



Prekarita práce v období pandemie Covid-19 v perspektivě struktury a subjektivity

Precarity of Work during the Covid-19 Pandemic in the Perspective of Structure and Subjectivity

Martina Kolářová Veverková

ABSTRACT The Covid-19 pandemic can be seen as an event that, amongst other things, fundamentally affected the world of work. In particular, the precarity of work has been thematized by researchers. This overview paper builds on contemporary theoretical concepts of precarious work and presents the various manifestations of precarity of work during the pandemic captured in social science research to date. The identified mechanisms of pandemic precarity are the liminal phase, the disabling and labour market exclusionary effect of pandemic measures, and various aspects of precarity at work and power relations at the workplace – the theme being both non-compliance with the safety measures and their enforcement in ways that workers perceive as stressful. Another important theme is the experience of work-life conflict, particularly among the group of parents with pre-school and school-age children. The penultimate topic is pandemic as a limitation of the life chances of certain socio-demographic groups, based on life course theory. The last section is devoted to issues of emancipation and agency of workers during the pandemic. The identified forms of precarity are then compared with the aforementioned theories in order to identify which of them can be considered conceptually new. These are found in particular in the area of precarity at work and include challenges related to safety measures, extreme work and new forms of work-life conflict. The ambiguous nature of these phenomena requires exploration of subjectivity of the actors.

KEYWORDS covid-19, pandemic, precarious work, precarity, precariousness, sociology of work, overview article

Úvod

Pandemie Covid-19 a návazná opatření zejména v letech 2020 a 2021 ovlivnily většinu oblastí společenského života – a svět práce patří k těm, které byly ovlivněny zásadně. Na mechanismy znevýhodnění, prekarity práce aj. v souvislosti s pandemií Covid-19 můžeme pak nahlížet dvěma způsoby. Jednak tak, že vycházejí ze sociálních faktů platných pro „běžná období“, případně jsou analogické s těmi, která bylo možné pozorovat během jiných krizí (např. finanční z roku 2008) (viz např. Perry, Aronson a Pescosolido 2021). Druhým možným přístupem je pohlížet na pandemii Covid-19 jako na disruptivní událost, která přinesla nové

mechanismy znevýhodnění a prekarity (viz např. Verick, Schmidt-Klau a Lee 2022). Oba tyto pohledy se zároveň vzájemně nevylučují.

Cílem této studie je navázat poznání z dostupných zahraničních i českých výzkumů o práci během pandemie Covid-19 na teoretické koncepcce prekérní práce – zejména pak strukturální pohled, který představuje Arne L. Kalleberg, a studium prekérnosti, tedy subjektivního vnímání a významů vázaných na život a práci v těchto podmínkách. Účelem není jen obohacení teorie, tato systematizace může být základem pro vytváření vědění, které může být relevantně využito při jiných společenských krizích majících s pandemií Covid-19 společné znaky pro zmírnění jejich negativních dopadů.

Po úvodní části, v níž je představena prekérní práce jako teoretický koncept, je text rozdělen do několika sekcí, které odrážejí identifikované tematické okruhy. Jako první jsou představeny příspěvky k tématu, které se snažily koncepčně uchopit otázky prekarity a znevýhodnění během pandemie. Dále je text řazen dle identifikovaných tematických okruhů, jimiž jsou (1) přechodová fáze (kdy život a práce v pandemii ještě nemají ustálená pravidla) a (2) otázky utváření pandemických bezpečnostních pravidel v mocensky nerovném světě, přičemž tato pravidla mohou způsobit pracujícím na jedné straně přerušení jejich možností živobytí, na druhé straně mohou vést k tzv. extrémní práci. (3) Třetím okruhem je „prekarita v práci“, tedy konkrétní negativní fenomény, jimž čelí zaměstnanci ze strany zaměstnávající organizace, často spojené naopak s porušováním pravidel bezpečnosti. (4) Čtvrtým tématem je pak konflikt pracovního a osobního života, analyticky silně spjatý s prací z domova a s genderovými otázkami. (5) Pátý okruh je pak věnován dopadům pandemie na pracovní život v závislosti na fázi či situaci, v níž se jedinec nachází – pandemie pro určité skupiny mohla znamenat omezení jejich životních vyhlídek s potenciálně dlouhodobými dopady. (6) Posledním tématem je agence, tedy různé formy odpovědi pracujících na prekaritu své pozice.

Postup analýzy

Vědecké články, z nichž tato přehledová studie vychází, byly vyhledávány s cílem co nejkomplexněji zmapovat poznatky dosavadního sociálně-vědního výzkumu, týkajícího se otázek práce a zaměstnanosti během pandemie Covid-19. Pro vyhledávání v databázích tak byla používána obecná klíčová slova jako „work“, „employment“ a „Covid-19“ či „Covid-19 pandemic“. Dále byly texty týkající se pandemie cíleně vyhledávány v prestižních tematických časopisech *Work and Occupations*, *International Labour Review* a *Work, Employment and Society*.

Kritéria výběru článků lze popsat následujícím způsobem: (1) Článek se skutečně zabývá prací v období pandemie Covid-19, resp. jejími specifiky – nebyly tedy vybírány články, které se zabývaly např. obdobím po pandemii, případně takové, kde byla pandemie vedlejším tématem. (2) Článek se zabývá tématy spjatými s placenou prací, případně její ztrátou, a situací dotčených skupin pracujících, nebyly tedy zařazovány články zaměřené pouze na neplacenou práci či péči, mezilidské vztahy apod. bez vazby na téma placené práce.

Zařazené studie jsou vnitřně velmi heterogenní (zejména se jedná o publikace založené na kvantitativním výzkumu, kvalitativním výzkumu, případových studiích a policy analýzách) a pocházejí z různých zemí. Jelikož je však tento článek zaměřen zejména na identifikaci

témat a fenoménů, a nikoli na porovnání výsledků, lze v tomto případě heterogenitu považovat spíše za přínosnou.

Vzhledem ke snaze neomezovat tematickou rozmanitost dostupné literatury, byly články zařazovány prakticky nezávisle na sobě navzájem, s výjimkou situace, kdy studie vytvářely určitou sérii, byť tematicky rozrůzněnou – to je případ článků založených na vyprávěních konkrétních pracujících vsazených výzkumníky do teoretického kontextu, které vycházely v časopisu *Work, Employment and Society*.

Po nastudování článků byly postupně identifikovány širší fenomény či okruhy problémů zachycené v jednotlivých studiích na konkrétních případech či datech. Důraz byl přitom kladen zejména na identifikaci podstaty studovaného problému (mechanismu znevýhodnění, vytváření tlaku apod.), oproti prosté tematické podobnosti. Analytická část článku tedy představuje „mapu“ podob prekarity práce během pandemie.

Koncept prekarity jako výkladový rámec byl zvolen na základě toho, že tento pojem byl velmi často užíván v samotných člancích, a prekarita práce se tedy jevila jako přirozené jednotící téma.

Přirozeným limitem této studie je, že vychází pouze z literatury publikované v anglickém, a případně také českém jazyce.¹ Vzhledem k tomu, že je tato studie založena na syntéze realizovaných výzkumů a publikovaných článků, poznatky tedy můžeme interpretovat jako odpovídající tomu, co se autoři z různých důvodů rozhodli zkoumat. Je tedy nutné připustit, že v realitě mohou zůstat fenomény, které nejsou výzkumem pokryté, nebo ne v dostatečné míře.

Prekérní práce jako předmět soudobého sociálně-vědního výzkumu

Prekérní práce v pojetí Arne L. Kalleberga

Základně lze prekérní práci definovat skrze tři její základní znaky: (1) je to práce „nejistá, nestabilní a nezabezpečená“, (2) „zaměstnanci nesou rizika práce (na rozdíl od firem nebo vlády)“ a (3) „získávají jen omezené sociální benefity a právní ochranu“ (Kalleberg a Vallas 2018: 1). Druhou možnou a obdobnou definicí je, že se jedná o práci, která je „nejistá, nepředvídatelná a riskantní z pohledu pracovníků“ (Kalleberg 2009: 2).

Označení „nezabezpečená“ (insecure) se pak konkrétně váže k vysokému riziku ztráty práce a omezeným možnostem najít práci srovnatelnou, označení „nejistá“ (uncertain) se vztahuje k nepředvídatelnosti v rámci práce, jako je např. nepravidelná pracovní doba a obecně nízká kontrola pracovníka nad vlastními pracovními podmínkami. Jako benefity, které jsou v případě prekérní práce omezené a nedostatečné, jsou chápány důstojná mzda, zdravotní a důchodové/sociální pojištění, ale také možnosti profesního postupu. Právní

¹ Zahrnuté české studie konceptuálně navazují na mezinárodní debatu a věnují se tématu skloubení práce a péče, resp. konfliktu pracovního a osobního života, což je obecně jedno z nejzkoumanějších témat týkajících se pandemie Covid-19. Z toho důvodu se v rámci této studie nejví jako účelné zahraniční a českou literaturu porovnávat, české studie jsou zahrnuty do tematické analýzy.

ochrana pak souhrnně označuje nároky pracujících zaručené zákoníkem práce a dalšími regulacemi (Kalleberg 2018, s. 15).

O fenoménu prekérní práce, či precarizace práce mluvíme v kontextu dostupnosti zajištěného zaměstnání se slušnou mzdou a politické stability, které byly charakteristické pro vyspělé kapitalistické státy v období po druhé světové válce (někdy se též mluví o „Fordistickém“ zaměstnaneckém modelu či režimu). Ani tento systém zaměstnanosti však není možné vnímat nekriticky, zejména v kontextu toho, že zajištěné zaměstnání poskytoval zejména bílým mužům (Kalleberg a Vallas 2018). Prekarita rovněž není fenoménem historicky novým, naopak byla přítomna od začátku fenoménu placeného zaměstnání jako hlavního způsobu obživy (Kalleberg 2009). V prostředí vyspělých států nicméně prekérní práce zaostává za společensky akceptovaným standardem práce, jehož charakteristikou jsou zaměstnanecká práva a ochrana (Kalleberg 2018).

Rozpad Fordistického systému a současný „neoliberální řád“ zasahuje nejen oblast práce a kariérních příležitostí, ale souvisí s obecnějším fungováním států z hlediska sociální a ekonomické politiky (Kalleberg a Vallas 2018). Proto jsou předmětem výzkumu precarity práce také instrumenty sociálního státu a instituce pracovního trhu, k vysvětlení zaměstnaneckých vztahů je také třeba zkoumat vztah mezi státem a trhy, a to, jakou roli v nich hraje politická a mocenská dynamika konkrétního státu (Kalleberg 2018).

Obrat od fordismu k současnému neoliberálnímu systému je vysvětlován skrze čtyři hlavní strukturální činitele: de-unionizaci (snížení míry odborové organizovanosti), financiazaci (nárůst moci institucionálních investorů), globalizaci (nárůst mobility kapitálu, zvyšování míry konkurence mezi pracujícími z různých zemí či částí světa, to je umocněno vstupem zemí, jako jsou Čína, Indie či země bývalého Sovětského bloku do globální ekonomiky, což zdvojnásobilo dostupnou pracovní sílu) a digitalizaci (urychlení mobility kapitálu, větší možnosti monitorování výkonnosti, snížení potřeby lidské práce, nárůst práce sjednávané přes digitální platformy) (Kalleberg a Vallas 2018; Kalleberg 2009). Tyto čtyři fenomény doplňuje také ideologický posun, spočívající v akcentu na individualismus a osobní odpovědnost, změny zákonů, které fakticky znamenají deregulaci pracovního trhu a oslabení pozice pracujících a rovněž strukturní změna trhu práce, kdy se centrálním stal sektor služeb, kde se vytváří jak pracovní místa vysoce finančně ohodnocená, tak nízko ohodnocená. Významným rysem současné podoby precarity je, že zatímco v minulosti byly prekérní práce především záležitostí tzv. sekundárního trhu práce, dnes je prekarita práce obecná, tedy přítomná ve všech sektorech a profesích (Kalleberg 2009).

Prekarita a prekérnost: Kallebergova koncepce v kontextu dalších přístupů

Pojmy prekarita (precarity) a prekérnost (precariousness) byly převzaty do akademické debaty ze slovníku sociálního hnutí (Bove, Murgia a Armano 2017), v současné době se jedná o pojmy tak často a široce používané, že se dokonce objevuje kritika, že takto obecné užívání ztrácí analytický potenciál (Alberti et al. 2018).

Základně lze odlišit dva hlavní přístupy k problematice prekérní práce. Jednak je to výzkum „precarity“ jakožto strukturálních podmínek, vycházejících z výše popsaných charakteristik neoliberálního řádu, a popisovaných v kontrastu ke standardnímu zaměstnaneckému

vztahu (Armano, Morini a Murgia 2022). K tomuto přístupu se řadí i koncepce Arne L. Kalleberga. Obdobně pojem používají i mezinárodní instituce zabývající se problematikou práce a zaměstnaneckých práv – Mezinárodní organizace práce (ILO) a Eurofound, lze tedy též mluvit o „institucionální linii“ výzkumu prekérní práce (Bove, Murgia a Armano 2017).

Druhou linií je výzkum zaměřený na „prekérnost“, tedy zkušenost prekarity. Centrálním pojmem je v tomto případě subjektivita, tedy to, jak sociální aktéři chápou žitou realitu a jak v návaznosti na to jednají. Z toho vyplývá také to, že chápání prekérnosti není omezeno na oblast práce a zaměstnání, ale vztahuje se i na další oblasti života, resp. celý život aktérů. Konkrétně se může jednat například o zkoumání mechanismů, jakými je prekarita v očích aktérů legitimizována – jedná se o představy o odpovědnosti za vlastní osud, autonomie nahrazující organizační disciplínu či seberealizace namísto etiky povinnosti, ve svém důsledku vedoucí k sebevykořisťování. Nejistota ohledně budoucnosti a potřeba schopnosti rychlé adaptace se pak na individuální úrovni projevuje potřebou vyhýbat se stabilním sociálním vazbám, a prekérnost je tedy spojena s oslabováním či rozpadem těchto vazeb (Armano, Morini a Murgia 2022). Subjektivita vycházející z prekérnosti je rovněž zkoumána jakožto zkušenost křehkosti či zranitelnosti, resp. je zkoumána vazba této zkušenosti na materiální podmínky a prekaritu práce. Tato konceptualizace navazuje na pojetí prekérnosti Judith Butler, kde je křehkost chápána jako obecná charakteristika lidského bytí a jakožto sdílená zkušenost může představovat půdu pro společné etické jednání (Millar 2017).

Pokud porovnáme oba představené přístupy, nelze mluvit o tom, že by byly v přímém rozporu, naopak je lze vnímat jako vzájemně se doplňující linie výzkumu, kdy první zmíněná se zaměřuje na strukturální, socio-ekonomickou rovinu a druhá na odraz této roviny do subjektivity a životů sociálních aktérů. Koneckonců, ideologický a subjektivní rozměr prekérní práce je součástí i výše popsané Kallebergovy koncepce.

Nicméně v současné debatě o prekérnosti a prekaritě se objevují jiné, zásadnější rozpory. Zejména se jedná o chápání prekarity práce v protikladu k systému standardních zaměstnaneckých vztahů. Tato podoba zaměstnanosti, zvaná též fordismus, může být historicky chápána spíše jako výjimka, a nadto jako systém vylučující ty, kdo nenaplnují charakteristiky „typického“ pracovníka (stabilního zaměstnance na plný úvazek) na základě např. genderu či občanství (Hussain 2018). Fordismus kromě tohoto může být chápán také jako systém založený na disciplinaci a vykořisťování. Rámování tohoto systému jako ideálu, k němuž by bylo vhodné se navrátit, je z toho důvodu problematické (Millar 2017). Řešením pro dnešní dobu může být naopak hledání alternativ, které se odrážejí např. v konceptu post-pracovní společnosti, resp. oddělení sociální ochrany a ekonomického zabezpečení od zaměstnanosti či schopnosti jedince produkovat nadhodnotu, které by bylo spjato s proměnou mocenských vztahů (Alberti et al. 2018).

Kontroverzní je rovněž aplikace konceptu prekarity na práci a zaměstnanost na globálním Jihu, neboť to zakrývá odlišnou historii, dynamiku vývoje a její příčiny oproti Evropě a Severní Americe (Hussain 2018).

Závěrem ještě zmiňme otázku, zda se žitá zkušenost prekarity může stát základem kolektivní identity. Standing (2011) popisuje „prekariát“ jako formující se globální třídu, která představuje heterogenní skupinu, kterou spojuje ztráta zaměstnaneckých jistot a absence pracovní identity. Nicméně na této představě je kritizováno právě toto (umělé) konceptuální

slučování velmi rozličných skupin, které reálně sdílenou identitu nemají (Alberti et al. 2018) a také pomíjení odlišných způsobů prožívání prekérnosti z hlediska místního, časového a sociálního (Millar 2017).

Konceptualizace prekarity práce ve vztahu k pandemii

Prekarita se v pandemické situaci projevuje dvojsečně – zatímco část lidí se ocitá bez práce, v situaci přerušení výkonu práce, či v obdobných situacích spojených často s poklesem příjmu (zejména v oborech, jako je např. pohostinství), další část lidí se ocitá v pozici „esenčních pracovníků“ (to mohou být kromě zdravotníků např. také prodavači v obchodech), kteří čelí nejen přímému riziku nákazy, ale také různým formám přílišné náročnosti práce, jako jsou nepředvídatelnost jejího rozvrhu a průběhu, přepracovanost aj. Zkušenost prekarity tak během pandemie získávají i lidé se zaměstnáním, které je obecně považováno za „dobrou práci“ (Mai, Song a Donnelly 2023). Pokud součástí výše popsané Kallebergovy koncepce je, že před překérním charakterem práce není chráněna žádná profese, pandemie tento poznatek ještě umocňuje.

Můžeme se setkat s interpretacemi pandemické prekarity, které zdůrazňují zejména kontinuitu znevýhodnění a zranitelnosti týchž společenských skupin v různých krizích. Jedná se zejména o mladé dospělé, příslušníky etnických menšin a lidi s nižším stupněm vzdělání, přičemž eskalace jejich problémů (ztráta práce, potravinová nejistota) v krátkodobém kontextu krizí má důsledky pro nerovnost v dlouhodobém měřítku (Perry, Aronson a Pescosolido 2021). Také prekérní zaměstnání v předpandemickém období je spojeno s ekonomickými riziky (ztráta práce a příjmu) během pandemie (Han a Hart 2021). Analogie s jinými krizemi, zejména s finanční krizí z roku 2008, pak umožňují formulovat opatření, která na danou zkušenost navazují, příkladem jsou programy krátkodobé finanční kompenzace zaměstnavatelům s cílem udržení zaměstnanosti (Wachter 2020) (v ČR nejčastěji nazývané „kurzarbeit“). Pro země, kde byly využívány tyto programy příspěvků na mzdy v období pandemie, bylo zároveň prokázáno, že snižují volatilitu na trhu práce (Soares a Berg 2022).

Druhou „větev“ konceptualizace pandemické prekarity představují studie, které naopak s projevy prekarity v různých krizích kontrastují. Konkrétně byly identifikovány například následující rozdíly mezi finanční a pandemickou krizí, co do dopadů na trhy práce: v pandemii byl zasažen zejména sektor služeb, kdežto v případě finanční krize výroba, což také souviselo s větším zasažením žen a mladých lidí. Státy využívaly výše zmíněné programy udržení zaměstnanosti a nástroje sociální podpory, finanční krize byla naopak spjata s politikou škrťů (austeritou). Ztráta práce pak vedla k odlišným situacím – zatímco během finanční krize se ti, kdo ztratili práci, stávali typicky nezaměstnanými, tedy registrovali se na úřadech a hledali zaměstnání, během pandemie častěji docházelo k pracovní neaktivitě, a to z důvodů, že sama protipandemická opatření komplikovala možnosti hledání práce či nástup do nového zaměstnání, část lidí také nemohla pracovat kvůli péči o děti z důvodu uzavřených školských zařízení (Verick, Schmidt-Klau a Lee 2022).

Dále se můžeme setkat s uvažováním jiných dvou os zranitelnosti během pandemie, a sice socioekonomické nerovnosti a sociodemografické životní situace. Lepší ekonomická situace domácnosti umožňuje zátěž, kterou přináší pandemická situace, kompenzovat, a to

zejména nákupem služeb, ale i disponováním větším prostorem, vybavením aj. Příkladem sociodemografické životní situace může být např. být rodičem malých dětí v době uzavření škol a školek (Dudová a Křížková 2022). Tato rovina souvisí s teorií životní dráhy, které je věnován prostor v jedné z kapitol tohoto textu.

Jak už bylo řečeno, pandemická prekarita se však projevuje dvojsečně – zatímco výše popsané se vztahuje k negativním socioekonomickým důsledkům, další autoři promýšleli také aspekty prekarity tzv. esenciálních pracovníků, či obecně pracovníků, kteří během pandemie svou práci nadále vykonávali. Právě tomuto druhému aspektu je převážně věnována analytická část této studie.

Příkladem takové snahy o konceptualizaci je článek Mirandy Wu (2023), zabývající se souvislostí prekarity práce, ohrožení rizikem nákazy a well-beingu zaměstnanců. Výsledky studie ukázaly, že duševní well-being ovlivňuje zejména nejistota a emoční prekarita. U nestability (objektivní složka daná podmínkami pracovní smlouvy) naopak efekt prokázán nebyl, což může být vysvětleno tím, že psychická zátěž spjatá s pandemickou situací jako celkem se týkala i zaměstnanců s dlouhodobými smlouvami. Ani míra rizika nákazy Covidem-19 v práci se neprokázala jako spjatá s well-beingem, hypotézou je, že dané riziko pracovníkům vyvažuje fakt, že mají stabilní práci a zachovaný mezilidský kontakt a pracovní komunitu. Lze tedy konstatovat, že faktory, jako jsou nejistota, sociální izolace, konflikt pracovního a rodinného života a přepracovanost, mají horší vliv na duševní zdraví než obavy z rizika nákazy Covidem-19 (Wu 2023).

Podoby prekarity práce během pandemie

Přechodová (liminální) situace

Počáteční fáze pandemie může mít podobu přechodové či „liminální“ situace, tedy takové, kdy staré normy přestaly platit a nové ještě platit nezačaly. V kontextu pandemie Covid-19 je spjata zejména s extrémně náročnou prací spojenou s vysokou mírou psychosociálních rizik, rizikem nákazy Covidem-19 a silně prožívanou nejistotou, příkladem jsou manuální pracovníci v supermarketu. Postupně pak dochází k agregaci, tedy tvorbě nových norem, a návratu standardní podoby práce, tato situace je někdy nazývána „nový normál“ (Cai et al. 2021). Příkladem extrémní práce v přechodové situaci může být i níže blíže popsany příklad ze zdravotnictví (Chaudhry et al. 2021).

Jako druhý pól přechodové situace lze chápat situace lidí, kteří na začátku pandemie přišli o práci nebo jim byl výkon práce přerušen. U těch bylo v rámci výzkumu, realizovaného v USA, identifikováno zhoršení psychického stavu v podobě depresí a vzteku a menší zapojení vyrovnávacích mechanismů, což je spojeno se ztrátou představ o sobě a pocitu kontroly. Významným konceptem je v tomto ohledu tzv. anticipační stres, jehož zdrojem jsou obavy z toho, co přijde nebo může přijít (nejvýznamněji osobní finanční problémy), který se silně projevuje zejména u těch, kterým byl výkon práce přerušen (Grace 2023). Tyto poznatky zajímavě doplňují výsledky obdobně zaměřeného výzkumu z Kanady, kde na datech z dubna 2020 byla naopak u zaměstnanců, kterým byl výkon práce přerušen, zjištěna nižší úroveň stresu. To je vysvětlováno tím, že za situaci neměli důvod obviňovat sami

sebe, měli přístup k finanční podpoře a byli vyvázáni ze stresorů, které by zažívali, pokud práci dále vykonávali. Jednalo se tedy o „vynucenou dovolenou“. Rozdílné poznatky jsou vysvětlovány silnějším sociálním státem v Kanadě oproti USA. I v tomto případě se však zjevně jedná o přechodovou situaci, neboť v datech z května 2020 tento ochranný efekt identifikován nebyl (Schieman et al. 2023).

Za jakousi rozšířenou přechodovou fází může být označena i celá první vlna pandemie na jaře 2020, kdy se období od podzimu 2020 stalo „novým normálem“. Příkladem je výzkum týkající se nároků na péči o děti v pandemickém období, kdy pro jarní vlnu převládá pozitivní vnímání – péče byla zdrojem pocitu vlastní hodnoty pro matky, které neměly nebo ztratily zaměstnání, příležitostí pro rozvoj mezilidských vztahů i pro zvládání krize (ve smyslu vnitřní stabilizace, aktivit s dětmi), nebo i únikem od stresujících nároků placeného zaměstnání – podobně jako v případě popsaném v předchozím odstavci. I v tomto případě měla vnímaná pozitiva omezené trvání, kdy „nový normál“ byl prožíván jako náročný a depresivní, a docházelo zejména k prohlubování genderové nerovnosti (Dudová a Křížková 2022).

Ve výzkumech bylo tedy identifikováno jak pozitivní, tak negativní prožití přechodové situace s tím, že způsob prožití je vázán zejména na osobně prožívanou zátěž ovlivněnou vnějšími faktory.

Vytváření pandemických pravidel a kumulace prekarity

Pravidla a doporučení, mající za cíl zpomalení šíření Covid-19, vznikala v realitě sociálně a mocensky nerovného systému, a to jak v rovině globální, tak v rovině nerovnosti v rámci jednotlivých společností. I během společenských otřesů se ve společenských institucích pevně udržují mechanismy zvýhodnění a znevýhodnění, což vyvolává potřebu intersekcionalní analýzy kumulativního znevýhodnění určitých skupin (Fan a Moen 2022).

Konkrétně doporučení stanovená Světovou zdravotnickou organizací (jako je dezinfikování, sociální distancování, sebeizolace apod.) předpokládají socioekonomickou realitu globálního severu, definovanou znaky, jako jsou soužití v nukleární rodině, výkon odborné práce ve formálním zaměstnání, ekonomická nezávislost a kontrola nad vlastními životními podmínkami. Taková doporučení nepomáhají, nebo dokonce zhoršují situaci lidí jak v prostředí globálního Jihu, tak pro marginalizované skupiny globálního Severu. Obzvláště ohroženými skupinami jsou v tomto kontextu ženy a urbánní chudí, protože opatření omezují jejich možnosti pracovat, popř. skloubit péči a práci. Konkrétními případy těchto problémů jsou nedostatečné podmínky pro realizaci distanční výuky či nedostatek prostředků pro nakoupení jak hygienických a bezpečnostních pomůcek, tak jídla. Opatřeními byla také výrazněji zasažena odvětví, kde je častější neformální práce, což staví do zranitelné pozice pracovníky v těchto odvětvích, podobně tak jsou zvláště ohroženi vnitřní i vnější pracovní migranti a migrantky (Jaga a Ollier-Malaterre 2022). Při výzkumu urbánních neformálních pracujících z 11 měst jak z globálního Severu, tak Jihu, bylo zjištěno, že o možnost pracovat přišli zejména ti, kdo se živilí prací v domácnostech druhých, a ti, kdo vykonávali zadanou (manuální) práci přímo ve své domácnosti. Ztráta příjmu pak u této skupiny mohla vést k zadlužení kvůli půjčkám nebo odkládání pravidelných plateb (Chen et al. 2022). Lze tak shrnout, že pravidla formulovaná dle privilegovanějších skupin společnosti ohrožují

živobytí marginalizovanějších anebo je staví do pozice, kdy pro ně není možné se zodpovědně před nákazou chránit.

Posílení marginalizace bylo identifikováno i u lidí s handicapem, kteří se v souvislosti s pandemií ve větší míře potýkali se ztrátou práce, redukovanou zaměstnaností, snížením mzdy a omezenými možnostmi hledání nových pracovních příležitostí. To je vysvětlováno skrze to, že handicap je v kontextu zaměstnání vnímán jako určitá zátěž nebo „problém“, což je v pandemické situaci posíleno a vede k diskriminačnímu a ableistickému jednání zaměstnavatelů – předsudky vůči lidem s handicapem se stávají vyslovitelnějšími. Zvýšená míra prekarity a diskriminace u lidí s handicapem pak vedla ke zvýšené psychické zátěži, projevující se symptomy deprese (Brown a Ciciurkaite 2023).

Obecnější ekonomické a společenské změny, popsané v první kapitole tohoto textu, ovlivňují výkon konkrétních profesí – a spolu s tím pak situaci daných pracovníků během pandemie Covid-19. Příkladem je situace pečovatelů ve službách pro seniory v organizacích, které prošly privatizací a liberalizací, ale také silnějším zacílením na potřeby klientů. To vedlo k vytvoření výrazně náročnějších podmínek pro zaměstnance, jednak ve smyslu intenzifikace práce (větší pracovní zátěž), jednak ve smyslu její extenzifikace (překračování pracovní doby dané směnným provozem). Situace pandemie pak do těchto podmínek přinesla ještě vyšší nároky, a to ve smyslu další intenzifikace práce a emočního přetížení, spjatého s obavami o klienty a reálnou nemožností dodržovat ochranná opatření (Vermeerbergen et al. 2021). Obdobné fenomény jsou popsány i pro zdravotnické systémy (zejména v anglosaském světě), přitom pracovní podmínky těch, kdo péči přímo poskytují, souvisejí s její kvalitou (Avgar et al. 2020). V rámci případové studie z Velké Británie jsou pak zaznamenány mechanismy, které vedly k syndromu vyhoření u mladé lékařky, kdy pocit potřeby udržení profesní výkonnosti negativně interagoval s intenzifikací práce, silnou nejistotou pandemické situace a změnami v pracovním procesu (Chaudhry et al. 2021).

Dalším příkladem může být situace performativních umělců – v této profesi převažuje sebezaměstnanost, a tedy nutnost vytváření osobní značky a sebepropagace, v zásadě podobně jako u malé firmy. Pandemická situace, kdy bylo znemožněno veřejné vystupování, pak znásobila prekarizaci této profese a vynucovala od těchto pracovníků další kreativní řešení vlastní situace (Hancock, Tyler a Godiva 2021).

Zmíněné, na první pohled různorodé, příklady ilustrují souhru znevýhodnění vyplývajícího z globálních ekonomických faktorů s pandemickou situací a s ní souvisejícími opatřeními. Tato souhra může mít v zásadě dva typy důsledků – jednak je to (dočasná) ztráta živobytí, jednak jsou to extrémně náročné pracovní podmínky (zejména v případě, kdy zaměstnání spadá do kategorie „esenciálních pracovníků“).

Prekarita v organizaci – porušování a vymáhání pravidel, prezentismus a destabilizace

V předcházející části jsme se zaměřovali na identifikované situace kumulace prekari-zace, které vyplývaly z kombinace strukturální zátěže (makro úrovně) a pandemické situace, resp. ochranných opatření. Moc vytvářet během pandemie pravidla má však i samotná zaměstnávající organizace (mezzo úroveň), jejíž roli je věnována tato kapitola.

Práce na pracovišti

To, kdo a jaká vytváří během pandemie pravidla a požadavky na výkon práce, lze nahlížet i z pohledu morální ekonomie. Tento přístup chápe jako silně propojené oblasti etičnost jakéhokoli sociálního systému a well-being v něm zapojených aktérů, jednotlivce tedy chápe jako morální bytosti špatně vnímající neřetovost (Hadjisolomou a Simone 2021).

Tato neřetovost se pak může v kontextu pandemie projevovat zejména v tom, že zaměstnavatel preferuje udržení pracovního výkonu či tržeb před ochranou zdraví zaměstnanců. Konkrétním případem takto vnímaného nemorálního systému je supermarket, kde vyšší vedení prioritizuje udržení prodeje, a nutí pracovníky na pozici nižšího managementu realizovat opatření, která znamenají pro zaměstnance vyšší riziko nákazy. Nižší manažeri jsou tak nuceni do kroků, s nimiž nesouhlasí, ale nemají moc je změnit (Hadjisolomou a Simone 2021).

Výzkum z USA mezi zaměstnanci ve službách v přímém kontaktu se zákazníky prokázal, že každé z opatření na pracovišti, které má za cíl snížení rizika nákazy Covidem-19, přispívá k pocitu bezpečí, a tedy well-beingu zaměstnanců. Tam, kde se však tato opatření užívají v nižší míře, lze vysledovat souvislost mezi reakcí zaměstnanců a jejich politickou orientací – voliči Joea Bidena vykazovali nižší pocit bezpečnosti, vyšší úroveň stresu i nižší pocit štěstí, voliči Donalda Trumpa byli k takové situaci méně senzitivní. Preference prezidentského kandidáta přitom souvisí s mírou důvěry ve vědecké poznání, resp. mírou vnímání závažnosti Covid-19 – pro voliče Trumpa má tedy podceňování rizika ochrannou funkci (Woods, Schneider a Harknett 2023). V tomto případě se tedy projevuje souhra různých definice situace na makro úrovni (resp. politické polarizace) s prekaritou v podobě nedostatečných ochranných opatření v organizaci a vytváří odlišné důsledky pro popsané dvě skupiny zaměstnanců.

Konkrétní situaci, kdy jsou zájmy organizace postaveny nad potřeby zaměstnance, je prezentismus, tedy vykonávání práce při nemoci. Tento fenomén byl identifikován u extrémně prekarizovaných pracovních migrantů bez legálního statusu, a v kontextu pandemie Covid-19 je obzvláště problematický, protože zvyšuje riziko šíření viru. Důvody, které k němu vedou, jsou jednak vysoké riziko ztráty dané práce (snadná nahraditelnost daného pracovníka) a absence nároku na finanční podporu v nemoci (Collins, Barry a Dzuga 2022). Kultura prezentismu byla však zaznamenána i „na opačné straně“ zaměstnaneckého spektra, a to v podobě „virtuálního prezentismu“ pracovníků na home-office, kteří se mohou setkávat s tlakem na výkon práce z domova při nemoci. Virtuální prezentismus sice není spjatý se samotným šířením viru, neboť jde o práci vykonávanou ve fyzické izolaci, avšak může vést k pomalejšímu zotavení a dalším zdravotním komplikacím, stejně jako k chybovosti ve výsledcích práce. K prezentismu v této formě pak kromě konkrétního nastavení zaměstnaneckého poměru a nároku na finanční podporu v nemoci vede i organizační kultura, kdy se od (prekarizovaných) zaměstnanců očekává vysoká úroveň pracovní etiky a loajality, příkladem čehož jsou akademické instituce (Hadjisolomou, Mitsakis a Gary 2022).

Zaměstnavatelé se však mohou uchýlit i ke strategii, kterou lze interpretovat jako opačnou k výše popsaným situacím tlaku na porušování pravidel bezpečnosti v pandemii, a tou je výkon excesivního dohledu nad zaměstnanci za využití digitálních technologií. U šířeji pojaté kategorie esenciálních pracovníků, kteří zůstávali na pracovištích, bylo např. zaznamenáno využívání technických řešení (technologie rozpoznání obličeje, lasery) pro kontrolu dodržování opatření (nošení roušek, dodržování fyzické vzdálenosti) a faktické vynucování

používání trasovacích aplikací. Legitimní myšlenka zodpovědnosti vůči druhým je tak v těchto případech realizována skrze opatření mající punitivní charakter, a to v situaci, kdy jsou na zaměstnance ve ztížených podmínkách kladeny standardní nebo i vyšší pracovní nároky a dodržování opatření není fakticky možné (Aloisi a De Stefano 2022).

Práce z domova

Digitální kontrola pak byla během pandemie uplatňována i vůči pracovníkům na home-office, a to v podobě sledovacích softwarů (např. monitoring přihlášení do pracovních systémů, ale také pořizování snímků obrazovky či samotného pracovníka, aktivit v internetovém prohlížeči aj.). Stejně jako v případě esenciálních pracovníků, i v tomto případě se jedná o projev nedůvěry vedení vůči zaměstnancům, který může vést k poklesu jejich osobního závazku vůči práci a v důsledku toho i zhoršení pracovních výsledků (Aloisi a De Stefano 2022).

Dalším projevem prekarity v rámci zaměstnání je destabilizace pracovní doby, resp. nutnost během pandemie pracovat méně, nebo naopak více. Autoři studie o změnách pracovní doby zaměstnanců na home-office v kontextu pandemie zjistili, že u žen z různých skupin (dle socioekonomického statusu a etnicity) častěji docházelo ke zvýšení počtu odpracovaných hodin, i k jejich snížení (a to dle předpokladů u žen s povinnostmi péče o malé děti), u mužů byla naopak častější stabilita pracovní doby. Jak snížení, tak zvýšení je přitom projevem znevýhodnění, a to především genderově podmíněného. Během kvalitativní části výzkumu bylo zjištěno, že důvodem prodloužení pracovní doby je rozvolnění hranic mezi prací a domovem, a to např. ve formě věnování se došlým emailům mimo oficiální pracovní dobu, vyrušování ze strany dětí od práce v jejím průběhu, technické problémy a horší dostupnost některých zdrojů v domácím prostředí oproti pracovišti, ale také mentalita „být vždy na příjmu“. K navýšení docházelo ale také v případech, kdy firma v souvislosti s pandemickou situací propouštěla a zaměstnanci, kteří zůstali, pak byli nuceni vykonat větší objem práce (což akceptovali „z vděčnosti“). U žen byla autory identifikována potřeba zvýšením odpracovaných hodin dokazovat zaměstnavateli své schopnosti a pracovní nasazení. Snížení počtu odpracovaných hodin souviselo také s menším objemem pracovních úkolů, díky tomu, že některé při práci z domova „odpadly“, ale také s větší efektivitou práce (eliminace vyrušení v kanceláři). Stabilita pracovní doby pak byla asociována se zachováním „pocitu normalnosti“ v nejisté době, a byla tedy výhodou (Fan a Moen 2022).

I další výzkumy si všimají rozporuplných projevů práce z domova. Během pandemie byla tato forma práce na jednu stranu privilegiem, na druhou stranu nutností. Jejimi pozitivy jsou, že umožňuje vykonávat práci lidem, kteří by jinak pracovat nemohli, úspora některých nákladů, z manažerského hlediska byly identifikovány vyšší produktivita a efektivita práce, flexibilita plánování a vyšší loajalita k zaměstnavateli. Ve výzkumu, realizovaném v Polsku, bylo zjištěno, že ačkoli je míra zaangažování se do práce u skupin pracujících z domova, pracujících na pracovišti a pracujících s hybridním výkonem práce, obdobná, pracující z domova vykazovali větší pocit kontroly a pozitivnější vztah vůči zaměstnavateli. Tento aspekt se projevil jako nejproblematictější u hybridního výkonu práce, kde se vyskytují spory o to, kdo a kdy bude pracovat z domova a kdy z pracoviště. Pracující z domova také nejsilněji vnímali pozitivní i negativní aspekty svého výkonu práce, i otázky související s pracovní dobou, při hybridním výkonu práce jsou méně silně pocítována pozitiva. U lidí pracujících z pracoviště

je pak jejich zaangažování se do práce ovlivněno pocitem kontroly, definované role a vnímané podpory ze strany managementu. Celkově tedy zaangažování se do práce nezávisí na formě práce, ale na pocitu kontroly a vztahu k zaměstnavateli (Wontorczyk a Rożnowski 2022).

Konflikt pracovního a osobního života

Zásadním tématem výzkumu pandemického období jsou otázky spjaté s novými výzvami, týkajícími se interakce pracovního a rodinného či osobního života, popř. placené práce a neplacené péče. Dostupné výzkumy se přitom zaměřují nejvíce na práci z domova a soužití rodin s dětmi.

Úvahy o interakci pracovní a rodinné sféry začínají již reflexí chápání domova jakožto prostoru naplněného významem, který podléhá změně. Lockdown znamenal nemožnost využívat vnější formy podpory (jako jsou vzdělávací instituce nebo osobní sociální sítě), což zintenzivnilo potřebu domácí a pečující práce a zatížilo především ženy. Obývané prostory se při vykonávání práce z domova stávaly hybridními (pracovními i osobními) a stírala se hranice mezi nimi – nastavení hranic a život v tomto režimu jsou pak předmětem učícího procesu během prvních měsíců. Do domácí sféry vstupuje moc a struktura ze strany zaměstnávající organizace (požadavky na produktivitu jsou odděleny od potřeb osobního života dotýčných), a vytváří potřebu nových osobních pravidel – vytváření časových zón, pravidel pro chování ostatních osob v domácnosti a hledání prostoru a času „pro sebe“ (Mallett, Marks a Skountridaki 2020).

Pandemická situace však mohla vést také ke snížení míry konfliktu pracovního a osobního života, a to zejména u lidí z bezdětných domácností a tam, kde jsou děti starší 12 let. Vysvětlením je, že možnost aktivit, spadajících do sféry osobního života (volnočasové a společenské aktivity), byla do té míry omezena kvůli opatřením proti šíření viru, že to zmírňovalo konflikt s pracovními aktivitami (Schieman et al. 2021).

Dobře zdokumentovaným fenoménem je zmíněná disproporční zátěž žen během lockdownů – např. flexibilní formy práce vytvářejí konstelaci, která umožňuje skloubení pracovní a rodinné role, a tak vzniká tlak na jejich zvládnutí v nezměněné intenzitě. Rizikem rovněž je, že celková nejistota spjatá s pandemií může posilovat nutnost prezentovat se zaměstnavateli jako ideální pracovník schopný pracovat „všude a pořád“, což může znevýhodňovat ženy, které tuto možnost nemají (Chung et al. 2021).

Tyto poznatky doplňuje a rozšiřuje další výzkum z Austrálie zaměřený na populaci rodičů pracujících z domova, který si kladl otázku, zda lze práci z domova považovat za zdroj ke zvládnutí konfliktu pracovního a rodinného života. Prokázalo se, že pozitivní efekt má vyšší podíl hodin odpracovaných z domova a kontrola nad pracovním rozvrhem, negativní pak práce mimo běžnou pracovní dobu, efekty se pak projevují silněji u matek než u otců. Závěrem pak je, že zatímco ženy používají práci z domova k adaptaci na potřeby rodiny, muži pak k adaptaci na pracovní požadavky (Laß a Wooden 2023).

Ve vztahu k pandemické situaci a práci z domova byly identifikovány tři dimenze konfliktu, a to mezi prací a osobním/každodenním životem, mezi pracemi dvou členů domácnosti a mezi prací rodičů a studiem dětí. Předpokladem je, že úspěšná práce z domova vyžaduje „řízení hranic“ mezi činnostmi a sférami, přičemž tyto hranice mohou mít charakter časový, fyzický (prostorový), emoční, kognitivní a vztahový. Tam, kde docházelo ke konfliktu

práce-práce nebo práce-studium, pracující subjektivně reportovali pokles vlastní produktivity, konkrétně třeba kvůli potřebě pomoci druhému s technickými úkoly, prioritizaci potřeb dětí či kvůli slabému internetovému připojení nebo chybějícímu vybavení, které neumožňuje paralelní práci více členů domácnosti. Autoři tuto situaci nazývají „asambláží (seskupením) střetávání“ a pojmenovávají potřebu vytváření „víceúrovňových hranic“ pro jejich zvládnutí (Sun, Liu a Wang 2023). Kvalitativní výzkum z Francie pak podobnou problematiku konceptualizuje skrze pojmy „restrukturalizace“ a „regulace“ pracovního času – zatímco v rámci pracoviště čas regulují manažeři a kolegové, práce z domova je (ve zkoumaném případě) od tohoto do jisté míry osvobozena a čas je regulován ostatními členy domácnosti, což je předmětem rodinného konfliktu. Zatímco u zaměstnanců žijících s rodinou bylo prodloužení pracovního času spojeno s jeho fragmentovanou strukturou (právě kvůli interakcím s dalšími členy domácnosti), u samostatně žijících zaměstnanců bylo prodloužení pracovního času zaznamenáno také, přestože jejich pracovní rytmus nebyl ovlivňován žádnými rušivými podněty (Clouet 2022).

Tyto poznatky pak doplňují zjištění z výzkumu *Současná česká rodina: práce z domova* z tohoto výzkumu nevyplývá jako pozitivní jev, a to z důvodu její asociace s rolovým konfliktem, problémy v oblasti práce jsou pak spojeny s oslabováním kvality partnerství a uvažováním o rozchodu (Sladká a Kreidl 2022). V dalším výzkumu byly zkoumány důsledky nejistoty práce a ekonomických problémů. Pro ženy a pro muže byla identifikována odlišná dynamika, a to v tom smyslu, že ekonomické problémy souvisí se zvyšováním spokojenosti žen s partnerstvím, kdežto u mužů dochází ke snížení spokojenosti. To je vysvětlováno tím, že zatímco u žen je omezení pracovních možností spojeno s přijatelnou reorientací na roli manželky a matky, muž v obdobné situaci zažívá stresující ztrátu živitelské role, což má negativní dopad na celkové klima v rodině (Zvoníček, Kreidl a Fučík 2023).

Popisovaná témata jsou rovněž reflektována v kvalitativních výzkumech vzniklých v českém prostředí. Rozdělení péče o děti v období její zvýšené potřeby kvůli uzavření škol a školek lze interpretovat skrze teorii „dělení“ a „rozvolňování“ genderu. Tam, kde reprodukční práce zůstávala na matce, docházelo k frustraci a vyčerpání, kdežto tam, kde došlo k jasnému rozdělení kompetencí a povinností mezi oba rodiče, jinými slovy k vytvoření časových a prostorových hranic, toto nastavení vedlo k relativní spokojenosti (Hašková et al. 2022). V „novém normálu“ pozdějších vln pandemie, definovaném standardními pracovními a jinými nároky za platnosti omezujících pandemických nařízení, je pak péče prožívána jako břemeno, oproti jejím pozitivním interpretacím, které byly zaznamenány v souvislosti s první vlnou pandemie na jaře 2020 (Dudová a Křížková 2022). Tato zjištění mohou částečně vysvětlit poznatky z feministické analýzy sociálních opatření souvisejících s péčí během pandemie: bylo zjištěno, že ačkoli jsou tato opatření vedena motivem zmírňovat zátěž žen neplacenou péčí, konkrétní zvolená řešení nejsou volena s ohledem na genderovou nerovnost a mohou ji nezáměrně posilovat (Camilletti a Nesbitt-Ahmed 2022).

Omezení životních vyhlídek – pandemie a životní dráha

Settersten et al. (2020) teoreticky popsali důsledky pandemie optikou teorie životní dráhy. Pandemie Covid-19 je v tomto smyslu disruptivní událostí, narušující očekávání „běžnosti“ průběhu lidského života, může jej ovlivnit jak napřímo (nákazou a jejími následky),

tak nepřímo skrze své sociální, ekonomické, kulturní či psychické konsekvence. Pandemie Covidu-19 je spojena se zvětšováním existujících sociálních nerovností ve zdraví – optikou životní dráhy je velikost rizika spjatá s Covidem-19 pro dotyčného závislá na předchozích zdravotních rizicích, jimž byl vystaven. Pandemie rovněž pro mnohé přináší nemožnost plánování jejich života a pocit ztráty kontroly a individuální agence – a právě tento princip na členy společnosti doléhá různě podle životní fáze, v níž právě jsou. Důsledky se předpokládají zejména pro mladé lidi, které pandemie zastihla v přechodu mezi vzděláváním a pracovním životem, u nichž pandemická situace mohla způsobit „přeživačský režim“, a tedy omezenou možnost akumulace zdrojů, což může mít dlouhodobé dopady na jejich pracovní život. Lidé v pokročilejší dospělosti jsou více zakotveni ve svých rodinných a pracovních vazbách, takže v tomto smyslu nejsou v tak zranitelném postavení jako mladí dospělí, avšak i od nich pandemie vyžaduje adaptaci a často také nutnost pečovat nebo pomáhat někomu druhému (Settersten et al. 2020). U skupiny pracujících lidí ve věku nad 40 let však byla rovněž zjištěna vyšší míra subjektivně vnímané sociální izolace, což je vysvětlováno jejich menším návykem na udržování osobních vztahů skrze digitální prostředky (Bierman a Schieman 2020).

Z hlediska práce a kariéry je tedy zásadní otázkou pro výzkum v oblasti životní dráhy, jak se krátkodobé důsledky krize odrazí v dlouhodobém měřítku (Settersten et al. 2020). Jak lze dovodit ze zjištění výzkumů zmiňovaných v předchozí kapitole, specificky zranitelnou fází životní dráhy je rovněž pandemií zažívat jako rodič, zejména pak matka malých dětí v kontextu uzavření školských zařízení.

Konkrétně pak tyto koncepční úvahy doplňuje analýza realizovaná na datech z výzkumu ISSP z Izraele z předpandemického a pandemického období, která se zaměřovala na pracující s osobní historií nestabilního zaměstnání. Bylo zjištěno, že tato skupina lidí oproti těm, kdo dlouhodobě zažívali stabilitu zaměstnání, má během covidové krize nižší šanci mít zaměstnání (nezaměstnanost byla v té době v Izraeli až 20 %). Zároveň ti z této skupiny, kdo v zaměstnání zůstali, vykazovali snížení pocitu jistoty práce, kdežto ti, kdo neměli zkušenost nestability zaměstnání, nikoli. Osobní historie zaměstnanecké nestability je tak znevýhodněním, které se v podstatě neprojevuje v situaci plné zaměstnanosti mimo krizi, ale začne se projevovat právě v době krize (Alon 2023). Fakticky tedy dochází k tomu, že pandemická situace této skupině uzavírá či omezuje životní možnosti.

S omezením životních vyhlídek se v kontextu pandemie mohou setkat i lidé pracující skrze platformy („gig work“), a to jak ti, pro něž byla už před pandemií výhradním zdrojem příjmu, tak ti, kdo objem práce touto formou během pandemie navýšili v souvislosti s výpadkem jiných zdrojů příjmu (zároveň nebyl zjištěn výraznější přírůstek nových uživatelů platformy). Platformová práce v tomto smyslu suplovala funkce sociálního státu a umožňovala stabilní příjem,² nicméně ukázalo se, že zvýšení odpracovaných hodin nevedlo nutně k navýšení příjmu, a dotyční nereportují zlepšení schopnosti pokrytí výdajů domácnosti. Tento

² Práce zprostředkovávaná skrze digitální platformy, o níž je v tomto případě řeč – zejména drobné služby poskytované online, dovéžkové služby apod. tedy měla během pandemie jiné postavení než neformální, zejména manuálně vykonávaná práce v domácnostech, která je zmiňována v podkapitole „Vytváření pandemických pravidel a kumulace prekarity“.

typ obživy se tedy ukazuje jako riskantní strategie přežití krize (Reynolds a Kincaid 2023). I v tomto případě tato nevýhodná situace navazuje na situaci dotyčných, která pandemii předcházela (již přes platformu pracovali) a minimálně dočasně jim neumožňuje svou ekonomickou situaci zlepšit.

Lze tedy shrnout, že omezení životních vyhlídek v pandemii je vázáno na dva hlavní aspekty, a to osobní sociodemografickou situaci a pracovní historii.

Odpověď na prekaritu, zkušenost zaměstnanecké emancipace během pandemie

V předchozích kapitolách jsme se věnovali různým podobám zaměstnanecké a pracovní prekarity v souvislosti s pandemií Covid-19. Nyní se zaměříme na literaturu, která zkoumá aktivní reakci zaměstnanců na nepříznivé situace a vyjednávání lepších podmínek v kontextu pandemie.

Ačkoli odborová organizovanost za poslední dekády obecně oslabovala, odborové organizace během pandemie prokazovaly svou roli v reagování na výzvy s ní spjaté. V prostředí USA se např. ukazovalo, že esenciální pracovníci, organizovaní v odborech, získávali lepší pracovní podmínky, spočívající např. v rizikových příplatcích či zajištění ochranných pomůcek (Rho et al. 2023). Výzkum z Jižní Koreje pak prokázal, že členství v odborech zvyšovalo pravděpodobnost uchování si svého zaměstnání během pandemie a zachování výše příjmu i při snížení odpracovaných hodin (Kim 2023). Z analýzy pro Portugalsko, Španělsko a Itálii také vyplynulo, že pandemické období přineslo oživení principů tripartitních jednání nesené hledáním konsenzu a myšlenkou sdílené zodpovědnosti za situaci. Při finanční krizi šlo naopak o opomíjenou praxi (Canalda Criado 2022).

Kromě vyjádření kolektivního hlasu skrze odbory mohou zaměstnanci vyjádřit své požadavky i individuálně, v obou případech je klíčovou otázkou receptivita (vnímavost) a responzivita (reaktivnost) managementu na tyto požadavky. Z výzkumu vyplynulo, že 1/3 pracovníků během pandemie nějakým způsobem použila svůj hlas, menší pravděpodobnost takového jednání byla u těch pracovníků, kteří mají nestandardní zaměstnanecký vztah a zároveň pociťují nejistotu. Ve vyšší míře se pak ke svým podmínkám a bezpečnosti vyjadřovali ti, kdo byli organizovaní v odborech, nebo aspoň věřili ve smysl organizování pracujících, méně naopak ti, kdo vnímali manažery jako nereceptivní (Rho et al. 2023).

V Hongkongu zdravotnické odbory kvůli nečinnosti vlády přistoupili dokonce ke stávce. Jak vyplývá z případové studie, stávka zdravotníků má specifický morální rozměr, kdy na jedné straně mohou stát práva pracujících a na straně druhé morální povinnost vůči pacientům a společnosti. Stávka v Hongkongu však byla vedena myšlenkou, že se jedná o kolektivní akci k ochraně veřejného zdraví, kvality péče a bezpečí na pracovišti, a odmítnutím „disciplinačního režimu“ apelu na „povinnost“ a „profesionalitu“. V krizové situaci tedy tamní zdravotníci dokázali změnit výkladový rámec prezentovaný vládou a obhájit své požadavky (Li a Ng 2022).

Ztráta práce v souvislosti s pandemickými opatřeními pak otevřela prostor pro určité cesty osobní emancipace. V kvalitativním výzkumu z USA s cílovou skupinou platformových pracovníků, pracovníků z kreativních profesí a z restaurací a osobních služeb, kteří přišli v souvislosti s pandemií o práci, bylo zjištěno, že pozdější fáze pandemie (podzim 2020) byla

„obdobím kontempace“. Dotyční promýšleli alternativy ke svému dřívějšímu zaměstnání, a docházelo např. ke změnám oboru práce, začátku vlastního podnikání, ale i „jen“ k osobním rozhodnutím do budoucna neakceptovat překerní pracovní podmínky a hledat stabilitu a zabezpečení. Pandemická zkušenost byla v těchto případech pozitivně vnímána jako podnět ke změně životních priorit. Popsané poznatky korespondují s pozdějším fenoménem „Great Resignation“, kdy v průběhu roku 2021 opouštělo a měnilo zaměstnání rekordní množství lidí – nicméně není (v rámci daného výzkumu) prokázáno, zda změna zaměstnání vedla ke kýženému výsledku (Ravenelle a Kowalski 2023).

Zmíněné výzkumy ukazují různorodost cest k emancipaci, od tradičních a institucionalizovaných aktivit, jako je odborová činnost, po osobní kontemplaci a změnu svých priorit do budoucna. Zároveň poskytují do jisté míry odlišný výkladový rámec práce během pandemie, než jsme viděli v ostatních kapitolách, a sice pohled na pracující jako aktéry schopné měnit pravidla či usilovat o změnu svých nepříznivých podmínek.

Diskuze a závěry

Cílem této studie je navázat dosavadní vědění o práci během pandemie Covid-19 na teoretickou reflexi fenoménu překerní práce, zejména pak koncepci Arneho L. Kalleberga. Následující část je tedy věnována diskuzi toho, na které z představených aspektů lze dobře aplikovat strukturní pohled na problematiku (studium prekarity), a u kterých je žádoucí jej kombinovat se studiem subjektivity (prekérnosti) a případně s dalšími koncepcemi.

Pokud různé aspekty prekarity práce znamenají ve své podstatě riziko mající v různých situacích pro jedince reálné důsledky, pandemie Covid-19, resp. přijetí pandemických opatření, znamenala rozsáhlou realizaci těchto rizik. Konkrétně pak práce s nedostatečnou smluvní jistotou (nezabezpečená – insecure) znamenala ztrátu zaměstnání a příjmů (Han a Hart 2021), a to s důsledky pro ekonomickou situaci a duševní zdraví, v souladu s tím, co je možné předpokládat na základě teorie. To je umocněno ještě tím, že pro pandemii Covid-19 byl specifický překryv odvětví, kde je překerní forma práce typičtější, s odvětvími, která byla zasažena protipandemickými opatřeními.³

Na koncept omezených sociálních benefítů pak navazuje „omezení životních vyhlídek“, popsané v příslušné kapitole – podobně jako v předchozím případě dochází v zásadě k realizaci existujícího rizika či znevýhodněné pozice – ať již pro mladé lidi, pro které pandemická situace znesnadnila získání zaměstnání, které by benefity poskytovalo (Settersten et al. 2020), nebo pro pracující s dřívější nestabilitou zaměstnání, u nichž pandemie vedla k návratu nestability (Alon 2023), a lidi poskytující služby skrze digitální platformy, kteří se dostali do „pasti“ nízkých příjmů (Reynolds a Kincaid 2023).

S fenoménem překerní práce souvisí také ekonomická a sociální politika států, jež ji umožňuje (Kalleberg a Vallas 2018). Projevem toho jsou příklady limitovaných nástrojů sociální podpory, které vedly k ekonomické nejistotě těch, kdo přišli o práci nebo jim byl jejich výkon přerušen (Grace 2022), ale také přenášení zodpovědnosti za zvládnutí situace do rodin

³ Viz například: (Hurley et al. 2021)

v souvislosti s uzavíráním školských zařízení. Za další projev takového fungování států je možné považovat nepřipravenost na krizi, která v pandemii mohla mít za důsledek například v příslušné kapitole popsanou přechodovou fázi, kdy chyběla pravidla a normy, dle nichž by bylo možné se orientovat, a rizika, rovněž v souladu s předpoklady, nesli zaměstnanci.

Jak je patrné, tato perspektiva „prekarity“, tedy zaměření na strukturální podmínky, z výše popsaných manifestací prekarity v největší míře odpovídá tomu, co bylo popsáno v kapitolách „Vytváření pandemických pravidel a kumulace prekarity“ a „Omezení životních vyhlídek – pandemie a životní dráha“.

Další oblasti, v nichž můžeme identifikovat kvalitativně nové podoby prekarity, se však nutně opírají také o zájem o subjektivitu pracujících. Například přechodovou fázi nelze vyložit pouze skrze výše zmíněné strukturální faktory, klíčové je v tomto případě pochopení konkrétní zkušenosti aktérů, jejich příběhu o začátku pandemického období – v tomto případě jsme se setkali s ne zcela očekávatelnými zjištěními, že v závislosti na okolnostech mohla být tato fáze prožívána jak pozitivně, tak negativně. Otázka subjektivity hraje svou významnou roli také u oblasti „prekarity v práci“, kde je podstatou prožívání moci zaměstnavatele a jím nastavených pandemických opatření ze strany pracujících. I v tomto případě se setkáváme se silnou ambivalencí, například práce z domova, která může být chápána jako privilegium, může být také prožívána destabilizovaná a stresující.

Při reflexi protipandemických bezpečnostních opatření na pracovištích se ukazuje jako zásadní, že v sobě spojují funkční, pozitivní prvek (ochrana před rizikem nákazy, kdy problém nastává při jejich nedostatečnosti či nedodržování⁴) a prvek punitivní, kdy jsou pravidla nastavována a vymáhána způsobem, který je prožíván jako diskomfortní a zatěžkávací (příkladem jsou situace, kdy pravidla při práci reálně není možné dodržovat, nebo kdy jsou vymáhána skrze digitální sledování nebo jiné problematické praktiky (Aloisi a De Stefano 2022)). Tato rozporuplnost mimo jiné představuje novou výzvu a příležitost pro participaci zaměstnanců a jejich zástupců na rozhodování o opatřeních souvisejících s pandemií – dostupné výzkumy pak poukázaly zejména na přínos v zajištění bezpečnějších pracovních podmínek (Li a Ng 2022; Rho et al. 2023).

Dalším aspektem prekarity v práci je tzv. extrémní práce, která se vyskytovala u zaměstnanců v široce definované kategorii esenciálních pracovníků (Mai et al. 2023). „Extrémní práce“, tedy extenzifikace a intenzifikace práce, které posouvají hranice toho, co je považováno za možné, sama o sobě není novým fenoménem ani konceptem. Nicméně běžně je spojována zejména s prací na vysoce kompetitivních pozicích, kde se následně stává přijímanou normou (Granter, McCann a Boyle 2015). V pandemii Covid-19 se však tento fenomén objevuje spíše než z důvodu globálního tržního tlaku, kvůli situacím, které takovou práci vynucovaly, resp. kdy management mohl považovat za legitimní ji vyžadovat (v kontextu potřeby chránit zdraví a životy, udržet dostupnost potravin, tržby...). I v tomto případě je pro porozumění celému fenoménu potřebné také pochopení subjektivity pracujících, kteří na takové podmínky přistupují (viz např. Vermeerbergen et al. 2021; Chaudhry et al. 2021; Collins,

⁴ Viz například: (Hadjisolomou a Simone 2021)

Barry a Dzuga 2022; Hadjisolomou, Mitsakis a Gary 2022), nebo naopak nepřístupují (viz příklady v kapitole k zaměstnanecké emancipaci během pandemie).

Stejně tak pro pochopení příběhu pandemie nevystačíme s představou fordistického „typického“ či „ideálního“ pracovníka (tedy takového, který v zásadě nemá další potřeby či povinnosti) – jak jsme viděli, zásadním tématem je konflikt pracovního a rodinného života, resp. otázka skloubení práce a péče, které mají silný genderový rozměr. Ačkoli tento fenomén sám o sobě není konceptuálně nový, v pandemické situaci jsou jeho zásadními specifiky jednak faktická neexistence hranic mezi oběma sférami (v případě vykonávání práce z domova), jednak nemožnosti mobilizace vnější podpory (v souvislosti s omezením sociálních kontaktů a uzavřením školských a dalších zařízení) (Mallett et al. 2020).

Poznatky o období pandemie Covid-19, jakožto příkladu komplexní společenské krize, tedy poukazují na kvalitativně nové podoby precarity práce, a to zejména v oblasti tzv. precarity v práci (in-work precarity). Kallebergova koncepce precarity se ukazuje jako dobře aplikovatelná na oblasti vysvětlitelné skrze strukturální činitele (kumulace precarity, zranitelnost na základě životní dráhy), nicméně výše popsané nové projevy vyžadují kromě tohoto strukturálního pohledu také zkoumání subjektivity aktérů. Jako zásadní se totiž ukazuje jejich ambivalentní povaha, kterou bez této perspektivy není možné adekvátně rozkrýt. Přitom toto pochopení lze označit za zásadní pro formulaci skutečně funkčních opatření vedoucích k řešení krize.

Literatura

- ALBERTI, Gabriella, Ioulia BESSA, Kate HARDY, Vera TRAPPMANN a Charles UMNEY. 2018. „In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times.” *Work, Employment and Society* 32(3): 447–457. doi: 10.1177/0950017018762088
- ALOISI, Antonio a Valerio DE STEFANO. 2022. „Essential Jobs, Remote Work and Digital Surveillance: Addressing the COVID-19 Pandemic Panopticon.” *International Labour Review* 161(2): 289–314. doi: 10.1111/ilr.12219
- ALON, Sigal. 2023. „The Measurement of Precarious Work and Market Conditions: Insights from the COVID-19 Disruption on Sample Selection.” *Work and Occupations* 50(1): 22–59. doi: 10.1177/07308884221127636
- ARMANO, Emiliana, Cristina MORINI a Annalisa MURGIA. 2022. „Conceptualizing Precariousness: A Subject-Oriented Approach.” Pp. 29–43 in Joseph CHOONARA, Annalisa MURGIA a Renato Miguel CARMO (eds.). *Faces of Precarity: Critical Perspectives on Work, Subjectivities and Struggles*. Bristol: Bristol University Press.
- AVGAR, Ariel C., Adrienne E. EATON, Rebecca KOLINS GIVAN a Adam Seth LITWIN. 2020. „Paying the Price for a Broken Healthcare System: Rethinking Employment, Labor, and Work in a Post-Pandemic World.” *Work and Occupations* 47(3): 267–279. doi: 10.1177/0730888420923126
- BIERMAN, Alex a Scott SCHIEMAN. 2020. „Social Estrangement and Psychological Distress before and during the COVID-19 Pandemic: Patterns of Change in Canadian Workers.” *Journal of Health and Social Behavior* 61(4): 398–417. doi: 10.1177/0022146520970190
- BOVE, Arianna, Annalisa MURGIA a Emiliana ARMANO. 2017. „Mapping Precariousness: Subjectivities and Resistance.” Pp. 1–12 in Emiliana ARMANO, Arianna BOVE a Annalisa MURGIA (eds.). *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods Subjectivities and Resistance*. London: Routledge.

- BROWN, Robyn Lewis a Gabriele CICIURKAITE. 2023. „Precarious Employment during the COVID-19 Pandemic, Disability-Related Discrimination, and Mental Health.“ *Work and Occupations* 50(2): 167–187. doi: 10.1177/07308884221129839
- CAI, Minjie, Scott TINDAL, Safak Tartanoglu BENNETT a Jay VELU. 2021. „‘It’s Like a War Zone’: Jay’s Liminal Experience of Normal and Extreme Work in a UK Supermarket during the COVID-19 Pandemic.“ *Work, Employment and Society* 35(2): 386–95. doi: 10.1177/0950017020966527
- CAMILLETTI, Elena a Zahrah NESBITT-AHMED. 2022. „COVID-19 and a ‘Crisis of Care’: A Feminist Analysis of Public Policy Responses to Paid and Unpaid Care and Domestic Work.“ *International Labour Review* 161(2): 195–218. doi: 10.1111/ilr.12354
- CANALDA CRIADO, Sergio. 2022. „Social Partner Participation in the Management of the COVID-19 Crisis: Tripartite Social Dialogue in Italy, Portugal and Spain.“ *International Labour Review* 161(1): 149–67. doi: 10.1111/ilr.12362
- CLOUET, Hadrien. 2022. „Overtime or Fragmentation? Family Transactions and Working Time during the COVID-19 Pandemic.“ *International Labour Review* 161(2): 219–43. doi: 10.1111/ilr.12372
- COLLINS, Helen, Susan BARRY a Piotr DZUGA. 2022. „‘Working While Feeling Awful Is Normal’: One Roma’s Experience of Presenteeism.“ *Work, Employment and Society* 36(2): 362–371. doi: 10.1177/0950017021998950
- DUDOVÁ, Radka a Alena KŘÍŽKOVÁ. 2022. „Increased Childcare Demands during the Covid-19 Pandemic: Care as a Burden or an Opportunity?“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 58(4): 401–426. doi: 10.13060/csr.2022.026
- FAN, Wen a Phyllis MOEN. 2022. „Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers.“ *Work and Occupations* 49(2): 143–186. doi: 10.1177/07308884211047208
- GRACE, Matthew K. 2023. „The Contributions of Social Stressors and Coping Resources to Psychological Distress Among Those Who Experienced Furlough or Job Loss Due to COVID-19.“ *Work and Occupations* 50(2): 212–254. doi: 10.1177/07308884221123325
- GRANTER, Edward, Leo MCCANN a Maree BOYLE. 2015. „Extreme Work/Normal Work: Intensification, Storytelling and Hypermediation in the (Re)Construction of ‘the New Normal’.“ *Organization* 22(4): 443–456. doi: 10.1177/1350508415573881
- HADJISOLOMOU, Anastasios, Fotios MITSAKIS a Steven GARY. 2022. „Too Scared to Go Sick: Precarious Academic Work and ‘Presenteeism Culture’ in the UK Higher Education Sector During the Covid-19 Pandemic.“ *Work, Employment and Society* 36(3): 569–579. doi: 10.1177/09500170211050501
- HADJISOLOMOU, Anastasios a Sam SIMONE. 2021. „Profit over People? Evaluating Morality on the Front Line during the COVID-19 Crisis: A Front-Line Service Manager’s Confession and Regrets.“ *Work, Employment and Society* 35(2): 396–405. doi: 10.1177/0950017020971561
- HAN, Wen-Jui a Jake HART. 2021. „Job Precarity and Economic Prospects during the COVID-19 Public Health Crisis.“ *Social Science Quarterly* 102(5): 2394–2411. doi: 10.1111/ssqu.13031
- HANCOCK, Philip, Melissa TYLER a Mark GODIVA. 2021. „Thursday Night and a Sing-along ‘Sung Alone’: The Experiences of a Self-Employed Performer During the Pandemic.“ *Work, Employment and Society* 35(6): 1155–1166. doi: 10.1177/09500170211045830
- HAŠKOVÁ, Hana, Radka DUDOVÁ, Lenka FORMÁNKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ, Libora OATES-INDRUCHOVÁ, Markéta ŠVARCOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. 2022. „Gender and Changes in the Division of Labour in Households with Children during the Covid-19 Pandemic.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 58(4): 427–455. doi: 10.13060/csr.2022.025
- HURLEY, John, Marta FANA, Irene MANDL, Eleonora PERUFFO a Carlos VACAS-SORIANO. 2021. „What Just Happened? COVID-19 Lockdowns and Change in the Labour Market.“ *Eurofound and*

- European Commission Joint Research Centre, 19. října. Cit. 19. dubna 2023 (<https://www.eurofound.europa.eu/mt/node/22669>).
- HUSSAIN, Mushahid. 2018. „Contesting, (Re)Producing or Surviving Precarity? Debates on Precarious Work and Informal Labor Reexamined.“ *International Critical Thought* 8(1): 105–126. doi: 10.1080/21598282.2017.1357488
- CHAUDHRY, Sara, Emily YARROW, Maryam ALDOSSARI a Elizabeth WATERSON. 2021. „An NHS Doctor's Lived Experience of Burnout during the First Wave of Covid-19.“ *Work, Employment and Society* 35(6): 1133–1143. doi: 10.1177/09500170211035937
- CHEN, Martha Alter, Erofil GRAPSA, Ghida ISMAIL, Michael ROGAN, Marcela VALDIVIA, Laura Alfars, Jenna HARVEY, Ana Carolina OGANDO, Sarah Orleans REED a Sally ROEVER. 2022. „COVID-19 and Informal Work: Evidence from 11 Cities.“ *International Labour Review* 161(1): 29–58. doi: 10.1111/ilr.12221
- CHUNG, Heejung, Holly BIRKETT, Sarah FORBES a Hyojin SEO. 2021. „Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom.“ *Gender & Society* 35(2): 218–232. doi: 10.1177/08912432211001304
- JAGA, Ameeta a Ariane OLLIER-MALATERRE. 2022. „‘You Can’t Eat Soap’: Reimagining COVID-19, Work, Family and Employment from the Global South.“ *Work, Employment and Society* 36(4): 769–780. doi: 10.1177/09500170211069806
- KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review* 74(1): 1–22. doi: 10.1177/000312240907400101
- KALLEBERG, Arne L. 2018. *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Polity Press.
- KALLEBERG, Arne L. a Steven P. VALLAS. 2018. „Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics.“ Pp. 1–30 in Arne L. KALLEBERG a Steven P. VALLAS (eds.). *Precarious Work, Research in the Sociology of Work*. Bingley: Emerald Publishing.
- KIM, Woo-Yung. 2023. „Do Unions Provide Employment Protection in Times of Economic Crisis? A Natural Experiment of COVID-19.“ *International Labour Review* 162(4): 615–639. DOI: 10.1111/ilr.12385
- LAß, Inga a Mark WOODEN. 2023. „Working from Home and Work–Family Conflict.“ *Work, Employment and Society* 37(1): 176–195. DOI: 10.1177/09500170221082474
- LI, Yao-Tai a Jenna NG. 2022. „Moral Dilemma of Striking: A Medical Worker's Response to Job Duty, Public Health Protection and the Politicization of Strikes.“ *Work, Employment and Society* 36(5): 967–976. DOI: 10.1177/0950017020981554
- MAI, Quan D., Lijun SONG a Rachel DONNELLY. 2023. „Precarious Employment and Well-Being: Insights from the COVID-19 Pandemic.“ *Work and Occupations* 50(1): 3–21. DOI: 10.1177/07308884221143063
- MALLET, Oliver, Abigail MARKS a Lila SKOUNTRIDAKI. 2020. „Where Does Work Belong Anymore? The Implications of Intensive Homebased Working.“ *Gender in Management: An International Journal* 35(7/8): 657–665. DOI: 10.1108/GM-06-2020-0173
- MILLAR, Kathleen M. 2017. „Toward a Critical Politics of Precarity.“ *Sociology Compass* 11(6): e12483. doi: 10.1111/soc4.12483
- PERRY, Brea L., Brian ARONSON a Bernice A. PESCOLIDIO. 2021. „Pandemic Precarity: COVID-19 Is Exposing and Exacerbating Inequalities in the American Heartland.“ *Proceedings of the National Academy of Sciences* 118(8): e2020685118. DOI: 10.1073/pnas.2020685118
- RAVENELLE, Alexandra J. a Ken Cai KOWALSKI. 2023. „‘It's Not Like Chasing Chanel’: Spending Time, Investing in the Self, and Pandemic Epiphanies.“ *Work and Occupations* 50(2): 284–309. DOI: 10.1177/07308884221125246

- REYNOLDS, Jeremy a Reilly KINCAID. 2023. „Gig Work and the Pandemic: Looking for Good Pay from Bad Jobs During the COVID-19 Crisis.“ *Work and Occupations* 50(1): 60–96. DOI: 10.1177/07308884221128511
- RHO, Hye Jin, Christine RIORDAN, Christian Lyhne IBSEN, J. Ryan LAMARE a Maite TAPIA. 2023. „Do Workers Speak Up When Feeling Job Insecure? Examining Workers' Response to Precarity During the COVID-19 Pandemic.“ *Work and Occupations* 50(1): 97–129. DOI: 10.1177/07308884221128481
- SETTERSTEN, Richard A., Laura BERNARDI et al. 2020. „Understanding the Effects of Covid-19 through a Life Course Lens.“ *Advances in Life Course Research* 45: 100360. DOI: 10.1016/j.alcr.2020.100360
- SCHIEMAN, Scott, Philip J. BADAWY, Melissa A. MILKIE a Alex BIERMAN. 2021. „Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic.“ *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 7: 1–19. DOI: 10.1177/2378023120982856
- SCHIEMAN, Scott, Quan MAI, Philip BADAWY a Ryu Won KANG. 2023. „A Forced Vacation? The Stress of Being Temporarily Laid Off During a Pandemic.“ *Work and Occupations* 50(2): 255–283. DOI: 10.1177/07308884221129520
- SLADKÁ, Dominika a Martin KREIDL. 2022. „Working from Home, Work-Family Conflicts and Partnership Quality during the Covid-19 Pandemic.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 58(4): 373–399. DOI: 10.13060/csr.2022.024
- SOARES, Sergei a Janine BERG. 2022. „The Labour Market Fallout of COVID-19: Who Endures, Who Doesn't and What Are the Implications for Inequality.“ *International Labour Review* 161(1): 5–28. DOI: 10.1111/ilr.12214
- STANDING, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- SUN, Li, Tao LIU a Weiquan WANG. 2023. „Working from Home in Urban China during the COVID-19 Pandemic: Assemblages of Work-Family Interference.“ *Work, Employment and Society* 37(1): 157–175. DOI: 10.1177/09500170221080870
- VERICK, Sher, Dorothea SCHMIDT-KLAU a Sangheon LEE. 2022. „Is This Time Really Different? How the Impact of the COVID-19 Crisis on Labour Markets Contrasts with That of the Global Financial Crisis of 2008–09.“ *International Labour Review* 161(1): 125–148. DOI: 10.1111/ilr.12230
- VERMEERBERGEN, Lander, Valeria PULIGNANO, Markieta DOMECKA a Marieke JANSSENS. 2021. „Working Hard for the Ones You Love and Care for Under Covid-19 Physical Distancing.“ *Work, Employment and Society* 35(6): 1144–1154. DOI: 10.1177/09500170211021568
- WACHTER, Till. 2020. „Lost Generations: Long-Term Effects of the COVID-19 Crisis on Job Losers and Labour Market Entrants, and Options for Policy.“ *Fiscal Studies* 41(3): 549–590. DOI: 10.1111/1475-5890.12247
- WONTORCZYK, Antoni a Bohdan ROŻNOWSKI. 2022. „Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement.“ *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(4): 2400. DOI: 10.3390/ijerph19042400
- WOODS, Tyler, Daniel SCHNEIDER a Kristen HARKNETT. 2023. „The Politics of Prevention: Polarization in How Workplace COVID-19 Safety Practices Shaped the Well-Being of Frontline Service Sector Workers.“ *Work and Occupations* 50(1): 130–162. DOI: 10.1177/07308884221125821
- WU, Qiong (Miranda). 2023. „Employment Precarity, COVID-19 Risk, and Workers' Well-Being During the Pandemic in Europe.“ *Work and Occupations* 50(2): 188–211. DOI: 10.1177/07308884221126415
- ZVONÍČEK, Tomáš, Martin KREIDL a Petr FUČÍK. 2023. „Partnership Satisfaction and Conflict among Czech Couples during the Pandemic-Related Employment Insecurity.“ *Sociální Studia / Social Studies* 20(1): 65–87. DOI: 10.5817/SOC2022-20990

Auřorka

Mgr. Martina Kolářová Veverková (ORCID ID: 0009-0009-5940-1179) je doktorandkou na Katedře sociologie Filozofické fakulty UK. Zaměřuje se na oblast sociologie práce a pracovního stresu, tématem její disertační práce je zaměstnanecká zkušenost v období pandemie Covid-19.

Kontakt: Veverkova.martina@seznam.cz