

Flexibilita a lokalizace práce: přehled konceptuálních náhledů a jejich relevance pro výzkum metropolitních regionů v Česku¹

Peter SVOBODA – Martin OUŘEDNÍČEK*

Flexibility and Localisation of Labour: Overview of Conceptual Approaches and their Relevance for Research of Metropolitan Regions in Czechia

Abstract

Among the most significant changes in the nature of labour is an increasing rate of time and space flexibility and spatial unanchoredness (delocalization) of work. These changes give rise to the need to review the current theoretical and methodological insights into the relationships between home and work, which largely determine the delimitation of metropolitan regions. The article offers a discussion of conceptual approaches to the issue of flexibility and localisation of labour and critical reflection on these concepts, especially from the perspective of social and economic geography. The aim is to discuss the usability of theoretical concepts to current research of metropolitan areas in Czechia. In the final part of the text we discuss the possibility of measurement of work localisation using traditional approaches based on data on commuting with triangulation of data using alternative sources.

Keywords: *labour flexibility, localisation of labour; commercial suburbanisation; globalisation; labour geography*

JEL Classification: J61, J11, R11

* Peter SVOBODA – Martin OUŘEDNÍČEK, Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Urbánní a regionální laboratoř, Albertov 6, 128 43 Praha 2, Česká republika; email: peter.svoboda@natur.cuni.cz; slamak@natur.cuni.cz

¹ Článek vznikl za podpory projektu Grantové agentury Univerzity Karlovy v Praze č. 898313 *Flexibilita a lokalizace práce v pražském metropolitním regionu* a projektu Grantové agentury ČR č. GA14-00393S *Dynamika sociálního prostředí a prostorová mobilita v metropolitních regionech České republiky*.

Úvod

Proces sociální transformace společně s makroekonomickými změnami postupně působícími na postsocialistické země střední a východní Evropy podnítl za posledních 25 let výraznou diferenciaci forem práce, která je stále méně ukotvená v časovém, prostorovém i funkčním pojetí. Tato proměna na jedné straně nabídla možnost flexibilního uplatnění zaměstnanců na trhu práce (tzv. *pozitivní flexibilita práce*), na druhé straně však vzrostl i tlak trhu a zaměstnavatelů a požadavky na časovou i prostorovou pružnost firem i zaměstnanců (*negativní flexibilita práce*). Z pohledu sociální a ekonomické geografie patří k nejzajímavějším a nejpodstatnějším aspektům měnící se práce v současné společnosti zejména problematika lokalizace nových druhů pracovních činností, (ne)pravidelnost prostorových pohybů souvisejících s vykonáváním a dojížděnkou do práce. Právě dojížděnka do práce a vztahy mezi bydlištěm a pracovištěm se řadí k zásadním tématům ekonomické geografie. Hierarchická příslušnost (podřízenost) sídel v jednotlivých regionech je do značné míry determinována spádovostí sídel k centrům pracovní (případně i školské nebo obslužné) dojížděny. Pokud se tyto vztahy v posledních desetiletích výrazně proměňují, mění se charakter i lokalizace práce, podíl osob bez práce a variabilita vykonávaných činností, je potřeba iniciovat i seriózní debatu o vypovídací schopnosti doposud využívaných teoretických a metodických konceptů.

Zejména v zahraničí tato debata nezůstává v posledních dekadách bez povšimnutí vědecké komunity a přenáší se do výzkumu flexibilních forem práce (Kashefi, 2007) i z pozice tzv. geografie práce (Herod, 1997; Castree, 2007; Coe a Jordhus-Lier, 2010). Zvýšený zájem o problematiku flexibility a lokalizace práce zejména v zahraniční literatuře vede vzhledem k mimořádné složitosti této problematiky k odlišným teoretickým konceptualizacím.

Cílem předkládaného článku je diskutovat relevanci nových teoretických a metodických přístupů v ekonomické geografii ve třech konkrétních krocích: (a) poskytnout rešerši nejrozšířenějších konceptuálních náhledů na problematiku flexibility a lokalizace práce; (b) zařadit kritickou reflexi těchto konceptů především z pohledu ekonomické geografie; (c) diskutovat využitelnost teoretických konceptů pro současný výzkum metropolitních oblastí v Česku.

Cílem autorů tohoto článku je přinést do výzkumu prostorových aspektů vývoje metropolitních regionů v České republice nové koncepty zaměřené na podchycení změn v charakteru práce. Za nejvýraznější změny lze považovat narůstající flexibilitu a neurčitost v lokalizaci práce, která je daná současnými změnami v informačních technologiích (internetizace, mobilní komunikace) i širších změnách ve společnosti (přechod na tržní ekonomiku a její terciarizace, druhý demografický přechod, individualizace, změny ve formách domácností, proměny

produkčních vztahů). Článek se v úvodní části věnuje teoretickým přístupům k hodnocení flexibility a lokalizace práce, které tvoří významný rámec pro současnou tendenci výzkumu této problematiky. Následně jsou v příspěvku klasifikovány dosud publikované texty věnující se prostorovým aspektům práce podle převládající tematické orientace výzkumu. V další části se věnujeme specifickým podmínkám flexibility a lokalizace práce v Česku a diskutujeme možnosti implementace hodnocených konceptů pro výzkum metropolitních regionů. V závěru jsou pak nastíněny možné alternativy empirického výzkumu geografie práce v postsocialistickém kontextu.

1. Základní teoretické přístupy ke studiu flexibility a lokalizace práce

Relativně významné rozdíly v teoretických přístupech, využívaných konceptech i metodice empirického výzkumu prostorových aspektů práce jsou podmíněně preferovaným ontologickým přístupem, ale také odlišnostmi v míře podléhání novým tematickým trendům ve sledované problematice (Dastmalchian a Blyton, 2001; Castree, 2007; Kashefi, 2007; Tufts a Savage, 2009). Z geografického pohledu jsou odlišnosti vyvolány také rozdílným měřítkem sledování ekonomických a sociálních procesů podmiňujících lokalizaci práce na makroúrovni kontinentů nebo států (Fröbel, Heinrichs a Kreye, 1980), nebo na mikroúrovni regionů a jednotlivých měst (Kain, 1968). Přesto lze v současných teoretických přístupech identifikovat dva výrazné směry, které jsou charakteristické rozdílným náhledem na prostorové aspekty práce. První směr tvoří skupina *ekonomicky* zaměřených teorií a jejich implikace nalézající odraz v národních či regionálních politikách, regionálním rozvoji či strategiích decizních orgánů. Tyto přístupy se snaží identifikovat vývojové trendy a nabízet doporučení pro zvýšení ekonomické efektivity a konkurenceschopnosti především větších územních celků. V případě firem je jejich podstatou zefektivnění fungování, např. vnitřní adaptace způsobu produkce a interní organizace na podněty vyvolané trhem, se změněním na zvýšení dynamiky vlastních pracovních sil. Druhý směr představují soudobé *sociologicky* zaměřené přístupy, jež zohledňují především perspektivu jedince či specifických sociálních skupin na trhu práce. Stěžejními tématy jsou zde především dopady flexibility práce na kvalitu života, způsoby a strategie adaptace na trhu práce či sladění osobního a profesního života.² Specifickým směrem k poznání problematiky práce jsou přístupy, které explicitně hodnotí *prostorové* aspekty flexibility práce. Tématem jsou jak impulsy, tak dopady pro

² Dvě zmíněné kategorie přístupů jsou určitým zjednodušením, které slouží především k přehlednějšímu utřídění jednotlivých prací. Kromě uvedených přístupů lze jistě vyčlenit další aspekty flexibility práce – např. marketingové koncepty, které však pro geografickou interpretaci nejsou tolik přínosné.

konkrétní území. Typické je časté přejímání teoretických konceptů i metodik prvních dvou kategorií přístupů a vysoká komplexnost náhledu s důrazem na výzkum prostorové diferenciaci. Tato kategorie přístupů je zároveň východiskem pro náš další výzkum v dané tematice. V následující části se věnujeme postupně relevanci uvedených teoretických přístupů ke studiu specifického tématu flexibility a lokalizace práce.

1.1. Ekonomicky zaměřené koncepty

V rámci tohoto směru byla věnována systematická pozornost výzkumu flexibility práce v souvislosti s deterministickou konceptuální premisou, že přežití organizace a její úspěch na trhu souvisí se schopností zabezpečit jistou úroveň flexibility, která umožní rychlou adaptaci na změny v prostředí (Burns a Stalker, 1961; Duncan, 1972). Kořeny výzkumu pracovních vztahů můžeme datovat do období 50. let, kdy se v pojetí principů neoklasické lokalizační teorie (Lösch, 1954; Isard, 1956) v ekonomii i regionálních vědách výzkumy soustředily převážně na lokalizační rozhodování firem. Na zaměstnance (pracovní sílu) v individuálním i kolektivním smyslu bylo nahlíženo pouze jako na vstup do produkce či lokalizační faktor. S příchodem keynesiánské ekonomie dochází z pohledu regionálních věd k posunu z neoklasické implikace konceptu *lidé za prací* k intervenčnímu konceptu *práce za lidmi*. Následný příchod aplikací marxismem inspirované ekonomie a ekonomické geografie v 70., a zejména 80. letech představoval ontologický posun v analýzách práce (viz Storper a Walker, 1989; Harvey, 1999) směrem k nové prostorové dělbě práce (Fröbel, Heinrichs a Kreye, 1980; Massey, 1995). Do popředí ekonomických konceptů se dostala analýza vztahu kapitál – práce, ovšem na organizaci zaměstnanosti bylo nahlíženo značně rigidně a zaměstnanci byli zprvu považováni za utlačovanou třídu bez kapacit přímo pozměnit systémy organizace skrze jejich kolektivní akci.

Paralelně s tímto vývojem již od 70. let probíhaly výzkumy zaměřené na hodnocení dopadů procesů globalizace v postindustriální společnosti reprezentované v ekonomii zejména teorií *flexibilní specializace* (Piore a Sabel, 1984), jenž byla později kritizována, mimo jiné, za strukturální omezenost a omezenou schopnost vysvětlit kulturní diferenciaci organizace práce a její dopady.³ Přesto však napomohla rozšíření analogické teorie *segmentovaného trhu práce* (Doeringer a Piore, 1971), která rozlišuje mezi trhem primárním – privilegovaným ve smyslu lepších pracovních a platových podmínek, perspektivou kariérního růstu a zaměstnaneckých jistot, a trhem sekundárním, vyznačujícím se nižším platovým ohodnocením, kvalifikací a nestabilitou pracovního místa.⁴ Tento přístup inspiroval

³ Pro rozsáhlou kritiku konceptu z marxistického pohledu viz též Sayer (1989).

vznik jedné z nejrozšířenějších teorií nahlízejících na problematiku flexibility práce – *teorie flexibilní firmy* (Atkinson, 1984; Atkinson a Meager, 1986). Ta nahlíží na adaptační schopnost firmy na trhu prostřednictvím vnitropodnikového uspořádání pracovních sil a jejich ohodnocení, v pojetí funkční, numerické a mzdové flexibility (k vysvětlení viz tab. 1). Prostřednictvím aplikace nástrojů těchto tří základních druhů flexibilní organizace práce pak může být nahlíženo na rozdělení pracovníků uvnitř firmy, jako na „jádro a periferii“, přičemž jádro tvoří zaměstnanci na stabilních pracovních úvazcích, s jistotou zaměstnání, kteří jsou zpravidla lépe kvalifikováni a klíčoví pro chod firmy (Dudová, 2008). Tito kmenoví zaměstnanci jsou pak výrazněji motivováni prostřednictvím mzdové flexibility a očekává se od nich flexibilita funkční (mnohdy pak i časová a prostorová). Naopak periferními pracovníky se rozumí zaměstnanci na nestandardních pracovních úvazcích, méně chránění zaměstnaneckými jistotami, jejichž počty lze upravovat skrze numerickou flexibilitu. Je nutné zdůraznit, že na periferii se mohou vyskytnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci (Pollert, 1988).

Již před rozšířením tohoto pojetí v 80., a zejména 90. letech však upozorňoval Bell (1973) na rozdíly industriální éry fordizmu, kdy organizace spočívala především v kontrole pracovních sil a produkce, a éry postindustriální (postfordistické), kde se organizace zaměřuje směrem k tvorbě vědomostí a znalostí, schopnosti užít informace a adaptabilní reagování na stranu spotřeby. Organizace práce je nyní charakteristická tenčími hierarchickými vazbami, větší horizontální komunikací, rozšířením *outsourcingových* metod, neformálními mechanismy ovlivnění, jako je kultura či participace, stíráním hranic mezi jednotkami a organizacemi, akceptací systémových nejistot a inovacemi. V obdobném duchu Dastmalchian a Blyton (2001) zdůrazňují, že důležitými faktory, jež jsou často redukovány pouze na výkyvy ekonomického růstu, jsou procesy globalizace, které redukcí časových a prostorových bariér pro obchod a integraci prostorově separovaných trhů vytvářejí podmínky pro intenzifikaci aktivit na trhu, čím přispívají jak k proměně pojetí práce, tak i k delokalizaci práce a proměně funkční struktury metropolitních regionů. Příkladem tohoto tvrzení zejména v souvislosti s úpadkem fordizmu může být delokalizace průmyslu z rozvinutých zemí v 80. letech, která proměnila nejen fyzické prostředí západních měst, ale i odvětvovou strukturu zaměstnanosti. Tento zvyšující se tlak vyplývající z volné soutěže trhu na konkurenceschopnost jednotlivých aktérů dále podmiňuje jejich potřebu adaptace v dynamicky se měnících podmínkách, která je dosahována mj. i změnou

⁴ V analogii teorie *segmentovaného trhu práce* pak autoři zabývající se problematikou rozlišují: „dobré vs. špatné“ pracovní pozice (Esping-Andersen, 2000); „tradiční vs. alternativní“ práci (Kashefi, 2007); „primární vs. sekundární“ pracovní trh (Bluestone, 1970); „jádrová vs. periferní“ povolání (Osterman, 1988); „pružné personální uspořádání“ (Houseman, 2001); „náhodnou vs. regulární“ práci (Blank, 1998) či „standardní vs. nestandardní“ pracovní uspořádání (Kalleberg, Reynolds a Marsden, 2003) aj.

své organizační struktury. Mužství autorů (viz např. Ghoshal a Barlett, 1990; Powell, 1990) již tradičně zdůrazňuje, že prototypy postindustriálních forem organizací práce jsou *sítě*, *clustery*, *joint ventures*, strategické aliance či virtuální organizace. V posledním období se rozšiřuje diskuze kolem syntetického propojení vertikálních i horizontálních produkčních vztahů (globálních produkčních sítí a regionálních inovačních systémů) a relativní otevřenosti těchto vztahů a procesů (viz např. Baldoz, Koeber a Kraft, 2001; Blažek, 2012).

V těchto přístupech je zohledněna dualita lokální – globální vertikální interakce, která doplňuje dřívější zaměření na převážně horizontální produkční i pracovní vztahy (Coe a Jordhus-Lier, 2010). Diskuze lokální – globální interakce poukazuje mj. i na skutečnost, že i přes to, že vývoj prostorové organizace produkčních a urbánních systémů jsou do jisté míry souběžné procesy, jejich vztah v souvislosti s nezvyklou složitostí vlivů globalizačních tendencí již dále nelze vnímat pouze lineárně. Na tyto skutečnosti upozorňuje řada autorů losangelesské školy (Dear a Flusty, 1998). Zatímco v období industrializace docházelo k přímějším a lokálnějším prostorovým vazbám a rozhodnutím, pro období postindustriální jsou příznačné jisté formy „neukotvenosti“, a to ve trojím smyslu. Jednak neukotvenosti strategických a organizačních rozhodnutí aktérů mimo lokalitu, na které poukázala již Doreen Massey (1995). Dále pak neukotvenosti ve smyslu stability produkčního systému, který je vlivem vnějších tlaků trhu vystaven potřebě adaptabilně reagovat v časovém, prostorovém i funkčním pojetí a mj. delokalizuje pracovní příležitosti mimo dřívější centra. Tato skutečnost se s ohledem na měřítkovou úroveň projevuje v podobě delokalizace výroby z rozvinutých do rozvojových zemí v případě globálního náhledu či vznikem tzv. nových průmyslových oblastí a formováním např. *edge cities* (Garreau, 1991) v případě metropolitních areálů. Ve třetím pojetí pak můžeme hovořit zejména o časové a prostorové neukotvenosti jednotlivých aktérů, jenž svojí činností a každodenní zkušeností reprodukuje sociální i fyzický prostor, což je patrné zejména v oblastech nejintenzivnějších koncentrací lidských aktivit, a tedy v metropolitních regionech. Řada studií zaměřených na tento poslední aspekt neukotvenosti však již spadá spíše do druhé skupiny sociologicky orientovaných teoretických přístupů.

1.2. Sociologicky zaměřené koncepty

Koncept flexibility práce či spíše zaměstnanecké flexibility a její implementace zaujal v posledních dekadách značné místo i ve výzkumech ekonomické sociologie. Jedním z primárních náhledů se stala diskuze rozšíření Marxovy teorie *working classes*, kterou diskutuje Sayer (1989) jako rozlišení sociální a technické dělby práce. Zatímco technická dělba práce představuje vykonávání rozdílných úkolů zaměstnance u jedné firmy (v jistém smyslu funkční flexibilita, viz tab. 1),

sociální dělbu práce rozumí zaměstnání u firmy jiné (v jistém smyslu numerická flexibilita, viz tab. 1), respektive zaměstnání jiným kapitálem, přičemž apriorní řízení technické dělby práce podněcuje reakci pracovního trhu, který pak určuje sociální dělbu práce. Pozdější pojetí flexibility práce inspirované nemarxistickou explanací bylo již vnímáno jako „pozitivní třídní kompromis“, vzhledem k faktu, že v kapitalisticky orientované společnosti je třídní konflikt obsažen více v kompromisech zahrnujících reálné výsady než v jednostranném vnučení či egalitářství (Wright, 2000). Pracovní vztahy jsou podle tohoto náhledu udržovány skrze aktivní souhlas podřízené třídy. Naproti tradičně marxisticky orientované logice, kde jsou pracovní vztahy dány jako „hra s nulovým součtem“, se tedy klade důraz na adaptační strategie zaměstnavatelů a zaměstnanců zefektivnit své pozice skrze variace forem proaktivních kroků a vzájemné kooperace. Existence takto definované možnosti uspořádání vztahů je dána dvojím zájmem zaměstnavatelů – o kontrolu pracovních sil na straně jedné, a zároveň o spolehlivou kooperaci, iniciativu, motivovaný přístup a zodpovědnost u svých zaměstnanců, na straně druhé. V rámci konceptu takto definované interakce Cumbers, Helms a Swanson (2010) rozlišují tři způsoby adaptačních strategií zaměstnanců na příkladu postfordistické transformace industriálního města: (i) pružnost (*resilience*), kdy zaměstnanci prostřednictvím malých kroků pružně reagují na požadavky zaměstnavatele, přičemž neztrácejí své sociálně-pracovní vztahy; (ii) rekvalifikace (*reworking*), která reflektuje potřebu zaměstnanců zlepšit své sociální i materiální podmínky; (iii) a odolnost (*resistence*), která představuje neochotu zaměstnanců být pod kontrolou využití svého času a sociálně-pracovních vazeb. Autoři při tom poukázali nejenom na doplnění premisy spočívající ve zdůraznění vůle aktéra-zaměstnance, ale i na potřebu alespoň částečně typizovat široké spektrum adaptačních strategií zaměstnanců na trhu práce.

K výraznému doplnění převládajícího deterministického pojetí, s omezeným náhledem na roli aktéra-zaměstnance však došlo již v 70. letech prostřednictvím Hägerstrandova (1970) časoprostorového konceptu omezení (*constraints*). Vnímání časoprostorových vazeb nabídlo sofistikovanější rozlišení analýz „zdola“, zejména v případě procesů sociální polarizace v dynamicky se měnících metropolitních regionech, jak poznamenali Castree et al. (2003, s. 64) skrze „... měřítko každodenního života, kde práce, zaměstnanecké procesy a vazby probíhají na bázi den za dnem“. Samotná Hägerstrandova (1970) definice první skupiny omezení – omezení daných způsobilostí (*capability constraints*), jako vnitřních omezení lidských aktivit vznikajících z nezbytnosti a biologických potřeb, dává podnět k pozdějšímu širokému diskursu nově vznikajícího paradigmatu aktér-struktura v 80. letech. Z množství autorů užívajících tento koncept je za nejprínosnější považována teorie strukturace Anthonyho Giddense (1984). Jak poznamenali

Coe a Jordhus-Lier (2010), z prostorové perspektivy analýzy pracovních vztahů nabídla Giddensova teorie strukturace možnost pohledu z makro- i mikro-perspektivy a přesáhla limity voluntaristického i deterministického pojetí. To je možné tím, že aktér i struktura přicházejí do vzájemné interakce současně, vzájemně se ovlivňují i limitují a vzájemně se podílejí na každém momentu sociální interakce. Tato základní konceptuální premisa, doplněná o roli aktéra a jeho možnost rozhodování, značně rozšířila variabilitu sociologických náhledů ve výzkumu flexibility práce, která se odrazila v tematicky širokém spektru empirických i teoretických výzkumů.⁵ Guy Standing (1999; 2014) ve výzkumu schopnosti zaměstnanců adaptabilně (flexibilně) reagovat na průběžně se měnící podmínky na trhu práce, vyvolané procesy globalizace, dochází k reformulaci konceptu „prekariátu“, jako ohrožené třídy zaměstnanců, kteří nejsou schopni svými adaptačními strategiemi v časovém, prostorovém i funkčním smyslu odolat vnějším tlakům trhu a dostávají se do pozice marginalizované třídy. Primárním faktorem marginalizace a nového třídního dělení pracovního trhu je podle autora především nejistota či lépe řečeno nestálost pracovního úvazku a jeho náplně.

Analogicky, v teoriích sociálního státu Esping-Andersen (2000) dochází při formulaci tzv. *junk jobs*, tedy pracovních pozic nekvalifikovaných pracovníků v obslužné sféře, k závěru, že liberální sociální státy s vyšší mírou deregulace pracovního trhu se nevyznačují větší schopnosti snižovat nezaměstnanost a vytvářet nové pracovní pozice než konzervativní či sociálně-demokratické sociální státy. Tato skutečnost je podle autora podmíněna divergentním vývojem, zejména platových podmínek zaměstnanců v „dobrých a špatných pracích“. Jako řešení Esping-Andersen (2000) uvádí tzv. třetí – skandinávskou cestu, neboli maximální možnou kombinaci rovnosti na pracovním trhu, zaměstnanosti, jistou míru flexibility organizace práce (*flexible*) a sociálních a zaměstnaneckých jistot (*security*) zároveň (tzv. *flexicurity*). Koncept *flexicurity* a implementace jeho principů (blíže viz European Commission, 2007) se staly jedním ze základních pilířů aktivní politiky zaměstnanosti Evropské unie. Přesto, že porozumět atraktivnosti tohoto původně dánského konceptu z 90. let je poměrně jednoduché, byl podroben značné kritice (Calmfors, 2007), a to zejména v otázkách implementace daných principů jednotlivými národními státy.⁶

⁵ Například fenoménu *práce přes internet* či *práce z domova* (tzv. *home base telework* či *homeoffice*), komplexním analýzám flexibility práce vybraných území (Večerník, 2001) a jejich srovnání (Wallace, 2003), práce zaměřeny na výzkum marginalizace znevýhodněných skupin na trhu práce (Dudová, 2008), adaptační strategie zaměstnanců (Cumbers, Helms a Swanson, 2010), sociální dopady flexibility práce a propojování soukromého a pracovního života včetně možnosti jejich kvantitativního měření (Coltrane, 2000) či otázky institucionální regulace pracovního trhu od konceptu *welfare* směrem k *workfare* a jejich kritickou reflexi (Peck, 2001) aj.

⁶ Pro hodnocení úspěšnosti implementace konceptu *flexicurity* v prostředí Česka viz např. Nekolová (2008).

T a b u l k a 1

Kategorizace terminologie flexibility práce

Kategorizace z hlediska:	Terminologie	Explanace	Vybraní autoři pracující s konceptem
Skloubení pracovních a rodinných aktivit	Kvantitativní flexibilita	Schopnost časově skloubit pracovní a rodinné aktivity zkrácením doby práce, prostřednictvím možností pracovníka určovat do různé míry čas, kdy je práce vykonávána.	Beck (2000); Kalleberg, Reskin a Hudson (2000); Dudová (2008)
	Kvalitativní flexibilita	Představuje nezávislost zaměstnance z hlediska místa a způsobu vykonávání práce.	Beck (2000); Kalleberg, Reskin a Hudson (2000); Dudová (2008)
Vnitropodnikového řízení	Funkční (interní) flexibilita	Schopnost v rámci své organizační struktury uvnitř podniku, efektivně alokovat pracovníky za účelem maximalizace výnosů práce (vzdělávací opatření na podporu pracovní a kvalifikační flexibility, mobilita zaměstnanců aj.).	Atkinson a Meager (1986); Standing (1999); Kashefi (2007); Dudová (2008); Nekolová (2008)
	Numerická (externí) flexibilita	Schopnost firmy regulovat velikost pracovních sil užitím zaměstnanců na „nestandardních úvazcích“ i schopnost změny pracovního místa pomocí přechodu k jinému zaměstnavateli.	Atkinson a Meager (1986); Standing (1999); Kashefi (2007); Dudová (2008); Nekolová (2008)
	Finanční (mzdová) flexibilita	Schopnost zaměstnavatele prostřednictvím systému odměňování pružně reagovat na vnější tlaky trhu a přizpůsobovat mzdy podle schopností, výkonnosti a motivace zaměstnanců.	Atkinson a Meager (1986); Standing (1999); Kashefi (2007); Dudová (2008); Nekolová (2008)
	Technologická flexibilita	Schopnost podniku inovovat, zapojovat do výrobního procesu adaptabilní technologie (myšleno i jejich obslužný personál) schopné pružně přizpůsobit výrobu.	Piore a Sabel (1984); Sayer (1989); Pollert (1988)
Percepce zaměstnance	Pozitivní (ze strany nabídky) flexibilita	Umožňuje zaměstnanci lépe kombinovat pracovní a soukromý život.	Beck (2000); Kalleberg, Reskin a Hudson (2000); Dudová (2008)
	Negativní (ze strany poptávky) flexibilita	Zaměstnanec je pod tlakem přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele.	Beck (2000); Kalleberg, Reskin a Hudson (2000); Dudová (2008)
Časové a prostorové fixace	Časová flexibilita	Nestálá pracovní doba v zaměstnání, práce na směny, práce časově neukotvené.	Standing (1999); Herod (1997); Jordhus-Lier (2007); Dudová (2008)
	Prostorová (geografická) flexibilita	Přizpůsobení nestálému místu pracoviště, mobilita pracovních sil.	Herod (1997; 2001); Jordhus-Lier (2007); Dudová (2008); Cumbers, Helms a Swanson (2010)
Institucionálního	Vnější numerická flexibilita	Flexibilita zakotvená v legislativních podmínkách pro zaměstnávání, propouštění a najímání standardních i flexibilních zaměstnanců.	Kalleberg, Reskin a Hudson (2003); Standing (1999); Nekolová (2008)
	Vnitřní numerická flexibilita	Legislativně upravené flexibilní formy organizace práce a pracovní doby.	Kalleberg, Reskin a Hudson (2003); Standing (1999); Nekolová (2008)
	Flexibilita pracovních nákladů	Diferenciace nákladů zaměstnavatelů na pracovní sílu (daňové zatížení pracovní síly, úroveň průměrných mezd aj.).	Standing (1999); Kalleberg, Reskin a Hudson (2003); Nekolová (2008)
	Flexibilita profesní struktury	Schopnost rekvalifikace především nízko kvalifikovaných a nízkopříjmových skupin zaměstnanců.	Standing (1999); Nekolová (2008)

Pramen: Vlastní uspořádání autory.

Další kritika směřuje obecněji k „přílišné flexibilitě v užití pojmu flexibilita“ (Pollert, 1988; Sayer, 1989). V jistém smyslu se přikláníme k názoru Anny Pollert (1988), že pojem *flexibilní práce* (obdobně jako termín *flexibilní region*), zejména v průběhu 80. a 90. let, podlehl značné inflaci užívání. Za flexibilní je v řadě případů považována každá práce, která umožňovala nějakou formu satisfakce. Jednotlivé studie pak vycházejí z pojetí flexibility práce na základě inklinace k její vnitřní konceptuální a významové diferenciaci, kterou reflektuje i terminologie flexibility práce. Terminologické vymezení nezbytné pro další teoretickou i empirickou práci je přehledně uvedeno v tabulce 1, která obsahuje stručný popis a jména autorů spojená s jednotlivými koncepty.

1.3. Reflexe konceptu flexibility práce v geografické literatuře

Pro lokalizačně zaměřenou skupinu geografických konceptů je flexibilita práce sociálně-ekonomickým jevem představujícím mimo jiné specifický výraz jak vnitřní (organizační) tak i vnější (prostorové) mobility a její otisk v prostoru. Nové formy lokalizace flexibilní práce představují postindustriální přechod od kvantitativních (prostorových) koncentrací, směrem k doplňování koncentrací kvalitativních (intenzifikací, ale i diverzifikací aktivit). Na tyto vývojové tendence v rámci širšího vývoje organizace socio-geografických systémů upozorňuje Hamplova (2005) „teorie stádií“. V takovémto uspořádání flexibility práce pak její lokalizace představuje možné narušení tradičního vnímání „práce prostorově ukotvené“ a nabízí pro transformující se společnost, organizaci práce i prostor, formy relativně nové. Z vývojového hlediska inovace v oblasti organizace práce zaznamenaly zpravidla nejen výrazné skoky v prostorové a sociální mobilitě obecně, ale zároveň taktéž často zásadní změny ve formách, rozsahu, intenzitě, flexibilitě, produktivitě, stabilitě i lokalizaci práce a jejich dopadů na geografické prostředí ve smyslu proměn krajiny i sociálně-ekonomické struktury. Vývoj lidské společnosti a s ním spjatá soustavně se snižující míra vnější determinace s sebou přináší jak žádoucí, tak i nežádoucí momenty ve vývoji základních charakteristik i v samotné podstatě práce. Na jednu stranu příznivá skutečnost, že z lidské aktivity dříve nevyhnutelné pro přežití jedince i společnosti se stala aktivita přinášející zadostiučinění, seberealizaci či zábavu, však na druhou stranu způsobuje značné množství nežádoucích vlivů práce na geografické, ekonomické, sociální i kulturní prostředí.

Geografický výzkum vlivů práce a její organizace se zaměřuje zejména na problematiku maloobchodu, regionálního rozvoje, pracovní migrace (vnitrostátní i mezinárodní), regionalizace (Hampl, Gardavský a Kühnl, 1987; Hampl, 2005) či problematiku osídlení a vývoje městských aglomerací. Ty jsou podchyceny například v konceptech *edge cities* (Garreau, 1991), *edgeless cities* (Lang, 2003),

limitless cities (Gillham, 2002), decentralizace či dekoncentrace pracovních příležitostí a komerční suburbanizace (Razin, Dijst a Vázquez, 2007; Duany, Plater-Zyberk a Speck, 2000).

Výzkumů podchycujících interakci prostor – aktér – struktura, jež by preferovaly náhled z pozice aktéra-zaměstnanec, před náhledy z pozice ekonomického subjektu, společnosti, instituce či regionu, je však již menší množství. Tuto mezeru zaplňují od poloviny 90. let autoři „geografie práce“ (Herod, 1997), kteří byli zprvu inspirováni nemarxistickými náhledy a akcentovali nutnost reformulace pohledů akumulace kapitálu a třídního boje. Později vyvstává v rámci této školy potřeba širší diskuze role aktéra a jeho sociálně-pracovních vztahů v produkčním systému. Výběr autorů této subdisciplíny ekonomické geografie jsme se v analogii na Heroda (1997) a Coeho a Jordhus-Liera (2010) pokusili kategorizovat v tabulce 2.

T a b u l k a 2

Ilustrativní fáze vývoje geografie práce

Fáze a časová perioda	Převládající analytické zaměření	Limitace výzkumu	Vybraní autoři
Fáze 1: do 80. let Neoklasická lokalizační teorie	Náklady na pracovní sílu jako lokalizační faktor Chování firem a rozhodování o investicích	Zaměstnanci jsou bráni pouze jako vstup do produkce nebo lokalizační faktor	Alfred Weber (1929) August Lösch (1954) Walter Isard (1956)
Fáze 2: 80. léta Marxistická ekonomická geografie	Vztahy kapitál – zaměstnanec Třídní boj Prostorové ukotvení a akumulace kapitálu	Kapitál vnímán jako primární determinant ekonomických vztahů Individuální role aktéra silně omezena	Michael Storper a Richard Walker (1989) Doreen Massey (1995) David Harvey (1999)
Fáze 3: 90. léta Teorie strukturace Teorie flexibilní specializace	Zvyšující se role aktéra-zaměstnanec Prostorové ukotvení a strategie práce Zvyšování měřítka výzkumu	Primární zaměření na odbory Identifikace izolovaných úspěšných případů, nikoli systematických trendů Zaměření na výrobní sektor v rozvinutých zemích	Andrew Herod (1997) Jane Wills (1998) Tod Rutherford (2010) Andrew Cumbers, Gesa Helms a Kate Swanson (2010)
Fáze 4: od r. 2000 Studie organizace Role aktéra	Nové sektory Nové směry akce Nové modely organizace Nové geografické domény	Rola aktéra stále nebyla systematicky teoretizována Nedostatečná integrace s koncepty globální produkce a restrukturalizace státu Absence analýz zprostředkovatelů práce	Andrew Herod (2001) Steven Tufts a Lydia Savage (2009) Jane Wills (2009)
Fáze 5: od r. 2010 Různorodé přístupy Zdůraznění role aktéra a syntéza problematik	Propojování vertikálních a horizontálních produkčních a pracovních vztahů Nové modely organizace Konceptualizace role aktéra v individuálním i kolektivním smyslu Výzkumy role pracovních agentur	Nízká míra citlivosti k regionálním diferenciacím na lokální úrovni Nedostatečná akcentace výzkumu v metropolitních regionech Odklonění od předmětu výzkumu v přílišné pravo-levé diskuzi Omezené výzkumy podchycení prostorových aspektů kvality života	Noel Castree (2010) Tod Rutherford (2010) Andrew Herod (2001) Steven Tufts a Lydia Savage (2009) David Jordhus-Lier (2012)

Pramen: Herod (1997); Coe a Jordhus-Lier (2010); doplněno a uspořádáno autory.

2. Využití konceptu flexibility a lokalizace práce v Česku

V domácí literatuře je řada aspektů problematiky prostorových aspektů práce dlouhodobě rozpracována v díle Martina Hampla (1994; 2005). Již od 70. let je v rámci kvantitativního zpracování dojížděkových vztahů podchycen mj. prostorový charakter pracovní funkce center osídlení v jednotlivých řádovostních úrovních, konceptuálně zasazen do komplexního náhledu teoretického rámce sociálně-geografického uspořádání. Tento konceptuální náhled, jehož přínosem pro problematiku lokalizace práce je možnost sledování dlouhodobého vývoje pracovně-dojížděkových vztahů regionů, se stal podkladem pro další dílčí regionalizace a analýzy problematiky vztahů práce – osídlení z prostorového hlediska, jako je vymezení pracovních regionů či center dojížděky (viz Novák a Ouředníček, 2011). Flexibilizace organizace práce, a především obtížná lokalizace mnoha nových profesí však do určité míry omezuje platnost takto pojatého kvantitativního vymezení pracovních regionů. To je zřejmé z narůstajícího počtu i funkční diferenciace „neukotvených“ pracovních pozic v prostorovém,⁷ časovém i funkčním smyslu a proměny způsobů organizace práce v posledních dekádách.

V domácích podmínkách je možné zmínit výzkumy zabývající se flexibilitou a lokalizací práce, jenž roli aktéra ve věcném hledisku neopomíjejí. V první fázi se výzkumy věnovaly obecným proměnám flexibilizace pracovního trhu Česka v 90. letech (viz Večerník, 2001). Na podchycené vývojové trendy Jiří Večerník (2003) navazuje v projektu přeshraniční spolupráce HWF (viz též Wallace, 2003), který nabídl možnost mezinárodního srovnání zemí západní i postsocialistické Evropy. Na metodické rozšíření předešlého zpracování kvantitativních dat o dotazníkové šetření, kde se začaly odrážet i subjektivní percepce aktérů, navázaly i další výzkumy ekonomické sociologie a rozšířily spektrum metodik o rozhovory s aktéry a vybranými skupinami na trhu práce (viz Dudová, 2008). Změkčením svých metodologických postupů došly tyto výzkumy k cenným empirickým poznatkům o flexibilitě práce z náhledu aktéra-zaměstnance a z pozice vybraných povolání. Přesto, že byly citlivé na roli aktéra ze sociální perspektivy, hledisko prostorové diferenciace bylo v těchto výzkumech značně poddimenzováno a v zásadě omezeno na srovnání na úrovni vybraných států (z EU či OECD). Zaměřením výzkumů na vnitřní regionální diferenciaci flexibility práce v Česku doposud schází, přičemž za podstatné považujeme nejen rozšíření výzkumů do nižších měřítkových úrovní, ale zejména jejich rozpracování mj. v optice prostorové polaritě jádro – periferie. To by umožnilo bližší náhled na sociální rozrůznění pojetí flexibility práce jednotlivými aktéry či skupinami na trhu práce, ale i určení možných pravidelností a kauzalit vycházejících ze širších souvislostí sociálně-prostorové diferenciace.

⁷ Podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB 2011, ČSÚ), přes 13 % denně vyjíždějících do zaměstnání vyjíždí do nestálého (prostorově neukotveného) místa pracoviště.

V širší výzkumů ekonomicko-geografického zaměření flexibility a lokalizace práce v postsocialistickém prostoru, kladoucím důraz na regionální diferenciaci, obecně často schází přístupy nahlížené z pozice zaměstnance, známé zejména z anglosaské literatury od konce 70. let jako koncept *agency of labor*. Zaměření geografických výzkumu na aktéra-zaměstnance zdůrazňuje množství současných autorů geografie práce⁸ (Castree et al., 2003; Jordhus-Lier, 2007; Tufts a Savage, 2009; Castree, 2010; Rutherford, 2010 aj.). Tento přístup je v domácí literatuře značně omezený na kvantitativní prostorovou analýzu či analýzu kvalitativní, které ovšem často schází prostorové hledisko a citlivost k regionální diferenciaci.

Specifikum příklonu k roli aktéra v liberální ekonomice v postsocialistických zemích dokládá i diskuze prostorového vzorce rozmístění ekonomických subjektů a pracovních příležitostí v zázemí měst v dichotomii „polycentrického vs. roztroušeného vzorce“ (viz Lang, 2003) rozmístění těchto subjektů a pracovních pozic. Zatímco častým jevem delokalizace pracovních příležitostí do zázemí západoevropských metropolí je četný výskyt relativně malých roztroušených lokálních provozoven, typickým jevem postsocialistické metropole (viz Sýkora, Kamenický a Hauptmann, 2000) je naopak polycentrický vývoj koncentrace větších provozoven. Dekoncentrace komerčních aktivit v zázemí českých měst je charakteristická zejména pro obchod, logistiku, a částečně i volnočasové aktivity (Sýkora a Ouředníček, 2007). Z hlediska morfologie suburbánních center vznikají zcela nové typy sídel popsané ve formě tzv. *edge cities* (Garreau, 1991), které provázejí i změny v regionálním a lokálním uspořádání pracovních vztahů. Empirické studie však diskutují tuto problematiku různorodě; například Moretti a Fishler (2001) docházejí k závěrům, že proces koncentrace ekonomických aktivit v zázemí města, nevyhnutelně nemusí vytvořit nové „sub-centrum“ či *edge city*, i když samotný proces koncentrace vytváří pro tento vznik vhodné podmínky.

3. Diskuse

Pro současný geografický výzkum metropolitních oblastí a sídelního systému jako celku lze z relevantní ekonomické, sociologické i geografické literatury, představené v předchozím textu, abstrahovat především změny ve dvou aspektech práce.

Prvním z nich je *prostorová neukotvenost* řady nových profesí v konkrétním místě a následně proměňující se vztah mezi dojížděnkou z místa bydliště do místa pracoviště. Pokud je lokalizace pracovního místa nejistá, mění se, nebo do určité míry dokonce nezávislá na prostoru (e-práce) a podobné vlastnosti lze

⁸ Více o vývoji geografie práce viz tabulka 2.

připisovat také měnícím se podmínkám v bydlení (translokální charakter, několik bydlíšť, bezdomovectví), je potřeba kriticky přehodnotit rovněž vypovídací schopnost metod založených na takto definovaných vztahových procesech. Výsledky posledního populačního cenzu z roku 2011 poukazují na 13% podíl vyjíždějících do prostorově neukotveného zaměstnání. V realitě je však zřejmě proporce prostorově neukotvených činností mnohem vyšší. To souvisí s možností práce z domova (*electronic cottage*), na cestách, popř. „odkudkoliv“ prostřednictvím elektronických medií. Z metodického hlediska je v případě některých profesí a v některých situacích velmi obtížné odlišit, kdy osoba pracuje a kdy se věnuje mimopracovním činnostem. Typickým případem může být telefonování nebo e-mailová komunikace.

Druhým aspektem je tzv. *flexibilita*, tedy proměnlivost, nejistota a nestálost pracovního režimu, kombinace několika profesí, práce v šedé zóně a různé formy neplacené a neregistrované práce. Kromě otázky, kde pracujeme, je následně důležité pro určování prostorových vazeb také sledovat, kdy a jak často zde pracujeme.⁹ Různé formy zkrácených úvazků, možnost pracovat částečně z domova, sezónní nebo periodicky se střídající místa práce snižují celkový počet denních cest mezi bydlištěm a pracovištěm, respektive je vůbec nerozlišují. Standing (2014) v tomto smyslu upozorňuje na potřebu rekonceptualizace pojetí času a prostoru pro práci, blíže odpovídající terciérně zaměřené globalizované ekonomice. V analogii na teorii vývojových stádií Standing dále upozorňuje, že obdobně jako byla v případě agrární společnosti nemyslitelná domluva pracovního času na 40 hodin týdně v jasně vymezeném časovém intervalu a s jasnou lokalizací práce, není tato možná ani v terciérní ekonomice, a to vzhledem k tomu, že globální ekonomika je stroj pracující v systému 24/7. Vzorce využití času a prostoru pro práci etablované v pozdějších fázích industriálně zaměřené ekonomiky v podobě 40-hodinového pracovního času a s pravidelným vzorcem dojížděky mezi místem bydliště a místem pracoviště tedy nemohou dále nabízet zcela odpovídající rámec pro prostorovou (geografickou) analýzu pracovního procesu.

Wallace (2003, s. 785) v této souvislosti potvrzuje na příkladu České republiky a sedmi dalších evropských zemí, že ačkoli většina zaměstnanců v Česku má stále tradiční dojížděkové vzorce, 8 % z nich pracuje z domova a u 5 % osob se místo práce mění.¹⁰ Na základě posledního sčítání lidu lze usuzovat na pozvolnou proměnu podílu osob podílejících se na vytváření denních systémů prostorových vazeb. V roce 2011 z celkového počtu obyvatel České republiky (10,436.560) tvořilo 48,7 % ekonomicky aktivní

⁹ Podle údajů Eurostatu za rok 2011 např. využívalo částečných úvazků v rámci členských států EU 20 % zaměstnanců.

¹⁰ Tato čísla korespondují s údaji z populačního cenzu, kde 13 % udává práci v prostorově neukotvených profesích.

obyvatelstvo. Z tohoto počtu se na denní dojížděče do práce nepodílelo 95.709 žen na mateřské dovolené a 499.859 nezaměstnaných. Ekonomicky neaktivních bylo naproti tomu 4,784.923. Do zaměstnání vyjíždělo celkem 2,062.124 osob, pouze polovina z tohoto počtu vstupuje z různých důvodů do čísel pro určení směrové dojížděčky.¹¹ Z údajů cenzu vyplývá, že celkem 943 tis. zaměstnanců a 301 tis. studentů tvoří denní systém dojížděčkových vazeb, většina však dojíždí nebo dochází do práce v rámci obce bydliště. Celkem 13 % udává práci v prostorově neukotvených zaměstnáních. Zvyšuje se navíc podíl nepracujících důchodců, pomáhajících v domácnosti, a zejména osob s nezjištěnou ekonomickou aktivitou.

Tyto skutečnosti nás nutí k úvahám o vypovídací schopnosti dat o dojížděče, zjišťované ve sčítání lidu, jako indikátoru regionální integrity a možnostech doplnění nových metod výzkumů prostorových vztahů. Alternativou výzkumu prostorových vazeb a regiontvorných procesů se tak alespoň v kvantitativním smyslu jeví sledování konkrétních cest mezi stanovišti s využitím lokalizačních dat poskytovatelů mobilních sítí (Novák a Novobilský, 2013; Ouředníček et al., 2014), nebo monitoring GPS přístrojů v osobních automobilech a dalších zařízeních. Sledování denní mobility s využitím takových dat umožňuje navíc postihnout nejen aktivity spojené s prací, ale také další složky denního režimu, jako rekreace a aktivity volného času, nakupování a dojížděčku za službami i další cesty. Další předností je možnost dlouhodobého sledování například v průběhu celého pracovního týdne i víkendu, což umožňuje posoudit pravidelnost denních pohybů.

Místo bydliště a pracoviště (resp. hlavních míst denního a nočního pobytu) je v takovém výzkumu identifikováno na úrovni územně širší oblasti na základě převažující přítomnosti mobilního telefonu v jednotlivých buňkách mobilní sítě v průběhu dne. Převažující místo denní a noční přítomnosti je určeno z opakovaně potvrzované přítomnosti v této oblasti. Obdobný princip identifikace přibližné oblasti bydliště a pracoviště byl představen v článku Ahas et al. (2009). Nespornou výhodou lokalizačních dat oproti dojížděčkovým datům zachyceným v cenzu je pokrytí některých skupin populace, které nelze v případě sčítání lidu efektivně sledovat. Lokalizační data poskytují informace o aktuálních dojížděčkových vazbách osob, které mají proměnlivé místo pracoviště (řemeslníci, řidiči, architekti); osob, které jsou zaměstnané či studují, ale nevyplnily řádně sčítací arch (ve sčítání lidu nebylo podchyceno přes 35 % pracovní dojížděčky), nebo které nejsou v cenzu vůbec zachyceni (nemají v území trvalé ani obvyklé bydliště, odmítli vyplnit sčítání apod.). Oproti populačnímu cenzu, který sleduje tyto informace jednou za deset let, mobilní data umožňují informaci získat a analyzovat okamžitě téměř v reálném čase a také v jednotlivých časových řezech během roku, týdne

¹¹ Zřejmě především z důvodu nedokonalé evidence při posledním sčítání lidu.

nebo dne (Novák et al., 2013). To umožňuje mimo jiné stanovit proporce mezi rutinní a nerutinní organizací času a pozici práce v denních rytmech jednotlivých skupin lidí v území. Novák a Temelová (2012) dokazují narůstající podíl osob s nerutinním aktivním životním stylem, který je charakteristický množstvím stanic a míst práce na příkladu výzkumu mobility mladých lidí v Praze.

Narůstající nerutinnost, flexibilita a translokální charakter práce, prolínání pracovního a soukromého života vede ke ztížené schopnosti výzkumníka oddělovat nejen jednotlivé každodenní činnosti, ale především jejich lokalizaci. Mezi stěžejní otázky výzkumu geografie práce na úrovni jednotlivých částí metropolitních regionů tak musíme zařadit především:

Jaký je podíl časově a prostorově ukotvených a neukotvených profesí v současné společnosti a jakým způsobem, s jakou dynamikou se tento podíl v posledních desetiletích vyvíjí?

Jak významné jsou regionální rozdíly v charakteru práce s ohledem na urbánní, suburbánní versus rurální prostředí, v jádrových a periferních lokalitách?

Závěr

Příspěvek nabídl teoretický, a částečně i metodický přístup, který doplňuje v současnosti dominantní přístupy při hodnocení pracovní funkce a jejích geografických aspektů. V první části jsme se snažili představit dva proudy – ekonomický a sociologický, které svým přístupem k hodnocení flexibility a lokalizace práce mohou nabídnout inspiraci pro sociální a ekonomickou geografii. Ekonomicky zaměřené přístupy nabídky konceptualizaci flexibility a lokalizace práce zaměřené převážně na explanaci vnějších faktorů ekonomické determinace vyvolávající nutnost adaptabilně reagovat na neustále se měnící podmínky trhu. Upozorňují přitom na vývojové hledisko s důrazem na období turbulentních strukturálních proměn ekonomiky. Zejména pak v souvislosti s terciarizací ekonomik západních států z přelomu 70. a 80. let, která vedla nejen k delokalizaci práce „modrých límečků“ z rozvinutých zemí do rozvojových, ale přetváří i sociálně-prostorovou organizaci městských regionů. Spjatost flexibilních forem práce z procesy terciarizace ekonomiky (resp. přechodu od fordizmu k postfordistické organizaci práce) vedla k tvorbě celé řady specializovaných profesí (*niche occupations*), které z podstaty své pracovní náplně nemusí, a mnohdy ani nemohou být prostorově a časově ukotvené. S příchodem nových komunikačních technologií pak došlo k dalšímu rozvoji neukotvenosti práce, a to ve dvojím smyslu: Jednak se komunikační technologie stávají samy mobilními a etablojí se do širokého spektra pracovních pozic, čímž vytvářejí nástroj pro překonání časové a prostorové ukotvenosti lidských aktivit. V druhém smyslu pak jejich rozvoj

vytvořil, nebo významně modifikoval, široké spektrum relativně nových pracovních pozic a v podstatě i celých ekonomických odvětví (informační technologie, telekomunikace, finanční služby aj.).

Sociologicky zaměřené koncepty přispívají k poznání nových forem práce zejména akcentací třídního uspořádání společnosti, čím upozorňují na potřebu rozlišování (a) pozitivních – umožňujících, a (b) negativních – determinujících vlivů flexibility práce na jednotlivé skupiny obyvatelstva. Důležitá je také postupná proměna vědeckých přístupů, v jejichž centru nyní stojí hlubší porozumění vnitřních podmíněností adaptačních strategií obyvatel v měnících se podmínkách práce, a to jak na straně pracovního prostředí, tak i sociálního uspořádání v osobním či rodinném životě. Významným přínosem sociologie do diskuze flexibility práce byla pak bezesporu proměna směrem k paradigmatu aktér – struktura, se zdůrazněním role aktéra-zaměstnance.

V prostředí Česka je však možné vnímat analogii s dřívějším vývojem v západních zemích a jejich metropolitních oblastech, na které reaguje i vývoj myšlení a vznik jednotlivých již zmíněných koncepcí či teorií pouze částečně. Jednak proto, že socialistické období znamenalo mj. prodloužení industriální fáze vývoje (Hampl, 2005), a zejména proto, že následný polistopadový vývoj znamenal poměrně turbulentní společenskou proměnu, při které je podle Martina Hampla nutné rozlišovat dva souběžné procesy transformace: jednak transformaci post-socialistickou – v jistém smyslu krátkodobou, nápravovou, jednak transformaci dlouhodobějšího charakteru vedoucí k integračním a globalizačním procesům, což podle Hampla vede k výrazné složitosti geografického uspořádání v Česku. Na rozdíl od vývoje v západních zemích došlo v Česku k intenzivní proměně nejen pracovní-produkčního, ale také celospolečenského systému, a to v relativně krátkém čase. Navíc v tomto období došlo k rozvoji a masovému zpřístupnění řady nových mobilních a komunikačních technologií, které na sebe navázaly značnou část ekonomických i společenských aktivit, které přenesly do tzv. virtuálního prostoru, což významně přispívá k narušování tradičně pojatých pracovních prostorových vazeb. Na druhou stranu však právě rozvoj informačních a komunikačních technologií umožňuje využití kombinace výzkumných metod, které mohou být nově založeny nejen na údajích z posledního cenzu, ale také na sledování denních cest s využitím dat mobilních operátorů, které otevírají celé nové pole empirického výzkumu. Tento výzkum je nutné opřít o teoretické koncepty vzniklé v posledním období v rámci geografie práce a příbuzných disciplín, které nabídl i předkládaný článek. Ačkoliv údaje mobilních operátorů nemohou doposud nahradit plošné údaje o struktuře dojížděky, mohou sloužit jako nástroj pro triangulaci monitorovacích metod zaměřených na výzkum prostorových vazeb ve flexibilní a mobilní společnosti.

Literatura

- AHAS, R. – SIMS, S. – SALUVEER, E. – JÄRV, O. (2009): Modelling Home and Work Locations of Populations Using Passive Mobile Positioning Data. In: GARTNER, G. a REHRL, K. (eds): Location Based Services and TeleCartography II. Berlin – Heidelberg: Springer, s. 301 – 315.
- ATKINSON, J. (1984): Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management*, 16, č. 8, s. 28 – 31.
- ATKINSON, J. – MEAGER, N. (1986): Changing Working Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs. London: National economic Development Office, 120 s.
- BALDOZ, R. – KOEBER, CH. – KRAFT, F. (2001): The Critical Study of Work: Labor, Technology and Global Production. Philadelphia: Temple University Press, 285 s.
- BECK, U. (2000): The Brave New World of Work. Oxford: Polity Press, 202 s.
- BELL, C. (1973): The Coming of Post-industrial Society. New York: Basic Books, 508 s.
- BLANK, R. M. (1998): Contingent Work in a Changing Labour Market. In: FREEMAN, R. a GOTSHALK, P. (eds): Generating Jobs: How to Increase Demand for Low-Skilled Workers. New York: Russell Sage Foundation Press, s. 258 – 294.
- BLAŽEK, J. (2012): Regionální inovační systémy a globální produkční síť: dvojí optika na zdroje konkurenceschopnosti v současném světě? *Geografie*, 117, č. 2, s. 209 – 233.
- BLUESTONE, B. (1970): The Tripartite Economy: Labor Market and the Working Poor. *Poverty and Human Resources Abstract*, 5, č. 4, s. 15 – 35.
- BURNS, T. – STALKER, G. (1961): The Management of Innovation. London: Tavistock Publications, 269 s.
- CALMFORS, L. (2007): Flexicurity – An Answer or a Question? *European Policy Analysis*, November, č. 6, s. 1 – 6.
- CASTREE, N. (2007): Labour Geography: a Work in Progress. *International Journal of Urban and Regional Research*, 31, č. 4, s. 853 – 862.
- CASTREE, N. (2010): Workers, Economies, Geographies. In: HEROD, A., McGRATH-CHAMP, S. a RAINNIE, A. (eds): Working Space: Handbook of Employment and Society. Cheltenham: Edward Elgar, s. 457 – 476.
- CASTREE, N. – COE, N. – WARD, K. – SAMERS, M. (2003): Spaces of Work: Global Capitalism and the Geographies of Labour. London: Sage, 303 s.
- COE, N. M. – JORDHUS-LIER, D. C. (2010): Constrained Agency? Re-evaluating the Geographies of Labour. *Progress in Human Geography*, 35, č. 2, s. 211 – 233.
- COLTRANE, S. (2000): Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, č. 4, s. 1208 – 1233.
- CUMBERS, A. – HELMS, G. – SWANSON, K. (2010): Class, Agency and Resistance in the Old Industrial City. *Antipode*, 42, č. 1, s. 46 – 73.
- DASTMALCHIAN, A. – BLYTON, P. (2001): Workplace Flexibility and the Changing Nature of the Work: An Introduction. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, č. 1, s. 1 – 4.
- DEAR, M. – FLUSTY, S. (1998): Postmodern Urbanism. *Annals of the Association of American Geographers*, 88, č. 1, s. 50 – 72.
- DOERINGER, P. B. – PIORE, M. J. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: D.C. Heath, 214 s.
- DUANY, A. – PLATER-ZYBERK, E. – SPECK, J. (2000): Suburban Nation: The Rise of Sprawl and The Decline of American Dream. New York: North Point Press, 320 s.
- DUDOVÁ, R. (ed.) (2008): Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 308 s.
- DUNCAN, R. B. (1972): Characteristic of Organizational Environment and Perceived Environmental Uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, 17, č. 3, s. 313 – 327.

- EUROPEAN COMMISSION (2007): Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better jobs through Flexibility and Security. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 38 s.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford: Oxford University Press, 218 s.
- FRÖBEL, F. – HEINRICHS, J. – KREYE, O. (1980): The New International Division of Labour. Cambridge: Cambridge University Press, 444 s.
- GARREAU, J. (1991): Edge City: Life on The New Frontier. New York: Doubleday, 548 s.
- GHOSHAL, S. – BARTLETT, C. A. (1990): The Multinational Corporation as an Interorganizational Network. *Academy of Management Review*, 15, č. 4, s. 603 – 625.
- GIDDENS, A. (1984): The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration. Cambridge: Polity Press, 417 s.
- GILLHAM, O. (2002): The Limitless City, a Primer on the Urban Sprawl Debate. Washington, DC: Island Press, 309 s.
- HÄGERSTRAND, T. (1970): What about People in Regional Science? *Papers in Regional Science*, 24, č. 1, s. 7–21.
- HAMPL, M. (2005): Geografická organizace společnosti v České republice: transformační procesy a jejich obecný kontext. Praha: Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy v Praze, 147 s.
- HAMPL, M. – GARDAVSKÝ, V. – KÜHNEL, K. (1987): Regionální struktura a vývoj systému osídlení ČSR. Praha: Univerzita Karlova, 255 s.
- HARVEY, D. (1999): The Limits to Capital. 2nd ed. New York – London: Verso Books, 478 s.
- HEROD, A. (1997): From a Geography of Labor to a Labor Geography: Labors Spatial Fix and the Geography of Capitalism. *Antipode*, 29, č. 1, s. 1 – 31.
- HEROD, A. (2001): Labor Geographies: Workers and Landscape of the Capitalism. New York – London: The Guilford Press, 352 s.
- HOUSEMAN, S. N. (2001): Why Employers Use Flexible Staffing Arrangement: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55, č. 1, s. 149 – 179.
- ISARD, W. (1956): Location and Space-Economy: A General Theory Relating to Industrial Location, Market Areas, Land Use, Trade, and Urban Structure. New York: John Wiley & Sons, Inc., 350 s.
- JORDHUS-LIER, D. C. (2007): Places of Work, Scales of Organizing: a Review of Labour Geography. *Geography Compass*, 1, č. 4, s. 814 – 833.
- JORDHUS-LIER, D. C. (2012): Public Sector Labour Geographies and the Contradictions of State Employment. *Geography Compass*, 6, č. 7, s. 423 – 438
- KAIN, J. F. (1968): Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization. *Quarterly Journal of Economics*, 82, č. 2, s. 175 – 197.
- KALLEBERG, A. L. – RESKIN, B. F. – HUDSON, K. (2000): Bad Jobs in America: Standard and Non-standard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, č. 2, s. 256 – 278.
- KALLEBERG, A. L. – REYNOLDS, J. – MARSDEN, P. V. (2003): Externalizing Employment: Flexible Staffing Arrangements in US Organizations. *Social Science Research*, 32, č. 4, s. 525 – 552.
- KASHEFI, M. (2007): Work Flexibility and its Individual Consequences. *Canadian Journal of Sociology*, 32, č. 3, s. 341 – 370.
- KEYNES, J. M. (1936): The General Theory of Employment, Interest and Money. New York: Harcourt, Brace and Company, 403 s.
- LANG, R. E. (2003): Edgeless Cities, Exploring the Elusive Metropolis. Washington, DC: Brookings Institution Press, 154 s.
- LÖSCH, A. (1954): The Economics of Location. New Haven: Yale University Press, 520 s.
- MASSEY, D. (1995): Spatial Divisions of Labor: Social Structures and the Geography of Production. 2nd ed. London: Macmillan, 393 s.

- MORETTI, G. B. – FISHLER, R. (2001): Shopping Center Development and the Densification of New Suburban Cores. *Journal of Shopping Centres*, 8, č. 2, s. 83 – 116.
- NEKOLOVÁ, M. (2008): Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 72 s.
- NOVÁK, J. – AHAS, R. – AASA, A. – SILM, S. (2013): Application of Mobile Phone Location Data in Mapping of Commuting Patterns and Functional Regionalization: A Pilot Study of Estonia. *Journal of Maps*, 9, č. 1, s. 10 – 15.
- NOVÁK, J. – NOVOBILSKÝ, J. (2013): Inovativní přístupy k zachycení přítomného obyvatelstva: data mobilních operátorů. *Urbanismus a územní rozvoj*, 16, č. 3, s. 14 – 18.
- NOVÁK, J. – OUŘEDNÍČEK, M. (2011): Dojíždka do zaměstnání. In: OUŘEDNÍČEK, M., TEMELOVÁ, J. a POSPÍŠILOVÁ L. (eds): Atlas sociálně prostorové diferenciacie České republiky. Praha: Karolinum, s. 55 – 65.
- NOVÁK, J. – TEMELOVÁ, J. (2012): Každodenní život a prostorová mobilita mladých Pražanů: pilotní studie využití lokalizačních dat mobilních telefonů. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 48, č. 5, s. 911 – 938.
- OSTERMAN, P. (1988): *Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*. New York: Oxford University Press, 207 s.
- OUŘEDNÍČEK, M. – NEMEŠKAL, J. – HAMPL, M. – ŠPAČKOVÁ, P. – NOVÁK, J. (2014): Vymezení funkčního území Pražské metropolitní oblasti pro potřeby uplatnění integrovaných teritoriálních investic. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta. Institut plánování a rozvoje, 88 s.
- PECK, J. (2001): *Workfare states*. New York: Guilford Press, 414 s.
- PIORE, M. – SABEL, C. (1984): *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books, 355 s.
- POLLERT, A. (1988): The Flexible Firm: Fixation or Fact? *Work Employment & Society*, 2, č. 3, s. 281 – 316.
- POWELL, W. W. (1990): Neither Market Nor Hierarchy: Network Forms of Organization. In: STAW, B. M. a CUMMINGS, L. L. (eds): *Research of Organizational Behavior*. Vol. 12. Greenwich, CT: JAI Press, s. 295 – 336.
- RAZIN, E. – DIJST, M. – VÁZQUEZ, C. (eds) (2007): *Employment Deconcentration in European Metropolitan Areas*. Dordrecht: Springer, 297 s.
- RUTHERFORD, T. (2010): De/re-centering work and Class? A Review and Critique of Labour Geography. *Geography Compass*, 4, č. 7, s. 768 – 777.
- SAYER, A. (1989): Postfordism in Question. *International Journal of Urban & Regional Research*, 13, č. 4, s. 666 – 695.
- STANDING, G. (1999): *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. London – Basingstoke: Palgrave Macmillan, 441 s.
- STANDING, G. (2014): *The Precariat: The New Dangerous Class*. London – New York: Bloomsbury, 336 s.
- STORPER, M. – WALKER, R. (1989): *The Capitalist Imperative: Territory, Technology and Industrial Growth*. Oxford: John Wiley and Sons Ltd, 292 s.
- SÝKORA, L. – KAMENICKÝ, J. – HAUPTMANN, P. (2000): Changes in the Spatial Structure of Prague and Brno in the 1990s. *Acta Universitatis Carolinae Geographica*, 35, č. 1, s. 61 – 76.
- SÝKORA, L. – OUŘEDNÍČEK, M. (2007): Sprawling Post-communist Metropolis: Commercial and Residential Suburbanization in Prague and Brno, the Czech Republic. In: RAZIN, E., DIJST, M. a VÁZQUEZ, C. (eds): *Employment Deconcentration in European Metropolitan Areas*. Dordrecht: Springer, s. 209 – 233.
- TUFTS, S. – SAVAGE, L. (2009): Labouring Geography: Negotiating Scales, Strategies and Future Directions. *Geoforum*, 40, č. 6, s. 945 – 948.
- VEČERNÍK, J. (2001): *Labour Market Flexibility and Employment Security: Czech Republic*. Geneva: International Labour Office, 95 s.

-
- VEČERNÍK, J. (2003): The Czech Republic. In: WALLACE, C. (ed.): Country Contextual Reports: Research Report 2. Vienna: Institute for Advanced Studies, s. 170 – 198.
- WALLACE, C. (2003): Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 39, č. 6, s. 773 – 794.
- WEBER, A. (1929): *Theory of Location of Industries*. Chicago: University of Chicago Press, 256 s.
- WILLS, J. (1998): Taking on the CosmoCorps? Experiments in Transnational Labor Organization. *Economic Geography*, 74, č. 2, s. 111 – 130.
- WILLS, J. (2009): Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor. *Labor Studies Journal*, 34, č. 4, s. 441 – 461.
- WRIGHT, E. O. (2000): Working Class Power, Capitalist-class Interests, and Social Compromise. *American Journal of Sociology*, 105, č. 4, s. 957 – 1002.