

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2012–2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Marie Faixová

Částečné úvazky jako prostředek k zaměstnanosti žen

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2012-2015

BACHELOR THESIS

Marie Faixová

Part-time work as a means of employment for women

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. února 2015

Marie Faixová

Poděkování

Chtěla bych touto cestou poděkovat PhDr. Miroslavu Kostkovi za jeho vedení, trpělivost a cenná doporučení při tvorbě mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnanosti žen a možností nabídek zaměstnání na částečné a jiné formy pracovních úvazků pro ženy pečující o rodinu, ať už o děti či ostatní členy rodiny. Zkoumá podmínky, okolnosti a vlivy, za kterých mohou ženy vykonávat zaměstnání. Přibližuje problematiku částečných úvazků a srovnává možnosti práce na částečné úvazky v České republice s vyspělými zeměmi Evropské unie. Teoretické poznatky byly ověřeny v empirické části a předpoklady byly potvrzeny. Práce ukazuje nové možnosti na trhu práce a to formou flexibilních pracovních úvazků, které postupně vznikají v důsledku působení prudkých změn v ekonomice a na trhu práce.

Klíčová slova

Částečné úvazky, diskriminace, firemní kultura, flexibilizace, genderová rovnost, individualizace společnosti, kvalifikovanost, trh práce, solidarita, zaměstnanost.

Annotation

Bachelor thesis deals with the issue of women's employment opportunities and job postings for partial and other forms of work for women caring for a family , whether for children or other family members. It examines the conditions , circumstances and influences under which women pursue employment . A closer look at part-time jobs and compares the possibility of part- time jobs in the Czech Republic with the advanced countries of the European Union . Theoretical findings were verified in the empirical part and assumptions were confirmed . Work shows new opportunities in the labor market in the form of flexible working arrangements , which in turn are due to the action of rapid changes in the economy and the labor market.

Key words

Corporate culture, discrimination, employment, flexibilization, gender equality, labor market, part-time jobs, qualifications, solidarity, the individualization of society.

OBSAH

Úvod.....	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Faktory ovlivňující zaměstnanost	10
1.1 Aktuální stav nezaměstnanosti žen	10
1.2 Harmonizace práce a rodiny.....	12
1.3 Motivace k výkonu zaměstnání.....	16
1.4 Diskriminace žen.....	18
2 Změny v současné společnosti.....	23
2.1 Změny ze strany zaměstnavatelů	24
2.2 Změny ze strany zaměstnanců	27
2.3 Způsoby řešení nezaměstnanosti.....	28
3 Pracovní úvazky v praxi	31
3.1 Formy pracovních úvazků.....	31
3.2 Výhody práce na částečný úvazek	34
3.3 Současná nabídka částečných úvazků	35
3.4 Ekonomické hledisko částečných úvazků a flexibilizace pracovního času	36
PRAKTICKÁ ČÁST	43
4 Cíl průzkumu a vyhodnocení hypotéz	43
4.1 Stanovení dílčích výzkumných otázek.....	43
4.2 Metody výzkumu a sběr dat	44
4.3 Ženy s dětmi jsou po návratu z mateřské dovolené v zaměstnání diskriminovány.....	50
4.4 Částečné úvazky jsou vhodnou možností pro ženy s dětmi vykonávat zaměstnání.....	51
4.5 Zaměstnanost matek zvýší nabídka částečných pracovních úvazků.....	52
Závěr	54
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	56
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	60

ÚVOD

Problém částečných úvazků v České republice je stále velmi aktuální téma a to především pro ženy, které rodinu již mají a starají se o ni a zároveň i pro ženy, které rodinu zatím jen plánují nebo o ní přemýšlí. Téma možnosti částečných úvazků nebo jiné formy flexibilní pracovní doby je v první řadě aktuální pro matky nebo budoucí matky, které se chtějí svědomitě věnovat rodině a zároveň pokračovat ve svém povolání. Práce a finanční ohodnocení za vykonanou práci jim pomáhá zajistit si finanční nezávislost.

Hlavním cílem této práce je zjistit, jaké jsou možnosti uplatnění žen na trhu práce při současné péči o děti a jestli dnešní ekonomická a sociální situace nabízí ženám možnost pracovat v některých formách flexibilních pracovních úvazků. Především, zdali je to ženám ze strany zaměstnavatelů umožněno a zdali si to ženy mohou dovolit v souladu se svou ekonomickou situací. Velké procento v rozvodovosti českých rodin vytváří potřebu žen vykonávat zaměstnání i za současné péče o rodinu. Skutečnost, že v současné době dochází v naší společnosti k individualizaci, přináší nutnost uplatnění žen v zaměstnání. Dalším cílem této práce, je následný odhad, jakým směrem se bude flexibilní pracovní doba prosazovat na našem trhu a zdali se posune Česká republika v rámci Evropy směrem ke Spolkové republice Německa a to ve smyslu nových možností ohledně částečných úvazků.

V důsledku individualizace společnosti, kdy stále více matek zůstává s dětmi samotné potřebuje zajistit rodinu hlavně po ekonomické stránce. Další důležitou úlohu splňuje práce v kolektivu také tím, že se ženy v průběhu výchovy dětí necítí vyčleněny ze společnosti. Pocit odstínění od společnosti přichází zvláště u těch žen, které jsou velmi podnikavé, pocit odstínění může i v průběhu několika let vyvrcholit v silný pocit neuspokojení a frustrace. Podobný pocit neuspokojení a frustrace zažívají ženy i v pozdějším věku, když mají děti již odrostlé a nemohly se mnoho let věnovat svému povolání.

V současné době většina matek po mateřské dovolené nastupuje opět do zaměstnání a to do věku tří let dítěte, kdy je zaměstnavatel povinen pracovní místo matce na mateřské dovolené udržet. V tomto období nastávají problémy se skloubením práce a rodiny. Dítě je ještě velmi malé a potřebuje matku. Obzvláště, když onemocní. Ze strany zaměstnavatelů většinou ženy naráží na nepochopení. V některých organizacích je možné, aby žena pracovala na méně hodin. Bohužel při výběru nových zaměstnanců ze strany zaměstnavatele dochází k tomu, že raději zaměstnají bezdětnou ženu z obav z možné časté absence matky.

Částečné úvazky jako prostředek k zaměstnanosti žen je hlavním tématem bakalářské práce. Uvedené téma bylo vybráno s ohledem na nutnost změn v nabídce pracovních míst pro ženy na trhu práce v České republice, podpořit zaměstnanost žen, upozornit na stávající problémy a navrhnout možná řešení v praxi a to při současné péči o rodinu. Práce se zabývá také srovnáním pracovních míst na částečný úvazek v České republice a v jiných vyspělých zemích Evropské unie, především ve Spolkové republice Německo.

Teoretická část práce popisuje současný stav nezaměstnanosti žen. Uvádí faktory, které mají na nezaměstnanost vliv. Zabývá se novým směrem, kterým se naše společnost vyvíjí. Řeší se otázka rodičovství a s tím spojené možnosti výkonu zaměstnání. Podstatnou úlohu v zaměstnanosti žen na trhu práce hraje vliv rodinného života a motivace, které způsobují účast v pracovním životě. V práci budou uvedeny různé formy pracovních úvazků, nejen tedy částečné ale i flexibilní a mnoho dalších. Jako příklady budou uvedeny konkrétní příklady mezinárodních organizací, které využívají různých možností pracovních úvazků ke své prosperitě.

Jako metoda zpracování dat pro empirickou část práce bylo zvoleno dotazníkové šetření. Výsledky budou vyhodnoceny s ohledem na předem stanovené hypotézy. Budou seřazeny do přehledné tabulky a grafů. Zdali došlo k potvrzení hypotéz či nikoliv bude vyhodnoceno v závěru práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚSTNANOST

1.1 Aktuální stav nezaměstnanosti žen

Nezaměstnanost není stálá veličina, nýbrž proměnlivá. Mění se v závislosti na různých okolnostech, potřebách a možnostech. Jak možnostech celé společnosti, tak i na možnostech pracovní síly tedy jedince. Tyto okolnosti lze nazvat také různými faktory ovlivňující zaměstnanost na trhu práce. „*Převis nabídky na trhu práce se v praxi projevuje jako nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti je vymezena rozdílem mezi množstvím pracovníků ochotných nastoupit do práce za poskytovanou mzdu a rozsahem pracovní síly, kterou jsou schopni a ochotni zaměstnavatelé přijmout do práce.*“¹

Na začátek bude uvedeno, v jakých procentech a míře nezaměstnanosti se ženy v současné době na trhu práce v České republice nacházejí. Ve srovnání podíl nezaměstnanosti žen oproti mužům ve sledování do roku 2003 byla nezaměstnanost žen více než dvojnásobná. Především došlo k výrazným změnám v nezaměstnanosti žen oproti mužům ve věkové skupině od třiceti pěti let až do šedesáti let. Největší rozdíly v nezaměstnanosti ve srovnání mezi muži a ženami se zvýšily z dvacátého pátého roku až k dvacátému devátému roku. Bohužel však v neprospěch žen a to v necelých 6 %.

Z hlediska možností a uplatnění na trhu práce se velmi zhoršila pozice mužů s nízkou či malou kvalifikací. Tento úbytek pracovních míst s nižší kvalifikací v oborech, které jsou typické pro muže, zapříčinil vývoj ekonomické situace na trhu práce. Naopak ženy s nízkou kvalifikací jsou na tom výrazně lépe. Pokles zaměstnanosti

¹ KOSTKA, Miroslav. *Stručný úvod do problematiky sociální politiky a trhu práce*. Praha1: Vysoká škola J.A.Komenského s.r.o., 2003, s. 11.

a uplatnění žen na trhu práce s vyšším vzděláním, tedy s maturitou či vysokou školou je jen velmi zanedbatelný. Od roku 2009 do roku 2011 se stupeň nezaměstnanosti pohyboval procentuálně mezi 8 až 9 % ročně.

Významný faktor, který ovlivňuje pozici na trhu práce je věk. Přičemž částečné a flexibilní úvazky jsou častější u mladých, a pak i u starších lidí. Pokud se tedy zaměříme na genderové rozdíly, jsou největší rozdíly plné zaměstnanosti ve věku dvaceti pěti až třiceti tří let. Tyto rozdíly opět narůstají ve vyšším věku, tedy ve věku nad padesát pět let. Co se týče trendu, ten je pro všechny vzdělanostní skupiny téměř stejný. Skupiny středoškolsky vzdělaných bez maturity však dosahují největších rozdílů mezi muži a ženami. Vysokoškolsky vzdělané ženy mají téměř srovnatelné postavení na trhu práce jako muži. Genderové rozdíly zde vznikají později, až okolo třicátého druhého roku a nejsou tak výrazné, jako u žen již zmiňované skupiny se středoškolským vzděláním včetně vyučení.

Vzdělání u žen má také velmi velký vliv v uplatnění žen na trhu práce, které ženám umožňuje získat srovnatelné pozice. Výjimku však tvoří období dvacátého pátého až třicátého třetího roku a věk nad padesát pět let. Ukazuje se, že rozdíly v míře nezaměstnanosti žen oproti mužům snižuje jejich míra vzdělanosti. Bohužel stále ještě není výjimkou, že žena se stejným vzděláním jako muž zastává pozici nižší než muž a pokud má žena vyšší vzdělání než muž, zastává mnohdy pozici stejnou jako muž s nižším stupněm vzdělání. Tento nepoměr se odráží i v platovém ohodnocení.²

Nezaměstnanost sehrává také důležitou roli ve vztahu k návratu investic do lidského kapitálu tedy i do vzdělávání. Aby mohlo dojít k co nejvyšší návratnosti takových investic, je zapotřebí možnost získat odpovídající pracovní místo. Čím déle se zaměstnanec účastní pracovního procesu, tím více se mu zhodnocují investice do osobního vzdělávání. V případě, že možnost účastnit se pracovního procesu chybí, to se děje v případě nezaměstnanosti a především dlouhodobé nezaměstnanosti, nemůže zaměstnanec dostávat zpět své výnosy a tak se dostává do osobní ztráty.³

² SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 158-160 s. ISBN 80-732-6104-9.

³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 43-44 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

1.2 Harmonizace práce a rodiny

Harmonizaci práce a rodiny podporuje genderová rovnost. Pomáhá ženám vstoupit na trh práce ve stejném rozsahu a za podmínek stejného odměňování jako u mužů. Přičemž genderová rovnost se netýká jen žen, ale týká se rodiny jako celku a tedy potažmo i mužů. Cílem sladit rodinu a zaměstnání není návrat žen zpět do domácností, nýbrž poskytnout nové možnosti, jak si ženy mohou jednak uchovat a zároveň i rozvíjet své pracovní či profesní dovednosti a schopnosti.

Za účelem překonat napětí vznikající návratem žen do zaměstnání se vytváří tři významné proudy:

1) Snaha pomoci ženám částečně odejít z trhu práce aby tak měly čas na plnění svých pečovatelských rolí a zároveň jim umožnit zachovat své znalosti a výdělek pro jejich nezávislost.

2) Snaha upravit pracovní dobu matek tak, aby mohly vykonávat nenahraditelnou úlohu matky a případně jim umožnit jednu část péče nahradit službami za úplatu.

3) Snaha rozdělit stejnou měrou tradiční role mezi oba rodiče, ženu a muže stejnou měrou a vytvořit tak podmínky pro stejnoměrné rozdělení pracovní i pečovatelské role.

Velmi důležité je ponechat rodinám jejich svobodnou vůli v uspořádání dělby práce a péče o rodinu. Potažmo i volbu, jakým způsobem budou oba rodiče finančně přispívat do rodinného rozpočtu⁴.

Téma genderové rovnosti je stále aktuální, věk a pohlaví jsou důvody pro diskriminaci v zaměstnání. Přetrvává rozdíl ve finančním ohodnocení v neprospěch žen. Zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je nižší ve srovnání se zastoupením mužů a také nižší v zastoupení žen ve veřejném a politickém životě. Dochází k diskriminaci zaměstnankyň z důvodů péče o dítě a seniory.⁵

„Dějiny evropské rodiny jsou většinou psány na základě historických pramenů Západu. Proto v dnešní sociologii rodiny platí, že moderní rodina nahradila

⁴ *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

⁵ PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. vydání II, doplněné a rozšířené. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014, s. 77. ISBN 978-80-7452-033-4.

v Evropě tradiční tím, že ji postavila na nový normativní základ. Teď už nešlo o pouhé předávání si mezi generacemi, nýbrž mělo se jednat o dosažení harmonie mezi blahem, které by rodina měla poskytovat jednotlivci, a blahem obecným.“⁶ Skloubit v dnešní době zaměstnání a rodinu není nikterak jednoduchý úkol. V posledních desetiletích docházelo v evropských zemích ke značným změnám a to nejen v důsledku ekonomické situace. Demografický vývoj je neopomenutelný faktor, ovlivňující zaměstnanost žen. Vzorec rodiny, tak jak byl chápán před několika desítkami let, se podstatně změnil. Koncept a podoba rodiny se do značné míry také proměnila. Tím je myšleno především uspořádání vztahů uvnitř rodin, její funkci, složení, stability. Stavba rodiny v klasickém pojetí, která se chápe jako otec, matka a děti dnes představuje asi jen čtvrtina domácností v Evropě. Česká republika se řadí taktéž mezi evropské země a tak je situace co se týká skladby rodin stejná. Nové změny se odrážejí v rodinném životě. Rodinné svazky jsou oslabovány, vzájemná pomoc v rodině není již jedním z předních faktorů. Slábne motivace k rodinné solidaritě. Angažovanost matek v zaměstnání a tím tedy i chybějící časové možnosti způsobují nereálnost výpomoci svým bližním. Slábnou také finanční zdroje, z toho důvodu jsou matky, které by jinak zůstávaly doma a pečovali o děti blízkou rodinu nuceny finančně přispívat do rodinného rozpočtu. Otevřením se světu, dnes mladí lidé odchází dál za prací a to i do zahraničí. Rodiny žijí více odděleně, tím se oslabují vzájemné vztahy v rodině a to jak péče rodičů o děti tak i péče dětí o rodiče. V některých případech odchází i partneři za účelem vykonávat zaměstnání s lepšími platovými možnostmi a zajistit tak svoji rodinu po finanční stránce. Je tím samozřejmě i narušená péče o svého partnera.⁷

Solidarita, jako další faktor ovlivňující zaměstnanost. „Jedním ze základních způsobů vytváření rovnosti v důstojnosti, svobodě a právech je uplatnění přirozené lidské solidarity a z ní se odvíjející občanské sounáležitosti s těmi skupinami, jež jsou tak či onak sociálně hendikepovány podmínkami svého života a jsou proto ohroženy sociálním poklesem, chudobou, případně i sociálním vyloučením.“⁸ Co se týká solidarity, tak s ohledem na demokratickou výchovu značně klesá, solidarita je totiž

⁶ VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 96 p. ISBN 80-864-2918-0.

⁷ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 16 s. ISBN 80-732-6104-9.

⁸ PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. vydání II, doplněné a rozšířené. Praha: UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA, 2014, s.19. ISBN 978-80-7452-033-4.

nákladnější na čas a finance. Pokud tedy oba partneři pracují na plný úvazek, je důsledkem méně času nejen pro děti, ale i pro sebe navzájem. V rodinách vzniká více napětí a stresu. Rodiče stojí často před volbou mezi rodinou a povoláním. V nemalé míře vzniká stres i mezi střetem pracovních a rodinných povinností. Stres také vzniká i při volbě volného času, kdy se mají rodiče rozhodovat mezi časem stráveným s rodinou nebo časem, který potřebují pro uspokojování vlastních potřeb. Naše současná společnost klade nemalé nároky na nás jako na jedince a individualisty. Je oceňována naše osobnost, originalita, výkonnost a individuální schopnosti, což je velmi prospěšné pro rozvoj naší osobnosti. Bohužel pro partnerský život jsou tyto schopnosti spíše překážkou. V rodině je potřeba přizpůsobivosti a ohleduplnosti, často i sebezapření ve prospěch členů rodiny. Vzniká tedy vnitřní rozpor a role otce či matky se utváří podle potřeb naší společnosti. Mnohem větší rozpor vzniká u žen než u mužů. Je to tím, že ženy pečují ve větší míře o členy rodiny, ať už jsou to děti, zestárlé rodiče či hendikepovaní a nemocní. Jsou to tedy ženy, které se musí rozhodovat mezi mateřstvím či kariérou. Proto jsou na ženy kladeny vyšší nároky, což vede i k většímu napětí a stresu. Bez pomoci okolí není téměř možné obě činnosti plnit v uspokojivé míře.⁹

Jedním z nejpodstatnějších faktorů, které přímo ovlivňují zaměstnanost žen, je mateřství. Žena je mateřstvím, někdy i pouze jen možnost budoucího mateřství v budování své kariéry velmi hendikepovaná především tím, že v důsledku mateřství bude muset svoji kariéru přerušit. Tato nutnost opustit zaměstnání kvůli mateřství snižuje, neboli devaluje kvalifikaci ženy v profesním životě. Žena tak ztrácí kontakt se svým oborem na dobu nejnnutnější péče o dítě. I role mužů se mění, ve srovnání s ženskou rolí však ne tak výrazně. Byli to vždy muži, kteří zajišťovali obživu rodiny. Starali se o její přežití, o finanční zabezpečení a o stabilitu rodiny. Ke změnám dochází především na přelomu dvacátého a jednadvacátého století. V současnosti nevystačí pro rodinu jeden příjem. Muž již většinou sám nedokáže zajistit stabilitu rodiny. Mužům tedy i nadále zůstala jejich role jako živitel, avšak další úloha ve formě péče o členy rodiny se od nich neočekává.

Rodina v její tradiční podobě ustupuje do pozadí, vzniká mnoho nových forem partnerského soužití. Lidé hledají individuální možná řešení pro jejich uspokojivý

⁹ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 10. ISBN 80-732-6104-9.

partnerský život. Vznikají různé nové možnosti svazků. Manželství na celý život jde do pozadí. Dochází k častějším rozvodům a rozchodům pod tlakem naší společnosti a jejich prudkých změn. Narůstá mnoho nesezdaných párů, ať už spolu žijí krátkou či dlouhou dobu nebo i celý život. Tyto svazky se mohou nebo také nemusí změnit v manželství.¹⁰

K zaměstnanosti žen na trhu práce, je potřeba uvést, že důležitou roli hraje potenciální rodičovství nebo již realizované rodičovství. Žena se díky takovéto charakteristice z pohledu zaměstnavatele stává mnohem rizikovějším zaměstnancem, nežli muž. Tento fakt zároveň přispívá ke znevýhodňování žen na trhu práce. Zaměstnavatelé mají obavy, že ženy v rolích matek nebudou moci dost dobře vykonávat své zaměstnání s ohledem na nutnost péče o děti.

Zaměstnavatelů, kteří nabízejí různé možnosti úpravy pracovní doby, práci z domova nebo jiné formy nestandardních pracovních úvazků, které by umožňovaly samoživitelkám v plné míře uplatnit své pracovní nasazení a schopnosti, stále přibývá. V posledních letech se dá vysledovat zvýšený nárůst flexibilních pracovních úvazků, avšak poptávka stále mnohonásobně převyšuje nabídku. U většiny takto upravených úvazků jde o práci, která neodpovídá vzdělání osob a jejich rozvoj je tak pozastaven a dosažené vzdělání nevyužité. V souvislosti s tím je i finanční ohodnocení nižší než na pozici, na kterou by byl zaměstnanec zařazen bez ohledu na jeho rodinnou situaci. Co se týká kariérního postupu, je tedy dost nepravděpodobné, aby mohl nastat. A tak ve svém nejproduktivnějším věku je vývoj zaměstnance zpomalen a v pozdějších letech, kdy děti odrůstají, se jen těžko přizpůsobuje pracovním požadavkům s ohledem na odbornost a další možný postup vedoucí ke zlepšení jeho motivace a finančnímu ohodnocení. Často se však setkáváme se situacemi, kdy je zaměstnanec propuštěn nebo přijme práci, která jen v malé míře odpovídá jeho vzdělání a kompetencím. Bohužel přetrvává pohled na ženskou práci z minulosti. Ženám náležela práce pečovatelky a byla bezplatná, můžeme ji také nazvat v porovnání s mužskou prací jako práci neplacenou. Mužská práce je tedy z historického pohledu jako placená. V současné době, kdy se ženy vyrovnávají

¹⁰SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 17. ISBN 80-732-6104-9.

v pracovní sféře mužům, nedosahují ženy především z tohoto důvodu stejného platového ohodnocení jako muži.¹¹

1.3 Motivace k výkonu zaměstnání

V minulosti se mělo za to, že rodinný život má spíše negativní vliv na práci a potřeby rodinného života a stává se tak překážkou pro dobré vykonávání zaměstnání. Tento názor se v posledních letech změnil. Existuje již mnoho firem, které profitují ze spokojeného rodinného zázemí. Například ve Spolkové republice Německo je dobrým předpokladem pro manažery skutečnost, že mají spokojené rodinné zázemí. Vlastní rodina je vizitkou úspěšného pracovníka, neboť pokud zajistí zdárný chod rodiny, je velmi dobrý předpoklad, že bude dobře řídit i firmu. Spokojenost v rodině má velmi velký vliv na chování v zaměstnání a na jeho vykonávání. Uspořádané rodinné vztahy jsou i vizitkou, že pracovník bude mít zájem na dobrých vztazích i na pracovišti. Rodinné zázemí poskytuje pracovníkům též regeneraci ze stresu vzniklého v zaměstnání. Poskytuje mu stabilitu a motivaci být užitečný.¹²

Zastoupení žen na trhu práce převažuje ve službách a v sociálních sektorech. V těchto oblastech ženy nacházejí nejvíce pracovních možností s ohledem na možnost péče o rodinu. Zároveň se jedná o pracovní místa s nejnižším platem. Ženy s dětmi upřednostňují částečné úvazky a také volí častěji jednodušší zaměstnání, které jim umožňuje zvládat současně i péči o rodinu. Také z tohoto důvodu jsou ženy jen málo zastoupeny ve vedoucích a vyšších administrativních pozicích. Česká republika má nejnižší kvóty ve srovnání se zeměmi střední Evropy v pozicích žen na vedoucích místech nebo na místech manažerských. Je otázkou, kdy si ženy dobrovolně volí nižší pracovní pozice s ohledem na péči o rodinu a kdy jim již kariérní postup není umožněn ze strany zaměstnavatele. Je zajímavé, že i bezdětné ženy jsou vnímány jako potencionální matky a jsou taktéž znevýhodněny v souvislosti s investicemi do jejich pracovní síly a osobního postupu. V souvislosti s tímto historicky vnímaným aspektem

¹¹ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 131 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.

¹² BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 34. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.

se hovoří o tak zvaném skleněném stropu, který neumožňuje ženám pracovat na vyšších manažerských pozicích za vyšší platové ohodnocení. České ženy jsou také velmi málo zastoupeny na pozicích, na kterých vykonávají vedoucí postavení a mají na starosti podřízené pracovníky. Bohužel ještě dnes přetrvává názor, že ženy s dětmi častěji chybí na pracovištích a jejich rodinné povinnosti je odvádějí od povinností v zaměstnání. V minulosti se mělo za to, že rodinný život má spíše negativní vliv na práci a potřeby rodinného života a je tak překážkou pro dobré vykonávání zaměstnání. Ve srovnání oproti ženám jsou na tom muži s dětmi výrazně lépe než muži bezdětní, kdy muži s dětmi mají větší šance v kariéřním vzestupu.¹³

Motivace žen vykonávat zaměstnání jsou velmi různorodé. Pokud se tedy podíváme na ženy samoživitelky, je zřejmé, že jejich motivací je především ekonomická stránka. Dále záleží na tom, jak velké či jak odrostlé jsou již jejich děti. Pokud se nacházejí v pubertálním věku je pro ženu v první řadě zajistit své potomky ekonomicky. Náklady na běžný provoz rodiny jsou podstatně vyšší a odrostlejší děti již nepotřebují tolik péče a přítomnost matky.

Pro některé ženy je též motivací práce v kolektivu, vídat se s kolegy a mít s nimi kontakt. Výhodou je kontakt především se svými vrstevníky či ostatními matkami, kdy vzniká pocit sounáležitosti a vzájemné podpory a pochopení. Pocit spokojenosti se pak odráží i na pracovním výkonu.

Jednou z dalších motivací je pro ženu splnit si svá přání z předešlých let, která se díky mateřství stavěla do pozadí. Tato motivace přichází u žen, které mají své potomky již ve vyšším věku. Ženy s takovými potřebami jsou ochotny navštěvovat různé rekvalifikační či jiné kurzy. Sebevzdělávat se a učit se nové věci. Pokud se jedná o ženy s malými dětmi, tyto tendence stále ještě nepřevažují. Ženy s malými dětmi upřednostňují péči o své malé děti a jsou ochotny vykonávat i práci, která je nikam neposouvá, nerozvíjí, ale poskytuje jim kontakt s okolím a více volného času pro rodinu.

¹³ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 17-20. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.

1.4 Diskriminace žen

Pojem diskriminace lze objasnit takto. „*Diskriminace je situace, kdy se s nějakou osobou zachází hůře než s jinou, například proto, že se narodila s ženským pohlavím*“¹⁴. V Sociální doktríně ČR se zdůrazňuje rovný přístup všech občanů ke vzdělávání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení a k zaměstnání. V postavení mužů a žen se stále znatelně projevuje diskriminace. „*Odstraňování všech forem diskriminace je tudíž imperativem politiky demokratického státu*“¹⁵.

Diskriminace vzniká na základě předsudků o obou pohlavích, týká se tedy mužů a žen. Již od narození jsou děvčata a chlapi zařazováni do tak zvaných škatulek. K jejich pohlaví jsou jim přiřazovány barvy. Růžová pro holčičky, modrá pro chlapečky. Také co se týká hraček, je zaměření a účel hračky směřován k pohlaví. Pro děvčata najdeme v koutku v oddělení hraček různé panenky, převážně blondýnky s dlouhými nohama a velkým poprsím, šatečky na panenky, kočárky, flaštičky pro miminka, kuchyňky, vysavače, pračky, smetáčky a lopatičky, různé ozdůbky na vlasy a nehty a to převážně v růžových, červených, fialkových a pastelových barvách. Pro chlapece je samozřejmě také vyčleněn prostor pro hračky, nalezneme v něm různé stavebnice, bojovníky, auta, železnice, roboty a mnoho dalších mechanických hraček. Zde převládají chlapecké barvy jako modrá, zelená, černá, hnědá apod. Toto rozdělení hraček podle pohlaví od narození již směřuje naše děti. Podvědomě jim říká, jací mají být. Bohužel velkým předsudkem je, že děvčata umí lépe pečovat a jsou zodpovědnější. Chlapci oproti tomu mají větší talent v technických oblastech, jsou hravější a vynalézavější.¹⁶

K dětem se přistupuje již od narození dle pohlaví, ať chceme či ne. O narozeném synovi říkáme, to je ale chlapák, silák a jak je chytrý. O narozených dcerkách jak jsou roztomilé, krásné, mají heboučkou pleť a jsou hodné. Naproti tomu kluci můžou být zlobiví. A když děvčátko pláče nebo se vzteká, říká se mu, ať to

¹⁴ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 35. ISBN 978-807-3676-155.

¹⁵ PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. vydání II, doplněné a rozšířené. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014, s. 26. ISBN 978-80-7452-033-4.

¹⁶ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 35-36. ISBN 978-807-3676-155.

nedělá, že není hezké, když pláče nebo se zlobí. Oproti tomu, když se vzteká chlapec, říká se, vždyť je to kluk a když brečí, tak se říká, ať přestane, protože kluci nebrečí.

Také paní učitelky ve školkách a školách mají rozdílný přístup k chlapcům a děvčatům. Bohužel jen málo našich učitelů berou naše děti jako jednotlivé osobnosti bez ohledu na jejich pohlaví. Všimají si jejich individuality, rozlišují jejich rozdílnosti a umožňují jim rozvoj podle jejich individuálních potřeb, zájmů a schopností.

Zvláštní pozornost si zaslouží nadané holčičky. Pokud se projeví u děvčete nadání či talent či vyšší inteligence již v ranném dětství, nebývá vždy rodiči toto nadání podporováno s tím, že u děvčete těchto schopností není zapotřebí, neboť se vdá a bude mít děti. Rodiče jen v ojedinělých případech zakoupí místo panenek stavebnice, logické hry a jiné rozvíjející předměty. Velkou výhodou mají děti, které se narodí jako třetí či další v pořadí rodičům, neboť takové děti (pokud jsou jejich starší sourozenci obou pohlaví) mají již od narození k dispozici na výběr mnoho hraček, které se vážou k oběma pohlavím. Mohou si tedy již od dětství vybírat, s čím si nejraději pohrají.¹⁷

Článků a zpráv ohledně rozdílu mezi mužem a ženou vychází nespočetně, ať už od našich předních sexuologů nebo známých spisovatelů či žurnalistů. Jedno mají společné, žena je popisována jako osoba, která silně podléhá vlivu svých hormonů a emocí. Avšak i u mužů můžeme pozorovat změny v chování vlivem hormonů. I u mužů hladina hormonů kolísá. Tím je myšlena reakce na podněty zvenčí, nikoliv však uvnitř v souvislosti na jejich vnitřní cyklus. Mužská hormonální rozkolísanost zatím nebyla tak podrobně zkoumána jako u žen. Nejčastěji k tomu u mužů dochází v době zamilovanosti nebo jsou-li tak zvaně na lovu.¹⁸

Například předsudek: *Těhotné jsou nepoužitelné pro racionální uvažování, protože mají mozek zaplavený hormony*¹⁹, svědčí o tom, že i v dnešní společnosti naše názory podléhají předsudkům z minulosti. Řada podobných předsudků se přenesla až do současnosti. Od výše uvedeného předsudky vychází názor, že těhotné ženy nemohou odvádět práci se stejným výsledkem, jako to bylo před jejich otěhotněním. Je jim

¹⁷ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 35-38. ISBN 978-807-3676-155.

¹⁸ Tamtéž, s. 32.

¹⁹ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 39. ISBN 978-807-3676-155.

podsováno, že se nemohou na práci dostatečně soustředit právě vlivem jejich rozbouřených hormonů. Je pozoruhodné, že takto převážně uvažují nadřizení v pracovním procesu, avšak to, zdali může žena stejně dobře vykonávat domácí práce nikdo nezpochybňuje. Přičemž je známo, že domácí práce jsou mnohdy více náročné a nebezpečné, nežli zadané úkoly v zaměstnání. Při vaření je potřeba stejné soustředěnosti a při vytírání či věšení záclon, nebo výměně žárovek a dokonce při práci s mixerm je zapotřebí opravdové koncentrace a jisté zdatnosti. K tomu v některých případech přichází ještě zároveň péče o malé dítě, které je zvědavé a neposedné. Zde nikdo nezpochybňuje, že by žena tyto činnosti, které často vykonává, souběžně nezvládala ani s ohledem na její těhotenství.

Předsudků, které se objevují v naší současné společnosti, je několik. V případě, že byla žena dlouho doma a starala se o děti a chod domácnosti, je obava ze strany zaměstnavatele, že uchazečka ztratila potřebnou praxi a kvalifikaci potřebnou pro výkon zaměstnání. Je na ní, jak tento předsudek obhájí. Nabízí se vysvětlení, že i během rodičovské dovolené se dále vzdělávala a zdokonalovala nebo se naučila novým schopnostem. Dalším předsudkem je to, že se zaměstnavatel domnívá, že uchazečka bude odmítat přesčasy a nebude chtít jezdit na služební cesty. Což může být v některých případech pravdou, je ale potřeba dát možnost se k této domněnce vyjádřit. Například sdělit zaměstnavateli, že má v záloze pro takové to případy hlídání. Další obavou ze strany zaměstnavatele je, že matka bude trávit podstatnou část pracovní doby ošetřováním člena rodiny. A v neposlední řadě panuje obava, že matka se nebude na svou práci soustředit tak, jako muž, bude stále myslet na děti a na chod domácnosti či co uvaří k jídlu. To je opět jen předsudek, ze zkušenosti vyplývá opak, matky jsou rády, že také nějaký čas nemusí myslet na problémy a starosti ohledně rodiny a mohou se věnovat po letech něčemu jinému a i novému.²⁰

K hlavní diskriminaci na základě pohlaví vedou především tzv. genderové stereotypy. To znamená, že některé vlastnosti jsou vnímány jako ženské a některé jako mužské. Jsou to představy o jednom či druhém pohlaví a jsou velmi zjednodušené. Také bráno za zřejmé, že jsou tyto vlastnosti vrozené. Není to však tak jednoznačné. Mohou být i naučené a odpozorované. Dodnes nevíme, jak dalece vnímá miminko. Co však

²⁰ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 36-38 s. ISBN 978-807-3676-155.

víme je to, že ještě než začne nemluvně používat řeč, téměř všemu rozumí. Samozřejmě, že na úrovni jeho potřeb. Vnímá kdo je máma, kdo táta, kdo děti a kdo ostatní blízké osoby. Vnímá, co dělá máma a co táta, ty činnosti pak později přiřazuje příslušnému pohlaví.²¹

Vědní obor gender studies se zabývá tím, jak dalece nás ovlivňuje naše okolí, kultura a co ovlivňuje naše pohlaví. Globálně se předpokládá, že určité vlastnosti a chování odpovídají danému pohlaví. Toto tvrzení není však tak zdaleka jednoznačné. Dalo by se uvést i mnoho případů v okruhu našich známých a spolupracovníků, kde se rozhodně nedá potvrdit obecný předpoklad vlastností a schopností daného pohlaví.²²

V souvislosti s diskriminací žen na trhu práce je nutné připomenout, že ony ženské schopnosti bohužel nejsou tak ceněny, jako typicky mužské. Pokud tedy ženy chtějí dosáhnout stejného finančního ohodnocení jako muži, musí vynakládat mnohem více úsilí. Stav společnosti, kdy rodiny nežijí v klasickém modelu, nutí ženy vydělávat a zajišťovat ať už v plné míře, či jen částečně, finanční stránku rodiny.

Matky s malými dětmi nebo s dětmi nezletilými při nástupu do zaměstnání naráží na mnoho předsudků. Právě kvůli některým předsudkům nejsou rodiče, převážně však matky pro mnohé zaměstnavatele žádání zaměstnanci. Proto je potřeba, aby s tím matky počítaly a dokázaly se dobře obhájit. Pokud vůbec dostanou možnost ústního pohovoru. Bohužel v mnoha případech nejsou vůbec k ústnímu pohovoru přizvány. Všechny výše uvedené předsudky přesto však mohou způsobit, že neobstojíte při výběrovém řízení a práci nedostanete, i přesto, že budete správně a věcně argumentovat. Tím, že se zaměstnavatel na podobné otázky ptá, porušuje zákoník práce. Upozornit ho však na nevhodnost jeho otázek se nedoporučuje. A tak nezbyvá nic jiného, než argumentovat.²³

Návrat do zaměstnání není vždy jednoduchý i za předpokladu, že zaměstnavatel drží pracovní místo po dobu tří let. Může se stát, že zaměstnavatel neposkytne pravdivé informace, z důvodu, že se mu nechce dodržovat zákon. Je

²¹ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 39-42 s. ISBN 978-807-3676-155.

²² *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, s.15. ISBN 978-808-6520-230.

²³ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 42-43. ISBN 978-807-3676-155

vhodné, aby si žena veškerá svá práva i povinnosti předem dobře zjistila. Samozřejmě, že existují firmy, které se chovají podle zákona a vstřícně, avšak není to vždy pravidlem. Bohužel s nekorektním přístupem k pracovnícím po mateřské dovolené je možno se setkat i ve velkých renomovaných firmách a i ve státních podnicích.

Příklad z praxe:

Marie S., 39 let, inženýrka ve velké nadnárodní firmě, dvě děti ve věku 5 a půl roku: S prvním dítětem jsem neměla žádný problém, firma mi vyhověla a měla jsem částečný úvazek. Mezitím se ale změnil šéf, přišel nový z východu a teď po druhém dítěti mi tvrdí, že na žádný částečný úvazek nárok nemám. Musela jsem si sehnat příslušnou část zákona, nejen v češtině, ale i v angličtině, a dát jim to. Teprve pak mi uvěřili²⁴.

V některých případech může zaměstnavatel dát jasně najevo, že o návrat matky po mateřské dovolené nestojí. Podle zákona má matka nárok na návrat do zaměstnání za určitých opět zákonem stanovených podmínek. Ovšem někteří zaměstnavatelé se snaží zákon obcházet různými způsoby. Jako jedna z možností pro případ, že zaměstnavatel nestojí o návrat matky na její původní pracovní místo je i možnost dohody. Dohoda může pomoci mimosoudní cestou alespoň dohodnout finanční kompenzaci za nepřijetí ženy do zaměstnání.

²⁴ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s..25. ISBN 978-807-3676-155.

2 ZMĚNY V SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI

V posledních desetiletích si můžeme všimnout změn v souvislosti s reprodukcí v rodinách v evropských zemích. Existuje mnoho faktorů, které změny reprodukčního chování ovlivnily. Prvním důležitým faktorem, který stojí v centru pozornosti je klesající fertilita. Jde o jeden z nejvýznamnějších faktorů s ohledem na stárnoucí společnost. Můžeme zaznamenat v posledních letech pokles z 2.9 na 1.9 dítěte na ženu ve věku patnácti až čtyřiceti čtyř let. V důsledku snížení nemocnosti a úmrtnosti dětí se zároveň snížila i porodnost. Přibylo více dětí, které se dožívají osmnáctého roku života. Míra potřebná pro stávající reprodukci je alespoň v rozsahu populace asi 2,08 dítěte na jednu ženu. V devadesátých letech se objevoval trend žít společně avšak beze sňatku a také trend pozdějšího vstupu do svazku manželského. Také ženy začaly oddalovat první těhotenství. Dále vznikala trend vysoké rozvodovosti a trend k různým variantám soužití mimo manželství. Rostl tedy poměrně rychle počet neúplných manželství a také počet dětí narozených mimo manželský svazek se zvýšil. Individualizace společnosti je stále znatelnější a dochází tak k větší neochotě jedinců přijímat trvalejší závazky. Sociální stát nabízí různé výhody jedincům, kteří žijí sami a tak se může stát, že rodina žijící společně se deklaruje jako skupina samostatně žijících jedinců. Jde o tak zvané nesezdané páry, kteří čerpají výhody samoživitelů.²⁵

Dalším jevem v naší současné společnosti je též oddalování manželství a potažmo i s tím spojené mateřství. V návaznosti na to klesá i počet dětí, což je důsledkem vyšší vzdělanosti žen a jejich následné emancipace. Nárůst je sledován i v počtu párů žijících bez dětí, v počtu dětí narozených mimo manželství a v počtu jednočlenných domácností. Vzhledem k poměrně vysokému trendu zaměřenému na výkonnost a individuální schopnosti, což je velmi prospěšné pro rozvoj naší osobnosti, bohužel pro partnerský život jsou tyto schopnosti spíše překážkou, klesá počet rodin v klasickém pojetí. Protože v rodině je potřeba přizpůsobivosti a ohleduplnosti, často i sebezapření ve prospěch členů rodiny. U členů rodiny vzniká vnitřní rozpor a role otce či matky se utváří podle potřeb naší společnosti. Mnohem větší rozpor vzniká u žen než

²⁵ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 17-18. ISBN 80-732-6104-9.

u mužů. Je to tím, že ženy pečují ve větší míře o členy rodiny, ať už jsou to děti, zestárlé rodiče či hendikepování a nemocní. Jsou to tedy ženy, které se musí rozhodovat mezi mateřstvím či kariérou. Proto jsou na ženy kladeny vyšší nároky než na muže, to vede i k většímu napětí a stresu. Bez pomoci okolí není téměř možné obě činnosti plnit v uspokojivé míře. S ohledem na poměrně vysoký nárůst výše jmenovaných jevů se mění i postoje veřejnosti k těmto jevům a postoj sociálního státu, který je nucen nově vzniklé jevy přijmout a zabezpečit po právní i sociální stránce.²⁶

K dalším jevům naší společnosti patří i trend rodin s jedním rodičem. Mezi léty 1964 a 2000 klesla v Anglii a Walesu úhrnná plodnost z 2,9 na 1,7, ale současně narostl i podíl dětí, které se narodily mimo manželství ze 7 % na 40 %. S růstem většího počtu rozvodů a rozchodů dochází k tomu, že se zvětšuje počet rodin žijících pouze s jedním z rodičů, většinou s matkou. V některých případech jde i o dobrovolné rozhodnutí žen, vychovávat dítě sama, bez otce, což je znakem průmyslově rozvinuté země. Tak se tedy čím dál větší počet dětí ocitá v rodinách s jedním rodičem. Jelikož je velmi obtížné skloubit péči o dítě či děti a zároveň rodinu zajistit ekonomicky, je potřeba umožnit těmto osobám, aby se mohly udržet na trhu práce a též jim umožnit, aby se jejich péče o rodinu dala vhodně skloubit s výkonem jejich profese. Jinak se tyto skupiny ocitají na hranici chudoby, jsou nuceni užívat i různých sociálních příspěvků. Bohužel se často stává, že právě ony jsou diskriminovány na trhu práce.²⁷

2.1 Změny ze strany zaměstnavatelů

V dnešní době, kdy je stoupající tendence zaměstnaných matek, začínají firmy přehodnocovat své postoje k zaměstnaným matkám. Někteří zaměstnavatelé však stále vnímají sociální výhody zaměstnankyň jako důsledek podporování harmonizace práce a rodiny v převážné většině i vynucované stavem na trhu práce a legislativou. Roste však i počet takových firem, které harmonizaci rodiny a pracovních povinností zavádí v rámci firemní kultury. Tyto firmy již pochopily, že vytvořit podmínky pro sladování rodiny a práce vede k náboru a stabilizaci zaměstnankyň, vnímá ji i jako součást motivace a loajality. Vykonávat práci dle individuálních možností se odráží ve

²⁶ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 16-17. ISBN 80-732-6104-9.

²⁷ Tamtéž, s. 19.

spokojenosti na pracovišti a na výkonu práce a kvalitě práce. Jde v první řadě o snížení stresu a konfliktů mezi výkonem zaměstnání a péčí o rodinu. Zaměstnanci se mohou plně koncentrovat na svoji práci, neboť jejich rodinní příslušníci jsou dobře opatřeni a také mají zaměstnanci poměrně dobře rozloženou pracovní dobu tak, aby jim zbyl i čas na organizaci rodinného života. Hlavním cílem takto smýšlejících organizací je zvýšit výkon a spokojenost svých zaměstnanců.²⁸

Nové odborné pojmy, které se začaly objevovat v oblastech sociální politiky a v manažerské praxi jsou family friendly workplace, family friendly company²⁹, family friendly employer³⁰. Pojmem family friendly workplace, nazýváme pracovním prostředím, ve kterém je personální politika zaměřena tak, aby umožnila zaměstnancům skloubit a plnit rodinné a pracovní povinnosti.

Za základní, vzájemně propojené oblasti jsou považovány:

- příspěvky z různých kulturních fondů, které mají zvyšovat kvalitu života, většinou jde tedy o nadstandardní služby, mají přispívat k relaxaci ve volném čase a vylepšit naturální formou rodinný rozpočet,
- podpora vytváření dobrého klimatu na pracovišti, jenž respektuje odpovědnost a závazky vůči rodinám zaměstnanců a zároveň vytváří prostor pro zaměstnanecké preference,
- jde o vytváření dobrých mezilidských vztahů na pracovištích, kde je respektována odpovědnost zaměstnanců vůči jejich rodině, nejde pouze o péči o děti, je zde zahrnuta i péče o přestárlé občany nebo o jinak péče potřebné členy,
- vytvářet nové koncepce, které budou zajišťovat co největší rovnováhu, která bude přínosem jak pro firmu, tak i pro rodiny zaměstnanců.³¹

Velmi důležitým faktorem rodinné politiky je možnost úpravy pracovní doby nebo i místa výkonu práce podle potřeb zaměstnanců. Místem výkonu práce je myšlena především práce doma, což je v dnešní informační společnosti snadno možné

²⁸ *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, s. 28. ISBN 978-808-6520-230.

²⁹ Firma přátelská k rodině.

³⁰ Zaměstnavatel přátelský k rodině.

³¹ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 24-26 s. ISBN 80-732-6104-9.

především s ohledem na možnosti komunikačních kanálů. Dalším důležitým faktorem je úprava pracovní doby v různých podobách. Může mít variabilní počet hodin, počátek a konec pracovní doby se může lišit. Může být využívána zkrácená pracovní doba. Zkrácená pracovní doba na méně než třicet hodin týdně je velmi hojně využívána v Nizozemí a Velké Británii. Taktéž v západní části Německa Bavorsku, pracuje většina žen na poloviční úvazek. Možnost polovičního úvazku využívají nejen matky s malými dětmi, ale i matky s dětmi odrostlejšími. Zvláště v rodinách, kde manžel zajišťuje rodinu materiálně a žena, aby neztratila kontakt s okolím, chodí do práce. Její ekonomický přínos do rodiny pak pokrývá finanční částky na nadstandardní požitky. Práce se tak pro ni stává i jakýmsi společenským aktem. I pro organizaci je takováto pracovní síla přínosem. Do zaměstnání se žena těší a svoji pracovní dobu pak plně využívá bez jakýchkoliv prostojů či přestávek. Může pracovat v plném nasazení, neboť má dostatek času na odpočinek a zvládnutí ostatních povinností spojených s rodinou. Ve Spolkové republice Německa tedy existuje mezi počtem dětí a prací na zkrácený úvazek u žen pozitivní korelace. Přestože se v současné době neobejde většina rodin bez dvojího výdělků, je považován za hlavního živitele muž. To vychází z tradičního modelu rodinného života. Family friendly policies (politika šetrná k rodině) je zaměřena více na ženy než na muže. Potvrzuje se tedy všeobecný názor, že péče o rodinu a ostatní potřebné členy rodiny je úlohou spíše žen než mužů. Přestože již existuje „mateřská dovolená otců“, jde spíše jen o výjimky a nedá se předpokládat, jak se bude tato potřeba otců, pečovat o malé děti, vyvíjet.

V Evropské unii existuje takzvaný „Evropský audit rodina a zaměstnání“³². Jde o audit, ve kterém mohou podniky usilující o harmonizaci práce a rodiny získat prestižní titul Work & Family, německy Beruf & Familie. Audit hodnotí již zavedená opatření a také pomáhá vytvářet nová. Nová opatření pak dále pomáhá zavádět. V rámci auditu se zkoumá konkrétně deset oblastí. Těmi jsou:

- pracovní doba co do objemu a času,
- pracovní postupy a náplň práce,
- pracoviště, zkoumání flexibilního pracovního místa a jeho propojení v podniku,

³² Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/audit-rodina-zamestnani>

- informační a komunikační politika (např. vnitřní informovanost o prorodinných aktivitách v podniku),
- kompetentnost řídicích pracovníků (prorodinné jednání vedoucích pracovníků směrem k zaměstnancům, podpora komunikačních schopností a schopností řešit konflikty),
- personální vývoj (další možnost vzdělávání a podpora zaměstnanců s rodinami),
- naturální a finanční dávky,
- služby rodinám (nabídka možností zaopatření dětí nebo členů rodiny, kteří potřebují péči),
- podniková specifika (individuální aktivity podniku zaměřená na podporu rodin, která nespádají do žádné z výše uvedených skupin),
- podnikový a personální datový model (nalezení, spojení a analýza podnikohospodářských dat a informací, které mají sloužit ke středně až dlouhodobému stanovení nákladů na prorodinná opatření).³³

2.2 Změny ze strany zaměstnanců

Je paradoxem, že v době, kdy se mění forma rodiny a její uspořádání je právě větší zájem o vytvoření podmínek v organizacích se záměrem podpořit rodiny, avšak za předpokladu klasické rodiny. Příjem ze zaměstnání zůstává i nadále pro obyvatele z průmyslově vyspělých společností důležitou základnou pro zajištění obživy a nadstandardních investic do budoucnosti. Pracovní kariéra také výrazně ovlivňuje rodičovství, tedy kdy a zda vůbec založit rodinu. Někdy zaměstnání a kariéra může působit i proti rodičovství. Mnohdy se nejedná pouze jen o příjem, kterého může zaměstnanec dosáhnout. U žen vzhledem k vynucené pauze způsobené narozením dítěte může být narušen celý kariérní postup a způsobit handicap, který se jen těžko vyrovnává. Zdárný vzestup v zaměstnání jistě vylepšuje i rodinný rozpočet, na druhou stranu však chybí čas, po který může rodina finanční prostředky využít a nedostatek společného soužití za účelem pěstování vzájemných vztahů.

³³ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 48 s. ISBN 80-732-6104-9.

Faktory, které přicházejí z vnějšku a to za účelem harmonizovat práci a rodinu jsou tyto:

- vliv demografického vývoje,
- vliv ekonomických zřetelů,
- ideologické perspektivy sociálního státu a jeho potřeb³⁴.

Je nutno připomenout, že diskuse o harmonizaci péče o rodinu a vykonávání zaměstnání velmi úzce souvisí i s otázkou rovnosti mezi mužem a ženou. Harmonizace práce a rodiny podporuje genderovou rovnost a pomáhá ženám vstoupit na trh práce ve stejném rozsahu a za podmínek stejného odměňování jako u mužů. Přičemž genderová rovnost se netýká jen žen, týká se rodiny jako celku, tedy i mužů.

Cílem sladování rodiny a zaměstnání není návrat žen zpět do domácností, jde o nové možnosti, jak si ženy mohou jednak uchovat a zároveň i rozvíjet své pracovní či profesní dovednosti a schopnosti.

Za účelem překonat napětí vznikající návratem žen do zaměstnání se vytváří tři významné proudy:

- snaha pomoci ženám částečně odejít z trhu práce aby tak měly čas na plnění svých pečovatelských rolí a zároveň jim umožnit zachovat své znalosti a výdělek pro jejich nezávislost,

- snaha upravit pracovní dobu matek tak, aby mohly samy vykonávat nenahraditelnou úlohu matky a případně jednu část péče nahradit službami za úplatu,

- snaha rozdělit tradiční role mezi oba rodiče, ženu a muže stejnou měrou a vytvořit tak podmínky pro rozdělení i stejnou měrou pracovní i pečovatelskou roli.

Velmi důležité je ponechat rodinám jejich svobodnou vůli v uspořádání jejich dělby práce a péče o rodinu. Ponechat volbu, jakým způsobem budou oba rodiče finančně přispívat do rodinného rozpočtu.³⁵

2.3 Způsoby řešení nezaměstnanosti

Řešení situace ohledně nezaměstnanosti se prozatím děje především prostřednictvím úřadu práce. To je již nedostačující. Jde o to provázat politiku

³⁴ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 56. ISBN 80-732-6104-9.

³⁵ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 62. ISBN 80-732-6104-9.

zaměstnanosti s různými politikami, jako jsou např. vzdělávací politika, sociální politika a politika hospodářská. Je zapotřebí i účast ostatních orgánů státní a veřejné správy, také různých odborových svazů, zaměstnavatelských svazů, hospodářských komor a dalších. Obzvláště vhodný způsob řešení nezaměstnanosti jsou různé formy pracovních úvazků jako např. brigády, částečné úvazky, flexibilní úvazky, sezónní práce, sdílená pracovní místa, chráněné dílny a jiné.

Úřad práce České republiky je správním úřadem. Zabývá se plněním úkolů v oblasti zaměstnanosti, chrání zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele, působí v oblasti státní sociální podpory. Jeho důležitým úkolem je poskytovat služby v oblasti pracovních příležitostí. Jsou to například informace o situaci na trhu práce jak v České republice, tak i v dalších zemích EU. Informuje o podmínkách zaměstnání nejen u nás ale také i v zahraničí. Nabízí možnosti dalšího vzdělávání nebo poskytuje informace podobného charakteru. Především však úřad práce informuje o volných pracovních místech v České republice a zemích Evropské unie. Veškeré informace týkající se zaměstnanosti nalezneme především na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Také osobám hendikepovaným nabízí možnosti rekvalifikace či dalšího vzdělání za účelem udržení si pracovní pozice či najít vhodné zaměstnání. V tomto směru může i poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa.

Úřad práce také poskytuje poradenské služby ohledně volby povolání, ohledně potřebné rekvalifikace, může pomoci zprostředkovat vhodné zaměstnání. Zvýšenou péči věnuje úřad práce zvláště těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji s ohledem na svůj zdravotní stav nebo péči o dítě nejvíce potřebují. Jedná se především o skupiny osob se zdravotním postižením, dále o těhotné ženy, ženy a matky, fyzické osoby pečující o děti do patnácti let věku a o fyzické osoby starší padesáti let.³⁶ Jako velmi důležitou součást činnosti úřadu práce vidíme v tom, že vyplácí podporu v nezaměstnanosti a též i při rekvalifikaci. Nemalá úloha úřadu práce spočívá v tom, že nabízí služby a poradenství i zaměstnavatelům. Poskytuje příspěvky různého druhu a to i zaměstnavateli. Jako například uvedeme příspěvek na zapracování nového zaměstnance, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Jako další

³⁶ PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. vydání II, doplněné a rozšířené. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014, s. 93-94. ISBN 978-80-7452-033-4.

možnost formy příspěvku považujeme i úhradu nákladů rekvalifikace prováděné za účelem pracovního uplatnění. Úřad práce dále zabezpečuje svoji činností integraci těžko umístitelných skupin. Jde opět o poskytování poradenských služeb, popřípadě nabídku volných pracovních míst, komunikuje se zaměstnavatelem za účelem umožnit a zaměstnat osobu znevýhodněnou oproti ostatním pracovníkům.³⁷

³⁷ PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY: Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

3 PRACOVNÍ ÚVAZKY V PRAXI

3.1 Formy pracovních úvazků

„Částečné pracovní úvazky jsou pracovní úvazky, které nejsou vykonávané na plný počet pracovních hodin, uzákoněný státem.“³⁸

Pro rodiče tedy konkrétně matky je tento způsob práce příznivý. Může být denně odpracovaný jen určitý počet hodin nebo může být práce prováděna jen některé dny v týdnu. V některých případech si může zaměstnanec sám dopředu určit, kolik hodin a který den odpracuje tak, aby splnil předem dohodnutý počet odpracovaných hodin³⁹.

Na návrat žen na pracovní trh má vliv více faktorů. Záleží především na podmínkách, které obecně platí pro vykonávanou profesi, zde je důležitý i obor profese. Dále je návrat žen do zaměstnání také ovlivněn subjektivními faktory a osobními plány ženy. Nemalý vliv mají zaměstnavatelé a různé vnější faktory. Pokud jde o úpravu pracovní doby, ta se řídí právem zaměstnavatele a to je rozvrhnout zaměstnanci takovou pracovní dobu, kdy je zapotřebí určit její začátek a konec. Toto právo zaměstnavatele je uvedeno v ustanovení § 81 ods.1 zákoníku práce. Rozvržení pracovní doby se stanovuje do pěti dnů v týdnu. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby rozvržení nebylo v rozporu s bezpečností práce. Pracovní doba je tedy určitý časový úsek kdy zaměstnanec realizuje svoji práci a zároveň je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen dodržovat náplň práce a plnit úkoly svěřené zaměstnavatelem ve stanovené pracovní době. Dále plnit povinnosti zakotvené v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci a vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních povinností⁴⁰.

³⁸ SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 65. ISBN 80-732-6104-9.

³⁹ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, s. 95. ISBN 978-807-3676-155.

⁴⁰ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, page. 72. ISBN 80-747-8337-5.

Nejvíce využívaným druhem zvláštních pracovních podmínek zaměstnanců, kteří pečují o malé děti, jsou různé úpravy pracovní doby. V zákoníku práce jsou zakotveny dva druhy úpravy pracovní doby:

- ustanovení § 241 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel povinnost při zařazování zaměstnanců do směn přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o malé děti,

- dle § 241 odst. 2 zákoníku práce, ve kterém se píše mimo jiného, požádá-li zaměstnanec, pečující o dítě mladší patnácti let o zkrácení pracovní doby nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Jako další možnostmi úprav pracovní doby můžeme uvést zejména příklad posunutí začátku nebo konce pracovní doby, rozdělení pracovní směny či sloučení směny dělené, rozvržení pracovní doby na menší počet pracovních dní, než je stanovený počet.⁴¹

Flexibilní formy zaměstnávání: Mezi flexibilní formy zaměstnávání patří různé úpravy délky pracovní doby, pružná pracovní doba. Další nestandardní formy organizace práce jako například práce z domova. Jde o stále více aktuální téma, neboť současná doba klade větší nároky na jednotlivce. Mění se také uspořádání v rodině a dochází tak k výměně rodinných rolí. Se změnou tržní ekonomiky, s ohledem na její vyšší požadavky na zaměstnance, je mnohem složitější sladování práce a rodiny nejen pro ženy ale i pro muže. To především ve srovnání s minulým režimem. Podmínkami pro úspěch v dnešní ekonomicky zaměřené společnosti je požadována od zaměstnanců především produktivita, efektivita a flexibilita. Zaměstnavatelé si též začínají uvědomovat, že ztráta zapracované a zkušené pracovní síly s odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou je pro zaměstnavatele nevýhodná ba i neperspektivní. V tomto případě je na místě po dohodě se zaměstnancem umožnit zaměstnanci vhodnou pracovní dobu, která umožní zároveň péči o dítě alespoň v tom nejnútnejším rozsahu.⁴²

Zkrácený úvazek: V České republice je práce na zkrácený pracovní úvazek spíše výjimečná. Procentuálně jde o pouhých 5 % zaměstnanců a to především žen,

⁴¹ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, pages. 73. ISBN 80-747-8337-5.

⁴² JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, pages. 73-74. ISBN 80-747-8337-5.

kteře možnost práce na zkrácený úvazek vítají a její možnosti rády využívají. Bohužel oproti západoevropským zemím v této variantě pracovního úvazku na zkrácenou dobu zaostáváme, především za Německou spolkovou republikou. Netypické formy zaměstnávání však přinášejí sebou i znevýhodnění. Pokud jde o různé zaměstnanecké výhody, většinou na ně zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou nemají nárok. Stejně tak i pokud jde o postup v zaměstnání nebo budování kariéry. Často jsou i takovíto zaměstnanci ohroženi, bývají první na řadě při propouštění či různých reorganizačních změnách ve firmě.

Sdílení pracovní místa: Probíhá podle předem dohodnutých podmínek. Jedná se tedy o jedno pracovní místo, jeden plat za výkon dané práce a jedny pracovní podmínky. Toto pracovní místo je pak sdíleno dvěma či více zaměstnanci. Obvykle bývá jedno pracovní místo děleno na dva pracovní úvazky, tedy každý zaměstnanec pracuje na poloviční úvazek, nemusí být rozdělení jednoho pracovního místa mezi dva zaměstnance rovnoměrné pro oba. Důležitá je však dohoda a závazný rozpis pracovní doby a přesně určené povinnosti pro oba. Sdílení pracovního místa umožňuje snížení nákladů na nové pracovní místo a zároveň zajišťuje větší flexibilitu zaměstnanců. I přes jmenování jistých výhod pro firmu, její zástupci se stále domnívají, že je forma sdíleného pracovního místa pro podniky nevýhodná.⁴³

Pružná pracovní doba: Výhoda pružné pracovní doby je především ta, že oproti práci na částečný úvazek zaměstnanci netrpí finanční újmou. Začátek a konec pracovní doby si zaměstnanci mohou stanovit sami. Výhodou je i samozřejmě, když je pracovní doba předvídatelná, tedy bez přesčasů a neohlášených změn. Pružná pracovní doba je méně častým pracovním úvazkem nežli práce na zkrácený úvazek. Pokud je však v organizacích nabízena, je velmi často využívána. Přímou úměrnou je nabídka práce s pružnou pracovní dobou a celkovou vzdělanostní úrovní zaměstnanců v organizaci. Čím větší je vzdělanostní úroveň, tím větší je pravděpodobnost, že organizace bude pružnou pracovní dobu podporovat.

Práce z domova: Také jinak i práce na dálku je práce, při níž si pracovník může vybrat pracovní místo a i časové rozvržení, pracovním místem bývá nejčastěji domov. Práce z domova bývá velmi oblíbená forma pracovního úvazku především pro

⁴³ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, pages. 75. ISBN 80-747-8337-5.

rodiče s malými dětmi ale i pro zaměstnance, kteří pečují o ostatní členy rodiny. Práce z domova se stává stále oblíbenější a to především díky rozvoji komunikačních technologií. Je zajímavostí, že práce z domova není využívána pouze ženami, dokonce je využívána ve stejné míře i muži. Uchazeči o zaměstnání je práce z domova požadována stále častěji, zaměstnavatelé na ni však reagují zdrženlivě a to i přesto, že často takto volená forma úvazků je pro zaměstnavatele výhodnější a to z ohledem na úspory, které díky práci z domova vznikají. Ze strany zaměstnavatele také vznikají obavy vzhledem ke ztížené komunikaci se zaměstnancem a menší možnost využití kontrolních mechanismů. Práci z domova nelze také využít v každé profesi, je tedy závislá i na druhu vykonávané práce. V řadách českých podniků a organizací zatím není příliš mnoho nabídek s možností práce z domova.⁴⁴

3.2 Výhody práce na částečný úvazek

Uplatnění žen na trhu práce a to konkrétně formou částečných úvazků je v dnešní době již mnohem známějším jevem. Bohužel však stále ne v takové míře, jako je tomu u našich západních sousedů. Výhoda práce na částečný úvazek je samozřejmě v tom, že zaměstnanec, tedy konkrétně matka s jedním či více dětmi má více času na výchovu a péči o své děti oproti matkám, které pracují na plný úvazek. Práce na plný úvazek a zároveň péče o menší děti je téměř neslučitelná. Je možná pouze za určitých podmínek. Pokud tedy matka má někoho v rodině, kdo péči o nezletilé děti převezme nebo pokud se stará stejnou měrou i manžel, což nebývá obvyklé. Jsou i případy, kdy si matka musí někoho na hlídání a péči o děti najmout a zaplatit. To má však svá úskalí. Pečovatelka nemůže nikdy nahradit v plné míře péči matky. Z finančního hlediska si matka může pečovatelku dovolit, jen pokud dosahuje vyššího výdělku. Je tedy na pečlivém zvážení, zdali není výhodnější varianta, pracovat na méně hodin a tedy i za méně peněz a za to mít více času na výchovu dětí. Ovšem takové možnosti a úvahy si můžou dovolit pouze ty matky, které mají partnera či zázemí, které je finančně může podpořit. V případech matek samoživitelek nebo rozvedených matek s dětmi

⁴⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, pages. 75. ISBN 80-747-8337-5.

v současném ekonomickém stavu společnosti v České Republice nemají matky na výběr. Jsou nuceny pracovat na plné úvazky a nemohou se tak více věnovat rodině.

Pokud jsou matky s malými dětmi již nějaký čas doma, rády uvítají změnu v tom směru, že mohou jít opět do pracovního kolektivu, zajímat se i o jiné činnosti, než ty, co jsou spojeny s výchovou dětí. Dalším příznivým efektem je i výdělek, tedy vlastní peníze, díky nimž nejsou na svých partnerech tolik závislé. Práci na částečný úvazek se dá předejít duševní frustraci, ke které dochází u matek, které jsou aktivní a podnikavé pokud tedy zůstanou delší dobu v domácnosti a tráví veškerý čas péčí o děti a rodinu. Zaměstnání dává ženám udržení si alespoň částečné nezávislosti a samostatnosti.⁴⁵

Využije matka práce na částečný úvazek nebo i na zkrácený pracovní úvazek a najde zaměstnavatele, který jí to umožní, má to své výhody. Jednak tedy, jak již bylo zmíněno, zůstane ženě více času pro rodinu, takže profituje rodina ale i firma, neboť zaměstnankyně se do práce více těší, je více odpočatá a podává tak i vyšší výkon. Jako další výhodou pro zaměstnavatele je, že žena zůstává v kontaktu s firmou a jejími měnícími se podmínkami, dále se vzdělává, bývá firmě vděčná za umožnění práce na nižší počet pracovních hodin. Do budoucna je pro organizaci perspektivní, ve chvíli, kdy děti odrostou a začne pracovat na plný úvazek je již zapracovaná.

3.3 Současná nabídka částečných úvazků

Ze strany zaměstnavatele můžeme sledovat neochotu k zaměstnávání matek všeobecně a také pokud jde o práci na částečný či zkrácený úvazek. Ne každá firma či organizace má vhodné podmínky pro takto stanovenou práci a takovou možnost tedy nenabízí. Zvláště, pokud jde o malé organizace. Odůvodnění bývají mnohdy různá. Zaměstnavatel může mít obavy, že žena doposud v domácnosti ztratila příliš mnoho odborné kvalifikace pro danou práci. Dalším aspektem k neochotě zaměstnat matku s malými dětmi je obava, že matka nebude ochotna zůstat v práci přes čas a nebude chtít jezdit na případné služební cesty nebo, že se nebude na práci dostatečně soustředit, protože bude myslet na děti a zda je o ně správně postaráno. A v případě nemoci dětí

⁴⁵ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 96. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.

bude mít potřebovat často ošetřovat člena rodiny a tak bude často chybět a práci za ní bude pak vykonávat někdo jiný. To jsou některé faktory, které vedou k neochotě zaměstnávat matky obzvláště ve firmách, kde nemají mnoho zkušeností s částečnými úvazky.

Pokud tedy organizace nabízí možnost zkrácených či částečných úvazků, je zapotřebí již konkrétních znalostí ohledně legislativy, která je zapotřebí. Většinou se stává péče o částečný úvazek úlohou personálního oddělení, které mají větší organizace. Tyto organizace mají i větší počet zaměstnanců na různé formy úvazků a tak je možné, pracovní náplň původně zamýšlená pro jednoho pracovníka, rozdělit na více zaměstnanců.

Pro Českou Republiku je stále typický stav neflexibilního trhu práce. Jde o poměrně malý počet osob, které jsou zaměstnané na částečné úvazky, práci po telefonu, práci z domova a na jiné druhy flexibilních úvazků oproti jiným zemím evropské unie. Pokud se podíváme na členské země Evropské unie je procento žen zaměstnaných na částečný úvazek vyšší než procento mužů. Muži bývají zaměstnáni na částečné úvazky jen zřídka. Výjimkou je pouze Dánsko, kde je stav poměru opačný, kdy procento mužů je vyšší než procento žen. Ve Spolkové republice Německa pracuje na částečný úvazek asi 40% žen a v České Republice pouze necelých 9% žen.

Jiné formy flexibilních částečných úvazků jako například sdílená práce nebo flexibilní pracovní doba se nabízí jen málokdy. Nejvíce jsou však nabízeny velkými firmami se zahraničním kapitálem jako například firma Hewlett Packard, Xerox Poland.⁴⁶

3.4 Ekonomické hledisko částečných úvazků a flexibilizace pracovního času

Konkurenceschopnost všech zemí souvisí s flexibilizací pracovní síly i trhu práce. Česká republika patří mezi ty země, které mají velmi nízkou flexibilizaci pracovní síly a pracovního trhu. Proto by měly být odstraněny bariéry bránící dynamickému rozvoji. Souběžně má dojít ke snížení práv zaměstnanců a k úlevám pro

⁴⁶ *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, s. 48. ISBN 978-808-6520-230.

firmy, aby zaměstnavatelé měli větší možnosti nalézat a zaměstnávat další pracovní síly.⁴⁷ Z praxe v zahraničních zemích a to vyspělých zemích Evropské unie jako je například Spolková republika Německo, Švýcarsko, Anglie, plynou směry, určující budoucí vývoj v České republice. Proto stojí za to se zabývat problematikou částečných úvazků výše zmíněných zemí. Neboť flexibilní a zkrácené pracovní doby mohou ve své podstatě velmi přispět k tlumení sociálních a hospodářských důsledků při restrukturalizaci, při fúzích, a převzetí firem. Jinými slovy mohou ve své podstatě za určitých podmínek napomoci udržet pracovní místa, stávající práci rozdělit na více zaměstnanců a vytvořit nová pracovní místa.

Zaměstnanci, kteří si mohou z vlastní zodpovědnosti spolurozhodovat o rozložení své pracovní doby, pracují s větší motivací. Rozložení pracovní doby je dokonce jedním ze stěžejních faktorů, které vedou zaměstnance k tomu, aby zůstaly věrni jedné organizaci. Zaměstnanci mají větší možnosti měnit pracovní dobu, mohou průběh výkonu své práce přímo ovlivnit a zohlednit tak soukromé a rodinné zájmy aniž by tak činili na úkor své práce.

Jedním z důležitých faktorů je i faktor úspor. K úsporám organizace dochází právě při rozdělení pracovní doby, díky níž se dá snížit i přebytek zaměstnaných. Vzhledem k rozložení pracovní doby je možno i lépe využít pracovních strojů, to přináší také opět větší úspory pro podniky.

Flexibilní pracovní doba dále napomáhá ke zmírnění sociálních problémů při reorganizaci. Klouzavé, flexibilní a zkrácené pracovní doby mohou podstatně přispět k tlumení sociálních a hospodářských následků restrukturalizace, fúzí, přebírání firem apod., mohou tedy napomoci za určitých nepříznivých hospodářských situací zachovat pracovní místa, stávající objem práce rozdělit na více pracovníků a vytvořit nová pracovní místa.

Zavedení flexibilních pracovních úvazků se odráží také ve vývoji zaměstnanců. Na jedné straně se jedná o odborné aspekty a na druhé straně o pracovní techniky a organizační kompetence, které jsou žádány ve spojitosti s flexibilními pracovními modely.

Jsou to především:

⁴⁷ KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2011. s. 98-99. ISBN 978-80-7419-059-9.

- pracovní techniky a plánování pracovních úkolů,
- pracovní techniky vedoucí k cíli a schopnosti,
- rozvoj podnikatelského myšlení a jednání,
- organizace práce a pracovní metody.

Při plnění důležitých úloh nebo při vytížení strojů může být předností vzdělat a zapracovat více pracovníků, zaměstnanců a udržovat jejich znalosti pro případ, že dojde k výpovědím nebo přeložením pracovníků na jiná místa. Tito pracovníci jsou pak snadno nahraditelní, rychle zastupitelní a nedochází tak pro organizaci ke ztrátám. Také si udržováním kvalifikovaných pracovníků organizace udržuje nabyté zkušenosti.

Také s ohledem na sociální kompetence jsou flexibilní úvazky náročnější. Jde o objektivní management, dohody se zaměřením na cíl, jasné a motivační úkolování, komunikace a schopnost řešení konfliktů.

Ve středu pozornosti u vedoucích pracovníků jsou pak především požadovány schopnosti v níže jmenovaných oblastech:

- komunikace,
- vedení s dohodnutým cílem,
- organizace, plánování a nástroje ke kontrole.

Často se zapomíná, že vedoucí pracovníci mají důležitou úlohu jak při zavádění tak i při udržování různých pracovních úvazků. Je na nich, prokázat potřebu flexibilního úvazku, jasně domluvit a dojednat jasná pravidla a také je kontrolovat nebo předat odpovědnost přímo pracovníkům. Nedodržování nebo i podceňování kroků k vytvoření možnosti flexibilních úvazků může vést k nepovedenému zavedení do praxe nebo k nedůvěře v takové možnosti zaměstnávání. Neprofesionálně zavedené částečné pracovní úvazky mohou vést k ztroskotání.

Na významu nabývají ve vztahu ke změně rolí v organizaci následující stěžejní úkoly pro vedení organizace:

- podporování zodpovědnosti za sebe samé u spolupracovníků,
- organizace nutných dohod ohledně individuální pracovní doby,
- zamezení příliš dlouhé pracovní době jakožto i přesčasů,
- podporování a kontrola odbourávání nahromaděných napracovaných hodin,

- pracovní cíle dohodnuté se zaměstnanci při současném zohlednění jejich časových možností,
- regulace chování zaměstnanců se zaměřením na napracovaný čas a výkon prostřednictvím rozhovorů a namátkových kontrol,
- prezentace pracovních úkolů bez stálého přetížení jednotlivých pracovníků,
- obsáhlá plánovací opatření.

Formy rozdělujeme ze strany zaměstnanců – co si zaměstnanci přejí a ze strany zaměstnavatelů – co zaměstnavatelé podporují. Z tohoto můžeme vidět, že pracovní flexibilita je důležitá úloha nejen v Human Resource Managementu⁴⁸, ale má také velký význam v operativní podnikové strategii. Švýcarský Human-Relations-Barometer (HR-Barometer) 2010 Univerzity a ETH v Curichu provedl dotazy a zkoumání ohledně flexibilizace pracovní doby.⁴⁹

Klouzavá pracovní doba a částečná pracovní doba mají široké rozšíření. Rozbory ukázaly, že nejvíce rozšířenou pracovní dobou ve Švýcarsku je klouzavá pracovní doba a pracovní doba na částečný úvazek. Pouze 10% dotazovaných pracujících ve směnách. Ze strany zaměstnanců mohou flexibilní pracovní dobu především využívat muži, více vzdělané osoby, zaměstnanci či podnikatelé s vyššími příjmy a zaměstnanci německo-švýcarského území. Práci na částečný úvazek pak nejvíce využívají především ženy, lidé s nižším vzděláním a pracovníci v západním Švýcarsku.

Dobrovolné nabídky na zvýšení flexibility pracovní doby mají pozitivní vliv na celé organizace, především však na zaměstnance s rodinami. Též lze pozorovat i pozitivní efekt na pracovní přístup a na chování v zaměstnání.

Der Flexibilisierungsbegriff – pojem flexibilizace, není to pojem jednoznačný, ukazuje na více možností jejího použití, v oblasti tohoto tématu je možné vytvářet různé asociace sdílené pod pojmem flexibilita. K vysvětlení pojmu flexibilizace pracovní doby či pracovních úvazků, je zapotřebí uvést, že se jedná o protiklad pojmů ztrnulost, nepohyblivost, staticnost.

⁴⁸ Řízení pracovních sil (anglicky Human Resource Management) – tato činnost zahrnuje nábor, najímání, výcvik, další rozvoj.

⁴⁹ Bretag, Marion. *Arbeitszeitflexibilisierung im Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern : eine unternehmungspolitische Analyse*. München: VVF, Utz, 2007. Print. ISBN 978-3-8316-0716-7.

„Flexibilität ist die sich im materiellen Vorbereitungsgrad dokumentierende Fähigkeit von Systemen und Systemelementen zur reaktiven oder preventiven Anpassung an veränderte bzw. sich ändernde inner- und ausserbetriebliche Bedingungen“⁵⁰.

Flexibilita je přípravný stupeň dokumentující schopnost systému a systémových elementů k progresivnímu nebo preventivnímu přizpůsobení se změněným popřípadě měnícím se vnitrozávodním i mimozávodním podmínkám.

Důležité faktory, které motivují k zavádění flexibilních pracovních úvazků:

- psychologický,
- fyziologický,
- motivační.

Při volbě délky a rozvržení pracovní doby je nutné brát na zřetel fyziologickou výkonnost pracovníků. Nejprve se pracovník po příchodu do zaměstnání na svém pracovišti zapracuje a poté dochází k prudkému stoupání jeho výkonnosti. Po určité době dosáhne svého maxima a poté opět jeho výkonnost začne lehce klesat. Musí se pak již počítat s únavou a snížením koncentrace zaměstnance. Tato výkonnostní křivka je závislá na tělesné, duševní a vegetativní zátěži a také na výkonnosti stroje či přístroje, který slouží k vykonávání práce. Tato výkonnostní křivka ukazuje, že s navýšením pracovní doby nad osm hodin denně produktivita práce klesá. Nedochozí tedy ke zvyšování výkonu stejnoměrně k danému počtu hodin.

Poměrně velkou měrou na výkonosti se podílí i faktor psychologický. Pokud má pracovník před sebou dlouhou pracovní směnu, je jeho výkonost nižší a nastupuje do práce již s částečnou únavou a obavami. Pokud ale vím, že si pracovní dobu mohl rozložit podle svých potřeb, zvládne mnohem více práce a s větší vitalitou. Zaměstnanec je tedy spolu odpovědný za svoji pracovní dobu a nepřijímá pasivně něčí vůli.

Otázka délky pracovní doby je stále aktuální. Například v roce 2003 zkoušela společnost IG-Metall zavést 35. hodinovou týdenní pracovní dobu. Avšak bez úspěchu.

⁵⁰ Bretag, Marion. *Arbeitszeitflexibilisierung im Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern : eine unternehmungspolitische Analyse*. München: VVF, Utz, 2007. Print. ISBN 978-3-8316-0716-7.

Dalším důležitým faktorem pro dobrý pracovní výkon je motivace zaměstnanců a jejich připravenost využívat své schopnosti s cílem vykonávat práci produktivně a cílevědomě. Předpokladem pracovní motivace je, že motivovaný zaměstnanec vykonává jak kvantitativně tak i kvalitativně lepší práci než zaměstnanec s nižší motivací nebo dokonce zaměstnanec bez motivace. V této souvislosti je na místě uvažovat, zdali tedy pracovní doba má vliv na motivaci zaměstnanců. Tímto předpokladem se zabývají takzvané motivační teorie. Motivační teorie vysvětlují chování zaměstnanců.

Podle věci zkoumání rozlišujeme:

- procesní teorie,
- obsahové teorie.

Procesní teorie se zabývají kognitivními procesy motivace. Obsahové teorie se zabývají tím, co vyvolává určité jednání u lidí.

Zmíníme-li se například o firemní kultuře firmy Hewlett-Packard⁵¹, byl v ní vypracován projekt na model pracovní doby. Firma Hewlett-Packard byla jednou z prvních, kde byla zavedena flexibilní pracovní doba. Již během šesti let byl na německých pobočkách zaveden model klouzavé pracovní doby, který se osvědčil až do dnešní doby. V průběhu doby se klouzavý model utváří též do rámcového časového modelu, ve kterém si mohou zaměstnanci odpracovat svoji pracovní dobu na základě důvěry zaměstnavatele a to v určitém rámci možností dané firmy a to bez udání závazné presenční listiny. Firma Hewlett-Packard pod vedením Davida Packard prohlašuje, že je pro ni velmi důležité, vytvořit takové prostředí pro zaměstnance, ve kterém mohou lidé rozvíjet svůj potenciál a pro jejich výkon naleznou uznání.

Hewlett-Packard⁵² si dává za cíl, vytvořit takový zisk, který vystačí k financování růstu podnikání a připravit prostředky, které budou potřeba pro jiné podnikatelské záměry. Jako další cíle si společnost klade mít spokojené zákazníky a

⁵¹ *Arbeitszeitmanagement : Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme. Berlin: Erich Schmidt, 2001. Print. ISBN 3-503-06056-1.*

⁵² Společnost Hewlett-Packard je dnes na světové špičce jako vedoucí prodejce systémů, řešení systémových problémů a služeb v oblasti zpracování systémů, internet/intranet, komunikační a měřicí techniky. Jejich nabídka zahrnuje něco přes 36.000 produktů, které využívají zákazníci cca ve 120 zemích. Koncem roku 1998 zaměstnával Hewlett-Packard celosvětově 124.600 zaměstnanců, z toho v Evropě celkem 27.800 a v Německu 7.000 zaměstnanců z 53 zemí. Průměrný věk zaměstnanců je necelých 37 let. Asi 7,4 procent zaměstnanců jsou zaměstnáni na smlouvu s částečným úvazkem a 6 procent pracují z domova tzv. „Home office“.

spolupracovníky. Také staví důraz na koncentraci na jádrové kompetence, růst a společenskou odpovědnost.

Již dlouho se firma Hewlett-Packard orientuje směrem k zaměstnancům tak, že jim umožňuje řízení své pracovní doby samostatně. Požadovaný profil jejich zaměstnanců zahrnuje nejen odbornou kvalifikaci ale také stěžejní schopnosti, jako je dobrá komunikační schopnost, zodpovědnost, mobilita a ochota k celoživotnímu sebevzdělávání. Tyto vlastnosti pojmenovávají i podstatné podmínky pro úspěšné jednání při změně podmínek, které jsou typické pro 21. století. V závislosti na jmenovaných požadavcích je experiment s modely flexibilní pracovní doby poměrně bez rizik a v případě změny možností, skýtá optimalizaci inovačních procesů.

Koneckonců neexistuje žádný statický stav s ohledem na flexibilní pracovní dobu, nanejvýš momentální stav, který se stále proměňuje.⁵³ Stálé změny požadavků a přání ze strany zaměstnavatele a zaměstnance zamezuje tomu, že proces vytváření modelů pracovní doby se zastaví. Protože nemůžeme nalézt jednotný model pracovní doby, je dobré si osvojit stále měnící se procesy a modely. Jedinou konstantou ve smyslu k práci zůstává proměna.

HP-model pracovní doby můžeme přirovnat k mozaice. Spektrum různých flexibilizačních možností je velmi široké. Zahrnuje pracovní dobu na plný a částečný pracovní úvazek, práci na stanovený počet hodin, práci na směny, nové pracovní směry - Desksharing⁵⁴, ausserbetriebliche Arbeitsstätten⁵⁵, Funktionszeit⁵⁶ a jiné.

⁵³ Winiger, Roland. *Praxishandbuch flexible Arbeitszeitmodelle : Methoden, Konzepte und Vorgehensweisen für die Einführung und Optimierung flexibler Arbeitszeitmodelle - mit zahlreichen Vorlagen, Fallbeispielen, Reglementen und arbeitsrechtlichen Informationen*. Zürich: PRAXIUM-Verl, 2011. Print. ISBN 978-3-9523596-5-5.

⁵⁴ Desksharing, také jinak „Shared Desk“ oder „Flexible Office“ je forma organizace, ve které je její součástí organizační složka (oddělení) ve které existuje méně pracovních míst než pracovníků. Pracovníci mohou „své pracovní místo“ volit nově každý den.

⁵⁵ ausserbetriebliche Arbeitsstätten – mimopodniková pracovní místa, externí pracovní místa

⁵⁶ Funktionszeit – pracovní místa na určitá funkční období

PRAKTICKÁ ČÁST

4 CÍL PRŮZKUMU A VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

4.1 Stanovení dílčích výzkumných otázek

Jako hlavní cíl bakalářské práce byla stanovena hlavní výzkumná otázka: Ovlivňuje ženy v rolích matky jejich zaměstnatelnost na trhu práce? Tento hlavní cíl je základním východiskem pro stanovení dílčích výzkumných otázek. Ke zjišťování skutečného stavu byly použity výzkumné metody, tedy konkrétně dotazníkové šetření, různé techniky sběru dat, zkoumání daného problému, vyhodnocování výsledků a následné zpracování do grafů.

V teoretické části byly zpracovány faktory ovlivňující zaměstnatelnost matek na trhu práce. Dále bylo vysvětleno, jaké možnosti se nabízí k řešení zaměstnatelnosti matek v praxi. V této práci je problematika zaměstnatelnosti žen zkoumána z pohledu matek a zaměstnavatelů. Z pohledu matek byly zkoumány problémy, které výkon zaměstnání komplikují a ztěžují. Dále byly zkoumány možnosti, které usnadní matkám a ženám pečujícím o rodinu hledat uplatnění na trhu práce a nabízí možnosti účastnit se pracovního života. Pro ověření těchto teoretických předpokladů byly stanoveny následující dílčí výzkumné otázky:

1.Hypotéza: Ženy s dětmi jsou po návratu z mateřské dovolené v zaměstnání diskriminovány.

2.Hypotéza: Částečné úvazky jsou vhodnou možností pro ženy s dětmi vykonávat zaměstnání.

3.Hypotéza: Zaměstnanost matek zvýší nabídka částečných pracovních úvazků.

První hypotéza byla vybrána za účelem zjištění skutečného stavu při návratu matek po mateřské dovolené do zaměstnání, zdali mohou rovnou nastoupit na

pozici, kterou vykonávaly před odchodem na mateřskou dovolenou. Zdali zaměstnavatel dodržel povinnost stanovenou zákonem a jejich pracovní místo jim držel.

Druhá hypotéza byla zvolena s ohledem na skutečnost, že ženy ve větší míře obstarávají potřeby rodiny a pečují o její členy. S ohledem na skutečný stav naší současné společnosti.

Třetí hypotéza podá odpověď na otázku, pokud budou mít ženy možnost výběru mezi plným úvazkem a prací na některý z flexibilních částečných úvazků, jaký z nich upřednostní. V poslední hypotéze je zahrnuta i skutečnost, že ženy mnohdy volí cestu pracovního života jako podnikatelky a nebo zůstávají déle s dětmi v domácnosti z důvodu špatného uplatnění v zaměstnání pouze na flexibilní úvazek.

4.2 Metody výzkumu a sběr dat

Pro průzkum výše uvedených hypotéz byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu s formou dotazníkového šetření.⁵⁷ Tato metoda byla zvolena za účelem deduktivního přístupu, ve kterém se nejprve formuluje hypotéza vycházející z teorie nebo obecně pojatého problému. Aby poté na základě položení hypotéz o vztazích mezi proměnnými s následným sběrem dat bylo možno předem zvolenou hypotézu ověřit či vyvrátit.

Forma dotazníkového šetření je též vhodná jako anonymní prozkoumání zkušeností matek se zaměstnavateli. Pomocí několika otázek byl zjišťován například postoj zaměstnavatelů k matkám. Zdali jsou spokojeny se svojí pozicí v zaměstnání. Jak vnímají své finanční ohodnocení. Zdali pocítují diskriminaci v důsledku péče o rodinu a zdali si přejí vykonávat práci na částečný úvazek. Potažmo, zdali je jim tato možnost poskytnuta nebo ne.

Otázky byly cíleně a vědomě vybrány tak, aby nám co nejlépe poskytly obraz ohledně dotazovaných oblastí zkoumání. Anonymní metoda dotazníkového šetření je v tomto případě mnohem vhodnější než metoda porozumění či rozhovoru. S ohledem na skutečnost, že ženy často vykonávají své zaměstnání u zaměstnavatele, který je již někdy v minulosti vstavlil diskriminaci, není žádoucí, aby se o jejich postoji či pocitech dozvěděl. Anonymnost tedy zaručí, že dotazovaní mohou uvést i své

⁵⁷ *Velký sociologický slovník: II. svazek P-Z*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s.1261. ISBN 80-718-4310-5.

nedobré zkušenosti, pokud je zažili. Vyplnění dotazníku nezabere mnoho času a je možné jej vyplnit i v elektronické podobě.

V práci byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu, jde o standardizovanou metodu vědeckého výzkumu. Jako forma byl vybrán standardizovaný dotazník. Kvantitativní výzkum oproti kvalitativnímu vyžaduje větší počet respondentů. Výsledky jsou více reprezentativní a méně závislé na názorech a schopnostech dotazovaných. Kvantitativní metoda vede k lépe ověřitelným a srovnatelným výsledkům. Otázky byly zvoleny uzavřené, na které bylo možno odpovědět ANO x NE. Některé z otázek byly i polo uzavřené, kde si respondenti mohli vybrat ze tří možných odpovědí tu nejvíce vhodnou, otázky filtrační a kontrolní. Polo uzavřené otázky byly použity konkrétně při otázkách objasňující důvody práce na částečný úvazek. Filtrační otázky byly použity k třídění respondentů do různých věkových skupin. Kontrolní otázky potvrzovaly v určitém odstupu od sebe pravdivost otázky předešlé.

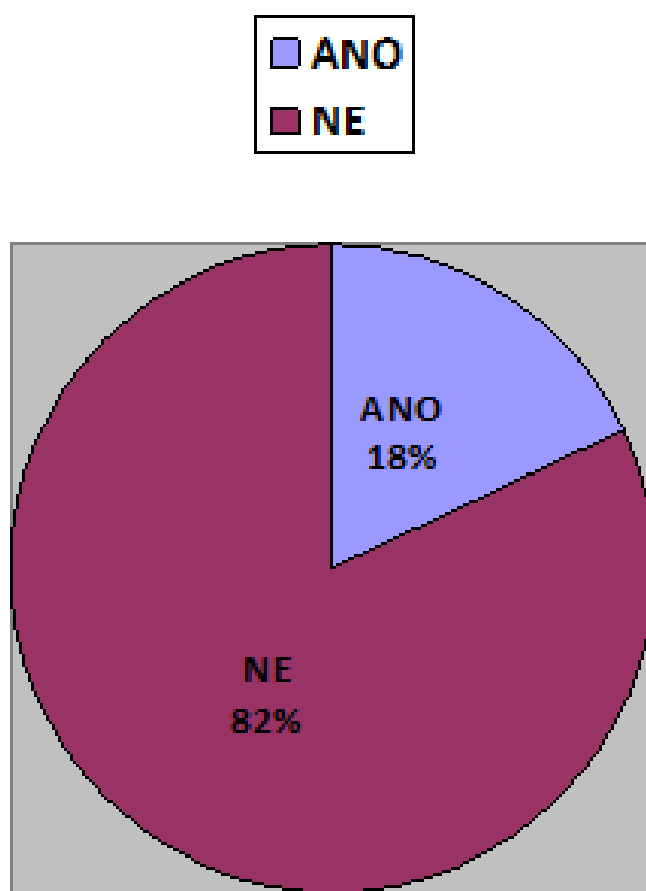
Dalším typickým rysem pro kvantitativní výzkum je jeho objektivita. Otázky je důležité klást tak, aby byl výzkumník jako nezúčastněný. Pozitivem je také přímočarý a rychlý sběr dat. Je především vhodný pro zkoumání velkých skupin. Nasbíraná data jsou lehce ověřitelná a přesná⁵⁸.

Jako technika sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření, jak je již uvedeno výše. Nejprve byly na základě stanovených hypotéz vytvořeny otázky, jejichž zodpovězení vykreslilo přesný přehled o zkoumaném problému. Tyto otázky byly zpracovány do dotazníku. Dotazník byl vyhotoven nejprve v elektronické podobě. V září roku 2014 se začaly dotazníky rozdávat k vyplnění. Rozdalo a rozeslalo se devadesát pět dotazníků. Z uvedeného počtu se jich vrátilo vyplněných šedesát šest. Po dvou měsících byl sběr ukončen. Respondenti pro naše vzorky byli vybráni metodou záměrného výběru. Zohledněna byla kritéria plynoucí z teoretické části práce. Bylo důležité do vzorku zahrnout ženy s dětmi, které mají zájem o práci na částečný pracovní úvazek. Dotazníky byly rozesílány do zájmových a vzdělávacích center pro ženy. Některé dotazníky byly doručeny zaměstnancům firem se smíšeným kolektivem. Cílové skupiny byly ženy ať už pracující či na mateřské dovolené nebo hledající zaměstnání v různých věkových skupinách. Respondenti byli kontaktováni přímo nebo

⁵⁸ HENDL, Jan. HENDL. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004, 583 s. ISBN 80-717-8820-1.

e-mailem, ke kterému byl přiložen dotazník. Dotazníky se vracely a ve většině případů se setkávaly s pozitivní odezvou. Bylo vidět, že ženy, problematika zaměstnávání na částečný úvazek velmi oslovila a zajímala.

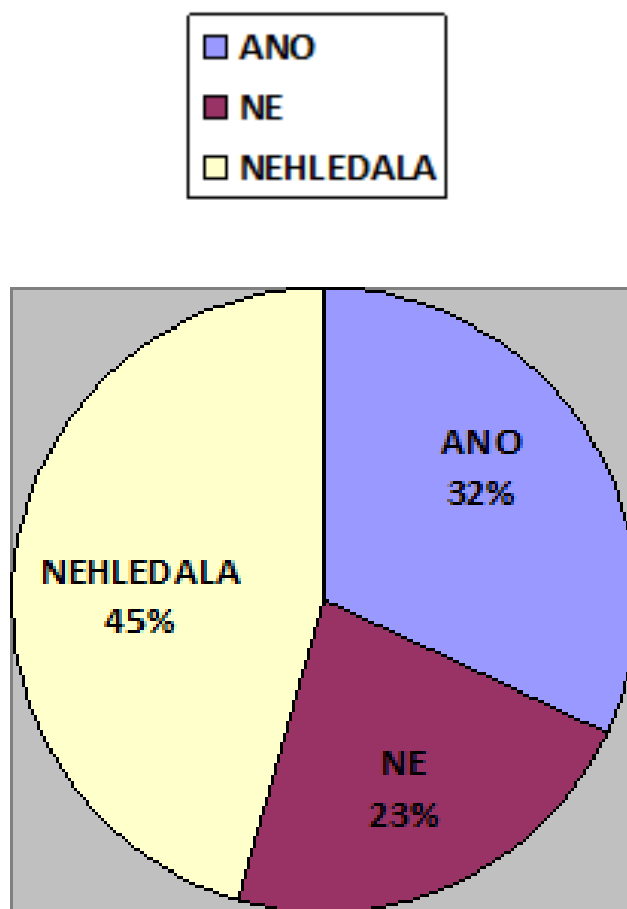
Graf 1: Ženy po mateřské dovolené pracující na částečný úvazek nebo jinou formu flexibilního úvazku



Zdroj⁵⁹

⁵⁹ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Graf 3: Jak bylo pro ženy obtížné najít práci na částečný úvazek



Zdroj⁶⁰

⁶⁰ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Tabulka 1: Dotazník s uvedeným počtem odpovědí

	ANO	NE	
1. Jste matkou a pečujete o jedno či více dětí?	38	28	
2. Jste po mateřské dovolené a pracujete na částečný úvazek nebo jste zaměstnána jinou formou flexibilního pracovního úvazku?	12	54	
3. Jste po mateřské dovolené a hledáte si práci na částečný úvazek či jinou formu flexibilního pracovního úvazku?	3	63	
4. Je nebo bylo pro Vás obtížné najít práci na částečný úvazek?	21	15	Nehledala 30
5. Drží nebo držel Vám Váš zaměstnavatel pracovní místo po dobu mateřské dovolené?	32	34	
6. Umožnil Vám Váš původní zaměstnavatel nastoupit na stejnou pozici, kterou jste vykonávala před odchodem na mateřskou dovolenou?	32	34	
7. Hledáte práci na částečný úvazek?	3	63	
8. Hledáte práci na částečný úvazek i přesto, že nepečujete o malé děti?	4	62	
9. Z jakého důvodu si hledáte práci na částečný úvazek?	současná péče o děti nebo rodinu 7	studium 0	seberealizace 3
10. Z jakého důvodu si nehledáte práci na částečný úvazek?	z finančních důvodů 29	pracovní zaměření to neumožňuje 0	jiné důvody 27

Zdroj⁶¹

⁶¹ autor práce, 2015 (vlastní šetření)

Praktická část práce se věnuje analýze nasbíraných dat. Data uvedená v praktické části práce byla nasbírána pomocí metody dotazníkového šetření. Jedná se o techniku sběru informací, která je postavena na získávání empirických údajů prostřednictvím dotazníku. Dotazník představuje výzkumný nástroj. Předtištěný soubor otázek, které jsou postaveny tak, aby zpracovatel dat mohl získaná data co nejpřesněji vyhodnotit. Na sestavený soubor otázek pak respondenti odpovídají výběrem jedné ze tří možných odpovědí. Nedílnou součástí dotazníku jsou pokyny pro respondenty a to včetně vysvětlení smyslu výzkumu. Dotazníkové šetření je standardizovanou a efektivní technikou, která umožňuje s nízkými náklady získat větší množství empirických dat. Výzkum může být tak prováděn na větší skupině respondentů. Rozložení otázek v dotazníku je uspořádáno tak, aby sledovalo myšlenkové pochody dotazovaných. Mezi první otázky se staví takové, které prvotně řadí respondenty do různých kategorií. Dalšími otázkami pak stoupá náročnost dotazování a zajímavost problému. Poslední otázky jsou opět o něco jednodušší. Vhodná stavba dotazníku přímo ovlivňuje správné vyplnění, tedy jeho validitu a návratnost. Dotazník jako výzkumný nástroj se hodí k postojovému a motivačnímu šetření. Formulace dotazů je více přizpůsobena zkoumané skupině respondentů, tedy výzkumnému terénu než například u interview. Dalším aspektem dotazníkového šetření je nepřítomnost negativního efektu. Nejprve se nasbíraná data třídí a řadí. Poté se data konfrontují s poznatky v teoretické části práce. Dílčí závěry vyvozujeme z dílčích výzkumných otázek. Na základě toho pak odpovíme na hlavní výzkumné otázky.

Za prvé bude zkoumána první hypotéza, zdali jsou ženy diskriminovány v zaměstnání po návratu z mateřské dovolené, jako první dimenze výzkumu. V rámci druhé dimenze výzkumu budou ověřovány možnosti řešení zaměstnanosti žen pomocí flexibilních a částečných úvazků. V poslední kapitole, tedy třetí části se autorka práce budeme věnovat odpovědi na naši třetí hypotézu a to, zdali větší nabídka částečných úvazků skutečně zvýší zaměstnatelnost žen na trhu práce.

4.3 Ženy s dětmi jsou po návratu z mateřské dovolené v zaměstnání diskriminovány.

Otázku diskriminace žen v zaměstnání je možno chápat z více pohledů. Ve výzkumné práci by však všeobecný pohled na diskriminaci žen v zaměstnání pouze zkresloval podstatu samotného výzkumu. Proto byla zkoumána především oblast, která ukazuje postoj zaměstnavatelů k matkám a to po návratu z mateřské dovolené. V užším úhlu pohledu se jedná o možnost zastávat tu samou pozici v zaměstnání jako před odchodem na mateřskou dovolenou. Samozřejmostí je i za stejnou výši finančního ohodnocení za vykonanou práci. Kolik žen z dotazovaných matek mohla po mateřské dovolené nastoupit opět na tu samou pozici, jako vykonávala před odchodem na mateřskou dovolenou.

Hypotéza, že ženy s dětmi jsou po návratu z mateřské dovolené v zaměstnání diskriminovány, se nepotvrdila, až na šest respondentů ze třiceti osmi dotazovaných. Z toho vyplývá, že ženy jako matky ve větší míře nejsou nikterak diskriminovány jak z pohledu jich samotných tak i z pohledu zaměstnavatelů. Co se týká dodržování zákonné povinnosti zaměstnavatelů a to držet matkám po dobu jejich mateřské dovolené jejich pracovní místo, je i malá část matek, která zažila nezákonný postup. Tedy jednak se jednalo o to, že jim zaměstnavatel jejich pracovní místo nedržel a nebo je po nástupu přeřadil na horší pozici za nevýhodných podmínek. Vyhodnocení zkoumání tak potvrdilo, že ve většině případů mohou ženy nastoupit po mateřské dovolené na pracovní místo, které vykonávaly před odchodem ze zaměstnání a to i za stejných podmínek. Většina zaměstnavatelů dodržují zákonnou povinnost vůči matkám.

V praxi, jak je již uvedeno v teoretické části práce, není nikterak lehké plnit své pracovní povinnosti a zároveň pečovat o dítě či děti. Je potřeba zmínit i skutečnost, že zákonná povinnost ohledně držení pracovního místa matkám je jen časově omezena a to do tří let věku dítěte. V době, kdy matka nastupuje opět po mateřské dovolené na svoji původní pozici, má tak i svoji mateřskou povinnost k ještě malému dítěti. Zaměstnavatelé vidí matku jako pracovní sílu, která bude častěji chybět s ohledem na péči o malé dítě, bude v pracovní době vyřizovat telefonáty spojené s péčí o dítě a přemýšlet o rodinných záležitostech. Nebude ochotna jezdit na služební cesty a účastnit se vzdělávání, které bude nad rámec pracovní doby. Nebude tedy tak soustředěně

vykonávat svoji práci. S ohledem na tyto předsudky, zaměstnavatel nemá motivaci investovat do zaměstnance, kterého nevidí jako příliš perspektivního. V některých případech dochází k častějšímu přeřazení ve firmě nebo i k přeřazení na jinou pozici s nižším finančním ohodnocením. Matky jsou v zaměstnání tedy pod stálým tlakem, protože je na ně soustředěna větší pozornost ohledně výkonu. Někdy může dojít i k výpovědi, která bude zdůvodněna právě tím, že matka nevykonává zadané úkoly tak, jak je zaměstnavatel požaduje.

4.4 Částečné úvazky jsou vhodnou možností pro ženy s dětmi vykonávat zaměstnání.

Zdali jsou částečné úvazky vhodnou možností pro matky k vykonávání zaměstnání za současně péče o děti bylo zkoumáno v dotazníkovém šetření při ověřování druhé hypotézy. Ukázalo se, že částečné úvazky a jiné formy flexibilní pracovní doby jsou ze strany matek žádané. Celá třetina z nich již takovou formou úvazku pracuje. Pro více jak polovinu matek bylo však obtížné práci na částečný úvazek vůbec najít. To vypovídá o současném stavu pracovních nabídek na Českém trhu práce a koresponduje s teoretickou částí. Dvacet devět respondentů ze třiceti osmi si práci na částečný úvazek nehledá a to z finančních důvodů. Pokud by si tedy tyto matky mohly z ekonomických důvodů částečný úvazek dovolit, přijaly by ho.

Hypotéza, že částečné úvazky jsou vhodnou možností pro ženy s dětmi vykonávat zaměstnání se potvrdila. Cesta, která se otevírá jako možné řešení, je cesta jiných forem flexibilních úvazků. Při vykonávání práce na plný úvazek je potřeba připomenout, že je obtížné v některých situacích umístit dítě ve třech letech do státní školky s ohledem na jejich kapacitu. Dále čas, který dítě může ve školce trávit, nepostačuje k tomu, aby matka mohla pracovat na osm a půl hodin v zaměstnání a poté stihnout vyzvednout dítě včas ze školky nebo předškolního zařízení. Mimo státních neplacených školek existuje také široká nabídka školek soukromých. Tyto školky mají delší pracovní dobu, jsou zaměřené na různé vzdělávání a nadstandardní péči. Bohužel, velkým záporem pro průměrně vydělávající matky, je jejich cena. Jsou pro ně cenově nedostupné. Velkou výhodou jsou firemní školky. Ty jsou v současné době velmi žádané, nabízí je zatím jen několik málo firem. A tak stále velkou roli při nástupu do

zaměstnání po mateřské dovolené hraje rodina. Důležitou roli sehrávají v tomto období rodinní příslušníci, kteří mohou s péčí o malé dítě pomoci. Mohou vyzvedávat či odvádět děti do školky a v případě nemoci se o dítě postarat.

S ohledem na současné trendy naší společnosti, jak již zmíněno, kdy dochází k individualizaci společnosti, je pomoc člena rodiny často v nedohlednu. V naší společnosti v České republice existuje velké procento matek samoživitelek. Větší nabídka pracovních úvazků na méně hodin či s flexibilní pracovní dobou nebo i možnost práce z domova by v konečném výsledku umožnila ženám snadněji skloubit zaměstnání s rodinou a to tak, že by výkon jejich profese nebyl na úkor výchovy dětí, což v mnohých případech není jinak možné. Podíváme-li se z pohledu zaměstnavatele, nabízí se jako řešení pro matky s dětmi, umožnit jim takovou pracovní dobu, kterou mohou s ohledem na jejich rodinu zodpovědně vykonávat a zároveň by se zvýšila produktivita práce těchto zaměstnankyň. Jednak tím, že by nezůstávaly tak často s dětmi doma a také i tím, že by se do práce těšily. Postoj zaměstnavatele by se pak odrážel i v postoji matek k práci, jako tomu již je u některých firem a to například u prosperující mezinárodní společnosti Hewlett-Packard.

4.5 Zaměstnanost matek zvýší nabídka částečných pracovních úvazků

Zde je nutné se zastavit a podívat se na fakta uvedená v teoretické části práce. V České republice totiž převládá pouze možnost práce na částečný úvazek, to znamená kratší pracovní dobu za méně peněz a úkoly, které je nutno plnit, tedy objem pracovní náplně pozice bývá stejný. Jasně a stručně řečeno, stejná práce za méně peněz. Tomuto teoretickému tvrzení odpovídá výsledek empirického dotazníkového šetření.

Třetí hypotéza zkoumá poměr částečných úvazků vzhledem k zaměstnanosti žen. Tedy, zdali vyšší nabídka částečných pracovních úvazků zvýší i zaměstnanost žen. V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že dvanáct respondentů z třiceti osmi matek formou částečného pracovního úvazku již pracuje. Z toho můžeme vyvodit, že téměř každá třetí žena nabídky práce na částečný úvazek již využívá. Pouhé tři matky si práci na zkrácený úvazek hledají a další čtyři ženy, které nejsou matky si také práci na zkrácený úvazek hledají. Z toho lze vyvodit, že i ženy, které děti nemají, mají zájem o jinou formu pracovního úvazku než je standardem. Mateřství tedy nesehrává tak velkou

roli, jako spíše role matek a žen, které, jak je již uvedeno v teoretické části, mají větší vlohly a potřeby pečovat o rodinu a o vztahy. Může to být odůvodněno třeba i péčí o jiného člena rodiny, v některých případech jde o seberealizaci. Pokud se podíváme na počet matek, které si pracovní místo na zkrácený úvazek nehledají, zjistíme, že jich je poměrně hodně, což by předpoklad, že částečné úvazky vedou k zaměstnanosti žen, nepotvrdilo. Ale pokud se podíváme podrobněji na důvod, z jakého si pracovní místo na částečný úvazek nehledají, zjistíme, že se jedná o finanční důvody. Pokud by tyto ženy tedy měly dostačující podporu ohledně finanční stránky, volili by jiné formy pracovních úvazků, a to takové, které jim umožní lépe skloubit péči o rodinu ať už děti či ostatní členy rodiny.

Hypotéza, že zaměstnanost matek zvýší nabídka částečných pracovních úvazků, se potvrdila. Při srovnávání České republiky s nejvyspělejšími zeměmi Evropské unie, zjistíme, že modely nejen částečných úvazků ale i jiných flexibilních forem práce jsou dnes již nedílnou součástí trhu práce. Trh práce ve vyspělých hospodářských zemích má také svůj vývoj a dynamiku. Pružně reaguje na potřeby jak zaměstnavatelů, potřeby firem a organizací, tak i na potřeby zaměstnanců. Česká republika ještě stále mírně pokulhává za nejvyspělejšími zeměmi Evropské unie a to konkrétně za Spolkovou republikou Německa a za Velkou Británií. V šetření bylo zjištěno, že pro dvacet jedna respondentů z šedesáti šesti dotazovaných bylo nebo je obtížné najít práci na částečný úvazek. Pro patnáct dotazovaných nebylo těžké najít práci na částečný úvazek. Mezi ně však spadají i ty ženy, kterým zaměstnavatel držel zaměstnání po dobu mateřské dovolené a po nástupu do zaměstnání si poté požádaly o zkrácený nebo částečný úvazek z důvodu péče o dítě. Z toho vyplývá, že o částečné úvazky a i jiné formy flexibilních pracovních úvazků je větší zájem, než umožňuje nabídka současného pracovního trhu v české republice. Také třicet dotazovaných práci na částečný úvazek vůbec nehledalo. Do této kategorie spadají matky samoživitelky, které si z finančních důvodů nemohou dovolit práci za méně peněz. Dále ženy, které naopak mají podporu rodiny, jejich profese neumožňuje práci na zkrácenou pracovní dobu a svoji profesi staví na první místo. Dále sem spadají ženy, které děti ještě nemají anebo je mají již odrostlé a momentálně nikdo z rodiny naléhavě jejich péči nepotřebuje. Šetřením bylo zjištěno, že největší roli v poptávce na částečné úvazky hraje ekonomická situace.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo ověřit tvrzení, zdali mohou částečné pracovní úvazky pomoci jako prostředek k zaměstnanosti žen. Také další výzkum se týkal otázky, zdali je nabídka částečných úvazků v České republice dostačující a může tak uspokojit poptávku. Bylo zjišťováno i to, za jakých okolností ženy částečné úvazky hledají anebo zdali hledají více práci na plný úvazek. Všechny jmenované cíle byly prozkoumány a závěry odpovídaly předpokládaným hypotézám. V kontextu s průzkumem trhu práce v České republice se uskutečnilo i srovnání stejné problematiky, týkající se částečných úvazků a flexibilních úvazků ve vyspělých zemích Evropské unie. Bylo zjištěno, že Česká republika stále nedosahuje takové úrovně v nabídce částečných úvazků a flexibilních úvazků na trhu práce, jako výše jmenované země.

Teoretická část práce zkoumá nutnost potřeby žen pracovat na částečný úvazek. Zkoumá příčiny, proč tomu tak je a důvody. Zkoumá vliv, který působí na potřebu žen částečné úvazky vyhledávat. Ty nejdůležitější vlivy jsou zakořeněny v demografickém vývoji lidstva. Také je nutné přihlédnout k vrozeným sklonům žen, i když jsou mezi nimi výjimky, ve většině případů hrají pro ženy vztahy a rodina velmi důležitou roli. Z výzkumu plyne, že v současné době dochází k individualizaci společnosti a tak se i ženy iniciativně zapojují do pracovního procesu s cílem zajistit svoji rodinu a sebe i po ekonomické stránce. Jen malé procento žen vykonává svoji profesi s cílem dosáhnout vědeckého poznání. Z pohledu matek je potřeba zaměstnavatelem vytvořit takové podmínky, aby mohli matky vykonávat svoji profesi a současně pečovat o děti. Ukázalo se, že nejvhodnější možností, jak skloubit práci a rodinu jsou částečné pracovní úvazky, jejich formy jsou rozličné. Ze strany zaměstnavatelů je zapotřebí především ochoty a větší znalosti různých forem pracovních úvazků. Nejvhodnější způsob nám ukazují ty nejrozvinutější země Evropské unie, kde modelové situace lze nejlépe posoudit s ohledem na praktikování v delším časovém období. Empirická část práce potvrdila stanovené hypotézy. Hypotéza ohledně otázky diskriminace byla potvrzena bohužel z poloviny, což značí, že ženy stále nemají rovnocenné postavení na trhu práce jako muži. V otázce, zdali jsou částečné úvazky

vhodnou možností pro matky vykonávat zaměstnání při současné péči o děti, bylo ověřeno, že ano, pokud to jejich ekonomická situace dovoluje. Ke třetí hypotéze bylo zjištěno, že je potřeba některých změn v nabídce práce. A tak s ohledem na principy ekonomiky v kapitalistických zemích je potřeba více iniciativy ze strany žen samotných, protože poptávka zvyšuje nabídku.

Výsledky teoretické i empirické části je možno použít v praxi jako inspiraci k tvorbě nových pracovních míst pro ženy s dětmi i pro ženy bez dětí, které se potřebují více věnovat rodině. Nevhodnějším řešením, které bylo uvedeno v teoretické části, se nabízí především flexibilní pracovní doba, kdy si zaměstnanec může pracovní dobu flexibilně každý den přizpůsobit dle svých potřeb a to na základě důvěry zaměstnavatele. Objem práce, který je stanoven ve smlouvě zaměstnanec musí splnit, avšak jaký časový plán si zvolí, je již na něm. Takové pracovní místo zajistí zaměstnavateli splnění pracovních povinností a spokojenost zaměstnance. Zaměstnanci je vyhověno v rámci jeho časového fondu a zároveň se výše platu nemusí snížit. Je pak na zaměstnanci, jak efektivně pracuje a jak si svoji pracovní dobu uzpůsobí.

Jako doporučení pro další teoretický a empirický výzkum je možno zkoumat podmínky, kterých je zapotřebí dosáhnout, aby se výše zmiňovaný model mohl uplatnit na trhu práce v České republice a rozšířit na co největší počet firem.

V praxi by bylo vhodné ze strany žen, více požadovat různé úpravy pracovní doby. Podněcovat komunikaci se zaměstnavateli a dávat jim najevo výhody spokojených matek v zaměstnání. Ze strany zaměstnavatelů by bylo vhodné získávat více informací ohledně možností práce na částečné úvazky či jiné formy flexibilních úvazků a větší ochoty taková pracovní místa nabízet. Brát si inspiraci u ostatních evropských organizací, které mají v uvedené oblasti již dobré zkušenosti a jsou právě díky flexibilitě vůči svým zaměstnancům na předních pozicích světového trhu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

HENDL, Jan. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997, 243 s. ISBN 80-718-4549-3.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 130 pages. ISBN 80-747-8337-5.

KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství(Slon), 2011, 197 s. ISBN 978-80-7419-059-9.

KOSTKA, Miroslav. *Stručný úvod do problematiky sociální politiky a trhu práce*. Praha1: Vysoká škola J.A.Komenského s.r.o., 2003, s. 32.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 157 s. ISBN 978-807-3676-155.

PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. vydání II, doplněné a rozšířené. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014, s. 69. ISBN 978-80-7452-033-4.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

Velký sociologický slovník: II. svazek P-Z. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s.749-1627. ISBN 80-718-4310-5.

VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 p. ISBN 80-864-2918-0.

Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Editor Kateřina Machovcová. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-808-6520-230.

Slovník cizích slov [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/imperativ>

Seznam použitých zahraničních zdrojů

Arbeitszeitmanagement : Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme. Berlin: Erich Schmidt, 2001. Print. ISBN 3-503-06056-1.

Bretag, Marion. *Arbeitszeitflexibilisierung im Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern : eine unternehmungspolitische Analyse*. München: VVF, Utz, 2007. Print. ISBN 978-3-8316-0716-7.

Winiger, Roland. *Praxishandbuch flexible Arbeitszeitmodelle : Methoden, Konzepte und Vorgehensweisen für die Einführung und Optimierung flexibler Arbeitszeitmodelle - mit zahlreichen Vorlagen, Fallbeispielen, Reglementen und arbeitsrechtlichen Informationen*. Zürich: PRAXIUM-Verl, 2011. Print. ISBN 978-3-9523596-5-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY: Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

Slovník cizích slov [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/imperativ>

Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/audit-rodina-zamestnani>

SEZNAM ZKRATEK

EU – Evropská unie

ČR – Česká republika

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Ženy po mateřské dovolené pracující na částečný úvazek nebo jinou formu flexibilního úvazku.....	47
Graf 3: Jak bylo pro ženy obtížné najít práci na částečný úvazek.....	48

Seznam tabulek

Tabulka 1: Dotazník s uvedeným počtem odpovědí.....	49
---	----

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Marie Faixová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Částečné úvazky jako prostředek k zaměstnanosti žen

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 49

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 3

Počet ostatních zdrojů: 0