

je třeba vyplnit ustanoveními regulujícími určité aspekty užívání alternativních pracovních úvazků.

## 11 ZÁVĚR

Potřeby společnosti se v průběhu doby mění a právo jako prostředek regulace společenských vztahů je nuceno na ně reagovat a vytvářet pro ně odpovídající prostředí. Firemní kultura příznivá alternativním úvazkům je dnes významným kritériem při výběru zaměstnavatele. Samy podniky, které již některé z alternativních forem práce uplatňují, uvádějí, že ačkoliv se často vzhledem k neexistující právní úpravě ocitají v obtížných situacích, pro úspěšné využívání alternativních způsobů práce je pro ně a jejich zaměstnance stěžejní oboustranná důvěra, která fungování flexibilních úvazků v reálu umožňuje.

Pevně věřím, že to, co se nám dnes jeví jako utopie, budeme v blízké budoucnosti považovat za standard. Stejně jako relativně nedávná změna právní úpravy napomáhá tomu, že pojem „otec na rodičovské dovolené“ již není nic neobvyklého, budeme již brzy konstatovat „pracuji z domova“ ne jako prostý fakt, který neznamena nic jiného, než že si se zaměstnavatelem navzájem vycházíme k oboustranné spokojenosti vsříc. Proces, který započal jako opatření pro rodiče malých dětí, se rozšiřuje na všechny kategorie zaměstnanců; od požadavků jednotlivců na přizpůsobení jejich pracovní doby jsme se posunuli k závazkům k větší flexibilitě práce v kolektivních smlouvách. Snad trochu směle si proto na závěr dovolím vyjádřit přesvědčení, že i alternativní pracovní úvazky se brzy stanou výdobytkem moderní doby stejně jako jím kdysi byla osmihodinová pracovní doba a napomohou tak k překonání rozšiřující se generační mezery na pracovním trhu i bezproblémovějšímu opětovnému zapojení se rodičů do pracovního procesu, čímž ve svém důsledku umožní dosáhnout sladění pracovního i osobního života všem zaměstnancům bez rozdílu pohlaví, postavení či věku.