterých to dříve nebylo považováno za možné – po dobu lockdownu se do online prostředí přesunuly například veškeré personální aktivity včetně náboru. Proces před vstupem do pracovního poměru bylo ve většině případů poměrně jednoduché provést přes videohovor, popř. online testy a podobně. Složitějším se ukázal „onboarding“ nových zaměstnanců, který i u pracujících na dálku v dobách před pandemií obvykle probíhal osobně pro lepší propojení se společností a kolektivem. Lockdown představil společnostem rozšiřujícím svůj tým nové výzvy, se kterými

se vyrovnávali např. pomocí pravidelných online formálních i neformálních schůzek celého týmu, individuálního koučinku či různých teambuildingových akcí proveditelných z domova.

2.6. Agenturní práce

Podle české právní úpravy existují tři základní formy zprostředkování zaměstnání agenturami práce (Janíčko, 2018):

- vyhledání zaměstnání osobě ucházející se o práci,
- vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele,
- zaměstnávání osob za účelem výkonu jejich práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu (tzv. uživatele).

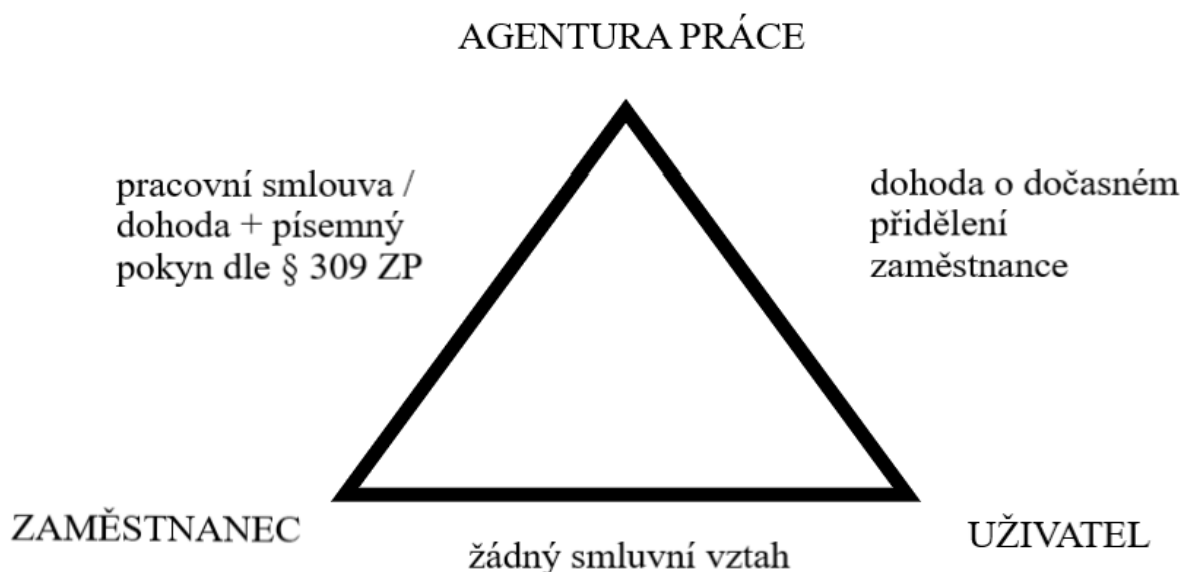
První dvě formy se týkají především personálních agentur a vzhledem k tomu, že při těchto činnostech sami do pracovněprávních vztahů nevstupují, nejsou dále v práci uvažovány.

V případě, že agentura zaměstnává osoby, které dále přiděluje uživateli, vznikají mezi jednotlivými články právní vztahy, jak je znázorněno na obrázku č. 2. Legislativní úprava se nachází v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb., kde je dočasné přidělení zmíněno v § 66:

„Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce (..) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu.“

Podrobněji stanovená práva a povinnosti všech tří stran se nachází v § 308 a § 309 zákoníku práce. V posledních letech je zřejmá snaha zlepšit podmínky agenturních zaměstnanců, a to například ustanovením o srovnatelných podmínkách s kmenovými zaměstnanci (MPSV, 2017).

Obrázek 2: Schéma agenturní práce



Zdroj: vlastní zpracování podle Janičko (2018, s. 16)

Lze usoudit, že pro zaměstnance má práce pod agenturou spíše nevýhody – smlouvy bývají uzavřené tak, aby umožňovaly zaměstnance flexibilně nabírat a poté propouštět bez nároku na odstupné. Agenturním pracovníkům je často přidělována méně oblíbená práce či fyzicky náročnější úkony. Někteří zaměstnanci využívají agenturní zaměstnání z důvodu exekuce ze mzdy (jednak jsou agentury práce ochotnější je zaměstnat a jednak mají poté díky agentuře méně průhledný pracovní vztah).

2.7. Časově omezené dohody

V zákoníku práce je této formě flexibilní práce věnovaná část třetí, sestávající ze čtyř paragrafů (§ 74 - § 77), právní úprava je tedy poměrně strohá. Historie dohod mimo pracovní poměr v ČR sahá několik desítek let nazpět a četnost jejich uzavírání svědčí o oblíbenosti.

Právní úprava dohod mimo pracovní poměr je z velké části stejná jako u běžných pracovně právních vztahů, zákon stanoví pouze časovou omezenost a v § 77 následuje výčet oblastí, ve kterých se úprava liší. Některá vyloučená pravidla jsou nahrazena zvláštní úpravou, zbytek je ponechán libovůli smluvních stran. Nicméně podle Stránského (2010) je aktuální úprava zastaralá a její budoucí přehodnocení a přizpůsobení aktuálním podmínkám nutné.

V ČR existují dva typy dohod, a to dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Účelem jejich uzavření je usnadnit zaměstnavateli plnit úkoly, které nelze zabezpečit stálými zaměstnanci, nebo pokud by to bylo neúčelné či neekonomické (ČSÚ). Z praxe lze spatřit

největší přednost dohod ve flexibilní pracovní době – zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel není povinen rozvrhnout zaměstnanci na DPP či DPČ pracovní dobu. Tuto formu práce často využívají např. studenti, poživatelé starobního důchodu nebo osoby na rodičovské dovolené.

Podle zjištění ČSÚ si formou DPP přivydělává přes milion lidí ročně, nejčastěji v obchodě a vzdělávání. Na DPČ pracuje cca 350 tis. osob ročně, nejvíce v podpůrných a administrativních činnostech (Holý, 2016).

Mezi nejčastěji zmiňované výhody této formy práce se řadí administrativní jednoduchost (oproti např. přivýdělků jako OSVČ), často se využívá i v případě práce pod hranici odvodu povinného pojištění. Ta je u dohody o provedení práce stanovena na 10 tis. Kč za měsíc a u dohody o pracovní činnosti na 2 500 Kč, pokud za kalendářní měsíc zaměstnanci vznikne odměna z dohody menší, ani jedna strana neplatí sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatelům tedy ušetří administrativní náklady, žádný subjekt nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění a zaměstnanci pozitivně hodnotí zvýšenou flexibilitu. Negativem dohod mimo pracovní poměr je omezení odpracovaných hodin (u DPP 300 hod. za rok, u DPČ 20 hod. za týden) a pro zaměstnance pozbytí nároku na dovolenou a příplatky.

Příchod pandemie COVID-19 akcentoval problém osob, které pracují na více dohod nebo kombinují dohody s výdělkem jako OSVČ. Při využití výše zmíněného principu, kdy se z dohod neodvádí pojistné, zaměstnanci pozbývají i nárok na nemocenskou. Na ošetřovné, které zejména začátkem pandemie potřebovala většina rodičů malých dětí, nárok nevzniká dokonce vůbec, ani při účasti na nemocenském pojištění. Toto bylo změněno pouze dočasně po dobu uzavření školských zařízení, více je situace pracovníků na dohody popsána v druhé části práce.

2.8. Konto pracovní doby

Tento institut byl do českého práva zaveden novelizací zákoníku práce v roce 2006. V zákoníku práce jsou mu věnovány dva paragrafy § 86 a § 87, kde jsou uvedené následující zásady:

- konto pracovní doby smí být zavedeno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace),
- při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance,
- na účtu pracovní doby se vykazuje mimo jiné odpracovaná pracovní doba,
- která se rozvrhuje ve vyrovnávacím období dlouhém maximálně 26 týdnů, resp. (pokud to umožní kolektivní smlouva) až 52 týdnů.

Mzda při uplatnění konta pracovní doby je upravena v § 120 a § 121. V kombinaci s výše uvedeným z právní úpravy vyplývá následující (Samec, 2020):

1. zaměstnavatel může v rámci vyrovnávacího období flexibilně měnit pracovní dobu dle svých potřeb pouze s týdenním upozorněním,
2. po dobu trvání vyrovnávacího období má zaměstnanec garantovanu stálou mzdu ve výši 80 % průměrného výdělku,
3. po skončení vyrovnávacího období je mzda vypočtena podle skutečně odvedené práce a případně dorovnána.

Kromě výše uvedeného je použití konta pracovní doby zakázáno u některých veřejných zaměstnavatelů, zejména ve státní správě. Konto pracovní doby je dle dostupných údajů méně využívanou formou flexibilního rozvržení pracovní doby, lze však spatřit potenciál u zaměstnavatelů se sezonním provozem nebo nárazovou prací. Umožňuje vyplácet zaměstnancům stálou mzdu a zároveň flexibilně přidělovat práci podle potřeb zaměstnavatele pouze s týdenním upozorněním, prostřednictvím rozvrhu pracovní doby, u kterého se obvykle uvádí, že by měl být vypracován písemně (Mamrilla, 2017). Souhlas zaměstnance se zavedení konta není zákonem vyžadován. Zaměstnanec má právo na informace o rozvrhu pracovní doby minimálně týden dopředu, což může být omezující. Výhodou je jistota stálého příjmu, konto pracovní doby může být řešením i v případě, kdy zaměstnavatel v době poklesu produkce má problém pracovníky udržet. Pro zaměstnavatele je výhodou zejména efektivní využití pracovních sil, plánování směn podle aktuální potřeby a ušetření provozních nákladů.

3. DOPAD PANDEMIE COVID-19 NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB

Globální pandemie způsobená šířením viru COVID-19 ze dne na den přeformovala trh práce a životy všech lidí na planetě. Miliony lidí se ocitly bez práce a bez příjmu. V lednu 2020 se nemoc objevila v 19 milionovém čínském městě Wuhan a následně se během dvou měsíců rozšířila po celé Zemi.

V Evropě většina států přistoupila k opatřením proti šíření pandemie v průběhu března 2020, kdy bylo podle údajů WHO (2021) na začátku měsíce celosvětově evidováno 20 tis. případů (z toho v Evropě téměř 9 tis.) a na konci měsíce bylo na celém světě již přes půl milionu nakažených (z toho v Evropě více než polovina).

V ČR pandemie propukla na začátku března. Dne 12. března byl vyhlášen nouzový stav na základě ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti ČR, o dva dny později byly uzavřeny restaurace, kavárny, hotely a většina obchodů. Dále došlo k zákazu shromažďování, byly uzavřeny sportoviště a kulturní instituce a omezeno cestování přes hranice.

Svým charakterem se koronavirová krize liší od předchozích ekonomických krizí, spouštěčem není ekonomický faktor a tím se liší i její průběh. Podle Kaczora (2020) jsou následující čtyři faktory hlavní příčinou zpomalení ekonomik v důsledku pandemie:

1. zdravotní faktor (primární startér),
2. státem nařízené uzavření provozoven,
3. státem omezený volný pohyb osob (vč. pendlerů),
4. specifické působení psychologických faktorů – strach a nejistota budoucího vývoje.

Co se týče zaměstnávání, pandemie COVID-19 ovlivňuje následující oblasti (Spurk, Straub, 2020):

1. pracovní podmínky,
2. motivace k práci a chování,
3. přístup k práci a kariéře,
4. kariérní vývoj,
5. osobní zdraví a psychická pohoda.

Předmětem této práce je zejména analýza změny pracovních podmínek, tj. přístupu zaměstnavatelů k zaměstnávání osob a využívání flexibilních forem práce. I ostatní body se ale v práci odrážejí, např. kapitola 4. popisuje přístup k flexibilním formám práce podle generační příslušností zaměstnanců.

3.1. Změna trhu práce v důsledku pandemie COVID-19

V prvním čtvrtletí roku 2020 obavy z nákazy zapříčinily zákaz většiny služeb a velkou část maloobchodu průmyslu ze dne na den. Během několika měsíců se ve většině zemí světa díky hygienickým opatřením a trasování nákazy podařilo za určených podmínek velkou část provozoven a institucí otevřít. Přesto i více než dva roky po nástupu pandemie její dopady na trh práce trvají, a jsou už od počátku značně nesymetrické.

Studie zadaná Evropským parlamentem zkoumala dopady na jednotlivá odvětví ekonomiky EU (De Vet, 2021). Průmyslová výroba v celé EU byla na začátku pandemie negativně ovlivněná krátkodobými výpadky dodávek zapříčiněnými uzavřením hranic, došlo k omezení provozu továren v EU i mimo ni. Tento sektor se s obnovou dodavatelských řetězců vzchopil a většina výrobních společností byla po krátké době schopna produkovat téměř jako za běžných podmínek, pouze s aplikací bezpečnostních pravidel jako střídání směn a pravidelného testování zaměstnanců.

Situace ve stavebnictví se lišila podle jednotlivých zemí. Jelikož velká část práce vyžaduje fyzickou přítomnost zaměstnanců, záleželo na vládních opatřeních. Celá EU ale zaznamenala alespoň nějaký propad, který navázal na zimní období, kdy se z klimatických důvodů přirozeně snižuje tempo výstavby. Výpadek dodávek materiálu v první vlně ovlivnil i tento sektor, který se ale ve většině zemí rychle zotavil a celková produkce se v roce 2021 vrátila na předkrizovou úroveň.

Potravinářský průmysl zaznamenal ambivalentní vliv pandemie: provozovny jako hotely, restaurace a kavárny utrpěly kvůli (ve většině zemí) nucenému uzavření propady, ze kterých se ani dva roky po nástupu pandemie zcela nezotavily. Na druhé straně subjekty potravinářského a nápojového průmyslu soustředící se na maloobchodní prodej zaznamenaly díky změně spotřebitelského chování nárůst poptávky, a to zejména po mražených a trvanlivých jídlech (například v Německu se v březnu 2020 zvýšil prodej balených hotových pokrmů o 56 % v porovnání s předchozím rokem). Celkově byl pokles produkce i zaměstnanosti v tomto odvětví menší než v průměru celkové průmyslové produkce.

V sektoru výroby textilu poklesla produkce i tržby. Ani nárůst online prodeje nedokázal zvrátit celkový trend. Zmenšil se i objem importovaného zboží z Číny, s výjimkou roušek a respirátorů, které se v roce 2020 do EU importovaly v celkové hodnotě 12 miliard EUR (v porovnání s 0,5 miliardou EUR v roce 2019). Návrat na předkrizovou úroveň je očekávaný nejdříve na konci roku 2023, k poklesu poptávky po oblečení přispěl i větší podíl zaměstnanců pracujících z domova.

Při první vlně pandemie většina států zavedla opatření ke zmírnění nákazy, která mimo jiné zahrnovala uzavření většiny kulturních organizací a prostorů, kde se shromažďuje veřejnost. Kulturní sektor i po otevření trpí poklesem návštěvnosti z důvodu vládních nařízení ohledně očkování a dalších požadavků. Některé instituce byly schopné přenést část svých aktivit do online prostředí, ale ani inovativní přístupy zpravidla nedokázaly vyřešit ekonomické problémy, kterým dnes celý kulturní sektor čelí. Velká část kulturních aktivit přežívá díky podpoře veřejného financování a dalším filantropickým příspěvkům. Na státních subvencích se pravděpodobně promítne aktuální výše deficitů státních rozpočtů, v budoucnu lze očekávat úsporná opatření (IDU, 2020).

Průmysl digitálních technologií zaznamenal v porovnání s ostatními odvětvími v produkci nejmenší propad, a to pouze v první vlně pandemie, další vlny ho neovlivnily vůbec. Naopak dlouhodobá predikce Evropské komise uvádí, že trend digitální transformace bude sílit a IT sektor upevní svou roli v ekonomice (Canton et. al., 2021).

Zdravotnictví včetně farmaceutického průmyslu a odvětví medicínské techniky nebylo pandemií z finančního pohledu zasaženo tolik jako ostatní odvětví. Ačkoli i zde se v první vlně vyskytovaly problémy s dodavatelským řetězcem, krátce po začátku pandemie se ve většině případů podařilo i přes zvýšenou poptávku zásobování zdravotnickým materiálem stabilizovat. Nedostatek ochranných prostředků nebyl zapříčiněn přetržením dodavatelského řetězce, ale spíše distribučními problémy – např. uzavření hranic nebo jejich hromadění některými členskými státy (De Vet, 2021).

Veřejný sektor čelil stejným problémům jako soukromé společnosti, ale s určitými odlišnostmi. Na rozdíl od většiny soukromého sektoru se potýkal s nárůstem poptávky po zdravotnictví a sociální službách. Zároveň klesaly výnosy z daní i jiných poplatků. Veřejný sektor má oproti soukromému sektoru mnohem menší manipulační prostor při snaze o efektivní využívání pracovní síly v rychle se měnícím prostředí, což s sebou přináší dodatečné náklady.

Omezování shromažďování a fyzického kontaktu zasáhlo zaměstnance napříč celou ekonomikou, utrpěly zejména méně placené a kvalifikované profese – podle dat OECD (2021) zaměstnanci s nízkým stupněm vzdělání pocítili dopady krize až trojnásobně více než vzdělaní pracovníci. Méně kvalifikované profese se obvykle spojují s větším podílem manuální práce, která se nedá vykonávat na dálku. Vládní restrikce u mnoha pracovních míst znemožnily přítomnost na pracovišti, což vedlo buď k propouštění pracovníků nebo k znatelnému poklesu jejich příjmů. Palomino et. al. ve své studii (2020) uvádí, že ke zvýraznění rozdílu v bohatství došlo ve všech zemích EU, zejména ale v regionech východní a jižní Evropy, kde pracovníci mají nižší a nerovnovážně rozloženou schopnost pracovat za podmínek omezení fyzického

kontaktu. Pandemie akcentovala jak rozdíly v bohatství a příjmech obyvatel uvnitř jednotlivých států, tak diskrepance mezi státy navzájem.

Další neproporcionálně zasaženou skupinou jsou mladí lidé, kteří buď ztratili svou první práci (často v nejvíce zasažených oborech) nebo po ukončení vzdělávání měli problém si zaměstnání najít. Tento zásah může mít na začátku kariéry dopady projevující se ještě dlouhou dobu poté. Nepřívětivá ekonomická situace na trhu práce měla vliv i na psychické zdraví a well-being příslušníků mladé generace. Celosvětový pokles zaměstnanosti je podle dat ILO (2021a) u mladých lidí odhadován na 8,7 % (v kontrastu s 3,7 % u dospělých), je ale nutno dodat, že tento agregovaný ukazatel maskuje výrazné rozdíly mezi pohlavími a zeměmi. Podle zjištění ILO byla propast mezi nárůstem nezaměstnanosti u mladé generace a u ostatních věkových skupin výraznější ve vysokopříjmových ekonomikách – a to až pětinasobně (ve středně příjmových ekonomikách byl nárůst nezaměstnanosti u mladých přibližně dvojnásobný). Často se vyskytoval i problém, že mladí neměli nárok na vládní kompenzace, protože nebyli zaměstnaní v plnohodnotném pracovním poměru.

Z průzkumu společnosti LMC se dá vysledovat úměra, že čím menší podnik je, tím více důsledky pandemie pociťuje – konkrétně v ČR následky lockdownu dopadaly nejhůře na menší firmy v českém vlastnictví (LMC, 2020). Malé a střední podniky přitom tvoří jádro ekonomiky v ČR i ve zbytku EU, kde tento sektor tvoří 99 % všech podniků. V důsledku pandemie byly tyto podniky ohroženy například nedostatkem likvidity. Vládní podpůrné programy obvykle poskytovaly finanční prostředky s časovým zpožděním a dobu do jejich obdržení společnosti bez finanční rezervy nebyly schopné pokrýt. Menší společnosti také nemají dostatečný aparát pro správní a byrokratické požadavky často ani při běžném provozu (průzkum EUROCHAMBRES v roce 2019 zjistil, že v EU jsou pro 78 % malých a středních společností hlavní výzvou správní postupy), natož v krizovém režimu. Dalším problémem je, že malé a střední podniky nemusí disponovat dostatečnou kapacitou pro investice nutné k přizpůsobení podnikání novým podmínkám – například zavádění elektronického obchodování. Podle zprávy Evropského parlamentu z prosince 2020 technologie potřebné k využívání digitálních obchodních modelů v EU úspěšně integrovalo pouze 17 % malých a středních firem (Europarl, 2021).

Drobní živnostníci a malé firmy v ČR reagovali na nové podmínky rozdílně, což determinovalo jejich přežití v době pandemie. Někteří se dokázali udržet na trhu za cenu zásadních změn svého podnikání, buď obměnou nabídky produktů nebo založení a posílení online prodejních kanálů. Obchody se zbožím prodávající primárně přes internet měly při nástupu pandemie výhodu, jelikož při vyhlášeném lockdownu nemusely hradit náklady na kamennou provozovnu. Zánik hrozil především podnikajícím pouze v kamenné prodejně, ale záleželo i na dalších

proměnných, jako druh sortimentu nebo umístění obchodu. Ani e-shop nebyl řešením poklesu tržeb, pokud po nabízeném zboží nebyla v pandemické situaci poptávka (např. obchody s oblečením). Přesun na internet není možný pro služby závislé na osobní fyzické interakci (kosmetické, kadeřnické či masérské salony), ale například lektoři cizích jazyků v online prostředí dokázali fungovat bez větších problémů (BusinessInfo.cz, 2021).

Krise akcentovala i rozdíly mezi zaměstnanci v standardních poměrech a s jinými typy zaměstnání. Dopad krize na trh práce se stále odvíjí, důsledky pandemie jsou nejen v restrikcích a opatřeních, ale i v dlouhodobém posunu ve spotřebitelské poptávce a technologickém vývoji. Díky současné situaci se zrychlila automatizace a digitalizace, které s sebou přináší mimo jiné i poptávku po odlišných dovednostech a znalostech, než má současná nabídka trhu práce.

3.2. Generace na trhu práce

Pandemie COVID-19 zvýraznila i rozdíly mezi jednotlivými generacemi nacházejícími se na trhu práce. Kromě již zmíněné skutečnosti, že ztráta práce hrozila zejména mladým zaměstnancům, existují i další generační rozdíly.

Generace Z označuje nejmladší část trhu práce a zahrnuje zaměstnance narozené v roce 1996 a později. Oproti starším pracovníkům tato skupina utrpěla největší ztrátu práce, až 1/3 příslušníků generace Z ztratila práci, v porovnání s 19 % mileniálů, 18 % generace X a 13 % baby boomers (Rice, 2021). Ztráta zaměstnání je jednou z hlavních příčin, proč 60 % příslušníků generace Z uvádí, že se nachází ve finančních problémech. Kromě toho má tato generace větší potíže s udržováním tzv. work-life balance (Microsoft, 2021). Pandemie a s ní související restrikce příslušníky generace Z zastihla na začátku pracovního života, kdy jsou zranitelní jak z pohledu stability zaměstnání, tak z pohledu budování pracovních návyků. V porovnání s ostatními generacemi se těší na návrat do práce nejvíce, mají chuť učit se a kariérně růst (ManpowerGroup, 2020).

V ostrém kontrastu je generace mileniálů (1981-1996), která se naopak na návrat do práce těší nejméně a jen těžko se vzdává získané flexibility. Zároveň jim vyhovuje, že firmy byly situací přinuceny k digitální transformaci, které se předtím mnoha dařilo zdárně odolávat. Přestože i tato generace a zejména její mladší část byla pandemií zasažena, mileniálové nezmírnili svůj zájem o sociální problémy a dále od zaměstnavatelů požadují aktivní přístup k jejich řešení. Vzhledem k tomu, že globálně tvoří na trhu práce většinu, jejich snahy mají dopady a firmy musí jasně zařadit sociální a zejména klimatické problémy mezi své klíčové hodnoty (Rice, 2021). Hodnoty této generace budou výrazně utvářet budoucí trh práce, na rozdíl od svých

předchůdců se již tolik nesoustředí na kulturu vydělávání peněz a tvorbu kariéry a zaměřují se na kvalitu života a osobních vztahů.

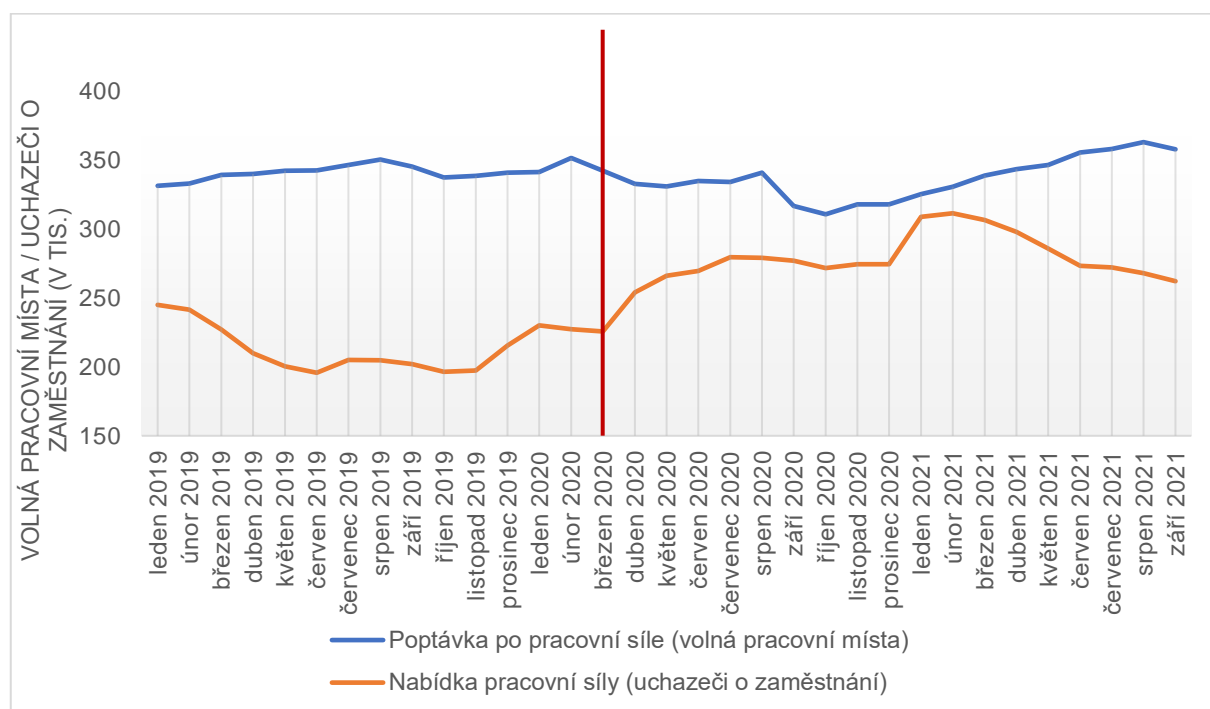
Generace X (1964-1980) se na návrat do práce se těší jako na návrat k „normálu“. Pandemie pro ně znamenala nejen rizika, ale i příležitosti – jejich bohatství se v průběhu pandemického roku zvýšilo o 50 % (Tanzi, 2021). Tato generace v době lockdownu čelila nelehkému úkolu, kdy se kvůli svému věku starala nejen o děti v domácí výuce, ale často i o rodiče v důchodu. Kvůli tomu se používá označení „sendvičová generace“ vystihující tuto nezáviděníhodnou pozici (Cherry, 2021).

Baby boomers jako nejstarší generace na trhu práce zahrnuje pracovníky s datem narození před rokem 1964. Vzhledem k rizikům nemoci COVID-19 u starších osob a změnám na trhu práce se mnoho z nich v roce 2020 rozhodlo urychlit odchod do důchodu (Rice, 2021). V průměru se jich krize finančně dotkla nejméně a ti, kteří v zaměstnání zůstali, se práci z domu přizpůsobili. I přesto se na návrat do kanceláře těšili, protože jsou zvyklí na osobní kontakt a jasnou hranici mezi pracovním a osobním životem. V porovnání s ostatními věkovými skupinami nejméně změnili své návyky, a i přes to, že jejich vlastní zdraví je ohroženo, dělají si starosti zejména o budoucnost svých dětí a vnoučat, jelikož se krize zdravotní povolna přeměňuje v krizi ekonomickou (ManpowerGroup, 2020).

3.3. Dopad pandemie COVID-19 na zaměstnávání osob v ČR

Oproti počátečním očekáváním nebyl dopad na nabídku a poptávku pracovní síly katastrofální. V grafu č. 2 lze vidět, že po březnu 2020 sice došlo ke změně trendu, ale v kontextu delšího období se nejedná o drastickou změnu (začátek pandemie a zavedení vládních opatření je značen červenou čarou). Data pocházejí ze systému Úřadů Práce, a tedy nezahrnují uchazeče, kteří se tohoto systému nezúčastňují.

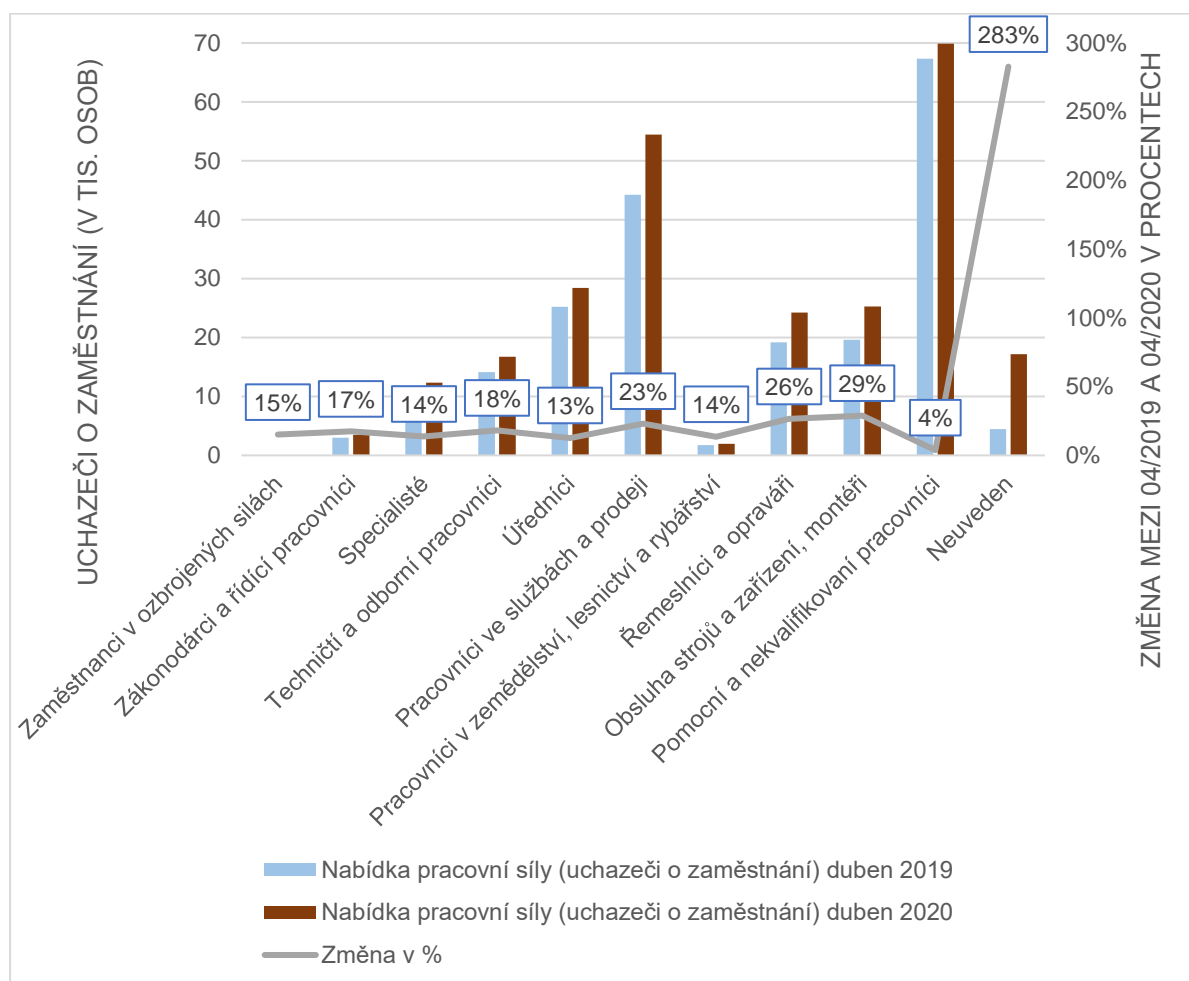
Graf 2: Nabídka a poptávka pracovní síly



Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2022a)

Při porovnání uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadech práce v dubnu 2019 a v dubnu 2020 (tj. přibližně měsíc po zavedení opatření), je evidentní nárůst u všech typů zaměstnání, viz graf č. 3. Největší změna nastala u pracovníků ve službách a prodeji, ale také u obsluhy strojů a montérů nebo řemeslníků a opravářů.

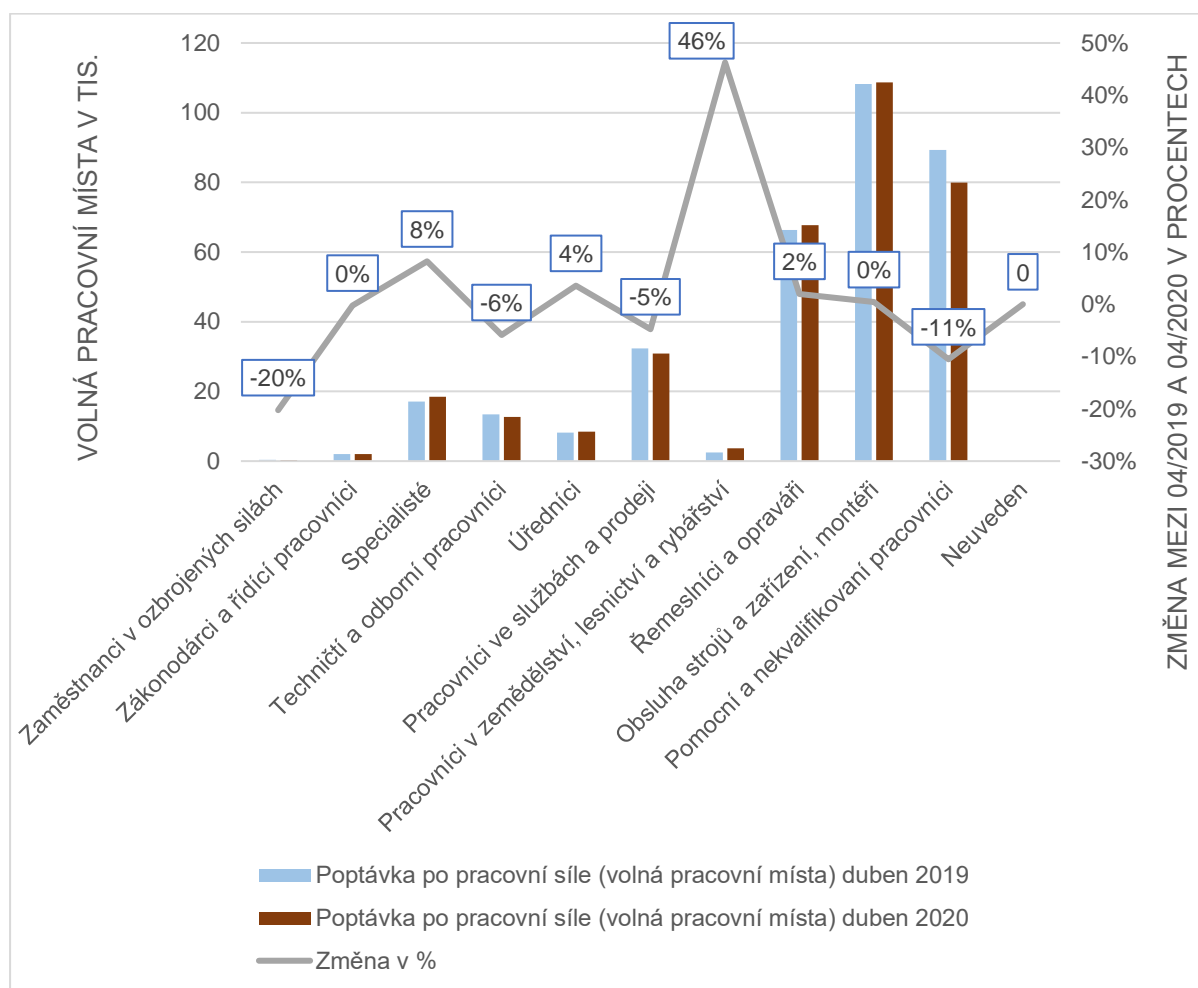
Graf 3: Nabídka pracovní síly – změna podle profese



Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2022a)

Naproti tomu při porovnání poptávky po pracovní síle ve stejném období je patrný pouze výrazný nárůst u pracovníků v zemědělství, což souvisí zejména s nástupem sezóny. Kromě toho se poptávka po práci v ostatních oborech oproti roku 2019 příliš nezměnila, jak lze vidět v grafu č. 4.

Graf 4: Poptávka po pracovní síle – změna podle profese

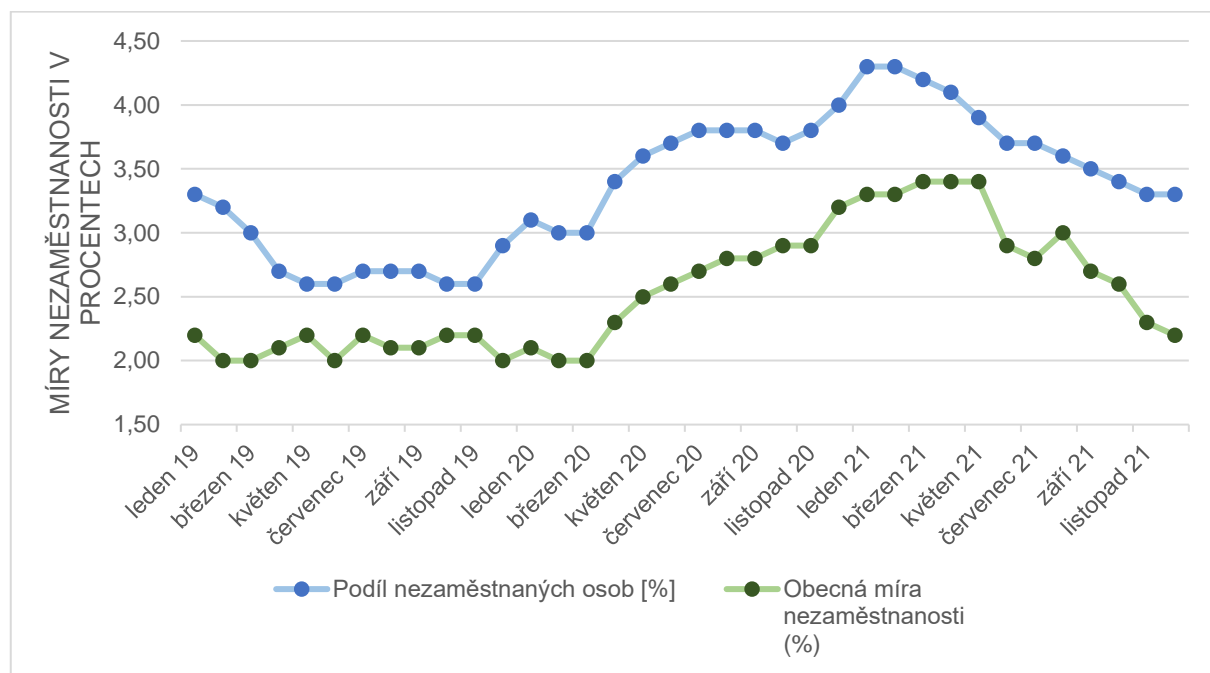


Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2022a)

Lze tedy usoudit, že trh práce v ČR se potýkal se změnou zaměstnanosti v důsledku pandemie COVID-19 a to zejména nárůstem nabídky práce (tj. uchazečů o volná pracovní místa), která ovšem nebyla následována podobným nárůstem poptávky po práci.

V ČR zveřejňují data o míře nezaměstnanosti MPSV a ČSÚ, kvůli rozdílné metodice se data těchto institucí liší. Jak lze vidět na grafu č. 5, bez ohledu na metodiku je patrná změna trendu v průběhu března 2020.

Graf 5: Míry nezaměstnanosti v letech 2019-2021 podle statistik ÚP a ČSÚ (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2022a) a ČSÚ (2022)

Míra nezaměstnanosti za prosinec 2020 podle ČSÚ odpovídá makroekonomické predikci MF z dubna 2020, kde bylo uvedeno očekávané zvýšení nezaměstnanosti v roce 2020 na 3,3 % (MF, 2020a). Obavy přitom projevovalo mnohem více zaměstnanců. V grafu č. 6 je uveden podíl zaměstnanců, OSVČ a pracovníků na DPP a mimo systém (kteří v oficiálních statistikách zahrnutí nejsou), kteří se obávali ztráty zaměstnání. Téměř čtvrtina zaměstnaných na standardní pracovní poměr měla „velké obavy“ o ztrátu zaměstnání, ve zbývajících dvou skupinách tento názor měla téměř polovina respondentů.

Graf 6: Obavy ze ztráty zaměstnání podle formy práce, data k 1.4.2020 (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování podle PAQ research (2021)

Některé průzkumy se zabývaly i vlivem na zaměstnance setrvávající v zaměstnání. Průzkum společnosti Grafton Recruitment s.r.o. respondentům pokládal otázku, jak je z pracovního hlediska pandemie ovlivnila (viz tabulka č. 3).

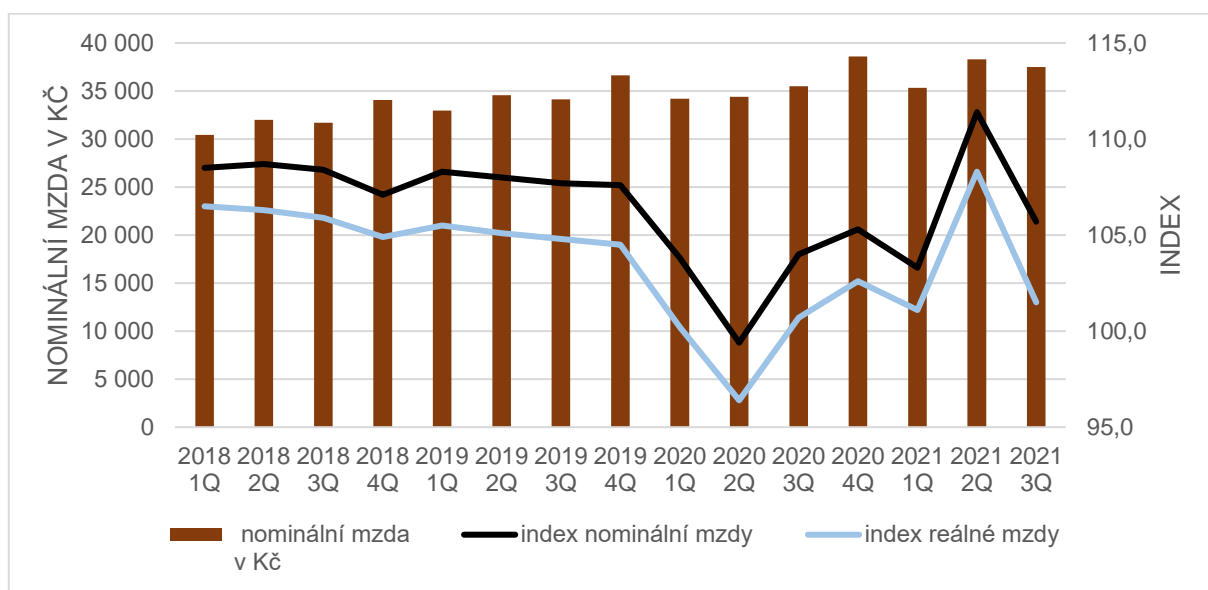
Tabulka 3: Dopad pandemie na zaměstnance (v procentech)

Snížení mzdy	11%
Omezení benefitů	10%
Omezení pracovního týdne	10%
Propuštění	4%
Dobrovolný odchod z práce	2%
Nic z uvedeného	63%

Zdroj: vlastní zpracování podle Grafton CZ (2022)

Ve vzorku respondentů se zaměstnanci, kterým byla snížena mzda vyskytovali téměř třikrát častěji než ti, kteří byli propuštěni. Podle dat ČSÚ v meziročním srovnání poklesly ve druhém čtvrtletí 2020 indexy reálné i nominální mzdy pod 100 % poprvé od roku 2013, vývoj po čtvrtletích je znázorněn v grafu č. 7.

Graf 7: Průměrná hrubá měsíční mzda a indexy reálné a nominální mzdy



Zdroj: vlastní zpracování podle ČNB (2022)

Průměrná hrubá měsíční mzda v porovnání sice poklesla, medián se ale podle ISPV zvýšil. Ve druhém čtvrtletí roku 2020 oproti stejnému období roku 2019 došlo k růstu mediánu v soukromé sféře o 1,4 %, ve veřejné sféře dokonce o 6,8 %. Důvodem může být, že v platové sféře převažuje nemanuální činnost, kterou lze nahradit prací z domova a také fakt, že platy zaměstnanců jsou na daný rok stanoveny dopředu a následně se neměnila (ISPV, 2020).

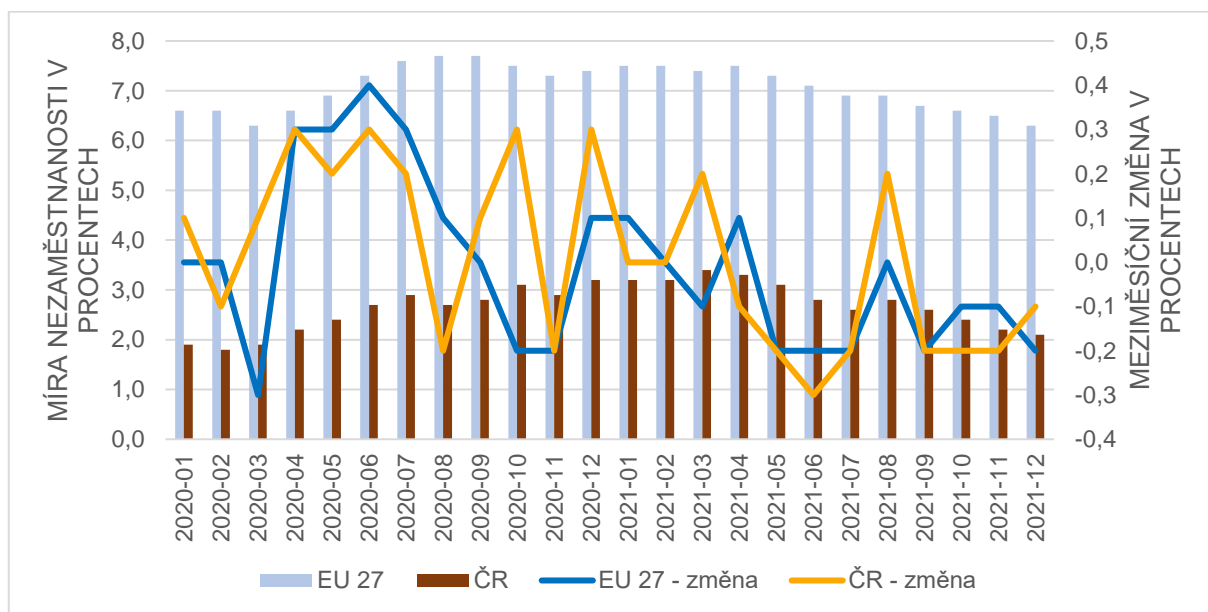
Dopad pandemie charakterizuje také pokles HDP, který negativně ovlivnilo výrazné omezení či úplné zastavení nejvíce rizikových sektorů – sport, maloobchod, kultura apod. Další příčinou může být omezení spotřebních výdajů domácností z důvodu nejistoty ohledně budoucího vývoje. Studie provedená v USA (Goalsbee a Syverson, 2021) ukázala, že omezení počtu návštěv podniků označovaných jako rizikové (tj. maloobchod, sportovní zařízení, kulturní instituce apod.) je vládními omezeními ovlivňováno v menší míře, hlavní příčinou poklesu jsou dobrovolná rozhodnutí spotřebitelů ve snaze vyhnout se nákaze – to ovšem platí spíše pro podmínky USA, kde byl lockdown ve většině států oproti Evropě velmi mírný. Za celý rok 2020 v ČR kleslo HDP o 5,6 %, celosvětově je průměrný pokles ve výši 6,7 % (Statista.com, 2021).

3.4. Porovnání s EU

Všechny informace uvedené v této podkapitole i v jiných částech práce pracují s daty za 27 členských zemí EU. Pokud tak není výslovně uvedeno, Velká Británie či jiné evropské státy nepatřící do EU nejsou ve statistikách zahrnuty.

Při porovnání míry nezaměstnanosti s ostatními státy EU je na první pohled zřejmé, že hodnoty ČR jsou po celé sledované období o několik procentních bodů nižší než průměr. Míry nezaměstnanosti jsou znázorněné na grafu č. 8. Při zohlednění jiné počáteční pozice se změny nezaměstnanosti příliš neliší a vzrůst mezi jednotlivými měsíci nikdy nepřesáhl 0,5 procentního bodu.

Graf 8: Míry nezaměstnanosti v roce 2020 – srovnání průměru EU s ČR (v procentech)

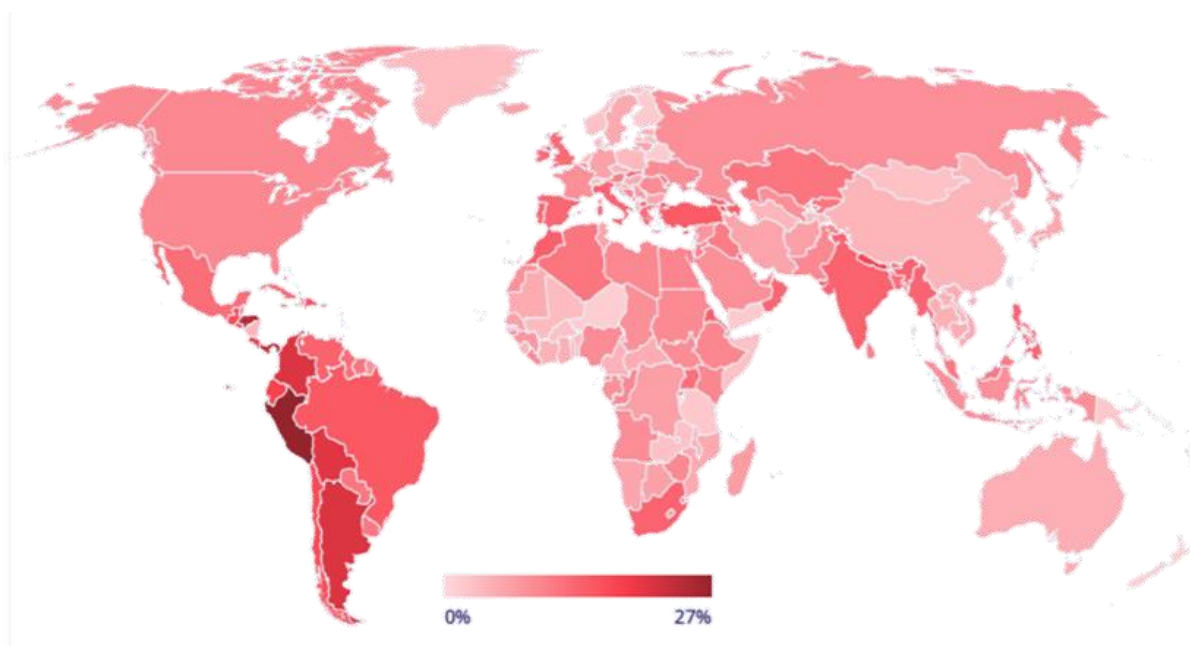


Zdroj: vlastní zpracování podle Eurostat (2022)

Dalším ukazatelem charakterizujícím celý trh práce je změna v průměrně odpracovaných hodinách za týden. Podle dat ILO (2021b) se v rámci EU 27 meziročně v roce 2020 oproti 2019 snížil počet hodin o 8,3 %, zatímco v ČR klesl jen o 4,3 %. To koresponduje se zjištěním ČSÚ, který v tiskové zprávě zveřejnil meziroční pokles o 2,1 hodiny na 33,3 hodiny za týden.

Pokles odpracovaných hodin se dotkl jak veřejného, tak soukromého sektoru, ale ne stejnou měrou. Podle ISPV průměrně odpracované hodiny za měsíc v platové sféře klesly v roce 2020 o 2,6 % zatímco ve mzdové sféře pokles činil 4,1 %. Podle dat ILO (2021b) je celosvětově průměrný pokles 8,8 %. Pro srovnání, během finanční krize mezi lety 2008 a 2009 poklesl meziroční počet odpracovaných hodin o 0,6 %. Největší ztrátou skutečně odpracovaných hodin trpěla zejména střední a jižní Amerika, z Evropy především jižní část (viz obrázek č. 3, tmavší výplň státu znamená vyšší ztrátu hodin).

Obrázek 3: Pokles skutečně odpracovaných hodin v roce 2020 v porovnání s čtvrtým čtvrtletím 2019 (v procentech)



Zdroj: ILO (2021b)

3.5. Opatření na zmírnění dopadů v ČR

Dopady vládních restrikcí ovlivnily populaci ve všech oblastech života. V této podkapitole bude popsán vývoj a struktura opatření cílených na výdělečně činnou část populace, a to v přibližném rozdělení na opatření určená pro podporu zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ.

Zaměstnavatelé

Uzavření provozoven a zákaz činností od března 2020 vyústil v překážky v provozu na straně zaměstnavatele, po dobu jejichž trvání je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům náhradu mzdy. To by při delším trvání opatření bylo pro mnoho podniků likvidační, proto vláda musela nalézt rychlé řešení situace. Tím se stal hlavně program Antivirus, jehož podstatou je částečná nebo plná kompenzace mzdových nákladů za dobu překážek v práci vyvolaných opatřeními v souvislosti s pandemií COVID-19 (MPSV, 2020a). Hlavním cílem programu byla ochrana pracovních míst a hospodářství před nárůstem nezaměstnanosti. Byly představeny režimy A, A plus, B, C, D a E, které se zaměřovaly na náhrady za různé formy dopadů vládních opatření.

Výše a podmínky podpory v režimech A, A plus a B jsou uvedené v tabulce č. 4.

Po určitou část roku 2020 byl zaveden i program C, který podnikům za podmínek udržení stavu zaměstnanců a objemu mezd odpouštěl odvody na sociální zabezpečení. Při jeho využití nebylo možné zároveň čerpat prostředky v režimu B (MPSV, 2022b).

Tabulka 4: Program Antivirus – přehled

Režim	Překážka	Náhrada
Antivirus A	karanténa zaměstnance a uzavření či omezení provozu krizovými či mimořádnými opatřeními vlády	80 % z vyplacené mzdy vč. odvodů, maximálně 39 000 Kč měsíčně na zaměstnance
Antivirus A plus	uzavření či omezení provozu krizovými či mimořádnými opatřeními vlády	100 % z vyplacené náhrady mzdy vč. odvodů, maximálně 50 000 Kč měsíčně na zaměstnance
Antivirus B	omezení odbytu či výpadku výrobních vstupů	60 % vyplacených náhrad mezd vč. povinných odvodů, maximálně 29 000 Kč měsíčně na zaměstnance

Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2022b)

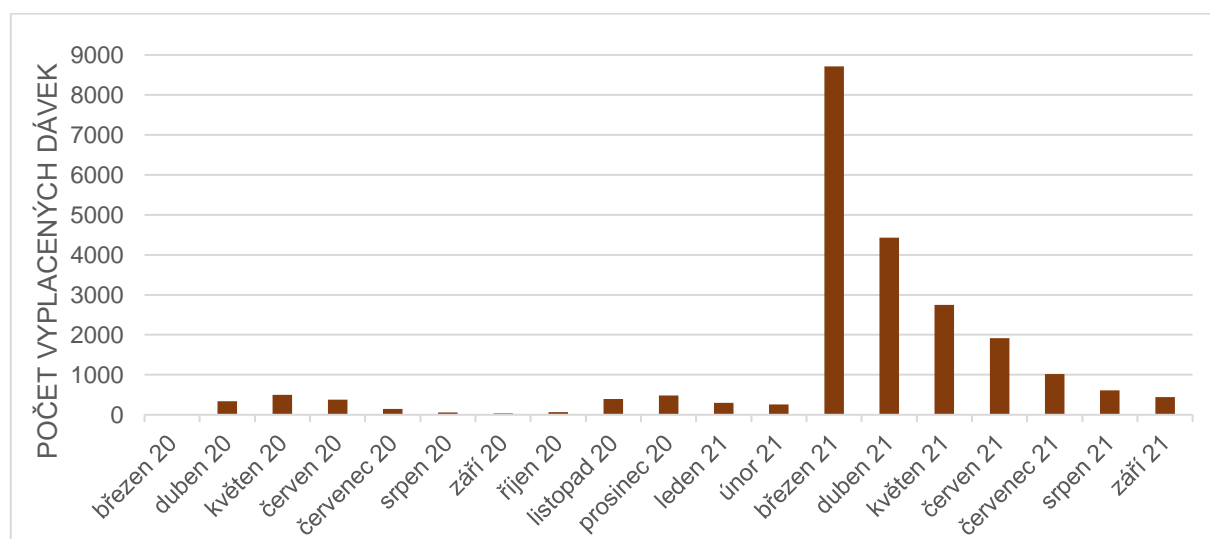
Platby byly podnikům se zájmem o podporu vypláceny na základě žádosti podané na Úřad práce.

Zaměstnanci

Podpora zaměstnancům byla realizována krizovým ošetřovným, které nahrazovalo standardní ošetřovné pro pandemii nedostačující. Novela zákona umožnila dávku čerpat i zaměstnancům, kteří pracovali na základě dohod mimo pracovní poměr za podmínky účasti na zdravotním pojištění (ČSSZ, 2020).

MPSV představilo speciální dávky mimořádné okamžité pomoci – MOP COVID-19. Jednorázový příspěvek byl určen lidem, kteří se vlivem koronaviru ocitli ve finanční nouzi (MPSV, 2020b). V grafu č. 9 je znázorněné, že zájem o tuto dávku narostl zejména v roce 2021, pravděpodobně po vyčerpání úspor domácností z doby před pandemií. Z žádostí podaných za druhé a třetí čtvrtletí 2020 byla kladně vyřízena pouze třetina a průměrná dávka činila 8,5 tisíce korun. V první vlně šlo spíše o gesto MPSV, které na ohrožené skupiny nemělo výrazný dopad. Důvodem je celkové nastavení systému poskytování dávek v hmotné nouzi – přetíženost úřadů, nedostatek srozumitelných informací, nízko stanovené částky potřebné k přežití apod. (Svobodová a kol., 2021).

Graf 9: Počet vyplacených dávek MOP



Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2022a)

OSVČ

Jedním z prvních kroků vlády bylo odpuštění povinných záloh na zdravotní a sociální pojištění. Podle vyjádření MF (2020b) bylo účelem zlepšit cash-flow OSVČ a ulehčit jim od administrativy. Dále následovala tzv. přímá podpora, kdy zasažené samostatně výdělečné osoby mohly žádat Finanční správu o jednorázový bonus ve výši 25 tis. Kč (MF, 2020c). MPO za určitých podmínek umožnilo čerpat ošetřovné i OSVČ (Morávek, 2020).

V srpnu 2020 nabyla účinnost novela, která OSVČ, společníky malých s.r.o. a pracující na DPP či DPČ opravňovala k žádosti o tzv. kompenzační bonus, podmínkou byla mimo jiné účast na zdravotním pojištění (MF, 2020d). Od února 2021 byl představen tzv. nový kompenzační bonus, který pro OSVČ zvyšoval příspěvek a také cílil na širší skupinu (podnikatelé, kterým byla uzavřena provozovna anebo jim z důvodu pandemie poklesly tržby alespoň o 50 %). V této podobě byly kompenzační bonusy vypláceny naposledy za období květen 2021, po kterém bez náhrady přestaly být vypisovány (ČTK, 2021a).

Souhrn

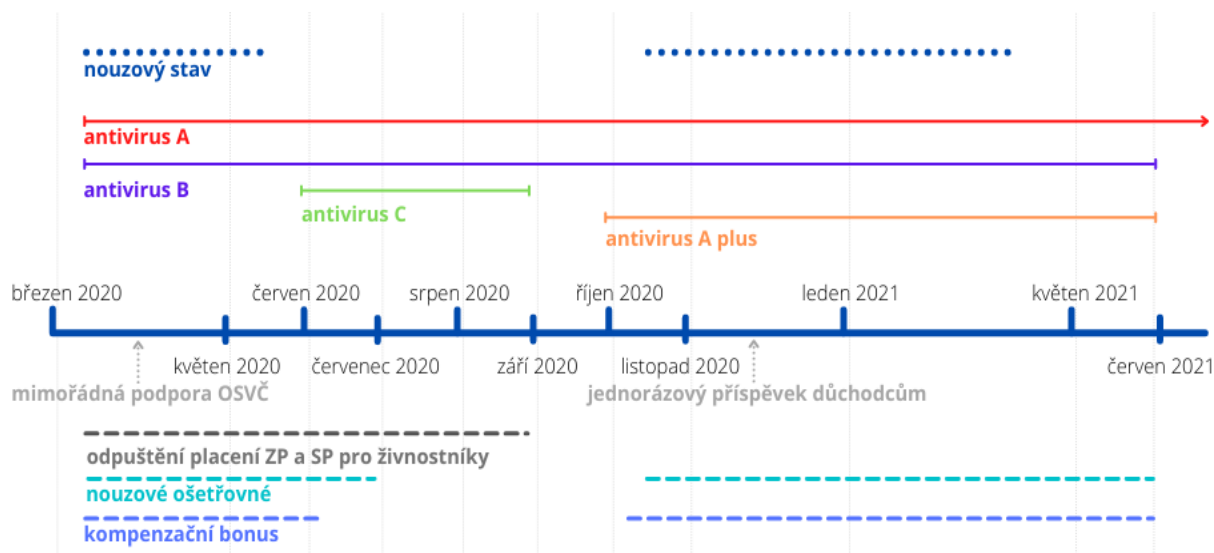
Dalšími podpůrnými programy byly například COVID-nájemné, Covid – Gastro - Uzavřené provozovny, COVID Sport, COVID Ubytování, COVID-Lázně, COVID-Bus, COVID-Kultura, COVID-Cestovní ruch aj.

MF v roce 2020 připravilo tři liberační balíčky, jejichž obsahem bylo např. prominutí pokut za pozdě podaná daňová přiznání, zavedení institutu zpětného uplatnění daňové ztráty, prominutí úroků z prodlení, správních poplatků atd. (MF, 2020e). Za zmínku stojí i jednorázový příspěvek

důchodcům, který v listopadu 2020 prosadilo MPSV ve výši 5 000 Kč cca 3 milionům poživatelů důchodů (ČSSZ, 2020b).

Na obrázku č. 4 je na časové ose znázorněno trvání hlavních vládních podpor. Antivirus A byl aktivní do konce února 2022.

Obrázek 4: Trvání vládních kompenzací



Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2022a), MPO (2022), MF (2022)

Programy Antivirus A, A plus a B po dobu svého trvání podle MPSV podpořily přes milion zaměstnanců, celková statistika je uvedena v tabulce č. 5 (data k 10.8.2021).

Tabulka 5: Program Antivirus – statistika

Souhrnné statistiky programu Antivirus	
Režim A (v Kč)	10 860 100 616
Režim B (v Kč)	18 147 765 966
Režim A plus (v Kč)	21 171 445 850
Celkem (v Kč)	50 179 312 432
Celkem podpořených firem	74 278
Celkem podpořených zaměstnanců	1 073 133

Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV (2020)

Podle MPSV (2020) by v případě, že by Program Antivirus neexistoval a zaměstnavatelé by propustili jen polovinu podpořených zaměstnanců, podíl nezaměstnaných překonal 10% hranici. Na význam Antiviru ve snaze udržet zaměstnanost ukazuje i fakt, že z nově nezaměstnaných osob po 1. březnu 2020 se pouze 7,3 % hlásilo na Úřad práce ČR z podniků, které využily nějaký režim programu Antivirus.

Co se týče postoje příjemců, Hospodářská komora ČR (2020) provedla mezi podnikateli průzkum s cílem zhodnotit vládní podpůrné programy. Pětina oslovených OSVČ i právnických osob uvedla, že nevidí přínos v žádných opatřeních vlády na jejich podporu. Ve zbytku respondentů živnostníci nejpozitivněji hodnotili kompenzační bonusy, právnické osoby zase Antivirus A.

Výhoda Antiviru spočívala především v rychlém převodu prostředků. Zejména v režimu C se sociální pojištění neodvádělo vůbec, a tedy došlo k okamžitému vlivu na cash-flow. Například v Rakousku byl představen program podpory, který poskytuje na základě jedné žádosti srovnatelné výhody jako Antivirus A, B i C dohromady – zaměstnavatel dostane příspěvek na mzdu zaměstnance, a navíc je mu odpuštěno sociální pojištění. Podmínkou je, že mzda i pojistné je nejprve odvedeno, což může mít na likviditu podniku v krizi negativní dopad (Böheim, Leoni, 2020). V Německu bylo naopak poukazováno na to, že některé fondy zřízené pro podporu podniků byly vyčerpány příliš rychle, dříve než mohly cílové skupiny zareagovat a tedy se k nim podpora nedostala. Nedostatek kontroly při převádění prostředků také umožnil podvodné jednání (Tagesschau.de, 2020).

Ačkoli program Antivirus měl určité výhody, používání dočasných vládních programů založených na překážce v práci po celou dobu pandemie bylo v Evropě spíše výjimkou.

Příspěvek v době částečné práce

Termín příspěvek v době částečné práce (jinak také kurzarbeit nebo short-time work) označuje dohodu mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a státem. Zaměstnancům se zkrátí pracovní doba a ušlý příjem jim doplatí stát. Zaměstnavatel se zaváže, že nebude zaměstnance propouštět.

Většina zemí EU měla už v právním řádu tento institut zakotvený, často jako následek globální finanční krize. V ČR změna zákona o zaměstnanosti vstoupila v účinnost až od 1.7.2021 a zákon na v roce 2022 stále čeká na notifikaci Evropské komise, bez které není možné kurzarbeit zavést (ČTK, 2021b).

Podle původního záměru měl příspěvek v době částečné práce nahradit program Antivirus, který je krátkodobým nástrojem připraveným pro řešení akutní situace, není určen pro kontinuální využívání po dobu několika let. Podle některých ekonomů (takto se vyjádřila např. Ilona Švihlíková, členka Národní ekonomické rady nebo Mojmír Hampl, člen Národní rozpočtové rady) nadužívání programu Antivirus brání modernizaci ekonomiky a udržuje pracovní místa, která by bez této podpory již neexistovala – brání tak potřebnému přesunu pracovníků do jiných oborů, které při aktuálně nízké nezaměstnanosti trpí nedostatkem kandidátů (ČTK, 2020a).

Poskytování příspěvků podle nového zákona umožní vláda po projednání v tripartitě. Princip spočívá v tom, že zaměstnavatel v krizi poskytne zaměstnanci přiděluje práci v rozsahu 20 – 80 % normální pracovní náplně a za zbývající část pracovní doby zaměstnanci náleží náhrada mzdy. Výhodou je, že dojde k rozšíření případů, kdy má podnik na příspěvek nárok a zároveň bude vyplácení poměrně rychlé. Požadavkem na přidělování práce alespoň v nějakém rozsahu přitom motivuje podniky k vyvíjení ekonomické činnosti, a ne umělému udržování pracovních míst.

Zaměstnavatelům z příspěvku v době částečné práce plyne snížení nákladů za dobu, kdy jejich zaměstnanci nebudou moci vykonávat svoji práci. Nevýhodou kurzarbeitu je, že zaměstnavateli přibude administrativa spojená s vyřizováním žádostí o podporu, někteří spatřují nevýhodu také v omezujících podmínkách pro maximální výši podpory.

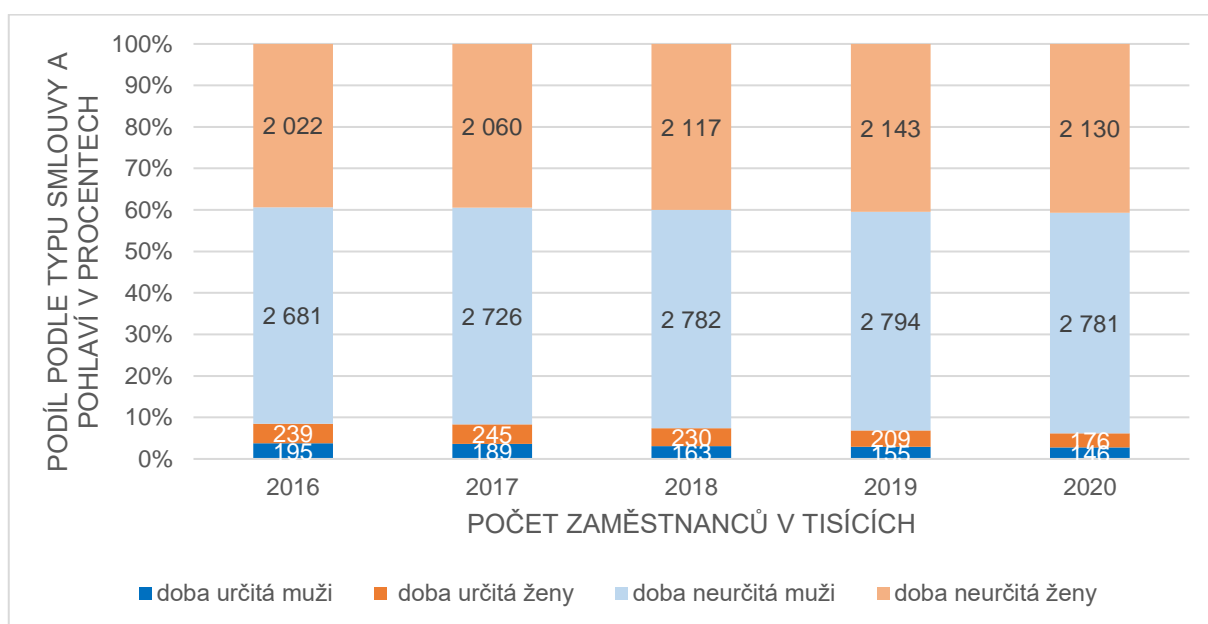
4. DOPAD PANDEMIE COVID-19 NA FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Flexibilní formy práce v souvislosti s nástupem nové generace na pracovní trh zaznamenávaly před rokem 2020 ve většině zemí vzestupnou tendenci. Pandemie COVID-19 do formování trendu zasáhla bezprecedentním způsobem a tradiční vnímání flexibilních forem práce se v mnohém lišilo od situace v průběhu národních lockdownů – vyvažování práce s péčí o děti, podpora zranitelných blízkých a práce z nevyhovujících prostorů jako kuchyní a obývacích pokojů. Proto je zajímavé porovnat data z předchozích let s rokem 2020.

4.1. Práce na dobu určitou

V ČR při současné právní úpravě není snadné zaměstnané pracovníky propustit a výpověď se pojí s dodatečnými náklady (především odstupným). Když se podniky dostaly na začátku roku 2020 do krize, nejjednodušším řešením bylo neprodlužovat smlouvy o pracovním poměru na dobu určitou (skončení pracovního poměru uplynutím doby). S neprodlením těchto smluv se často dostaly zpět na trh práce ohrožené skupiny jako absolventi nebo osoby po rodičovské dovolené. Po zrušení restrikcí došlo k opětovnému nárůstu poptávky po práci a následně k uzavírání nových smluv na dobu určitou. V kontextu celého roku 2020 tak není zřejmá výrazná odchylka od trendu předchozích let (viz graf č. 10), kdy za posledních pět let počet smluv na dobu určitou setrvale klesá.

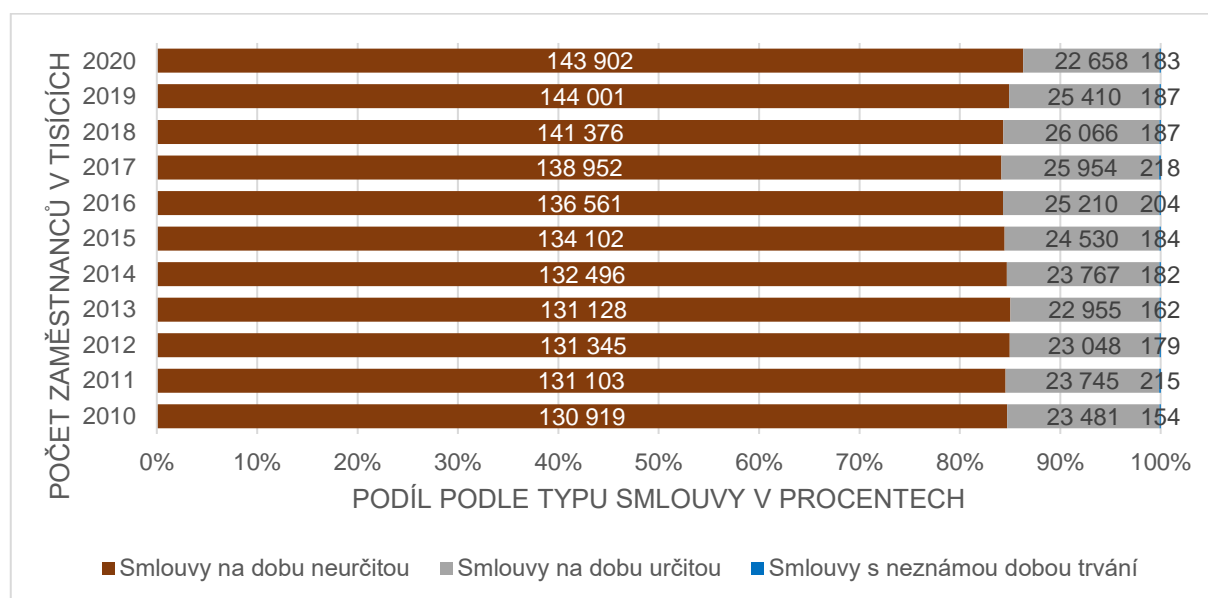
Graf 10: Zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou v letech 2016-2020 v ČR



Zdroj: vlastní zpracování podle VŠPS (2022)

Na grafu č. 11 lze vidět vývoj poměru a počtu uzavřených smluv na dobu určitou a neurčitou v rámci EU. Je zřejmé, že v roce 2020 došlo k poklesu zaměstnanců na dobu určitou přibližně o 10 %, což je více, než o kolik se snížil počet zaměstnanců na dobu neurčitou. Na ose x je opět znázorněn procentní podíl podle typu smlouvy, uvnitř sloupců je uveden absolutní počet smluv v tisících.

Graf 11: Zaměstnanci na dobu určitou a neurčitou v letech 2010-2020 v EU



Zdroj: vlastní zpracování podle ILOSTAT (2022)

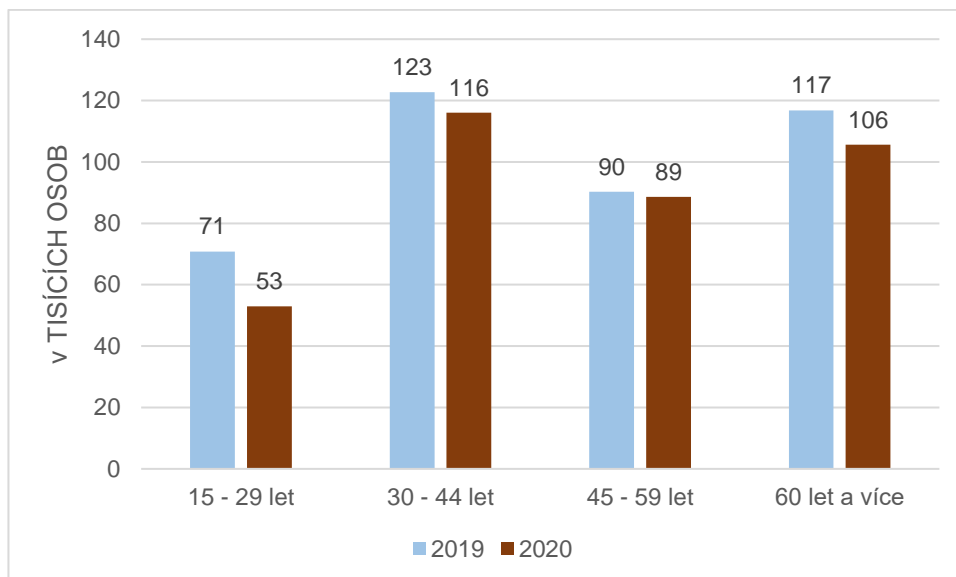
4.2. Práce na částečný úvazek

Jak uvádí Kotíková, Kotrusová a Vychová (2013), práce na částečný úvazek je v ČR využívána především ženami na mateřské dovolené nebo pečujícími o děti. Další významnou skupinou jsou lidé v důchodovém, popř. předdůchodovém věku. Jedna z hlavních výhod této formy práce je lepší skloubení rodinného a pracovního života, což bylo za pandemie COVID-19 bezpochyby obtížnější než kdy předtím. Výzkum společnosti PŘEDVÝBĚR.CZ (2020) naznačuje, že zaměstnavatelé si zvýšenou potřebu flexibility rodičů uvědomují a nabídka práce na částečný úvazek se během roku 2020 zvýšila.

Zaměstnavatelé někdy zaměstnance na částečný úvazek považují za méně důležitou součást pracovní síly a zároveň jsou pro ně i mnohem více postradatelní. Podle dat VŠPS se v roce 2020 oproti stavu z 2019 snížil počet zaměstnanců na plný úvazek o přibližně jedno procento, zatímco počet zaměstnanců na částečný úvazek klesl téměř o 10 %. Při porovnání věkových skupin je zřejmé, že nejvyšší podíl ztráty zaměstnání na částečný úvazek je u zaměstnanců ve věku 15 – 29 let (viz graf č. 12). Důvodem, proč ke ztrátě zaměstnání došlo především v této věkové skupině je pracovní pozice – mladší zaměstnanci pracovali častěji v odvětvích nejsilněji

postižených pandemií jako ubytování, stravování a pohostinství (Wadsworth, 2021). Meziroční změny podle jednotlivých odvětví jsou uvedeny v tabulce č. 6.

Graf 12: Počet zaměstnanců na částečný úvazek v ČR v letech 2019 a 2020 podle věkové skupiny



Zdroj: vlastní zpracování podle VŠPS (2022)

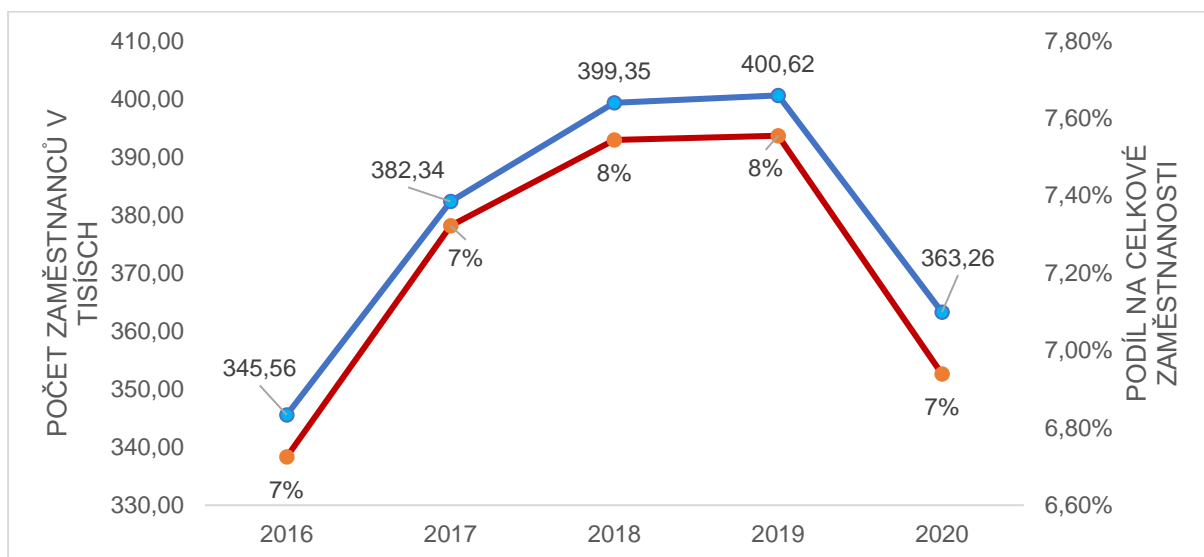
Tabulka 6: Změna v počtu zaměstnanců na částečný úvazek v ČR mezi lety 2019 a 2020

počet zaměstnanců na částečný úvazek v tis.	2019	2020	změna v %
Zpracovatelský průmysl	50,0	43,7	-13%
Velkoobchod a maloob.; opr. mot. vozidel	50,2	50,0	0%
Doprava a skladování	12,0	12,5	4%
Ubytování, stravování a pohostinství	24,3	16,8	-31%
Profesní, vědecké a technické činnosti	38,9	31,4	-19%
Administrativní a podpůrné činnosti	24,4	22,2	-9%
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	13,4	13,6	2%
Vzdělávání	53,4	51,0	-5%
Zdravotní a sociální péče	47,5	44,4	-6%
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	19,0	13,6	-28%

Zdroj: vlastní zpracování podle VŠPS (2022)

V grafu č. 13 je znázorněn absolutní počet zaměstnanců na částečný úvazek v a jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců (zbytek tvoří pracovníci na plný úvazek). Lze vidět, že s nárůstem nebo poklesem absolutního počtu se mění i podíl z celkové zaměstnanosti.

Graf 13: Zaměstnanci na částečný úvazek v ČR v letech 2016-2020



Zdroj: vlastní zpracování podle VŠPS (2022)

4.3. Sdílené pracovní místo

Jak již bylo uvedeno, v ČR legislativa upravující sdílení pracovního místa vstoupila v platnost až 1. ledna 2021. Výzkum provedený v roce 2019 (Kyzlinková a kol.) zjistil, že koncept sdíleného pracovního místa někdy vyzkoušelo 14 % zaměstnanců, přičemž vyšší podíl osob se zkušenostmi byl mezi lidmi do 30 let. Jelikož se jedná o dva a více zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem, byli tito zaměstnanci zahrnuti v předchozí podkapitole o zaměstnání na částečný úvazek. V českém prostředí pro tuto formu zaměstnávání během pandemie žádné zvláštní opatření zavedeno nebylo.

Naproti tomu například v Kanadě vláda představila tzv. Work-Sharing Program. Jedná se o alternativu příspěvku v době částečné práce. Rozdíl je v tom, že tento program využívá takzvané jednotky – skupiny zaměstnanců s podobnou náplní práce, přičemž v jednotce musí být minimálně dva zaměstnanci. Všichni zaměstnanci v jednotce se dohodnou na snížení pracovní doby o určité procento (10–60 %) a následně si mezi sebe rovnoměrně rozdělí snížené množství práce tak, aby každý měl přibližně stejnou část. Jako kompenzaci za ušlou mzdu po dobu trvání této dohody pobírají určitou dávku z kanadského sociálního pojištění (Canada.ca, 2021).

4.4. Pružná pracovní doba

Vliv pandemie COVID-19 na pružnost pracovní doby se hůře posuzuje, neboť nejsou dostupná konzistentní data o této problematice. Dostupné informace pochází především z nárazových průzkumů, výstupy se mohou výrazně lišit podle vybraného vzorku a typu pokládaných otázek.

V rámci firem mohou být benefity cíleny na specifickou skupinu zaměstnanců, pružná pracovní doba je zaváděna i jako snaha zaměstnavatelů udržet v zaměstnání rodiče malých dětí. Průzkum provedený v červnu 2020 agenturou PŘEDVÝBĚR.CZ (2020) ukázal, že oproti předchozímu roku nabízí rodičům pružnou pracovní dobu o pět procent více zaměstnavatelů (22,6 % v roce 2020 oproti 17,9 % v roce 2019). Většina firem přitom lepší podmínky udržuje i nadále po rozvolnění opatření.

Podle průzkumu společnosti Welcome to the jungle (2021) uskutečněného na začátku roku 2021 by přitom o pružnou pracovní dobu mělo zájem až 73 % zaměstnanců. V globálním průzkumu společnosti IPSOS (2021), která zkoumala zaměstnance v 29 státech v květnu a červnu 2021 je uvedeno, že o možnost flexibilní pracovní doby stojí 64 % zaměstnanců.

Co se týče reálného využití flexibilní pracovní doby v ČR, podle evropských průzkumů v posledních deseti letech zůstává pod průměrem EU a navíc klesá. Tabulka č. 7 vychází z průzkumů Eurofound v letech 2010 a 2015 a zjišťování Eurostatu v roce 2019, údaje ve sloupci flexibilní pracovní doba zahrnují veškeré možnosti kromě fixní pracovní doby, tj. od možnosti výběru z několika variant přes pružnou pracovní dobu s fixní a variabilní částí až po úplnou volnost v určování pracovní doby.

Tabulka 7: Počet zaměstnanců s flexibilní a pevnou pracovní dobou, porovnání ČR a průměru EU

	ČR		průměr EU 27	
	pevná prac. doba	flexibilní prac. doba	pevná prac. doba	flexibilní prac. doba
2010	58%	42%	64%	36%
2015	62%	38%	59%	41%
2019	67%	33%	61%	39%

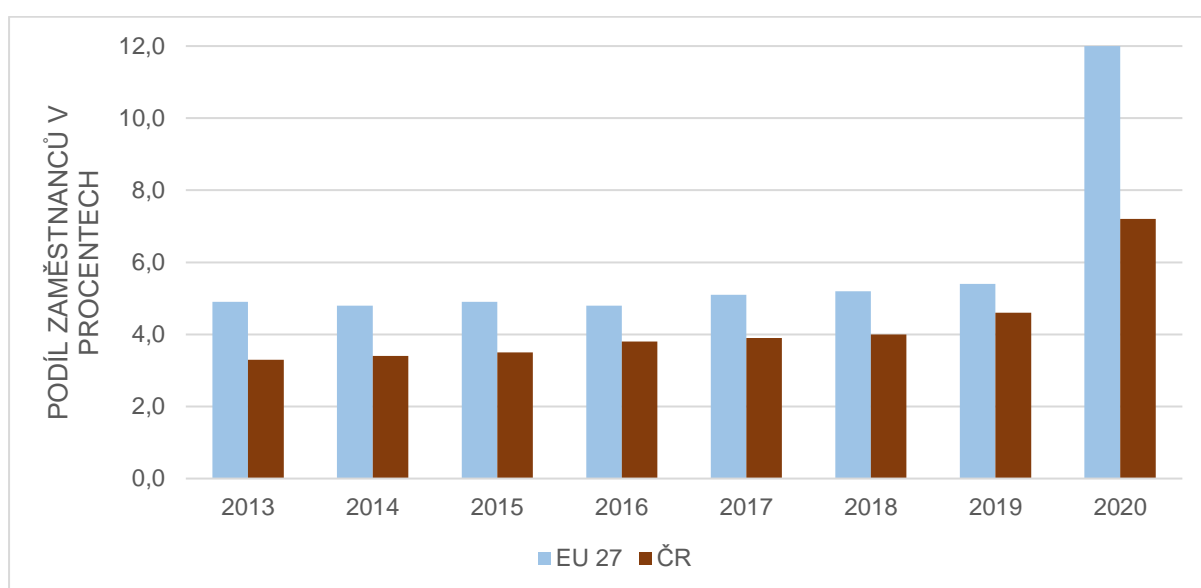
Zdroj: vlastní zpracování podle Eurofound (2022) a Eurostat (2022)

Lze usoudit, že v ČR je zájem o pružnou pracovní dobu vyšší než její nabídka u zaměstnavatelů a že právě pandemie COVID-19 mohla pomoci s jejím zaváděním u pozic, kde to dříve nebylo možné. Další vývoj ukáže, zda se tento trend podaří udržet.

4.5. Distanční práce

Před vypuknutím pandemie se distanční práce v ČR využívala spíše sporadicky, a to méně, než byl průměr EU. Pokud jde o zaměstnance trvale pracující z domova, jejich podíl mezi lety 2013 a 2019 narůstal průměrně o necelé dvě desetiny procentního bodu ročně. Grafické znázornění podílu pracujících z domova v ČR a porovnání s průměrem EU podle dat Eurostat viz graf č. 14. Je zřejmé, že pandemie COVID-19 v evropském průměru téměř zdvojnásobila počet trvale pracujících distančně, data za ČR sice také ukazují nárůst, ale stále zůstávají pod průměrem.

Graf 14: Podíl zaměstnaných osob pracujících distančně v letech 2013–2020, porovnání ČR s průměrem EU

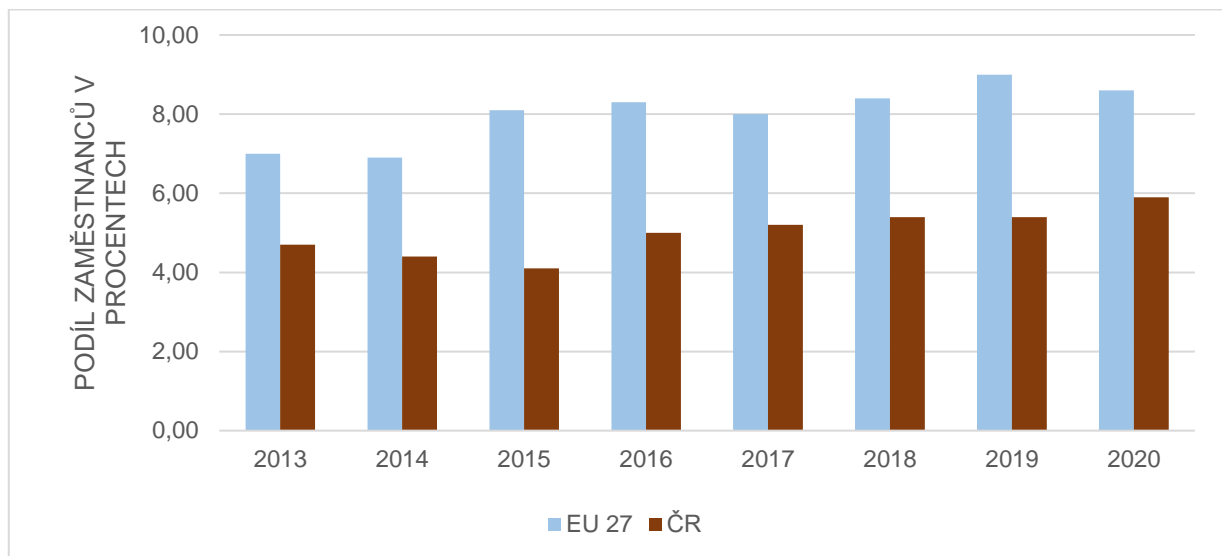


Zdroj: vlastní zpracování podle Eurostat (2022)

Podle dat VŠPS z roku 2018 byl podíl pracujících z domova 4 %, mezi muži a ženami nebyly významné rozdíly. Kyzlinková a kol. (2020) uvádí, že významný podíl distanční práce byl u OSVČ, kde mezi pohlavími je naopak rozdíl velmi zřetelný (ze samostatně výdělečně činných žen pracovala v roce 2018 z domova necelá jedna polovina z nich a mezi muži necelá jedna třetina).

Jiná situace je u pracovníků, kteří z domu pracovali pouze občas. Podle dat Eurostatu za rok 2020 nedošlo k významné změně trendu a podíl zaměstnanců, kteří distanční práci využívají příležitostně je menší než těch, kteří distančně pracují obvykle/trvale (viz graf č. 15).

Graf 15: Podíl zaměstnaných osob pracujících příležitostně distančně v letech 2013–2020, porovnání ČR s průměrem EU



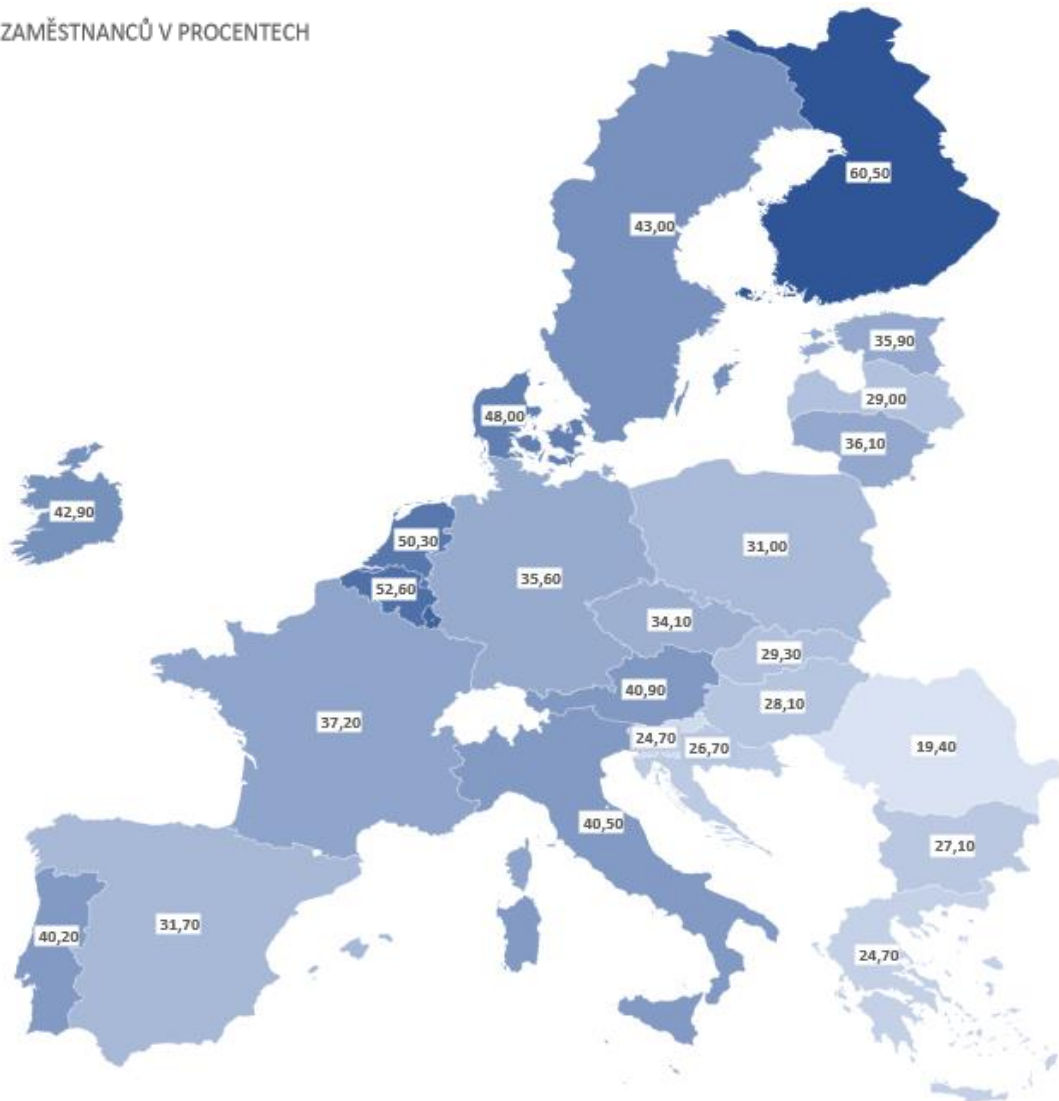
Zdroj: vlastní zpracování podle Eurostat (2022)

Podle Kyzlinkové a kol. (2020) nabízely občasnou práci z domu častěji větší společnosti, mezi podniky nad tisíc zaměstnanců nabízela práci z domova alespoň vybraným zaměstnancům polovina firem, u malých zaměstnavatelů nabízela práci z domova jen každá desátá firma.

Výše prezentovaná data Eurostatu jsou průměrem roku 2020, což nepodává vypovídající obraz o situaci těsně po vypuknutí pandemie. Podle reportu OECD (2021) se ve sledovaných zemích počet pracujících z domova v porovnání s hodnotami před pandemií v době nejtvrdějších opatření zvýšil o desítky procent. Na obrázku č. 5 je znázorněn podíl respondentů průzkumu Eurofound, kteří uvedli, že v důsledku pandemie začali alespoň na nějakou dobu pracovat z domu.

Obrázek 5: Podíl zaměstnanců, kteří v důsledku pandemie COVID-19 začali pracovat z domu

PODÍL ZAMĚSTNANCŮ V PROCENTECH



Zdroj: vlastní zpracování podle Eurofound (2022)

Lze konstatovat, že práci z domova si přinejmenším vyzkoušela velká část zaměstnanců, kteří se však po skončení opatření museli vrátit do běžného režimu. Podle průzkumu IPSOS (2021) si až 66 % pracovníků přeje mít větší volnost ve volbě odkud odvádět práci. Dále se 65 % zaměstnanců domnívá, že jsou produktivnější, pokud pracují z domu. Některé země na tyto tendence začínají odpovídat, například Portugalsko bylo v Evropě první zemí, která v důsledku pandemie COVID-19 zavedla nové právní předpisy upravující práva a povinnosti zaměstnance ve prospěch lepšího work-life balance. Další země, které plánují do svého právního řádu zakotvit silnější právo zaměstnance na alespoň občasnou práci z domova jsou například Německo, Irsko, nebo Francie (McDonagh, 2021).

Ne všichni zaměstnanci distanční práci viděli jako pozitivní zkušenost, zejména v podmínkách celostátního lockdownu. Především rodičům malých dětí se po uzavření škol značně zkomplikovala situace, v tomto kontextu byly zřetelné rozdíly mezi matkami a otci – průzkum provedený v USA (Collins et. al., 2021) v prvních měsících pandemie reportoval až šestihodinový rozdíl ve skutečně odpracovaných hodinách za týden mezi pohlavími. Tento rozdíl podle autorů ukazuje na skutečnost, že matky nesou větší břemeno péče o děti a domácnost na úkor času věnovaného práci.

4.6. Agenturní práce

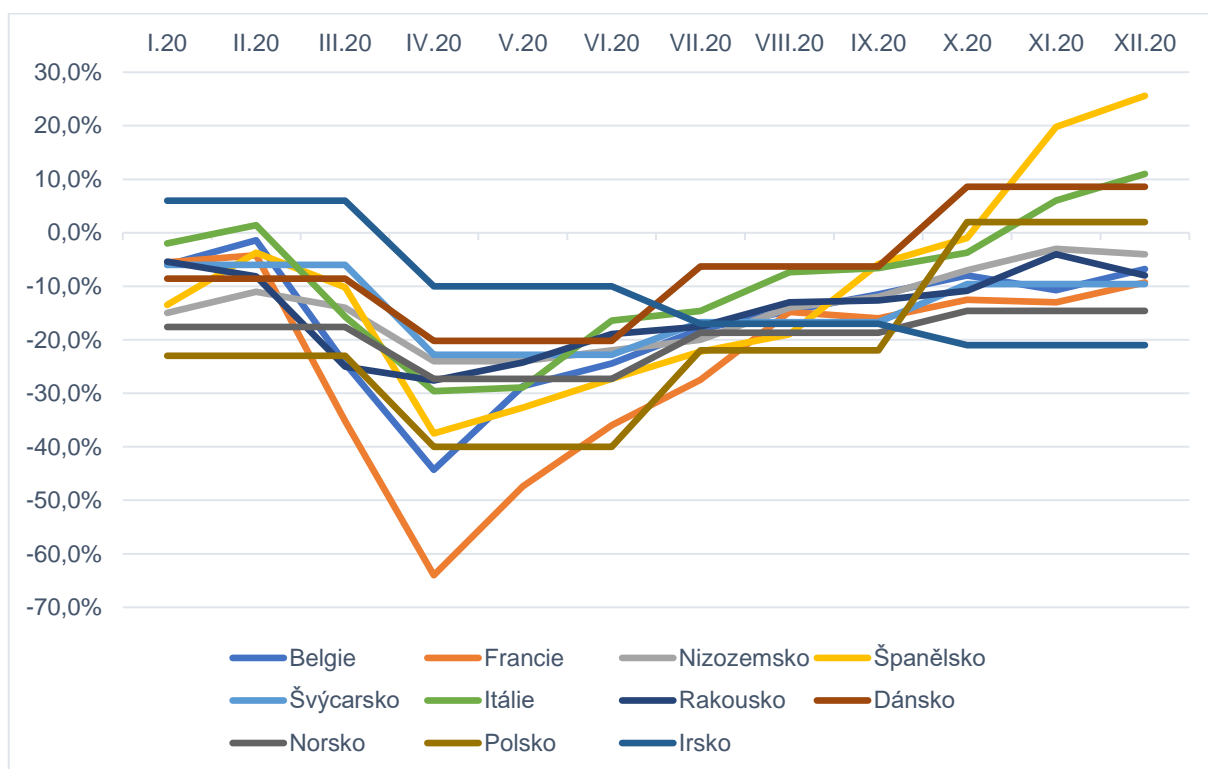
Vliv pandemie COVID-19 na agenturní pracovníky se v ČR na začátku lockdownu diskutoval zejména v souvislosti s programem Antivirus. Vládní podpora se původně na tuto skupinu vztahovat neměla, stalo se tak až po rozporování nařízení ze strany agentur (Švihel, 2020). Agenturní zaměstnanci přesto neměli jistotu příjmu, jednak žádosti agentur o podporu nebyly všechny schváleny (např. kvůli požadavku bezdlužnosti), jednak pracovní smlouva agenturních pracovníků často zahrnuje dodatek, že v případě ukončení dočasného přidělení má agentura právo smluvní vztah s pracovníkem ihned ukončit.

Agenturní pracovníci byli poklesem poptávky po práci na začátku pandemie citelně ovlivněni – podle studie společnosti TREXIMA (2020) celková odpracovaná doba v prvním pololetí 2020 meziročně poklesla o 13 % (průměrný pokles doby u všech zaměstnanců byl 5 %). Počet zaměstnanců klesl ještě výrazněji, a to o 20 % za stejné období. Před začátkem pandemie agentury práce zaměstnávaly téměř 400 tisíc zaměstnanců.

Pro agenturní pracovníky, kteří mají často nízký stupeň vzdělání, je klíčové zejména odvětví automotive. V něm podle Asociace pracovních agentur (Souček, 2020) klesl počet agenturních zaměstnanců nejméně o třetinu.

Ve srovnání se zahraničím se situace v ČR nezhoršila tolik, jako v jiných zemích. Podle průzkumu společnosti World Employment Confederation (2021) na základě dat z vybraných evropských států například Francie na začátku pandemie zaznamenala 64% meziroční pokles odpracovaných hodin agenturními pracovníky. V několika dalších státech se pokles pohyboval několik měsíců mezi 20 a 30 procentními body v porovnání se stejným obdobím roku 2019. Data zkoumaných zemí jsou znázorněná v grafu č. 16, ČR do výzkumu zahrnuta nebyla.

Graf 16: Změna hodin odpracovaných agenturními pracovníky (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování podle World Employment Confederation (2021)

Zajímavý dopad na agenturní zaměstnávání měl rok 2020 v Německu. I několik měsíců po první vlně nákazy vznikala lokální ohniska kolem podniků na zpracování masa, které zaměstnávaly především zahraniční agenturní pracovníky. Ti žijí na malém prostoru ve společných ubytovnách a spolu s nedostatečnou úrovní hygieny ve výrobě to vedlo k rychlému šíření viru. Karanténa byla uvalena na několik tisíc zaměstnanců, školy musely být znovu uzavřeny a v jediném závodě byly počty nakažených ve stovkách osob. V červnu 2020 kvůli tomu spolková vláda přijala nový program pro zdraví a bezpečnost při práci v masném průmyslu, který mimo jiné od 1. ledna 2021 úplně zakázal zaměstnávání agenturních pracovníků v tomto odvětví (ČTK, 2020b). Pandemie COVID-19 tak pomohla přinést do veřejné diskuze téma zneužívání agenturou najatých zahraničních dělníků vykořisťovaných za nevyhovujících pracovních podmínek, které by za normálních okolností pravděpodobně zůstalo mnoho dalších let standardem.

4.7. Časově omezené dohody

Dohody mimo pracovní poměr jsou v ČR široce využívaným, ale málo zkoumaným fenoménem. Pro zaměstnance, kteří dohody využívali, bylo při nástupu pandemie velkou komplikací, že pro ně za standardních podmínek není možné čerpat ošetřovné, a to ani pokud

odvádí sociální a zdravotní pojištění. Nárok čerpat ošetřovné byl umožněn na základě zvláštních zákonů s účinností od 6. května 2020 (a to i zpětně).

MPSV pro odhad počtu ohrožených osob v květnu 2020 zpracovalo Analýzu četnosti práce na dohodu a možnosti řešení výpadku příjmů u zaměstnanců na dohodu. Data ohledně počtu zaměstnanců na dohodu vycházející z dat ČSSZ jsou uvedena v tabulce č. 8.

Tabulka 8: Počet zaměstnanců na dohodu podle analýzy MPSV

počet osob	stav
107 810	je vedle dohody zaměstnáno i v pracovním poměru
36 480	podle odhadů pobírá invalidní nebo starobní důchod
37 353	jsou studenti SŠ/VŠ
40 896	nemá další významné příjmy a ani nepatří mezi studenty
222 561	celkem otevřených dohod

Zdroj: MPSV (2020)

Uvedené údaje se zčásti opírají o domněnky ministerstva nepodložené skutečnými zjištěními. Počet studentů středních a vysokých škol MPSV odhaduje jen podle věku – za studenta považuje každého pod 26 let, což může být velmi nepřesné. Podobně odhaduje i příjemce invalidních a starobních důchodů. Obě skupiny včetně těch, kteří jsou vedle dohody zaměstnáni i v pracovním poměru potom považuje za finančně nezasažené při ztrátě příjmů z práce na dohodu.

Na základě výše uvedených odhadů MPSV (2020b) v analýze uvádí, že výpadkem příjmů z DPP/DPČ je ohrožených pouze 40 tis. zaměstnanců (18 % z celkového počtu). Následně usuzuje, že vzhledem k tomu, že v pandemií postižených odvětvích pracuje dle odhadů z ISPV 22 % pracujících na dohodu, reálně ohrožených osob je do 10 tisíc.

Naopak podle studie Centra pro společenské otázky SPOT (Svobodová a kol., 2021) mnoho z lidí zaměstnaných na DPP a DPČ kombinuje více forem příjmu, z nichž každý je nutný pro zachování životní úrovně. Takoví lidé čelili největším nejasnostem a nejistotě v otázce finanční podpory od státu – v prvním nouzovém stavu byly z podpory vyloučeny osoby, které práci na dohodu kombinovali s pracovním úvazkem (např. zkráceným). Podobná logika byla uplatněná i v případě kombinace práce jako OSVČ a práce na dohodu. Odhad osob ohrožených výpadkem příjmů z DPP/DPČ MPSV byl tedy podle jejich studie zásadně podceněn.

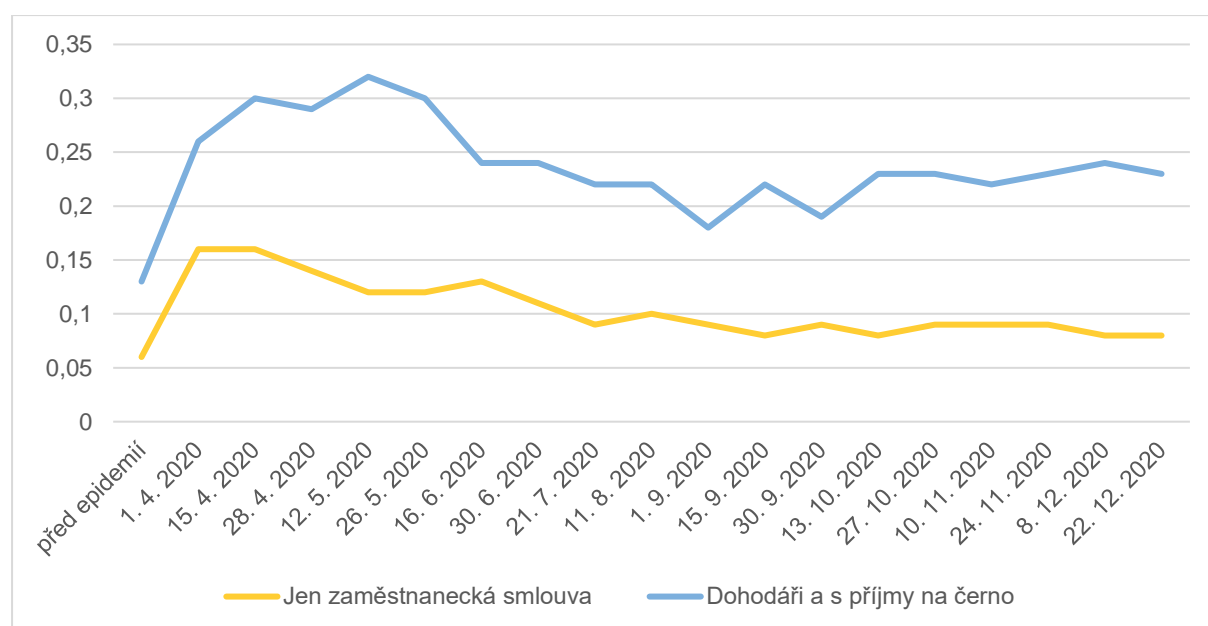
I po schválení lepších podmínek pro přiznání podpory osobám pracujícím na dohodu byla finanční pomoc poskytnuta pouze těm, kteří byli po určitou dobu v rozhodném období účastní nemocenského pojištění. O podporu tedy nemohli žádat například mnohé matky na rodičovské dovolené, invalidní důchodci apod., kteří si prací na dohody (bez sociálních odvodů)

přivydělávají z důvodu existenční nutnosti, nebo například lidé, kteří jsou do kombinace několika dohod nuceni zaměstnavatelem, který se tak vyhýbá placení odvodů.

Společnost PAQ research (2021) zkoumala podíl nízkopříjmových osob bez úspor a osob v příjmové chudobě a jeho vývoj během pandemie. Respondenti byli rozdělení do skupin podle druhu zaměstnání, osoby pracující na dohodu byly zařazeny do stejné skupiny jako pracující „na černo“. Proto není zcela možné porovnat výstupy výzkumu s odhadem MPSV, ale pro skupinu osob pracujících na dohodu a bez smlouvy se poměr nízkopříjmových osob a osob v příjmové chudobě z cca 33 % před pandemií na téměř 50 % během celého druhého čtvrtletí 2020. Přitom značná část byla přímo v příjmové chudobě, viz graf č. 17.

V grafu jsou zobrazeny poměry lidí v příjmové chudobě podle druhu zaměstnání. Jak je vidět, zaměstnanci na tom už před pandemií byli lépe, a i poté se jejich status zhoršoval méně než u pracovníků na dohodu a „na černo“.

Graf 17: Poměr pracovníků v příjmové chudobě podle druhu zaměstnání (v procentech)



Zdroj: vlastní zpracování podle PAQ research (2021)

Pro srovnání vládních opatření může posloužit Slovensko, kde je úprava dohod mimo pracovní poměr velmi podobná. Rozdílem je, že ze všech dohod se povinně odvádí zdravotní a sociální pojištění, což mimo jiné znamená i přesnější evidenci – Sociálna poisťovňa v prosinci 2019 evidovala celkem 411 028 otevřených dohod (SITA, 2020). Z většiny typů dohod se odvádí i nemocenské pojištění. Pracovníci na dohody, kteří se účastnili nemocenského pojištění, měli nárok na ošetřovné od začátku pandemie – v kontrastu s ČR, kde se toto upravovalo dodatečnými zákony.

Podobně jako v ČR, Slovenská vláda se rozhodla zaměstnavatelům příspěvek na „dohodáře“ neposkytovat (za ostatní zaměstnance se při uzavření provozoven poskytovala náhrada ve výši 80 % průměrné mzdy). Slovenská obdoba tuzemského kompenzačního bonusu byla pracovníkům na dohody, kteří nemají jiný zdanitelný příjem, schválena už 28.4.2020 (Starha a kol., 2020).

4.8. Konto pracovní doby

V případě využití konta pracovní doby neexistují celonárodní statistiky. Jde o nástroj, který se v českém právním řádu nachází již několik let, ale dosud ho zaměstnavatelé příliš nevyužívali. S nástupem pandemie se v řadě médií (Samec, 2020; Rybová, 2020; hn.cz, 2020) objevily informace a doporučení, že se jedná o vhodný nástroj k minimalizaci dočasného poklesu práce během lockdownu, který zároveň umožňuje po uvolnění opatření zaměstnancům přidělovat práci nad rámec jejich obvyklé pracovní doby. Základní vyrovnávací období je při použití konta pracovní doby 26 týdnů a pro většinu např. výrobních podniků by půlroční lhůta na dorovnání odpracovaných hodin mohla dostačovat.

V praxi dokonce došlo k situaci, kdy se o uplatnění konta pracovní doby pokusila příspěvková organizace, která jako zaměstnavatel podle § 109 odst. 3 zákoníku práce nemůže tuto formu zaměstnání používat. V roce 2020 Oblastní inspektorát práce po zjištění pochybení uložil zaměstnavateli pokutu ve výši 10 tis. Kč.

Možné využití tohoto nástroje do budoucnosti může komplikovat i fakt, že podle nového zákona č. 248/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na zaměstnance se zvláštním rozvrhem pracovní doby nebude poskytován příspěvek v době částečné práce, a to po dobu uplatňování konta pracovní doby (Jouza, 2021b).

Shrnutí

Pandemie COVID-19 ovlivnila zaměstnávání osob a trh práce velmi asymetricky, což platí i pro flexibilní formy práce. Poměr pracovníků na dobu určitou k zaměstnancům na dobu neurčitou v ČR setrvale klesá, rok 2020 v tomto trendu nic nezměnil. V rámci EU je zřejmý větší pokles počtu pracovníků na dobu určitou oproti ostatním, a to o jednotky procent. Lze konstatovat, že oproti předpokladu, že mnoho zaměstnanců bude po vypršení doby propuštěno jako okamžité řešení pro podnik v krizi, pracovníci na dobu určitou nezaznamenali výrazný vliv pandemie.

Počet zaměstnanců na částečný úvazek se v ČR naopak významně snížil, a to zejména v pandemiích nejvíce postižených oborech jako ubytování, stravování a pohostinství či cestovní

ruch. K poklesu ale došlo i v jiných oblastech ekonomiky, tedy lze usoudit, že pracovníci na zkrácené úvazky jsou více ohroženi ekonomickou krizí. Stejně závěry platí v rámci ČR i pro zaměstnance na sdílených pracovních místech, jinde ve světě ale toto uspořádání oproti klasickému zkrácenému úvazku mohlo pomoci zaměstnancům udržet si místo díky cíleným vládním programům.

Pružná pracovní doba je v rámci ČR často využívanou formou flexibilní práce, obvykle prezentovaná jako benefit pro zaměstnance. Ačkoli se zatím nedostává průkazných dat, lze očekávat, že na základě zavedení distanční práce pro větší počet zaměstnanců se rozšíří i pružná pracovní doba.

Jednoznačný nárůst byl zaznamenán u využívání distanční formy práce. Díky vládním nařízením bylo v první polovině roku 2020 nuceno pracovat z domu velké procento zaměstnanců (v ČR více než 50 %), z dalších výzkumů navíc vyplývá, že i po skončení lockdownu tuto formu práce využívá více zaměstnanců než předtím.

Agenturní pracovníci se často nachází mezi nejzranitelnějšími skupinami na trhu práce. Kvůli nastavení pracovních smluv mnoho z nich po začátku pandemie přišlo o příjem ze dne na den. Jak je zřejmé z výzkumu z jiných evropských zemí, jejich situace se s obnovením dodavatelských řetězců poměrně rychle zlepšila a v řádu měsíců se odpracované hodiny vrátily zpět na úroveň před pandemií.

Pandemie COVID-19 ohrozila i osoby pracující na dohody mimo pracovní poměr. Často se jedná o pracovníky, kteří kombinují více zdrojů příjmu a z toho důvodu se na ně nevztahovala vládní podpora. Oproti ostatním skupinám zaměstnanců vykazovali větší podíl osob v příjmové chudobě a nízkopříjmových osob. DPP a DPČ jsou často využívány, protože zaměstnavatelům garantují flexibilitu, současná právní úprava je již zastaralá a je nutné ji aktualizovat i pro podporu větších práv zaměstnanců. Kvantifikaci dopadů komplikuje nedostatek dat, jelikož dohody nepodléhající povinným odvodům nejsou spolehlivě evidovány.

Na základě uvedených zjištění lze konstatovat, že pandemie COVID-19 akcentovala existující disparity mezi skupinami zaměstnanců, a to zejména v krátkodobém horizontu. V dlouhém období je pravděpodobné, že vlivem zdravotní a ekonomické krize dojde ke změně trendu v zaměstnávání s akcentem na flexibilitu.

5. ANALÝZA PŘÍSTUPU VYBRANÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ K FLEXIBILNÍM FORMÁM PRÁCE

Poslední část diplomové práce je věnována vlastnímu výzkumu provedeného formou dotazníkového šetření. V předchozích kapitolách práce byly analyzovány změny v zaměstnávání osob optikou národních či nadnárodních statistik, které zprostředkovávají pouze agregované hodnoty a data většinou nerozlišují mezi veřejným a soukromým sektorem. Cílem šetření je zjistit, komparovat a vyhodnotit změnu postoje konkrétních zaměstnavatelů k použití flexibilních forem práce v důsledku pandemie COVID-19 se zaměřením na rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem.

Existují tři typy výzkumných strategií: kvalitativní výzkum, kvantitativní výzkum a smíšený výzkum, vznikající propojením předchozích dvou. S ohledem na zaměření této práce byl jako hlavní strategie zvolen kvantitativní výzkum, realizovaný (1) sběrem dat o struktuře zaměstnanců od vybraných zaměstnavatelů a (2) dotazníkovým šetřením prostřednictvím dotazníku, který byl distribuován zaměstnancům pro zohlednění jejich vlastního úhlu pohledu. Získaná kvantitativní data byla poté konzultována se zástupci zaměstnavatelů pro doplnění kontextu a prezentování možných vysvětlení. Výzkum probíhal na konci roku 2021 a začátku roku 2022.

Zkoumaný vzorek se skládá ze dvou zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců, byli zvoleni na základě záměrného výběru, aby jeden reprezentoval neziskový veřejný sektor a druhý soukromý ziskový sektor. Shodně sídlí v Pardubicích pro zabránění vlivu regionálních disparit a celkový počet zaměstnanců je řádově stejný.

Z veřejných subjektů byl vybrán Krajský úřad Pardubického kraje, který „*plní úkoly v samostatné působnosti uložené mu zákonem, zastupitelstvem kraje nebo radou kraje a napomáhá činnosti výborů a komisí. Dále vykonává zákonem stanovenou státní správu, tyto činnosti vykonává v tzv. přenesené působnosti*“ (Pardubický kraj, 2022). Krajský úřad tvoří ředitel a zaměstnanci rozdělení do odborů a oddělení.

Druhou oslovenou společností je Explosia a.s., tradiční a nejvýznamnější český výrobce výbušnin a také jeden z největších zaměstnavatelů v Pardubickém kraji. Firma byla založena v roce 1920 a momentálně existuje jako samostatná akciová společnost. Velký podíl zaměstnanců společnosti tvoří výrobní pracovníci, na které měla pandemie COVID-19 specifický vliv.

V následující části budou oba zkoumané subjekty stručně popsány.

Krajský úřad

Organizace veřejné správy a samosprávy byly od začátku pandemie ve specifickém postavení, jelikož se na ně vztahovaly stejné povinnosti a nařízení jako na ostatní podnikatelské subjekty, a byly vystaveny většímu tlaku na jejich dodržování, protože se od nich očekávalo, že půjdou soukromému sektoru příkladem. To za situace, kdy se ve vládních nařízeních a opatřeních neorientovaly ani subjekty veřejného sektoru.

Hospodaření Krajského úřadu v roce 2020 bylo ovlivněno pandemií COVID-19. Pardubický kraj organizoval i řadu pomoci v době lockdownu, na niž mu byly poskytnuty dodatečné finance, což se projevilo v rozpočtu kraje. Oproti původně schválenému rozpočtu došlo v průběhu roku k navýšení příjmů o 10,3 mld. Kč a výdajů o 12,5 mld. Kč zejména díky zapojení dotací ze státního rozpočtu, ostatních veřejných rozpočtů a fondů EU.

Krajský úřad Pardubického kraje je významným zaměstnavatelem v rámci okresu Pardubice. V tabulce č. 9 je uveden počet zaměstnanců za roky 2018, 2019 a 2020.

Tabulka 9: Počet zaměstnanců Krajského úřadu Pardubického kraje

rok	ženy	muži	celkem
2018	288	131	419
2019	293	125	418
2020	297	117	414

Zdroj: vlastní výzkum

Jak vyplývá z dat, počet zaměstnanců zůstal i v roce 2020 poměrně stabilní a dále pokračuje zvyšování poměru zaměstnaných žen vůči mužům. Tento trend je možné pozorovat v institucích napříč veřejným sektorem.

V tabulce č. 10 je možné porovnat výskyt využívaných forem flexibilní práce.

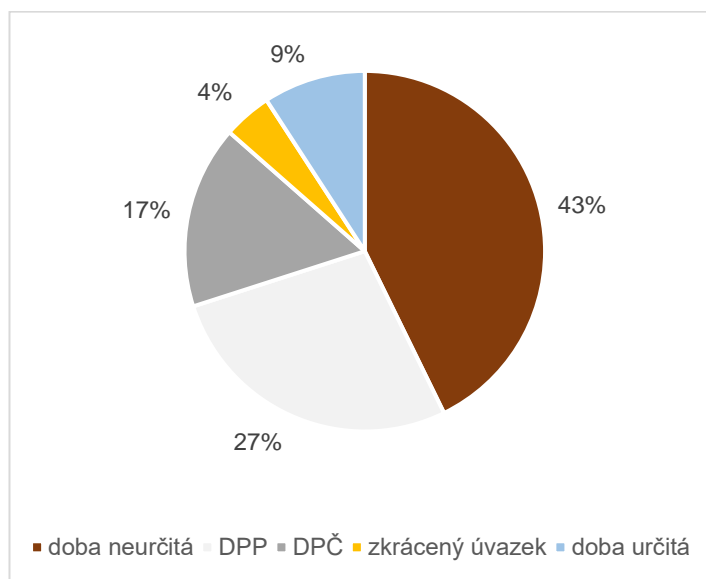
Tabulka 10: Počet zaměstnanců Krajského úřadu Pardubického kraje podle formy práce

rok	DPP	DPČ	zkrác. úvazek	doba určitá	doba neurčitá
2018	80	41	16	57	225
2019	133	47	19	45	174
2020	113	68	18	38	177

Zdroj: vlastní výzkum

Oproti průměrným hodnotám v ČR zaměstnanci Krajského úřadu flexibilní formy práce využívají více, i přesto zaměstnanci na plný úvazek a dobu neurčitou tvoří největší skupinu. V grafu č. 18 je grafické znázornění struktury zaměstnanců.

Graf 18: Rozdělení zaměstnanců Krajského úřadu Pardubického kraje podle formy práce



Zdroj: vlastní výzkum

Zaměstnanci na dohody mimo pracovní poměr tvoří významný podíl pracovní síly, zejména z důvodu nárazové potřeby pracovníků pro různé projekty. Tyto zaměstnance by nebylo výhodné zaměstnávat na plný poměr, může jít o odborníky specializované v úzké oblasti, kteří touto formou poskytují součinnost a podporu v konkrétních záležitostech. Jedná se zejména o služby, které by jinak bylo nutno řešit formou subdodávek, KÚ preferuje právě formu dohod mimo pracovní poměr.

Práce na částečné úvazky je využívána pouze u několika zaměstnanců, obvykle se jedná o zaměstnankyně po rodičovské dovolené, které zde pracovaly už před ní a nyní jim situace nedovoluje vrátit se na plný úvazek.

Zaměstnanci Pardubického kraje mají většinou možnost využívat pružnou pracovní dobu. Pozice, na které se vztahuje pevná pracovní doba jsou vymezeny v Pracovním řádu. Tamtéž je uvedeno rozdělení pružné pracovní doby:

- základní pracovní doba od 8:30 do 13:30, v úředních dnech od 8:00 do 17:00;
- volitelná pracovní doba od 6:00 do 8:30 a od 13:30 do 18:00, v úředních dnech od 17:00 do 18:00.

Zaměstnanci jsou povinni rozvrhnout si pracovní dobu tak, aby během kalendářního měsíce odpracovali dobu odpovídající měsíčnímu fondu pracovní doby. Pracovní den se započítává po minutách. V zákonem stanovených případech (např. při celodenní pracovní cestě, v době čerpání dovolené apod.) se pevná pracovní doba stanovuje pevně od 7:00 do 15:30.

Krajský úřad nevede evidenci zaměstnanců pracujících distančně, jelikož výkon práce z domova za normálních okolností neumožňuje. Podle vyjádření zástupce se historicky distanční práce využívala v ojedinělých případech, např. z vážných rodinných nebo zdravotních důvodů u výše postavených zaměstnanců, kterým byla na základě individuální dohody umožněna omezená práce z domova.

Na základě rozhodnutí ředitele krajského úřadu bylo v první i druhé vlně pandemie COVID-19 práce z domova umožněna prostřednictvím dohod uzavíraných s jednotlivými zaměstnanci (Příloha B), a to ve třech režimech:

- A. v určených dnech každého pracovního týdne,
- B. po celý pracovní týden/celý kalendářní měsíc,
- C. ve dnech určených dohodou s nadřízeným zaměstnancem.

Varianta A byla používána po určitou dobu roku 2020, kdy se zaměstnanci na pracovišti střídali po skupinách, které se vzájemně nepotkávaly, aby se zabránilo rozšíření nákazy po celém úřadu. Režim B byl využíván například zaměstnanci s malými dětmi nebo zdravotními problémy, které jim zabraňovaly docházet na pracoviště. Ve většině případů byla se zaměstnanci dohoda uzavřena ve variantě C, jelikož ta umožňovala největší flexibilitu, ale kladla zvýšené nároky na vedoucí, kteří se museli s každým zaměstnancem dohodnout individuálně, aby byl zabezpečený bezproblémový chod úřadu.

V dohodě o výkonu práce z domova je také uvedeno, že zaměstnanec se zaměstnavatelem se dohodli, že zaměstnanec nebude nárokovat náhradu za opotřebení vlastních předmětů a zařízení včetně nákladů za energie. Jak je uvedeno dříve v této práci, podle § 151 zákoníku práce je zaměstnavatel zaměstnanci povinen poskytovat náhradu výdajů, které vznikají v souvislosti s výkonem práce. Podle ustanovení § 4a zákoníku práce dále platí, že vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon poskytuje, nepřihlíží se k tomu. Česká legislativa problematiku výdajů spojených s výkonem práce z domu přímo neupravuje, což umožňuje uzavírání dohod tohoto typu a tím obcházení zákona.

KÚ po skončení lockdownu od zaměstnanců opět začal vyžadovat každodenní docházení do kanceláře. Uváděným důvodem je zejména nedostatečné technické vybavení a nepřipravenost kontrolních procesů a interních systémů na práci z domova.

Žádní zaměstnanci nemají s KÚ uzavřenou dohodu o sdílení pracovního místa podle § 317a zákoníku práce. Oficiálně se tedy sdílená pracovní místa u zaměstnavatele nevyskytují. Neoficiálně to tak zaměstnanci, kteří se dělí o jednu agendu často vnímají, v některých případech i jejich nadřízení – rozdělení pracovní náplně nechávají na pracovnících a

individuální zodpovědnost je omezená. V současné době KÚ neuvažuje o uzavírání dohod o sdílení pracovního místa, ačkoli by v organizaci našly využití.

Explosia a.s.

Pandemie COVID-19 měla dopad i na výrobní podniky, které se snažily chránit zaměstnance před nákazou pro zajištění plynulého chodu výroby. Společnost Explosia a. s. se snaží svým zaměstnancům zajistit co nejbezpečnější pracovní podmínky i za standardní situace, vzhledem k charakteru výroby je bezpečnost a ochrana zdraví při práci prioritou.

Při první vlně pandemie bylo nutno přistoupit k opatřením jako zákaz návštěv, nebo práce z domova u zaměstnanců, u kterých to bylo možné. Dále samozřejmě došlo k zvýšení hygieny a zajištění ochranných prostředků pro zaměstnance, na jejichž výrobu bylo v době nedostatku na trhu dokonce několik zaměstnanců vyčleněno. Při druhé vlně společnost přidala placené testování zaměstnanců a trasování v případě nákazy. Díky tomu se podařilo většímu šíření nákazy uchránit a až na menší organizační záležitosti výroba nebyla epidemií dotčena.

Z ekonomického hlediska se nejistota ohledně dopadů pandemie v počátku roku 2020 projevila v problémech s pohledávkami po splatnosti a vysokými zásobami, což vyústilo v nižší stav finančních prostředků. Provozní úvěrové rámce však byly nasmlouvány v dostatečné výši a nedošlo tak k přerušení finančních toků.

Společnost již několikátým rokem snižuje počty zaměstnanců. Důvodem poklesu je zčásti snaha o zeštíhlení společnosti, optimalizaci a přeskupení pracovních sil, která probíhá od roku 2018, zčásti nedostatek kvalifikovaných pracovníků na některých důležitých pozicích a problémy v oblasti dodavatelsko-odběratelských vztahů. V roce 2019 společnost přistoupila k úsporným opatřením, kdy byly utlumeny některé segmenty výroby a snížen počet pracovníků. V roce 2020 úsporná opatření pokračovala bez výrazného vlivu pandemie COVID-19.

V tabulce č. 11 je uvedený počet zaměstnanců za roky 2018 – 2020.

Tabulka 11: Počet zaměstnanců Explosia a.s.

rok	ženy	muži	celkem
2018	191	494	685
2019	164	439	603
2020	160	373	533

Zdroj: vlastní výzkum

Vzhledem k činnosti podniku lze očekávat nižší podíl zaměstnanců s flexibilními formami zaměstnání. Ve výrobním provozu na směny, kde je zaměstnaná naprostá většina pracovníků, je omezený prostor pro částečné úvazky či práci na dohodu.

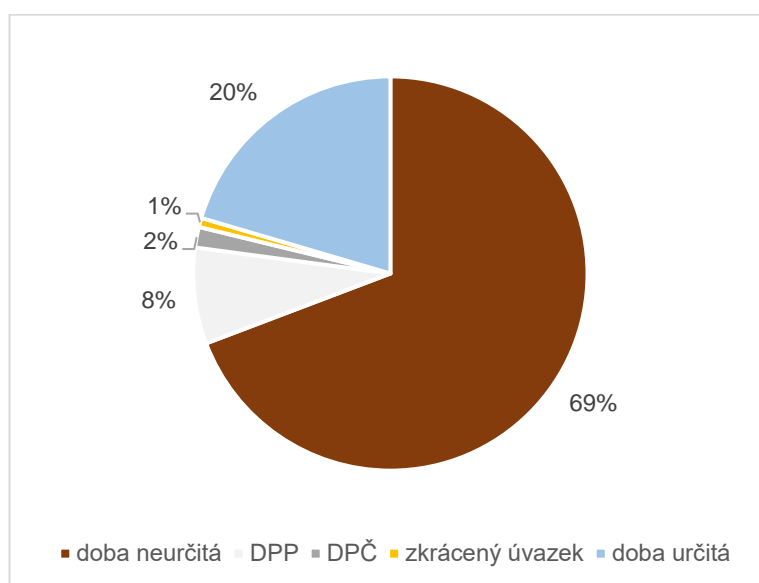
Tabulka 12: Počet zaměstnanců Explosia a.s. s podle formy práce

rok	DPP	DPČ	zkrác. úvazek	doba určitá	doba neurčitá
2018	69	18	5	215	378
2019	35	18	4	162	384
2020	42	9	4	109	369

Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce č. 12 je znázorněná struktura zaměstnanců, v grafu č. 19 poté grafické rozdělení zaměstnanců v roce 2020, oproti Krajskému úřadu je na první pohled zřejmá převaha zaměstnanců na standardní úvazky.

Graf 19: Rozdělení zaměstnanců Explosia a.s. podle formy práce



Zdroj: vlastní výzkum

Zaměstnanci na dohody mimo pracovní poměr jsou většinou zaměstnání ve výrobě na nižších pozicích, často se jedná o mladistvé pracovníky, kterým Explosia a.s. nabízí dlouhodobé i krátkodobé brigády s možností budoucího zaměstnání na plný úvazek.

Pracovní smlouva se zpravidla se všemi uchazeči o práci nejprve uzavírá na dobu určitou, nejčastěji se jedná o 3 měsíce. Pokud se zaměstnanec osvědčí, následně obdrží smlouvu na dobu neurčitou, v případě pochybností se uzavírá smlouva na dobu určitou znovu, nebo je ukončena uplynutím sjednané doby.

Zaměstnanci mají stanovenou pracovní dobu podle charakteru pracovní pozice. Pracovníci ve výrobě pracují zčásti ve třísměnném provozu a zčásti ve dvousměnném provozu. Tito zaměstnanci mají pevně stanovenou pracovní dobu, není možné u nich uplatňovat pružnou pracovní dobu nebo konto pracovní doby. I pracovníci mimo výrobu mají pevně stanovenou osmihodinovou pracovní dobu, na základě neoficiální individuální dohody ale mnoho z nich

využívá pružnou pracovní dobu. Systém na kontrolu docházky umožňuje kontrolu celkového odpracovaného času, který musí být v rámci kalendářního měsíce shodný se smluvní pracovní dobou.

Společnost Explosia a.s. v době lockdownu také přistoupila k uzavření dohody o práci z domova (Příloha C) se zaměstnanci, u kterých to bylo možné (cca 100 zaměstnanců z celkového počtu). Dohoda byla uzavírána na dobu nezbytně nutnou, tj. po dobu trvání mimořádné epidemiologické situace. Konkrétní dny práce z domova byly většinou určovány podle dohody s vedoucím pracovníkem s ohledem na potřeby zaměstnanců, kteří měli např. malé děti nebo zdravotní problémy. I zde po dobu trvání mimořádných opatření na některých úsecích došlo k rozdělení zaměstnanců do skupin tak, aby se vzájemně nepotkávali. Pracovníkům byla podle potřeby přidělena výpočetní technika, v případě, že to bylo možné, měli zaměstnanci volbu využívat i svá zařízení.

V dohodě o práci z domova bylo dále ustanoveno, že pracovníci využívají vlastní internetové připojení a v dalším bodě prohlášení zaměstnance, že v souvislosti s výkonem práce z domu mu nevznikají žádné náklady – tato dvě prohlášení by se nemusela slučovat, v případě, že zaměstnanec doma např. internetové připojení předtím zavedené neměl vůbec nebo v dostatečné kvalitě. Nákladem, který určitě vznikal, je spotřebovaná elektrická energie, ta se sice obtížně vyčísluje, ale bezpochyby došlo k nárůstu odběru. Stejně jako u Krajského úřadu tedy tato dohoda není v souladu se zákoníkem práce.

Zástupce společnosti Explosia uvedl, že distanční práci se podařilo implementovat rychle a bez větších problémů, stejně tak po dobu využívání práce z domova u většiny pracovníků panovala oboustranná spokojenost, jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. I díky tomu zůstává distanční práce nadále využívaná zejména na občasné bázi v případě nemoci, ošetřovného apod., pouze po dohodě s vedoucím pracovníkem. Pro některé pracovní pozice a pracovníky je práce z domova umožněna i častěji, zaměstnavatel v ní vidí výhodu zejména jako v prostředku na udržení pracovního výstupu v různých životních situacích zaměstnance. Je nutné zdůraznit, že vzhledem k charakteru činnosti společnosti se možnost práce z domova týká zejména zaměstnanců ve vedoucích či administrativních pozicích, kteří jsou často na aktuální pozici již několik let, a tedy je nižší pravděpodobnost, že změnou místa práce utrpí její kvalita.

Žádní zaměstnanci nemají uzavřenou dohodu o sdílení pracovního místa podle § 317a zákoníku práce. U většiny pracovních míst to charakter práce neumožňuje a společnost neuvažuje o implementaci sdílených pracovních míst teď ani v budoucnu. Někteří technicko-hospodářští pracovníci mohou jako sdílení pracovního místa vnímat sdílení agendy s jiným zaměstnancem, nebo např. záskoky v době dovolených, jedná se ale spíše o příležitostné záležitosti a všeobecně

má každý zaměstnanec jasně stanovenou náplň práce i individuální zodpovědnost za její odvedení.

5.1. Výstupy z dotazníků

Dotazník byl sestaven pomocí on-line nástroje survio.com a distribuován zaměstnancům prostřednictvím odkazu na vyplnění formuláře v e-mailu společně s krátkým představením dotazníku a jeho účelu. Všichni respondenti byli informováni o budoucím využití získaných dat a ujištění o zachování anonymity, vyplnění dotazníku bylo zcela dobrovolné.

Formulář byl sestavený ze 20 otázek, z nichž většina byla uzavřená a dvě otázky (č. 13 a 14) byly polouzavřené. Dvě otázky byly dichotomické, ostatní polytomické. Odpovědi na otázky byly jak výběrové (9 otázek), tak výčtové (10 otázek), podle charakteru dotazu. Otázky nebyly filtrační, všichni respondenti odpovídali na všechny otázky s výjimkou otázky č. 13, která se vztahovala pouze na zaměstnance využívající distanční práci. Sociodemografické otázky identifikující respondenta byly zařazeny na konec dotazníku (č. 15-19), poslední otázka č. 20 byla ponechána jako možnost respondentů doplnit dodatečné informace. Kompletní znění dotazníku se nachází v příloze A diplomové práce.

U Krajského úřadu byl dotazník v elektronické formě rozeslán všem aktuálním zaměstnancům, tj. přibližně 400 pracovníků. Zaznamenaný počet unikátních návštěv je 301, počet dokončených dotazníků je 161. Jedná se o 40 % všech zaměstnanců úřadu.

V případě společnosti Explosia byl dotazník taktéž v elektronické formě rozeslán pouze zaměstnancům, kteří mají pracovní emailovou schránku. Z celkového počtu zaměstnanců se jedná o cca 100 pracovníků. Zaznamenaný počet unikátních návštěv je 74, počet dokončených dotazníků je 40. Jedná se o 40 % oslovených zaměstnanců a přibližně 8 % všech zaměstnanců společnosti.

V první části dotazníku byl každý zaměstnanec dotázán na formu pracovního poměru, formu trvání pracovního poměru a formy pružných pracovních režimů, které převážně využíval před rokem 2020, po dobu trvání pandemických opatření a nyní (tedy na přelomu let 2021 a 2022, kdy byl výzkum realizován). Výsledky jsou zobrazené v tabulkách č. 13, 14 a 15. Jedná se o odpovědi na otázky č. 1 – 9, kde zaměstnanci u otázek ohledně využívání formy pracovních režimů (3, 6 a 9) mohli volit více možností, u ostatních otázek pouze jednu možnost.

Zaměstnanci společnosti Explosia využívali zejména práci na plný úvazek, a to ve všech sledovaných obdobích. Většina z nich byla také po celou dobu zaměstnaná na dobu neurčitou. Co se týče pružných pracovních režimů, pandemie změnila pouze využití práce na dálku. Před

rokem 2020 u dotázaných zaměstnanců tuto formu práce nevyžíval nikdo, protože zaměstnavatelem nebyla umožněná. Po dobu trvání pandemických opatření distanční práci využívala téměř polovina pracovníků, po skončení nejtvrděších restrikcí se většina zaměstnanců vrátila k práci na pracovišti, ale někteří v práci z domova pokračují i nyní.

Tabulka 13: (Explosia) Uved'te, jakou formu pracovního poměru jste využíval/a

	práce na plný úvazek	práce na částečný úvazek	časově omezené dohody (DPP a DPČ)
před rokem 2020	39	1	0
v době opatření spojených s pandemií COVID-19	38	2	0
nyní	38	2	0

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 14: (Explosia) Uved'te, jakou formu trvání pracovního poměru jste především využíval/a

	pracovní poměr na dobu neurčitou	pracovní poměr na dobu určitou
před rokem 2020	40	0
v době opatření spojených s pandemií COVID-19	34	6
nyní	40	0

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 15: (Explosia) Uved'te, jaké formy pružných pracovních režimů jste využíval/a

	sdílení pracovního místa	pružná pracovní doba	distanční práce (home office)	nic z uvedeného
před rokem 2020	4	17	0	19
v době opatření spojených s pandemií COVID-19	4	16	16	13
nyní	4	18	5	18

Zdroj: vlastní výzkum

Odpovědi na otázky č. 1 – 9 zaměstnanců KÚ jsou znázorněné v tabulkách č. 16, 17 a 18. Krajský úřad taktéž zaměstnává většinu zaměstnanců na plný úvazek. Pracovní poměr na dobu určitou se podle pracovního řádu používá ve výjimečných situacích, například při náhradě za mateřskou dovolenou, nebo před splněním potřebných kvalifikací pro pracovní pozici.

I zde je viditelný nárůst distanční práce během pandemie COVID-19. Po skončení restrikcí zde ale dochází k opačné situaci, nyní na home office pracuje méně lidí než před rokem 2020. To lze vysvětlit tím, že před pandemií nebyla žádná plošná nařízení a zaměstnanci pracující z domova si mohli podmínky nastavit individuálně po domluvě s nadřízenými, což vedlo k volnějším režimům.

Během lockdownu Krajský úřad považoval za nutné nastavit přísná pravidla vztahující se na všechny zaměstnance, což po zlepšení epidemiologické situace znemožnilo vykonávat práci na dálku u pracovních míst, kde to dříve bylo možné. Je také patrný pokles využívání pružné pracovní doby v době opatření spojených s pandemií, což může mít dva důvody – zaměstnavatel pro zajištění chodu úřadu u některých zaměstnanců požadoval stále rozložení pracovní doby, zároveň některým pracovníkům s umožněním práce z domova pominul důvod pro využívání flexibilní pracovní doby.

Tabulka 16: (KÚ) Uveďte, jakou formu pracovního poměru jste využíval/a

	práce na plný úvazek	práce na částečný úvazek	časově omezené dohody (DPP a DPC)
před rokem 2020	150	5	8
v době opatření spojených s pandemií COVID-19	151	4	6
nyní	152	3	6

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 17: (KÚ) Uveďte, jakou formu trvání pracovního poměru jste především využíval/a

	pracovní poměr na dobu neurčitou	pracovní poměr na dobu určitou	DPC, DPP
před rokem 2020	131	26	1
v době opatření spojených s pandemií COVID-19	127	33	0
nyní	135	25	0

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 18: (KÚ) Uved'te, jaké formy pružných pracovních režimů jste využíval/a

	sdílení pracovního místa	pružná pracovní doba	distanční práce (home office)	nic z uvedeného
před rokem 2020	3	117	11	38
v době opatření spojených s pandemií COVID-19	5	101	76	28
nyní	4	119	2	38

Zdroj: vlastní výzkum

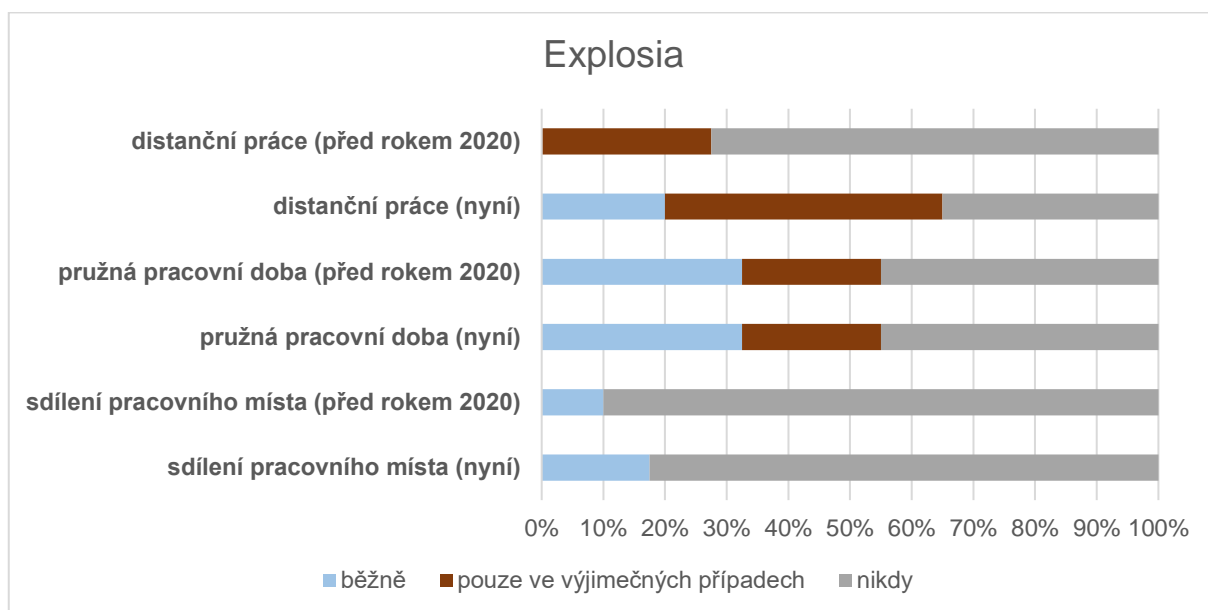
Zatímco v otázkách 1 - 9 byli zaměstnanci dotazováni pouze na to, jaké flexibilní pracovní režimy osobně využívají, následující otázky č. 10 a 11 se soustředí na celkovou nabídku zaměstnavatele (očima zaměstnance, tj. pro jeho konkrétní pracovní místo).

Pro účely dotazníku byly jako flexibilní formy práce uvažovány pouze distanční práce, pružná pracovní doba a sdílení pracovního místa. Dotazovaní měli možnost u každé z flexibilních forem práce volit možnosti „běžně“, „pouze ve výjimečných případech“ a „nikdy“. Ve všech případech hodnotili období před rokem 2020 (otázka č. 10) a nyní (otázka č. 11) pro posouzení dopadu pandemie, znatelně pokřivené období tvrdého lockdownu zde už není zkoumáno. Výsledky jsou prezentovány v grafech č. 20 a 21.

Zaměstnanci Explosia a.s. ze svého pohledu vnímají výrazný nárůst u možnosti využívat distanční práci běžně. Zatímco předtím to nebylo možné pro žádnou z pracovních pozic, po pandemii je tato alternativa dostupná téměř pro 20 % z nich. Také se přibližně o polovinu zvýšil počet pracovníků, kteří mohou pracovat z domu ve výjimečných případech.

U možnosti využívat pružnou pracovní dobu nedošlo za uplynulé dva roky k žádným změnám. Přibližně třetina zaměstnanců má tuto možnost běžně, další necelá čtvrtina si může pracovní dobu upravit ve výjimečných případech. Pro téměř polovinu pracovních míst není flexibilní pracovní doba možná, jedná se zejména o pozice navázané na výrobu a zabezpečení nutných provozních záležitostí.

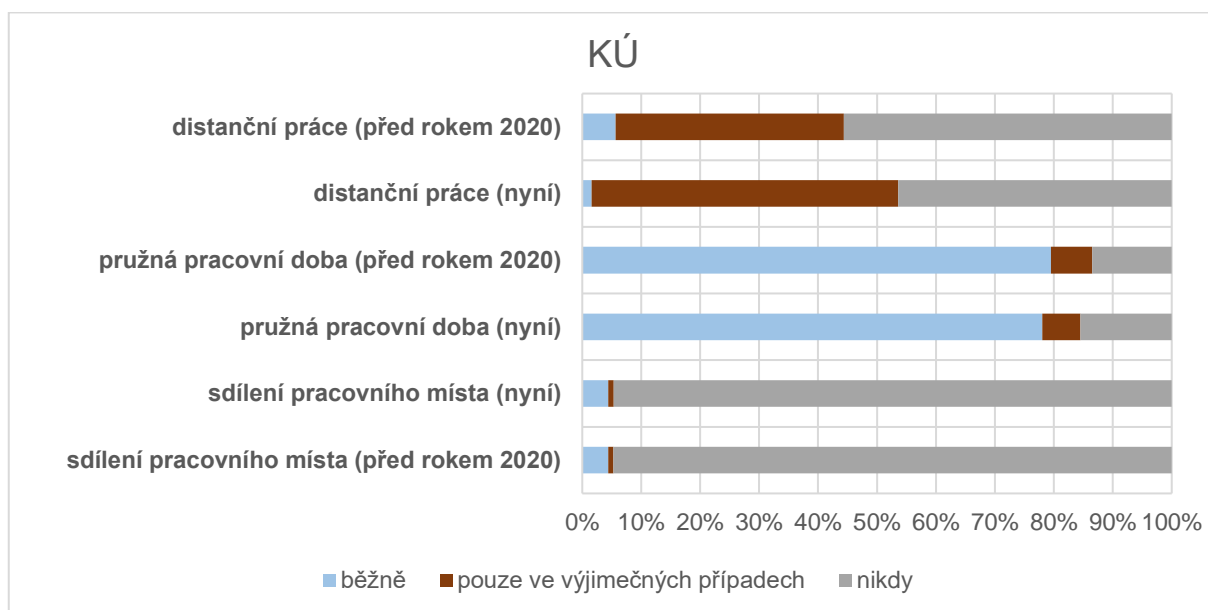
Graf 20: V rámci vašeho pracovního místa, jaké formy pružných pracovních režimů váš zaměstnavatel nabízel (bez ohledu na to, zda jste je využíval/a)?



Zdroj: vlastní výzkum

U Krajského úřadu vlivem pandemie nedošlo k tolik významným změnám v používání distanční práce. Jak již bylo uvedeno výše, počet zaměstnanců, kteří mohou pracovat z domova na pravidelné bázi se snížil, na druhé straně se cca o 10 % navýšil podíl pracovníků, kteří mohou pracovat na dálku ve výjimečných případech po domluvě s vedoucím. Překvapivě také nastal drobný pokles v pracovních místech, která mohou fungovat v režimu pružné pracovní doby. I to je možné přisoudit zpřísnění celkových podmínek vlivem režimu během pandemie. V nabídce sdílených pracovních míst nenastala žádná změna.

Graf 21: V rámci vašeho pracovního místa, jaké formy pružných pracovních režimů vás zaměstnavatel nabízel (bez ohledu na to, zda jste je využíval/a)?

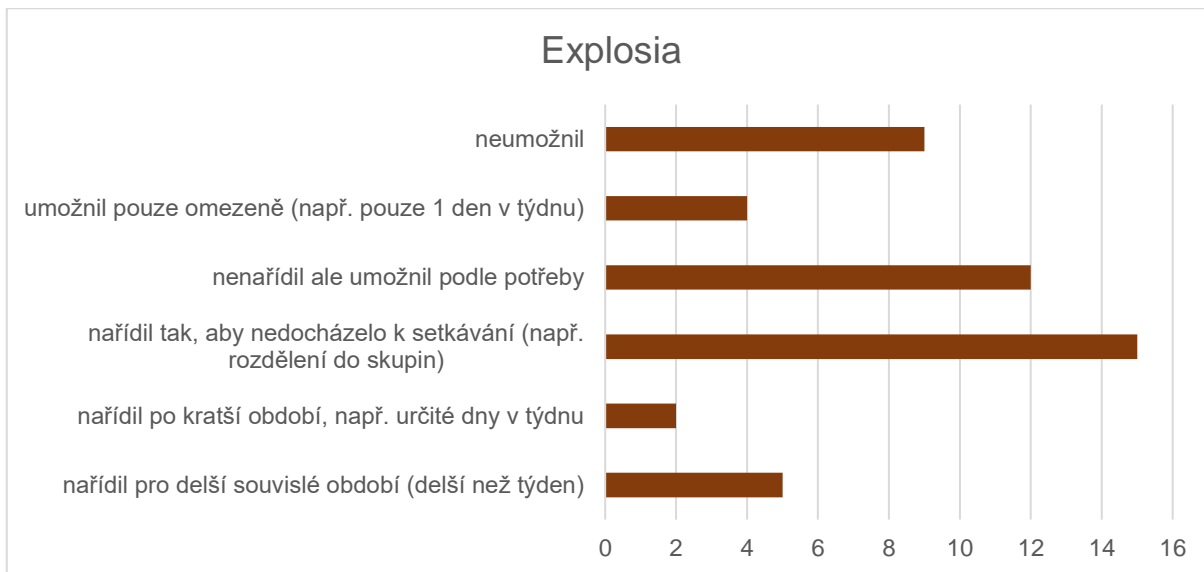


Zdroj: vlastní výzkum

Další otázky čísla 12 a 13 se vracejí k době lockdownu a soustředí se na distanční práci a podmínky pro její vykonávání z pohledu zaměstnanců. Nejprve byla respondentům položena otázka č. 12, jaký režim pro ně osobně trval po největší část doby koronavirových restrikcí. U obou zaměstnavatelů se pro různé pracovní pozice využívala celá škála režimů, od nařízení práce z domova po celé týdny až po žádnou možnost distanční práce.

Z grafu č. 22 je zřejmé, že zaměstnanci Explosia a.s. nejčastěji využívali home office tak, aby nedocházelo k setkávání prostřednictvím rozdělení do skupin. Druhý nejvyužívanější režim byl ten nejflexibilnější, kdy pracovníci měli sami možnost využívat distanční práci podle vlastní potřeby (příp. po rámcové dohodě s nadřízeným). Poměrně velkou část pracovních pozic ale distančně vykonávat nelze, a to i v nevýrobním úseku, např. se to týká pozic recepčních apod. Těmto zaměstnancům z provozních důvodů práce na dálku umožněna nebyla.

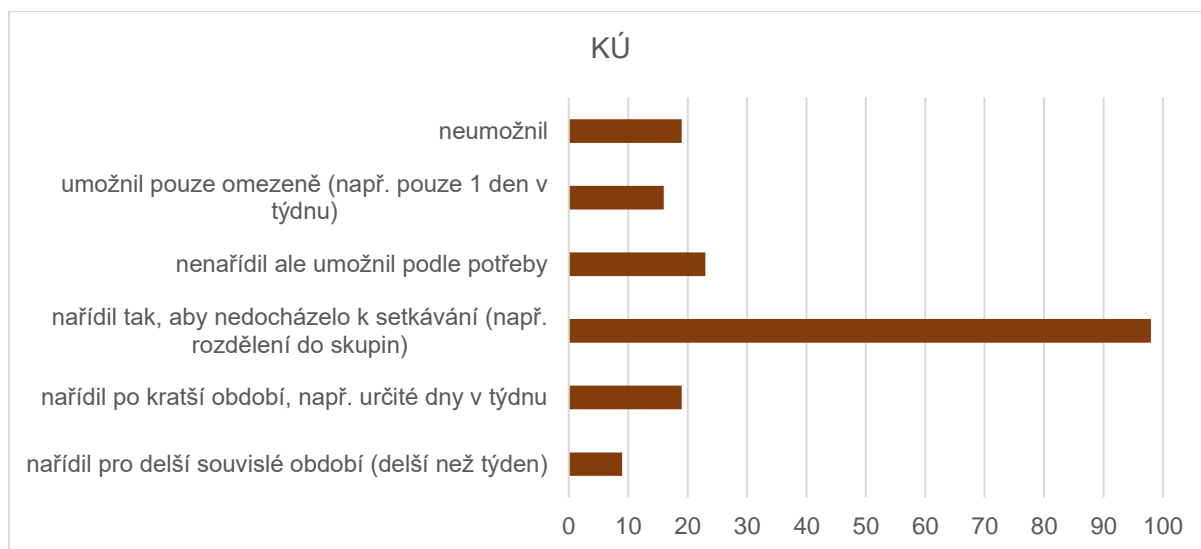
Graf 22: V době covidových opatření (2020–2021) váš zaměstnavatel pro vaše pracovní místo práci z domova (vyberte možnost, která platila podle vašeho názoru pro nejdelší časový úsek).



Zdroj: vlastní výzkum

Krajský úřad naprostou většinu zaměstnanců rozdělil do dvou skupin, které se následně na pracovišti nemohly vyskytovat zároveň a střídaly se po dnech. Jak lze vidět na grafu č. 23, poměrně hodně zaměstnanců po dobu pandemie pracovalo na pracovních místech s individuálním nastavením režimu. Menší část zaměstnanců také z domova pracovat nemohla vůbec, obvykle kvůli provozním záležitostem, opět se jedná o pracovní pozice, jejichž vykonávání je navázáno na prostory zaměstnavatele (údržba, recepce apod.).

Graf 23: V době covidových opatření (2020–2021) váš zaměstnavatel pro vaše pracovní místo práci z domova (vyberte možnost, která platila podle vašeho názoru pro nejdelší časový úsek).

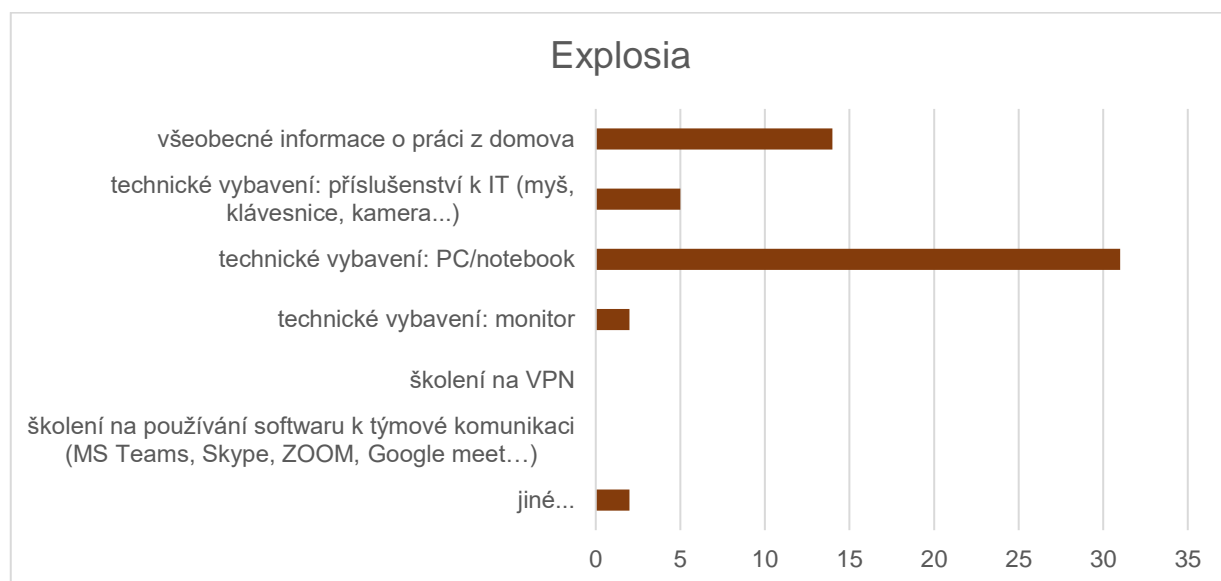


Zdroj: vlastní výzkum

Další otázka č. 13 se týká opět distanční práce v době lockdownu. Tato se soustředí na materiální podmínky vykonávání práce z domova stejně jako poskytnutí potřebných školení zaměstnavatelem, a to z pohledu zaměstnance. Obě společnosti dle zákonné povinnosti proškolily zaměstnance o předpisech o bezpečnosti práce, tato informace je uvedena v obou dohodách o výkonu práce z domova.

Jak je zřejmé z grafu č. 24, více než polovina zaměstnanců společnosti Explosia a.s. vnímá, že jim nebyly všeobecné informace o práci z domova poskytnuté. To si lze vysvětlit např. nevhodně zvolenou formou, kdy v nejistém prostředí na začátku pandemie často nebyl prostor pro nastavení vhodných procesů. Nicméně zde by určitě byla možnost pro zlepšení v případě, že zaměstnanci budou pracovat z domova i v budoucnu. Většině zaměstnanců byl k distanční práci poskytnut notebook s přístupem do systému zaměstnavatele, bez kterého by pracovní náplň u těchto zaměstnanců nebylo možné vykonávat. Některým pracovníkům bylo k používání svěřeno i jiné IT vybavení. Dva zaměstnanci, kteří v dotazníku zvolili možnost „jiné“ uvedli, že jim nad rámec uvedeného byla zapůjčena i tiskárna.

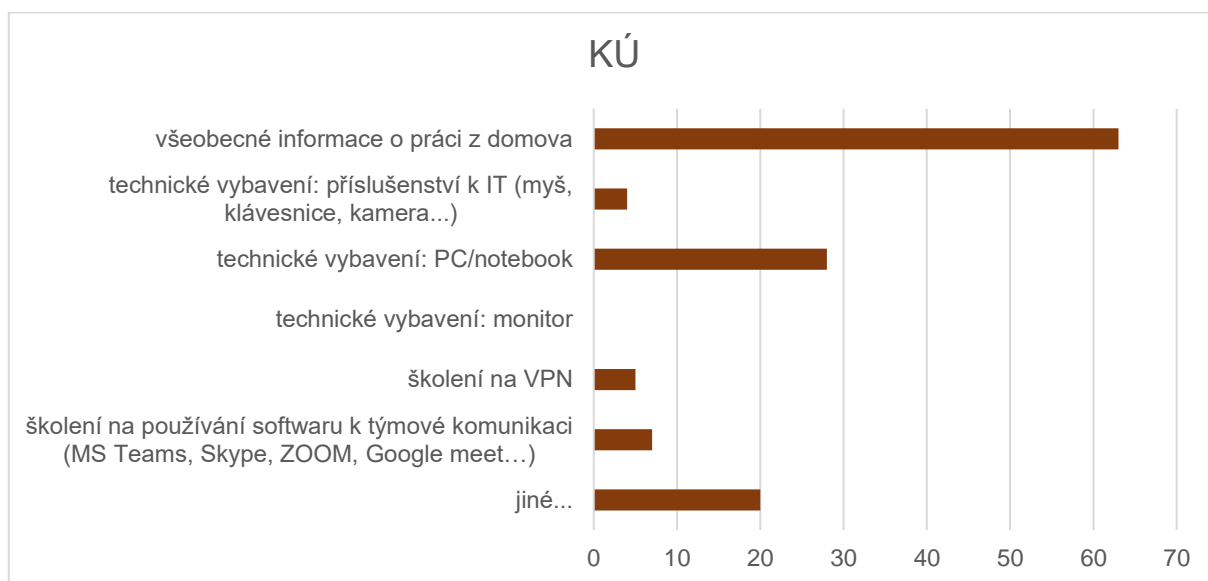
Graf 24: Pro distanční práci (pokud byla umožněna/nařízena) vám bylo poskytnuto následující:



Zdroj: vlastní výzkum

Informace o práci z domova byly i podle zaměstnanců Krajského úřadu poskytnuté pouze necelé polovině (viz graf č. 25). Opět to lze přičíst situaci na začátku lockdownu, z formální stránky je vše v pořádku, ale velká část zaměstnanců nemá pocit, že zaměstnavatel jim tyto všeobecné informace o bezpečnosti předal. Pracovníci Krajského úřadu při práci z domova obvykle museli používat vlastní výpočetní techniku, technické vybavení bylo poskytnuto jen několika z nich, a to zejména z důvodu nedostatečné zásoby zaměstnavatele.

Graf 25: Pro distanční práci (pokud byla umožněna/nařízena) vám bylo poskytnuto následující:



Zdroj: vlastní výzkum

Dotazovaní poměrně v hojném počtu využili příležitost vyjádřit se v kolonce „jiné“, zaměstnanci KÚ se vyjádřili takto:

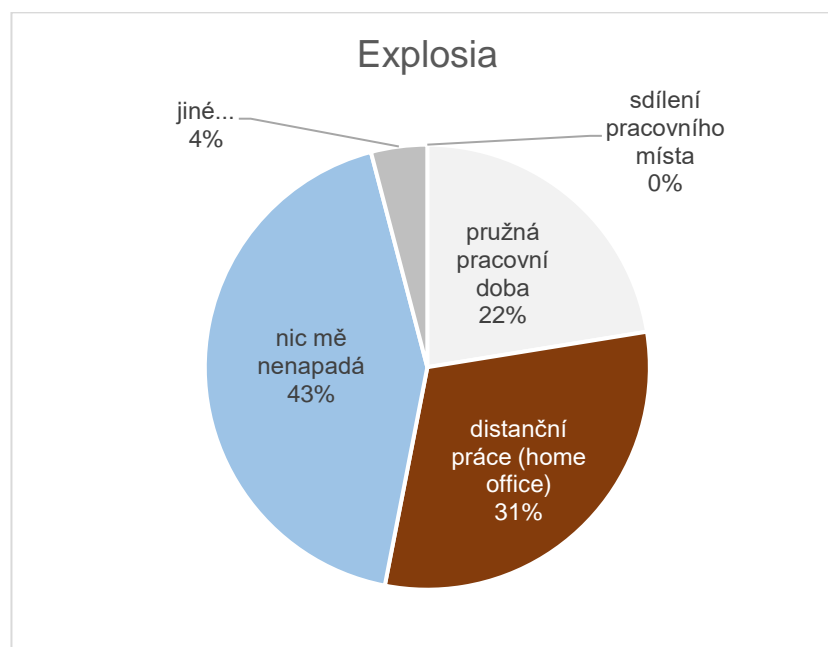
klacky pod nohy a podezření, že z domova nic nedělám
Krajský úřad není vybaven tolika notebook – nebyl připraven na tuto situaci
Nebyla poskytnuta žádná podpora ze strany zaměstnavatele pro distanční práci. Využíváno ryze vlastních zdrojů (notebook, data, samokurz práce online)
nebylo umožněno
nic, ani školení, ani technické vybavení, zadny vzdaleny pristup, dokumenty jsme si museli vypalovat na CD, protoze nemame pristup na USB....!!!
pouze vzdálený přístup do e-mailu, jinak nic
přístup na mail
služební telefon, přístup na pracovní e-mail
pouze vzdálený přístup do e-mailu.

Je zřejmé, že při obtížné situaci a počtu zaměstnanců nešlo z pohledu zaměstnavatele postupovat zcela optimálně, chybějící IT zázemí a zastaralá technická infrastruktura také jistě dopomohla nespokojenosti části zaměstnanců.

Další otázka č. 14 mířila na preference zaměstnanců ohledně pružných pracovních režimů. Byli dotázáni, zda by některý z výše určených režimů rádi využívali, ale jejich zaměstnavatel je (pro konkrétní pracovní pozici) neumožňuje. Respondenti ze společnosti Explosia a. s. přibližně ve

čtvrtině odpovědí uvedli, že by chtěli flexibilní pracovní dobu (graf č. 26). O něco větší poměr zaměstnanců projevil zájem o distanční práci. Zaměstnanci, kteří zvolili možnost „jiné“ uvedli, že by rádi měli větší flexibilitu, ale charakter jejich práce to objektivně neumožňuje.

Graf 26: Jaké formy pružných pracovních režimů byste chtěl/a využívat, ale váš zaměstnavatel to neumožňuje (v dostatečné míře)?

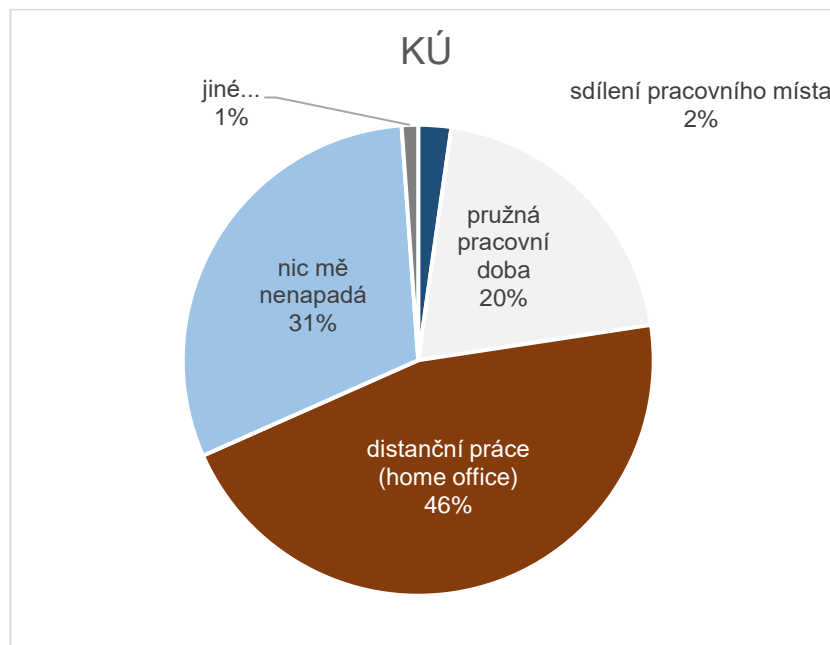


Zdroj: vlastní výzkum

Z oslovených pracovníků Krajského úřadu téměř polovina projevila zájem o práci z domova (viz graf č. 27). Podstatná část jejich pracovní náplně se tak dá vykonávat téměř bez omezení a zároveň se ve velké míře jedná o ženy, které s větší pravděpodobností zároveň pečují o děti a domácnost, tedy by jim absence dojíždění ušetřila potřebný čas. Přibližně 20 % zaměstnanců by chtělo využívat flexibilní pracovní dobu, lze předpokládat, že i to by mohlo být možné, ale pro některé pozice je nastavení efektivního režimu nepochybně obtížné. Několik zaměstnanců vyjádřilo zájem i o sdílení pracovního místa. Dva pracovníci, kteří vybrali možnost „jiné“ uvedli následující:

zkrácený úvazek
Aktivní používání SW ke komunikaci v týmech, tedy vzdálený přístup.

Graf 27: Jaké formy pružných pracovních režimů byste chtěl/a využívat, ale váš zaměstnavatel to neumožňuje (v dostatečné míře)?

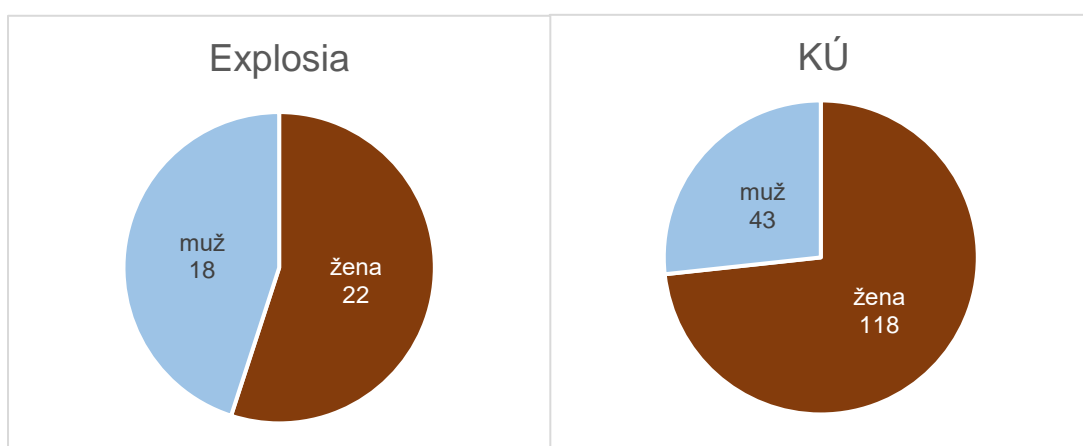


Zdroj: vlastní výzkum

Lze usoudit, že u obou společností je prostor pro zlepšování zaměstnaneckých podmínek, a to zejména v nabídce alternativních pracovních režimů a zabezpečení informací a materiálního vybavení zaměstnancům pro distanční práci.

Otázky č. 15 – 19 v dotazníku byly identifikační. V následujících grafech č. 28 až 32 jsou graficky zobrazené zjištěné hodnoty, a to v porovnání mezi společnostmi.

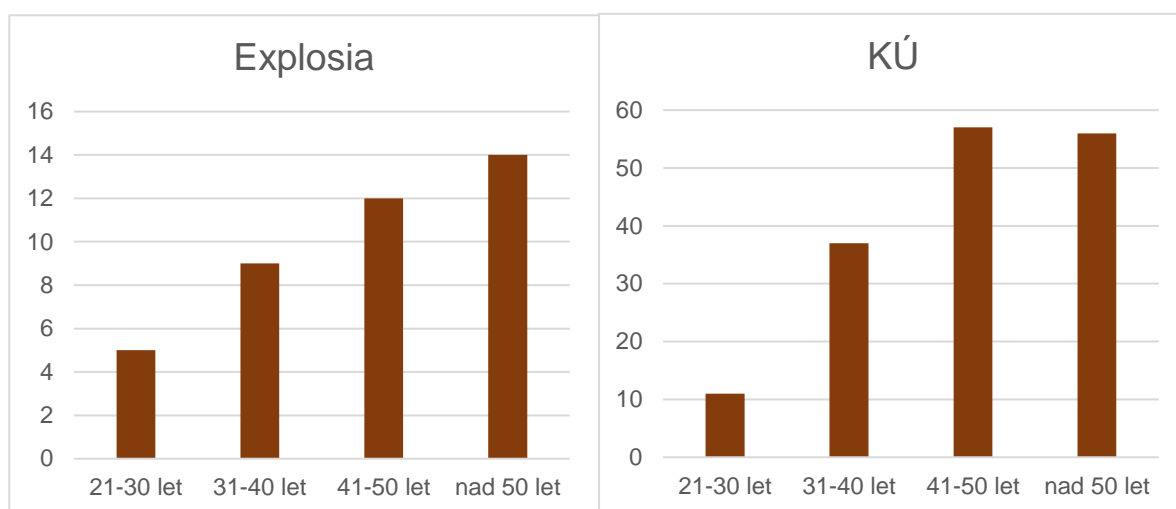
Graf 28: Pohlaví



Zdroj: vlastní výzkum

Zastoupení příslušníků obou pohlaví je rozdílné, což souhlasí s daty o celkovém počtu zaměstnanců. Krajský úřad zaměstnává více žen, což je typické pro mnoho zaměstnavatelů veřejného sektoru v ČR.

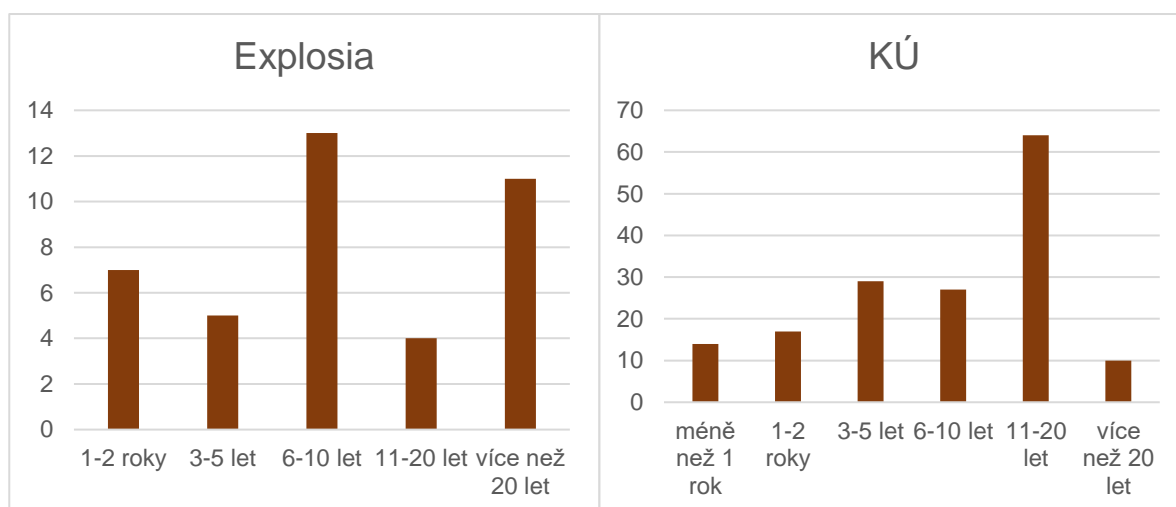
Graf 29: Věková kategorie



Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu č. 29 je zřejmé, že věkové zastoupení v obou souborech je podobné. To je důležité zejména pro otázku ohledně preferencí pružných pracovních režimů, které se mezigeneračně mohou značně lišit, jak bylo uvedeno na začátku práce.

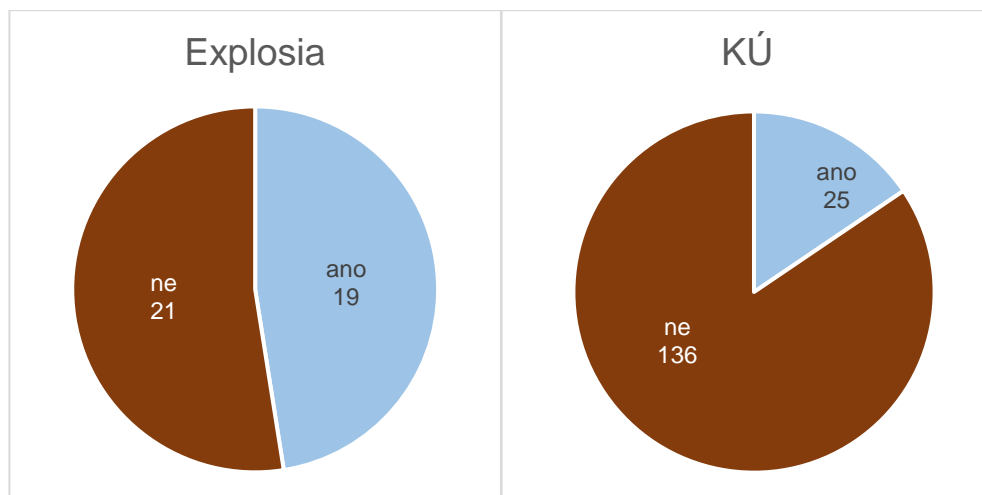
Graf 30: U aktuálního zaměstnavatele pracujete:



Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu č. 30 je zřejmé, že rozložení délky zaměstnání u současného zaměstnavatele je různorodější. V obou souborech však většina respondentů v aktuálním zaměstnání setrvává více než deset let, což může svědčit o určité spokojenosti zaměstnanců. Také to souvisí s věkovým profilem, u starších zaměstnanců je obecně fluktuace nižší než u mladších generací.

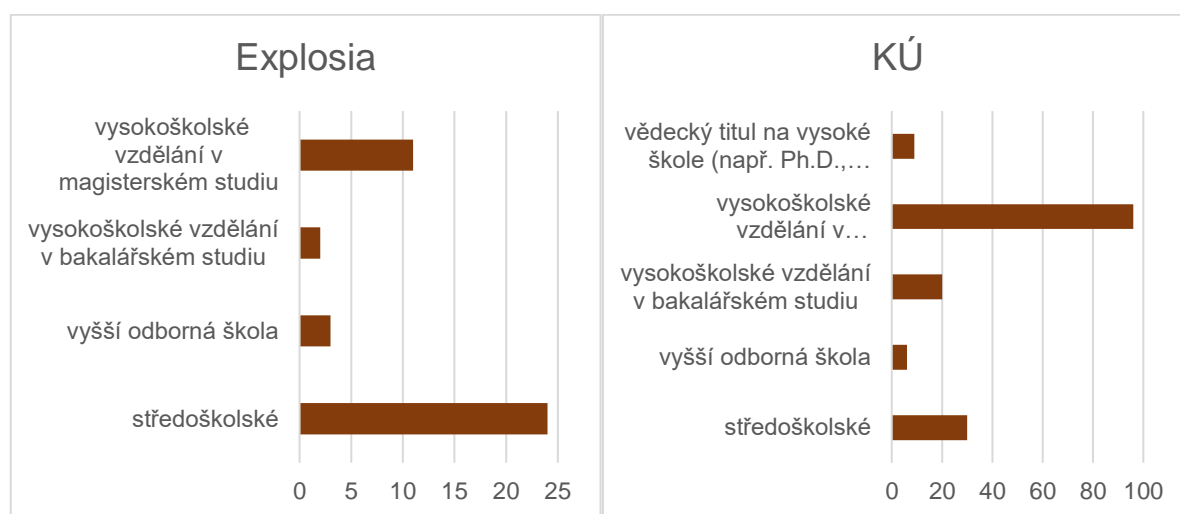
Graf 31: Pracujete na vedoucí pozici?



Zdroj: vlastní výzkum

U respondentů společnosti Explosia a.s. byl mnohem větší podíl řídicích pracovníků, což je vzhledem k výrobnímu charakteru společnosti pochopitelné – zaměstnance ve výrobě z technických důvodů bohužel nebylo možné do dotazníku zahrnout.

Graf 32: Nejvyšší dosažené vzdělání:



Zdroj: vlastní výzkum

Shodně jsou dvě největší skupiny zaměstnanci se střeđoškolským vzděláním a vysokoškolským vzděláním v magisterském stupni. Celkové rozložení se ale liší, pracovníci Krajského úřadu mají obecně vzdělání vyšší.

Shrnutí

Obě společnosti uvedly, že se pokoušely po dobu vládních restrikcí zaměstnancům vycházet co možná nejvíce vstříc. Krajský úřad sice umožnil většině zaměstnanců pracovat z domova, ale už neměl k dispozici potřebné technické vybavení, a tak se pracovníci často museli spoléhat na

vlastní přístroje. Poměrně krátce po skončení nejtvrdsích opatření také vymáhal návrat zaměstnanců na pracoviště a omezil i dřívější individuálně domluvené podmínky. Po zavedení procesů během pandemie by sice zaměstnanci mohli pracovat z domova ve větší míře než dříve, v praxi se ale tento institut používá jen výjimečně při závažných osobních překážkách, případně namísto uplatňování ošetřovného při péči o děti. Z dotazníků vyplývá, že téměř polovina zaměstnanců by ocenila širší uplatňování distanční práce. Charakter činnosti KÚ by umožnil i širší využití ostatních flexibilních forem práce, jako částečné úvazky či sdílená pracovní místa, která se u zaměstnavatele zatím nevyužívají.

Společnost Explosia a.s. k situaci přistoupila podobně, s tím rozdílem, že výrobním pracovníkům z pochopitelných provozních důvodů nebylo umožněno využívat práci z domova vůbec. Zaměstnavatel se u těchto pracovníků soustředil na dodržování hygienických a epidemiologických zásad i nad rámec aktuálních opatření, což ale není předmětem této práce, a proto dále již zaměstnanci ve výrobě nebyli zahrnuti. Administrativním pracovníkům byl režim více přizpůsoben podle jejich pracovního místa a osobních podmínek – to je v této oblasti největší rozdíl oproti Krajskému úřadu. I po skončení lockdownu zůstává možnost práce z domova otevřená významné části zaměstnanců pro běžné využívání, také se zvýšil počet pracovníků, kteří mohou distanční práci využívat ve výjimečných případech (obvykle jde o osobní překážky podobně jako v předchozím případě). S tím koresponduje i odpověď zaměstnanců na otázku o preferencích – možnost využívat distanční práci (více) chybí necelým 30 % z nich, což je oproti Krajskému úřadu znatelně menší podíl.

U obou zaměstnavatelů se dá konstatovat, že formální náležitosti dohod o vykonávání práce z domova byly splněny, ne vždy ale byly informace předány zaměstnancům v potřebné kvalitě a formě. Zde je určitě prostor pro zlepšení, u KÚ by navíc bylo vhodné řešit problém nedostatku technického vybavení pro práci z domova. Lze doporučit, že s nástupem nové generace na trh práce by se obě společnosti měly dále přizpůsobovat trendům digitalizace a automatizace práce a rigidní pracovní úvazky nahrazovat flexibilnějším pracovním uspořádáním.

ZÁVĚR

Pandemie COVID-19 v roce 2020 způsobila změnu trendů v zaměstnávání osob, které pokračují i v současné době. Pozitivním dopadem je zejména urychlení digitalizace a automatizace i v sektorech, pro které to dříve nebylo typické. Negativní dopady lockdownu postihly zejména odvětví cestovního ruchu a gastronomie, které už před pandemií zaměstnávaly velký podíl prekarizovaných pracovníků. Vláda nestihla reagovat ve stejném tempu v jakém se trh práce transformoval a v krizových podmínkách bylo patrné časové zpoždění vládních nařízení. V rámci ČR se jednalo zejména o podpůrný program Antivirus, který udržel nízkou nezaměstnanost za cenu podpoření rigidity pracovního trhu.

Na základě agregovaných dat se prokázalo, že zranitelné skupiny na trhu práce jako absolventi, matky po mateřské dovolené či starší osoby, které častěji využívají formy práce jako dohody mimo pracovní poměr, byly ekonomickou krizí zasaženy více než ostatní. Naopak zaměstnanci, kteří před pandemií nemohli pracovat z domu, ačkoliv to charakter jejich práce umožňoval, mají nyní často větší flexibilitu ve volbě místa provádění práce. Taktéž pružná pracovní doba se v důsledku změn v organizování práce více rozšířila.

Všeobecně se flexibilní formy práce před pandemií používali v ČR méně, než je průměr zemí EU, to platí například pro práci na dobu určitou, pružnou pracovní dobu i distanční práci. Zejména u flexibilní pracovní doby a práce na dálku pandemie COVID-19 podnítila změny v českém pracovním prostředí, které by se v dlouhodobém horizontu mohly projevit ve vyšší nabídce flexibilních forem práce ze strany zaměstnavatelů. Z uvedených průzkumů vyplývá, že zaměstnanci v ČR i ve zbytku světa by možnost volby pracovní doby a místa práce uvítali.

Pro potvrzení či vyvrácení zjištěných poznatků byl proveden vlastní výzkum formou dotazníkového šetření ve dvou společnostech. V poslední části práce je porovnán jejich přístup k zaměstnávání před, během a po pandemii COVID-19. Během lockdownu se obě společnosti přizpůsobily vládním opatřením rozšířením využíváním práce z domova a omezením mezilidských kontaktů na pracovišti. Přístup zaměstnavatelů je charakterizován jednak pomocí informací a dat poskytnutých zástupci podniků, jednak provedením dotazníkového šetření u zaměstnanců. Zatímco u Krajského úřadu Pardubického kraje jako zástupce veřejného sektoru je zřejmá tendence navrátit se co nejdříve ke stavu před pandemií, společnost Explosia a.s. reprezentující ziskový sektor vykazuje větší změnu ve využívání flexibilních forem práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Tištěné literární zdroje

ARMSTRONG, Michael, 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů. Třinácté vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ, 2007. Psychologie a sociologie řízení. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.

BĚLINA, Miroslav, 2010. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

DE VET, Jan Maarten et. al. Impacts of the COVID-19 pandemic on EU industries [online]. In: . European Union, 2021 [cit. 2022-03-13]. ISBN 978-92-846-7937-9. Dostupné z: doi:10.2861/052356

ELLISON, Nicole B. Telework and Social Change : How Technology Is Reshaping the Boundaries between Home and Work. 1. vyd. Westport : Praeger, 2004. 169 s. ISBN 0-275-97800-1.

GALVAS, Milan, 2012. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-.

HŮRKA, Petr, 2020. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

JANÍČKO, Pavel a kol., 2018. Jednotné metodické prostředí pro zpracování možností zkracování pracovní doby bez snížení mzdy. Praha. ISBN 978-80-86809-73-1. Dostupné také z:

<https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/23272/6/Manu%20Jednotn%20a%20metodick%20prost%20ed%20ad.pdf>

JANÍČKO, Pavel, 2018. Agentury práce - mýty a fakta: metodická pomůcka. Praha: ČMKOS. ISBN 978-80-86809-69-4. Dostupné také z:

<https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/23308/6/Agentury%20pr%20a%20fakta.pdf>

- KACZOR, Pavel, 2013. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ, 2013. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-131-5.
- KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Renáta KYZLINKOVÁ, Jana VÁŇOVÁ, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ, 2019. Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-348-7.
- KOUBEK, Josef, 2011. Personální práce v malých a středních firmách. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
- NĚMEC, Otakar, Petr BUCMAN a Martin ŠIKÝŘ, 2008. Personální management. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. ISBN 978-80-86730-31-8.
- NOVOTNÝ, Jiří, 2007. Nauka o podniku: výstavba podniku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-071-0.
- SOUKUP, Jindřich, 2010. Makroekonomie. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-219-2.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav, 2010. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2010: Flexibilní formy zaměstnávání [online]. Masarykova univerzita [cit. 2022-03-13]. ISBN 978-80-210-5358-8. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>
- VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

Elektronické zdroje

- ALVENO. Jaké jsou výhody a nevýhody pružné pracovní doby?. Alveno [online]. 2018 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.alveno.cz/blog/3456-jake-jsou-vyhody-a-nevyhody-pruzne-pracovni-doby>
- BUSINESSINFO.CZ. Jaký byl první covid rok z pohledu drobných živnostníků a malých firem v ČR. BusinessInfo.cz [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/jaky-byl-covid-rok-2020-pro-podnikatele-nazory-tuzemskych-zivnostniku-a-malych-firem-pandemie/>

CANADA.CA. Work-Sharing Program. Canada.ca [online]. 2021 [cit. 2022-03-15].
Dostupné z: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/work-sharing.html>

ČNB. Statistika - Česká národní banka. ČNB [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/statistika/>

ČSSZ. Jak bude ČSSZ vyplácet jednorázový příspěvek 5000 Kč důchodcům. ČSSZ [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/web/cz/-/jak-bude-cssz-vyplacet-jednorazovy-prispevek-5000-kc-
duchodcum?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.cssz.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_](https://www.cssz.cz/web/cz/-/jak-bude-cssz-vyplacet-jednorazovy-prispevek-5000-kc-
duchodcum?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.cssz.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_portal_)

ČSSZ. Novela zákona přináší zvýšení ošetřovného, nově mají nárok na ošetřovné i tzv. dohodáři. ČSSZ [online]. 2020 [cit. 2022-03-13].

ČSÚ. Statistiky. ČSÚ [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statistiky>

ČSÚ. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). ČSÚ [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vyказы/vyberove_setreni_pracovnich_sil

ČSÚ. Zaměstnanci na základě dohod. ČSÚ [online]. [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/12_zamestnanci_na_zaklade_dohod

EUROFOUND. Eurofound [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/data>

EUROCHAMBRES. The state of the Single Market: Barriers and Solutions. EUROCHAMBRES [online]. 2019 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.eurochambres.eu/wp-content/uploads/2020/08/Business-Survey-The-state-of-the-Single-Market-Barriers-and-Solutions-DECEMBER-2019.pdf>

EUROPARL. Covid-19 a malé podniky: Jak jim může pomoci EU?. Europarl [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/economy/20210107STO95112/covid-19-a-male-podniky-jak-jim-muze-pomoci-eu>

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION. Vzdělání, zaměstnání a důstojná práce pro mladé lidi. European public service union [online]. 2012 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z:

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20Youth%20report%20final_CZ.pdf

EUROSTAT. Eurostat [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z:

<https://ec.europa.eu/eurostat>

FINANCE.CZ. Jak může pomoci zavedení konta pracovní doby?. Finance.cz [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532547-konto-pracovni-doby-rozvrzeni-mzda/>

FINANCIAL TIMES. The academic precariat deserves better, 2020. Financial times [online]. [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.ft.com/content/3302681d-cfb7-4aed-9629-5e9b467e83df>

GRAFTON CZ. Grafton CZ [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z:

<https://www.grafton.cz/cs>

HN.CZ. Zavedením konta pracovní doby se firmy mohou vyhnout propouštění. HN.CZ [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://hn.cz/pro-hr-manazery/c1-66767520-zavedenim-konta-pracovni-doby-se-firmy-mohou-vyhnout-propousteni>

HOLÝ, Dalibor. Na trhu práce nejsou jen zaměstnanci. Statistika&My [online]. 2016 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2016/04/20/na-trhu-prace-nejsoou-jen-zamestnanci/>

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. Nejprínosnější kompenzační programy z pohledu pražských firem. Hospodářská komora ČR [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://komora.cz/news/nejprinosnejsi-kompenzacni-programy-z-pohledu-prazskych-firem/>

CHERRY, Kendra. How Different Generations Are Responding to COVID-19. Verywellmind [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.verywellmind.com/how-different-generations-are-responding-to-covid-19-4802517>

IDU. Mapování dopadů koronaviru na kulturní sektor. IDU [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.idu.cz/covid>

ILO. An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis. International Labour Organization [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf

ILO. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. ILO [online]. 2021 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf

ILOSTAT. ILOSTAT [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://ilostat.ilo.org/>

IPSOS4. Workers want more flexibility from their employers after COVID. Ipsos [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.ipsos.com/en/return-to-the-workplace-global-survey>

ISPV. Vliv epidemie COVID-19 v datech ISPV. ISPV [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Aktuality/Vliv-epidemie-COVID-19-v-datech-ISPV.aspx>

JOUZA, Ladislav, 2021. Je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát?. Advokátní deník [online]. [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/06/16/je-mozne-uzavrit-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-vice-nez-trikrat/>

JOUZA, Ladislav. Konečně byla přijata novela zákona k příspěvku při částečné práci (kurzarbeit). Advokátní deník [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/06/11/konecne-byla-prijata-novela-zakona-k-prispevku-pri-castecne-praci-kurzarbeit/>

KACZOR, Pavel. Dopady nástupu koronavirové krize na trh práce v ČR. FÓRUM sociální politiky [online]. 2020, 2020(5) [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Kaczor-P.-Dopady-nastupu-koronavirove-krize-na-trh-prace-v-CR.-FSP-c.-5-2020.pdf>

KYZLINKOVÁ, Renata a KOL. Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce. FÓRUM sociální politiky [online]. 2020(5) [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Kyzlinkova-P.-Prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii...-FSP-c.-5-2020.pdf>

LMC. Unikátní data: Jak se covid-19 promítá do práce a výdělků v Česku. LMC [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/unikatni-data-jak-se-covid-19-promita-do-prace-a-vydelku-v-cesku>

MAMRILLA, Filip. Konto pracovní doby v praxi. Epravo.cz [online]. 2017 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/konto-pracovni-doby-v-praxi-105273.html>

- MANPOWERGROUP. Nová budoucnost práce: Co zaměstnanci chtějí?. ManpowerGroup [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/nova-budoucnost-prace/>
- MCDONAGH, Shannon. After Portugal, which countries in Europe are improving post-COVID remote working laws?. Euronews [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.euronews.com/next/2021/11/11/which-countries-plan-to-offer-remote-working-as-a-legal-right>
- MF. Dohodáři a OSVČ s dohodou mohou žádat o kompenzační bonus. MF [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/kompenzacni-bonus-pro-dohodare-38886>
- MF. Makroekonomická predikce - duben 2020. MF [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. ISSN 1804-7971. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2020/makroekonomicka-predikce-duben-2020-38089>
- MF. MF spouští přímou podporu pro zasažené OSVČ. MF [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/mf-spousti-primou-podporu-pro-zasazene-o-38055>
- MF. Tiskové zprávy | Aktuálně | Ministerstvo financí ČR. MF [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy>
- MF. Úlevy v daňové oblasti se rozšíří. MF [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/ulevy-v-danove-oblasti-se-rozsiri-37943>
- MF. Živnostníci ušetří na pojistném. MF [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2020/zivnostnici-usetri-na-pojistnem-37960>
- MICROSOFT. The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?. Microsoft [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf
- MLEZIVOVÁ, Iveta. Využívání flexibilních forem práce a pracovní doba z pohledu ekonomicky aktivní populace v ČR. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2018(11) [cit. 2022-03-12]. ISSN 1801-0334. Dostupné z:

<https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr>

MORÁVEK, Daniel. Žádost o ošetřovné pro OSVČ za duben už lze podat, nově se vyplácí 500 Kč denně. Podnikatel.cz [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: podnikatel.cz/clanky/zadost-o-oseetrovne-pro-osvc-za-duben-uz-lze-podat-nove-se-vyplaci-500-kc-denne/

MPO. Tiskové zprávy. MPO [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/stranka-669>

MPSV. ANALÝZA ČETNOSTI PRÁCE NA DOHODU A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ VÝPADKU PŘÍJMŮ U ZAMĚSTNANCŮ NA DOHOD. MPSV [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Analyza_DPP_DPC_25_05_2020.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Analyza_DPP_DPC_25_05_2020.pdf)

MPSV. Analýza podpory v Programu Antivirus. MPSV [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Analyza_podpory_v_Programu_Antivirus.pdf/88f0ec38-7f2a-66ad-3776-7d7d1a94b923

MPSV. Antivirus - podpora zaměstnanosti. MPSV [online]. 2022 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>

MPSV. Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“: MANUÁL PRO ZAMĚSTNAVATELE. MPSV [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf

MPSV. Mimořádná okamžitá pomoc MOP COVID-19. MPSV [online]. 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mop>

MPSV. Novela zákona o zaměstnanosti pomůže agenturním zaměstnancům. MPSV [online]. 2017 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/578124/TZ_-_MPSV_Novela_zakona_o_zamestnanosti_pomuze_agenturnim_zamestnancum.pdf/988c156a-effd-eb40-bf75-8af4092a47f2

MPSV. Statistiky. MPSV [online]. 2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky-2>

MPSV. Šanci na zkrácený pracovní úvazek pro nezaměstnané otevírá nový projekt Úřadu práce ČR s názvem FLEXI. MPSV [online]. 2021 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/TZ0032021_TZ_Flexi.pdf/

- MYNÁŘOVÁ, Tereza, 2017. Zkrácené úvazky: Výhra, nebo zkrácené jistoty?. Penize.cz [online]. [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/323421-zkracene-uvazky-vyhra-nebo-zkracene-jistoty>
- OECD. Labour market developments: The unfolding COVID-19 crisis. OECD [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5a700c4b-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/5a700c4b-en&_csp_=d31326a7706c58707d6aad05ad9dc5ab&itemIGO=oecd&itemContentType=book#
- OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. OECD [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects
- PALOMINO, Juan C. a et. al. Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. European Economic Review [online]. 2020, 129(2020) [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: [doi:10.1016/103564](https://doi.org/10.1016/103564)
- PAQ RESEARCH. Život během pandemie. PAQ research [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/projekt>
- PARDUBICKÝ KRAJ. KRAJSKÝ ÚŘAD. Pardubický kraj [online]. 2022 [cit. 2022-03-13]. <https://www.pardubickykraj.cz/krajsky-urad>
- PŘEDVÝBĚR.CZ. Koronavirus zlepšil pracovní podmínky pro rodiče. PŘEDVÝBĚR.CZ [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.predvyber.cz/cs/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy/koronavirus-zlepsil-pracovni-podminky-pro-rodice/?lng=novinky&page=tiskove-zpravy&value1=koronavirus-zlepsil-pracovni-podminky-pro-rodice>
- PŠENÍČKOVÁ, Tereza a Jakub MÁLEK. Sdílené pracovní místo z pohledu zaměstnavatele. Peyton legal [online]. 2020 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/sdilene-pracovni-misto/>
- RICE, David. Generations in the Workplace. HR Exchange Network [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.hrexchangenetwork.com/employee-engagement/articles/generations-in-the-workplace>
- RYBOVÁ, Romana. Firmy může před propouštěním zachránit konto pracovní doby. E15.CZ [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z:

<https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/firmy-muze-pred-propoustenim-zachranit-konto-pracovni-doby-1369997>

SAMEC, Petr. Konto pracovní doby. Neznáte? Možná se to už brzy změní. Finanční a ekonomický institut [online]. [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://faei.cz/konto-pracovni-doby-neznate-mozna-se-to-uz-brzy-zmeni/>

SITA. Koronakriza okresala počty zamestnancov, dohodárov a živnostníkov. Pravda.sk [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://ekonomika.pravda.sk/firmy-a-trhy/clanok/554893-koronakriza-okresala-pocty-zamestnancov-dohodarov-a-zivnostnikov/>

SOUČEK, Ondřej. Agenturní zaměstnávání se zhroutilo na pětinu. Padla už i první personální agentura. E15.CZ [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/agenturni-zamestnavani-se-zhroutilo-na-petinu-padla-uz-i-prvni-personalni-agentura-1370272>

SPURK, Daniel a Caroline STRAUB. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. Journal of Vocational Behavior [online]. 2020(119) [cit. 2022-03-13]. ISSN 0001-8791. Dostupné z: doi:10.1016/j.jvb.2020.103435

STARHA, Štěpán a KOL. AKTUÁLNE OPATRENIA NA POMOC ZAMESTNÁVATEĽOM V RÁMCI BOJA PROTI VÍRUSOVÉMU OCHORENIU COVID-19. HAVEL & PARTNERS s.r.o. [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/aktualne-opatrenia-na-pomoc-zamestnavatelom-v-ramci-boja-proti-virusovemu-ochoreniu-covid-19/>

STATISTA.COM. GDP loss due to COVID-19, by economy 2020. Statista.com [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1240594/gdp-loss-covid-19-economy/>

SVOBODOVÁ, Andrea a kol. Prekarizovaní pracovníci a pracovnice v době pandemie covid-19. Centrum pro společenské otázky – SPOT [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: http://centrumspot.cz/wp-content/uploads/2021/02/SPOT_Pandemie-poukazala-na-neschopnost-socialniho-systemu-efektivne-chranit-lidi-v-nejistych-pracich.pdf

ŠVIHEL, Petr. Vláda podpoří i agenturní pracovníky. Pomoc může dostat přes 400 tisíc lidí. Seznam Zprávy [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/vlada-podpori-i-agenturni-pracovniky-pomoc-muze-dostat-pres-400-tisic-lidi-97227>

TAGESSCHAU.DE. Tausendfach Verdacht auf Betrug. Tagesschau.de [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.tagesschau.de/investigativ/ndr-wdr/corona-soforthilfe-betrug-101.html>

TANZI, Alexandre. Gen X's Wealth Has Gone Up 50% During the Pandemic. BLOOMBERG [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-10-05/gen-x-leaves-boomers-trailing-with-50-wealth-jump-in-pandemic>

TREXIMA. AGENTURY PRÁCE: Analytická studie agentur práce a využívání agenturního zaměstnávání v ČR. TREXIMA [online]. 2020 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Studie_Agentury_prace_fin.pdf

WADSWORTH, Jonathan. How has Covid-19 affected part-time jobs?. Economics Observatory [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.economicsobservatory.com/how-has-covid-19-affected-part-time-jobs>

WELCOME TO THE JUNGLE. Češi a jejich pracovní tempo v roce 2021. Welcome to the Jungle [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/cesi-pracovni-tempo-2021>

WHO. Coronavirus (COVID-19). WHO [online]. 2021 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://covid19.who.int/>

WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION. Agency work trends during COVID-19. World Employment Confederation [online]. 2021 [cit. 2022-03-15]. Dostupné z: <https://wecglobal.org/uploads/2021/02/Agency-work-trends-during-covid-19.pdf>

Legislativa

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., Ústavní zákon o bezpečnosti České republiky

Zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

PŘÍLOHY

Příloha A: Dotazník Flexibilní formy práce

Flexibilní formy práce

Dovoluji si vás požádat o spolupráci v rámci zpracování diplomové práce. Práce je zpracovávána na Fakultě ekonomicko-správní Univerzity Pardubice a zabývá se využíváním flexibilních forem práce před, v průběhu a po pandemii COVID-19.

Prosím vás o vyplnění celého dotazníku (není to však podmínkou). Všechny odpovědi jsou samozřejmě anonymní a data budou použita výhradně ke zpracování práce.

Předem děkuji za Váš čas věnovaný dotazníku. V případě jakýchkoli nejasností, připomínek či podnětů mě neváhejte kontaktovat.

První tři otázky se vztahují k období před rokem 2020 - vybírejte prosím možnosti, které podle vašeho názoru platily bezprostředně před pandemií COVID-19 a s tím spojenými opatřeními.

1 Uvedte, jakou formu pracovního poměru jste využíval/a před rokem 2020.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

The diagram is a large triangle divided into three sections. The top-left section is dark grey and contains the text 'plný úvazek', 'klasická pracovní smlouva', and '40 hodin týdně'. The bottom-right section is blue and contains the text 'částečný úvazek', 'klasická pracovní smlouva', and 'méně než 40 hodin týdně'. The bottom-left section is white and contains the text 'DPP/DPČ', 'smlouva o provedení práce', and 'smlouva o pracovní činnosti'.

práce na plný úvazek práce na částečný úvazek časově omezené dohody (DPP a DPČ)

2 Uvedte, jakou formu trvání pracovního poměru jste především využíval/a před rokem 2020.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- pracovní poměr na dobu určitou pracovní poměr na dobu neurčitou
 jiná..

3 Uvedte, jaké formy pružných pracovních režimů jste využíval/a před rokem 2020.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Sdílení pracovního místa („job sharing“)

Dva a více zaměstnanců konají stejnou práci na jednom pracovním místě, v rozsahu své kratší pracovní doby se střídají tak, aby pracovní místo bylo obsazeno vždy jedním z nich.

Pružná pracovní doba

Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby.

- sdílení pracovního místa pružná pracovní doba distanční práce (home office) nic z uvedeného

Následující tři otázky se vztahují k době opatření a restrikcí spojenými s COVID-19 (v ČR především rok 2020 a začátek roku 2021). Vyberte prosím možnosti, které podle vašeho názoru platily po většinu tohoto období.

4 Uvedte, jakou formu pracovního poměru jste využíval/a v době opatření spojených s pandemií COVID-19.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- práce na plný úvazek práce na částečný úvazek časově omezené dohody (DPP a DPČ)

5 Uvedte, jakou formu trvání pracovního poměru jste především využíval/a v době opatření spojených s pandemií COVID-19.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- pracovní poměr na dobu určitou pracovní poměr na dobu neurčitou
 Jiná...

6 Uvedte, jaké formy pružných pracovních režimů jste využíval/a v době opatření spojených s pandemií COVID-19.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- sdílení pracovního místa pružná pracovní doba distanční práce (home office) nic z uvedeného

Poslední tři otázky z první části se týkají aktuálního období po skončení většiny opatření zavedených z důvodu pandemie COVID-19. Vybírejte prosím možnost která podle vás platí nyní.

7 Uvedte, jakou formu pracovního poměru využíváte nyní.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- práce na plný úvazek práce na částečný úvazek časově omezené dohody (DPP a DPČ)

8 Uvedte, jakou formu trvání pracovního poměru využíváte nyní.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- pracovní poměr na dobu určitou pracovní poměr na dobu neurčitou
 Jiná...

9 Uvedte, jaké formy pružných pracovních režimů využíváte nyní.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- sdílení pracovního místa pružná pracovní doba distanční práce (home office) nic z uvedeného

10 V rámci vašeho pracovního místa, jaké formy pružných pracovních režimů váš zaměstnavatel nabízel před rokem 2020 (bez ohledu na to, zda jste je využíval/a)?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	běžně	pouze ve výjimečných případech	nikdy
sdílení pracovního místa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pružná pracovní doba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
distanční práce (home office)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11 V rámci vašeho pracovního místa, jaké formy pružných pracovních režimů váš zaměstnavatel nabízí nyní (bez ohledu na to, zda je využíváte)?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	běžně	pouze ve výjimečných případech	nikdy
sdílení pracovního místa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pružná pracovní doba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
distanční práce (home office)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12 V době covidových opatření (2020–2021) váš zaměstnavatel pro vaše pracovní místo práci z domova (vyberte možnost, která platila podle vašeho názoru pro nejdelší časový úsek).

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- nařídil pro delší souvislé období (delší než týden) nařídil po kratší období, např. určité dny v týdnu nařídil tak, aby nedocházelo k setkávání (např. rozdělení do skupin, rozpis přítomnosti v kanceláři) nenařídil ale umožnil podle potřeby
- umožnil pouze omezeně (např. pouze 1 den v týdnu) neumožnil

13 Pro distanční práci (pokud byla umožněna/nařízena) vám bylo poskytnuto následující:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí, pokud jste distanční práci nevyužíval, prosím přeskočte otázku.*

- | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> školení na používání softwaru k týmové komunikaci (MS Teams, Skype, ZOOM, Google meet...) | <input type="checkbox"/> školení na VPN | <input type="checkbox"/> všeobecné informace o práci z domova | <input type="checkbox"/> technické vybavení: monitor |
| <input type="checkbox"/> technické vybavení: PC/notebook | <input type="checkbox"/> technické vybavení: příslušenství k IT (myš, klávesnice, kamera...) | | |
| <input type="checkbox"/> jiné.. | <input type="text"/> | | |

14 Jaké formy pružných pracovních režimů byste chtěl/a využívat, ale váš zaměstnavatel to neumožňuje (v dostatečné míře)?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sdílení pracovního místa | <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba | <input type="checkbox"/> distanční práce (home office) | <input type="checkbox"/> nic mě nenapadá |
| <input type="checkbox"/> jiné.. | <input type="text"/> | | |

Děkuji za vyplnění hlavní části dotazníku, následuje posledních pět demografických otázek sloužících k vyhodnocení dat.

15 Pohlaví:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- muž žena

16 Věková kategorie

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- do 20 let 21-30 let 31-40 let 41-50 let nad 50 let

17 U aktuálního zaměstnavatele pracujete:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- méně než 1 rok 1-2 roky 3-5 let 6-10 let 11-20 let více než 20 let

18 Pracujete na vedoucí pozici?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano ne

19 Nejvyšší dosažené vzdělání:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- základní středoškolské vyšší odborná škola vysokoškolské vzdělání v bakalářském studiu
- vysokoškolské vzdělání v magisterském studiu vědecký titul na vysoké škole (např. Ph.D., CSc., doc., prof.)

20 Pokud je cokoli, co byste chtěl/a k dotazníku dodat, prosím o zprávu zde, případně mě můžete kontaktovat na e-mail st50715@upce.cz .

Děkuji za Váš čas věnovaný vyplňování dotazníku, Vaše odpovědi mi velmi pomohou!

Dohoda o výkonu práce z domova (dohoda H/O)

Pardubický kraj - Krajský úřad

sídlem: Komenského nám. 125, 532 11 Pardubice

zastoupený: Ing. Jaroslavem Folprechtem, ředitelem

IČO: 70892822

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

zaměstnanec

trvalé bydliště:

osobní číslo:

telefon/mobil:

(dále jen „zaměstnanec“)

sjednávají tuto dohodu:

I. Rozsah a podmínky výkonu práce z domova

1. Smluvní strany se dohodly na změně pracovní smlouvy č. 1 ze dne ohledně úpravy podmínek výkonu práce z domova v souladu s rozhodnutím ředitele krajského úřadu č.j. KrÚ 77521/2020 ze dne 20. 10. 2020. Dohoda je uzavírána na základě nastavení režimových opatření proti šíření onemocnění COVID-19.

2. V rozsahu stanoveném touto dohodou je zaměstnanec oprávněn vykonávat své pracovní povinnosti a plnit pracovní úkoly sjednané pracovní smlouvou nebo jejich část (dále jen „práce“) i mimo pracoviště zaměstnavatele, a to na místě:

..... (dále jen

„místo

výkonu práce“).

3. Zaměstnanec bude vykonávat práci z místa výkonu práce:

Varianta A: ve dnechkaždého pracovního týdne,

Varianta B: po celý pracovní týden/celý kalendářní měsíc,

Varianta C: ve dnech určených dohodou s nadřízeným zaměstnancem.

4. Zaměstnanec bude vykonávat práci z výše uvedeného místa výkonu práce v rozsahu jeho pracovního úvazku. Začátek a konec pracovní doby si zvolí zaměstnanec po dohodě s nadřízeným zaměstnancem.

5. Pro účely poskytování platu při dočasné neschopnosti a pro účely dovolené platí rozvržení pracovní doby do směn od 7:00 hodin do 15:30 hodin, včetně 30minutové přestávky na jídlo a oddech od pondělí do pátku, případně dle zkráceného úvazku.

6. Zaměstnanec je povinen vést evidenci odpracované pracovní doby a tuto evidenci je povinen zasílat svému nadřízenému zaměstnanci za každý odpracovaný kalendářní měsíc vždy nejpozději do 2. dne následujícího měsíce. Nesplnění této povinnosti může být důvodem pro výpověď dohody ze strany zaměstnavatele.

7. Zaměstnanec se zavazuje poskytnout veškerou potřebnou součinnost nadřízenému zaměstnanci nutnou k řádnému plnění všech povinností spojených s výkonem práce z domova.

8. Zaměstnanec je povinen vždy za období kalendářního měsíce předložit bezprostředně nadřízenému výkaz pracovních úkolů plněných při výkonu práce z domova (viz příloha). Nesplnění této povinnosti může být důvodem pro výpověď dohody ze strany zaměstnavatele.

9. Zaměstnavatel se se zaměstnancem dohodl, že si zaměstnanec nebude nárokovat náhradu za opotřebení vlastních předmětů a zařízení včetně nákladů za energie.

II. Bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu práce z domova

1. Zaměstnanec tímto prohlašuje, že místo výkonu práce sjednané v čl. 1 odst. 2.. této dohody odpovídá platným požadavkům na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

2. Zaměstnanec se zavazuje dodržovat všechny předpisy, které se týkají ochrany zdraví a bezpečnosti práce stejně, jako by vykonával práci na pracovišti stanoveném zaměstnavatelem.

3. Zaměstnanec prohlašuje, že byl proškolen o předpisech o bezpečnosti práce, seznámen s instrukcemi a doporučeními pro uspořádání místa výkonu práce a se zdravotními a bezpečnostními opatřeními zaměstnavatele. Dále prohlašuje, že uvedené informace jsou pro něj srozumitelné.

4. Zaměstnanec je povinen dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu práce se kterými byl seznámen při posledním školení BOZP a PO.

5. Zaměstnanec se zavazuje bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí.

6. Zaměstnavatel je oprávněn provádět kontrolu prostoru sjednaného pro výkon práce z domova za účelem ověření podmínek výkonu práce, plnění povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v případě pracovního úrazu pro zjištění příčin úrazu. Uvedenou kontrolu je oprávněn provést zaměstnanec zaměstnavatele určený pro tento účel ředitelem úřadu, a to pouze po předchozím ohlášení.

III. Doba trvání dohody

Tato dohoda se uzavírá na dobu určitou od do data zrušení režimových opatření proti šíření onemocnění COVID-19 rozhodnutím ředitele krajského úřadu.

IV. Ochrana informací

1. Zaměstnanec je povinen při výkonu pracovních činností z místa výkonu práce zajistit ochranu dat, údajů a informací souvisejících s výkonem práce a plněním pracovních úkolů dle podmínek stanovených jak v pracovní smlouvě, tak i v této dohodě, nebo v předpisech zaměstnavatele, a to před jejich možným zneužitím třetí osobou a před zveřejněním.

2. Pokud zaměstnanec bude při výkonu své práce zpracovávat osobní údaje, je vázán mlčenlivostí a je povinen zajistit ochranu těchto osobních údajů před jejich zneužitím třetí osobou, nebo jejich zveřejněním, pokud k tomu neobdržel předchozí písemný souhlas subjektů údajů. Při zpracování těchto osobních údajů je zaměstnanec povinen dodržovat příslušné obecně závazné právní předpisy České republiky, zejm. zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, v platném znění, předpisy Evropské unie, zejm. nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) 2016/679 (tzv. GDPR) a související vnitřní předpisy zaměstnavatele.

3. Porušení povinností zaměstnance, uvedených v tomto článku bude považováno za podstatné porušení podmínek této dohody a bude důvodem pro výpověď dohody ze strany zaměstnavatele, kromě dalších důsledků, jakými je např. povinnost nahradit vzniklou škodu.

V. Ukončení dohody

1. Obě smluvní strany jsou oprávněny ukončit tuto dohodu vzájemnou dohodou.

2. Dohodu lze ukončit též výpovědí ze strany zaměstnavatele v případě, že ředitel úřadu sezná, že pominuly důvody, pro které byla tato dohoda uzavřena, nebo jestliže další trvání dohody brání řádnému plnění úkolů zaměstnavatele nebo jestliže zaměstnanec začal vykonávat správní činnosti, u kterých je sjednání dohody vyloučeno. Zaměstnavatel může dohodu vypovědět také pro podstatné porušení povinností zaměstnance. Skončení platnosti dohody nastává dnem po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

3. Zaměstnanec může vypovědět dohodu i bez udání důvodu. Skončení platnosti dohody nastává dnem po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

4. Výpověď této dohody musí být vždy učiněna písemně a musí být doručena druhé smluvní straně.

5. Pracovní poměr po ukončení této dohody se nadále řídí pracovní smlouvou.

VI. Závěrečná ustanovení

1. Dohodu lze měnit pouze oboustranně odsouhlasenými číslovanými dodatky podepsanými oběma smluvními stranami.
2. Dohoda je vypracována ve 2 vyhotoveních, z nichž zaměstnavatel i zaměstnanec obdrží po jednom vyhotovení.

V Pardubicích dne

V Pardubicích dne

Zaměstnanec:

Za zaměstnavatele:

.....

.....

DOHODA O PRÁCI Z DOMOVA

Společnost Explosia a.s.

IČ: 252 91 581, se sídlem Semtín 107, 530 02 Pardubice,
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Hradci Králové, oddíl B,
vložka 1828,
zastoupená Lucií Pošvářovou, DiS., MBA, vedoucí personálního oddělení
(dále jen „zaměstnavatel“)
na straně jedné

a

pan/paní:

datum narození:

bytem: ...

adresa domácího pracoviště, je-li odlišná od bydliště:

(dále jen „zaměstnanec“)

na straně druhé

uzavírají tuto **Dohodu o práci z domova („Dohoda“)**:

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1.1 Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dne XY. XY. XYXY pracovní smlouvu s tím, že zaměstnanec zastává tuto pracovní pozici:

1.2 Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli na úpravě některých podmínek pracovní smlouvy takto: Po dobu nezbytně nutnou, tj. po dobu trvání mimořádné epidemiologické situace, bude zaměstnanec práci vykonávat též ze svého domova, a to dle pokynů zaměstnavatele (práce z domova mimořádná).

1.3 Účelem této dohody je sjednání podmínek práce z domova.

2. PODMÍNKY VÝKONU PRÁCE Z DOMÁCÍHO PRACOVIŠTĚ

2.1 Zaměstnanec vykonává sjednanou práci mj. z domácího pracoviště na adrese uvedené v záhlaví dohody (dále jen „**Domácí pracoviště**“).

2.2 Práci z Domácího pracoviště bude zaměstnanec vykonávat od X. XY. XXXX.

2.3 Dobu trvání a konkrétní dny výkonu práce z Domácího pracoviště určuje zaměstnavatel v závislosti na potřebách zaměstnavatele a podmínkách trvání mimořádné epidemiologické situace.

2.4 Pro práci z Domácího pracoviště platí dále práva a povinnosti uvedené v OS E 31/8 Pravidla pro výkon práce z domova, neurčí-li zaměstnavatel jinak. Zaměstnanec byl s touto organizační směrnicí seznámen před podpisem této Dohody, což stvrzuje svým podpisem, a zavazuje se jej dodržovat.

2.5 Zaměstnanec je povinen řádně pečovat o majetek, který mu zaměstnavatel k výkonu práce z Domácího pracoviště svěřil, řádně s ním hospodařit a chránit jej před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím. Škody vzniklé

- na svěřeném majetku je povinen neprodleně ohlásit zaměstnavateli. V případě skončení pracovního poměru nebo výkonu práce z Domácího pracoviště je zaměstnanec povinen svěřený majetek vrátit zaměstnavateli ve stavu, v jakém jej převzal s přihlédnutím k obvyklému stupni opotřebení.
- 2.6 Smluvní strany se dohodly, že zaměstnanec bude k práci užívat vlastní internetové připojení a dále vlastní výpočetní techniku.
- 2.7 Zaměstnanec prohlašuje, že mu v souvislosti s výkonem práce z Domácího pracoviště nevznikají žádné náklady.
- 2.8 Zaměstnanec prohlašuje, že jej zaměstnavatel proškolil v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), udělil mu pokyny k zařízení a zajištění bezpečnosti Domácího pracoviště a seznámil jej se zdravotními a bezpečnostními předpisy. Zaměstnanec zajistí na svém Domácím pracovišti dosažení standardů BOZP v souladu s vnitřními předpisy zaměstnavatele a předpisy BOZP.

3. TRVÁNÍ DOHODY

- 3.1 Tato Dohoda se uzavírá na dobu do doby ukončení mimořádných epidemiologických opatření, nejdéle však do XY. XY. XYXY. V případě, že bude zřejmé, že mimořádná epidemiologická situace bude trvat i po tomto datu, dohodnou se smluvní strany na přiměřeném prodloužení této Dohody. Ustanovení čl. 2.3 této Dohody tím není dotčeno.

4. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 4.1 Tato Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami a může být měněna pouze písemnými dodatky.
- 4.2 Ostatní práva a povinnosti stran se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovněprávní vztahy.
- 4.3 Dohoda se vyhotovuje ve dvou vyhotoveních. Každá ze stran obdrží jedno vyhotovení.

V Semtíně XY. XY. XYXY

Zaměstnavatel

Zaměstnanec