

Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené

Michaela Fraňková

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela Fraňková**
Osobní číslo: **H11482**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti a rodiny.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce: 56 stran

Rozsah příloh: 3 strany

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

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

MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-87-8.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: FSS MU v Brně: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Machů, Ph.D.**
Ústav školní pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce: **27. ledna 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2014**

Ve Zlíně dne 27. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

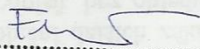
Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské 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 bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou 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 – bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 25.2.2014

..... 

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 závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *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, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *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, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybnějšího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá návratem žen na trh práce po rodičovské dovolené. První kapitola se věnuje trhu práce v České republice. Jaké mají ženy celkově na trhu práce postavení, jaký je jejich návrat po rodičovské dovolené na pracovní prostředí. Druhá kapitola se zabývá harmonizací rodinného a pracovního života a nástroji, díky kterým tyto dvě sféry jsou sladit. Poslední kapitola nám přibližuje, jak na situaci žen reagují zaměstnavatelé, jestli poskytují zaměstnancům firemní benefity, jsou vstřícní k jejich potřebám atd. Praktická část práce se zaměřuje na ženy – matky, které v nedávné době problém návratu na pracovní trh řešili. Výzkum bude prováděn pomocí dotazníkového šetření a bude zaměřen na zaměstnané ženy, které se nedávno vrátily z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání.

Klíčová slova: žena, rodičovská dovolená, trh práce, alternativní pracovní úvazky, harmonizace

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with women coming back to their jobs after a parental leave. The first chapter describes the labour market in the Czech Republic. What is the position of women with the labour market in general. What is their return to work after a parental leave like. The second chapter deals with harmonization of their family life and work life as well as with the tools which help them harmonize these two spheres. The last chapter gives us an idea of how employers react to the situation of women, if they give their employees any company benefits, if they are open towards their employees' needs etc. The practical part of this thesis aims at women – mothers who have been dealing with the problem of coming back to the labour market recently. The research is based on a questionnaire and aims at employed women who have recently returned to their jobs after a maternal leave.

Keywords: woman, parental leave, labour market, alternative jobs, harmonization

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Evě Machů, Ph.D. za ochotu, čas a cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří mě po celou dobu studia podpořovali, především mojí rodině.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	11
1.1 POSTAVENÍ ČESKÝCH ŽEN NA TRHU PRÁCE	12
1.2 NÁVRAT PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA PRACOVNÍ TRH	13
1.3 OBLAST PODPORY NÁVRATU NA TRH PRÁCE	16
2 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	17
2.1 ALTERNATIVNÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY	17
2.2 SLUŽBY POSKYTUJÍCÍ PÉČI O DĚTI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU	21
2.3 POMOC ČLENŮ RODINY	22
3 ZAMĚSTNAVATEL.....	23
3.1 FIREMNÍ KULTURA.....	24
3.2 BENEFITY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNAVATELEM	26
3.3 VSTRÍCNÝ ZAMĚSTNAVATEL.....	27
II PRAKTICKÁ ČÁST	29
4 METODOLOGIE VÝZKUMU	30
4.1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU	30
4.2 POJETÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	30
4.3 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE	30
4.4 VYMEZENÍ HYPOTÉZY	31
4.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR A ZPŮSOB JEHO VÝBĚRU	31
4.6 SPECIFIKACE METODY SBĚRU DAT.....	31
5 VÝSLEDKY VÝZKUMU	32
5.1 ANALÝZA DEMOGRAFICKÝCH POLOŽEK	32
5.2 INTERPRETACE VÝZKUMNÝCH POLOŽEK.....	33
5.3 SHRUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	45
5.4 NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	46
ZÁVĚR	48
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	50
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	53
SEZNAM OBRÁZKŮ	54
SEZNAM TABULEK	55
SEZNAM PŘÍLOH	56

ÚVOD

Jako téma bakalářské práce jsme si vybrali problematiku žen a jejich návrat na trh práce po rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená je obdobím, kdy se ženy po určitou dobu vzdávají své kariéry, aby pečovaly o svého potomka či potomky. Většina žen je na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. Je to období, kdy mnoho žen ztrácí své pracovní schopnosti. Spousta z nich po rodičovské dovolené začíná svoji kariéru od začátku. Také ze strany zaměstnavatele se často setkáváme s negativním pohledem v pomyslné „díře v životopise“.

V této práci bychom Vás chtěli seznámit, jak si ženy po rodičovské dovolené na trhu práce v České republice stojí. S jakými úskalími se musí potýkat. Tento problém mi připadá závažný, jelikož už dlouhou dobu klesá porodnost a počet dětí na jednu ženu začíná být kritický. To vše může vyplývat z toho, že mnoho žen se chce věnovat své kariéře, tak jako muži. Jako další problém shledáváme, že pro ženy s malými dětmi nejsou v naší republice vhodné podmínky, které by umožňovaly jak budovat vlastní kariéru, tak mít dostatek času na péči o děti a rodinu. Jednak v ČR máme nedostatek mateřských škol, ale také málo hlídacích zařízení pro děti mladších 2 let. Pokud tyto zařízení jsou k dispozici, patří převážně do soukromého sektoru a jejich využívání je finančně velmi náročné.

Chtěli bychom Vás obeznámit s celou situací a nabídnout nějaká řešení. Toto téma začalo být aktuální v posledních letech. Díky zkušenosti, kterou jsme získali kvůli spolupráci na projektu Evropské unie s názvem Sladění rodinného a pracovního života, se nějakou dobu touto problematikou zabýváme a můžeme sledovat, jaké mají ženy problémy na trhu práce a jaký je jejich návrat do zaměstnání. Nejdůležitější je pohled zaměstnavatelů na tyto ženy zda se snaží pečujícím ženám o malé děti a vyjít vstříc a jestli jsou nakloněni firemní a prorodinné politice.

Měli bychom zde zmínit, jak téma této práce souvisí s oborem sociální pedagogika. Sociální pedagogika je poměrně nový pojem. Jedno pojetí ji chápe jako pomoc těm, kteří se dostali do složité životní situace, druhé spočívá ve vztahu k celé společnosti ve smyslu výchovy všech společenských kategorií. Ženy, které se vracejí na trh práce po rodičovské dovolené, se dostávají do životní etapy, která pro většinu z nich není jednoduchá. Situaci ovlivňuje trh práce a také zaměstnavatelé. A právě skloubení sféry rodiny a práce je aktuálním problémem v naší společnosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Trh práce v České republice se regionálně odlišuje. Geografické, demokratické, historické, sociální i ekonomické podmínky v jednotlivých krajích ovlivňují oblast zaměstnanosti. Zřetelně se odlišuje i míra nezaměstnanosti na regionálním trhu práce. Jiné jsou i podmínky pro nábor nových pracovníků, což se výrazně promítá v uplatnitelnosti absolventů škol. Je velice důležité, aby příslušný kraj přizpůsoboval studijní nabídku takovým způsobem, který by byl v souladu ke sladování nabídky a poptávky po pracovní síle. (Národní ústav odborného vzdělávání, 2008)

Dle Kotýnkové a Němce (2003, s. 9) „je trh práce součástí tržního prostředí, ale vedle atributů, kterými je obecně trh práce charakterizován a mezi které patří např. peněžní vyjádření ceny práce, fungování nabídky a poptávky, volný a vnitrostátní pohyb pracovních sil atd., má trh práce svá specifika. Práce je specifickým výrobním faktorem, neboť nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Vyplývá to z toho, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka, i když se s ním zcela neztotožňuje. Člověk má jednak svůj pracovní rozměr, ale také rozměr individuálně osobnostní a biologický.“

Od roku 1990 prošel český trh práce rychlými změnami. Tyto změny souvisejí s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi a cyklickými potížemi vyrovnat nabídky a poptávky na pracovním trhu práce. Zaměstnanost v prvních letech poklesla. V letech 1994 až 1996 mírně narostla, ale od roku 1997 průběžně klesá. V devadesátých letech byly značné přesuny pracovních sil mezi odvětvími, podniky i profesemi. Tyto přesuny postihly více než polovinu zaměstnanců. Mohou za to vysoké kvalifikační nároky, v menší míře zavádění nových technologií. Část zaměstnanců z neprosperujících podniků se snaží uplatnit v samostatném podnikání. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 87)

Politiku zaměstnanosti je zapotřebí zaměřit na řešení situace v nejohroženějších regionech. Také na ohrožené skupiny obyvatel jakožto dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně postižené, absolventů škol a mladistvých. Ministerstvo práce a sociální věci má v kompetenci politiku zaměstnanosti a soustředí se na to, aby hospodářský růst nebyl brzděn kvůli nedostatku připravených, kvalifikovaných a motivovaných zaměstnanců. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 90)

Trh práce, rodina a pojištění - tři pilíře sociálního režimu, ze kterých se nyní stávají zdroje nových rizik. Stále častěji selhává rodinný pilíř a to v podobě matek, které nedoká-

žou sladit zaměstnání s péčí o děti. Dále stále stoupá počet absolventů škol, kteří se potýkají s problémem najít si první stabilní zaměstnání a na straně druhé problém starších lidí udržet si své zaměstnání až do odchodu do důchodu. U těch co zaměstnání mají, se ovšem ještě nezaručuje, že bude práce propojena s pojištěním pracovníka proti klasickým rizikům, jakožto dlouhodobá nemoc, nezaměstnanost a stáří. (Keller, 2011, s. 37-39)

Vstup na trh práce představuje pro každého jedince jedno z nejvýznamnějších přechodových období, které v průběhu životního cyklu nastane. (Křížková et al., 2011, s. 46)

Nezaměstnanost, a především dlouhodobá nezaměstnanost, patří mezi vážné problémy společnosti. Podle příčin můžeme nezaměstnanost rozdělit na tři typy. Jedna z nich je nezaměstnanost cyklická, zapříčiněná nízkou tvorbou pracovních míst v návaznosti na zpomalení ekonomického růstu. Dalším typem je strukturální nezaměstnanost, která je výsledkem nerovnováhy mezi strukturou nabídky a strukturou poptávky na trhu práce. Poslední je nezaměstnanost technologická. Technologická pokrok vnáší změny do výrobních procesů a do organizace práce, a jejím důsledkem je snižování pracovních míst. To může být kompenzováno akceptací nových potřeb, které mohou být základem pro vznik pracovních příležitostí. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 20-21)

1.1 Postavení českých žen na trhu práce

Trh práce v České republice se vyznačuje rozdělováním oboru dle genderu. Rozděluje profese na typicky ženské, což jsou zdravotnické a pedagogické pracovnice, administrativní pracovnice a pracovnice ve službách a obchodu. Tyto obory jsou stále silně feminizované a patří do nejnižší příjmové kategorie. (Čermáková et al., 2002, s. 23)

Dají se skloubit s pozdějším mateřstvím a odchodem z trhu práce. (Křížková et al., 2011, s. 47)

Mezi vedoucí a řídicí pracovní pozice, v těchto feminizovaných oborech, jsou zaměstnávání spíše muži než ženy. (Čermáková et al., 2002, s. 23)

Pracovní dráhu žen ovlivňuje významným způsobem i sociální a kulturní kapitál, především kvalita vzdělání a sociální kontakty. Dalším faktorem je potenciál formovat vlastní pracovní dráhu. Tento faktor je ovlivněn kvalitou lidského kapitálu a individuálními charakteristikami. V neposlední řadě jsou ženy ovlivňovány lokálními strukturálními podmínkami, které se po roce 1989 proměnily. (Křížková et al., 2011, s. 47)

V dnešní době, tak jako už po tři generace, jsou ženy spoluživitelkami a živitelkami rodin. Pouze kolem 9% žen pracuje na zkrácené úvazky a toto číslo zatím neroste. Také jsou stále brány jako hlavní vykonavatelky péče o malé děti a o staré, nemohoucí členy rodiny. Jejich příjem je ve většině domácností ekonomickou nutností. Ovšem mnoho žen si také chce rozvíjet vlastní pracovní kariéru jako muži a mají potřebu seberealizace. Je nám známo, že ambicí většiny českých žen je zvládat tzv. dvousměnný provoz. To znamená zaměstnání na plný úvazek a péče o rodinu. Vyrovnala se tedy pracovní pozice mužů a žen, ale přerozdělení neplacené práce, tím myslíme péče o domácnost a rodinu, však k rovnocennosti nevede. Reprodukce a s tím spojená zátěž se odráží převážně do pracovní kariéry ženy. Tudíž ženy s dětmi jsou znevýhodněné ve svém působení na pracovním trhu oproti bezdětným ženám a oproti mužům s dětmi i bez dětí. (Bartáková, 2009, s. 20)

Můžeme říct, že jsou ženy na trhu práce diskriminovány a tuto skutečnost si začínají uvědomovat. Především ženy s rodinou jsou považovány za neperspektivní sílu, proto slevují ze svých nároků a pracují za nižší mzdu, oproti mužům. I přes skutečnost, že pracují za nižší mzdu je procento nezaměstnanosti žen vyšší než procento nezaměstnanosti mužů. (Čermáková et al., 2002 s. 23)

V České republice se setkáváme s poměrně vysokou zaměstnaností žen, které nemají děti. Oproti tomu ženy s malými dětmi se setkávají s extrémně nízkou zaměstnaností. Za příčinu považujeme dlouhodobé přerušení pracovní kariéry z důvodu péče o malé děti. (Bartáková, 2009, s. 21)

Jsou ženy, kterým záleží na své kariéře a svou pracovní dráhu nechtějí přerušit. I to může být důvodem, proč se rozhodují pro bezdětnost a důsledkem toho došlo k poklesu porodnosti. Nyní se hodně diskutuje na téma otec na rodičovské dovolené. Zastoupí ženu - matku v péči o dítě a domácnost a matka může pokračovat ve svém zaměstnání. Otcovská dovolená není zatím u nás moc využívána. (Možný, 2008, s. 194-195)

1.2 Návrat po rodičovské dovolené na pracovní trh

Po ukončení mateřské či rodičovské dovolené si ženy začínají opět budovat svoji kariéru. Jejich příjem je ve většině případů nižší než příjem muže a je velmi často nezbytný v rodinném rozpočtu. Můžeme proto říct, že je zaměstnání pro ženy důležité i z finančního hlediska. (Čermáková et al., 2002, s. 24)

Rodičovská dovolená se nejčastěji využívá do 3 let věku dítěte. Dokonce kolem 30 % žen zůstává s dětmi doma déle. Tato doba se prodlužuje s případným dalším dítětem. Díky tomu kariéra ženy zaznamenává dlouhé přestávky. Zhruba jen asi 1-2% žen zůstává doma minimální dobu, což je zhruba do půl roku dítěte. Zde se jedná převážně o vysoce kvalifikované ženy. (Bartáková, 2009, s. 22)

Bylo zjištěno, že doba rodičovské dovolené v ČR závisí na vzdělání matky. Čím je jejich vzdělání vyšší tím zůstávají kratší dobu na RD nebo se ji nesnaží prodlužovat. Vzdělání žen také ovlivňuje, jestli se vrátí ke svému původnímu zaměstnavateli či nikoli. Vysokoškolsky vzdělané ženy, se vrací častěji ke svému původnímu zaměstnavateli než ženy s nižším vzděláním. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 185)

Asi polovina žen, by chtěla během péče o dítě, které je v předškolním věku, pracovat na částečný úvazek. Ne každá dostane tuto možnost a ne každá si to může dovolit v situaci, kdy potřebuje mít v domácnosti dva příjmy. Snížení úvazku neznamena vždy snížení pracovních povinností. V praxi to znamená, že za zkrácený čas a snížení mzdy musí žena vykonat stejnou práci jak na plném pracovním úvazku, a tak dělá přesčasovou práci, za kterou není odměněna navýšením platu nebo udělením náhradního volna. (Čermáková et al., 2002, s. 47)

Měli bychom si vysvětlit rozdíl mezi rodičovskou a mateřskou dovolenou. Tyto pojmy jsou odlišné, ale setkáváme se s lidmi, kteří si myslí, že se jedná o jedno a to samé.

Mateřská dovolená začíná už několik týdnů před porodem a trvá po dobu několika týdnů či měsíců po porodu. Po ní může volně navazovat rodičovská dovolená, která začíná po ukončení mateřské dovolené a trvá po dobu několika týdnů, měsíců či let. Délka se liší v každé zemi. (Marksová-Tominová, 2009, s. 19)

Během rodičovské dovolené je v České republice možné pracovat v rámci alternativního pracovního režimu, jako je dohoda o provedení práce, částečné úvazky, smlouva o dílo aj.

Na rodičovskou dovolenou může nastoupit i muž, kdežto na mateřskou dovolenou má nárok pouze žena – matka.

Pokud se žena rozhodne po skočení rodičovské dovolené vrátit ihned do svého původního zaměstnání, zaměstnavatel je povinen ji zařadit na její předchozí pracovní místo i pozici. Toto právo má i otec, který se rozhodl jít na rodičovskou dovolenou. Pokud toto pracovní místo už není k dispozici, z důvodu zrušení pracoviště nebo že toto místo odpadlo, je

povinen takového zaměstnance zařadit jinam dle pracovní smlouvy. Zaměstnanec má nárok, aby jim byla přiřazena práce v rozsahu pracovní smlouvy. Nemůže je nutit ke změně délky pracovního poměru a ke zkrácení úvazku. Během rodičovské dovolené může rodič pracovat u svého zaměstnavatele na dohodu o pracovní činnosti či na dohodu o provedení práce. Druh práce musí být odlišný od toho, který vykoval v pracovním poměru. Žádný zaměstnavatel nesmí zaměstnat ženu v období šestinedělí. Když je žena těhotná či na mateřské nebo rodičovské dovolené, má zaměstnanec zvláštní ochranu na trhu práce. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout rodičovskou dovolenou v takovém rozsahu, v jakém bude žádáno. Zaměstnanec nemusí čerpat rodičovskou dovolenou v celku, ale je možné, že ji ukončí v prvním roce dítěte a znovu o ni požádá později. Je zde i možnost, že se rodiče na rodičovské dovolené prostřídají. (Gender Studies, 2011)

Během rodičovské dovolené je zaměstnanec chráněn zákonem, aby mu zaměstnavatel nedal výpověď.

Čermáková et al. (2002, s. 43) tvrdí „že ačkoliv je rodič během rodičovské dovolené chráněn zákonem proti udělení pracovní výpovědi, nevztahuje se zákaz výpovědi na situaci kdy se zaměstnavatel, nebo jeho část ruší či přemísťuje.

Při vzrůstající nezaměstnanosti, omezování provozu velkých firem a nestability malých firem není udělení výpovědi výjimkou. Hodně zaměstnavatelů dává pracovní smlouvy na dobu určitou a tím ovlivňuje pracovní jistotu i u mladých žen. Hledání nových míst po ukončení rodičovské dovolené je pro ženy náročné a to hlavně v krajích s vysokou nezaměstnaností. (Čermáková et al., 2002, s. 43)

Problém nastává, když se matky po rodičovské dovolené nemohou vrátit do předchozího zaměstnání nebo před rodičovskou dovolenou zaměstnané nebyly. Celkově ženy po rodičovské dovolené tvoří více než polovinu všech uchazečů o zaměstnání, evidovaných na úřadě práce, po dobu delší než je jeden rok. V roce 2013 chtělo ministerstvo práce a sociálních věcí řešit dlouhodobou situaci nezaměstnanosti, a to s důrazem na matky s dětmi. Pokud jsou lidé dlouhodobě bez práce, v tomto případě ženy po rodičovské dovolené, přicházejí o pracovní návyky. Mohly by jim pomoc zkrácené pracovní úvazky. Ministerstvo tak nabízí několika tisícikorunové příspěvky a doufá, že by mohly být firmy motivovány tyto úvazky nabízet. (Deník Referendum, 2014)

1.3 Oblast podpory návratu na trh práce

Evropský sociální fond podporuje oblast rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života.

Dle Evropského sociálního fondu v ČR (2008) „tato oblast podpory přispěje k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví, zejména žen, na trhu práce. Prioritní osa se zaměří i na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení účasti žen v podnikání a motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání. Cílovou skupinou jednotlivců pro tuto oblast podpory jsou především ženy ohrožené na trhu práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé/lky a osoby pečující o další závislé členy rodiny.“

Zavedené neziskové organizace poskytují různá poradenství v oblasti rovných příležitostí na trhu práce. Také existují přímo konkrétní programy, které se zaměřují na politiku sladění rodiny a práce.

Nejznámější neziskovou organizací, která se zabývá genderovou tematikou, je Gender Studies. Slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum. Provozuje knihovnu, kde nalezneme spoustu publikací právě s touto tematikou. (Gender Studies, 2008)

Dalším významným občanským sdružením je Aperio, které podporuje aktivní přístup k rodičovství. Usiluje o zlepšení služeb mateřství a rodičovství a podporuje rovné zacházení s ženami a muži ve sféře rodiny i zaměstnání. (Aperio, 2014)

Národní centrum pro rodinu je nestátní nezisková organizace, kde se snaží podporovat rodiny i prorodinné aktivity. Spolupracují se zahraničními institucemi, které se zabývají problematikou rodiny. (Národní centrum pro rodinu, 2012)

Neměli bychom zapomenout na neziskovou organizaci Centrum Kašpar, která se zaměřuje na poradenství, v oblasti změny profese, pro ty, kteří obtížně hledají zaměstnání, nebo konzultace se sladěním rodiny a práce. Pořádají nejruznější školení zaměřeny na rekvalifikace. (Centrum Kašpar, 2012)

Mimo výše jmenované organizace existují nejruznější programy a projekty na podporu žen při návratu na pracovní trh a objevují se neustále nové.

2 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Harmonizace rodinného a pracovního života se v posledních letech dostává mezi aktuální témata. Většina lidí ho prožívá, prožívala nebo v budoucnu prožít bude.

Politika harmonizace práce a rodiny by měla umožnit rodičům, aby se mohli svobodně rozhodnout o uspořádání kombinace péče o dítě a rodinu s vlastní pracovní dráhou. Česká republika má v současnosti oproti jiným zemím dlouhou rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel musí garantovat pracovní místo ženě či muži po dobu 3 let dítěte. (Bartáková, 2009, s. 25-26)

Mnoho výzkumů se věnuje problému nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Tento problém se nevyskytuje pouze v České republice, ale v podstatě ve všech zemích. I když ženy stále více participují na trhu práce, je na ně kladena hlavní zodpovědnost péče o dítě a rodinu. Je to tzv. dvojí zátěž. Pro usnadnění této dvojí zátěže existují různé formální či neformální opatření, která se snaží o usnadnění harmonizace rodinného a pracovního života. Mezi formální opatření patří například rodinná politika, politika trhu práce a zaměstnavatelů. Mezi neformální opatření můžeme zařadit výpomoc rodičů s péčí o dítě a domácnost. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 209)

2.1 Alternativní pracovní úvazky

Alternativní neboli flexibilní pracovní úvazky patří k základním nástrojům harmonizace rodinného a pracovního života.

Spousta žen nechce být zaměstnaná po rodičovské dovolené na plný pracovní úvazek, ale také je pro ně nepředstavitelná myšlenka, že by nepracovaly vůbec. Pro tyto ženy jsou ideální možností pro skloubení práce a rodiny právě tyto pracovní úvazky. Zatím nejsou mezi ženami příliš využívány, ale předpokládá se, že do budoucna tyto úvazky budou stoupat na popularitě. Samozřejmě jde zde také velice důležitá role zaměstnavatele, a jeho otevřenost takové úvazky zaměstnancům/kyň nabízet. (Feminismus, 2013)

Typů úvazků je celá řada. My se pokusíme některé popsat.

Dle Gender Studies (2011) „částečný úvazek může mít nejrůznější rozsah, může se jednat o práci na 90%, může být poloviční, třetinový apod. Můžete pracovat v jakémkoli denním rozvržení, například u polovičního úvazku 4 hodiny denně nebo dva dny po 8 hodi-

nách a jeden po 4. Záleží na dohodě se zaměstnavatelem, ale pakliže se nemůžete dohodnout, o rozvržení rozhoduje zaměstnavatel.“

Nárok na dovolenou má každý zaměstnanec tak, jako u plného pracovního úvazku. U částečného úvazku nesmí zaměstnavatelem být nařízena práce přesčas, jelikož práci přesčas se rozumí práce, přesahující 40 hodin týdně. Proto zaměstnanec na zkrácený úvazek by do 40 hodin týdně dostával pouze běžnou hodinou mzdu. U zaměstnanců pečujících o dítě mladší 15- let, pečujících o dlouhodobě nemocné členy rodiny a těhotné ženy mají ze zákona nárok na částečný úvazek. Zaměstnavatel musí této žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Hodinová mzda na částečný úvazek musí být stejná jako na úvazku plném. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance k takovému úvazku nutit. (Gender Studies, 2011)

Tyto úvazky jsou ženami v evropských zemích využívány hojně. V průměru EU je to 31%. Oproti tomu, jen okolo 9% tyto úvazky využívají české ženy. (Bartáková, 2009, s. 79)

Další forma práce, která je v České republice široce využívána je pružná pracovní doba.

Dle Sirovátky a Hory (2008, s. 232) „má pružná pracovní doba v ČR už poměrně dlouhou tradici (využívaná již od 80. let) a to zejména volba začátku a konce pracovní doby v rámci jednoho pracovního dne.“

Zaměstnanec si sám může volit začátek a konec pracovní doby, ale v určitý čas, který stanoví zaměstnavatel, se musí nacházet na svém pracovišti. Pokud pečujete o dítě mladší 15- ti let, o jinou závislou osobu nebo když je žena těhotná, takoví zaměstnanci mají nárok na tento typ alternativního úvazku, pokud tomu nebrání provozní překážky na straně zaměstnavatele. Jako jednu z forem pružné pracovní doby sem můžeme zahrnout pružný pracovní týden. Opět musí být zaměstnanec v daném časovém rozmezí na pracovišti. Zbytek hodin je zcela na něm, jak si je rozloží, ale celková odpracovaná doba za jeden týden musí být 40 hodin. (Gender Studies, 2011)

Asi u 30 % zaměstnavatelů nepřichází tato pracovní doba v úvahu. Nevýhodou pro zaměstnavatele je, že mohou obtížněji kontrolovat své zaměstnance, evidovat a sledovat jak zaměstnanec využívá svou pracovní dobu a nemohou se spolehnout na přítomnost zaměstnance na pracovišti. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 232)

Mezi další flexibilní úvazky patří stlačený pracovní týden. Pracovní doba bývá zpravidla rozdělena během pěti pracovních dnů. V tomto typu úvazku bude pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech. V praxi to znamená, že pracovní dny budou delší, ale pracovní týden kratší. Pokud zaměstnanec odpracuje více hodin, než 40 hodin týdně, jedná se o práci přesčas a za tuto práci mu náleží příslušná mzda či plat nebo náhradní volno. (Fialová, 2010, s. 37)

Práce z domu je typ zaměstnávání možný především díky rozvoji výpočetní techniky a také zvýšením výpočetní gramotnosti zaměstnanců. (Čermáková et al., 2002, s. 37)

Zaměstnavatel nemůže zaměstnance k práci z domu nutit nebo mu ji nařídít. Na druhé straně není povinen tomuto alternativnímu pracovnímu úvazku vyhovět.

Pracovní doba je zde omezena na maximálně 40 hodin týdně. Zaměstnanec si svou pracovní dobu může organizovat podle svých potřeb. Zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy nebo platu v případě překážek v práci jakožto návštěva lékaře apod. Výjimku tvoří svatba, úmrtí a přestěhování. (Fialová, 2010, s. 38)

U tohoto typu je důležité, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel přesně definovali pracovní pozici, náplň práce a cíle práce. Důležitým faktorem je důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Neposkytuje dostatečné sociální kontakty, a oproti klasickému zaměstnávání nepředpokládáme velký nárůst této formy pracovních úvazků. (Čermáková et al., 2002, s. 37)

Je využívána lidmi s vysokou kvalifikací a vyšším postavením v zaměstnání. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 234)

Ze zákoníku práce nesmí týdenní pracovní doba přesáhnout 40 hodin týdně. Výjimkou je konto pracovní doby. Jedná se o způsob rozvrhování pracovní doby, když zaměstnavatel musí reagovat na menší či větší poptávku. Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci podle svých potřeb, když ji zrovna má. Zaměstnanec je odměňován paušální mzdou. Pokud neodpracuje tolik hodin, za jakou mzdu dostává, nemusí nic zaměstnavateli vracet. Na druhou stranu pokud odpracuje větší počet hodin, je zaměstnavatel povinen mu hodiny navíc doplatit. (Česká televize, 2014)

Jeden pracovní úvazek, jedna pracovní pozice, jeden plat, ale dva či více zaměstnanců. Jedná se o sdílené pracovní místo neboli job-sharing. Jelikož na jednom místě pracuje více zaměstnanců, je důležité, aby si vzájemně důvěřovali a mohli se na sebe spolehnout.

V ČR je tato forma úvazku poměrně nová a není zákoníkem práce výslovně upravena. Realizace záleží na zaměstnavateli. Spočívá v tom, že jedno pracovní místo je rozděleno mezi více pracovníků, nejčastěji mezi dva, a to ve formě 4+4 nebo 6+2 hodiny práce denně. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 236)

Existují i dohody, konané mimo pracovní poměr. Jedná se o méně formální smluvní pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanci jsou ochuzeni o některá práva, která jim garantuje zákoník práce.

Jedním z nich je dohoda o provedení práce. Podle zákoníku práce nesmí být její rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Další dohodou je dohoda o pracovní činnosti. Tu může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou a není možné, aby rozsah pracovní doby překročil více než polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Pokud ve smlouvě není sjednán způsob zrušení této dohody, je možné ji zrušit po dohodě obou smluvních stran a to okamžitě, nebo jednostranně z jakéhokoliv důvodu či bez udání důvodu, a to s 15- ti denní výpovědní lhůtou, která začíná dnem jejím doručení druhé straně. (Business center, 2014)

Další z flexibilních forem práce, která může být pro některé rodiče východiskem jak sladit rodinu a práci a být svým vlastním pánem ve sféře pracovního života, může být živnostenské oprávnění.

Chtěli bychom zmínit jeden důležitý pojem a tím je švarcsystém. Takto je označováno nahrazení pracovně právního vztahu vztahem smluvním, uzavřený mezi dvěma podnikateli. Živnostník – zaměstnanec nepracuje pro podnikatele (živnostníka) zaměstnavatele na základně pracovní smlouvy, ale právě na základě živnostenského oprávnění. (Fialová, 2010, s. 50)

Forem pracovních úvazků či dohod, jak vidíme, je celá řada. Každý si může přijít na své. Důležité je, aby takové uzpůsobení vyhovovalo oběma stranám, zaměstnanci i zaměstnavateli.

2.2 Služby poskytující péči o děti předškolního věku

Alternativní pracovní úvazky jsou možným řešením pro skloubení rodinného a pracovního života, ale bez služeb, které pečují o děti před tím, než nastoupí do školy, by to nebylo tak jednoduché.

V České republice, stejně tak jako v mnoha dalších zemích bývalého východoevropského bloku, došlo v 90. letech 20. století k poklesu počtu zařízení zajišťující denní péči o děti předškolního věku. Pokles mateřských škol byl spíše pozvolný oproti jeslím, které zažily dramatický propad v počtu těchto zařízení. Podíl čtyřletých a pětiletých dětí v zařízeních je poměrně vysoký. Naproti tomu pro děti mladší tří let se setkáváme s velmi nízkým zajištěním institucionální denní péče. (Křížková et al., 2006, s. 51- 52)

Vedle péče o děti v předškolním věku zajištěnou rodiči či prarodiči existují institucionální služby, které tuto službu zajišťují. Tím usnadňují návrat žen z mateřské či rodičovské dovolené opět na trh práce. (Křížková et al., 2006, s. 119)

Dle Sirovátky (2006, s. 182) „názory na péči o děti závisí jednak na dostupnosti a kvalitě poskytovaných služeb, ale také na hodnotových preferencích populace a na tom, jaké vzorce ve společnosti převládají.“

Dnes existují různé typy institucionálních zařízení, které poskytují péči o děti předškolního věku. I tak nastává velký problém, který musí rodiče řešit a to je nedostupnost těchto zařízení péče o děti. Zde se Vám pokusíme popsat, jaké možnosti mají rodiče, co si týká těchto zařízení.

Zařízení, které pečuje o děti do tří let, jsou všem známé jesle. Jejich dostupnost je značně omezena. Jsou koncentrovány především do větších měst. Nyní je v ČR 45 těchto zařízení s celkovým počtem 1425 míst. Zřizovatelem jeslí jsou převážně města a obce, která nedostávají na provoz žádné příspěvky ze státního rozpočtu. Příspěvky hrazené rodiči se pohybují v širokém rozmezí, ale dá se říct, že jsou jesle mnohem nákladnější než mateřské školy. (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2014)

Nejnámějším a nejvyužívanějším zařízením pro děti předškolního věku je mateřská škola. Je dostupná pro děti od 3 let. V současnosti se často stává, že děti nejsou z důvodu plné kapacity do mateřské školy přijaty a proto musí rodiče řešit jiné možnosti kam dítě umístit, nebo s nimi zůstat doma. Což se může odrazit ve ztrátě zaměstnání apod.

Alternativou mateřských škol jsou firemní školky. Tento typ zařízení péče o děti, budují firmy, tudíž zaměstnavatelé rodičů. Vybudování a provoz firemní školky je investice zaměstnavatele, jehož vložené prostředky mají pomalou návratnost a to v podobě nemateriální. Tím je spokojenost a loajalita zaměstnanců, dobrá image firmy apod. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2014)

U nás je rozvoj těchto zařízení zatím v začátcích.

Dalším typem zařízení, o kterém se v současnosti hodně mluví, je dětská skupina. Jedná se o pravidelnou péči o děti od šesti měsíců po dobu, než nastoupí do povinné školní docházky. Je prováděna mimo domov dítěte ve skupině ostatních dětí.

Novinka, kterou v České republice zatím oficiálně nenaleznete je denní matka aneb vzájemná pomoc rodičů. Ve světě je oficiálně registrovanou novinkou a donedávna se odehrávala pouze na neformální úrovni. Jedná se o ženy na rodičovské dovolené, které si na hlídání přiberou další děti. Mezi výhody se dá zařadit, že se bude jednat o službu levnější na rozdíl od chůvy. Dítě bude hlídáno v neformálním prostředí a od mala si bude zvykat na kolektiv dětí. (Marksová – Tominová, 2009, s. 121)

2.3 Pomoc členů rodiny

Nejprve bychom měli definovat, co vlastně znamená pojem rodina. Existuje spousta definic rodiny.

Dle Čermákové et al. (2002, s. 13) „ česká společnost chápe rodinu jako instituci, která vzniká teprve narozením dětí, ať již jsou muž nebo žena oddáni, nebo ne.“

Pokud chtějí rodiče nastoupit do zaměstnání dříve, než ve věku tří let svého dítěte, s ubývajícím počtem jeslí nemají příliš mnoho na výběr. Mohou využít možnosti dát dítě do mateřské školy ještě před dosažením tří let věku. Některé mateřské školy jsou ochotné přibrat děti i před dosažení věkové hranice, pokud jsou samostatné. Bohužel, ne každá mateřská škola má na to kapacitu, aby tyto děti mohla přijímat. Další možností je využívání soukromé placené služby, což bývá finančně náročné a ne každý rodič si to může z finančního hlediska dovolit. Využívá jí asi jen 2% rodičů, a to jen asi v průměru až pět hodin denně, tudíž nenahrazuje zařízení denní péče, jako jsou jesle a mateřské školy. Pomoci prarodičů nebo jiného člena rodiny využívá asi polovina rodičů, kteří pečují o dítě mladší tří let. (Křížková et al., 2006, s. 70)

3 ZAMĚSTNAVATEL

Vedle nástrojů pro harmonizaci rodinného a pracovního života, které jsme si uvedli v předchozí kapitole, je důležité chování zaměstnavatelů, kteří umožňují nebo blokuji ženám vytvářet vhodné strategie a zvládání rodinných povinností. Důležité je, jak zaměstnavatel s ženami s malými dětmi zachází. V zákoníku jsou sice nastavená pravidla, která by měl dodržovat, ale i ty se dají různými způsoby obcházet či naopak vytvářet nová nadstandardní opatření. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 210)

Dříve byl ideálním pracovníkem muž, kterého rodinné povinnosti neodváděly od povinností v zaměstnání. To je nyní minulost, jelikož roste počet zaměstnaných žen a to i ve vyšších pozicích. Stejně tak roste i podíl mužů, kteří mají rodinné povinnosti. (Sirovátka, 2006, s. 41)

V mnoha výzkumech vyplynulo, že pracovníci s rodinou jsou stabilnější, oproti pracovníkům bez rodinného života a jejich spokojenost příznivě ovlivňuje jejich pracovní výkon.

Dle Sirovátky a Hory (2008, s. 212) „se zdá, že pro zaměstnavatele nejsou rodinné závazky jejich zaměstnanců zcela vedlejší, ale ani za ně necítí výraznou zodpovědnost.“

Vnímají svou roli jako doplňující roli státu a rodin samotných. Tento názor je shodný s většinou českých žen a mužů. Zaměstnavatelé ale uznávají, že pokud jsou v zaměstnání nastaveny podmínky přátelské rodině, zaměstnanec je více produktivní, loajální a do jisté míry mají na trhu práce určitou konkurenční výhodu. Firmy a organizace nepocítují velké problémy kvůli zaměstnávání matek s malými dětmi. To je ale v rozporu se zkušenostmi matek, které se často na přijímacích pracovních pohovorech setkali s otázkami týkající se potencionálního řešení problému, co by dělaly, když jejich dítě onemocní. A tato odpověď často rozhoduje o jejich přijetí či nepřijetí do zaměstnání. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 238)

Zaměstnaná žena je stále vnímána jako méně stabilní a perspektivní oproti mužům. Zaměstnavatelé mají obavy, že když je žena mladá a svobodná později otěhotní. A pokud už žena dítě či děti má, bude mít časté absence. Zaměstnavatelé stále nedokážou ocenit loajalitu a hodnotu žen jako zaměstnance. V podnikatelské sféře se moc ochoty s vytvářením příznivých podmínek pro ženy neseškává. (Čermáková et al., 2002, s. 63)

Lidé jsou to nejcennější co firmy nebo organizace mají. Přinášejí inovace, výsledky a v neposlední řadě zisk. Tráví v práci část svého času, ale také mají, svůj soukromý život a potřeby s ním spojené. Když jim zaměstnavatelé umožní skloubit rodinný a pracovní život,

vytvoří tým motivující prostředí a lidé budou efektivními zaměstnanci. U hodně zaměstnavatelů stále převládá názor, že každý je nahraditelný a proto není potřeba se o své zaměstnance nadstandardně starat. Spousta z nich na druhou stranu přiznává, že není jednoduché najít kvalifikované zaměstnance, na které by se dalo spolehnout. Kvalitních pracovníků je málo, a právě ti si vybírají, do jakého zaměstnání nastoupí a za jakých podmínek. (Boháčová, Ryntová, Tichá, 2012, s. 10)

3.1 Firemní kultura

Je mnoho pojmů, které nelze přesně definovat. Jedním z nich je právě firemní kultura. Pokud chce zaměstnavatel, aby jeho zaměstnanec byl spokojený, je důležité, vytvořit systém hodnot, který dává zaměstnancům pocit, že jsou součástí podniku.

Tento pojem se užívá hojně od 80. let 20. století. Propojil témata týkající se rozvoje a řízení lidí ve firmě. Posuzování firem jako soustavu, kde se uplatňují a ovlivňují ekonomické, technické a technologické faktory s faktory sociálně psychologickými a kulturními. Dá se chápat jako spojení vztahové, informační i mocenské vazby mezi zaměstnanci ve firmě. Kulturou rozumíme souhrn hodnot a postojů, které zprostředkováváme dalším generacím. Tímto se budou vyznačovat také firmy, podniky a různé organizace. (Tureckiová, 2004, s. 131 - 132)

Dle Boháčové, Ryntové a Tiché (2012, s. 13) „ firemní kultura určuje pravidla hry, stmeluje lidi s ohledem na cíle firmy, ovlivňuje, zda organizaci tvoří vyrovnaný a spolupracující kolektiv nebo je v ní konflikt a agresivní prostředí.“

Nelze ji změnit ze dne na den a nelze ji nařídit. Jedná se o dlouhodobý proces. Harmonizace rodinného a pracovního života je důležitá pro každého. Jednak pro řadové zaměstnance, tak pro vrcholový management. (Boháčová, Ryntová, Tichá, 2012, s. 13)

V prvé řadě se firemní kultura vytváří v myslích zakladatelů. Může pomoci novým pracovníkům se zvládnutím přizpůsobení se v pracovním prostředí a se začleňováním se do organizace. (Tureckiová, 2004, s. 134)

Firemní kultura by měla vycházet z firemního prostředí (kulturu vytváří lidé ovlivnění prostředím, ve kterém žijí, což přináší do pracovní sféry), hodnot, hrdinů (lidé, kteří prezentují své názory a image organizace), formalit a rituálů (jde o očekávání zaměstnance, jak se budou zaměstnavatelé chovat a naopak) a neformální komunikace. Hodně zaměstna-

vatelů zavedlo tzv. etický kodex. Jsou to jasně stanovená pravidla, jak se má podnik chovat. (Diversity management, 2014)

V tomto směru jsou důležitá prorodinná opatření, díky kterým se dají tyto dvě sféry sladit. Prorodinná opatření většinou přijímají ženy s malými dětmi, ale měla by být dostupná pro všechny bez rozdílu věku, pohlaví i rodinné situace. Bez vstřícnosti a respektu se dnes a hlavně v budoucnu neobejde žádná firma, která chce být úspěšná a prosperující. (Boháčová, Ryntová, Tichá, 2012, s. 17 - 18)

Work-Life-Balance je pojem, který označuje vytváření takových podmínek, aby lépe sladili svůj pracovní a rodinný život, a v oblasti podnikového řízení se jedná o moderní trend. Pokud firma tento trend podporuje, měla by to zohledňovat při přípravě personální politiky, ale i mimo ni, a to v ostatních politikách podniku. Např. finanční a inovační politika. (Kašparová, Kunz, 2013, s. 76)

Tato strategie může přinášet podnikům řadu výhod. Mezi nimi jsou:

- nižší fluktuace a udržení si kvalitních zaměstnanců
- větší motivace a efektivita
- nepřímá reklama
- nižší náklady např. na nábor nových zaměstnanců nebo na zaškolování
- zvýšení atraktivity pracovního místa

Také zaměstnancům to přináší výhody a to v podobě:

- zkvalitnění podmínek výkonu práce
- redukce stresu
- vyšší spokojenost zaměstnanců
- zvýšení kvality jejich osobního života

Mezi hlavní nástroje Work-Life-Balance patří flexibilní/alternativní formy práce. Ty jsme si zmínili ve 2. kapitole.

Dalšími nástroji jsou:

- opatření pro snazší návrat zaměstnanců zpět do práce
- různá poradenství

- péče o děti, firemní školy
- kontakt se zaměstnavatelem na MD/RD
- podpora studia nebo dalšího vzdělávání
- poskytování benefitů
- podnikové akce i pro členy rodiny

(Kašparová, Kunz, 2013, s. 77-78)

Jak vidíme, nástrojů na zlepšení firemní kultury je spousta. Důležité je udělat první krok a lepší firemní kulturu začít nastavovat. Je to běh na dlouhou trať a nic se nedá změnit ze dne na den. Ale to úsilí, které do toho zaměstnavatel vloží, se mu postupem času začne vracet. Třeba v podobě loajálního, schopného a motivovaného zaměstnance.

3.2 Benefity poskytované zaměstnavatelem

Mnoho podnikatelských subjektů si myslí, že zákoník práce poskytuje velkou míru ochrany zaměstnanců. I tak management spousty firem je nakloněn možnosti domluvit se na výhodnějších pracovních a sociálních podmínkách, které nejsou v zákoníku uvedeny. Někteří preferují kolektivní způsob. S tím se můžeme setkat především u větších firem, nad 500 zaměstnanců. U menších firem se jedná spíše o individuální způsob, což jsou různé dodatkové výhody. (Čermáková et al., 2002, s. 62)

Jak už víme, zaleží pouze na zaměstnavateli, co svým zaměstnancům nabídnou navíc, co není ukotveno v zákoníku práce. Najdou se tací, kteří nemají potřebu svým pracovníkům něco nabízet. Chytrý a moderní zaměstnavatel ví, že zaměstnanecké benefity jsou motivací pro zaměstnance, novým konkurenčním prvkem a také důležitým faktorem pro získávání nových pracovníků.

Benefitů je celá řada. Zde se pokusíme vyjmenovat a trochu popsat ty nejznámější. V první řadě bychom si je mohli rozdělit na finanční a nefinanční benefity.

Mezi nejpoužívanějším finančním benefitem zůstávají stále stravenky. Svým zaměstnancům je nabízí asi okolo 73 % zaměstnavatelů. Jsou populární i mezi zaměstnanci a jejich výhodou je, že se s nimi dá platit nejen v restauracích ale i v obchodech. Samozřejmě ne každý obchod přijme všechny typy stravenek, proto je dobré si to před nákupem ověřit.

Dalším velmi důležitým firemním benefitem je 13. dokonce i 14. plat. Průměrná výše tohoto platu bývá stejná či nižší než je průměrná základní hrubá měsíční mzda. Čím dál méně zaměstnavatelů tento benefit poskytuje. (iDnes, 2014)

V neposlední řadě jsou to příspěvky na dovolenou. Jejich výše závisí opět na zaměstnavateli.

Zaměstnavatelé raději přistupují k nefinančním benefitům. Jejich nabídka neustále vzrůstá oproti finančním, které jsou na ústupu.

Populárním benefitem, je týden, a v některých případech dva týdny, dovolené navíc. Volný čas je čím dál více pro zaměstnance důležitý a to zejména pro ženy, které jak už jsme si říkali, pracují na tzv. dvojí provoz. I tuto skutečnost si začínají firmy uvědomovat a řídí se heslem „spokojený zaměstnanec, dobrý zaměstnanec“. Proto kromě prodloužené dovolené nabízí dny pracovního volna navíc pro rodinné. Dalším oblíbeným benefitem jsou příspěvky na sportovní a kulturní akce např. volné vstupy na fotbal, do aquaparku, divadla, na koncerty aj. Zmínit bychom měli také vzdělávání zaměstnanců. Často jsou to kurzy na výpočetní techniku, kurzy cizích jazyků apod. Důležitými benefity, které vyhledávají i pracovníci bezdětní jsou benefity spojené s harmonizací rodinného a pracovního života. Zejména pružná pracovní doba, práce z domu či firemní školka. (Boháčová, Ryntová, Tichá, 2012, s. 62-66)

Benefitů je celá řada a představivosti se meze nekladou.

3.3 Vstřícný zaměstnavatel

Mnoho firem zjistilo, že je důležité se věnovat svým zaměstnankyním na mateřské a rodičovské dovolené i po návratu do zaměstnání a že se jim tato pozornost vyplatí. Získají tím věrnou a loajální zaměstnankyni. (Marksová – Tominová, 2009, s. 91)

Pojem vstřícný zaměstnavatel může každý chápat trochu jinak. Pro někoho je vstřícný zaměstnavatel ten, který vychází vstříc jeho potřebám. Někdo to bere jako samozřejmost a chce od svého zaměstnavatele ještě něco navíc. Důležité je, aby zaměstnavatelé mysleli na blaho svých zaměstnanců a podávali o tom důkazy. Jelikož problematika sladování rodinného a pracovního života je stále aktuálnějším tématem, vznikají v České republice soutěže „Vstřícný zaměstnavatel“.

Přihlásit se do takové soutěže je zcela na dobrovolnosti, ale už samotná nominace či dokonce umístění se v předních příčkách, je pro společnosti dobrá reklama a stoupá jejich

image. Důležitým faktorem je možnost alternativních úvazku, zajištění hlídání dětí zaměstnaných rodičů, zaměstnávání žen s malými dětmi, komunikace zaměstnavatele se zaměstnanci, poskytování prorodinných benefitů a jiné vstřícné kroky. (Sladování rodinného a pracovního života, 2014)

Tuto soutěž pořádá Centrum Kašpar, o.s., nebo projekt Sladování na Kunovicku.

A jak můžeme vidět na jejich internetových stránkách, sami zaměstnavatelé mají chuť se do takové soutěže přihlásit.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V praktické části práci se budeme zabývat otázkami, které jsou spojeny s návratem žen na trh práce po rodičovské dovolené.

Aby mohla být praktická část zrealizována, museli jsme si vybrat vhodnou metodiku výzkumné části. Výzkum bude realizován pomocí dotazníkového šetření. Budeme vycházet z publikace Miroslava Chrástky - Metody pedagogického výzkumu a z publikace Petera Gavory – Úvod do pedagogického výzkumu.

4.1 Vymezení výzkumného problému

Ženy mají z návratu po rodičovské dovolené na pracovní trh značné obavy. Není tajemstvím, že ne mnoho zaměstnavatelů přijme ženu do pracovního procesu, pokud byla delší dobu na rodičovské dovolené, a ne každý zaměstnavatel chce zaměstnat ženu s dítětem případně s dětmi. Problém nastává, pokud se ženy chtějí vrátit do zaměstnání dříve. Je nedostatek alternativních úvazků, díky kterým by mohly skloubit rodinný a pracovní život, a také není dostatek zařízení pro hlídání dětí mladší dvou let. Pokud takové zařízení jsou k dispozici, bývají finančně velmi náročné. O moc jednodušší to není, když se žena vrací do zaměstnání po třech a více letech. Tímto problémem se v poslední době zajímá čím dál více autorů. V České republice se tomuto tématu věnuje například Helena Tomešová Bartáková ve knize Cesta zpátky, návrat žen po rodičovské dovolené na trhu práce v České republice, nebo také skupina autorek Křížová, Maříková, Hašková, Formánková v knize s názvem Pracovní dráhy žen v České republice. Problematikou se zabývají i různé organizace jakožto Gender Studies, Národní centrum pro rodinu a mnohé další.

4.2 Pojetí výzkumného šetření

K realizaci výzkumné části bude zvolena metoda kvantitativního výzkumu – písemným dotazníkovým šetřením. První jsme si museli definovat výzkumný problém. Dále jsme si určili výzkumný soubor, výzkumný cíl, dílčí cíle a jednu hypotézu.

4.3 Vymezení výzkumného cíle

Cílem výzkumu je zjistit v jakém postavení se nacházejí ženy po rodičovské dovolené při návratu na trh práce.

Dále jsme si určili dílčí cíle výzkumu, a to:

- 1) Jak si ženy stojí na trhu práce.
- 2) Jakými nástroji ženy sladují rodinný a pracovní život.
- 3) Zjistit zda se zaměstnavatel snaží vyhovět ženám s malými dětmi.

4.4 Vymezení hypotézy

Chtěli jsme zjistit, jestli vysokoškolsky vzdělané ženy - matky, se vrací ke svému původnímu zaměstnavateli oproti ženám - matkám s nižším vzděláním. Na základě šetření bude tato hypotéza přijata nebo vyvrácena.

V našem výzkumu bude stanovena pouze jedna hypotéza.

Hypotéza: Vysokoškolsky vzdělané ženy - matky, se častěji vrací k původnímu zaměstnavateli než ženy s nižším vzděláním.

4.5 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

V první fázi jsme si vymezili základní výzkumný soubor, což jsou všichni jedinci, kteří by mohli být v rámci našeho dotazníkového šetření osloveni. Ve druhé fázi základní soubor blíže specifikujeme a vymezujeme výběrový výzkumný soubor. To jsou respondenti, kteří budou osloveni. Výběrovým výzkumným souborem pro realizaci výzkumu jsou zaměstnané ženy po celé ČR, které byly donedávna na rodičovské dovolené. Nyní pracují jako úřednice, asistentky či administrativní pracovnice.

4.6 Specifikace metody sběru dat

Pro sběr dat použijeme metodu dotazníkového šetření. Tato metoda je určena pro hromadné získávání odpovědí. Dotazník můžeme označit jako soubor otázek, které jsou předem připraveny, pečlivě formulovány a respondent na ně písemně odpovídá. Používáme otevřené, polozavřené a uzavřené položky v dotazníku.

Respondenti byli oslovováni pomocí sociálních sítí a e-mailových adres. S tištěným dotazníkem navštívíme centra pro matky s dětmi, dětské koutky a podobné zařízení, kde poprosíme ženy o vyplnění. Případně necháme v těchto zařízeních dotazníky na pozdější vyplnění.

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

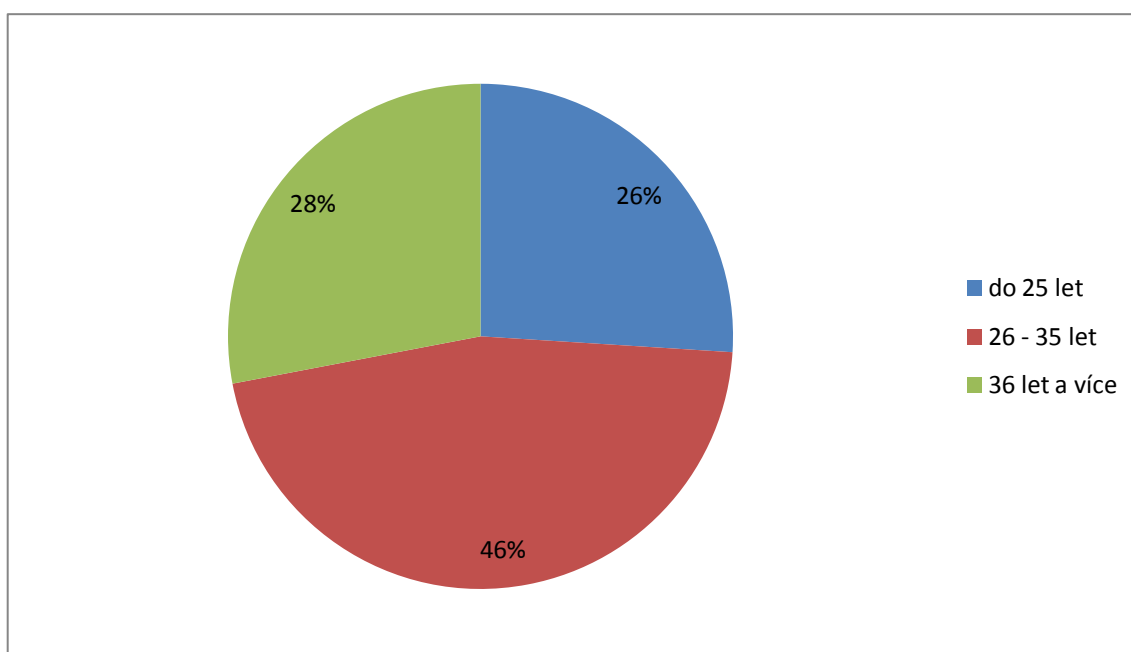
Dotazník bych realizován v období od 23.3.2014 do 18.4.2014. V tomto období celkem 100 respondentů vyplnilo dotazník.

Výsledky z dotazníkového šetření jsme zaznamenali do tabulek v programu Ms Excel a zde jsme vytvořili grafické znázornění odpovědí. V grafech je znázorněno procentuální vyjádření odpovědí našich respondentů. Každá otázka má své grafické znázornění, kvůli lepší přehlednosti výsledků.

Máme stanovenou pouze jednu hypotézu a tu jsme ověřovali pomocí čtyřpolní tabulky pro test nezávislosti chí-kvadrát.

5.1 Analýza demografických položek

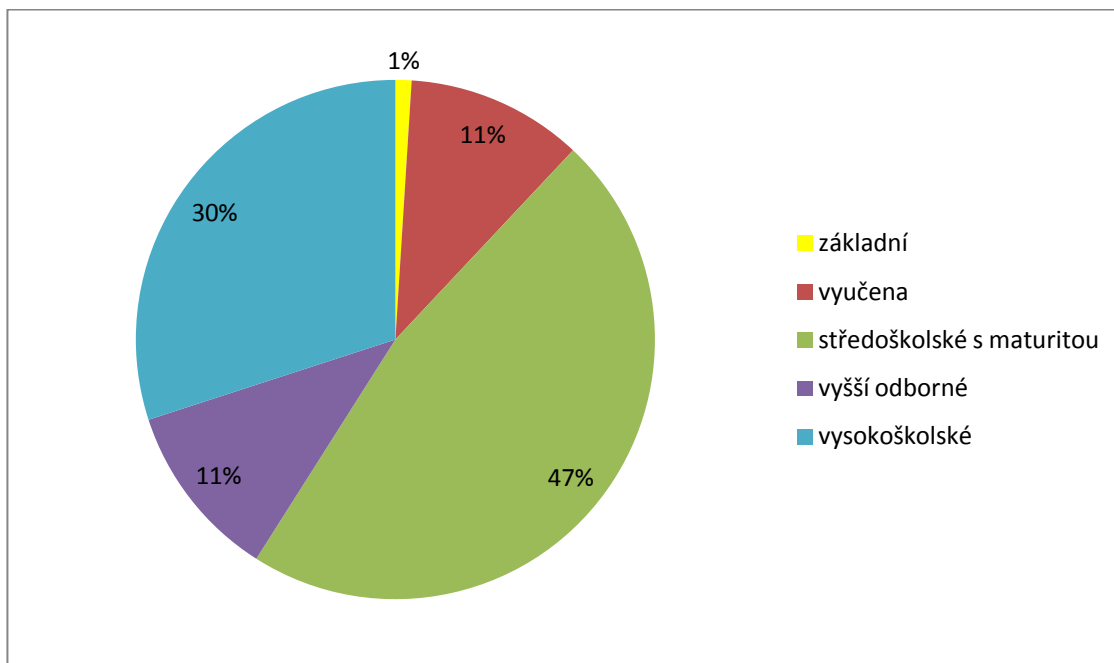
První otázka byla zaměřená na **věk respondentek**. Nejvíce respondentů se pohybovalo v rozmezí od 26 do 35 let.



Graf č. 1 Věk respondentek

Dalším demografický údajem, na který jsme se dotazovali je **nejvyšší dosažené vzdělání** respondentek. Jak je vidět v grafu, nejvíce nám odpovídaly ženy se středoškolským vzděláním s maturitou. Další nejvíce obsaženou skupinou byly ženy s vysokoškolským

vzděláním. Vyšší odborné vzdělání má stejný počet žen jako ženy vyučené, a jen jedna žena má pouze základní vzdělání. Kvůli omezenému výzkumnému souboru, zaměřenému na povolání, jsme takový výsledek očekávali.

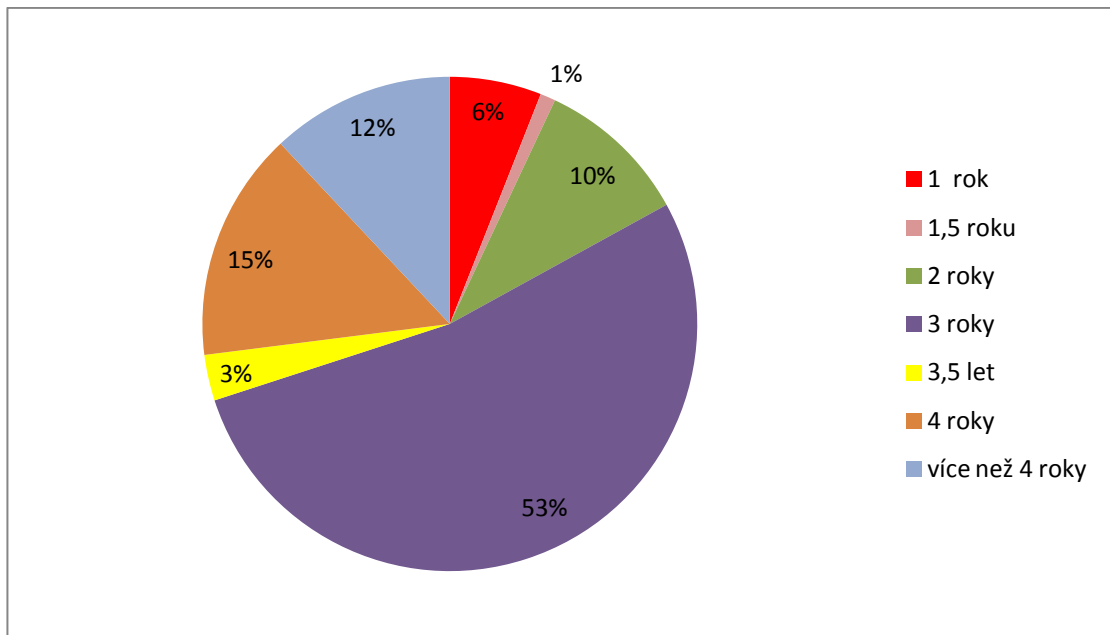


Graf č. 2 Nejvyšší dosažené vzdělání

5.2 Interpretace výzkumných položek

Jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené?

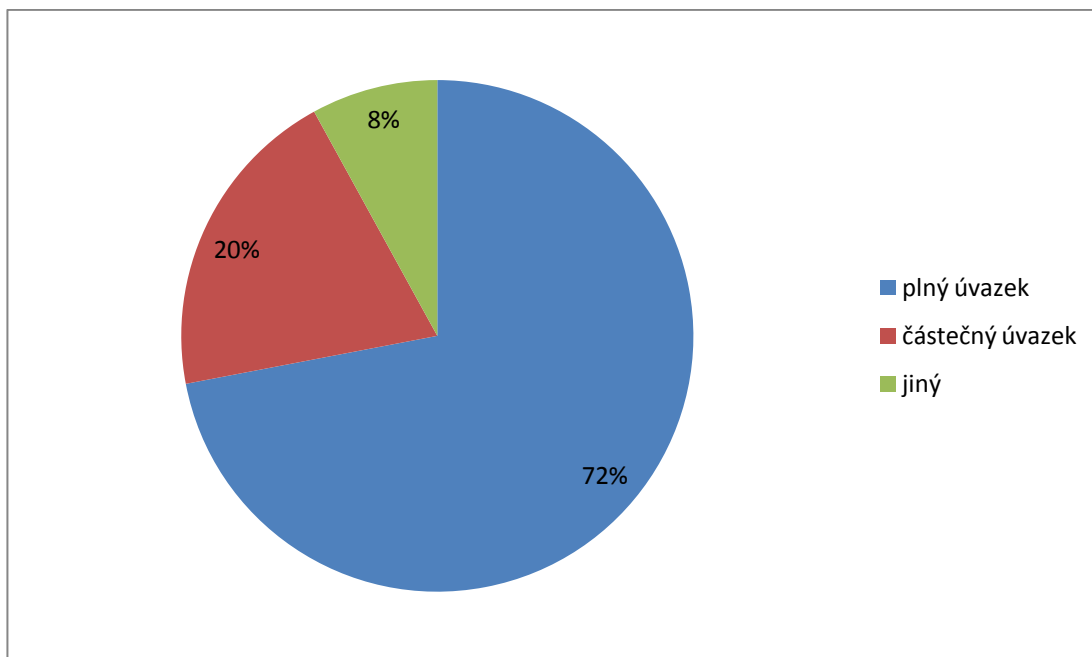
Dále jsme se zajímali, jak dlouho byly ženy na RD, tedy jak dlouhou byly mimo pracovní trh. V teoretické části je zmíněno, že ženy využívají nejčastěji rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte, a dokonce okolo 30 – ti % žen zůstává s dětmi doma déle. Tuto informaci, díky našemu výzkumu, můžeme potvrdit. Více jak polovina našich respondentek odpověděla, že byly na RD 3 roky. Druhá nejčastější odpověď byla, že jsou déle na RD a to po dobu 4 let. Takto odpovědělo 15 %. Procentuální odpovědi i ostatních odpovědí nalezneme v grafu níže.



Graf č. 3 Čas strávený na RD

Nyní pracujete na jaký úvazek?

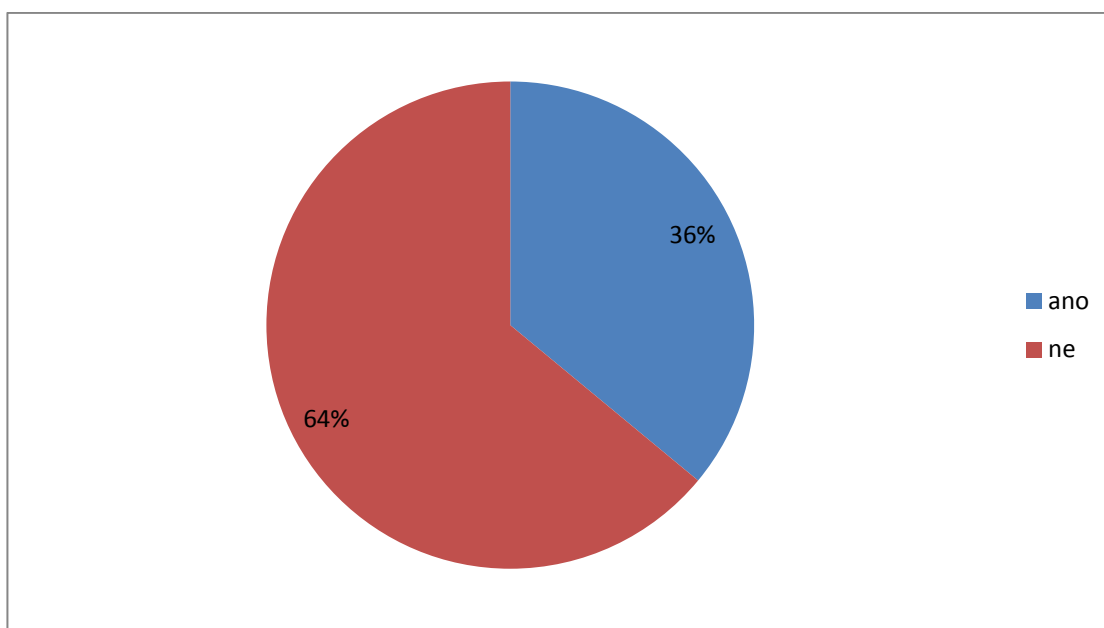
Z teorie víme, že většina českých žen se po RD vrací do zaměstnání na plný pracovní úvazek. Pouze asi kolem 9% žen po RD pracuje na částečný úvazek. Zjistili jsme, že opravdu většina našich respondentek, pracuje na plný pracovní úvazek. Na částečný pracovní úvazek podle našeho výzkumu pracuje 20% žen. Toto číslo může být do určité míry ovlivněno omezeným výzkumným souborem. 8% žen pracuje na jiný pracovní úvazek, než je plný a částečný. A to jsou dohody o pracovní činnosti.



Graf č. 4 Typy pracovního úvazku využívány v současnosti

Byla jste během rodičovské dovolené aktivní na trhu práce?

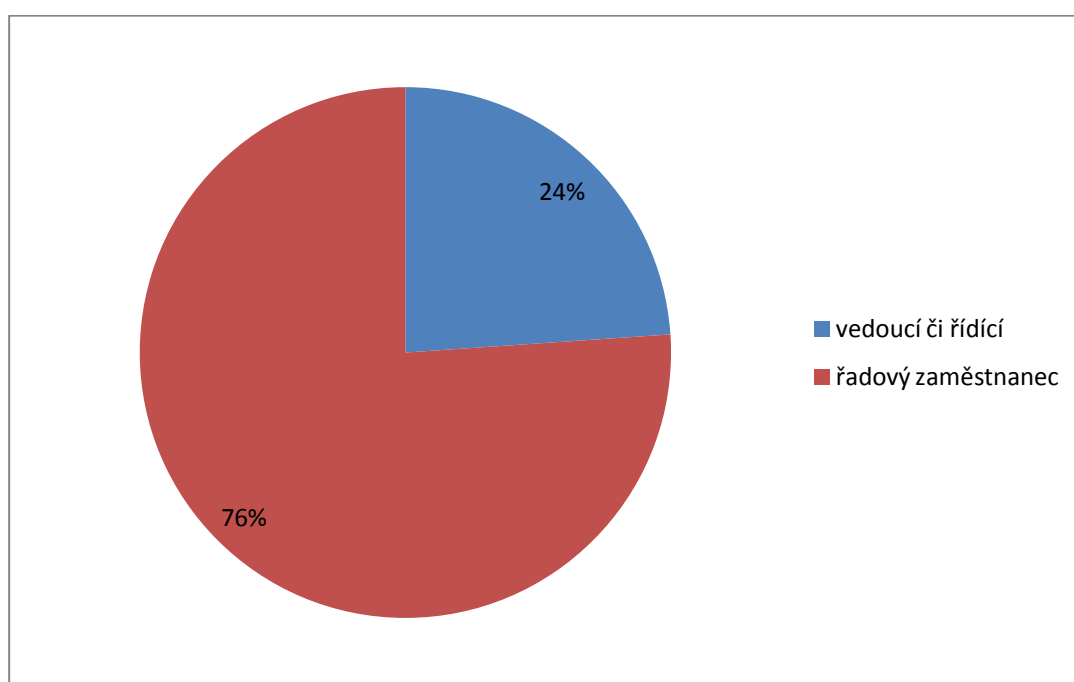
Zajímalo nás, jestli ženy pracovaly po dobu, co byly na RD. Jak můžeme vidět v grafu, více jak polovina našich respondentek na trhu práce aktivní nebyla.



Graf č. 5 Aktivní ženy na trhu práce během RD

Máte v zaměstnání vedoucí či řídicí pozici nebo jste řadová zaměstnankyně?

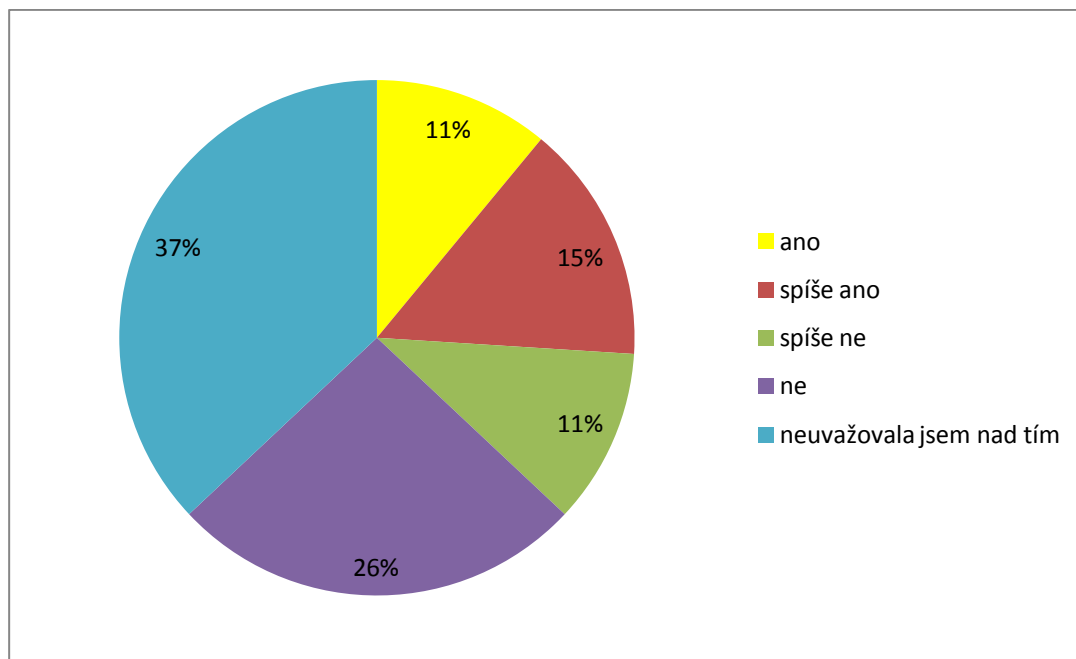
V teoretické části jsme se zabývali, že jsou profese rozdělovány dle genderu, a to v našem případě na typicky ženské. I v těchto profesích jsou vedoucí a řídicí pozice obsazovány spíše muži jak ženami. Na tomto grafu si ukážeme, kolik respondentek je v řídicí či vedoucí pozici. Zde nebudeme počítat se 100% respondentů. 8% respondentů musíme ze šetření odstranit, jelikož chybně odpověděli na otázku. Máme tudíž k dispozici 92 respondentů.



Graf č. 6 Pracovní pozice respondentek v zaměstnání

Vybrala jste si svou profesi s ohledem na to, že budete mít v budoucnu rodinu?

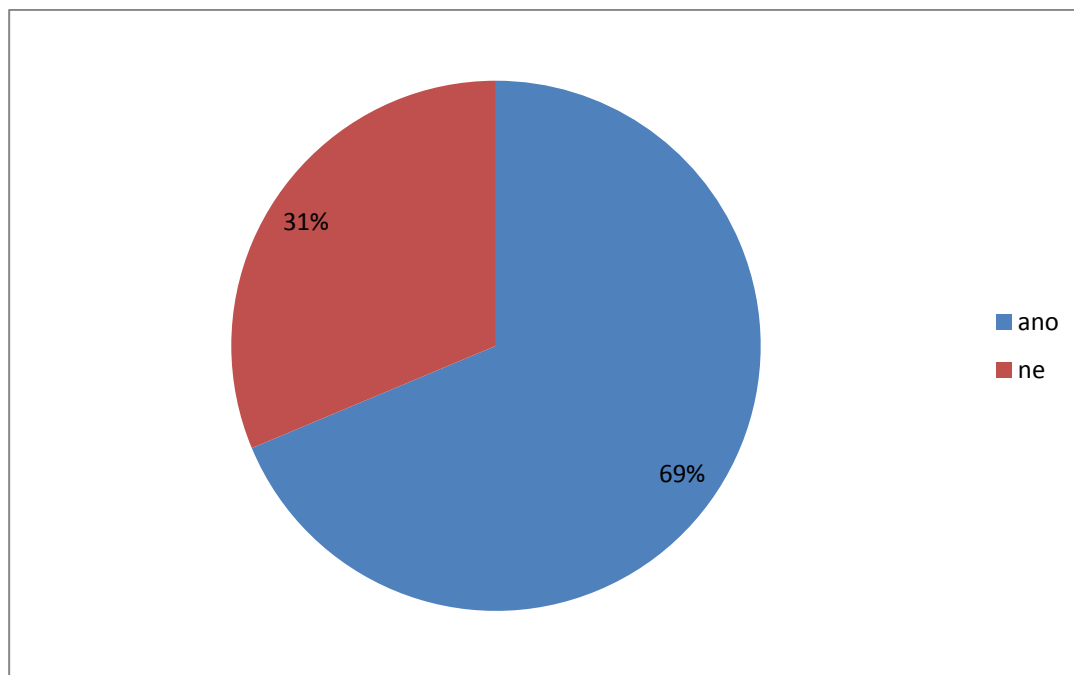
Profese jako je náš výzkumný soubor, úřednice, asistenty a administrativní pracovnice, se dají podle teorie lépe skloubit s pozdějším mateřstvím a odchodem na nějakou dobu z pracovního trhu. Zajímalo nás, zda si ženy vědomě takto profesi volí, nebo o tom vůbec neuvažovaly.



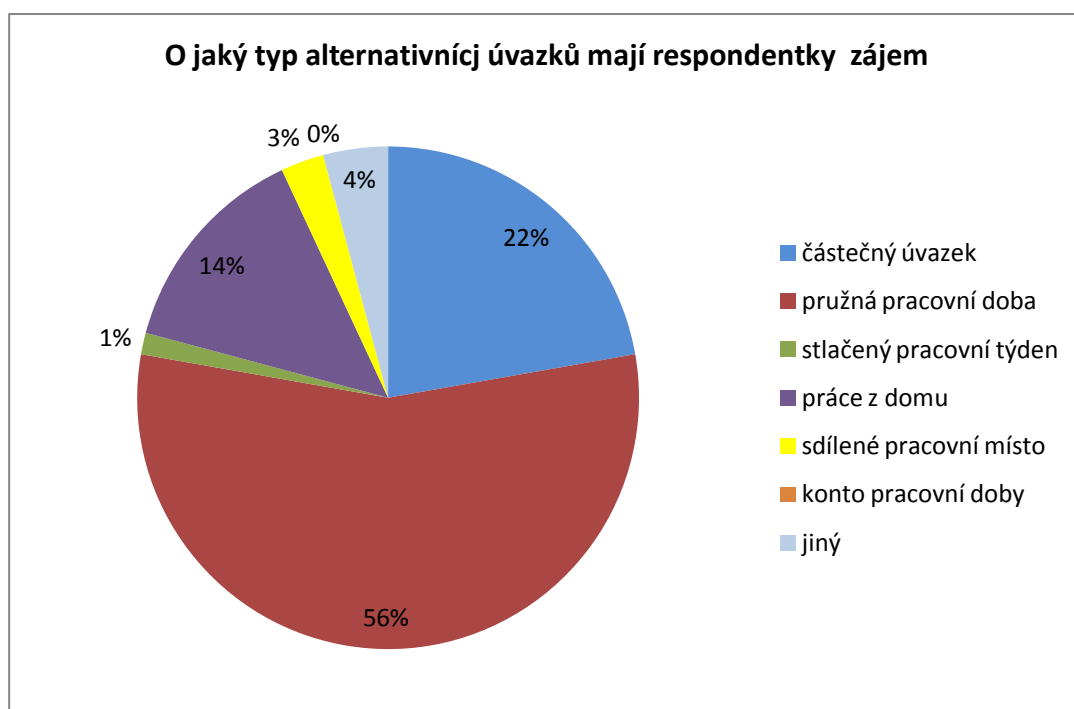
Graf č. 7 Výběr profese

Upřednostnila byste po rodičovské dovolené alternativní pracovní úvazek před klasickým plným úvazkem?

Dočetli jsme se, že asi polovina žen, by chtěla během péče o dítě, které je v předškolním věku, pracovat na částečný úvazek. My jsme se zde zaměřili, jestli by ženy vůbec daly nějakým alternativním/flexibilním úvazkům přednost před klasickým plným a o jaký typ by šlo nejčastěji. Z výzkumu vyplývá, že 72% respondentek by volilo jiný typ úvazku, než na jaký v současné době pracují. Mezi typy úvazků, o které mají respondentky největší zájem je pružná pracovní doba. Až na druhém místě je částečný pracovní úvazek, a to s pouhými 16-ti%. Procentuální vyjádření dalších typů úvazků nalezneme v grafu níže. Pokud respondentkám nevyhovovaly předepsané možnosti odpovědí, mohly zvolit možnost „jiný“ a dopsat, o jaký úvazek by měly zájem. Zde volili kombinaci právě pružné pracovní doby a práce z domu.



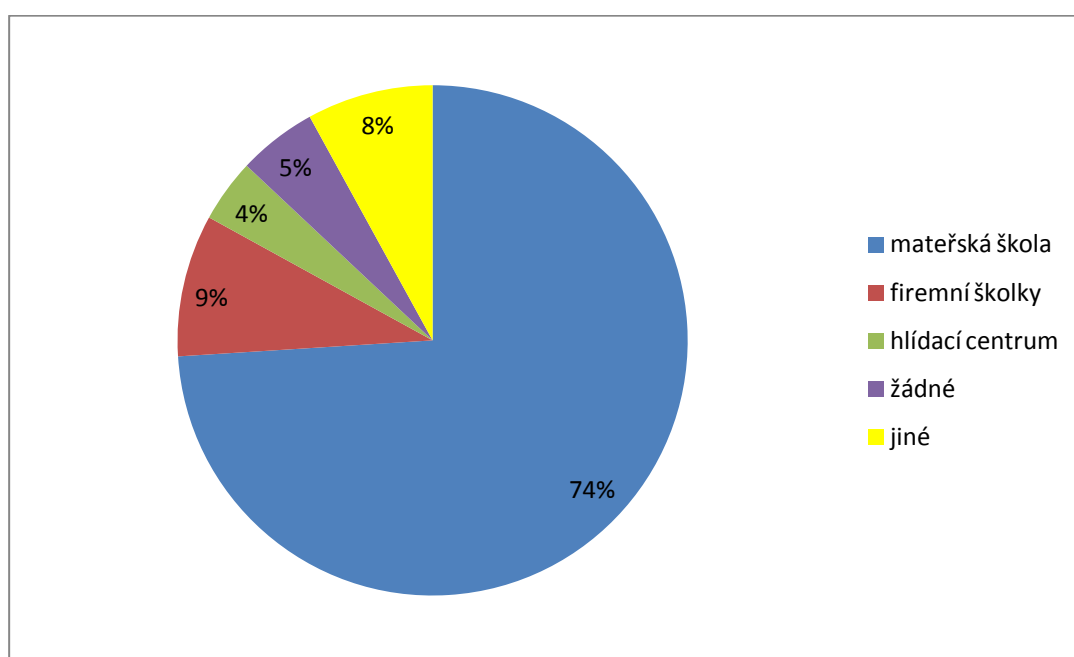
Graf č. 8 Alternativní pracovní úvazek



Graf č. 9 Typ alternativních úvazku a zájem o ně

Jaký typ institucionálního hlídání využíváte nebo využijete?

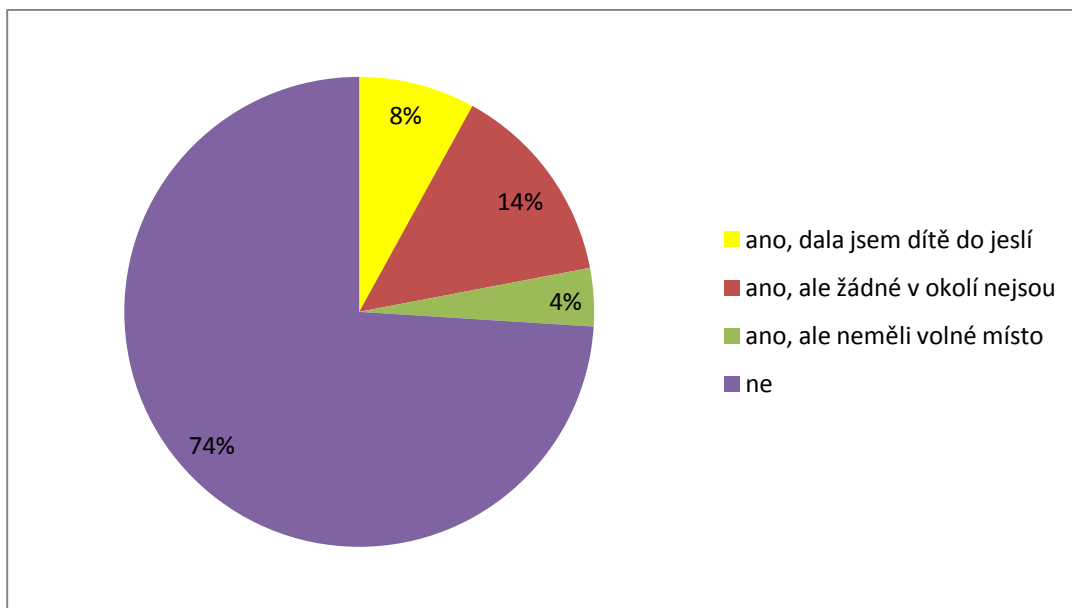
Zaměřili jsme se na typy institucionální péče pro děti předškolního věku, které respondentky využívají. V teorii je uvedeno, že převážná většina žen využívá mateřské školy. Tudíž podle očekávání využívá nebo bude využívat mateřskou školu. Další formy institucionální péče jsou využívány velmi málo. Pár respondentek uvedlo, že využívají tzv. dětskou skupinu, což u nás patří mezi novější typ předškolní péče.



Graf č. 10 Využití institucionální péče o děti předškolního věku

Využila byste možnost dát dítě do jeslí?

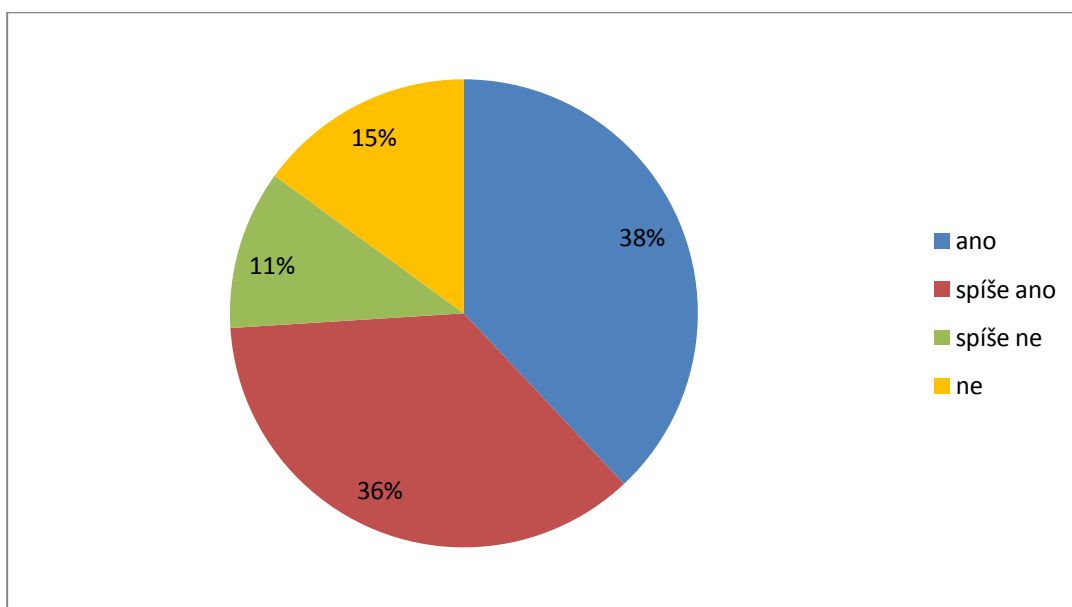
Další otázka se týkala, zda by respondentky využily možnost dát dítě do jeslí. Tato odpověď nás zajímala, protože počet jeslí velmi klesl. Většina by tuto možnost nevyužila. 14 % respondentek by dítě do jeslí dala, ale v okolí žádné nejsou. Je vidět dostupnost jeslí je opravdu značně omezena. Takže pokud by ženy chtěly dítě do jeslí dát, nemají možnost z důvodu nedostupnosti zařízení.



Graf č. 11 Využití jeslí

Pomáhají Vám rodiče (Vaši, partnerovi) a péčí o dítě a domácnost?

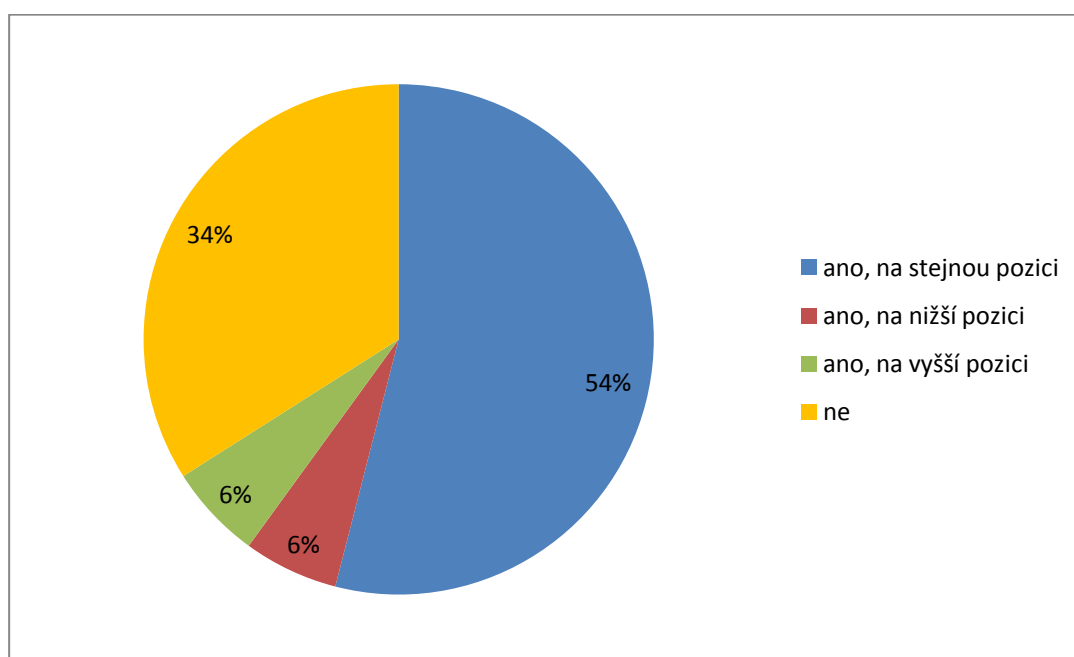
Další oblastí harmonizace rodinného a pracovního života je pomoc rodičů s péčí o dítě a domácnost. Z teorie už víme, že pomoc prarodičů využívá zhruba polovina rodičů, kteří pečují o dítě mladší tří let. Zde jsme chtěli zjistit, jak je tomu u našich respondentek. Většina z nich odpovědělo ano nebo spíše ano. A to celých 74%.



Graf č. 12 Pomoc prarodičů

Vrátila jste se do původního zaměstnání, kde jste byla zaměstnaná před nástupem na mateřskou dovolenou?

Důležitá otázka na respondentky je, jestli se vrátily do svého zaměstnání, kde pracovaly před nástupem na RD. Pokud se ke svému původnímu zaměstnavateli vrátily, tak jestli na stejnou, vyšší či nižší pozici. V teoretické části se můžeme dočíst, že zaměstnavatel je povinen držet místo ženě do 3 let věku dítěte. Také jsme si zmínili, že se dají najít určité klíčky. Jsou ale ženy, které se ke svému zaměstnavateli nechtějí vrátit z mnoha důvodů



Graf č. 13 Návrat do původního zaměstnání

Z teorie máme poznatky, že vysokoškolsky vzdělané ženy se častěji vracejí ke svému původnímu zaměstnavateli. Pro zjištění jestli mezi vzděláním žen existuje nějaký statistický význam, byla vybrána metoda statistického testu významnosti a to konkrétně test dobré shody chí-kvadrát. Aby mohl být test dobré shody chí-kvadrát vypočítán, nejprve musela být zvolena hypotéza. Hypotéza nulová (H_0) a hypotéza alternativní (H_A). Přičemž nulová hypotéza předpokládá, že mezi danými jevy není souvislost a alternativní hypotéza uvádí, že mezi uvedenými jevy je statistická významnost.

Test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku využijeme v případech, kdy rozhodujeme, zda je souvislost mezi dvěma jevy. Tato metoda se používá například při

zpracování výsledku dotazníkového šetření. Zvláštním způsobem kontingenční tabulky je čtyřpolní tabulka. Může se použít pouze v případech, kdy proměnné mohou nabývat pouze dvou alternativních kvalit. V našem případě vysokoškolsky vzdělané ženy a ženy s nižším vzděláním.

Nejprve si volíme nulovou a alternativní hypotézu.

H_0 : Vysokoškolsky vzdělané ženy se vrací stejně často ke svému původnímu zaměstnavateli jak ženy s nižším vzděláním.

H_1 : Vysokoškolsky vzdělané ženy se vracejí častěji ke svému původnímu zaměstnavateli, než ženy s nižším vzděláním.

Nyní vypracujeme čtyřpolní tabulku.

Vzdělání žen	Návrat k původnímu zaměstnavateli	Jiný zaměstnavatel
Vysokoškolské	22 (a)	8 (b)
Nižší vzdělání	46 (c)	24 (d)

Tabulka č. 1 Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí-kvadrát

Zvolená hladina významnosti je 0,001.

V případě kontingenční tabulky lze χ^2 vypočítat:

$$\chi^2 = 100 * \frac{(ad - bc)^2}{(a+b)*(a+c)*(b+d)*(c+d)}$$

Konkrétní výpočet dle čtyřpolní tabulky:

$$\chi^2 = 100 * \frac{(22*24 - 8*46)^2}{30*68*32*70}$$

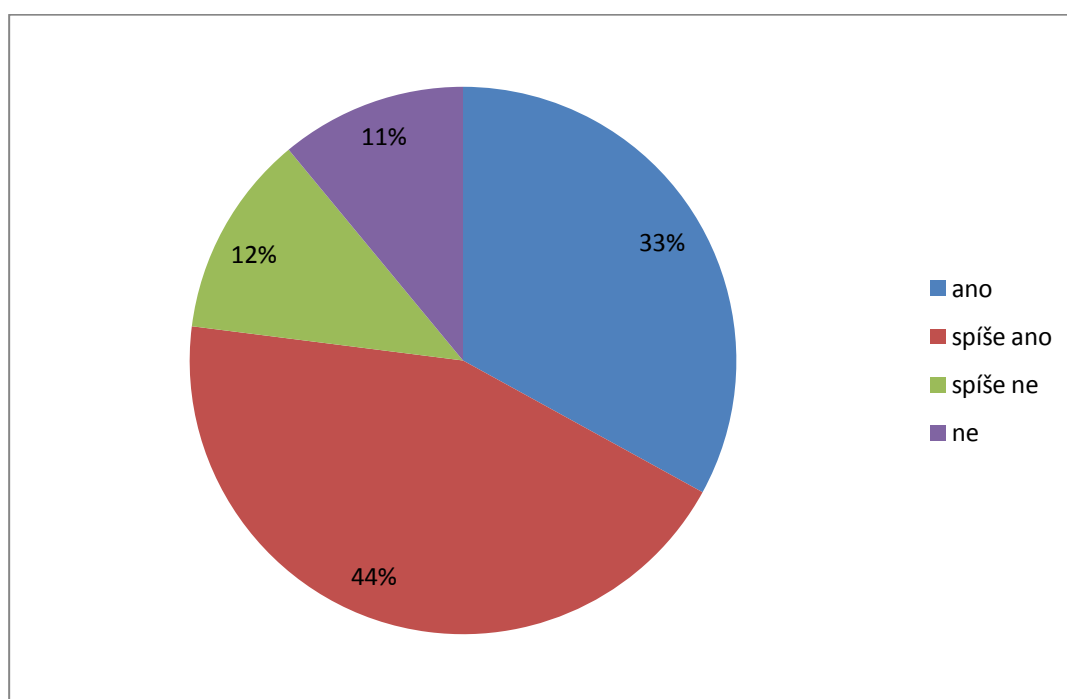
$$\chi^2 = 0,56$$

Čtyřpolní tabulka má 1. stupeň volnosti, vypočítanou hodnotu χ^2 srovnáme s kritickou hodnotou pro 1 stupeň volnosti a zvolenou hladinu významnosti $\chi^2_{(0,001)}(1) = 6,635$.

χ^2 není větší než $\chi^2_{(0,001)}(1)$ proto přijímáme nulovou hypotézu, tzn., že mezi jevy není statisticky významný rozdíl.

Snažil se Vám zaměstnavatel vyhovět (pokud si potřebujete vzít dovolenou) když má Vaše dítě prázdniny, školka je zavřená apod.

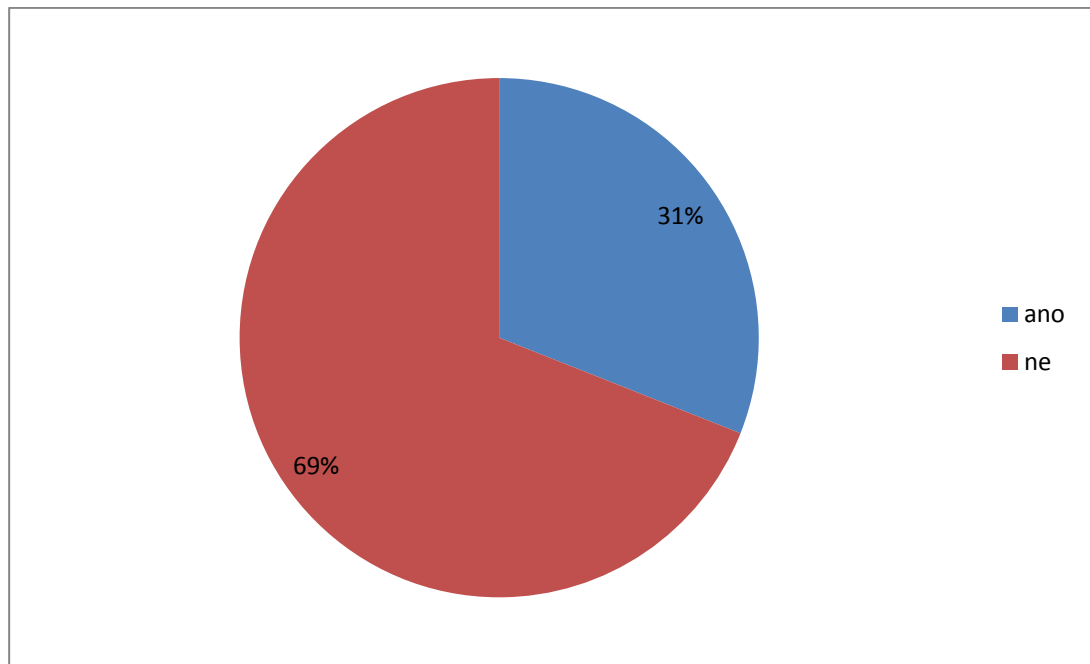
Graf č. 14 nám ukazuje, jak se zaměstnavatel snaží vyhovět respondentkám co se týká dovolené, kvůli péči o dítě. Víme, že zaměstnavatel může zaměstnanci s částí jeho dovolené hýbat, jak se mu to hodí. Tudíž záleží pouze na jeho „vstřícnosti“. Nejčastější odpověď je spíše ano, a hned za ním je ano. Asi 11% odpovědělo, že se mi zaměstnavatel nesnaží vyhovět.



Graf č. 14 Vstřícnost zaměstnavatele ohledně čerpání dovolené

Byla Vám nabídnuta úprava pracovní doby z důvodu péče o malé dítě?

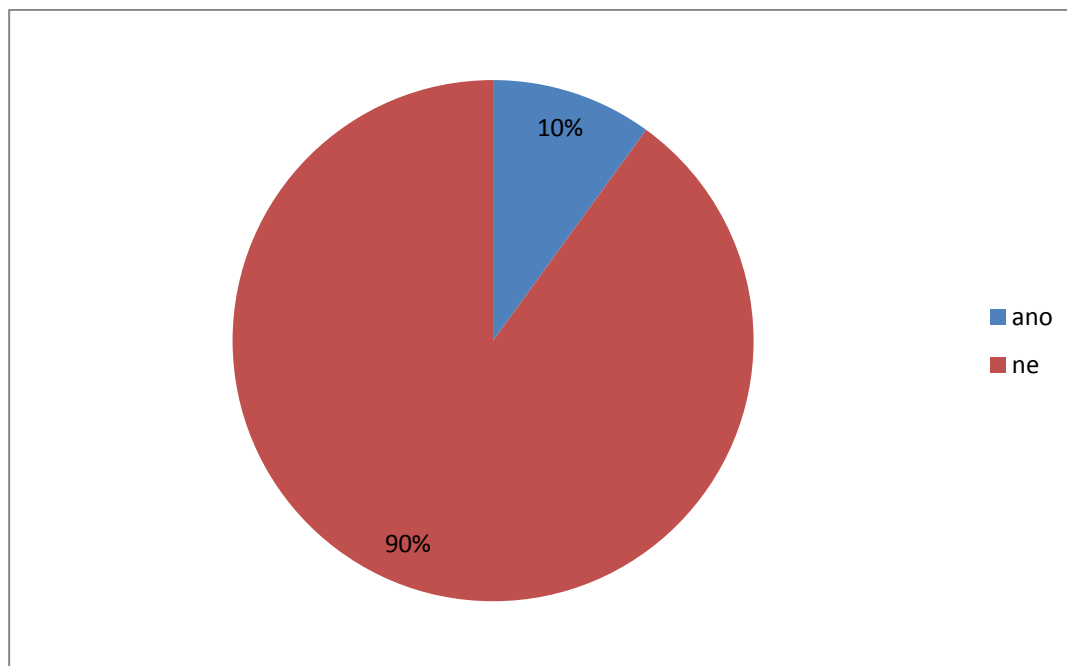
Na otázku jestli byla respondentkám nabídnuta úprava pracovní doby, když pečují o malé dítě, většině respondentkám tato úprava nabídnuta nebyla. Je možné, že zaměstnavatel spoléhá na to, že pokud by žena měla o změnu zájem, požádá o ni sama.



Graf č. 15 Nabídka zaměstnavatele pro úpravu pracovní doby

Poskytnul Vám zaměstnavatel nějaké zaměstnanecké benefity zaměřené na rodinu?

Čím dál častěji se hovoří o zaměstnaneckých benefitech, a zejména těch, které jsou zaměřeny na rodinu. V teoretické části jsme si popsali alternativní úvazky, které může zaměstnavatel ženám nabízet nebo také institucionální zařízení péče o děti předškolního věku, jako jsou firemní školky apod. Jsou i další typy benefitů a chtěli jsme vědět, zda jsou ženám nabízeny. Z výzkumu vyplynulo, že až 90% zaměstnavatelů tyto benefity neposkytuje. U zbylých respondentek nás zajímalo, jaké benefity jim jsou nabízeny. Mezi ně patří už zmíněná úprava pracovní doby, dny volna navíc z rodinných důvodů, firemní školka, alternativní pracovní úvazky nebo vzít s sebou dítě na pracoviště v nouzových situacích, slevové poukázky na sportovní, kulturní i jiné akce.



Graf č. 16 Zaměstnanecké benefity zaměřené na rodinu

5.3 Shrnutí praktické části

Výzkum jsme prováděli s užším výzkumným vzorkem a tou jsou zaměstnané ženy, které se nedávno vrátili z rodičovské dovolené a nyní pracují jako úřednice, asistentky či administrativní pracovnice.

Z výzkumného šetření je zřejmé, že podmínky pro ženy, které se vrací po mateřské dovolené, nejsou ideální. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zaměstnané ženy, které harmonizaci rodinného a pracovního života uvědoměle či neuvědoměle řeší.

Na rodičovské dovolené zůstávají převážně do 3 let věku dítěte. Některé i déle. Jen malé procento zůstává doma kratší dobu. Oproti jiným zemím většina českých žen pracuje na plný pracovní úvazek a to hned po rodičovské dovolené. Dokonce asi třetina žen je aktivní na trhu práce i během rodičovské dovolené. Většina žen, i když jsou zaměstnány ve feminizovaných oborech, zastávají funkci řadového zaměstnance.

Dále jsme se zaměřili na nástroje harmonizace rodinného a pracovního života. Většina žen by upřednostnila alternativní pracovní úvazek před klasickým plným úvazkem. Nejžádanějším je pružná pracovní doba. Což je pochopitelné. Mohou si nastavit začátek a konec pracovní doby a tím se dá pracovní doba lépe skloubit s povinnostmi v domácnosti. Dalším nástrojem je hlídání dětí předškolního věku. Nejvyužívanější jsou mateřské školy. O jesle

zájem zatím moc není, a pokud už se nějaká žena rozhodla, že by dítě do jeslí dala, ne vždy jsou v okolí nebo mají volné místo. Častým nástrojem harmonizace rodiny a práce je pomoc prarodičů, což koresponduje s teorií.

Další oblastí, kterou jsme v dotazníkovém šetření řešili, je situace v zaměstnání. Jestli se zaměstnankyně vracejí zpět do stejného zaměstnání a jak se chová zaměstnavatel k ženám s dětmi. Stanovenou hypotézu, zda se ženy s vysokoškolským vzděláním vracejí častěji zpět do stejného zaměstnání než ženy s nižším vzděláním, jsme nepotvrdili. Je možné, že je to zapříčiněno omezeným výzkumným vzorkem. Co se týká přímo zaměstnavatele, většinou se snaží ženám vyhovět, co se týče čerpání dovolené, když mají jejich děti prázdniny a školky jsou zavřené. Úpravu pracovní doby stejně jako zaměstnanecké benefity v současnosti sami od sebe nenabízejí.

5.4 Návrhy a doporučení

Z výzkumu můžeme říct, že podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života a s tím spojený návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené nejsou nastaveny nejlépe. Oproti jiným zemím je zde poměrně dlouhá rodičovská dovolená, a ženy tuto délku využívají, většinou v plném rozsahu.

To může být zapříčiněno nedostatečnou kapacitou institucionální péče pro děti mladší tří let. Některé firmy se snaží zavádět např. firemní školky, ale zatím jich není mnoho. Samozřejmě záleží na velikosti zaměstnavatele. Pro malé zaměstnavatele by výhodné určitě nebylo zakládat firemní školky nebo dětské skupiny. Bylo by to finančně náročné a obsazenost takového zařízení by nebyla vysoká. Pokud by jejich zaměstnanci měli zájem své děti dát do firemní školky nebo do podobného zařízení, mohli by se menší zaměstnavatelé vzájemně spojit a založit takové zařízení pro své zaměstnance. U větších zaměstnavatelů by to bylo jednodušší, jelikož většina z nich zaměstnává hodně žen s malými dětmi. Vše by samozřejmě záleželo na tom, jestli by ženy měly o takovou službu zájem. Výhodou firemních zařízení pro péči o děti je v tom, že by jejich provozní doba mohla být přizpůsobena pracovní době rodiče.

Důležitá je nabídka práce na alternativní pracovní úvazky. Ženy by na ně ve většině případů pracovat chtěly, ale jejich nabídka je značně omezena. Mají zájem nejvíce o pružnou pracovní dobu a o práci z domova. Přitom zrovna pružná pracovní doba není pro zaměst-

navatele vůbec finančně náročná. Po určitou dobu by byly ženy na pracovišti a zbytek pracovní doby by si rozvrhly podle své potřeby. Práce z domu by mohla vyžadovat malé finanční prostředky od zaměstnavatele např. firemní telefon, zařízení internetové sítě, koupě notebooku nebo tiskárny. Jedná se o malé finanční položky a určitě by zaměstnavatele nějak nezatížili. Navíc spousta domácností internetem, počítačem nebo notebookem disponuje, tudíž by se náklady ještě snížily. U takových úvazků jde především o důvěru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. A proto možná odtud pramení hlavní problém, proč takové úvazky dostatečně neposkytují, když především u profesí, jako je náš výzkumný soubor, je to reálné.

Aby se změnila situace pro ženy při návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je důležité, aby se změnil pohled zaměstnavatele na ženy jako matky. Důležitá je společná komunikace. Říct si jaké jsou možnosti, jaké představy má zaměstnavatel i zaměstnanec, a pokusit si najít „zlatou střední cestu“.

ZÁVĚR

Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené a problémy s tím spojené se v posledních letech dostávají mezi velmi aktuální témata. Esping-Andersen tento problém zahrnul mezi novodobá sociální rizika. Mateřská a rodičovská dovolená je obdobím, kdy žena ve většině případů zůstává s dítětem či dětmi doma ze zaměstnání. Je to radostné období, kdy může pozorovat, jak dítě roste, učit ho novým věcem apod. Toto období, u většiny žen, jednoho dne skončí a ženy se vrací zpět do zaměstnání.

Právě této životní etapě jsme se věnovali. Ženy mají značné obavy, že za dobu po rodičovské dovolené ztratily své pracovní kompetence, že neseženou hlídání pro své dítě, že budou trávit většinu dne v práci atd.

Trh práce je jedním z pilířů sociálního režimu. Tento pilíř stále častěji selhává a je zdrojem nových sociálních rizik, mezi které patří právě matky, které nedokážou sladit zaměstnání s péčí o děti. Evropský sociální fond se snaží zaměřit na propagaci a osvětu principu rovných příležitostí, motivovat zaměstnavatele k využití nových forem zaměstnání. Stát se může snažit vytvářet opatření, podporovat projekty, které tuto problematiku řeší. Nejdůležitější prvkem jsou však zaměstnavatelé. To oni musí mít chuť chtít něco v podniku změnit. Jak bylo zmíněno v teoretické části, důležitá je firemní kultura. V tomto případě to jsou prorodinná opatření. Spoustu zaměstnavatelů postupně přicházejí na to, že pokud chtějí být úspěšní a prosperující, je důležité, aby jejich zaměstnanci byli spokojení.

Harmonizaci rodinného a pracovního života řeší především ženy. Jsou zatíženy „dvousměnným provozem“. Pracují ve většině případů hned po RD na plný úvazek a do toho musejí zvládat péči o dítě a domácnost. Existují určité nástroje, které pomáhají rodinu a práci sladit. Tím jsou služby, které poskytují péči pro děti předškolního věku. Hodně zařízení, které tuto službu poskytují, nemají kapacitu na to, aby pobraly všechny děti. Proto začínají vytvářet další typy hlídacích zařízení jako například firemní školka a nyní hodně debatovaná dětská skupina. Mateřské školy mají nevýhodu v tom, že jejich otevírací doba často neodpovídá pracovní době ženy. Dalším nástrojem jsou alternativní pracovní úvazky. Podle výzkumu v praktické části by ženy měly největší zájem o pružnou pracovní dobu a práci z domu, což je pochopitelné, jelikož by si přizpůsobili pracovní dobu, jak by se jim to hodilo a taky by předešly právě problému, kdo vyzvedne dítě ze školky apod.

Tím vším jsme se zabývali v teoretické a praktické části.

Každá žena, je jedinečná, a to co platí pro jednu, nemusí platit pro druhou. Snažili jsme se o ucelený pohled problematiky návratu na trh práce po RD a sladění rodinného a pracovního života. Můžeme jen doufat, že se situace v zaměstnání i na trhu práce bude stále zlepšovat.

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. ISBN 978-80-210-5012-9.
- [2] ČERMÁKOVÁ, Marie et al., 2002. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav AVČR. ISBN 80-7330-026-5.
- [3] FIALOVÁ, Eva, 2010. Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladit rodinu a práci? Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-33-9.
- [4] KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. 2013. Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4480-3.
- [5] KELLER, Jan, 2011. Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-059-9.
- [6] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.
- [7] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al., 2011. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-054-4.
- [8] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al., 2006. Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita. Praha: Sociologický ústav AVČR. ISBN 80-7330-112-1.
- [9] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela, 2009. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portal. ISBN 978-807-3676-155.
- [10] MOŽNÝ, Ivo, 2008. Rodina a společnost. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-86429-87-8.
- [11] SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert. ISBN 80-7326-104-9.
- [12] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, 2008. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Albert: ISBN 80-7326 -140-5.
- [13] BOHÁČOVÁ, K., L. RYNTOVÁ a M. TICHÁ, 2012. Lidé jsou to nejcennější, co máte: prorodinná opatření ve firmách. Praha: Aperio: ISBN 978-80-904301-1-2.

[14] TURECKIOVÁ, Michaela, 2004. Rozvoj a řízení lidí ve firmách. Praha: Grada. ISBN 80-247-0405-6.

Internetové zdroje:

[15] APERIO. Poslání, cíle, činnost. www.aperio.cz [online]. © 2014 [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/133/poslani-cile-cinnost>

[16] BUSINESS CENTER. Zákoník práce. www.business-center.cz [online]. © 2014 [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast3.aspx>

[17] CENTRUM KAŠPAR. O nás. www.centrum-kaspar.cz [online]. © 2012 [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: <http://www.centrum-kaspar.cz/category/o-kasparovi/>

[18] ČESKÁ TELEVIZE. Ekonomika. www.ceskatelevize.cz [online]. © 2014 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/235904-konto-pracovni-doby-muze-pro-pracovniky-znamenat-i-400-hodin-prescasu/>

[19] DENÍK REFERENDUM. www.denikreferendum.cz [online]. © 2014 [cit. 2014-01-06]. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/15290-ministerstvo-prace-podpori-zamestnanost-matek-s-detmi>

[20] DIVERSITY MANAGEMENT. www.diversity-management.cz [online]. © 2014 [cit. 2014-04-11]. Dostupné z: <http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=124>

[21] FEMINISMUS. Alternativní pracovní úvazky. www.feminismus.cz [online]. © 2013 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/alternativni-pracovni-uvazky>

[22] GENDER STUDIES. www.genderstudies.cz [online]. © 2011 [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>

[23] GENDER STUDIES. www.genderstudies.cz [online]. © 2011 [cit. 2014-02-03]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/castecny-uvazek-zamestnanec>

[24] GENDER STUDIES. www.genderstudies.cz [online]. © 2011 [cit. 2014-02-03]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/pruzna-pracovni-doba-zamestnanec>

[25] GENDER STUDIES. www.materskarodicovska.cz [online]. © 2011 [cit. 2014-01-06]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

[26] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života. www.esfcr.cz [online]. ©

- 2008 [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>
- [27] IDNES. Ekonomika. www.ekonomika.idnes.cz. [online]. © 2014 [cit. 2014-04-11]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/trinacte-platy-rostou-ale-dostava-je-mene-lidi-f4b-/ekonomika.aspx?c=A121210_142809_ekonomika_spi
- [28] NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU. O nás. www.rodiny.cz. [online]. © 2012 [cit. 2014-04-07]. Dostupné z: <http://www.rodiny.cz/o-nas>
- [29] MINISTERSTVO ŠKOLTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Vzdělávání. www.msmt.cz [online]. © 2014 [cit. 2014-04-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>
- [30] NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. www.nuov.cz [online]. © 2008 [cit. 2014-01-08]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr>
- [31] SLADOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA. Pravidla soutěže vstřícný zaměstnavatel. www.sladovani-kunovice.cz [online]. © 2014 [2014-04-02]. Dostupné z: <http://www.sladovani-kunovice.cz/pravidla-souteze-vstricny-zamestnavatel/>
- [32] VÝZKUMNÝ ÚSTAV SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. www.vupsv.cz [online]. © 2014 [cit. 2014-03-28]. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2a&site=default

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- Aj. A jiné.
- Apod. A podobně
- Atd. A tak dále.
- ČR Česká republika.
- Dle Podle.
- EU Evropská unie.
- Např. Například.
- O.s. Občanské sdružení.
- RD Rodičovská dovolená.
- S. Strana.
- Tzv. Takzvaně.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf č. 1 Věk respondentek	32
Graf č. 2 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	33
Graf č. 3 Čas strávený na RD.....	34
Graf č. 4 Typy pracovního úvazku využívány v současnosti	35
Graf č. 5 Aktivní ženy na trhu práce během RD.....	35
Graf č. 6 Pracovní pozice respondentek v zaměstnání	36
Graf č. 7 Výběr profese	37
Graf č. 8 Alternativní pracovní úvazek	38
Graf č. 9 Typ alternativních úvazku a zájem o ně.....	38
Graf č. 10 Využití institucionální péče o děti předškolního věku.....	39
Graf č. 11 Využití jeslí	40
Graf č. 12 Pomoc prarodičů.....	40
Graf č. 13 Návrat do původního zaměstnání	41
Graf č. 14 Vstřícnost zaměstnavatele ohledně čerpání dovolené.....	43
Graf č. 15 Nabídka zaměstnavatele pro úpravu pracovní doby	44
Graf č. 16 Zaměstnanecké benefity zaměřené na rodinu	45

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí-kvadrát.....	42
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1: Dotazník

PŘÍLOHA P1: DOTAZNÍK

1. Váš věk:
 - a) do 25 let
 - b) 26 – 35 let
 - c) 36 a více

2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:
 - a) Základní
 - b) Vyučena
 - c) Středoškolské s maturitou
 - d) Vyšší odborné
 - e) Vysokoškolské

3. Jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené?
.....

4. Nyní pracujete na:
 - a) Plný úvazek
 - b) Částečný úvazek
 - c) Jiný.....

5. Byla jste na během rodičovské dovolené aktivní na trhu práce?
 - a) Ano
 - b) Ne

6. Máte v zaměstnání vedoucí či řídicí pozici nebo jste řadová zaměstnankyně?
.....

7. Vybrala jste si svou profesi s ohledem na to, že budete mít v budoucnu rodinu?
 - a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
 - e) Vůbec jsem nad tím neuvažovala

8. Upřednostnila byste po RD alternativní úvazek před klasickým plným úvazkem?

a) Ano částečný

pružná pracovní doba

stlačený pracovní týden

práce z domu

sdílené pracovní místo

konto pracovní doby

jiný.....

b) Ne

9. Jaký typ institucionálního hlídání využíváte nebo využijete?

a) MŠ

b) Firemní školka

c) Hlídací centra

d) Jiné.....

e) Žádné

10. Využila byste možnost dát dítě do jeslí?

a) Ano * dala jsem dítě do jeslí

* ale žádné jesle v okolí nejsou

* ale neměli volné místo

b) Ne

11. Pomáhají Vám rodiče (Vaši, partnerovi) s péčí o dítě či o domácnost?

a) Ano

b) Spíše ano

c) Spíše ne

d) Ne

12. Vrátila jste se do původního zaměstnání, kde jste byla zaměstnaná před nástupem na mateřskou dovolenou?

a) Ano * Na stejnou pozici

* Na nižší pozici

* Na vyšší pozici

b) Ne

13. Snažil se Vám zaměstnavatel vyhovět (pokud si potřebujete vzít dovolenou), když má vaše dítě prázdniny, školka je zavřená apod.?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

14. Byla Vám nabídnuta úprava pracovní doby z důvodu péče o malé dítě?

- a) Ano
- b) Ne

15. Poskytnu Vám zaměstnavatel nějaké zaměstnanecké benefity zaměřené na rodinu?

- a) Ano Jaké.....
- b) Ne