

Obtížnost vstupu matek po rodičovské dovolené na trh práce

Bc. Zdeňka Staňová

Diplomová práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Zdeňka Staňová**
Osobní číslo: **H130031**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Obtížnost vstupu matek po rodičovské dovolené na trh práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se k politice zaměstnanosti, trhu práce a možnostem návratu do práce po rodičovské dovolené.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu metodou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

KRÍŽKOVÁ, Alena (et al.). Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

PŘIB, Jan., kol. Mateřská a rodičovská dovolená. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0216-9.

SIROVÁTKA, Tomáš. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **7. ledna 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **17. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2015



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.

děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.

ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo - diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožná;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně *20. 1. 2015*

Stanislav Dvořák

¹ Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování vědeckých prací.

² Tímto dílem nejméně zveřejňuje diplomová, bakalářská a magisterská práce, v níž jek provedla obhajobu, účelová práce opomenu a výsledky obhajoby poskytnou v databázi kvalifikačních prací, která spravuje Zřizovatel univerzity, pokud není provedla v jiné databázi.

(7) Osobní, diplomové bakalářské a rigorózní práce odlišným uchazečem k obhajobě musí být ušity rovněž pro pracovníky dle uvedené podmínky obhajoby zveřejněny kmařitřením veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracovníků vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může za vztáhlout právo přistoupit ke své obhajobě vřády, ověry nebo komentářem.

(8) Před, ke obhajobám práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledky obhajoby.

2) nákos č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvřážených s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 35 odst. 1;

(3) Do práva autorského také netransferuje škola nebo školská či vzdělávací zařízení, ažli-li málo: za účelem učení nebo například hospodářského nebo občanského prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dle vřtvození školem nebo zřaditelem ke splnění školních nebo školních povinností vřtvořených s jeho právního ústavy ke škole nebo školskéu či vzdělávacího zařízení (školské dílo).

3) nákos č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvřážených s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů, § 40 Školní dílo.

(1) Škola nebo školská či vzdělávací zařízení mají za obřvřážených podmínek právo na využití díla určené vřtvořením vřtvořením díla (§ 35 odst. 3). Odprve k autor takového díla zakládá vřtvoření bez účinného obřvřá, mohou se tyto ústavy sloužitna udržování občanského prospěchu jako také v rovnou. Ústanovení § 35 odst. 3 účinnou nepřechová.

(2) Nemá-li školské dílo vřtvoření autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licencí, není-li to vřtvoření s obřvřážením výjmy školy nebo školskéu či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školská či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jin autor školního díla z vřtvoření jin donatěmého vřtvořitelství z účelem díla či poskytnutím licencí podle odstavce 1 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vřtvoření díla vynaložil, a to podle okolností a do jejich skutečné výše, přičemž se přiměřeně k vřtvoření vřtvoření donatěmého školskou nebo školskéu či vzdělávacího zařízení vřtvořitelství školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se věnuje vztahu mezi rodinou a zaměstnáním v životě žen, zejména období návratu zpět na trh práce po skončení rodičovské dovolené a s tím spojenými obtížemi. Především je zaměřena na ženy, které nastoupily mateřskou dovolenou jako zaměstnané. Teoretická část se zabývá pojmy spojenými s touto problematikou, jako je rodina a s ní související sociální role, dále trh práce a postavení žen na trhu práce, a samozřejmě také harmonizace rodiny a zaměstnání. Praktická část se věnuje kvantitativně zaměřenému výzkumu, sleduje návrat žen do předchozího zaměstnání a případné důvody, které tomuto návratu brání.

Klíčová slova: Sociální role, rodičovská dovolená, trh práce, zaměstnanost žen, alternativní pracovní úvazky.

ABSTRACT

Thesis dedicate relationship between family and work in the lives of women, especially the period of return to the labor market after parental leave and the associated difficulties. It is aimed especially at women who took a maternity leave as employees. The theoretical part deals with the concepts related to this issue, such as the family and related social role, as well as labor market and the position of women in the labor market, and of course the harmonization of family and work. The practical part is devoted to quantitatively oriented research, observe the return of women to their previous employment and possible reasons that prevented the return.

Keywords: Social role, paternal leave, labor market, employment of women, alternative work arrangements.

Děkuji vedoucí mé diplomové práce, doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, PhD.
za profesionální vedení, pomoc, podporu a věcné připomínky.

Poděkování, patří též mé rodině za jejich trpělivost a podporu při studiu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná
do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 RODINA.....	13
1.1 SOCIÁLNÍ ROLE ŽENY.....	14
1.2 ŽIVOTNÍ CYKLUS	15
2 TRH PRÁCE.....	19
2.1 ZMĚNY NA TRHU PRÁCE	20
2.2 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	21
2.2.1 Ženy na českém trhu práce.....	22
2.2.2 Rovnost na trhu práce.....	24
3 RODINNÁ POLITIKA	26
3.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	27
3.1.1 Mateřská dovolená	27
3.1.2 Rodičovská dovolená	28
4 HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ.....	30
4.1 ROLE V RODINĚ	32
4.2 FLEXIBILITA PRÁCE	34
4.2.1 Částečné pracovní úvazky.....	34
4.2.2 Pružná pracovní doba.....	35
4.2.3 Práce z domova	36
4.3 ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU	37
4.3.1 Mateřské školy registrované ve školském rejstříku.....	38
4.3.2 Služby péče o děti provozované s obecně platnými právními předpisy.....	39
4.3.3 Služby péče o děti provozované na základě živnostenského zákona.....	39
4.3.4 Dětská skupina	40
5 LEGISLATIVA VZTAHUJÍCÍ SE K DANÉ PROBLEMATICE	41
II PRAKTICKÁ ČÁST	45
6 METODOLOGICKÁ ČÁST - VÝZKUM	46
6.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	46
6.2 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	47
6.2.1 Vymezení výzkumných otázek.....	47
6.2.2 Vymezení výzkumných cílů	47
6.2.3 Vymezení hypotéz	48
6.2.4 Výzkumný soubor	48
6.2.5 Metoda sběru dat	49
6.3 ANALÝZA DAT.....	50
6.3.1 Zpracování dat.....	50
6.3.2 Prezentace dat.....	51

6.3.3	Vyhodnocení stanovených hypotéz	65
6.4	INTERPRETACE DAT	69
ZÁVĚR	71
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	74
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	81
SEZNAM OBRÁZKŮ	82
SEZNAM TABULEK	83
SEZNAM PŘÍLOH	84

ÚVOD

Snaha sladit práci a soukromý život se dotýká všech, kteří tento vztah ve svém životě řeší, nejen těch kteří mají vlastní rodinu a placenou práci. Nároky, které s sebou kombinace pracovního a soukromého života přináší, se spolu s možnostmi v průběhu života jedince mění stejně tak jako se mění jeho potřeby, přání a preference, ale také podmínky a příležitosti. Změny při sladování práce a soukromí jsou provázány jak s vnitřními, tak i s vnějšími faktory, které ovlivňují realizované životní plány a volby nejen samotného jedince, ale i jeho rodinu. A i když je kombinace pracovního a soukromého života záležitostí především každého člověka, je podstatně ovlivněna i kulturními a strukturálními vlivy. Především situace na trhu práce v současnosti klade vysoké požadavky na pracovní sílu, což se odráží také v rodinné sféře, neboť pro rodiče s malými dětmi je přizpůsobení se pracovnímu trhu určitým způsobem omezením. Nerovnováha mezi placenou a neplacenou prací v domácnosti vede ke znevýhodnění na trhu práce, což Taylor-Gooby hodnotí jako nové sociální riziko, které „*zvysuje sociální nejistoty, zejména ve vztahu k trhu práce*“.

(Sirovátka, 2008, s. 68)

V diplomové práci se zabýváme právě tématem Obtížnost vstupu matek po rodičovské dovolené na trh práce, jež je aktuálním problémem naší společnosti. Citlivému tématu návratu nebo vstupu žen po mateřské nebo rodičovské dovolené na pracovní trh v České republice, a s ním spojeným problémům a překážkám, byla a je v poslední době věnována značná pozornost. Je mnoho žen, které se během rodičovské dovolené strachují, co bude poté, až se vrátí do zaměstnání, zda se budou mít kam vracet či naleznou vhodné zaměstnání, které jim umožní skloubit pracovní a rodinný život. Motivací k volbě tématu je aktuálnost a také nedávná osobní zkušenost s návratem na trh práce po skončení rodičovské dovolené.

V teoretické části se zabýváme základními pojmy, které se pojí s danou problematikou, jako je trh práce a postavení žen na trhu práce a systém podpory při péči o dítě. V další části pak zmíníme pojem rodičovská dovolená a v neposlední řadě harmonizaci rodinného a pracovního života, s níž souvisí forma zapojení na trhu práce. Teoretickou část uzavírá kapitola týkající se legislativního rámce dané problematiky.

Hlavním cílem této diplomové práce je zjištění reálné možnosti návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce, konkrétně na pracovní pozici k původnímu zaměstnavateli, u něhož

byly zaměstnány před rodičovskou dovolenou, zda a jaké mají obtíže s tím spojené nebo naopak proč se nemohou vrátit do původního zaměstnání.

V praktické části nejprve prezentujeme téma a cíle výzkumu, následně vymežeme zvolený výzkumný přístup. Dále charakterizujeme použité metody sběru, zpracování a interpretace dat. Hlavní výzkumnou metodou, která bude při zpracování práce aplikována, je anonymní dotazníkové šetření na základě aplikace strukturovaného dotazníku. Výzkum nám tak umožní nahlédnout do problematiky žen vracejících se na trh práce po skončení rodičovské dovolené.

Protože se toto téma týká všech žen-matek, předpokládáme, že výsledky výzkumu by mohly zajímat jak ženy vracející se na trh práce, tak také zaměstnavatele.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 RODINA

Rodina je „základní jednotkou každé lidské společnosti“ a její hlavní existence spočívá především v náležitě péči o děti. Z biologického hlediska má význam pro udržení lidstva a je základním socializačním činitelem ve vývoji dítěte, neboť se podílí na formování osobnosti a přístupu jedince k životu. Je unikátní a nenahraditelnou institucí nejen pro dítě, ale i pro dospělého člověka. Neboť jak uvádí Matoušek (2003, s. 10) „*mít stálého partnera a mít děti jsou přední hodnoty lidského života*“. Což dokládá i závěrečná zpráva Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, ze které vyplývá, že 97% žen i mužů považuje rodinu za dlouhodobě nejdůležitější hodnotou (Křížková, Hašková, 2003, s. 4)

V průběhu staletí prošla rodina mnoha změnami. Jak říká Jack Goody (2006, s. 11) minulost evropské rodiny ovlivňuje její současnost, nejen v tom co se změnilo, ale i v tom co přetrvává.

Již od počátku je jisté, že člověk žil ve skupinách pokrevně spřízněných, a protože každá společnost, aby mohla fungovat, musí být organizovaná. Nejmenší jednotkou všech společností je rodina, proto jak uvádí Matoušek, „*předpokládáme, že existovala již v době kamenné*“. S postupnou diferenciací společnosti získávají muži vedoucí postavení jak ve společnosti, tak v rodinách a „*v civilizovaných společnostech si je udržují až do našeho století*“. (Matoušek, 2003, s. 25)

Z historických studií evropských společností je zřejmé, že v tradičním uspořádání byly mužské a ženské práce sice odlišné, ale nebyly rodově stratifikovány. Jak uvádí Možný (2002, s. 151) „*jejich komplementarita a vzájemná nepostradatelnost byla příliš zjevná na to, aby mohly být ty či ony podceňovány*“. Jelikož průmyslová výroba a zvýšení poptávky po ženské a dětské práci v době industrializace vedly k vysoké úmrtnosti, byla jejich práce omezena a mnohým ženám bylo umožněno věnovat se pouze práci v domácnosti a výchově dětí. Následkem toho dochází k prosazování pojetí otce jako jediného živitele rodiny, které jak uvádí Goody (2006, s. 149) „*v 18. století mimo nejvyšší vrstvy ještě vůbec neexistovalo*“. V devatenáctém století se sice díky průmyslové revoluci zvedla všeobecná životní úroveň, avšak následkem bylo oddělení bydliště a pracoviště, což učinilo ženy závislé na zaměstnání mužů. Podle Matouška (2003, s. 34) Novověk přináší změny v rozšíření ženské práce mimo domov, čímž se stává domácí práce pro ženu přítěží. Muž přestává být jediným živitelem rodiny. Na konci 19. století se mění také populační

chování, kdy velikost rodiny se výrazně zmenšila, a častým výsledkem byly dvě děti. Pro ženu to znamená kratší období plodnosti, což jí poskytuje čas na potomky či příležitost věnovat se stále častěji naplno kariéře. Takto se ženy mohly stát relativně ekonomicky nezávislé na svých partnerech. (Goody, 2006, s. 160) Poslední desetiletí přináší změny jak ve velikosti, tak ve struktuře rodiny. Dochází k poklesu sňatečnosti, narůstá počet rozvodů, neúplných rodin a nesezdaného soužití. Hovoří se dnes o zániku rodiny, neboť jsou bezdětné rodiny běžnější než v minulosti, ale společenská reprodukce stále vyžaduje nějaký typ rodiny a silnou vazbu mezi generacemi, což dokládá, že významné rysy z minulosti přetrvávají. Rodina si stále udržuje svoji specifickou roli v udržování kulturní kontinuity rodu a především funkci emocionální a zabezpečovací, jež jsou více méně nezastupitelné. (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 21)

Současná česká rodina „je rodinou zaměstnané matky“ a postupně se prosazuje zastupitelnost rolí matky a otce v řadě domácích prací, i když větší díl stále zastávají ženy. (Matoušek, 2003, s. 41) Většina rodin vnímá zaměstnání ženy jako ekonomickou nutnost, bez které by se neobešla. Díky stále běžnějšímu zaměstnávání žen dochází k odkládání sňatků a narození dětí na „vhodnější“ dobu, tedy po dokončeném vzdělání a po „nastartování“ kariéry.

1.1 Sociální role ženy

„Role ženy je taková, jakou si ji ona vymezí“ (Věšíňová-Kalivodová, 1999, s. 29)

Od prvopočátku je role ženy spjata s rolí matky. *„Ženský princip, projevující se především rozením dětí a péčí o ně, byl posvátný“*. (Matoušek, 2003, s. 24) Z biologického hlediska je přirozenou úlohou ženy rodit děti, pečovat o ně, a starat se o rodinný „krb“. Neboť žena je chápána především v roli manželky, matky, pečovatelky a vychovatelky. Pokud se na přirozenou dělbou práce mužů a žen díváme z biologického hlediska, existuje přirozená tendence založená na podřízenosti žen mužům. Z tohoto pohledu se pak role ženy výlučně spojuje se sférou rodiny, je zde nenahraditelná a nezastupitelná v rodičovské roli matky. S ní je spojena také primární odpovědnost za intimní a nepřetržitou péči o dítě, ale i domácnost. (Maříková, 1999, s. 59) Podle Havelkové (1999, s. 37) velká část života ženy představuje péči o závislé jedince, a nejsou to jen nezaopatřené děti, ale také přestárlí či nemocní příbuzní. (Havelková, 1999, s. 37)

S postupným vývojem celé společnosti, ale i rodiny, se mění i pohled na tradiční rozdělení rolí v rodině. Dochází k přehodnocování postavení žen ve společnosti a k postupnému zařazování žen na trh práce. Roste vzdělanost a zaměstnanost žen, s níž souvisí pracovní role ženy. Jak uvádí Maříková (1999, s. 66) práce není pro ženy pouhým prostředkem pro získání rodinného příjmu, ale má pro ženu i výrazný sociální charakter. Poskytuje důležité osobní i pracovní kontakty, čímž výrazně zvětšuje okruh známých a přátel. Pro většinu českých žen má práce vysokou seberealizační hodnotu. (Maříková, 1999, s. 66 - 67) Což dokládá i Bartáková (2009, s. 20), neboť z výzkumů je prokázáno, že nejen muži, ale i české ženy vnímají pracovní uplatnění jako vysokou hodnotu a potřebu seberealizace.

1.2 Životní cyklus

Rodinný život v soukromé sféře a pracovní kariéra ve sféře veřejné patří mezi dvě základní oblasti lidského života, jejichž vzájemný vztah se v průběhu života jedince neustále mění, a i když má převážně komplementární charakter, v určitých obdobích se dostává do rozporu. Proměny životního cyklu souvisí s procesem individualizace, změnami genderových rolí a s rostoucí orientací na výkon a vzdělání. Jak uvádí Možný (2006, s. 235) oproti minulosti je životní cyklus více ovlivněn ekonomickými podmínkami a demografické události jsou závislé na vzdělanostně profesní dráze.

Životní cyklus z pohledu rodinného života můžeme rozčlenit na několik životních etap, životních kroků či přechodů, kterými jsou:

- osamostatnění se od rodiny
- sňatek
- narození dítěte
- odchod dospělých dětí
- odchod do důchodu (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 27)

Životní dráhu můžeme definovat jako řetězec úzce propojených událostí z různých oblastí života, které člověk prožívá od narození do smrti. (Hašková, 2014, s. 11) V současnosti probíhají změny v životní dráze několika směry. Mění se vztah časování prvních tří jmenovaných etap, ve smyslu postupného zmírňování jejich kumulace spolu s profesním

startem. A zároveň se všechny starty posouvají do vyššího věku, přičemž některé se vůbec neuskutečňují. Dochází také ke kvalitativním změnám spojených s genderovými nerovnostmi a snahou o větší vyrovnanost šancí mužů a žen, jako nesezdaná soužití, vysoký podíl dětí narozených mimo manželství, vysoká intenzita rozvodovosti či bezdětnost.

Druhou základní linií životního cyklu je profesní dráha. Životní dráhu z profesního hlediska můžeme rozdělit na tři základní etapy, jako je:

- vzdělávání (odborná příprava)
- kontinuální zaměstnání na plný úvazek
- fáze důchodu (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 28)

Ovšem tato životní dráha je typická především pro muže a bezdětné ženy. Z důvodů odlišného postavení žen na trhu práce je v profesní dráze žen nutno ještě zohlednit mateřskou roli. Nerovnosti v rozdělení rolí mezi partnery ve sféře soukromé s následnými nerovnostmi v účasti ve sféře pracovní jsou způsobeny rozdílným vnímáním mateřské a otcovské role. Profesní dráhu žen můžeme popsat:

- vzdělávání
- první fáze placeného zaměstnání
- fáze věnovaná rodině a domácnosti
- (možná) druhá fáze placeného zaměstnání
- (možná) druhá fáze věnovaná rodině
- fáze důchodu

Podle Kuchařové, Haberlové (2008, s. 28) se v dnešní době mění základní etapy životního cyklu především mužů rozostřením hraničních přechodů mezi etapami.

Za předpokladu nalezení cesty harmonizace rodinných a profesních ambicí Kuchařová, Haberlová (2008, s. 29) předpokládá sblížování ženské a mužské profesní dráhy díky růstu vzdělanosti a zaměstnanosti žen. I když životní dráha žen je komplikovanější, platí prolínání životních etap i globální změny pro muže i ženy.

1. Díky celkovému zvyšování se prodlužuje prvotní vzdělávání, což zvyšuje věk profesního startu, a v důsledku toho se snižuje ekonomická aktivita osob ve věku 19 - 24 let.
2. Zvyšuje se angažovanost v celoživotním vzdělávání, což se může promítnout dvěma způsoby. Buď přerušením profesní kariéry a znovu-nastoupením do studia, což je méně časté. Nebo výraznějším kariéřním postupem. Další vzdělávání napomáhá zmírnit ohrožení nezaměstnaností nebo usnadňuje návrat po rodičovské dovolené.
3. Zvyšuje se ekonomická aktivita. Vzhledem k odlišnému fázování životního cyklu žen díky přerušované kariéře dochází k častějšímu návratu do zaměstnání rovnou na plný úvazek.
4. Narůstá nezaměstnanost
5. Dochází k postupnému zavádění flexibilních forem práce, přičemž v České republice je nejčastější formou zkrácená pracovní doba.
6. Zvyšuje se důchodový věk.

Všechny tyto obecné trendy se v průběhu individuálního životního cyklu projevují diferencovaně, a to především v závislosti na věku, vzdělání a pohlaví. Klíčovým diferenciačním faktorem je vzdělání, které můžeme charakterizovat; např. lidé s vyšším vzděláním sice nastupují na trh práce později, ovšem jsou méně ohrožováni nezaměstnaností, pružněji reagují na požadavky, krátkodobě přerušují kariéru z důvodu mateřství a snáze se jim daří kombinovat rodinu a zaměstnání. Gender je dalším klíčovým diferenciačním faktorem, jehož důsledkem jsou náročnější volby žen v uzlových bodech životního cyklu, zejména pokud jde o rozhodování mezi mateřstvím a kariérou. (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 29 - 35)

Podle Marshalla a Muellerové (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 36) je životní dráha člověka strukturovaná podle sociálních vlivů a životních rozhodnutí, konajících v daných situacích, a zdůrazňují význam institucí, které mají značný vliv na rozhodování. Každou životní etapu člověka ovlivňují nejen preference, požadavky, potřeby, cíle, ale také historické souvislosti, instituce, a jedinec se pak rozhoduje na základě uznávaných hodnot, životních okolností i racionálních úvah. V klíčových životních situacích se člověk rozhoduje na základě individuálních faktorů, jakými jsou především hodnotové preference,

ale i rodinné zázemí, a externích faktorů, mezi něž patří historické či společensko-politické okolnosti, ale také institucionální prostředí (např. vzdělanostní systém, pracovní legislativa, opatření rodinné politiky aj.). Podmíněnost chování v těchto situacích, které lze využít při vysvětlování vztahu rodiny a zaměstnání, je důležitým hlediskem pro získávání podkladů při koncipování sociální a rodinné politiky a jejich opatření“ (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 36 - 40)

2 TRH PRÁCE

„Placená práce se již definitivně stala zcela zásadním elementem občanství a začlenění žen a mužů i jejich rodin do společnosti. Uplatnění na trhu práce je základním právem všech členů současné evropské společnosti.“ (Křížková, Vohlídalová, 2008, s. 85) Práce a s ní spojené pracovní uplatnění je nepochybně činnost neoddelitelná od člověka. Je určující jak pro ekonomický, tak i sociální status jedince, potažmo rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Pro člověka je velice důležitá, zaujímá nezastupitelnou roli v jeho životě, neboť nepřináší jen ekonomické zajištění, ale i pocit užitečnosti, seberealizace, osobního rozvoje a životního významu. Práce se de facto kupuje a prodává na trhu práce, avšak trh práce není trhem specifickým. V tržní ekonomice je trh práce rozhodující ve smyslu co se od něj očekává. Jednak že zabezpečuje ekonomiku pracovními silami v požadované struktuře, tzn., že umožní produkci statků a služeb a také že zabezpečí zajištění pracovních sil pracovními příjmy, které odpovídají jejich podílu na produkci. Tržní ekonomika rozlišuje trh výrobků a služeb a trh výrobních faktorů, tedy i trh práce. (Krebs, 2005, s. 284)

Na trhu práce je stejně jako služby a výrobky prodávána a nakupována v požadované struktuře pracovní síla. Nabídka a poptávka práce se proti sobě ocitá ve vzájemné soutěži, přičemž je v tomto procesu utvářena cena práce. (Mareš, 1994, s. 48)

Začlenění na trhu práce zajišťuje také určitý sociální status. Nejde jen o samotné finanční zabezpečení, které je pro člověka samozřejmě důležité, ale také o sociální vazby, ke kterým na pracovním trhu dochází. Tržní ekonomika je nemyslitelná bez pracovního trhu, který ekonomice zajišťuje, že může disponovat pracovními silami v požadované struktuře, a zároveň že i pracovní síla má možnost získat peněžní a sociální prostředky ke své reprodukci. Trh práce je rozdělen na dva sektory, primární a sekundární. Jedinci s vysokým lidským kapitálem působící v primárním sektoru mají větší jistotu práce, lepší finanční ohodnocení, a možnost dalšího vzdělávání, což jim umožňuje svůj lidský kapitál dále zvyšovat. Naopak v sekundárním sektoru se jedná o málo stabilní pracovní místa s nízkým mzdovým ohodnocením, nízkým sociálním statutem bez příležitosti vzestupu a je kladen vyšší požadavek na flexibilitu zaměstnanců. (Čermáková, 1999, s. 52)

2.1 Změny na trhu práce

K největším změnám na trhu práce v České republice dochází po roce 1990, neboť do té doby v podstatě trh práce neexistoval. Regulace ve sféře zaměstnanosti byla založena na plánování pracovních sil administrativními opatřeními, pro něž byla typická přezaměstnanost a neefektivní využívání pracovních sil, což vedlo k závažným sociálním i ekonomickým důsledkům. Se zavedením tržní ekonomiky se postupně zřizoval trh práce, což vedlo k zásadní změně v oblasti zaměstnanosti. Přesah nabídky pracovních sil vystřídal dlouhodobý přesah poptávky a dochází v té době k novému jevu, jakým je nezaměstnanost. (Krebs, 2005, s. 296)

Jak uvádí také Hana Hašková, v 90. letech socioekonomická transformace přinesla mnoho změn souvisejících s trhem práce, jako je oslabení zemědělského a průmyslového sektoru a dochází k rozvoji sektoru služeb; k obnovení podnikání; na základě globalizace je kladen důraz na flexibilitu, maximální výkon a pracovní produktivitu; posiluje se vztah mezi dosaženým vzděláním, pracovní pozicí a příjmem. S těmito změnami roste nezaměstnanost, která se jako dlouhodobá nezaměstnanost vyskytuje častěji u žen. (Hašková, 2007, s. 20) Opětovné začleňování na trh práce klade na pracovníky vyšší požadavky, jako je posilování kvalifikace a úrovně vzdělání, rostoucí nároky na pracovní výkon a flexibilitu, prostřednictvím nichž pak mohou lépe reagovat na měnící se požadavky pracovního trhu. V důsledku proměn v posledních dvou desetiletích na českém trhu práce, které se soustřeďují na zvládnutí přechodu od plánované k tržní ekonomice, dochází k jednostrannému vývoji uspokojování potřeb trhu a zaměstnavatelů, přičemž sociální dopady nejsou prioritou a tudíž ani na potřeby kombinace pracovního a rodinného života zaměstnanců není brán zřetel. S nástupem tržní ekonomiky vznikají nové požadavky na zaměstnance, jako je: nutnost „být k dispozici“, nepravidelná pracovní doba, variabilita v organizaci práce – diverzita pracovních úkolů, nutnost mobility, důraz na inovaci řešení, motivaci a týmovou práci. Jak uvádí Křížková (2007, s. 62) „*tyto změny, které mají za následek jak nejistotu pracovní pozice a stres, tak také zvyšují náročnost sladování pracovní a rodinné zátěže*“. Také Jan Keller (1992, s. 62) poukazuje, že rodina a domácnost je dnes „*pociťována spíše jako překážka bránící dosáhnout opravdu solidních výsledků v oblasti profesní kariéry a často na úkor vlastní rodiny*“. Významným způsobem se mění požadavky na pracovní výkon a náplň většiny profesí, které se významně dotýkají jak mužských, tak i ženských pracovních drah. Primární odpovědnost za chod domácnosti,

práci v domácnosti a péči o děti však zůstává v kompetenci ženy. (Křížková, 2007, s. 62) Tyto změny, jak poukazuje také Vohlídalová, vedly „...ke zhoršení možnosti harmonizace práce a rodiny“. (Dudová, 2007, s. 63)

2.2 Postavení žen na trhu práce

Na první pohled je význam rodiny značný, i když se stále více stává pouze prostředkem pro přípravu na život ve formálních organizacích. Dochází k aktivnímu zapojení žen na trh práce se změnou společensko-hospodářského systému v 19. století, kdy se zrodilo feministické hnutí bojující za ženská práva, především v oblasti vzdělávání, práva na majetek a práva volit. S touto změnou se ženy vymaňují ze stínu mužů a postupně zařazují do vzdělávacího systému a začleňují se na trh práce. (Hubinková, 2008, s. 176) Od roku 1950 jsou si ženy v Československu rovny s muži, mají stejná práva a povinnosti. K významnému zvýšení zaměstnaných žen dochází po druhé světové válce, neboť se zlepšila dostupnost vzdělání, nastaly změny ve výrobních procesech, práce v domácnosti se zjednodušila a také obyvatelstvo se více soustřeďovalo do měst. (Hubinková, 2008, s. 176) S tímto větším zapojením žen na trhu práce dochází ke změně tradičního vzorce chování žen; k přechodu od rodin s jedním výdělečně činným členem k rodinám, kde pracují oba partneři. V roce 2003 se počet dvou-příjmových rodin pohyboval v průměru okolo 66 % ve všech členských státech Evropské unie. (Peper, 2005, s. 13) V Evropě narůstá zvláště zaměstnanost žen s malými dětmi. Ve všech evropských zemích je vstup většiny žen na trh práce nezvratným jevem, stejně tak i postupné vyrovnávání pozic s muži, které se opírá o růst vzdělání a kvalifikace, i růst podílu žen, které jsou orientovány na pracovní kariéru. (Mareš, 2006, s. 27)

K zaměstnávání žen dochází především v oblastech služeb, obchodu, zdravotnictví, sociálních služeb, v administrativě, ve školství, ale také ve zpracovatelském průmyslu a zemědělství. V současnosti jsou ženy aktivně zapojeny do chodu ekonomiky z více jak 50%. Celosvětově však není ženská práce zcela rovnoměrně doceňována v porovnání s mužskou prací. (Hubinková, 2008, s. 176) Zaměstnání zabezpečuje ženám vlastní příjem, ale i zabezpečení ve stáří či v případě rozvodu, ale zvyšuje se také jejich závislost na pracovním trhu i na sociálním státu. Se zapojením na trh práce jsou ženy nuceny rozdělit čas mezi pracovní a rodinné povinnosti a hledat rovnováhu mezi těmito sférami, což platí zejména pro matky vychovávající děti. (Mareš, 2006, s. 27) Jak zmiňuje

Kuchařová (Mareš, 2006, s. 28) ženy opouštějí svá zaměstnání stále častěji oproti mužům z důvodů osobních a rodinných, a obtížnější je potom návrat zpět na trh práce. Se vstupem na trh práce slábne angažovanost v rodině, což vede k většímu tlaku na zapojení mužů do dělení rolí v domácnosti. Participace žen na trhu není v dnešní době považována za výjimku, naopak je žádoucí a z hlediska příjmu domácnosti je považována za nezbytnou. Postavení žen na trhu práce a samozřejmě i volba kariéry je ovšem oproti mužům spjata s mateřstvím, ať už reálným či potenciálním. Z pohledu zaměstnavatele je pak mateřství chápáno jako charakteristika ženské pracovní síly, což může vést k předpokladu, že pracovní nasazení žen je v souvislosti s mateřstvím rizikovější oproti zaměstnaným mužům, a tím pádem dochází ke znevýhodňování žen na trhu práce. Navíc k tomu přispívá i tradiční rozdělení rolí, kdy ženě je připisována neplacená práce, tedy práce v domácnosti a péče o závislé osoby, a mužské role jsou spojovány s placenou prací na formálním trhu.

Podle Lewisové je v dnešní společnosti pro postavení žen ve sféře zaměstnání a rodiny určující právě způsob dělby placené a naplacené práce. Zatímco získání placené práce pro všechny, muže i ženy, je v současnosti podporováno, tak otázka neplacené práce v domácnosti zůstává na rozdělení mezi jedinci v rodině. Tudíž díky přetrvávajícím stereotypům v dělbě práce zůstává břemeno péče o děti a domácnost na bedrech ženy, což se pak odráží v komplikacích na trhu práce. (Bartáková, 2006, s. 204)

2.2.1 Ženy na českém trhu práce

Jak uvádí Maříková, patří zaměstnanost českých žen k nejvyšším na světě. České ženy jsou spoluživitelkami a živitelkami rodin již asi po tři generace. Pracují ve většině případů na plné pracovní úvazky a tvoří asi 45% pracovní síly (Bartáková, 2009, s. 20), ačkoliv jak uvádí Křížková, Vohlídalová u žen s dětmi do 6 let je rozdíl v míře zaměstnanosti oproti ostatním ženám 40,5 procentních bodů. Práce na částečné úvazky není v České republice natolik běžná jako v ostatních evropských zemích. Podle Horákové a Kulhavého (Bartáková, 2009, s. 116) se Česká republika vyznačuje rigidním trhem práce, pro který jsou typické „...rozdíly v nezaměstnanosti a zaměstnanosti mužů a žen, zejména v případě, že pečují o děti“. Jak uvádí je zaměstnanost lidí pečujících o nezaopatřené děti, podprůměrná. (Bartáková, 2009, s. 116) Oproti mužům jsou ženy soustředěny obvykle v jiných sektorech národního hospodářství, jako je zdravotnictví a sociální činnost,

školství, peněžnictví a pojišťovnictví. Ve valné většině souvisí práce žen s péčí a starostí o druhé, avšak honorována je podstatně méně než práce mužů, a to bez ohledu na dosažené vzdělání. (Maříková, 2004, s. 5)

České ženy oproti ženám z jiných zemí mají dle Čermákové (1999, s. 56) na trhu práce jistá specifika, na nichž se podílejí především tyto faktory:

- vysoký podíl pracujících žen;
- struktura zaměstnanosti žen dle odvětví a profesí je důležitým a nezastupitelným segmentem pracovního trhu;
- diferencovaná část ženské populace se dokázala dobře adaptovat na trhu práce i v profesích, které se před rokem 1989 v ČR nevyskytovaly;
- model dvoupříjmové rodiny nelze naráz změnit;
- ženy jako velká sociální skupina dobře zvládají změny, jak v charakteru práce tak i změnu tlaku na výkon, produktivitu a využití pracovní doby a nejistoty týkající se dočasných smluv;
- ženy dokážou upevňovat své pozice díky rychlé adaptaci, dokážou předcházet hrozící nezaměstnanosti dobrým odhadem svých schopností;
- jsou ochotny pracovat za nižší mzdu než muži a na pozicích, o které muži nestojí.

„Smířlivost, pasivita, submitivita, podléhání stereotypům v konečném výsledku přinášejí ženám nižší mzdy a méně úspěchů. (...) České ženy v dost těžkých politických a sociálních podmínkách pochopily, jak důležitá a nezastupitelná je práce pro životní dráhu každé ženy. Nedá se očekávat, že se této těžce nabyté zkušenosti vzdají a stanou se ženami v domácnosti“. (Čermáková, 1999, s. 57) I když má pracovní participace žen dlouholetou tradici, nevedla však k vyrovnání pozic mužů a žen na trhu práce, ani k rovnoměrnějšímu přerozdělení neplacené práce a péče v domácnosti. Ženy jsou stále považovány za vykonavatelky neplacené práce a péče. Jak dokládá řada studií (např. Valentová 2004, 2005, Čermáková et al. 2002, Hašková 2005 atd.) jsou zejména ženy s dětmi na trhu práce znevýhodněné jak oproti mužům, tak také oproti bezdětným ženám.

2.2.2 Rovnost na trhu práce

Přestože je rovné postavení na trhu práce ženám i mužům zajištěno ústavou a zákoníkem práce, je skutečnost jiná. Zásada rovného zacházení se týká především zabezpečení rovného přístupu k zaměstnání, k odborné přípravě, k možnostem služebního povýšení a k pracovním podmínkám. (Špundová, 2002, s. 10) Pracovní systém vytváří v mnoha aspektech genderové rozdíly, nerovnosti, či diskriminaci a ve většině zemí se ženy z mnoha příčin obtížně prosazují na primárním trhu práce. Mezi nejčastější elementy genderových nerovností podle Čermákové (1999, s. 53 - 54) se řadí:

- průměrná mzda oproti mužům nejčastěji činí rozdíl 20 – 30 % ve prospěch mužů, a to i přes téměř shodnou vzdělanostní, věkovou i úvazkovou strukturu. Nerovnosti v příjmech jsou také obvykle ve všech pracovních systémech.
- na částečný pracovní úvazek je v západních společnostech zaměstnána více než polovina pracujících žen. Znamená to tedy, že pracují na termínované smlouvy, nemají jistou práci, navíc dostávají minimum odměn či příplatků. Zvýšení platu či povýšení je v tomto případě mizivé. U nás jsou zkrácené pracovní úvazky méně časté.
- profesionální postup je pro ženu mnohem těžší než pro muže, neboť muži, ale i ženy, mají předsudky či různé averze proti ženám na vedoucích pozicích. Existuje mnoho způsobů, kterých je využíváno (a často zneužíváno) ke zpochybnění autority a schopností ženy na vedoucí pozici.

Ačkoliv je usilováno o zrovnoprávnění žen a vyrovnání podmínek na trhu práce, jak uvádí Bartáková (2006, s. 205) existuje jak „*obecná segmentace či dualismus trhu práce, tak také horizontální a vertikální segmentace podle genderu*“. Co se týče obecné segmentace trhu práce, jde především o úroveň lidského a sociálního kapitálu, ale i pohlaví, barvu pleti či náboženské vyznání podobně. Jak Mareš (Bartáková, 2009, s. 118) upozorňuje, ženy jsou vesměs směřovány do oblasti sekundárního trhu práce, z čehož se odvíjí horší pracovní podmínky, minimální šance na kariérní postup či sociální jistoty a téměř žádné zajištění. Jak uvádí Čermáková (Bartáková, 2009, s. 118) je toto znevýhodněné postavení dáno častějšími odchody z trhu práce. Horizontální genderovou segmentaci můžeme sledovat v rozdílné koncentraci žen a mužů v ekonomických sektorech, v různých profesích i v odvětví národního hospodářství. Ačkoliv je v České republice úroveň

vzdělání v podstatě srovnatelná, zaujímají ženy vesměs nižší pracovní pozice, a to často v oborech méně atraktivních.

Tím že jsou ženy na trhu práce rozdělovány do určitých zaměstnání, dochází k feminizaci určitých oborů a důsledkem jsou pak nižší platy a ztráta prestiže oboru. (Čermáková, 1999, s. 54) „*Avšak i ve feminizovaných oborech platí, že vedoucích pozic dosahují výrazně častěji muži*“ jak uvádí Bartáková (2009, s. 119) Podle Maříkové můžeme genderové nerovnosti na trhu práce obecně rozdělit na tři oblasti; nerovnosti v přístupu k zaměstnání, v zacházení v zaměstnání a v postupu na vyšší pozice. V oblasti přístupu k zaměstnání se jedná o předsudky zaměstnavatelů v přijímání žen do zaměstnání. Ženy jsou chápány jako předurčené starat se o domácnost a rodinu, jsou považovány za méně výkonné a vhodné pro specifické zaměstnání. Ženy jsou diskriminovány již při přijímání do zaměstnání. Ze strany zaměstnavatelů bývá pracovní síla – žena považována za méně kompetentní, výkonnou, méně stabilní, málo perspektivní oproti mužům, i když skutečnost může být zcela jiná. (Maříková, 2005, s. 10)

3 RODINNÁ POLITIKA

Bezpochyby důležitou roli při sladování pracovního a rodinného života podle Bartákové a Kulhavého (2007, s. 66) hraje sociální stát, potažmo státní rodinná politika. Rodinnou politiku můžeme chápat různě. Pokud se jedná o vymezení pojmu rodinných politik, neexistuje v literatuře prakticky shoda na jednotné definici. Podle Bergera (2002) v nejužším slova smyslu zahrnuje pouze opatření, která jsou spojená s přítomností dětí v domácnosti. Tento tradicionalistický přístup však nereflektuje otázky spojené s genderovou problematikou, participací žen na trhu práce nebo ekonomických dopadů na mateřství a rodičovství na pečující osoby. (Sirovátka, 2006, s. 166)

Gauthierová (Bartáková, 2009, s. 46) shrnuje existující definice do dvou skupin; na užší a širší pojetí. V užším pojetí se jedná o rodinné politiky, které zahrnují rodinné dávky a služby (zacílené výhradně na rodiny s dětmi). Jedná se o přímé transfery rodinám, mateřskou a rodičovskou dovolenou, služby pro děti i rodinné právo. Širší pojetí zahrnuje všechny veřejné politiky, které ovlivňují blahobyt rodin (politiky a služby spojené s dopravou, imigrační politiky atd.) Ve vztahu k tématu návratu žen po rodičovské dovolené je relevantní spíše užší pojetí rodinných politik.

Dle Krebse (2005, s. 348) je v moderních státech hlavním cílem rodinné politiky zmírňování narůstajících nákladů rodin souvisejících s opatrováním mladé generace realizací principu zejména sociální solidarity, principu sociální spravedlnosti a také principu sociální garance. K důležitým cílům může patřit také posílení společenské vážnosti rodin a manželství, ochrana rozvoje individua v rodině, zlepšování životních podmínek pro optimální rozvoj dětí, ale také mohou sledovat slučitelnost rodinné funkce a zaměstnání. Jak uvádí Valentová (Sirovátka 2006, s. 167) je rodinná politika souhrnem intervencí státu, jež se týkají rodinného a pracovního života jedince a to přímo i nepřímo, a vytvářejí prostředí pro udržování rovnováhy těchto dvou sfér.

Používanými nástroji k dosažení cílů rodinné politiky jsou peněžité dávky a služby spojené s rodičovstvím, výchovou dětí a péčí o členy v domácnosti. Jedná se např. o přídatky na děti, porodné, dávky spojené s opatrovnictvím či daňové úlevy spojené s přítomností dětí. Dále jsou to opatření spojená s participací rodičů na trhu práce, jako je např. mateřská a rodičovská dovolená, dávky poskytované lidem pečujícím o nezaopatřené děti nebo nemohoucí členy domácnosti, možnost práce na částečný úvazek. Tyto nástroje ovlivňují

rozhodování jedinců o rodině a o tom, zda mít děti. V České republice je rodinná politika zaměřena k hodnotám „familiasmu“, jejichž důsledkem je vytlačování matek z trhu práce a prohlubování genderových nerovností. Tento „famiastický“ trend usiluje o to, aby ženy-matky zůstávaly s dětmi na dlouhé rodičovské dovolené. (Křížková 2008, s. 87)

Jak uvádí Doležalová (2010, s. 58), pojetí mateřské a rodičovské dovolené ve spojitosti se zařízeními péče o děti, má zásadní vliv na (ne)participaci žen na trhu práce. Délka a výše rodičovského příspěvku jsou často některými politiky považovány za příliš „štědré“, ale v kombinaci s omezenou nabídkou zařízení pro děti do tří let je v podstatě nemožné vracet se na trh práce dříve.

3.1 Mateřská a rodičovská dovolená

Rodičovská neboli individuální péče, je období, kdy jeden nebo oba rodiče, pečují o dítě, přičemž délka tohoto období se odvíjí od potřeby dítěte i od osobních preferencí, ale závisí také na rodinné politice státu, neboli mateřské (otcovské) a rodičovské dovolené, jakožto na době, po kterou má zaměstnanec podle zákona nárok vrátit se na původní místo. (Paloncyová, 2014, s. 43) Ve smyslu ustanovení § 191 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce je mateřská a rodičovská dovolená ženy a rodičovská dovolená muže považována za důležitou překážku v práci, pro kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni/zaměstnance omluvit pro nepřítomnost v práci. Někteří lidé si mohou plést rodičovskou dovolenou, s níž souvisí rodičovský příspěvek a mateřskou dovolenou, což je peněžité pomoci v mateřství. Peněžité pomoci v mateřství má zabezpečit zaměstnankyni v době pokročilého těhotenství, kdy nemůže pracovat a v době po porodu, a k prohloubení péče o dítě je určena rodičovská dovolená, kterou na žádost rodiče je zaměstnavatel povinen poskytnout. (Příb, 2002, s. 36)

3.1.1 Mateřská dovolená

Na mateřskou dovolenou má nárok pouze ten, kdo pracoval, respektive byl účastníkem nemocenského pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní za poslední dva roky před nástupem na mateřskou dovolenou. Peněžité pomoci v mateřství náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů při narození jednoho dítěte nebo maximálně 37 týdnů při narození dvou a více dětí, přičemž začíná 6 – 8 týdnů před porodem. Mateřská dovolená v žádném případě nemůže končit dříve, než uplyne šest

týdnů a nemůže nikdy být kratší než 14 týdnů. (Paloncyová, 2014, s. 43) Nástupem na mateřskou dovolenou vznikla zaměstnankyni důležitá osobní překážka v práci, za kterou je zaměstnavatel povinen její nepřítomnost omluvit. Mateřskou dovolenou může nastoupit i otec, ovšem maximálně na 22 týdnů a to nejdříve až od sedmého týdne po porodu, přičemž se mohou střídat. Toto řešení je pak výhodnější, pokud byla matka dítěte osoba samostatně výdělečně činná a neplatila si nemocenské pojištění.

Po skončení mateřské dovolené má žena právo vrátit se do zaměstnání na své původní místo a zaměstnavatel je povinen ji zařadit na její původní práci a pracoviště. Není-li to možné z důvodu zrušení pracoviště, musí ji zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.

Po uplynutí mateřské dovolené má žena právo žádat čerpání rodičovské dovolené v návaznosti na ukončenou mateřskou dovolenou. (MPSV.CR: Nemocenské pojištění, [2015])

3.1.2 Rodičovská dovolená

S účinností od 1. 1. 2001 v reakci na příslušné směrnice Evropských společenství byl zákonem 155/2000 Sb. nově upraven institut rodičovské dovolené, který umožňuje nárok na pracovní volno z důvodů péče o dítě pro oba rodiče současně. Zákon stanoví, že právo na rodičovské volno je nepřenosným právem umožňujícím, aby o dítě pečovala matka nebo otec nebo oba současně. Do institutu rodičovské dovolené je tak promítnuta zásada rovného zacházení s muži i ženami. (Příb, 2002, s. 37) Jedním z cílů Směrnice 54/ES z roku 2006 je zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života mužů a žen, jehož hlavním smyslem je zrovnoprávnění v každodenním životě, tedy vytváření možností pro rovnou participaci v soukromé i veřejné sféře sociálního života jedince. (Maříková, 2008, s. 71)

Rodičovská dovolená je poskytnuta matce po skončení mateřské dovolené nebo otci od narození dítěte v rozsahu, o který požádají, nejdéle však do věku čtyř let dítěte. Zaměstnavatel je na základě žádosti rodičovskou dovolenou povinen poskytnout.

Po dobu rodičovské dovolené přísluší zaměstnankyni/zaměstnanci dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře dávka státní sociální podpory - rodičovský příspěvek. Na ten má nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině. Rodič si může volit délku a tím i výši pobírání rodičovského

příspěvku, přičemž maximální výše může činit 7 600 Kč měsíčně, nejdéle však do 4 let věku dítěte a do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč.

Rodičovský příspěvek náleží rodiči i v případě, kdy dítě mladší dvou let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení, ne však více než 46 hodin v kalendářním měsíci. Náleží mu i v případě, kdy zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný. Nová právní úprava platná od ledna 2012 umožňuje lepší zapojení na trhu práce, neboť byl zrušen omezený nárok na rodičovský příspěvek v případě, kdy dítě navštěvuje mateřskou školu starší dvou let neomezeně. (MPSV.CR: Rodičovský příspěvek, [2015])

4 HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ

Vysoká míra participace žen na trhu práce spolu s v dnešní době téměř nevyhnutelnou nutností dvoupříjmové domácnosti vede k otázkám skloubení pracovních povinností a péče o dítě, především o ty nejmenší, a domácnost. Jak vyplývá z výsledků empirických sond (STEM, VÚPSV a MU Brno, 2006) je tradiční model rodiny v ČR převážně přijímán a tudíž jsou to většinou ženy komu je otázka sladění sféry práce a rodiny určena. (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 50) Sféra zaměstnání, která intervenuje do rodinného života, může mít různou podobu a intenzitu, která je závislá na životním cyklu jedinců. (Höhne, 2010, s. 65) Trh práce, rodina a (sociální) stát jsou podle Esping-Andersen významné prvky současné společnosti, které se navzájem ovlivňují. Neboť prošly v posledních desetiletích strukturálními změnami, které se pojí i se změnami společenských hodnot a norem, promítly se tak do podmínek života jednotlivých rodin, ale i do preferencí jejich členů. Harmonizace zaměstnání a rodiny je proto vedena ekonomickými, ale i sociálními a kulturními zřeteli. (Mareš, 2006, s. 20) Na harmonizaci rodiny a zaměstnání je možné se dívat ze dvou hledisek. Z hlediska makro-sociálního je na problém vztahu rodiny a zaměstnání nahlíženo v souvislosti kulturního a strukturálního kontextu a institucionálního rámce. Mikro-sociální perspektivy se týkají preferencí a lidského kapitálu a mikro-ekonomického tlaku na domácnost. (Bartáková, 2009, s. 35)

Z celospolečenského (makro-sociálního) hlediska jsou problematické vztahy zaměstnání a rodiny většinou diskutovány jako konflikt obou sfér. Jako nové sociální riziko, které zvyšuje sociální nejistoty především k pracovnímu trhu, jsou pečovatelské závazky takto hodnoceny. Podle Taylora-Goobyho nerovnováha mezi rodinnými povinnostmi (péče o děti) a placenou prací přináší znevýhodnění na pracovním trhu pro pečující osoby. Z tohoto hlediska pak podle Esping-Andersena (Sirovátka, 2008, s. 68) je otázka harmonizace rodiny a zaměstnání vnímána jako potřeba „de-familializace“, tedy osvobození jedince od pečovatelských závazků. (Sirovátka, 2008, s. 68) Podle O'Connorové může povinnost péče o závislé členy domácnosti vést k systematické diskriminaci a nerovným podmínkám pro vstup na trh práce. Role sociálního státu je podle O'Connorové v odstraňování nerovností zásadní, neboť *„politika regulující délku pracovního dne a flexibilitu pracovních úvazků, dostupnost zařízení pro děti, rovnost v zaměstnání a rovnost v odměňování za práci, mateřská a rodičovská dovolená, pracovní výcvik a rekvalifikace mohou ulehčovat, nebo naopak ztěžovat kombinování produkce*

a reprodukce neboli pracovního trhu a rodiny (...) stát hraje obzvláště důležitou roli v případě ženské zaměstnanosti: svou činností či ne-činností může zlepšovat, zhoršovat nebo zaujímat neutrální postoj ve vztahu k úrovni a kvalitě participace žen na trhu práce.“ (Bartáková, 2009, s. 41)

Na rozdíl od Esping-Andersona se Leitnerová v konceptu familializace a de-familializace zaměřuje na veřejné politiky státu. Rozlišuje familialistické režimy sociálního státu, které spoléhají na pečující funkci rodiny, podporují ji a chápou jako hlavního poskytovatele péče, a řadí sem rodičovskou dovolenou a volno z důvodu péče, peněžité dávky a daňové odpočty a tzv. sociální práva vázaná na poskytování péče. A de-familializující režimy, které usilují o osvobození rodiny a umožňují poskytování veřejných či soukromých služeb, jako je veřejně poskytovaná formální péče o děti či veřejné sociální služby. Z komparace jednotlivých rodinných politik vyvozuje Leitnerová čtyři typy familialismu. (Bartáková, 2009, s. 45) Podle Bartákové lze Českou republiku zařadit do skupiny explicitního familialismu, který svými politikami posiluje pečující funkce rodiny, ale zároveň postrádá jakékoli alternativní formy péče, ať už jsou poskytovány státem nebo trhem, čímž si explicitně vynucuje péči poskytovanou v rodině. Země spadající do explicitního familialismu jsou považovány za státy, kde je tradičně živitelem muž a vyznačují se společným rysem – zavedením schématu placené rodičovské dovolené a zároveň velmi malým využíváním formální péče o děti. (Bartáková, 2009, s. 52)

Důležité pro sladění zaměstnání a rodiny jsou prvky kulturního kontextu, který chápeme jako makro-úrovňový faktor, a který zahrnuje genderové uspořádání ve společnosti. Podle názoru Chaloupkové zůstává gender nejvýznamnější determinantou času stráveného péčí o děti a domácnost. (Bartáková, 2009, s. 115)

Dalším prvkem, který řadíme mezi makro-úrovňové souvislosti, je i strukturální kontext zahrnující situaci na trhu práce, segmentaci trhu práce, sociální nerovnosti, úroveň participace, strukturální změny atd., jež souvisí s postavením žen na trhu práce. (Bartáková, 2009, s. 116)

V otázkách harmonizace rodiny a zaměstnání jsou důležité i mikro-sociální souvislosti, mezi které můžeme řadit osobní preference žen. Důležitou teorií, která vysvětluje chování žen vracejících se na trh práce, je tzv. preferenční teorie Hakimové, neboť odkazuje na osobní preference jakožto základní hodnoty, které orientují životní styl jedince. Vedle

preferencí mají v otázkách harmonizace vliv i racionální úvahy, tedy vliv mikroekonomických faktorů neboli finančních motivů domácnosti. Nesmíme ovšem zapomenout ani na lidský kapitál, jehož důležitým prvkem je vzdělání, které má nepopiratelný význam jednak pro osobní život, tak také pro uplatnění na trhu práce. Mikro-úrovňové souvislosti můžeme vnímat také jako individuální charakteristiku jedince. (Bartáková, 2009, s. 137)

Opatření, která napomáhají při harmonizaci pracovního a rodinného života, by zaměstnaným jedincům měla přispívat ke zvyšování spokojenosti s prací, což se pak projevuje vyšší produktivitou, iniciativností a spoluprací osob ve firmách, a také pomáhá snižovat stres, který je důsledkem konfliktu povinností plynoucích z pracovního, rodinného i osobního života. Konkrétně tato opatření tvoří:

- organizace pracovní doby, kam spadají úpravy pracovních úvazků, jako je flexibilní pracovní doba, částečný pracovní úvazek, práce z domova, fond pracovní doby apod.
- opatření, která se vztahují k péči o děti a ostatní závislé členy rodiny, kam patří školky, podnikové jesle, příspěvky na péči o závislé členy rodiny apod.
- zákonná opatření i opatření, která jsou nad rámec zákona. Týkají se mateřské a rodičovské dovolené či volna k ošetřování člena rodiny
- informační servis a školení, která se týkají této oblasti, jako jsou kontakty s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené, jejich školení v této době apod. (Maříková, 2006, s. 9)

4.1 Role v rodině

Postavení ženy v rodině se odvíjí od postavení ženy ve společnosti. V moderní společnosti by se měli oba rodiče o výchovu dětí i o práci v domácnosti dělit, což ovšem znamená logické omezení v osobní kariéře pro oba. Pak záleží na samotných jedincích, do jaké míry jsou schopni určitá omezení přijmout, respektovat je a tolerovat.

Odlišné nároky na roli muže a ženy jsou očekávány nejen různými společnostmi a kulturami, ale i odlišnými sociálními skupinami uvnitř společnosti. Přirozená dělba práce, která se odvozuje ze základních biologických rozdílů, rozděluje práce na mužské a ženské. Z přístupu založeného na biologické podstatě člověka existuje přirozená tendence podřízení se žen mužům a vlády mužů nad ženami. Z tohoto pohledu je role ženy přirozeně

spojována se sférou rodiny, kde je nenahraditelná v rodičovské roli matky a má tudíž primární odpovědnost za nepřetržitou péči o dítě a domácnost. Ovšem Delamontová (Maříková, 1999, s. 60) ve své práci tvrdí, že „...většina rysů spojovaných s mužem a ženou je původu kulturního, i když většina lidí věří, že jde o rozdíly přirozené (to jest biologické)“, protože nikoli příroda, ale proces socializace určuje rozdíly v chování obou pohlaví. Podle Maříkové (1999, s. 60) „klíčovým momentem „nerovnosti“ v dělbě práce nejsou tedy v první řadě rozdílné či odlišné schopnosti mužů a žen (chlapců a dívek), ale rozdílné „ohodnocení“ práce vykonávané muži a ženami (chlapci a dívkami), rozdílný společenský status přiznaný „ženské“ a „mužské“ práci“. V moderní společnosti dělba práce podle pohlaví znevýhodňuje ženy, neboť muži je určeno místo ve sféře placené práce a ženě naopak místo v rodině, domácnosti, tedy ve sféře neplacené práce. (Maříková, 1999, s. 60)

Z poznatků studie Chaloupkové a Šalamounové (Kuchařová, 2005) vyplývá, že obyvatelé České republiky jsou nakloněni tradičnímu rozdělení rolí v rodině, tedy muži přisuzují roli (hlavního) živitele rodiny a ženu naproti tomu vnímají jako odpovědnou za péči a výchovu dětí. Empirická zjištění T. Sirovátky a H. Bartákové ukazují, že česká populace se v obecných preferencích značně přiklání k egalitárnímu modelu (tedy genderové rovnosti) v oblasti sladování rodiny a zaměstnání. Poměry mezi preferovaným egalitárním modelem a modifikovaným modelem živitele a pečovatelky jsou relativně vyrovnané. Ovšem oproti preferencím je skutečná dělba práce v českých domácnostech poněkud jiná. Odpovídá totiž spíše modelu živitele a pečovatelky. Rozdíly v dělbě práce souvisí především s pohlavím a s odchodem z trhu práce v souvislosti s rodičovskou dovolenou: v porovnání se ženami věnují muži v průměru asi jen třetinu času péči o děti a domácnost. (Sirovátka, Bartáková, 2008, s. 79) Jak ukazují výsledky výzkumu Rodiče 2005, vidí ženy jako největší překážku při sladování práce a rodiny, chybějící dostatečnou pomoc a ochotu partnera na podílení se na práci v domácnosti, že jsou na tyto povinnosti téměř samy. I když muži tuto „neochotu“ připisují vytíženosti a charakteru své práce. (Křížková, 2007, s. 62) Důsledkem nerovné dělby rolí v domácnosti může být řada problémů spojených se zapojením žen na trhu práce. Jak uvádí Bartáková „v konkurenčním prostředí tržní ekonomiky, které vyžaduje větší intenzitu, kontinuitu a flexibilitu pracovního nasazení mužů i žen, mohou relativně stabilní genderové role přijímané jako kulturní norma vést k obtížnější harmonizaci práce

a rodinného života a potažmo i k větším tensím a nespokojenosti se stávající dělbou genderových rolí“. (Bartáková, 2009, s. 94)

4.2 Flexibilita práce

V oblasti harmonizace rodinného a pracovního života má nezastupitelnou roli stát při vytváření příznivých podmínek na trhu práce. K usnadnění harmonizace rodiny a zaměstnání existuje určitý systém formálních opatření, jako jsou opatření rodinné politiky, politiky trhu práce, zaměstnavatelů, a neformálních opatření, kam můžeme zařadit výpomoc prarodičů. Strategie rodičů v této oblasti pak ovlivňuje dostupnost těchto opatření a významnou roli zde zaujímají také zaměstnavatelské subjekty, které svou roli však vnímají jako dílčí či doplňující vedle opatření státu. Vzhledem k rostoucím nárokům, které současný trh práce na jednotlivce klade, je mnohem obtížnější sladit povinnosti v pracovní a rodinné sféře. Na pracovním trhu však existuje mnoho flexibilních opatření, která podporují lepší možnosti při kombinaci práce a rodiny. Nejznámější a nejrozšířenější z těchto opatření je zaměstnání na částečný úvazek, pružná pracovní doba či možnost práce z domova. Ovšem jak uvádí Maříková, jsou obecně firmy v ČR v zavádění novinek „konzervativní“ a opatření týkající se kombinace práce a rodiny přitom mohou být využívány různými skupinami zaměstnanců nejen rodiči s dětmi. (Maříková, 2006, s. 8)

4.2.1 Částečné pracovní úvazky

Částečné pracovní úvazky jsou jedním z opatření, které mohou usnadňovat kombinaci pracovního a soukromého života. Ve srovnání se západní Evropou se v České republice částečné úvazky vyskytují jen minimálně. Jelikož se tyto formy práce vyznačují nízkou úrovní příjmů a rodina k zabezpečení životního standardu v ČR obvykle potřebuje dva příjmy, můžeme toto označit jako příčinu malého rozšíření částečných pracovních úvazků. Další příčinou může být také tradice zaměstnání na plný úvazek či nedostatečná nabídka pracovních pozic na částečný úvazek na straně zaměstnavatele. (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 51) Částečné pracovní úvazky neboli zkrácení pracovní doby jako flexibilní forma zaměstnání není v ČR natolik využívána jako ve velké části evropských zemí. Jak uvádí Bartáková, využívá v ČR pouze 9% žen tuto formu zaměstnání oproti EU, kde jsou částečné úvazky využívány 6 - 10krát častěji. (Bartáková, 2009, s. 79) Pokud jde o dostupnost zaměstnání na částečný úvazek, je vyhrazen spíše ženám než mužům, ale není

to opatření dostupné pro všechny pracovníky. Podle Křížkové a Vohlídalové data z šetření Rodiče 2005 ukazují, že „velký podíl matek by preferoval částečný úvazek od zhruba dvou let věku dítěte s možností vrátit se k plnému úvazku“. (Křížková, Vohlídalová, 2009, s 52)

Při studiu literatury zjišťujeme, že částečný úvazek má své kladny i zápory. Jako pozitivní stránku vidíme lepší možnosti při kombinování pracovního a rodinného života, obzvláště pro rodiče s malými dětmi, které částečný pracovní úvazek umožňuje. Kladný dopad má také na míru zaměstnanosti, protože zvyšuje zapojení žen mezi pracovní sílu. Díky využívání částečného pracovního úvazku mohou zaměstnavatelé přizpůsobovat své zdroje konkrétním podmínkám hospodářského cyklu, což můžeme zmínit také jako kladnou stránku. Naopak zápory vidíme v průměrných nižších výdělcích a menších možnostech v kariérním postupu a v nabídce průměrně méně kvalitních pracovních míst. Zaměstnavatelům mohou částečné pracovní úvazky zvyšovat celkové náklady na zaměstnance. (Práce na částečný pracovní úvazek v Evropě, [2015])

Částečné pracovní úvazky sice na jedné straně pomáhají při sladování pracovního a rodinného života, na straně druhé však mohou představovat, jak upozorňuje např. Beck (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 52), nebezpečnou past nízkého platového ohodnocení, nedobrovolnou podzaměstnanost, pracovní nejistoty a diskriminaci. Podle Kallenberg (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 52) v USA stále častější zavádění částečných úvazků vedlo ke způsobu, jak flexibilizovat zaměstnance a snižovat náklady.

4.2.2 Pružná pracovní doba

Jedním ze základních opatření, které umožňuje snadnější přizpůsobování pracovního života požadavkům rodiny, je pružná pracovní doba. V České republice je pružná pracovní doba využívána již od 80. let, má zde tedy poměrně dlouhou tradici. Dle zákoníku práce 262/2006 Sb. zahrnuje pružná pracovní doba základní a volitelné pracovní doby, které určuje zaměstnavatel. Co se týče základní pracovní doby, musí být zaměstnanec na svém pracovišti. Naopak u volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek i konec pracovní doby, kdy délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. (Česko, 2006) Díky volitelnosti začátku a konce pracovní doby je pružná pracovní doba vnímána jako základní opatření, jež napomáhá rodičům lépe přizpůsobovat svůj pracovní život požadavkům rodiny. Jak uvádí Křížková, Vohlídalová (2009, s. 47) v české společnosti oproti západní Evropě, kde je pružná pracovní doba relativně častým jevem, převládá neflexibilní

pracovní doba, která má přesně daný začátek a konec. Výsledky výzkumu Proměny 2005 ukazují, že přes 57 % rodičů má pevně stanovenou pracovní dobu a přes 34 % může svou pracovní dobu alespoň částečně ovlivnit. Na flexibilitu pracovní doby má vliv i struktura zaměstnání mužů a žen; ženy častěji zastávají zaměstnání, kdy se musí zcela přizpůsobit potřebám zaměstnavatele. Neflexibilní zaměstnání zastává téměř 70 % matek, oproti necelým 45 % otců. Nicméně jak uvádí Křížková, Vohlídalová (2009, s. 47) ženy sice ve většině případů mají méně flexibilní zaměstnání, avšak i když muži mají pružnou pracovní dobu, tráví obvykle v zaměstnání delší dobu. Významný vliv při sladování pracovních a rodinných povinností má také stabilita pracovního rozvrhu s možnostmi jeho plánování. Jedná se zejména o plánování směn, služeb, přesčasů či dnů volna apod., neboť ve spojitosti s kombinováním pracovní a rodinné sféry je vhodnější stabilní pracovní doba. Při krátkodobé plánování pracovních směn jsou do značné míry omezeny i plány rodinného života. Na základě kombinace flexibility pracovní doby a stability pracovního rozvrhu rozlišuje Křížková, Vohlídalová (2009, s. 48) šest typů časové flexibility. Prvním typem je „pozitivní flexibilita“, která je hlediska sladování pracovního a soukromého života nejpříznivější, ale je spojena s vysokým pracovním nasazením a je zastoupena jen malou skupinou rodičů. Druhým typem je „neflexibilní práce“ představující nejrozšířenější formu pracovního režimu, ke které patří téměř polovina všech rodičů a která se vyznačuje stabilním pracovním rozvrhem s nepružnou pracovní dobou. Oproti tomu třetí typ „částečně negativní flexibilita“ je nejméně rozšířený a spočívá v pracovní době přizpůsobené potřebám zaměstnavatele. „Slabá kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího“ představuje čtvrtý typ, relativně rozšířený na trhu práce ČR, a tito zaměstnanci se řídí pracovním rozvrhem na dva až sedm dní dopředu, o kterém nemohou rozhodovat. Pátým typem je „pozitivní flexibilita a krátkodobý pracovní plán“, kde sice zaměstnanec může spolurozhodovat, ale pracovní rozvrh má stanoven pouze den předem. Poslední typ zahrnuje zaměstnance s „nejslabší kontrolou časové flexibility“, u nichž je pracovní rozvrh dán maximálně den předem s minimální možností ovlivňovat svou pracovní dobu. (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 48 - 50)

4.2.3 Práce z domova

Práce z domova je dalším opatřením, které umožňuje lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti, i když v České republice je rozšířena jen minimálně. Tato forma práce úzce

souvisí s charakterem zaměstnání a v současné době je práce z domova spojována především s rozvojem informačních technologií, tudíž ji spíše využívají lidé s vyšší kvalifikací a odpovídajícím postavením. Ovšem je třeba si uvědomit, že tato forma zaměstnání nemusí být vždy vhodným řešením ani na straně zaměstnanců, neboť je spojena s dobrou organizací času, aby měla pozitivní přínos pro rodiče při sladování pracovního a rodinného života. Práce z domova má i svá negativa. Jak uvádí Plasová (2008), patří mezi ně „*stírání hranic mezi pracovním a rodinným životem, vyšší stres, práce po večerech a celkově delší pracovní doba, sociální izolace, krácení zaměstnaneckých výhod a nižší sociálně-právní ochrana, z čehož také plyne větší zranitelnost těchto pracovníků na trhu práce*“ (Plasová, 2008, s. 236)

Z analýzy Křížkové, Vohlídalové (2009, s. 53) vyplývá, že v České republice je trh práce neflexibilní s převahou „tradiční“ formy práce s nepružnou pracovní dobou na plný pracovní úvazek s přesně daným začátkem a koncem mimo domov, oproti západní Evropě, kde je flexibilní pracovní doba relativně častou formou.

4.3 Zařízení péče o děti předškolního věku

Dostupnost zařízení péče o děti má zásadní vliv na participaci žen na trhu práce po ukončení mateřské či rodičovské dovolené. V 90. letech 20. století v souvislosti s hlubokým propadem porodnosti dochází k významnému poklesu počtu zařízení denní péče o předškolní děti. Česká republika jako země s relativně vysokým podílem dětí mladších tří let v zařízeních denní péče se během několika let propadla k zemím s nejnižším zajištěním institucionální péče o tyto děti. (Křížková, 2008, s. 52) Dochází k poklesu počtu mateřských škol, ale především k výraznému snížení počtu jeslí. Při návratu do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené jsou z důvodu sladování práce a rodiny důležitá tato zařízení pečující o děti předškolního věku. V důsledku nízké dostupnosti denní péče o předškolní děti je pro ženy téměř nemožné vracet se na trh práce. Křížková (2008, s. 55) uvádí, že v letech 2000 až 2006 se počet nepřijatých dětí do mateřských škol takřka zpětinasobil. Ochrannou lhůtou rodičovské dovolené je sice garantováno právo rodiče na návrat do zaměstnání na místo odpovídající jeho smlouvě, avšak bez kvalitních institucí denní péče o předškolní děti to není zrovna jednoduché. Jak uvádí Kuchařová (Hašková, 2009, s. 197) „*Nízká dostupnost institucí péče o předškolní děti má negativní vliv na návrat matek na trh práce*“.

Z výzkumu Kuchařové, Ettlerové, Nešporové a Svobodové vyplývá poznatek, že 40 % žen nenastoupilo zpět do práce po skončení rodičovské dovolené z důvodu nemožnosti umístění dítěte do školky. (Křížková, 2008, s. 52) Jak uvádí Křížková, Hašková (Bartáková, 2009, s. 56) významná zůstává tedy i role prarodičů nebo širšího příbuzenstva, i když ne vždy je rodině dostupná.

V současné době mohou být v České republice podle platných právních předpisů provozovány tyto hlavní formy služeb a zařízení kolektivní péče. Jsou to mateřské školy registrované ve školském rejstříku, nezisková zařízení, soukromá komerční zařízení a dětské skupiny.

4.3.1 Mateřské školy registrované ve školském rejstříku

Mateřské školy, jako instituce předškolního vzdělávání, jsou provozované na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. (Česko, 2012) Rozlišujeme mezi veřejnými mateřskými školami, které jsou zřizovány jménem státu a jejichž zřizovatelem je kraj, obec nebo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a soukromými mateřskými školami, jejichž zřizovatelem je církev, náboženská společnost nebo jiná právnická či fyzická osoba.

Všechny mateřské školy se řídí ustanovením školského zákona, vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání a vycházejí z Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání. Rozdílnost veřejných a soukromých mateřských škol tkví především ve výši úplaty za docházku, kdy ve veřejných MŠ je dán strop a dále pak ve stanovení přijímacích kritérií. Neboť současná legislativa ukládá veřejným MŠ povinnost garantovat místa pro děti posledního „předškolního“ ročníku, a v souvislosti s často kompletní vyčerpáním i rezervních kapacit veřejných mateřských škol, které se v posledních letech projevuje z důvodů nedávné populační vlny, dle Paloncyové (2014, s. 21) vyvstává otázka, zda je vhodné prosazovat veřejné MŠ jako jedinou skutečně kvalitní formu péče o děti předškolního věku. Tato situace pak ovlivňuje okolnosti matek, které se chtějí vrátit po mateřské či rodičovské dovolené na trh práce, a nemohou zajistit dostupné zařízení péče o děti předškolního věku.

4.3.2 Služby péče o děti provozované s obecně platnými právními předpisy

Další institucí zajišťující péči o děti předškolního věku jsou neziskové služby péče o děti, které jsou poskytovány na základě obecně platných právních předpisů, jsou upraveny pouze zákonným opatřením se širší působností, ale nejsou podchytceny zákonem o ochraně veřejného zdraví, což znamená, že se těmito předpisy nemusí řídit a tudíž krajské hygienické stanice nemají povinnost je kontrolovat. Na jedné straně může být pro zřizovatele absence jednoznačných právních podkladů výhodou ve smyslu snazšího zajištění některých aspektů, např. individuální požadavky rodin, na straně druhé však mohou být rodiči tím pádem tato zařízení vnímána jako méně důvěryhodná vůči poskytované kvalitě péče.

Tyto neškolské neziskové služby lze podpořit různými druhy grantů jak z obecních tak i z mezinárodních zdrojů, ale především jsou financovány z úplaty rodičů.

Neškolských neziskových služeb péče o děti může existovat široká škála typů, povahou i názvoslovím, neboť není uvedeno v legislativě. Do těchto neziskových zařízení spadají subjekty, jako jsou např. „jesle“, „lesní školka“, „dětské centrum“ aj. a mohou být součástí činnosti jiného subjektu se širší působností. (Palonciová, 2014, s. 21)

4.3.3 Služby péče o děti provozované na základě živnostenského zákona

„Komerční“ služby péče o děti upravuje ustanovení zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Služby péče o děti se řídí podle živnostenského zákona na základě vázané živnosti, což jsou služby „péče o děti do tří let věku v denním režimu“ a na základě volné živnosti u dětí starších tří let, kde nejsou kladeny žádné požadavky ohledně odborné způsobilosti. Lidé poskytující péči o děti mladší tří let musejí být odborně způsobilí k výkonu povolání, (jedná se o odbornou způsobilost v oblasti zdravotnictví, sociální, k výkonu učitele MŠ nebo právní), a pokud je odborná způsobilost dodržena může zařízení fungovat současně pro děti mladší i starší tří let.

Stejně jako neziskové služby péče o děti jsou i komerční služby financovány vesměs z úplat rodičů nebo také ze sponzorských darů či dostupných grantů. Také co se týče podoby těchto služeb a názvu, může existovat celá řada. I přes jisté záruky odborného personálního obsazení a částečně vymezených podmínek provozu zákonem, může vést chybějící kontrola provozu a kvality služeb, stejně jako fakt, že se jedná o formu služeb

denní péče o děti vedenou jako podnikatelskou činnost, k nedůvěře rodičů. (Paloncyová, 2014, s. 23)

4.3.4 Dětská skupina

Jedná se o novou formu neškolské služby denní péče o předškolní děti, která vstoupila v platnost podle ustanovení zákona 247/2014 Sb. od 1. 9. 2014. Jak uvádí Paloncyová (2014, s. 24) „*cílem nové právní úpravy je rozšířit škálu služeb péče o předškolní děti o jiné možnosti, zvýšit místní i cenovou dostupnost služeb péče o děti a stanovit podmínky pro právní oblast služeb péče o děti od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky dosud právně neregulovanou, konkrétní podmínky jsou navrženy tak, aby zajišťovaly kvalitu péče a zároveň byly dosažitelné pro široký okruh poskytovatelů*“.

„*Služby péče o dítě v dětské skupině*“ spočívají v pravidelné péči o děti od jednoho roku do zahájení školní docházky v maximálním počtu 24 dětí, která je zajištěna „*mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte a na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků*“. (Česko, 2014) Poskytovatel služeb péče o dítě v dětské skupině musí být zapsán v evidenci poskytovatelů dětských skupin a může jím být zaměstnavatel, ústav, náboženská organizace, územní samosprávný celek, obecně prospěšná společnost či nadace nebo vysoká škola. Dětská skupina musí být zajištěna odborně způsobilou pečující osobou a poskytovatel má povinnost zpracovat plán výchovy a péče o dítě. Služba péče o dítě v dětské skupině je financována z úplaty rodičů nebo z grantových prostředků či ze sponzorských darů.

Z nepřehledného množství nabídky různých typů zařízení péče o děti předškolního věku, se vedle mateřských škol registrovaných ve školském rejstříku, nabízí se otázka, nakolik jsou tato zařízení dostupná jak prakticky tak finančně.

5 LEGISLATIVA VZTAHUJÍCÍ SE K DANÉ PROBLEMATICE

Dosažení rovnováhy mezi sférou rodiny a zaměstnání definuje Evropská unie jako jednu z klíčových priorit své sociální politiky. V tomto ohledu jsou evropské zkušenosti jednoznačné: cesta ke skutečné rovnosti mezi muži a ženami začíná v dělbě neplacené práce a péče v domácnosti a vede přes stejný podíl na zodpovědnosti obou partnerů za péči a starost o děti a rodinu. (Špidla, 2008, s. 12) Právo na rovné příležitosti je pevnou součástí mezinárodního i českého práva. Právní úprava České republiky vychází z řady mezinárodních smluv týkajících se lidských práv a svobod a dále z požadavků práva Evropského společenství. Vyplývá z nich povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací. V první řadě lze ustanovení o rovném zacházení nalézt především v Listině základních práv a svobod, ale také v mezinárodních smlouvách, které Česká republika dodržuje.

Rovné příležitosti jsou v české legislativě formálně vyjádřeny v těchto dokumentech:

- *„Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) – zaručuje základní práva všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku rodu nebo jiného postavení.“* (Kotková, [2011]) Zde jsou sice zaručena základní práva všem, ale netýká se efektivního zajištění práva na rovné zacházení a ochranu před diskriminací.
- *„Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) – vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace“,* ale i případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné (Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, ©2011)
- Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv – neboli ombudsman pomáhá ochraňovat před úřady a jinými institucemi státní správy, které se provinily v řízení ve smyslu rozporu práv, v případě prodlevy v řízení. Stížnosti lze podat např. na Ministerstvo práce a sociálních věcí, soudy, úřady práce atd. A dále *„přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami“* (Česko, 1999)

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká „*Účastníci právních vztahů podle §3 odst. 1 písm. a), c), d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.*“ (Česko, 2004)
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (novelizován zákonem č. 385/2012 Sb. s účinností od 1. 1. 2013) – definuje podle §16 rovné příležitosti a rovné zacházení mezi oběma pohlavími v zaměstnání a povolání a zároveň zakazuje diskriminaci. Jedná se o několik paragrafů, jež upravují pracovní podmínky zaměstnankyň, především pak část desátá, hlava IV, díly 2 – 4, které upravují pracovní podmínky zaměstnankyň – matek. Dále pak §240, který upravuje souvislosti žen-matek a pracovní cesty a §241 o povinnosti zaměstnavatele přihlížet při zařazování do směn. V paragrafu 195 – 198 jsou upraveny souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou. Podle §110 přísluší zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda. (Česko, 2006)
- „*Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech – zde je obsažena zásada za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty v § 3 odst. 3*“ (Česko, 1992)

Jelikož je Česká republika členem v mezinárodních organizacích, je vázána také na jejich právní předpisy. Ať už se týkají Evropské unie, OSN, či dalších organizací.

Jedná se o:

- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
- „*Směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání*“ (Rovnost žen a mužů na trhu práce, 2011)
- „*Směrnice 2002/73/EC, kterou se mění Směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky*“ (Rovnost žen a mužů na trhu práce, 2011) – stanovuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci, rovný přístup žen a mužů v zaměstnání, ochranu pracovního místa, co se týče žen po ukončení mateřské dovolené. Cílem je zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.

- Směrnice 92/85/EHS, o zavádění opatření vztahující se k těhotným zaměstnankyním, kojícím a zaměstnankyním do konce 9 měsíce po porodu, pokud jde o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. (Rovnost žen a mužů na trhu práce, 2011)
- Směrnice 2010/18/EU ze dne 8. března 2010 – definuje základní požadavky k rodičovské dovolené a související ochranu v zaměstnání.
- „*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*“ – jejímž cílem je zjednodušení, modernizace a zlepšení evropských právních předpisů týkajících se rovného zacházení se ženami a muži v oblasti zaměstnání a práce. V rámci této směrnice je zahrnuta **rovnost v zaměstnání**, která zakazuje přímou nebo nepřímou diskriminaci náboru, přístupu k zaměstnání, propouštění, odborného vzdělávání a postupu v zaměstnání, dále **rovnost v oblasti sociální ochrany**, kdy se jedná o rovné zacházení v rámci systémů sociálního zabezpečení pracovníků, jež se vztahuje na pracující. Dále pak v souvislosti s **rodičovskou dovolenou** (nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé), **ochranou práv** (jedná se o opravné prostředky pro pracovníky, oběti diskriminace, dohodovací řízení a soudní řízení, sankční režimy) a **podporou rovného zacházení**. (Rovnost žen a mužů na trhu práce, 2011)
- Lisabonská smlouva – v Lisabonské smlouvě je zakotveno základní právo na rovnost
- Římská smlouva – od roku 1957 je v Římské smlouvě zakotvena zásada rovného odměňování žen a mužů.

Základní zásadou práva Společenství je rovnost žen a mužů, proto úkolem Evropské unie je zajištění rovných příležitostí a zacházení ženám i mužům a dále potírání všech forem diskriminace. Problematika rovnosti žen a mužů má i silný mezinárodní rozměr, zejména v boji proti chudobě, v přístupu ke vzdělání a zdravotním službám, účasti v hospodářství a v procesu rozhodování, v právech žen a v lidských právech.

Strategie pro rovnost žen a mužů ve všech oblastech jsou v obecném rámci Evropské unie zaměřeny na **ekonomickou nezávislost žen**, s podporou ke zlepšení kvality pracovních

míst a politik sladění pracovního a soukromého života, dále pak na **rovnost v odměňování** vzhledem ke stále přetrvávajícím rozdílům v odměňování mužů a žen, jako i na **vyvážené zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích**, neboť je stále nedostatečné zastoupení žen při rozhodovacích postupech, a to i přesto že tvoří polovinu pracovních sil a v oblasti univerzitního vzdělání více než polovinu. Dále je zaměřena na **důstojnost, integritu a konec genderovému násilí**, neboť podle odhadů „20 – 25 % žen v EU zažilo alespoň jednou za život fyzické násilí“ (Rovnost žen a mužů na trhu práce, 2011) a na **rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti** zaměřené na podporu rovnosti a lepšího postavení žen na celém světě. (Rovnost žen a mužů na trhu práce, 2011)

Rovnost příležitostí je založena na rovnosti šancí, na možnostech uplatnění se ve společnosti a dosažení svých práv. Rovné příležitosti znamenají vytváření podmínek pro rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Z právního hlediska je v České republice diskriminace ošetřena, ovšem z praxe samozřejmě nevymizela.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 METODOLOGICKÁ ČÁST - VÝZKUM

Kombinace rodinného a pracovního života a obtíže s tím spojené jsou z hlediska společnosti vnímány jako konflikt obou sfér, není proto divu že se spousta žen při návratu na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené potýká s obtížemi. Jak uvádí Sirovátka (Bartáková, 2009, s. 13), je kombinace práce a rodinného života ovlivněna několika významnými aspekty. Jako jsou občanská práva neboli rovnost šancí v přístupu žen na trh práce, ekonomický efekt neboli vysoká participace žen na trhu práce, demografický efekt neboli úroveň fertility a sociální efekt neboli sociální exkluze. I proto se v posledních letech dostává otázka úspěšného sladění pracovní a rodinné sféry do centra zájmu sociální politiky, stejně tak jako je důležitá role sociální politiky v této oblasti. Návrat na trh práce z rodičovské dovolené je v posledních letech rovněž v oblasti zájmu sociálního výzkumu. Problémy spojené s návratem na pracovní trh v souvislosti s rodičovskou dovolenou potvrzují i kvalitativní studie (např. Maříková 2008; Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011).

Na problematiku návratu žen na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené se zaměřuje výzkumná část diplomové práce, konkrétně na ženy, které byly před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnány. Soustředí se také na to, zda se vracejí zpět do svého předešlého zaměstnání, případně jaké obtíže jim brání v návratu k původnímu zaměstnavateli.

6.1 Výzkumný problém

Předmětem výzkumu diplomové práce jsou ženy po mateřské/rodičovské dovolené vracející se na pracovní trh, především však ženy, které nastoupily na mateřskou dovolenou jako zaměstnané. Snahou výzkumu je zjistit možnosti návratu k původnímu zaměstnání v závislosti na mimopracovních podmínkách práce, a také do jaké míry tyto podmínky ovlivňují návrat žen zpět na pracovní trh a možnosti jejich uplatnění na trhu práce. Neboť jak už jsme zmínili, jsou v dnešní době kladeny stále vyšší požadavky na adaptabilitu či flexibilitu pracovní síly, což vytváří tlak v oblasti zaměstnání i rodiny, a právě pro ženy s malými dětmi tato skutečnost přináší určitá sociální rizika.

Pro stanovené téma jsme zvolili kvantitativní formu výzkumu. Při kvantitativním výzkumu podle Reichela (2009, s. 40) jsou zkoumané aspekty, procesy svým způsobem měřitelné, tříditelné či uspořádatelné. Jak uvádí Chráska (2007, s. 12) jedná se v kvantitativně orientovaném výzkumu o „*záměrnou a systematickou činnost, při které se empirickými metodami zkoumají hypotézy o vztazích mezi pedagogickými jevy*“.

6.2 Design výzkumného šetření

Strategie neboli design výzkumu znamená pro Kerlingera (Reichel, 2009, s. 38) „*způsob jak dosáhnout cíle výzkumu a jak postihnout problémy, které vyvstaly při zkoumání*“.

6.2.1 Vymezení výzkumných otázek

K dosažení výzkumného cíle byla stanovena hlavní výzkumná otázka a otázky dílčí.

Hlavní výzkumná otázka

Mají mimopracovní podmínky práce vliv na opětovný návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené?

Dílčí výzkumné otázky

Ovlivňuje místo bydliště návrat žen do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené?

Ovlivňuje výše dosaženého vzdělání návrat žen po mateřské/rodičovské dovolené do původního zaměstnání?

Ovlivňuje rodinné soužití návrat žen z mateřské/rodičovské dovolené na trh práce?

6.2.2 Vymezení výzkumných cílů

Cílem výzkumu je zjištění možnosti návratu žen po mateřské/rodičovské dovolené do původního zaměstnání v závislosti na mimopracovních podmínkách práce, a dále zjištění důvodů, které jim brání v opětovném návratu k původnímu zaměstnavateli. Konkrétně tedy zda vzdálenost bydliště od místa výkonu práce ovlivňuje návrat do původního zaměstnání. Ale zda také úroveň vzdělání či druh soužití v domácnosti má vliv na opětovný návrat na pracovní trh.

6.2.3 Vymezení hypotéz

HYPOTÉZA č. 1

Ženy mající zaměstnání v místě bydliště, se po rodičovské dovolené vracejí do původního zaměstnání častěji než ženy, které za prací dojíždějí.

HYPOTÉZA č. 2

Ženy žijící v jedné domácnosti s partnerem/manželem se do původního zaměstnání vracejí ve větší míře, než ženy žijící v domácnosti bez partnera.

HYPOTÉZA č. 3

Ženy s dosaženým vyšším vzděláním se do předchozího zaměstnání vracejí častěji, než ženy s dosaženým nižším vzděláním.

PROMĚNNÉ

Proměnné jsou podle Chrásky (2007, s. 16) jevy či vlastnosti, mezi nimiž ověřujeme existenci vztahů a které se ve výzkumu mění. V rámci výzkumu této diplomové práce byly stanoveny proměnné:

- Nezávisle proměnné – místo bydliště, vzdělání, druh soužití v domácnosti
- Závisle proměnné – návrat do zaměstnání

6.2.4 Výzkumný soubor

Při výběru výzkumného souboru je důležité, aby byl vybraný vzorek respondentů co možná nejvíce reprezentativní. Výzkumný vzorek můžeme rozlišit na základní soubor, pod kterým rozumíme všechny zkoumané osoby a výběrový soubor, který základní soubor reprezentuje. (Chráska, 2007, s. 20)

Základní soubor tvoří ženy-matky dětí předškolního věku vracející se po mateřské/rodičovské dovolené na trh práce. Do výběrového souboru byli respondenti vybráni záměrným výběrem, neboť výzkumné šetření je zaměřeno na ženy, které byly před mateřskou dovolenou zaměstnány a ukončily rodičovskou dovolenou nejpozději před třemi roky.

6.2.5 Metoda sběru dat

Postupy, kterými se realizuje získávání dat, označujeme jako metody sběru dat. (Chráska, 2007, s. 151) Mezi nejčastější techniky v kvantitativním výzkumu patří dotazník, standardizované pozorování a didaktický test. V rámci kvantitativně orientovaného výzkumu diplomové práce byl použit dotazník jako metoda pro sběr dat. Jak uvádí Chráska (2007, s. 163) je dotazník frekventovanou metodou získávání dat v pedagogickém výzkumu a slouží především k hromadnému získávání údajů velkého počtu respondentů. Samotná realizace se provádí písemným kladením otázek, na které je opět písemně odpovídáno. Jeho výhodou je anonymita a poměrně rychlý a ekonomický způsob shromažďování dat.

Samotný dotazník jsou vlastně předem připravené otázky, které jsou cílevědomě seřazeny. Dotazník (viz příloha č. 1) byl sestaven z vlastních otázek pečlivě zvažovaných a formulovaných tak, aby byly pro respondenty dostatečně srozumitelné. Převládají otázky uzavřené, kde má respondent možnost zvolit nejvhodnější variantu, otázky polouzavřené a jednu otázku otevřenou. Při sestavování dotazníku byl kladen důraz na jeho přehlednost a i minimální časovou náročnost. V úvodu dotazníku jsou respondenti informováni o účelu dotazníku, jeho způsobu vyplňování a o anonymitě dotazníku.

První část dotazníku obsahuje otázky týkající se situace žen na pracovním trhu před mateřskou dovolenou (otázky 1 až 6), vedoucí ke zjištění identifikačních informací o výzkumném vzorku. Následující otázky se týkají mateřské a rodičovské dovolené, konkrétně délky rodičovské dovolené, případné přípravy na návrat do zaměstnání a zajištění péče o děti po ukončení mateřské/rodičovské dovolené (otázky 7 až 11). Další část dotazníku se věnuje otázkám spojených s návratem na trh práce a otázkám týkajících se preferencí ohledně pracovního úvazku (otázky 12 až 18). Závěrečná část dotazníku obsahuje otázky zjišťující identifikační údaje o respondentkách (otázky 19 až 22).

Před samotnou realizací výzkumu byl proveden předvýzkum u 5 respondentů k prověření srozumitelnosti dotazníku, zda jsou otázky respondenty správně chápány a nedošlo k jinému vyložení významu.

Kvantitativní výzkum byl realizován v měsíci únoru a březnu 2015 a zúčastnilo se ho celkem 205 respondentů z okresu Kroměříž, konkrétně města Kroměříž a mikroregionu Morkovsko, který je tvořen 11 obcemi. Z pohledu zaměstnanosti je ve vybrané oblasti

možnost uplatnění jak v průmyslu, zemědělství tak i v sociální oblasti. V případě průmyslu se jedná o několik firem z různých odvětví, které ovšem znamenají z větší míry příležitost spíše pro muže. V samotném městě Kroměříž existuje více pracovních příležitostí, což představuje důvod k dojíždění za prací obyvatel z nedalekých obcí, tedy i z mikroregionu Morkovsko. Lze tedy odhadovat, že většina respondentek dotazovaných v mikroregionu bude za prací dojíždět a tato skutečnost ovlivní jejich rozhodování při volbě zaměstnání po mateřské dovolené a také v jejich případě bude obtížnější koordinace práce a péče o děti.

Dle statistických údajů bylo ke konci 3. čtvrtletí 2014 v okrese Kroměříž (106 tis. obyvatel) evidováno přes 6 tis. uchazečů o zaměstnání, z toho polovina představovala ženy, míra nezaměstnanosti činila 8,05 %. Mikroregion Morkovsko patří k oblastem s vyšší nezaměstnaností v okrese Kroměříž. (Český statistický úřad, 2015)

Část respondentů jsme oslovily v našem okolí, tedy výběrem na základě dostupnosti. A dále jsme po předešlé domluvě s vedením mateřských škol, oslovily maminky několika mateřských škol ve městě Kroměříž a v regionu Morkovsko, přičemž jsme rozdaly 250 dotazníků. Mateřských škol v samotné Kroměříži je několik a jsou dostupné obyvatelům dle městské části, kterou obývají. V mikroregionu Morkovsko se nachází mateřská škola v každé větší obci, což z jednoho pohledu lze chápat jako výhodu, ovšem i tady se setkáváme s problematikou dojíždění z přilehlých obcí. Z celkové distribuce 250 dotazníků byla návratnost 82 %, z čehož však byly ještě vyřazeny dotazníky se zápornou odpovědí, co se týče předchozího zaměstnání, neboť výzkum byl orientován na ženy vracející se do původního zaměstnání, čili na ženy zaměstnané před mateřskou dovolenou. Celkový počet vyplněných a vypovídajících dotazníků tedy činil 183.

6.3 Analýza dat

6.3.1 Zpracování dat

Po shromáždění již vyplněných dotazníků, byly dotazníky překontrolovány a vyřazeny nesprávně vyplněné. Při základním třídění byla provedena kategorizace odpovědí, tedy přesné určení, které odpovědi přicházejí v úvahu. Dodatečná kategorizace byla provedena u otázky č. 20, tedy dosažené vzdělání, kde z původních pěti kategorií byly vytvořeny tři a to středoškolské bez maturity, středoškolské s maturitou a vysokoškolské. Také

u otevřené otázky č. 16 týkající se alternativních pracovních úvazků byly vytvořeny 4 kategorie. Poté byly jednotlivé položky dotazníku okódovány z důvodu následného zpracování v počítači.

Roztříděná data pak byla pomocí programu MS Excell vložena do tabulek rozdělených dle jednotlivých otázek. Z takto upravených dat byla následně vypočítána absolutní a relativní četnost a vypočtené hodnoty byly podkladem pro sestavení přehledných grafů.

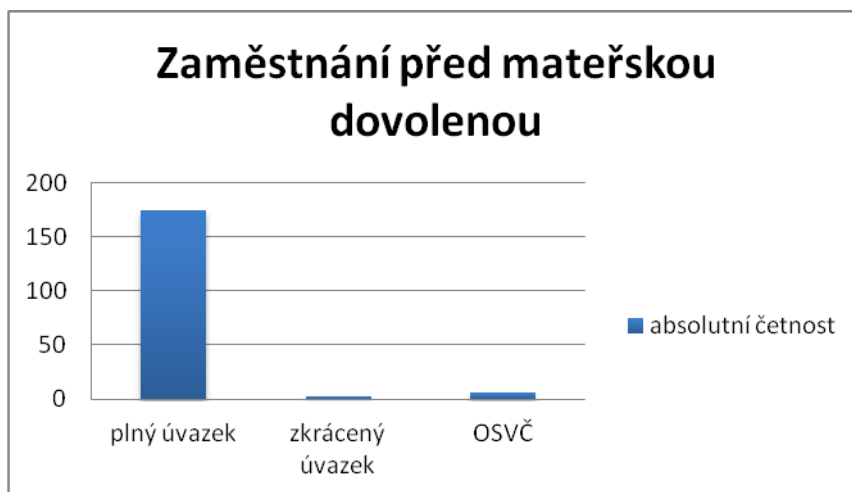
Data všech otázek byla vyhodnocena deskriptivně, vypočítána absolutní a relativní četnost. Údaje jsou uváděny v absolutním nebo procentuálním vyjádření. Na základě stanovených hypotéz bylo u vybraných otázek provedeno vyhodnocení za pomoci Testu nezávislosti chí-kvadrát.

6.3.2 Presentace dat

Úvodní otázky dotazníku slouží k identifikaci výzkumného vzorku. Jedná se o popis výchozí situace žen před mateřskou dovolenou a jejich zařazení na trhu práce.

Otázka č. 1: Před nástupem na mateřskou dovolenou jste byla zaměstnána?

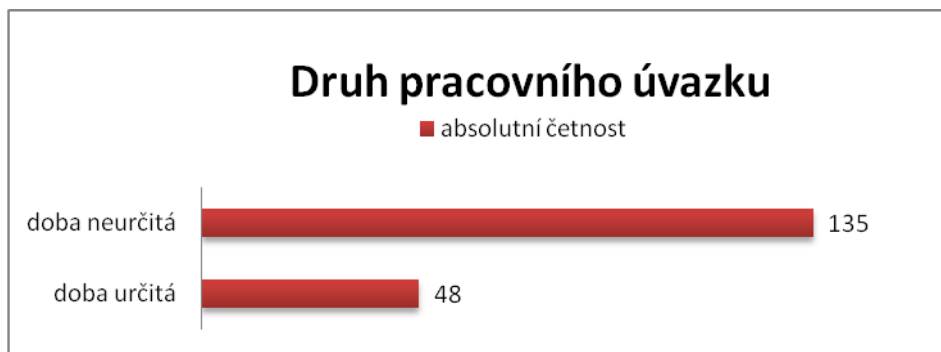
Graf 1 – Zaměstnání před mateřskou dovolenou



Z výsledných dat je patrné, že převážná většina žen (95 %) byla před mateřskou dovolenou zaměstnána na plný úvazek. 3 % žen pracovaly jako osoba samostatně výdělečně činná a pouhá 2 % měla práci na zkrácený pracovní úvazek. Součástí první otázky byly i možnosti identifikující jiný stav než zaměstnání (student, nezaměstnaná), ale dotazníky s touto odpovědí byly při zpracování dat vyřazeny, neboť je výzkum zaměřen na respondentky, které byly před mateřskou dovolenou v pracovním poměru.

Otázka č. 2: Pokud jste byla zaměstnaná, jaký byl Váš pracovní úvazek?

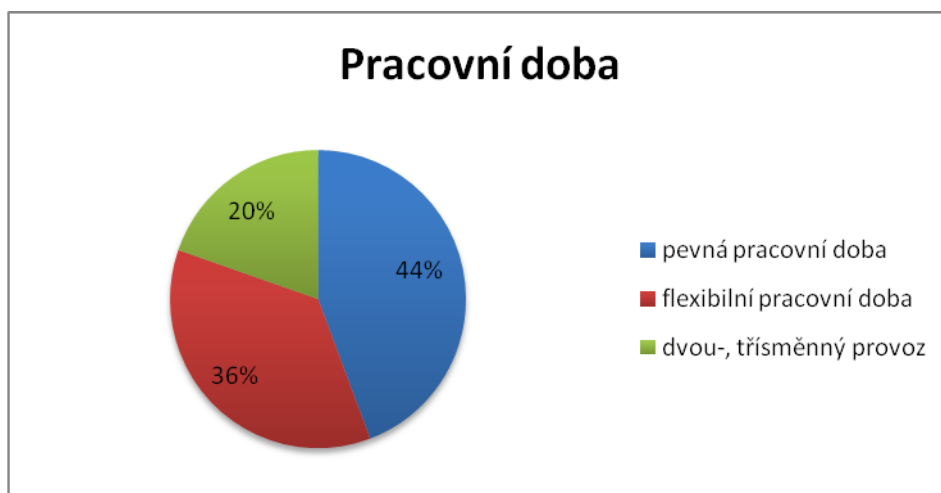
Graf 2 – Druh pracovního úvazku



Co se týče pracovní smlouvy, tu měly ženy převážně (74 %) na dobu neurčitou. Jen 26 % žen mělo uzavřenou smlouvu na dobu určitou, což by mohlo vypovídat o nemožnosti vrátit se k původnímu zaměstnavateli.

Otázka č. 3: Jaká byla vaše pracovní doba?

Graf 3 – Pracovní doba



Tato otázka slouží také k dokreslení výchozí situace pracovního vztahu žen před nástupem na mateřskou dovolenou. Z výsledků znázorněných v grafu vyplývá, že téměř polovina (44 %) zaměstnaných žen měla pevnou pracovní dobu, dalších 20 % bylo zaměstnáno ve dvou- či třísměnném provozu a zbylých 36 % mělo pracovní dobu flexibilní. Z výše uvedeného vyplývá, že asi třetina žen měla možnost svou pracovní dobu v případě potřeby částečně přizpůsobit rodinným povinnostem.

Otázka č. 4: Délka trvání vašeho posledního zaměstnání před mateřskou dovolenou.

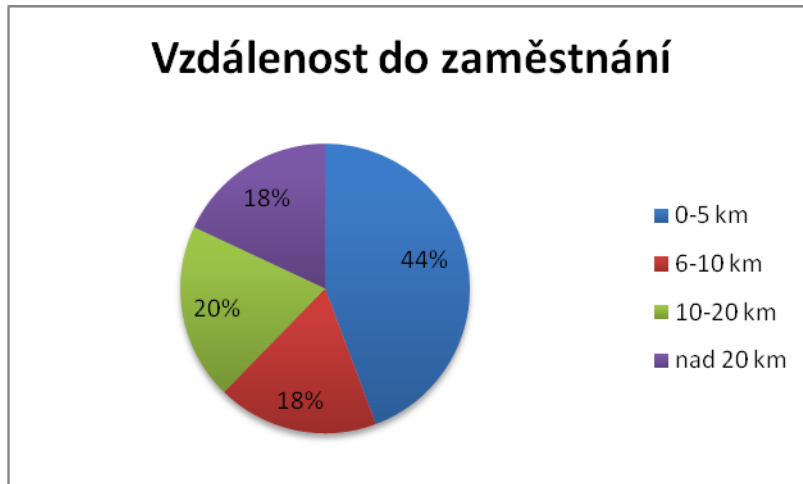
Graf 4 – Délka předchozího zaměstnání



Také tato otázka byla zařazena z důvodů dokreslení situace žen před mateřskou dovolenou, neboť délka zaměstnání před mateřskou dovolenou může do značné míry ovlivnit návrat po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Výsledná data ukazují, že 114 žen (62 %) bylo zaměstnáno v posledním zaměstnání před mateřskou dovolenou déle než 2 roky a dalších 45 žen (25 %) pracovalo v posledním zaměstnání 1 - 2 roky, což by se mohlo jevit jako pozitivní fakt z hlediska možného návratu zpět k zaměstnavateli. 18 respondentek (10 %) bylo zaměstnáno na dobu kratší jednoho roku a zbylé 3 % pouze do 6-ti měsíců. Z výsledků je patrné, že převážná část respondentek bude mít pravděpodobně jistější návrat do původního zaměstnání vzhledem k pracovním zkušenostem a znalostem získaných během tohoto zaměstnání.

Otázka č. 5: Jaká je vzdálenost z Vašeho bydliště do zaměstnání?

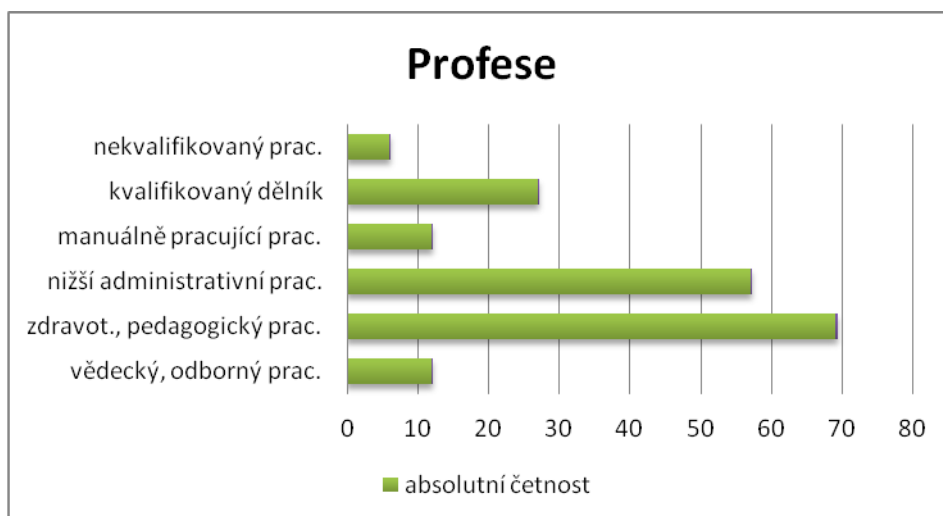
Graf 5 – Vzdálenost do zaměstnání



Otázka číslo 5 byla zařazena, neboť se domníváme, že vzdálenost a tudíž i možnost dojíždění do zaměstnání, může značně ovlivnit rozhodování žen-matek při návratu do zaměstnání. Z výsledných dat můžeme vidět, že 81 žen (44 %), což je téměř polovina, má práci v místě bydliště a více než polovina za prací dojíždí. Konkrétně 33 žen (18 %) za prací dojíždí do 10 km, 36 respondentek (20 %) má zaměstnání ve vzdálenosti 10 - 20 km a zbylých 33 žen (18 %) dojíždí do zaměstnání přes 20 km. Tato otázka se vztahuje k hypotéze H1 uvedené následně v podkapitole 6.3.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz.

Otázka č. 6: Jaká je charakteristika Vašeho nynějšího/posledního zaměstnání (výzkum Péče 2013)

Graf 6 - Profese



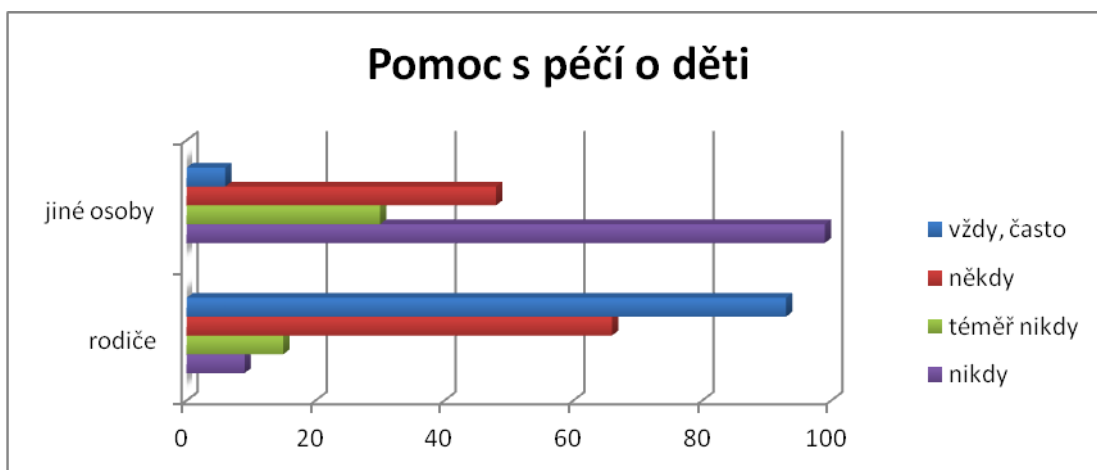
Z výsledků je patrné, že nejvíce žen (37 %) pracuje v oboru zdravotnickém, pedagogickém či jako odborný pracovník, a dále 31 % žen jako nižší administrativní pracovník, ve službách a v obchodě. Menší skupinu pak tvoří kvalifikovaný dělník, řemeslník (14 %). Jako odborný pracovník s vysokoškolským vzděláním je zaměstnáno 6 % dotazovaných žen, stejně jako manuálně pracující ve službách a v obchodě. Nejmenší skupinu tvoří nekvalifikovaní pracovníci (3 %).

Otázka č. 7: Zaznačte prosím věk Vašich dětí.

Tato otázka ukazuje počet a věk dětí v rodině respondentů. Je zřejmé, že nejen věk, ale i počet dětí ovlivňuje návrat žen-matek zpět na trh práce. Z výsledných dat je patrné, že nejpočetnější skupinu tvoří rodiny se dvěma dětmi (108 žen, 59 %), s jedním dítětem žije 34 % respondentek a tři děti má pouze 12 žen z dotázaných. Pokud jde o věk, největší zastoupení dětí je ve věku 4 – 6 let.

Otázka č. 8: V případě potřeby, pomáhají Vám s péčí o děti Vaši rodiče či rodiče partnera nebo jiné osoby?

Graf 7 – Pomoc s péčí o děti

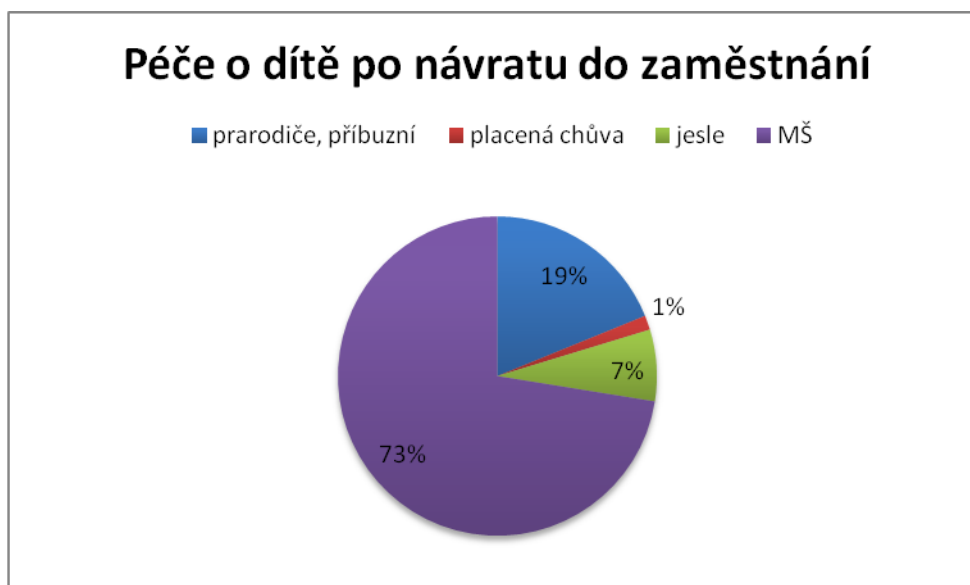


Cílem bylo zjistit, zda možnost pomoci při zajištění hlídání dětí, může mít vliv na návrat do zaměstnání. Ze zjištěných odpovědí vyplývá, že 51 % žen má možnost využít pomoc prarodičů v případě potřeby častého hlídání dětí. Tuto pomoc může využít někdy také 36 % respondentek, 8 % ji nevyužívá téměř nikdy a 5 % žen pomoc při hlídání nevyužívá nikdy, což ale může znamenat, že takovou možnost nemají. Z tohoto důvodu byla zjišťována i možnost pomoci zajistit hlídání jinou osobou než jsou prarodiče. V tomto případě

odpovídaly 3 % žen, že tuto pomoc využívají často, 26 % někdy, 16 % žen téměř nikdy a 54 % respondentek pomoc jiné osoby při hlídání dětí nevyužívá.

Otázka č. 9: Jakým způsobem jste při návratu na trh práce zajistila péči o dítě.

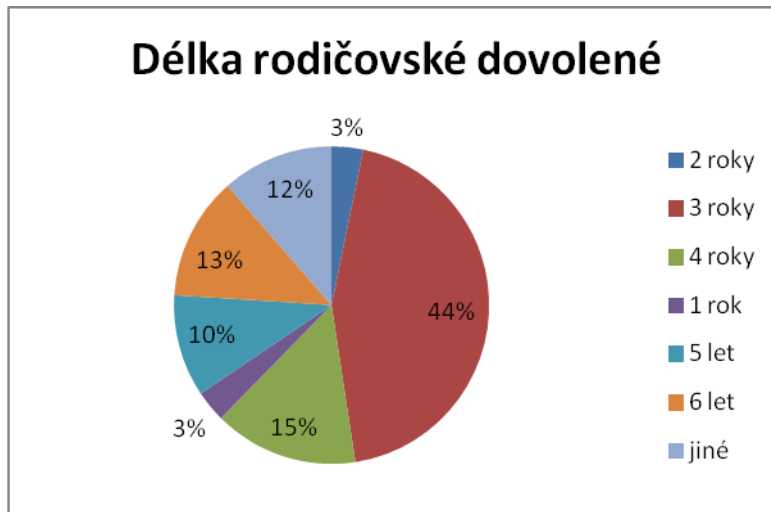
Graf 8 – Péče o dítě po návratu do zaměstnání



Na otázku zajištění institucionální péče o děti předškolního věku odpovídalo 150 žen, že dítě navštěvuje mateřskou školu. Ze 2/3 mohou být odpovědi ovlivněny sběrem dat, neboť s žádostí o vyplňování dotazníku jsme se obrátily na maminky dětí z mateřských škol, z důvodu oslovit respondentky, které se vrátily do zaměstnání maximálně před třemi lety po rodičovské dovolené, abychom zajistily aktuálnost dat. I přes to, že respondentky měly možnost na tuto otázku odpovědět zaškrtnutím pouze jedné odpovědi, některé ženy (11 %) odpovídaly navíc ještě možností pomoci jiné dospělé osoby, což může vypovídat o využívání časté pomoci s hlídáním dětí při sladování pracovních a rodinných povinností. Celkem tedy 39 respondentek při návratu na trh práce zajistilo péči o dítě za pomoci jiné dospělé osoby, 15 žen využívá služby jeslí a pouze tři matky jsou závislé na pomoci placené chůvy. Co se týče firemní školky, o tuto službu ženy nemají zájem nebo jim ji zaměstnavatel nenabízí a ani služby hlídacích center nejsou využívány.

Otázka č. 10: Jak dlouho jste/byla mimo pracovní trh z důvodu mateřské a rodičovské dovolené?

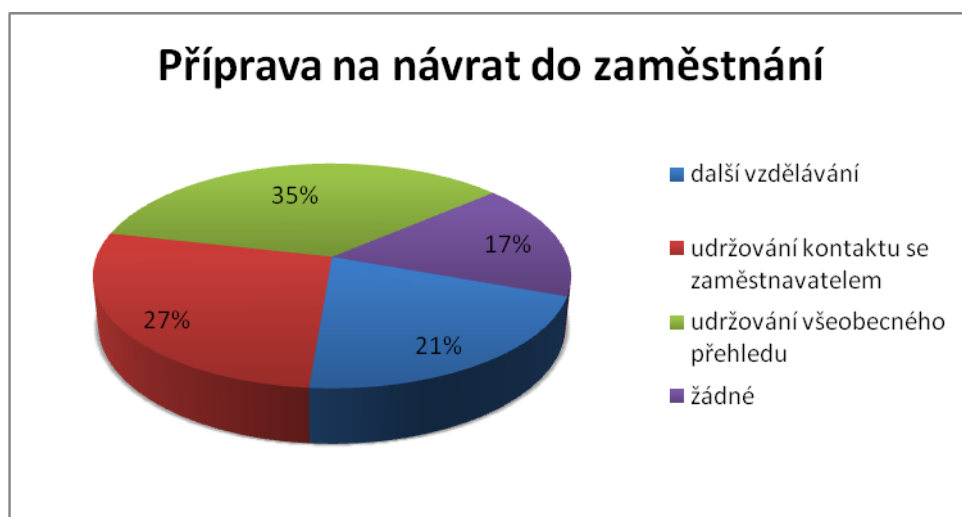
Graf 9 – Délka rodičovské dovolené



Mimo pracovní trh z důvodu čerpání rodičovské dovolené u žen převládá využívání tříleté varianty rodičovské dovolené (v 81 případech) a rodičovskou dovolenou do 4 let věku dítěte využilo 27 žen. Po dvou letech se vrátilo zpět do zaměstnání 6 respondentek a také 6 žen nastoupilo zpět do zaměstnání po prvním roce věku dítěte. 19 žen bylo mimo pracovní trh z důvodu rodičovské dovolené pět let a 23 žen zůstalo s dětmi doma šest let. Zbýlých 21 žen uvádí, že byly mimo pracovní trh po dobu 8 – 9 let z důvodu péče o děti. Respondentky, které odpověděly 5 a více let na rodičovské dovolené jsou ženy mající 2 – 3 děti. Z odpovědí na tuto otázku můžeme tedy říci, že převládá tříletá varianta využívání rodičovské dovolené.

Otázka č. 11: Přípravovala jste se v době mateřské/rodičovské dovolené zpět na návrat do zaměstnání? (můžete označit více odpovědí)

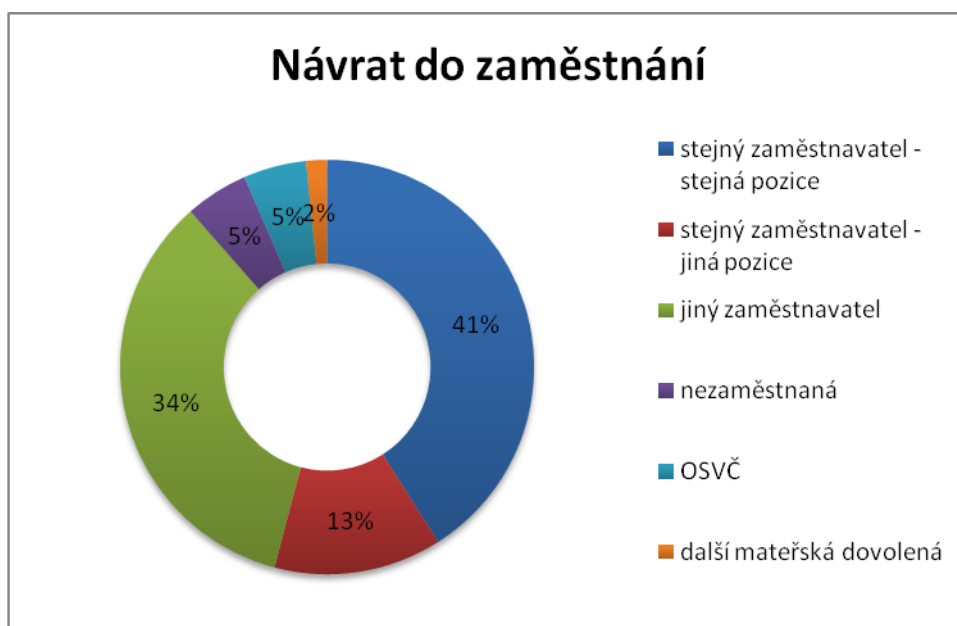
Graf 10 – Příprava na návrat do zaměstnání



Co se týče přípravy na návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené, uvádí ženy v 81 případech, že se snaží o udržování všeobecného přehledu a 48 žen se dále vzdělává během mateřské/rodičovské dovolené. V kontaktu se zaměstnavatelem zůstává 63 žen z celkového počtu dotázaných. Zbýlých 39 respondentek se žádným způsobem nepřipravuje na návrat do zaměstnání.

Otázka č. 12: Po ukončení mateřské/rodičovské dovolené jste se vracela na trh práce.

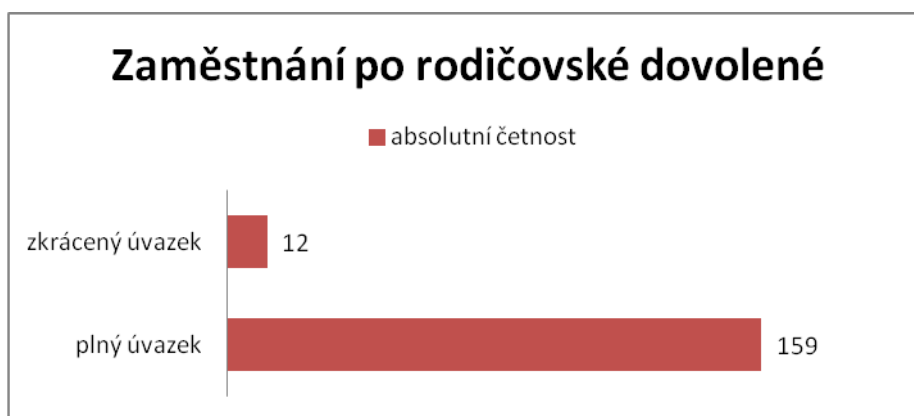
Graf 11 - Návrat do zaměstnání



Po ukončení mateřské/rodičovské dovolené se 99 žen z dotázaných vrací k původnímu zaměstnavateli, z toho 75 žen nastoupilo na stejnou pozici a 24 žen bylo přijato zpět na jinou pozici. 63 respondentek po rodičovské dovolené zaměstnavatele změnilo, 9 žen zůstalo nezaměstnaných a rovněž 9 žen pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná. Na další mateřskou dovolenou nastoupily 3 ženy z dotázaných. Výše uvedená otázka je podkladem pro hypotézy H1, H2, H3, H4 uvedené v následující podkapitole 6.3.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz.

Otázka č. 13: Vaše zaměstnání po rodičovské dovolené.

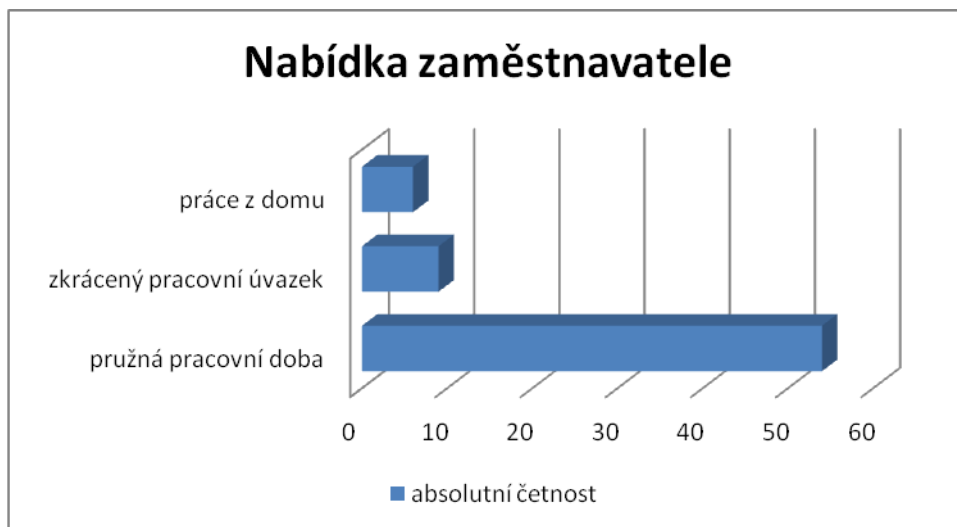
Graf 12 – Zaměstnání po rodičovské dovolené



Při návratu na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, jak vyplynulo z dotazníkového šetření, jsou ženy v 93 % zaměstnány na plný pracovní úvazek a pouze 7 % žen má zkrácený pracovní úvazek.

Otázka č. 14: Umožňuje Váš zaměstnavatel flexibilní pracovní úvazky (např. zkrácený úvazek, práce z domu, pružná pracovní doba)?

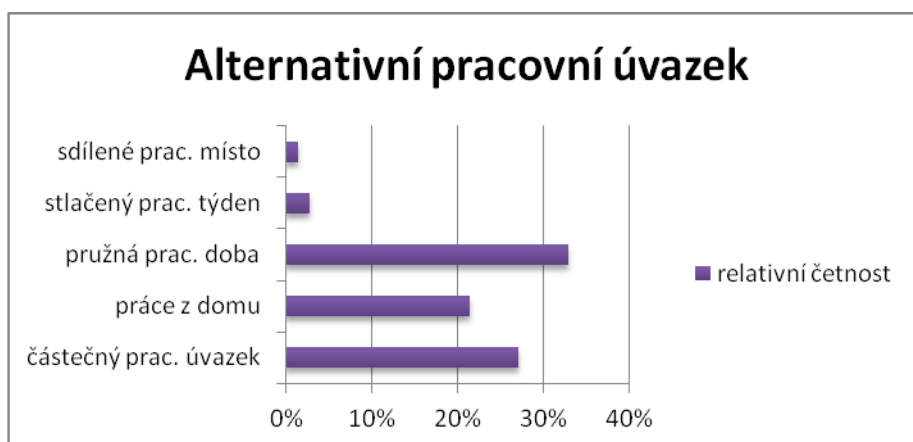
Graf 13 – Nabídka zaměstnavatele



Na otázku zda zaměstnavatel umožňuje zaměstnankyním flexibilní pracovní úvazek, odpovídaly ženy v 93 případech kladně, a v 78 případech flexibilní pracovní úvazek zaměstnavatel pracujícím matkám neumožňuje. Konkrétně 54 respondentek uvádí, že zaměstnavatel umožňuje pružnou pracovní dobu, 9 respondentek uvedlo zkrácený pracovní úvazek a 6 respondentek uvádí možnost práce z domu.

Otázka č. 15: Dala byste přednost v době po rodičovské dovolené alternativnímu pracovnímu úvazku před klasickým plným úvazkem?

Graf 14 – Alternativní pracovní úvazek



Co se týče preferencí ohledně alternativního pracovního úvazku, přiklání se ženy v 84 % k této možnosti a jen 16 % žen by tuto nabídku nevyužilo. Nejvíce (69) ženy preferují

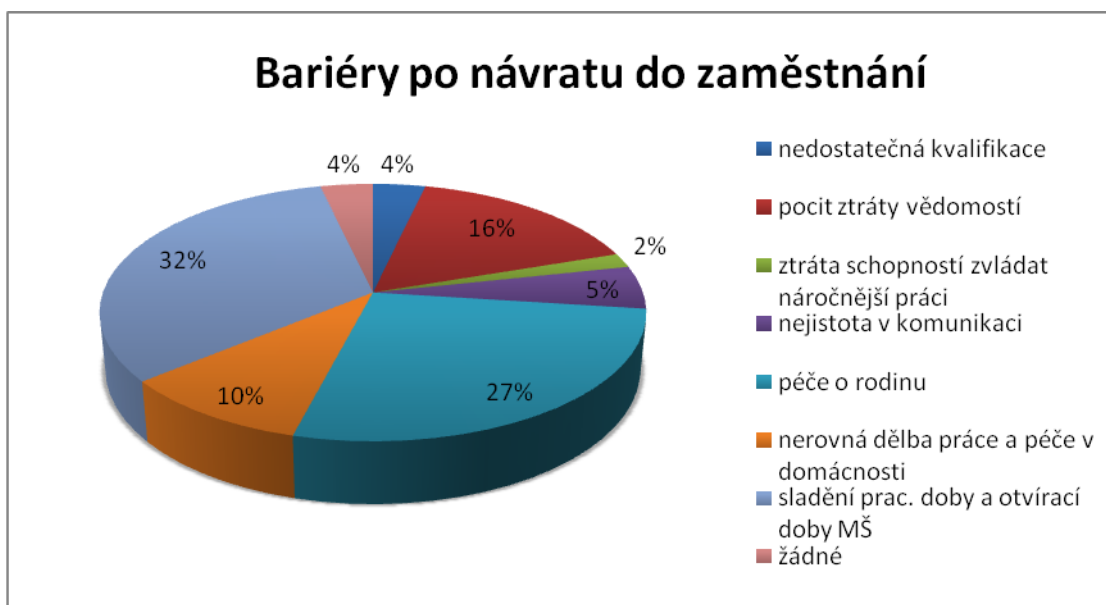
pružnou pracovní dobu, dále by v 57 případech měly zájem o částečný pracovní úvazek, 45 žen by využilo práci z domu, 6 žen stlačený pracovní týden a 3 ženy by měly zájem o sdílené pracovní místo.

Otázka č. 16: Z jakého důvodu byste dala přednost alternativnímu pracovnímu úvazku.

Tato otázka se vztahuje k předešlé otázce a je jedinou otevřenou otázkou. Zajímalo nás, z jakého důvodu dávají ženy přednost alternativnímu úvazku. Z celkového počtu 183 respondentů odpovědělo na tuto otázku pouze 81 žen, což je 44 %. Odpovědi byly rozříděny a kategorizovány do čtyř kategorií. Z výsledků je patrné, že v případě preference alternativních pracovních úvazků, je to především z důvodu mít možnost trávit více času se svými dětmi a rodinou, což uvádí 48 žen (59 %). Dále pak 22 % žen preferuje alternativní pracovní úvazek z časového hlediska v rámci skloubení vyzvedávání dětí ze školky a 8 % žen z důvodu lepší adaptace po rodičovské dovolené jak u sebe tak i u dítěte. Naopak 11 % žen dává přednost plnému pracovnímu úvazku v souvislosti s pravidelnou a stabilní pracovní dobou.

Otázka č. 17: Vnímáte při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené bariéry? V jaké oblasti? (můžete označit více odpovědí)

Graf 15 – Bariéry po návratu do zaměstnání



Tato otázka směřuje ke sladování pracovní a rodinné sféry. Chtěly jsme zjistit, jaké obtíže ženy pocítují při návratu zpět do zaměstnání, proto je otázka polootevřená s možností více odpovědí. Ve 108 případech ze 183, což je 59 %, ženy uvádí jako největší bariéru sladění

pracovní doby s otvírací dobou mateřské školy. Dále 90 žen odpovídalo, že vnímá obtíže při návratu do zaměstnání v souvislosti s péčí o rodinu, a 33 žen v souvislosti s nerovným rozdělením neplacené práce a péče v domácnosti. Co se týče návratu na pracovní trh, má 54 žen pocit ztráty vědomostí po rodičovské dovolené, 18 žen pociťuje nejistotu v komunikaci, 12 žen vnímá nedostatečnou kvalifikaci a 6 respondentek pociťuje ztrátu schopností při zvládnání náročnější práce. Pouze 12 žen uvedlo, že nemá žádné obtíže při návratu do zaměstnání.

Otázka č. 18: Pokud jste se nevracela po rodičovské dovolené zpět k původnímu zaměstnavateli, jaké důvody Vás k tomu vedly. (můžete označit více odpovědí)

Graf 16 – Bariéry při návratu do zaměstnání



Jako nejčastější důvod, proč se ženy nemohly vrátit k původnímu zaměstnavateli, uvedlo 42 žen zrušení pracovního místa. Druhým nejčastějším důvodem je dojíždění, což uvádí 24 žen a směnný provoz znemožnil návrat 18 respondentkám. Pouze 9 žen se nemohlo vrátit v souvislosti s nedostupným zajištěním institucionální péče o děti, 6 žen změnilo bydliště a rovněž 6 žen uvádí změnu kvalifikace.

Závěrečné otázky dotazníku specifikují respondentky z pohledu věku, dosaženého vzdělání, rodinného soužití a velikosti místa bydliště.

Otázka č. 19: Vyberte prosím z následujících věkových kategorií tu, do níž svým věkem spadáte.

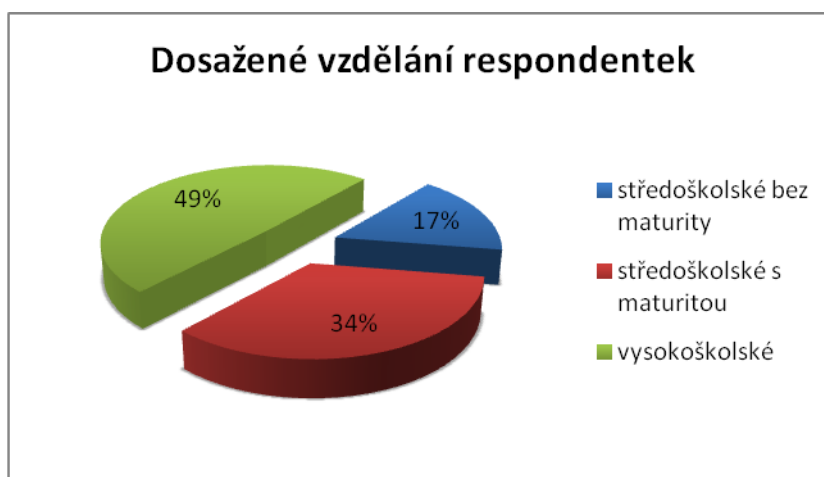
Graf 17 – Věková struktura respondentek



Shrnutí věkových kategorií respondentek - ve věku 26 – 30 let je 24 respondentek, 57 žen spadá do kategorie 31 – 35 let, mezi 36 – 40 rokem je 81 respondentek a 21 žen je starší 41 let.

Otázka č. 20: Vyberte prosím z následujících kategorií tu, do níž svým ukončeným vzděláním spadáte.

Graf 18 – Dosažené vzdělání respondentek

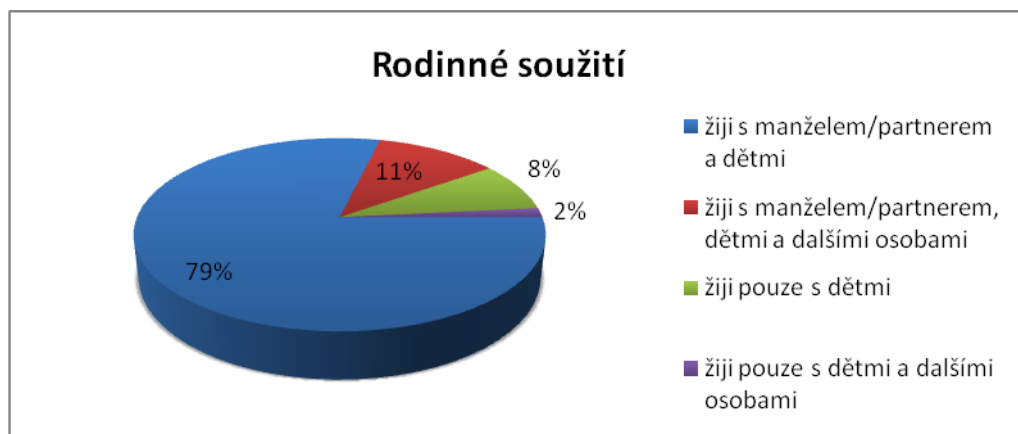


Co se týče dosaženého vzdělání, má 30 respondentek středoškolské vzdělání bez maturity, 63 respondentek je středoškolského vzdělání s maturitou a 90 respondentek dosahuje

vysokoškolského vzdělání. Otázka struktury dosaženého vzdělání se vztahuje k hypotéze H4, která je uvedena v následující podkapitole 6.3.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz.

Otázka č. 21: Rodinné soužití

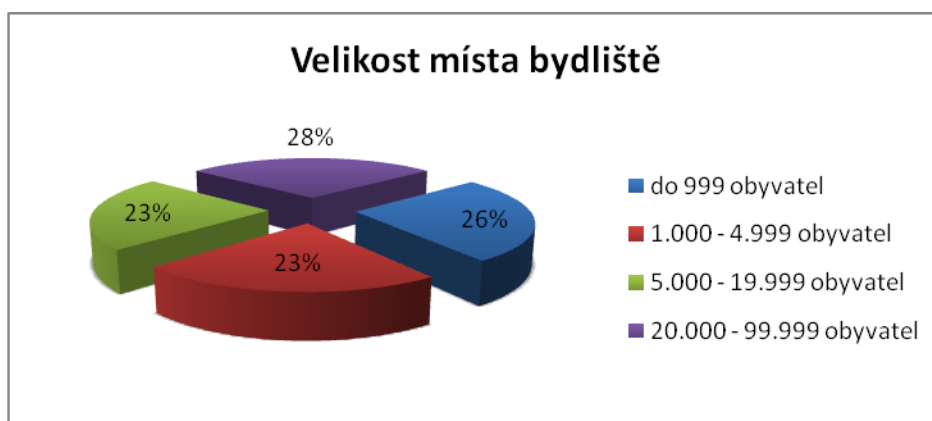
Graf 19 – Rodinné soužití



Z výsledných dat vyplývá, že 144 žen žije ve společné domácnosti s manželem/partnerem a dětmi a 21 žen je ve společné domácnosti s manželem/partnerem, dětmi a dalšími osobami. Pouze s dětmi žije 15 žen a 3 ženy obývají domácnost spolu s dětmi a dalšími osobami. Tato otázka se vztahuje k hypotéze H3 uvedené v následující podkapitole 6.3.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz.

Otázka č. 22: Velikost místa bydliště

Graf 20 – Velikost místa bydliště



Otázka č. 22 obsahuje informace ohledně místa bydliště. V obci do 999 obyvatel žije 48 respondentek, dále 42 respondentek má bydliště v obci od 1.000 do 4.999 obyvatel a rovněž 42 respondentek žije v obci od 5.000 do 19.999 obyvatel. V obci od 20.000 do 99.999 obyvatel má bydliště 51 respondentek.

6.3.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Hypotéza č. 1

Ženy mající zaměstnání v místě bydliště, se po rodičovské dovolené vracejí do původního zaměstnání častěji než ženy, které za prací dojíždějí.

Pro stanovenou věcnou hypotézu formulujeme alternativní a nulovou hypotézu.

H₀: Mezi místem bydliště respondentky a návratem po rodičovské dovolené do původního zaměstnání neexistuje souvislost.

H_A: Mezi místem bydliště respondentky a návratem po rodičovské dovolené do původního zaměstnání existuje souvislost.

Testování hypotézy budeme provádět na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ za pomoci testu nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Nejdříve vypočítáme očekávané četnosti pro všechna pole tabulky a následně hodnotu testového kritéria χ^2 podle vztahu $(P - O)^2/O$

Tabulka 1 - Test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku pro hypotézu H1

		vzdálenost bydliště		Σ
		0-5 km	nad 6 km	
návrat do zaměstnání	Ano	33 (43,82)	66 (55,18)	99
	Ne	48 (37,18)	36 (46,82)	84
Σ		81	102	183

Tabulka 2 - Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro hypotézu H1

P	O	P-O	(P-O) ²	(P-O) ² /O
33	43,81	-10,81	116,85	2,667
66	55,18	10,82	117,07	2,121
48	37,18	10,82	117,07	3,148
36	46,81	-10,81	116,85	2,496
Σ 183	Σ 183		Σ 10, 432	

$$\chi^2 = (P - O)^2/O = 2,667 + 2,121 + 3,148 + 2,496 = \mathbf{10,432}$$

K posouzení vypočítané hodnoty χ^2 je třeba určit stupeň volnosti f

$$f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$$

Pro zvolenou hladinu významnosti 0,05 a stupeň volnosti 1 nalezneme v tabulkách kritickou hodnotu testového kritéria $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$, kterou srovnáme s vypočítanou hodnotou testového kritéria $\chi^2 = 10,432$.

Srovnáním zjišťujeme, že vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 je vyšší než hodnota kritická, tudíž odmítáme nulovou hypotézu a můžeme přijmout hypotézu alternativní.

Znamená to tedy, že vzdálenost místa bydliště od místa výkonu práce významně ovlivňuje návrat žen po rodičovské dovolené do původního zaměstnání.

Hypotéza č. 2

Ženy žijící v jedné domácnosti s partnerem/manželem se do původního zaměstnání vracejí ve větší míře, než ženy žijící v domácnosti bez partnera.

Nejdříve pro stanovenou věcnou hypotézu formulujeme alternativní a nulovou hypotézu.

H₀: Mezi podobou soužití v domácnosti a návratem po rodičovské dovolené do původního zaměstnání neexistuje souvislost.

H_A: Mezi podobou soužití v domácnosti a návratem po rodičovské dovolené do původního zaměstnání existuje souvislost.

Testování hypotézy budeme provádět na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ za pomoci testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Nejdříve vypočítáme očekávané četnosti pro všechna pole tabulky a následně hodnotu testového kritéria χ^2 podle vztahu $(P - O)^2/O$

Tabulka 3 - Test nezávislosti chí-kvadrát pro hypotézu H3

		forma soužití v domácnosti			Σ
		manžel + děti	manžel, děti + další osoby	pouze děti	
návrat do zaměstnání	ano	69	18	12	99
	ne	75	3	6	84
Σ		144	21	18	183

Tabulka 4 - Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro hypotézu H3

P	O	P-O	(P-O) ²	(P-O) ² /O
69	77,9	-8,9	79,21	1,016
18	11,36	6,64	44,08	3,881
12	9,73	2,27	5,15	0,529
75	66,09	8,91	79,38	1,201
3	9,63	-6,63	43,95	4,564
6	8,26	-2,26	5,11	0,618
Σ 183	Σ 183			11,809

$$\chi^2 = (P - O)^2/O = 1,016 + 3,881 + 0,529 + 1,201 + 4,564 + 0,618 = \mathbf{11,809}$$

K posouzení vypočítané hodnoty χ^2 je třeba určit stupeň volnosti f

$$f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (3 - 1) = 2$$

Pro zvolenou hladinu významnosti 0,05 a stupeň volnosti 2 nalezneme v tabulkách kritickou hodnotu testového kritéria $\chi^2_{0,05}(2) = \mathbf{5,991}$, kterou srovnáme s vypočítanou hodnotou testového kritéria $\chi^2 = \mathbf{11,809}$

Srovnáním zjišťujeme, že vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 je vyšší než hodnota kritická, tudíž odmítáme nulovou hypotézu a můžeme přijmout hypotézu alternativní.

Znamená to tedy, že mezi podobou soužití v domácnosti a návratem po rodičovské dovolené k předchozímu zaměstnavateli existuje statisticky významná souvislost.

Hypotéza č. 3

Ženy s dosaženým vyšším vzděláním se do předchozího zaměstnání vracejí častěji, než ženy s nižším vzděláním.

Nejdříve pro stanovenou věcnou hypotézu formulujeme alternativní a nulovou hypotézu.

H₀: Mezi dosaženým vzděláním a návratem po rodičovské dovolené do původního zaměstnání neexistuje vztah.

H_A : Mezi dosaženým vzděláním a návratem po rodičovské dovolené do původního zaměstnání existuje vztah.

Testování hypotézy budeme provádět na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ za pomoci testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Nejdříve vypočítáme očekávané četnosti pro všechna pole tabulky a následně hodnotu testového kritéria χ^2 podle vztahu $(P - O)^2/O$

Tabulka 5 – Test nezávislosti chí-kvadrát pro hypotézu H_4

		dosažené vzdělání			Σ
		středoškolské bez maturity	středoškolské s maturitou	vysokoškolské	
návrat do zaměstnání	Ano	12 (13,77)	21 (28,92)	51 (41,31)	84
	Ne	18 (16,22)	42 (34,08)	39 (48,68)	99
Σ		30	63	90	183

Tabulka 6 – Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro hypotézu H_4

P	O	P-O	$(P-O)^2$	$(P-O)^2/O$
12	13,77	-1,77	3,13	0,227
21	28,92	-7,92	62,72	2,168
51	41,31	9,69	93,89	2,272
18	16,22	1,78	3,16	0,195
42	34,08	7,92	62,72	1,84
39	48,68	-9,68	93,7	1,924
Σ 183	Σ 183			Σ 8,626

$$\chi^2 = (P - O)^2/O = 0,227 + 2,168 + 2,272 + 0,195 + 1,840 + 1,924 = \mathbf{8,626}$$

K posouzení vypočítané hodnoty χ^2 je třeba určit stupeň volnosti f

$$f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (3 - 1) = 2$$

Pro zvolenou hladinu významnosti 0,05 a stupeň volnosti 2 nalezneme v tabulkách kritickou hodnotu testového kritéria $\chi^2_{0,05}(2) = \mathbf{5,991}$, kterou srovnáme s vypočítanou hodnotou testového kritéria $\chi^2 = \mathbf{8,626}$

Ze srovnání vyplývá, že vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 je vyšší než hodnota kritická, tudíž odmítáme nulovou hypotézu a můžeme přijmout hypotézu alternativní.

Znamená to tedy, že dosažené vzdělání významným způsobem souvisí s návratem do původního zaměstnání po rodičovské dovolené.

6.4 Interpretace dat

Provedeného výzkumu se zúčastnilo 183 respondentek - žen, neboť byl výzkum zaměřen na návrat žen po rodičovské dovolené zpět k původnímu zaměstnavateli. Všechny respondentky byly před mateřskou dovolenou zaměstnány v 95 % na plný úvazek a 2/3 žen měly pevnou pracovní dobu. Nejpočetnější skupinu dotázaných tvoří ženy se dvěma dětmi (52 %), přičemž téměř polovina zůstává na rodičovské dovolené do tří let věku dítěte, tak jak to současná legislativní úprava rodičovské dovolené umožňuje. V České republice je rodičovská dovolená využívána obvykle do 3 let věku dítěte a u více dětí není výjimkou 5 – 7 let mimo trh práce, jak vyplývá také z výzkumu Kuchařové (2008, s. 34) Po dobu rodičovské dovolené se ženy snaží udržet si alespoň všeobecný přehled, zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem nebo se dále vzdělávají.

Po ukončení rodičovské dovolené 80 % dětí navštěvuje mateřskou školu, jak ukazují data a pouze minimum (7 %) respondentek využívá služeb jeslí. Při přechodu žen po rodičovské dovolené na trh práce se k původnímu zaměstnavateli vrátilo pouze 53 % respondentek, přičemž 75 z nich bylo umožněno vrátit se na stejnou pozici. Naopak 5 % žen zůstalo nezaměstnaných a třetina respondentek změnila zaměstnavatele. Mezi důvody, které vedly ke změně zaměstnavatele, uvádí pětina žen zrušení pracovního místa/zánik zaměstnavatele a 13 % respondentek uvedlo obtíže spojené s dojížděním. Za povšimnutí stojí také tvrzení respondentek (10 %), které odpovídaly, že nemohly nastoupit zpět do zaměstnání z důvodů sladění pracovní doby s otvírací dobou mateřské školy. Z čehož plyne, že pokud by zaměstnavatel umožňoval alternativní pracovní úvazek, mohla by se žena do zaměstnání vrátit, protože pokud žena nemá k dispozici prarodiče či jinou osobu, která by mohla dítě v mateřské škole vyzvednout, je pro ni nemožné tyto dvě sféry vzájemně sladit.

Co se tedy týče alternativních pracovních úvazků, z provedeného výzkumu plyne, že ve 37 % zaměstnavatel tyto možnosti nabízí, přičemž ve většině případů se jedná o pružnou pracovní dobu. Ovšem když se podíváme na preference žen, můžeme vidět, že respondentky by alternativní pracovní úvazky přivítaly v 83 %, z čehož vyplývá, že je nabídka opravdu nedostačující.

S nabídkou alternativních pracovních úvazků souvisí také obtíže, které ženy pocítují při návratu na trh práce po rodičovské dovolené ve snaze zastat pracovní povinnosti spolu s časově náročnou péčí o děti a domácnost. Z výsledných dat je patrné, že více než

polovina respondentek má potíže se sladěním pracovní doby s otevírací dobou mateřské školy. Také Bartáková (2009, s. 225) potvrzuje nevyhovující otevírací dobu mateřských škol jako společný problém pro všechny ženy. V této souvislosti může být výrazným faktorem při rozhodování o volbě pracovního místa po rodičovské dovolené také vzdálenost místa bydliště z hlediska časové úspory. V provedeném výzkumu nás především zajímalo, zda existují statisticky významné rozdíly mezi mimopracovními podmínkami práce a návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené. Jak ukazují výsledky verifikace hypotéz, vzdálenost místa bydliště významně ovlivňuje návrat žen k původnímu zaměstnavateli. Také druh soužití je pro ženy ovlivňujícím faktorem při návratu do zaměstnání. Pokud žena-matka vychovává dítě sama, výrazně se její šance na možnosti výdělků snižují, ačkoli z výsledků průzkumu Rodiče 2005 (Křížková, Vohlídalová, 2009, s. 63) vyplývá, že matky závislých dětí neúplných rodin jsou častěji ekonomicky aktivní oproti matkám dětí z úplných rodin. Pokud jde o dosažené vzdělání, při verifikaci hypotéz byla zjištěna významná závislost při návratu na trh práce po rodičovské dovolené na dosaženém vzdělání. Stejně tak Kuchařová (2008, s. 51) potvrzuje existenci vztahu mezi dosaženým vzděláním a možnostmi návratu k původnímu zaměstnavateli.

ZÁVĚR

Hodnota rodiny i dítěte je pro ženy stejně významná, jako je důležitá hodnota práce a zaměstnání. Pokud společnost vnímá péči o rodinu a domácnost jako výlučně záležitost-starost-zodpovědnost rodiny, potažmo ženy, potom se ženám-matkám snižují rovné šance v uplatnění na trhu práce v porovnání s muži, nebo-li ve vyšším riziku nezaměstnanosti, pravděpodobnosti nižších příjmů či nižších šancí dosáhnout vyšších pozic v zaměstnání. Návrat a s ním spojené obtíže žen vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené, které Esping-Andersen (Sirovátka, 2008, s. 68) zahrnul mezi novodobá sociální rizika, jsou v posledních letech aktuálním tématem. Ačkoliv je mateřská/rodičovská dovolená radostným obdobím, v okamžiku návratu na pracovní trh je žena nucena sladit pracovní povinnosti s velkým objemem neplacené práce a péče v domácnosti v podobě péče o děti a domácích prací ať už se jedná o úplnou či neúplnou rodinu. Česká společnost totiž vnímá genderové rozdělení rolí v rodině především jako role muže-živitele a ženy-pečovatelky. Přesouváním zodpovědnosti za děti a rodinu na ženy se společnost vymaňuje z hledání řešení, která by nejen ženám usnadnila sladování pracovního a rodinného života. Úkolem současných sociálních politik je podporovat sladování pracovní a rodinné sféry svých občanů.

Předložená diplomová práce byla zaměřena na ženy vracející se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené s cílem zjistit možnosti návratu žen k původnímu zaměstnání a zároveň identifikovat problémy a příležitosti, které se zde vyskytují a které brání ženám v návratu na pracovní trh. Snahou teoretické části bylo představit problematiku postavení žen na trhu práce, zvyšující se nároky na pracovní síly vedoucí ke zvyšování náročnosti kombinace pracovních a rodinných povinností. Dále jsme se snažily přiblížit podpůrné nástroje zvyšující uplatnění na trhu práce v souvislosti s rodičovskou dovolenou, jako jsou zařízení péče o děti předškolního věku či alternativní pracovní úvazky, které ačkoliv ženy preferují při návratu na trh práce po rodičovské dovolené z hlediska lepšího sladění obou sfér, nabídka stran zaměstnavatelů však není v České republice nijak pestrá. Předložená diplomová práce si stanovila za cíl provedení výzkumu zaměřeného na zjištění reálných možností návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce, konkrétně na pracovní pozici k původnímu zaměstnavateli, u něhož byly zaměstnány před rodičovskou dovolenou, ale také na obtíže s návratem spojené a na důvody proč se ženy nemohou vrátit do původního zaměstnání. V praktické části se

na základě dosavadní provedené analýzy snažíme vyzvednout ty nejdůležitější skutečnosti ovlivňující návrat žen na trh práce. Z výsledků výzkumu provedeného formou dotazníkového šetření na okrese Kroměříž vyplývá že, pouze polovina dotázaných žen se po mateřské/rodičovské dovolené vrací k původnímu zaměstnavateli. Ačkoliv ženy uvádí, že třetina zaměstnavatelů nabízí alternativní pracovní úvazky, zejména pružnou pracovní dobu, pracují ženy v převážné většině na plný pracovní úvazek, což jim činí určité obtíže zejména při sladování pracovní doby s otvírací dobou mateřských škol. Zajímavým zjištěním je, že polovina dotázaných má možnost využít při zajištění hlídání dětí pomoc ze strany prarodičů, což může mít souvislost s odkládáním rodičovství do vyššího věku, kdy prarodiče jsou již neaktivní na pracovním trhu. Výzkum ukazuje, že jak vzdálenost místa bydliště statisticky významně ovlivňuje návrat žen-matek k původnímu zaměstnavateli, tak také druh soužití je ovlivňujícím faktorem při návratu na trh práce. Ženy, které změnilly zaměstnavatele nebo jsou nezaměstnané, uvádějí kromě zrušení pracovního místa obtíže spojené s dojížděním, ale také obtíže ohledně otvírací doby mateřských škol. Tuto otázku by zčásti mohl řešit jak flexibilní pracovní úvazek, tak také firemní školka, kterou jak vyplynulo z výzkumu, nevyužívá žádná z dotázaných. Jak jsme již zmínily, je v tomto ohledu nabídka ze strany zaměstnavatelů nedostačující.

Lze tedy shrnout, že ačkoliv se ženy v polovině případů vrací k původnímu zaměstnavateli, jsou pro ně mimopracovní podmínky práce důležité, jak z hlediska vzdálenosti bydliště do zaměstnání tak také s ní spojenou časovou náročností, která se pak projevuje při obtížném sladění pracovní doby s otvírací dobou mateřských škol.

Česká republika se oproti jiným zemím Evropské unie vyznačuje dlouhým přerušením pracovních kariér žen, jak také vyplývá z provedeného výzkumu (většinou 3 roky) a také návratem žen-matek zpět na trh práce na plný úvazek, neboť na rozdíl od zemí Evropské unie je v České republice nedostatek kvalitních zkrácených a flexibilních pracovních úvazků a na ně navazující dostupná a kvalitní péče o děti, které by ženám umožnily lepší zapojení na trhu práce. Západní země Evropské unie umožňují rodičům více rozhodovat o kombinování pracovní dráhy s péčí o děti. Rodinné politiky těchto zemí se snaží nabídnout větší výběr při sladování práce a rodiny, jako jsou dostupné částečné úvazky, dostupná péče o děti, střídání rodičů v péči o dítě atd. Vytvoření lepších podmínek pro sladování rodiny a zaměstnání, ale také lepší poměry pro dosažení rovných příležitostí mužů a žen je obsaženo v Evropské strategii zaměstnanosti, která pobízí národní vlády

k prosazování politik harmonizace pracovního a rodinného života, které mají redukovat „handicap“ rodičovství stěžující rodičům návrat na pracovní trh.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BARTÁKOVÁ, Helena, 2009. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-80-210-5012-9.
- [2] BARTÁKOVÁ, Helena a Václav KULHAVÝ, 2007. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 82 s. ISBN 978-808-7007-624
- [2] ČERMÁKOVÁ, Marie, 1999. Gender a pracovní trh. In: *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií*. Praha: Open Society Fund, s. 51-57. ISBN Společnost žen a mužů z aspektu gender.
- [3] Česko, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [4] Česko, 2012. Novela vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/23336/download/>
- [5] Česko, 2014. Zákon 247/2014 sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupné z: zákon o poskyt..č. 247/2014 Sb.
- [6] Česko, 1964. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1963-99>
- [7] Česko, 1999. Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupné z: www.ochrance.cz/zakon-o-verejnem-ochranci-prav/
- [8] Česko, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf
- [9] Česko, 2009. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů ČR*. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o

- [10] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika okresu Kroměříž. [online]. Aktualizace 26. 02. 2015. [citováno 2015-03-02]. Dostupné z: http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kromeriz
- [11] DOLEŽALOVÁ, Alexandra, 2010. Ženy a hospodářství. In: KUBÁLKOVÁ, Petra, ed., WENNERHOLM ČÁSLAVSKÁ, Tereza, ed. a APPELTOVÁ, Michaela. *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Praha: Otevřená společnost – Centrum ProEquality, 156 s. ISBN 978-80-87110-19-5.
- [12] Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, ©2011. In: *Gender Studies* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: www.rovneprilezitosti.cz/oldweb/admin/upload/.../7e77629f34.doc
- [13] DUDOVÁ, Radka, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ, 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 91 s. Sociologické studie/Sociological Studies, 05:04. ISBN 80-733-0077-X.
- [14] GOODY, Jack, 2006. *Proměny rodiny v evropské historii: historicko-antropologická esej*. Překlad Petra Diestlerová. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 229 s. Utváření Evropy, sv. 10. ISBN 80-710-6396-7.
- [15] HAŠKOVÁ, Hana, 2009. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 264 s. Studie (Sociologické nakladatelství), sv. 59. ISBN 978-807-4190-209.
- [16] HAŠKOVÁ, Hana, 2007. Doma, v jeslích, nebo ve školce? 1 Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945–2006. *Gender, rovné příležitosti*, [online]. č. 2 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/c86f17b2dba27f8958beda4239ab73025b9b0cd4_doma-v-jeslich-nebo-ve-skolce.pdf
- [17] HAVELKOVÁ, Barbara, 2011. Rovné postavení žen a mužů na trhu práce. In: *Aperio* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace>

- [18] HAVELKOVÁ, Hana, 1999. K problému politické reprezentace a občanské zkušenosti žen. In: *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, s. 35-41. ISBN 80-238-4770-8.
- [19] HÖHNE, Sylva, 2010. Prolínání sfér rodiny a zaměstnání. In: ETTLEROVÁ, Sylva. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, s. 65-96. ISBN 9788074160592.
- [20] HUBINKOVÁ, Zuzana, 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 277 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1593-3.
- [21] HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ, 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 21 s. ISBN 80-903-2281-6.
- [22] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [23] KELLER, Jan, 1995. *Nedomyšlená společnost*. Vyd. 2. Brno: Doplněk, 125 s. ISBN 80-857-6541-1.
- [24] KOTKOVÁ, Anna, [2011] . Rovné příležitosti žen a mužů v České republice - aktuální situace. In: *Gender Competence* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>
- [25] KREBS, Vojtěch, 2005. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 502 s. ISBN 80-735-7050-5.
- [26] KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2007. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti*, [online]. č. 2 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_neprilis-harmonicka-realits.pdf
- [27] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ, 2008. Kdo se bojí zaměstnané matky. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České*

- republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON), s. 85-104. Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 8086429946.
- [28] KRÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta, 2009. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR.roč. 45, č. 1 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acced1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf
- [29] KUCHAROVÁ, Věra a Věra HABERLOVÁ, 2008. Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu. In: *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, s. 19-62. ISBN 9788073261405.
- [30] MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3
- [31] MAREŠ, Petr, 2006. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In: SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, s. 19-54. ISBN 8073261049.
- [32] MAŘÍKOVÁ, Hana, 1999. Proměna rolí muže a ženy v rodině. In: *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, s. 59-67. ISBN 80-238-4770-8.
- [33] MAŘÍKOVÁ, Hana, 2005. Jaká je situace a perspektiva žen na pracovním trhu v ČR?. In: ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky! : příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, s. 5-10. ISBN 80-254-3866-x.
- [34] MAŘÍKOVÁ, Hana, 2006. Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů. Praha: *Socioweb* [online]. č. 12 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/135_socioweb%2012-06%20cely%20novy%201.pdf

- [35] MAŘÍKOVÁ, Hana, 2008. Rodičovská (je) pro oba rodiče!. In: *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 71-84. Knižnice Sociologické aktuality. ISBN 9788086429946.
- [36] MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 161 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 3. ISBN 80-864-2919-9.
- [37] MOŽNÝ, Ivo, 2006. *Rodina a společnost*. Praha: Slon. ISBN 978-808-6429-58
- [38] MPSV.CR: *Nemocenské pojištění*, [2015][online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [citováno 2015-02-14]. Dostupné z URL <<http://www.mpsv.cz/cs/7>>.
- [39] MPSV.CR: *Rodičovský příspěvek*, [2015] [online]. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí. [citováno 2015-02-14]. Dostupné z URL <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp>.
- [40] MPSV.CR: *Rodina a ochrana práv dětí*, [2015] [online]. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí. [citováno 2015-02-22]. Dostupné z URL <<http://www.mpsv.cz/cs/13500>>.
- [41] MUNI.CZ: KUCHAROVÁ, Věra. *Postoje k manželství a rodičovství a reflexe změn podmínek pro rodičovství*. [online]. Brno: Masarykova universita, 2015 [citováno 2015-03-01]. Dostupné z URL <<http://fss.muni.cz/struktura/katedry/spsp/page.php?id=49&position=003004001>>
- [42] Oblast podpory 3.4 - Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života, © 2008. In: *Esf v ČR* [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>
- [43] PALONCYOVÁ, Jana, 2014. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: VÚPSV, 256, 5 s. ISBN 978-807-4162-039.
- [44] PLASOVÁ, Blanka, 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In: *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro

- výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, s. 207-244. ISBN 9788073261405.
- [45] Péče 2013. Výběrové šetření. In: PALONCYOVÁ, Jana, 2014. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: VÚPSV, 256, 5 s. ISBN 978-807-4162-039.
- [46] Práce na částečný pracovní úvazek v Evropě, [2015]. In: ČMKOS [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2970.pdf.
- [47] PEPER, Bram, J DOORNE-HUISKES a Laura den DULK, 2005. *Flexible working and organisational change: the integration of work and personal life*. [online] North Hampton, MA: Edward Elgar, p. cm. ISBN 18-437-6618-3. [citováno 2015-03-01] Dostupné z: http://www.google.cz/books?hl=cs&lr=&id=vuSvSz2IgU0C&oi=fnd&pg=PA13&ots=3iPcVnXv69&sig=Wo9RdKhhHNFriZXyfo7tdh8rTwk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- [48] PŘIB, Jan, 2002. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada, 155 s. Finance (Grada Publishing). ISBN 80-247-0216-9.
- [49] REICHEL, Jiří, 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- [50] Rovnost žen a mužů na trhu práce, 2011. In: *Evropa: přehledy právních předpisů EU* [online]. [citováno 2015-02-07]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_cs.htm
- [51] *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 2007. Editor Radka Dudová. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 166 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 07:3. ISBN 978-807-3301-194.
- [52] SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.
- [53] *Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník studií*. 1999. Praha: Open Society Fund, 171 s.

- [54] ŠPIDLA, Vladimír, 2008. Zkušenost evropské unie: rovnost začíná v rodině. In: *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, s. 11-27. Knižnice Sociologické aktuality. ISBN 9788086429946.
- [55] VĚŠÍNOVÁ - KALIVODOVÁ, Eva, 1999. Gender životního stylu: srovnávací úvaha. In: *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund, s. 21-33. ISBN 80-238-4770-8.
- [56] *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*, 2014. Editor Hana Hašková. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 397 s. Studie (Sociologické nakladatelství), sv. 112. ISBN 978-807-3302-580.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ES	Evropská společenství
EHS	Evropské hospodářské společenství
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MS Excel	Microsoft Excel
MŠ	Mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MU Brno	Masarykova univerzita Brno
např.	například.
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírka zákona
STEM	Středisko empirických výzkumů
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf 1 – Zaměstnání před mateřskou dovolenou	51
Graf 21 – Druh pracovního úvazku	52
Graf 22 – Pracovní doba	52
Graf 23 – Délka předchozího zaměstnání	53
Graf 24 – Vzdálenost do zaměstnání	54
Graf 25 – Profese	54
Graf 26 – Pomoc s péčí o děti	55
Graf 27 – Péče o dítě po návratu do zaměstnání	56
Graf 28 – Délka rodičovské dovolené	57
Graf 29 – Příprava na návrat do zaměstnání	58
Graf 30 - Návrat do zaměstnání	58
Graf 31 – Zaměstnání po rodičovské dovolené	59
Graf 32 – Nabídka zaměstnavatele	59
Graf 33 – Alternativní pracovní úvazek	60
Graf 34 – Bariéry po návratu do zaměstnání	61
Graf 35 – Bariéry při návratu do zaměstnání	62
Graf 36 – Věková struktura respondentek	62
Graf 37 – Dosažené vzdělání respondentek	63
Graf 38 – Rodinné soužití	63
Graf 39 – Velikost místa bydliště	64

SEZNAM TABULEK

Tabulka 7 - Test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku pro hypotézu H1	65
Tabulka 8 - Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro hypotézu H1	65
Tabulka 9 - Test nezávislosti chí-kvadrát pro hypotézu H3	66
Tabulka 10 - Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro hypotézu H3	66
Tabulka 11 – Test nezávislosti chí-kvadrát pro hypotézu H4	67
Tabulka 12 – Výpočet testového kritéria chí-kvadrát pro hypotézu H4	68

SEZNAM PŘÍLOH

P I – Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Dobrý den,

Dostává se Vám do rukou dotazník, který bude sloužit jako podklad k vypracování diplomové práce na téma Obtížnost vstupu matek po rodičovské dovolené na trh práce.

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku tak, abyste si z nabízených možností vybrali pouze jednu odpověď. Informace získané pomocí tohoto dotazníku budou zcela anonymní a poslouží pouze pro potřeby diplomové práce.

Zdeňka Staňová,

UTB ve Zlíně, obor Sociální pedagogika

1. Před nástupem na mateřskou dovolenou jste byla zaměstnaná:
 - a) Student
 - b) Nezaměstnaná
 - c) Zaměstnaná na plný úvazek
 - d) Zaměstnaná na zkrácený úvazek
 - e) OSVČ

2. Pokud jste byla zaměstnaná, jaký byl Váš pracovní úvazek:
 - a) Na dobu určitou
 - b) Na dobu neurčitou
 - c) Dohoda

3. Jaká byla vaše pracovní doba (*můžete označit více odpovědí*)
 - a) Pevná pracovní doba
 - b) Flexibilní pracovní doba (zkrácený úvazek, pružná pracovní doba)
 - c) Dvousměnný nebo třísměnný provoz

4. Délka trvání vašeho posledního zaměstnání před mateřskou dovolenou
- 0 – 6 měsíců
 - Do jednoho roku
 - 1 – 2 roky
 - Déle
5. Jaká je vzdálenost z Vašeho bydliště do zaměstnání?
- 0 – 5km
 - 6 – 10km
 - 10 – 20km
 - nad 20km
6. Jaká je charakteristika Vašeho nynějšího/posledního zaměstnání (výzkum Péče 2013)
- Vědecký, odborný pracovník s vysokoškolským vzděláním (např. architekt, lékař, vysokoškolský pedagog, technický inženýr, apod.)
 - Zdravotnický, pedagogický pracovník, odborný technik, odborný pracovník (např. zdravotní sestra, učitel na ZŠ/SSŠ, účetní, odborný administrativní pracovník, odborný referent)
 - Nižší administrativní pracovník, pracovník ve službách a obchodě (např. sekretářka, pokladní, prodavač, recepční, úředník u přepážky, knihovnice)
 - Manuálně pracující v obchodě, ve službách
 - Kvalifikovaný dělník, řemeslník, zemědělec, kvalifikovaný dělník v zemědělství)
 - Nekvalifikovaný pracovník či pomocný dělník
 - Nikdy nepracovala
 - Jiné.....

7. Zaznačte prosím věk vašich dětí:

1. Dítě	0 – 1	2 – 3	4 – 6	7 – 15	16 – 20
2. Dítě	0 – 1	2 – 3	4 – 6	7 – 15	16 – 20
3. Dítě	0 – 1	2 – 3	4 – 6	7 – 15	16 – 20

8. V případě potřeby, pomáhají Vám s péčí o děti Vaši rodiče či rodiče partnera nebo jiné osoby? (nemáme na mysli placené chůvy) (v každém řádku jedna odpověď) (výzkum Péče 2013)

	Vždy, často	Někdy	Téměř nikdy	Nikdy
Rodiče	1	2	3	4
Jiné osoby	1	2	3	4

9. Jakým způsobem jste při návratu na trh práce zajistila péči o dítě
- a) Jiná dospělá osoba – prarodiče, jiní příbuzní
 - b) Placená chůva
 - c) Jesle
 - d) Mateřská škola
 - e) Firemní školka
 - f) Hlídací centra
10. Jak dlouho jste/byla mimo pracovní trh z důvodu mateřské a rodičovské dovolené?
- a) Dva roky
 - b) Tři roky
 - c) Čtyři roky
 - d) Jiné.....
11. Přípravovala jste se v době mateřské/rodičovské dovolené zpět na návrat do zaměstnání? *(můžete označit více odpovědí)*
- a) Další vzdělávání (např. kurzy, stáže, školení)
 - b) Udržování kontaktu s původním zaměstnavatelem
 - c) Udržování všeobecného přehledu, znalostí potřebného ke svému povolání
 - d) Jiné.....
 - e) Žádné
12. Po ukončení mateřské/rodičovské dovolené jste se vracela na trh práce
- a) Ke stejnému zaměstnavateli – na stejnou pozici
 - b) Ke stejnému zaměstnavateli - na jinou pozici (nižší, vyšší)
 - c) K jinému zaměstnavateli
 - d) Jako nezaměstnaná
 - e) Jako OSVČ
 - f) Další mateřská dovolená
13. Vaše zaměstnání po rodičovské dovolené je
- a) Na plný úvazek
 - b) Na zkrácený úvazek
 - c) Jiný způsob.....
14. Umožňuje Váš zaměstnavatel flexibilní pracovní úvazky (např. zkrácený úvazek, práce z domu, pružná pracovní doba)?
- a) Ne
 - b) Ano
 - Jaké.....

15. Dala byste přednost v době po rodičovské dovolené alternativnímu pracovnímu úvazku před klasickým plným úvazkem?

- a) Ano
1. částečný pracovní úvazek
 2. práce z domu
 3. pružná pracovní doba
 4. stlačený pracovní týden
 5. sdílené pracovní místo
 6. jiné.....
- b) Ne

16. Z jakého důvodu byste dala přednost alternativnímu pracovnímu úvazku

.....

17. Vnímáte při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené bariéry? V jaké oblasti?
(můžete označit více odpovědí)

- a) Nedostatečná kvalifikace
- b) Pocit ztráty vědomostí
- c) Ztráta schopností zvládat náročnější práci
- d) Ztráta jistoty při komunikaci s lidmi
- e) Péče o rodinu
- f) Nerovná dělba neplacené práce a péče v domácnosti
- g) Sladění pracovní doby a otvírací doby v MŠ
- h) Žádné

18. Pokud jste se nevracela po rodičovské dovolené zpět k původnímu zaměstnavateli, jaké důvody Vás k tomu vedly. (můžete označit více odpovědí)

- a) Zrušení pracovního místa/ zánik zaměstnavatele
- b) Změna místa bydliště
- c) Změna kvalifikace – doplnění vzdělání při rodičovské dovolené
- d) Směnný provoz/délka pracovní doby (např. v souvislosti s vyzvedáváním dětí z MŠ)
- e) Nedostupnost zajistit vhodné zařízení péče o dítě
- f) Nedostupnost zajistit výpomoc od prarodičů nebo jiných členů rodiny
- g) Dojíždění (časová náročnost)
- h) Jiné.....

19. Vyberte prosím z následujících věkových kategorií tu, do níž svým věkem spadáte:

- a) 18 – 25 let (včetně)
- b) 26 – 30 let (včetně)
- c) 31 – 35 let (včetně)
- d) 36 – 40 let (včetně)
- e) 41 a více

20. Vyberte prosím z následujících kategorií tu, do níž svým ukončeným vzděláním spadáte:

- a) základní vzdělání
- b) vyučení nebo střední bez maturity
- c) vyučení s maturitou
- d) střední odborné nebo všeobecné s maturitou
- e) vyšší odborné, pomaturitní studium
- f) vysokoškolské

21. Rodinné soužití

- a) žiji s manželem/partnerem a dětmi
- b) žiji s manželem/partnerem a dětmi a s dalšími osobami
- c) žiji pouze s dětmi
- d) žiji pouze s dětmi a s dalšími osobami

22. Velikost místa bydliště

- a) do 999 obyvatel
- b) 1.000 – 4.999 obyvatel
- c) 5.000 – 19.999 obyvatel
- d) 20.000 – 99.999 obyvatel
- e) Nad 100.000 obyvatel

Děkuji za Vaši spolupráci