Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Částečný úvazek jako nástroj pro sladění rodinného a pracovního života vysokoškolsky vzdělaných žen

Diplomová práce

Sociální práce

Sociální práce – specializace Sociální práce s rodinou

Autor: Bc. Markéta Straková, DiS.
Vedoucí práce: Mgr. Helena Pospíšilová, Ph.D.

Olomouc 2025

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Praze datum 27.06.2025

Markéta Straková

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala vedoucí práce paní Mgr. Heleně Pospíšilové, Ph.D. za její odborné vedení, vstřícnost a rady, které mi poskytovala po celou dobu psaní práce. Současně poděkování patří také mé rodině, která mě po celou dobu studia podporovala. V neposlední řadě děkuji všem respondentkám, které se podílely na tvorbě výzkumu.

OBSAH

ÚVOD **9**
TEORETICKÁ ČÁST **11**
1 ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ POLTIKA ZAMĚSTNANOSTI **11**
1.1 Zaměstnanost žen ve 20. století 12
1.2 Ženy a jejich postavení na trhu práce 16
1.2.1 Pozice žen na pracovním trhu v České republice a v dalších členských státech Evropské unie 17
1.2.2 Rozdělení pracovního trhu podle pohlaví 18
1.3 Platové ohodnocení ženy vs. muži 20
1.3.1 Nesoulad v odměňování mezi ženami a muži na základě statistik a čísel 22
2 RODINA V SYSTÉMU SOCIÁLNÍ POLITIKY A SOCIÁLNÍ PRÁCE **24**
2.1 Typy rodinných struktur a funkce rodiny 26
2.2 Role jednotlivých členů rodiny 28
2.3 Principy rodinné politiky 34
2.3.1 Koncepce rodinné politiky 38
2.4 Metody sociální práce s rodinou 38
2.4.1 Metody sociální práce s jednotlivcem 42
3 FLEXIBILITA PRACOVNÍHO TRHU A NOVÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ **44**
3.1 Formy flexibilních pracovních úvazků 47
3.1.1 Zaměstnání na částečný úvazek 48
3.1.2 Pracovní poměr na dobu určitou 50
3.1.3 Alternativní formy flexibility 53
3.2 Výhody a nevýhody spojené se zkrácenými úvazky pro matky 55
4 RODIČOVSTVÍ A PRACOVNÍ ŽIVOT **58**
4.1 Harmonizace rodiny a práce 59
4.2 Balanc mezi osobním a pracovním životem 62
4.3 Vliv flexibilních forem zaměstnání na rodinný život u matek 65
4.4 Zpět na pracovní trh po mateřské či rodičovské dovolené 67
4.4.1 Právní rámec pro navrácení se zpět do zaměstnání 68
4.4.2 Význam mateřské a rodičovské dovolené 70
5 VÝZKUMNÁ ČÁST **72**
5.1 Kvalitativní výzkum 72
5.2 Účel výzkumu a jeho tematický rámec 74
5.3 Výběr respondentů 76
5.4 Metodologie sběru a analýzy dat 76
5.5 Etické aspekty výzkumu 77
5.6 Analýza a interpretace dat 78

5.6.1 Případová studie č. 1 – Klára ... 79
5.6.2 Případová studie č. 2 – Anna ... 90
5.6.3 Případová studie č. 3 – Iveta ... 104
5.6.4 Případová studie č. 4 – Tereza ... 117
5.6.5 Případová studie č. 5 – Adéla ... 131
5.6.6 Případová studie č. 6 – Barbora ... 141
5.7 Souhrnná analýza získaných dat a jejich porovnání s poznatky odborné literatury ... 152
5.7.1 (HVO) – Reflexe částečných úvazků u vysokoškolsky vzdělaných žen při návratu na pracovní trh po mateřské či rodičovské dovolené ... 153
5.7.2 (VO1) – Fungování rodin při částečném úvazku: zkušenosti vysokoškolsky vzdělaných žen ... 155
5.7.3 (VO2) – Dostupnost a překážky částečných úvazků po mateřské a rodičovské dovolené ... 157
5.7.4 (VO3) – Vliv částečných úvazků na profesní a osobní život žen ... 160
ZÁVĚR ... 163
BIBLIOGRAFICKÝ SEZNAM ... 165

ÚVOD

Postavení žen na trhu práce je v posledních letech dlouhodobě diskutovaným tématem v oblasti sociální politiky, genderových studií a společnosti, jako takové. S přibývajícím důrazem na rovné příležitosti, udržitelný rozvoj společnosti či sladění pracovního a rodinného života nabývá otázka zaměstnávání žen, zejména těch, které se vracejí na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené na stále větší důležitosti.

Tato diplomová práce se zaměřuje na problematiku částečných pracovních úvazků žen a zároveň klade důraz na matky, které se po ukončení mateřské či rodičovské dovolené snaží znovu začlenit do pracovního procesu. Návrat ať už po kratší či delší pracovní absenci na trhu práce představuje pro mnohé ženy nejen profesní a osobní výzvu, ale také zásadní změnu v osobním a rodinném životě. Práce proto poukazuje na širší společenské i individuální souvislosti tohoto procesu, a hledá odpovědi na otázky, jak efektivně sladit pracovní a rodinné povinnosti, a jaké možnosti podpory může společnost či zaměstnavatelé ženám v této situaci nabídnout.

Během posledních let je v českém i evropském prostředí stále častěji diskutováno využívání zkrácených a flexibilních forem pracovních úvazků jako jeden z nástrojů podpory zaměstnanosti žen s dětmi. Přesto však panuje řada pochybností ohledně přínosu flexibilních forem úvazků. Dochází k dilematům, zda jsou tyto formy práce efektivní pro zaměstnavatele i zaměstnance nebo jestli napomáhají k harmonizaci rodinného a pracovního života, či naopak prohlubují genderové nerovnosti. Téma je o to aktuálnější, že současná společnost je charakteristická vysokými nároky na pracovní výkon, častým tlakem na flexibilitu a dostupnost, což často naráží na limity žen pečujících o děti, které kromě zaměstnání často nesou hlavní tíhu péče o domácnost a rodinné zázemí. Nehledě na to, že každá žena také potřebuje čas a prostor sama na sebe. S tím také souvisí i partnerský život, který je třeba udržovat aktivní.

Tato práce se snaží odpovědět na výše zmíněné otázky prostřednictvím teoretického i praktického uchopení tématu. Hlavním cílem této práce je zachytit informace, jak ženy vnímají problematiku částečných úvazků po návratu z mateřské či rodičovské dovolené zpět na pracovní trh. Úvodní kapitoly jsou věnovány zaměstnanosti žen a jejich platovému ohodnocení, které je porovnáváno se mzdou mužů, kteří se rovněž pohybují na trhu práce. Dále jsou představeny metody sociální práce s rodinou, které mohou sloužit jako podpůrný nástroj při slaďování pracovních a rodinných rolí. Klíčová část práce se zabývá formami flexibilních úvazků, výhodami a nevýhodami, rodičovství a dopadem na rodinný život. V neposlední řadě

je pozornost věnována otázce harmonizace rodinného a pracovního života jako předpokladu pro dlouhodobou stabilitu rodin, duševní pohodu žen a jejich rovnoprávné postavení ve společnosti.

Téma diplomové práce má nejen odborný, ale i praktický význam. Věnuje se totiž otázce, která se dotýká tisíců žen v České republice a reflektuje širší společenské trendy v oblasti rodinné politiky, rovnosti pohlaví a proměn trhu práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ POLTIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pojem zaměstnanost poukazuje na to, že určitá část obyvatelstva, která je aktivní si při zapojení se do pracovního procesu zajistí prostředky, které jsou podstatné pro uspokojování lidských potřeb, a samotnou existenci jedince. Úroveň zaměstnanosti vyjadřuje poměr mezi dvěma faktory. Prvním faktorem jsou jedinci, kteří jsou schopni práce, tedy tato skupina se považuje za ekonomicky pracující a aktivní jedince. Druhým atributem je celkový počet zaměstnanosti. (Nový, Surynek 2002, s. 110)

Od šedesátých let dvacátého století je skladba zaměstnanosti v průmyslu nižší, naopak ve službách počet zaměstnanců roste. Zaměstnanost v zemědělství zůstává stále konstantní. Nemanuální práce se stávají více chtěné naopak od těch manuálních. Pokles je také zaznamenán v poptávce o pracovní místa, kde je třeba mít vysokoškolské, vyšší odborné nebo středoškolské vzdělání. Naopak trendem se označují tzv. nestandartní pracovní možnosti, mezi které se řadí práce na zkrácený či poloviční úvazek, sezonní práce nebo smlouvy uzavřené na dobu určitou. Navýšení počtu je také zaznamenáno v osobách samostatně výdělečně činných. (Nový, Surynek 2002, s. 110)

V České republice je státní politika zaměstnanosti chápána, jako politika, která klade důraz na zabezpečování práva na zaměstnání. Dále se zabývá vyhodnocováním a sledováním situace na trhu práce. Podílí se na zpracování prognóz a celkové koncepci zaměstnanosti či rozvoje lidských zdrojů na trhu práce. Zaměřuje se na programy a projekty, které jsou užitečné pro pracovní uplatnění fyzických osob. Státní politika zaměstnanosti koordinuje opatření v oblasti zaměstnanosti či rozvoje lidských zdrojů, které se pohybují na trhu práce a jsou v rovnováze s evropskou strategií zaměstnanosti či splňují podmínky pro užívání pomoci z Evropského sociálního fondu. Zde se také uplatňuje aktivní politika zaměstnanosti či aktivní tvorba a zapojení mezinárodních programů, které cílí na rozvoj zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je tvořena státem, kde se dále angažují další subjekty působící na trhu práce. Zapojenými účastníky jsou zaměstnavatelé či odborové organizace. Při realizaci státní politiky zaměstnanosti stát společně spolupracuje s dalšími aktéry, které jsou aktivní na trhu práce. Kooperuje s profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením či samosprávnými celky. V České republice je za oblast státní politiky zaměstnanosti odpovědná

státní správa, a to konkrétně Ministerstvo práce a sociálních věcí či Úřad práce České republiky. (Zákon č. 435/2004 Sb. [online])

Proměny světa práce jsou rozsáhlé a velmi dimenzované. Každý aktér v něm hraje určitou roli. Role může být individuální nebo kolektivní. V této problematice jsou také uplatňovány struktury. Například struktura „zdola“, která zahrnuje dynamiku firem, rodinu a životní styl lidí společně s jejich mentalitou. Druhá struktura, která působí „shora“ v sobě zahrnuje stát a orgány státu se kterými se pojí legislativa a právní prostředí. V této struktuře se také objevuje pojem „mezi“, který v sobě zahrnuje profesní, zaměstnanecké a odborové organizace.

Institucionální prostředí je velmi relevantní pro zaměstnanost, a to z toho důvodu, že zahrnuje samotné mantinely, podmínky a podněty, které jsou utvářeny pro zaměstnance, ale také pro zaměstnavatele, kteří poskytují zaměstnání. Tyto aspekty jsou zejména ovlivněny legislativou a samotnou intenzitou vymáhání vytyčených pravidel. Dále zde hraje vliv vládní politiky v odvětví podpory podnikání, sociální ochrany a zaměstnanosti. Ve všech vyspělých zemí se spekuluje krocích, které by vedly k vetší pružnosti trhu práce. (Nešpor, Večerník 2006, s. 47)

V roce 2000 na lisabonském summitu EU byly definovány přesné cíle pro členské státy. Splnění cílů bylo do roku 2010 a to v oblasti zaměstnanosti. V roce 2001 ve Stockholmu se k cílům přidaly ještě průběžné cíle pro rok 2005. Na základě stanovených cílů v roce 2002 bylo uskutečněno hodnocení zkušeností z dosažených výsledků načež se hodnotilo z již získaných zkušeností a následně byl připraven plán na návrh inovací. Aktualizace se uskutečnila v roce 2005 a jako priority byly zvoleny pojmy „růst a zaměstnanost“. Následně program pro období od 2007–2013, který byl schválen Evropským parlamentem v září roku 2005 zaštiťuje otázky zaměstnanosti, pracovních podmínek, sociálního začleňování a proti diskriminační opatření a rovnosti pohlaví. (Nešpor, Večerník 2006, s. 47)

1.1 Zaměstnanost žen ve 20. století

Od konce 50. let 20. století hraje významnou roli odměňování žen na území České republiky. Ideál komunismu, který byl prosazován minulým režimem prosazoval zaměstnanost všech tedy tzv. plnou zaměstnanost. Tento stav byl zaváděn od roku 1948. Právě tehdy došlo k enormní podpoře žen, aby se zařadily na trh práce. Nicméně komunistický režim opomněl otázku neplacené práce pro muže. Tento fakt byl poněkud problematický v případě dosažení rovnosti. Myšlenkou režimu bylo, že zredukují neplacenou práci v domácnosti, která měla, co dočinění s péčí o děti. Namísto neplacené práce měly být zřízeny veřejně poskytované služby,

které by tuto službu zaštiťovaly. Cílem systému bylo zřídit tzv. osvobozené domácnosti. Tato ideje se nepodařila prosadit a nikdy k ní nedošlo. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 10)

Ženy tvořily necelou třetinu pracujících v dobách před 2. světovou válkou. Během mobilizace při druhé světové válce a těsně před rokem 1948 byla potřeba pracovní síla, a právě v ženské populaci se viděla velká rezerva, která by mohla zaplnit díru na trhu práce a tím doplnit obrázek plné zaměstnanosti. Právě tento moment způsobil velký nárust zaměstnanosti žen. Během roku 1948 tvořil podíl zaměstnaných pracujících žen 37,4 % o 11 let později tedy roku 1959 se podíl zvýšil na 42 %. I přes to, že v době, kdy se ženy dostávaly na trh práce docházelo k budování ekonomiky, která byla založena na průmyslové výrobě společně s těžkým průmyslem, tak ženy začínaly pracovat, jak v průmyslovém odvětí, tak i ve službách a zemědělství. Bohužel ženy v době, kdy začínaly pracovat dosahovaly pouze pozice na které nebylo potřeba vysokých kvalifikacích a jejich mzda za odvedenou práci byla velmi nízká. Zde se odrážela skutečnost, že 86 % žen dosahovalo pouze základního vzdělání a byly jim přiřazovány práce nižší kategorie. Přispíval tomu i fakt, že se na ženy dívalo, jako na sekundární pracovní sílu. Obdobně na tom byli muži, kteří dosahovali pouze absolvovaného základního vzdělání, jejich podíl se pohyboval kolem 80 % na trhu práce. Ženy ani v této době nedosahovaly na řídící pozice. Zastávání vysoké funkce se odráželo na povinném členství v komunistické straně odkud byly ženy spíše eliminovány, tudíž nedostaly šanci se k vysokým postům ani dostat. Během tohoto období také docházelo ke značné feminizaci v některých oborech. Mezi obory se řadilo vzdělávání a zdravotnictví. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 10-11)

V roce 1962 byla ukotvena zákonná povinnost pro to, aby všichni pracovali. Výjimka se vztahovala na ženy, které měly malé děti a na základě toho byly vyjmuty z povinnosti na placeném zaměstnání. Plánovaná centrální ekonomika v tomto období trpěla. Odrážela se zde nízká produktivita a málo pracovních sil. Rodinám nebylo umožněno příjmovou politikou státu zachování standardu z jedné vydělané mzdy a tím si i udržet životní standard. Na druhou stranu stát, který budoval financovaná a regulovaná zařízení pro děti, kde by dostaly veškerou péči, jako doma nabízela se zde možnost brzkého návratu maminek do zaměstnání. Z toho důvodu byla stanovena povinnosti mít dva příjmy v domácnosti tedy příjem od ženy a muže. Mateřská dovolená byla od roku 1956 určená pouze na 18 týdnů. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 12-13)

V tehdejším Československu ke konci 60. let 20. století byla ženská pracovní síla považována za stálou. Ženy kolem roku 1970 tvořily až 45,5 % v celkovém součtu zaměstnaných. Ruku v ruce s větší vzdělaností žen rostl sektor veřejných služeb, který byl zejména reprezentován ženskou pracovní silou. Dále se ženy více zapojovaly do prací v oblasti služeb. Od počátku 60. let 20. století jsou první záznamy ohledně rozdílů v odměňování žen vůči mužům za vykonanou práci. Odměny žen byly pouze dvě třetiny průměrné mzdy mužů. Tento fakt byl zejména ovlivněn těžkým průmyslem (stavebnictví či těžba), který stále byl dominancí práce mužů. Zde se odráželo mzdové znevýhodnění mužům vůči ženám. Na diskriminaci měla stále vliv přetrvávající podoba dělby práce, kde ideologií bylo, že muž zůstává hlavním živitelem rodiny. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 13)

Tehdejší myšlenku, která by umožňovala dostupnost veřejných služeb se nepodařilo prosadit, tudíž domácí práce nadále zůstala na zodpovědnosti žen, kterým bylo přidáno také břímě placeného zaměstnání. Na druhou stranu počet zařízeních, které byly veřejné od 50. let 20. století vzrostl, avšak poptávka byla vyšší než nabídka. Matkám, kterým se podařilo sehnat umístění do jeslí či mateřských škol se stejně tak nevyhnuly problémy při slaďování práce a rodinného života. Tyto nedostatky se odvíjely nejen od nedostatečného zboží a služeb pro rodiny. K výše zmíněným problémům ještě přibyla nemocnost dětí, zejména těch, které byly umisťovány do jeslí. Tyto aspekty vedly v polovině 60. let 20. století k zavedení další a zároveň delší mateřské dovolené, která byla do jednoho roku dítěte. Mateřská dovolená na začátku 70. let 20. století byla prodloužena do dvou let dítěte. Péče o nejmenší děti byla tradičně vnímána jako výhradní role matek. Možnost aktivně se zapojit do této rané fáze rodičovství získali otcové až po roce 1989, kdy byl zaveden rodičovský příspěvek, který umožnil rodičům, včetně otců, pečovat o děti do tří let věku. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 14-15)

Postupem času bylo iniciováno zavedení zkrácených úvazků, a to od roku 1966. Nicméně je jisté, že více žen i mužů využívalo práci na hlavní pracovní poměr. Roku 1965 zákoník práce zavedl přestávky na kojení, které byly započítávány do doby pracovního úseku. Čerpat tuto možnost během pracovní doby bylo do osmi měsíců dítěte. Další výhodou pro ženy bylo, že zákonem byl stanoven zákaz propouštění žen z pracovního poměru, které měly doma děti do jednoho roka, toto platilo pro matky, které nebyly svobodné. Naopak maminky, které byly nezadané tak zákaz na propouštění platil do tří let dítěte. Od roku 1975 platil zákaz propouštění do tří let také pro matky, které nebyly svobodné či těhotné. Roku 2005 se zákon rozšířil o zákaz z propuštění z pracovního poměru pro všechny těhotné ženy společně s těmi, které jsou na mateřské, ale také pro muže na rodičovské. Zákon v roce 1966 také ustanovil, že zaměstnavatel má povinnost přijmout pracující ženu zpět z mateřské dovolené na její původní pracovní pozici

či po návratu z rodičovské dovolené ji nabídnout obdobnou či stejnou funkci, která by odpovídala popisu pozice v podepsané smlouvě. Současně vyšlo v platnost určení práce, které nemohou vykonávat těhotné ženy a zákaz vysílat matky od malých dětí na služební cesty či požadovat přesčasy. 60. léta 20. století hrála zásadní roli v kladení důrazu na funkci matek v životě žen. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 15-16)

Koncem 60. let 20. století nastalo také odchýlení od modelu dvou živitelů k modelu, který reprezentoval dva různé typy živitelů. Jeden byl charakterizován nepřerušenou kariérou a byl orientován na může, a druhý se vymezoval přesušení kariéry v důsledku péče o děti, který se připisoval ženám. Tato změna se projevila v legislativě tím, že byly prodloužené mateřské dovolené. Sama praxe ukázala, že tento model využívá více žen. Potvrzoval to fakt narůstající péče žen, které se staraly o děti doma. Během toho, co byla plánována centrálně řízená ekonomika a počítalo se s několikaletým přeučením zaměstnání žen z důvodu péče o děti tudíž ze strany matek nedocházelo k výdělečné činnosti a postupem času okolo 90. let 20. století se právě maminky staly ohroženou skupinou z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti.

Po roce 1989 došlo k transformaci trhu práce. Přeměna s sebou nesla pochybnosti a obavy. Postupně dosažené vzdělání žen mělo vliv na prestiž zaměstnání a s tím spojené placené ohodnocení. Ve společnosti, která již byla nastavena na to, že se počítalo s přerušení profesní dráhy ženy, která se starala o děti a začínalo schylovat k obavám, že právě pauza v pracovní dráze povede k diskriminaci či bude pro dané aktéry značit počátky chudoby. Na druhou stranu na dvojí model živitele a ženy, která má přerušované pracovní nasazení se pokládá za genderovou normu. Zde dochází k zásadním konfliktům mezi rodinným a pracovním životem žen, které mají ratolesti. Po roce 1989 se matky setkaly s výraznou ne stabilizací pozic matek na trhu práce. Tyto vyhlídky se odrážely v konfliktu žen mezi rodinným a profesním uplatněním na trhu práce. České ženy byly postaveny před možnost volby na základě individualizačního trendu spojeným s neoliberálním politickým směrem. Musely volit mezi prací a rodinou. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 16-17)

V průběhu první poloviny 90. let byla postupně opouštěna koncepce sociální politiky formovaná v období socialismu. Na řadu nastoupil „refamilizační trend“, který se zasadil o prodloužení příspěvku pro osoby, které pečují o děti až do věku čtyř let dítěte. Naopak k poklesu v oblasti mateřských škol docházelo v průběhu devadesátých let, a to z důvodu nízké porodnosti. Tato skutečnost se odrážela na odkládání rodičovství do pozdějšího věku potencionálních rodičů. Poptávka po umístění dětí do mateřských škol začala převyšovat nabídku až v novém tisíciletí. V průběhu 80. let se vracelo do práce 8 % žen, když své ratolesti měly ve věku od jednoho až do tří let. O deset let později vzrostl pozdější návrat do práce, kdy

se maminky vracely zpět do pracovního procesu krátce před třetími narozeninami dítěte. Koncem 90. let bylo jasné, že matky se staly jednou z nejohroženějších skupin, kterým hrozila dlouhodobá nezaměstnanost. (Křížová, Maříková, Hašková, Formánková 2011, s. 16-17)

1.2 Ženy a jejich postavení na trhu práce

Ženy, které se pohybují na trhu práce v České republice jsou stále znevýhodněné oproti svým kolegům opačného pohlaví. V této problematice odborníci hovoří o termínech, kterými jsou například skleněný strop, skleněný útes či neplacená práce. Fráze skleněný strop reprezentuje metaforu, která poukazuje na to, že ženy nedostávají vysoké pozice, a to nehledě na jejich zkušenosti, dovednosti a schopnosti. Při výběru nového zaměstnance na managerkou pozici muži velmi často využívají metodu „Mini-me“, která představuje fakt, že dotyčný hledá na nové pracovní místo někoho sobě podobného, opět tedy reprezentanta mužského pohlaví. I přes všechny tyto strasti, když se ženám poštěstí obsadit manažerskou pozici, tak se jedná o pozice, které mohou připomínat skleněný útes. Skleněný útes v sobě zahrnuje ztížené podmínky, které mohou připomínat například firmu či oddělení v krizové situaci a vyhlídky na pracovním místě nejsou příliš příznivé a mezi muži o ně není příliš velký zájem. Nicméně žena je na vedoucí pozici často dopředu odsouzena k neúspěchu. V případech, kdy se ženám podaří uspět jsou často nahrazeny muži. Naopak, když ženy na pozici selžou jdou předkládány, jako případy, které potvrzují předem dané předsudky. (Seznam zprávy, 2023 [online])

Je běžně přijímáno (a považováno za normální), že ženy a muži mají rozdílné názory nebo pohledy na různé životní situace – ať už v rodinném, nebo pracovním životě. Na základě této rozmanitosti pohledů dochází k pestrosti lidských životů, která jde ruku v ruce s genderovou spoluprací, ze které se dá vytěžit také něco navíc pro samotné jedince. Literatura uvádí, že se dlouhodobě někteří odborníci zabývají otázkami ohledně chování, které je typické pouze pro ženy tak i čistě pro muže. (Práce a Mzda, 2017 [online])

Během posledního desetiletí se zvýšila účast žen na trhu práce v rámci Evropské Unie (dále jen EU), ale i tak je prakticky ve všech členských státech EU míra zaměstnanosti žen nižší než u mužské populace. Nejvyšší rozdíly v zaměstnanosti mezi ženami a muži jsou v Řecku, Itálii nebo na Maltě. Naopak nejnižšími rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů se mohou pyšnit severské státy mezi, které patří Finsko, Švédsko nebo Lotyšsko. (Práce a Mzda, 2017 [online])

1.2.1 Pozice žen na pracovním trhu v České republice a v dalších členských státech Evropské unie

Ženy, které se podílejí na participaci na trhu práce nejsou zcela novinkou ve vyspělejších společnostech západní a střední Evropy. Z makro-ekonomického hlediska je práce žen chápána, jako žádoucí, a naopak z mikro-ekonomického až za nevyhnutelnou. Tato nevyhnutelnost je spojena s rodinným životem, která se odráží na příjmu v domácnosti. Postavení ženy na trhu práce bývá často spojováno s potencionálním mateřstvím či rodičovstvím. Skutečnost, že ženy mohou mít děti jim dává nálepku, která se může odrážet v potencionální poptávce po pracovní síle. Očekáváné či potencionální zhoštění se mateřské role vede zaměstnavatele k myšlence, že zaměstnat ženu může být poněkud rizikovější z hlediska rychlejší obměně pracovníků než uzavřít pracovní poměr mužem. Tento faktor přispívá k znevýhodněnému postavení žen na trhu práce. Očekávání, která mají zaměstnavatelé se odrážejí na hlubším základu, který je historicky ukotven ve společnosti a s tím se také pojí skutečnost fungování sociálních vztahů. Důsledkem tohoto nastavení je i to, že skutečnost nehrazené práce (péče o závislé osoby nebo práce v domácnosti) je připisována ženským rolím, a naopak hrazená práce na trhu práce je spojována s rolemi ryze mužskými. (Sirovátka et. al. 2006, s. 203-205)

Nicméně například literatura od Backera 1981, neoklasická ekonomická teorie říká, že dělení úkolů mezi muže a ženu může být považována za výsledek očekávaných srovnávacích výhod pro jednotlivá pohlaví. Způsob placené a neplacené práce se odráží na určení postavení žen v rodině a zaměstnání. Dvoupříjmová domácnost, tedy získání práce pro ženu i muže v současnosti podporuje rozvoj ve všech variantách sociálního státu včetně agendy Evropské unie. Naopak na otázku přerozdělení nebo rozdělení neplacené práce v evropských zemích zaostává. Vyjednávání podmínek ohledně rozdělení neplacené práce tedy nechává na aktérech daného vztahu. Zátěž starat se o ratolesti včetně povinností v domácnosti ve většině případů zůstává i nadále na ženách. Je to z důvodů stereotypů, které stále přetrvávají. Stále jsou připisovány role žen a mužů. Může to být například z ekonomického hlediska, které s sebou nese horší platové ohodnocení žen a tím pádem tento fakt komplikuje ženám uspět na trhu práce. Dále za další indikátory, které stěžují ženám podmínky se realizovat v pracovním sektoru jsou pod-zaměstnanost, nezaměstnanost, nečinnost, která plyne z důvodu starání se o děti a tím plnění rodičovských povinností či nerovnost v odměňování mezi muži a ženami. V této problematice se považuje za cíl rozpoznat v členských státech Evropské unie pracovní místa žen potažmo matek na pracovním trhu. Zde je kladen důraz na zjištění, jaké jsou specifické rysy ženských pracovních kariér, které jsou spojeny s objektivními vizemi stát se do budoucnosti

matkou a s tím společně prozkoumat znevýhodněné postavení žen na trhu práce. (Sirovátka et. al. 2006, s. 203-205)

Cílem je identifikovat v jednotlivých částech EU pozice žen potažmo žen, které jsou matkami jejich postavení na pracovním trhu. Dále identifikovat specifické rysy pro profesní či pracovní kariéru žen, které se pojí s potencionálním mateřstvím či prozkoumat problematiku znevýhodnění žen na trhu práce. (Bartáková 2006, s. 204)

1.2.2 Rozdělení pracovního trhu podle pohlaví

Při snaze o rovnost a sjednocení podmínek žen na pracovním trhu se vedle obecného dvojího přístupu trhu práce hodnotí *vertikální* a *horizontální segmentace* dle pohlaví. Pracovní podmínky se liší v závislosti na horizontálních a vertikálních aspektech trhu, do kterých spadají, včetně příležitostí pro kariérní postup, hierarchické struktury nebo také odměňování. *Horizontální segmentace* je charakterizována v odlišném seskupení žen a mužů v odlišných ekonomických oblastech, profesích či v národním hospodářství. Ekonomické sektory jsou rozděleny na tři základní, kterými jsou zemědělství, průmysl a služby. Nejmenší zastoupení pracovní síly jak žen, tak i mužů je v zemědělství. Naopak ženy i muži tvoří největší zájem o práci v sektoru služeb. Ženy zde tvoří až 80 % pracovníků v oblasti služeb, zatímco muži v tomto sektoru představují 60 % a to konkrétně v Holandsku, Francii nebo Švédku. Na druhou stranu nejmenší podíl pracovnic žen ve službách má Česká republika, která sahá k číslu 70 % zaměstnaných osob ženského pohlaví. Důvodem, proč Česká země má nejmenší zastoupení ženského pohlaví v oblasti služeb může být to, že tento terciální sektor se postupně rozvijí. Na rozdíl od toho v zemích, které jsou vyspělejší tak již nějakou dobu razí tržní hospodářství, kde jsou dlouhodobě poskytovány pracovní místa pro ženy v sektoru služeb. Právě tento segment cílí na integraci žen na trh práce a klade důraz na lepší získání zaměstnání, které se pojí i se zajištěním vyššího či zajímavějšího sociálního statusu. Avšak úskalím práce v sociálním sektoru pro ženy může být to, že pracovní pozice mohou být nekvalifikované či nekvalitní a za vykonanou práci jsou často špatně finančně odměňovány. Tento aspekt může vést až k postavení žen na okraj společnosti. (Sirovátka et. al. 2006, s. 205-206)

Ohledně genderové profesní segregace tak ta naopak klesá mezi mladšími a vzdělanějšími skupinami, třídy se snadněji začleňují do pro ně stále ještě neobvyklého zaměstnání. Snadnější integrací také podléhá skupina bez dětí. Oproti tomu zaměstnanci, kteří mají děti či starší generace nebo méně vzdělané skupiny podléhají profesní segregaci.

Zaměstnaní jedinci zejména ženy podléhají separaci na trhu práce než zaměstnanci, kteří nemají děti. Důvod proč tomu tak je není zcela zřejmý, nicméně jedním z důvodu je, že zaměstnané ženy, které jsou již maminkami často pracují na zkrácené úvazky. Tyto typy úvazků jsou spojovány s velkou feminizací ve větší míře než bezdětně pracující ženy. Druhým aspektem, proč tomu tak je, je důvod že ženy, které potřebují zvládnou skloubit rodinný život společně s profesním si vybírají daleko snažíš povolání nebo volí povolání, kde finanční postih není tak značný. Jedním důvodem finanční ztráty na mzdě může být, že žena přerušila profesní kariéru. Obecně je u těchto úvazků předpokládáno, že s sebou nesou nevýhody dopředu určeného nižšího statusu a šance na kariérní postup je velmi mizivý. (Sirovátka et. al. 2006, s. 203-206)

Vertikální rozdělení pracovního trhu podle pohlaví je charakterizováno nižší kategorizací žen podle tarifních tříd, které se odvíjí od vykonávání stejné profese současně s nízkým počtem žen ve vedoucích pozicích. Ve většině případů je zastoupení žen na vedoucích a administrativních pozicích méně časté tím pádem dochází k podceňování žen pro výkon těchto rolí či profesí. (Sirovátka et. al. 2006, s. 206) *„V kategorii zákonodárců a státních úředníků je koeficient reprezentace žen 0,5, v kategorii manažerů organizací 0,7 a generálních manažerů 0,6. Česká republika si stojí nejhůře mezi (sledovanými) zeměmi střední Evropy a podíl žen ve vedoucích a manažerských pozicích je srovnatelný se zeměmi jako je Řecko, Portugalsko, Itálie, Německo, Holandsko a překvapivě i Švédsko“.* (Sirovátka, 2006, s. 206,207)

Pracující ženy na českém trhu jsou také silně podhodnoceny ve funkcích, kde zastávají zodpovědnost za podřízené spolupracovníky, jsou měřeny koeficientem 0,1. Oproti tomu stojí ženy, které dostanou příležitost a mají na starosti odpovědnost za pracovníky činí. Tato skupina je charakterizována koeficientem 0,8. Dle průzkumů se ani karierní růst neodlišuje u žen, které mají děti oproti těm, které jsou bezdětné. Tudíž i tzv. latentní mateřství provází těžší prosazení své kariéry, a to v tom důsledku, že zaměstnavatelé nechtějí investovat do kariér prozatím bezdětných žen. U mužů si tato problematika stojí opačně. Muži, kteří mají již děti mají větší šanci kariérně uspět oproti těm bezdětným. (Sirovátka et. al. 2006, s. 208)

Základní charakteristiky ženské participace na trhu práce

V souvislosti na genderovou segmentaci je jasné, že se některé charakteristiky pracovní síly žen odrážejí do postavení pracovních pozic žen na trhu práce. Jedná se zejména o ženy s dětmi, které jsou spojovány s rolemi matek. Zde dochází k rozdílům mezi uplatněním na trhu práce žen a mužů. V postavení na trhu práce jsou na tom nejlépe ženy ze Skandinávských zemích, a to v důsledku podmínek, které jsou nakloněny pracujícím ženám. V těchto zemích dochází k prosazování rovných příležitostí a dávání možnosti sladit rodinný život společně

s profesním jak mužům, tak ženám. Země Skandinávského původu se také pyšní tím, že rozdíl míry zaměstnanosti mezi ženami a muži je poměrně nízký. Avšak ženy v Severských zemích jsou ve větší míře zaměstnány v sektoru služeb. Ženy z těchto zemích ve srovnání dosahují nejvyšších hodnot zaměstnanosti, které se vzhledem k relativně nízkému podílu částečných úvazků odrážejí na celkové zaměstnanosti. (Sirovátka et. al. 2006, s. 208,209)

1.3 Platové ohodnocení ženy vs. muži

Rozdíl mezi odměňováním mužů a žen je jedním ze zásadních ukazatelů na trhu práce. Zaznamenává úroveň kvality ekonomického zapojení a míru znevýhodnění žen či mužů při podmínkách nebo šancích tvořit kariérní dráhu. Vzniklými rozdíly u měsíční či hodinové finanční odměně mezi muži a ženami dochází v důsledku genderových nerovností na trhu práce. Z dlouhodobějšího hlediska se negativně podílí na rovnosti pohlaví, protože vzniklé nesrovnalosti se odrážejí v celkových příjmech za život, které mají vliv na výši penze u mužů a žen. Jedná se o komplexnější problém z více stran, který byl způsoben na různých úrovních společnosti. Odstranění tohoto problému požaduje mnohostranný přístup. Kromě toho jdou problémy společně ruku v ruce s důsledky. Tyto rozdíly v odměňování se podílejí na zásadních dopadech životní úrovně domácností, životní úrovně ratolestí či výchovy dětí. Na samotném genderovém rozdílu v odměňování se podílí více činitelů, kterými mohou být odbory, občanská společnost až samotní zaměstnavatelé či jednotlivci. Tudíž rozdílnost mezi finanční odměnou pro muže a ženy je charakterizována jako komplexí problém na vícero sférách společnosti. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, s. 10 [online])

Jedním z problému v odlišném odměňování hrají roli kulturní vzorce, hodnoty a normy, které reprezentují určitý základ. Tento aspekt má poté vliv na další úrovně či typy příčin. Jedná se o tradiční pojetí, že žena byla stvořena pro to, aby vykonávala roli matky nebo pečovatelky a muž zastával pozici živitele rodiny. Tato role je v České republice stále silně zastoupena. K tomuto se také pojí transparentnost v odměňování, kterou reprezentují společenské hodnoty. Jde o to, v jakých kruzích nebo v jakém prostředí je běžné hovořit o výši mezd či jakou formou nebo způsobem jsou informace sdělovány a formálně zveřejňovány principy dané problematiky. Zásadním faktorem je také transparentnost ve společnosti, která je zásadní pro to, zda ženy mají vůbec povědomí o tom, že jsou za stejnou práci odměněny méně než muži. Často dochází k tomu, že ženy nemají ani povědomí o to, jaké jsou za danou práci mzdy pro muže a ženy. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, s. 10-11 [online])

Mezi mechanismy, které charakterizují podhodnocení ženské práce se řadí následující (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, s. 10-17 [online]):

- **„Visibility“ – Viditelnost:** Schopnosti, které jsou důležité pro výkon práce, která je zastoupena ženami, nejsou adekvátně specifikovány. V tomto typu zaměstnání převládají spíše ženy, které jsou seskupeny do nediferencovaných skupin bez ohledu na výše mzdy. Naopak zástupci mužů, kteří převládají v zaměstnání si historicky dokázali vyjednat detailní rozdělení od kterého se také odvíjí uznání a ocenění.
- **„Vocation“ – Poslání:** Zaměstnáním, kde dominuje převaha žen se často říká poslání. Tento pojem vychází z toho, že dochází k vysoké míře sebeuspokojení i za předpokladu ospravedlnění, že nejsou adekvátně finančně odměněny. Schopnosti, které potřebují pro výkon práce vycházejí z jejich přirozeného nitra, tudíž jejich dovednostem není přikládán větší důraz pro vynaložení úsilí.
- **„Value-added“ – Přidaná hodnota:** Zaměstnání, kde pracují zejména ženy, jsou soustřeďována na práci v oblastech s nízkou přidanou hodnotou či s velkým pracovním vytížením.

Dalšími vlivy, které se podílejí na rozdílném platovém ohodnocení mezi ženami a muži jsou systémové příčiny do kterých spadají procesy včetně aktéru nastavování a systémy odměňování. Evropská komise historicky hraje zásadní roli, v platovém ohodnocení na úrovni Evropy. Usiluje o prosazení rovnosti v odměňovaní. Za poslední dobu nedošlo ke snížení genderovým rozdílům v platovém odměňování. V uplynulých letech se přiklánělo k „měkkým“ strategiím, které se měly podílet na rovnosti v platovém ohodnocení a zároveň měly za úkol klást důraz na působení sociálních partnerů ve srovnání s centralizovanou legislativou nebo opatřeními. I v této problematice se nacházejí různé rozdíly mezi členskými státy. Problémem se stávají ty země, kde síť sociálních partnerů (odbory anebo občanská společnost) není tak silná. Mezi státy, kde není pokryta tato síť spadá například Česká republika. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, s. 10-17 [online])

Důležitým faktorem v odměňování proti genderové nerovnosti je systém nastavování mezd. Tento systém je uplatňován více aktéry na trhu práce. Nerovné nastavení ve mzdách pro muže a ženy pomáhá napravit stlačená struktura mezd a centralizovaný systém, který se stará o nastavování platů. K pomáhajícím subjektům, kteří mají za snahu dojít ke snížení či odstranění

nerovnosti se řadí odborové svazy, které stojí na úrovni oborů na trhu práce. Odbory společností mohou mít zásadní vliv při vyjednávání kolektivních dohod, jak na úrovni organizací, tak celých oborů. Naopak vyjednávání společně s decentralizací a individuálním systémem vyjednávají mají tendence rozdíly zvyšovat. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, s. 12-17 [online])

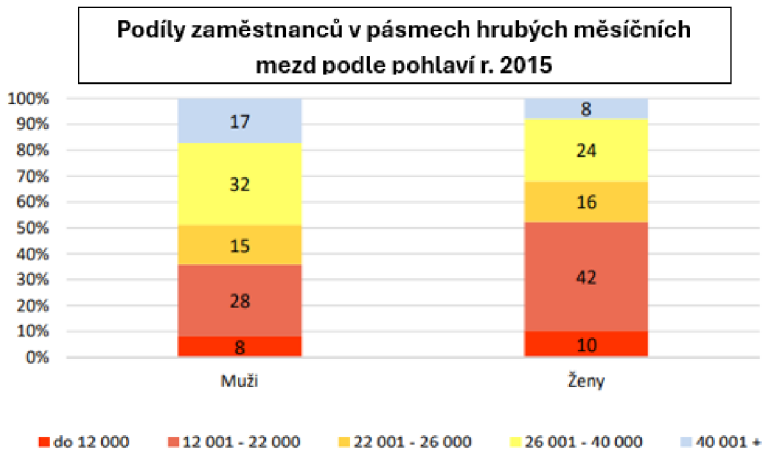
Pro rovné odměňování je také důležitá struktura mezd. Výše platu závisí na zkušenosti, dosažené senioritě nebo se hledí i na to, zda jedinec nepřerušil kariéru. Zásadní vliv na rovné odměňování hrají také přesčasy. K nerovnosti se zaměstnanci mohou také dostat v tu chvíli, kdy mají malou moc při vyjednávání se zaměstnavatelem o výše mzdy. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, s. 12-17 [online])

1.3.1 Nesoulad v odměňování mezi ženami a muži na základě statistik a čísel

V roce 2015 dle ČSÚ byla hodnota rozdílu mezi ženami a muži 16,5 %. Naopak v souvislosti s průměrnými mzdami v návaznosti na medián mezd činil rozdíl 21,9 %. Do výpočtu byl zařazen jak veřejný, tak soukromý sektor. Zásadní je také rozmístění žen a mužů dle tabulek pro dosažení mzdy. Rozdíl v rozložení pocítily ženy, které dosahovaly 10 % v nejnižší platové třídě (finanční odměna do 12 000 Kč) a muži sahali pouze k 8 % v tentýž platové třídě. V první mzdové kategorii nebyl takový rozdíl, jako ve druhé. Druhé pásmo, které je v rozmezí výdělku od 12 000 Kč do 22 000 Kč patřilo mužům v součtu 28 % a u žen číslo sahalo až ke 42 %. Z výsledku tedy vyplývá, že mzdu do 22 000 Kč pobírá 36 % mužů, přičemž proti mužům stojí ženy se 52 % vydělané mzdy do 22 0000 Kč. V případě nejvyšší možné platové třídy je řazeno 17 % mužů a žen pouze 8 %. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, 32,33 [online])

Data s sebou přinášejí fakt, že nepoměr v odměňování není pouze novodobý problém, nýbrž sahá až do historických záznamů. Tento problém byl již zaznamenán v roce 1989. Například v roce 1962 byla průměrná finanční odměna žen pouze 63,8 % mzdy mužů. Odměňovací rozdíl tedy činil 36,2 %. Postupem času se značný nepoměr snižoval. Docházelo k němu nejspíše z důvodu větší vzdělanosti ženského pohlaví během 70. a 80. let 20. století. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, 32,33 [online])

Rozdělení mužů a žen dle platových tříd



Zdroj grafu: Český statistický úřad – Struktura mezd zaměstnanců 2015, s. 33.

Výše uvedený graf znázorňuje pohled na genderové rozdíly, co se týče finančního odměňování pro muže a ženy za rok 2015. Zástupci ženské populace jsou na tom podstatně hůře než muži. Nejnižší platové pásmo, které je určené pro platovou třídu u mzdy do 12 000 Kč zastupuje 8 % mužů a 10 % žen. Dalším značným rozdílem je druhé nejnižší pásmo v řadě, které činí mzdu v rozmezí od 12 000 Kč do 22 000 Kč, kde mužská populace sčítá 28 % a naopak ženy sahají až k číslu 42 %. V celkovém součtu mzdu do 22 000 Kč pobírá 36 % mužů a 52 % žen. U nejvyššího stupně mzdového pásma, které činí mzdu nad 40 000 Kč spadá 17 % mužů oproti ženám u kterých číslo sahá pouze k 8 %. I u druhého nejvyššího platového pásma (mzda od 26 000 Kč do 40 000 Kč) je rozdíl značný, kde muži představují 32 %, a naopak ženy pouze 25 %. (Křížová, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková 2017, 32,33 [online])

2 RODINA V SYSTÉMU SOCIÁLNÍ POLITIKY A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Na rodinu se můžeme dívat různou optikou. Lidé v různých historických obdobích a v rámci odlišných náboženských tradic hledali různá pochopení ve smyslu k rodině a manželství. (Vondrušková 2020, s. 11) Rodinu charakterizuje intimní prostor pro každého jedince z toho důvodu je její chápání různé. Odborná definice tak i laické definování se mění v průběhu času, a tak vedle sebe mohou existovat různá vymezení rodiny. Také záleží na společnosti a kultuře, kde lidé žijí načež si utvářejí vlastní definice rodiny a rodinného života, což se pojí také s vytvářením rodičovských rolích a identit, které jsou spojeny s intimním soužitím lidí a jejich přirozenou biologickou či sociální reprodukcí.

Existuje rodina úplná, která má vlastní jedno nebo více ratolestí a oba rodiče jsou po pokrevní linii totožní s dětmi. Nebo rodina, která má jednoho rodiče vlastního a druhého nevlastního či rodina náhradní nebo rodina, která vznikla na základě rozvodu, ovdovění nebo rodina doposud či nikdy neprovdané matky. Tyto rodiny jsou nazývány mono parentální. V některých případech je možné se setkat s rodinou, která není běžně tvořena heterosexuálními jednici nýbrž osobami se stejným pohlavím. Za rodinu je také považována rodina jednočlenná. (Maříková (ed.), Křížová, Vohlídalová 2012, s. 32-33)

Sociologická definice považuje za rodinu skupinu osob, která je navzájem provázána pokrevním poutem, manželstvím či adopcí. Dospělí jedinci jsou odpovědni za výchovu ratolestí. Rodinu je také možné definovat dle toho, co jedinci přináší, co daný člověk očekává od toho, když si rodinu zakládá. Mezi základní důvody, proč si lidé pořizují rodinu se mohou řadit například následující možnosti (Kde jsi táto [b.d.]; [online]):

- Je to místo, kde jedinec nalezne porozumění a lásku
- Podporu s porozuměním
- Sebepoznání spojené s nalezením přátelství
- Pocity, které se odvíjí od získání pocitu bezpečí a jistoty

Základním posláním rodiny by mělo být rozmnožování a přivádění potomků na svět. Nicméně při podrobném zkoumání lze dojít k tomu, že rodina je přínosná pro všechny členy jak po stránce duševní, tak fyzické. (Kde jsi táto [b.d.]; [online])

Každému jedinci vyhovuje něco jiného, proto není snadné definovat, jak vypadá optimální model rodiny. Avšak dere se zde na povrch trend, který ustupuje od patriarchální rodiny, která byla typická pro venkov na přelomu 19. – 20. století. Směr se zaměřuje spíše na rodinu, kde žena i muž mají totožná práva a povinnosti, která jsou stanovena zákonem.
K dělbě práce by mělo docházet na základě domluvy a současně brát ohledy na fyzické schopnosti a možnosti každého jedince. Za předpokladu, že dá žena přednost péči o rodinu, tak muž se v tu chvíli stane ochráncem a živitelem rodiny. Jestliže se žena rozhodne pro profesní dráhu musí si k sobě najít partnera, který bude její přístup akceptovat a bude se na svět dívat podobnou optikou, jako jeho partnerka. Pro budoucí společné fungování je velmi podstatné, aby dohoda mezi dotyčnými byla postavena na společném porozumění, toleranci a hlubokém respektu navzájem vůči sobě. S tímto se také pojí rodinné uspořádaní dle typu úlohy jedinců v rodině: (Kde jsi táto [b.d.]; [online])

- **Patriarchální rodina** – zde je dominantní muž, který je hlavou rodiny
- **Matriarchální rodina** – naopak v tomto případě je hlavou rodiny žena a zastává dominantní roli
- **Rovnostářská/vyvážená rodina** – toto označení s sebou nese vyváženost rolí partnerů. Aby spolu dokázali vycházet musejí najít vůči sobě dostatek sebepoznání, tolerance a respektu. V tomto typu rodiny se hledí na fyziologické možnosti dle pohlaví. Kompetence rodičů se navzájem doplňují. Vyvážená rodina je ověřena předchozími generaci a je brána za nejefektivnější formu rodiny.
- **Postmoderní či emancipovaná rodina** – rodinná jednotka je charakterizována emancipačními snahami žen. Dámy se snaží za všech okolností vyrovnat mužům a neberou v potaz biologické ani fyziologické rozdíly mezi pohlavím. Ženy se domáhají stejných platových podmínek, jako muži a neberou v potaz obor ve kterém vykonávají práci (žena horníkem). Naopak muži se spolupodílejí o péči o domácnost. Matka i otec jsou rovnocennými rodiči a jejich kompetence se zastupují. Jde o moderní pojetí rodiny se všemi důsledky, jak pozitivními, tak negativními, mezi které se například řadí klesající porodnost, narůstající rozvodovost či více matek samoživitelek. (Kde jsi táto [b.d.]; [online])

K rodinnému uspořádání také náleží rozdělení rodiny, které se dělí do různých rodinných struktur, kterými mohou být níže uvedené:

- **Základní neboli nukleární** – seskupení této rodiny je tvořeno mužem a ženou společně s jejich dětmi
- **Rozšířená rodina** – tento typ rodiny zahrnuje širší příbuzenstvo, kterými mohou být prarodiče, strýcové, tety nebo sestřenice či bratranci aj.
- **Neúplná rodina pouze s jedním rodičem** – nejčastěji po rozvodu manželství
- **Monogamní rodina** – tato rodina je charakterizována pouze společným životem jednoho muže s jednou ženou
- **Polygamní rodina** – tato rodina se dělí na dva podtypy, kterými jsou *Polygynie* (koexistence jednoho muže s více ženami) a *Polydanrie* (zde se jedná o soužití jedné ženy s více muži). (Kde jsi táto [b.d.]; [online])

2.1 Typy rodinných struktur a funkce rodiny

Charakteristické rysy rodiny se odrážejí především v tom, jaké funkce ve společnosti plní:

- **Reprodukční funkce** – spočívá v založení rodiny prostřednictvím početím potomků
- **Sociálně ekonomická funkce** – skupina osob, které společně sdílí materiální hodnoty a soukromí
- **Kulturně výchovná funkce** – tato funkce je charakteristická pro výchovné prostředí společně s kulturními a postojovými vzorci
- **Sociálně psychologické funkce** – vzájemné působení současně s ovlivňování vývoje jednotlivých členů rodiny
- **Emocionální funkce** – skrze prostředí se působí na city jež umožňují citovou výchovu a podpůrnou síť pro členy (Cajthamlová 2017, s. 283-284)

Dříve existovalo více typů rodinných struktur. Úplně ze začátku byl považován za rodinu kmen nebo klan a jedinci byli vzájemně provázáni skrze rody. Rodina polygamní představovala jednoho muže, který měl více žen, a naopak v rodině polyandrické byla jedna žena, která měla několik mužů. V případě, že dítě vychovává pouze jeden rodič jde o rodinu neúplnou.

V dobách středověku se pod záštitou křesťanství ustálil pojem monogamní rodiny. (Cajthamlová 2017, s. 283-284)

Z pohledu dítěte se pod pojmem **rodiny orientační** rozumí rodina, která má společný genetický základ nebo v níž dítě vyrůstalo a na základě získaných postrojů se během dětství orientovalo. (Cajthamlová 2017, s. 283)

Rodina nukleární představuje ženu, muže a jejich děti, kterými mohou být sourozenci nebo i adoptované děti. **Rodina širší** v sobě zahrnuje příbuzné ze strany rodičů, jak ze strany matky, tak ze strany otce. Do širší rodiny se řadí prarodiče, sourozenci rodičů, tedy tety a strýcové a děti sourozenců rodičů. V důsledku rozvodů jsou tyto vztahy komplikovanější a do širší rodiny také spadají nejenom pokrevní příbuzní, ale také nevlastní rodinný příslušníci. V moderním historickém období se čím dál častěji rodí více dětí do nesezdaného svazku a tím vznikají neúplné rodiny, které mají buď jednoho otce nebo jednu matku. (Cajthamlová 2017, s. 284-285)

Rodinná péče v úplné stabilní rodině je založená na společných genetických základech s tradicemi. Dále na společném místě bydliště a s tím i sdílení soukromí. V rodině je také poměrně stálý a pravidelný kontakt s vychovateli vůči dětem. Do tohoto typu rodiny bývá také zahrnuto širší příbuzenstvo se kterými, jak rodiče, tak děti udržují pravidelné vztahy. Jedinci rodiny společně sdílí rodinný život a bývají si dlouholetou oporu. Dochází také k uspokojení emočních, hmotný a psychologických potřeb. (Cajthamlová 2017, s. 286)

Střídavá rodinná péče či péče ve výhradním svěření pouze jednoho rodičů je v případech, kde rodiče nejsou svázání svazkem manželským a společně nežijí ve stejné domácnosti. Dohoda ohledně péče o dítě se uskutečňuje před soudem. Rodiče se domluví, jak budou zajišťovat péči o děti případně i o výši výživném. V praxi domluvy bývají někdy složitějšího rázu a dochází tak ke konfliktům mezi rodiči. (Cajthamlová 2017, s. 286)

Rodina neúplná bývá tvořena ve většině případů matkou, která je matka samoživitelka, v okrajových případech je součástí pouze otec samoživitel nebo se skládá z ovdovělého nebo osamělého rodiče. Rozhodující je, jaké je osobnost rodiče vůči dítěti a k celková rodičovská role se kterou se také pojí vztahy se širší rodinou. Pro dítě tento typ rodiny nemusí být traumatizující v případě, že rodič vychází s příbuznými ze širší rodiny nebo naopak nestřídá partnery či partnery a nemění bydliště. (Cajthamlová 2017, s. 286)

V neposlední řadě se nabízí rodina, která je založena na **adoptivní péči**. V tomto případě může v rodině chybět společný genetický základ s tradicí. Výjimkou může být adopce, která proběhne v rámci rodiny. (Cajthamlová 2017, s. 286)

2.2 Role jednotlivých členů rodiny

Rodinné vztahy představují kontakty, které charakterizují sociální interakce mezi rodinnými příslušníky zejména mezi partnery, kteří jsou v manželském svazku, mezi rodiči a dětmi a mezi sourozenci. Do této skupiny také spadají osoby z užší rodiny, jež reprezentují vztahy, které jsou orientovány na rodiny partnerů a to pokrevně, ale i nepokrevně příbuzné osoby. Rodinné vztahy jsou utvářeny skrze rodinné role, které jsou na každodenním pořádku a utvářejí rolovou strukturu, která podmiňuje existenci rodiny. Kdyby nedocházelo k naplňování rodinných rolí, rodina by existovala jen formálně a mohlo by docházet k rozpadnutí nebo zániku rodiny. Skrze role, které jsou naplňovány dochází k vytváření pocitu bezpečí a jistoty či psychologické rovnováhy všech členů. (Sociologická encyklopedie 2023, [b.d.]; [online])

Role matky

Mateřství je často spojováno s očekáváním, že žena bude naplňovat svou roli primární pečující osoby s plným nasazením a bez výhrad. Mateřství není pouze biologickou záležitostí, nýbrž také kulturním a sociálním aspektem. Důležitým zůstává, jaké hodnoty považuje právě daná společnost za důležité a jak samotné role vnímá. (Valdrová, Formánková, Rytířová 2004, s. 41-50) Mateřství neprobíhá na izolované bázi. Dotýká a ovlivňuje řadu lidí, zejména otce dítěte, prarodiče nebo sourozence. (Říčan 2014, s. 390) Dále mateřství zahrnuje získávání nových zážitků či zkušeností. (Vágnerová 2007, s. 461)

Je mnoho možností, jak uplatňovat mateřskou roli, každá žena preferuje jiný typ nebo způsob, kterým bude zastávat tuto roli. Základem pro výkon mateřské role je osobnost každé ženy, zkušenosti, představy a sny. Podíl také hraje genetika nebo i to, jak ona sama byla vychovávána či osobnostní nastavení a ambice společně s životními priority. Tyto aspekty jsou zásadní pro to, jaká bude poté role matky. Existuje více typů rolí, které mohou ženy zastávat v mateřské roli. Nicméně i typy se mohou různě prolínat. Mateřství se považuje za zkušenost pro ženy, která je vede k osobnostnímu vývoji. Rodičovské instinkty v podobě mateřské intuice jsou ženám vrozeny a v průběhu času jsou podpořeny praxí ze života a tím se pouze dotvářejí. Po dobu mateřství je třeba odvahy a schopnosti učení se o sobě a zároveň i o dětech. Být matkou je úkol, ale také příležitost, jak žena může poznat sama sebe. Mateřství s sebou nese mnoho

výzev s úkoly, ale současně i s tím potěšení a ocenění. V případě, že jsou děti milovány umějí dávat bezpodmínečnou lásku a milují celým svým srdcem. (Cajthamlová 2017, s. 234, 238)

Cajthamlová uvádí některé mateřské typy, jako Matka sportovkyně; Matka vědkyně, lékařka nebo pedagožka; Matka ochranitelka nebo i úzkostná matka; Matka služebná či uklízecí; Matka rukodělná nebo tradiční. (Cajthamlová 2017, s. 234, 235,237)

- **Matka sportovkyně**

Tato role matky je vyznačována typem maminky, která se v mládí věnovala nějakému sportu a zcela mu propadala. Ve většině případů si žena volí k sobě i podobně smýšlejícího partnera. Oba partneři do doby, než žena otěhotněla byli zvyklý se věnovat určité sportovní aktivitě. Mateřství celý tento aktivní život zcela zpomalí. Těhotenství, kojení či průběh péče o děti se určitým způsobem může podepsat na postavě maminky. Tento typ matek se snaží, co nejrychleji znovu zapojit do aktivního života nebo držet různé diety nebo se omezovat v životě. Toto nastavení může být pro ženy velmi stresující a na základě toho se mohou odrážet určité změny jejich chování vůči dětem i partnerovi. Sport vede k pravidelnému uvolnění hormonů štěstí, a právě tyto hormony mohou ženám chybět a tím se stává podrážděnější, výbušnější nebo netrpělivější, než bývala kdysi před mateřství. Sportovně založené matky mohou zkracovat péči o své děti z toho důvodu, že sportují nebo si potřebují udržet svoji postavu. V případě, že dokážou tuto fázi překonat a smířit se s tím, že nově bude jejich výkonnost nižší, než bývala, tak jsou pro děti nevyčerpatelným zdrojem sportovních aktivit a zážitků. (Cajthamlová 2017, s. 234-235)

- **Matka vědkyně, lékařka nebo pedagožka**

Definice matky vědkyně charakterizuje to, že je více orientována na profesní dráhu a dříve se vrací do pracovního života tudíž její přítomnost doma chybí. V rodině této matky se může stávat, že svoje pracovní metody přenáší na rodinu, kterou poté zkoumá a posuzuje. Své děti dovádí na návštěvy k různým odborníků a poté se společně radí se stejně nastavenými maminkami. Děti mohou mít pocit ze svých maminek ten, že musejí dostát nějaký předurčeným nárokům. Dále se mohou potýkat k poruchami sebevědomí, sebeúcty a sebedůvěry. V nejhorším případě se může stát, že dítě nebude odpovídat předepsaným tabulkám a matky začnou mít pocit, že selhaly. (Cajthamlová 2017, s. 235)

- **Matka ochranitelka nebo i úzkostná matka**

Matka ochranitelka je vyznačována tím, že svým nejbližším projevuje tzv. opičí lásku. Dává partnerovi najevo, že mu nedůvěřuje v péči o děti a ani samotným dětem nedůvěřuje.

Vše analyzuje do nejmenších detailů a věci se snaží dělat za děti, aby se neunavily nebo aby si neublížily. Může se i stát, že dokáže zbavit rodinu sebedůvěry a dětem brání v tom, aby získaly vlastní zkušenosti na základě svého prožití. V opačném případě se může stávat, že děti příliš rozmazluje nebo neadekvátně reaguje na zranění a ve všem jim vyjde vstříc. Role takové matky brání svým dětem v tom, aby se před svými vrstevníky neznemožnily či je chrání před nároky osob stejného věku. Na dospívající děti stále hledí, jako na malé děti, přičemž jim dává najevo, že svět je nebezpečné a zlé místo. Tím dává dětem najevo, že svět děti nezvládnou. Matka, která je považována za úzkostnou nebo za matku ochranitelku může vkládat do dětí svoje vlastní obavy a neřešené problémy ze svého dětství a dospívání. (Cajthamlová 2017, s. 235)

- **Matka služebná či uklízecí**

Realizace této role matky je v tom, že její zájem je zejména o úklid a péči o domácnost. Tím dává najevo zázemí svému partnerovi, který je ponořen zcela do práce a na chodu domácnosti nemá čas se podílet. Partner zajišťuje rodinu po finanční stránce a vyžaduje mít doma klid a pořádek, který žena zajistí. Typ uklízecí matky, často uklízí a věnuje svoji energii domácím pracím, přičemž ji nezbude žádný čas na hraní a podávání si s dětmi. V případě, že děti udělají doma nepořádek dá jim to ihned najevo a tím také děti trpí. Tento typ matky může znechutit dcerám založit si vlastní rodinu, protože dokáže s dětmi manipulovat a stavět se do role oběti. Naopak synové po svých partnerkách mohou vyžadovat stejný typ partnerek, jako byla jejich maminka sama. Jde o princip toho, že na tuto roli maminky byli zvyklí, když byli malý kluci. (Cajthamlová 2017, s. 237)

- **Matka rukodělná nebo tradiční**

Maminky, které se vyznačují, jako rukodělné mají rády rukodělné činnosti. Vylepšují svoji domácnost i svoje děti. Mají zálibu ve vyrábění dárků a výrobků pro celou svoji rodinu. Svoje děti vede k ručním pracím. Děti poté umějí vyšívat, háčkovat, malovat, plést aj. Tradiční matka dbá na tradice a vede k nim i ratolesti. Svého manžela nutí do zapojení se do tradičních rituálů. Mezi ambice těchto žen patří touha zakládání či vedení podniků s rukodělnou výrobou. V případě, že tvorba není její jediná náplň dokáže být i matkou vřelou, která děti inspiruje a vede je k tvorbě v originalitu. (Cajthamlová 2017, s. 237)

Role otce

Role otce v demokratické, ale přes to v patriarchální kultuře je považována za hlavu rodiny. Zastupuje rodinu například ve vyjednávání s řemeslníky nebo naopak jedná s úřad a když je potřeba opraví rozbité věci nebo naopak brání svoji rodinu oproti vnějšímu světu. Zbožňovaný otec a partner si s dětmi hraje, sportuje, přináší nákupy nebo vymýšlí program na dovolenou. Je to z toho důvodu, že je silnější než žena. V případě, že role otce je stabilní a výchova dětí v nich vyvolá pocit bezpečí s důsledným zaměřením, tak je každý táta správný a motivující. Pozice otce v rodině je stejně důležitá, jako role matky. I tatínkové jsou stejně citliví, jako maminky a jsou schopni silné a dlouholeté lásky k dětem. Od žen se liší v tom, že neumějí tak dobře komunikovat, proto svoje pocity raději dávají najevo skrze činnosti. Šťastný a spokojený táta je stejně důležitý, jako spokojená a veselá máma. (Cajthamlová 2017, s. 349)

Cajthamlová uvádí následující typologii vybraných otcovských rolí: Otec sportovec; Otec spisovatel či vědět; Otec citový a pečovatelský; Otec vládce. (Cajthamlová 2017, s. 355,356)

- **Otec sportovec**

Jde o role otce, který má snahu svojí rodině organizovat různé sportovní aktivity kterými vyplňuje každé volné chvíle mezi které se mohou řadit výlety a sportovní akce, zejména klade důraz na dovolené, které jsou primárně zaměřené na jeho osobní zájem. V případě, že si tento typ otce k sobě najde partnerku, která je stejně zaměřená, jako tatínek sportovec a neporovná se ve sportovních výkonech, jak s partnerkou, a i s dětmi, tak se může jednat o velmi vítanou osobu v rodině. Naopak jedná-li se o pasivní roli otce sportovce, která zahrnuje pouze sledování sportovních pořadů v televizi může tím některé členy v rodině obtěžovat. (Cajthamlová 2017, s. 355-356)

- **Otec spisovatel či vědec**

Role otce spisovatele je charakterizována tím, že je plně vytížen svou prací a své rodině věnuje pouze věnování na stránkách svých knih v podobě poděkování. Na rodinu nemají moc času. V případě, že si k sobě zvolí partnerku, ze které se stane matka služebná, tak rodina je zaopatřena i bez otcovské přítomnosti. V opačných případech, když si tatínkové vědci k sobě najdou partnerku jiné role, tak se mohou ženy cítit bez opory a trpí. (Cajthamlová 2017, s. 356)

- **Role otce citového a pečovatelského**

Otec, který je citově založený si k sobě spíše volí ženu, která dokáže rodinu finančně zabezpečit i bez příspěvku do rodinného rozpočtu jím samotným. V oblibě má péči o děti a v některých případech volí i odchod na otcovskou dovolenou a svůj čas věnuje dětem a tvorbě doma. Z pohledu dětí nemusí být chápán, jako ten slabší partner.
A to v tom případě, když ho jeho partnerka ctí a uznává. Tento typ otce bývá dětmi milován a sám je inspiruje k vlastní tvorbě. (Cajthamlová 2017, s. 356)

- **Otec v podobě vládce**

Role otce, který je považován za vládce rodiny je chápán, jako standartní patriarchální model otce, který má v povaze kontrolu a řízení veškerého dění v domácnosti. On sám může vést nějaký podnik nebo budovat rodinný dům s tím, že autoritativně rozděluje práci. Jeho chování k ostatním členům je nadřízené. Tím může docházet ke snižování sebeúcty a sebedůvěry druhých. V pozitivním slova smyslu jde o klidného a moudrého muže, na kterého se ostatní členové rodiny mohou obrátit v případě rady či jiné formy pomoci. Definicí této pozitivní role otce ve formě vládce je brána, jako opora a skála s tím, že je respektován a milován. (Cajthamlová 2017, s. 357)

Sourozenecká role

Každé dítě je jedinečné a jeho postavení v rodině je odlišné, což ovlivňuje jeho životní dráhu. V dřívějších dobách bylo vše dáno na základě tradic v dnešní společnosti je tomu jinak a je zcela obtížné odhadnou, co a jakým směrem se bude ubírat. Tři roky bývají považovány za nejvhodnější věkový rozdíl mezi sourozenci. V případě, že věkový rozdíl je větší může docházet k menší žárlivosti a rivalitě mezi sourozenci. V optimálním případě by starší sourozenec neměl být starší o víc než šest let což definuje jednu vývojovou fázi. Sourozenectví nelze nijak ovlivnit a je dáno, jako celoživotní blízký vztah Sourozenci na sebe mohou mít vzájemně vliv, nicméně v tomto případě nejde o východu. Každý rodič může mít různou blízkost srdci ke svým rodičům. Je to z toho důvodu, že rodiče mohou být k jednomu sourozenci přísnější, a naopak k tomu druhému benevolentnější na základě jejich budoucího dobra. (Poradcems [b.d.]; [online])

Novák uvádí, že na základě sourozeneckých konstelací lze odvodit chování odrostlého dítěte do budoucna, což rozdělil na role Jedináčka; Nejstarší dítě; Prostřední dítě; Benjamín. (Novák 2007, s. 36-45)

- **Jedináček**

Zde se nabízejí tři druhy, jak je možné vnímat jedináčka. Prvním je **druh tradiční**, který je charakterizován rozmazleným jedincem. Jedináček vyrůstá v prostředí dospělých a jeho kontakt s ostatními vrstevníky v jeho volném čase je minimální. Dalšími rysy, kterými se vyznačuje tradiční jedináček jsou sebestřednost, sobeckost a nulová chybovost. Tento typ jedináčka také nejpozději opouští domov a teprve v pozdějším věku se osamostatňuje.

Jako druhým typem jedináčka je **moderní přístup**. Vyznačuje se zejména dobře odvedenou péčí rodičů, která je věnována jedináčkovi po celé jeho dětství až po jeho dospělost. Nicméně i tento typ jedináčka v sobě zahrnuje omezený přístup ke kontaktu s vrstevníky. Děti, které spadají do moderního přístupu jedináčka častěji mívají lepší a kvalitnější studium. (Novák 2007, s. 37)

Handicap jedináčků je považován za poslední a zároveň třetí typ pojetí jedináčka. U tohoto typu je největší předpoklad vytváření egoistických tendencí společně se ztrátou kontaktu s dětmi, které jsou v tomtéž věku. Nicméně i tito jedinci se snaží navázat kontakt s vrstevníky svého věku i za předpokladu vnitřního trápení. (Novák 2007, s. 38)

- **Nejstarší dítě**

Prvorozené dítě zaujímá v rodině pozici, která mu často přináší výhody do budoucího života. Do rodiny se narodí, jako první. S rodiči prožívá první věnování rodičovské lásky a často je mu dopřáváno přehnané péče společně s vysokými nároky, které mohou vést k výchově silného a sebevědomého jedince. Děti, které jsou nejstarší mají často pocity zodpovědnosti nejen za sebe, ale také za mladší sourozence. Dochází u nich k větší tendenci sebekontroly. Dále nejstarší sourozenec je poměrně často obklopen mladšími sourozenci, o které je třeba pečovat. To mu brání v získávání sebevědomí a navazování kontaktu se stejně starými kamarády. Svojí dominanci se snaží ubránit pomocí síly nebo vědomostí. Nejstarší potomek je považován za toho, který nejvíce vyvolává konfliktů mezi sourozenci. (Novák 2007, s. 39-40)

- **Prostřední dítě**

Děti, které jsou narozené, jako prostřední, tak těm často chybí sebedůvěra společně se suverénním vystupováním, kterou disponují starší sourozenci. Prostředí děti nebývají tolik kamarádští a často se uzavírají do vlastního světa. Předností těchto dětí bývají schopnosti dobrého vyjednávání, kompromisu nebo se realizují v zakládání rodinných pravidel. Od pečujících osob se jim nedostává takové péče, která je dávána prvorozeným dětem. Mají sklony

k pomalejšímu a horšímu procesu získávání vědomostí a učení se. Svůj čas tráví velmi intenzivně se svými kamarády, kde mají pocit pevnějšího pouta než se svojí rodinou. (Novák 2007, s. 45)

- **Benjamínci**

V případě nejmladších dětí to je tak, že ti mají nevyrovnanou roli v rodině. Ze všech stran jsou vnímány, jako děti roztomilé a dostává se jim lásky, jak od rodičů, tak od starších sourozenců. Může také docházet k rozmazlování. Na benjamínky nejsou kladeny, tak vysoké nároky, jako na ostatní děti. Rodina na ně hledí optikou komiků, což samotné jedince velmi tíží. Nejmladší děti bývají často extroverti a tímto charakterem se často prezentují na první pohled. Benjamínci nikdy nejsou sami, vždy kolem sebe mají nějaké starší sourozence, kteří jsou pověřeni rodiči se o ně starat. Nejmladší děti jsou schopni z toho profitovat. Benjamínci na svět často přicházejí s větším věkovým odstupem a jejich výchova je velmi podobná, jako by byly jedináčci. (Novák 2007, s. 44-45)

2.3 Principy rodinné politiky

Rodinná politika, tak jak je realizována v České republice je obsah širokého spektra opatření a aktivit či opatření státu nebo organizačních složek sloužící k pomoci přímé a nepřímé podpory pro rodiny. Rodinná politika není izolovaným systémem nýbrž souborem veřejných politik, která má promyšlené působení na rodiny a zároveň usiluje o usnadnění výkonu přirozených funkcí, které rodina zastává. V České republice politika, která je zaměřená na rodinný život ovlivňuje životy rodin tak, že jim například napomáhá upravovat pracovní podmínky na trhu práce, zprostředkovává zdravotnické a vzdělávací služby, zapojuje se do řešení oblasti bydlení, definuje výši daňových odpočtů a daní, určí práva a povinnosti rodičů a v neposední řadě se podílí na dostupnosti či možnosti čerpat sociální dávky nebo služby ze systému sociálního zabezpečení. Rodinná politika je tak politikou, která zahrnuje více oblastí, kdy prostřednictvím působení veřejných oblastí života společnosti utváří stát příznivé podmínky pro plné fungování rodiny a tím jim umožňuje naplňovat jejich základní rodinné funkce. V rámci ČR do rodinné politiky také spadá sociálně právní ochrana dětí, která specifikuje zajištění práva dítěte na život společně s příznivým vývojem, klade důraz na rodičovskou péči a život v rodině. Důraz je kladen na respektování identity dítěte, která zahrnuje svobodu myšlení, svědomí, náboženského vyznání, právo na vzdělání a budoucí volbu zaměstnání. Současně je nezbytné dítě chránit před všemi formami násilí – jak fyzického, tak

psychického –, stejně jako před zanedbáváním či jakoukoliv formou zneužívání. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 19-22)

Východiska a cíle rodinné politiky

Hlavní cíle rodinné politiky závisejí na potřebách, jež vyvstávají v souvislosti s demografickým stárnutím. Rodinná politika si klade za cíl podporovat naplňování rodinných funkcí a v současné době také situaci, kdy se snižuje stabilita rodin nebo také ohrožení, které souvisí se sociálními nejistotami. Více nebo méně jednoznačné cíle bývají orientovány do záměrů prenatálních, ekonomických a humanistických. Jejich realizace bývá formou modelů rodinné politiky s odlišným důrazem. V České republice je cílená debata, jakou formou nastavit rodinnou politiku. Při sestavování rodinné politiky se Česká republika řídí třemi rámcovými otázkami. Mezi první se řadí cíle. Jde o to vědět, jaké cíle je třeba si stanovit pro to, aby bylo jasné, v jakých oblastech bude třeba vstupovat do rodin a do jaké míry bude explicitní či jakých skupin se bude týkat. Zde je důležité rozeznat, zda předmětem jsou děti, rodiče nebo naopak společnost a role rodiny v sociální struktuře. (Kuchařová 2020, s. 43)

Většina evropských vlád klade hlavní zaměření zejména na níže uvedené oblasti. Zároveň jsou tyto oblasti pilířem pro koncepci české rodinné politiky.

- Podpory materiálních potřeb pro rodiny a blaha dětí, společně s prevencí pro odstranění chudoby a sociálního vyloučení rodin s dětmi;
- Pří výchově a péči o děti je zaměřena kompenzace nákladů, která se liší dle věkových kategorií. Důraz je zejména kladen na děti do dosažení věku povinné školní docházky;
- Sladění profesního a rodinného života, což by mělo sloužit, jako nástroj na podporu plodnosti;
- Podpora rovných příležitostí žen a můžu;
- Podpora raného vývoje děti. Důraz je kladen také na rodičovskou péči společně s institucionální. (Kuchařová 2020, s. 43)

Druhou otázkou je, jaké jsou možnosti rodinné politiky. Tato otázka se vyznačuje tím, do jaké míry a zda je vůbec možné nějakým způsobem společensky zasáhnout do soukromých a intimních sfér, kterými jsou partnerství a rodičovství v souladu se stanovenými cíli v klíčových oblastech rodinné politiky. Vše záleží na možnostech, které se odvíjí od prokázaných a zároveň postačujících znalostech či faktorů, jež mají dopady na rodinné chování, což ovlivňuje životní

podmínky rodin. Shody je dosaženo tehdy, kdy spolupracují externí faktory ekonomické, strukturální, subjektivní, kulturní společně s osvojenými včetně normativní motivace. Třetí a zároveň poslední otázkou je upřesnění role rodinné politiky, jež si klade za cíl, na co se zaměřit současně také s potencionálním ohodnocením efektivity opatření rodinné politiky z perspektivy účelu. Důraz je zejména kladen na funkci ekonomicko-zabezpečovací, přičemž její zaměření je na prevenci chudoby, dále reprodukční, jež je soustřeďována na zvýšení porodnosti a v neposlední řadě funkci výchovnou, která je primárně cílí na péči o nejmenší děti. V případě hodnocení kvality je žádoucí dbát na nepředvídatelné dopady, a to z toho důvodu, jak odpovídají záměrům rodinné politiky nebo naopak, jaké jsou rozdíly. Uskutečnění role a cílů rodinné politiky také závisí na jednotlivých subjektech, kterými jsou stát, kraje a obce. (Kuchařová 2020, s.44)

Nástroje a opatření rodinné politiky

Nástroje rodinné politiky je možné definovat ve zjednodušeném znění. Není přesně vymezené kritérium pro členění, protože to není prakticky možné. Z toho důvodu se některá opatření mohou částečně překrývat. Mezi nástroje rodinné politiky se řadí rodinné dávky, daňové úlevy, rodičovská a mateřská či otcovská dovolená nebo i jiná forma v případě péče o jiné příslušníky, služby denní péče o děti, podpora kombinace zaměstnání a rodiny a podpora rodin, které mají specifické potřeby. (Kuchařová 2020, s.61)

- **Rodinné dávky**

Jádrem rodinné politiky je nutnost podporovat rodinu při zvládání nákladů u zabezpečení dětí společně s péčí o ratolesti a současně tak i o rodinu, jako celek a tím jsou vytvářené vhodné socioekonomické podmínky. Na základě toho se stává finanční opatření zásadním a v rodinné politice je na něj kladen důraz. Společně se finanční opatření prolíná se sociální politikou, nicméně tyto dva aspekty mají rozsáhlejší smysl. Na jedné straně stojí prevence proti chudobě a sociálního vyloučení a na druhé je cíl rodinné politiky, který spočívá v rozvoji blaha dítěte. Stát se podílí zájmem, aby vytvářel přirozené a rodinné prostředí pro budoucí generace z pohledu rozvoje lidského kapitálu. Způsob, jakým lidem finanční nástroje pomáhají se odráží v přínosu, legitimitě, spravedlnosti a dalších sférách, které poté mají vliv na celkovou demografickou situaci a také na míru porodnosti. (Kuchařová 2020, s.61)

- **Rodičovská/mateřská dovolená a jiné formy péče o jiné příslušníky**

V tomto případě existuje propojení mezi rodičovskou a mateřskou dovolenou společně s výdaji na rodinné dávky a celkovou porodností. Nicméně aby bylo možné dosáhnout tohoto spojení je nutné splnit určité podmínky, kterými jsou určení délky pro přerušení zaměstnání, míra částky finanční kompenzace za ušlý výdělek, podmínky pro návrat na trh práce a v neposlední řadě záleží na domluvě obou rodičů ohledně zajištění péče. Volno, které je určené matkám nebo pečujícím osobám na péči se řadí mezi nástroje napomáhající nejen o zajištění péče samotné, ale také mají sloužit, jako úspora v nákladech pro rodiny s dětmi. (Kuchařová 2020, s.75)

- **Služby denní péče o děti a vzdělávání dětí**

Tyto služby zajišťují soudobé jádro rodinných politik a slouží, jako doplňkový nástroj při naplňování cílů a slaďování zaměstnání společně s rodinným životem s důrazem na volno při péči o nejmenší ratolesti. Služby denní péče o děti jsou považovány za klíčové v podpoře zaměstnanosti žen a rovnoprávnosti z hlediska pohlaví vůči rodičovským rolím. Zejména jde o blaho dítěte v oblasti péče mimo rodinu a vzdělávání, tak kvalita péče zůstává oprávněně jedním z hlavních témat. V případě zpřístupnění nerodinné institucionální péče a vzdělávání v raném věku je kladen důraz na finanční stránku, aby byla dostupná stejně tak na dostupnost kvalitní péče. Avšak toto kritérium zůstává spíše formálním, a to v oblastech, kde poptávka převyšuje nabídku. (Kuchařová 2020, s.79)

- **Podpora rodiny a zaměstnání**

Sladění současně zaměstnání a rodiny se dostalo do popředí politického zájmu a poptávky ve společnosti ve všech zemích, které uplatňují různé formy rodinné politiky. Jendou mincí této problematiky je větší dostupnost práce pro ženy, které potřebují skloubit pracovní a rodinný život. Oproti tomu stojí větší účast mužské populace do domácích prací. K podpoře většího zapojení mužů v péči o domácnost a o ratolesti je určena směrnice EU, jež plní funkci zázemí rodinné politiky. V této oblasti není dostatečné pouze podporovat slaďování rodinného života a zaměstnání ze strany legislativy, ale je také zapotřebí angažovanosti zaměstnavatelů. A stejně tak je důležitá stabilita rodin, kde je nastavena uspokojivá dělba práce. I zde je možné uplatňovat principy rodinné politiky, jež podporují rovné postavení žen a mužů nebo naopak formou poradenství v oblasti vztahů mezi partnery. (Kuchařová 2020, s. 82)

2.3.1 Koncepce rodinné politiky

Na základě rozhodnutí vlády roku 2023 došlo ke schválení Strategie rodinné politiky pro období od roku 2024-2030, což je aktualizované vydání dřívější Koncepce rodinné politiky z roku 2017. Dokument nově zdůrazňuje pohled zaměřený na potřeby rodin v jednotlivých životních fázích a specifických situacích či na rodiny jako na nenahraditelný zdroj společenské prosperity. Velký důraz je kladen na ocenění, stabilitu rodiny, podporu manželství, sociální a ekonomickou ochranu rodiny a v neposlední řadě také primární prevenci pro předcházení negativních jevů. Zároveň zůstává zachování respektu k různorodosti životních drah včetně variability rodinných uspořádáních. (MPSV 2023, [online])

K formování osobnosti člověka dochází právě v prostoru rodiny prostřednictvím lidského kapitálu a výchovy či podpory budoucích generací. Jedná se o nejzákladnější jednotku naší společnosti. Zárukou pro výchovu dětí a udržitelný rozvoj společnosti včetně její soudržnosti jsou zejména odolné a prosperující rodiny. V současnosti je nutné formovat vnímání rodiny na základě vztahů. Rodina je nejčastějším prostorem pro socializaci a humanizaci člověka, což je nezastupitelné v každé dobře prosperující společnosti. (MPSV 2023, [online]) *„Bez fungující rodiny, realizující své funkce – ať již jde o funkci reprodukční, výchovnou, ekonomickou, sociálně psychologickou či emocionální, je ohrožena samotná existence společnosti. Bez soudržné a fungující rodiny nebude soudržná ani společnost a lidé budou méně spokojeni se svým životem; nesoudržná společnost bude rozkládána vnitřními tenzemi (včetně politických konfliktů) a bude se muset potýkat s nepřiměřeně vysokými dodatečnými náklady v rovině ekonomické, sociální i emocionální.“* (MPSV 2023, [online]) Rozvíjet společenské klima patří mezi cíle z toho důvodu, aby docházelo k eliminaci bariér a společenských tlaků. Klíčovým se stává investice do rodin a dětí, které jsou klíčové pro stabilitu a celkovou budoucnost České republiky. (MPSV 2023, [online])

2.4 Metody sociální práce s rodinou

Určit globálně jeden platný přehled cílů sociální práce není možné. Odlišnosti mezi jednotlivými zeměmi a kulturami, jak v teoretické, tak praktické části sociální práce jsou markantní. Například, jakým způsobem je sociální práce prováděna v evropsko-americkým kulturním rámcem není přijatelný ani vhodný pro odlišné kultury. Východní země (Čína, Japonsko, Indie) kladou důraz na soustavu sociálních služeb, které podporují rodinu než jednotlivce. Oproti tomu americká sociální práce se liší oproti té evropské tím, že klade větší

důraz na zapojení dobrovolníků a řízení ze strany státu je menší. Načež ani v evropských zemích není možné jednotně sladit základní východiska. Nicméně mnohem složitější je situace v zemích třetího světa, na které stále působí původní kmenová tradice v zacházení s lidmi, kteří mají handicap. (Matoušek 2008, s. 13) Payne tvrdí, že *„Sociální práce je „sociálně konstruovaná činnost", kterou lze pochopit jen ve vazbě na sociální a kulturní kontext, v němž vznikla"* (Matoušek 2008, s. 12).

Pojem metody sociální práce v sobě nese autority v západních zemích, které jsou vázané na cílový subjekt, kterým může být práce se skupinou, rodinou či komunitou nebo také s jednotlivcem aj. Dále je podstatná aktuální situace, v jaké fázi se člověk, rodina, komunita nebo skupina nachází. Zda je ve stavu sociálního znevýhodnění na začátku života nebo sociální události jsou předvídatelného anebo nepředvídatelného charakteru. Kromě toho jsou podstatné relevantní vztahové kontexty, které jsou definovány, jako vrstevnická skupina, rodina či organizace. V některých případech jde i o systémové vazby, které zahrnují regionální, národní eventuálně nadnárodní sociální politiku. Cílů sociální práce je více. Mezi prvními je schopnost podpořit klienta, aby byl schopný řešit problémy, adaptovat se na nároky a vyvíjet se.
Na schopnost podpory klienta navazuje zprostředkovat klientovi kontakty s organizacemi, na které se může obrátit s prosbou o pomoc, případně ho informovat o zdrojích a případných příležitostech. Dalším cílem je napomáhat systému podpory, aby vykonával svoji funkci humánně a efektivně, tzn., že sociální pracovník může mít roli poskytovatele, organizátora služeb, supervizora, konzultanta nebo může být obhájcem klientových zájmů. V neposlední řadě je cílem sociální práce rozvíjet a zlepšovat sociální politiku. (Matoušek 2008, s. 13-15)

Rozdělení poskytování služeb rodinám

- Služby, které jsou poskytované rodinám jsou rozlišovány dle délky trvání – krizové až dlouhodobé
- Podle prostředí – služby mohou být poskytované v prostředí institucích, kde se specializují na práci s rodinou, v zázemí rodiny nebo v komunitním centru případně někde jinde
- Dle zvolené metody práce s rodinou – odborně vedená terapie, poradenství či svépomocné skupiny
- V některých případech i podnět, který se stal důležitým pro řešení práce s rodinou – ohrožení dítěte nebo dospělého případně situace spojená s rozvodem (Matoušek 2008, s. 195-196)

Trendem v posledních letech ohledně poskytování sociálních služeb pro rodiny je realizace podpory v přirozeném prostředí rodiny, kam nemusejí za pracovníky rodinný příslušníci docházet. V případě, že dojde k roztržení rodiny a umístění jednoho člena ať už dítěte nebo dospělého jedince do ústavního zařízení jde o nevhodné nebo až destruktivní řešení pro rodinu. Platí to i za předpokladu toho, co předcházelo situaci. V případě umístění člena rodiny do ústavního zařízení je odebírána rodině možnost řešit vzniklý problém. Na rodinu je hleděno, jako na součást problému, zdaleka ne tak, že vzniklé neshody jsou problémem společenství, které by mohlo a mělo nesoulad řešit. Více služeb může poskytovat současně jedna instituce a klade si za cíl nabídnout, co nejvíce služeb z jedné ruky v případě, že je toho schopná a jedná v souladu s doporučovaným principy. (Matoušek 2008, s. 196)

1. Krizové služby

Tento typ služby je poskytován v případě, že jde o ohrožení dítěte nebo dospělého. Lze použít i za situace, když je jedinec vrátí z dočasného odloučení od rodiny zpět a provedení je formou sjednocení. Jedná se o služby, které zprostředkují rychlé a krátkodobé hodnocení rodiny odborníkem načež jim dotyčný poskytne efektivní pomoc. Profesionál, který v tomto případě zajišťuje odbornou krizovou pomoc musí umět kooperovat s ostatními institucemi do kterých spadá policie i soud. Počet rodin, kterým se ve stejné době věnuje nesmí být nijak velký. Povinnost pracovníka je ta, že by měl být dostupný nepřetržitě. Profesionálové, kteří skrze instituce poskytují krizové služby musejí být dostupní každý den. Dále instituce, která nabízí tento typ služby může spolupracovat také s dobrovolníky, ale pouze za toho předpokladu, že v organizaci působí profesionálové, jež jsou pro dobrovolníky stěžejní. V případě výkonu této práce je nutná pravidelná supervize s možností případy konzultovat s jinými odborníky včetně lékařů a právníků. Krizové služby také poskytují azylové zařízení určená pro děti nebo pro matky s malými dětmi. Nabízí se i možnost pobytu v profesionálních rodinách. Tento typ služby musí navazovat na terapeutické služby, ty jsou určené pro dospělé osoby, rodiny a manželské páry. (Matoušek 2008, s. 196)

2. Poradenské služby

Jedná se o službu, která je krátkodobého charakteru a je nabízena ve specializovaných institucích. V tomto případě má rodina k dispozici odborníka. S jedním nebo i s více pracovníky řeší rodina své akutní problémy, které se týkají výchovy dětí a soužití v rodinném kruhu. Pomoc je formou předem domluvených schůzek a je prováděna v krátkodobém horizontu.

Některé služby zajišťují obhajobu zájmů a práv rodiny proti ostatním subjektům včetně státních orgánů. (Matoušek 2008, s. 197)

3. Vzdělávací programy

Tato služba je poskytována dlouhodobě. Cíl služby je definován obecně v tom smyslu, že jde o podpory rodičů, rodičovské role, rozvoj dovedností, jak hravě zvládat řešit konflikty a v neposlední řadě učení se, jak udržovat zdravé vztahy. Některé programy jsou označovány, jako školy rodičů a jejich uskutečnění je buď v odpoledních nebo večerních hodinách v prostorách školy. Případně vzdělávací programy mohou probíhat o víkendech formou kurzů nebo prázdninových soustředěních. Vzdělávací programy se v některých případech spojují s poradenskými službami. Jde o případy, kdy jsou nabízeny nahradím rodinám (pěstounské a adoptivní) případně rodinám, kde je vychováváno dítě s těžkým handicapem. V některých případech je možnost doplnění rekreačními akcemi a pobyty. (Matoušek 2008, s. 197)

4. Terapeutické služby

Terapeutické služby lze rozdělit do dvou kategorií. To první jsou služby svépomocného charakteru a v opačném případě se jedná o služby, která je profesionálně vedena. Jejich poskytování může být určené pro jednotlivce, ale také pro celé rodiny, které trápí problémy v rodině. V případě poskytnutí služby jednotlivcům mohu být v roli průvodců problému nebo oběti. Pokud dojde některým členem rodiny k překročení zákona, daná věc musí být projednána soudní cestou. Soud může nařídit, aby se provinilý zapojil do terapeutického program, nebo může ve svém rozhodnutí přihlédnout k tomu, že už nějaký ten program absolvuje. Realizace terapeutické služby musí být podložena smlouvou, která stanovuje délku terapie a také v sobě zahrnuje cíl terapie dle kterého se může postupovat a terapie se tak stává efektivní. Každý účastník má právo kontrolovat, jak se terapie vyvíjí. Po ukončení terapie pracovník, který realizoval sezení je povinen sepsat zprávu a předložit ji všem účastníkům, kterým náleží. I rodina by měla vyhodnotit efekt terapie ze svého úhlu pohledu. Zpětné hodnocení účastníky je výbornou zpětnou vazbou pro terapeuta a instituci, která poskytuje terapie. (Matoušek 2008, s. 197)

5. Preventivní programy

Jedná se o dlouhodobé programy u rodin, které se nově formují a je u nich velký potenciál vážných obtíží nebo také u rodin do kterých se narodilo hendikepované dítě a výchova bude pro osoby značnou zátěží. Ve druhém případě jde o ranou péči. Pracovníci, kteří rodinám

pomáhají mohou být profesionálové, ale také dobrovolníci. Kontakt rodiny a pracovníka je v tomto případě pravidelný s dlouhodobým charakterem. (Matoušek 2008, s. 198)

2.4.1 Metody sociální práce s jednotlivcem

Jednou ze základních metod sociální práce je považována práce s jednotlivcem. Zároveň jde o jednu z nejrozpracovanějších forem sociální práce. Mary Richmondová byla zakladatelkou formy práce načež také zavedla pojem „case work“ (případová práce). Jako první také vydala knihu, která se zabývá metodikou sociální práce pod názvem Social Diagnosis. Levická také rozlišuje čtyři typy terminologie – sociální práce s jednotlivcem, individuální sociální práce, případová sociální práce a case work. Všechny tyto spojení charakterizují aktivity sociálního pracovníka, který pracuje výhradně s jednotlivcem. Sociální pracovník se zabývá sociální situací klienta či sociálním problémem. Nehledí však na osobu nebo osoby, které jsou v něm zúčastněné. Osoba je označována klientem. (Neubauerová 2021, s. 54)

Vývoj individuální sociální práce v České republice je podobný, jako v zahraničí. Dle amerického názvosloví „social casework“ byl odvozen termín individuální sociální práce. V České republice je představitelkou přepadové sociální práce Marie Krakešová, která je také autorkou psychologické teorie sociálních případů pod názvem Výchovná Vymezení individuální sociální práce 17 sociální terapie. Teorie byla vytvořena na základě odlišných kazuistik a vlastních zkušeností autorky. V teorii Krakeošová vymezila dva typy sociálních klientů. Prvním je typ neukázněný a druhý je utlačovaný. Jednou z možných příčin vzniku sociálního případu může být, že během dětství a dospívání nedochází k uspokojování lidských potřeb. Další příčinou může být, že matka využívá chybné výchovné postupy ke svým dětem. Nicméně, jako důležitý nástroj pro úspěšnou terapii je vytvoření důvěrného vztahu mezi pracovníkem a klientem. (Špiláčková, Nedomová 2013, s. 16,17)

Případová práce

Tato metoda je častou uplatňována při práci s jedincem. Klíčovým aspektem k úspěšné intervenci je zejména motivace klienta, který je nakloněn spolupráci. Klient je ochotný spolupracovat se sociálním pracovníkem pouze tehdy, když v tom vidí smysl vyplývající z jeho vlastních životních zkušeností a aktuální životní situace. Základním krokem pro případovou práci je pochopení situace jedince současně s porozuměním jeho rodině, kultuře, společnosti, komunitě a spolu se znalostí sociálně-zdravotních služeb, které poskytují příležitost ke zlepšení a odstranění nedůstojných životních podmínek. Identifikace rolí bývá často podstatná pro

klienta z důvodu pochopení v souvislosti s tím, aby si uvědomil v rámci kultury a skupiny, kam patří. Osoby, které využívají sociálních služeb jsou často přesvědčeni, že v náplni své role selhali. Zabývat se komplikovanými problémy klientovi situace je úkolem případového pracovníka. Zejména se zaměřují na oblasti bydlení, zdravotní péče, odpovídajícímu příjmu aj. Jedním z efektivních postupů je tzv. soustředěný cílový přístup. Sociální pracovník se jím řídí při sestavování důležitosti, jaký problém se bude řešit, jako první. Pracovník vytváří tzv. pořadí problémů. Pozitivní vytvoření vztahu je podmínkou pro budování podpůrného vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem. Sociální pracovník by měl disponovat s empatií, vstřícností a respektem směrem ke klientům. Celý proces případové práce je provázen rozhovorem a nonverbální komunikací. (Kratochvílová 2013, s. 16,17)

3 FLEXIBILITA PRACOVNÍHO TRHU A NOVÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

Flexibilita pracovního trhu z počátku v sobě nesla určitý nádech pozitivity, nicméně v současnosti se jeví jako rozporuplná. Naproti sobě si stojí dvě formy flexibility. První forma je pozitivní, která je charakterizována dobrým skloubením soukromého života s tím pracovním. Zaměstnanci mají možnost spolupracovat na pracovním rozvrhu či dobu výkonu práce. Naopak proti pozitivní neboli dobré flexibilitě se nabízí negativní či špatná, která vyjadřuje to, že pro zaměstnance je obtížné skloubit pracovní a nepracovní čas. V České republice převažuje definice negativní flexibility, která je nastolena v důsledku postkomunismu. Fakt, jestli u pracujícího jedince převažuje pozitivní či negativní forma flexibility se odráží na jeho postavení na trhu práce. Dobrá forma sebou nese vyšší spokojenost a příjem nebo možnost vyjednat si výhodnější pracovní dobu. Naopak špatná podoba je definována omezenou nezávislostí, nižším příjmem a nižší úrovní vzdělání. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 19)

Zvyšující se flexibilita s sebou nese také negativní dopady. Dopadá současně na zaměstnance, tak i na zaměstnavatele. Tento fakt se odráží na zvyšující se nejistotě na trhu práce a na rozdělení či segmentaci zaměstnanců. Následkem může být pokles loajality vůči týmové práci, která může mít vliv na klesající produktivitu práce. Stále zvyšující se flexibilita může mít výrazný dopad na sociální státy. Upuštění od standartního modelu zaměstnání, který je vyjadřován stálým zaměstnání během celého života a prací na plný úvazek či rozčlenění pracovních kariér. Tyto aspekty se stávají výzvou pro sociální systémy. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 19)

V posledních letech je upírána pozornost k nestandartním způsobům práce. Tato skutečnost se odráží na tom, že podíl na celkové zaměstnanosti jiných pracovních poměrů, než hlavních roste. Do nestandartních typů práce se řadí práce na částečný úvazek, práce vykonávána na dobu určitou či samostatně výdělečná činnost na živnostenské oprávnění. Alternativní typy úvazků v sobě zahrnují nejistoty a znevýhodnění. Rizika jsou vyznačena zhoršením budování kariéry, nejistotou pracovního místa nebo nižším finančním ohodnocením. Ztížení podmínek nastává i tehdy, kdy si jedinec přeje změnit pracovní místo, výběr takových míst je velmi omezen a je těžké získat nestandartní pracovní úvazek.

Zda je uchazeč o pracovní místo schopen ucházet se, tak jeho úspěch velmi záleží na získaných schopnostech a dovednostech včetně postavení na trhu práce. Ohroženou skupinou v této problematice jsou lidé, kteří mají velice nízký příjem. Skupina těchto lidí má tendence pracovat bez pracovní smlouvy či na smlouvy s termínem. Právě v těchto případech dochází k vynucené flexibilitě a nestandartním pracovním podmínkám. Až dvěma třetinám zaměstnanců, kteří mají nízké příjmy nedovoluje pracovní zařazení kariérní postup, další vzdělávání a polovina z nich je vyčerpána nebo dojíždí velké vzdálenosti za prací. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 20)

V posledních letech se stalo velmi diskutované téma částečných úvazků. V porovnání se západní Evropou, která umožňuje více částečných úvazků, tak Česká republika nabízí velmi malé procento typu zaměstnání na úvazek jiný než na hlavní pracovní poměr. V prvním čtvrtletí roku 2007 bylo procento zaměstnanosti v České republice na částečné úvazky zaměstnáno zhruba 5 % z celkové zaměstnanosti, z toho 8,6 % žen a 2,3 % mužů. Například oproti tomu Dánsko zaměstnávalo 24,3 % (36,8 % žen a 13,6 mužů) pracovníků na nestandartní formu práce. Jedním z důvodů, proč ČR není schopna nabízet a pokrýt větší procento částečných úvazků může být nízká úroveň příjmů rodiny či tradice, která vychází ze zaměstnání na plný úvazek. Rodina v současné době potřebuje dva plnohodnotné příjmy, aby byla schopna pokrýt a zajistit dostatečný životní standard z toho důvodu si členové rodiny nemohou dovolit jeden neplnohodnotný příjem v domácnosti. Dalším zásadním faktem této problematiky je, že zaměstnavatelé nenabízejí dostatečné množství nestandartní práce na trhu.

Částečné úvazky jsou typickým představitelem pracovní flexibility, která může mít dvě stránky, pozitivní tak i negativní. Prospěšnou z nich je to, že tento typ úvazku je jedním z možných řešení, jak skloubit profesní a rodinný život. Naopak nežádoucím v tomto ohledu je, že tyto druhy úvazků mohou značit nízké platové ohodnocení, nedobrovolnou podzaměstnanost a pracovní nejistotu či diskriminaci. Co se týče mzdy, tak lidé, kteří jsou zaměstnáni na částečné úvazky v zahraničí, tak jejich hodinová mzda je nižší než pracovníků, kteří jsou zaměstnáni na hlavní pracovní poměr. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 21)

Podle Kalleberga (2000) je hodinová mzda pracovníků na částečný úvazek obvykle nižší než mzda zaměstnanců na plný úvazek, a to i při podobné úrovni kvalifikace a vykonávané práci. Tento rozdíl není způsoben pouze rozdíly v odbornostech, ale také institucionálními a sociálními faktory. Mezi hlavní příčiny patří omezený přístup pracovníků na částečný úvazek ke kolektivnímu vyjednávání a nižší vyjednávací síla ohledně mzdy, nižší prestiž a sociální

status těchto pracovních pozic, a také vyšší míra nejistoty a flexibility pracovních podmínek, které zaměstnavatelé kompenzují nižším finančním ohodnocením. (Kalleberg 2000, s. 350–355) V České republice není možné toto tvrzení dokázat, a to z toho důvodu, že ČR nabízí poměrně malé procento částečných úvazků. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 21)

Druhy práce na nestandartní úvazky (částečné úvazky) jsou v zahraničí rozmanité nicméně se spíše řadí do nižší kvalifikační třídy, mezi které spadá péče, prodej, úklid aj. V ČR se objevují v odlišných sférách či oborech povolání, než je tomu za hranicemi. Platí tedy zde, že se práce na částečné úvazky objevují spíše v oblastech, kde je hlavním výrobním postupem vysoce kvalifikovaná práce a kapitál na vybavení není tak náročný. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 21-22)

Nejvíce se vyskytují v oborech, jakou jsou:

- Věda
- Školství
- Státní správa
- Práce v sociálních službách

Nejméně vyskytující se práce na částečné úvazky dle oborů:

- Doprava a spoje
- Finance (peněžnictví)
- Pojišťovnictví (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 22)

Otázkou do budoucnosti zůstává, jak se bude vyvíjet problematika částečných úvazku dál v případě masivnějšího rozmachu nestandartní práce na trhu. V důsledku nízké institucionalizace a malé odborové organizovanosti či celkového zhoršení vyjednávacích pozic zaměstnanců na částečné úvazky může dojít k znevýhodnění práce těchto pracovníků na trhu práce. V oblasti částečných úvazků, které představují významný nástroj pro zlepšení slaďování pracovního a rodinného života, je nezbytné při jejich podpoře rozlišovat mezi žádoucí (pozitivní) flexibilitou, jež vychází vstříc potřebám zaměstnanců, a flexibilitou nežádoucí či vynucenou, která je uplatňována jednostranně ze strany zaměstnavatele. Dalším zásadním faktem zůstává to, že není možné předpokládat univerzální zařazení všech matek na částečné

úvazky. V této záležitosti žen proti sobě stojí dvě rozdělení, které charakterizuje ženy dobře situované s možným využitím chůvy naopak proti ženám, které jsou samoživitelky a často k práci na hlavní pracovní poměr mají další zaměstnání. Z toho vyplývá, že v případě plošné podpory rozmachu částečných úvazků je nutné vzít v potaz sociální normy a dostupnost péče o děti. Tím se zabrání tomu, aby vznikala politika, která snižuje rovnou participaci na trhu práce. Je důležité brát na tuto skutečnost zřetel vzhledem k situaci v České republice, která klade tlak na matky, aby omezovaly výdělečnou činnost a co nejdéle se věnovaly péči o děti. V kontextu kladení nároku na matky nejsou ani rozšiřována místa v institucích péče o děti či jejich otevírací doba není v souladu s potřebami rodiny. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 22)

3.1 Formy flexibilních pracovních úvazků

Flexibilita se na trhu práce pohybuje již nějaká desetiletí a tvoří významný trend v rozvinutých evropských zemích. Do budoucnosti je předpoklad, že se její důležitost bude i nadále zvyšovat. Zaměstnanci i zaměstnavatelé od sebe navzájem nějaký druh flexibility očekávají. Země střední a východní i Evropy včetně ČR zaostávají s flexibilitou na trhu práce. Zaměstnanci jsou v České republice zvyklí uzavírat hlavní pracovní poměry na dobu neurčitou včetně nasazení práce pracovat přes čas nebo i v noci či o víkendech. ČR zaostává za využívání nového trendu flexibilní pracovní doby za ostatními zeměmi Evropy. Český stát si postupně zvyká na utváření nových pracovních míst dle flexibility, postupné zavádění a dostávání do povědomí těchto typů úvazků se dostává, jak zaměstnavatelům, tak samotným zaměstnancům. Mezi flexibilní formy zaměstnání se řadí **částečný úvazek** neboli práce na zkrácenou pracovní dobu, **dočasné formy zaměstnání**, které jsou charakterizovány pracovním poměrem na dobu určitou nebo agenturními zaměstnanci – dočasné umístění zaměstnanců skrze agenturu k zaměstnavateli do organizace. Dle do nových trendů zaměstnání lze zařadit **dohody mimo pracovní poměry**, které představují dohodu o provedení práce nebo dohodu o provedení činnosti, tato pracovní zařazení umožňují častější a dostupnější formy flexibility. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 16)

V České republice upravuje flexibilní formy úvazků zákoník práce. Rozlišuje rozložení flexibilní pracovní doby na klouzavou, pracovní, práci na zkrácený úvazek a práci z domova. Do délky pracovní doby je také zahrnuta práce na dočasnou dobu (dohoda o provedení činnosti, práce na dobu určitou a dohoda o provedení činnosti či agenturní zaměstnanci). (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 16)

3.1.1 Zaměstnání na částečný úvazek

Dle § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je možné sjednat kratší pracovní dobu, a zároveň zaměstnanci náleží mzda odpovídající této době (Zákon č. 262/2006 Sb. § 80 odst. 1 [online]). Cílovou skupinou, které je dle zákoníku práce umožněno zkrátit si pracovní dobu jsou osoby, které zastávají pečovatelskou činnost vzhledem ke svým dětem, které jsou mladší patnácti let, těhotným ženám nebo osobám, které jsou plně bezmocné a potřebují soustavnou péči. V případě, že si někdo z výše uvedených skupin zažádá o zkrácení pracovní doby zaměstnavatel je povinen mu vyhovět v tom případě, že tomu nebrání žádné provozní důvody. Přesná specifikace důvodů, které by měly bránit nevyhovění požadavku ze strany zaměstnavatele k zaměstnanci nejsou nikde blíže specifikovány, stejně tak v opačném případě, když zaměstnanec požaduje po zaměstnavateli opětovné navýšení úvazku není nárok zaměstnané osoby nikde uveden. Dle politiky zaměstnanosti není v ČR využívána jiná preference zkrácené pracovní doby. V roce 2011 činil podíl zaměstnaných na částečný úvazek 5,5 %. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 17)

Částečné úvazky využívají spíše ženy, které jsou na rodičovské dovolené nebo mají děti v předškolním věku. Důvod, proč volí tuto cestu je, že pečují o děti či jinou osobu. Další skupinou, která preferuje tento typ úvazku jsou osoby v důchodovém věku od šedesáti pěti let a více. Zde jsou důvody volby zejména zdravotní. V neposlední řadě při volbě toto typu zaměstnání jsou čerství absolventi škol, kteří jsou spojování s problematikou nemožnost najití práce nebo naopak v důsledku toho, že studují. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 17-18)

S ohledem na vzdělání ve spojitosti s částečnými úvazky převažují lidé, kteří mají středoškolské či vysokoškolské vzdělání. Pracující osoby na částečné úvazky jsou nejčastěji zaměstnány, jako vysoce kvalifikovaní experti nebo nekvalifikovaní zaměstnanci. V roce 2010 největší podíl zaměstnaných lidí s tímto typem úvazku bylo zaměstnáno na pozicích techniků nebo odborných pracovníků (24 %), dále následovali pracovníci zařazení do pomocné či nekvalifikované práce (18,4 %) nebo osoby zaměstnané ve službách a prodeji (16,8 %) a v neposlední řadě zaměstnané osoby ve vědě (16,7 %). (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 17-18)

Osoby, které dosahují věku pro odchod do důchodu zvyšují podíl na částečných úvazcích. I ve vyšším věku je tento typ práce typičtější spíše pro ženy než pro muže. Ve vyšším věku bývá práce na částečný úvazek častější zejména u osob s nízkou kvalifikací (např. z důvodu omezených pracovních možností) nebo naopak u vysoce vzdělaných jedinců, kteří si mohou flexibilní pracovní režim dovolit díky svému profesnímu postavení. Tato skutečnost se odráží

na profesní struktuře osob seniorského věku ve spojitosti se zaměstnáním na částečnou pracovní dobu. Důvodem, který vede lidi v předdůchodovém věku snížit si pracovní úvazek na zkrácený je zejména zdravotní stav. Volba snížení pracovního úvazku u pracovníků mezi padesáti a šedesáti čtyřmi lety je ohledně zdravotního stavu rozhodující u každého druhého muže a každé páté ženy. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 18-20)

Se zkrácenými úvazky se pojí jak výhody, tak i nevýhody, mezi které se řadí níže uvedené (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 18-20):

Výhody:

- Harmonizace rodinných a pracovních povinností
- Prohloubení nebo získání nových dovedností a znalostí – u absolventů škol
- Zachování pracovního zaměření – zejména u matek, které jsou na rodičovské dovolené či osoby v penzijním věku

Nevýhody:

- Omezené možnosti profesního růstu
- Ztížené možnosti pro další vzdělávání
- Nižší hodinová mzda s nízkým růstem finančního ohodnocení
- Lidé vykonávají pracovní činnost mnohem déle, než by měli
- Nižší sociální ochrana

Mezi hlavní aktéry na trhu práce se řadí zaměstnavatelé, kteří hrají významnou roli ohledně flexibilních pracovních úvazků. Pracovní možnosti na zkrácené úvazky zpřístupňují pouze dvě třetiny z oslovených podniků, avšak na tento typ úvazku zaměstnávají pouze 1-5 % ze všech zaměstnanců. Jedná se o zaměstnavatele působící v oblasti školství a sociální péče, zpravidla jde o práci ve veřejném sektoru. Naopak nejméně zaměstnavatelů nabízející práci na zkrácené úvazky je v oborech průmyslu, dopravy, stavebnictví a průmyslu. Z nabízených pracovních možností vyplývá, že nejběžněji jde o pracovní pozice pro ženy, které jsou na trhu práce inzerovány v rámci oborů určených pro zkrácené úvazky. Zástupci podniků v ČR podporují skutečnost, že zaměstnavatelé nemají takovou chuť nabízet zkrácené úvazky. Jde o fakt, že až dvě třetiny zástupců jsou přesvědčeny, že právě zkrácené úvazky přinášejí spíše nevýhody, něž výhody. Kromě toho zaměstnavatelé se necítí být zodpovědní za řešení rodinné situace a pracovních potřeb zaměstnanců. Dle chápání zaměstnavatelů nese zodpovědnost v této problematice řešení rodinné situace a pracovního života stát. Tato potřeba se projevuje

v poskytování daňových úlev a snížení odvodů za sociální pojištění zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají pracující osoby na zkrácené úvazky. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 20-21)

Více pracovních úvazků tohoto typu nabízejí firmy, které jsou větší než organizace, které jsou menší. Zásadním důvodem je přílišná administrativa a strach ze snížení pracovní produktivity. Pro využití práce na zkrácené úvazky jsou perspektivnější firmy, které mají více než padesát zaměstnanců. Podniky, které jsou menší se setkávají s obtížností v ohledu zabezpečení chodu pracovní činnosti. Naopak centrála odborových organizacích ČR je nakloněna k flexibilnímu zaměstnání, nicméně musí být založeno na dobrovolném rozhodnutí a současně je nutností, aby byla zajištěna ochrana zaměstnání pro osoby, které se rozhodnou pracovat formou těchto pracovních úvazků. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 21)

3.1.2 Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou je upraven obdobně, jako poměr, který je uzavřen na dobu neurčitou, jen se zásadním rozdílem, že lhůta pracovního období je časově limitována. Zásadní podmínkou je, že nesmí přesáhnout délku tří let a ode dne, kdy vznikne první uzavření pracovního poměru může být zároveň takto uzavřené opakování smluvního pracovního vztahu pouze dvakrát s tím, že případné prodloužení je považováno za opakování zaměstnaneckého vztahu. V případě, že zaměstnavatel využije dané opakovací lhůty je jeho povinností zaměstnanci nabídnout práci na dobu neurčitou nebo ukončit trvání pracovního poměru zaměstnance dle stanovené lhůty trvání pracovního vztahu. Stejný zaměstnavatel se shodným pracovníkem může uzavřít pracovní lhůtu na dobu určitou až po uplynutí tří let. Uzavření tohoto typu pracovního vztahu umožňuje větší flexibilitu pracovního poměru, než je tomu u prací uzavřených na dobu neurčitou. (Kyzlinková, Pojer, Veverková 2019, s. 15)

Flexibilní formou zaměstnání je pracovní poměr na dobu určitou. Výše flexibility ze strany zaměstnavatelů je zde vyšší než u částečných úvazků, a to z jednoho prostého důvodu, je zde možné přizpůsobit pracovní síly dle aktuální ekonomické situace. Nejčastěji bývají na tento typ úvazku zaměstnáváni pracovníci, kteří nahrazují pracovní sílu za zaměstnance, kteří jsou stálou pracovní sílou organizace, ale z důvodů nemocenské či rodičovské dovolené nemohou vykonávat zaměstnání. Organizace využívají uzavření pracovního poměru na dobu určitou i jako prodlouženou zkušení dobu. V roce 2011 v ČR bylo v průměru zaměstnáno 8,5 % osob na dobu určitou. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 24)

Poměr rozložených sil na muže a ženy je rovnoměrnější než u částečných úvazků v souvislosti s pracovními poměry. Rok 2011 zaznamenal podíl zaměstnaných žen 54,3 % a mužů 45,7 %, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 24) Výrazný úbytek zaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2020 u pracovníků vykonávajících činnost na základě smluv s časovým omezením, mezi které spadají například sezónní, dočasné či příležitostné pracovní poměry. Celkový počet těchto zaměstnanců poklesl o 43 tisíc na 321,7 tisíce, přičemž největší pokles byl evidován u žen – jejich počet se snížil přibližně o 33,6 tisíce. (MPSV, 2021 s. 15 [online])

Pracovní smlouvy na dobu určitou uzavírají častěji mladí lidé ve věku dvaceti až dvaceti devíti lety, a to především ti, kteří dosáhli úplného či neúplného středoškolského vzdělání. Tato skutečnost se odráží na tom, v jakém oboru se dotyční pohybují. Charakteristickým znakem pro tuto skupinu, která tvoří největší podíl zaměstnanosti na dobu určitou je, že pracovníci vykovávají pomocné práce nebo se řadí mezi nekvalifikované pracovníky. Zástupci nejnižší profesních skupin reprezentují 20,8 % zaměstnaneckých poměrů na dobu určitou. Dále technici, pedagogové a zdravotníci představují 16,5 % a zaměstnanci, kteří obsluhují stroje či zařízení dosahují zaměstnanosti na 14,8 %. V neposlední řadě je kategorie zaměstnanců, která pracuje na smluvně stanovenou lhůtu v oblasti služeb nebo prodeje zastoupena 14,2 % zaměstnaných. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 24,25)

Znovu začlenění žen na trh práce je spojován s nadprůměrným uzavíráním práce na dobu určitou. Zejména největší zastoupení je typické pro matky, které mají děti ve věku 1-3 roky. Až tři čtvrtiny žen pracují nedobrovolně na tento typ pracovní smlouvy. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 24,25)

Dalšími flexibilními formami zaměstnávání na dobu určitou jsou **agenturní zaměstnanci**. Agentury dočasně přiřaďují své zaměstnance jiným zaměstnavatelům dle potřeby pro účel zajištění pracovního výkonu. Zaměstnavatelům tento typ flexibilního zaměstnání vyhovuje z toho důvodu, že jsou schopni agenturními zaměstnanci zajistit na přechodnou dobu pracovní sílu ve své organizaci. V případě, že se uzavírá pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a pracovníkem s agenturním zaměstnancem vystupuje na druhé straně, jako organizace personální agentura, která se stará o pracovníka a dočasně mu přiděluje práci v organizaci, která potřebuje na omezenou dobu vykrýt chybějící pracovní sílu. Personální agentura obstarává veškerou agendu, jež je spojována se zaměstnáváním pracovníka. Možnost využívání toto typu práce je od roku 2004 upraveno zákonem zaměstnanosti. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 26)

Mezi další formy flexibilního zaměstnání se řadí **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Jedná se o alternativu k přesně definovaným pracovním poměrům. Z toho důvodu slouží dohody, které se uzavírají mimo pracovní poměr, jako flexibilnější alternativa práce. Obdobně, jako je tomu u smluv uzavíraných na dobu určitou i zde se větší riziko, které se pojí s nižší ochranou práce, která je bez zákonné úpravy (míra odstupného, pracovní doba, skončení pracovního poměru, čas na odpočinek aj.). (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 26)

Zákoník práce rozlišuje dva typy dohod, které se konají mimo pracovní poměr, kterými jsou **dohoda o provedení práce** a **dohoda o provedení činnosti**. Nicméně zákoník práce klade důraz na to, aby zaměstnavatel uzavíral a plnil své úkoly uzavíráním smluv, které jsou v pracovním poměru. Na opačnou stranu pro pracující osoby může být tento typ úvazku příjemnější z důvodu lepšího sladění rodinného a pracovního života, než je tomu u běžně uzavíraného pracovního poměru. (Kyzlinková, Pojer, Veverková 2019, s. 15)

Dohoda o provedení práce je flexibilnější formou práce, která je vykonávána mimo pracovní poměr. Charakteristickým znakem je, že za kalendářní rok nesmí přesáhnout vykonávána práce přes 300 odpracovaných hodin. Zaměstnanec nesmí odpracovat pro zaměstnavatele více hodin za jedno kalendářní období. Tato dohoda se může uzavřít i na dobu neurčitou, nicméně i tak za jeden kalendářní rok nesmí odpracovaná práce přesáhnout 300 hodin pro jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec se podílí i na úhradě sociálního a zdravotního pojištění jen tehdy, kdy přesáhne jeho výdělek 10 000 Kč za měsíc, ale jen v měsících, kdy tato částka stanovenou výši přesáhla. Pracovník zároveň může uzavřít více dohod s různými zaměstnavateli. (Kyzlinková, Pojer, Veverková 2019, s. 15)

Pro dohoda o pracovní činnosti je charakteristickým znakem to, že není možné vykonávat práci v rozsahu delším, než je stanovená týdenní pracovní doba, tedy je možné odvádět práci v mezích dvaceti hodin týdně. Posouzení ohledně odpracované poloviny stanovené pracovní doby se odvíjí od celkové doby, na kterou byla dohoda uzavřena, maximálně tedy na 52 týdnů. Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat sjednanou práci, rozsah pracovní doby včetně data, na kterou se dohoda uzavírá. Tento typ smluv je možné uzavírat, jak na doby určité, tak na doby neurčité. Ve spojitosti s odvádění sociálního a zdravotního pojištění je tato dohoda striktnější oproti dohodě o provedení práce. Povinnost pojištění zaměstnance vzniká tehdy, kdy je jeho měsíční příjem vyšší než 2 500 Kč za měsíční období. Možnost uzavření dohod je neomezené pro různé zaměstnavatel, avšak podmínkou je,

že limit odpracované dobry nesmí pro jedno zaměstnavatele přesáhnout dvacet hodin týdně. (Kyzlinková, Pojer, Veverková 2019, s. 15)

Postoje zaměstnavatelů a zaměstnanců na dobu určitou jsou různé. Zaměstnavatelé mají především zájem o uzavírání smluv na dobu určitou. Naproti tomu odbory, kteří chrání zaměstnance vystupují často s požadavkem na omezení či zpřísnění uzavírání využívání dočasného pracovního poměru. Výsledek představuje kompromis pro zaměstnavatele v souvislosti s větší flexibilitou a zároveň zvětšuje míru ochrany pro zaměstnance. Naopak zástupci zaměstnanců uvádějí, že míra na základě mezinárodní úrovně umožňuje vysokou míru flexibility pro zaměstnance v tom případě, pokavaď se jedná o přijímání zaměstnanců do pracovního poměru, možnost změnit pracovní smlouvu, skončení pracovního poměru nebo uplynutí zkušební doby aj. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 26)

3.1.3 Alternativní formy flexibility

Mezi další formy flexibility práce se řadí **pružná pracovní doba**, která zaměstnancům umožňuje zvolení začátku a konce pracovní doby dle stanoveného časového úseku zaměstnavatelem. Obě strany, jak pracovník, který je zaměstnán, tak osoba, která poskytuje zaměstnání se musí předem domluvit na flexibilní pracovní době. Zaměstnanec je povinen být na pracovišti přítomen ve stanové lhůtě, která byla rozhodnuta na základě domluvy. Lhůta pracovní směny by neměla přesáhnout časovou dotaci dvanácti hodin. Pružná pracovní doba je zejména vhodná pro matky, které mají malé děti a musejí svoji pracovní dobu často přizpůsobovat provozní době zařízením, která se starají o děti. Mezi organizace, které pečují o malé děti se například řadí mateřské školy. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s. 26,27,28)

Při flexibilním uspořádání pracovní doby je nutné, aby průměrná týdenní pracovní doba odpovídala stanovené, zkrácené nebo dohodnuté kratší pracovní době, která je domluvena se zaměstnancem. Tato doba musí být vykompenzována v rámci vyrovnávacího období, které stanoví zaměstnavatel, přičemž toto období nesmí přesáhnout dvacet šest po sobě jdoucích týdnů. V kolektivní smlouvě lze dohodnout vyrovnávací období až na padesát dva týdnů. Pružný pracovní režim se vždy skládá ze základního a volitelného rozvržení volitelné pracovní doby. (MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2025 [online])

Pružná pracovní doba není uplatnitelná v případě pracovní cesty, v momentě čerpání dovolené nebo naopak, když se jedná o pracovní úkon v průběhu směny, který stanoví začátek a konec pracovní doby a splnění pracovního úkolu je naléhavě či splnění úkolu brání provozní

překážky. V neposlední řadě není možné využít tento typ práce, když realizaci brání důležité osobní překážky. (MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2025 [online])

Práce z domova se řadí mezi další alternativní formy flexibility. V České republice je tento typ práce využíván již nějakou dobu let. Nicméně segment, kde je možné využívat tento typ práce je omezený z toho důvodu, že ne všechna zaměstnání umožnují práci z domova, je vhodná pouze pro určitý typ povolání. Zákoník práce upravuje práci z domova nejednoznačně. Dle zákoníku práce je doporučeno, že u takto vykonávané práce má být definováno pracovní místo smlouvou. Překážka, která brání zaměstnavatelům umožnovat více práce z domova je v tom, že zaměstnavatelé nejsou schopni ohlídat dodržování pravidel bezpečnosti při výkonu práce. Dalšími faktory, které brání ve větším rozmachu jsou, že není možné kontrolovat zaměstnance na dálku včetně obtížné komunikace skrze strany a náročná kontrolovatelnost produktivity daného pracovníka. Práce na dálku využívají, jak malé firmy, tak ty střední. Mezi hlavní důvody, proč je využívána tato cesta pro výkon práce je, že zaměstnavatelé šetří náklady organizace. Dle zaměstnavatelů je výhodou poskytnutí práce na dálku matkám s dětmi či nabízet tento druh práce v případě, že prostorové kapacity firmy jsou malé. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s.28)

Práci na dálku registruje více než 60 % pracujících osob z toho 16 % má vlastní zkušenost s možností práce z domova. Osoby samostatně výdělečné činné vykonávají práci na dálku nejčastěji. Ze své podstaty je tento typ práce využíván lidmi, kteří mají vysokoškolské vzdělání. Vysokoškolsky vzdělané osoby v současném zaměstnání pokrývají 16 % a čtyři procenta reprezentují lidé, kteří dosáhli základního či středního vzdělání bez maturity. Bohaté zkušenosti v tomto typu alternativní práce mají osoby ve věkovém rozmezí od 30–44 let.

Skupinové zaměstnávání či zaměstnávání přes platformy spadá mezi další alternativní formy flexibility. Práce, která je zprostředkována skrze online prostředí má zkušenost velmi malý počet zaměstnanců, který činí 6,5 % osob, které sehnaly pracovní místo přes online prostředí přes platformy, které poskytují nabídky práce. Osobně si muži vyzkoušeli práci, kterou sehnali online než ženy. (Kyzlinková, Pojer, Veverková 2019, s. 33,34).

Mezi další alternativy flexibilní práce spadají níže uvedené:

- Sdílení zaměstnanců/employee sharing
- Sdílení pracovního místa/job sharing
- Příležitostná práce/casual work
- Portfoliová práce/portfolio work (Kyzlinková, Pojer, Veverková 2019, s. 33,34).

3.2 Výhody a nevýhody spojené se zkrácenými úvazky pro matky

Rozšíření částečných úvazku se v České republice za poslední dvacet let poměrně nezměnilo. ČR patří mezi země v EU, které nabízejí malé množství prací na kratší dobu. Jinou pracovní dobu, než čtyřicet hodin týdně využívá desetina pracovnic ve věkové kategorii od 25 let do 64 let. Ve většině případů je forma této práce volena ženami, které dosáhly vysokoškolského vzdělání nebo zástupci žen, které mají těsně před odchodem do penze. U mužské populace tento typ úvazku nemá velké zastoupení. (Aktuálně, 2025 [online])

Práce na částečný úvazek umožňuje skloubit rodinný a současně pracovní život. Ženy v ČR jsou často stavěny do rolí volby, kdy se rozhodují mezi úplným odchodem z trhu práce nebo pracovat na hlavní pracovní poměr v časové dotaci čtyřiceti hodin týdně. Částečné úvazky tak zůstávají nevyužitou možností. Dle dostupných studií se od počátku dvacátého prvního století míra využitelnosti částečných úvazků nezměnila. V České republice mělo částečný úvazek pouze desetina žen ve věku od 25 do 64 let ze dvou milionu. (Aktuálně, 2025 [online])

České ženy s malými dětmi do čtyř let věku navštěvují zaměstnání podstatně méně, než je tomu u ženské populace v jiných evropských zemích. V případě, že čéšky pracují, tak preferují cestu částečných úvazků. S přibývajícím věkem nejmladších dětí v rodině míra zaměstnanosti žen roste, a to z důvodu, že začínají pracovat na plný úvazek. V ČR je výskyt částečných úvazků u žen do třiceti pěti let věku blíže průměru EU a s přibývajícím věkem zaměstnanost žen na částečné úvazky klesá. Práce na částečný pracovní poměr je spojena s vyšší účastí výkonu činnosti v administrativě. Naopak tomu je v oblasti veřejné správy a zdravotních služeb, přičemž podíl zaměstnaných žen v těchto odvětví je vysoký. Pro stát je regulačně méně náročné nabízet a podporovat zkrácené úvazky. (IDEA, 2025 [online])

V České republice je délka rodičovské dovolené nastavena v porovnání s jinými státy jako poměrně dlouhá, což umožňuje matkám zůstat s dítětem doma až do jeho čtyř let věku, případně i déle, pokud jim to situace dovolí. Z hlediska vývoje dítěte to však obvykle není nezbytné. Vykonávat pracovní činnost může i matka kojence, když množství práce není tak obsáhlé. Studie dokládají, že práce do jednoho roku dítěte by neměla překročit pracovní nasazení na čtvrt úvazek. Naopak u batolat by hranice neměla být vyšší než půl úvazek. (Šance dětem, 2025 [online])

Na první pohled se může zdát, že ženy jsou tak či onak vzhledem k situaci nespokojené. Nicméně, kdyby množství práce bylo odpovídající většina žen by byla spokojená. Stále jsou potřeby či dokonce touhy matek pracovat, avšak na jiný pracovní poměr, než je ten hlavní.

Matky se setkávají s úskalím nízké nabídky zkrácených úvazků v České republice i za předpokladu, že dle zákona by měl zaměstnavatel těhotné nebo pečující ženě do patnácti let dítěte vyjít vstříc se snížením úvazku z důvodu sladění rodinných povinností. Zaměstnané matky často ani žádost o snížení pracovního úvazku nepodají, a to z toho důvodu, že se domnívají, že zaměstnavatel nevyjde vstříc žádosti z vážných provozních důvod. (Šance dětem, 2025 [online])

Ve společnosti stále přetrvává ideál mateřství, kdy jsou pečující matky považované za nenahraditelné, když se jedná o péči o malé děti. Současně jsou tímto myšlením stavěny do pozice stoprocentní matky. Tato role může působit až vydíravým a uvězněným dojmem. Tento stav nebývá zdaleka optimální, jak pro samotné matky, tak pro jejich děti a otce ratolestí. Spokojenost matky se odráží na celkové spokojenosti celé rodiny. Je to z toho důvodu, že dítě s matkou stále pojí emocionální pouto. V případě, že není šťastná matka, tak není šťastný ani potomek. Otec se za takových okolností nemůže radost, když doma najde uplakané dítě a frustrovanou ženu. Jestliže je kladen důraz na blaho dítěte je nutné brát v potaz pocity matky. (Šance dětem, 2025 [online])

Skutečnost, že by šlo o situaci, kdy matkám chybí pracovní příležitosti, protože od dětství byly vychovávány v přesvědčení, že jejich hlavní rolí je pečovat o děti a manžela, a že není třeba se věnovat ničemu jinému by byla překvapivá. Je to z toho důvodu, že dnešní matky byly vedeny a vychovávány ve svobodné a sebevědomé ženy, kterým se v pozdějším věku dostalo uznání za studijní i profesní úspěchy. K ocenění za jejich snahu je vedly dřiny ve školách a v zaměstnáních. Na základě profesní dráhy trávily v práci mnoho přesčasů. V tomto profesním světě nechaly kus své osobnosti. Začaly na zaměstnání pohlížet jako na svůj koníček a zároveň podnikaly kroky k navazováním nových vztahů. (Šance dětem, 2025 [online])

Není překvapující, že mnohé ženy na rodičovské dovolené pociťují určité nenaplnění. Pokud během tohoto období nejsou v kontaktu se svými kolegy, mohou zažívat nedostatek intelektuální stimulace nebo pokles sociálního kontaktu. K tomu se postupně přidával fakt, že doma zakrní a obor ve kterém předtím pracovaly jde dopředu a k tomu ještě ztrácí přehled i kontakty. Obavy byly i z důvodu toho, že v případě delší volby rodičovské dovolené neseženou pracovní místo na trhu práce. Čím delší pobyt žen doma, tím se setkávají s větší frustrací. Za takových okolností se neházejí dvě roviny a těmi jsou, jak velké pracovní nasazení si matka přeje a jaké si může dovolit. Kdo bude pečovat o dítě v její nepřítomnosti. V péči o ratolest mohou pomoci jak otec, tak někdo z příbuzných nebo i chůva. Čím se dítě stává vyspělejší je možné uvažovat o sdílené zařízení. (Šance dětem, 2025 [online])

Výhody zkrácených úvazků

Možnost práce na částečný úvazek umožňuje lepší skloubení a harmonii pracovního a soukromého života. Je to něco po čem lidé touží, ale možnost je často nedosažitelná. Možnost práce pracovat na zkrácený úvazek nabízí více času na své záliby, rodinu, pro sebe nebo i pro osobní rozvoj. Tím, že člověk tráví méně času za pracovním stolem, nemusí ihned symbolizovat skutečnost méně odvedené práce, ba naopak zaměstnanec tím dostává impuls k maximální koncentraci s efektivností. Je to něco, co lidský mozek potřebuje pro výkon pracovní činnosti. Čím člověk tráví méně času v práci, tím se dostává pod menší míru stresu. Dostává tím více času na potřebnou regeneraci, která je spojena s duševním zdravím. Právě zkrácený úvazek může sloužit, jako prevence před syndromem vyhoření. (APROFES, 2024 [online])

Nevýhody zkrácených úvazků

Jendou z nevýhod je, že ženy se setkávají s předsudky, které vycházejí z neochoty zaměstnat matku, která má děti. Nadpoloviční většina žen na trhu práce se setkala v předsudky, které se týkaly skloubení pracovního a rodinného života. Z 38 % se ženy setkaly s negativními postoji od zaměstnavatelů a v 18 % ze strany rodiny nebo přátel. Největší zastoupení předsudků je v souvislosti s délkou rodičovské dovolené či s názorem, že sloučení rodinného a profesního života je špatným vzorem a tím pádem by kariéry žen měly být opomíjeny. Narážky bývají často komunikovány verbálně. Naopak ze strany zaměstnavatelů dochází k tvrzení, že zaměstnané pracující matky jsou problémovou skupinou zaměstnanců, protože mají neustále nemocné děti. Další nevýhodou, se kterou se setkávají matky jsou pocity méněcennosti, která se jim dostává z blízkého okolí. Negativní emoce jsou spojovány s přejatostí, že matka, která upřednostňuje své zájmy je špatná matka nebo i v tom případě, že si platí chůvu na hlídání. (Charta diverzity, 2018) V neposlední řadě se ženy setkávají s nedostatečnou nabídkou částečných úvazků na trhu práce. Částečné úvazky umožňují matkám pozvolné navrácení se do pracovního procesu. V České republice pracuje pouze 9 % žen tento typ úvazku. (Jde to pružně, [b.d.]; [online])

4 RODIČOVSTVÍ A PRACOVNÍ ŽIVOT

V České republice stále platí to, že péči o děti mají na starosti ženy a muži zajišťují finanční stabilitu rodiny. Mezi hlavní důvody, proč tomu tak je se řadí nerovné odměňování za vykonanou práci na trhu práce mezi muži a ženami. Dále není dostatečná legislativní opora v oblasti otcovské péče či nabídka flexibilních pracovních úvazků je stále nízká a je i problém s možným s umístěním dětí do mateřských škol. (Rodiny v krajích, [b.d.]; [online])

V české společnosti stále zůstává otázka, jak nejlépe propojit pracovní a rodinný život. S tímto problémem, jak skloubit tyto dvě sféry se setkává poměrně každý člověk, který pracuje, protože potřebuje mít stálý finanční příjem, ale zároveň má potřebu trávit svůj čas s rodinou či se svými nejbližšími. Zásadní otázkou se tato problematika stává pro rodiny, které mají děti. Profesní kariéra u žen je zbrzděna mateřstvím. Důkazem je to, že výše mzdy pro muže a ženy bývají na počátku pracovní dráhy podobné, ale kolem třicátého roku je zaznamenán propad na straně žen, ale naopak u mužů výše platů roste směrem nahoru. Podobně, jako nerovnost platů je na tom i nezaměstnanost, která často postihuje ženy s malými dětmi. (Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2011 [online])

Nemožnost částečné rodičovské dovolené nebo nedostatečná nabídka částečných úvazků a posléze i jejich využití neposkytuje partnerům flexibilnější rozdělené rolí v péči o děti do jejich šesti let věku. U téměř 80 % rodin stále platí tradiční model, kdy je doma matka s dětmi a zajišťuje potřebnou péči a otec je v postavení živitele rodiny a pravidelně navštěvuje zaměstnání. Naopak s postupně vyšším věkem dítěte nebo dětí se role rodičů mění. V případě rodin, které mají ratolesti ve věku tři až pět let pracují oba partneři, a to až v 55 %. U věkové kategorie ratolestí v rozpětí od šesti do čtrnácti let bývají oba rodiče zaměstnání v práci v 83,1 %, vzorec toho, že partner je v práci a matka doma je pouze v 10 % situacích rodin s vyšším věkem dítěte do čtrnácti let. Mezi hlavní důvody, proč se matky chtějí vracet do pracovního světa jsou zejména finance a potřeba využití vzdělání a opětovné začlenění se do zralého kolektivu pracujících. I maminky, které mají malé děti by rády pracovaly nicméně problematika částečných úvazů je v České republice výrazná oproti zemím západní Evropy. I pro zaměstnavatele je vhodné nabízet práci na částečné úvazky. Na základě nabídky těchto flexibilních zaměstnání si zajistí setrvání klíčových a schopných zaměstnankyň i po dobu rodičovské dovolené. Nicméně organizacím a firmám v této oblasti chybí podpora ze strany státu. (Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2011 [online])

Nejvíce jsou také využívány mateřské školy, které zajišťují organizovanou péči o děti. Školky jsou nejčastější volbou pro rodiče, které mají ratolesti ve věku tří až pěti let. Nejmenší

počet využití organizací, které zajišťují péči pro nejmenší je u dětí do tří let. Matky jsou s dětmi do tří let v domácnosti a poté volí možnosti mateřských škol pro umístění svých dětí a postoupně se vracejí na trh práce. (Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2011 [online])

V další řadě záleží, jaká je životní situace rodin. Důležité je, zda jsou oba rodiče aktivně zapojeni na trhu práce nebo naopak živitelem je pouze muž. Rodina s malými potomky, kde pracující je pouze muž a žena je na rodičovské dovolené se často setkává s hranicí příjmové chudoby. Řešením, jak by se této situaci mohlo předcházet jsou částečné úvazky. Zapojením matek na flexibilní pracovní úvazky od dvaceti šesti let do třiceti pěti let by si stát zajistil příjem do státního rozpočtu kolem 5,2 miliardy korun českých, které by byly odváděny v rámci sociálního a zdravotního pojištění. (Český statický úřad, 2012 [online])

4.1 Harmonizace rodiny a práce

Politika vyrovnávání pracovního a rodinného života by měla rodičům poskytnout možnost svobodně se rozhodnout, jak skloubit péči o dítě a rodinu s vlastní profesní dráhou. Česká republika v současnosti nabízí delší rodičovskou dovolenou než mnoho jiných zemí. Zaměstnavatelé jsou povinni zachovat pracovní místo pro ženu či muže po dobu tří let od narození dítěte. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 25-26)

Z pohledu makrosociálního systému celé společnosti je problém sladění rodiny a zaměstnání nejčastěji charakterizován, jako konflikt obou sfér. Povinnosti ohledně péče jsou hodnoceny, jako nové sociální riziko, které zvyšuje sociální nejistoty vzhledem ke vztahu trhu práce. Obdobně je tato problematika vnímána domácnostmi. Z jednoho úhlu pohledu je harmonizace rodiny a práce chápána, jako potřeba osvobodit osoby, které jsou členy rodiny od pečovatelských povinností. V opačném případě je na tuto oblast nahlíženo tak, že není zajištěna dostatečná péče, kde hlavní roli hraje to, jakým způsobem je oceňována a sdílena pečovatelská práce mezi ženami a muži nebo sdílení mezi domácnostmi a v neposlední řadě také mezi státem a zaměstnavateli. Další důležitou součástí je i nárok na péči, jak ve formě přijímání, tak i poskytován současně s právem na rovné příležitosti na trhu práce. Na úrovni celé společnosti větší míra zaměstnanosti žen společně s procesem stárnutí populace vytváří problém v ohledu nedostatku péče, což vede k větší zátěži pro sociální stát. V kontextu sladění a harmonizace rodiny společně se zaměstnáním jde o velmi cenné statky. V případě jejich dosažení s priority rodiny je východisko vhodné pro blahobyt rodin, ale také pro celospolečenské příležitosti, jak udržet vhodnou úroveň zajištění rodin vůči tradičním i nově vznikajícím sociálním rizikům. Pro sociální politiku se jedná do budoucna o výzvu, jak k dané problematice přistoupit a umožnit

rodinám lepší možnost svobodné volby v případě vstupu na trh práce a současně poskytnout péči o ratolesti v případě zapojení obou partnerů a v rozsahu jim vlastní. (Sirovátka, Hora 2008, s. 68)

Z pohledu jednotlivců se jedná o sladění pracovního a rodinného života v rámci širšího systému rozhodování, což zahrnuje dvojí a vzájemně provázané stanovisko o míře v jaké budou partneři zapojeni na trh práce či jakým způsobem bude zajištěna péče o ratolesti nebo o tom, jak bude rozvrhnuta dělba práce v domácnosti současně s pečovatelskou péčí o děti. (Sirovátka, Hora 2008, s. 69)

Problematika harmonizace rodinného a profesního života je velké téma z toho důvodu, že trh práce požaduje po ženách i mužích, aby byli flexibilní, samostatní a zároveň bez závazku. Současně je tím kladen tlak na ženy, protože od nich se očekává, že svůj čas budou věnovat rodině a tím jsou vystavovány tlaku mezi zaměstnáním a péči o děti, staré rodičce nebo osoby, které potřebují zajištění formou péče. Ženy a v některých případech také muži se snaží tyto situace překonávat s většími i menšími úspěchy. Skloubení osobní a pracovní sféry je někdy obtížné, avšak důležité, protože kvalita osobního života se poté odráží v nasazení, které je uplatňováno v práci a naopak, v případě, že je člověk spokojený v práci ovlivňuje to pozitivně jeho osobní život, a i rodinnou pohodu. Většinou žen se týká konflikt ohledně sladění pracovního a rodinného života. Nicméně v současnosti jsou do péče o domácnost také více zapojování muži, což ženám velmi pomůže. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 37)

Na trhu práce dochází k rizikům a nejistotám. Cílem je skloubit dvě sféry, které jsou protichůdné. Jednou z nich je flexibilita a druhou jsou jistoty trhu práce. Důležité pro trh práce je umět skloubit zaměstnání společně se soukromými nebo sociálními aktivitami, do kterých se řadí kombinace péče o rodinu a zaměstnání nebo možnost dalšího vzdělávání. Ke snížení nejistot, které se objevují na trhu práce s cílem pro větší harmonizaci rodinného a profesního života je na trhu práce v rámci Evropy uplatňován koncept, který umožňuje sjednocení flexibilního přístupu trhu práce a nejrůznějších jistot, které vyvstávají na pracovním trhu. Pro tento pojem je používán termín flexicurity, který je právě kombinací flexibility pracovního trhu práce současně s jistotou trhu práce. Je to záměr vícerozměrného konceptu, který se skládá ze čtyř forem flexibility. Zároveň tyto formy flexibility reagují na čtyři typy jistot trhu práce. Níže uvedené druhy flexibility a jistoty trhu práce je možné různě kombinovat. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 39)

Formy flexibility:

1. **Vnější kvantitativní flexibilita** – pro ni je charakteristické najímání a propouštění zaměstnanců zaměstnavatelem a tím se také přizpůsobuje potřebnému objemu práce dle vnějšího trhu práce.
2. **Vnitřní kvantitativní flexibilita** – vyjadřuje snadnost či obtížnost při přizpůsobení se danému objemu práce, který je závislí na vnitřním trhu práce – jedná se o určené přesčasy či zkrácení pracovní doby zaměstnancům.
3. **Funkční flexibilita** – vyznačuje snadnost nebo obtížnost zaměstnavatele nastavit organizační změny a zároveň schopnost zaměstnancům se změnám přizpůsobit.
4. **Mzdová flexibilita** – je typická pro flexibilitu vůči ekonomickým nákladům zaměstnavatelů při stanovení mezd pracovníkům. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 39-40)

Formy jistoty trhu práce:

1. **Jistota pracovního místa** – charakteristickým rysem pro tento typ pracovního místa je to, že znemožňuje zaměstnavatelům rychlého propuštění zaměstnanců, což je ukotveno v pracovněprávních předpisech.
2. **Jistota zaměstnání** – představuje jistotu zaměstnancům udržet si své zaměstnání i když ne vždy u totožného zaměstnavatele. Uplatňování je skrze vysoké zaměstnavatelnosti lidí, kteří dosahují dalšího vzdělávání tím, že se účastní výcviku nebo školení.
3. **Příjmová jistota** – té je dosahováno prostřednictvím stálého stupně přiměřeného příjmu v případě, že pracovník po nějakou dobu zůstane bez zaměstnání.
4. **Jistota možnosti kombinace** – umožňuje zaměstnancům kombinovat stále zaměstnání s jinými soukromými nebo sociálními aktivitami. Například možnost kombinace placeného zaměstnání včetně zajištění péče o ratolesti případně angažovanosti v dalším vzdělávání či výcviku. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 40)

V rámci změn, které probíhají na trhu práce je důležité zaznamenávat různé možnosti, jak sladit rodinný a profesní život. Této problematice čelí zejména ženy, které převážně pečují o rodinu a ratolesti. V důsledku mateřství nebo z důvodu péče o děti, která vede ženy k přerušení pracovní dráhy či neprohlubování a získávání znalostí ohledně kvalifikace v oboru a s tím také spojené nízké získání pracovních zkušeností staví ženy do situace, kdy je pro ně obtížné sladit

placené zaměstnání společně s péčí o rodinu. Na základě toho jsou ženy stavěny do pozice, kdy mají horší uplatnění na trhu práce než muži. K tomu se také přikládá vyšší nezaměstnanost či horší odměňovací podmínky, které odpovídají rysům chudoby. Ženy častěji pečují o rodiny nebo závislé osoby oproti mužům a na základě toho se ženy pohybují mezi aktivitou a neaktivitou a z toho důvodu jsou vystaveny dlouhodobé nepřítomnosti v zaměstnání v důsledku zabezpečování péče o ratolesti, staré rodiče nebo ostatní rodinné příslušníky. Čím déle je žena v domácnosti tím je pro ni složitější se vrátit zpět do pracovního procesu, protože přichází o pracovní příležitosti a ztrácí sociální kontakty. Poté je tedy pro ni obtížnější dosáhnout kariérnímu postupu. Ženy v období ekonomické aktivity jsou vystavovány tlaku, kdy je zapotřebí umět skloubit placené zaměstnání společně s péčí o rodinu. Následně zástupkyně žen také čelí nutnosti umět propojit mateřství současně s ekonomickou činností. Nízká zaměstnanost u žen je tehdy, kdy pečují o ratolesti, kterým je do šesti let věku. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 41-42)

4.2 Balanc mezi osobním a pracovním životem

Lidé mají, jak pracovní život, tak i ten domácí, nicméně v některých případech dochází k zapomnění, jak je oddělit. V případě budování kariérního růstu je zapotřebí pracovnímu světu věnovat více času což je spojováno s dny v práci, které jsou někdy příjemné a někdy naopak plné napětí a stresu. Společným dilematem pracujících osob je, jak tyto dvě sféry zvládnout a vyrovnat se s konkurenčními požadavky v práci a současně i v životě a také aby negativní dopady neměly vliv na jejich osobnost. Osoby, které nemají čas na osobní život často provází vyčerpání a rozptýlení, když jsou v organizaci, kde jsou zaměstnáni. Toto negativní nastavení se může odrážet v pracovním vyčerpání, které může vést k narušení vztahů s rodinou nebo s přáteli. Současně také může docházet k zvýšení stresu a ztráty radosti. Balanc mezi osobním a pracovním životem je o vytváření a udržování pracovního prostředí přispívající k pohodě a duševnímu zdraví zaměstnanců, což umožňuje pracovníkům dosáhnout rovnováhy mezi dvěma světy. (Meenakshi, Pattu, Subrahmanyam, Ravichandran 2013, s. 31,32 [online])

Problém slaďování rodinného života současně s tím pracovním je aktuální ve všech etapách života rodiny. Pracovním životem je definována placená práce a tím rodinným život v kruhu rodinném, což zahrnuje péči o děti a další členy rodiny včetně zajištění chodu domácnosti a realizaci volnočasových aktivit. V souvislosti slaďování rodiny a práce se hledí také na individuálními zájmy, kam se řadí účast na vzdělávání, trávení volného času podle

vlastních preferencí a péče o sebe samé. Všechny věkové kategorie mají právo na balanc mezi osobním a pracovním životem. Jedinci, kteří mají ratolesti a rodinný život, ale také bezdětné osoby či páry, starší rodiče, kterým děti odešli z domácnosti, ale také senioři. Všichni tito zástupci věkových skupin se potýkají s otázkou, jak účinně kombinovat pracovní povinnosti s těmi rodinnými. Sladění těchto dvou sfér je ovlivněno subjektivními tak i externími vlivy. Jedinci se potýkají s otázkou volby individuální preference zvolení zaměstnání včetně zajištění péče o děti, ale také se situací na trhu práce a s nastavením rodinné a sociální politiky ČR. (Kuchařová, Barvíková, Höhne, Janurová, Nešporová, Paloncyová et al. 2019, s. 101)

Balanc mezi soukromým a pracovním životem a k tomu ještě s tím rodinným je obzvláště komplikovaný, z toho důvodu je na něj hleděno, jako na konfliktní. Pracovní trh je nastaven tak, že nepředpokládá žádné závazky pracujících jedinců v soukromé sféře. Toto nastavení neodpovídá životní situaci, kterou v jednadvacátém století mají nastavenou partneři ve vztahu partnerském. Většina rodin i párů je v současnosti závislá na dvou příjmech a také na dvoukariérových partnerstvích, což se odráží v tom, že každý jedinec ve vztahu se snaží budovat kariérní růst. Za situace, že žena i muž pracují na hlavní pracovní poměr a k tomu zastávají činnosti v péči o děti nebo ostatní členy rodiny, kteří potřebují jejich péči je pro ně obtížné všechny povinnosti vtěsnat do tradičního přístupu k uspořádaní práce a pracovních pozic. Původní nastavení bylo vytvářeno v podmínkách pro industriální společnost, kde byla charakteristická dělba práce na ryze mužské a dámské činnosti. (Dudová (ed.), Hastrmanová, Hašková, Maříková, Víznerová, Vohlídalová 2007, s. 63,64)

Klíčové oblasti pro pracující osoby ohledně rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem se řadí do třech obecných kategorií. První kategorií je uspořádání pracovní doby, což zahrnuje celkovou pracovní dobu včetně flexibility. Druhou kategorií je mateřská, rodičovská nebo otcovská dovolená či jiná pečující role v případě že osoby mají na tento typ péče nárok. Třetí kategorií je péče o děti. V případě, že jsou uvedené kategorie naplňovány prostřednictvím programů podporujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, bývá u zaměstnanců pozorováno vyšší pracovní nasazení a spokojenost. Právě větší pocit monitorování nad jejich vlastními plány vede jedince k lepšímu duševnímu zdraví. Dále se na spokojenosti zaměstnanců projevuje to, že programy, které cílí na větší balanc mezi pracovním a soukromým životem vedou jedince k většímu zapojení v domácnosti a tím i k blahobytu. Opatření, která cílí na rovnováhu mezi dvěma sférami skrze pracovní a osobní život umožňují organizacím naučení se novým příležitostem, jak zavést nové způsoby práce. Pokud zaměstnanci pociťují nenaplnění svých potřeb provází je pracovní a zároveň i životní stres. Pokud osoby nemají ratolesti včetně

pečovatelských povinností a setkávají se se stresem tak ten může být vyvolán na základě časového presu či jinými faktory mezi které se mohou řadit materiální odměny nebo i radost z práce. I když jsou nástroje na slaďování práce a soukromí běžně dostupné, jejich využívání mezi zaměstnanci zůstává omezené. Zavádění je ovlivněno faktory, které tvoří firemní kulturu pracovního a soukromého života v organizaci čímž je myšlena podpora manažerů, spolupracovníků, kariérní důsledky přijetí strategie, jak zavést balanc mezi pracovním a osobním životem či časové předpoklady instituce a zohlednění genderových aspektů v politických rozhodnutích. Intenzita využívání se také liší dle skupin zaměstnanců v dané instituci. Opatření často cílí na kvalifikované a vzdělané zaměstnance čímž se vytváří snaha udržet si tento typ pracovníků. (Gregory, Milner 2009, s. 1,2,3 [online])

Zaměstnání není jen zdroj pro finanční příjem či osobní uspokojení. Důležitým aspektem v zaměstnání je také utváření sociálních vztahů mezi členy společnosti, což také následně určuje sociální status. Role ženy v práci má jinou úlohu než v životě muže i když obě pohlaví mají společné to, že základem je seberealizace čímž člověk využívá vlastní schopnosti, osamostatní se a zároveň tvoří něco užitečného. Základní rozdíl tkví v profesi, kterou daný člověk vykonává což také určuje sociální status daného jedince, ženy mají především aspiraci realizovat se v rodině. (Kuchařová 1999, s. 179)

Pro mnoho žen je konfliktní zvládat současně rodinu a práci. Sladění těchto dvou sfér představuje pro ženy velkou zátěž. Z toho důvodu také dochází k podceňování mateřské role, avšak tato role je důležitá, jak pro osobní rozvoj ženy, dítě tak i společnost. Právě veřejnost již neklade dostatečnou váhu k mateřství a na základě toho došlo k ústupu společenského uznání (Piepenburg 2014, s. 71 [online]). Jeden příjem v rodině je nedostačující z toho důvodu je potřebné, aby žena vykonávala placenou práci a byla zaměstnána. V tomto případě ženy očekávání od muže je, že si společně domácí práce rozdělí a budou oba přispívat do rodinného rozpočtu a zajistí hmotné zajištění rodiny čímž mezi partnery dojde k hlubšímu pochopení vztahové dynamiky. (Matoušek 2003, s. 41)

Životní cesty žen lze rozdělit do tří základních modelů:

1. **Rodinný model** – tento model je charakterizován tím, že celoživotně žena upřednostňuje rodinu a zároveň potřeby rodiny, a to vše za cenu zanedbání sebe sama (kulturní a sportovní aktivity nebo také vzdělávání).

2. **Profesionální model** – tento model je opakem prvního. Žena v tomto případě upřednostňuje sama sebe a své volnočasové aktivity nebo kariéru. Vše se děje na úkor rodiny. Za situace, kdy se jedná o přechodné období nemusí to znamenat pro rodinu nic rizikového.
3. **Harmonický model** – pro ženy je tento typ nejnáročnější, ale na druhou stranu nejvíce přijatelnější pro rodinu. Žena má snahu o zajištění vyváženým dílem ve všech aktivitách, konkrétně v oblastech rodinného života. (Kraus 2015, s. 53)

4.3 Vliv flexibilních forem zaměstnání na rodinný život u matek

Zkrácené úvazky jsou jednou z možností flexibilních forem zaměstnání. Na základě zaměstnání, které má upravenou délku pracovní doby je umožněno rodině snadněji skloubit rodinné povinnosti současně s těmi pracovními. Téma flexibilních forem zaměstnání je stále aktuálnější z toho důvodu, že se mění rodinné uspořádání a rozdělení rolí v rodině není stejné, jako tomu bylo v minulosti. Důvodem je také tlak z pracovního světa, který čím dál víc klade větší nároky na jednotlivce. V této problematice si zaměstnavatelé začínají uvědomovat, že ztrácejí kvalifikované osoby, které by mohli vykonávat placenou práci, a to v důsledku odchodu na rodičovskou dovolenou či z důvodu zajištění péče o malé děti. Východiskem pro zaměstnavatele je zřízení a upravení pracovní doby pro osoby, které potřebují upravit pracovní dobu vůči svým rodinným povinnostem. Práci na zkrácený úvazek volí spíše ženy, protože je pro ně snazší skloubit současně rodinné a pracovní povinnosti. Tento typ zaměstnání také preferují starší osoby (muži i ženy) nad věkovou hranici padesáti pěti let. (Haberlová, Kyzlinková 2009, s. 20,21)

Práce na částečný úvazek má zásadní vliv na posilování pohody v rodině. Na základě toho by pro zaměstnavatele bylo výhodné, kdyby zaměstnancům na tento typ pracovního místa a úvazku nabízeli alespoň okrajově výhody či by zaměstnanci měli v nabídce možnost získání vyššího stupně kariérního žebříčku, kterého by dosahovaly prostřednictvím školení (American Psychological Association a, 2011 [online]).

Práce na částečný úvazek vyvolává u matek v rodině a v práci mnohem méně konfliktů, než je tomu u matek, které jsou zaměstnány na hlavní pracovní poměr. Důvodem je to, že matky, jež mají nezaopatřené děti věnují ratolestem více času než povinnostem v práci a tím pádem disponují s větším množstvím energie a času, který poté mohou rovnoměrně věnovat různě překrývajícím se požadavkům. Zároveň matky, které vykonávají placenou práci na částečný úvazek trpí mnohem méně depresivními příznaky než matky nezaměstnané. (American Psychological Association b, 2011 [online]).

Zaměstnání u matek na částečný úvazek představuje model adaptivní strategie, jež napomáhá ženám při zajištění pracovních a rodinných potřeb, protože obě sféry potřebují určitou energii a čas. Tento typ zaměstnání je ohleduplný k matkám, které zajišťují péči o malé děti a nabízí jim mnohem větší flexibilitu pro skloubení těchto dvou rolí. Někteří jedinci práci na částečný úvazek považují za lepší variantu, než být úplně nezaměstnán. Rodina tak získá vyšší příjem, než kdyby osoba byla zcela bez práce. Dále částečný úvazek udržuje dovednosti žen a matkám je prostřednictvím tohoto typu zaměstnání poskytována sociální podpora. V případě, že dotyčný jednotlivec je zaměstnán na částečný úvazek má to vliv také na posílení jeho rolí, skrze které naplňuje funkce, kterými jsou starání se o rodinu, částečné zabezpečení členů rodiny po finanční stránce, podpory růstu, ale také zajištění blahobytu a zvýšení vlastní efektivity. Z pohledu dítěte je výhodnější, pokud je rodič zaměstnán alespoň na částečný úvazek, než aby byl zcela bez zaměstnání. Práce na částečnou pracovní dobu má vliv na sociální a emocionální pohodu a rodičovství matek současně se zvýšenou kontrolu nad mateřskými a dětskými vlastnostmi. Naopak pozitivní či negativní vliv u dětí v oblasti socio emocionálního zařazení matek dle pracovního zařazení dle úvazku nehraje žádnou roli. Na druhou stranu kognitivní a intelektuální chování dětí dosahuje vyšších výsledků u matek, které byly zaměstnány na částečný úvazek než u matek, které pracovaly na hlavní pracovní poměr. (Buehler, O'Brien,Walls 2011, s. 256-272 [online])

Mezi hlavní důvody, co vede matky k volbě zkráceného úvazku se řadí lepší zajištění rodinných povinností. Pro ženy je také důležité, jaké úvazky jsou na trhu práce nabízeny. Při zvolení funkce, jakou činnost budou ženy v práci vykonávat hrají roli osobní, rodinné a strukturální podmínky na které působí demografické a individuální rodinné faktory jež můžou mít dopady na rodinu. Dále na rozhodnutí matek ohledně zaměstnání hrají důležitou úlohu pracovní přípravy, historie a zkušenosti, mateřské preference či preference partnerů, potřeby a očekávání rodiny i jejích příslušníků a v neposlední řadě postoje jednotlivců rodiny na genderové role. Některé matky se domnívají, že práce na částečný úvazek je jejich povinností z důvodu vysokých nároků na rodinu. Na druhou stranu existují také ženy matky, které razí

teorii, že práce na hlavní pracovní poměr v podobě plného úvazku není reálná z důvodu efektivního skloubení s rodinnými povinnosti či z nedostupnosti práce na hlavní pracovní poměr v jejich oboru. Rozdílí ve vnímání se mohou odrážet v pracovní době (kolik hodin matka pracuje), ve výsledků dětí (kognitivní, sociální nebo emocionální vývoj) a výsledky pro matku a rodinu (finanční zajištění rodiny a kvalita rodinného života). (Buehler, O'Brien,Walls 2011, s. 256-272 [online])

4.4 Zpět na pracovní trh po mateřské či rodičovské dovolené

Po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené se ženy znovu začleňují do pracovního života a snaží se obnovit svou profesní dráhu. Jejich výdělek bývá často nižší než u mužů, avšak hraje klíčovou roli v hospodaření domácnosti. Zaměstnání tak pro ženy představuje důležitý finanční přínos. (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, 2002, s. 24, 47)

Zhruba polovina žen by si přála pracovat na částečný úvazek během doby, kdy pečují o malé dítě, avšak ne všechny tuto možnost dostanou, a mnohé si ji nemohou dovolit kvůli finančním nárokům rodiny. Zkrácený úvazek navíc často neznamená méně práce. Ženy bývají nuceny plnit stejné úkoly jako při plném úvazku, ale za nižší plat a bez nároku na odměnu za přesčasy. (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, 2002, s. 24, 47)

Ženy s malými dětmi čelí nepříliš příznivému postavení v rámci znovunavrácení se na trh práce po rodičovské dovolené. Až během posledních let je této problematice věnována větší pozornost. Kariérní pauza z důvodu péče o děti je v ČR poměrně univerzálním řešením, jak zajistit rodičovské povinnosti a bývá často využívána v celé své délce, a to do tří let věku dítěte. V některých případech zůstávají ženy s malými dětmi doma i o něco déle než pouze do tří let jejich věku. Doba, po kterou jsou s ratolestmi doma se případně prodlužuje v závislosti na tom, zda se počet rodinných členů zvýší příchodem nových dětí. Typickým tedy zůstává to, že žena zůstává s dítětem doma tři až čtyři roky někdy i v délce pěti až šesti let v závislosti na pořízení si dalších ratolestí, což představuje velmi dlouhou přestávku v pracovní kariéře ženy. Jen mizivé procento od 1–2 % žen zůstává pouze půl roku doma a poté se ihned vrací zpět do pracovního procesu. V tomto případě jde o vysoce kvalifikované ženy. Ve většině případů se ženy vracejí zpět do práce na hlavní pracovní poměr, pouze ve 20 % využívají možnosti zkráceného úvazku. K původnímu zaměstnavateli, od kterého odcházely na mateřskou dovolenou se vrací pouze 25 % žen což je spojeno s větším očekáváním v oblasti stability v zaměstnání. U žen také může docházet k dohodě se svým zaměstnavatelem na pozdějším nástupu do práce, k této skutečnosti dochází ve 12 %. U ostatních žen, které nenastoupí do práce

nebo nepokračují v další rodičovské dovolené může docházet k problémům ohledně uplatnění se na trhu práce. Ženy se mohou setkávat s nesnázemi ohledně ztráty osobní autonomie nebo také s tím, že ztratí příjem a stávají se tak finančně závislé na partnerovi. Dalšími konflikty, se kterými se nepracující ženy v důsledku nezaměstnanosti ve spojitosti s navrácením se zpět do pracovního procesu mohou setkat je ztráta sociálního kontaktu, ztráta sebevědomí nebo osobní autonomie a v neposlední řadě ztráta dosažené kvalifikace a získaných dovedností. V důsledku relativně dlouhé doby, která je spojena s přerušením kariéry u pečujících osob (ve většině případů se jedná o ženy), které zajišťují péči o nejmenší ratolesti od jejich narození až po návrat žen zpět do zaměstnání převažují úvazky na hlavní pracovní poměr, a to zejména u mladých matek, což Českou republiku odlišuje od ostatních vyspělých evropských zemích. I tento aspekt může hrát roli v obtížnějším naplnění profesních ambic žen včetně nižšího finančního ohodnocení a těžšího uplatnění na trhu v práce oproti mužům a bezdětným ženám. (Tomešová Bartáková 2009, s. 21-23)

Dle Kuchařové se délka rodičovské odvíjí od rodinného stavu. Na trh práce se častěji vracejí matky, které jsou samy nebo ovdovělé, případně ty, které dosáhly určitého stupně vzdělání, přičemž u nich hrají roli náklady na příležitosti. Vzdělání se také podílí na tom, zda se žena po rodičovské či mateřské dovolené vrátí zpět k původnímu zaměstnavateli. Vysokoškolsky vzdělané ženy se navracejí spíše k zaměstnavateli, od kterého odcházely, když jim nastaly rodičovské povinnosti oproti ženám, které nemají vysokoškolské vzdělání a dosahují nižšího stupně. A ženy, které vyznávají tradiční model mateřství zůstávají déle v domácnosti. Nicméně preference a návraty žen do zaměstnání nejsou totožné, každý jednotlivec tuto problematiku vnímá odlišně. (Tomešová Bartáková 2009, s. 24)

Čím déle zůstává žena v domácnosti z toho důvodu, že zajišťuje péči o děti nebo o jiné rodinné příslušníky tím se pro ni těžší návrat zpět do pracovního procesu. Je to z toho důvodu, že ztrácí pracovní příležitosti, sociální kontakty a její celkový kariérní postup je pomalejší. Ženy jsou stavěny do pozice, kdy jsou nuceny sladit pracovní a rodinný život. Míra zaměstnanosti žen s dětmi na základě mateřství klesá. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 45)

4.4.1 Právní rámec pro navrácení se zpět do zaměstnání

Dle zákoníku práce má zaměstnanec (rodič) speciální ochranu, což se vztahuje k jeho pracovnímu poměru, a to až do věku tří let dítěte. Existuje tzv. ochranná dobra zaměstnance, kam se řadí mateřská i rodičovská dovolená. Tento fakt umožňuje rodiči záruku, že

zaměstnavatel nemůže jednostranně ukončit pracovní poměr. Avšak i zde se nabízí výjimka, a to v případě, že zaměstnavatel se ruší nebo jeho určitá část, nicméně v tento moment dotyčnému jedinci vzniká nárok na odstupné. Povinností zaměstnavatele je zajistit zaměstnanci po jeho návratu z mateřské či rodičovské pracovní místo, aby se měl kam vrátit. Výše zmíněné se týká pouze pracovního poměru, který byl určen na dobu neurčitou v případě, že je uzavřen poměr na dobu určitou tak se dané povinnosti zaměstnavatele vztahují pouze na vymezený časový úsek, tedy na dobu určitou. V této souvislosti se tedy zaměstnanec nemůže dobírat nároku na navrácení se zpět do stejného zaměstnání. Jestliže se zaměstnankyně navrací zpět do práce po skončení mateřské dovolené případně po rodičovské dovolené, jejíž délka odpovídá čerpání mateřské dovolené je povinností zaměstnavatele osobu, která se navrátila za těchto podmínek zpět do zaměstnání umístit na stejnou pracovní pozici včetně totožného pracoviště. Pakliže toto není možné z důvodu zrušení původního pracoviště zaměstnavatel musí zajistit totožné místo dle smlouvy a zachovat místo práce a druh. Ze strany zaměstnavatele také nesmí docházet k nařizování práce přes čas u zaměstnanců, kteří se starají o ratolesti, které jsou mladší méně než jeden rok. (Právo pro všechny, [b.d.]; [online])

Pokud se zaměstnankyně rozhodne po skončení mateřské dovolené nastoupit na rodičovskou dovolenou je její povinností o této skutečnosti informovat svého zaměstnavatele. Základním bodem je uvedení délky načež si ji určuje právě daný jedinec, který se tak rozhodl, zaměstnavatel musí zaměstnanci vyhovět za předpokladu, že délka činní maximálně do tří let dítěte. Stejný princip funguje i u otce, když žádá o čerpání rodičovské dovolené. Pro osoby, které pečují o ratolesti se nabízí možnost prodloužení si rodičovské dovolené do čtyř let věku dítěte. Zde je zásadní, aby zaměstnanec požádal o neplacené volno. Ze strany zaměstnavatele může dojít k souhlasu nebo naopak k zamítnutí požadavku ohledně prodloužení si rodičovské dovolené o jeden rok. Za těchto okolností je zaměstnavatel osvobozen od povinnosti držet zaměstnanci pracovní místo. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne nevyhovět žádosti ohledně prodloužení, zaměstnanec je povinen nastoupit zpět do pracovního procesu po uplynutí tří let nebo naopak může dojít k ukončení pracovního poměru. (Právo pro všechny, [b.d.]; [online])

Zákoník práce umožňuje zaměstnanci–rodiči specifická práva, která vyplývají z jeho role rodiče. Osoby, které pečují o své ratolesti do osmi let věku mohou být vysílány na pracovní cestu mimo dosah svého bydliště pouze za předpokladu, že s danou cestou souhlasí. I přeložení zaměstnance je spojeno pouze s žádostí z jeho strany. Jestliže rodiče pečují o děti do patnácti let věku, mají nárok na kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu, která je stanovena týdenní pracovní dobou. Zaměstnavatel je povinen požadavku vyhovět, a to za podmínek, že úpravě

pracovní doby nebrání závažné provozní důvody, které jsou odlišné dle pracovní pozice. Nicméně, když dojde k zamítnutí žádosti, tak zaměstnavatelovou povinností je své rozhodnutí odůvodnit, jestliže by se tak nestalo jednotlivec, kterému nebylo vyhověno se může nároku domáhat soudní cestou. (Právo pro všechny, [b.d.]; [online])

Mateřská a stejně tak i rodičovská dovolená jsou fáze, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec nejsou přítomni v zaměstnání a zaměstnavateli tak vzniká situace, kdy tyto změny musí řešit, jak z pohledu pracovněprávního, tak i v oblasti zdravotního a sociální pojištění. Zaměstnavatel hledá adekvátní náhradu či zástup za zaměstnance, který odchází ze zaměstnání z důvodu zajištění péče o čerstvě narozené ratolesti. (Česká správa sociálního zabezpečení, [b.d.]; [online])

4.4.2 Význam mateřské a rodičovské dovolené

Mateřská dovolená již tradičně představuje pracovně právní institut, který je chránícím prostředkem pro těhotné pracující ženy za období pokročilého těhotenství, porodu a péče po dobu šestinedělí z důvodu zajištění potřeb o novorozeně. Jedná se o dočasné uvolnění ze zaměstnání nebo z práce z důvodu vykonávání mateřských povinností a na základě toho odpustit od pracovních povinností. Jde o důležitou osobní překážku ze strany zaměstnankyně a povinností zaměstnavatele je omluvit její nepřítomnost na pracovišti. V této souvislosti je zaměstnankyni dopřáno pracovní volno, na které má nárok s tím, že za na uvedené volno se nevztahuje náhrada mzdy. Na tento typ volna má žena nárok v souvislosti s porodem a zajištění péče o novorozené dítě po dobu 28 týdnů, pakliže se jedná o porod vícečetný tak délka mateřské dovolené činí 28 týdnů. V případě, že se žena rozhodne nastoupit na mateřskou dovolenou, tak zákoník práce ji přesně určí, kdy tak může učinit. Prvotní možný nástup je obvykle od začátku šestého týdne před očekávaným datem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Je na rozhodnutí ženy, který den určí, jako svůj nástup na mateřskou dovolenou, nicméně musí to být v období, které je pro to stanovené. (Halířová, 2014, s. 81,83)

Rodičovská dovolená, stejně jako mateřská je charakterizována důležitou osobní překážkou, kdy žena nemůže vykonávat pracovní povinnosti z důvodu zajištění péče o dítě a na základě této skutečnosti je omluvena z pracovního procesu. Do pracovně právní úpravy byl tento termín zapracován až v roce 2001. Tento pojem nahradil význam „další mateřské dovolené“, který byl do roku 2001 používán za účelem pohloubení celodenní péče o dítě což příslušelo pouze zaměstnankyním. Rodičovská dovolená náleží matce po skončení mateřské

dovolené nebo otci, který se stará již o narozené dítě ode dne jeho příchodu na svět. Jednici, kteří využívají této možnosti musejí uvést rozsah rodičovské dovolené, nicméně musí platit pravidlo, že je možné tento benefit čerpat pouze do tří let věku dítěte. Tento typ dovolené slouží, jako prohloubení péče o dítě do jeho tří let věku a zároveň, jako společenská ochrana zaměstnaných a pečujících osob, které se trvale a soustavně starají o malé děti oproti mateřské dovolené, která je zejména určena ke zdravotní ochraně, jež je spojena s porodem. (Halířová, 2014, s. 96,97)

5 VÝZKUMNÁ ČÁST

Tato kapitola se podrobně věnuje empirickému výzkumnému šetření, které bylo realizováno v rámci této diplomové práce. Popisuje jednotlivé kroky výzkumného procesu, od výběru vhodné metody, přes sběr dat až po jejich zpracování a vyhodnocení.

Na úvod této kapitoly bude představen celkový výzkumný design a zvolený přístup kvalitativního výzkumu, který byl realizován formou případové studie. Tento přístup se ukázal jako nejvhodnější pro zodpovězení stanovených výzkumných otázek a naplnění hlavních cílů práce. Ty budou na začátku této části stručně připomenuty. Následně bude podrobně popsán proces výběru respondentů, který vedl k získání relevantních dat. Dále budou představeny jednotlivé metody sběru informací a způsoby, jakým byla data od účastníků výzkumu získávána.

Navazující podkapitola se zaměří na metody a analytické postupy použité při zpracování a interpretaci nasbíraných dat. Nedílnou součástí této části je také reflexe etických aspektů výzkumu, zejména s ohledem na informování respondentů, ochranu jejich anonymity a respektování soukromí.

Závěr kapitoly bude věnován samotné analýze a interpretaci výsledků, které budou následně porovnány s výzkumnými cíli a teoretickými východisky uvedenými v předchozích částech práce.

5.1 Kvalitativní výzkum

Postupem času kvalitativní výzkum získal v sociálních vědách rovnocenné postavení s ostatními formami výzkumu. (Hendl 2008, s.47) Creswell říká, že *„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách“*. (Hendl 2008, s. 48)

Obvykle na počátku výzkumu si kvalitativní výzkumník stanoví hlavní cíl včetně výzkumných otázek. V průběhu výzkumu si může různě upravovat či doplňovat otázky. Na základě tohoto se někdy kvalitativní výzkum považuje za emergentní nebo pružný typ výzkumu. V tomto případě je práce výzkumníka přirovnávána k práci detektiva. Je to z toho důvodu, že výzkumný přístup je flexibilní, což znamená, že výzkumné otázky,

hypotézy i úpravy plánu a sběru dat se mohou vyvíjet a měnit přímo během procesu zkoumání. (Hendl 2008, s. 48)

Výhodami kvalitativního výzkumu je, že jsou získávány podrobné popisy a vhledy vůči jedinci, skupině či události prostřednictvím zkoumání. Dále daný objekt je zkoumán v jeho přirozeném prostředí a tato metoda umožňuje studovat procesy a zároveň je otevřená pro navrhování teorií. Pozitivem také je, že dobře reaguje na místní situace nebo podmínky a současné hledá lokální a příčinné souvislosti. Opakem tudíž nevýhodami kvalitativního výzkumu může být to, že získané znalosti nemusejí být zobecnitelné vůči populaci a jinému prostředí. U kvalitativního výzkumu je složité provádět kvantitativní predikce a zároveň je obtížné testovat hypotézy a teorie. Časová náročnost sběru dat se také řadí mezi nevýhody. V neposlední řadě, jako negativum tohoto typu výzkumu je to, že výsledky mohou být ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi. (Hendl 2008, 48, 50)

Případová studie

V tomto případě se jedná o detailní studium jednoho nebo malého počtu případů. Charakteristickým znakem je, že výzkumník sbírá mnoho dat od jednoho jedince. Hlavním cílem je zachytit složitosti případu a popisu vztahů v jejich celkové celistvosti. Je zde předpoklad, že na základě jednoho dobře prozkoumaného případu se nabízí možnost lépe porozumět podobným případům. V závěrečné fázi studie je zkoumaný případ integrován do širšího analytického rámce. Různí autoři přistupují k pojetí případové studie s určitými odlišnostmi a vnímají v ní určité odchylky. (Hendl 2008, s. 102,105)

Dle pojetí Stake je případová studie charakterizována, jako úsilí, které se snaží porozumět určitému sociálnímu objektu v jeho jedinečnosti a komplexitě. Stake také rozlišuje tři typy případových studií na intrinsitní, instrumentální a kolektivní. (Hendl 2008, s. 102,105)

Polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami

Tento typ rozhovoru je sestaven pomocí pečlivě formulovaných a otevřených otázek, na které musejí respondenti odpovědět. Je praktikován v případě, že je třeba, aby došlo k minimalizaci variací položených otázek. Na základě toho se redukuje možnost, že získaná data z jednotlivých rozhovorů budu výrazně odlišná. Hlavním cílem je minimalizovat efekt výzkumníka na kvalitu rozhovoru. Výhodou je, že získaná data se snadněji analyzují, protože z přepisu se jednotlivá data lépe vyhledávají. Struktura je jasně dána pomocí předem sestavených otázek. Polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami je vhodnou variantou v tom případě, když je interview na málo času a není takový prostor se účastníkovu věnovat

včetně nemožnosti rozhovor opakovat. Zásadní nevýhodou je, že se vyskytuje restrikce na předem dané téma. Omezení vzniká i tehdy, kdy jsou respondentům kladeny stejné otázky a dochází k přehlížení situovanosti rozhovoru. (Hendl 2008, s. 173)

5.2 Účel výzkumu a jeho tematický rámec

Výzkum této práce se věnuje problematice částečných úvazků matek, které se navracejí zpět na pracovní trh. Zkoumá čtyři hlavní oblasti prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Nejprve cílí na obecné informace o respondentkách, mezi které se například řadí rodinný stav, vzdělání a počet dětí, poté následují otázky, které se zaměřují na sociální dopady jednotlivců, zda při návratu do zaměstnání pociťovali nějaké pocity či emoce a celkově, jak tento proces prožívali a s tím vše spojené na což navazuje další okruh, který si klade za cíl prozkoumat fungování rodiny dotazovaných a v neposlední řadě jsou otázky zaměřeny na oblast zaměstnání.

Hlavním cílem této práce je zmapovat problematiku částečných úvazků žen, které se vracejí zpět po mateřské či rodičovské dovolené zpět do práce. Pro dosažení těchto cílů byla stanovena hlavní výzkumná otázka (HVO), která byla dále rozdělena na tři výzkumné otázky (VO) dle dílčích cílů, které sloužily pro dokreslení celé problematiky ze získaných odpovědí respondentek.

Klíčovou roli pro dosažení hlavního cíle hrají rovněž specifické výzkumné oblasti, bez jejichž prozkoumání by nebylo možné k cíli dospět. Tyto oblasti se zaměřují na následující témata:

HVO – Jak vnímají ženy vysokoškolačky problematiku částečných úvazků při návratu z rodičovské dovolené zpět do práce?

- Jaké motivace ženy vnímají/vnímaly jako rozhodující při volbě částečného úvazku?
- Jaké sociální dopady vnímají/vnímaly respondentky s vysokoškolským vzděláním během nástupu do práce

1. **VO1 – Jak se odrazila práce na částečný úvazek ve fungování rodin respondentek s vysokoškolským vzděláním?**

- Jaké faktory ženy považují za klíčové pro snadnější sladění osobního, rodinného a profesního života, a jak tento proces ovlivňuje rodinnou harmonii?
- Hrála finanční stránka rozhodující roli při rozhodování o zvolení práce na částečný úvazek?
- Chtěly se ženy po návratu na pracovní trh opět seberealizovat?

2. **VO2 – Jak respondentky s vysokoškolským vzděláním vnímají dostupnost a charakter nabídek práce na částečný úvazek a s jakými překážkami se podle svých slov setkávaly při snaze o uplatnění na částečný úvazek po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené?**

- Jakým způsobem respondentky s vysokoškolským vzděláním vnímají dostupnost a charakter pracovních nabídek na částečný úvazek?
- S jakými překážkami se ženy podle svých slov setkávají/setkávaly při snaze o uplatnění na částečný úvazek po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené?

3. **VO3 – Jaké důsledky práce na částečný úvazek uváděly vysokoškolsky vzdělané ženy po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu ve vztahu ke své kariérní dráze, sladění pracovního, rodinného života a osobní spokojenosti?**

- Jaké vnímají respondentky s vysokoškolským vzděláním důsledky práce na částečný úvazek pro kariérní dráhu?
- Usnadňuje částečný pracovní úvazek ženám s vysokoškolským vzděláním návrat do pracovního procesu a sladění pracovního i soukromého života?
- Navracely se respondentky zpět k původnímu zaměstnavateli?

5.3 Výběr respondentů

Výběr respondentů pro praktickou část probíhal na základě stanovených dvou hlavních kritérií. Prvním bylo, že se muselo jednat o ženy, které pracují či pracovaly na částečný úvazek. Respondentky musely rovněž splňovat podmínku ukončeného vysokoškolského vzdělání, nebo alespoň probíhajícího studia v závěrečné fázi prvního (bakalářského) stupně. Toto byly hlavní podmínky pro možnost účasti ve výzkumu praktické části. Dalším kritériem, které nebylo podmínkou bylo, že musejí mít minimálně jedno nebo dvě děti.

Rozhovorů se účastnilo šest žen ve věkovém rozpětí od 26 let do 46 let. Každá respondentka pracovala na částečný úvazek, avšak ne všechny měly stejný počet hodin, které musely odpracovat.

Proces získávání respondentek splňující výše uvedená kritéria byl relativně snadný, protože jsem využila metody příležitostného výběru v rámci dostupných profesních a osobních sítí, kdy byly osloveny kolegyně a ženy doporučené kolegy či přáteli. Čtyři respondentky byly z bankovního sektoru a poslední dvě se věnovaly práci v sociální oblasti. Všechny dotazované měly děti (syny), které byly různého věkového rozpětí.

5.4 Metodologie sběru a analýzy dat

Prvním krokem pro sběr dat bylo domluvit si vždy s dotazovanou individuální schůzku. Setkání probíhalo v pěti případech tak, že jsme se s každou respondentkou setkaly během její pracovní doby, kdy měla čas poskytnou odpovědi na předem připravené otázky. Každá dotazovaná žena měla jiné časové možnosti, některé mohly ráno před začátkem jejich pracovní doby nebo naopak některé mi věnovaly svůj čas během jejich polední pauzy na oběd či v průběhu pracovního dne, kdy byly zrovna v práci. Zvolení času a místa bylo zcela na respondentkách. Rozhovory s pěti respondentkami proběhly osobně. Šestý rozhovor proběhl online včetně zapnuté webkamery na obou stranách a byl rozdělen na dvě části. Bylo to z toho důvodu, že respondentka neměla jiné možnosti, jak provést interview.

Respondentky před začátkem rozhovoru byly vždy informovány o tom, čeho se výzkum týká a o jakých oblastech se budeme bavit. Zároveň před zahájením došlo vždy k ujištění, že mají dostatek času na jeho dokončení v opačném případě na formě, jak bychom otázky rozdělily do více částí, tak aby byly zodpovězeny všechny dotazy. Poté vždy došlo k dotazu ze strany výzkumníka, zda si může rozhovor nahrávat na záznamník pro lepší zachycení detailů a

informací. Následně jsme společně přešly k další fázi. Tato část představovala samotný polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami, který byl nahráván na záznamník. S každou respondentkou bylo postupováno stejně na základě připravených otázek. Jednotlivě jsme prošly okruhy, které se zaměřovaly na obecné informace o respondentkách, sociální problematiku, otázky orientované na fungování rodiny a v poslední části došlo k zjišťování otázek, které se zaměřovaly na zaměstnání a zaměstnavatele. Během každého rozhovoru se výzkumník také doptával na téma, která ho napadala v průběhu povídání a sdílení jednotlivých zkušeností dotazovaných. V samotném závěru dostala respondentka vždy prostor pro své doplnění informací k dané problematice, na které nebyly předem sestavené otázky. Tímto krokem cílil výzkumník na to, aby došlo k většímu sběru dat dle individuálního pohledu každé respondentky.

Následně došlo výzkumníkem k přepisu každého rozhovoru prostřednictvím Microsoft Word. Poté přepsané informace byly zpracovávány a analyzovány.

Analýza dat vychází z případové studie, která se ukázala jako nejvhodnější nástroj pro hlubší porozumění individuálním zkušenostem respondentek se zaměstnáním na částečný úvazek. Tento přístup umožnil detailně zachytit osobní příběhy a identifikovat faktory, které vedly jednotlivé účastnice k volbě tohoto typu pracovního úvazku. Současně umožnila případová studie odhalit určité společné souvislosti a vzorce napříč jednotlivými případy. Volba této metody byla dále podpořena i charakterem výzkumného vzorku, který tvořilo šest případů. Jednalo se tedy o menší počet, jenž odpovídá kvalitativnímu charakteru výzkumu, a podtrhuje vhodnost případové studie jako výzkumné strategie.

5.5 Etické aspekty výzkumu

Při sdílení osobních zkušeností respondentek docházelo ke sdílení velmi osobních zkušeností či událostí ze životů dotazovaných. Z toho důvodu bylo dbáno na anonymní ochranu každé ženy, která poskytla svůj životní příběh v dané problematice. Jednotlivé respondentky byly vždy před začátkem rozhovoru informovány, že bude kladen důraz na zachování jejich anonymity. Z toho důvodu každé respondentce bylo přiděleno fiktivní jméno, aby nedošlo k porušení jejich soukromí a získaná data tak zůstala anonymní. Dále v přepisech a analýzách nebyly použity oblasti či organizace, kde se ženy pohybují, vždy byla informace nahrazena jinou alternativou. Zároveň před zahájením každého rozhovoru bylo dotazovaným sděleno, že kdykoliv nemusejí na danou otázku odpovědět případně požádat výzkumníka, aby upřesnil otázku, co tím přesně zamýšlí.

5.6 Analýza a interpretace dat

Tato podkapitola se zaměřuje na samotnou prezentaci získaných informací, které byly získány prostřednictvím případových studií. V centru pozornosti jsou výzkumné oblasti a zejména stanovené výzkumné cíle. Každá z případových studií se soustředí na životní příběh konkrétní respondentky (*Klára, Anna, Iveta, Tereza, Adéla, Barbora*), která měla osobní zkušenost se zaměstnáním na částečný úvazek. Rozhovory s respondentkami probíhaly formou polostrukturovaného rozhovoru, a byly vedeny podle předem připraveného souboru otázek. Rozhovor byl strukturován do čtyř tematických okruhů: základní představení respondentky; rodinné fungování; pracovní zkušenosti; sociální dopady. Tyto otázky byly pro všechny ženy stejné, což umožnilo lépe porovnat odpovědi a zkušenosti. Rozhovory byly nahrávány pro snadnější zachycení odpovědí respondentek. Následně došlo k tvorbě případové studie z pořízeného audio záznamu. Každá případová studie začíná obecným představením respondentky, aby bylo možné získat základní kontext o životní a pracovní situaci. Poté následují odpovědi související s hlavní výzkumnou otázkou a třemi výzkumnými podotázkami. Jádro výpovědí se zaměřuje na vnímání práce na částečný úvazek a na to, jak toto pracovní zařazení ovlivnilo sladění profesního a osobního života.

Postup u přepisu všech případových studií byl totožný. Záměrem bylo, aby odpovědi od respondentek byly snadno porovnatelné a dohledatelné. Samotná analýza dat probíhala tak, že vždy byla vyhledána v textu odpověď na výzkumnou otázku, která pak byla porovnána napříč všemi odpověďmi od respondentek. Na základě výše zmíněného postupu bylo možné identifikovat společné znaky i rozdíly.

Jednotlivé výsledky jsou podrobněji zpracovány v analytické části práce (kapitola 5.7), kde dochází k interpretaci získaných dat, jejich propojení s teoretickými poznatky a vyvození závěrů.

5.6.1 Případová studie č. 1 – Klára

První rozhovor s respondentkou se uskutečnil dne 25. listopadu 2024 v prostorách banky. Dotazovaná hned na úvod obdržela fiktivní jméno Klára. Bylo to z důvodu zachování veškeré anonymity respondentky. Klára si na rozhovor našla čas během své polední pauzy. Kláře je aktuálně 46 let a pracuje jako bankovní analytik na zkrácený úvazek, který dělá v součtu 32 hodin týdně. Této profesi se věnuje od ukončení vysokoškolského studia, tedy více než dvacet let. Absolvovala vysokou školu ekonomickou v Praze, obor Podniková ekonomika a management. Na současné pozici působí už šestnáct let.

Klára žije s manželem a dvěma syny ve věku 10 a 13 let v rodinném domě na menším městě. Pro oba partnery se jedná o první manželství. Se svým manželem se seznámila za poněkud netradičních okolností – během výšlapu na horu Elburs v Rusku. Pracovní prostředí tedy v jejich seznámení nehrálo roli.

Manžel sehrál důležitou roli v Klářině kariéře. Podporoval ji v období, kdy byla nespokojená ve svém zaměstnání, a dodal jí odvahu ke změně včetně vyjednání lepšího finančního ohodnocení. Jejich vztah je založen na vzájemné podpoře a společných zájmech, které Klára považuje za důležitý přínos pro jejich život. Manžel pracuje v odlišném oboru než ona. Hned na začátek dotazovaná uvedla, kdyby žila v jiném typu vztahu, než manželském například by byla vdova nebo matka samoživitelka, tak si není jistá, zda by bylo úplně vhodné pracovat na zkrácený či částečný úvazek, a to z jednoho prostého důvodu a tím jsou finance.

Na začátku své profesní dráhy Klára uvedla, že nepřemýšlela o možnosti pracovat na zkrácený úvazek. Před příchodem dětí sice cítila, že nemá dostatek času na své zájmy, ale jakmile se staly součástí jejího života, zjistila, že volného času je ještě méně. Tato slova doprovodila s úsměvem a smíchem, což ukazovalo, že situaci bere s nadhledem a humorem. Před nástupem na mateřskou dovolenou již měla rozhovor se svým nadřízeným, ve kterém uvedla, že po návratu z mateřské nechce pracovat na plný úvazek, jak tomu bylo před jejím odchodem.

Klára se rozhodla pro zkrácený úvazek zejména kvůli tomu, že s manželem nejdříve měli jedno dítě a později se jim narodilo druhé. Hlavním důvodem pro tuto volbu bylo její přání neztratit pracovní vazby během mateřské a rodičovské dovolené, ale zároveň se chtěla plně věnovat svým mateřským povinnostem. Po prvním těhotenství se vrátila do práce po třech měsících, přičemž uvedla, že delší úvazek pro ni nepřicházel v úvahu. U prvního dítěte

pracovala na dohodu o provedení práce, což bylo ideální, protože tento typ úvazku bylo možné snadno kombinovat s péčí o novorozeně i s pracovními závazky současně. Navíc, pokud by pracovala na více hodin denně, přišla by o finanční příspěvek během mateřské dovolené. Na začátku měla pouze čtvrtinový úvazek (tj. 10 hodin týdně), který si po půl roce navýšila na poloviční (tj. 20 hodin týdně).

Už během prvního těhotenství Klára věděla, že nechce mít pouze jedno dítě. S příchodem druhého dítěte bylo organizování času mnohem náročnější. Po druhém porodu se vrátila do práce po šesti měsících a začala pracovat na poloviční úvazek. Klára zmínila, že její návrat do práce byl složitější, zejména co se týče vyjednávání úvazku se zaměstnavatelem. Nejprve pracovala na poloviční úvazek, ale po nějaké době se její pracovní poměr zvýšil na tříčtvrtinový (tj. 30 hodin týdně). Tento přechod byl dočasný, než se v práci uvolnilo její původní místo.

Respondentka stále pracuje na úvazek odlišný od hlavního pracovního poměru. Konkrétně Klára má třiceti dvou týdenní pracovní dobu. Tato pracovní doba činí 0,8 úvazku. Při této otázce respondentka sama jasně uvedla, že již nechce práci na plný úvazek. Děti má nyní ve věku, kdy nepotřebují takovou péči jako novorozené děti, nicméně tento typ pracovní doby Kláře naprosto vyhovuje při skloubení všech povinností, které musí zastat mimo práci. Skutečnost, že nechce pracovat na čtyřiceti hodinou pracovní dobu nebyla jen jedna. Mezi hlavní faktory patřilo to, že manžel je podnikatel tudíž nikdy přesně nedokáže říct, jak bude k dispozici, aby zabezpečil základní chod domácnosti včetně dětí, dále zde hrají významnou roli mimoškolní kroužky chlapců, které začínají například ve čtyři hodiny odpoledne, což by bylo nemožné pokrýt s plným úvazkem. Mezi další milníky a výhody patří také to, že Klára při své formě práce do kanceláře dojíždí pouze dvakrát týdně, a to v pondělí a ve středu. Při jiném typu úvazku by do práce musela dojíždět až třikrát týdně. Dle slov respondentky je na tomto domluvená se svým nadřízeným, který ji po domluvě umožnil práci na dálku z domova. Klára také uvedla, že se s mladším synem musí stále učit a k tomu využívá čas, kdy je doma z práce dříve než ostatní ženy, které pracují na standartní osmihodinnou pracovní dobu. Při této otázce respondentka odpovídala v dlouhých větách, sdílela mnoho svých názorů a postřehů, proč je zkrácený úvazek vhodnější. Svá slova podtrhovala gestikulací rukou. Celkově první otázku, co konkrétně vedlo respondentku ke zkrácenému úvazku rozdělila do čtyř kategorií. A to byla manželova práce, kroužky dětí, čas pro sebe a své koníčky a v neposlední řadě také dobré finanční zajištění. Klára si je vědoma, že právě finance jsou velkým benefitem toho, že může pracovat na zkrácený úvazek.

S finanční stránkou také souvisí to, že zaměstnavatel vyšel respondentce vstříc co se týče náplně pracovní doby, časového rozpětí, flexibility i financí. Při dotazování Kláry na finance, jak je ohodnocená, zda mzda odpovídá práci a úvazku odpověděla jednoznačně ano. Druhá strana této mince je to, že manžel dokáže po finanční stránce rodinu dobře zabezpečit. Z toho důvodu si také Klára může dovolit pracovat na částečný úvazek. Dotazovaná má tak více času na svou rodinu (manžel s dětmi) a své koníčky. Nicméně Klára se také potýkala s problematickým návratem do zaměstnání po narození druhého dítěte. Ze strany organizace bylo Kláře sděleno, že její pracovní místo rozhodně půl roku volné nebude, a to z toho důvodu, že na daném oddělení, kde pracovala je tak náročná práce, že zkrácený úvazek není z provozních důvodů možný. Avšak personální oddělení se postaralo o to, aby respondentka obdržela nabídku na jiné oddělení. Klára podotkla, že byla oslovena jiným nadřízeným, než pod kterým pracovala. Na novém oddělení, kam se Klára po návratu přesunula bylo vytvořeno nové pracovní místo. Dané pracovní místo bylo vymyšleno strategicky a pozice byla rozdělena mezi dvě ženy, které se vracely po mateřské dovolené.

Na otázku, zda si respondentka vybavuje, jaká byla nabídka práce na zkrácené úvazky odpověděla, že po pracovních nabídkách v dané době vůbec nekoukala, protože byla předem domluvená, že se navrátí zpět do organizace, kde pracovala. Z toho důvodu nedokázala posoudit, jaká byla situace na trhu práce. Dalším aspektem bylo, že kdyby se nakonec slíbená práce neuskutečnila, tak by do práce zpět nepospíchala a počkala by, až by se nějaká zajímává příležitost naskytla. Respondentka uvedla, že brzký návrat do práce byl zejména z toho důvodu „aby nezblbla“. Jinak do práce nepospíchala a na základě toho mohla počkat na zajímavou nabídku. Nebyla vůbec tlačená časem. Doslova v tomto konkrétním bodě dotazování uvedla následující *„Já jsem se chtěla vrátit, abych nezblbla, měla jsem i zázemí babičky a dědy, kteří se mi starali o děti v době, kdy jsem potřebovala pracovat, ale nebylo to, že bych se musela vrátit z finančních důvodů. Bylo to spíš, že jsem chtěla používat mozek i jinak, než na výměnu plenek“.*

Na další otázku, zda respondentka nepociťuje negativní vlivy či frustraci z toho, že pracuje na zkrácený úvazek odpověděla rázně a jednoznačně NE. Nelituje této volby. Toto vyřčení z úst respondentky působilo velmi přesvědčivě, že si je svého rozhodnutí vědoma, pracovat tímto způsobem ji vyhovuje. Klára také doplnila, že již několikrát ze strany zaměstnavatele obdržela nabídku pracovat na plný úvazek. Nicméně uvedla, že dokud to půjde tak na tento typ úvazku bude pracovat po celou dobu svojí pracovní kariéry až do samotného penzijního věku. Tento fakt doplnila o poznámku, že si myslí, když si člověk pořídí děti, a i ty

za nějakou dobu povyrostou a dostanou se například do období pubescence stále potřebují nějaký dohled. Zde uvedla, jako příklad svého syna, který má volnočasový kroužek mimo bydliště a na kroužek není možné se dostat jinak než autem, tudíž musí svého syna stále na kroužek vozit autem. Dotazovaná dále uvedla, že až její děti vyrostou a nebudou své rodiče tolik potřebovat, nebude s nimi mít takový kontakt, na jaký je nyní zvyklá. Proto si váží toho, že může se svými syny trávit svůj čas naplno. Z odpovědí dotazované vyplívá jediné a to, že žádné negativní vlivy při práci na zkrácený úvazek nepociťuje. S tím, že ani v pozdějším věku nechce pracovat na hlavní pracovní poměr. Ke své práci má další menší projekty, ve kterých se realizuje. Na tyto aktivity by při běžné práci na hlavní pracovní poměr neměla dostatek času.

V další fázi našeho rozhovoru jsme přešly k otázce, jaký má respondentka názor na budování kariéry při zkráceném úvazku. Zda si myslí, že se dá kariéra budovat při tomto typu zaměstnání. Dotazovaná odpověděla *„Já si myslím, že jsem to vzdala v okamžiku, kdy jsem si pořídila děti a myslím si, že na zkráceném úvazku nelze budovat kariéru. Očekává se, že pokud chce někdo budovat kariéru, že tomu nedá jen plný úvazek, ale že tomu dá víc než plný úvazek, a proto mi to na sebe úplně nesedí“*. Klára při tomto sdělování seděla klidně na židli s rukama na stole a byla si jistá svými slovy. Nicméně tento fakt ještě doplnila o poznatek, že kariéru je možné budovat pouze na hlavní pracovní poměr, a to pouze v tom případě, že děti vychovává druhý partner anebo na ně není dostatek času. Podle jejích slov z toho vyplývá jediné – rodina, děti a kariéra nelze skloubit dohromady. Člověk musí nějaký aspekt ze svého života obětovat, jedno nebo druhé a je na každém je, jak se rozhodne.

Účastnice výzkumu před nástupem na rodičovskou dovolenou nepracovala na zkrácený úvazek, ani o této možnosti neuvažovala. Před příchodem do banky pracovala na hlavní pracovní poměr v leasingové společnosti, kde působila jeden rok a poté dostala nabídku z trhu přesunout se pracovat na plný úvazek do bankovní instituce. Respondentka se podílela na vzniku nového oddělení v bance a byla jeho významnou oporou. Konkrétně se jednalo o zahraniční portfolio a nikdo jiný z kolegů na dané oddělení nechtěl jít pracovat. Dotazovaná zde podotkla, že na oddělení nastupovala s faktem, že v dohledné době dvou let se postupně přesune na mateřskou dovolenou s prvním dítětem. S manželem již plánovali založení rodiny a manažer o této skutečnosti věděl. Při této vzpomínce se respondentka mírně pousmála a zavzpomínala, jaký byl přesun na rodičovskou dovolenou. Velkou výhodou zde byla skutečnost, že na nové oddělení nebyli žádní uchazeči, tak i za těchto podmínek mohla Klára nastoupit na danou pozici. Nicméně pracovat za daných okolností na zkrácený úvazek nebylo možné, protože práce byla náročná a vyžadovala pracovní sílu, která by zastala práci během

celého dne. Avšak v případě Kláry, která tuto pracovní pozici zastala pouze na jeden rok, protože se jí podařilo přijít do jiného stavu dříve, než plánovala, a to přesně do jednoho roka od nástupu.

Jak je již zmíněno na začátku tohoto rozhovoru respondentka žije se svým manželem a dvěma syny na malém městě. Domácnost obývají bez přítomnosti prarodičů. Rodiče ze strany manžela bydlí zhruba deset minut pěší chůzí od domova dotazované. Matka ze strany respondentky nyní žije sama, před třemi lety ovdověla. V době, kdy byly děti malé měla oba rodiče, kteří žili ve velkém městě. Babička neboli matka Kláry dojížděla jednou týdně za vnoučaty domů. Dědeček ze strany matky dojížděl dle možností za svými vnoučaty za Prahu. Dále dotazovaná uvedla, že prarodiče ze strany manžela nemají ani tehdy neměli moc zájmů, tudíž veškerý svůj volný čas investovali do hlídání vnoučat. Zároveň manželova sestra měla starší vnoučata, kteří v době, kdy měla Klára děti byly větší a již nepotřebovaly takovou péči od prarodičů. Babička i dědeček tak měli péči o vnoučata rozdělenou dle příchodů na svět svých vnoučat různě do let. Nemuseli najednou hlídat, jak vnoučata své dcery, tak svého syna, který měl děti s dotazovanou. Prarodiče hlídání chlapců vnímali, jako smysl života. Rádi pomáhali s jejich péčí. Minimálně jednou týdně babička nebo dědeček hlídali chlapce, když respondentka musela odjet na celý den za prací. Dotazovaná podotkla, že i když manželovi rodiče hlídali jejich syny sem tam se stalo, že děti od manželovi sestry přišly za babičkou a dědou. Tudíž prarodiče hlídali všechny svá vnoučata. Z této doby mají k dispozici fotografie, na kterých jsou zachycené vzpomínky, jak děti od sestry drží v náručí malé miminko od dotazované Kláry.

Další otázka, která následovala byla, zda respondentka vnímala nějaké sociální dopady při nástupu do práce. Zprvu si dotazovaná nebyla jistá, co konkrétně si pod tímto pojmem má představit. Zde respondentce pomohly návodné otázky, od kterých se mohla pomalu odrazit. Následně uvedla, že staršího syna dávali s manželem od dvou let do jeslí. V té době již Klára pracovala. Nicméně jak starší, tak mladší syn jsou narozeny v létě a tím pádem Klára neměla problém s umístěním do školky od věku tří let ani u jednoho syna. Do doby, než synové nastoupili do školky vypomáhali s hlídáním hodně prarodiče. Dotazované zde uvedla, že se věnovala práci, když synové spali případně i po nocí. U této zkušenosti měla velmi zajímavý poznatek. Při práci po nocích nebyla sama, kdo takto pracoval. Během vyřizování emailů a požadavků, které se během dne nastřádaly a na které v noci odpovídala dostávala odpovědi ihned. Jednalo se zejména o ženy, které pracovaly na stejném principu, jako Klára. Zmínila zde profesi právničky. Při zhodnocení podotkla, že z dlouhodobého hlediska takto fungovat nešlo. Synové nebyli velmi spací miminka, tudíž jim musela věnovat více pozornosti a pracovat po

nocích nebylo také řešení. Tyto situace se tak stávaly pouze výjimečně, když nechtěla zatěžovat prarodiče s péčí o vnoučata. Z toho důvodu to dotazovaná v práci měla nastavené tak, že jednou týdně dojížděla pracovat do kanceláře na celý den a tím pádem jeden celý den pokryl respondentce dva pracovní půl dny. Další tři dny pracovala pouze vždy půl dne a poslední den v týdnu měla volný. Během dne, kdy byla celý den respondentka v práci v kanceláři potřebovala zajistit hlídání. Ve většině případů se opět jednalo o prarodiče. V případě půl dnů někdy pomáhal i manžel vzhledem k jeho tehdejším flexibilnějším možnostem v práci, než má dnes. Do školky ani do zařízeních pro malé děti manželé své syny nechtěli dávat. Tudíž zde velkou roli zastala rodina, která jim byla podporou. Klára zde ještě uvedla, že mladšího syna nedávali ani do jeslích, jako toho staršího tehdy. Bylo to z toho důvodu, že mladší syn trpěl astmatem a lékaři jim tento krok nedoporučili.

Ohledně financí a sociálních dopadů dotazovaná podotkla, že svůj tehdejší plat před nástupem na rodičovskou dovolenou se na zkrácený úvazek ponížil o danou půlku úvazku. Vyplývá z toho tedy to, že úvazek na hlavní pracovní poměr byl pokrácen o půlku a z toho byla vypočítána mzda. Kláře po návratu po mateřské dovolené byla vyplácena mzda o půlku nižší než na hlavní pracovní poměr kdysi. Ke své mzdě dostávala ještě plně hrazené stravenky zaměstnavatelem a benefity, které byly také nabízené v dané organizaci. Naopak během své mateřské dovolené se počet odpracovaných hodin přepočítával a to tak, že plat byl vydělen počtem odpracovaných hodin. Vše se tedy dělo spravedlivě. Respondentka zde působila velmi důsledně a hrdě na to, že se takto v minulosti k ní organizace zachovala ohledně mzdy. Je si vědoma toho, že se bankovní instituce, jako zaměstnavatel chová ke svým zaměstnancům vřele. Nicméně časem se dozvěděla, že zkrácených úvazků konkrétně polovičních se netýkalo plošné navyšování mezd. Toto respondentka hodnotila, jako jednu z nevýhod.

Klára celkově nepociťovala žádné větší sociální dopady na sobě samé či rodině. Tím, že pauza mezi rodičovskou či mateřskou dovolenou a návratem do práce u respondentky nebyla nikdy příliš dlouhá, tak její návrat zpět do zaměstnání nebyl obtížný.

Při rekapitulaci, zda by něco udělala jinak Klára uvedla, že by se určitě do práce vrátila později a nepospíchala by tolik. Není si jistá, zda v tomto rozhodnutí zpětně nehrála roli například pandemie COVID-19, kdy skloubit práci a online výuku bylo pro ni velmi náročně. Vnímá zde jeden důležitý aspekt, že od nástupu na základní školu nepřetržitě pokračovala ve studiu (střední škola, vysoká škola) a po jeho absolvování plynule navázala na svou profesní dráhu.

Například při vysoké také chodila do zaměstnání, tudíž neměla chvilku pauzy mezi prací a školou ani mezi prací a rodičovskou dovolenou. Zpětně hodnotí, že by možná teď zůstala při druhém dítěti i tři roky doma. Tuto mezeru bude mít možnost Klára dohnat, až děti budou velké a ona sama bude mít pro sebe mnohem více času. Z toho důvodu nemá ani chuť si navyšovat úvazek. S tímto se také pojí otázka seberealizace. Na danou otázku měla Klára velmi zajímavou dopověď, kde také zmínila syndrom vyhoření. Konkrétně uvedla *„Seberealizace, jako v práci? Ne. Já se nepotřebuji seberealizovat asi v práci, ale to je možná součástí částečným vyhořením. Já ke své spokojenosti potřebuji mít čas na svoje koníčky. Pro mě je důležitější si to rozložit. A i kdybych teď chtěla budovat nějakou kariéru, tak jsem stará.“* Toto sdělení doplnila o to, že kdyby měla děti, jako má například její sestra, které nepotřebují tolik pozornosti, možná by vše bylo jinak. Klára musí mít nad dětmi velký dohled. Starší syn, když ho Klára nekontroluje neplní svoje úkoly, tak jak by měl. Dále podotkla, že letos již zvolnila, a to z toho důvodu, že už starší syn je poměrně velký a měl by si svoje povinnosti hlídat sám. Současně mu také zaplatila různá doučování v podobě cizích jazyků. S českým jazykem pomáhá například děda. Do té doby musela nad synem stát a dávat pozor, jestli plní svoje povinnosti. U mladšího syna pozoruje určité poruchy ve formě dyslexie. Každý den se spolu musí učit. Problém nastává v tom, že když nad ním respondentka nesedí sám nic neudělá. Mladší syn by rád chodil na kroužek na kytaru, ale když s ním respondentka nebude procházet noty a přípravu nic si sám nepřipraví. Z pohledu Kláry je toto velmi náročné. V souvislosti s potřebami svých dětí nemůže nastoupit do práce na plný úvazek. Manžel pomáhá dotazované po finanční stránce, dokáže rodinu finančně zabezpečit tak, aby nikdo nestrádal. Kláry manžel pro svoji práci potřebuje mnohem víc času, aby byl schopný pokrýt veškeré pracovní povinnosti v práci a tím pádem má méně času na běžné povinnosti dne, například školy a kroužky pro své syny. Toto má na starosti Klára. Povinnosti si takto rozdělili.

Na další otázku, zda si dotazovaná myslí, že je tento stav ze strany státu optimální odpověděla, že se ji tato skutečnost těžko popisuje. Tím, že nastoupila do práce velmi brzy po mateřské dovolené na svoji tzv. rodičovskou dovolenou vydělávala svými vlastními odvody. V tu dobu se její příjmy skládaly z mateřského příspěvku a přivýdělku, který měla v práci, tudíž byla skoro na stejné mzdě, jako kdyby chodila do práce na plný úvazek. Bylo to z toho důvodu, že si příspěvek mateřské dovolené rozdělila do dvou let, tudíž měsíční částka byla vyšší. V tomto necítila žádný problém. Dále uvedla, že naopak chápe, když je žena sama a má ufinancovat domácnost, péči o sebe aj. pouze z příspěvku během rodičovské dovolené je to velmi náročné. Sama si nedokáže tuto situaci představit, jak by dokázala zabezpečit svojí

rodinou pouze z daného příspěvku, kdyby na děti byla sama. Při této skutečnosti uvedla, že v případě, když se jedná o stabilní rodinu, žena, muž a dvě děti je možné zvládnout situaci, kdy jsou děti malé s jedním příjmem a příspěvkem. Naopak, když je žena sama bez může, který by pomáhal po finanční stránce je to velmi náročné. Domnívá se, že ženy, které jsou na vše samy mají další práce, které přinesou nové finance do rozpočtu. I tak musejí mít matky zajištěné hlídání, aby mohly jít do práce, kde si vydělají peníze na zabezpečení rodiny. Stát z tohoto hlediska matkám moc nepomáhá. Respondentka vnímá, že pro určitou kategorii rodin, matek, otců atd. jsou situace poměrně těžko zvládnutelné. Pomoc státu z tohoto pohledu Klára nepociťovala ani nevnímala.

Co se týče začleňování zpátky do práce Klára měla tento proces velmi příjemný. Nedokáže si představit, že by se do práce vracel například po šesti letech, které by strávila na rodičovské dovolené. Zde vnímá, že žena přemýšlí nad jinými věcmi a je pro ni samotný proces začleňování se zpět do práce velmi náročný.

Tím, že respondentka pracuje na zkrácený úvazek mohou, jako rodina normálně fungovat. Klára má na starosti zajistit chod domácnosti a její manžel se stará zejména o finanční stránku. Role mají takto s manželem nastavené. Sama dotazovaná uvedla, že potřebuje tento typ úvazku z toho důvodu, aby doma byla pro své děti a svého muže. Manžel se mezitím může věnovat své firmě, kde dokáže vydělat dostatečné množství finančních prostředků, které rodina potřebuje. Menší úvazek může mít ten partner, který má menší příjem. V rodině Kláry bylo jasné od začátku, kdo z manželů půjde na rodičovskou dovolenou, jednoznačně tomu napomohla čísla výplat společně s faktem, že manžela práce velmi baví. Práci si sám manžel vybudoval a pracuje v jiném oboru než jeho žena. S tím, že manžel má vystudovanou totožnou vysokou školu, jako jeho žena. Naopak Klára považuje práci jen jako práci, ne jako svého koníčka. Práce ji umožňuje i určité postavení ve společnosti, avšak nic nemění na tom, že je to stále jenom práce pro dotazovanou. Děti si rozdíl v úvazku uvědomují. Dále zde respondentka podotkla, že s manželem mají na sebe čas, což je pro ni samotnou velmi důležité. S manželem minimálně dvakrát do roka jedou sami bez dětí na dovolenou. Toto praktikují velmi dlouho a sama dotazovaná cítí, že chvíle s manželem pouze ve dvou jsou pro ně velmi důležité.

Další z otázek nás s respondentkou zavedla na myšlenku, zda si myslí, že za vydělanou mzdu, kterou si vydělá na částečný úvazek, na který sama pracuje, jestli by dokázala pokrýt veškeré životní potřeby své a svých dětí, kdyby byla na děti sama bez manžela. Sama Klára konkrétně uvedla, že *„Utáhla bych to asi, protože mám dobrou mzdu i vůči úvazku. Myslím, že*

si nemohu stěžovat. Dále je to dané i mnoha faktory. Bydlím na malém městě, kde ty náklady jsou nižší. Takže tam se to jinak všechno kalkuluje. Úvazek mám sice zkrácený, ale je to tříčtvrteční. Ze zkráceného si to neumím představit, ale myslím, že ten tříčtvrteční úvazek se dá. Samozřejmě bychom žili úplně jinak, hodně bychom svůj standard osekali a těžko bych sama byla v baráku, kde jsou vysoké náklady". Toto sdělení také doplnila o to, že je velmi důležité, v jakém oboru člověk pracuje. Tím, že respondentka pracuje v bankovnictví mzdy jsou o něco vyšší.

V dnešní době s péčí o děti někdy vypomáhají prarodiče, nicméně není to tak časté jako když děti byly malé, kde zásah prarodičů musel být o něco častější. Dnes když jsou synové nemocní nebo čekají na rodiče, než přijedou z práce dokážou být sami doma. Co se týče domácnosti s tou Kláře pomáhá uklízečka, která domácnost navštěvuje jednou až dvakrát do měsíce. Úklid trvá zhruba dvě hodiny. Postará se o úklid, který respondentka příliš nemusí. Například umyje koupelnu, setře prach, umyje okna aj. S úklidem pomáhá paní, která má sama malé děti. Pro pomoc v domácnosti se dotazovaná rozhodla poté, co se s rodinou přestěhovali do rodinného domu, kde je potřeba většího úklidu než v bytě. Pomoc v domácnosti Klára velmi oceňuje. I když návštěva pomocnice není tak častá Klára je vždy ráda. V létě jsou návštěvy uklízečky méně časté.

Každý den u dotazované je jiný. Když jezdí do práce, tak pracovní dny jsou úplně odlišné. Po práci se Klára vrátí a jde se se syny učit případně si jde sama zacvičit. Dny v rodině se liší podle aktuálních potřeb dětí – záleží na tom, jaké mají kroužky a kam je potřeba děti odvést. Do každého dne se respondentka snaží dostat vše, co je třeba, například i své potřeby, tak aby měla sama čas na sebe. Celkově by respondentka neměnila chod dnů, je spokojená tak, jak to je.

V další části rozhovoru jsme se s respondentkou dostaly na téma, zda má povědomí o tom, jaké jsou zkrácené úvazky na trhu práce, zda ona sama sleduje nějaké nabídky. Sama odpověděla, že vzhledem k situaci, která teď v práci nastala ohledně propouštění, tak nabídky práce začne asi sledovat. Prozatím na žádné nabídky se nedívala. V porovnání s tím, když sama začínala pracovat na jiný úvazek než na plný, tak se domnívá, že situace je o něco lepší, než bývala. Klára uvedla, že ještě chvíli počká, než se dozví, jak to bude s jejím pracovním místem, zda jej bude muset opustit nebo bude moct pokračovat dále. Kdyby nastala situace, že by musela opustit své dosavadní místo určitě by hledala práci ve větším městě. V oboru, ve kterém pracuje, tak na malém městě nejsou žádné pracovní nabídky. I platy jsou mnohem nižší na malém městě

než ve větších městech. Určitě do budoucna uvažuje hledat práci v Praze. Při tomto sdělení byla respondentka velmi uvolněná, smála se a brala situaci s nadhledem.

Negativní reakce kolegů, že Klára pracuje na zkrácený úvazek nijak nepociťuje ani nepociťovala. Uvedla, že si za tu dobu zvykli na její pracovní dobu. Vnímá to tím, že kolegové jsou ztotožněni s tímto faktem. A další výhodou je to, že v bance pracuje velké množství lidí na jiné úvazky než na plné. Kolegům to přijde přirozené a chápou situace, že dotyčný musí odejít v daný čas domů. Když se dotazovaná vracela zpátky do práce, její cesty vedly do stejného týmu, který opouštěla před nástupem na mateřskou dovolenou. Pro ni samotnou bylo velmi příjemné se vracet k lidem, které znala. Ani systémy a samotná práce se nijak výrazně nezměnily. Tento aspekt vnímá, jako velmi pozitivní a usnadňující v rámci procesu navracení se zpět do práce.

Klára nepozoruje žádné významné rozdíly v podmínkách práce na zkrácený úvazek oproti plnému úvazku. Její náplň práce se liší pouze v tom, že má na starosti menší počet klientů než její kolegové na plný úvazek. Po návratu do zaměstnání jí nadřízení přidělili specifické portfolio klientů, jejichž záležitosti nebyly urgentní. Tento krok odrážel její omezenou dostupnost během některých dnů a odpoledních hodin. Zaměstnavatel jí tímto způsobem vyšel vstříc a umožnil jí zachovat pracovní místo.

Klára si také uvědomuje, že její předchozí podpora při zavádění nového oddělení do provozu byla manažerem pozitivně vnímána. Tento přínos mohl být jedním z důvodů, proč jí zaměstnavatel ochotně vyhověl v jejích požadavcích. Například jako první analytik v týmu dostala možnost vykonávat část práce z domova, což jí usnadnilo sladění pracovních a osobních povinností.

Na závěr našeho rozhovoru s Klárou jsme se zaměřily na to, zda pro ni bylo obtížné najít práci na zkrácený úvazek a jestli ji vykonávaná práce naplňuje. Klára uvedla, že sehnat práci pro ni nebylo náročné, protože nastoupila zpět do stejného zaměstnání na stejnou pozici. Práce analytika ji baví, ale vnímá ji pouze jako zaměstnání. Ve svém volném čase se analýzami dále nezabývá.

Všechny otázky, které jsem pro Kláru připravila, byly zodpovězeny v atmosféře veselí a uvolnění. Klára navíc spontánně sdílela zajímavé detaily ze svého života, což rozhovor obohatilo a dodalo mu osobní rozměr. Tento rozhovor byl nejen cenným přínosem pro moji diplomovou práci, ale také velmi inspirativní díky Klářině otevřenosti a pozitivnímu přístupu.

Shrnutí

Čtyřiceti šesti letou respondentku Kláru k částečnému úvazku vedlo rozhodnutí založit si s manželem rodinu. Partneři se domluvili, že na mateřskou dovolenou půjde respondentka. Kláru sociální dopady žádné neprovázely z toho důvodu, že respondentka měla velmi krátkou pauzu mezi rodičovskými a pracovními povinnosti. Forma práce na částečný úvazek se pozitivně odrážela na rodinné harmonii. Dotazovaná měla na vše více času. Důležitým aspektem také bylo to, že si rodina po finanční stránce mohla dovolit jeden částečný úvazek v rodině. Klára neměla potíže v tom najít si zaměstnání na částečný úvazek, protože se vracela zpět k zaměstnavateli, od kterého odcházela na mateřskou dovolenou. Nicméně je si vědoma toho, že práci na částečný úvazek není lehké sehnat. Domnívá se, že větší nabídka pracovních pozic je ve větších městech. Pro respondentku také nebylo důležité budovat kariérní kroky, avšak určitý posun a získávání nových dovedností je pro ni zásadní. Z toho důvodu je také volba částečného úvazku přijatelná, protože se může realizovat, jak na trhu práce, tak v osobním životě.

Následující důvody byly hlavními pro volbu částečného úvazku:

- Snadnější sladění rodinného a profesního života;
- Více času na sebe, děti a na partnera;
- Zaměstnavatel byl ochotný poskytnout práci a místo na částečný úvazek;
- Finanční stránka umožňovala rodině se takto rozhodnout;
- Ponechání si pracovního úvazku i do budoucnosti;
- Pracovní zařazení a pracovní místo odpovídalo zkušenostem, dovednostem a kvalifikaci vzhledem k dosaženému vysokoškolskému vzdělání.

Negativní stránka částečný úvazků v rodině vysokoškolsky vzdělané ženy:

- Menší mzda, která je ponížena v závislosti na úvazek;
- Komplikace při změně personálních změn ze strany zaměstnavatele;
- Nemožnost budování profesní dráhy;
- Odměny a benefity jsou pokráceny vůči pracovnímu úvazku.

5.6.2 Případová studie č. 2 – Anna

Další rozhovor, a to druhý v řadě proběhl dne 28.11.2024. Místo konání bylo znovu v prostorách banky, jednalo se o stejnou budovu i stejného zaměstnavatele, jako v při první rozhovoru. Dotazovaná respondentka si vyhradila na kladení otázek svůj čas před zahájením její pracovní doby kolem 8:30 hodin. Uvedla, že takto je to pro ni přijatelnější, a to z toho důvodu, že po práci nemá moc času. Svůj čas poté věnuje své rodině a sobě.

Účastnici výzkumu bylo dáno fiktivní jméno Anna z toho důvodu, aby byla zachována anonymita dotazované. Druhé respondentce je nyní 39 let a pracuje v oblasti bankovnictví na zkrácený úvazek, který činní 32 hodin týdně. Její nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské. Bakalářský titul získala v oboru financí a daní. Následně pokračovala magisterským studiem politologie, které úspěšně absolvovala. Rozhodla se studovat jiný magisterský obor než bakalářský z toho důvodu, že po dokončení tříletého studia zjistila, že ji vystudovaný obor nenaplňuje. Sama chtěla studovat obor veřejné finance na univerzitě v jihomoravském kraji. Nicméně toto studium nemohla dokončit z toho důvodu, že škola byla ve velkém městě s několika vysokými školami, v tu dobu respondentka bydlela ve zlínském kraji a dojížděla do práce do středočeského kraje. Z časových možností nebylo možné dokončit studium veřejných financí. Proto se rozhodla studovat politologii v hlavním městě. Všechny studijní povinnosti vykonávala dálkově. Do budoucna by si pro své syny přála to, aby mohli absolvovat denní studium včetně zahraniční zkušenosti během studií.

Aktuálně žije společně s manželem v rodinném domě nedaleko většího města. U obou manželů se jedná o druhé manželství. Manželský svazek respondentce nevyhovuje z toho důvodu, že se nejenom musí starat o své děti, ale také o svého muže, nicméně až na tento fakt je v manželství šťastná. S druhým manželem je dvanáct let a z toho jsou osm let manželé. Dále manžel má z předchozích vztahů ještě tři nemanželské děti, které má ve střídavé péči. Dotazovaná Anna má pouze dva syny z druhého manželství. Z předchozího vztahu nemá žádné dítě. Bývalý manžel si nepřál děti. Za to nynější manžel Anny má celkem pět dětí. Tři syny a dvě dívky. V současném manželství dotazované a jejího manžela jsou narozeni dva synové, kterým je nyní šest a devět let. Tudíž má Anna doma celkem tři muže. Dcery z předchozích vztahů od manžela jsou již plnoleté a nejstaršímu synovi s odlišnou matkou je nyní šestnáct let. Všechny své syny má manžel respondentky nezletilé.

Dotazovaná se se svým manželem seznámila v práci. A domnívá se, že páry, které se seznámí u stejného zájmu ať už je to práce nebo koníček či přátelé, tak to ty dva dotyčné vždy více spojuje. Dokážou spolu efektivně a kvalitně trávit čas. Konkrétně v jejich případě výhodu vidí v tom, že oba pracují ve stejném oboru a mohou si pomáhat při řešení různých úkolů, mohou vést debaty o případech, které řeší v práci. Zde si respondentka myslí, že práce a pracovní svět je velmi spojuje. Jako příklad zde uvedla, že kdyby potkala malíře, tak si nedovede představit, jak by jejich vztah vypadal i když ona sama velmi ráda maluje a kreslí.

Ke zkrácenému úvazku respondentku Annu vedla jednoznačně rodina. Anna má v současné době dva syny navštěvující základní školu. Syny dělí rozdíl tří let, tudíž syny měla narozené poměrně po sobě a byla s nimi v součtu 6 a půl roku doma na rodičovské dovolené. Při rodičovské dovolené si dotazovaná respondentka přivydělávala účetnictvím. Svoji pracovní dobu si mohla přizpůsobit, jak potřebovala v návaznosti na své domácí povinnosti a péči o rodinu. Jako příklad uvedla to, že mohla práci vykonávat na dálku například i ze Španělska. Synové si hráli u bazénu a Anna měla čas na práci. Současně s tím hlídala i své syny. Když mladší syn nastupoval do školky, tak respondentka potřebovala trávit odpoledne doma. Bylo to i z toho důvodu, že školka zavírala v 16 hodin odpoledne a práce na plný úvazek by končila kolem 17 až 18 hodiny večer. Tím pádem nebylo možné pokrýt vyzvedávaní synů ze školky. Dotazovaná uvedla, že když se po návratu po rodičovské dovolené vrátila do práce, tak nebylo možné být s malým dítětem v práci na hlavní pracovní poměr, aspoň ne ze začátku. Zde cítila, že ji synové potřebují zejména ten mladší, který nastupoval teprve do školky. Nástup mladšího syna do školky provázel pláč a telefonáty ze školky, ať si rodiče vyzvednou syna. Naopak když starší syn nastupoval do školky, tak to respondentka řešila tak, že syna dala do školky a čekala na něj v šatně, kdyby se cokoliv stalo. U staršího syna bylo výhodou to, že byla v očekávání s mladším synem, tudíž měla čas a prostor na zajištění potřeb staršího syna, kdyby se cokoliv stalo ve školce. Nevýhodu to, avšak mělo tu, že byla s mladším synem v pokročilém stádiu těhotenství. Příklad zde uvedla ten, že seděla ve školce v šatně s již větším bříškem a četla si knihu. Tento proces absolvovala z důvodu adaptace staršího syna na školku. Nicméně s mladším synem neměla možnost ani prostor absolvovat něco podobného. Anna po přijetí druhorozeného syna nastoupila do práce. Mladší potomek hodně poplakával s tím, že chce chodit po obědě domů, ale respondentka neměla možnost vyzvednout ho dříve než v 16 hodin. Zde jsme se s respondentkou dostaly k tomu, že po rodičovské dovolené nastoupila do práce na oddělení pro zahraniční klienty na úvazek 0,5. Tento úvazek činí necelých pět hodin denně. Den Anny vypadal tak, že syny odvezla do školky a poté jela do práce, která byla vzdálená

zhruba 40 kilometrů od místa mateřské školy. Po pracovní době jela ratolesti vyzvednout ze školky.

Za tento typ úvazku byla účastnice výzkumu velmi ráda. Zde uvedla, že „Být s dětmi na rodičovské dovolené celkem šest let a kousek je sebevražda. Byla jsem velmi ráda, že jsem se dostala mezi lidi, má realizace byla ta, že se namaluji, obléknu a vyjdu z baráku. Nebudu se bavit o žádných dětských potřebách a nebudu řešit papání či ježdění autíčkem“. Zde také podotkla, že může být, jak doma, tak v práci. Toto sdělení doplnila o fakt, že si myslí, že zkrácené úvazky neexistují. Z práce sice odešla kolem 13 až 14 hodiny odpoledne, následně vyzvedla děti a jela domu. Avšak po návratu domů stejně otevřela počítač a pracovala. Je to tím, že dotazovaná Anna pracuje v oblasti bankovnictví, jako bankovní poradce. Zde na otázku, proč se tak domnívá, že zkrácené úvazky neexistují odpověděla, že klient se neptá, jestli pracuje do 14 hodin nebo do páté hodiny odpolední. Zákazník potřebuje poskytnout nějakou službu a nezajímá ho, zda člověk pracuje na zkrácený či plný úvaze potřebuje, aby byl jeho daný bankovní poradce, který má jeho produkty na starosti na příjmu. Respondentka se zde rozmluvila o tom, že je to také na osobním nastavení člověka, zda bude i po pracovní době vyřizovat pracovní povinnosti, které spočívají v tom odpoledne zapnout počítač z práce či zvednout klientovi hovor. Anna vysvětlila, že realita je tedy trošku jiná. Ve skutečnosti pracovala i v odpoledních hodinách či pozdě večer, aby stihla svoji práci vyřídit, protože za daný časový úsek nebylo možné svoji agendu vyřídit. Nicméně výhodou zde bylo to, že nemusela být v kanceláři, ale mohla si práci dodělat v klidu doma a tím pádem měla i možnost zabezpečit chod domácnosti a rodinu. Ve zkratce Anna toto uzavřela tím, že zkrácené úvazky jsou podvod, a ještě je za to méně peněz. Veškeré odměny a navyšování jsou poměrně upraveny podle pracovního úvazku.

Respondentka po skončení vysoké školy a před příchodem rodiny a dětí nepracovala na zkrácený pracovní poměr a neměla v plánu upravit svou pracovní dobu. Pracovala a chtěla dále pracovat na standartní osmihodinovou pracovní dobu za den. S dotazem až děti odrostou, zda si bude přát pracovat na zkrácený úvazek odpověděla jednoznačně se smíchem NE. Je to z toho důvodu, že se domnívá, že tento typ pracovního poměru je podvod. Již koncem minulého roku si svůj úvazek změnila na plný, nicméně zde musela být domluva, že bude mít velmi flexibilní pracovní dobu. Současně dotazovaná Anna pracuje od šesti hodin ráno do třetí hodiny odpoledne. Část agendy si vyřídí ráno, před tím, než syny odveze do školy a poté opět pracuje. Bylo to i z toho důvodu, že za stejnou práci má více peněz a ve finále na zkráceném úvazku pracovala stejně, jako na hlavním pracovním poměru. Toto sdělení doplnila i o ten fakt, že oba

synové již nyní navštěvují základní školu a myslí si, že už nastal čas si svoji práci upravit, tak jak na to byla zvyklá před mateřstvím. Společně i s tím nevnímá nějaký negativní fakt, že by rodina či synové na úkor navýšeného úvazku strádali.

S dotazovanou Annou jsme se ještě během rozhovoru vrátily k tomu, zda pociťovala nějaké negativní faktory tím, že nepracovala na plný úvazek. Zde znovu se smíchem a uvolněnou náladou bezpochyby odpověděla, že mzdu. Dalším významným faktem bylo obrovské nepřijetí v týmu. Dříve než mladší syn nastoupil plně do školky, tak zhruba měsíc až dva chodila z práce respondentka v jedenáct hodin domů, protože ve školce nespal a ze začátku spaní ve školce vůbec nešlo, a musela ho vyzvedávat po obědě. Kolegové toto nechápali. Nepochopení bylo i přes to, že Anny nadřízený komunikoval týmu, že respondentka nastoupila se zkráceným úvazek a je takto dohodnuto, že může chodit v jedenáct hodin domů. Respondentka Anna uvedla, že její úvazek a celkově Anny nástup do práce nebyl přijat kolegy z týmu. Domnívá se, že to mohlo být i tím, že v daném týmu se jednalo o jeden z prvních částečných úvazku. Zde se setkávala i s nepochopením z jednoho ze svých nadřízených, a to v podobě školeních. Školení byla plánována spíše na odpolední hodiny, nicméně dotazovaná respondentka si nemohla dovolit absolvovat školící bloky odpoledne, a to z toho důvodu, že musela vyzvednout syny ze školky.

Měla dvě možnosti na výběr, nejít na školení a nesplnit pracovní povinnost, což si nemohla dovolit, nebo zajistit péči o své syny. Na dotaz, jak to tedy vyřešila Anna odpověděla, že *„Manžel jel domů a byl se syny. Například večírky, nebo když se šlo po práci někam sednout, tak jsem se ničeho nemohla účastnit, a ne že bych nechtěla, ale já jsem nemohla. Těch negativ, co se týče ve vztahu k týmu bylo více, ale hlavní bylo to že jsi vyčleňovaný“.* Je to těžké v tom, že hodně věcí začíná ráno v devět hodin, kdy byla Anna k dispozici v kanceláři nebo online na příjmu, ale ještě více věcí se odehrává od třetí hodiny odpolední a dál, což respondentka neměla šanci pokrýt z důvodu starání se o rodinu. Během prvního půl roka zpět v práci respondentka Anna pociťovala frustraci a sama v sobě řešila, zda neodejde z práce. Hlavním důvodem bylo nepřijetí v týmu. Sama dotazovaná toto popsala, jako vyřazování a dávání najevo toho, že není součástí týmu, to je přece ta, co jde po obědě domů. Kolegové neviděli to, že Anna po příchodu z práce otevřela počítač a dodělávala práci po své pracovní době. Vůbec tento fakt nebrali spolupracovníci v potaz. Anna poznamenala, že tento tlak cítila zejména ze strany jednoho kolegy, který byl muž. Paradoxně se ke kolegovi přidala ještě jedna kolegyně ženského pohlaví. Respondentka nejdříve nechápala, z jakého důvodu je nepřijata také ženou, ale po čase došla k závěru, že to bylo tím, že sama kolegyně byla pokročilejšího věku a neměla sama děti. Naopak

na otázku, zda necítila pocity štěstí nebo naplnění odpověděla Anna, že opravdu ne, zde byla respondentky reakce s odstupem času veselejší, dokázala se sama nad situaci povznést a zasmát se této zkušenosti. Při tomto sdělení si poposedla na židli a zasmála se svému znovu vrácení se do práce a nepřijetí v týmu. Nicméně následně podotkla, že v tu chvíli, kdy daný moment prožívala tak to nebylo vůbec jednoduché. Nyní je situace mnohem veselejší a tím pádem se může sama sobě respondentka zasmát. Anna doplnila, že se dokáže dané situaci již zasmát, i z toho důvodu, že si tým zvykl na její pracovní dobu, a byla nějakým způsobem přijata. Domnívá se, že byla akceptována svými kolegy i na základě toho, že pracovala přes čas a byly vidět výsledky z její odvedené práce. Nicméně toto všechno bylo na úkor jejího volného času a zejména po pracovní době. Anna se domnívá, že tato životní etapa u jejich kolegů chtěla také čas, až časem pochopili, jak se situace má. Zhruba jeden rok trvalo, než se věci urovnaly. Pro respondentku toto nebylo vůbec jednoduché, a to z jednoho prostého důvodu. Vracela se zpět do pracovního procesu po šesti letech do práce, kdy sama uvedla, že cítila, že má „vygumovaný mozek“, kdy řešila jen věci kolem dětí a najednou se setkala v práci s nepřijetím od lidí se kterými měla pracovat a kteří ji měli pomáhat s pracovními věcmi. Dále nepochopení se dostavilo i od jednoho nadřízeného, který ji podmínky v práci nedělal vůbec lehké.

Tuto etapu svého života respondentka hodnotí, jako velmi náročné období zejména po psychické stránce. Každé ráno brečela a nechtěla chodit do práce. Manžel Anně byl oporou, stál při své ženě a říkal, že se vše zlepší. Postupem času se situace v práci začala zlepšovat. Po nějaké době respondentka dospěla do fáze, kdy naopak nechtěla chodit domu. Nicméně dle slov respondentky byl začátek pracovního procesu po mateřské dovolené velmi náročný. Období, kdy synové navštěvovali mateřskou školu, dotazovaná pracovala na úvazek 0,5 zhruba pět hodin denní pracovní doby. Toto období trvalo přibližně tři až čtyři roky. Poté, co mladší syn nastoupil do první třídy Anna změnila pracovní poměr na hlavní s možností flexibilní pracovní doby. I tak pracovala jinak než její kolegové.

V další etapě našeho rozhovoru jsme došly na otázku kariéry, zda si Anna myslí, že se na zkráceném úvazku dá budovat kariéra. Zde Anna odpověděla, že u žen nejde dohromady kariéra a rodina. Pokavaď žena touží mít děti, tak ratolesti potřebují matku a kariéra není jen o tom odpracovat osm hodin v práci a jít domu, ale je to i vše kolem toho po pracovní době. Zejména uvedla, že *„Musíš jít na to pivo se šéfem, na pracovní akci s klientem, trávit svůj osobní čas v práci. Například dnes po práci mám akci s klienty, kdy se domů vrátím po práci pozdě večer a ráno mám další schůzi. Není to o tom, že máš pracovní dobu od do“.* Respondentka tuto problematiku hodnotí tak, že žena má na výběr ze tří možností. Prvním řešením je mít rodinu

bez kariéry nebo mít kariéru s dětmi nicméně zde je potřeba mít chůvu, která se bude starat o děti a domácnost a jako poslední možnost volí pouze kariéru bez dětí. Naopak u mužů se domnívá, že je možné mít kariéru společně s rodinou. Jako příklad uvedla svého muže, který dělá stejné povolání, jako sama Anna. Manžel pracuje sice v jiné společnosti, nicméně při své pracovní kariéře neměl přestávku z důvodu „mateřství“ a nemusel pracovat na zkrácený úvazek. Dle slov respondentky dělá protějšek méně práce s tím, že jeho mzda je o jednu čtvrtinu vyšší ne-li víc, něž Anny. Přisuzuje to tomu, že do práce chodil neustále. Nebyl nucen mít pracovní pauzu, když budoval svoji kariéru. I po příchodu dětí na svět se stará o děti více žena než muž. V případě rodiny dotazované se o ratolesti primárně stará více matka než otec. Manžel s péčí o ratolesti pomáhá tak, že syny odvede do školy, ale na kroužky je musí vozit respondentka. Anna zabezpečuje veškeré potřeby v domácnosti, kterými myslí běžný úklid, nákupy a plánování volného času. Účastnice výzkumu to bere tak, že manžel je živitel rodiny po finanční stránce a ona sama se stará o to ostatní. I v případě nemocí bývá s dětmi doma matka nikoliv otec.

Anna se před příchodem dětí chtěla realizovat v profesním světe v oblasti bankovnictví. Na dotaz, zda před ratolestmi a rodinou, kdy byla ještě bez závazků a rodinných povinností chtěla budovat kariéru odpověděla, že si přála mít svoji pobočku. Jejím snem bylo mít pod sebou lidi. Sama si i zkusila na rok pracovat, jako nadřízený, který řídí tým lidí. Tato pozice Annu velmi naplňovala. Nicméně pracovní kroky vedly Annu do hlavního města, kde potkala svého nynějšího manžela. Na základě toho již neměla moc možností budovat větší kariéru, protože po nějaké době přišly na svět děti. Nicméně před dětmi si Anna začala budovat část své profesní dráhy. Na otázku, zda se dotazovaná domnívá, že se s dětmi dá navázat na budovaní kariéry, která byla před dětmi respondentka odpověděla, že si člověk musí vybrat, buď bude doma s rodinou nebo žena bude pokračovat v budování svých pracovních snů, které nestihla dokončit před nástupem na rodičovskou dovolenou. S tím také nevylučuje, až děti budou větší, že se ponoří více do svých pracovních povinností, které ji také v určitém směru naplňují.

Když byla Anna v očekávání s manželem ani jeden nepřemýšleli nad tím, že by na rodičovskou dovolenou šel muž. Je to z toho důvodu, že by své děti nesvěřila do péče svému manželovi. Věří v to, že se matka dokáže postarat o děti lépe než otec, zejména v tom nejmenším věku ihned po narození. I z hlediska financí to nedávalo smysl, aby na rodičovskou nebo mateřskou dovolenou šel manžel, který měl mzdu vyšší než Anna. Zde uvedla jednu vzpomínku, když byla s mladším synem v porodnici podotkla, že *„Narodil se mladší syn a volám domů. Manžel říká, všechno dobrý teď jsem večeřel. Na to se ho ptám, a co jsi dal mladšímu synovi k večeři? Ticho. On má taky hlad? Má taky hlad. On si neřekl. No ale však on*

má tři roky". Při této vzpomínce se respondentka zasmála, poposedla na židli a uvedla, že z tohoto důvodu nepřipadlo v úvahu u nich v rodině, aby na rodičovskou či mateřskou dovolenou šel manžel. Nicméně i sama Anna uvedla, že *„Nejsem ten typický rodinný typ, který by si s dětmi rád jezdil autíčky a hrál si s nimi. S miminky se nedá ani hrát, spí, brečí nebo papají a nenechají vás vyspat".* Avšak má to i pozitivní stránku, kterou je možnost jezdit na procházky kočárkem, které dotazovanou bavily, protože je aktivní typ rodiče. Zde uvedla, že si nyní užívá to období, kdy se syny může realizovat různé výlety do přírody či jezdit na dětské tábory nebo užít si dobrodružství při řešení problému u únikové hry. Období, kdy byli synové malinký by nechtěla vracet zpět. Nicméně děti si velmi přála, a i proto si pořídila dvě.

Při dotazu, zda Anna vnímala nějaké sociální dopady, které ji provázely během nástupu do práce uvedla to, že měla problém se změnou šatníku. Z oblečení, které nosila během mateřské dovolené, které nebylo zrovna použitelné a dosti reprezentativní do práce musela si nakoupit nové věci. Bylo pro ni velmi těžké dát se nějaký způsobem dohromady, aby mohla vyrazit mezi lidi. Nevnímala jenom to, že byla povinna si obstarat nové ošacení, ale také nové šminky, aby se cítila lépe. Zde uvedla to, že *„Šest a půl roku je opravdu dlouhá doba, byť to člověk tak nevnímá, ale pečující osoba je s dětmi určitý čas doma a zájmy se postupem času mění. Namísto pracovních povinností člověk řeší to, jak obstarat děti. Má úplně jiné myšlenky".* Zároveň Anna ani nepřemýšlela nad tím, že by šla dříve do práce. Brala to tak, že každý její syn měl na to tři roky být s ní doma (starší syn tedy déle, ale to nešlo jinak udělat). Nechtěla ani jednoho syna ošidit o to, že by šla dříve do práce, vnímala to tak, že to je aktuálně jejich čas na to být se svojí mámou, kdy ji nejvíce potřebují. Brala to i na úkor toho, že proces vracení se do práce po šesti až sedmi letech nebude tak jednoduchý, jako by šla například po dvou až tří letech zpět do práce. Anna si při rodičovské dovolené přivydělávala tím, že dělala účetnictví, nicméně tuto agendu mohla vykonávat z domova a tím pádem nepřišla do kontaktu s lidmi ze své branže. Dále měla to štěstí, že problémy se školkou ohledně umístění nemusela řešit. Mladší syn je narozen v srpnu a nastoupil do školky v září. Tudíž nastupoval do školky již ve třech letech. Starší syn navštěvoval už během mateřské dovolené školku, kdy byla Anna s mladším synem doma. Po nástupu mladšího syna do školky respondentce končila lhůta daná státem, kdy může být doma za rodičovský příspěvek, který je vyplácen státem v pravidelných částkách každý měsíc. Dotazovaná čerpala obě rodičovské dovolené v délce tří let. Poté se přihlásila na Úřad práce, aby byla k dispozici nějakou dobu doma, kdyby se cokoliv dělo ve školce. Nevěděla, jak mladší syn bude zvládat nový rytmus toho, že musí pravidelně navštěvovat školku. Starší syn byl na mateřskou školu zvyklý. Jak se postupem čau ukázalo, tak její

rozhodnutí bylo velmi správné, protože mladší syn plakal ve školce, nechtěl zůstávat na spaní a vyžadoval, aby se vyzvedával po obědě. Anna toto plánovala velmi dlouho s tím, že současně od léta hledala práci na zkrácený úvazek. Bohužel zkrácené úvazky nejsou tolik nabízeny a je velmi těžké nějaký sehnat. Sama dotazovaná se poohlížela po práci v různých městech nejenom v Praze, ale také v Plzni nebo například v Berouně, aby případná nabídka práce byla o něco větší. Avšak bylo pro ni velmi těžké sehnat práci, která by ji umožňovala pracovat a start se zároveň o rodinu. Konkrétně hledala v oblasti bankovnictví. Při této konverzaci doplnila, že i nynější zaměstnavatel nenabízí tolik zkrácených úvazů, jako tomu bylo při jejím nástupu. Tudíž je velmi ráda, že se jí po skoro půl roce podařilo najít práci. Podotkla, že tento proces hledání si nové práce nebyl vůbec jednoduchý. Nové zaměstnaní hledala půl roku. Respondentka zhodnotila, že by zpětně nedělala nic jinak, je spokojená s tím, jak si zařídila veškeré povinnosti v této oblasti. I s tím faktem, že půl roku nemohla sehnat práci.

Dotazovaná vnímá tuto problematiku zejména v tom, že je to hlavně na zaměstnavateli, jak se k nabízení zkrácených úvazků pro matky postaví. Nevnímá, že by stát do těchto věcí nějak zasahoval. Stát nastavuje určitá pravidla, která se musejí dodržovat, ale každá organizace si vše udělá podle sebe. Anna zde uvedla, že za jiného režimu neexistovala tak dlouhá rodičovská dovolená. Stát zřizoval například jesle nebo dětské skupiny, kam matky mohly odložit své děti během pracovní doby. Děti byly velmi malé a nyní si respondentka nedokáže představit, že by své syny dala do jeslí či dětských skupin a šla sama do práce. Je ráda za tu možnost, že stát umožňuje matkám být s dětmi během útlého věku doma. Vnímá, že pro samotné děti to není vůbec dobré, aby od tak malého věku byly bez přítomnosti matky vedle sebe, která jim poskytuje určitou formu bezpečí. Nemyslí si, že to má pozitivní vliv na vývoj dítěte. Vnímá to tak, že by matka měla být s dítětem doma. Naopak dokáže se vcítit i do rolí nebo situací matek, které jsou samoživitelky a nemají někdy na výběr a volí cestu dětských skupin, jeslí či chův, aby ony samy mohly jít do práce a vydělat potřebné finanční prostředky na zabezpečení svých dětí. I na úkor toho, že nebudou se svými dětmi doma. Bohužel zde není dostatečná podpora státu pro matky samoživitelky. Situaci hodnotí tak, že když je někde nějaký výdaj musí být i příjem. Avšak Česká republika nemá dost financí na to, aby pokryla svět matek samoživitelek z jedné určité finanční podpory. Už nyní jsou poskytovány příspěvky, které se z něčeho musejí brát. Anna se domnívá, že tento aspekt se odráží na státním rozpočtu republiky. Popsala tento problém, jako díru, která se již nyní buduje pro naše děti. Proto by tuto problematiku respondentka řešila tak, že by nastavila méně příspěvků a systém by se měl více ubírat kapitalistickým směrem než sociálním. Toto sdělení odůvodnila tím, že generace

respondentky „nějak dožije“ nicméně jejich děti a dětí děti budou mít velké problémy, a to z důvodu finančního schodku ve státním rozpočtu. Když se dotazovaná nad problémem ještě více zamyslela do hloubky dodala, že si myslí, že by pomohlo ze strany státu snížení legislativy, aby se firmám a organizacím chtělo více inzerovat zkrácené úvazky. Myslí si, že se zkráceným úvazkem je více administrativy než s úvazkem, který je na hlavní pracovní poměr. Tento aspekt se odráží i v nastavení personálního oddělení zaměstnavatele, jak moc jsou výkonní zaměstnanci, kteří připravují smlouvy a podklady pro přijetí nového kolegy či kolegyně, zda jsou oni sami nakloněny tomu, že by měli více práce s přípravou agendy pro nastupujícího zaměstnance, který bude přijat na zkrácený úvazek. Ve většině případů se jedná o ženy, které vyhledávají tento typ pracovního zařazení. Myšlenku odůvodnila tím, že je rozdíl v tom, jestli například na správu sociálního zabezpečení či na pojišťovnu zaměstnanec z personálního oddělení přihlašuje jednoho kolegu na hlavní pracovní poměr nebo čtyři kolegy na zkrácený úvazek. Pro zaměstnance z oddělení lidských zdrojů je to časově náročnější. Zde vnímá mezeru, kde by stát mohl zasáhnout a pomoct zaměstnavatelům s nabízením více zkrácených úvazků.

Při dalším tématu, zda dotazovaná vnímá nebo má pocit, že by se fakt, že pracuje na jiný, než na hlavní pracovní poměr odrážel nějakým způsobem ve fungování rodiny odpověděla, že zde cítí pouze samá pozitiva. Mezi hlavní faktory řadí to, že je více doma a máš čas na aktivity na které by s plným úvazkem neměla tolik času nebo dokonce žádný. Vnímá i pozitivní zpětnou vazbu od manžela, který na toto téma říká, že až respondentka Anna bude vydělávat tolik, kolik její muž můžou si role prohodit, a že velmi rád půjde pracovat na menší úvazek než na hlavní pracovní poměr. Z pohledu manžela dotazované je tato problematika vnímána tak, že když má žena kratší úvazek, tak ať se stará o domácnost, protože na to má právě čas. Respondentku celá tato situace velmi pobavila, a její reakce byla provázena smíchem a veselou náladou. Fakt, že dotazovaná pracuje na zkrácený pracovní poměr se odráží na rodinné pohodě a harmonii celé rodiny. Když jsme se postupem našeho povídání dostaly k dotazu, zda účastnice výzkumu nemá pocit, že by se daná situace odrážela určitým způsobem na finanční stránce rodiny, respondentka odpověděla, že slýchává od manžela doma to, že její mzda je pouze kapesným. Manžel čas od času svoji ženu popichuje, kdy ji konečně přijde ta druhá část výplaty. Nicméně dotazovaná nemá pocit, že by rodina finančně strádala na úkor jejího úvazku. Naopak ona sama je velmi ráda, že si nějaké finance ona sama vydělá a má nějaký vlastní příjem, že nemusí být na svém muži ve všech ohledech závislá. Uvedla zde, že i pro její vlastní pocit je to velmi dobré mít nějaký svůj vlastní příjem. Pocit vydělaných vlastních peněz dodává na sebevědomí a nezávislosti ženy. Sama respondentka to hodnotí tak, že má pocit sebe hodnoty.

Při otázce, zda by respondentka dokázala hradit veškeré poplatky a náklady na rodinu při zkráceném úvazku odpověděla, že ano. Občas mývá stavy, kdy si jen tak ze zvědavosti počítá příjmy a výdaje. Následně má ze sebe dobrý pocit, protože zjistí, že by za vydělanou mzdu dokázala uživit rodinu i bez pomoci druhého partnera. Nicméně sama uznala, že určité výdaje, které má rodina nyní by hradit nemohla. Některé věci by nebylo možné hradit s příjmem, který má nyní. Tudíž standard rodiny by byl jiný než ten, na který je nyní zvyklá. Mezi hlavní výdaje, které by nebylo možné financovat řadila návštěvu soukromé školy. Ostatní závazky a poplatky by zvládla hradit. Hodnotí to i z toho pohledu, že by za bydlení nemusela splácet hypoteční úvěr či platit nájemné. Tento výdaj je jeden z nejvýznamnějších a dělá poměrně velkou část, která odchází ze mzdy a člověk je povinen ji hradit. Sama respondentka uznala, že kdyby měla počítat s tím, že by každý měsíc splácela úvěr či nájemné, tak i ona sama má strach, že by nezvládla pokrýt veškeré náklady rodiny. Aspekt toho, že ani jednu povinnost nemusí plnit vnímá, jako velmi pozitivní a svým způsobem i osvobozující. Rodinní příslušníci, ať už ze strany manžela nebo její vlastní, nemusí poskytovat finanční pomoc za což je Anna velmi vděčná, že společně s manželem dokážou finančně zabezpečit všechny potřeby rodiny.

S účastnicí výzkumu jsme se také dostaly na otázku, zda ji někdo pomáhá s domácností, má-li k sobě někoho, kdo zabezpečí úklid, nákupy nebo úplně jinou službu. I když byla dotazovaná zaměstnána na zkrácený úvazek nebo nyní když pracuje na hlavní pracovní poměr s flexibilní pracovní dobou, tak s péčí o rodinné zázemí ji nikdo nepomáhá. Nemá k sobě žádnou další pomocnou sílu, která by do domácnosti v určitých intervalech docházela, veškeré povinnosti, které je třeba v domácnosti vykonat, tak je zastane sama Anna. Dotazovaná uvedla, že o povinnosti doma se stará výhradně ona sama. Zmínila zde i to, že manžel občas přidá ruku k dílu, ale to jen velmi zřídka a když se tak stane, tak každý mají jiný pohled na frekvenci pomoci s úklidem. Jako příklad zde respondentka uvedla, že jednoho dne v neděli připravovala ke snídani vajíčka. První dva dny v týdnu odcházela a přicházela z práce velmi pozdě. Podotkla, že pánev z neděle, kdy připravovala míchaná vajíčka k snídani stále ležela neumytá v kuchyni. Manžel si nevšiml toho, že by bylo třeba pánev umýt a uklidit. Nicméně poznamenala, že manžel velmi rád několikrát do týdne umývá chodbu, která měří 2 x 3 metry. Sama dotazovaná to hodnotila tak, že je to jeho koníček. Avšak do budoucna by ráda, aby si manžel všímal i jiných věcí v domácnosti, kde by mohl své ženě pomoct a ušetřit jí tím čas. Anna postupně začíná zapojovat i své syny do domácích prací. Snaží se, aby děti viděly, že je i s úklidem v domácnosti třeba pomoct. Mezi aktivity, které synové ve svých 6 a 9 letech mohou dělat je například vynášení odpadků. Respondentka uvedla, že *„Ono je to strašně těžké od těch kluků,*

oni jsou slepý. Já jim řeknu odneste si to prádlo do skříně. Já se tam s tím půl hodiny skládám a oni to tam odnesou na tu hromadu a takhle to narvou do té skříně. Pak se tedy vzteknu a vysypu tu skříň na velkou hromadu a řeknu neodejdeš, dokud si to neposkládáš". Schopnosti dětí hodnotí velmi rozmanitě v tom, že věci, které běžně zaberou pět šuplíků děti dokážou dát pouze do jednoho, a ještě z toho mají radost a chlubí se s tím mamince, jak to hezky poskládaly. Další příklad úklidu zde dotazovaná uvedla ten, že musí synům kontrolovat svačiny v aktovkách ze školy, zda si je pořádně uklidily a nezbylo v nich staré jídlo.

V další etapě našeho rozhovoru jsme se s respondentkou přesunuly na téma, zda má povědomí o tom, jaké jsou zkrácené úvazky na trhu práce, zda sleduje jejich nabídku. Odpověděla, že po nabídkách na tento typ úvazku se dívá, tudíž má povědomí o tom, jaká práce na zkrácený úvazek je nabízena na trhu práce. Je to z toho důvodu, že v práci ji provázejí v pravidelných intervalech stavy, kdy by ráda z práce odešla. Z toho důvodu je dobré mít povědomí o tom, jaké jsou právě úvazky a pracovní místa na trhu práce. Na otázku, jak si tedy trh a pracovní místa stojí odpověděla, že *„Špatně. Nejsou a pokud jsou tak jsou špatně placené. Dívám se na obor finančnictví a bankovnictví a zkrátka tyto úvazky nejsou".* Jako příklad zde dotazovaná uvedla jednu svoji klientku, která byla velmi vzdělaná a mohla nabídnout cenné pracovní zkušenosti novému zaměstnavateli. Právě tato klientka půl roku sháněla práci z plného úvazku na zkrácený. Ze svého zaměstnání odešla a půl roku nemohla sehnat práci. Po intenzivním hledání práce sehnala úvazek v divadle, kde ji vydělaná mzda nestačila ani na pokrytí základních potřeb, tudíž byla nucena hledat další nové pracovní místo. Tuto problematiku respondentka hodnotí, jako velmi smutnou a do budoucna obtížnou k řešení.

V jedné z poslední části naší debaty jsme se opět vrátily k tématu, jaké jsou nebo jaké byly reakce kolegů na fakt, že nepracuje na hlavní pracovní poměr. Účastnice výzkumu konstatovala, že reakce od kolegů byly velmi špatné. Hodnotila tak situaci, která byla po jejím nástupu do práce zpět po rodičovské dovolené. Nyní se domnívá, že kolegyně, které nastoupily na stejný úvazek před dvěma či jedním rokem do práce mají tuto situaci snazší. Je to z toho důvodu že tým spolupracovníků si na tuto dynamiku v práci zvykl a nyní ji bere, jako standard. Vnímá to tak, že tato problematika byla již přijata. Nicméně, když sama respondentka nastupovala na zkrácený úvazek měla k sobě ještě jednu další kolegyni, která byla ve stejné situaci, jako Anna a obě se setkávaly s nepříjemnými reakcemi. Respondentka pracovala i aktuálně pracuje ve smíšeném kolektivu, který je tvořen, jak zástupci ženského, tak mužského pohlaví.

Při dotazu, jaké podmínky požaduje zaměstnavatel na zkrácený úvazek, zda jsou stejné či rozdílné od hlavního pracovního poměru respondentka uvedla, že budoucího zaměstnavatele zajímá fakt, jak to má dotyčná s dětmi, jaká je její představa o fungování v práci a jejím pracovním dnu, kdy je nutné být na příjmu. Zda se tyto dva světy potkávají a je možné odvést stoprocentní práci. Naopak pro respondentku je velmi podstatné to, zda v období nemocí dětí může pracovat z domova. Je to z toho důvodu, aby děti mohla hlídat ona a nemusela ze dne na den shánět babičky na hlídání. V případě, že by musela povolat svoji matku tudíž babičku vnoučků, tak by to pro ni byla komplikace z jednoho prostého důvodu, babička bydlí daleko. Celkově proces přijetí do práce na zkrácený úvazek hodnotí respondentka tak, že se zaměstnavatelé ptají na to, jak to má dotyčná s dětmi, zda je schopný ji někdo s péčí pomoct a jak jsou děti dlouho ve škole a ve školce z důvodu jejich imunity a budoucí nemocnosti. Jinak nevnímá, že by organizace požadovala rozdílné nároky či požadavky na pracovní poměry jiné něž na plné úvazky. Domnívá se, že toto nastavení si je velmi podobné až na ten rozdíl s dětmi.

Při otázce, zda bylo těžké sehnat práci na zkrácený úvazek a zda ji práce, kterou dělá baví odpověděla, že sehnat práci bylo opravdu těžké a vesměs neměla na výběr. Na tento typ úvazku měla dvě nabídky. Jedna z nich byla jít pracovat ke svému kamarádovi do exekutorského úřadu nebo vzít práci v jiném firmě. Přičemž do firmy absolvovala přijímací kola na pracovní místo Referentky podpory prodeje. Tím pádem se hlásila i na nižší pozici, než měla dosavadní zkušenosti a dosažené vzdělání. Bylo to i z toho důvodu, že měla nízké sebevědomí. Nicméně během náborového procesu se ji pracovní role několikrát změnila. Nejprve to byl zkrácený úvazek, poté plný nebo například se měnila i náplň práce. Tento proces trval od září do prosince. V lednu už respondentka nastoupila za jasných podmínek na zkrácených úvazek konkrétně na 0,6 tedy 24 hodin týdně. Měla i jasně definované pracovní zaměření, kterým se definitivně stala profese Bankovního poradce. Sama zpětně uznává, že náborový proces byl velmi dlouhý a během doby od září do ledna několikrát přemýšlela, že z přijímacího řízení odstoupí. Nicméně i tak věděla, že kdyby se se zaměstnavatelem v organizaci nedomluvila nastoupila by ke svému kamarádovi. Na základě toho tak věděla, že od ledna nového roku bude mít práci. Ať už práci ve firmě nebo na exekutorském úřadě. I přes to všechno byla více nakloněna pro práci v instituci, která ji baví. Takže zpětně je ráda, že dělá tuto práci a že měla možnost ze začátku pracovat na zkrácený úvazek.

V samotném závěru našeho rozhovoru jsem se dostaly k poslední otázce, co vnímá zásadní výhodou a nevýhodou úvazku práce na zkrácený pracovní poměr. Respondentka odpověděla, že hlavní výhodou vnímá to, že člověk může odejít z té práce a má možnost se

starat o děti. Sama je nechce dávat chůvě a z toho důvodu tuto činnost musí zastat ona sama. Odjakživa věděla, že si přeje být matkou a vychovávat děti, které jsou pro ni to nejdůležitější a chce s nimi trávit ten svůj čas. Je ráda, když děti může odložit na týden k babičce nebo na lyžařský kurz ve škole, ale jejím cílem není se dětí zbavit, takže toto všechno je tedy na úkor zkráceného úvazku. Výhodu zde vnímá i to, že mají na sebe s partnerem čas. Je to i díky tomu, že může dotazovaná z práce odejít dříve a má více času. V úplném závěru konverzace podotkla, že je i ráda, že má sama na sebe čas, který dřív neměla. Zásadní nevýhodu ohledně zkráceného úvazku nevnímá.

Shrnutí

Respondentce Anně je třicet devět let. Ke zvolení práce na částečný úvazek ji přivedla myšlenka toho, jak bude zvládat skloubit rodinný a pracovní život dohromady, až synové nastoupí do mateřské či základní školy. Annu během jejího návratu do zaměstnání provázely negativní sociální dopady. Jednalo se zejména o nízké sebevědomí, obměnu šatníku a nepřijetí od kolegů z týmu, kam nastoupila. Nicméně samotná volba částečného úvazku umožnila rodině a zejména respondentce snadněji sladit rodinné a pracovní povinnosti což se pozitivně odráželo na stabilitě rodinného života. Dotazovaná nenastoupila zpět ke svému zaměstnavateli, od kterého odcházela na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Poté co ji skončila lhůta rodičovské dovolená byla půl roku bez práce. S najitím nového zaměstnání měla problémy. Hlásila se na pozice, které byly pod její kvalifikaci nicméně počet hodin odpovídal částečnému úvazku, což bylo pro Annu a její rodinu rozhodující. Anna si před příchodem dětí na svět přála budovat kariéru. Nicméně zastává názor, že s dětmi není možné budovat profesní dráhu leč získávání nových dovedností a znalostí je pro ni zásadní.

Následující důvody byly hlavními pro volbu částečného úvazku:

- Rodina si po finanční stránce mohla dovolit, aby jeden z manželů pracoval jen částečně za nižší mzdu;
- Lepší harmonie rodinného života;
- Více času na sebe a na svého partnera;
- Větší flexibilita i s možností občasné práce z domova.

Negativní stránka částečný úvazků v rodině vysokoškolsky vzdělané ženy:

- Malé množství nabízených částečných úvazků;
- Nižší mzda;
- Pracovní místo, které neodpovídá zkušenostem a kvalifikaci vysokoškolsky vzdělané ženy;
- Částečné úvazky jsou „podvod“ práce je stále stejně, ale méně času;
- Není možné budovat kariéru na částečném úvazku;
- Nepříjemné ohlasy ze strany spolupracovníků.

5.6.3 Případová studie č. 3 – Iveta

Třetí rozhovor s respondentkou proběhl dne 12.03.2025 v ranních hodinách před začátkem její pracovní doby. Dotazovaná podotkla, že čas ji vyhovuje z toho důvodu, že si v práci musí dodělat nějaké resty, a proto se dostaví do práce ještě před začátkem pracovní doby, kdy měla i čas na poskytnutí rozhovoru. Místo konání bylo opět v prostorách banky, nicméně nyní jsme použily k interview jinou zasedací místnost než u předešlých rozhovorů. Pro zachování anonymity v rozhovoru obdržela respondentka fiktivní jméno Iveta.

Respondentka má vystudovanou vysokou školu ekonomickou v Praze. Po dokončení studia pracovala dotazovaná na hlavní pracovní poměr bez úpravy pracovní doby.

Iveta má ze současného manželství dva syny. Když respondentce bylo třicet dva let přišel na svět první syn, druhý syn se narodil v Ivetiných třiatřiceti letech. Sourozence dělí necelý roční rozdíl. Dotazované je nyní čtyřicet tři let a žije v rodinném svazku manželském. Respondentce tento typ soužití naprosto vyhovuje. Před příchodem dětí měla Iveta velmi jasno v tom, co chce. Chtěla, aby se děti jmenovaly stejně, jako její manžel, a i ona sama si přála mít tradiční rodinu za což je velmi vděčná, že nyní má. S manželem nyní žijí v rodinném domě na kraji města s tím, že rodina respondentky pobývá v jiné zemi a snaží se jedenkrát za dva měsíce navštěvovat své příbuzné na za hranicemi, konkrétně na Slovensku. Když byly ratolesti malé, mohli cestovat více na Slovensko, nyní je to dle slov dotazované těžší v tom, že synové mají každý své víkendové akce a povinnosti tím pádem času je méně a za příbuznými se snaží jezdit, když mají volnou chvíli. Sama dotazovaná uvedla, že se svou rodinou je v pravidelném kontaktu po telefonu. Jednou za dva dny nebo někdy i denně si volá se svojí maminkou a sestrou. Nyní i dcera od sestry začala studovat v místě bydliště Ivety, tudíž i mladší generaci to táhne do České republiky za studiem a rodinou. Respondentka se snaží udržovat rodinné vztahy i na dálku, je to pro ni velmi důležité. Vnímá to i tak, že telefonický kontakt se sestrou či matkou ji velmi pomáhá, dodává ji to ženskou energii. Je to i tím, že doma má tři chlapy. Synové Ivety se vždy těší na Slovensko. Za hranicemi mají vždy nějaké sportovní aktivity a dovolí si na chvilku vypnout a odložit telefony či počítače. Na Slovensku také hrávají golf. Je to společná vášeň respondentky a jejího manžela. S manželem se seznámili při hraní golfu na firemní akci, kterou dříve pořádal bývalý zaměstnavatel Ivety. Vášeň ke golfu je pojí do dneška. Sport navštěvují také společně s dětmi, nicméně staršího syna tento sport nenaplňuje. Dotazovaná to přisuzuje tomu, že jej musel hrát od dvou let. Mladší syn naopak sdílí kus vášně se svými rodiči.

Ke zkrácenému úvazku vedly respondentku její životní zkušenosti před rodinou i po založení rodiny. Po nástupu z rodičovské dovolené dotazovaná nastoupila na hlavní pracovní poměr do zaměstnání. Po nějakém čase zjistila, že tento typ pracovního úvazku ji nevyhovuje a potřebuje více času trávit s dětmi. Bylo to z jednoho prostého důvodu, není možné, když člověk končí v práci kolem páté hodiny odpolední ne-li dýl a následně vyzvedne děti z mateřské školy, aby se děti dostávaly domů kolem šesté až půl sedmé hodiny večerní. Čas s dětmi po pracovní době a povinnostech v mateřské škole byl velmi krátký, než na který byla zvyklá během rodičovské dovolené, kdy s dětmi trávila o mnoho více času. Dalším důvodem pro změnu úvazku byl i ten fakt, že respondentka nestíhala vyřídit běžné osobní záležitosti mezi které například řadila cvičení nebo návštěvu kadeřnice. Sama respondentka podotkla, že po skončení rodičovské dovolené hledala částečný úvazek, nechtěla pracovat na hlavní pracovní poměr. Snažila se najít co nejkratší pracovní úvazek, který by jí však poskytoval všechny výhody jako hlavní pracovní poměr. Uvedla, že při hledání zaměstnání pro ni bylo podstatné i to, aby měla možnost odejít v případě potřeby, a zároveň, pokud jí to čas dovolil, se mohla vrátit k nedokončené práci mimo stanovenou pracovní dobu. Zkrátka potřebovala takový úvazek, aby byla schopná trávit s dětmi čas, vozit je na kroužky nebo mít chvíle sama pro sebe, když děti nejsou doma, ale při tom, aby byla schopná současně plnit pracovní povinnosti. Chtěla stíhat všechny aktivity, které ji přinášejí radost a které ji baví.

Po ukončení rodičovské dovolené nastoupila do společnosti na hlavní pracovní poměr. Její náplň práce neumožňovala flexibilní pracovní dobu, musela být na příjmu po určitý čas. Z toho důvodu po roce změnila zaměstnavatele. Nastoupila k jinému zaměstnavateli opět na hlavní pracovní poměr. Nicméně zde se setkala s velmi negativním faktorem, kterým bylo dojížděním. Nejenomže v práci strávila osm hodin, ale ještě jedna cesta do práce ji zabrala čtyřicet pět minut, tudíž denně skoro dvě hodiny. Domů se dostávala až po šesté hodině večerní. Toto pracovní tempo Ivetě vydrželo jeden rok. V období, kdy se respondentce měla prodlužovat smlouva se rozhodla smlouvu neprodloužit. Celkově tedy na hlavní pracovní poměr pracovala dva roky. Shodou okolností do České republiky v daný moment přišla pandemie COVID-19 a dotazovaná Iveta měla doma jednoho prvňáčka a jednoho syna, který byl v předškolním věku. V tento moment se respondentka rozhodla, že nechce pracovat. Cítila, že nastal čas, kdy se potřebovala věnovat svým dětem naplno. Během pandemie se respondentka učila se starším synem doma, učila ho psát a všechny ostatní povinnosti, které jsou potřeba se naučit v první třídě. Dále se věnovala školním aktivitám, které v danou dobu byly povolené. Dotazovaná uvedla, že učení se s prvňáčkem online bylo velmi náročné v tom ohledu, že musela udržet jeho

pozornost před počítačem, když paní učitelka vykládala školní látku. Ještě podotkla, že se velmi často při online výuce setkávala s tím, že na počítači se sem a tam zobrazila nějaká nová aktualizace, tudíž syn vždy volal maminku, aby mu poradila, na co má kliknou, a co se to děje. Po nějakém čase, když si starší syn zvykl na online prostředí, mohla jít respondentka během výuky na nákup. V domácnosti měla ještě mladšího syna, který měl online školku, kde se děti učily například tancovat nebo paní učitelky četly dětem pohádky na dálku. Z domova pracoval i dotazované manžel. Každý byl v tu chvíli v jiné místnosti. Iveta s nejmladším synem spolu byli nejčastěji v kuchyni.

Na základě vzniklých událostí se společně s manželem v rámci rodinné souhry domluvili, že nějaký čas zůstane, jako žena v domácnosti. Rodina Ivety měla to štěstí, že manžel podniká a dokáže sám finančně zabezpečit rodinu, tudíž si rodina mohla dovolit zůstat po nějaký čas bez jednoho příjmu. Iveta byla v součtu skoro rok a půl až dva roky doma s dětmi. Pro samotnou respondentku byl čas doma velmi dlouhý. Přála si pracovat. Kdyby nepřišla nabídka ze současného zaměstnání, tak byla připravená nastoupit k manželovi do firmy.

Sama Iveta pociťuje velmi pozitivní vliv toho, že aktuálně pracuje na částečný úvazek, který činní 24 hodin pracovní doby týdně, jedná se o zkrácený úvazek. Ozkoušela si, jaké je to pracovat na hlavní pracovní poměr, když má člověk děti. Jak se situace doma změní, že čas už není jen o dvou lidech nýbrž člověk má na starosti i ostatní členy rodiny, kteří potřebují jeho péči. S příchodem rodiny je situace zcela jiná, než když je člověk pouze sám s partnerem. Času je o mnoho méně, děti jsou na rodičích závislé a vyžadují jejich pozornost. Tento přesun z hlavního pracovního poměru na zkrácený doporučila i své kamarádce. Dotazovaná se domnívá, že když jakákoliv žena pozná výhody zkráceného úvazku a finančně ji to neomezuje zjistí, že nic lepšího není. Žena má na všechno více času. Na sebe, na rodinu, na manžela i na práci a když v práci nestíhá může si práci dodělat později nebo si povinnosti rozvrhnou tak jak ona sama potřebuje. Vnímá to tak, že neubírá ze společných rodinných chvil. Iveta podotkla s tím, že nemá babičky v dojezdové vzdálenosti je na volném čase závislá. V případě, kdyby nestíhala zabezpečit syny, tak si ten čas, kdy je o ratolesti postaráno musí zaplatit ať už je to škola nebo kroužek. Tím pádem vzniká další finanční náklad na výdaj. I po ekonomické stránce je to pro rodinu výhodnější, když Iveta pracuje na zkrácený úvazek a stará se o chod rodiny včetně péče o syny. K tomuto sdělení podotkla, že je to pro ni samotnou lepší i po mentální stránce, že je doma po práci a má čas, než kdyby ten čas platila někomu jinému a sama seděla v práci. Iveta v práci nepociťuje žádnou frustraci z toho, že pracuje na zkrácený úvazek. Ani ze strany kolegů

nevnímá nepříjemné reakce. Vnímá to tak, že ona je zaměstnána na jiný pracovní poměr než na hlavní a dle toho je také finančně ohodnocená.

Dotazovaná na otázku, zda si myslí, že se na zkráceném úvazku dá budovat kariéra odpověděla, že zde hrají důležitou roli dva základní faktory, které si žena musí uvědomit. Prvním je, že kariéra se buduje před dětmi, nikoliv až když jsou děti na světe a druhým zásadním mezníkem je to, jak to má dotyčná nastavené doma. S příchodem ratolestí se hodně věcí mění. Iveta, se domnívá, když se matka i otec zaměřují na svoji profesní dráhu, tak to v každém případě odnesou děti. V tom případě jeden nebo druhý musejí na něčem ubrat, slevit ze svých požadavků či nároků. Iveta si před příchodem dětí splnila svůj kus kariéry, který měla za cíl splnit. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala Iveta v oblasti IT, kde bylo možné poměrně rychle dosáhnout úctyhodných výsledků a posunou se ve své kariéře. Když začala po druhém synovi uvažovat o návratu do práce již se nechtěla vracet do stejného oboru. Tudíž musela zcela změnit pracovní dráhu a vše začít budovat od nuly. Sama to bere tak, že se naučila nový obor, vnímá to jako výzvu, kterou se po čas kariéry po dětech může naučit a tím prohloubit i svoje znalosti. Iveta také uvedla že *„Myslím si, že ano, ale záleží na ambicích toho jednotlivého. Nedá se to dělat, pokavaď člověk chce dělat kariéru na plno. Když to tak člověk chce musí začít budovat kariéru hned po škole, protože tam má čas, chuť, energii a nic jiného tě tam nerozrušuje, ty ostatní vlivy. Člověk nemusí chodit do školky, není závislý na žádných institucích. A tenkrát to bylo i v pořádku, když jsem zůstávala do sedmi večer v práci, ale teď si to nedovedu představit“*. V případě respondentky bylo výhodou, že po absolvování vysoké školy šla kariéra tak nějak ruku v ruce s tím, co ji přicházelo za pracovní možnosti do cesty i co si chtěla splnit. Měla to štěstí, že se věci učila rychle a tím pádem také ona sama v tom profesním světě poměrně rychle rostla. Výhodu vidí i to, že pracovala v obchodní organizaci, takže motivace v práci rozhodně nechyběla. Společnost měla americké kořeny, což Ivetě vyhovovalo. Zpětně hodnotí situaci tak, že ji práce v obchodní organizaci hodně naučila a ze získaných poznatků čerpá dodnes i když pracuje v jiném oboru.

Respondentka trávila celkem pět let na rodičovské dovolené. Bylo to z toho důvodu, že syny měla s ročním odstupem po sobě a zvolenou dobu na rodičovskou dovolenou měla u každého syna na dva roky. Když nastala otázka navrácení se zpět do pracovního procesu nějakou chvíli, přesněji jeden rok dotazované trvalo, než se rozmyslela, do jakého zaměstnání a oboru nastoupí. Tudíž se ji celková doba rodičovské dovolené protáhla na pět let. Na otázku, zda vnímá nějaké sociální dopady, které ji provázely během nástupu po mateřské respondentka odpověděla, že určitě to bylo nízké sebevědomí. *„Je to i tím, že žena má pocit, že v hlavě nemá*

nic jiného než děti, protože to je v určitou chvíli její náplní práce". Měla i strach z toho že nastupovala do jiného oboru než před dětmi a tím pádem neměla velké povědomí o novém zaměstnání, kam její kroky směřovaly po návratu zpět do pracovního procesu. Mezi hlavní strachy řadila pohotovost v řešení byznysový či ekonomických věcech, hovornost, slang daného povolání a hlavně sebevědomí. První měsíce dotazované chybělo již zmíněné sebevědomí a celkový komfort toho, jak se člověk cítí. Velký faktor přikládala i tomu, že se jednalo úplně o cizí obor, než ve kterém kdysi pracovala. Ohledně rodiny neměla strach, co přijde. Během rodičovské dovolené již synové navštěvovali soukromou mateřskou školu. Soukromou mateřskou školu volili na základě doporučení. Bylo to také z toho důvodu, že se jednalo o Anglicky hovořící školku, tudíž již od mladého věku se synové učili anglický jazyk. Každý ze synů nastoupil do školky ve třech letech. Tudíž věděla, že obě děti jsou zvyknuté trávit čas ve školce. Pro ni samotnou bylo velmi složité dát děti do školky, přizpůsobit se té skutečnosti, že jsou již dost velké na to, aby navštěvovaly mateřskou školu. Nicméně sama respondentka podotkla, že je za toto rozhodnutí velmi ráda, a to z jednoho prostého důvodu, měla čas na transformaci, kterou potřebovala sama pro sebe. Najednou měla chvíli na to přečíst si knížku, a to jen tak. Až když se dotazovaná začala doma nudit zjistila, že je ten správný čas na to hledat si práci, a dívat se na pracovní nabídky, které jsou nabízené na trhu práce. Časem ze strany rodiny nebyla vůbec tlačena. Nicméně lhůtu navíc doma využila i na to, že chlapci, když nastoupili do školky byli ze začátku nemocní, takže mohla být s nimi doma, dále po čas, který byla doma vyřizovala i rodinné záležitosti ohledně babičky. Mohla se věnovat věcem, na které před tím nebyl čas nebo když čas byl, tak její pozornost nebyla stoprocentní z toho důvodu, že se věnovala dětem. Nyní vítá to, že když nastoupila zpět do práce může se ji věnovat. Pracovat Ivetu baví. Nicméně respondentka uvedla, že když jsou synové nemocní, tak opět pozoruje to, že její pozornost v práci není taková, jaká by měla být. Po většinu času nemocí synů pracuje z domova. Děti potřebují její pozornost v tom ohledu, že je musí kontrolovat či řešit, co budou jíst k jídlu, tak není schopná té práci dát tolik, jako kdyby pracovala z kanceláře. Naopak, když dorazí do práce je schopná vše ostatní vytěsnit a na sto procent se věnovat práci, až po nějakém čase se podívá na mobil a zkontroluje, zda je vše v pořádku či si přečte zprávu.

Zpětně hodnotí situaci roční pauzy doma po rodičovské dovolené a nástupem do práce pozitivně. Roční pauza ji dodala odvahy vstoupit do světa bankovnictví. Mohla se na novou životní etapu připravit. Měla čas nastudovat, co ji čeká v novém zaměstnání. Ivetu nečekalo málo výzev. Uvedla, že si znovu uvědomila svou schopnost rychle se učit a postupně se rozvíjet malými, cílenými kroky. Přisuzuje to i tomu, že ona sama se ráda vzdělává, tudíž celým

procesem ji provázela chuť učení se. Dodávalo ji to mentální pohody, která ji po čas rodičovské dovolené ubývala. Dále respondentka uvedla že, když se rozmýšlela, jakým pracovním směrem se vydá, měla nabídku jít pracovat ke svému manželovi do práce. Ten v tu dobu začínal podnikat a na trhu práce, kde byl poměrně krátce. Dále by se jednalo o obor finančnictví, které dotazované není tak blízké. Když porovnala obor bankovnictví a finančnictví hodnotí obor finančnictví, jako náročnější. Byly to věci, se kterými se nikdy nesetkala a bylo by to pro ni náročnější. Podotkla, že by se také cítila pod tlakem, a to z jednoho prostého důvodu, jednalo se o práci v manželově firmě. V tu dobu ji ještě provázelo nízko sebevědomí, tak dosáhla toho rozhodnutí, že by tato cesta nebyla přímo pro ni. Pravděpodobně by práce ve společnosti manžela byla více administrativní a Iveta má ráda práci s lidmi, tato podstatná část by ji tam velmi chyběla. Respondentka měla to štěstí, že našla práci v bankovnictví, kde právě pracuje s lidmi a pomáhá jim řešit jejich problémy. Na práci ji baví ta osvěta s vysvětlováním, že určité procesy nefungují tak, jak si klienti myslí.

Při další otázce během našeho rozhovoru jsme s Ivetou narazily na otázku, zda si myslí, že tento stav je optimální ze strany státu. Myslí si, že rozdílnou roli zde hraje pozice matky samoživitelky a matek, které k sobě mají partnera nebo jakoukoliv jinou pomoc. Situaci samoživitelky nedokáže posoudit, protože se jí tato role netýká, nicméně Iveta se do těchto rolí dokáže vcítit na základě její empatie, kterou v sobě má. Jednoznačně řekla, že za zkrácený úvazek je žena odměněna menší mzdou a dle jejích slov se také postavení ženy odvíjí od vzdělání. Domnívá se, že ženy, které zůstanou samy s dětmi a pracují na zkrácený úvazek současně s nižším dosaženým vzděláním, tak že jsou silně zasaženy finančními problémy. Z tohoto důvodu si myslí, že těmto ženám by se mělo určitě pomáhat. Ať už formou dětských skupin, kde by mohly nechávat své děti, případně prodloužení vyzvednutí dětí z mateřských škol, aby matky dětí mohly vydělávat potřebné finanční prostředky s tím, že tuto pomoc vnímá, jako sociální, která by byla i snadno realizovatelná. Naopak si není zcela jistá u poskytování finanční podpory. Domnívá, že každá samoživitelka, která se tak tváří není samoživitelka, ale má k sobě buď nějakého partnera nebo žije v nesezdaném soužití či má například pomoc od někoho z rodiny. S touto pomocí by byla Iveta opatrná, volila by spíše cestu sociální pomoci namísto ekonomické. Dále jako důležité aspekty zde vnímá to, jaké má žena zázemí a jakým disponuje intelektem, zda dokáže vycházet s penězi, které vydělá. Domnívá se, že na školách je velmi málo probírána finanční gramotnost, která je poté velmi potřebná a některým jedincům v životě chybí. Uvedla zde hezký příklad, konkrétně sdělila, že *„Je to jak s těmi třemi groši, jeden musíš uložit, jeden musíš vrátit a jeden můžeš použít. A právě zde si myslím, že ty děti to*

nemají, a tím pádem to nemají ani ty rodiče. Zde je tedy velký dopad na zkrácené úvazky, když ta žena zůstane sama, ne ty jen co se tváří, že zůstanou samy, ale opravdu ty ženy, které zůstanou samy". Pří této myšlence navázala na jiné státy, kde jejich systém funguje jinak než v České republice. Například Iveta zmínila Francii. Dle statistiky ženy žijí ve Francii nejdelší životy na světě a mají také nejvíce zkrácených úvazků. Francouzsky pracují o mnoho méně než české ženy. Ve Francii je u žen běžné pracovat na zkrácený úvazek. Stát jim umožnuje dát děti do dětských skupin. V této souvislosti ještě uvedla, že také v Praze existují dětské skupiny, kam děti mohou docházet nebo kam děti člověk může odvést. Bývá to formou kroužku, že to není ryze o tom, že by děti pouze někdo hlídal, ale děti mají také možnost se zapojit do různých aktivit dle libosti.

I Iveta využívala výše zmíněných dětských skupin. Zde respondentka poznamenala, že využití dětských kroužků mělo vliv i na její partnerský život s manželem. Když synové byli na kroužcích manželé měli chvíli sami pro sebe. Dále uvedla, že i soukromá školka, kterou synové navštěvovali nabízela příležitostné přespávaní ve školce. Tudíž i při těchto okolnostech měli na sebe partneři čas, který byl pro ně velmi důležitý a vzácný. Postupem času se manželé rozhodli, že si k dětem pořídí chůvu, která jim jednou za čas pohlídala děti, aby si rodiče mohli vyrazit ven. Soukromou vychovatelkou se stala jedna z učitelek ze školky, která hovořila pouze anglicky, takže synové i doma procvičovali jedenkrát týdně cizí jazyk. Z občasného hlídání dětí se stalo pravidlo, že jedenkrát do týdne hlídala děti chůva, aby na sebe partneři měli čas. Pozitivum vidí také v tom, že když je nějaká společenská akce, snaží se to plánovat na dny, kdy je o děti postaráno, aby mohla vyrazit respondentka ven s manželem nebo se společně potkat s přáteli. Na myšlenku ohledně chůvy dotazovanou přivedla manželova kamarádka, které žije v jiné zemi, že pokavaď Iveta nemá doma babičky je to jediný možný způsob, jak si dopřát čas pro sebe. I přes to, že respondentka pracuje na zkrácený úvazek v domácnosti ji pomáhá dvakrát do týdne paní na úklid a jedenkrát do týdne hlídá syny paní na hlídání. Ostatní chod domácnosti zajišťuje sama Iveta, která vozí, vyzvedává syny ze školy a do školy, na kroužky, mezitím stihne nakoupit potraviny. V zajetém rodinném systému, který mají nastavený by si nepřála nic změnit. Dotazovaná zde podotkla, že i manžel se nyní více zapojuje do prací v domácnosti. V minulosti se zapojoval méně, ale to se před nedávnem změnilo. Změnu přisuzuje určitému „vzdělávání manžela", že se Ivetě nelíbilo to, že například musí nakupovat pouze potraviny ona sama. Čas strávený s manželem, byť jen na nákupu využívá i k tomu, kdy mohou spolu probrat určité věci bez dětí. Tudíž jak je situace doma nastavená nyní účastnici výzkumu zcela vyhovuje. Iveta ještě uvedla, že i děti vnímají ten fakt, že pracuje na zkrácený úvazek a bývá

po určitý čas k dispozici i dětem. Synové to berou tak, že je to automatická věc, že maminka pro ně přijde nebo doveze zapomenuté věci. Jako příklad zde uvedla to, že i zavolají, že si doma nechali tělesnou výchovu s dotazem, zda jim ji donese po cestě do práce. Naopak určitě nevnímají finanční stránku rodičů, nepozorují tento faktor ani neřeší kolik jaký rodič vydělává peněz. Dotazovaná to přisuzuje tomu, že je to na určitém nastavení rodiny. Ivety rodina má nastavený rodinný rozpočet ze kterého se hradí veškeré náklady domácnosti a chodu rodiny. Zde také doplnila sdělení, že při zkráceném úvazku má také čas sama na sebe, když pracuje z domova, může si jít zacvičit a trošku si užít času o samotě.

V další fázi rozhovoru jsme se s respondentkou dostaly k otázkám ohledně fungování rodiny. Zda pociťuje, že by práce na zkrácený úvazek měla nějakým způsobem vliv na rodinu. Dotazovaná odpověděla, že po finanční stránce rodině jeden celý příjem nechybí. Před nástupem do práce se tak manželé domluvili, že Iveta půjde pracovat na jiný pracovní poměr než na hlavní. Podotkla také to, že kdyby chyběly finance v rodině určitě by nešla pracovat na zkrácený úvazek. Vnímá to, jako velký benefit, který může využít. Dalším pozitivem v této problematice vnímá to, že se její pracovní poměr kladně odráží na fungování rodiny. Někdy jsou dny, kdy manžel Ivety poví, že není daný den k dispozici z důvodu pracovních povinností, tak ví, že respondentka se o děti postará a nebude sedět v kanceláři a oddělávat si čtyřicetihodinovou pracovní dobu. S partnerem se na tomto dohodli. Nicméně Iveta nevylučuje to, že až synové odrostou a nebudou potřebovat takovou péči, jako nyní, tak že by se opět vrátila na hlavní pracovní poměr do zaměstnání. Toto téma nechává otevřené z toho důvodu, že ji toto rozhodnutí čeká až za nějakou dobu. Nicméně do budoucna je otevřena více možnostem. Kladně vnímá respondentka i to, že práce na zkrácený úvazek ji umožňuje pracovat po večerech, kdy dodělává nějakou práci, kterou nestihla během své pracovní doby například z důvodu návštěvy lékaře jedním ze synů. V Ivety oboru je výhodou to, že některá část agendy jde dodělat i později večer. Samozřejmě jsou věci, které klienti v práci potřebují hned, ale i tuto agendu je schopna zajistit na dálku nebo když je v kanceláři, tak z kanceláře. Zde dotazovaná také podotkla, že ani jednoho z manželů nenapadlo, že by po rodičovské dovolené šel na zkrácený úvazek pracovat manžel. Naopak choť byl respondentce oporou po porodu prvního i druhého syna k dispozici doma čtyři měsíce a pomáhal s novorozeneckou péčí. Tento čas, kdy byl s dotazovanou manžel doma krátce po narození, hodnotí velmi příjemně, Ivetě přítomnost manžela pomáhala i po psychické stránce, a hlavně manžel Ivety chtěl být se syny v kontaktu ihned po narození. Dotazovaná zde podotkla, že čas, kdy byl partner s ní a dětmi doma po narození nepřispěl v budování manželovi kariéry, kolegové z práce na novopečeného otce

tlačili, aby se vrátil do práce. Z pohledu práce nepřipadalo v úvahu, že vysoce postavený muž ve firmě si odejde na čtyři měsíce na otcovskou dovolenou. Nicméně i toto období manželé ustáli a partner respondentky si dokázal povinnosti v práci uspořádat tak, aby mohl být s rodinou doma. V prvních chvílích, kdy byla dotazovaná propuštěna z nemocnice byla k ruce nápomocna v domácnosti i maminka Ivety, která se zdržela po nějaký čas. Respondentka zde uvedla, že ve finále veškerá péče je na té matce, která se o dítě musí postarat sama, každopádně pomoc od druhých v prvních chvílích velmi pomohla.

Při této debatě jsme se také s dotazovanou opět dostali na téma, zda mají na sebe s manželem dostatek času. Zde jednoznačně odpověděla, že nemají a je to na základě potřebné péče o děti, kterou musí zajistit. Manžel Ivety trénuje děti fotbal, tudíž se syny tráví volné chvíle i ve formě trenéra. Respondentka podotkla, že zde občas cítí, že partner na ní nemá tolik času, kolik by si ona sama přála. Přesto si je vědoma, že otec dětí se ratolestem věnuje a oni dva si na sebe vynahradí čas někdy jindy, když budou sami bez dětí. Během týdne se potkávají doma a v průběhu dnů si také volají. Tuto tradici, kdy si jedenkrát či dvakrát do týdne spolu s manželem vyrazí někam ven vnímá, jako nutnou. Ze začátku se to manželé museli učit, aby si dokázali, jak jeden, tak druhý udělat na svého partnera čas, ale nyní tento zvyk berou, jako potřebný pro svůj společný čas. Naopak se těší, až synové odrostou a budou se spolu moct naplno věnovat společně vášní a tím je golf. Vyhlídky do budoucna jsou i takové, že si manželé spolu užijí volný víkend plný golfu. Toto téma uzavřela respondentka s tím, že nyní je takto spokojená, protože partner věnuje jeho čas rodině a cítí zde, že právě toto rodinu spojuje.

Při dotazu, zda má respondentka nějaké povědomí o tom, jaké jsou zkrácené úvazky na trhu práce odpověděla, že jich je určitě málo a zaměstnavatelé jich moc nechtějí dávat či vůbec nabízet. Ve světe bankovnictví, kde dotazovaná pracuje se domnívá, že na obdobné pozici obchodníka, na které nyní působí, tak tento typ úvazku už zaměstnavatel nechce zveřejňovat. Myslí si, že zásadní změna nebo výrazný boom nastaly během pandemie Covidu. Významnou roli zde hrála i možnost využít práce z domova. Načeš zde dotazovaná podotkla, že práce z domova ji ne pokaždé vyhovuje. Je to z jednoho prostého důvodu. V bance člověk vstupuje do bezpečnostních systémů a aplikací, kde pracovník vidí velmi citlivá data klientů. Systémy jsou zabezpečené a při připojení se z domova bývají systémy pomalejší než na síti v práci. Člověk nemá takový komfort, jaký má v práci. Avšak nějaké úvazky na kratší pracovní poměry, než na hlavní jsou na trhu práce. Otázkou zůstává, jak jsou finančně ohodnocené. Iveta nedokáže posoudit jiné zaměstnavatele v této problematice, nicméně v bance vnímá velký bonus v tom, že zaměstnavatel poskytuje roční odměny či benefity, které mohou dorovnat částečně chybějící

mzdu. Když jsme se s respondentkou bavily o zkrácených úvazcích na trhu práce došly jsme k otázce, zda si dovede představit, že by za vydělanou mzdu měla sama uživit rodinu, Dotazovaná odpověděla, že si nedokáže představit, že by za finanční ohodnocení na zkrácený úvazek měla pokrýt veškeré náklady, které rodina má. Podotkla, že je to tím, že aktuálně mají vyšší náklady z toho důvodu, že si je jako celek můžou dovolit. Nicméně, kdyby byla matka samoživitelka, musela by nějaké nepotřebné výdaje omezit. I kdyby se tak stalo nedovede si představit, že by hradila nájemné či hypotéku za bydlení a do toho i ostatní výdaje ze mzdy za zkrácený úvazek. Určitě by nebyla schopná si našetřit nějakou finanční rezervu nebo neví, jak by to bylo, kdyby byla dlouhodobě nemocná. S představou, že by i po čas rodičovské dovolené byla sama neví, jak by vše zvládla. V případě, že by Iveta byla matka samoživitelka, určitě by musela pracovat na hlavní pracovní poměr, a nemohla by si dovolit vzít zkrácený pracovní poměr. Domnívá se, že tyto typy úvazků jsou pro rodiny, kde jsou dva partneři, kteří vydělávají. Respondentka nemůže říct, že by nesledovala aktuální trendy na trhu práce. Občas se podívá, jaké nabídky jsou, co zaměstnavatelé nabízejí. Nebo dané téma probírá se svými kamarádkami, které mají obdobnou zkušenost. Dále pozoruje interní nabídky od zaměstnavatele, které dostávají. Pozoruje, jaké pracovní možnosti jsou uvnitř banky na tento typ úvazku. Ivetu zajímá na jaké úvazky ženy pracují, jak jim práce vyhovuje či jaké jsou jiné podmínky u jiných zaměstnavatelů, aby případně mohla podmínky práce na podobný typ úvazku porovnat. Vnímá, že bankovnictví je v tomto ohledu dobrý zaměstnavatel i z toho důvodu, že v bance pracuje mnoho žen.

V práci od kolegů se nesetkává ani se nesetkávala s negativními narážkami na to, že pracuje na zkrácený úvazek. Naopak, do kontaktu s nepříznivými či spíše nevhodnými komentáři přišla od okolního světa zejména z toho mužského. Nechápali, když je manžel schopný zabezpečit finančně po všech stránkách rodinu, proč musí chodit do práce i ona, jejich manželky přece taky nepracují a je to v pořádku. Slýchávala poznámky typu, ale vždyť ty nepotřebuješ pracovat, na co bys chodila do práce apod. Respondentka je toho názoru, že každý svým způsobem potřebuje pracovat a seberealizovat se. Ona sama se ženou v domácnosti necítí, s partnerem spolu tuto situaci probírali, zda nechce být pouze doma a nechodit vůbec do práce. Partner Ivety se na to otevřeně zeptal po skončení rodičovské dovolené, zda chce zůstat doma či začít znovu pracovat. Cítí to, že kdyby byla doma neprospívalo by to ani manželství. Iveta se cítí být extrovertem a lidi kolem sebe potřebuje, vnímá z lidí kolem sebe motivaci, která ji žene kupředu. Naopak zkrácený úvazek má ráda, protože má čas na rodinu, na sebe, na práci a na partnerský život. Vítá i ten fakt, že se dokáže s manželem bavit na témata z práce, kdyby

byla doma vypadla by z pracovního prostředí, kde se oba manželé pohybují a neměla by takovou představu, jak dané věci chodí, nebyla by v obraze. Díky Ivety pracovnímu poměru dokáže skloubit všechny pro ni důležité sféry v jejím životě.

Dále to že manžel je schopný vydělat finanční prostředky, tak aby Iveta nemusela chodit do práce nic nemění na tom, že ona sama chce pracovat, toto nastavení dle slov dotazované není o partnerovi, nýbrž na respondentce. To že účastnice výzkumu chodí do práce, jako každý jiný člověk ji dodává sebevědomí, má čas na seberealizaci a učení se nových schopností či získaných dovedností. Nepřijde ji ani vhodné to, když chce svému muži koupit dárek, aby nákup financovala z jeho peněž. Ráda mu udělá překvapení, které vmyslí a zafinancuje sama. Naopak nikdy by o sobě neřekla, že je kariéristka, ale chce být ve své práci dobrá. Do práce nechodí kvůli vydělané mzdě, ale kvůli tomu, aby ze sebe měla dobrý pocit. Uspokojuje ji to, že za její odevzdanou prací je vidět určitá dřina, kterou musela vynaložit na dosažení cíle. Dotazovaná uvedla, že je velmi ráda, že práce, kterou dělá ji naplňuje. Také podotkla fakt, že kdyby její mzda byla o něco vyšší nestěžovala by si, nicméně není to pro ni hlavní kritérium, proč být zaměstnaná. V práci potřebuje vidět smysl a nějaký potenciál. Kdyby měla z práce odejít, tak by to bylo jedině na hlavní pracovní poměr a kvůli nabízené mzdě vůči úvazku. Jinak nevidí důvod, proč by si hledala nové zaměstnání. Iveta nemá tendenci kvůli mzdě odcházet ze zaměstnání, její motivací do budoucna je si zvýšit pracovní úvazek. Dle jejích slov je to pro daného zaměstnavatele či společnost výhodnější. Organizace by nemusela hledat nového zaměstnance, jen by navýšila pracovní dobu stávajícímu pracovníkovi, který již ve společnosti pracuje. Navýšení úvazku by připadalo jen v ten moment, že by se Iveta doma nudila nebo by na sobě cítila, že má velmi volného času. Momentální nastavení dotazované vyhovuje.

Při otázce, jaké podmínky požadují zaměstnavatelé na zkrácený úvazek respondentka uvedla, že si nemyslí nebo nevnímá, že by zaměstnavatel požadoval jiné či vyšší nároky. Domnívá se, že kdyby se hlásila, jak na zkrácený, tak na plný úvazek podmínky pro přijetí by byly stejné. Myslí si, že toto je spíše dotaz vždy na nadřízeného, zda požaduje jinou kvalifikaci nebo jiné vzdělaní či dosažené pracovní zkušenosti na daného uchazeče o zaměstnání v návaznosti na typ pracovního úvazku. Sama ten pocit při náboru neměla, nicméně zde uvedla, že nadřízený požadoval její znalosti, které již před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou posbírala. Jednalo se o to, že znala systémy banky věděla, jak co funguje, dokázala se orientovat v daném oboru. Sama nevnímala, že by byly požadovány nějaké odlišné podmínky pro nástup na zkrácený úvazek. Ke konci této otázky dotazovaná ještě sdělila, že ne na všech oddělní akceptují jiné pracovní poměry než hlavní.

Respondentka měla to štěstí, že pro ni samotnou nebylo těžké sehnat práci na zkrácený úvazek. V tu dobu, kdy ji přišla nabídka práce ještě pracovat nechtěla a ani nebyla rozhodnuta, jaký směrem se chce vydat. Avšak její kamarádka se jí zmínila, že by pro ni měla dobrou pracovní příležitost, která by ji mohla vyhovovat vůči jejím potřebám. Ivetina kamarádka pracovala na tom stejném oddělení, tudíž měla nabídku práce ihned z první ruky a mohla o ni povědět dotazované. Zpětně je Iveta vděčná za sled okolností, jak přišly, že neměla problémy v hledání práce na zkrácený úvazek. Štěstí vidí i v tom, že v týmu, ve kterém pracuje má skvělé kolegy včetně skvělých nadřízených.

V úplném závěru našeho rozhovoru dotazovaná shrnula výhody a nevýhody práce na zkrácený úvazek. Výhodou je velmi mnoho času na rodinu. Iveta má výhodu v tom, že má porovnání vůči ostatním kolegyním, které pracují nebo pracovaly na hlavní pracovní poměr. Toto si sama uvědomuje, že má čas na postarání se o syny, domácnost a celkově rodinné potřeby, mezi které řadila například nakoupení dárků, zajištění nákupů, naplánování dovolené aj. Případně měla čas i na to, když byla unavená si odpočinout či si zdřímnout a načerpat síly. Tyto možnosti by při práci na hlavní pracovní poměr neměla. Zásadní výhodou úvazku je čas. Naopak nevýhodou je vydělaná mzda, které není nijak vysoká. Bez manžela by zkrácený úvazek nezvládla. Vnímá zásadní fakt, že zkrácený úvazek si opravdu mohou dovolit ženy, které k sobě mají druhého partnera, který jim finančně pomůže zabezpečit rodinu.

Shrnutí

Hlavním důvodem, proč se čtyřiceti tříletá Iveta rozhodla pro práci na částečný úvazek, byla její rodina. Dále si přála mít na sebe, svého partnera a povinnosti kolem domácnosti více času. Tato volba se pozitivně odrážela v nastavení celé rodiny. Děti Ivety si uvědomovaly, že maminka pracuje méně hodin než ostatní rodiče. Tento fakt pozorovaly na základě toho, že Iveta byla vždy na příjmu, a vozila děti včas na kroužky a z kroužků. Respondentku během jejího návratu do zaměstnání provázely sociální dopady, mezi které řadila zejména nízké sebevědomí, strach z toho, jak si zvykne na novou náplň práce a strach ze zjištění, jak se během let, co byla na mateřské a rodičovské dovolené adaptovala na rodičovské povinnosti, a zapomněla na ty pracovní. Dotazovaná poté, co se navracela zpět po rodičovské pauze na trh práce nenastupovala ke stejnému zaměstnavateli. Práci na částečný úvazek sehnala skrze svoji kamarádku, která ji pracovní místo doporučila. Nicméně je si také vědoma toho, že najít práci na částečný úvazek je velmi obtížné.

Respondentka si před příchodem dětí přála budovat profesní dráhu, což se ji povedlo. Zastává názor, že s dětmi není možné razit určité profesní kroky.

Následující důvody byly hlavními pro volbu částečného úvazku:

- Lepší sladění rodinného a pracovního života;
- Větší spokojenost, že péči a veškeré povinnosti zvládá obstarat sama, aniž by musela platit chůvu pět dní v týdnu, když by pracovala na hlavní pracovní poměr;
- Finanční stránka rodiny byla uspokojivá, aby jeden z manželů mohl jít pracovat na částečný úvazek;
- Možnost rozvrhnutí si pracovní doby do celého dne, větší flexibilita při plnění pracovních úkolů;
- Dostatek sebevědomí a pocit vlastně vydělaných peněz;
- Udržení si motivace a povědomí o tom, co se kde děje, což také napomáhá udržet tempo hovoru s manželem.

Negativní stránka částečný úvazků v rodině vysokoškolsky vzdělané ženy:

- Nižší mzda, než je tomu u práce na hlavní pracovní poměr;
- Větší nabídka pracovních míst pro osoby, které dosáhli vyššího stupně vzdělání.

5.6.4 Případová studie č. 4 – Tereza

Čtvrtý rozhovor v řadě proběhl dne 14.03.2025. Respondentkou tentokrát byla žena, která obdržela anonymní jméno Tereza z důvodu bezpečnosti pro zachování ochrany soukromí při poskytnutí rozhovoru. Interview se konalo znovu v prostorách banky. Nicméně s dotazovanou jsme se sešly během obědové pauzy. Tereza uvedla, že čas místo oběda ji vyhovuje z toho důvodu, že do práce chodí na devátou hodinu ranní po tom, co odvede syna do školy. A z práce naopak musí odcházet kolem třetí hodiny odpolední, aby syna stihla vyzvednout ze školy. Respondentka si na rozhovor z toho důvodu vyhradila svoji polední pauzu na oběd.

Dotazovaná vystudovala magisterské studium v oboru Psychosociální studia na Univerzitě Karlově a aktuálně pracuje na zkrácený úvazek v časové dotaci 32 hodin týdně. Respondentce je nyní 36 let a žije v manželství, kde společně s manželem vychovávají jednoho syna, kterému je sedm let. Společně spolu žijí v bytě, který má k dispozici zahrádku. Manželé jsou svoji deset let, brali se ještě před narození svého potomka. Tento typ soužití jim vyhovuje, zde účastníce výzkumu podotkla, že kdyby ji tento typ soužití nevyhovoval svého muže by si jinak nebrala. Sama si přála být vdanou paní, nechtěla by, aby spolu žili pouze v jedné domácnosti bez toho, aby je pojilo pouto manželské. Toto sdělení provázel respondentky smích a uvolněná nálada. Svého partnera si chtěla vzít z lásky, ale také proto že, když dva lidé nejsou manželé, kteří spolu žijí a něco se nečekaně stane, tak ten druhý nemá právo na nic ani není o ničem informován, když se něco stane. Velkou výhodu zde vidí i to, že partneři jsou v manželství na výchovu a na zabezpečení syna dva. Nedokáže si představit ani to, že v případě, když by s manželem po narození syna nebyli svoji, že by musela dokládat důkazy o otcovství. Respondentka není milovníkem administrativy s úřady. S manželem se seznámili, když jim bylo patnáct let. Tehdy dotazovaná měla za přítele kamaráda, který se přátelil s nynějším manželem Terezy. Následně se nějakou dobu neviděli. Znovu je život přivedl dohromady, když dotazované bylo dvacet let a slavila s přáteli kamarádky narozeniny. Na stejném místě, kde se pořádala oslava byla i oslava manžela, který slavil své narozeniny. Jak sama dotazovaná řekla, slovo dalo slovo a jiskra přeskočila, navázali tam, kde kdysi před lety skončili a jejich cesty jsou propletené do dnes. Tudíž prostředí partnery nijak v seznámení neovlivnilo pro budoucí fungování rodiny.

Po návratu z rodičovské dovolené dotazovaná pracovala, jako obchodník v jedné nejmenované společnosti. Poté se rozhodla pro změnu a odešla pracovat do světa bankovnictví. Při nástupu do banky ještě netušila, že ji po čtyřech letech bude čekat opět změna pracovní

pozice. Před změnou pracovní pozice pracovala v bance na oddělení pro mezinárodní klientelu v bankovnictví. Momentálně ji čeká přesun v rámci jednoho zaměstnavatele na jinou pozici, a poté bude vykonávat činnost na personálním oddělení.

Po nástupu z rodičovské dovolené účastnice výzkumu nastoupila do zaměstnání, kde pracovala před odchodem na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Bývalý zaměstnavatel nenabízel tolik zkrácených či částečných úvazů, tak se respondentka vrátila do práce na hlavní pracovní poměr. Zde Tereza uvedla, že oficiální pracovní doba organizace byla od devíti hodin ráno do páté hodiny odpolední. Nicméně zaměstnanec mohl z práce odejít už kolem třetí až čtvrté hodiny a nemusel být na příjmu, avšak později si člověk musel dodělat svoje povinnosti. Agendu si každý pracovník musel hlídat, aby bylo vše doděláno včas. Takto to fungovalo na hlavní pracovní poměr. I respondentka využívala možnosti dřívějšího odchodu. Uvedla, že již kolem čtvrté hodiny byla na cestě zpátky domů a cestou vyzvedla syna z mateřské školy. Po čas návratu do pracovního života vstoupila respondentce do cesty pandemie COVID. Do kanceláře tedy chodívala maximálně jeden měsíc. Zaměstnavatel na tuto skutečnost zareagoval stejně, jako jiní zaměstnavatelé a to tím, že se v organizaci zřídila práce z domova. V návaznosti na uzavření všech institucí a firem pracovala Tereza z domova, kde měla také svého syna, který nemohl na základě vzniklých skutečností ve světě navštěvovat školku. Práce u stejného zaměstnavatele, jako před nástupem na rodičovskou dovolenou vydržela respondentce pouze jeden rok. Poté dostala nabídku jít pracovat do světa bankovnictví na plný úvazek za zcela jiných podmínek. Cítila, že je čas na změnu.

Zprvu situace Terezy byla taková, že do práce byla přijímána na hlavní pracovní poměr. Toto pracovní nasazení u nového zaměstnavatele respondentce vydrželo jeden rok. S manželem se střídali v hlídání syna. Partner pracoval na krátký a dlouhý týden, tudíž měli šanci se prostřídat při hlídání synka. Když byl manžel doma a neměl směnu v práci, tak dotazovaná mohla zůstat v práci do páté hodiny odpoledne. Nicméně když manžel byl v daný den v práci měla dohodu se svými nadřízenými, že bude z práce chodit kolem třetí hodiny, aby stihla vyzvednout syna z mateřské školy, jinak by do práce nemohla ani nastoupit. Takto se dohodli ihned při nástupu, byla to hlavní podmínka respondentky. Avšak postupem času v týmu, kde respondentka pracovala došlo ke změně. Personální oddělení si při nástupu nepohlídalo na jak dlouho může dotazované poskytnout práci na hlavní pracovní poměr. Účastnice výzkumu tedy uvedla, že se ke zkrácenému úvazku dostala ve své podstatě omylem. Dotazovaná tedy podoktla, že se jednalo o chybu ze strany personálního oddělení. Do práce nastupovala nejprve na plný úvazek, nicméně po nějakém čase se přišlo na to, že v daném týmu není dostatek

volných míst na plný úvazek z toho důvodu se Tereze musel zkrátit pracovní poměr. Nadřízení se optali všech zaměstnanců, zda si někdo z nich nepřeje snížit úvazek. Respondentka nabídku přijala z toho důvodu, že situace doma se tomu nabízela, aby si snížila pracovní dobu z hlavního pracovního poměru na zkrácený. Bylo to z toho důvodu, aby stihla zajistit všechny potřeby v rodině. Manžel dotazované tou dobou dostal pracovní nabídku na léto do zahraničí a manželé spolu řešili otázku, jak zajistí hlídání syna, když partner odjede pracovat za hranice a dotazovaná by byla v kanceláři do páté hodiny odpolední. Snížení úvazku přišlo rodině vhod. Tereza uvedla, že se tohoto typu úvazku nevzdá, jak jen to bude možné. Samozřejmě, kdyby pracovala v kolektivu, kde by kratší úvazek potřebovala jiná kolegyně z důvodu zabezpečení rodiny určitě by ji nebránila, ale tomuto nastavení je otevřena až syn bude velký a nebude potřebovat takovou péči. Mezník, kdy by byla ochotna změnit pracovní úvazek vidí tak za deset let až syn dokončí základní školu. Momentálně ji tento typ práce maximálně vyhovuje. Je schopná pokrýt veškeré potřeby rodiny. Nyní si nedokáže představit, jak by věci dělala, kdyby pracovala na hlavní pracovní poměr a vracela se domů kolem šesté hodiny večerní. Zde uvedla, že člověk přijde domu dá si večeři a jde spát. Kladla si otázku, co je to za život? Sama neví, jak by do budoucna zajišťovala všechny věci, kdyby byla plně zaměstnána.

Tím, že respondentka měla složitější nástup na zkrácený úvazek způsobilo negativní emoce od kolegů. Ze začátku, jak pracovala na hlavní pracovní poměr, ale se svými nadřízenými měla domluvené to, že bude některé dny chodit dřív z práce, aby stihla vyzvednout syna ze školky, tak některé kolegyně nechápaly, z jakého důvodu chodí dřív. Tuto negaci přikládá tomu, že sdělení o její flexibilnější pracovní době vzniklo z neúplného informování kolegů od nadřízených. Zde nastal komunikační šum a respondentka se setkávala s nepříjemnými reakcemi. Kolegyně z práce nerozuměla tomu, proč ona musí být v práci a Tereza může odejít z práce kolem třetí hodiny, přičemž obě měly práci na plný úvazek. Dalším negativem z přechodu z hlavního pracovního poměru na zkrácený byl ten fakt, že dotazovaná pracovala s klienty, kteří byli zvyklí na přítomnost respondentky od devíti do sedmnácti hodin odpoledne. Přesto některým klientům dělalo problémy si zvyknout na novou pracovní dobu Terezy. Nechápali, že již není na příjmu osm hodin denně. Tento proces si vyžadoval čas, aby všichni její klienti pochopili, že její pracovní doba se změnila. Zde podotkla, že časem si všichni pracovníci z firem, které měla na starosti zvykli. Tereza poznamenala, že nepřiznivé reakce se ji dostávaly pouze ze začátku, co nastoupila do práce, a to od jedné kolegyně. Tyto reakce byly vyvolány na základě nedorozumění, které se poté vysvětlilo. Než spolu s kolegyní došly k objasnění uběhlo hodně času. Poté co si situaci a vzniklý problém vysvětlily tak s onou

spolupracovnicí vycházely velmi dobře. Od ostatních kolegů se jí nedostávalo negativní zpětné vazby na její pracovní poměr a pracovní dobu. Na otázku, zda se domnívá, kdyby nastoupila do jiného zaměstnání u odlišného zaměstnavatele, kde by nebylo nabízeno tolik zkrácených úvazků, zda si myslí, že by ji provázely stejné negativní pocity, jako nyní odpověděla, že si tím není jistá a že velmi záleží na složení kolegů, jak k dané problematice přistupují, jako příklad podotkla, že aktuálně má kolegy, kteří mají své ženy zaměstnané na zkrácené úvazky tudíž tito muži k dané situaci přistupují chápavě, protože i jejich ženy pracují na jiný pracovní poměr než na hlavní a to z důvodu rodinné situace.

Sama respondentka nevidí rozdíl v práci na zkrácený či plný úvazek. Daný člověk má podobně práce, akorát ji musí stihnout za kratší časový úsek. Na pozici Terezy, která má na starosti správu požadavků od jiných firem, tak má ve své správě o něco méně klientů než její kolegyně, které pracují na hlavní pracovní poměr na stejné pozici. Tím pádem člověk na zkrácený úvazek cítí větší tlak, že musí stihnout stejně práce za kratší pracovní dobu. Zde dotazovaná uvedla, že když jsou kolegové chápavý, tak pochopí, že člověk má stejně práce, ale méně času na vypracování požadavků. Toto všechno je ještě podloženo tím, že Terezina mzda je menší než ostatních. K této problematice respondentka ještě uvedla jeden fakt a to, že má zpětnou vazbu od kolegyň, které pracují na stejné pozici, jako ona akorát na hlavní pracovní poměr. Reakce spolupracovnic je taková, že ostatní kolegové jim volají kolem čtvrté až půl páté odpolední, zda je Tereza ještě v práci, že by od ní něco potřebovali. Vůbec nevnímají to, že má již po pracovní době. Sama dotazovaná uvedla, že si za tuto zmatenost kolegů může trošku sama, a to z jednoho prostého důvodu. Když byl v kanceláři podstav lidí, tak pracovala přes čas a doháněla věci odpoledne či po večerech, které nestihla v práci. Na základě toho, ji kolegové z práce viděli online na příjmu díky tomu, že se ji ukazovalo zelené kolečko na platformě od Windows, přes kterou si v práci psali pracovní požadavky. Toto období bylo výjimečné, kdy v kanceláři chyběla pracovní síla. Byla to přechodná etapa, než nadřízení našli vhodné kandidáty pro práci. Její pracovní den v tu chvíli vypadal tak, že do práce chodila standartně na devátou hodinu ranní, ale z práce odcházela standartně kolem třetí hodiny, aby stihla vyzvednout syna ze školky poté následně už ze školy a doma zapnula znovu počítat a pracovala. Za tuto ochotu pracovat přes čas byla Tereza finančně odměněna zaměstnavatelem. Zde také podotkla, že za období, kdy v podstatě ze zkráceného úvazku měla opět plný na základě situace v kanceláři, tak byla unavená, protože pracovala za tři lidi. Bere to zpětně i jako zkušenost, jaké by to bylo opět pracovat na hlavní pracovní poměr a do toho se starat o všechny potřeby doma včetně péče o syna. Nicméně, kdyby v tu chvíli řekla, že dělat přesčasy nemůže z rodinných důvodu a také

na základě svého úvazku, tak by nikdo nemohl nic říct. Pracovat mimo svoji pracovní dobu byla její dobrá vůle. Avšak, nyní když nastane situace, že musí pracovat po večerech dává pozor na zelené kolečko a snaží se ze zeleného udělat šedivé, které říká, že je již mimo kancelář. Avšak těchto chvílích je už míň a dělá to dotazovaná i sama pro sebe, aby nebyla ve stresu.

Při dotazu, zda se respondentka domnívá, že se na zkráceném úvazku dá budovat kariéra odpověděla, že kariéru lze budovat i na jiném pracovním poměru než na hlavním. Nevidí překážku v tom, že by člověk nemohl budovat profesní dráhu, když je zaměstnán na zkrácený úvazek. Domnívá se, že i manažeři či nadřízení mohou rozvíjet svoji kariéru s kratší pracovní dobou. Tereza zde uvedla příklad, který jí je blízký. Respondentky teta pracovala ve společnosti na zkrácený úvazek a byla hlavní manažerkou personálního oddělení. Příběh tety a její profesní dráhy byl tak, že již před dětmi pracovala v organizaci nicméně do kariéry vstoupil příchod dětí na svět. Na nějakou dobu musela být doma na rodičovské dovolené a poté se vracela zpět do práce. Nicméně její návrat nebyl na hlavní pracovní poměr nýbrž na zkrácenou pracovní dobu. Respondentka takto dokáže soudit, protože se jedná o její tetu a zároveň kolegyni z dřívějšího zaměstnání. Pracovníci nepociťovali fakt, že manažerka pracuje pouze pár hodin denně. Tuto možnost pracovat i za těchto podmínek na zkrácený úvazek respondentka přikládá tomu, že již před odchodem na rodičovskou dovolenou Terezy teta pracovala v dané společnosti a ve stejném oboru, kam se poté vracela.

V případě dotazované, zda si přála budovat kariéru odpověděla, že není úplně kariérní typ. Posouvat v profesní dráze je pro ni důležité, ale aby byla nejhlavnější vedoucí či na vysoké pozici, takové ambice Tereza nemá. Cítí, že na manažerské pozice ona sama nemá vlohy a v takovém případě by se cítila nekomfortně. Přičemž uvedla, že posouvat se v profesním živote je pro ni zásadní. Zde se s námi podělila o to, že před nedávnem absolvovala přijímací pohovor a 3 kola na změnu pracovní pozice v organizaci, kde nyní působí. Sdělila, že k podání životopisu do přijímacích kol ji podpořily její kolegyně, ať si aspoň zkusí po delší době, jaké to je. Sama byla nerozhodná, zda je čas nebo jestli má vůbec energii na to učit se nové věci, ale vzhledem k tomu, že zaměstnavatel rušil nějaké pozice na, které nyní Tereza pracuje rozhodla se, že zkusí podat svůj životopis a tím i projeví zájem o nabízenou pozici. Nové pracovní místo by pro ni znamenala přesun do zcela jiného světa, než byla doposud zvyklá. Jednalo se o práci na personálním oddělení. Inzerce, na kterou se přihlásila byla stvořena přímo pro ni. Jednalo se o zkrácený úvazek stejný, jako má nyní a ke všemu na oddělení, kam si nějakou dobu přála dostat. Respondentka uvedla, že v organizaci není vůbec jednoduché se dostat na oddělení lidských zdrojů a už vůbec ne na zkrácený úvazek. I toto byl hlavní faktor proč se rozhodla podat svůj

životopis. Podotkla, že z prvního kola nebyla moc nadšená a dostala „brouka do hlavy“, zda má v přijímacích kolech dál pokračovat. Nicméně si řekla, že tomu dá šanci a ještě, že tak udělala. Druhé kolo pro ni bylo o něco příjemnější a už si byla více jistá, že tu práci chce opravdu dělat. Ve třetím kole, které bylo poslední už na sto procent věděla, že nabízenou práci chce dělat. Podotkla, že nejhorší pro ni bylo čekání, jak se situace vyvíjí, zda práci dostane či nikoliv. Avšak vše se podařilo a od půlky dubna roku 2025 se přesouvá interně na úsek lidských zdrojů. Tereza měla to štěstí, že se uvolnilo pracovní místo na stejným typ úvazku, jako měla ona sama. Uvedla, že kdyby stejné místo bylo nabízeno na hlavní pracovní poměr nepřihlásila se. Zásadní pro ni bylo to, že i přes její posun v jejím pracovním světě bude mít čas na rodinu a na svého syna, který je pro ni nejdůležitějším. Aktuálně se těší, co ji nová práce přinese a jaké výzvy ji čekají.

Před nástupem na rodičovskou dovolenou dotazovaná nepracovala na zkrácený úvazek. Ani o tomto pracovním nasazení neuvažovala. Na hlavní pracovní poměr nastoupila, až když dostudovala vysokou školu. Na trhu práce se tedy pohybuje od roku 2014 s přestávkou tří let, kdy byla na rodičovské dovolené. Po uplynutí, kdy byla se synem doma a vrátila se zpět do pracovního procesu nastoupila ke stejnému zaměstnavateli, kde jeden rok vykonávala stejnou práci, jako před odchodem. Nicméně po roce nastoupila do jiného oboru. Práce není stejná, nejedná se ani o stejný obor, ale dle slov respondentky se jedná o velmi podobnou náplň práce.

Když jsme se s dotazovanou dostaly k otázce sociálních dopadů, zda vnímá nějaké, které by ji provázely při nástupu do práce po rodičovské dovolené odpověděla že *„Já jsem se vlastně těšila, protože když jsem šla po mateřské do práce, tak jsem šla do kolektivu, který jsem znala. Vlastně jsme se po dobu mojí mateřské potkávali“*. Výhodou u respondentky bylo, že se se svými kolegy setkávala i během doby, kdy byla z práce pryč a měla rodičovské povinnosti. V případě, že do týmu přišel nový kolega či kolegyně během její pauzy ani to nebyl problém, protože ho nebo ji poznala během pravidelných sekáních kterých se účastnila i když byla na rodičovské dovolené. Změnu ani tak nepozoruje z toho důvodu že, když nastoupila znovu do práce přišla pandemie COVID a vše se zavřelo a všichni kdo mohli museli pracovat z domova. Jedinou změnou tedy bylo to, že dostala počítač a přesunula se na práci místo do kanceláře domu. Současně když pracovala starala se také o svého syna, který nemohl navštěvovat mateřskou školu vzhledem k bezpečnostním okolnostem, které byly nařízeny. Zde respondentka uvedla, že když pracovala syn si hrál na zahradě nebo stavěl nějaké stavby z lega či měl svačinu. Toto období se dalo zvládnout, když byli všichni doma. Někdy se také stávalo, že měli online schůzku s kolegy a když sem tam někomu v pozadí proběhlo dítě, všichni to

chápali, avšak neví, jak by se k tomu přistupovalo dnes, když už je po pandemii. Při této příležitosti dotazovaná zmínila, že se ji často stávalo, když měli právě online setkání tak synek utíkal na záchod a potřeboval její asistenci. Tento fakt nijak negativně nevnímala a brala to možná v souvislosti s tím, jak čerstvě byla po rodičovské dovolené tudíž sama v sobě necítila žádný tlak, jak sama řekla, přišlo ji to normální. Své sdělení ještě doplnila o to, že byli doma všichni společně i s manželem. Manžel pracoval a stále pracuje v oboru gastronomie, tudíž tato branže byla po nějaký čas uzavřena, z toho důvodu si respondentky manžel musel najít druhou práci, aby rodina nepřišla o finance. Nicméně Tereza zpětně hodnotí proces znovu navrácení se do práce pozitivně. Je to i díky tomu, že mohla skoro celý rok pracovat z domova a starat se o syna, který také nepocítil změnu v tom smyslu, že se mu nástup do školky o něco prodloužil a mohl tím pádem být o nějakou chvilku doma déle se svojí maminkou.

I když se chlapci prodloužil nástup do školky o jeden rok, a tudíž nestihl přirozenou adaptaci na školku, nemělo to na něj zásadní vliv ve vývoji. Bylo to i z toho důvodu, že průběh změn byl pozvolný. Dotazovaná tedy nepocítila tolik ten tlak, kdy se žena musí ze dne na den přeorientovat na pracovní proces z toho mateřského, na který byla zvyklá. Respondentky syn nastoupil do mateřské školy v září. Školka byla v blízkosti pracoviště dotazované. S manželem přemýšleli, kam bude nejlepší přihlásit malého, aby navštěvoval školku. Zvolili nakonec variantu, která byla poblíž bývalého zaměstnání Terezy. Výběr se manželům také zkomplikoval tím, že do školky v místě bydliště syna nevzali tak poté hledali alternativu a vybrali školku právě nedaleko zaměstnání respondentky. Bylo to i z toho důvodu, aby dotazovaná měla dostatek času na vyzvednutí malého, protože tenkrát pracovala na hlavní pracovní poměr. Do školky syn nastoupil, ale navštěvoval ji pouze měsíc. Právě v této školce nestihl přirozenou adaptaci, když se znovu všechny instituce včetně mateřských škol otevřeli, tak tehdy čtyřletý syn nastoupil do školky v místě bydliště, kam ho již přijali. Tuto školku navštěvoval do té doby, než nastoupil do první třídy základní školy. Tereza zde svoje sdělení ještě doplnila o jeden důležitý fakt, kterým bylo to že první dva měsíce měla se zaměstnavatelem dohodu, že bude pracovat pouze čtyři hodiny denně, aby stíhala syna vyzvednout ze školky po obědě a nemusel v instituci ještě přespávat, byla to jedna z podmínek dané mateřské školy, že ratolesti, které nastoupí poprvé do školky první dva měsíce budou chodit po obědě a nebudou ve školce spát. Kladly důraz na přirozenou a pozvolnou adaptaci. I toto pomohlo v pomalém přechodu z rodičovské na pracovní proces, jak respondentce, tak jejímu synovi. Nicméně do situace přišla celosvětová pandemie a věci se z rázu změnily.

Průběh znovu navrácení se do práce měla respondentka příjemný a klidný. Nemůže si stěžovat na to, čím si prošla. Zde podotkla pouze to, že s jedním kolegou si nepadla do noty, se kterým poté měla menší konflikty, protože nesouhlasila s jeho pracovním nasazením. Její kolega měl ve střídavé péči dceru a když měl dcerku ve svém týdnu skoro se nevěnoval práci a veškerou pracovní agendu nechával na Tereze. Při tom kolegova dcera již byla na první stupni základní školy, tudíž nepotřebovala takovou péči, jako dítě, které je teprve ve školkovném věku či nastupuje do první třídy. Toto jediné dotazovaná hodnotí negativně. I tato situace vedla dotazovanou k myšlence ke změně práce.

Když dotazovaná změnila práci z hlavního pracovního poměru na zkrácený, tak se zde nabízela otázka, zda změna pracovního úvazku měla vliv na finanční stránku rodiny. Respondentka podotkla, že vliv to naštěstí nemělo. Spolu s manželem před nástupem spolu zkonzultovali vzniklou situaci, zda si můžou vůbec finančně dovolit jeden zkrácený úvazek a společně došli k závěru, že mohou. V průběhu změny úvazku bylo to štěstí, že zaměstnavatel plošně navyšoval mzdy, a i když respondentka šla pracovat na nižší úvazek finanční rozdíl ve mzdě nebyl tak vysoký, tudíž nepocítila velkou finanční ztrátu. Každopádně Tereza zde uvedla, že je za úvazek velmi ráda, že vůbec přišel, protože když manžel dostal pracovní nabídku jít pracovat do zahraničí oba přemýšleli, jak vzniklou situaci vyřeší. Pro partnera to byla velmi zajímavá nabídka, která se jen tak neodmítá, ale zároveň potřebovali pokrýt rodinné záležitosti doma. Avšak na základě všech vzniklých událostí manžel na léto odjel pracovat za hranice. Respondentka se zmínila, že nová práce manžela byla dobrá v tom, že tehdy se synem ve věku čtyř let mohli za manželem přijet na léto a být tam společně všichni. Tereza si z práce vzala dovolenou a odjeli na nějaký čas za manželem. Tato situace se poté opakovala tři roky po sobě. Tudíž zkrácený úvazek jednoho z rodičů se rodině velmi hodil. Přišel vhod i z toho důvodu, že dotazovaná ani její manžel nemají v České republice rodiny, které by mohli pomoci s hlídáním syna. Rodina Terezy občas jezdí hlídat vnoučka do Čech nebo naopak syn respondentky jede na prázdniny za babičkou a dědou ze strany maminky na Slovensko, kde to má velmi rád. Nicméně tento fakt nehraje roli v tom, že Tereza společně s manželem jsou na výchovu a zabezpečení syna po běžný rok sami dva.

Při dilematu, zda se účastnice výzkumu domnívá v to, zda by měla být nějaká podpora ze strany státu odpověděla následovně *„Já si například nedovedu představit, že jde někdo do práce po šesti letech znovu do práce. Člověk musí být úplně mimo svět“*. Optimální stav pro ženu z pohledu Terezy je být tři roky doma a poté se aspoň na nějakou dobu denně vrátit do práce mezi lidi a dělat práci, na kterou byl člověk zvyklý anebo si najít zcela nový obor ve kterém se člověk

může realizovat. Domnívá se, že po delší době, kdy je žena na mateřské nebo rodičovské dovolené může mít složitější proces adaptace zpět do pracovního procesu. Problém Tereza vidí v tom, že kdyby například existovaly přípravné kurzy nebo semináře na to, jak nejlíp se vrátit do práce, tak neví, kdo by se v tu chvíli staral o děti. Žena by k sobě musela mít někoho dalšího, kdo by mohl děti pohlídat. Uvedla že *„Bylo by to pěkné, ale ta žena na to nemá podle mě čas, jak nemá někoho, kdo by se o děti postaral, tak vlastně člověk nemá čas nebo člověk dá děti do školky, takže od státu vlastně nic víc nedostaneš, jestliže nemáš tedy rodičovskou na čtyři roky. A nemáš ani výplatu, protože když budeš chodit někam na dvě tři hodiny tak ti to nikdo nezaplatí“*. Sama respondentka, když se vracela zpátky do práce, tak synovi byli čerstvě tři roky, když nastoupil do školky, ale Tereza si prodloužila mateřskou na čtyři roky, protože nevěděla, co po daný první rok změn má očekávat. Výhodu tedy měla tu, že od státu pobírala stále příspěvek během rodičovské dovolené včetně nějaké mzdy, kterou dostávala za pár odpracovaných hodin od zaměstnavatele. Dopředu se na tomto procesu se zaměstnavatelem domluvili. Bylo to z toho důvodu, že se Tereza synovi adaptace na nový režim bála, jak ji bude zvládat, zda nebude nemocný či se mu bude chtít do školky chodit. Při procesu, kdy se žena vrací zpět do práce po pauze ať už je, jakkoliv dlouhá, tak respondentka zde uvedla, že se nebála svého návratu do práce, protože se svými kolegy byla po celou dobu v kontaktu což ji pomohlo, ale měla strach, jak syn přijme tu změnu, že najednou bude muset chodit do školky. Sam neví, jak by to bylo, kdyby po rodičovské nastoupila do práce, kde by to vůbec neznala, neznala by firmu ani kolegy, zde by to pro ni byl stres. Z toho důvodu je velmi ráda, že se vracela ke stejnému zaměstnavateli, jako před odchodem. Vidí zde pozitivní faktor v jejím procesu navracení se zpět do pracovního světa.

Dilemata respondentka necítila žádná. Jedině tak možná v tom, když manžel dostal pracovní nabídku pracovat v zahraničí, tak jak by řešili situaci, když by dotazovaná nedostala kratší úvazek v práci. Nicméně i na tuto variantu měli řešení a to, že by Tereza dále pracovala na hlavní pracovní poměr, ale s upravenou pracovní dobou. Avšak při tomto pláně by ji musela pomáhat s péčí o syna její sestra, která v tu dobu studovala v Praze. K záložnímu plánu by potřebovali pomoc od rodiny, jinak by nebyli schopni obstarat všechny závazky, které do té doby měli. Sama respondentka nevěděla, jak by vše zvládali. Domnívá se, že by šlo vše hladce z toho důvodu, že syn sestru od maminky tudíž jeho tetu velmi dobře zná, takže v tomto by neměl být problém, ale drobné obavy měla. Výhoda byla v tom, že respondentky sestra v tu dobu ještě stále studovala, tudíž mohla Tereze pomoci, nyní by tuto situaci již takto řešit nemohli z toho důvodu, že sestra respondentky pracuje na hlavní pracovní poměr.

Při dotazu, zda respondentka nepociťuje nějaké negativní faktory toho, že pracuje na zkrácený úvazek odpověděla, že kdyby výše mzdy byla o něco vyšší nestěžovala by si. Sice dokáže si své priority stanovit, ale vyšší plat by někdy přišel vhod. Na druhou stranu není v situaci, kdy by musela každou korunu v ruce otáčet. Takže stav, jak je to teď dotazované vyhovuje i přes nižší vydělanou mzdu. Když se Tereza zamyslela více do hloubky nad touto otázkou přemýšlela, jaké by to bylo, kdyby byla matka samoživitelka a pracovala by na zkrácený pracovní poměr. Zde podotkla, že si nedovede představit, že by veškeré náklady měla hradit z vydělané mzdy, to by nešlo a nemohla by pracovat na zkrácený úvazek, aby zajistila běžný chod domácnosti ze mzdy. Zároveň pociťuje, že tento typ úvazku, na který je nyní zaměstnaná ji dodává klid, protože za v času je o všechno postaráno. Dodává to na klidu a rodinné pohodě. Nebojí se, že nestihne syna vyzvednout nyní již ze školy, převést ho na kroužky, nakoupit a udělat domácí práce. Výhodu vidí i v tom, že manžel ji velmi se zabezpečením syna pomáhá.

Tím, že partner pracuje v oboru gastronomii nemá standartní osmihodinovou pracovní dobu. Pozitivum je zde, když je syn nemocný dokážou se s manželem u syna prostřídat i když oba chodí do práce. Zaměstnavatel tím ani nepozná, že je jejich dítě nemocné. Když není syn nemocný mají spolu se svým tatínkem tedy manželem Terezy čas. Chodí spolu na různé kroužky a rozvijí rodičovské pouto i ze strany otce, je to jejich čas, kdy si užívají chlapeckých okamžiků. Když jsou chlapci spolu, užívá si i čas pro sebe, kdy může jen tak být a dělat co ji baví nebo si vyrazit se svojí sestrou na kávu a vychutnat si čas jinak než se svými hochy. Problém zde nastává jen tehdy, když si manžel chce vzít dovolenou, musí si dny, kdy není v práci napracovat, tudíž je doma velmi málo a veškerá práce zůstává na respondentce. Manžel je sice zaměstnán, ale v gastronomii se pracuje na krátký a dlouhý týden tudíž, někdo musí být místo daného člověka, co má zrovna volno v práci. Nicméně vnímá to tak, že tento problém patří k jeho práci a umí s tím společně s manželem žít. S partnerem ani jeden nauvažovali nad tím, že by šel manžel na rodičovskou dovolenou z důvodu mzdy, že by dotazovaná měla vyšší finanční odměnu než její partner.

S účastnící výzkumu jsme se opět vrátily k tématu, zda si dovede představit, že by za vydělanou mzdu měla hradit veškeré náklady rodiny, kdyby byla matka samoživitelka. Podotkla, že i přes to, že pracuje v bankovnictví, kde jsou platy o něco vyšší, tak by měla co dělat, aby vše uhradila, musela by se uskromnit a hradit jen základní potřeby. Uvedla, že na nájemné, stravu a poplatky ohledně školy by měla, ale to by tím končilo, na nic víc by nezbývaly finanční prostředky. Na volnočasové kroužky by již nezbývaly finance. A tím, že syn

navštěvuje soukromou školu, nemohla by ani hradit školné z vydělané mzdy. Tím pádem by syn musel navštěvovat státní školu, kde by nebyla výuky anglického jazyka vyučována tak dopodrobna s rodilými mluvčími, jako je na soukromé škole. Naštěstí v případě dotazované, kdy jsou na všechny věci a poplatky s manželem dva, tak syn může navštěvovat soukromou školu, kde má i rozšířenější výuku anglického jazyka. Tento fakt byl hlavním důvodem, proč se tak manželé rozhodli.

Syn si uvědomuje, že maminka pracuje na zkrácený úvazek a má to velmi rád. Když respondentka doma oznamovala, že bude měnit pracovní pozici, tak syn se bál, zda bude mít stejný pracovní úvazek, jako měla doposud, nebo jestli bude mít méně času. Sám syn se respondentky zeptal, zda bude pracovat pouze do třetí hodiny odpolední. Tím, že syn Terezy vnímá tento fakt, že má maminka jinou pracovní dobu než ostatní rodiče od kamarádu, respondentka přičítá tomu, že vždy je vyzdvihován včas, nikdy ve školce ani ve školní družině nezůstával poslední a sám. Syn se tím pádem nemusí stresovat, že ve družině zůstane sám a být v nejistotě, kdy si ho maminka nebo tatínek vyzdvihnou. Pracovní dobu dotazované syn oceňuje a je rád, že s maminkou může trávit čas. Zde respondentka uvedla, že syn je přeci jenom ještě malý a ráda mu věnuje svůj čas. Navzájem si užívají toto období.

I přes to, že Tereza pracuje na zkrácený úvazek s péčí o domácnost ji nikdo nepomáhá. Do domácnosti nechodí žádná chůva ani paní na úklid. Veškeré domácí povinnosti zastane buď Tereza nebo její manžel. V zajištění nákupů se s manželem střádají nebo chodí společně, jak jim to vyjde. Jinak o úklid v domácnosti se primárně stará Tereza.

Při dotazu, zda má dotazovaná povědomí o tom, jaké jsou zkrácené úvazky na trhu práce a zda vůbec sleduje nabídky odpověděla, že absolutně neví, jak si právě teď trh stojí v nabídkách ani pracovních poptávkách po zkrácených úvazcích. Nicméně se domnívá, že pracovních míst není dostatek a mělo by jich být dostupných do budoucna více. V případě, když už jsou nějaké nabídky, tak to většinou bývají větší firemní korporace, kde je možné z hlediska zaměstnavatele ufinancovat více zkrácených úvazků. Tereza brala v potaz práci v ve větším městě. Menší města si myslí, že na tom s nabídkou úvazku budou o něco hůře.

V závěrečných otázkách jsme se s respondentkou dostaly na téma, jaké jsou reakce kolegů, že pracuje na jiný pracovní poměr než na hlavní. Uvedla, že reakce nejsou nijak zvláštní. Setkala se pouze s jednou nepříjemnou situací a ta vznikla na základě nedorozumění ze strany nadřízených směrem k ostatním kolegům ohledně situace Terezy. Jinak nevnímá, že

by kolegové s jejím úvazkem měli problém nebo by měla čelit nepříjemným reakcím. Tuto skutečnost přičítá tomu, že v týmu, ve kterém pracovala byla společně s další kolegyní, která byla zaměstnána na stejný počet hodin, jako Tereza a možná i z toho důvodu kolegové k této skutečnosti přistupovali pozitivně a neviděli v tom problém. Respondentka tudíž nedokáže říct, kdyby byla jediná na zkrácený úvazek, zda by se s negativními ohlasy setkávala nebo naopak. Nicméně sama dotazovaná vidí občasné úskalí v tom, že když ve tři hodiny odpoledne zavře počítač a je již nedostupná, protože má po pracovní době, tak kolegové někdy něco potřebují a nevědí na koho se mají obracet. Avšak tuto skutečnost hodnotí tak, že mají svoje požadavky obracet na spolupracovníky kteří jsou v daný moment k dispozici, aby se vše vyřešilo a nemuselo se čekat do druhého dne. Když se tak stane a některé věci za Terezu musejí vyřídit kolegové, tak ve většině případů situaci chápou a daný případ či práci dodělají. Naštěstí to bývají maličkosti, které kolegy tolik nezdrží a nebývá to pravidlem. Sama Tereza také říká, že většina úkolů počká na další den, protože její klienti jsou na pracovní dobu zvyklí a vědí, že po třetí hodině dotazovaná nepracuje. Respondentka ví, že se tato skutečnost mezi kolegy sem tam řeší, ale jí konkrétně nikdo nic neřekl, takže v tom nevidí problém a hlavu si z toho nedělá, zůstává v klidu, protože svojí pracovní dobu nezmění a nechce si přidělávat starosti s věcmi, které nemůže nic udělat. I tak si myslí, že dokáže pracovat přes čas, když je potřeba a nenechat ostatní na holičkách.

Požadované podmínky od zaměstnavatele na uchazeče o práci, když se uchází o zkrácený úvazek si Tereza nemyslí, že by měly být jiné než na hlavní pracovní poměr, sama se s tím nesetkala. Ať už se to týká vzdělání nebo zkušeností. Zde uvedla, že ji vadí jediná věc, kterou je, že veškeré odměny se krátí vůči úvazku. Člověk, který pracuje na hlavní pracovní poměr dostane větší finanční bonus než zaměstnanec, který je zaměstnán na zkrácený úvazek, zde dotazovaná vidí nespravedlnost. Na druhou stranu i při kratším úvazku, než na hlavním pracovním poměru mají zaměstnanci stejný počet dovolené, což je na druhou stranu výhodou. Současně si myslí, že mzda vůči úvazu a počtu hodin je odpovídající, avšak nic to nemění na tom, že práce, kterou člověk dělá na hlavní pracovní poměr je stejná, jako když ji člověk zpracovává při zkráceném úvazku, žádné úlevy respondentka nepozoruje.

Při jedné z posledních otázek, zda si Tereza myslí, že je těžké sehnat práci na zkrácený úvazek odpověděla že „Myslím si, že je těžké sehnat práci na zkrácený úvazek, protože já sama jsem se rok dívala a nic nebylo. Teď když jsem měnila práci, a vlastně už od minulého roku jsem se dívala a nic co by mě zajímalo jsem nenašla. Hledala jsem pouze u svého zaměstnavatele“. Když respondentka našla nějakou zajímavou nabídku, která by nebyla na

hlavní pracovní poměr, tak to byl úvazek nižší, než by požadovala a finanční odměna by byla o hodně menší, než je zvyklá nyní. Tudíž nic zajímavého nenašla.

V samém závěru, jaké jsou výhody a nevýhody práce na zkrácený úvazek dotazovaná odpověděla, že zásadní výhodou je to, že člověk končí kolem třetí hodiny odpolední a poté má čas na všechno okolo. Ať už na rodinu, na sebe, na kamarády, na domácnost nebo si jen tak vyrazit s partnerem. Je na člověku, jak volný čas využije, ale hlavním benefitem je čas navíc. Nevýhodu žádnou nepozoruje a je to z toho důvodu, že svůj úvazek má ráda a nerada by se ho vzdávala to té doby, dokavaď nebude muset.

Shrnutí

Šestatřicetiletá respondentka Tereza se k práci na částečný úvazek dostala nedopatřením ze strany personálního oddělení. Nicméně nabídka práce na částečný úvazek přišla ve chvíli, kdy rodina řešila, jak zabezpečí hlídání a vyzvedávání z mateřské školy svého syna. Přestože Tereza nabídku práce na částečný úvazek obdržela neplánovaně, tak důvodem, proč akceptovala tuto nabídku byla právě rodina. Se sociálními dopady se Tereza setkala, až když změnila úvazek z hlavního pracovního poměru na částečný. V důsledku toho, že k novému úvazku přišla neplánovaně, tak se setkala s negativními ohlasy od kolegů. Spolupracovníci nerozuměli tomu, proč odchází dřív z kanceláře, v kolektivu to vyvolávalo rozporuplné emoce. To, že Tereza změnila pracovní úvazek se pozitivně odráželo na rodinné harmonii. Bylo možné snadněji skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Syn si také všímal toho, že maminka pracuje méně hodin než ostatní rodiče. Výhodou také byla práce z domova, kterou respondentka mohla vykonávat. Finanční rodinná situace nebránila tomu, aby jeden z partnerů pracoval pouze na částečný úvazek. Tereza si uvědomuje, jak těžké je najít na trhu práce zaměstnání na částečný úvazek. Dotazovaná se po skončení rodičovské dovolené navracela zpět k původnímu zaměstnavateli. Nicméně její pracovní doba byla velmi upravena, tak aby byla schopná zajistit potřebnou péči o syna. Tereza si nikdy nepřála budovat profesní dráhu, ale určitý profesní posun a získávání nových dovedností je pro ni v profesním životě velmi důležitý.

Následující důvody byly hlavními pro volbu částečného úvazku:

- Sladění osobního a pracovního života, když manžel dostal pracovní nabídku v zahraničí;
- Dostatek klidu a harmonie v rodině;
- Více času na obstarání povinností v domácnosti a také více času na syna;
- Finanční stránka dovolovala rodině jeden částečný úvazek v rodině.

Negativní stránka částečný úvazků v rodině vysokoškolsky vzdělané ženy:

- Nižší mzda za odvedenou práci;
- Nemožnost pracovat na tento typ pracovního úvazku v případě, že by byla matka samoživitelka;
- Po skončení pracovní doby ji v některých dnech stále zvonil telefon od kolegů, že potřebují vyřešit urgentní situace v práci;
- Odměny a benefity se krátí vůči pracovnímu úvazku.

5.6.5 Případová studie č. 5 – Adéla

Pátý rozhovor proběhl dne 25.03.2025 prostřednictvím online setkání při kterém byla zapnuta kamera, jak na straně respondentky, tak na straně výzkumníka. Setkání skrze moderní technologie proběhlo z toho důvodu, že respondentka je z jiného města než výzkumník a bylo těžké najít termín pro osobní setkání. Nicméně videohovor byl stejně přínosný, jako osobní setkání s ostatními respondentkami. Dotazovaná podotkla, že i tento typ setkání ji byl příjemnější z toho důvodu že nemusela shánět hlídání pro syna během toho, co poskytovala rozhovor. Respondentce bylo přiděleno jméno Adéla z toho důvodu, aby byla zanechána její anonymita.

Dotazovaná žije se svým partnerem a skoro ročním synkem ve společné domácnosti v bytě, který je její maminky. Matka respondentky mohla ponechat svůj byt dotazované a její rodině z toho důvodu, že ona sama žije v hlavním městě v bytě, který ji poskytuje její zaměstnavatel. Proto se zde naskytla možnost, aby Adéla a její partner včetně syna bydleli v bytě, který patří mamince dotazované. V bytě bydlela respondentka se svým protějškem ještě před narozením syna. Do budoucna by se rodina ráda přestěhovala do svého bydlení, nad kterým momentálně přemýšlejí a šetří finance. Respondentka žije v partnerství pět let. Do budoucna by ráda preferovala manželství, s partnerem se chtěli vzít ještě před narozením syna, ale oddací proces nestihli a aktuálně jsou na pořadu dne jiné povinnosti a potřeby. S partnerem se znají od mateřské školy. Poté co nastoupili každý na základní školu se jejich cesty na nějakou dobu rozešly, ale čas je opět dal dohromady, když se opět setkali přes své kamarády. Setkání po letech bylo snažíš, protože oba jsou z jednoho města a mají společné přátelé. Prostředí, kde poznala svého partnera ji nijak zásadně neovlivnilo. Adéle je nyní 26 let. Její nevyšší dosažené vzdělání je vyšší odborné v oboru sociální práce. Po dokončení studia se rozhodla pokračovat dál a aktuálně si dodělává bakalářské vzdělání na vysoké škole ve středočeském kraji. Pro dalším studium se rozhodla pokrčovat v jiném oboru a rozšířit si tak možné uplatnění na trhu práce. Aktuálně si doplňuje vzdělání ve specializaci ošetřovatelství. Studovat začala ještě před otěhotněním. Do studia se přihlásila společně se svojí maminkou. Nicméně matka Adély studia ponechala tudíž respondentka dodělává školu sama, ale nic to nemění na tom, že by ráda školu dodělala. Dotazovaná právě v tuto chvíli dodělává poslední ročník studia, ke státním závěrečným zkouškám plánuje jít za rok. Nyní by si ráda uzavřela akademický rok a nechala si následující období na psaní bakalářské práce. I když Adéla začala se studiem ještě před otěhotněním neponechala jej ani během těhotenství či mateřství. Když byla v očekávání syna chodila ještě do práce, kde byla zaměstnána na hlavní pracovní poměr.

Respondentka se svým partnerem vychovává jednoho synka, jak již bylo zmíněno výše. Nicméně výchova a péče o něj je velmi náročná. Adéla měla problém s kolejím, když byl syn malé miminko nepřijímal stravu běžnou cestou skrze dámské poprsí, vždy u toho plakal. Nejdříve nevěděli, jaký je důvod a postupem času zjistili, že měl zdravotní komplikace, které již vznikly v děloze matky. Na základě toho přešli na stravu z lahvičky. Naštěstí respondentka uvedla, že svého mléka měla požehnaně a mohla odsávat. Toto bylo pro ni velmi časově náročné a než našli nějaký režim, který všem vyhovoval nějaký čas to zabralo. Sama uvedla, že jeden syn vydá tak za tři. Samotné kojení nebyl jediný problém, dále syn stále trpí nespavostí a pomalu se dostává do fáze, kdy je závislý na mamince.

Respondentka po absolvování střední školy začala pracovat v sociálních službách, jako pracovník v sociálních službách, kde vykonávala práci do odchodu na mateřskou dovolenou. Její náplní práce bylo starat se o znevýhodněné jedince v domově pro osoby se zdravotním postižením. Až se vrátí zpět do práce po rodičovské dovolené, tak má v plánu se vracet na pozici zdravotní sestry ke stejnému zaměstnavateli u kterého již působí sedm let. Do budoucna v této práci vidí potenciál, že až ukončí potřebné vzdělání mohla by obsadit i pozici vrchní sestry.

Dotazovaná začala nad částečným úvazkem uvažovat už během těhotenství a poté i na mateřské dovolené, kdy synovi bylo půl roku. Postupně si začala uvědomovat jaké to bude, až se bude muset vracet do práce. Nad touto problematikou se občas zamýšlí z toho důvodu, že ona sama se pohybuje v sociálních službách a je jí tato oblast velmi blízká. Hlavním důvodem, proč by ráda do práce nastoupila na částečný úvazek bylo, že by se i nadále chtěla věnovat synovi a své rodině, užít si chvíle, když je chlapec ještě malý. Avšak ideální stav dle respondentky by byl, kdyby mohla být se synem pořád doma, ale toto bohužel není úplně reálné. Kdyby pracovala na částečný úvazek výhodu vidí v tom, že by i nadále mohla zaměřovat svoji pozornost na syna. Adéla podotkla, že v této cestě vidí takový kompromis pro všechny strany. Potom až její syn odroste ráda by se vrátila k práci na hlavní pracovní poměr, ale to by bylo až by syn nastupoval do první třídy, což je prozatím ještě daleko a v tuto chvíli je na pořadu dne částečný úvazek práce. Mezi další výhody respondentka řadila i to, že by měla i více času pro sebe, domácnost a partnera, nemusela by věci vykonávat ve stresu a pod tlakem.

Respondentka podotkla, tím že by nastupovala ke stejnému zaměstnavateli do práce i na částečný úvazek, tak je tomu organizace nakloněna, aby se vrátila zpět do pracovního procesu jen z části. Adéla pracuje v jedné firmě již od dokončení studia na střední škole tudíž jeden a ten stejný zaměstnavatel poskytuje pracovní místo respondentce již sedm let a mají spolu dobré

vztahy. Jedná se o menší firmu ve středočeském kraji zhruba o šedesáti zaměstnancích, konkrétně respondentka pracovala na pobočce, kde bylo třicet zaměstnanců. Adéla podotkla, že když v práci oznámila, že je v očekávání i tehdy ji zaměstnavatel našel jiný druh pracovní pozice. V organizaci jsou otevřeni i jiným zaměstnancům umožňovat práci na částečné či zkrácené úvazky. Dotazovaná uvedla, že momentálně má nástup práce a s tím spojené všechny potřebné věci (nástup, pracovní doba, mzda aj..) v jednání. Po navrácení se zpět do pracovního procesu by se vracela na jinou pracovní pozici, než ze které odcházela na mateřskou dovolenou. Odcházela z pozice, kde pracovala na dvanáctihodinové směny. V těhotenství zjistila, že ji tato pracovní doba a náplň práce nevyhovuje, cítila se poté velmi unavená. Zaměstnavatel ji vyšel i zde vstříc a našel ji jiné uplatnění práce před nástupem na mateřskou dovolenou, kdyby se tak nestalo, zažádala by si o nižší úvazek. Změna náplně práce se Adéle nepromítla do pravidelné finanční odměny za vykonanou práci. Její mzda byla totožná s předchozí, než změnila pozici z důvodu těhotenství. V očekávání nemohla vykonávat fyzicky náročnou práci v péči o klienty i z toho důvodu ji byla nalezena nová pracovní pozice. Nicméně nová pozice, kam se bude respondentka vracet zpět do práce je velmi žádaná a z toho důvodu v tom vidí pozitivum, že zaměstnavatel by byl ráda i kdyby se vrátila jen na částečný úvazek. K získání nové pracovní role pomůže Adéle také doplněné vzdělání, které dodělává na vysoké škole. Respondentka uvedla, že vnímá, že i v sociálních službách jsou tyto typy pracovní úvazky trendem.

Se svým partnerem účastnice výzkumu již probírala, že by se do práce ráda vrátila na částečný úvazek. Postoj partnera k této problematice není příliš přívětivý. Byl by rád, kdyby i nyní nemusela na rodičovské dovolené vykonávat studijní povinnosti a měla čas si odpočinout. Partner dotazované se domnívá, že není možné vykonávat mateřské povinnosti včetně se školními, a ještě k tomu časem s pracovními. Byl by radši, kdyby se na plno věnovala péči o syna a domácnost. Vidí to z toho pohledu, že skloubit všechny tyto povinnosti musí být pro ženu velmi náročné. Sám do ničeho svoji partnerku netlačí ani nepodporuje. Dotazovaná uvedla, že její druh nemá strach ohledně financí, že když rodině nyní chybí jeden celý příjem, tak musí jít i Adéla do práce, spíše na opak, rád by své partnerce ulevil a netlačil ji zpět do pracovního procesu. K této problematice respondentka podotkla, že se díky zápřahu, který má necítí zpohodlněná, je to i tím, že na rodičovské dovolené stále vykonává studijní povinnosti. Svoje sdělení ještě doplnila o fakt, že cítí, že na základě zápřahu, který má tak času je málo, zejména o víkendech toto pociťuje. S partnerem mají služby, kdy se jeden nebo druhý starají celý den o malého synka. Každý sám daný den zajišťují veškerou péči, která zahrnuje procházky, přebalování, krmení, uspávání a hraní si s hračkami. Je to tak, že když nemá službu

partner Adély, tak má volno a může si odpočinout, takže má čas na své koníčky, přátelé zkrátka volné chvíle patří jenom jemu. Druhý den si služby prohodí a dítě má na starosti celý den respondentka. Ta svůj volný čas využívá na přípravu do školy nebo na učení se na zkoušky, tím pádem si nemůže nikdy moc plně odpočinout. Je to tak i v případě, když syna hlídá maminka dotazované, každou volnou chvilku věnuje studiu. Sama Adéla si na situaci, jaká je nestěžuje, ale přiznala, že občas má dny, kdy si postěžuje na zápřah, který má, jak je to náročné. Na toto ji partner odpoví, že si sama zvolila tuto cestu. Nicméně i v tomto rozhodnutí ji přítel plně podporuje. Například, když má dotazovaná zkoušky tak malého hlídá tatínek synka. V tom Adéla vidí velkou pomoc a je za ni velmi vděčná. Partnerův postoj k této problematice je takový, že respondentku netlačí zpět do práce, rád by, aby byla co nejdéle s malým synkem v domácnosti.

Adéla uvedla, že i nyní přemýšlela nad pocity, které by ji mohly provázet během navracení se zpět do pracovního procesu. Domnívá se, že špatné pocity z toho že se vrací zpět do práce by neměla ani nyní je nemá. I když se bude jednat o práci jen na částečný úvazek. Vnímá to spíše pozitivně, a to z toho důvodu, že by nastupovala do práce ještě dříve, než by se vůbec měla vracet. Tím pádem by přispívala do rodinného rozpočtu, a i ona sama by vydělávala nějaké finance. Celkově uvedla, že by ze sebe a z celé situace měla dobrý pocit. Zde podotkla, že by začala chodila do práce ve dvou letech syna nebo i dříve, ale vše by záleželo i na situaci, jak by měla čas a jak by syn zvládal adaptaci a přijetí nového režimu v mateřské škole.

Při otázce, zda si Adéla myslí, jestli je možné budovat kariéru i na částečném úvazku odpověděla, že „Asi je to lepší než nedělat nic. Asi ano nějaký způsobem. Třeba já osobně bych se vrátila na místo, kde jsem před tím ještě nebyla a získávala bych tím nové zkušenosti. Mám v plánu získávat nové zkušenosti, osvojit si praxi v té práci. A toto mi právě umožní zkrácený úvazek, že můžu nastoupit“. Respondentka toto vnímá tak, že práce na částečný úvazek ji pomůže v tom se postupně rozběhnout a rozkoukat v práci. Bude začínat úplně v novém oboru, který je pro ni cizí. Pro start v novém oboru toto vítá, jako příjemnou možnost, jak nastoupit do práce a zároveň se starat o rodinu a plnit mateřské povinnosti. Adéla podotkla, že se práce na částečný úvazek ji pomůže nastartovat kariéru zdravotní sestřičky. Nicméně ona sama uvedla, že nikdy neuvažovala nad tím, že by někdy chtěla budovat kariéru, avšak momentálně je nakloněna tomu, že by přece nějaký ten kus kariéry mohla budovat. Je to v důsledku toho, že si dodělává vyšší vzdělání, aby měla pro výkon pracovní pozice kvalifikaci. Adéla ještě podotkla tím, že bude nastupovat k totožnému zaměstnavateli, jako před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, tak navracení se zpět bude pro ni mnohem snazší a tím i rozjezd nové

profesní dráhy zdravotní sestřičky. V práci se vše naučí pod dohledem známých kolegů a s důvěrou vedení organizace v zádech. Adéla sama uvedla, že je ji čeká výzva v kariéře, která je také poháněna motivací vrátit se co nejdříve zpět do práce, byť jen na částečný úvazek, ale začít se učit novým dovednostem a prohlubovat znalosti, které by ji časem mohly pomoci dosáhnout vyšší pozice. Do práce má v plánu se vracet před druhým rokem syna. Uvidí, jaká situace bude doma. Zpět do pracovního procesu by se vrátila ještě před dokončením bakalářského studia, nicméně by nastupovala s podmínkou, že by vzdělání musela řádně absolvovat. Avšak pro zaučovací proces by to nebyla překážka, aby začala do organizace opět docházet a postupně se vše učit. Návrat do práce pro ni bude jednoduší z toho důvodu, že se bude vracet do starého zaměstnání ze kterého odcházela, než šla na mateřskou dovolenou.

Při dalším dotazování, zda se respondentka obává nějakých sociálních dopadů, které ji budou provázet během znovu začlenění se do pracovního světa po rodičovské dovolené podotkla, že z reakcí svého okolí strach nemá, jak na ni její přátelé nebo rodina budou hledět. Domnívá se, že je to spíše obdivuhodné z toho důvodu, že se bude vracet do práce i když je syn malý. Nežádoucí pocity nemá ani v tom ohledu, jaké budou reakce od kolegů v zaměstnání. Jaká dilemata a strachy dotazovanou provází jsou ohledně umístění syna do školky. Zda bude místo či nebude muset dávat ratolest do soukromé školky, z toho důvodu, že ve státní mateřské škole nebude volná kapacita. V okolí, kde Adéla s rodinou bydlí je pouze jedna školka tudíž možnosti jsou velmi omezené. V případě, že by státní školka byla plně obsazená nabízí se možnost soukromé školky, nicméně tato varianta je finančně nákladnější a dotazovaná zde podotkla, že raději bude trávit se svým synem čas doma než ho dávat do soukromé školky. Vydělané peníze, které by obdržela za vykonanou práci tak by jimi musela hradit školkovné, což se ji nevyplatí. Jediný strach, který respondentku provází je ten, že se syn bude setkávat se šikanou, když trpí vrozenou vadou, narodil se s dvěma prsty na ručičce. Zde podotkla, že toto byla první věc, která ji napadla hned po porodu. Má strach, že syn se bude setkávat s nepříjemnými komentáři zejména na základní škole až bude starší. V tomto ohledu se domnívá, že to její syn mezi dětmi bude mít složitější i vzhledem k tomu, jaké děti umějí být navzájem. Strach z toho, že by ho nevzali do zařízení vzhledem k handicapu, který má, tak pochybnosti nepociťuje. Toto téma uzavřela tím, jestli se má setkat se šikanou, tak by se s ní setkal, tak jako tak, ať už bude mít na ruce pět prsů nebo jenom dva. Dále uvedla, že ona sama necítí, že by ji trápily nějaké obavy před opětovným nástupem do zaměstnání a zařízení agendy, která bude se změnou spojená.

Adéla uvedla, že na péči o syna není sama. Do hlídání se zapojují ostatní členové rodiny. Největší podpory ohledně obstarání ratolesti se respondentce dostává od jejího partnera. Dále i maminka dotazované s všemi potřebnými věci ohledně malého synka pomáhá. Maminka Adély pracuje v nemocnici v Praze, kde její pracovní doba je rozvrhnuta do směn. Dny, kdy není v práci pomáhá své dceři s každodenními povinnosti, což dotazovaná velmi vítá. Do péče o synka se také zapojují prarodiče Adély. Jedna babička je již v důchodovém věku a má čas být k ruce, když je potřeba. Další babička ještě navštěvuje zaměstnání, nicméně odpolední hodiny mívá volné, takže zde respondentka vidí potenciál ve vyzvedávání synka ze školky. I nyní se druhá prababička zapojuje do hlídání svého pravnuka. Dotazovaná podotkla, že v rodině mají celkově dobré vztahy, takže když je potřeba, vždy se někdo najde, aby ji pomohl s potřebnými věcmi. Dokonce i teta Adély pomáhá. Zde účastníce výzkumu podotkla, že v rodině má velkou oporu a je za ni velmi vděčná. Každý člen rodiny se nějakým způsobem zapojuje, když je potřeba, dokonce i oba dědečkové přidají ruku k dílu. I navzdory tomu, že dědečkové jsou plně zaměstnání, tak si vždy najdou čas, kdy být se svým vnukem a svojí dceři či snaše pomoct. Respondentka zde uvedla příklad, že nedávno jela se synkem na plavání a potřebovala odvoz do bazénu, tak se její otec nabídl, že ji tam odveze a stráví tak čas se svým vnukem a se svojí dcerou. Nešel kvůli tomu do práce a udělal si čas na rodinu.

Na otázku, jak vnímá dotazovaná roli státu v této problematice odpověděla, že se domnívá, že každý by určitě uvítal větší podporu od státu, více finančních prostředků a celkově, aby ten proces byl snazší, ale na druhou stranu v porovnání s ostatními zeměmi Česká republika disponuje s nejdelší rodičovskou dovolenou vůbec. Je to právě ten čas, kdy matka může být s dítětem doma. Například samotnou by ji nenapadlo dát maličké dítě do jeslí nebo na hlídání, aby po ukončení šestinedělí šla opět do pracovního procesu. Domnívá se, že dítě v tom nejmladším věku ihned po narození potřebuje cítit matku. Respondentka je ráda, že nemusí volit tuto cestu, aby svého synka musela dávat na hlídání z toho důvodu, aby se vrátila do práce. Samozřejmě si uvědomuje, že když je matka samoživitelka, tak je velmi obtížné za finance, které dostává od státu v období rodičovské, aby pokryla veškeré finanční náklady, které má, takže si ona sama nedokáže představit, jaké to musí být. Dále nedokáže v tomto ohledu posoudit, zda matka samoživitelka dokáže pokrýt veškeré finanční náklady ze zkráceného úvazku. Rozdíl na zkráceném úvazku vnímá i v situaci matky, která je na vše sama, zda pracuje na částečný úvazek a jakou za to dostává mzdu, nebo naopak zda musí hradit nájemné za bydlení aj. Tento pohled uzavřela dotazovaná tím, že by uvítala, kdyby finanční obnos byl vyšší

nicméně je vděčná za délku rodičovské, která je v ČR možná a určitě ji tato stránka z pohledu státu neodrazuje jít do dalšího mateřství.

Při další otázce, zda Adéla vnímá nějaké faktory v tom, že by pracovala na zkrácený úvazek nebo zda s partnerem neuvažovali, že by šel ten druhý na rodičovskou dovolenou odpověděla, že ihned měli oba jasno v tom, kdo bude s malým synkem doma. Společně se shodli na tom, že respondentka půjde na rodičovskou dovolenou. Respondentka na této skutečnosti, že bude pracovat na částečný úvazek nevnímá žádná negativa, a to z toho důvodu, že partner dokáže rodinu finančně zabezpečit, nikdo z nich nestrádá. Naopak sama vnímá, že každá koruna do rodinného rozpočtu se počítá, a proto by ráda nějakým dílem přispěla, ale zároveň měla ještě čas na své rodičovské povinnosti. Dotazovaná uvedla, že při práci na částečný úvazek vidí pozitivum v tom, že ona sama přispěje do rodinného rozpočtu, a i z jejího pohledu je to obdivuhodné, že se vzdá svojí úplné svobody, aby šla pracovat a nějakým podílem se podílela na chodu domácnosti ze strany financí, i když jen částečně. Vnímá, že toto rozložení pracovních sil je pozitivní a odráží se v rodinné harmonii. Syn problematiku toho, že maminka bude pracovat na částečný úvazek a tatínek na hlavní pracovní poměr nevnímá, a to z toho důvodu, že aby toto pracovní nasazení rozeznal je ještě velmi malý.

Do budoucna si dokáže představit, že by se do práce vrátila na hlavní pracovní poměr s tím, že by i partner byl zaměstnán na čtyřicetihodinovou práci během týdne. Nicméně toto pracovní nasazení je schopná akceptovat, až bude syn případně další děti, které přijdou na svět větší a samostatnější, dřív by do hlavního pracovního poměru sama nešla. Nerada by, aby její dítě strádalo v souvislosti s tím, že maminka musí pracovat.

S partnerem na sebe nemají tolik času, jako tomu bylo před příchodem miminka. Sami si čas pro sebe umí udělat, ale je to obtížnější v tom ohledu, že nejprve musejí zabezpečit hlídání pro syna. Adéla uvedla, že výhodu je to, že v povinnostech ohledně hlídání se zapojují i prarodiče, což rodičům synka napomáhá k tomu, aby si naplánovali čas jenom pro sebe.

Respondentka na dotaz, zda má povědomí o tom, jaké jsou částečné úvazky na trhu práce, zda sleduje nabídky odpověděla, že se spíše v tomto okruhu nabídek neorientuje a aktuální přehled nemá, a to z toho důvodu, že nemá potřebu sledovat ostatní nabídky, protože sama má domluvenou práci na částečný úvazek, kam může nastoupit. Ani pro porovnání nepotřebuje sledovat nabídky práce na tento typ úvazku. Je to dáno tím, že sama si domluvila se stávajícím zaměstnavatelem možnost pracovat na jiný úvazek než na hlavní pracovní poměr po nějakou

dobu, kdy bude syn malý, a i za přijatelných finančních podmínek, takže nic ji k tomu nevede, aby sledovala trh práce. Nicméně i když nemá povědomí o tom, jaká je nabídka částečných úvazků na trhu práce, tak se domnívá, že nabízených úvazků nebude mnoho a bude spíše obtížné sehnat optimální úvazek vůči dosaženým znalostem a kvalifikaci.

Na dotaz, jak vnímá reakce ostatních kolegů v práci v souvislosti s tím, že ona sama nebo nějací kolegové v práci pracují na částečný úvazek odpověděla, že to záleží na pozici, na které ten daný člověk pracuje. Sama respondentka, když byla ještě zaměstnána na směnný provoz v hlavním pracovním poměru pracovala s kolegou, který pracoval na zkrácený úvazek v důsledku zdravotních problémů. Problém nastal tehdy, když se plánovaly služby. Někteří zaměstnanci počítali, kdo kolik má denních či nočních služeb, protože naopak někdo nemohl dostat tolik nočních služeb z důvodu zkráceného úvazku. I toto dělalo problémy v práci. Někteří kolegové zkoumali, zda nejsou biti na rozvrhu služeb a zda je vše spravedlivě rozvrženo. Naopak Adéla uvedla, že když by se mělo jednat o denní provoz bez směn, tak že by tuto skutečnost ostatní kolegové nijak nevnímali a brali by ji, tak jak je. Takže sama respondentka uvedla, že osmihodinová pracovní doba je v tomto výhodou a kolegové pracovní dobu a náplň práce tolik neřeší, jako je tomu u částečných úvazků ve směnném provozu. V zaměstnání, kde pracovala Adéla před odchodem na rodičovskou dovolenou, tak její kolegové si počítali směny, jak kdo pracuje. Domnívá se, že když nějaký zaměstnanec řeší problematiku toho, že pracuje víc nebo jeho služby nejsou tak, jak by měli, tak v tom nehraje takovou roli typ úvazku. Nicméně se nesetkala s negativními komentáři ze strany kolegů vůči typu úvazku.

Sama dotazovaná se těší až nastoupí znovu na částečný úvazek do práce do zaměstnání, kde již pracovala. Během svojí mateřské a rodičovské dovolené kolegy navštěvuje a je s nimi v kontaktu, takže se nebojí toho, až se opět plně zapojí do pracovního procesu. I se svým synkem občas navštěvuje své kolegy nebo klienty v práci. Do práce chodí i z toho důvodu, že po svým klientech se jí stýská a zároveň vnímá výhodu i v tom, že na nějakou chvilku uleví personálu. Na základě této skutečnosti se domnívá, že reakce budou spíše pozitivní než negativní.

Adéla se domnívá, že požadavky ze strany zaměstnavatele, které požadují po pracovnících, kteří pracují na částečné úvazky nejsou rozdílné oproti těm, které jsou potřeba pro výkon pracovní činnosti na hlavní pracovní poměr. Zároveň i mzda je dle slov dotazované odpovídající k částečnému úvazku. Jedná se o zkrácenou pracovní dobu tudíž i finanční odměna bude menší.

Zaměstnání na částečný úvazek sehnala již během rodičovské dovolené a cíleně si přála pracovat v oboru, jako zdravotní sestra s tím, že práce by byl ze začátku pouze na zkrácený pracovní poměr z toho důvodu, aby stihla zabezpečit všechny rodinné povinnosti. Na práci se domluvila se svým zaměstnavatelem, který dotazovanou zná sedm let.

Ke konci rozhovoru dotazovaná uvedla výhody a nevýhody částečného úvazku. Výhodou vnímá v tom, že má více času a prostoru na sebe či na rodinu. Naopak nevýhodu vidí ve financích, protože za odpracovanou práci je nižší mzdu.

Shrnutí

Dotazovaná Adéla se nad zaměstnáním na částečný úvazek zamýšlela již během těhotenství. Kladla si otázku, jak dokáže sladit rodinné a pracovní povinnosti, když syn bude ještě malý. Z toho důvodu se rozhodla, že v průběhu či ke konci rodičovské dovolené nastoupí do zaměstnání na částečný úvazek, v němž hodlá pokračovat minimálně do nástupu syna do první třídy základní školy. Hlavní motivací pro toto rozhodnutí byla rodina, které chtěla věnovat dostatek času i při návratu do pracovního procesu. Sociální dopad Adéla pociťuje zejména ze strany mateřské školy a nedostatku volných míst či ze strachu, aby se syn nesetkal se šikanou z důvodu handicapu na ruce. Respondentka vnímá práci na částečný úvazek, jako efektivní nástroj, jak sladit pracovní a rodinný život. Poukazuje na to, že částečný úvazek ji pomůže s realizací v novém oboru, kde bude získávat nové znalosti. Dotazovaná neměla problém najít zaměstnání na částečný úvazek. Důvodem bylo to, že se již před svým odchodem na mateřskou dovolenou domluvila se svým zaměstnavatelem, že nastoupí zpět do práce na částečný úvazek. Nicméně si uvědomuje, jak je obtížné nalézt zaměstnání na jiný pracovní poměr něž je ten hlavní. V případě Adély ani finanční stránka nehrála roli v rozhodnutí, zda nastoupit na hlavní pracovní poměr či na částečný úvazek. Dále si respondentka nikdy nepřála příliš budovat kariéru, nicméně během studií na vysoké škole došla k závěru, že by ráda nějaký ten kus profesní cesty ráda realizovala, k čemuž ji také napomůže práce na částečný úvazek.

Následující důvody byly hlavními pro volbu částečného úvazku:

- Více času na syna, partnera, rodičovské povinnosti, domácnost a čas pro sebe;
- Méně stresu a tlaku na ni samotnou;
- Přínos financí do rodinného rozpočtu i když rodina nestrádá po finanční stránce;
- Profesní realizace;
- Profese zdravotní sestry je velmi žádána. K tomuto kroku Adéle napomůže bakalářské vzdělání.

Negativní stránka částečný úvazků v rodině vysokoškolsky vzdělané ženy:

- Do práce se musí vrátit, co nejdříve;
- Nižší mzda za odvedenou práci.

5.6.6 Případová studie č. 6 – Barbora

Šestý rozhovor v řadě a zároveň poslední proběhl s Barborou dvacátého osmého března. Povídání se uskutečnilo u respondentky na pracovišti během její pracovní doby. Dotazovaná uvedla, že je to ideální čas pro poskytnutí rozhovoru z toho důvodu, že v práci má čas a klid na otázky. Po pracovní době totiž vždy pospíchá domů za rodinou načež musí plnit rodinné povinnosti.

Barboře je dvacet devět let a její nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské magisterské vzdělání v oboru sociální práce. Na trhu práce se pohybuje od dokončení střední školy, kdy nastoupila do práce. Tudíž celkem je zaměstnána deset let. Studium na vysoké škole absolvovala v rámci dálkového studia. Jak bakalářský, tak magisterský obor. Dotazovaná má dva syny a žije společně s manželem v manželském svazku. Tento typ soužití ji vyhovuje z toho důvodu, že je typ člověka, který potřebuje zázemí. Sama by se nepustila do toho, aby si pořídila děti bez partnera a byla by z ní matka samoživitelka. Odjakživa věděla, že se chce stát vdanou paní, mít rodinu a stabilní zázemí. Respondentka zde podotkla, že si s manželem také prošli manželskou krizí, kdy oba přemýšleli, zda nepodají žádost o rozvod. Naštěstí problémy společně vyřešili a nyní je velmi ráda, že jsou stále spolu. Aktuálně mají harmonické manželství a pociťuje pocit bezpečí a teplo domova. S manželem jsou spolu jedenáct let a jejich seznámení bylo na brigádě, když dotazovaná při studiu na střední škole prodávala vánoční ozdoby na trhu a její již nyní manžel pracoval v nedalekém obchodu. Barboru si vyhlédl a po měsíci se k ní nastěhoval domů. Následně po roce a půl měli svatbu. Aktuálně rodina žije v bytovém domě.

Barbora nyní pracuje, jako sociální pracovnice v soukromém sektoru, konkrétně v seniorském centru. Předchozí zaměstnání, kde se respondentka pohybovala před tím, než nastoupila do oboru, jako sociální pracovnice, tak pracovala v administrativě. Zde viděla výhodu toho, že fyzicky nemusela být v práci. Měla tzv. kombinovanou pracovní dobu, takže kdykoliv potřebovala, když byly děti nemocné nebo aby stíhala vyzvedávat děti ze školky, tak skončila dříve a nedodělanou práci dodělala později večer. Mohla vykonávat práci, jak z kanceláře, tak z domova. Toto dle jejích slov bylo velkým přínosem a benefitem. Vždy své nadřízené napsala, co dělala a proč ji takovéto rozvržení pracovní doby vyhovovalo. Svoje sdělení doplnila o to, že si nedovede představit, jak to dělají ženy, které nemají flexibilní pracovní dobu a pracují denně osm hodin denně. I za okolností toho, že byla zaměstnána na hlavní pracovní poměr, tak si pracovní dobu dokázala rozvrhnout, tak jak potřebovala.

Barbora uvedla, že ji ke zkrácenému úvazku vedlo to, že v jejich pracovních silách a možnostech nebylo možné pracovat na hlavní pracovní poměr z toho důvodu, že nemohla odvést děti do školky a zároveň je vyzvednout ve stanovenou otevírací dobu mateřské školy. Pokrýt tuto časovou dotaci s prací na hlavní úvazek je dle slov respondentky zcela nemožné. I za předpokladu toho, že by pracovala v práci blízko školky, tak by nestíhala zajistit vyzvednutí ratolestí ze mateřské školy. Započítává i čas pro přesun z bodu A (domov) do bodu B (školka). Toto sdělení respondentka odůvodnila tím, že si sama s prvním dítětem zažila pracovat na osmi hodinovou denní směnu, kdy to pro ni bylo náročné. Se starším synem byla doma do jeho jednoho a půl roka poté musel jít starší syn do jeslí a Barbora se musela vrátit do práce. Bylo to z toho důvodu, že dotazovaná finančně zabezpečovala rodinu. Její příjem byl větší než manžela. Tím pádem se musela poměrně brzy vrátit zpět do zaměstnání. I tak to bylo náročné, protože vždy z práce pospíchala do školky, aby syna vyzvedla. Práci, kterou nestihla, tak dodělávala po večerech. Toto sdělené respondentka doplnila o fakt, že syn byl ve školce vždy první a také vždy poslední odcházel. Dřív ho nestíhala z důvodu pracovního vytížení vyzvednout. I toto byl důvod, který Barboru přivedl na to, že by si měla nechat zkrátit úvazek, nechtěla od paní učitelky v mateřské škole poslouchat, že synka přivádí prvního a posledního ho vyzvedává. Cítila tlak ze strany školky. Poslouchala různé poznámky ohledně toho, jaká je matka, což ji bylo velmi nepříjemné. Na druhou stranu nechtěla, aby i syn byl takovou dobu ve školce bez rodičů. Domnívá se, že děti toto snášejí lépe než rodiče, ale i tak si přála, aby situace byla jiná a měla více času.

Zda se rozhodne pracovat na zkrácený úvazek až děti odrostou ještě nemá zcela rozhodnuté. Stále nad touto myšlenkou rozmýšlí. Toto rozhodnutí se bude odvíjet od mnoha faktorů mezi které respondentka například řadila to, že záleží, jak děti porostou a budou soběstační nebo i na základě finanční stability rodiny. Zde podotkla, že je rozhodně znát, když jeden z partnerů pracuje pouze na částečný úvazek. Respondentka konkrétně sdělila, že *„Záleží to hrozně na faktorech. Záleží to prostě na tom, jak děti porostou a čím porostou, tak tím porostou samozřejmě také náklady a některé věci budou dražší a tak dále, ale je také znát finančně, jak člověk pracuje na zkrácený nebo na plný úvazek. To je jedna věc. Řekla bych asi, že půjdu na plný úvazek“*. Nicméně se domnívá, že časem se opět vrátí do zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Avšak tuto etapu nechává ještě otevřenou.

Na dotaz, zda se domnívá, že se na zkráceném úvazku dá budovat kariéra nebo zda si přeje dosáhnout nějakého karierního růstu respondentka odpověděla, že ona sama si přeje budovat kariérní kroky. Sama není schopná pracovat nějakou delší dobu na jedné pozici bez

toho, aby se nějakým způsobem posouvala. Barbora podotkla, že nejprve v zaměstnání získává zkušenosti a poznává prostředí, kde pracuje a poté se chce až někam posouvat. Avšak v zaměstnání, kde nyní pracuje se domnívá, že je možné tvořit kariéru na zkráceném úvazku. Je to i zároveň její první práce na zkrácený úvazek. Aktuální pracovní zařazení a úvazek vnímá tak, že i přes to, že pracuje na částečný úvazek, tak se posouvá zároveň se učí novým dovednostem, což ji rozšiřuje obzory, takže je spokojená. Sama má pocit, že je respektována od svých kolegů i přes ten handicap zkráceného úvazku. Fakt, že ji kolegové mezi sebe berou, jako rovnocennou kolegyni je pro ni velmi důležité a podstatné. Sama se tak necítí být méně cenná, což je pro respondentku velmi podstatné. Jediné úskalí, které pociťuje na práci je to, že v práci se cítí být ve stresu, a to z toho důvodu, že se snaží svoji práci stihnout za zkrácený časový úsek, který je stanoven pracovní dobou vůči úvazku. Nicméně nemá pocit, že by na zkrácený úvazek bylo méně pracovní agendy než na hlavní pracovní poměr. Domnívá se, že obsah a náplň práce je totožná, jako na hlavní pracovní poměr. Avšak svoji práci je nucená stihnout za mnohem kratší čas. Málokdy se stane, že má práce méně, tím pádem musí chvátat, aby vše stihla dodělat. Cítí pocit, že musí svoji práci stihnout za šest hodin, přičemž pracovních povinností je mnoho a vyšlo by to akorát na standartních osm hodin denně. Svoje sdělení doplnila o to, že za svůj úvazek je vděčná a uvědomuje si, že každá práce či pracovní pozice by snesla pracovní dobu na plné zařazení. Respondentka pracuje efektivně a pracovní den ji rychle uteče a poté má čas na zařízení rodinných záležitostí a současně má ze sebe dobrý pocit. V práci, kterou nyní vykonává se dotazovaná našla. Náplň pracovní pozice sociální pracovnice ji velmi baví a naplňuje.

Před nástupem na rodičovskou dovolenou Barbora nepracovala na zkrácený úvazek. Ve firmě, kde pracovala, tak si nadělávala hodně hodin přes čas a tzv. firmu zachraňovala, byla stěžejní pracovník, na kterého byl spoleh. Z toho důvodu se sama se sebou vnitřně rovná, protože nyní se cítí, že v týmu bude ta, která bude potřebovat na něco výjimky, že nyní nebude moct zůstávat déle nebo když bude něco potřeba, protože není v situaci, když byla před dětmi a mohla si dovolit svůj čas věnovat práci. Barbora podotkla, že když byla v situaci před příchodem ratolestí právě nesouhlasně kroutila hlavou nad kolegy nebo kolegyněmi, kteří potřebovali nějaké úlevy. Jen zde pociťuje míru strachu, jak danou situaci bude zvládat.

Při otázce, zda respondentka pociťuje nějaké sociální dopady, které ji provázely, když se znovu po rodičovské dovolené vracela do práce odpověděla, že faktorů bylo více, které měly na ni vliv. Dotazovaná musela řešit pro oba své syny formu soukromých mateřských školek, ale úplně nejdříve řešila umístění staršího syna do jeslí. Tehdy byl synkovi pouze rok a půl

a jako matka toto rozhodnutí nesla velmi těžko. Tento krok musela rodina podstoupit z toho důvodu, že chyběli finanční prapředky na pokrytí běžných věcí, bohužel rodinný členové neměli z čeho žít. Respondentka také podotkla, že během mateřské a rodičovské pracovala, protože potřebovala určitý finanční obnos a bohužel příspěvek od státu ji nestačil. Když druhému synovi byly dva roky, tak umístění do mateřské školy řešila formou soukromé instituce, kam ji synka vzali. Částka, kterou měsíčně musela hradit bylo 6 000 Kč. Bylo to z toho důvodu, že musela nastoupit již do práce. Dále Barbora řešila problematiku umístění synů do školky. Zde podotkla, že naštěstí oba syny vzali do státní školky, když na to byli věkově zralí, ale s tím měla také komplikace v podobě toho, že si musela změnit adresu trvalého bydliště ke svým rodičům, aby ji děti vzali do školky, kam potřebovala a kde věděla, že bude místo.

Změnu bydliště řešila z toho důvodu, že měla strach, že by se v místě bydliště, kde rodina bydlela synové nedostali do školky, protože tam brali spíše děti předškolního věku. Nejdříve tento postup praktikovala se starším synem a poté i s mladším. U mladšího synka situace byla jednoduší, protože nastupoval do školky, kde byl již jeho starší bráška, tudíž nebyl problém s přijmutím. S partnerem současně po dobu, co byla dotazovaná na rodičovské dovolené, tak se společně rozhodli prodat dům, který svépomocí postavili a na který měli manželé hypotéku. Bohužel z toho důvodu, že rodině chyběl jeden celý příjem, tak byli nuceni baráček prodat. Nebyli schopni ufinancovat z rodičovského příspěvku a z jedné mzdy na hlavní pracovní poměr veškeré náklady, které rodina měla. Barbora podotkla, že když se s partnerem zpětně baví o období, které tehdy prožívali, tak vůbec netuší, jak vše zvládli. V dobách, kdy řešili partneři finanční tíseň, tak si nemohli koupit nic víc než jídlo a uhradit základní životní potřeby, zpětně hodnotí, že to byla velmi těžká doba.

Tuto situaci museli řešit i za těch okolností, že Barbora pobírala rodičovský příspěvek a současně u toho pracovala. Jediné východisko, jak bylo možné celou situaci ohledně nedostatku financí vyřešit bylo to, že prodali baráček, který společně postavili. Když se manželé rozhodovali, co dál tak věděli, že kvůli dětem se chtějí z vesnice, kde měli tehdy nemovitost přestěhovat do města, aby rodina mohla mít pouze jedno auto nikoliv dvě, když potřebují zavést děti do školky apod. Pouze jedno auto v tomto rozhodnutí nehrálo jenom roli, dále dalším faktem bylo to, že manžel respondentky odjakživa pracoval ve městě, kam z vesnice dojížděl, a tak měl další náklady na cestovné, které se díky přestěhovaní a změny lokality pro bydlení změnily. Respondentka uvedla, že tento krok rodině velmi pomohl dostat se z finanční tísně a stabilizovat se. Dalšími problémy, se kterými se dotazovaná setkávala bylo to, že babičky se do

hlídání svým způsobem zapojovaly, ale když bylo potřeba, tak si ani jedna babička nevzala volno v práci, aby se postaraly o vnoučata. Výhodou maminky Barbory je, že pracuje na směny, takže někdy i po noční jede hlídat svá vnoučátka, ale dle slov účastnice výzkumu je to o tom, že se musí prosit o pomoc, aby ji někdo z rodiny pohlídal děti. V tomto se necítí vůbec dobře musí se neustále doprošovat a je na ni hleděno, jako na matku, která nemůže být se svými dětmi doma, když mají třeba horečku. Není to vůbec snadná situace a člověk je nucen rychle zareagovat na dané podmínky, které přišly z nenadání. Svoje příbuzné musí tedy neustále o něco prosit a doprošovat se, což ji není zrovna příjemné V nejlepším případě by bylo, kdyby si péči o děti, když jsou nemocné nebo i za jiných situací, pokryli rodiče, ale i ty ne vždy můžou. Nicméně respondentka uvedla, že potřebuje pomoc od rodiny.

Když jsme s Barborou došly k otázce, zda by udělala něco jinak, tak uvedla, že by určitě měla děti později, protože by si dopředu našetřila potřebné finance, které by potřebovala a které ji i chyběli po dobu mateřské nebo rodičovské. Respondentka uvedla, že „Fakt bych si našetřila, já bych fakt x let před rodičovskou bych se na to připravila měla bych děti dál od sebe, abych se vůbec vzpamatovala z toho prvního, než naběhnu do toho druhého. Ne o moc, já mám mezi nimi dva roky, ale měla bych třeba čtyři“. Svoje sdělení doplnila o to, že kolem sebe u kamarádek vidí větší věkové rozdíly, což ji přijde lepší. Samozřejmě je možné, že svoje myšlenky vidí zkresleně a její kamarádky situaci vnímají třeba odlišně, ale nyní to tak respondentka cítí. Zejména zde kladla důraz na finance, že před odchodem na rodičovskou by si našetřila nějaký finanční obnos, aby poté byla více v klidu. V této souvislosti ještě doplnila, že pozdější pořízení dětí vůbec nehraje roli v tom, že by potřebovala ještě nějak dorůst v dospělého člověka nebo si užít nějaké té zábavy, ale šlo primárně o finance. Zpětně toto hodnotí, že nenašetřit si byla obrovská chyba, která manželé později dohnala.

Při zamyšlení se, zda by viděla nějaké zlepšení v této problematice ze strany státu dotazovaná odpověděla, že samozřejmě by příspěvek od státu po dobu mateřské či rodičovské uvítala vyšší, protože částka, kterou dostávají pečující osoby není nijak vysoká, avšak chápe, že není z čeho brát. Dále zde vidí dva body, se kterými by se dalo pracovat. Buď stát zajistí dostatečné finance pro to, aby rodina či pečující osoba po čas rodičovské či mateřské dovolené dokázala vyjít s tím, co dostanou za příspěvky na péči případně ať stát zajistí instituce, kde bude o ratolesti a nejmenší postaráno a tím pádem by rodiče mohli jít do práce. Zde podotkla, že Česká republika nenabízí ani jedno možné řešení. Barbora má zkušenost s tím, že dostávala příspěvek od státu po dobu, co byla postavena mimo pracovní trh z důvodu péče o dítě, když se starala o mladšího syna, kterého nemohla kojit tak z příspěvku stěží pokryla základní potřeby

mezi které se řadilo nahradí strava, plenky či povinné očkování a celkově základní věci pro miminko, tak po zaplacení všech povinností na živobytí moc nezbyde částka, kterou má pečující osoba k dispozici je mizivá a tudíž člověk nemá z čeho zaplatit jídlo, bydlení a celkový běžný provoz na život. Na základě nedostatku financí je pečující člověk odkázán na partnera, který zabezpečuje rodinu po finanční stránce. Nicméně i partnerův příjem nemusí být dostatečný, aby po nějakou dobu uživil celou rodinu z jednoho platu. Zde respondentka také podotkla, že ženy, které jsou zvyklé pracovat a najednou nemají dostatek financí na které byly zvyklé dostanou se do tzv. finanční tísně. A není to ani z jejich vlastního zavinění, je to z toho důvodu, že si pořídily děti, které společnost potřebuje. V tomto případě Barbora uvedla, že v naší společnosti se staráme i o jiné cílové skupiny, než jsou jenom děti. Skutečnost, že staršího syna musela dát do jeslí byla pro ni po psychické stránce tížívá, ale rodinu zachránilo to, že instituce, kam dávali synka na hlídání byla financována ze strany města. Zároveň se Barbora domnívá, že kdyby stát podporoval tyto instituce, ženy by si na trhu práce stály lépe, a i o nejmenší by bylo postaráno, zároveň by to nebyl takový tlak na rodinou situaci z úhlu financí. Tuto problematiku vnímá respondentka, jako tzv. začarovaný kruh.

Dále zde Barbora vnímá tíhu ze strany dávek, které jsou jednotlivým osobám poskytovány nebo naopak neposkytovány. Systém ohledně podání žádostí je složitý. S jedním ze synů respondentka nemohla brát ani těhotenské vitamíny, protože s manželem na to neměli finance. Pomocné dávky rodina od státu nedostala ani v situaci, kdy na tom nebyli dobře. Na úřad museli dokládat různé dokumenty. Podporu nedostali z toho důvodu, že jejich celkový příjem byl vyšší o 800 Kč, než bylo minimum pro to, aby jim pomoc byla uznána. A bylo to z toho důvodu, že manžel bral v práci směny na víc, pracoval 25 dní v měsíci, aby si přivydělal nějaké finance navíc. Aby rodina dosáhla na potřebné dávky, tak by manžel nesměl brát v práci směny na víc po dobu tří měsíců, jenže tyto tři měsíce by byli pro rodinu kritické a nevyžili by, tudíž se opět rodina ocitla v začarovaném kruhu. Manžel stále pracoval od rána do večera, aby uživil nějakým způsobem rodinu a Barbora se starala o dva malé syny, na péči byla sama, protože manžel neměl čas ani prostor ji s péčí pomoc.

Když se Barbora vrátila po mateřské a rodičovské dovolené zpět do práce nejvíce ji s návratem pomáhal manžel, protože pracuje na směny a má krátký a dlouhý týden. Tudíž každé volné dny hlídal manžel respondentky syny, byl taková druhá máma. Od spousty lidí dotazovaná slýchává, že je obdivuhodné, jak její manžel funguje a pomáhá s péčí. Zde podotkla, že je pravda, že se partner respondentky všechny věci s pomocí musel naučit, ale nebýt něho, tak si svoji situaci nedovede představit. Zde uvedla příklad, že manžel přijde ve dvě hodiny

ráno z práce, ale Barbora v šest hodin ráno vstává do svojí práce, takže veškerá práce zůstává na otci dětí. Na svého partnera se respondentka může spolehnout, syny dokáže zabavit, pohlídat, zabezpečit veškerou péči a je velkým parťákem dotazované. Respondentka uvedla, že i v případě nemocí se dokáže manžel zapojit a je s dětmi doma, tím pádem může Barbora do svojí práce.

Skutečnost, že dotazovaná pracuje na zkrácený úvazek se pozitivně odráží ve fungování v rodině, vnímá to tak, že kdyby nepracovala vůbec rodina by finančně nezvládla vyjít. Naopak, kdyby pracovala na hlavní pracovní poměr rodina by strádala ohledně zabezpečení péče. Je to takový kompromis v tom, jak sladit pracovní a rodinný život. Vnímá to tak, že je zde potřeba podporovat zkrácené úvazky zejména pro matky. Není snadné pro maminky, které se zároveň starají o rodinu sehnat úvazky jiné než na hlavní pracovní poměr, bývá obtížné sehnat práci, která by se dala kombinovat společně jak s pracovním, tak s rodinným životem a zároveň aby mzda byla odpovídají odvedené aktivně včetně skloubení rodičovských finančních povinností. Firmy částečné či zkrácené úvazky moc nenabízejí, avšak tyto úvazky by byly velmi potřebné. Na otázku, zda i za těchto okolností mají s manželem dostatek času Barbora odpověděla že „No tak to není, jako faktor, který bych řešila, jako prioritní, samozřejmě vím, že je potřeba si ten čas dělat, aby ten vztah fungoval a ta rodina fungovala, ale snažíme si na sebe ten čas si vyčlenit, ale dost bych tomu neříkala a prostě je to období. Já to vnímám, jako období, které je potřeba překonat a děti za dva tři roky budou taky samostatnější, vydrží doma dýl samy a nechci si teď do hlavy dávat, že je všechno špatně, že na sebe teď s manželem čas nemáme“. Toto téma uzavřela tím, že dostatek času na sebe nemají a jsou rádi, když si na sebe nějaký čas najdou, zároveň když není moc prostoru pro to, aby byli sami dva, tak oba cítí, že by měli být sami chvilku o samotě a být jen spolu, že to potřebují, jako pár. Nicméně dostatek času pro sebe nemají, ale zvládnou si poradit a oba vnímají toto, jako přechodné období, že až děti budou větší času bude rozhodně více.

Po finanční stránce je na tom rodina momentálně dobře. Barbora uvedla, že má štěstí v manželovi, který aktuálně má aktuálně skvělé zaměstnání a zároveň i prodej domu rodině zajistil byt bez hypotéky, což po finanční stránce manželům velmi pomáhá, že nemusejí hradit hypotéku nebo nájem, ale jsou nuceni platit běžné poplatky za provoz, které by také měli s hypotékou. Děti, čím jsou starší si postupně začínají uvědomovat to, že jejich maminka, tudíž respondentka pracuje na zkrácený úvazek, což Barboru mírně trápí. Dříve, když byly menší tuto problematiku vůbec nevnímaly, ale nyní když mají jít například k babičce nebo je má hlídat manžel a Barbora odchází do práce, tak menší syn pláče a říká, že se mu bude stýskat a nechápe,

proč je doma jen s tatínkem a ne s maminkou, tohle všechno je z toho důvodu, že mladší syn byl zvyklí na přítomnost maminky, ale také vnímá to, že mladší syn si všímá toho, že když je respondentka doma s dětmi, tak její manžel je v práci, bohužel tuto situaci není rodina nijak schopna ovlivnit z toho důvodu, že kdyby partner respondentky změnil práci, velmi by si finančně pohoršil, což by mělo zásadní vliv na fungování a zabezpečení rodiny z pohledu financí nebo by případně Barbora musela změnit práci a navýšit si úvazek, což je nemožné. Dle slov respondentky se jedná o kompromis, který rodině vyhovuje. Dotazovaná si nedovede představit, že by ona i její manžel zároveň pracovali na hlavní pracovní poměr v rozvržení pracovní doby od pondělí do pátku a každý na čtyřicet hodin týdně, tato představa ji přijde nerealizovatelná. Sama si nedovede představit, jak by v tomto režimu zajistili péči dětem. Barbora uvedla, že si myslí, že velkou výhodou je, když jeden z partnerů pracuje na směny, protože některé dny má zcela volné a druhý partner, když pracuje na zkrácený úvazek, tak je to skvělý kompromis, jak sladit osobní a pracovní povinnosti.

Respondentka problematiku zkrácených úvazků na trhu práce sleduje neustále. Informuje se, jaká je nabídka pracovních míst, jaké je finanční ohodnocení a zařazení jednotlivců či jaké společnosti nabízejí možnost této práce. Barbora se domnívá, že pracovních úvazků, které jsou jiné než hlavní, tak jich je málo na trhu práce, zaměstnavatelé nechtějí nabízet tento typ pracovního zařazení. Nicméně zde dodala, že si myslí, že mzda za odvedenou práci na částečný nebo zkrácený úvazek by neměla být pokrácena. Sama si ozkoušela, jaké to je pracovat, jak na hlavní pracovní poměr, tak na zkrácený úvazek a je přesvědčena o tom, že dokáže odvést stejně kvalitní a stejné množství práce na částečný úvazek, jako je tomu, když pracovala na hlavní pracovní poměr. Je to z toho důvodu, že když má člověk méně času na práci, kterou musí odvést, tak opravdu pracuje a nemá čas na ostatní věci v práci, které by odváděli jeho pozornost od pracovních činností.

Avšak i zde si dotazovaná uvědomuje, že vždy je to o nastavení jednotlivců, jak přistupují k práci. Ona sama je dříč, tudíž v práci dokáže podat výkony, jako by pracovala na hlavní pracovní poměr a je přínosem pro organizaci, kde pracuje. Barbora ještě podotkla, co ji také k této myšlence stejného platového ohodnocení vedlo bylo to, že za plat, který je ponížen, tak není reálné za něj vyžít. Uvedla to na příkladu, že když dotyčná nastoupí na hlavní pracovní poměr do práce za mzdu 30 tisíc hrubého a na částečný pouze 15 tisíc hrubého, tak není možné z této mzdy poplatit všechny potřebné a základní věci. Z toho důvodu, když se zpětně nad problematikou zamyslela, tak uvedla, že si myslí, že je velmi důležité edukovat mladé dívky, než si pořídí děti, jak se na mateřství připravit i ohledně financí, nebo jaké mají možnosti po

dobu, co budou pečovat o děti z pohledu finančního světa. Zde uvedla příklad, že v jejich situaci absolutně netušila, že po dobu rodičovské si rodina může zažádat o snížení splátek hypotéky na nemovitost v té podobě, že po dobu rodičovské nebo mateřské bude hradit pouze úroky, aby to rodina finančně zvládla, tyto možnosti moc lidí netuší a pak se dostávají do svízelných situací. Zpětně by se na rodičovskou roli více připravila z pohledu praktických věcí a více by se informovala, jaké má možnosti. Domnívá se, že v dnešní společnosti nikdo nepřipravuje dívky na změnu rolí nebo i změnu sociálního statusu včetně financí po dobu, co budou pečovat o ratolesti. Vnímá, že je to velmi zásadní pro budoucí fungování jednotlivců, tak i společnosti. Ke konci dodala, že z pohledu financí, a jak vše uplatit je velmi náročná doba, tudíž by všem, kdo se chystají na novou roli a výpadek jednoho platu doporučovala, aby se pořádně na novou situaci připravili.

Reakce kolegů na to, že Barbora je zaměstnána na zkrácený úvazek nejsou nijak negativní. V práci se cítí dobře a příjemně. Nemá pocit, že by byla méně cenná, nebo že by ji její kolegové dávali najevo, že do kolektivu nepatří. Sama se vnímá obdobně, jako zaměstnanec, který pracuje na hlavní pracovní poměr. Dále podmínky, které požadují zaměstnavatelé na částečný úvazek se respondentka domnívá, že nejsou stejné, jako je tomu u hlavního pracovního poměru. Pracovní místa jsou stavěna na hlavní pracovní poměr, ale existuje nepsané pravidlo, že se od jednotlivců očekává, že práci, která je připravena na standartní osmihodinovou člověk odpracuje za menší časový úsek a za méně peněz. Nikdo ze zaměstnavatelů nebo nadřízených neřeší to, že dotyčný je zaměstnán na kratší pracovní dobu, tudíž by měl mít i méně práce. Dotazovaná to vnímá, jako takové nepsané pravidlo, které se této problematiky dotýká.

Práci sehnat na částečný úvazek bylo pro respondentku těžší. Uvedla, že práci, kterou sehnala byla pro ni velkou náhodou, protože do práce, kde aktuálně působí, tak ke stejnému zaměstnavateli nastupovala pouze na výpomoc v podobě brigád, protože pro ni samotnou v tu dobu bylo nereálné mít nějakou pravidelnost, sama se vnitřně trápila tím, že děti marodí a nevěděla si rady a přišlo ji to i nefér vůči kolegům jim za týden, co nastoupí říct, že se musí starat o nemocné děti, tudíž teď nebude chvíli chodit do práce. Z toho důvodu v respondentky situaci ji vyhovovalo to, že v organizaci, kde aktuálně působí vypsali brigádnickou pozici a věděla, že odpracovat musí dvacet hodin týdně a jak si je rozvrhne bude čistě na ni a takhle byla i domluvena se zaměstnavatelem. Práci zvládala tak, že když byl manžel doma, tak šla na osm hodin do práce a věděla, že po zbytek týdne může pracovat z domova a má většiny agendy hotové. Nicméně po nějaké době se u stejného zaměstnavatel naskytla možnost pracovat na hlavní pracovní poměr, to Barbora odmítla a řekla, že na tento typ pracovního úvazku nemůže

pracovat, protože by ráda poloviční. Na tento dotaz ji nebylo vyhověno, a tak se společně domluvily, že respondentka začne pracovat na tříčtvrteční pracovní dobu, tedy na pracovní zařazení 0,8 hodin. Samozřejmě kratší úvazek v podobě polovičního pracovního místa by byl pro dotazovanou lepší, ale společně se zaměstnavatelem našli kompromis, jak si vzájemně vyhovět. Zároveň instituce, kde momentálně Barbora pracuje se nachází kousek od bydliště její rodiny a dá se to společně skloubit s mateřskou školou pro syny ze které děti vyzvedává. Dotazovaná hledala práci v administrativně, ale uvedla, že pracovních místo v této oblasti je opravdu málo, ale tím, že má vystudovanou sociální práci, zaškrtla si na pracovních portálech i oblast sociální práce a tím se ji podařilo najít zaměstnavatele, kde momentálně působí.

Ke konci rozhovoru dotazovaná uvedla pár výhod a nevýhod pracovního úvazku, na který pracuje. Mezi výhody řadila skloubení osobních a pracovních povinností. A mezi nevýhody řadila primárně mzdu a časovou dotaci pro připravenou agendu.

Shrnutí

Respondentka Barbora, které je dvacet devět let se rozhodla pro práci na částečný úvazek zejména z důvodu sladění pracovního a rodinného života. Nebyla schopná na hlavním pracovním poměru vyzvedávat syny včas z mateřské školy. Sociální dopady, které ji provázely byly zejména soukromé školky pro děti, umístění staršího syna do jeslí, změna trvalého bydliště pro sebe a své děti v souvislosti s umístěním synů do státní mateřské školy a nemožnost nastoupit do práce, protože měla ještě malé děti, a přišlo by ji nespravedlivé vůči kolegům odcházet z práce dřív například z důvodu nemocnosti dětí. Nicméně práce na částečný úvazek se pozitivně odrážela ve fungování celé rodiny. Finanční stránka v rodině Barbory hrála významnou roli. V době, kdy byla na mateřské a rodičovské dovolené se manželé potýkali s finanční krizí. Avšak na základě prodeje domu se jim situace podařila vyřešit, a poté si rodina mohla dovolit jeden částečný úvazek v rodině a finanční stránka tedy nehrála roli v rozhodování pro volbu částečného úvazku. Barboru provázely potíže s nalezením zaměstnání na částečný úvazek. Sama se chtěla po svém návratu z rodičovské dovolené v práci realizovat. Rozvoj je pro ni velmi důležitý.

Následující důvody byly hlavními pro volbu částečného úvazku:

- Sladění rodinného a pracovního života;
- Tlak ze strany mateřské školy, že synové zůstávali vždy poslední v instituci;
- Touha trávit s dětmi více času, než aby byly v mateřské škole či jeslích;
- Částečný příspěvek do rodinného rozpočtu ze strany matky, která pracuje na částečný úvazek;
- Kompromis mezi sladěním pracovního a rodinného života.

Negativní stránka částečný úvazků v rodině vysokoškolsky vzdělané ženy:

- Změna trvalého bydliště synů a matky z důvodu umístění dětí do státní mateřské školy;
- Hlídání babiček bylo jen tehdy, když měly volno. Ani jedna babička si nevzala volno v práci, aby mohla hlídat vnoučky, když to rodiče potřebovali (v případě nemoci);
- Doprošování a prosby k příbuzným, zda by byli ochotni pohlídat děti;
- Méně finančních odměn a méně času na pracovní povinnosti, které se shodují s povinnostmi na hlavní pracovní poměr;
- Nabídka zaměstnání na trhu práce neodpovídala dosaženým zkušenostem a kvalifikaci.

5.7 Souhrnná analýza získaných dat a jejich porovnání s poznatky odborné literatury

Výzkumného šetření se celkem účastnilo šest respondentek, které byly ochotné poskytnout své zkušenosti s problematikou částečných úvazků na trhu práce. Dotazované byly vysokoškolsky vzdělané ženy, které během svojí profesní dráhy využily práci na částečný úvazek. Tento typ pracovního zařazení je provázel po návratu z mateřské či rodičovské dovolené, když se vracely zpět do pracovního procesu.

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak tuto problematiku vnímají samotné vysokoškolsky vzdělané ženy, když se navracejí zpět do práce po rodičovské pauze. Pozornost byla zaměřena na to, co bylo motivací, aby zvolily práci na částečný úvazek oproti hlavnímu pracovnímu poměru či jaké sociální dopady vnímaly po čas svého návratu do zaměstnání.

Hlavní výzkumnou otázku (HVO) doplňovaly další tří dílčí výzkumné otázky, které se zaměřovaly na zásadní důvody, jež byly rozhodující v tom změnit svoje pracovní nasazení a snížit si pracovní úvazek z hlavního pracovního poměru na částečný. Dále zda se setkaly na trhu práce s nedostatkem nabízených částečných úvazků vůči jejich kvalifikaci a specifikaci vysokoškolského vzdělání. S tím se také pojila finanční stránka, zda si rodina vůbec mohla dovolit, aby jeden z rodičů pracoval na částečný úvazek a rodině, tak nechyběl jeden celý finanční příjem. Zkoumaným tématem ve výzkumné otázce č. 1 (VO1) bylo také to, jak se tento typ pracovního nasazení odrazil v běžném fungování rodiny.

Celkový obrázek této problematiky doplňovala druhá výzkumná otázka (VO2), která se zaměřovala na to, jak vysokoškolsky vzdělané ženy vnímaly dostupnost a charakter nabízených pracovních pozic, a jaké překážky je provázely při jejich návratu z mateřské či rodičovské dovolené zpět na trh práce.

Poslední třetí výzkumná otázka (VO3) se zaměřovala na prozkoumání, jaký vliv měl částečný úvazek na samotnou pracovní kariéru každé respondentky a současně, jak vnímaly po jejich návratu do zaměstnání sladění rodinného a pracovního života včetně toho, zda se navracely do zaměstnání zpět ke svému bývalému zaměstnavateli či volily úplně novou práci.

5.7.1 (HVO) – Reflexe částečných úvazků u vysokoškolsky vzdělaných žen při návratu na pracovní trh po mateřské či rodičovské dovolené

U všech šesti respondentek (*Klára, Anna, Iveta, Tereza, Barbora, Adéla)* bylo zjištěno, že hlavní motivací pro volbu částečného úvazku poté, co se navracely zpět na trh práce po pauze z důvodu rodičovské nebo mateřské dovolené byla hlavně rodina a sladění rodinných i pracovních povinností, které se následně odrážely na rodinné harmonii celé rodiny. Zvyšující se vzdělanost žen klade stále větší důraz na problematiku harmonizace pracovního a rodinného života, zejména ve vztahu k péči o domácnost a děti. (Šťastná 2005, s. 39) Zaměstnavatelé si zároveň stále více uvědomují nutnost reagovat na tuto problematiku, neboť nemožnost přizpůsobit pracovní dobu osobám pečujícím o rodinu může vést ke ztrátě kvalifikovaných pracovníků. (Haberlová, Kyzlinková 2009, s. 20,21) Ve všech šesti případech se také partneři domluvili, že žena bude pracovat na částečný úvazek.

Sociální dopady se shodovaly pouze v některých případech, každá respondentka tuto problematiku prožívala individuálně. Byť každá dotazovaná se setkala s rozdílnými sociální dopady, tak se v některých případech odpovědi shodovaly. Dvě respondentky *(Anna, Iveta)* pociťovaly nízké sebevědomí. Ženy, které se navracejí zpět na pracovní trh mohou pociťovat ztrátu sebevědomí či ztráta osobní autonomie. Může se také jednat o strach ze ztráty dosažené kvalifikace, které v minulosti dosáhly. (Tomešová Bartáková 2009, s. 23) U dotazované Anny se nízké sebevědomí projevovalo tím, že se hlásila na pracovní pozici nižší, než bylo její dosažené vzdělání a zkušenosti, které nabyla před mateřství. *„Šest a půl roku je opravdu dlouhá doba, byť to člověk tak nevnímá, ale pečující osoba je s dětmi určitý čas doma a zájmy se postupem času mění. Namísto pracovních povinností člověk řeší to, jak obstarat děti. Má úplně jiné myšlenky“.* Obdobně tomu bylo i v případě Ivety, kterou také provázelo nízké sebevědomí. Měla pocit, že když celých šest let řešila pouze děti, tak na pracovní věci zapomněla. Měla strach z toho, jak bude pohotová, zda bude rozumět odbornému slangu v novém oboru nebo, jaká bude její operativnost v byznysových věcech. Když žena zůstává s dětmi déle doma z toho důvodu, že musí zajistit péči o domácnost a rodinné příslušníky je pro ni návrat do zaměstnání mnohem složitější, protože ztrácí sociální kontakty a pracovní příležitosti je pro ni těžší uchopit, což má také vliv na celkový kariérní postup, který je potom pomalejší. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 45) Standartně tedy platí, že žena zůstává s dětmi doma tři až čtyři roky. Nicméně je to také v závislosti na tom, zda si rodina pořídí další děti, čímž se prodlužuje přestávka v zaměstnání. A právě toto představuje velmi dlouhou pracovní pauzu v kariéře ženy. (Tomešová Bartáková 2009, s. 21)

Další dvojici, kterou provázely totožné pocity byly respondentky *(Anna, Tereza)* jež vnímaly nepříjemné reakce od kolegů. Anna se po svém návratu do zaměstnání na částečný úvazek setkala s nepřijetím od svých kolegů v týmu. Nejenom, že její spolupracovníci nesdílely totožné sympatie s Annou, ale také jeden z nadřízených dělal problémy v podobě školících dnů a hodin. Školení byla často plánována na dny mimo její pracovní rozvrh, což jí komplikovalo přístup k důležitým informacím, a prohlubovalo pracovní napětí. Od svých kolegů cítila, že není součástí týmu a vnímala, že byla vyřazována z kolektivu. Dokonce se zamýšlela, zda ze zaměstnání neodejde. V začátcích po svém návratu do zaměstnání ji provázel pláč. V těchto chvílích ji byl oporu manžel. Stejně tak Tereza se na svém pracovišti poté, co se navrátila do zaměstnání setkala s nepochopením ohledně flexibilní pracovní doby od jedné kolegyně. Tyto reakce byly vyvolány na základě nedorozumění, kdy nadřízení špatně informovali své podřízené ohledně Terezy naplánované docházky do zaměstnání.

Společné sociální dopady se vyskytly i u pěti respondentek *(Anna, Iveta, Tereza, Adéla, Barbora)*, které měly problémy s mateřskou školou pro své děti. Dvě dotazované *(Barbora, Adéla)* provázely myšlenky a strachy, zda se jejich synové dostanou do školky. Barbora měla potíže s umístěním synů do mateřské školy. Bylo to z toho důvodu, že v místě, kde rodina bydlela, tak šance na umístění byly malé, protože v oblasti žilo hodně dětí. Na základě těchto skutečností se Barbora rozhodla, že si musí změnit trvalé bydliště ke svým rodičům, aby měla šanci na přijetí svých synů do školky, což vnímala, jako komplikaci. Adéla měla také strach, zda se její syn dostane do školky, a nebude muset hradit soukromou mateřskou školu, což by se rodině po finanční stránce nevyplatilo. Adéle se ke strachu z umístění také přidal nepříjemný pocit z toho, zda se její syn nesetká se šikanou vzhledem k jeho zdravotnímu handicapu na ruce. Ostatní respondentky včetně jedné uvedené výše *(Anna, Iveta, Tereza, Barbora)* měly problémy s otevírací dobou mateřských škol. Všechny čtyři uvedly, že není možné na hlavním pracovním poměru současně odvést a vyzvednout děti ze školky z tohoto důvodu také volily částečný úvazek. Práce na hlavní pracovní poměr není reálná z toho důvodu, že není možné efektivně skloubit rodinné povinnosti s pracovními či se může jednat i o nedostupnost práce na hlavní pracovní poměr v oboru. (Buehler, O'Brien,Walls 2011, s. 256-272 [online]) Nechtěly své děti přivádět ani vyzvedávat, jako poslední.

Pouze u jedné dotazované *(Klára)* nedošlo k žádným sociálním dopadům. Bylo to z toho důvodu, že pauza mezi mateřskou dovolenou a pracovními povinnostmi byla velmi krátká. U prvního syna se jednalo pouze o tří měsíční pauzu a u druhého o půlnoční přerušení pracovních povinností. Ženy, které dosáhnou vyššího stupně vzdělání častěji ukončují svoji mateřskou či rodičovskou dovolenou dříve než ženy bez maturity. (Bičáková, Kalíšková 2015, s. 11)

V 1-2 % žen zůstává doma pouze půl roku načež se ihned vrací do pracovního procesu. Jedná se zejména o vysoce kvalifikované ženy. (Tomešová Bartáková 2009, s. 21) Vysokoškolsky vzdělané ženy přivádějí na svět děti mnohem později než například ženy, které mají základní či středoškolské vzdělání bez maturitní zkoušky. Ženy, které nemají vysokoškolské vzdělání se stávají matkami poměrně brzy po nástupu do zaměstnání. (Šťastná 2005, s. 35)

Z hlavní výzkumné otázky, kde byla zkoumána motivace pro volbu částečného úvazku bylo zjištěné, že hlavní motivací pro volbu částečného úvazku byla rodina a s tím spojené rodičovské povinnosti. Rodičovství je jedním z nejzásadnějších životních mezníků, který se uskutečňuje v rámci rodinného cyklu a přináší s sebou jedinečný charakter celého procesu. Zejména je kladen tlak na ženy, se kterými je historiky spojováno mateřství. (Šťastná 2005, s. 6) Jedním z nástrojů, jak efektivně sladit profesní a rodinný život je práce na částečný úvazek. Ve většině případů právě žena využívá možnosti pracovat na částečný úvazek. Muži praktikují toto pracovní zařazení pouze ve 4 %, naopak ženy v 17 %. V české společnosti by byla vítána možnost zavedení částečných úvazků. Avšak stále zůstává nesoulad mezi preferencí a skutečností. (Ettlerová, Kuchařová, Matějková, Svobodová, Šťastná 2006, s. 56,57)

5.7.2 (VO1) – Fungování rodin při částečném úvazku: zkušenosti vysokoškolsky vzdělaných žen

I v první výzkumné otázce se všech šest respondentek (*Klára, Anna, Iveta, Tereza, Barbora, Adéla)* shodlo na tom, že se částečné úvazky pozitivně odrážely na fungování rodiny. Jednalo se o snadnější sladění osobního, rodinného a profesního života. Právě částečné úvazky jsou ohleduplnou formou pro ženy. Představují model adaptivní strategie, která napomáhá ženám skloubit dvě sféry života (rodinný a pracovní), protože oba světy vyžadují určitý čas a energii. (Buehler, O'Brien,Walls 2011, s. 256-272 [online]) Každá žena se chtěla svým způsobem realizovat i na pracovním trhu, což jim právě umožnila práce na částečný úvazek. Nechtěly přijít o možnost odejít z trhu práce. Posun a získání nových dovedností byl pro ně důležitý. Částečné úvazky umožňují ženám kombinovat zaměstnání společně s plněním rodičovských povinností včetně zajištění chodu domácnosti. V letech 2005-2010 na českém trhu práce pracovalo na částečný úvazek pouze 8–10 % žen. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 49) Současně s profesním zařazením si všech šest žen přálo věnovat svůj čas rodině, dětem, partnerovi, ale také sobě. Uváděly, že na základě částečného úvazku zvládaly skloubit pracovní povinnosti s péčí o domácnost a rodinu, což jim umožňovalo

vše stíhat v poklidu bez zbytečných stresů, a zároveň trávit více času doma, například s dětmi nebo při zajišťování chodu domácnosti. Ve třech případech *(Klára, Iveta, Tereza)* si děti dotazovaných uvědomovaly, že maminky pracují méně hodin než ostatní rodiče. Projevovalo se to tím, že děti vždy věděly, že maminka je k dispozici a disponuje větší časovou flexibilitou pokrýt nenadálé situace či je vždy včas vyzvedne ze školy/školky, a doveze na příslušný kroužek. Pozitivní zpětné vazby se také dostává od dětí, že je rodič zaměstnán na částečný úvazek. Vnímají to tak, že je lepší pracovat aspoň částečně než být zcela bez zaměstnání. Tato skutečnost se pozitivně odráží v emocionální pohodě rodičovství načež mají matky také zvýšenou kontrolu nad mateřskými a dětskými vlastnostmi. (Buehler, O'Brien,Walls 2011, s. 256-272 [online])

Dále ve čtyřech případech sehrála významnou roli také možnost práce z domova, která respondentkám umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti na základě čehož mohly svou profesní činnost vykonávat přímo z domácího prostředí. Možnost pracovat z domova se řadí mezi alternativní formy flexibility. V České republice je již nějakou dobu tento typ práce praktikován. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s.28) Dotazované *(Klára, Anna, Iveta, Tereza)* měly tu možnost pracovat z domova. Naopak dvě respondentky (Adéla, Barbora) neměly ten benefit, protože náplň práce neumožňuje pracovat z domova. Segment, kde je možné využívat tento typ práce je omezený z toho důvodu, že ne všechna zaměstnání umožnují práci z domova, je vhodná pouze pro určitý typ povolání. (Kotíková, Kotrusová, Vychová 2013, s.28) V případě Kláry se jednalo o to, že se svým zaměstnavatelem měla domluvené, že určité dny v týdnu bude pracovat z domova, a nebude vůbec jezdit do kanceláře. Naopak další dvě respondentky *(Anna, Iveta)* na základě možnosti pracovat z domova mohly dodělávat pracovní agentu po své pracovní době, kdy nestihly vše v práci vyřídit a tím také mohly sladit pracovní a rodinné povinnosti. Pro další dotazovanou *(Tereza)* bylo příjemné, že mohla odcházet z práce dříve, aby mohla vyzvednout svého syna ze školky.

Zároveň ve všech šesti případech *(Klára, Anna, Iveta, Tereza, Adéla, Barbora)* i finanční stránka umožňovala ženám pracovat pouze částečně nikoliv na hlavní pracovní poměr. Výjimku představovala pouze jedna z dotazovaných *(Barbora)*, jejíž rodina se musela na částečný příjem postupně adaptovat, posléze ani tento aspekt nebránil v tom, aby jeden z partnerů pracoval na částečný úvazek, rodině finanční příjem nechyběl. Ze souvislostí týkajících se finanční situace rodiny vyplývá, že finanční příjem nevytváří překážku pro vysokoškolsky vzdělané ženy při volbě práce na částečný úvazek. Pokud je finanční stránka jedinou bariérou, dokážou tyto ženy společně se svými partnery či manželi společně nalézt způsob, jak práci na částečný úvazek

realizovat. V České republice práci na částečný úvazek využívají spíše ženy, které mají vysokoškolské vzdělání, což může souviset se skutečností, že dosahují mnohem vyšší vyjednávací pozice na pracovním trhu a celkovým vyšším příjmem v rodině. (Akademie věd České republiky, 2025 [online])

Z první výzkumné otázky vyplývá, že částečný úvazek umožňoval ženám sladit snadněji dvě sféry života, jak tu pracovní, tak tu rodinnou. Ve všech případech také byly právě ženy, které byly s dětmi doma na mateřské či rodičovské dovolené a muž byl ten, který zabezpečoval finanční stránku rodiny. Téměř v 80 % stále platí, že v rodinách převažuje tradiční model, který spočívá v tom, že matka je doma s dětmi a otec je živitelem rodiny. (Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2011 [online]) Bylo to také z toho důvodu, že v pěti případech *(Klára, Anna, Iveta, Tereza, Adéla)* byl finanční příjem manžela/partnera vyšší než samotných respondentek. Finanční odměna často bývá nižší, než je tomu u mužů. Nicméně i menší finanční obnos je klíčový pro domácnost rodiny. Ze strany ženy se jedná o důležitý finanční přínos. (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, 2002, s. 24, 47) Výjimečnou situaci představovala pouze jedna respondentka *(Barbora)*, u níž byl po určitou dobu hlavním zdrojem příjmu v rodině plat ženy. Bylo to z toho důvodu, že se rodina setkala s finanční tísní. Nicméně rodině se podařilo situaci vyřešit (velmi tomu napomohl prodej rodinného domu, který společně s manželem postavili), a v současné době jeden z partnerů může pracovat na částečný úvazek a ani finanční stránka nebrání tomuto rodinnému nastavení, ba naopak je ku prospěchu celé rodiny. Po návratu žen na pracovní trh bývá výdělek nižší, než je u mužů. Přání většiny žen je to, že by rády pracovaly na částečný úvazek, ale nemohou si jej dovolit z důvodů financí v rodině. Nicméně zkrácený úvazek často neznamená méně práce a ženy jsou nuceny vykonávat práci za menší finanční obnos včetně náplně práce, jako na hlavní pracovní poměr. (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, 2002, s. 24, 47)

5.7.3 (VO2) – Dostupnost a překážky částečných úvazků po mateřské a rodičovské dovolené

I tentokrát se všechny respondentky *(Klára, Anna, Iveta, Tereza, Barbora, Adéla)* shodly na tom, že bylo a stále je obtížné sehnat práci na částečný úvazek. Odpovědi dotazovaných bylo možné rozdělit na dvě poloviny. První polovina respondentek *(Anna, Tereza, Barbora)* měly problémy s najitím adekvátního pracovního místa na částečný úvazek. Dotazovaná Anna své zaměstnání hledala půl roku poté, co ji skončilo období rodičovské dovolené. Z nedostatku

částečných úvazků na trhu práce a v návaznosti na její vysokoškolské vzdělání nemohla najít adekvátní pracovní nabídku, která by splňovala její požadavky ohledně částečného úvazku, kvalifikace a sladění rodinného i profesního života současně. Nakonec se ucházela o pracovní místo, které neodpovídalo její profesní kvalifikaci, ale forma úvazku byla přijatelná s rodinným životem. Respondentka Tereza k částečnému úvazku přišla zcela náhodou na základě nedorozumění ze strany personálního oddělení. I pro Barboru bylo obtížné sehnat práci na částečný úvazek. Zaměstnání sehnala tak, že do organizace nastoupila nejdříve na brigádní výpomoc a poté co se u zaměstnavatele uvolnilo jedno místo, tak se společně domluvili na tříčtvrtečním pracovním úvazku. Avšak i ze strany zaměstnavatele byla nucena nejprve zvážit práci na hlavní pracovní poměr.

Nicméně druhá polovina respondentek *(Klára, Iveta, Adéla)* sice neměly problémy v tom, najít si práci na částečný úvazek, ale uvědomují si fakt, že kdyby nyní hledaly práci ve svém oboru na jiný pracovní poměr, něž je hlavní, bylo by to pro ně velmi těžké. Na základě vyšší participace žen na trhu práce je téměř nabídka kratších úvazků stejně rozšířená jako nabídka plných pracovních úvazků. Je to z toho důvodu, že ženy se častěji preferují kratší pracovní úvazek. (Česká národní banka 2018, [online]) Taktéž vnímají, že ve větších městech je nabídka práce o něco vyšší než na malých městech. Respondentky zároveň upozorňovaly, že nabídka pracovních míst s flexibilními formami zaměstnání je v současnosti větší než před deseti lety. Dále všechny upozorňovaly na to, že výše mzdy není dostatečná a kdyby byly v rolích matek samoživitelek určitě by si tento typ pracovního zařazení nemohly dovolit, nebo by rodinný standard musely o hodně ponížit. Všechny respondentky také uváděly skutečnost, že jsou velmi vděčné za možnost pracovat na částečný úvazek. Částečné úvazky jsou těžko dostupné na českém trhu. Je to z toho důvodu, že zaměstnavatelé nechtějí tyto typy pracovních poměrů nabízet. Často argumentují tím, že jsou profese, kde není možné pracovat pouze část dne, ale je potřeba hlavního pracovního poměru. I zaměstnanci se vyjadřují k nevýhodnosti částečných úvazků, a to z důvodu nižší mzdy či benefity nebo odměny. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 37)

Identifikované překážky, které by mohly komplikovat návrat respondentek na trh práce po skončení mateřské či rodičovské dovolené, byly různorodé a odrážely individuální životní situace jednotlivých žen, ale i přes to se v některých případech našla shoda odpovědí. U čtyřech dotazovaných *(Klára, Iveta, Tereza, Adéla)* se neprojevily žádné překážky, které by je provázely v jejich návratu zpět do zaměstnání na částečný úvazek. Naopak pociťovaly pozitiva z toho, že nemusejí pracovat na hlavní pracovní poměr. V případě dvou dotazovaných *(Iveta,*

Tereza) které si vyzkoušely jak práci na hlavní pracovní poměr, tak i na částečný úvazek, tak měly možnost porovnat, jak se liší skloubení pracovních povinností s péčí o rodinu v těchto dvou pracovních režimech. Obě se jednoznačně shodly na tom, že částečný úvazek jim umožňoval větší flexibilitu a harmonii. Dotazovaná Iveta musela změnit pracovní poměr z toho důvodu, že nebyla schopná zajistit všechny povinnosti kolem rodiny a měla také málo času na sebe. Z makrosociálního systému celé společnosti vyvstává problém sladění rodiny a zaměstnání. Může docházet ke konfliktu obou sfér. Povinnost, která je spojena s péčí je hodnocena, jako nové sociální riziko, jež zvyšuje nejistoty vzhledem k trhu práce. (Sirovátka, Hora 2008, s. 68)

Iveta na základě částečného úvazku získala více času na sebe, na rodinu, manžela a povinnosti kolem domácnosti. U Terezy byl příjemný návrat podmíněný tím, že se navracela k původnímu zaměstnavateli a své dřívější kolegy důvěrně znala. V tomto případě se jednalo o zaměstnání na hlavní pracovní poměr, ale s flexibilní pracovní dobou a z počátku, kdy se navracela zpět do práce, tak měla upravený pracovní režim, tím že pracovala pouze pár hodin denně. Nicméně východisko Terezy nic nemění na tom, že je vděčná za možnost pracovat na částečný úvazek. U respondentky Adély byla situace obdobná, jako u Terezy, také se navracela zpět k původnímu zaměstnavateli a tím, že své kolegy opět dobře znala svého návratu na částečný úvazek se nebála. Právě k původnímu zaměstnavateli se navrací zpět po ukončení mateřské či rodičovské dovolené pouze 28 % žen. V případě, že se žena navrátí zpět ke svému původnímu zaměstnavateli, tak to značí větší očekávání v oblasti stability zaměstnání. (Tomešová Bartáková 2009, s. 21-22)

Naopak další dvě respondentky *(Anna, Barbora)* uvedly odlišné překážky. Respondentka Anna se setkala s nepříjemnými bariérami, které ji provázely během jejího návratu zpět do zaměstnání. Jednalo se zejména o obměnu šatníku, líčení a fakt, že půl roku nemohla najít vhodné zaměstnání. Ženy, které mají malé děti se stávají nezaměstnanými. K tomuto bodu dochází po ukončení jejich mateřské nebo rodičovské dovolené, což právě představuje návrat na trh práce. (Bičáková, Kalíšková 2015, s. 11) Barbora se setkala při svém znovunavrácení se zpět na trh práce s nižší mzdou. Domnívá se, že mzda na částečné úvazky by neměla být pokrácena, protože obsah i množství práce zůstává stejné, jako u hlavního pracovního poměru. Po návratu žen na pracovní trh bývá výdělek nižší, než je u mužů. Přání většiny žen je to, že by rády pracovaly na částečný úvazek, ale nemohou si jej dovolit z důvodů financí v rodině. Nicméně zkrácený úvazek často neznamená méně práce a ženy jsou nuceny vykonávat práci za menší finanční obnos včetně náplně práce, jako na hlavní pracovní poměr. (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, 2002, s. 24, 47)

5.7.4 (VO3) – Vliv částečných úvazků na profesní a osobní život žen

Třetí výzkumná otázka si kladla za cíl prozkoumat, jaký vliv měl částečný úvazek na budování profesní dráhy žen. Jednou z nevýhod částečných úvazků může být to, že nedochází k budování kariéry a dalšího firemního vzdělávání. (Mitchel, Hamplová (eds.), Chaloupková, Kotýnková 2012, s. 50) V tomto případě se shodovala vždy polovina žen na jednom východisku. První půlka respondentek *(Klára, Anna, Iveta)* se domnívá, že na částečném úvazku není možné pracovat na profesním postupu. Zastávají názor, že pokud chce žena kariérně růst, musí práci obětovat výrazně více času – často na úkor svého volného času, který však ženy s rodinou obvykle věnují rodičovským povinnostem. Druhá polovina žen *(Tereza, Adéla, Barbora)* naopak zastává názor, že i na částečném úvazku je možné budovat určité profesní kroky. Respondentka Tereza toto sdělení podložila na tom, že sama má v rodině tetu, která takto profesní dráhu buduje, a nevidím v tom žádnou překážu. Také se domnívá, že lidé na vysokých postech mohou na částečném úvazku být velmi úspěšní. Adéla je přesvědčená, že právě práce na částečném úvazku je vhodnější, než kdyby dotyčná nedělala vůbec nic a byla pouze v domácnosti. Adéla uvedla, že *„Asi je to lepší než nedělat nic. Asi ano nějaký způsobem. Třeba já osobně bych se vrátila na místo, kde jsem před tím ještě nebyla a získávala bych tím nové zkušenosti. Mám v plánu získávat nové zkušenosti, osvojit si praxi v té práci. A toto mi právě umožní zkrácený úvazek, že můžu nastoupit“*. Naopak Barbora v práci nejprve zjišťuje, jako to v zaměstnání chodí, jaké má možnosti a až poté postupuje určité kroky k profesnímu postupu.

Odpovědi týkající se toho, zda si ženy přály budovat kariéru, se mezi jednotlivými respondentkami lišily. Čtyři dotazované *(Anna, Iveta, Adéla, Barbora)* si přály budovat kariéru, byť každá jiným způsobem, ale společný faktor byl, že je pojila touha po určité profesní dráze. Čtyři odpovědi bylo dále možné členi na dvě skupiny po dvou *(Anna, Iveta)* a *(Adéla, Barbora)*. V případě respondentky Anny se jednalo o přání před narozením dětí. Čím vzdělanější ženy jsou, tím více plánují svou plodnost podle možností práce, kariéry a sladění s rodinou. (Šťastná 2005, s. 39) Chtěla si vybudovat vlastní kus profesní dráhy. Iveta na základě oborou ve kterém před příchodem dětí na svět pracovala, tak měla tu možnost začít budovat si kariérní dráhu. Po příchodu dětí se vše změnilo. Ve dvou ze čtyř analyzovaných případů bylo možné identifikovat, že profesní ambice respondentek před narozením dětí směřovaly k určitému kariérnímu postupu. Avšak Iveta v této problematice vnímala za velmi podstatné, že existují dvě možnosti. První bylo, že si žena musí uvědomit, že profesní dráha se buduje před příchodem dětí a dalším důležitým aspekt je rodinná situace ženy doma, jaké má podmínky k budování kariéry. Naopak

Anna rozdělila tuto oblast do tří možností: mít rodinu bez kariéry; budovat kariéru s tím, že péče o děti zůstává na manželovi nebo na chůvě; budování kariéry bez rodiny. V případě Adély došlo k zjištění, že by ráda zažila určitý profesní vzestup až během studií mezitím, co si dodělávala vysokoškolské bakalářské vzdělání. I Barbora má v úmyslu budovat profesní dráhu. Touha je podmíněná tím, že nevydří dlouho na jednom místě, má ráda prohlubování znalostí a dovedností, což ji rozšiřuje obzory. Další skupina, která zahrnovala odpovědi od dalších dvou dotazovaných *(Klára, Tereza)* jež zodpověděly, že nikdy neměly ambice na to, budovat kariérní dráhu. Nicméně získávání nových znalostí v zaměstnání a určitý posun je pro ně také velmi důležitý. Ženy si také v zaměstnání utvářejí sociální vztahy, což právě ženě určuje sociální status a postavení ve společnosti. (Kuchařová 1999, s. 179)

Třetí výzkumná otázka se také zaměřovala na to, zda právě částečný úvazek usnadnil ženám sladění pracovního a soukromého života. V tomto případě se jednoznačně všechny respondentky *(Klára, Anna, Iveta, Tereza, Barbora, Adéla)* shodly na tom, že částečný úvazek slouží, jako jeden z možných nástrojů pro sladění těchto dvou sfér života. Na základě kratších pracovních úvazků může dojít k pomalejšímu profesnímu růstu, jež je právě předpokladem pro kvalifikované osoby. Zaměstnání na částečný úvazek je vyhovující nástroj pro ženy, které jsou pečující, nikoliv pro osoby, u kterých je předpoklad výkonu pro náročnou práci. (Ettlerová, Kuchařová, Matějková, Svobodová, Šťastná 2006, s. 56,57) Dále se všechny respondentky *(Klára, Anna, Iveta, Tereza, Barbora, Adéla)* shodly na tom, že mzda za částečný úvazek není nijak vysoká, a kdyby byly v rolích matek samoživitelek, tak by si toto pracovní zařazení nemohly dovolit. Riziko práce na částečný úvazek je to, že toto pracovní zařazení ztěžuje osobám budování profesní dráhy a je spojeno s nižším platovým ohodnocením. (Bierzová, Dudová, Hašková, Maříková, Matysková, et al. 2008, s. 20)

V samotném závěru otázky bylo cílem prozkoumat, zda se respondentky navracely zpět k původnímu zaměstnavateli. Ve čtyřech případech bylo zjištěno, že se čtyři dotazované *(Klára, Tereza, Adéla, Barbora)* navracely zpět k původnímu zaměstnavateli od kterého odcházely na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Naopak ve dvou případech *(Anna, Iveta)* bylo zjištěno, že nastoupily do jiného zaměstnání, než ze kterého odcházely z pracovního trhu z důvodu nastávajícího mateřství.

Z výzkumného šetření vyplývá, že částečný úvazek ženám výrazně pomáhá slaďovat pracovní a rodinné povinnosti, aniž by ztratily kontakt s profesním prostředím. Z praktického pohledu se tak ukazuje, že tento typ úvazku může přispívat nejen ke stabilitě rodinného života, ale i k udržení odborných kompetencí a kontinuity pracovních zkušeností,

zejména u vysokoškolsky vzdělaných žen. Pro vysokoškolsky vzdělané ženy je klíčové neustále rozvíjet své znalosti a prohlubovat odborné dovednosti, aby neztrácely nabyté vědomosti a kvalifikaci, které dosáhly na základě vzdělání. V praxi to zároveň naznačuje, že částečný úvazek může být funkčním nástrojem pro pozvolný návrat žen do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené. S navracením se zpět do zaměstnání po pauze z důvodu plnění rodičovských povinností po narození dítěte se také může jednat o velmi složitý návrat do společnosti a zaměstnání. Jedinci se mohou setkávat s nižším sebevědomím, ztrátou osobní autonomie, problematikou spojenou s mateřskými školami, mzdou aj.

Zároveň se ale ukazuje, že nabídka částečných úvazků v České republice zůstává omezená a finančně mnohdy nedostačující. Pro praxi z toho vyplývá, že částečné úvazky jsou reálnou volbou spíše pro ženy s vyšším vzděláním, které nejsou v ekonomicky znevýhodněném postavení, jako jsou například matky samoživitelky. Dále se potvrzuje, že možnosti tohoto typu zaměstnání jsou častější ve větších městech. Pro oblast pracovního trhu a zaměstnávání žen to tedy přináší důležité poznatky o nerovnoměrné dostupnosti flexibilních forem práce a o tom, že jejich využívání je v současnosti omezené, a nedosahuje potenciálu, který by mohly v praxi mít.

ZÁVĚR

Období, kdy se rodinám narodí děti s sebou nese mnoho změn. Ve většině případů to pro ženy znamená odchod z trhu práce a přerušení jejich profesní dráhy z důvodu plnění mateřských povinností. Rodina se musí přizpůsobit novým skutečnostem a adaptovat se na příchod nového člena rodiny. Stejně tak, jako odchod z pracovního trhu bývá pro ženy náročný i návrat zpět do zaměstnání s čímž se také pojí sladění profesního a rodinného života. Některé ženy z tohoto důvodu volí cestu částečných úvazků, jež jsou jedním z efektivních nástrojů pro sladění dvou sfér života.

Tato práce se zabývá problematikou částečných úvazků matek, které se navracejí zpět do zaměstnání. Zaměřuje se na to, jaký vliv měly částečné úvazky na sladění rodinného a profesního života. Dále klade důraz na balanc mezi osobním a pracovním životem. Hlavním cílem práce bylo zjistit, jak ženy vnímají problematiku částečných úvazků po návratu z mateřské či rodičovské dovolené a co bylo hlavní motivací pro zvolení pracovního zařazení na částečný úvazek současně se sociálními dopady, které je případně provázely na jejich cestě při jejich návratu do zaměstnání.

Práce je rozdělena na dvě části. První částí je teoretická část, která se v jednotlivých kapitolách zaměřuje na různé oblasti. Úvodní kapitola se zabývá zaměstnaností a sociální politikou včetně zaměstnanosti žen a nesouladu v odměňování mezi ženy a muži. V první kapitole je také zahrnuta zaměstnanost žen ve dvacátém století.

Na první kapitolu navazuje druhá, která svoji pozornost věnuje rodině. Zejména se zaměřuje na typy rodinných struktur a její funkce. Současně pojednává o principech rodinné politiky v České republice a metodách sociální práce s rodinou, kde jsou popsány aktuální trendy, jak pracovat s rodinou.

Třetí kapitola pojednává o formách flexibilních pracovních úvazků, které je možné najít na trhu práce. Možnostmi jsou zaměstnání na částečný úvazek, pracovní poměry na dobu určitou a v neposlední řadě alternativní formy flexibilního zaměstnání, které mohou reprezentovat pružnou pracovní dobu u kterých si zaměstnanci mohou zvolit začátek a konec pracovní doby na základě stanoveného časového úseku, který je určen zaměstnavatelem.

Poslední kapitolou teoretické části je kapitola čtvrtá, která se věnuje rodičovství a pracovnímu životu. Zejména klade důraz na prozkoumání problematiky harmonizace rodinného a profesního života, jako na oblast, která by měla umožnit rodičům se svobodně rozhodnout, jak skloubit péči o dítě a rodinu společně s vlastní profesní dráhou. Závěrem čtvrté kapitoly je právní rámec, který pojednává o ochraně zaměstnanců a rodičů a poukazuje na význam mateřské a rodičovské dovolené.

Na teoretickou část navazuje část praktická, která se věnuje případovým studiím s jednotlivými respondentkami. V práci nejprve dochází k představení kvalitativního výzkumu na základě, kterého bylo provedeno výzkumné šetření. Ke sběru dat také posloužil

polostrukturovaný rozhovor. Dále kapitola zahrnuje na základě, jakých kritérií byly jednotlivé respondentky zvoleni, na což navazuje metodologie výzkumu, která popisuje, jak probíhal sběr a vyhodnocování získaných dat. Následně jsou představeny jednotlivé případové studie s respondentkami. Poté jsou na základě výzkumných otázek porovnány získané odpovědi dotazovaných, které byly mezi sebou porovnány. Výsledky šetření byly také komparovány s odbornou literaturou.

Závěrečné výsledky z výzkumného šetření poukazovaly na skutečnost, že ve všech případech k volbě částečného úvazku po znovunavrácení se zpět na trh práce po ukončení mateřské či rodičovské dovolené vedla respondentky rodinná situace. Nejčastěji se jednalo o potřebu lépe sladit rodinný a profesní život k čemu právě posloužila práce na částečný úvazek, jež umožňovala více volného času na zajištění všech povinností kolem rodiny a práce. Nicméně ženy se při svém návratu do zaměstnání také setkávaly se sociálními dopady, mezi které nejčastěji řadily nízké sebevědomí či problémy s otevírací dobou mateřských škol. Výsledky rovněž naznačily, že ženy, které měly kratší přestávku mezi zaměstnáním a péčí o děti, nebo udržovaly kontakt s pracovním prostředím, čelily při návratu do zaměstnání méně výrazným sociálním dopadům, a zvládaly tuto změnu lépe.

Na základě získaných výsledků bylo také zjištěno, že částečné úvazky pozitivně přispívaly k větší rodinné harmonii, neboť ženám umožnily plnit každodenní povinnosti v klidnějším tempu a bez výrazného stresu. Ve všech sledovaných případech zůstávala péče o děti i domácnost výhradně na ženách. Z odpovědí respondentek také vyplývalo, že finanční situace u vysokoškolsky vzdělaných žen nebránila rodině k volbě jednoho částečného úvazku.

Nicméně výsledky poukazovaly také na to, že je stále obtížné najít práci na částečný úvazek na trhu práce, která by odpovídala zkušenostem a dovednostem ženám, které dosahují vyššího stupně vzdělání. Dalším úskalím byla mzda, která není dostatečná či odpovídající za výkon práce.

Odpovědi ohledně kariérního růstu či budování profesní dráhy byly mírně odlišné. Avšak společným rysem byl fakt, že pro všechny dotazované byl důležitý osobní rozvoj a prohlubování znalostí v profesní oblasti, i když to nevnímaly jako snahu o budování kariéry.

Ze získaných odpovědí z výzkumného šetření vyšlo najevo, že částečný úvazek je efektivním nástrojem, jak sladit rodinný a profesní život. Nicméně na trhu práce stále přetrvává mezera v oblasti nabídky flexibilních úvazků, neboť zaměstnavatelé často nechtějí vytvářet pracovní příležitosti ve formě částečných či jinak upravených pracovních míst. Když existují určitá místa s jiným pracovním zařazením, než je hlavní pracovní poměr, tak bývají finančně podhodnocené či i samotné benefity a odměny jsou pokráceny. Zároveň částečné úvazky si nemohou dovolit ženy, které jsou samoživitelky nebo rodiny, kde není vysokoškolské vzdělání. Za vydělanou mzdu by nebylo možné pokrýt veškeré náklady rodiny.

BIBLIOGRAFICKÝ SEZNAM

1. Akademie věd České republiky (AV ČR), 2025. *Částečné úvazky v Česku: vzácné zboží.* Online. Akademie věd České republiky. Dostupné z: https://www.avcr.cz/cs/veda-a-vyzkum/chemicke-vedy/Castecne-uvazky-v-Cesku-vzacne-zbozi.[cit. 2025-06-25].

2. Aktuálně.CZ, 2025. *Kratší úvazky by pomohly maminkám i seniorům. Česko se do nich nehrne, ukazuje studie.* Online. Aktuálně.CZ. Dostupné z: https://magazin.aktualne.cz/lifestyle/proc-lide-vice-nevyuzivaji-kratsi-uvazky-mohou-pomoci-nejen/r~94497284f38711efb589ac1f6b220ee8/. [cit. 2025-04-01].

3. American Psychological Association, a, 2011. *Working Moms Feel Better than Stay-at-Home Moms, Study Finds.* American Psychological Association. Online. Dostupné z: URL. https://www.apa.org/news/press/releases/2011/12/working-moms.[cit. 2025-04-21].

4. American Psychological Association, b. 2011. *Mothers' Part-Time Employment: Associations With Mother and Family Well-Bein.* American Psychological Association. Online. *Family Relations*, 62(6), 896–906. Dostupné z: https://www.apa.org/pubs/journals/releases/fam-25-6-895.pdf. [cit. 2025-04-21].

5. APROFES, 2024. *Zkrácené úvazky: Výhody vs. nevýhody*. APROFES. Online. Dostupné z: https://www.aprofes.cz/zkracene-uvazky/?utm_source. [cit. 2025-04-02].

6. BARTÁKOVÁ, Hana, 2006. *Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie*. Online. Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/fss/jaro2017/VPL457/um/62036413/Bartakova_2006_Postaveni_zen_str.203-231.pdf. [cit. 2025-06-23].

7. BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ, 2015. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce.* 1. vydání. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7344-354-2.

8. BIERZOVÁ, Jana, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Kateřina MAŘÍKOVÁ a Hana MATYSKOVÁ, 2008. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin.* 1. vydání. Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7330-138-5.

9. BUEHLER, Cheryl A., O'BRIEN, Marion a WALLS, Jill K. 2011. *Mothers' part-time employment: Child, parent, and family outcomes.* Online. Journal of Family Theory and Review, 3(4), 256–272. Dostupné z: https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/C_Buehler_Mothers_2011.pdf. [cit. 2025-04-21].

10. CAJTHAMLOVÁ, Kateřina. 2017. *Abeceda moderního rodiče.* 1. vydání. V Praze: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-913-1.

11. Čermáková, Marie, Hašková, Hana, Křížková, Alena, Linková, Marcela a Maříková, Hana. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-026-5.

12. Česká národní banka (ČNB), 2018. *Kratší pracovní úvazky jako fenomén posledních let.* Online. Zpráva o inflaci III/2018. Česká národní banka. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-inflaci/tematicke-prilohy-a-boxy/Kratsi-pracovni-uvazky-jako-fenomen-poslednich-let. [cit. 2025-06-14].

13. Česká správa sociálního zabezpečení [b.d.]. *Mateřská a rodičovská dovolená v souvislostech zdravotního pojištění.* Online. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/248078/NP_10_2016_ing_antonin_danek.pdf/e9830ad1-c6e0-9f96-5cd8-380dac4a8c20. [cit. 2025-04-15].

14. Český statistický úřad, 2012. *Kulatý stůl: Slaďování pracovního a rodinného života.* Online. Český statistický úřad. Dostupné z: https://csu.gov.cz/kulaty_stul_sladovani_pracovniho_a_rodinneho_zivota20120522. [cit. 2025-04-03].

15. DUDOVÁ, Radka (ed.), Šárka, HASTRMANOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana, VÍZNEROVÁ, Marta, VOHLÍDALOVÁ.2007. *Sociologické studie.* 1. vydání. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha. ISBN 978-80-7330-119-4.

16. ETTLETROVÁ, Sylva, Věra KUCHAŘOVÁ, Barbora MATĚJKOVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠŤASTNÁ, 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku.* 1. vydání. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 80-87007-38-7.

17. GREGORY, Abigail, Susan MILNER. 2009. *Work–Life Balance: A Matter of Choice?*. Online. *Wiley Online Library*. Dostupné z: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x. [cit. 2025-04-19].

18. HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ, 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců.* 1. vydání. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-807416-053-0.

19. HALÍŘOVÁ, Gabriela. 2014. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců a pečujících o děti.* 1. vydání. Teoretik. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2.
20. HENDL, Jan. 2008. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*2. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-485-4.

21. Charta diverzity. 2018. *Matky při návratu do práce čelí předsudkům a nedostatečné flexibilitě práce*. Online. Charta diverzity. Dostupné z: https://diverzita.cz/cs/aktualita/matky-pri-navratu-do-prace-celi-predsudkum-a-nedostatecne-flexibilite-prace. [cit. 2025-04-02].

22. IDEA, 2025. *Částečné úvazky v České republice: Analýza a politické implikace.* Online. CERGE-EI. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_02_2025_Castecne_uvazky_0224.pdf. [cit. 2025-04-28].

23. Jde to pružně [b.d.]. *Hlavní cílové skupiny flexibility v ČR.* Jde to pružně. Dostupné z: https://www.jdetopruzne.cz/uncategorized/manual03/. [cit. 2025-04-02].

24. KALLEBERG, Arne L., 2000. *Nonstandard employment relations: Part-Time, Temporary, and Contract Work.* Online. Annual Review of Sociology, roč. 26. Dostupné z: https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341. [cit. 2025-06-14].

25. KDE JSI TÁTO. [b.d.]. *Rodina hraje klíčovou a nenahraditelnou roli pro zdraví jednotlivce i lidstva jako celku.* Online. Kde jsi táto. Dostupné z: https://www.kdejsitato.cz/rodina/rodina-zaklad-statu.html. [cit. 2025-03-13].

26. KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ, Helena VYCHOVÁ, 2013. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU.* 1. vydání. VÚPSV, v.v.i. Praha. ISBN 978-80-7416-131-5.

27. KRAUS, Blahoslav. 2015. *Životní styl současné české rodiny.* 1. vydání. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-544-8.

28. KRATOCHVÍLOVÁ, Ivana, 2013. *Sociální práce PREPEDEUTIKUM.* Online. Pedagogická fakulta, Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. Dostupné z: https://www.pf.ujep.cz/wp-content/uploads/2020/02/Socialní-práce.pdf. [cit. 2025-06-23].

29. KŘÍŽOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Lenka FORMÁNKOVÁ. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vydání. Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-054-4.

30. KŘÍŽOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. 2017. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225509/Aktualni_rozdily_v_odmenovani_zen_a_muzu_v_CR.pdf. [cit. 2025-03-12].

31. KUCHAŘOVÁ, Věra, Jana, BARVÍKOVÁ, Sylva, HÖHNE, Kristýna, JANUROVÁ, Olga, NEŠPOROVÁ, Jana, PALONCYOVÁ et al. 2019. *Česká rodina na počátku 21. století.* Vydání první. Sociologické nakladatelství SLON. ISBN 978-80-7419-275-3.

32. KUCHAŘOVÁ, Věra. 1999. *Women and Employment.* Online. Czech Sociological Review, ročník 7(2), 179–194. Dostupné z: Women and Employment | Sociologický časopis / Czech Sociological Review. [cit. 2025-04-19].

33. KUCHAŘOVÁ, Věra, 2020. *Reflexe rodinné politiky – očekávání a postoje.* 1. vydání. Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7416-404-0.

34. KYZLINKOVÁ, Renata, Petr POJER, Soňa VEVERKOVÁ, 2019. *Nové formy zaměstnání v České republice.* 1. vydání. VÚPSV, v.v.i. Praha. ISBN 978-80-7416-337-1.

35. MAŘÍKOVÁ, Hana (ed.), KŘÍŽOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta. 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe.* 1. vydání. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha. ISBN 978-80-7419-100-8.

36. MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Rodina jako instituce a vztahová síť.* 3. vydání. Praha: SLON. ISBN 80-86429-19-9.

37. MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Metody a řízení sociální práce.* 2. vydání. Portál, s.r.o. Praha. ISBN 978-80-7367-502-8.

38. MEENAKSHI, S. Pattu, SUBRAHMANYAM, Venkata a RAVICHANDRAN, K. 2013. *The Importance of Work-Life Balance*. Online. *Journal of Work-Life Balance*, 14(3), 31–35. Dostupné z: www.researchgate.net/publication/381852352 [cit. 2025-04-28].

39. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV), 2021. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020.* Online. MPSV. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cms/documents/bddea78c-0b80-1f9f-1c98-99bae4a70244/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf. [cit. 2025-06-14].

40. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ (MPSV), 2023. *Nová Strategie rodinné politiky se zaměřuje na potřeby rodin v jednotlivých životních fázích a specifických situacích.* Online. MPSV. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/nova-strategie-rodinne-politiky-se-zameruje-na-potreby-rodin-v-jednotlivych-zivotnich-fazich-a-specifickych-situacich. [cit. 2025-06-14].

41. MITCHEL, Eva, Dana HAMPLOVÁ (eds.), Jana CHALOUPKOVÁ, Magdalena KOTÝNKOVÁ. 2012. *Kdo se (po)stará? Dítě mezi rodinou, státem a trhem.* 1. vydání. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7330-216-0.

42. MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2025. *VIII.3.3 Pružná pracovní doba.* Online. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/viii33pruznapracovnidoba [cit. 2025-03-30].

43. NEŠPOR, Zdeněk R. a Jiří VEČERNÍK. 2006. *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie.* 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-085-0.

44. NEUBAUEROVÁ, Lenka, 2021. *Základy sociální práce.* Online. Univerzita Hradec Králové. Dostupné z: https://www.uhk.cz/file/edee/pedagogicka-fakulta/pdf/pracoviste-fakulty/ustav-socialnich studii/dokumenty/studijni_opory/socialni_patologie_a_prevence_2021/zaklady-socialni-prace.pdf. [cit. 2025-06-16].

45. NOVÁK, Tomáš, 2007. *Sourozenecké vztahy.* 1. vydání. Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2075-3.

46. NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. 2002. *Sociologie pro ekonomy a manažery.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0384-X.

47. PIEPENBURG, Hildegard, 2014. *Rodina ve světle hodnotových změn.* In: Rodina a společnost: Sborník projevů z mezinárodní konference pořádané dne 22. května 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, s. 66–76. Praha: IDEÁL. ISBN 978-80-86995-28-1.

48. PORADCEMS, [b.d.]. *Sourozenci tak jedineční, a přece si blízcí.* Online. Poradce školy mateřské školy. Dostupné z: https://poradcems.cz/sourozenci-tak-jedinecni-a-prece-si-blizci/. [cit. 2025-04-13].

49. PRÁCE A MZDA, 2017. *Důležitost a spokojenost mužů a žen s aspekty pracovního života.* Online. Práce a mzda. Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/4118/dulezitost-a-spokojenost-muzu-a-zen-s-aspekty-pracovniho-zivota. [cit. 2025-04-03].

50. Právo pro všechny, [b.d.]. *Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené.* Online. Právo pro všechny. Dostupné z: https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/navrat-do-prace-po-materske-ci-rodicovske-dovolene/. [cit. 2025-04-12].

51. Rodiny v krajích [b.d.], *Slaďování rodinného a pracovního života.* Online. Rodiny v krajích.mpsv. Dostupné z: http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika/rodinna-politika/sladovani-rodinneho-a-pracovniho-zivota. [cit. 2025-04-03].

52. ŘÍČAN, Pavel. 2014. *Cesta životem: vývojová psychologie*. 3. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1783-1.

53. SEZNAM ZPRÁVY, 2023. *Ženy pořád znevýhodňujeme. Změna musí přijít shora, říká expertka na práci.* Online. Seznam Zprávy. Dostupné z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-zeny-porad-znevyhodnujeme-zmena-musi-prijit-shora-rika-expertka-na-praci-237758. [cit. 2025-03-12].

54. SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej. 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* 1. vydání. Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-80-7326-140-5.

55. SIROVÁTKA, Tomáš et. al. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika.* 1. vydání. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-7326-104-9.

56. Sociologická encyklopedie, 2023. *Vztahy rodinné*. Online. Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Vztahy_rodinn%C3%A9 [cit. 2025-06-14].

57. Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2011. *Slaďování pracovního a rodinného života v České republice.* Online. Sociologický ústav Akademie věd ČR. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/cz/aktuality/tiskove-zpravy/aktualita-sladovani-pracovniho-rodinneho-zivota-v-ceske-republice. [cit. 2025-04-03].

58. ŠANCE DĚTEM, 2025. *Návrat do práce s dítětem – dilema v novém světle.* Online. ŠANCE DĚTEM. Dostupné z: https://sancedetem.cz/navrat-do-prace-s-malym-ditetem-letite-dilema-v-novem-svetle#varianty-cerpani-rodicovskeho-prispevku. [cit. 2025-04-02].

59. ŠPILÁČKOVÁ, Marie a Eva NEDOMOVÁ, 2013. *Metody sociální práce s jednotlivcem.* Online. Ostravská univerzita v Ostravě. Dostupné z: https://projekty.osu.cz/svp/opory/FSS_Spilackova_Nedomova_Metody.pdf. [cit. 2025-06-16].

60. ŠŤASTÁ, Anna. 2005. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Část 1, Mikrosociální a individuální souvislosti rodičovství.* 1. vydání. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

61. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. 2009. *Cesta zpátky-návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce.* 1. vydání. Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 978-80-210-5012-9.

62. VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří.* Praha: Karolinum. 1. vydání. ISBN 978-80-246-1318-5.

63. VALDROVÁ, Jana, Lenka FORMÁNKOVÁ, Kristýna RYTÍŘOVÁ. 2004. *ABC feminismu.* 1. vydání. Brno: Nesehnutí, ISBN 80-903228-3-2.

64. VONDRUŠKOVÁ, Alena. 2020. *Rodina populárně historická encyklopedie.* 1. vydání. Moravská Bastei MOBA, s.r.o., Brno. ISBN 978-80-243-9448-0.

65. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004. *Zákony pro lidi*. Online. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435. [cit. 2025-03-03].

66. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce ze dne 21. dubna 2006. *Zákony pro lidi*. Online. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262. [cit. 2025-03-03].