

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Katedra Právních oborů, řízení a ekonomiky

Bakalářská práce

**Částečný úvazek jako forma zachování pozice  
na trhu práce**

Vypracovala: Andrea Odehnalová

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Rosková

České Budějovice 2016

## **Abstrakt**

Má bakalářská práce poukazuje na možnosti a formy částečných pracovních úvazků a reflektuje zájem pracujících žen o tyto úvazky v prostředí Jihočeského kraje.

Cílem práce bylo zmapování situace ve zmíněném kraji a reflektovat zkušenosti s částečnými úvazky žen pečujících o děti do 15 let.

Ve své práci se zabývám dvěma hypotézami. Hypotéza první říká, že se zvyšujícím se věkem dítěte se snižuje zájem o částečný úvazek. Druhá hypotéza uvádí, že se zvyšujícím se počtem dětí v rodině se zvyšuje zájem o částečný úvazek.

Ověřování hypotéz proběhlo kvantitativním výzkumem pomocí polootevřeného dotazníku. Výzkumu se účastnilo celkem 377 žen v několika jihočeských městech a obcích.

Obě prověřované hypotézy se podařilo potvrdit.

Má práce může být využita jako studijní materiál studentům a studentkám ZSF JU, dále jako informace Úřadu práce, zaměstnavatelům, neziskovým organizacím, působících na poli poradenství a pomoci klientům při získávání zaměstnání.

**Klíčová slova:** částečný pracovní úvazek, harmonizace profesního a rodinného života, pracující ženy

## **Abstract**

My bachelor thesis discusses the possibilities and forms of part-time jobs, and reflects the interest of women workers for these jobs in the South bohemian region.

The objective of this work was to map the situation in that region and to reflect on the experience with part-time job for women caring for children up to 15 years.

In my work I deal with two hypotheses. The first hypothesis says that with increasing age of the child the interest on part-time job is reduced. And the second hypothesis states that with the increasing number of children in the family, an interest in part-time job is increasing.

Verification of hypotheses was doing by quantitative research using a semi-open questionnaire. The research included 377 women in several south bohemian towns and villages.

Both of examined hypothesis was able to confirm.

My work can be used as a study material to the students ZSF JU, or like the information for employment office, employers, non-profit organizations, operating in the field of advice and assistance to clients in obtaining employment

Keywords: part-time job, harmonization of professional and family life, working women

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 9. dubna 2016

Andrea Odehnalová

## **Poděkování**

Ráda bych zde poděkovala vedoucí bakalářské práce PhDr. Lence Roskové za její rady a čas, který mi věnovala při řešení dané problematiky.

Dále bych chtěla poděkovat panu Mgr. Pavlu Kolářovi a Ing. Václavu Čapkovi za statistickou výpomoc v rámci zpracování dat. Děkuji též všem respondentkám, které se ochotně zapojily do výzkumného šetření.

Úvod .....	9
2 Částečné pracovní úvazky .....	10
2.1 Zkrácený pracovní úvazek a formy flexibilního zaměstnávání .....	12
2.2 Mzda při zkráceném úvazku .....	14
2.2.1 Mzda versus plat .....	14
2.3 Mzdové srážky při zkráceném pracovním úvazku .....	15
2.4 Pracovní doba a doba dovolené .....	16
2.5 Výhody a nevýhody zkráceného úvazku .....	17
2.6 Co ovlivňuje zkrácený pracovní úvazek .....	19
2.7 Překážky částečných pracovních úvazků .....	20
2.8 Zkrácené pracovní úvazky v ČR .....	20
2.8.1 Dostupnost zkrácených pracovních úvazků v ČR.....	21
2.8.2 Česká republika v číslech .....	22
2.9 Pracovní úvazky pro ženy .....	24
2.9.1 Historie pracovních úvazků pro ženy .....	24
2.9.2 Ženy na českém trhu práce .....	26
2.9.3 Priorita hodnot českých zaměstnankyň .....	27
2.9.4 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek .....	29
2.9.5 Riziko chudoby .....	32
3 Výzkumné šetření .....	33
3.1 Předmět výzkumu .....	33
3.2 Cíle výzkumu .....	33
3.3 Metodika .....	33
3.4 Hypotézy: .....	33

3.5	Cílová skupina.....	34
3.6	Metody a techniky .....	34
3.7	Sběr dat .....	35
3.8	Analýza dat.....	35
4	Interpretace dat .....	37
4.1	Velikost místa bydliště.....	37
4.2	Věk matek .....	37
4.3	Počet vychovávaných dětí a jejich věk .....	39
4.4	Přítomnost mužského partnera .....	42
4.5	Sociální status respondentek a jejich povědomí o možnostech zkráceného pracovního úvazku.....	43
4.6	Zájem o práci na částečný úvazek .....	43
4.6.1	Sociální statut zájemkyň a požadovaná délka pracovní směny .....	43
5	Shrnutí výsledků šetření.....	45
6	Diskuze.....	48
7	Závěr .....	51
8	Použitá literatura.....	52
9	Seznam grafů a tabulek .....	56

Seznam použitých zkratk:

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Sb. – Sběrka zákonů

EU – Evropská unie

HDP – hrubý domácí produkt

RD – rodičovská dovolená

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná



## Úvod

Jak uvádí nezisková organizace STEM, od roku 2008 lidé v české společnosti velice sledují problematiku nezaměstnanosti a považují ji za celospolečenský problém. (STEM, 2011)

Ministerstvo práce a sociálních věcí přiznává, že poptávka po pracovních místech výrazně převyšuje nabídky volných míst. V roce 2014 na jedno volné místo připadalo 11,5 zájemce. Nutno dodat, že se jedná o pokles, oproti roku 2013, kdy se na jedno volné místo v průměru hlásilo 14,5 zájemce. Celkový celorepublikový průměr nezaměstnanosti za rok 2014 byl 7,7 % obyvatel. Na tomto počtu se nejvýrazněji podepsali pracovníci starší padesáti let, kteří tvoří 29,2 %. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015)

Jihočeský kraj, na který se ve své práci zaměřuji, se v této problematice dlouhodobě drží pod celorepublikovým průměrem. Dokazují to informace Českého statistického úřadu. (Český statistický úřad, 2016)

V roce 2014 STEM zjistila, že dvě třetiny ekonomicky aktivních občanů mají reálné obavy ze ztráty zaměstnání. A právě ženy byly druhou nejpočetnější „respondentskou“ skupinou, která se cítí nejvíce ohrožena nezaměstnaností. (STEM, 2014) To potvrzuje i zjištění Budinové, která taktéž řadí ženy mezi skupiny, které jsou jedny z nejvíce zasažených nezaměstnaností. Zdůrazňuje tak existenci závislosti na trhu práce, která vyústí v tzv. novou chudobu. (Budinová, 2012)

## 2 Částečné pracovní úvazky

Jak již bylo v úvodu vyjádřeno, nezaměstnanost v České republice je jednou z obav občanů. Formánková, která tuto společenskou obavu zpracovala ve své publikaci uvádí, že možná cesta ke zvýšení zaměstnanosti v České republice a zároveň řešení otázky nedostatečného počtu pracovních sil vlivem demografického vývoje je časová pracovní flexibilita – částečný pracovní úvazek. (Formánková, 2011)

Ačkoli v České republice upravuje pracovní právní vztahy zákon číslo 262/2006 Sb., nazývaný též Zákoník práce<sup>1</sup>, který pamatuje i na tak zvané zkrácené pracovní úvazky, je takových forem pracovních smluv jen okolo 6% z celkového počtu pracovních úvazků. Mnozí zaměstnavatelé nabízejí pružnou pracovní dobu, ale tu nelze zaměňovat za zkrácený pracovní úvazek. (Formánková, 2011) Švihlíková potvrzuje, že trh práce je ovlivňován trendem pružné pracovní doby neboli flexibilizace, ovšem podle ní je to důkaz přebytečné pracovní síly na trhu práce. (Švihlíková, 2012)

I přes všechny propagace rovnosti, je trh práce jedním z míst, kde stále probíhá diskriminace žen. Ženy jsou na trhu práce znevýhodňované kvůli mateřství či potenciálnímu plánování mateřství a z něj vyplývající následná péče o děti. Formánková zaměřila svůj výzkum mimo jiné i na srovnání počtu zaměstnaných matek s počtem zaměstnaných bezdětných žen. Z výzkumu vyplývá, že matek v zaměstnání je o 18 %

---

1 Zákoník práce, přesněji zákon číslo 262/2006 Sb. Tento zákon:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovními,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovních vztahů,
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění 107) a některé sankce za jeho porušení. (dostupné na: <http://zakonik-prace.cz/>)

méně a matek, které mají tři a více dětí je o 35 % méně než zaměstnaných bezdětných žen. Za tímto nevyrovnaným poměrem Formánková vidí špatně nastavené podmínky pro kombinaci rodinného a profesního života, zejména nedostatečné možnosti mimo-rodčovské péče a nedostačující nabídku flexibilních pracovních úvazků. (Formánková, 2011) To potvrzuje i Valdřová, která poukazuje na nesoulad v profesním a rodinném životě a tento nesoulad připisuje fungování pracovního trhu. Podle Valdřové, čtyřicet i více odpracovaných hodin týdně, rozložených pouze do pěti pracovních dnů, zvýhodňuje „tradičního“ muže, který svou váhu odráží v kariérním postupu. (Valdřová, 2006) Vlivem patriarchálních názorů v české společnosti, jak uvádí Budinová, vzrostly mzdové rozdíly mezi muži a ženami, konajícími stejnou práci na stejné pozici. Ženy se vedle své profese angažují v chodu domácnosti, ovšem tato práce není nikterak finančně ohodnocena a je brána za samozřejmost. Budinová dodává, že nedostatek míst ve vzdělávacích zařízeních pro děti, komplikuje ženám návrat na trh práce. Po návratu do zaměstnání ženy dostávají nižší mzdu, neboť rodičovskou dovolenou ztratily potřebnou praxi. (Budinová, 2012)

Za současné situace se podle Formánkové zkrácené pracovní úvazky jeví jako ideální kompromis mezi rodinným životem a profesní dráhou, i když připouští, že pracovník nese jistá rizika v podobě nižšího výdělku, nedobrovolné podzaměstnanosti<sup>2</sup> či pracovní nejistoty. (Formánková, 2011)

---

<sup>2</sup> podzaměstnanost - Jedná se o skutečnou míru nezaměstnanosti, která převyšuje hodnotu přirozené míry nezaměstnanosti. Podzaměstnanost je potom spojena s nedostatečným využitím pracovní síly a recesní produkční mezerou. (definice je dostupná na: <http://www.ekonomickyslovník.cz/podzamestnanost/>)

## 2.1 Zkrácený pracovní úvazek a formy flexibilního zaměstnávání

Zákoník práce říká, že maximálně stanovená délka týdenní pracovní doby je 40 hodin. Pracuje-li zaměstnanec méně, jedná se o zkrácený úvazek. (Randlová, Hůrka, 2015)

O zkrácený pracovní úvazek musí zaměstnanec či zaměstnankyně požádat. A je v kompetenci nadřízeného, jak žádost posoudí. Zákon<sup>3</sup> stanovuje situace, za kterých by se žádosti mělo vyhovět nebo pozměnit pracovní dobu. Mezi tyto situace patří péče o dítě mladší 15 let či péče o osobu závislou. (Randlová, Hůrka, 2015)

Na webovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí jsou následující formy flexibilního zaměstnávání, o kterých se hovoří v zákoníku práce (§81 – 87, zákon 262/2006 Sb.):

*„Podle zákoníku práce přichází v úvahu sjednání:*

- *kratší a změněné pracovní doby,*
- *pružné pracovní doby,*
- *práce z domova částečně nebo úplně (homeworking),*
- *práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking),*
- *dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a*
- *konta pracovní doby.*

---

<sup>3</sup> §241 zákona číslo 262/2006 Sbírky

*Za flexibilní formy práce lze dále považovat např.:*

- *sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. job sharing),*
- *víkendovou práci,*
- *volnou pracovní dobu,*
- *stlačený pracovní týden,*
- *flexibilní začátek pracovního dne“*

(Randlová, Hůrka, 2015)

Pro sdílení pracovního místa musí zaměstnavatel vytvořit příznivé podmínky tak, aby se zaměstnanci, kteří se v průběhu pracovního dne střídají, navzájem nerušili. Princip spočívá v rozdělení pracovní směny tak, aby toto časové rozvržení vyhovovalo nejen oběma zaměstnancům, ale i zaměstnavateli a byl maximálně využit potenciál firmy z hlediska kapacity strojů nebo pracovníků. (Šretrová, 2014)

Při práci z domova hrozí, že se zaměstnavatel může potýkat s problémy, které nejsou ošetřeny v zákoníku práce pro výkon „práce z domova“. Mezi takové problémy můžeme zařadit únik firemních informací, spory ohledně pracovního úrazu, zda se stal či nestal v pracovní době a v souvislosti s výkonem povolání a další. Práce z domova znamená, že místo výkonu práce pracovníka je zčásti či zcela mimo sídlo zaměstnavatele či firmy. (Šretrová, 2014)

Práce na dálku opět vyžaduje vnitro-firemní stanovy, které řeší evidenci pracovní doby či dodržování bezpečnosti práce. Dále musí být zaměstnanci umožněno užívat vhodná telekomunikační zařízení pro předávání výstupů své práce zaměstnavateli. Tato forma se užívá pro práci obnášející pobyt v terénu. (Šretrová, 2014)

Stlačený pracovní týden znamená, že zaměstnanec není „ošizen“ o pracovní hodiny, jen jsou sloučeny do menšího počtu pracovních dní. Denní pracovní doba je

tak navýšená o několik hodin tak, aby jeden z pracovních dní byl volný. (Šretrová, 2014)

Konto pracovní doby se využívá pro práce závislé na sezóně či počasí. Délka a četnost pracovních směn odráží množství práce, kterou je nutno zvládnout. (Šretrová, 2014)

## **2.2 Mzda při zkráceném úvazku**

Nevládní nezisková organizace Gender Studies, o.p.s.<sup>4</sup> na svém poradenském portále seznamuje širokou veřejnost s pravidly práce při zkráceném pracovním úvazku. Uvádí, že mzdové hodinové ohodnocení při zkráceném pracovním úvazku musí být stejné, jako by pracovník pracoval na úvazek plný. Jeho celková měsíční mzda bude tedy odrážet poměr skutečně odpracovaných hodin k plnému pracovnímu úvazku. S tím souvisí i zaměstnanecké výhody, které zaměstnavatel poskytuje. I tyto výhody musí být poměrově přiděleny pracovníkům pracujícím na zkrácený úvazek. (Gender Studies, 2011)

### **2.2.1 Mzda versus plat**

Na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí jsou zveřejněná Obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohod. Tato ustanovení odkazují na zákoník práce (§ 109 – 112, zákon číslo 262/2006 Sb., část šestá, hlava první) a uvádějí, že pracovníkům v podnikatelské sféře přísluší mzda, zatímco pracovníkům ve sféře nepodnikatelské přísluší za práci plat. (Randková, Hůrka, 2015)

---

<sup>4</sup> Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. (definice dostupná na: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>)

Plat je definován jako „peněžité plnění poskytované za práci zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří na odměňování těchto zaměstnanců využívají zcela nebo převážně veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů nebo z veřejného zdravotního pojištění). Jedná se o zaměstnavatele, kterým je:

- stát
- územní samosprávný celek (obecní zřízení, krajské zřízení, hl. m. Praha)
- státní fond (např. zákon č. 256/2000 Sb., o Státním zemědělském intervenčním fondu, zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení)
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona
- regionální rada regionu soudržnosti“

(MPSV, 2016)

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ (MPSV, 2016)

## 2.3 Mzdové srážky při zkráceném pracovním úvazku

Gola, ekonom, který se dlouhodobě věnuje problematice mezd, potvrzuje, že v zahraničí jsou zkrácené pracovní úvazky častější, než je tomu v České republice. (Gola, 2014)

Dále upozorňuje na systém odvodu mzdových srážek, který se používá při výpočtu čisté mzdy i při zkrácených pracovních úvazcích. Ve svém článku vysvětluje, že minimální mzda je zároveň vyměřovací základ pro sociální a zdravotní daň, které jsou odváděny ze mzdy pracovníka. Pracuje-li zaměstnanec na zkrácený úvazek a nedosahuje-li minimální mzdy, i přesto odvádí stejné množství peněz, jako by minimální mzdu pobíral. (Gola, 2014)

Zákoník práce v paragrafu 145, definuje srážky ze mzdy takto: „*Srážkami z příjmu zaměstnance jsou pro účely tohoto zákona srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance ze základního pracovněprávního vztahu podle § 3 (dále jen "srážky ze mzdy")*“. Mezi jiné příjmy zaměstnance patří odměny, náhrada mzdy či odstupné. (Randlová, Hůrka, §145 zákona 262/2006 Sb, 2015)

Zákoník práce dovoluje použít srážky ze mzdy jen z důvodů stanovených zákonem nebo zvláštním zákonem, na základě dohody o srážkách ze mzdy a dle kolektivní smlouvy odborové organizace. (Randlová, Hůrka, §146 zákona 262/2006 Sb, 2015)

Paragraf 147 říká, že „*zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci jen*

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,*
- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,*
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,*
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,*
- e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.*“ (Randlová, Hůrka, §147 zákona 262/2006 Sb., 2015)

## **2.4 Pracovní doba a doba dovolené**

Práce na zkrácený pracovní úvazek je čistě dobrovolná aktivita zaměstnance a zaměstnavatel nikterak nesmí nutit své podřízené k práci na nižší úvazek. (Gender Studies, 2011)



Jak již bylo výše uvedeno, pracovní doba při zkráceném pracovním úvazku je nižší než čtyřicet hodin týdně. Její přesná výše není jinak stanovena, proto se může jednat o devadesátiprocentní, padesátiprocentní či například třicetiprocentní podíl z plného pracovního úvazku. Zároveň není stanoveno rozvrstvení pracovních hodin v týdenním plánu, což umožňuje pracovat například jen tři dny v týdnu při plné osmihodinové dotaci. Záleží jen na interní domluvě zaměstnance a jeho zaměstnavatele. Omezení pro zaměstnavatele je i při potřebě přesčasové práce. Zaměstnavatel nemůže nařídít práci přesčas pracovníkovi, který má zkrácený pracovní úvazek. (Gender Studies, 2011)

Při výpočtu dní dovolené platí, že pracovník pracující na zkrácený pracovní úvazek má nárok na stejný počet dní dovolené, jako jeho kolegové pracující na úvazek plný. (Gender Studies, 2011)

Jak vysvětluje Dlouhá, při zkráceném úvazku má zaměstnanec nárok na čtyři týdny dovolené. Rozhodujícím faktorem je rozvrstvení směn do pracovních dní. Pokud zaměstnanec pracuje pět dní v týdnu, má za kalendářní rok nárok na dvacet pracovních dní dovolené. Ovšem, pracuje-li jen čtyři dny v týdnu, tak nárok na dovolenou se snižuje na šestnáct pracovních dní za rok. (Dlouhá, 2014)

## **2.5 Výhody a nevýhody zkráceného úvazku**

Korešová vidí velkou výhodu zkrácených úvazků v psychické síle odpočínutého pracovníka a jednodušší zastupitelnosti například z důvodu nemoci či dovolené. Nadšený a čilý pracovník má kvalitnější soustředění na práci i vyšší pracovní výkon. (Korešová, 2015)

S myšlenkou energického pracovníka souhlasí i Slavíková, která dodává, že velkou výhodou zkrácených úvazků je téměř soustavný kontakt s praxí, s kolegy a pracovním režimem, neboť je velice náročné po dlouhé pracovní odmlce zvykat si na pracovní tempo, novinky z praxe i na samotný pracovní kolektiv. (Slavíková, 2008)

Nevýhodu zkrácených úvazků spatřuje Korešová v administrativní náročnosti. S tou by, jak uvádí, mohly pomoci úřady práce. (Korešová, 2015)

K administrativní náročnosti připojuje Slavíková ještě nevýhody spojené s neustálou telegonickou pohotovostí či pomalejší pracovní růst. Ve svém článku zmiňuje i nižší příjem, „přesčasy“ v podobě porad nebo pracovních školení a vyšší intenzitu práce v rámci své směny. (Slavíková, 2008)

Zároveň vysvětluje, že možnosti zkráceného pracovního úvazku nejsou vhodné pro každou pracovní pozici. Svě myšlenky demonstruje na příkladu vyšších manažerských pozic, kde je nutné zapojit se do strategického plánování a rozvoje firmy, což vyžaduje plný pracovní úvazek. (Slavíková, 2008)

Dudová varuje, že flexibilní pracovní doba není vhodná pro každého zaměstnance. Uvádí, že *„částečné úvazky mohou představovat podle konkrétní situace jak pozitivní, tak negativní formu flexibility práce. Zatímco pro matky pečující o malé děti jsou částečné úvazky východiskem ze situace, kdy jim kvůli pečovatelské roli hrozí ztráta kvalifikace a zkušeností (musí se ale jednat o částečné úvazky dočasné, s přesně definovanými podmínkami práce), u práce pokladních se stávají rysem sekundarizace pracovního trhu a zhoršování pracovních a platových podmínek. Podobně dvousečná může být flexibilita práce vykonávané zcela či částečně z domova. Některým sice umožňuje lépe kombinovat práci a rodinné povinnosti, nese s sebou ale riziko pronikání práce do sféry soukromí, ať už z hlediska času nebo prostoru. Pro některé skupiny ohrožené marginalizací na trhu práce je ale práce z domova, ať již kvalifikovaná či nekvalifikovaná, ideálním řešením. Zpravidla je ale umožněna jen některým profesím, týká se častěji mužů než žen a koncentruje se v profesích s vyšší kvalifikační náročností. Tímto způsobem se pak posiluje kumulace znevýhodnění: lidé s nižší kvalifikací a s charakteristikami, které je a priori znevýhodňují, mají jen malý prostor vyjednávání, jak donutit zaměstnavatele k vytvoření příznivějších podmínek, které by přitom mohly vést ke zvýšení jejich pracovního výkonu, pracovní spokojenosti a kvalifikace. Naopak lidé vzdělanější mají větší šance vyjednat flexibilnější uspořádání pracovní doby.“* (Dudová, 2007)

## 2.6 Co ovlivňuje zkrácený pracovní úvazek

Z výzkumu ISSP<sup>5</sup>, který je součástí práce Formánkové, vyplývá, že v České republice není příliš velký zájem o částečné pracovní úvazky. To je dané vyšší výdělkem českých zaměstnanců. V porovnání se západními zeměmi Evropy je patrné, že kde jsou vyšší výdělky, tam je i vyšší zájem o částečné úvazky. (Švýcarsko, Francie, Skandinávské státy, atd.) Samotná výše výdělků není jediným faktorem, který ovlivňuje zájem o částečné úvazky. Na zájmu se velkou měrou podepisuje kvalita nabízené práce, jistota stálosti pozice, možnost kariérního postupu, autonomie<sup>6</sup> a flexibilita pracovní doby. Tyto zmíněné faktory jsou v České republice u částečných úvazků horší v porovnání s plným úvazkem, což ovlivňuje zájem ze strany pracovníků. (Formánková, 2011)

Dudová v projektu pro Ministerstvo práce a sociální věcí zjistila, že v české společnosti se do života zaměstnanců projevují dva vlivy. Je to jak negativní, tak pozitivní vliv flexibility práce, zároveň marginalizace některých skupin pracovníků. Tato marginalizace může, podle Dudové, směřovat k sociálnímu odloučení v rámci české společnosti. V projektu se Dudová zaměřila na to, jak se pracovní kariéra a soukromý život navzájem ovlivňují a profilují v žebříčku hodnot českého pracovníka. Jak vysvětluje Dudová: *„Je zřejmé, že některé skupiny pracujících, zejména ti výše kvalifikovaní, nevázaní požadavky soukromého života a neznevýhodnění faktory vedoucími k diskriminaci na pracovním trhu, zastávají výhodnější postavení na pracovním trhu. To jim podle našich výsledků umožňuje snadněji vyjednat se zaměstnavateli a dosáhnout příznivějších pracovních podmínek, například flexibilnějšího uspořádání práce, pracovního času a místa. Na druhou stranu je od nich vyžadováno vysoké pracovní nasazení, práce jim často proniká do sfér soukromého a volného času a soukromý život se dostává na druhou kolej. Naopak ti s nižšími*

---

<sup>5</sup> ISSP, celým názvem international social survey program, je pokračující program zaměřený na mezinárodní spolupráci na průzkumech týkajících se společenských věd a sociální problematiky. (definice dostupná na: <http://www.issp.org/>)

<sup>6</sup> autonomie znamená právo určitého celku řešit samostatně otázky svého osobitého, zvláštního zájmu v mezích vyššího celku a v souladu s ním (KLIMEŠ, Lumír. SLOVNÍK CIZÍCH SLOV, Praha 2005)

*šancemi na pracovním trhu (méně kvalifikovaní, méně flexibilní kvůli svým rodinným závazkům, s jinou etnicitou či se zdravotním postižením) jsou odsouzeni k působení na sekundárním pracovním trhu, vyznačujícím se nestandardním uspořádáním práce, negativní flexibilitou, nízkými výdělky či nemožností pracovního růstu.“ (Dudová, 2007)*

## **2.7 Překážky částečných pracovních úvazků**

Ve svém výzkumu se Formánková zaměřila na překážky, které omezují fungování zkrácených pracovních úvazků. Velkou překážkou je samotná legislativa, která, jak uvádí Formánková, umožňuje práci na částečný úvazek, ale nijak tuto možnost nezvýhodňuje. Zaměstnanec má tedy právo na snížený úvazek, ale toto jeho právo není vymahatelné. Zároveň není nijak vymahatelný požadavek navrácení plného úvazku, pakliže zaměstnanci skončily oprávněné důvody pro zkrácený úvazek (například péče o dítě) a pro zlepšení své finanční situace požaduje úvazek zvýšit. S tím souvisí další překážka, kterou spatřuje Formánková v nedostatečném finančním ohodnocení při částečném úvazku. Takový příjem nezaručuje udržení potřebného životního standardu rodiny. Velkou bariérou, převážně v menších městech, je nedostatečná nabídka mimo-rodčovské péče. Tudiž matky dětí mladších tří let nemají jinou možnost, než zůstat s potomkem doma. (Formánková, 2011)

Další překážky pro úspěšné fungování zkrácených úvazků vysvětluje ve své práci Šimíčková. Upozorňuje na nevhodně nastavený systém sociální záchranné sítě, především minimální mzdy a životního minima. Nastavení systému je dle Šimíčkové nemotivující pro hledání a přijímání částečných úvazků. Zároveň upozorňuje na potřebu dvou platů z plného úvazku v rodině. (Šimíčková, 2011)

## **2.8 Zkrácené pracovní úvazky v ČR**

Podle Korešové zkrácené pracovní úvazky nemají v České republice takovou tradici jako v západních zahraničních zemích. Žebříčku zaměstnaných žen, které pečují o dítě při zkráceném pracovním úvazku, dominuje Nizozemí, kde má tyto úvazky více

než polovina pracovníc. Následuje Velká Británie, Německo i Rakousko. (Korešová, 2015)

Brožíková svou analýzou zjistila, že státy, kde se více uplatňuje politika zkrácených pracovních úvazků, mají nižší procento nezaměstnaných, než je tomu u zemí, které preferují plné pracovní úvazky. (Brožíková, 2011)

Formánková zastává názor, že *„ekonomická aktivita matek nesouvisí pouze s rozšířením částečných úvazků, ale především s celkovým nastavením společnosti, včetně rodinné a sociální politiky, genderové rovnosti a představ o ideální podobě (mateřské) péče o děti. Čím vyšší je rozšíření částečných úvazků, tím nižší je nezaměstnanost.“* (Formánková, 2011)

S Formánkovou souhlasí i Budinová, která potvrzuje, že ženy jsou častěji zaměstnávány na zkrácené úvazky než muži, i za cenu nižších příjmů. Důvodem je genderové rozdělení rolí v domácnosti, kdy ženám připadá úkol starat se nejen o děti, ale i o další členy rodiny, kteří péči potřebují z důvodu nemoci či stáří. (Budinová, 2012)

### **2.8.1 Dostupnost zkrácených pracovních úvazků v ČR**

Na základě studie Dudové, zjišťujeme, že v mnoha pracovních odvětví zaměstnavatelé vůbec nepředpokládají, že by jejich pracovníci měli zájem o zkrácené úvazky kvůli péči o člena rodiny. Taková odvětví se převážně vyskytují v soukromém sektoru. (Dudová, 2008) Brožíková uvádí, že mezi nejvíce zastoupená odvětví se zkrácenými úvazky patří vzdělávání, obchodní odvětví, zdravotní a sociální péče. (Brožíková, 2011)

Organizace Gender Studies uvádí, že 61 % zaměstnavatelů by vyhovělo žádosti o zkrácený pracovní úvazek, ačkoli to veřejně nenabízí. (Gender Studies, 2011)

Právě důvodem, proč čeští zaměstnavatelé nejsou otevření k poskytování částečných pracovních úvazků, je podle Korešové nedostatečný výzkum výkonu pracovníků na nižších úvazcích. (Korešová, 2015)

Na stranu Korešové se přiklání i údaje z Českého statistického úřadu ČR. Zde vyplývá, že Česká republika výrazně zaostává za státy EU. V roce 2012 bylo ve státech EU 19,2 % pracovních úvazků kratší než tak zvané plné úvazky. Ale pro Českou republiku to za stejné období bylo jen 5 %. (Petráňová, 2015)

Z průzkumu Formánkové vyplývá, že ačkoli jsou částečné i flexibilní formy pracovních úvazků nabízeny ze strany zaměstnavatelů, čeští pracovníci tuto nabídku nevnímají jako dostupnou. Formánková uvádí, že „*pouze necelá třetina dotázaných rodičů nezletilých dětí ve výzkumu Rodiče 2005 uvedla, že mají možnost zkrátit si úvazek. Nejvíce dostupné jsou částečné úvazky v malých firmách a ve feminizovaných odvětvích. Analýza ukázala, že v případě rodičů dětí do 3 let věku by o částečný úvazek projevilo zájem 11,1 % žen (v případě žen bylo nejčastější volbou „zůstat na rodičovské dovolené“, práci na plný úvazek by volilo necelých 5 % matek dětí do 3 let věku). Daleko větší zájem o částečné úvazky se však ukázal u matek dětí „školového“ věku (tj. 3–6 let). Pracovat na částečný úvazek by si v tomto období přálo 36 % z nich (26,3 % by si přálo pracovat na plný úvazek). Ve skutečnosti ovšem na částečný úvazek pracuje jen 5,3 % matek dětí mladších tří let a 13,5 % matek školkových dětí.*“ (Formánková, 2011)

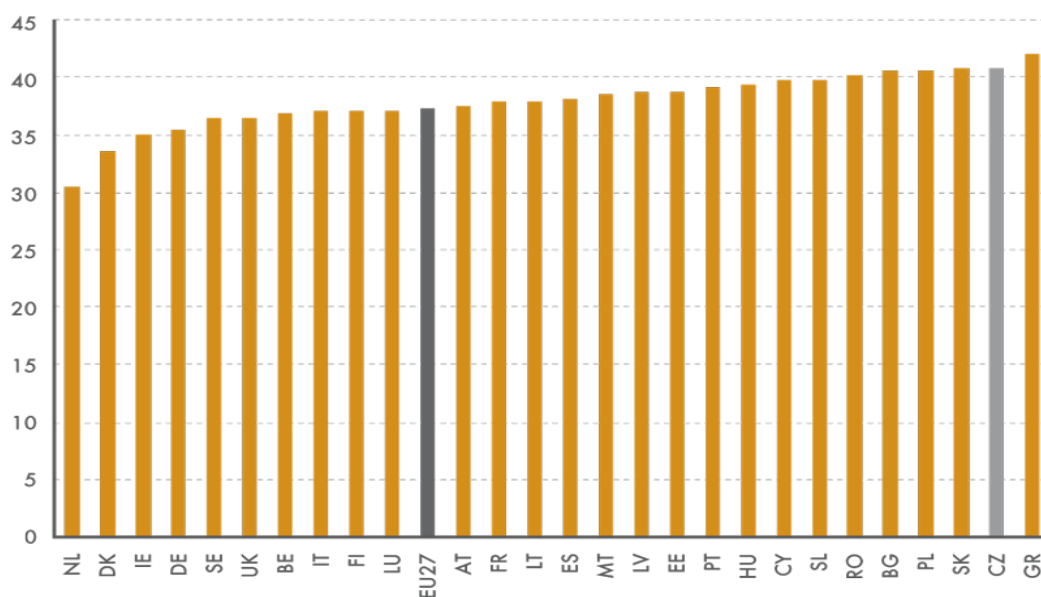
Dále se Formánková domnívá, že za celou problematikou je nedostatečná veřejná péče o „školkové i před-školkové děti“. Předpokládá, že s dostatečnou nabídkou a dostupností takovéto veřejné péče by se dosáhlo výrazného zvýšení zaměstnanosti žen v České republice. (Formánková, 2011)

## **2.8.2 Česká republika v číslech**

V České republice je jen 5 % pracovních úvazků, které mají přívlástek zkrácené, což pro lepší představu činí 238 200 pracovních míst. V této mase pracovníků dominují

ženy. Celkem jich je 179 000, to odpovídá 75 % všech zkrácených úvazků. V porovnání se všemi pracovními úvazky to činí jen 9 %. Tyto ženy se nejčastěji pohybují ve školství, zdravotnictví či finanční sféře. V České republice na zkrácený úvazek pracuje 60 000 mužů a to především v průmyslovém odvětví. To odpovídá 2 % z celkového počtu zaměstnaných mužů. (Petráňová, 2013)

Graf 1: Délka pracovní doby v Evropě



Zdroj 1: <http://www.statistikaamv.cz/2014/05/v-delce-pracovni-doby-patrime-mezi-rekordman/>

Česká republika má oproti jiným evropským zemím vysokou týdenní dotaci pracovních hodin. Zatímco evropský průměr činí 37 hodin týdně, v ČR je to okolo 41. Za námi je v pomyslném řebříčku jen Řecko se 42 hodinami. Nejméně pracovních hodin při plném úvazku mají Nizozemci, 31 hodin týdně. (Petráňová, 2013)

Formánková ve své studii uvádí následující ukazatele pracovní aktivity:

- „míra zaměstnanosti žen ve věku 25-49 let: 71,8 % v roce 2010 (podle Eurostat)
- míra pracovní aktivity žen ve věku 25-49 let: 74,1 % v roce 2010 (podle Eurostat)

- *míra pracovní aktivity matek dětí mladších 15ti let: 51,7 % (OECD 2008)*
- *míra pracovní aktivity matek dětí mladších 3 let: 17,6 % (OECD 2008)*
- *práce na částečný úvazek (zaměstnaných osob): celkem 4 %, 6,5 % žen a 1,9 % mužů (OECD 2010)*
- *nedobrovolná podzaměstnanost: 15,3 % žen a 9,9 % mužů (OECD 2010)*
- *průměrná hrubá roční mzda: 23 951 Kč (cca 958 EUR) v roce 2010 (ČSÚ)“*

(Formánková, 2011)

## **2.9 Pracovní úvazky pro ženy**

### **2.9.1 Historie pracovních úvazků pro ženy**

Z materiálů Formánkové vyplývá, že ačkoli většina západoevropských zemí zavedla částečné pracovní úvazky již v době, kdy se ženy stále více začleňovaly na pracovní trh z důvodu skloubení rodiny a zaměstnání, Česká republika zvolila opačnou strategii. V 50. a 60. letech minulého století ženy masově vstupovaly na trh práce a rovnou na plný úvazek. Současný stav nízké nabídky zkrácených úvazků v ČR je jen pokračujícím trendem pracovní historie. (Formánková, 2011)

České ženy vstoupily na pracovní trh pro podporu „uzdravení“ poválečné republiky. Tehdejší nízká životní úroveň žen byla jakýmsi hnacím motorem pro jejich participaci. Pracovaly na zkrácený úvazek čtyři hodiny denně, tento „projekt“ fungoval pouze v letech 1947 – 1948. Jak dodává Formánková, *„ženy z domácností se postupně staly největším zdrojem pracovních sil, již v roce 1947 tvořily 28 % nově včleněných pracovníků, jen 3,7 % tvořili penzisté.“* (Formánková, 2011)

Po únorových politických změnách v roce 1948 nastaly změny i na trhu práce. Muži byli z lehkého průmyslu převedeni na práci pro těžký průmysl a jejich pozice



v lehkém průmyslu byly obsazeny ženami. S novými zákonodárci se změnil i zákoník práce. Jak uvádí Formánková, „nebylo reflektováno na oficiální požadavek žen, aby byl zákon umožňující polodenní zaměstnávání žen, který platil v době dvouletky (1947-1948), prodloužen na další období. Tento požadavek nenašel pochopení na straně zaměstnavatelů. V březnu roku 1948 tak zmizely směrnice, které doposud umožňovaly zvláštní úpravy pracovní doby matek a vdанých žen. Podniky neměly žádnou motivaci, aby požadavkům žen na zkrácení pracovní doby vycházely vstříc alespoň tak jako v letech dvouletky. Naopak nastal další tlak na zaměstnání a intenzitu práce žen. Místo zkracování pracovní doby byla zvolena cesta minimalizování tradičních ženských povinností a jejich převedení na externí služby; to se týkalo zejména výchovy dětí.“

Tato situace vyústila v diskriminaci žen a upřednostňování mužů před ženami ve volbě vhodného kandidáta na pracovní pozici. „Z 11 000 neumístěných uchazečů bylo v únoru 1954 celých 10 000 žen“. Dále ženy trpěly přetěžováním, neboť s rostoucí pracovní dotací stále musely zastat veškeré domácí práce. (Formánková, 2011)

To ale popírá ve své práci Bravencová, která s odvoláním na práci Haškové uvádí, že v padesátých letech dvacátého století rapidně vzrůstal počet zaměstnaných žen až na 42 % a navíc se díky zvyšující se kvalitaci českých žen měnil i charakter jejich povolání. Zatímco padesátá léta nabízela pozice především v průmyslu či zemědělství, v šedesátých letech masivně vstupovaly do administrativy. To by nebylo možné bez rozsáhlé podpory „mimo-rodčovské péče“, kterou realizoval stát prostřednictvím školek a jeslí. (Bravencová, 2009)

V 60. letech minulého století byla plná pracovní doba stanovena na 46 hodin týdně. V této době demografové poukazovali na klesající porodnost českých žen a psychologové uvedli negativní dopady institucionální péče na malé děti. V těchto souvislostech došlo ke zmírnění hodinové dotace v „ženských“ závodech na 40 hodin týdně (rok 1968). Tehdejší legislativa umožnila pro matky volbu mezi povoláním a domácností, avšak ženy si volily rychlý návrat do zaměstnání. Jejich volbu kritizovali zaměstnavatelé, kteří byli nuceni reagovat na častou absenci matek pečujících o malé děti. O formách částečných pracovních úvazků se neuvažovalo. (Formánková, 2011)

Kvůli nízké porodnosti zaváděla tehdejší vláda do praxe nástroje sociální politiky, aby podpořila růst rodin. Mezi takové nástroje se řadily novomanželské půjčky, kde výši úroku odrážel počet vychovávaných dětí, daňové úlevy, úlevy na bydlení či zdarma poskytované školní pomůcky a učebnice. Díky tomuto opatření vzrostl počet předškolních dětí na konci osmdesátých let až na 81 %. (Bravencová, 2009)

Podle Bravencové byla „na začátku 70. let prodloužena mateřská dovolená do dvou let věku dítěte (na konci osmdesátých let pak do tří let věku dítěte), byl zaveden a poté prodloužen mateřský příspěvek. Jeho výše se pohybovala na konci 80. let v rozsahu 26 - 62 % průměrné hrubé mzdy v závislosti na počtu dětí. Flexibilní formy práce se nikdy nedostaly k hlavní pozornosti tehdejších opatření pro kombinování pracovního a rodinného života. Matky se většinou vracely zpět do zaměstnání po ukončení mateřské dovolené na plný úvazek.“ (Bravencová, 2009, str. 10)

## 2.9.2 Ženy na českém trhu práce

Před revolučním rokem 1989 byla plná zaměstnanost žen, a to v důsledku politické aktivity tehdejší vlády. Po roce 1989 nastává transformace ekonomiky, která s sebou nese pokles HDP, který má za následek pokles pracovních míst a vznik nezaměstnanosti. Ekonomické „nůžky“ se tak rozvírají a „boj“ o pracovní pozici vyhrává ten flexibilnější. (Formánková, 2011)

Od roku 1995 nastává pokles pracovních pozic, který trvá až do roku 2005. Poté narůstá zájem o pracovníky až do období globální krize. Ve své studii Formánková uvádí při odvolání na Český statistický úřad, že „genderový rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů zůstává stabilně okolo 17 %, stejně jako v míře ekonomické aktivity, kde je genderový rozdíl 18 % (ČSÚ 2011)“. (Formánková, 2011)

Zásadní vliv na prosazení se na trhu práce má výše dosaženého vzdělání a časová flexibilita pracovníka. Podle Formánkové, „nesnáze při kombinování osobního a pracovního života se mohou negativně odrazit nejen na míře ženské zaměstnanosti a genderové rovnosti na trhu práce, ale také na zvýšení rizika chudoby pro rodiny

*s malými dětmi ekonomickým rizikům totiž čelí zejména rodiny, které nedisponují dvojnásobným příjmem, tedy ty, kde je jeden z rodičů (obvykle matka) v domácnosti nebo rodiny s pouze jedním dospělým členem (opět většinou matka). Rodiny žijící pouze z jednoho příjmu jsou třikrát až šestkrát častěji ohroženy chudobou než dvou-příjmové rodiny a jsou tak mnohem častěji závislé na sociálních transferech.“ (Formánková, 2011)*

Toto tvrzení podporuje i Bravencová, která zjistila, že vlivem hospodářských změn, které proběhly v devadesátých letech minulého století, se změnila struktura pracovního trhu a některé skupiny obyvatel byly vysoce zasaženy propouštěním. Mezi tyto skupiny patřily i ženy či pracovníci nad padesát let věku. (Bravencová, 2009)

Podle Bravencové *„od 90. let až do vstupu ČR do EU v roce 2004 představovaly ženy téměř polovinu české pracovní síly. Analytici se zpočátku sice domnívali, že u nás dojde k postupnému srovnání míry ekonomické aktivity žen se státy západní Evropy, ale k žádnému významnému odchodu českých žen do domácnosti nedošlo“ (Bravencová, 2009, str. 12)*

### **2.9.3 Priorita hodnot českých zaměstnankyň**

Ze studie, kterou si nechalo vypracovat Ministerstvo práce a sociálních věcí, se potvrzuje, že české ženy jsou velkým pracovním potenciálem pro Českou republiku, dokonce v rámci terciálního vzdělávání ženy převyšují počty mužů. (Formánková, 2011)

S tím souhlasí i Bravencová, která zjistila, že *„v 70. a 80. letech již převyšoval počet maturantek nad maturanty a podíl vysokošolaček na celkovém počtu absolventů vysokých škol činil na konci 70. let 30 %. To mělo za následek, že mnoho žen začalo zastávat vyšší kvalifikované práce. Vznik dvoukariérových manželství začal být v této době aktuální víc než kdykoliv předtím.“ (Bravencová, 2009, str. 10)*

Bohužel v České republice má mateřství daleko větší dopad na zaměstnanost žen, než je tomu v jiných zemích EU. „ V roce 2010 bylo podle dat OECD pracujících v placeném zaměstnání 56,3 % žen z celkové populace v pracovním věku, zatímco u mužů tento podíl dosahoval 73,5 %. V porovnání se zeměmi Evropské unie je nízká zejména ekonomická participace žen ve věkových kategoriích 25-29 let a 30-34 let, přičemž s nízkou participací souvisí zejména rodičovství a následná péče o děti. V roce 2008 pracovalo v placeném zaměstnání 50,7 % matek dětí mladších 15 let.“ (Formánková, 2011)

Důvodem, proč je tento zejména ženský potenciál nevyužitý, jsou špatně nastavené podmínky pro skloubení pracovního a rodinného života. Hlavní omezení vidí Formánková v nedostatečné nabídce „mimo-rodičovské“ péče a v nízké nabídce flexibilních pracovních úvazků. Právě tyto formy pracovního začlenění by finančně pomohly nejen rodinám, ale i České republice v boji s nezaměstnaností. (Formánková, 2011)

Přesto zkrácené pracovní úvazky v České republice existují a jsou využívány většinou ženami nad 60 let, které si tak přivydělávají ke svému starobnímu důchodu. Jejich četnost je odrazem vzdělání žen. Podle Formánkové platí, že čím nižší vzdělání žen, tím častěji využívají zkrácené pracovní úvazky jako formu brigády v důchodovém věku. To úzce souvisí s nabídkou pracovní pozice, kde jde v drtivé většině o manuální práci, například v prodeji či službách. (Formánková, 2011)

Ve společné práci Haškové a Křížové, která vznikla jako výzkum veřejného mínění pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, kde je k nahlédnutí, se přiznává jisté znevýhodnění pracujících žen ve srovnání s muži. Toto znevýhodnění je dáno právě péčí o rodinu, kterou žena vykonává. Z jejich šetření vyplynulo, že „*problém harmonizace práce a rodiny je v naší společnosti chápán spíše jako individuální problém každého jednotlivce nebo je předmětem dohody v rámci rodiny. To, že je tento problém považován spíše za záležitost žen, se promítá jednak do společenského očekávání od žen a konkrétně i jako důsledek této genderové asymetrie v podobě diskriminace žen v důsledku jejich rodinné zátěže v zaměstnání.*“ (Hašková, Křížová,

2003, str. 18) Autorky zjistily, že nejvíce znevýhodněnou skupinou žen jsou ty, jejichž děti jsou mladší šesti let. (Hašková, Křížová, 2003)

Ve svém výzkumu se zaměřily na nejčastější problémy, které brání ideálnímu souladu rodinného a profesního života. Zjistily, že muži vnímají jiné problémy než ženy. Z jejich šetření vyplynulo, že *„kromě problémů s častou nemocností dětí, které jsou u obou pohlaví nejčastěji zmiňovány, je možné problémy, na které nečastěji poukazovaly ženy, shrnout jako nedostatečná výpomoc, neochota pomoci nebo nepřítomnost na straně dalších členů rodiny Nejčastěji šlo o nedostupnost výpomoci od prarodičů (40%, muži 30%), práce partnera vyžadující jeho častou nepřítomnost v domácnosti (39%, muži 18%), neochota partnera podílet se na péči o domácnost (37%, muži 6%) a na péči o děti (34%, muži 6%). Ženy zdůrazňují i nemožnost najmutí placené osoby pro péči o děti (31%, muži 27%). Naproti tomu pro muže jsou hned za častou nemocností dětí nejvýznamnějším důvodem problémů s harmonizací práce a rodiny vysoké nároky v zaměstnání (49% oproti 25% žen). Další důvody, které citují muži, nejčastěji jsou: nedostupnost výpomoci od prarodičů (30%) a nemožnost najmutí placené osoby pro péči o děti (27%) a pro pomoc s domácími pracemi (22%). (Hašková, Křížová, 2003, str. 20)*

Při hledání odpovědi na otázku ideálního souladu rodinného a profesního života autorky zjistily rozdílný přístup dotázaných žen a mužů. Ženy respondentky nepotvrdily, že by zaměstnavatel výrazněji napomohl k ideálnímu souladu. Nejčastěji uváděly jako příčinu „rodinné harmonie“ ústup od kariéry jednoho z partnerů, většinou ženy. Mezi muži se často objevil názor, že se snaží využívat výhody, které jim zaměstnavatel poskytuje. (Hašková, Křížová, 2003)

#### **2.9.4 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek**

V české společnosti je rodičovský příspěvek, pobírající se v průběhu rodičovské dovolené, nástrojem, který má kompenzovat ušlý zisk z absence zaměstnání, a sladit tak profesní i rodinný život. Smyslem rodičovské dovolené je přerušování výkonu

povolání za účelem péče o dítě. Dále pak umožnit svobodnou volbu mezi kariérou a péčí o potomka, a hlavně zajistit návrat do pracovního procesu po ukončení rodičovské dovolené. Nastavení stávajícího principu rodičovské dovolené má několik negativních aspektů, které ovlivňují rodiče při návratu zpět na trh práce. Mezi nejzávažnější patří fakt, že tři až čtyřletá absence v profesi je u některých povolání neúnosně velká, a pracovník či pracovnice tak ztrácí kontakt s vývojem profese a mírou kvalifikace. (Kuchařová, 2006)

Rodičovský příspěvek, jako sociální dávka, má od roku 1990 tyto úkoly:

- podpořit zkvalitnění péče o děti
- zlepšit sociální situaci rodin s malými dětmi
- zrovnoprávnit postavení rodičů
- snížit počet dětí v jeslích

(Kuchařová, 2006)

Česká republika má jednu z nejdelších rodičovských dovolených v Evropě. Proto je pro mnoho českých žen daleko obtížnější znovuzачlenění se do pracovního procesu, než v zemích, kde je rodičovská dovolená kratší. Na druhou stranu legislativa umožňuje mít v době rodičovské dovolené výdělečnou činnost, která zmírňuje dopady nižšího rodinného příjmu v době rodičovské dovolené a zároveň se rodič udržuje v kontaktu s pracovním trhem. Ačkoli jsou snahy o rovné přístupy k ženám i mužům, podle Kuchařové je „*pro úspěšnost žen po RD na trhu práce je velmi nepříznivý malý podíl mužů využívajících rodičovskou dovolenou, zatímco v zemích s jejich větší účastí to přispívá k časnějšímu, a tedy úspěšnějšímu návratu žen do zaměstnání.*“ (Kuchařová, 2006)

Kuchařová také mapovala síť zařízení denní péče pro děti předškolního věku. Zjistila, že dostatečná kapacita jeslí či podobných zařízení, která jsou určena pro děti do tří let věku, jsou jen ve velkých městech České republiky. Kapacita mateřských škol

je mnohem větší, avšak rodiče často narážejí na problematiku nevyhovující otevírací doby, která jim neumožní plnou účast v zaměstnání. To platí zvláště pro dojíždějící rodiče. (Kuchařová, 2006)

To potvrzuje i výzkum Formánkové, která udává, že účast „školkových“ dětí v předškolních zařízeních je těsně pod průměrem EU a v kategorii dětí mladších tří let je Česká republika nejhorší v porovnání se státy EU, kdy republikový průměr je 15x menší než průměr EU. (Formánková, 2011)

Bravencová potvrzuje, že navzdory nejrůznějším „genderově spravedlivým“ plánům právě žena po narození potomka odchází z trhu práce a přebírá téměř veškeré práce spojené s domácností. Její odchod ze zaměstnání současně klade větší finanční nároky na partnera – živitele. Bravencová zastává názor, že *„hlavním znakem životní úrovně úplné české rodiny byla a je ve většině případech nutnost dvou příjmů.“* (Bravencová, 2009, str. 23) Dále dodává, že urychlený návrat ženy do zaměstnání s sebou nese další finanční zatížení, kvůli zajištění servisu a bezpečí potomka. (Bravencová, 2009)

Při zaměření na možnost jeslí Bravencová zjistila, že *„počet jeslí v Česku klesl od roku 1990 do roku 2008 o skoro 95 %; z jednoho tisíce na devětatřicet. Na vině jsou dva faktory: nízká porodnost minulých let a s tím související rušení přebytečných jeslí, dále pak tažení médií proti umístování dětí do jeslí s názorem, že nejlepší místo pro dítě do tří let je doma. Dalším z problémů je to, že na jesle jdou finance pouze z obcí a měst, takže je velmi nákladné je provozovat. Navíc umístění dítěte do jeslí na více než 5 dní v měsíci má za následek ztrátu rodičovského příspěvku.“* (Bravencová, 2009, str. 24)

V období zvyšování celkové nezaměstnanosti se rovněž zvyšuje procento nezaměstnaných matek, jejichž dítě je mladší čtyř let. Naproti tomu Kuchařová ve své zprávě uvádí, že *„šance na návrat žen (mužů) po RD do zaměstnání přímo nesouvisí s mírou nezaměstnanosti v zemi, protože jejich situace bývá určena poměrem výhod a nevýhod účasti v placeném zaměstnání a plného zaměření na rodinu a domácnost,*

*tedy na sociálních příjmech, sociálních službách i např. na rozsahu ochrany pracovních míst.“ (Kuchařová, 2006)*

### **2.9.5 Riziko chudoby**

*Bravencová zjistila, že „tržní ekonomika zvedla několikanásobně ceny zboží a služeb a náklady na fungování rodiny a „pořízení dětí“ neumožňují většině žen odejít z trhu práce a pečovat pouze o rodinu a domácnost. Životní úroveň rodiny nutí jednotlivé členy k rozdělení zodpovědnosti, participaci na práci v domácnosti a jejich začlenění do pracovního procesu.“ (Bravencová, 2009, str. 23)*

*Nejhorší „startovací“ pozici na trhu práce mají ženy s nízkou kvalifikací a nedostatečnou praxí či pracovní zkušeností. Formánková tvrdí, že „ženy s nižšími stupni vzdělání se stávají matkami v nižším věku a jsou častěji samoživitelkami. Naopak vysokoškolsky vzdělané ženy mají děti později a ve většině případů se jim rodí do manželského svazku.“ (Formánková, 2011)*

*V České republice je 52 % zaměstnaných matek 25+ let, jejichž děti jsou mladší 15 let, což je v porovnání s ostatními evropskými státy čtvrté nejhorší místo. V pomyslném žebříčku jsou za Českou republikou jen Itálie, Malta a Maďarsko. Tuto nízkou účast žen na pracovním trhu si Formánková vysvětluje tím, že jsou ženy stále častěji na dlouhé rodičovské dovolené a také tím, že mezi matkami vzniká početná skupina nezaměstnaných. Z výzkumu Formánkové vyzdvihují testovací skupinu ve věku 31 – 40 let, kde je počet nezaměstnaných žen dvakrát větší než počet nezaměstnaných mužů. Genderové rozdíly v ostatních skupinách nejsou tak markantní, spíše se blíží vyrovnanému stavu. (Formánková, 2011)*



### **3 Výzkumné šetření**

Tato bakalářská práce je zaměřena na částečné pracovní úvazky se ztříděním na ženy - matky participující na trhu práce. Vzhledem k tomu, že dnešní trh práce vyžaduje mnoho zkušeností spjatých s letitou kariérou a zároveň se společnost snaží obnovit a upevnit tradiční podobu nukleární rodiny, která je základem společnosti, rozhodla jsem se oslovit 377 žen z několika měst v Jihočeském kraji za účelem zjištění jejich osobního přístupu k danému dilematu. Pro toto zjištění jsem zvolila metodu kvantitativního výzkumu pomocí dotazníku.

#### **3.1 Předmět výzkumu**

Předmětem výzkumu byla preference respondentek v rámci sjednocení rodinného a profesního života.

#### **3.2 Cíle výzkumu**

Cílem této práce je zmapování situace v Jihočeském kraji a reflektovat zkušenosti s částečnými úvazky u žen pečujících o děti do 15 let.

#### **3.3 Metodika**

Svou výzkumnou část práce jsem postavila na následujících hypotézách. Tyto hypotézy jsem ověřovala v Českých Budějovicích, Táboře, Českém Krumlově, Bechyni, Opařanech a Bernarticích.

#### **3.4 Hypotézy:**

H1: Se zvyšujícím se věkem dítěte se snižuje zájem o částečný pracovní úvazek.

H2: Se zvyšujícím se počtem dětí se zvyšuje zájem o částečný pracovní úvazek.

### 3.5 Cílová skupina

Výzkumným souborem jsou ženy pečující o děti do 15 let. Celkem jsem oslovila 377 žen napříč Jihočeským krajem. Vybírala jsem si před obchodními středisky ty ženy, které byly v doprovodu dětí.

### 3.6 Metody a techniky

Ke sběru dat jsem zvolila následující dotazník. Otázky jsem komponovala sama a osobně s respondentkami vyplňovala. V níže uvedené tabulce č. 1 jsou znázorněny otázky kladené respondentkám.

**Tabulka 1: Výzkumný dotazník**

Otázky:	Odpovědi matek pečujících o dítě do 15-ti let
Kolik máte dětí ve své péči?	
Kolik let je nejmladšímu z dětí?	
Žijete ve společné domácnosti s otcem či jiným partnerem, který se podílí na péči o dítě?	Ano      ne
Jaký je Váš současný statut?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaměstnaná na plný úvazek</li> <li>• zaměstnaná na částečný úvazek</li> <li>• nezaměstnaná</li> <li>• na mateřské / rodičovské dovolené</li> </ul>
Víte o tom, že zákoník práce umožňuje práci na částečný pracovní úvazek?	Ano      ne
Měla byste zájem o práci na částečný úvazek?	Ano(1)      ne(2)
(1) Jak dlouho hledáte pracovní místo na částečný úvazek?	
(1) Kolik hodin denně chcete v průměru pracovat?	
(2) Částečný pracovní úvazek nehledám protože:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jsem plně spokojená se svým současným statutem</li> <li>• Při částečném úvazku bych měla méně peněz než teď</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na zaměstnání nemám čas</li> <li>• Jiné: _____</li> </ul>
Do jaké věkové skupiny spadáte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méně než 20 let</li> <li>• 20 – 25 let</li> <li>• 26 - 30 let</li> <li>• 31 – 35 let</li> <li>• 36 – 40 let</li> <li>• 41 – 45 let</li> <li>• 46 – 50 let</li> <li>• 51 – 55 let</li> <li>• Více než 56 let</li> </ul>
V jak velkém městě / obci bydlíte?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Do 20.000 obyvatel</li> <li>• 20.000 – 50.000 obyvatel</li> <li>• 50.000 – 75.000 obyvatel</li> <li>• Nad 75.000 obyvatel</li> </ul>

### 3.7 Sběr dat

Ženy jsem oslovovala v různých městech Jihočeského kraje, vždy před obchodním centrem, neboť je zde vysoká četnost osob. Oslovovala jsem matky, které byly doprovázeny dětmi. Tím jsem eliminovala kontaktování bezdětných žen.

### 3.8 Analýza dat

Vyhodnocení dotazníků a následná tvorba ilustračních grafů byla tvořena ve spolupráci s panem Kolářem a Čapkem.

Statistické testování výzkumných hypotéz bylo provedeno pomocí jednostranného asymptotického Linear-by-Linear testu asociace v kontingenční tabulce. Tento test je rozšířením klasického chi-kvadrát testu pro případ alternativy posunutí. Hladina významnosti byla zvolena 0,05. Analýza byla provedena ve statistickém balíku R verze 3.2.2.

Mnou užitý „Pearsonův chí-kvadrát test je základním a nejpoužívanějším testem nezávislosti v kontingenční tabulce. Nulovou hypotézou je zde tvrzení, že náhodné

veličiny  $X$  a  $Y$  jsou nezávislé, což znamená, že pravděpodobnost nastání určité varianty náhodné veličiny  $X$  neovlivňuje nastání určité varianty náhodné veličiny  $Y$ . Vyjádřeno pomocí pravděpodobností tedy hypotéza nezávislosti znamená, že

$$p_{ij} = P(X = i \wedge Y = j) = P(X = i)P(Y = j) = p_i p_j, \\ i = 1, \dots, r, j = 1, \dots, c.$$

Test je založen na myšlence srovnání pozorovaných četností (ty jsou dány pozorováním, experimentem) a tzv. očekávaných četností (kalkulovaných za předpokladu platnosti  $H_0$ ) jednotlivých kombinací náhodných veličin  $X$  a  $Y$ . Označme  $n_{ij}$  počet subjektů, u nichž nastala situace, že náhodná veličina  $X$  je rovna hodnotě  $i$  a náhodná veličina  $Y$  je rovna hodnotě  $j$ . Dále definujme tzv. marginální četnosti příslušné  $i$ -té variantě veličiny  $X$ , respektive  $j$ -té variantě veličiny  $Y$ , jako

$$n_{i\cdot} = \sum_{j=1}^c n_{ij} \qquad n_{\cdot j} = \sum_{i=1}^r n_{ij}$$

Za platnosti nulové hypotézy lze očekávané četnosti jednotlivých kombinací, kdy  $X = i$  a zároveň  $Y = j$ , které budeme značit  $e_{ij}$ , vypočítat pomocí výrazu“

$$e_{ij} = np_{ij} = np_i p_j = n \frac{n_{i\cdot}}{n} \frac{n_{\cdot j}}{n} = \frac{n_{i\cdot} n_{\cdot j}}{n}.$$

(Neznámý autor, Testování nezávislosti)

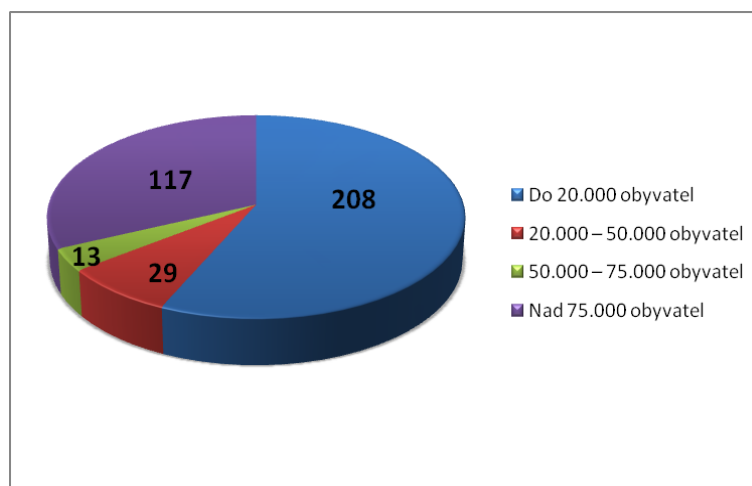
## 4 Interpretace dat

### 4.1 Velikost místa bydliště

Nejvíce žen, které jsem oslovila, uvedlo, že jejich trvalé bydliště spadá do obce s počtem obyvatel do 20 000. Druhou největší skupinou byly matky z velkých měst nad 75 000 obyvatel.

Velikost měst se jeví jako podstatná z hlediska nabídky služeb pro pečující matky. Ve větších městech je zřetelně větší nabídka zájmových i vzdělávacích aktivit, zejména v soukromém podnikatelském sektoru služeb.

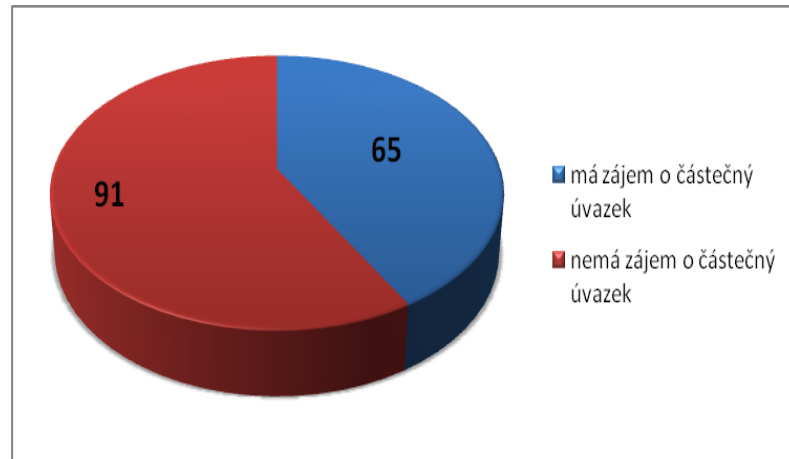
Graf 2: Velikost místa bydliště dotazovaných žen



### 4.2 Věk matek

Druhým výzkumným bodem byl věk dotázaných žen, neboť v hypotéze č. 1 předpokládám, že vyšší věk dítěte bude snižovat zájem matky o částečné pracovní úvazky. Nejvíce oslovených žen (156 žen ze 377) uvedlo, že spadají do věkové kategorie 36 – 40 let. Graf č. 3 ukazuje fakt, že již v této nejpočetnější skupině respondentek je zřetelné, že klesá zájem o práci na částečný pracovní úvazek.

Graf 3: Zájem o práci na částečný pracovní úvazek - ženy ve věku 36-40 let

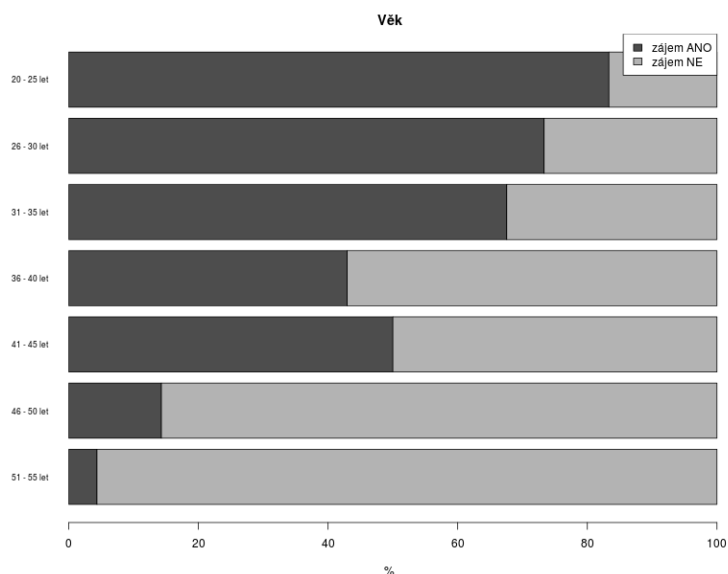


Další nejpočetnější skupinou byly ženy z kategorie 31 - 35 let a 41 - 45 let. Ostatní věkové kategorie byly početně vyrovnané.

Z šetření vyplývá, že zájem o částečné pracovní úvazky klesá s věkem matky. Toto bylo zjištěno pomocí jednostranného asymptotického Linear-by-Linear testu asociace v kontingenční tabulce. Dosažená hladina testu byla  $p < 0,001$ .

Následující graf č. 4 vychází z výpočtu  $Z = -6.7914$ ,  $p\text{-value} = 5.552e-12$  a umožňuje lepší názornost dosaženého výsledku.

**Graf 4: Zájem o částečné úvazky dle věkových skupin žen**



### 4.3 Počet vychovávaných dětí a jejich věk

Při svém šetření jsem nenarazila na ženu, která by uvedla, že vychovává více než tři děti. Jak je vidět z tabulky č. 2, nejvíce z oslovených žen vychovává dvě děti.

**Tabulka 2: Kategorie dle počtu vychovávaných dětí**

Počet dětí	Počet odpovědí
1 dítě	78
2 děti	247
3 děti	52

Průměrný věk matek s jedním dítětem je 31 - 35 let, matek se dvěma dětmi 36 - 40 let a matek se třemi dětmi je opět 36 - 40 let.

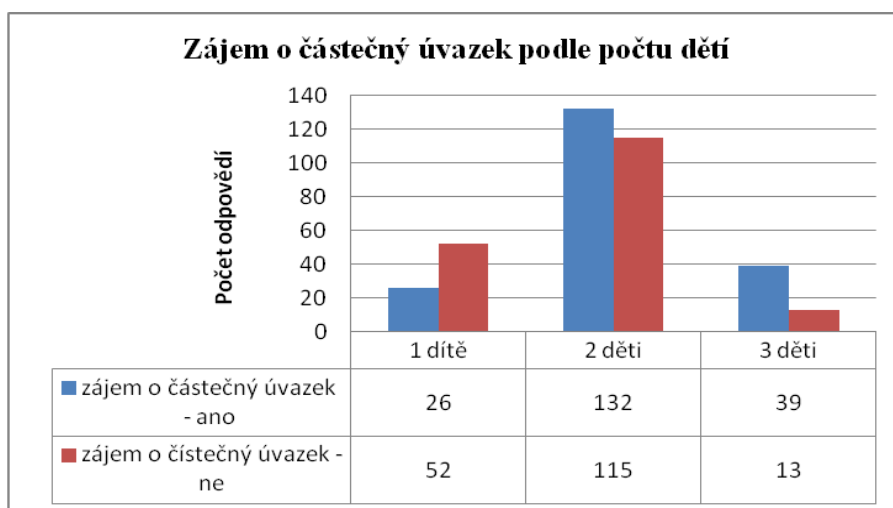
Zkoumaná hypotéza č. 2 uvádí, že se zvyšujícím se počtem vychovávaných dětí v rodině se zvyšuje i zájem o práci na částečný pracovní úvazek.

Platnost hypotézy č. 2, že zájem o částečné pracovní úvazky roste s počtem vychovávaných dětí, byla testována pomocí jednostranného asymptotického Linear-by-Linear testu asociace v kontingenční tabulce. Dosažená hladina testu byla  $p < 0,001$  a tudíž můžeme konstatovat, že získaná data naši hypotézu statisticky významně podporují.

Z odpovědí oslovených 52 matek, které vychovávají tři děti, vyplývá, že většina z nich by si přála pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Dále uvádějí, že místem jejich trvalého pobytu jsou nejčastěji malé obce do 20 000 obyvatel nebo velká města nad 75 000 obyvatel.

Jak dále uvádí graf č. 5, vysoký zájem o částečné pracovní úvazky se ukázal i u matek pečujících o dvě děti. Opačný postoj ke zkráceným úvazkům mají matky s jedním dítětem.

**Graf 5: Zájem o částečný úvazek podle počtu dětí**





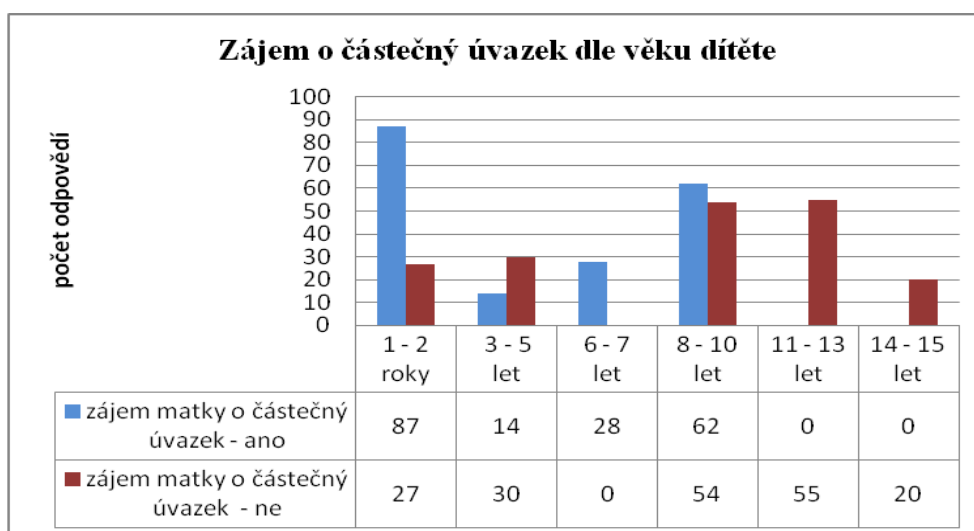
Věk nejmladšího dítěte často hraje roli při rozhodování o nástupu do zaměstnání. Nyní se vrátím k hypotéze č. 1, která říká, že se zvyšujícím se věkem dítěte klesá zájem matky o práci na zkrácený úvazek. Pro zjištění odpovědi jsem děti rozdělila do několika věkových skupin. Vždy mě zajímal věk nejmladšího dítěte v rodině.

Do první věkové skupiny jsem vybrala matky s dětmi ve věku 1 – 2 roky. Důvodem bylo zjištění, že doba mateřské dovolené, která je stanovena zákonem jako ochranná lhůta, je 28 týdnů a musí být zahájena minimálně 6 týdnů před plánovaným termínem porodu. (§195 zákona 262/2006 Sb, Randlová, Hůrka, 2015) Tudíž se může matka vracet na trh práce kolem šestého měsíce věku dítěte. Horní hranici této kategorie jsem zvolila 2 roky, neboť kolem druhého roku dítěte končí doba rodičovského příspěvku při jeho nejkratším nastavení. (ČSSZ, 2014)

Druhou věkovou kategorií byly děti předškolního věku, třetí kategorií děti, které nastupují do základní školy. Ve čtvrté kategorii jsou děti z prvního stupně základní školy. Následuje přechod na druhý stupeň základní školy či víceletá gymnázia. Poslední kategorií je zakončování povinné školní docházky.

Potvrdilo se, že největší zájem o zkrácené pracovní úvazky je mezi matkami nejmladších dětí, což je jasně patrné ze znázornění v grafu č. 6.

**Graf 6: Zájem matek o částečný úvazek dle věku nejmladšího dítěte**



## 4.4 Přítomnost mužského partnera

Má pátá otázka zjišťovala, zda matka i děti mají v rodině nějaký mužský element, který se podílí na výchově i nákladech spojených s péčí o děti. Výsledky šetření jsou uvedeny v tabulce č. 3.

**Tabulka 3: Přítomnost partnera v rodině**

Je v domácnosti přítomen partner či otec dětí?	Počet odpovědí
ano	325 (86,2 %)
ne	52 (13,8 %)

Zajímavé bylo zjištění, že téměř polovina dotázaných matek, které vychovávají své děti samy a samy se tak finančně vypořádávají s jejich potřebami, by byly ochotny pracovat na zkrácený úvazek. Z šetření vyplývá, že průměrný věk dítěte (nejmladšího) matky samoživitelky je 11,6 let. Jak uvádí tabulka č. 4, většinou mají tyto matky dvě děti.

**Tabulka 4: Počet dětí matek samoživitelek**

Počet dětí u samoživitelky	Počet odpovědí:
1 dítě	13
2 děti	39
3 děti	0

Dvě pětiny dotazovaných matek samoživitelek uvedlo, že mají plný pracovní úvazek, téměř stejné množství žen přiznalo práci na zkrácený úvazek a necelá třetina žen je v evidenci úřadu práce a o zaměstnání se uchází.

Naopak není překvapením, že u žen, které mají finanční oporu ve svém partnerovi, převládá názor, že by zkrácený pracovní úvazek uvítaly.

## **4.5 Sociální status respondentek a jejich povědomí o možnostech zkráceného pracovního úvazku**

Z výzkumu vyplývá, že nejvíce oslovených žen (208 žen) pracuje na plný úvazek, druhou velkou skupinou byly ženy na mateřské či rodičovské dovolené (91 respondentek), počet žen s částečným úvazkem se shoduje s počtem nezaměstnaných žen (39 žen).

V šesté otázce, která zjišťovala informovanost jihočeských žen o možnosti částečného pracovního úvazku, 100 % žen odpovědělo, že vědí o tom, že zákoník práce umožňuje práci na částečný pracovní úvazek. Ovšem při dotazu, zda by chtěly práci na částečný či zkrácený pracovní úvazek, většina žen odpověděla, že nikoli.

## **4.6 Zájem o práci na částečný úvazek**

Jak jsem již uvedla, většina z celkového počtu dotazovaných žen vypověděla, že nemají zájem o práci na částečný pracovní úvazek. Ovšem jejich početní převaha není tak masivní, neboť 182 žen by uvítalo zkrácený úvazek a 195 žen by chtěly úvazek plný.

### **4.6.1 Sociální statut zájemkyň a požadovaná délka pracovní směny**

Z celkového počtu zájemkyň (182 žen) o zkrácený úvazek polovina matek přiznala, že jsou v současné době na mateřské či rodičovské dovolené. Čtvrtina dotazovaných

zájemkyň jsou matky pracující na plný úvazek a chtěly by více času trávit s rodinou. Jen jedna šestina žen jsou v evidenci úřadu práce a hledají zaměstnání na částečný úvazek.

Při zjišťování představ respondentek o ideální délce pracovní směny nejvíce žen (91 žen) uvedlo šestihodinovou pracovní směnu denně. Druhou nejčastější představou o pracovní době byla podoba čtyřhodinové dotace (39 žen). Zbylé odpovědi byly početně vyrovnané.

V dotazníku se ženy vyjadřovaly k tomu, jak dlouho hledají práci na požadovanou délku směny. „*Zatím aktivně nehledám*“, tato odpověď zaznívala velice často, většinou od žen na mateřské či rodičovské dovolené. Další početnou odpovědí bylo „*Už mám zkrácený úvazek*“ nebo „*návrat na pozici*“.

Na pomyslné časové přímce se ženy rozvrstvily rovnoměrně. Některé ženy hledaly práci necelý půl rok, jiné i několik let. Jedna žena uvedla, že časově ideální pracovní směnu hledá již patnáct let.

Z oslovených žen 195 uvedlo, že zájem o částečný pracovní úvazek nemají. Při zjišťování důvodu jejich nezájmu se ukázalo, že 91 žen je spokojeno s plným pracovním úvazkem. Problém nižšího příjmu uvedlo 65 žen. A zbylých 78 žen uvádělo nejrůznější důvody, proč je částečný úvazek nežádoucí.

Hypotéza č. 1 uvádí, že ženy s dítětem ve vyšším věku ztrácejí zájem o práci na částečný pracovní úvazek. Výzkumné šetření prokázalo, že matky po čtyřicátém roku věku výrazně ztrácejí zájem o práci na částečný pracovní úvazek.

Při odůvodnění, proč dotazované ženy nehledají zkrácený pracovní úvazek, jsem se dozvěděla, že jsou spokojené s prací na plný pracovní úvazek a při zkráceném úvazku se obávají nižšího příjmu.

## 5 Shrnutí výsledků šetření

Jak již bylo uvedeno, pro výsledky svého šetření jsem oslovila celkem 377 matek v náhodně vybraných městech Jihočeského kraje. Předem stanovené hypotézy jsem ověřovala metodou klasického chi-kvadrát testu. Hladina významnosti byla zvolena 0,05. Analýza byla provedena ve statistickém balíku R verze 3.2.2.

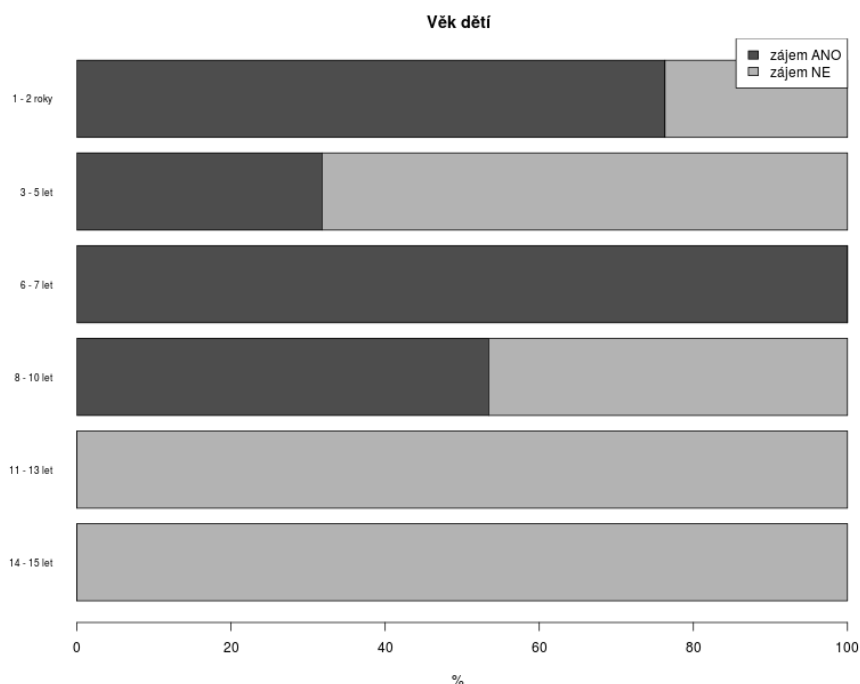
Hypotéza č. 1 uvádí, že zvyšující se věk dítěte snižuje zájem matky o částečný pracovní úvazek.

Podle výzkumného šetření se výše uvedená hypotéza potvrdila. Přesto se ukázalo, že zájem či nezájem o zkrácené pracovní úvazky se nezvyšuje ani neklesá lineárně, ale odráží životní etapu rodiny. Výzkumné šetření ukázalo, že největší zájem o zkrácené pracovní úvazky mají matky dětí, které vstupují do základní školy. Matky, které se chtějí vrátit po rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu, mají taktéž velký zájem o částečné úvazky. Naopak u matek, které mají nejmladší dítě na druhém stupni základní školy, jsem zájem nezaznamenala.

Podložení verifikace hypotézy č. 1 je znázorněna na grafu č. 7. Zde je patrný rozdíl v zájmu matek o částečný pracovní úvazek v závislosti na věku dítěte. Jak vypovídá hypotéza č. 1, největší zájem matek je zaznamenán v nejmladším věku dítěte.

Následující graf č. 7 vychází z výpočtu  $Z = -8.3428$ ,  $p\text{-value} < 2.2e-16$  a umožňuje lepší názornost dosaženého výsledku.

**Graf 7: Zájem matek o částečné úvazky dle věkových skupin dětí**

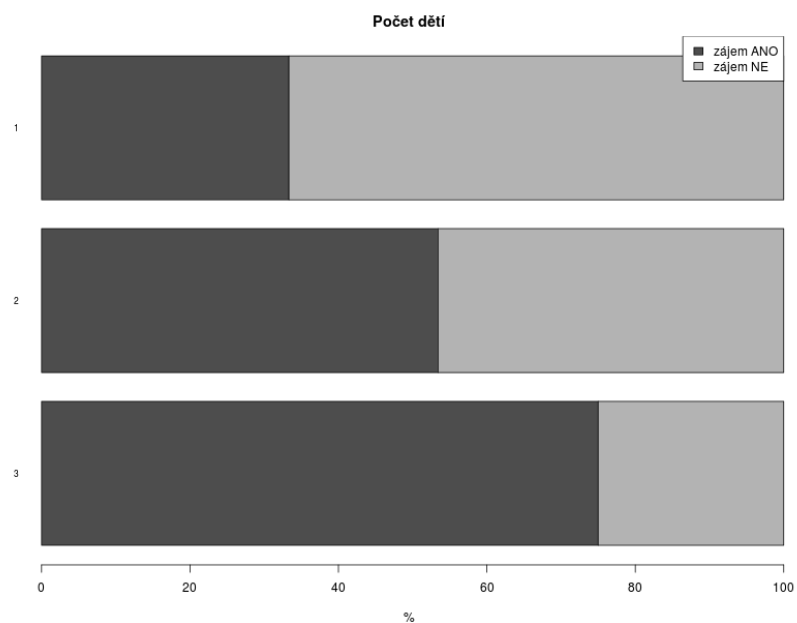


Hypotéza č. 2 říká, že se zvyšujícím se počtem dětí v rodině roste i zájem o částečné pracovní úvazky. Opět se dá říci, že matky jedináček mají nejmenší zájem o práci na částečné úvazky, zatímco ženy mající více dětí by zkrácené úvazky ocenily.

Tuto hypotézu graficky podporuje graf č. 8, na kterém je jasně patrný takřka lineární nárůst zájmu o částečné pracovní úvazky ze strany matek s více než jedním dítětem.

Následující graf č. 8 vychází z výpočtu  $Z = 4.6946$ ,  $p\text{-value} = 1.336e-06$  a umožňuje lepší názornost dosaženého výsledku.

**Graf 8: Zájem matek o částečné pracovní úvazky dle počtu vychovávaných dětí**



**Můžeme tedy prohlásit, že obě zkoumané hypotézy byly potvrzeny.**

## 6 Diskuze

V kapitole věnované riziku chudoby uvádím názor Bravencové, která poukazuje na obtížnou ekonomickou situaci, která znesnadňuje založení rodiny. Proto bylo zajímavé zjištění, že dvě pětiny dotázaných žen samoživitelek mají práci na zkrácený úvazek a nejenže jsou spokojeny, ale ohrožení chudobou nevnímají.

Rostoucí zájem o zkrácené úvazky se projevil i u početnějších rodin, kde jsou tři děti na dva mzdové příjmy.

Jednu z překážek pro práci na částečný pracovní úvazek vidí Formánková v negaranci zpětného návratu na úvazek plný, přesto šetření ukázalo, že zájem o zkrácené úvazky u českých matek je a riziko nezařazení zpět do plných úvazků jim nevadí. Naopak řada oslovených žen s plným úvazkem hledá práci na úvazek částečný.

V kapitole Priorita hodnot českých zaměstnankyň uvádím zjištění Formánkové, které hovoří o zvýšeném zájmu žen v důchodovém věku o zkrácené úvazky jako o formě brigády, která má vylepšit příjem ze starobního důchodu. Jak jsem při svém výzkumu zjistila, největší zájem o zkrácené úvazky uváděly ženy, které jsou „na startu“ své kariéry a naopak u žen, které překročily věk padesáti let, je zájem o zkrácené úvazky minimální.

Formánková zastává názor, že rozšíření částečných pracovních úvazků by mohlo snížit nezaměstnanost v České republice. Při porovnání odpovědí mnou oslovených respondentek, které uvedly, že jsou v současné době v evidenci úřadu práce, jsem zjistila, že dvě třetiny z nich hledají práci na zkrácený úvazek.

Jak jsem již uvedla v kapitole Výhody a nevýhody zkráceného úvazku, Slavíková uvádí jako velkou výhodu zkrácených pracovních úvazků soustavný kontakt s praxí a v této souvislosti upozorňuje na problematický návrat do pracovního procesu pro ženy vracející se po rodičovské dovolené. Její zjištění potvrzují i mnou oslovené ženy, které vychovávají děti v „před-školkovém“ věku, a v dotazníku vyjádřily přání práce na částečný úvazek. Z mého šetření vyplývá, že téměř 80 % oslovených matek



podporuje názor Slavíkové svou snahou o získání práce na zkrácený úvazek právě v době po rodičovské dovolené.

Korešová i Slavíková uvádějí na prvních místech nevýhod zkrácených pracovních úvazků administrativní náročnost. Mnou oslovené ženy v odůvodnění, proč nehledají zkrácené úvazky, vypověděly, že se obávají důsledků spojených s nižším finančním příjmem.

Slavíková i Dudová se shodují, že zkrácené pracovní úvazky nejsou vhodné pro každou pracovní pozici. Bylo by jistě zajímavé, kdyby se oslovené ženy mající zkrácený úvazek vyjádřily k druhu pracovní pozice, kterou zastávají.

I Brožíková uvádí, že nejvíce zkrácených pracovních úvazků lze najít v odvětví jako je školství, zdravotnictví či sociální péče. Osobně to vnímám jako jistou formu solidarity, neboť zmíněná pracovní odvětví jsou pod početní převahou žen. A vycházím-li z údajů Formánkové, že ženy mají zkrácené úvazky daleko častěji než muži, dostávám obraz již zmíněné ženské solidarity na pracovišti.

O zjevné genderové nerovnosti v rámci péče o rodinu se zmiňuje již Bravencová. Jako matka dávám Bravencové za pravdu, neboť nejen v pracovním, ale i v každodenním životě nacházím jisté signály. Navštívím-li libovolné volnočasové zařízení pro děti, nacházím pomůcky jako přebalovací pulty, dětské židličky či nočníky jen v částech vyhrazené ženám. Přičemž věřím představě starostlivého otce, který by obslužnou péči o svého potomka zvládl stejně dobře jako matka. A tudíž si myslím, že by nejen zmíněné dětské pomůcky mohly být k dispozici i v prostorech určených mužům.

V této souvislosti by bylo zajímavé zkoumat i náplň práce žen, které uvedly, že částečný úvazek hledají marně a zatím pracují na plný úvazek, neboť jak uvádí Dudová, mnoho zaměstnavatelů neočekává, že by jejich zaměstnanci chtěli zkrácené pracovní úvazky vzhledem k pracovní náplni pro danou pozici.

To mě přivádí na myšlenku zaměřit se na rodiče pracující tak zvaně na volné noze jako OSVČ, neboť tato velice rozšířená skupina pracujících si dle mého názoru do značné míry může zvolit svou vlastní pracovní dobu právě s ohledem na priority a potřeby rodiny. Tudíž by se jednalo o jistou formu flexibilního či dokonce zkráceného pracovního úvazku. Tento typ úvazku hojně najdeme v službách.

Kuchařová, která se zabývala mapováním možností mimo-rodčovské péče, jak jsem již uvedla v kapitole Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek, zjistila, že úspěšnému návratu do pracovního procesu může bránit i nevhodná „otevírací“ doba školek a jeslí. Její zjištění mohu osobně potvrdit, neboť nejbližší mateřská škola v mém bydlišti má provozní dobu od 6 – do 16 hodin. (Věžník, 2015) Zohledním-li, že se jedná o okrajovou část města Tábora, která se přetváří v tzv. vilovou čtvrť, tudíž bez jakýchkoli pracovních příležitostí, jeví se provozní doba této mateřské školy jako nevyhovující.

## 7 Závěr

V rámci svého šetření jsem dostala mnoho odpovědí a mnoho úhlů pohledů či nastínění mnoha životních situací žen v Jihočeském kraji. Stěžejními body celé práce bylo potvrzení či vyvrácení předem stanovených hypotéz.

V rámci mého výzkumu odpovědělo 48,3 % žen, že by mělo zájem o práci na částečný pracovní úvazek. Mezi těmito ženami byly matky mající plný pracovní úvazek, matky na rodičovské dovolené či nezaměstnané matky. V této skupině žen jsou zastoupené téměř všechny věkové kategorie a všechny kategorie velikosti jihočeských měst. Celkem se mého výzkumného šetření účastnilo 377 jihočeských žen pečujících o dítě do 15 let.

Pro výzkum jsem zvolila kvantitativní metodu pomocí strukturovaného polootevřeného dotazníku, který ukázal preference dotazovaných žen v otázce harmonizace rodinného a pracovního života.

Vytyčený cíl, kterým bylo zmapovat situaci v rámci Jihočeského kraje a reflektovat zkušenosti respondentek, byl naplněn.

Taktéž obě stanovené hypotézy byly potvrzeny za použití statistické metody jednostranného asymptotického Linear-by-Linear testu, který je rozšířením klasického chi-kvadrát testu. Matky starších dětí nemají zájem o práci na zkrácený úvazek, a naopak matky nejmenších dětí ji vyhledávají. Zároveň se potvrdilo, že zájem o částečné pracovní úvazky v početnějších rodinách je větší než u matek s jedním potomkem.

## 8 Použitá literatura

1. BRAVENCOVÁ, Yveta: *Ženy a trh práce* [online], duben 2009, Praha: Bankovní institut vysoká škola Praha Katedra ekonomických a sociálních věd, [datum citace 2016–03-15]. Dostupné na: [https://is.bivs.cz/th/6218/bivs\\_b/BP\\_Yveta\\_Bravencova\\_Zeny\\_a\\_trh\\_prace\\_6\\_4\\_09\\_2\\_\\_2\\_.pdf](https://is.bivs.cz/th/6218/bivs_b/BP_Yveta_Bravencova_Zeny_a_trh_prace_6_4_09_2__2_.pdf)
2. BUDINOVÁ, Adriena: *Rizika chudoby žen postižených domácím násilím a jejich dětí*, rok vydání 2012, Příbram: Profen, o.p.s. ISBN 978-80-904564-2-6
3. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let* [online], aktualizace 10. 3. 2016, [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na <https://www.czso.cz/csu/xc/podil-nezamestnanych-osob-na-obyvatelstvu-ve-veku-15-az-64-let-v-jihoceskem-kraji-v-letech-2005-az-2015>,
4. ČSSZ: *Rodičovský příspěvek* [online], 2014, [datum citace 2015–12-17]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm>
5. DLOUHÁ, Petra: *Dovolená* [online], aktualizace 15. 9. 2014, [datum citace 2015–12-17]. Dostupné na: <http://www.penize.cz/zamestnani/290708-dovolena-na-co-mate-narok-a-co-vam-zamestnavatel-muze-naridit>,
6. DUDOVÁ, Radka: *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*, 2007, Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., © ISBN 978–80–7330–119–4
7. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY, Odbor trhu práce: *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014* [online], aktualizace květen 2015, Praha: Ministerstvo práce a sociálních

věcí – Odbor trhu práce, [datum citace 2016–02-17] ISBN: 978-80-7421-093-8

8. FORMÁNKOVÁ, Lenka a kol.: *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy* [online], aktualizace 2011, Praha: Sociologický ústav AV ČR, [datum citace 2015-05-12]. Dostupné na: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf), Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255
9. GENDER STUDIES, o.p.s.: *Částečný úvazek* [online], aktualizace 2011, [datum citace 2016–02-17]. Dostupný na: <http://materskarodicovska.cz/cz/castecny-uvazek-zamestnanec>
10. GOLA, Petr: *Výhody a nevýhody práce na zkrácený úvazek* [online], aktualizace 10. 1. 2014, [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na: <http://finexpert.e15.cz/vyhody-a-nevyhody-prace-na-zkraceny-uvazek>
11. KOREŠOVÁ, Marilla: *Zkrácené pracovní úvazky z pohledu zaměstnavatele* [online], aktualizace 10/2015, [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na: <http://kariera.ihned.cz/c1-36609170-zkracene-pracovni-uvazky-z-pohledu-zamestnavatele>
12. KRÍŽKOVÁ, Alena; HAŠKOVÁ, Hana: *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online], Praha: Sociologický ústav AV ČR 2003, [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf> , Studie je závěrečnou zprávou výzkumu „Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“, který byl proveden jako zakázka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (č. smlouvy GK MPSV-01-92/03)
13. KUCHAROVÁ, Věra a spol.: *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů* [online], aktualizace 2006, Výzkumný ústav práce

a sociálních věcí, [datum citace 2015-05-12]. Dostupné na:  
[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_195.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf)

14. MPSV: *Příručka pro personální a platovou agendu* [online], aktualizace 29.3.2016, [datum citace 2016-02-17]. Dostupné na:  
<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB075>,
15. PETRÁŇOVÁ, Marta: *V délce pracovní doby patříme mezi rekordmany* [online], aktualizace 09/2013, [datum citace 2016-02-17]. Dostupné na:  
<http://www.statistikaamy.cz/2014/05/v-delce-pracovni-doby-patrime-mezi-rekordmany/>, 2013/09
16. RANDLOVÁ, Nataša; HŮRKA, Petr: *Zákoník práce – úplné znění*, 8Randlová, Hůrka, 2015, nakladatelství Sagit, ISBN: 978-80-7488-129-9
17. SLAVÍKOVÁ, Petra: *Částečný úvazek: Výhody a nevýhody* [online], aktualizace 14. 8. 2008, [datum citace 2016-02-17]. Dostupné na:  
<http://archiv.ihned.cz/c1-26405790-castecny-uvazek-vyhody-a-nevyhody>
18. STEM: *Názory na širší společenské souvislosti nezaměstnanosti* [online], aktualizace 26. 4. 2011, [datum citace 2016-02-17]. Dostupné na:  
<https://www.stem.cz/nazory-na-sirsi-spolecenske-souvislosti-nezamestnanosti/>
19. STEM: *Obavy z nezaměstnanosti – květen 2014* [online], aktualizace 10. 6. 2014, [datum citace 2016-02-17]. Dostupné na:  
<https://www.stem.cz/obavy-z-nezamestnanosti-kveten-2014/>
20. ŠVIHLÍKOVÁ, Ilona: *Česká republika se řítí do smrtící spirály*, Praha: Ekumenická akademie Praha, Národní zpráva české koalice Social Watch za rok 2011. ISBN 978-80-87661-01-7

21. VALDROVÁ, Jana: *Gender a společnost*, rok vydání 2006, Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, Vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry. ISBN 80-7044-808-3
22. ŠIMÍČKOVÁ, Simona: *Částečné úvazky jako prostředek harmonizace práce a rodiny* [online], Brno 2011, [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na: [https://is.muni.cz/th/182273/fss\\_m\\_b1/diplomova\\_prace\\_Simickova.pdf](https://is.muni.cz/th/182273/fss_m_b1/diplomova_prace_Simickova.pdf),
23. ŠRETROVÁ, Markéta: *Flexibilnější formy zaměstnání* [online], aktualizace 14. 3. 2014, [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na: <http://www.nicm.cz/flexibilnejsi-formy-zamestnani>
24. VĚŽNÍK, Roman: *Základní a mateřská škola Tábor* [online], aktualizace 2015, [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na: <http://www.zsmikulasezhusi.cz/index.php/ms-celkovice/842-informace-o-ms-celkovice>
25. NEZNÁMÝ AUTOR: *Testování nezávislosti* [online], [datum citace 2016–02-17]. Dostupné na: <http://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=aplikovana-analyza-klinicky-ch-a-biologicky-ch-dat--analyza-a-management-dat-pro-zdravotnicke-obory--testovani-hypotez-o-kvalitativnich-promennych--analyza-kontingencnich-tabulek--testovani-nezavislosti-pearsonuv-chi-kvadrat-test>

## 9 Seznam grafů a tabulek

Graf 1: Délka pracovní doby v Evropě.....	23
Graf 2: Velikost místa bydliště dotazovaných žen.....	37
Graf 3: Zájem o práci na částečný pracovní úvazek - ženy ve věku 36-40 let.....	38
Graf 4: Zájem o částečné úvazky dle věkových skupin žen.....	39
Graf 5: Zájem o částečný úvazek podle počtu dětí .....	40
Graf 6: Zájem matek o částečný úvazek dle věku nejmladšího dítěte .....	41
Graf 7: Zájem matek o částečné úvazky dle věkových skupin dětí .....	46
Graf 8: Zájem matek o částečné pracovní úvazky dle počtu vychovávaných dětí .....	47
Tabulka 1: Výzkumný dotazník .....	34
Tabulka 2: Kategorie dle počtu vychovávaných dětí .....	39
Tabulka 3: Přítomnost partnera v rodině .....	42
Tabulka 4: Počet dětí matek samoživitelek .....	42