

**Univerzita Karlova**

**Filozofická fakulta**

Katedra sociální práce

# **Diplomová práce**

Studijní obor: Sociální práce a sociální politika

Bc. Soňa Kocandová

**Začleňování žen po mateřské dovolené na trh práce v oblasti Třeboňska**

Women's integration into the Labour market after Maternity leave in Třeboňsko region

## Poděkování

Děkuji za odborné vedení a cenné rady PhDr. Jaroslavě Šťastné, PhD. Rovněž děkuji všem respondentkám, ochotným pracovnícím mateřských škol a pracovnícím Úřadu práce. Také kolegyním z Ministerstva práce a sociálních věcí za jejich důvěru a v neposlední řadě děkuji mé rodině.

*Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.*

*V Praze dne*

.....

*Bc. Soňa Kocandová*

## **Abstrakt**

Diplomová práce je zaměřena na začlenění žen po mateřské a rodičovské dovolené na trh práce. Zabývá se specifiky zaměstnávání žen, důležitou oblastí sladování osobního a pracovního života a v neposlední řadě zařízeními pro děti do 6 let. V teoretické části jsou nastíněny právě tyto poznatky a porovnány se situací v zahraničí. V následující empirické části jsou popsány výzkumné metody, a to polostrukturované rozhovory s matkami s dětmi, dotazník s pracovníci kontaktních pracovišť Úřadu práce a dotazník s pracovníci Generálního ředitelství ÚP. V této části se nachází také analýza zjištění a závěrečná interpretace výsledků. V diskusi jsem představila závěrečné poznatky v kontextu autorů uvedených v teoretické části práce a náměty na zlepšení. Na závěr jsem shrnula celou svou práci a dosažení cílů práce.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost – trh práce – zaměstnávání žen – mateřská a rodičovská dovolená

## **Abstract**

This thesis is focused on the integration of women after maternity and parental leave into the labour market. It is concerned with the specifics of women's employment, an important area of harmonization personal and professional life and finally facilities for children up to 6 years. In the theoretical part I outlined exactly these findings and compared with the situation abroad. The following section described the empirical research methods and interviews with mothers with children, questionnaires with workers of contact offices of the Labour Office and questionnaires with workers of the Directorate of Labour Office. In this section there is also an analysis of the findings and the final interpretation of the results. In the discussion I introduced the concluding observations in the context of the writers mentioned in the theoretical part and suggestions for improvements. In conclusion, I summarized my entire work and evaluated achievement of goals.

## **Key words**

Unemployment – Labour market – Women's employment – Maternity and Parental leave

# Obsah

ÚVOD .....	9
TEORETICKÁ ČÁST .....	12
1. VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA .....	12
2. SPECIFIKA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN .....	14
2.1 VÝVOJ (NE) ZAMĚŠTNANOSTI ŽEN .....	15
2.2 ŽENY S DĚTMI JAKO RIZIKOVÁ SKUPINA NA TRHU PRÁCE .....	17
2.3 SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY .....	18
2.4 DISKRIMINACE MATEK S DĚTMI .....	19
3. MATEŘSTVÍ A RODIČOVSTVÍ .....	22
3.1 DÁVKY V MATEŘSTVÍ A RODIČOVSTVÍ .....	22
3.1.1 Srovnání se zahraničím .....	24
3.2 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ .....	26
3.3 ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI (DO 6 LET VĚKU) .....	27
3.3.1 Srovnání se zahraničím .....	30
4. PODPORA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN .....	31
4.1 FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ .....	31
4.1.1 Úprava pracovní doby .....	31
4.1.2 Částečný úvazek .....	32
4.1.3 Práce z domova .....	33
4.2 ZAMĚŠTNAVATELÉ A STÁT .....	33
4.3 PODPORA ÚŘADŮ PRÁCE .....	34
4.4 ZAČLENĚNÍ ŽEN NA TRH PRÁCE PO MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	37
5. TRH PRÁCE NA TŘEBOŇSKU .....	39
EMPIRICKÁ ČÁST .....	42
6. VÝZKUMNÉ CÍLE .....	42
7. METODIKA VÝZKUMU .....	43
7.1 ZKOUMANÝ SOUBOR .....	47
8. VÝSLEDKY .....	51
8.1 ANALÝZA ROZHOVORŮ S ŽENAMI PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	51
8.2 ANALÝZA DOTAZNÍKU S PRACOVNICEMI ÚŘADU PRÁCE .....	64
8.3. VÝSLEDKY DOTAZNÍKU S PRACOVNICEMI GENERÁLNÍHO ŘEDITELSTVÍ ÚP .....	67
8.4. CELKOVÉ SHRUTÍ .....	68
8.4.1 Srovnání odpovědí podle měst .....	69
8.4.2 Srovnání odpovědí podle vzdělání .....	69
9. DISKUSE A NÁMĚT NA ZLEPŠENÍ .....	71
10. ZÁVĚR .....	76
SEZNAM LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ .....	79
MONOGRAFIE .....	79
ELEKTRONICKÉ ZDROJE .....	82
SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ .....	85

<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>86</b>
PŘÍLOHA Č. 1: VZOR DOTAZNÍKU S OTEVŘENÝMI OTÁZKAMI PRO PRACOVNICE ÚŘADU PRÁCE .....	86
PŘÍLOHA Č. 2: VZOR DOTAZNÍKU S OTEVŘENÝMI OTÁZKAMI PRO PRACOVNICE GENERÁLNÍHO ŘEDITELSTVÍ ÚŘADU PRÁCE .....	88
PŘÍLOHA Č. 3: TRANSKRIPCE ROZHOVORŮ SE ŽENAMI PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	89

## **Seznam zkratek**

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČB – České Budějovice

ČR – Česká republika

DVZ – Denní vyměřovací základ

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

GŘÚP – Generální ředitelství Úřadu práce

IAP – Individuální akční plán

MD – Mateřská dovolená

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠ – Mateřská škola

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NoPP SÚPM – Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PPM – Peněžitá pomoc v mateřství

RD – Rodičovská dovolená

SOŠ – Střední odborná škola

SŠ – Střední škola s maturitou

ÚP – Úřad práce

VOŠ – Vyšší odborná škola

VŠ – Vysoká škola

ZŠ – Základní škola



## Úvod

Mateřství a rodičovství je náročnou etapou v životě každé ženy. Ještě o něco více, když při péči o dítě žena pracuje a funguje tak „na dvě směny“. V průběhu mého navazujícího studia jsem se začala o tuto problematiku více zajímat a zvolila jsem si praxi na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Třeboni, kde mne nejvíce zaujala oblast zprostředkování zaměstnání, kterou navštěvovaly i matky s malými dětmi. Zároveň jsem si všimla situace na Třeboňsku, kde podle mého není zrovna optimální vzhledem k nízkému počtu pracovních míst a malému počtu zařízení péče o děti. A proto po mých úvahách vykryštovalo téma mé diplomové práce, začleňování žen po mateřské a rodičovské dovolené na trh práce – na Třeboňsku.

Téma je zajímavé a poutavé, protože otázka zaměstnávání žen po mateřské dovolené byla, je a bude aktuální i v budoucnu. Toto období je náročným úsekem života, který je velmi důležitý a ženy v něm potřebují určitou míru podpory a pochopení. Ženy jsou odedávna ohroženější skupinou na trhu práce než muži a potřebují zvýšenou podporu jak ze strany státu, tak i zaměstnavatele z důvodů spojených právě s mateřstvím a rodičovstvím. Rodiče musí dítěti věnovat svou pozornost, uzpůsobit si podle toho svůj život a vynakládat nemalé prostředky na zajištění bezpečného zázemí pro dítě. To vyžaduje na čas opustit zaměstnání, přičemž většinou s dítětem doma zůstává matka. V poslední době se objevuje trend, kdy na rodičovskou nebo na mateřskou dovolenou nastupují také muži a začínají tak čerpat stejné výhody jako ženy. Z části se tak může dít kvůli vyšším příjmům a z toho odvozených vyšším vypočteným dávkám, z čehož plyne, že pro rodinu je výhodnější, aby v domácnosti zůstal otec dítěte. V některých zemích Evropské unie jsou již zavedeny tzv. otcovské dovolené či dávky pro otce. Otázka rovnoprávnosti mužů a žen nás provádí v posledním století často a také se stále více zaměřuje pozornost na sladování zaměstnání a rodičovství. Bohužel rozsah práce neumožňuje zabývat se podrobněji otcovskou dovolenou.

Důležité je si uvědomit, že pro úspěšné sladění rodiny a zaměstnání je třeba spolupráce více stran – žen a jejich partnerů, zaměstnavatelů, obcí a zřizovatelů školek a v neposlední řadě také státu ve smyslu nastavování podmínek pro vyhovující život rodiny s dětmi. Tato etapa života, tedy mateřství a na něj navazující rodičovství, je velice významné pro formování osobnosti dítěte a stejně tak je (ve valné většině případů) požehnaným a šťastným obdobím pro matku. To se později potvrdilo v empirické části. Ženy zůstávají doma s dětmi a pečují o ně, tráví najednou volný čas úplně jinak a některým zaměstnavatelům se může zdát, že delší vyřazení z pracovního procesu může způsobit ztrátu kvalifikace a znalostí. Pokusím se

zachytit specifika této situace, protože návrat do zaměstnání je pro ženy náročnou etapou, zvláště tehdy, když doma mají děti, které mohou kdykoliv onemocnět. Siegel (2012, s.12) uvádí, že u žen s malými dětmi existuje riziko častých absencí z důvodu nemoci dítěte, což se může zaměstnavateli jevit nevýhodně. U žen bezdětných hrozí brzký odchod na mateřskou dovolenou a diskriminace ze strany zaměstnavatele je nasnadě.

Tyto a další poznatky jsou rozšířeny v teoretické části diplomové práce, která zahrnuje nejprve obecné pojetí práce v životě člověka, specifika zaměstnávání žen a oblast sladování práce a péče o dítě. Dále také mateřskou a rodičovskou dovolenou, peněžité dávky poskytované v této době a druhy zařízení, do kterých se děti mohou umístit v době, kdy rodičovská dovolená končí a matka se navrácí do zaměstnání. V neposlední řadě je popsána konkrétní situace v oblasti Třeboňska a mimo jiné formy podpory zaměstnávání žen spolu s Úřady práce.

Po nastínění těchto poznatků přichází na řadu empirická část s vlastním výzkumem. V práci jsou stanoveny dva výzkumné cíle práce, na které jsem se snažila zjistit odpovědi skrze další výzkumné otázky.

### **Výzkumný cíl č. 1**

- Zmapovat situaci na Třeboňsku při opětovném zařazení na trh práce z pohledu žen po mateřské (a rodičovské) dovolené.

### **Výzkumný cíl č. 2**

- Zjistit, zda funguje podpora žen po mateřské (rodičovské) dovolené ze strany Úřadu práce.

Jako metody získání dat byly zvoleny polostrukturované rozhovory a dvakrát dotazování pomocí otevřených otázek (formou dotazníku). Prostřednictvím rozhovorů bude zachycena situace ze strany matek s dětmi v okamžiku po návratu na trh práce, a tehdy, kdy již mají po rodičovské dovolené. V rámci rozhovorů bude také zjištěno, jak probíhal návrat do práce právě u nich, zda se přihlásily na úřad práce nebo si práci našly samy, v čem vidí těžkosti při sladování práce a rodiny a mnohé další. Zároveň bude využito dotazníků pro dokreslení druhého pohledu od pracovníků Úřadů práce (dále jen ÚP) a pracovníků Generálního ředitelství ÚP. Rozhovory obsahují doplňující otázky pro rozvedení stručných odpovědí

respondentek. Po analýze odpovědí všech zainteresovaných stran přichází diskuse, námět na zlepšení a závěr.

Práce by mohla být dále využitelná a nápomocná v oblasti sladování rodiny a zaměstnání, mohla by upoutat pozornost mimo jiné na ožehavé téma diskriminace ze strany zaměstnavatele a na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami. Také může posloužit v rozšíření povědomí o tom, co v oblasti Třeboňska chybí a co by vyžadovalo efektivnější řešení. Dále může být k dispozici i respondentkám samotným, které by tak mohly srovnat svůj pohled na věc s ostatními dotazovanými a s pohledem pracovníků Úřadu práce. Pro tyto pracovníce může sloužit jako podnět k zamyšlení a námět na zlepšení své práce.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. Význam práce pro člověka

V zaměstnání stráví jedinec značnou část svého života. Práce má více rovin, jimiž utváří člověka jako takového. Má ekonomickou, psychickou i sociální rovinu. Jednak protože si člověk musí obstarat peníze k obživě a dalším nezbytným věcem (ekonomická), ale pokud zároveň člověka práce baví a naplňuje ho, je zdrojem seberealizace a místem plnění svých cílů a aspirací (psychologická). Práce je také jedním z faktorů pro určení sociálního statusu a prestiže, na základě kterého ostatní lidé k jedinci přistupují. Práce je také důležitým aspektem pro rozvržení času. Nezaměstnaný totiž o tuto strukturu přichází a čím déle nemá práci, tím hůře se do ní poté vrací zpět (sociální). Práce lidstvo doprovází odjakživa a postupem času se začala více diverzifikovat a dnes je modernizována a technologicky pokročila natolik, že je čím dál těžší přizpůsobit se probíhajícím změnám na trhu práce. Přejechod k moderní a postmoderní společnosti způsobil mnohé změny a začal klást mnohem vyšší nároky na zaměstnání (Hašková a kol., 2014, s.17).

V této fázi se hodí výrok Boženy Buchtové (2002, s.76), že: „*skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí.*“

Buchtová (2002, s.76) dále uvádí, že ztráta zaměstnání je v naší kultuře nemalým zásahem do života a může být dokonce zdrojem existenciálního traumatu. K tomu všemu se vytrácí odměna jako hlavní zdroj příjmů a uspokojování potřeb a vzniká nejistota jak osobní, tak rodinná. Cituje Karla Engliše, který uvádí, že již tehdy (v roce 1924) byla nezaměstnanost nezbytným sociálním jevem a ztráta práce pro člověka byla ztrátou podkladu celé existence. Existuje mnoho vymezení tohoto pojmu, například i Mezinárodní organizace práce má svou definici. Za nezaměstnané se v ekonomii považují osoby v produktivním věku, které splňují tři podmínky – nemají placené zaměstnání, práci si aktivně hledají a jsou ochotny do zaměstnání nastoupit ihned (Buchtová, 2002, s.65). Když se člověk rozhoduje, zda vstoupit na trh práce a zvolit si zaměstnání, zvažuje rovněž, zda se mu to vyplatí, porovnává si mzdu a také to, zda nebude mít větší uspokojení z volného času či sociálních dávek.

Co se týče zaměstnání v životě žen, dříve své postavení neměly zdaleka jisté jako dnes a v minulosti se u nás mohly prosadit jen urozené ženy. Postupně se od rozdělování do tříd ustoupilo a v souvislosti s feministickým hnutím se ustanovilo rovné postavení mezi oběma pohlavími. Žena může volit, může svobodně říkat svůj názor, má právo založit rodinu,

pracovat, podnikat a vykonávat mnoho dalších činností. Má právo na stejné zacházení, na stejnou odměnu za stejnou práci a na rovné příležitosti ve všech sférách života. Zároveň má právo pracovat a současně mít rodinu, sladovat tak nárok na mateřství s právem na práci.

Tímto tématem je třeba se zabývat i proto, aby ženy měly vyhovující podmínky (i ty pracovní) v době, ve které se starají o budoucí plnohodnotné členy společnosti. Jedná se o důležitou etapu v životě žen, v níž potřebují věnovat zvýšenou péči a podporu

## 2. Specifika zaměstnávání žen

Tato rozsáhlejší kapitola se zabývá specifiky zaměstnávání žen, protože ženy jsou skupinou, která vykazuje významné rozdíly oproti mužům. Zaměstnanost žen v první řadě ovlivňuje mateřství, kvůli kterému žena přerušuje svou pracovní kariéru a věnuje se péči o dítě. Kodymová a Koláčková (2010, s.302) uvádí, že oslabené postavení žen v oblasti zaměstnání plyne z upřednostňování mužské pracovní síly zaměstnavateli, a to ze dvou důvodů – pro větší flexibilitu a to, že se zpravidla tolik nestarají o domácnost (co do časové náročnosti). Mladá žena čelí znevýhodnění v tom smyslu, že v blízké době jistě bude chtít otěhotnět a založit rodinu, v čemž se potenciálnímu zaměstnavateli zdá být její přijetí rizikovější.

Kuchař (2007, s.143) uvádí, že jako nejvíce kritický je vnímán moment, kdy ženy odcházejí plnit své mateřské a posléze základní výchovné povinnosti, což je pro jejich pozici na trhu práce nevýhodné. Kuchař (2007, s.144) také upřesňuje, že pokud jde o ženy s nižším vzděláním, těm jsou více dostupná místa s nižšími požadavky na výkon práce (prodavačka, dělnice) za cenu menšího platového ohodnocení.

Trh práce je, ať chceme nebo ne, genderově segmentovaný a vytváří se tak rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů. Sirovátka (2006, s.134) popisuje také vertikální segmentaci, která značí nižší tarifní finanční ohodnocení žen a malou účast žen ve vedoucích pozicích (s tím je spojen tzv. skleněný strop a překážky žen v kariérním postupu). Palíšková (2014, s.85) s výrokem souhlasí a přiznává, že postavení žen je v porovnání s muži opravdu nejistější. To se týká právě rozdílů v odměňování a v pomalejším kariérním růstu u žen. Na postavení žen ve státě mají také vliv kulturní a společenské podmínky, které jsou v každé zemi Evropské unie odlišné. Například nejvyšší míra zaměstnanosti žen je v zemích Skandinávie a také v Německu.

Co se týče harmonizace profesní a soukromé sféry, Evropská unie je v tomto směru otevřená a snaží se napomáhat rodičům ve sladění těchto dvou nejdůležitějších oblastí života například směrnicemi o rodičovské dovolené a částečném pracovním úvazku (Křížková, 2008, s.21). Stejná autorka uvádí, že EU si také předsevzala jako jeden z cílů rodinné politiky dosáhnout rovnováhy mezi prací a rodinou. Pro ženu, zvláště pokud je sama, může být obtížné vychovávat dítě a současně pracovat, aniž by jí někdo pomohl. Je tedy důležité, aby stát vytvořil rámec a příznivé podmínky pro sladění rodiny a práce a motivoval tak budoucí rodiče, aby si založili rodinu.

Specifikem je také změna v postmoderní dobu a pokrok, kdy Bartáková (2009, s.10) ve své knize cituje profesora Sirovátku, podle kterého se v současnosti utváří nová role ženy ovlivněná hodnotami jako je seberealizace, naplnění svých vlastních voleb a dalšími, což nepřímo může souviset s vývojem společnosti, s rostoucím vzděláním žen a emancipací. Kamerman (1978, s.91) tvrdí, že na rodinnou politiku státu musí být nahlíženo ve všech souvislostech a je třeba také zohlednit právě společenské pozadí v průběhu času.

V následujících podkapitolách bude nastíněn vývoj zaměstnanosti žen v průběhu času, to, proč jsou ženy rizikovou skupinou na trhu práce a diskriminace, které se mohou zaměstnavatelé dopouštět.

## **2.1 Vývoj (ne) zaměstnanosti žen**

Nerovné postavení žen skrze českou historii pramení mimo jiné již z jejich postavení ve středověku, přičemž některé z nich i přesto dosáhly velké úcty (Le Goff, 2013, s. 370-373). Ve středověkých městech si vydobily své místo pouze ženy urozeného původu. Postupem času se role žen (i těch neurozených) měnila přes novověk až po dnešní dobu. Změna míry zaměstnanosti žen se za první světové války brala jako její součást a na ženy bylo pohlíženo jako na méně kvalifikovanou sílu (Vinen, 2007, s.13). V období mezi dvěma světovými válkami byly považovány za rezervní sílu, kterou je možné propustit snáze než muže a ženy také často přistupovaly na nabídky, které muži ihned odmítli (Vinen, 2007, s.16). Tímto obdobím a významnou rolí zaměstnání v životě žen se zabývá i A. Křížková. Popisuje, že v meziválečném období byla zaměstnanost žen vysoká při prosazování idey plné zaměstnanosti a v období komunistické éry masový vstup všech kategorií zaměstnanců včetně žen do práce pokračoval (Křížková, 2011, s.10-14). Mateřská dovolená byla v roce 1956 celých 18 týdnů a ženy se většinou vracely do práce po ukončení 1 roku dítěte. V roce 1959 vzrostl podíl ekonomicky aktivních žen z 55 % na celých 73 % žen, které pracovaly mimo jiné v průmyslu a zemědělství (především nízkokvalifikované pozice). Později v roce 1970 bylo opět méně a to 45,5 % zaměstnaných žen (Křížková, 2011, s.13). Od roku 1966 byla možnost pracovat na zkrácený úvazek a zavedly se přestávky na kojení.

Po roce 1989 postupně klesala zaměstnanost žen z důvodu například předčasných důchodů nebo také dlouhé doby čerpání rodičovského příspěvku. Ženy tak byly nepřímo vytlačovány z trhu práce a snižovala se i míra zaměstnanosti žen (Křížková, 2008, s.87). Také míra zaměstnanosti matek s dítětem do 6 let se u nás pohybuje stále pod evropským průměrem

(Úřad práce ČR, 2014). V České republice kolem roku 1998 nastal nárůst nezaměstnanosti a rychle nás posunul mezi země stojící před úkolem řešit naléhavé problémy, které s sebou nezaměstnanost přináší (Kuchař, 2007, s.139). Postupně se utvořily skupiny ohrožené na trhu práce – a jednou z nich právě matky po rodičovské dovolené.

Vysoká zaměstnanost a vysoká porodnost jdou ruku v ruce, v českých podmínkách ovšem tato rovnice příliš neplatí. V druhé polovině 90. let 20. století se markantně snížila porodnost a také právě zaměstnanost žen (Křížková, 2008, s.85). Problém může spočívat v nedostatečné flexibilitě trhu práce a malé pružnosti rodinné politiky. Trh práce dobře neumožňoval sladění práce a rodiny, rostla nejistota pracovního místa (také pro skupinu žen s dětmi). Ze všeho vyplývá vytlačování matek z trhu práce k nejistým místům s horším výdělkem, čímž se postupně zvyšují genderové rozdíly.

Co se týče otázky mužů a žen, ke zrovnoprávnění se vždy nepřístupovalo otevřeně jako dnes. Za éry socialismu byl přístup váhavý a až teprve po roce 1984 se ustanovilo, že mateřský příspěvek mohl získat i muž pečující o dítě (Maříková, 2008, s.72). Do této doby se všichni museli sžít s rolí ženy pečovatelky a muže živitele a s tím, že žena je jediná, kdo je schopný se postarat o dítě. Velkým průlomem v této problematice byla aplikace zákona o rodičovském příspěvku č. 382/1990 Sb., ve kterém se již hovoří o nároku „rodiče“. Vztaženo na procenta, v roce 2006 bylo 99,2 % žen na rodičovské dovolené a pouhých 0,8 % mužů (Maříková, 2008, s.75). Zatím tedy nebývá muži hojně využíván. Co do zaměstnanosti, v roce 2006 byla 43 % a vztažena k aktuálnímu stavu zaměstnanost žen postupně vzrostla až na přibližně 60 % v roce 2015.

Hakim (2000, s.8) uvádí, že nyní je ženám v 21. století otevřeno spektrum možností, o kterých se jim dříve ani nezdálo a vůbec jim někdy ani nebyly umožněny. Catherine Hakim je také autorkou preferenční teorie, ve které se zabývá tím, zda se ženy orientují spíše na rodinu, kariéru nebo na obojí. Sirovátka (2006, s.6) uvádí, že tato teorie má své kritiky, kteří dodávají, že rozhodování žen nezávisí pouze na nich samotných, ale je podmíněno i dalšími faktory jako je ekonomika, sociokulturní tlaky ve společnosti aj. Také je sporné jakési opomenutí role mužů v tomto rozhodovacím procesu.



## 2.2 Ženy s dětmi jako riziková skupina na trhu práce

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 popisuje souhrn přetrvávajících problémů na trhu práce, které má za cíl řešit. Patří tam mimo jiné obtížný přístup některých skupin na trh práce, což zahrnuje i rodiče pečující o děti a ty navracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené. Dále je problematické postavení žen na trhu práce, pokud chtějí mít děti, což má za následek přerušování pracovní kariéry a někdy bohužel i nižší plat (Úřad práce ČR, 2014).

V České republice se tedy postupně utvořily skupiny, které zauímají horší postavení na trhu práce a je potřeba věnovat jim zvýšenou pozornost a poskytnout pomoc při zapojení na trh práce. Jako nejvíce ohrožené skupiny vnímám matky samoživitelky, nekvalifikované občany, osoby staršího věku, absolventy škol, zdravotně postižené osoby a členy minorit jako např. Romy. Kuchař (2007, s.145-146) dodává, že většímu riziku jsou vystavené zejména ty ženy, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s plněním svých rodičovských povinností. Ženy po rodičovské dovolené jsou na trhu práce ohrožené, protože několik let věnovaly výchově svých dětí a zaměstnavatelům se může zdát, že postupně ztratily svou kvalifikaci.

Bartáková (2009, s.11) popisuje, že věk nejmladšího dítěte, také ne zrovna pozitivně, ovlivňuje zaměstnanost matky. České bezdětné ženy vykazují, dá se říci vysokou míru zaměstnanosti, ovšem když ženy mají jedno či více dětí v nízkém věku, stávají se specifickou skupinou, která je na trhu práce značně ohrožena a znevýhodněna. Strategie sociálního začleňování 2014-2020 také uvádí, že bezdětné ženy (ve věku 20-49 let) sice vykazují větší zaměstnanost, zároveň ale ženy s dětmi do 12 let mají na trhu práce nestabilní pozici a stávají se tak ohroženou skupinou. Matky musí volit mezi péčí o svého potomka, která může zabrat celý den, a prací na plný úvazek, často tedy ženy volí jako alternativu částečného úvazku dlouhou rodičovskou dovolenou. Tento způsob myšlení a nastavení systému logicky více motivuje rodiče zůstat delší dobu mimo pracovní trh, k tomu všemu se podle MPSV přidává ještě malá nabídka dostupných služeb péče pro děti do 3 let.

## 2.3 Slad'ování práce a rodiny

Tato kapitola pojednává o dvou významných aspektech v životě člověka, dá se říci o jedněch z nejdůležitějších vůbec. Pokud hovoříme o slad'ování nebo harmonizaci, ocitáme se v trochu problematické situaci, která je často předmětem diskusí a o to více, pokud jde o zaměstnance pečující o děti. S tím také souvisí umožnění stejné účasti mužům i ženám na trhu práce v období, kdy se stanou rodiči. Křížková (2008, s.13) uvádí, že Evropská unie si předsevzala jako jeden z cílů rodinné politiky dosáhnout rovnováhy mezi prací a rodinou. V dnešní době jsou ženy stavěny do situace volby a upřednostňování kariéry nebo mateřství, rovnost ale nejspíš povede zevnitř rodiny, a to přes dělbu odpovědnosti mužů a žen ve starosti o děti a rodinu (Tamtéž). Harmonizaci práce a rodiny ve velké míře usnadňuje i mezigenerační výpomoc, kdy děti hlídají prarodiče.

Halířová (2014, s.12) uvádí, že při slad'ování rodiny a zaměstnání jsou pro ženy důležité tři oblasti, prvně, aby žena měla vhodné podmínky k výkonu zaměstnání, dále aby byla (s rodinou) finančně zajištěna a posledním hlediskem jsou prorodinná opatření, která umožní pracovat a pečovat zároveň. Bartáková (2009, s.13) se shoduje a vnímá prorodinné politiky ve státě jako jedny z klíčových aktérů při tomto slad'ování. Česká republika je v tomto spíše konzervativní, je ovlivněna událostmi posledních desítek let a spíše utváří podmínky pro to, aby žena pečovala o dítě doma (dlouhá rodičovská dovolená v poměru k ostatním zemím EU).

Základním východiskem harmonizace je dle Halířové (2014, s.20-21) dodržování základních sociálních práv jak v rámci mezinárodních ustanovení, tak u nás na úrovni Listiny základních práv a svobod, v právu na zvláštní péči a ochranu v těhotenství a během péče o děti. Nejznámějším sociálním právem matek je právo na mateřskou dovolenou a zároveň je předpokladem účinného slad'ování právo na rodičovskou dovolenou, čímž stát napomáhá rodičům při péči o děti.

Harmonizace a také rovné postavení mužů a žen je podporováno Evropskou unií – směrnicemi o rodičovské dovolené a částečném pracovním úvazku, jak jsem již nastínila v úvodu. Na problematiku slad'ování rodiny a práce poukázala Komunitární charta základních sociálních práv pracovníků v roce 1989 a Listina základních práv EU (2007), která již obsahuje ustanovení o právech dítěte a rodiny. Přijetí těchto dokumentů bylo významným posunem v této oblasti. Aktuálně se slad'ování rodiny a práce také věnuje projekt Norských fondů realizovaný Ministerstvem financí ČR v letech 2013-2016, který chce dostat do

povědomí problematiku využívání zkrácených úvazků a flexibilních forem zaměstnávání (European Union, 2016).

Ne zcela nahodile je zde zmíněna otázka rovnosti mužů a žen, právě proto že souvisí s politikou sladění práce a rodiny a současně v poslední době přibývá toto téma na vážnosti. V souvislosti s úsilím o dosažení rovnosti se objevuje název genderový mainstreaming, který se zabývá propojením profesní a osobní oblasti a v konečném důsledku může snížit nezaměstnanost tím, že se péče o dítě může rozložit tak, aby se matka mohla dál účastnit trhu práce (Kodymová, Koláčková; 2010, s.308). Konkrétně se jedná o pružnou pracovní dobu, menší úvazky či například dostupný dětský koutek v zaměstnání.

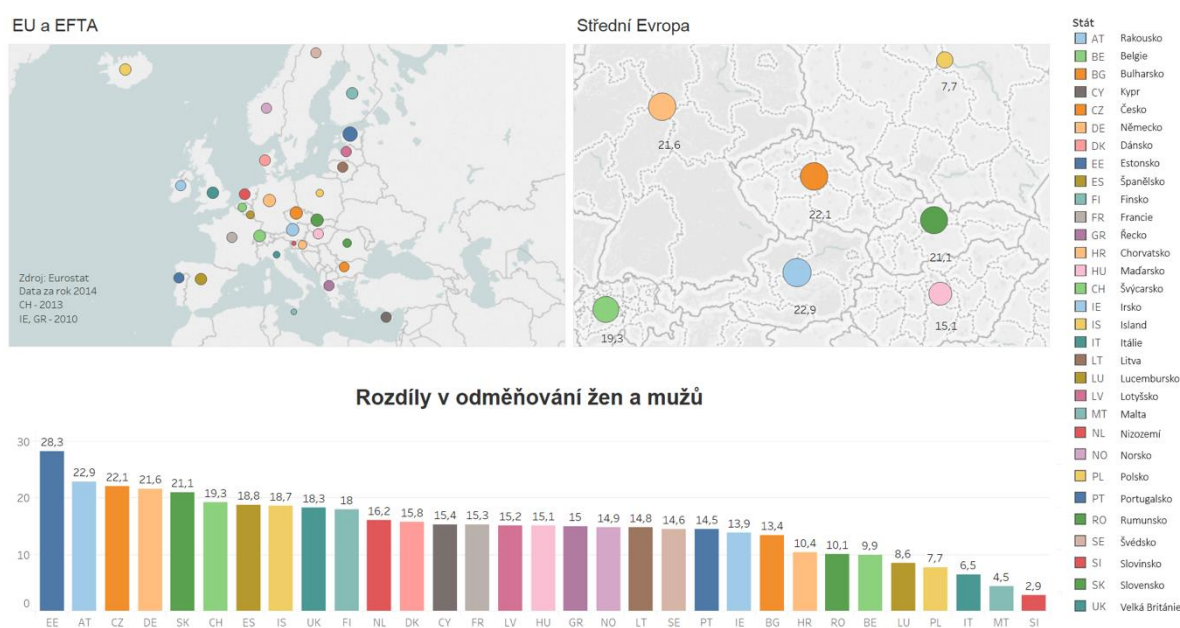
## **2.4 Diskriminace matek s dětmi**

V pracovněprávní legislativě je třeba řídit se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace, přičemž hlavní oblastí je zákaz rozlišování na základě pohlaví (Halířová, 2014, s.28). Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům rovné zacházení se zaměstnanci v pracovních podmínkách a odměňování a zakazuje jakoukoliv přímou i nepřímou diskriminaci či jakékoli obtěžování či pronásledování. Podrobnosti lze najít v antidiskriminačním zákoně č.198/2009 Sb. (Zákony pro lidi.cz, 2016).

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 popisuje nejisté postavení žen na poli zaměstnanosti, které nesouvisí jen s neochotou zavádět zkrácené pracovní úvazky, ale také s méně či více diskriminačním přístupem některých zaměstnavatelů. V našem prostředí existují, ať chceme nebo ne, rozdíly v odměňování. Ženy jsou bohužel ohodnocovány méně než muži za stejnou práci, což vede k jejich vyšší finanční závislosti. Často je důvodem právě horší uplatnění plynoucí z přerušování kariéry kvůli péči o děti. Křížková (2008, s.98) uvádí, že nejvíce zřetelná je diskriminace právě v pohledu na genderový rozdíl odměňování mezi muži a ženami. Palíšková (2014, s.89) dodává, že údaje o těchto rozdílech se získávají z hodinových mezd přepočtených na jejich průměr. V České republice je to 22 %, přičemž průměr Evropské unie je znatelně nižší. Palíšková (2014, s.89) vysvětluje příčiny tohoto nepříjemného jevu a to například, že ženy častěji využívají zkrácené úvazky, pracují v hůře placených profesích a pracují také méně na pozicích top managementu. Otázkou ale je, zda je jim to umožněno ve stejném rozsahu jako mužům. Další otázkou je vliv nižšího platu a vyšší nezaměstnanosti na život žen (a tím více) samoživitelek a jejich ohrožení chudobou v budoucnosti pobíráním nízkého starobního důchodu (Palíšková, 2014, s.90).

Kontroverzní otázkou (ne)rovného odměňování mužů a žen se v České republice také zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nyní je téma řešeno v rámci projektu „22 % k rovnosti“, který si klade za cíl podpořit harmonizaci pracovního a osobního života, zvýšit podíl mužů v péči o děti a prosadit rovné podmínky podporou firem (MPSV, 2016). Název projektu je odvozen od 22 % a poukazuje tak na rozdíl v odměňování žen a mužů v České republice, která činí právě 22,1 %. Naše země tak je v těchto otázkách třetí nejhorší z ostatních zemí Evropské unie (průměr v EU je 16,1 %). Ještě horší zjištění je, že rozdíl mezi průměrnými platy muže a ženy je celých 6 500 Kč za jeden měsíc a pokud má zaměstnanec děti a pracuje, rozdíl dosahuje až k hranici 40 % (MPSV, 2016). Mezi příčiny zmíněného rozdílu patří podhodnocování práce a dovedností žen, segregace trhu práce, stereotypy a předsudky a v neposlední řadě právě sladování pracovního a soukromého života (Tamtéž). Následující obrázek znázorňuje míru rozdílu odměňování v zemích Evropské unie, přičemž nejhorší je situace v Estonsku a nejlepší překvapivě ve Slovinsku.

**Obrázek č. 1: Rozdíly v odměňování žen a mužů**



Zdroj: MPSV<sup>1</sup>

<sup>1</sup> MPSV. *O rovném odměňování žen a mužů*. [online] 2016 [cit. 2016-11-25] Dostupné z: [www.mpsv.cz/cs/28284](http://www.mpsv.cz/cs/28284)

Co se týče nevhodného chování zaměstnavatelů a diskriminace z jejich strany, zahrnuje to i nepřiměřené otázky pokládané uchazečům. Při pracovním pohovoru je mezi ženami nepopulární otázka ohledně rodinného stavu a přítomnosti dětí. Siegel (2012, s. 79) tvrdí, že se může zdát diskriminační, jelikož muži se s ní v takové četnosti neseškávají. Ženy tento stav vnímají jako překážku, ale zároveň na druhou stranu u žen bezdětných hrozí, že budou mít dítě v brzké době a rovněž jsou vystaveny podobně nepříjemným otázkám. Němcová (2000, s.23) popisuje zavádějící otázky, které by se neměly při pracovním pohovoru pokládat, ale někdy se tak ze strany zaměstnavatele skutečně děje. Mladých žen se může ptát na to, kdy chtějí založit rodinu a mít děti. Vždy je dobré mít na paměti, že na nevhodné otázky netýkající se místa, o které se ucházíme, není třeba odpovídat.

### **3. Mateřství a rodičovství**

Těhotenství a mateřství jsou specifické milníky v životě ženy, kterým se musí rychle přizpůsobit a ve kterých potřebuje určitou míru ochrany. Koldinská (2013, s.72) uvádí, že když se narodí dítě, v životech rodičů se odehrává plno změn, například se mění dosavadní docházka do práce, ubývá plného nasazení v zaměstnání v souvislosti s péčí o dítě a v neposlední řadě přibývají finance potřebné na zajištění rodiny. To je několik důvodů, proč je mateřství a rodičovství uznáno za sociální událost a mělo by být určitými mechanismy chráněno.

Koldinská (2013, s.66) také popisuje a rozděluje sociální události, které dříve byly více vnímány jako hrozby pro společnost, avšak v moderním pojetí se nemusí hned nutně chápat jako sociální zla. Například u mateřství a rodičovství lze jako zvýšené nebezpečí identifikovat až zvýšení výdajů a odchod jednoho z rodičů ze zaměstnání z důvodu osobní péče o děti. Narození dítěte je sociální událost, kterou se zabývá i pracovní právo a chrání tak matky i rodiče. Základní úpravu ochrany rodiny nalezneme i v Listině základních práv a svobod ČR.

Dočasné vyřazení ze zaměstnání způsobí v rodině pokles dosavadních příjmů, zároveň ale péče o dítě vyžaduje příjmy větší. Otázkou tedy je, jak tuto situaci vyřešit. Stát garantuje nezbytnou výši příjmů rodinám s dětmi skrze soustavu sociálního zabezpečení, konkrétně sociálními dávkami. Mezi ty patří především peněžitá pomoc v mateřství tzv. „mateřská“ ze systému sociálního pojištění a rodičovský příspěvek ze systému státní sociální podpory. V souvislosti s ochranou v zaměstnání platí výklad zákoníku práce, který popisuje institut mateřské a rodičovské dovolené, kterým se budu věnovat níže.

#### **3.1 Dávky v mateřství a rodičovství**

Je evidentní, že vyřazení ze zaměstnání nekoresponduje se zvýšenými náklady a výdaji v důsledku mateřství a početí potomka. Je proto třeba, aby stát pomohl odlehčit rodině a zároveň je motivoval k tomu, aby partneři společně měli dítě a nebáli se, že nastalou situaci nezvládnou. V tomto případě připadá v úvahu nastavený systém státní sociální podpory, který se zasazuje o pomoc rodině a dle Koldinské (2013) zaručuje také určitý sociální standard pro rodinu. Především v chudších rodinách mohou vznikat potřeby dalších služeb, které částečně pokrývá zákon č.108/2006 Sb. o sociálních službách (např. sociální poradenství, služby sociální péče či prevence).

Zákon č. 117/1995 Sb., o **státní sociální podpoře** upravuje poskytované dávky v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím. V systému státní sociální podpory se jedná o přídavek na dítě a porodné, které se poskytují vybraným žadatelům v závislosti na výši jejich příjmů a o plošně poskytovaný rodičovský příspěvek. O dávky je nutné si zažádat na krajské pobočce Úřadu práce, která o nich později také rozhoduje. Přídavek na dítě se poskytuje při nezaopatřenému dítěti ve výši 500, 610 a 700 Kč. Porodné je určeno ženě při porodu svého prvního živě narozeného dítěte v částce 13 000 Kč a 10 000 Kč u druhého dítěte (Zákony pro lidi.cz, 2016).

Zajímavější je **RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK**, který může čerpat: „*rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině ... nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč*“ (Zákony pro lidi.cz, 2016). V určování výše je klíčový tzv. denní vyměřovací základ (dále jen DVZ), který se obdobně využívá u výpočtu dávek nemocenského pojištění (peněžitá pomoc v mateřství a nemocenské). Celková částka 220 000,- může být čerpána v několika rychlostech a výších, které lze v průběhu pobírání příspěvku měnit. Od maximální výše příspěvku 11 500 Kč měsíčně, 7600Kč po 3800 Kč (Zákony pro lidi.cz, 2016). Jestliže se do rodiny narodí další dítě, vzniká automaticky nárok na nový rodičovský příspěvek a ten stávající se přestane vyplácet, i za podmínky, že není vybrána celková částka 220 000 Kč.

Koldinská (2013, s.80) se vyhraňuje s názorem, že by bylo rozumnější zavést rodičovský příspěvek jako testovanou dávku, jelikož teď je poskytována i těm, kteří ji tolik nepotřebují, a zatímco některým rodinám dost pomůže, u jiných je 11 500 Kč nezajímavá částka. Také z Evropské unie se ozývají názory, že by se v ČR měla zkrátit podpůrní doba, aby byla více flexibilní a zároveň zmírnit omezení pobytu dětí v mateřských školách při pobírání rodičovského příspěvku (European Union, 2016).

Je třeba rozlišovat mezi rodičovským příspěvkem a rodičovskou dovolenou, jelikož se jedná o dvě rozdílné úpravy. Rodičovská dovolená může trvat maximálně do tří let věku dítěte a rodičovský příspěvek lze pobírat až do čtyř let věku dítěte, rodič ale poslední rok není chráněn a omluven v práci.

Další dávky jsou upraveny zákonem č.187/2006 Sb., o **nemocenském pojištění** a jedná se o dávku peněžité pomoci v mateřství (dále jen PPM), která má o něco složitější výklad a tzv. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. O tyto dávky se žádá na okresní správě

sociálního zabezpečení a dalších institucích např. ministerstvech podle okruhu oprávněných osob.

PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ náleží těhotné pojištěnce a té, která porodila dítě, pojištěnci, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo pečuje o dítě, jehož matka zemřela nebo o dítě nemůže pečovat kvůli dlouhodobé nemoci, nebo pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě“ (Zákony pro lidi.cz, 2016). Existuje zároveň podmínka, která udává, že nárok má pojištěnka nebo pojištěnec, který je účasten pojištění 270 kalendářních dní v posledních 2 letech předcházejících nástupu na PPM, v případě osoby samostatně výdělečně činné a zahraničního zaměstnance je navíc vyžadováno 180 dnů účasti v posledním 1 roce před nástupem. Délka PPM je obvykle 28 týdnů, 37 týdnů je to u pojištěnky, která má více než dvě děti a 31 týdnů u pojištěnce, jenž pečuje o dvě a více dětí. Počátek PPM nastává začátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu nebo si pojištěnka sama určí den nástupu v 8. - 6. týdnu před porodem či dnem porodu, pokud k němu dojde dříve. Podpůrčí doma nesmí trvat méně než 14 týdnů a nesmí skončit do 6. týdne od porodu a výše příspěvku činí za 1 kalendářní den 70 % DVZ (Zákony pro lidi.cz, 2016).

Těhotná žena, která dále pracuje (v průběhu těhotenství i v raném stadiu mateřství), může požádat o převedení na jinou práci, která bude odpovídat aktuálnímu stavu, čemuž musí zaměstnavatel vyhovět (Koldinská, 2013, s.76). Pokud dojde ke snížení výdělku bez zavinění ženy, v České republice je tato situace zabezpečena Vyrovňovacím příspěvkem v těhotenství a mateřství, který má dorovnat výši výdělku, kterého žena dosahovala před převedením (Zákony pro lidi.cz, 2016). Výše příspěvku je rozdíl mezi denním vyměřovacím základem (v den převedení) a průměrem jejích příjmů za 1 kalendářní den.

### **3.1.1 Srovnání se zahraničím**

Členské státy Evropské unie upravují dávky v mateřství různě, společným jmenovatelem je ale účast na pojištění před podáním žádosti o dávku a v některých zemích například ženy nemohou pracovat, pokud pobírají dávku v mateřství (Chvátalová, 2003). V porovnání s ostatními státy je situace v České republice relativně dobrá, peněžitou podporu v mateřství ženy pobírají obvykle 28 týdnů. Jak je to ale v ostatních zemích Evropské Unie?



**Tabulka č. 1: Rozdělení délky a výše dávky v mateřství v některých zemích EU**

	<b>Délka pobírání dávky</b>	<b>Výše dávky (% z platu)</b>	<b>Zdroj financování</b>
<b>Česká republika</b>	28 týdnů	70 %	Stát - sociální pojištění
<b>Slovensko</b>	28 týdnů	55 %	Fond sociálního pojištění
<b>Polsko, Rakousko</b>	16 týdnů	100 %	Pojišťovna, zaměstnavatel
<b>Německo</b>	14 týdnů	100 %	Pojišťovna, stát, zaměstnavatel
<b>Velká Británie</b>	39 týdnů	90 %, poté paušální sazba („flat rate“)	Zaměstnavatel
<b>Norsko</b>	až 52 týdnů	až 100 %	Fond sociálního pojištění
<b>Francie</b>	16 týdnů	100 %	Sociální pojištění

Zdroj tabulky: vlastní zpracování podle dat z WORLD ECONOMIC FORUM, 2011

Z tabulky vyplývá, že Česká republika má průměrnou délku pobírání dávky, některé státy jsou na tom mnohem lépe, například nejtědřejší situace je v Norsku, kde stát přispívá až 100 % mzdy, zároveň se ale zvyšuje tlak na sociální přerozdělování. Jiné země jsou skromnější ve vyplácení a nejhůře ze statistiky vyplývá Malta a Německo s 14 týdny, světově je nejhorší stav ve Spojených státech amerických a Singapuru s pouhými 8 týdny (World economic forum, 2011).

Rodičovský příspěvek u nás ženy mohou pobírat až čtyři roky a situace se tak blíží spolu se zeměmi Skandinávie k jedné z nejtědřejších. Zato například na Kypru nebo ve Velké Británii je podpůrná doba 13 týdnů bez jakéhokoliv příspěvku (European commission, 2014). V Kanadě se dávka v mateřství vyplácí 25 týdnů (před rokem 2000 až 50 týdnů) ve výši 55 % a počítá se stejně jako dávka v nezaměstnanosti, přičemž je podmínkou pracovat půl roku před nástupem na mateřskou (Baker, Milligan; 2008).

### 3.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Institut mateřské a rodičovské dovolené upravuje v českém prostředí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce jako překážky v práci na straně zaměstnance následovně: § 191 „Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené“ (Zákony pro lidi.cz, 2016). Dále je popsána mateřská dovolená, která přísluší pracovníci pečující o dítě po dobu 28 týdnů a při narození více dětí po dobu 37 týdnů. Je také definován den nástupu na mateřskou dovolenou – nejdříve 8. týden před porodem a obvykle od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Zároveň zákoník práce zaručuje, že mateřská dovolená nesmí trvat méně než 14 týdnů a nesmí skončit do 6 týdnů od porodu dítěte (tzv. šestinedělí).

Koldinská (2013, s.75) doplňuje, že mateřská dovolená znamená čerpání pracovního volna, ale jinak z ní neplynou v zásadě žádné jiné výhody. Stejně tak Halířová (2014, s.81) chápe mateřskou dovolenou jako dočasné uvolnění ze zaměstnání z důvodu osobní překážky v práci.

V souvislosti s mateřskou dovolenou se žena může rozhodnout pro dřívější návrat do zaměstnání, žádné předpisy to výslovně nezakazují a ani zaměstnavatel nemůže bránit ženě pracovat před uplynutím zmíněných 28 týdnů (Halířová, 2014, s.105). Je to tedy pouze na rozhodnutí ženy, zda půjde pracovat dříve, důležitá je ale opět domluva, aby obě strany nebyly tímto rozhodnutím dotčeny. Advokát Jan Kozubek z kanceláře Becker & Poliakoff tvrdí, že při mateřské dovolené je možné si přivydělat. Existuje ale podmínka, že musí jít o jiný typ práce, než je ten, ze kterého je čerpána dávka peněžité pomoci v mateřství (Idnes.cz, 2016). Halířová (2014, s.107) tvrdí, že pokud se rodič rozhodne k dřívějšímu návratu do zaměstnání, musí jej konzultovat se svým zaměstnavatelem. Zákoník práce neobsahuje žádné ustanovení zakazující práci při rodičovské dovolené.

Po skončení mateřské dovolené přísluší čerpání rodičovské dovolené dle zákoníku práce, kdy dovolenou musí zaměstnavatel poskytnout, pokud si o ni pracovník požádá. Byla vytvořena za účelem možnosti další péče rodičů o dítě a přísluší po mateřské dovolené. Rodičovská dovolená je stejně jako mateřská osobní překážkou v práci, která musí být omluvena. Čerpat ji může i otec v jeho zvoleném rozsahu od narození dítěte maximálně do jeho 3 let (Zákony pro lidi.cz, 2016). Bartáková (2009, s.12) vnímá rodičovskou dovolenou v České republice jako relativně dlouhou dobu a popisuje opakující se model – rodičovská dovolená je nejčastěji využívána u jednotlivých dětí v plném rozsahu, přičemž přibližně třetina žen si ji ještě dále

prodlužuje (dle doby čerpání rodičovského příspěvku). V důsledku to znamená vyřazení z pracovního trhu na více jak tři roky, u více dětí i kolem šesti let. Minimální procento žen zůstává doma do půl roku věku dítěte a většinou jde o vysokoškolsky vzdělané ženy. Tři roky jako dlouhá doba vyřazení z pracovního procesu a poté nástup na plné úvazky nás odlišuje od jiných evropských zemí (Bartáková, 2009, s.12). Také na platformě Evropské unie zaměřené na investování do dětí (European Union, 2016) se dočteme, že Česká republika poskytuje v porovnání s ostatními zeměmi EU skutečně dlouhou dobu rodičovské dovolené. Pronzato (2009) dodává, že dlouhá doba rodičovské dovolené (a zároveň vyřazení z trhu práce) může mít negativní dopad na další zaměstnatelnost žen, jejich mzdu a kariéru.

Pokud uplynou zmíněné tři roky, kdy je zaměstnanec chráněn, musí poté nastoupit do práce a konat práci dle pracovní smlouvy, pokud výkonu nebrání závažná překážka př. nemoc dítěte (Halířová, 2014, s.107). Mohou se například domluvit na čerpání dalšího volna, teď již nenárokového a neplaceného, a jestliže se zaměstnanec nedomluví a i přesto nenastoupí do práce, může mu dát zaměstnavatel výpověď. Záleží na nás, jak dlouho chceme rodičovskou dovolenou čerpat, nutná je ale domluva předem se zaměstnavatelem, který by nám v nejlepším případě měl vyjít vstříc. Halířová (2014, s.111) také popisuje případ, že původní místo bylo zrušeno z důvodu organizačních a strukturálních změn u zaměstnavatele a místo tak odpadlo nebo se zrušilo. Poté musí přidělit zaměstnankyni jiné místo dle pracovní smlouvy a například i v jiném místě a s rozdílnými úkoly.

### 3.3 Zařízení péče o děti (do 6 let věku)

To, jak bude ženě usnadněno sladování práce a péče také utvářejí zařízení péče o děti do 6 let, jejich dostupnost, počet a celková úroveň. Halířová (2014, s.153) uvádí, že současná úprava definuje tyto typy zařízení: jesle, mateřské školy, soukromé školky (zřizované podnikatelskými subjekty) a mateřská centra. Také existují firemní školky, které pro své pracovníky zřizuje zaměstnavatel, a svým režimem se podobají mateřským školám. Dále nově můžeme narazit na dětské skupiny a rodinná centra, které poskytují například dopolední hlídání malých dětí. Podnikatelské subjekty mohou poskytovat tyto služby na komerční bázi na základě živnostenského oprávnění.

Prvním z typů jsou **mateřské školy**, které upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), který definuje fungování mateřských škol a předškolní vzdělávání (Zákony pro lidi.cz, 2016). To je

poskytováno dětem ve věku 3 – 6 let, přednostně těm v posledním roce před nástupem do školy. Poskytuje se za úplatu, a pokud není kapacita, obec zajistí umístění do jiné mateřské školy. Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání upravuje podrobnosti organizace provozu mateřských škol, stravování, ochranu zdraví dětí a konkrétně třeba to, že školy mohou mít celodenní i polodenní provoz a dělí se na tři třídy podle věku. Problematické je zařazení pro děti od 2 do 3 let, jelikož mateřské školy jsou určeny pro děti od 3 let, pokud mají například problém s nenaplněním, tak přijmou i tyto děti (Halířová, 2014, s.155). To ale může být obtížné pro všechny strany z důvodu jiných potřeb menších dětí. V Třeboni je nejznámější mateřskou školou Sluníčko, MŠ Jeronýmova a v Českých Budějovicích MŠ Papírenská aktuálně s 192 dětmi.

Zaměstnavatel jako zřizovatel tzv. **firemní školky** ji musí zapsat ve školském rejstříku dle školského zákona, což vyžaduje finance na zajištění prostor a hygienických požadavků (Halířová, 2014, s.157). Firemní školka bývá financována z dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením a musí dodržovat předpisy stejně jako ostatní zařízení pro děti. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2013-2016) uvádí, že „*firemní školka je mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců*“ a je možné přednostně přijímat děti zaměstnanců na základě rozhodnutí ředitele – zřizovatele MŠ, čímž se ale diskriminují ostatní děti. V Českých Budějovicích je například firemní školka při nemocnici a ve společnosti EON.

**Mateřská centra** nebo tzv. mateřinky jsou vytvářeny na nekomerčním základě obecně právních předpisů bez šance na dotaci. Spadají pod ně i dětské koutky či rodinná centra. Další možností, kam lze umístit děti na nekomerční bázi jsou **dětské skupiny**, které u nás upravuje novelizovaný zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. MPSV se tak zasazuje o rozvoj rodinné politiky a snaží se hledat alternativní formy harmonizace rodiny a práce. Existuje tzv. evidence poskytovatelů spravovaná MPSV, do které se musí poskytovatel dle zákona zaregistrovat a bude moci čerpat daňové úlevy. Zákon stanovuje, že: „*poskytovatel musí umožnit docházku dítěti v rozsahu nejméně 6 hodin denně*“ (MPSV, 2015). Dětské skupiny podporuje také projekt MPSV financovaný z Evropského sociálního fondu a to „Podpora implementace dětských skupin“ realizovaný od roku 2016 do 2018. Ten popisuje dětské skupiny jako neziskovou službu pro děti od jednoho roku, pomocí které se lépe sladí péče a rodina (Informační kampaň MPSV, 2016). V Českých Budějovicích jsou čtyři dětské skupiny, a to Kvítek 1 a 2 (spadají pod Jihočeskou univerzitu), Kulíšek a Motýl.

Z důvodu podpory sladování rodiny a zaměstnání vznikl z podnětu MPSV také projekt „Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“ (tzv. **Mikrojesle**), který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Projekt se inspiroval tam, kde mikrojesle již fungují a to právě v zemích Evropské Unie. Konkrétně se jedná o veřejnou službu péče o děti od 6 měsíců do 4 let za účasti nejvýše čtyř dětí. K dispozici by měly být 5 dní v týdnu 8 hodin denně a slouží jako doplněk rodinné péče. Doposud bylo podáno 123 žádostí, které budou následně vyhodnoceny (MPSV, 2015).

Další z forem jsou málo zastoupené **jesle**. Saxonberg (2012, s.23) uvádí, že na našem území je dlouhá historie zařízení pro děti a první jesle se u nás objevily již v 19. století a byly o trochu méně oblíbené než mateřské školy. Byly ale často jedinou možností pro osamělé matky, jak začít pracovat a přinést do rodiny výdělek. Ve 20. století v komunistickém režimu expandoval počet ústavních zařízení pro děti a rozvíjely se také právě jesle. Po roce 1960 se počet jeslí a školek postupně snižoval, Československo se rozhodlo spíše investovat do delší mateřské dovolené a jesle jako takové se převedly z MPSV pod správu Ministerstva zdravotnictví (Saxonberg, 2012, s.11). Po pádu komunistického režimu v roce 1989 se výrazně zredukovaly ústavní zařízení a jesle, které dnes navštěvuje jen pouhé procento dětí.

Stěžejním problémem v péči o děti je nemožnost zajistit kvalitní péči o dítě při pracovní době matky a geografické nedostupnosti zařízení pro děti (Úřad práce ČR, 2014). Stále obtížnější se zdá být umístění dítěte do mateřských škol, i přes snižování počtu narozených dětí přetrvává nedostatek kapacit ve školkách. Strategie sociálního začleňování 2014-2020 mluví jasně o přetrvávající nedostatečné kapacitě služeb péče o děti do 6 let, čímž se rodičům kladou překážky v oblasti sladění rodinného a pracovního života a přestože se počet narozených dětí od r. 2009 snižuje, přetrvává malá kapacita těchto zařízení.

Problematičtější situace nastává u zařízení pro děti mladší 3 let, které by skloubily dřívější návrat rodičů do zaměstnání. U nás formální zařízení denní péče tzv. jesle navštěvuje 1- 2 % dětí a ve věku 2-3 roky 27 % dětí navštěvuje mateřské školky, i přestože pro tak malé děti nejsou určené. Kapacita jeslí se od roku 1990 (přes tisíc jeslí) snížila na pouhých 46 v roce 2010 a zároveň byly jako zdravotnická zařízení v r. 2012 vyjmuty ze zákona (Halířová, 2014, s.153). Dnes existují jesle pouze na základě živnosti jako „denní péče o děti do 3 let“ a zřizovatel musí mít určitou odbornost na jejich zřízení a provoz.

Předčasné umístění dítěte v ústavním zařízení může mít určité neblahé dopady. Saxonberg (2012, s.71) popisuje vliv pobytu v jeslích na další vývoj dítěte, který může způsobit negativní

účinky, které si může člověk nést až do dospělosti. Za dob komunismu tak poznamenaly celé generace českých dětí, které později měly například problémy s komunikací, s navazováním intimních vztahů, s přebíráním odpovědnosti či trpěly různými psychosomatickými problémy. Nelze tak usuzovat obecně, jelikož se tyto znaky mohou objevovat i u osob nevychovaných v kolektivních ústavech. Saxonberg (2012, s.58) navazuje na teorii vazby Johna Bowlbyho (pol. 20.století), kterou se později inspiroval v našem prostředí Zdeněk Matějček. Tato teorie zdůrazňuje důležitost raných vztahů pro dítě do tří let, kdy stěžejní jsou pro děti první dva roky, které by mělo strávit primárně s matkou.

V návaznosti na Bowlbyho teorii se Možný (2008, s.182) zabývá tím, na jak dlouho je dobré, aby matka s dítětem zůstala doma aniž by to „poškodilo“ dítě. Jedná se o otevřenou otázku, ve které hraje roli doba vytvoření sociálních kontaktů dítěte – školka, škola, kdy tyto zařízení péče a výchovy mají pozitivní vliv na utváření kontaktů a na potřebnou socializaci.

Resort MPSV si klade za cíl v příštích čtyřech letech rozšířit nabídku služeb péče o děti a zároveň zajistit lepší dostupnost v lokalitách. Cílem je také podpora rozvoje mateřských škol a zařízení pro děti vytvořených zaměstnavateli, kteří za to budou zvýhodněni například ve formě daňových úlev (MPSV, 2014).

Pokud bych měla vyjmenovat další zařízení pro děti na Třeboňsku, je to například rodinné centrum Kapřík v Třeboni a v Českých Budějovicích Jeslová a azylová zařízení České Budějovice a další.

### **3.3.1 Srovnání se zahraničím**

Není od věci opět přiblížit situaci také v ostatních zemích Evropské unie a pohled na to, jak je tam zajištěna péče o malé děti. Například v Německu je oblíbená rodičovská výpomoc, která se intenzivně utváří již posledních 15 let, v Rakousku se starají tzv. denní matky, které se celoročně za peníze věnují dětem od jejich narození po vstup do školy (MPSV, 2008). Ve Francii je velký počet dětí do tří let hlídán v domácnostech licencovaných pečovatelek, o 2 % pečují najaté „au-pair“ chůvy a poté jde téměř 100 % dětí do mateřských školek a zbytek zůstává v péči soukromých pečovatelek – údaje k roku 2006 (MPSV, 2008). Ve Velké Británii je většina péče zajištěna soukromými pečovatelkami, které hlídají děti v jejich domácím prostředí a některé mohou mít i akreditaci k předškolnímu vzdělávání. Nejrozvinutější systém a nabídka je ve Švédsku, kde se bezplatný systém předškolní péče a angažuje se místní samospráva a také mimoškolní centra (Höhne, 2008, s.122).

## **4. Podpora zaměstnávání žen**

### **4.1 Flexibilní formy zaměstnávání**

To, jak bude ženám usnadněn návrat na trh práce, ovlivňují i možnosti a nabídka flexibilních forem zaměstnání. Kodymová a Koláčková (2010, s.302) vysvětlují, že ženy čelí po návratu z mateřské (potažmo i rodičovské) dovolené omezeným možnostem, ať už plných či zkrácených úvazků, logicky kvůli častým absencím v práci kvůli péči o dítě. Také Strategie sociálního začleňování 2014-2020 popisuje nízké využívání flexibilních forem zaměstnávání (polovičních nebo kratších úvazků) a pružné pracovní doby, které v Evropské Unii patří k nejnižším, což zabraňuje větší zaměstnanosti například žen s dětmi. Je důležité skloubit pracovní a mateřské povinnosti, a proto se ve vyspělých zemích přistupuje k institutům jako je úprava pracovní doby, zkrácené úvazky či pružná pracovní doba, které rodičům umožní vykonávat zaměstnání a současně se starat o děti. V našich podmínkách upravuje tyto formy především zákoník práce. Mareš (1998, s.21) doplňuje, že dříve se stávalo, že dvě osoby sdílely jedno pracovní místo, u něhož se také odměna rozdělila mezi dvě osoby. Také je formou zvláštních úprav zaměstnání snížení počtu pracovních hodin, které se začaly rozvíjet jak v zemích EU, tak ve Spojených státech a Japonsku. Black (2014) se ve svém článku také zabývá možnostmi sladění práce a rodiny v Austrálii a vyjmenovává obdobné – sdílené pracovní místo, posun nebo snížení pracovní doby či změnu místa výkonu práce – část doma, část v práci. Nejdůležitější je být flexibilní a zůstat v kontaktu s profesí.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 popisuje, že jako jedna z možností harmonizace se jeví také zahájení samostatné výdělečné činnosti, což umožňuje ženám lepší rozvržení práce a domácnosti zároveň, přičemž na místě je otázka udržitelnosti do budoucna. Buchtová (2002, s.113) dodává, že v České republice cesta v této oblasti nejspíše povede přes legislativní změny až k politické a finanční podpoře žen. Následně popíšu vybrané druhy flexibilních forem zaměstnávání.

#### **4.1.1 Úprava pracovní doby**

Tato úprava je jednou z nejčastějších možností, jak skloubit pracovní záležitosti s rodinnými. Také Koldinská (2013, s.92) uznává, že úprava pracovní doby je velice efektivním nástrojem při péči o děti. Opatření jako je rozvrhnutí/zkrácení doby nebo stanovení rozvrhu směn, může rodiči významně pomoci, je ale důležitá domluva se

zaměstnavatelem, který by měl žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody (Halířová, 2014, s.66).

Mezi další úpravu doby patří dle Zákoníku práce například pohyblivý začátek/konec pracovní doby, pružné rozvržení doby či rozdělení/sloučení směn. Pružná pracovní doba je využívána poměrně často a je také jedním z efektivních způsobů harmonizace zmíněných dvou oblastí.

#### **4.1.2 Částečný úvazek**

Pracovní doba zkrácená na čtyři nebo šest hodin denně se zdá být únosnější a ve zbylém čase už je snadnější věnovat se dětem a skloubit tak tyto dvě sféry. Také lze snížit počet pracovních dní například na tři nebo čtyři, vše ale záleží na domluvě se zaměstnavatelem (Halířová, 2014, s.75). Podle toho jak se krátí úvazek, se také poměrně snižuje plat.

Zkrácené úvazky jsou u nás v porovnání se zeměmi Evropské unie skutečně málo využívané, i přestože v ostatních zemích se míra postupně zvyšuje (European Union, 2016). Míra využití zkrácených úvazků v roce 2015 byla v České republice 10,2 % zatímco v zemích EU byla 32,8 %. Halířová (2014, s.68) doplňuje, že u nás před rokem 1998 bylo na zkrácený úvazek zaměstnáno okolo 8 % a poté se počet žen se zkrácenými úvazky snížil postupně na pouhých 5 % v roce 2006. Nyní je situace o trochu lepší.

Mezi důvody upřednostnění menších úvazků patří především péče o děti a dále také nemožnost sehnání práce na plný úvazek. Přestože se tato forma jeví jako neúčinnější, v Česku není až tak využívána například právě kvůli nižšímu platu a pravděpodobné závislosti rodiny na sociálních dávkách, menší kvalitě, nižší jistotě v práci či omezených možnostech kariérního postupu (Halířová, 2014, s.70).

Buchtová (2002, s.121) dodává, že zaměstnavatelé v praxi mnohdy ani nevytvářejí místa se zkrácenou pracovní dobou a raději preferují vícesměnné provozy a také matkám netolerují časté odchody kvůli dětem. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 uvádí, že zkrácené pracovní úvazky však nejsou ojedinělou formou zvláštních druhů práce, například je možné využívat i „alternativní“ formy zaměstnání jako práci z domova, která je čím dál oblíbenější s rozvojem techniky v dnešním globalizovaném světě. Junová (2012, s.79-81) také uvádí příklady opatření vhodné pro sladování práce a rodiny. Mimo flexibilní úvazky tam spadají také plány rozvoje osobnosti, plány postupného návratu na trh práce či možnost jednotlivých konzultací přímo na míru.



### **4.1.3 Práce z domova**

Mezi atypické formy práce se řadí právě také tzv. homeworking čili práce z domova aplikovatelná pouze v některých profesích. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele může být umožněn, pokud je zaměstnavatel zaměřen pouze na výsledek a kde intenzitu a rozvrh si zaměstnanec určuje sám (Halířová, 2014, s.75). Je zřejmé, že tento typ zaměstnání se přibližuje k ideálnímu a zaměstnanec si může volit rozvržení práce v přímé interakci s péčí o dítě. Zaměstnavateli se tak snižují náklady, ale zároveň také musí respektovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

## **4.2 Zaměstnavatelé a stát**

Pokud je nezaměstnanost matek s malými dětmi dlouhodobější záležitostí, bývá v tomto ohledu spojována také s diskriminací ze strany zaměstnavatelů – a převážně tedy žen s menšími dětmi, které často potřebují z práce odejít kvůli péči o děti. Kuchař (2007, s.14) pragmaticky popisuje, že zaměstnavatelům jde především o maximalizaci zisku, do čehož nezapadá zaměstnání mladé maminky s dětmi, u které je zřejmé, že bude potřebovat zůstat doma s malým dítětem (zmenšení zisku). Je tedy pochopitelné, že zaměstnavatelé s přijímáním této skupiny mladých žen s dětmi váhají. Halířová (2014, s.46) také popisuje problémovost zaměstnávání matek s velmi mladými dětmi, jejichž absence může zaměstnavateli logicky působit potíže. Tento aspekt negativně ovlivňuje sladování rodiny a práce. Na matky s dětmi je ze strany zaměstnavatele pohlíženo jako na nejistou pracovní sílu, což se může odrazit ve střetu představ o svém platu a reálné výplatní pásce matek. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 uvádí, že na straně zaměstnavatelů je překážkou mimo jiné organizační zátěž a finanční důvody, přece jen na dva zkrácené úvazky se musí vynaložit více úsilí na vybavení a odvody.

Kuchař (2007, s. 163) ve své knize popisuje, co by právě stát a zaměstnavatelé měli udělat pro zlepšení situace, přičemž spektrum opatření je široké např. od posilování role státní sociální politiky vůči ženám přes vize o faktickém ztotožnění zaměstnavatele s institucí sociálního zabezpečení. Také stát by měl převzít iniciativu a především vytvářet (právní) podmínky tlumící neblahé dopady dočasného odchodu žen ze zaměstnání a nevytvářet bariéry, které v důsledku brání ženám se zařadit zpět. Palíšková (2014, s.90) dodává, že vyřešení problému rozdílných výší v odměňování mezi muži a ženami spočívá na úrovni podniků. Je třeba

vytvořit ve firmách takové prostředí, které tyto rozdíly ani neumožní a dbát na celkovou firemní kulturu a etiku podnikání.

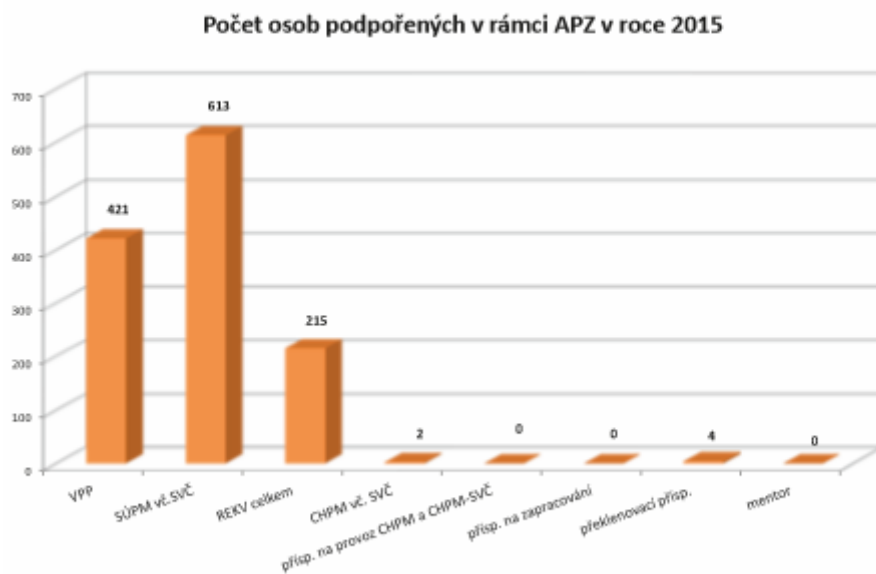
Je tedy zřejmé, že při právním uspořádání a ekonomickém nastavení v dnešní době je tento stav obtížně řešitelný (Kuchař, 2007, s.164). Jedno z řešení vychází zevnitř rodiny a to tak, aby se čas strávený s dětmi zároveň využil k zachování kontaktů s profesí či zvyšování kvalifikace při zachování možnosti vrátit se zpět do práce v době, kterou si žena sama zvolí. To současně závisí na ochotě partnerů, finančních možnostech a jejich odpovědnosti.

### **4.3 Podpora úřadů práce**

Klíčovou úlohu při návratu některých matek na trh práce mohou hrát zmíněné úřady práce. Je část žen, které se vrací k původnímu zaměstnavateli, část, která si práci najde sama a na ÚP se nepřihlásí a ty ženy, které se na něj obrátí. Úřad práce České republiky byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí (Úřad práce ČR, 2016). V čele je Generální ředitelství Úřadu práce, které má na starosti metodické vedení a fondy EU a sleduje situaci na trhu práce. Krajské pobočky mimo jiné zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a Kontaktní pracoviště se podílí se realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vypracovávají individuální akční plány.

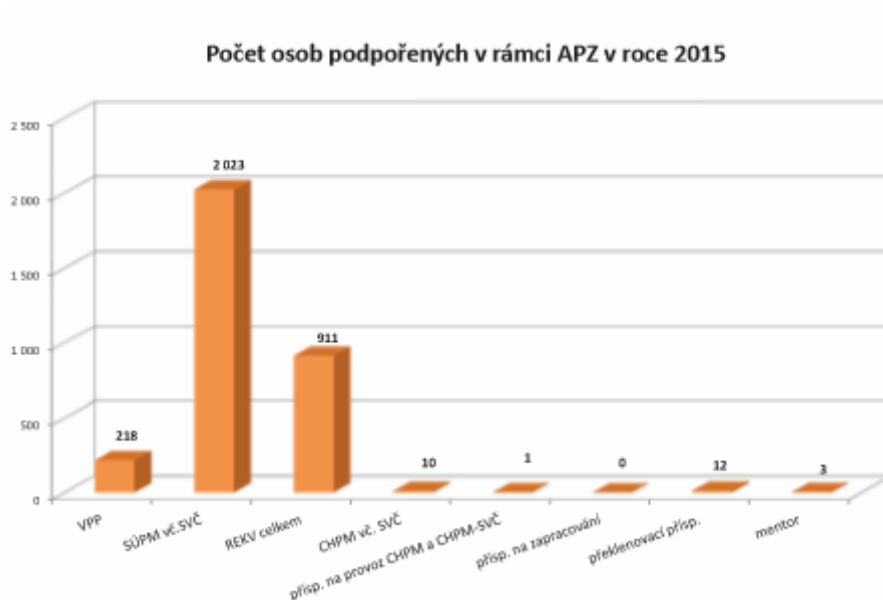
Důležitým článkem při hledání práce (ať už obecně či po mateřské dovolené) jsou právě *„úřady práce, co by hlavní aktéři veřejné správy při zprostředkování zaměstnání a zvyšování zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob“* (Sirovátka, 2009; s.101). Ty mohou používat nástroje jako je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Následující grafy zobrazují počet podpořených osob v bývalých okresech Jindřichův Hradec a České Budějovice, přičemž nejvyužívanějšími nástroji jsou vždy společensky účelná pracovní místa.

**Graf č. 1: Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2015 (Jindřichův Hradec)**



Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015©

**Graf č. 2: Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2015 (České Budějovice)**



Zdroj: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015©

Politika zaměstnanosti disponuje určitými nástroji na zlepšení zaměstnanosti ve státě, kterými se zabývá zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jak již bylo řečeno, dělí politiku zaměstnanosti na pasivní a aktivní. Pasivní politika zaměstnanosti spočívá především v poskytování finančních dávek (podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci) a výchozí stav nezaměstnanosti konzervuje. Domnívám se, že důležitější složkou, co se týče prevence i výsledků se jeví aktivní politika nezaměstnanosti, která se zasazuje o zlepšení situace a pomoc v nezaměstnanosti. Podle analýzy vývoje MPSV (2014) slouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rovněž k boji se sociálním vyloučením a v neposlední řadě jsou určeny osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti spadají rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, přičemž součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství (MPSV, 2012). To vše je poskytováno pracovišti a pobočkami Úřadů práce.

Opatření důležitá pro mé téma začleňování žen jsou rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa. Rekvalifikací se myslí prohloubení dosavadní kvalifikace nebo získání nové a vychází se při ní ze stávajících možností. Pracovnice kontaktního pracoviště Jindřichův Hradec mi poskytla informaci, že společensky účelná pracovní místa v praxi jsou klasická vyhrazená místa, která jsou hrazená z národní aktivní politiky zaměstnanosti, nebo se jimi v současné době zabývá projekt hrazený z prostředků EU – z Evropského sociálního fondu z Operačního programu zaměstnanost, a to sice Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená (dále NoPP - SÚPM), který se realizuje od roku 2015 do roku 2018. U obou z těchto možností jsou stejné podmínky a kategorie matek po rodičovské dovolené je jednou z několika dalších skupin, pro které jsou tato místa určena.

Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce při obsazení uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit místo jinak anebo ho může zřídit sám uchazeč při výkonu samostatné výdělečné činnosti, na kterou může od ÚP dostat příspěvek maximálně po dobu 1 roku (Úřad práce ČR, 2016). Přispívají ke zlepšení pracovních návyků a k (dlouhodobému) pracovnímu uplatnění uchazečů, kteří mají na trhu práce nějaké „znevýhodnění“ – například právě když pečují o dítě mladší patnáct let. Projekt NoPP – SÚPM je určen uchazečům o zaměstnání, kterým ÚP ČR věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou pozornost. Jednou ze skupin jsou právě osoby pečující o malé dítě (Úřad práce ČR, 2016).

MPSV (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020) se zaměřuje na posílení zřizování společensky účelných pracovních míst, které musí mít lokální specifika a měly by reagovat na konkrétní potřeby regionů a například i na dopravní dostupnost.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve svém § 33 věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání některým skupinám, které ji potřebují v tomto případě z důvodu péče o děti. Slouží k tomu tzv. individuální akční plán (dále jen IAP), který se vytváří za spolupráce klienta a obsahuje časový rozvrh jednotlivých opatření, která mají zvýšit uplatnění na trhu práce (Zákony pro lidi.cz, 2016). Při jeho tvorbě se vychází ze vzdělání, zdravotního stavu a schopností uchazeče, a pokud je někdo veden v evidenci déle jak 5 měsíců, je povinnost IAP vypracovat.

V Jihočeském kraji se také uskutečnil projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí, realizovaný Fondem dalšího vzdělávání do roku 2014. Byl financován také z ESF, z Operačního programu vzdělání pro konkurenceschopnost a cílem bylo poskytnutí stáží ve firmách v délce 1 – 6 měsíců. Je určen mimo jiné pro cílovou skupinu osob vracejících se na trh práce například po mateřské dovolené (Úřad práce ČR, 2014).

Z širšího hlediska aktivní politika zaměstnanosti v České republice trpí delší dobu podfinancováním, a aby byla efektivnější, je třeba navýšit personální obsazení Úřadů práce. Sirovátka (2009) uvádí, že výdaje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR jsou skutečně nižší než hodnoty v dalších zemích EU (až čtyřikrát). Strategie zaměstnanosti do r. 2020 také uvádí, že i přesto má aktivní politika zaměstnanosti pozitivní dopad na ohrožené skupiny vymanit se z nezaměstnanosti a uplatnit na trhu práce. MPSV (2014) doplňuje, že jako nejvíce účinné se jeví kombinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a různých opatření jako např. dostupné zaměstnávání při současném zohlednění individuálních rysů uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR.

#### **4.4 Začlenění žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené**

Účast žen na trhu práce je důležitá z mnoha aspektů. Jednak subjektivně z pohledu ženy, ale i objektivně z dalších důvodů. Některé ženy se rozhodují, zda vstoupit na trh práce již během mateřské nebo rodičovské dovolené, což může být výsledkem osobních, finančních nebo pracovních aspektů (Halířová, 2014, s.105). Ty osobní pramení z nedostatečného využití potenciálu ženy matky a vymanění se ze stereotypu pečování, finanční stránka souvisí se

zachováním určité výše životní úrovně a pracovní aspekty souvisí se zachováním nabyté kvalifikace před porodem. Jak dodává Bartáková (2009, s.97), ženy se pracovního trhu účastní vedle subjektivních důvodů také z makro i mikroekonomických důvodů, přičemž se ve společnosti postupně ustupuje od modelu muže „živitele“ a více se prosazuje dvoupříjmová domácnost, ve které se samozřejmě lépe řeší nenadálé situace a výdaje.

Dle Kuchaře (2007, s.61) vyšší míra nezaměstnanosti postihuje ženy bez rozdílu dosaženého vzdělání, jak vyučené, tak s vysokoškolským vzděláním a rozdíly ve vzdělání lze zaznamenat až při snaze vrátit se na trh práce, kde získaná kvalifikace hraje větší roli. U vysokoškolaček si lze povšimnout trendu odkládání narození prvního potomka nebo založení rodiny tehdy, kdy už jsou základy vysněné kariéry a jistota místa po návratu. Takto vzdělané ženy mají více možností, jak skloubit práci s rodinou v podobě homeworkingu či částečných úvazků, což urychluje návrat do práce a zároveň tak žena neztratí kontakt s profesí. Také Siegel (2012, s.38) popisuje, že při návratu z mateřské dovolené je třeba sledovat aktuální trendy a vývoj ve zvoleném oboru a popřípadě poté zvolit další vzdělání či kurzy.

Křížková (2011) také uvádí, že se mateřství někdy může být alternativou, kdy placené zaměstnání jde stranou a žena se s dětmi realizuje a její život dostane nový rozměr právě ve výchově dětí. Tyto ženy tak do práce nepospíchají.

Bartáková (2009, s.157) cituje výzkumnou sondu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2006 s názvem „Mladé rodiny“, ze které vyplývá, že okolo 40 % zúčastněných žen pocítuje určité problémy s vracením se na trh práce po rodičovské dovolené. Výsledky sondy také naznačují existenci vlivu počtu dětí na začlenění na trh práce, přičemž trojnásobně více jsou ohroženi rodiče s dvěma a více dětmi a také se prokázal pozitivní vliv vyššího vzdělání na návrat do zaměstnání.

Vzdělání je tedy faktorem, který hraje roli celkově v postavení žen na trhu práce, jejich zaměstnatelnosti i při návratu na trh práce (Bartáková, 2008, s.213). Vzdělání se řadí mezi významné atributy i z důvodu ambicí a aspirací žen. U žen s vyšším vzděláním je těžší volba mezi rodinným a pracovním životem, například z důvodu větších ambicí a seberealizace v zaměstnání (Bartáková, 2008, s.214). Stejná autorka na základě výzkumů předpokládá, že čím vyšší je vzdělání matky, tím menší dobu je na rodičovské dovolené. Sirovátka (2006, s.6) také uvádí, že vzdělání je důležitým faktorem pro zaměstnanost žen a platí, že vyšší míry zaměstnanosti nalezneme u více vzdělaných skupin žen (zároveň platí i u mužů).

## 5. Trh práce na Třeboňsku

Po teoretickém vymezení základních pojmů bude osvětlen také výchozí stav na Třeboňsku. Pro ujasnění je oblast výzkumu rozšířena v Jihočeském kraji na území dvou bývalých okresů, a to na Jindřichův Hradec, jelikož město Třeboň spadá pod bývalý okres Jindřichův Hradec a město České Budějovice, protože Třeboň k němu má velice blízko, dojíždí tam za prací většina obyvatelstva a existují zde jediné jesle – přesněji jeslová a azylová zařízení. Také jsou důvodem pracoviště Úřadu práce, jelikož v Třeboni je jediné kontaktní pracoviště, jsou zahrnuty i pobočky v těchto dvou městech, které ucelí pohled na celkovou situaci na Třeboňsku. Následující obrázek je vyobrazením Jihočeského kraje a vybraných dvou okresů.

**Obrázek č. 2: Vyobrazení dvou zvolených okresů (Jindřichův Hradec, České Budějovice)**



Zdroj: ALLGASAN.CZ<sup>2</sup>

Obecně ve srovnání s mírou nezaměstnanosti v celé České republice je na tom Jihočeský kraj relativně dobře. MPSV uvádí ve své Statistické ročence trhu práce (2016), že k 31. 12. 2015 celorepublikově činil podíl nezaměstnaných osob zkoumaný na obyvatelstvu ve věku 15-64 let 6,24 %. Úřad práce ČR zaktualizoval data a k 31. 8. 2016 uveřejnil, že podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu klesl na 5,3 %, přičemž Jihočeský kraj je na 3,9 % a Jindřichův Hradec a České Budějovice jsou na tom nejlépe ze všech dalších okresů (Úřad

<sup>2</sup> ALLGASAN.CZ. *Seznam partnerských lékáren*. [online] [cit.2016-09-10] Dostupný z: <http://www.allgasan.cz/lekarny/?kraj=11>

práce ČR, 2016). Zároveň České Budějovice mají nejnižší podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob. Pokud vezmeme v úvahu celý Jihočeský kraj, ke konci srpna 2016 se na krajské pobočce Úřadu práce České Budějovice, z celkových 17 760 uchazečů, evidovalo 10 020 žen. Vztaženo na dva vybrané okresy vypadá situace následovně.

**Tabulka č. 2: Struktura evidovaných žen na ÚP ve dvou zvolených okresech k srpnu 2016**

	<b>České Budějovice</b>	<b>Jindřichův Hradec</b>
<b>Ženy – uchazečky o zaměstnání</b>	2 736	1 092
<b>Ženy těhotné, kojící a matky do 9 měsíců po porodu</b>	51	43
<b>Ženy – uchazečky o zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené</b>	184	48
<b>Osoby pečující o dítě do 15 let</b>	493	222

Zdroj tabulky: vlastní zpracování podle dat z ÚŘADU PRÁCE ČR, 2016

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že ze všech evidovaných žen lze oddělit pouze celkovou skupinu žen po mateřské a rodičovské dovolené zároveň, přičemž bližší data lze získat jen stěží (zčásti se podařilo v rámci empirické části). Co se týče příjemců rodičovského příspěvku v roce 2014 v Jihočeském kraji, jedná se o 16 412 žen a 263 mužů. Je tedy zřejmé, že muži o rodičovské příspěvku zatím příliš nejeví zájem. Obecně tedy míra nezaměstnanosti v těchto okresech není špatná, ale situace rodičů pečujících o děti se zdá být horší. V Jihočeském kraji patří mezi závažné příčiny nezaměstnanosti právě obtížná takřka nemožná harmonizace rodinného a pracovního života. Funguje zde mnoho firem, které pracují na vícesměnný provoz a neexistuje tak možnost sloučit práci s péčí o dítě, a to tím spíše, pokud rodiče nemají možnost pomoci od blízkých osob nebo zaplacení soukromé chůvy. Zároveň je zde velice nízká nabídka služeb péče o malé děti. Alarmující jsou zde také počty volných pracovních míst s menšími – krácenými úvazky, které by rodičům starajícím se o děti vyhovovaly a usnadnily tak péči o děti. Situace Jihočeského kraje zrcadlí situaci na Třeboňsku, kde také přetrvává malá kapacita mateřských škol pro malé děti a zároveň je obtížné skloubit péči o děti s dojížděním do okolních měst.



Nyní budou vydefinovány pracoviště Úřadu práce, s jejichž zástupci bude proveden výzkum. Jedná se o následující, přičemž u každého pracoviště je popsána oblast Zprostředkování zaměstnání:

**Krajská pobočka v Českých Budějovicích**, pod kterou spadá dvacet kontaktních pracovišť včetně následujících dvou – Jindřichův Hradec a Třeboň. Skládá se z třech odborů, jedenácti oddělení a sekce ředitele.

**Kontaktní pracoviště Jindřichův Hradec** – organizační složka Krajské pobočky České Budějovice, složena ze šesti oddělení a sekce ředitelky kontaktního pracoviště.

**Kontaktní pracoviště Třeboň** – organizační složka Krajské pobočky České Budějovice, v čele je vedoucí kontaktního pracoviště.

**Generální ředitelství Úřadu práce** v čele s ředitelkou.

V této oblasti je důležitý subjektivní pohled samotných žen na zkoumanou problematiku. Prostor dostanou v následující empirické části, kde bude proveden výzkum a poté představeny názory respondentek stejně jako závěry z části určené pro Úřady práce a jeho Generální ředitelství. Následující část tedy zmapuje situaci na Třeboňsku v oblasti návratu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené a postoj Úřadů práce.

# EMPIRICKÁ ČÁST

## 6. Výzkumné cíle

Jak bylo nastíněno v úvodu práce, v empirické části jsou stanoveny dva výzkumné cíle, kterých bude dosaženo pomocí dalších výzkumných otázek (v rozhovorech a dotaznících).

### Výzkumný cíl č. 1

- Zmapovat situaci na Třeboňsku při opětovném zařazení na trh práce z pohledu žen po mateřské (a rodičovské) dovolené.

### Výzkumný cíl č. 2

- Zjistit, zda funguje podpora žen po mateřské (rodičovské) dovolené ze strany Úřadu práce.

## 7. Metodika výzkumu

Pro uchopení tématu začleňování žen po mateřské dovolené byl vybrán kvalitativní výzkum. Ten dle Hendla (2016, s.49) umožňuje sledovat procesy a zkoumat jevy v přirozeném prostředí pro respondenty. Reaguje na místní podmínky, zároveň ale není přenositelný na populaci. Nevýhodou tohoto výzkumu je možné ovlivnění výzkumníkem či časově náročnější provedení celého výzkumu. Kvalitativní metody jsou ty, které se zaměřují na obtížně kvantifikovaná data a zahrnují vysvětlování nebo popis fenoménů, hodnot, procesů, zkušeností či významů a dalších aspektů života jedinců (D'Cruz, Jones; 2014). Tyto metody jsou obvykle méně strukturované či polostrukturované tvořené otevřenými otázkami, které chtějí získat odpovědi prostřednictvím dotazování, rozhovorů, anket či pozorování (D'Cruz, Jones; 2014).

Jako metodu získávání dat v tomto výzkumu jsem zvolila polostrukturované rozhovory a dvakrát dotazování pomocí otevřených otázek (formou dotazníku). Jako jedna z technik sběru dat byl vybrán **polostrukturovaný rozhovor**. Rubin a Babbie (1997) doporučují strukturované otázky s otevřeným koncem použít tam, kde není dostatek prostoru a času užít volné interview s hodně respondenty. U (polo)strukturovaných otázek jsou v takovém případě otázky vytvořeny v předstihu a rozhovor se ubírá dle předem stanovených otázek. Hendl (2016, s.173) doplňuje, že strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami zachovává více či méně podobnou strukturu rozhovoru bez větších odlišností. Také je zde zachována posloupnost informací a sekvence otázek v rozhovoru. Tento typ je užíván tehdy, pokud ho nemáme možnost opakovat a logicky z něj vyplývá nevýhoda zacílení na předem daná témata (Hendl, 2016, s.174).

Doplňující technikou sběru dat byly dva **dotazníky**. Gillham (2007) ve své knize nastiňuje výhody a zápory metody dotazníku. Výhodou je, že si jej může respondent zodpovědět tehdy, kdy chce on, také méně tlaku na okamžitou odpověď, úplná anonymita a další. Negativem je naopak nízká motivace respondentů, vznik možných nedorozumění, která se ve chvíli odpovědi nedají odstranit nebo to, že se nedá ověřit, nakolik jsou dotazování upřímní a pravdiví (Gillham, 2007). Hendl (2016, s.186) dodává, že na dotazník s otevřenými otázkami potřebuje respondent dostatek času.

V první řadě bych ráda prostřednictvím rozhovorů zachytila situaci ze strany matek s dětmi v okamžiku po návratu na trh práce, a kdy již mají po rodičovské dovolené. Budu se snažit

zjistit, jak právě u nich probíhal návrat, zda se přihlásili na úřad práce nebo si práci našly samy, jaký mají názor na sladění práce a rodiny a mnohé další. Jednak také využiji dotazníky pro dokreslení druhého pohledu od pracovníků Úřadů práce a pracovníků Generálního ředitelství ÚP. V rozhovorech jsem využila také návodných / doplňujících otázek, abych rozvedla stručné odpovědi nebo při potřebě dovysvětlení řečeného.

**Etická rovina** výzkumu se odvíjí od diskutovaných oblastí jako je informovaný souhlas, anonymita výzkumu a následné nakládání s odpověďmi respondentů. Před samotnými rozhovory jsem respondentům nastínila účel a téma diplomové práce a zeptala jsem se, zda s rozhovorem souhlasí, přičemž jsem je zároveň informovala o možnosti svou účast odmítnout. Všechny až na jednu z dotazovaných projevily souhlas, jedna zmíněná přislíbila účast, nakonec ale neměla dostatek času. Otázka zachování soukromí pro mě byla jednou ze zásadních. Jména jsou anonymizována a rozhovory jsem pro jistotu přepsala a dala do Přílohy č. 3 této práce.

Rozhovory probíhaly v přátelském prostředí, v domácnostech respondentů, v zázemí MŠ Papírenská anebo v kavárně. Délka každého z nich se pohybovala v rozmezí 30 – 40 minut. Celkem jsem získala 18 rozhovorů.

Co se týče **limitů výzkumu**, je třeba uvést, že diplomová práce, tak jak byla nastavena, nezachytila specifickou situaci žen, které své dítě/děti vůbec nedávají do mateřské školky nebo jiné formy péče o děti. Mohou se tak o své děti starat doma samy, nebo s výpomocí rodiny a chůvy až do nástupu do základní školy. Nedostaly se do mého vzorku, jelikož by se velice těžko hledaly a já osobně neznám ani jednu ženu, která takto o dítě sama pečuje. Z tohoto důvodu jsem se zaměřila na snáze dosažitelnou cílovou skupinu, a to sice ženy, které své dítě umístily do některé z forem péče o děti (mateřské školky, jesle, dětské skupiny aj.). Pokud by bylo možné práci rozšířit, námětem by mohla být právě tato skupina žen, protože jsou mimo trh práce ještě delší dobu (6 a více let) než ženy s dětmi v mateřské školce od 3 let věku. Zároveň by bylo dobré navázat dlouhodobější kontakt s jeslemi, které odmítly zúčastnit se výzkumu.

**Tabulka č. 3: Struktura výzkumných otázek v polostrukturovaném rozhovoru**

<b>PĚT OBLASTÍ</b>	<b>VÝZKUMNÉ OTÁZKY</b>	<b>DOPLŇUJÍCÍ OTÁZKY</b>
<b>ÚVODNÍ ČÁST</b>	1. Mohla byste mi prosím sdělit Vaše místo bydliště, vzdělání, aktuální zaměstnání, složení domácnosti a věk dětí?	<i>Máte již po rodičovské dovolené?</i>
	2. Pracovala jste při (mateřské) rodičovské dovolené a v jakém rozsahu?	
	3. Lze podle Vašeho názoru vyjít s “mateřskou“ a rodičovským příspěvkem?	
	4. Pokud ne, jak jste nízký příjem řešila?	<i>Např. s pomocí partnera, brigádou, půjčkou atd.?</i>
	5. Zdá se Vám doba rodičovské dovolené (do tří let věku dítěte) krátká, vyhovující nebo dlouhá? Z jakého důvodu?	
<b>ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI</b>	6. Máte ve svém bydlišti dostupné školky?	<i>Neměly jste s nimi nějaké obtíže (např. dojíždění, organizace času - vyzvedávání)? V jaké konkrétní školce bylo Vaše dítě?</i>
	7. V kolika letech dítěte jste dala dceru/syna do některé z forem péče o děti?	<i>Jaký máte názor na firemní školky?</i>
	8. Navštěvovalo Vaše dítě jesle?	<i>Pokud ne, z jakého důvodu? Kdyby byly k dispozici, dala byste tam přesto své dítě?</i>
	9. Slyšela jste někdy o projektech MPSV – Dětské skupiny a tzv. Mikrojesle?	<i>Pokud ano, měla jste možnost se zúčastnit?</i>
<b>SLAĎOVÁNÍ RODINY A PRÁCE</b>	10. V čem vidíte největší těžkosti při sladování práce a rodiny?	<i>Myslíte, že se dá dobře skloubit práce s výchovou dětí?</i>
	11. Měla jste k dispozici někoho, kdo by Vám dítě pohlídal? Jak často byl k dispozici?	
	12. Pracovala byste ráda (měla jste možnost práce) na zkrácený úvazek či z domova?	<i>V čem vidíte přínos a nevýhody?</i>

	13. Myslíte si, že dobou na rodičovské dovolené se pomalu vytrácí získaná kvalifikace?	
<b>ZAČLENĚNÍ NA TRH PRÁCE</b>	14. Držel Vám zaměstnavatel místo po dobu rodičovské dovolené?	<i>Pokud ne, jak to zdůvodnil?</i>
	15. Jak a jak dlouho jste hledala zaměstnání po ukončení mateřské/rodičovské dovolené?	
	16. Jak jste prožívala toto období hledání práce a to, že jste dítě dala do školky?	
	17. Setkala jste se s nějakým problémem při návratu na trh práce?	
	18. Přemýšlela jste, že byste začala podnikat ať už při mateřské/rodičovské dovolené, nebo po ní?	<i>Pokud ano, v jakém oboru?</i>
	19. Zaznamenala jste rozdíl v platovém ohodnocení před mateřskou/rodičovskou dovolenou a po ní?	<i>Pokud ano, tak směrem k lepšímu nebo horšímu?</i>
	20. Setkala jste se s nějakým druhem diskriminace ať už ze strany zaměstnavatelů (u přijímacího pohovoru) nebo jiných osob (úředníků)?	
	21. Zvažovala jste, že byste po skončení jedné rodičovské dovolené znovu otěhotněla (i z důvodu nesehnání práce)?	
<b>PODPORA ÚŘADŮ PRÁCE</b>	22. Přihlásila jste se na Úřad práce po mateřské/rodičovské dovolené?	<i>Pokud ne, máte celkově nějakou zkušenost s úřady práce?</i>
	23. Pomohl Vám Úřad práce vyřešit Vaši situaci?	<i>Byla tato pomoc dostatečná?</i>
	24. Slyšela jste někdy o projektu Společensky účelná pracovní místa vyhrazená a Stáže ve firmách?	<i>Jestli ano, byla Vám nabídnuta účast?</i>
	25. Na závěr bych se ráda zeptala, co byste ráda zlepšila v oblasti návratu do práce po mateřské/rodičovské dovolené?	

Zdroj: vlastní zpracování

Vzor prvního dotazníku pro pracovnice Úřadu práce byl ponechán v Příloze č. 1 na konci diplomové práce. Druhý dotazník určený pro pracovnice GR ŰP se nachází v Příloze č. 2.

## **7.1 Zkoumaný soubor**

Zkoumaný soubor se v rozhovorech skládá z 18 respondentek, které pracují (kromě 1 respondentky), jsou aktuálně po mateřské a rodičovské dovolené a zároveň mají dítě v mateřské školce ve věku 4, 5 nebo 6 let. Mají zároveň zkušenost s návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené. Počet respondentů je často limitován tak, aby se dalo pracovat s velkým počtem získaných informací ve formě textu, slov a vět (D'Cruz, Jones; 2014). V prvním dotazníku bylo vybraným vzorkem 7 pracovnic Úřadu práce ze tří pracovišť na jihu Čech (z celkových 29 zprostředkovatelek, které se této problematice věnují na vybraných 3 pobočkách). V dalším dotazníku byly dotazovanými 3 pracovnice Generálního ředitelství ŰP v Praze. Cílovou skupinu jsem oslovila na konci září 2016 a výzkum byl proveden v průběhu října a listopadu.

Výběr vzorku byl stanoven na kritériální a účelový. V účelovém vzorkování dle Hendla (2016, s.152) závisí počet a výběr jednotlivých případů na účelu studie. V tomto případě bylo kritériem zaměstnání matky po době strávené na RD a to, že měla dítě v mateřské školce (u menších a předškolních dětí – ve věku 4, 5 a 6 let). Měla jsem k dispozici ještě jednu nezaměstnanou respondentku, která by se ráda zúčastnila, tak jsem vyhověla a mám srovnání s někým, kdo práci po RD stále hledá.

Co se týče rozhovorů, oslovila jsem pět mateřských školek (seřazeno podle velikosti měst) – MŠ Papírenská a MŠ J. Opletala v Českých Budějovicích, MŠ Sluníčko a MŠ Jeronýmova („Hasičárna“) v Třeboni a MŠ ve vesnici Lužnice. Dále také rodinné centrum Kapřík v Třeboni, Dům dětí a mládeže v Třeboni a jeslová zařízení Pitterova v Českých Budějovicích. Bohužel některé z institucí spolupráci odmítly – konkrétně zmíněné jesle Pitterova a MŠ Sluníčko v Třeboni. Rodinné centrum Kapřík mě odkázalo na Dům dětí a mládeže, bohužel už velice pozdě a po nasycení vzorku. Školkami jsem byla odkázána celkem na 14 jmen. Zbylé 4 respondentky (Suchdol nad Lužnicí, České Velenice) byly ochotné zúčastnit se na základě mé nominace.

V dotaznících byla oslovena tři pracoviště ÚP konkrétně popsané v teoretické části. Dotazníky byly distribuovány skrze internetový portál Survio.cz, na který bylo předem upozorněno. Menší průzkum na ÚP jsem vykonala již v září a to tak, že jsem oslovila pracovníci Úřadu práce a zeptala se na bližší informace k tématu zaměstnávání žen s dětmi a na statistiky k tématu.

**Tabulka č. 4: Struktura respondentek, s nimiž byly provedeny rozhovory**

	Vzdělání	Zaměstnání	Věk dětí	Stav	Místo bydliště	Mateřská školka
<b>Respondentka č. 1</b>	SOŠ	Montážní pracovnice	19, 6	Vdaná	Suchdol nad Lužnicí	Suchdol nad Lužnicí
<b>Respondentka č. 2</b>	SOŠ	Montážní dělnice	17, 16, 5	Vdaná	Suchdol nad Lužnicí	Suchdol nad Lužnicí
<b>Respondentka č. 3</b>	SŠ s maturitou	Pomáhá manželovi v práci (daně)	24, 16, 6	Vdaná	České Velenice	MŠ v Rakousku
<b>Respondentka č. 4</b>	SOŠ	Pokojská v Rakousku	16, 6	Vdaná	České Velenice	České Velenice
<b>Respondentka č. 5</b>	SŠ s maturitou	Ekonomická účetní v MŠ	16, 6	Žije s partnerem	Lomnice nad Lužnicí	MŠ Jeronýmova Třeboň
<b>Respondentka č. 6</b>	VŠ (PhD.)	Aktuálně na RD, školní psycholog na DPP	4, 2	Vdaná	Třeboň	MŠ Brilice (u Třeboně)
<b>Respondentka č. 7</b>	SŠ s maturitou	Asistentka ve stavební firmě	17, 6	Vdaná	Třeboň	MŠ Jeronýmova Třeboň
<b>Respondentka č. 8</b>	SOŠ	Kadeřnice (OSVČ)	5, 3	Vdaná	Třeboň	MŠ Jeronýmova Třeboň

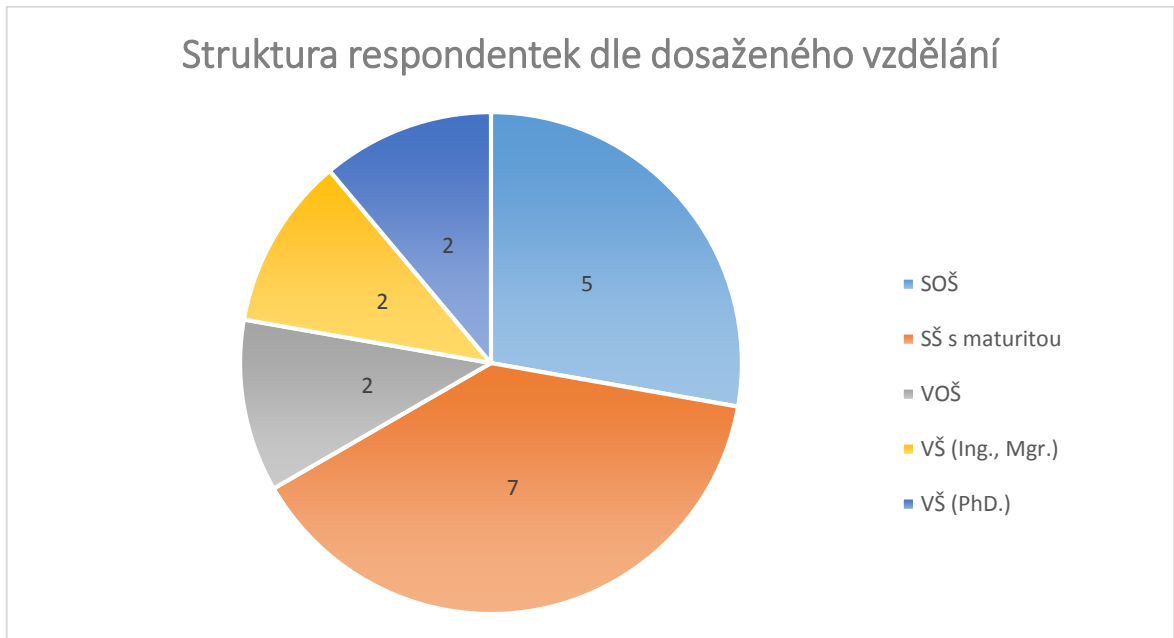


<b>Respondentka č. 9</b>	VOŠ zdravotnická	Zdravotní sestra	15, 5	Vdaná	České Budějovice	MŠ J. Opletala (ČB)
<b>Respondentka č. 10</b>	SŠ s maturitou	Účetní v nemocnici	5	Vdaná	České Budějovice	MŠ J. Opletala (ČB)
<b>Respondentka č. 11</b>	SŠ ekonomická s maturitou	Asistentka předsedy představenstva	5	Samoži- vitelka	Boršov nad Vltavou (ČB)	MŠ Papírenská (ČB)
<b>Respondentka č. 12</b>	SŠ s maturitou	Vedoucí oddělení fakturací	6	Samoži- vitelka	České Budějovice	MŠ Papírenská (ČB)
<b>Respondentka č. 13</b>	SŠ pedagogická s maturitou	Učitelka v mateřské škole	8, 4	Vdaná	České Budějovice	MŠ Papírenská (ČB)
<b>Respondentka č. 14</b>	VŠ (Ing.)	Odb.pracovník výzkumu a vývoje	12, 5	Vdaná	České Budějovice	MŠ Papírenská (ČB)
<b>Respondentka č. 15</b>	VŠ (PhD.)	Projektová manažerka	6	Vdaná	České Budějovice	MŠ Papírenská (ČB)
<b>Respondentka č. 16</b>	SOŠ	Krejčová	11, 4	Vdaná	Lužnice	MŠ Lužnice
<b>Respondentka č. 17</b>	VŠ (Mgr.)	Aktuálně na RD, učitelka na ZŠ	6, 2	Vdaná	Třeboň	MŠ Lužnice
<b>Respondentka č. 18</b>	VOŠ	<a href="#">Nezaměstnaná, v evidenci ÚP</a>	7,3	Žije s partnerem	Lomnice nad Lužnicí	MŠ Lužnice

Zdroj: vlastní zpracování

Následující typ grafu bude používán v celé diplomové práci a bude zobrazovat četnost odpovědí či přesný počet respondentek, které odpověděly stejným způsobem. Následující graf zobrazuje rozdělení respondentek dle dosaženého vzdělání.

**Graf č. 3: Struktura respondentek dle dosaženého vzdělání**



Zdroj: vlastní šetření

## **8. Výsledky**

V této metodologické části práce jsou analyzovány odpovědi jednotlivých respondentek a v dalších částech také odpovědi a pohled pracovníc Úřadu práce. Vše v souvislosti s poznatky a teoretickými koncepty, které jsem uvedla v první části diplomové práce.

### **8.1 Analýza rozhovorů s ženami po rodičovské dovolené**

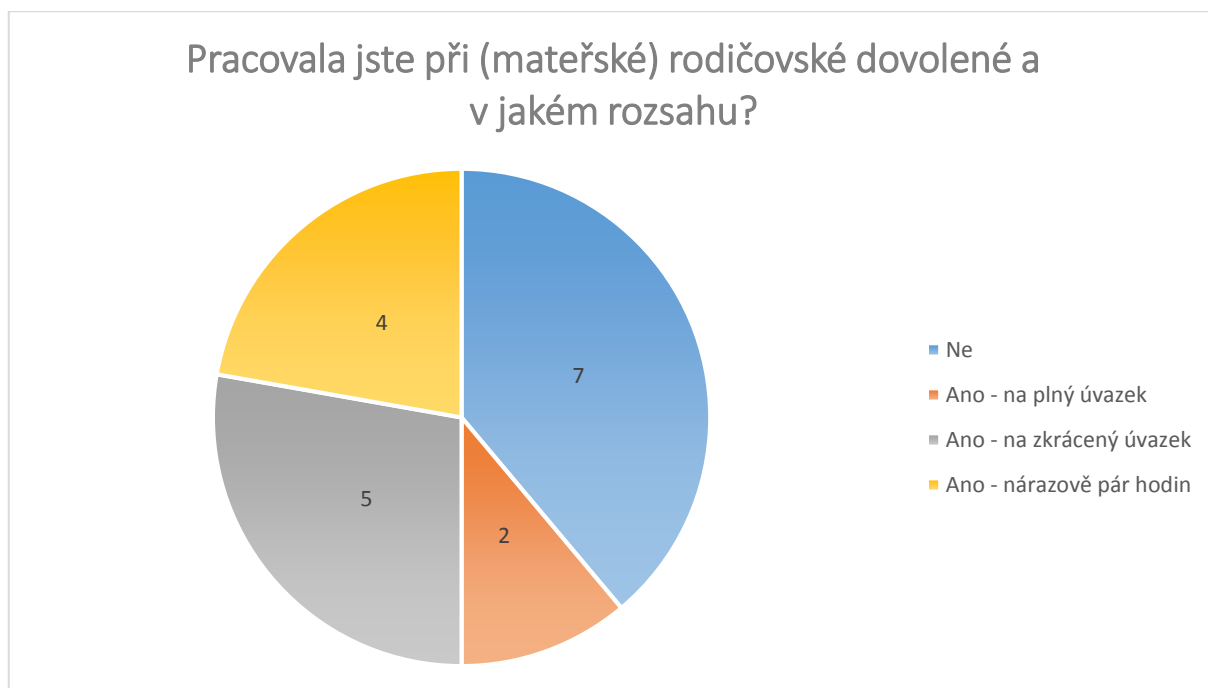
K zodpovězení jednoho z výzkumných cílů práce poslouží právě tato analýza rozhovorů. Stěžejním úkolem bylo zmapovat situaci na Třeboňsku při opětovném zařazení na trh práce ze subjektivního pohledu samotných žen po mateřské (a rodičovské) dovolené. Znamená to zjistit, jak probíhal návrat do zaměstnání těchto maminek většinou po 3 letech věku dítěte – po několika letech věnovaných péči o dítě a domácnost. Také lze stanovit dílčí témata jako například spokojenost se zařízeními péče o dítě a potvrzení či vyvrácení situace podnabídky těchto zařízení v České republice. Dále jejich schopnost sladit osobní a pracovní život, názor na flexibilní formy práce a možnosti využití vzhledem k nízké úrovni využívání v zemích Evropské Unie. Návrat do práce také souvisí s postoji zaměstnavatelů a tím, zda jsou nakloněni domluvě. V neposlední řadě jsem zjišťovala názor matek, jejich náměty a možnosti zlepšení této oblasti. V teoretické části byla také nastíněna relativně dlouhá délka rodičovské dovolené, a ještě delší doba čerpání rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte. V Evropské unii se tak jedná o jednu ze zemí, kde ženy mohou trávit s dětmi doma nejdéle dobu.

Rozhovory jsem rozčlenila do pěti částí pro lepší interpretaci a přehlednost. Části jsou následující: Úvodní část, Zařízení péče o děti, Sladování rodiny a práce, Začlenění na trh práce a Podpora úřadů práce. U některých otázek jsem zvolila grafické znázornění.

## ÚVODNÍ ČÁST

Z této první části vyplynulo, že 15 z 18 respondentek má již po rodičovské dovolené a 2 na rodičovské dovolené stále jsou, ale zároveň při ní pracují. Jedna z dotazovaných je nezaměstnaná a aktuálně v evidenci ÚP.

**Graf č. 4: Pracovala jste při (mateřské) rodičovské dovolené a v jakém rozsahu?**



Zdroj: vlastní šetření

Většina konkrétně 7 respondentek odpovědělo, že při RD nepracovaly. Dvě odpověděly, že ano, a dokonce nějakou dobu na plný úvazek, dalších 5 pracovalo na zkrácený úvazek, který vítaly jako příjemné rozptýlení od výchovy dětí. Poslední 4 respondentky uvedly, že sice pracovaly, ale pouze nárazově pár hodin denně/měsíčně.

Další dvě otázky směřovaly k tomu, zda **lze dle názoru dotazovaných finančně vyjít s „mateřskou“ a rodičovským příspěvkem**. Převládající většina (16x) uvedla, že nelze. Pokud je žena samoživitelkou, musí se v mnohém uskromnit, nekupovat zbytečné věci. Jedna z dotazovaných uvedla, že podle určené výše příspěvku s tzv. mateřskou vyžít lze. Respondentka č. 6 na mateřskou dovolenou nastoupila rovnou po svých studiích, takže výši dávek ocenila a zároveň shrnula situaci tak, že je lepší, když jsou v rodině dva příjmy:

*„Nastoupila jsem na „mateřskou“ hned po studiích, tudíž i její minimální výše pro mne byla v rodinném rozpočtu změna k lepšímu 😊... Myslím, že se s dávkami dá vyžít, pokud je*

*v rodině ještě jeden příjem. Chápu, že pokud je žena zvyklá na stálý plat, je to těžší zvládnout, pokud je matka samoživitelka a třeba nedostává od otce dítěte výživné, dávky stačí jen na vyžití, nelze nic ušetřit třeba na nečekané výdaje atp.“*

Ve většině případů (13x) řešily ženy tuto situaci s pomocí manžela, který také přispíval svým příjmem do rodinného rozpočtu. 3 respondentky zvolily jako zvýšení příjmu brigádu nebo práci a 2 měly naspořenou finanční rezervu. Půjčku jako řešení nízkých příjmů z důvodu narození potomka nezvolila ani jedna z respondentek z důvodu obav při nemožnosti splácet.

Poslední otázkou z této úvodní části bylo, jestli se respondentkám zdá **doba rodičovské dovolené** krátká, vyhovující nebo dlouhá. Více než dvě třetiny respondentek (13x) uvedly, že jim tři roky přijdou jako vyhovující doba, po které dítě se potřebuje socializovat v kolektivu dalších dětí a svých vrstevníků a sbírat tak nové zkušenosti. Respondentka č.13 souhlasila: *„Také je při 3 letech dostatek času vše dítě naučit, než nastoupí do mateřské školky, hlavní je si ten čas s dítětem užít.“* Respondentka č.6 si rodičovskou dovolenou ještě prodlužuje na čtyři roky: *„Přijde mi skvělé, že můžeme být s dětmi doma takhle dlouho, to jinde v Evropě ani ve světě není zvykem. Já budu dokonce prodlužovat a zakládat si živnostenský list. Zjistila jsem totiž, že český stát je v tomto ohledu maminkám podnikatelkám a živnostnicím nakloněn a zvýhodňuje je v odvodech.“* Další dvě z respondentek by byly také ochotné si ji prodloužit na 4 roky (1 z důvodu časté nemoci dětí ve školce) a dotazovaná č.8 ji vnímá jako velice individuální z důvodu rychlosti vývoje dětí: *„Jak u kterého dítěte, u prvního syna by stačila, rychle se všemu naučil a nebyl s ničím žádný problém. Ale u druhého syna tomu bylo jinak, není tak rychlý a vnímavý, takže je třeba mu věnovat více času a pozornosti.“* Poslední z respondentek by stačilo být s dítětem doma pouhé 2 roky.

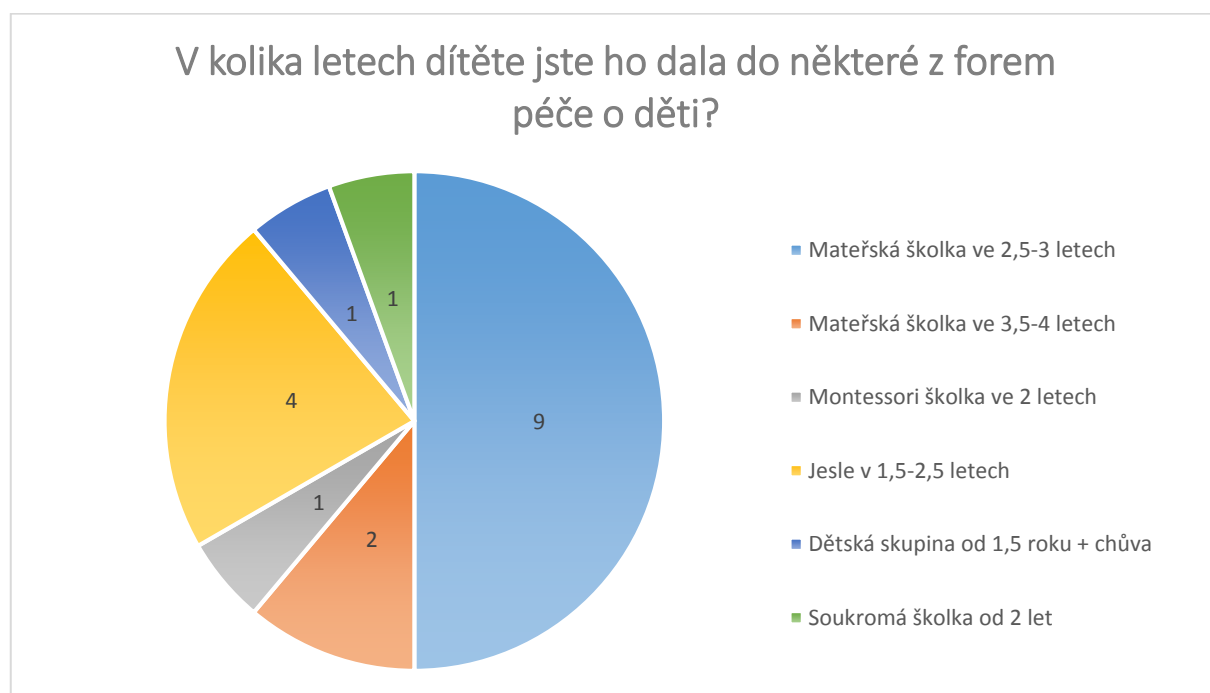
## **ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI (DO 6 LET)**

Tato část se zaměřovala převážně na zjištění informací o mateřských školkách a jeslích. Otázka **dostupnosti mateřských školek** nakonec dopadla nad očekávání a všechny ženy mají školky v místě bydliště nebo mají dostatek spojů do místa, kde mateřskou školku mají. Respondentka č.10 uvedla, že školky jsou dostupné, ale až po dosažení věku 3 let:

*„Problém byl, že dceři byly 3 roky v květnu a to mi ji nikde nevzali, takže až od nového školního roku – čtyři měsíce jsem musela překlenuj polovičním úvazkem a hlídáním v hlídacím koutku.“*

Ve vyzvedávání dětí byl často nápomocný manžel a závažnější problémy tedy vcelku neměly. Jedna z respondentek byla nadmíru spokojena s personálem v mateřské školce, kam chodil její syn a chválila si komunikativnost a vstřícnost. Co se týče dalších **obtíží** např. i s celkovou organizací času a vyzvedáváním, jedna z dotazovaných měla výtku oproti otevírací době školek ráno až od 6:30 hodin a pro jednu respondentku bylo obtížné skloubit vyzvedávání dětí s pracovní dobou přibližně do čtyř hodin odpoledne. Respondentka č. 3 se ohradila k přístupu české školky ke vzdělávání dětí a dala dítě raději do MŠ v Rakousku. Respondentka č. 1 měla problém s paní učitelkou, nakonec se ale situace ohledně jejího syna vyřešila. Respondentka č. 4 subjektivně pocítovala, že její syn těžce nesl zapojování se do skupiny a do práce s ostatními dětmi proto zvolila ještě Montessori školku před 3. rokem věku a byla s ní velmi spokojená. Jinak se situace u ostatních dotazovaných obešla bez obtíží a vše se dobře skloubilo.

**Graf č. 5: V kolika letech dítěte jste ho dala do některé z forem péče o děti?**



Zdroj: vlastní šetření

Nejčastější formou jsou tedy mateřské školky od 3 let a úspěch také mají jesle, jednou ve formě dětské skupiny. Jedenkrát se objevil problém se zvládnutím pobytu v přeplněné soukromé školce, kde dle respondentky neměli dostatek personálu. Respondentku, která navštěvovala Montessori školku, bavil přístup a výuka zaměřená na rozvoj dětí a byla také i cenově přijatelná.

Druhou částí této otázky byl názor na **firemní školky**. Ve třinácti případech se zdají jako dobrý nápad, přestože se většina z dotazovaných s nimi v praxi nesešla. Jedna z respondentek s nimi má velice dobrou osobní zkušenost a naopak další nevěděla, co si pod tím představit. Respondentka č. 7 shrnuje takto: *„super věc, pokud to dělají lidé, co tomu rozumí. Od zaměstnavatele skvělý tah, snaží se vyjít vstříc a matky jsou více v klidu.“* Respondentka č.10 uvádí, že: *„V Budějovicích fungují firemní školky, ale jsou často přeplněné – vítám je, ale úroveň bývá různá, nižší poplatky než v soukromých školkách jistě podpoří mladé rodiny.“* A dotazovaná č.13 přidává drobnou výhradu, kterou se potvrzuje výrok o diskriminaci dětí mimo firmu zaměstnavatele, jak jsem nastínila v teoretické části. *„Přednost dostávají děti matek v té firmě a tak nastávají situace, kdy matka skončí a dítě, které už rok chodilo do školky, najednou už chodit nemůže – nově si pak musí zvykat na jinou školku...“*

Do této části jsem zařadila i otázku o **prožívání** situace, že dítě šlo do školky (z části Začlenění na trh práce). Tato otázka mne velmi zajímala, protože se jedná o podstatnou změnu, která musí dříve či později proběhnout. Šest respondentek neslo těžce, že se musí na část dne odloučit od dítěte, se kterým do teď trávily 24 hodin denně, stále na něj myslely, zároveň ale chápou, že dítě potřebuje kolektiv dalších dětí. *„Bylo trochu smutné, že dítě neuvidím tak často, ale bylo v kolektivu spokojené, přece jen je tam více zábavy a noví kamarádi.“* Jedna z respondentek to oplakala a dodala, že si na to člověk potom zvykne. Další z respondentek měla potíže s častým onemocněním dětí, takže to pro ni nebylo jednoduché. Některé matky (2x) dávaly do školky již třetí dítě, takže věděly, co je čeká. Respondentka č. 6 shrnuje svou situaci takto: *„Nejsme ve stresu a užíváme si to, on si pohraje s kamarády, něco nového se naučí, co mu domácí prostředí dát nemůže, a pak jsme zase spolu doma.“* Ostatní respondentky situaci nijak zvláště neprožívaly.

Další otázka směřovala k tomu, zda matky umístily své dítě do **jeslí**. Na tuto otázku se objevily rozdílné odpovědi. Čtyři respondentky své děti do jeslí daly a byly skutečně spokojené, jedna dala dítě do dětské skupiny a také byla spokojená oproti třinácti negativním názorům na problematiku jeslí. Často zastoupené postoje shrnula tato respondentka: *„Nedala bych je tam a ani u nás nebyla možnost jeslí. Kdyby byly k dispozici, dala bych je tam asi jen v nejhorším případě, když bych neměla peníze a opravdu musela, ale je to ta nejzazší možnost.“* Dále se také zazněl tento radikální názor: *„Chtěla jsem mít děti, tak se budu přeci o ně aspoň do tří let rádně starat já a ne ústav!“* Podobný odbornější názor zastává také

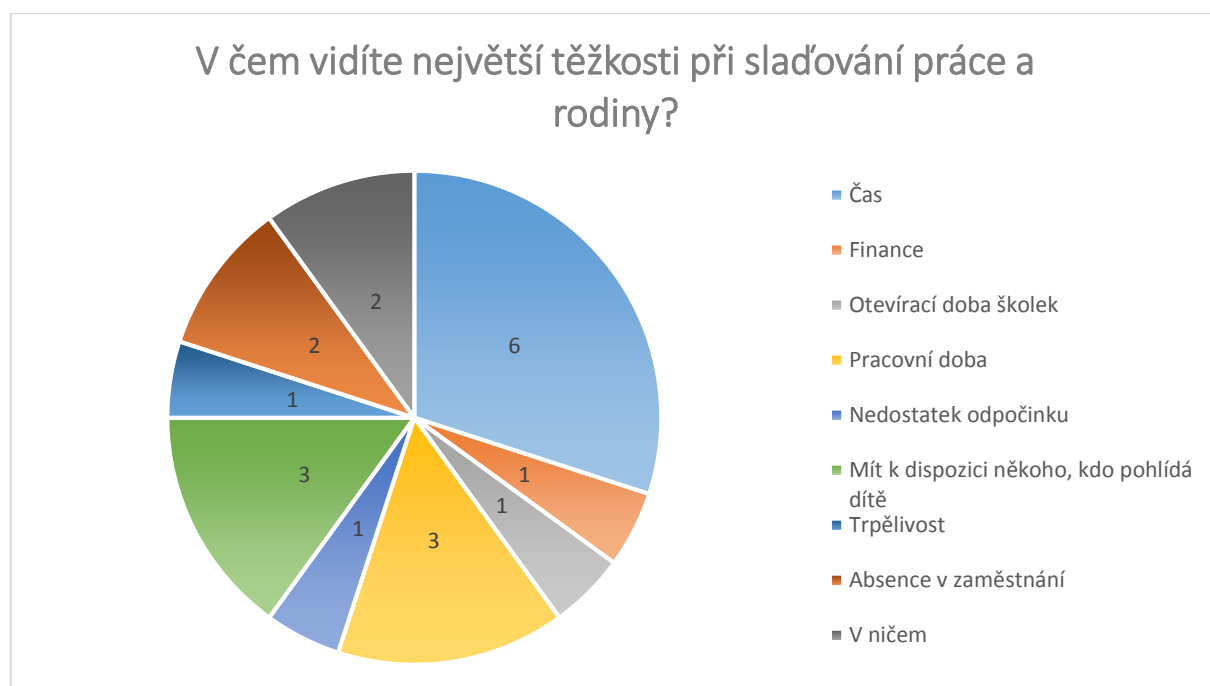
respondentka č. 6: „Myslím si, že není vhodné oddělovat děti mladší dvou let na delší dobu od pečujících nejbližších osob a dávat je do nějaké instituce.“

Závěrečná otázka této části měla za cíl zjistit **povědomí o projektech MPSV – Dětské skupiny a tzv. Mikrojesle**. Celkem 11 respondentek o nich vůbec neví, dalších 6 ano, ale nezúčastnily se jich. „O dětských skupinách jsem slyšela matně, ale neúčastnila jsem se, nejspíš se to týká menší skupin dětí v alternativním prostředí a taková myšlenka se mi obecně líbí.“ Poté zde byla respondentka č.14, která se k mému překvapení projektu Dětských skupin zúčastnila v Českých Budějovicích a byla s nimi vcelku spokojená.

## SLAĎOVÁNÍ RODINY A PRÁCE

První otázka této oblasti zjišťovala největší těžkosti při sladování práce a rodiny. Zároveň se zabývala tím, zda si respondentky myslí, že se dá dobře skloubit práce s výchovou dětí.

**Graf č. 6: V čem vidíte největší těžkosti při sladování práce a rodiny?**



Zdroj: vlastní šetření

V tomto grafu můžeme vidět rozmanité odpovědi dle četností a toho, kolikrát se objevily. (Některé respondentky tedy poukázaly na více těžkostí). Jednoznačně však převládal nedostatek času. Také se navrch objevil specifický názor respondentky č. 3: „Hlavním



*faktorem je, jaké vzdělání, kroužky a aktivity svým dětem dáváte a chcete dávat. A jak moc jste ochotní slevit jako rodiče ze svých zájmů a času a dát ho dětem.“* Jedenkrát zazněla upřímná odpověď, a to nespolupráce členů rodiny, lenost manžela a pubertální starší dcera.

Další z respondentek (č.6) uvedla zajímavou odpověď na těžkosti v oblasti sladění práce a rodiny a vystihla nejčastější odpověď – nedostatek času: *„Neustále to reflektuji a přizpůsobuji. Pořád se to mění a je to hrozně těžké vybalancovat. Člověk si musí nastavit priority a naučit se říkat ne (v práci). Ze zkušenosti vím, že se tak dá předejít krizovým situacím v rodině, které u nás vždycky pramení z mého stresu a únavy. Někdy to ale stejně nejde úplně naplánovat a buď přecením své síly, nebo na žebříček hodnot pozapomenu a pak to skřípe. Důležitý je taky čas na odpočinek a alespoň nějaký koníček – prostě chvíli ani nepracovat ani se nestarat o děti a tohohle času mám a myslím že všechny maminky úplně nejmíň!“*

Následovala otázka, zda měly respondentky k dispozici někoho, **kdo by dítě pohlídal** a jak často. Nejčastější odpovědi byli prarodiče převážně babička celkem 11x a také byl zmíněn manžel téměř kdykoliv 5x. Respondentka č. 1 uvedla: *„Když není jiné východisko, tak poprosíme babičku, u které někdy syn může být i o víkendech. Nechceme s manželem spíše nikoho obtěžovat a zařizujeme si to vždy sami.“* Také některým z nich byla k dispozici starší dcera/syn (3x). Méně často uvedly, že nemají vůbec nikoho (5x), přičemž pro dvě samoživitelky, které se výzkumu účastnily, byla situace ještě o to těžší. Jedenkrát zazněla tchýně, tchán a chůva. V podstatě všechny dotazované, které měly kohokoliv k dispozici při péči o malé dítě to, viděly jako velikou výhodu.

**Graf č. 7: Pracovala byste ráda na zkrácený úvazek?**



Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce respondentek (9x) by rádo pracovalo na poloviční úvazek, jako největší přínos vidí úsporu času: „*Klady vidím ve větší flexibilitě a možnosti lepší organizace vlastního času.*“ Další z dotazovaných (č. 7) zastává názor, že vše je na úkor něčeho dalšího: „*V případě, že je dítě doma a matka u toho pracuje, není 100% ani jedno – ani práce – ani péče o dítě.*“ Skutečně na zkrácený úvazek pracovalo šest respondentek. Ty, které by na tuto formu práce nepřistoupily, to povětšinou zdůvodnily menším výdělkem a menšími jistotami.

Dalším okruhem byla **práce z domova**, kterou by preferovalo 8 respondentek z důvodu, že by strávily více času s dětmi a zároveň u toho pracovaly, berou ji totiž jako rozumný kompromis. „*Pracovala jsem z domova a občas v práci – vyžadovala-li to situace, přínos práce z domova byl ušetření času dojížděním a možnost práce večer, když dítě spalo.*“ Další 4 opravdu z domova pracují a jsou za to rády. Zbýlých 5 by z domova pracovat nechtělo především z důvodu ztráty kontaktu s lidmi a jedna nad tím nikdy neuvažovala.

Poslední z řady otázek v této části zjišťovala názory na to, zda se **vytrácí získaná kvalifikace**. Respondentka č.10 uvedla, že určitě ano, a proto zvolila práci při rodičovské dovolené: „*díky tomu jsem si aktualizovala získané znalosti – např. spoustu změn souvisejících s novým občanským zákoníkem a zákonem o obchodních korporacích bych na rodičovské dovolené vůbec nezaznamenala. Je třeba se sama průběžně dovzdělávat.*“ S dalším sebevzděláním souhlasí i respondentka č. 6: „*Myslím, že zkušenosti nám nikdo*

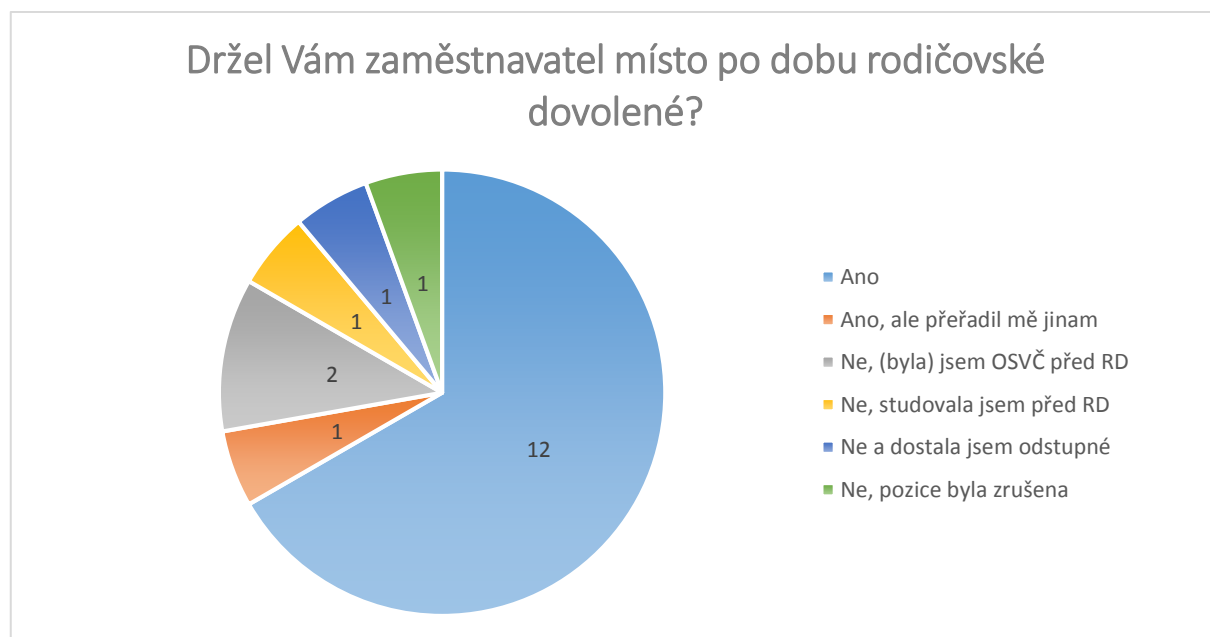
*nevezme, jen jsou obory (jako i ten můj - psychologie), kdy je dobré nevypadnout z dění a dokonce je předeepsané na sobě pracovat a stále se vzdělávat a to platí i pro čas na mateřské. Já jsem šla do práce při RD zejména kvůli praktickým zkušenostem, které mi čerstvě po ukončení studia chyběly.“*

Menší skupina žen uvedla, že je to individuální a odvislé na druhu zaměstnání, ale částečně se tak dít může (3x). Názory u výkonu manuálních prací byly vskutku podobné a respondentky si tedy nemyslí, že by se dovednosti nebo zkušenosti zapomněly (3x). Dalších 10 také nesdílí názor, že by se nějak razantněji kvalifikace vytrácela.

## ZAČLENĚNÍ NA TRH PRÁCE

Řekla bych, že nejdůležitější a nejzajímavější částí je tato pasáž, kde se dozvíme, jak skutečně probíhal návrat na trh práce u dotazovaných.

### Graf č. 8: Držel Vám zaměstnavatel místo po dobu rodičovské dovolené?



Zdroj: vlastní šetření

Tato otázka zrcadlí povinnost ze zákona držet pracovní místo zaměstnankyni, která je na rodičovské dovolené. Celkem 12x zaměstnavatel pracovní pozici skutečně držel, 1x z toho zaměstnankyni poté přeřadil na jiné místo. Dvakrát se zde objevily obavy ze ztráty zaměstnání, tak ženy volily zkrácené úvazky již při RD. Respondentka č. 1 se vyjádřila takto

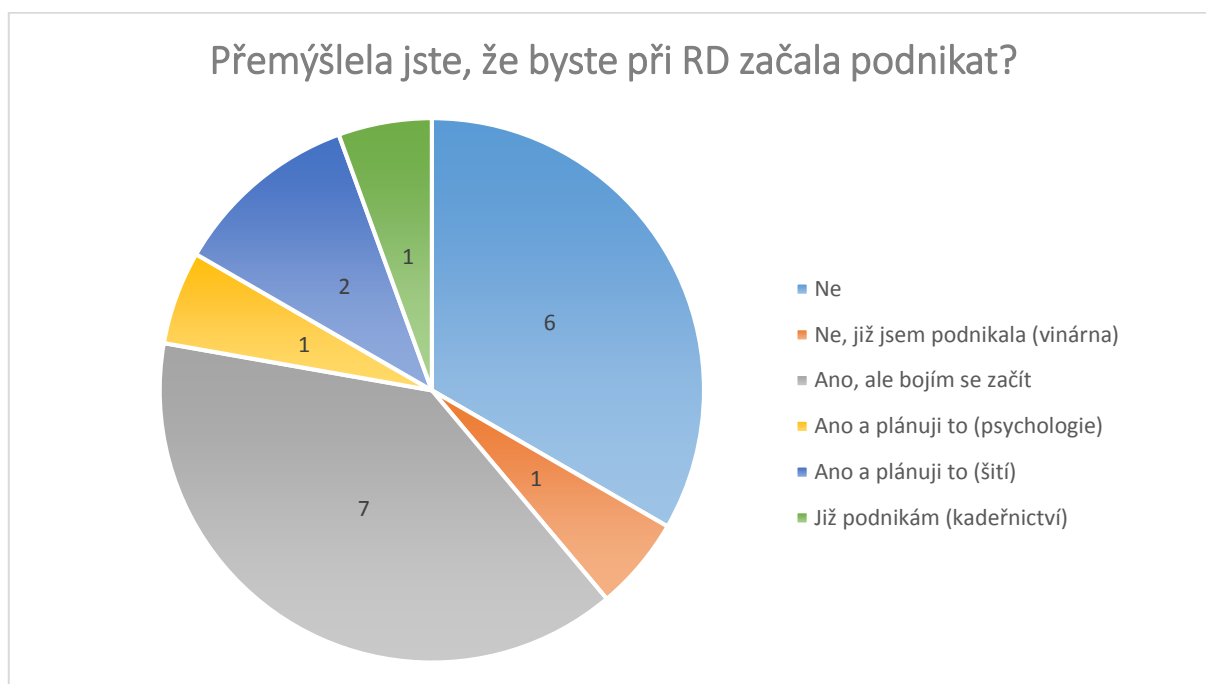
a narazila na zlomovou situaci: „*V práci mě přivítali docela s otevřenou náručí, protože zrovna potřebovali lidi, tak mě vzali. Měla jsem docela štěstí, protože kdo šel na rodičovskou po mně, toho vyhodili z důvodu pro nadbytečnost nebo jim dali odstupný a vyhodili ho (někdy třeba místo zruší, a potom udělají podobný).*“ Objevil se zde jeden případ, kdy zaměstnavatel místo nadržel a respondentce (č.7) dal odstupné: „*Vedení společnosti se měnilo a jaksi informace o tom, že jsou i zaměstnanci na rodičovské dovolené se nepředávala. Vyřešilo se to tak, že mi dali odstupné k platu a skončil mi pracovní poměr.*“ Další případ byl obdobný a zaměstnavatel mezitím pracovní pozici zrušil. Jedenkrát měla dotazovaná smlouvu prodlužovanou vždy na 1 rok, tudíž zaměstnavatel nic zdůvodňovat nemusel.

S tím souvisí i otázka další a to, **jak dlouho hledaly zaměstnání** po ukončení rodičovské dovolené. Ty respondentky, kterým zaměstnavatel místo držel, hledat nemusely, tudíž jsem se jich na tuto otázku neptala. Ostatní našly vcelku rychle s pomocí svých známých a kamarádek (3x): „*Našla jsem si práci sama, moc nabídek u nás nebylo, ale našla jsem ji celkem rychle. Dozvěděla jsem se o tom volném místě od kamarádky, jinak jsem projížděla rakouské stránky práce AMS a koukala na internet i u nás.*“ Jedna z respondentek hledala 2 měsíce a poslední je stále na ÚP a práci hledá.

Na hledání zaměstnání navazuje následující otázka související s **prožíváním tohoto období**. Jedna z respondentek prožívala hledání práce stresově s obavami z něčeho nového. Respondentka č. 7 se na hledání se po tříleté pauze těšila a brala to jako příjemnou změnu. Stejně jako další z respondentek (č.12): „*Hledání nové práce jsem brala jako výzvu, možnost posunout se dopředu.*“ Nejvíce se mi líbil názor respondentky č. 16, který vystihl situaci v Třeboni a okolí: „*Hledání práce na Třeboňsku s pracovní dobou vyhovující potřebám dítěte je celkem oříšek!*“

Další otázka se snažila zachytit **problémy při návratu na trh práce**. Drtivá většina respondentek (15x) se s žádným závažnějším problémem nesečkala. Jedna z dotazovaných (č.2) uvedla, že přišla o svou původní pozici a tím i o vyšší plat. Bála se ale o práci, tak s převedením souhlasila. Respondentka č. 7 shrnuje následovně: „*Měla jsem obavy, zda si najdu práci, a to zejména kvůli dětem, protože zaměstnavatel za tím hned vidí, že budu hodně chybět v práci, protože budu mít stále nemocné děti.*“ Dále se objevily velké nároky na délku pracovní doby při péči o dítě, problémy s mluvením na odborné úrovni a spíše připomínka, že člověk musí být stále ve střehu a něco se učit.

**Graf č. 9: Přemýšlela jste, že byste při rodičovské dovolené začala podnikat?**



Zdroj: vlastní šetření

Tento graf naznačil existenci nejistoty v oblasti nastartování podnikání, přičemž sedm respondentek by mělo nějaký nápad a někdy nad tím uvažovalo, ale bojí se skutečně začít a realizovat. Dalších šest by podnikat nechtělo. Respondentka č. 3 uvádí dilema: „*Ne a v dnešní době podnikat je opravdu těžké, je třeba si to hodně rozmyslet a zvážit pro a proti.*“

Vzhledem k teoretickému vymezení a tématu ztráty kvalifikace jsem zařadila i otázku, zda ženy pocítily **rozdíl v platovém ohodnocení** před mateřskou/rodičovskou dovolenou a po ní. Devět respondentek uvedlo, že žádný rozdíl nezaznamenaly a výše platu jim přijde stejná. Respondentka č.16 shrnuje takto: „*Ne, je to stále celkem bída. Pokud člověk nedělá víkendy, nebo přesčas, je na minimální mzdě.*“ Třem dotazovaným se plat zvýšil a další z respondentek převzala iniciativu a sama si řekla o zvýšení platu. Dvě zaznamenaly posun směrem k horšímu, jednou z důvodu převedení na jinou pozici. Ostatní nemohly posoudit z důvodu dřívějšího studia nebo nezaměstnanosti.

Kontroverzní téma **diskriminace** dopadlo s výjimkami nad očekávání a 15 respondentek uvedlo, že se s diskriminací ze strany zaměstnavatele nikdy nesetkalo. Jedné z respondentek se ptali při pohovoru na to, zda má děti, ale nepřišlo jí to jako problém, patří to k tomu podle jejího názoru. Respondentka č. 13 to ovšem vidí rozdílně: „*Nyní nesetkala, ale když jsem hledala svojí první práci tak bohužel ano. U jednoho pohovoru mi řekli, že jsem mladá*

*a určitě budu chtít časem děti.*“ Také poslední z dotazovaných (č.2) pocítila bezmoc, když jí zmíněný zaměstnavatel přeřadil: *„Zaměstnavatel mě přeřadil a já s tím nemohla nic udělat ani nic říct. Na moje místo by hned vzali někoho jiného.“*

Poslední z otázek tohoto okruhu se týkala toho, zda některá z dotazovaných zvažovala po skončení jedné rodičovské dovolené další **otěhotnění např. i z důvodu nesehnání práce**. Čtrnáct odpovědí bylo razantní ne. Dvě z respondentek možnost zvažovaly, bohužel neměli štěstí a nepodařilo se jim to ☹. Poslední z respondentek popisuje takto: *„To mě nenapadlo, děti jsem chtěla po sobě ze sourozeneckých důvodů a teď se těším, že se vrhnu intenzivněji do práce a možná v delším odstupu bych zvažovala ještě třetího potomka.“* Jedna z respondentek, která je aktuálně nezaměstnaná zvažovala, zda by znovu nezačala studovat.

## **PODPORA ÚŘADŮ PRÁCE**

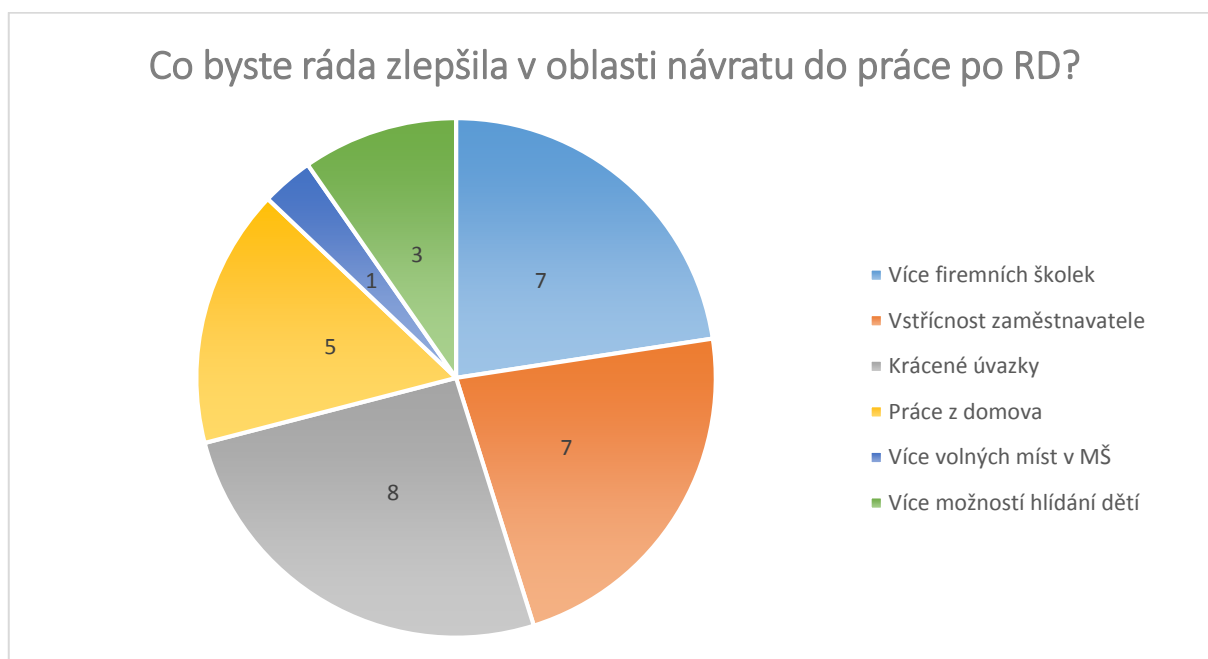
Tato část se zabývá tím, zda se respondentky přihlásily po rodičovské dovolené na **Úřad práce** a zda jim byl nápomocen v okamžiku návratu na trh práce. V drtivé většině (14x) se respondentky na ÚP nespolehaly a nepřihlásily, třeba i z důvodu, že jim zaměstnavatel držel původní místo. Dvě se přihlásily z obav, za jak dlouhou dobu si najdou práci a z důvodu platby pojištění. Respondentka č. 18 je aktuálně evidovaná na ÚP. Poslední z dotazovaných sdělila toto: *„Přihlásila, ale na krátko. Zkušenost s úřadem mám vcelku pozitivní, neměla jsem žádné problémy.“*

Na otázku, zda pomohl Úřad práce **vyřešit jejich situaci**, z těch respondentek, které se kdy registrovaly na úřadech práce, 5 uvedlo, že jim ÚP nijak výrazně nepomohl. *„Ne, nestihl mi pomoci, našla jsem si práci dřív sama. Úřad práce nebyl skoro vůbec aktivním pomocníkem a jenom díky mým známostem a hledání se mi podařilo práci najít takhle rychle.“* Vcelku jediným pozitivem pro ně bylo, že jim ÚP poskytl podporu v nezaměstnanosti. Jedna z respondentek s jejich pomocí byla dostatečně spokojena a jedna ráda přijala kontakty na pracovní místa.

Povědomí o dalších **projektech** (Společensky účelná pracovní místa vyhrazená a Stáže ve firmách) nemá 17 z respondentech. Jedna jediná o nich matně slyšela.

Na závěr celého rozhovoru jsem si přála zjistit, co by respondentky rády **zlepšily v oblasti návratu do práce** po RD. Raději jsem vytvořila přehledný graf s nejvíce zastoupenými odpověďmi, kdy jedna respondentka moha uvést i více nápadů/námětů.

**Graf č. 10: Co byste ráda zlepšila v oblasti návratu do práce po rodičovské dovolené?**



Zdroj: vlastní šetření

V tomto grafu jsou zaznamenány nejčastější odpovědi. S jedním hlasem se ale objevovaly ještě tyto postřehy a návrhy:

- ohleduplnost a trpělivost s matkami od dětí,
- nezahlcovat úředníky legislativou a regulacemi,
- vyhýbání zaměstnavatelů diskriminačním otázkám,
- rekvalifikace,
- pozdější možnost vyzvednutí dětí,
- otevření MŠ o prázdninách,
- profesionální přístup MŠ,
- více dětských skupin.

## 8.2 Analýza dotazníku s pracovníci Úřadu práce

Výzkumným cílem pro tuto část bylo zjistit, zda funguje podpora žen po mateřské dovolené ze strany Úřadu práce. V dotazníku bylo celkem 12 otázek, které zjišťovaly, zda úřady práce specificky pomáhají této rizikové skupině žen na trhu práce. Také, jestli znají situaci a terén na Třeboňsku a jak hodnotí zaměstnávání žen. Tato část je neméně důležitá právě proto, že jsem se snažila zachytit postoje pracovníků ÚP.

Všech 7 respondentek vnímá ženy s dětmi jako **rizikovou skupinu na trhu práce**. Z důvodu častých obav zaměstnavatelů při onemocnění dětí a toho, že ženy bude potřeba častěji uvolňovat z práce.

Další otázka směřovala k tomu, zda ženy po mateřské/rodičovské dovolené potřebují **zvýšenou pozornost, když se chtějí začlenit zpět** do pracovního procesu. Šest respondentek uvedlo, že ano a poslední uvedla následující:

*„Nejprve záleží na zaměstnavateli, zda ženu s dětmi přijme nebo nikoliv. Potom, pokud se přihlásí na ÚP, můžeme tuto ženu – uchazečku zvát na úřad práce každý týden a dávat jí doporučenky nebo informace o volných místech. Jsou ale i ženy, kterým naopak vyhovuje, že je nikdo nechce přijmout, a tak nemusí děti ráno budít do školky a tím je stresovat.“*

Třetí otázka zněla takto: **Umožňuje Vám situace/vedení na pracovišti aplikovat § 33 zákona o zaměstnanosti (věnování zvýšené pozornosti na trhu práce) na tuto skupinu matek po rodičovské dovolené?**

Převážně se objevily kladné odpovědi a nejzajímavější komentář byl tento: *„Zákon v tomto paragrafu uvádí, že se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří např. z důvodu péče o dítě tuto potřebují. Ano, můžeme jim něco omluvit z důvodu péče o dítě a podobně, termíny jednání stanovovat v odpoledních hodinách, ale nedonutíme zaměstnavatele, aby je přijal.“*

**Přehled o zaměstnanosti maminek po RD** na Třeboňsku mají 4 z 7 dotazovaných: *„Ano, ke dni 24.10.2016 je na Třeboňsku evidováno 14 uchazeček, které byly zařazeny do evidence po ukončení osobní péče o dítě ve věku do 4 let, tj. po RD“* To znamená, že se mi podařilo oslovit 1 těchto 14 z respondentek, se účastnila rozhovoru pro matky s dětmi z MŠ Lužnice.

To souvisí i s otázkou následující a to, **jak velkou část z klientů tvoří právě ženy po RD**. Respondentky uvedly podobný počet okolo 3 – 4 %.



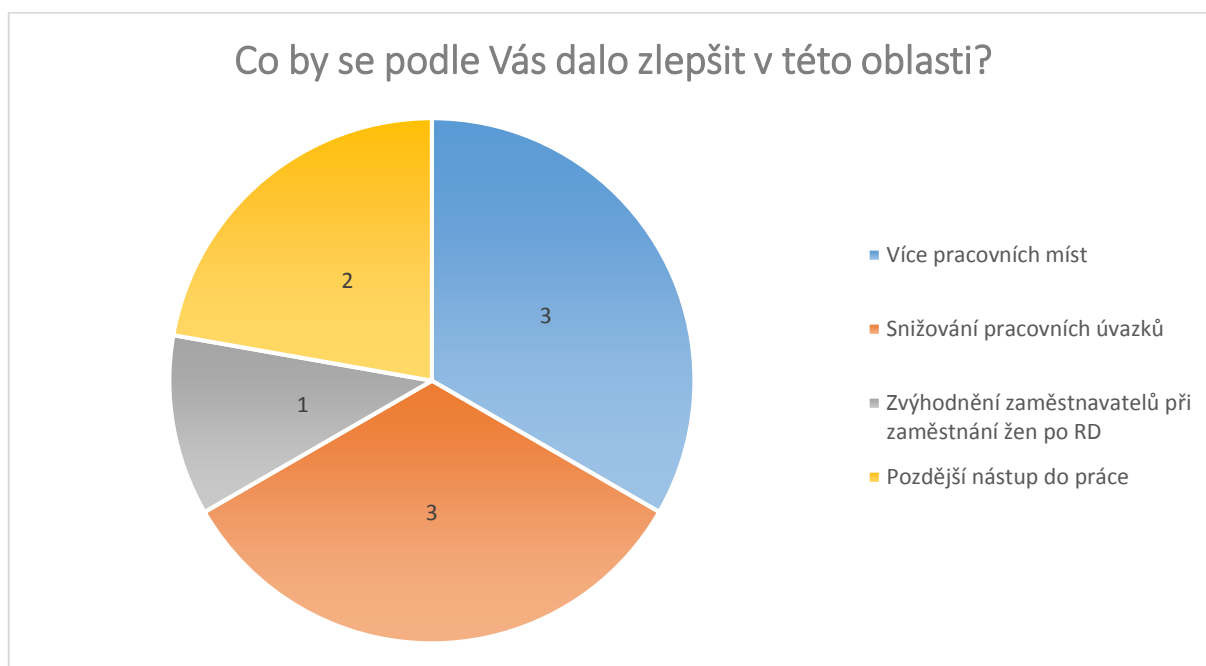
Další dvě otázky zjišťovaly efektivnost nástrojů pro začlenění žen po MD a RD. V první řadě individuální akční plán a vzápětí společensky účelná pracovní místa. **Individuální akční plán** vnímá většina dotazovaných jako účinný nástroj pro začlenění zpět na trh práce z důvodu toho, že se mohou zaznamenat cíle, na které se poté společně soustředí uchazečka a zprostředkovatelka zaměstnání na ÚP. Jedna z respondentek si nemyslí, že IAP je efektivním nástrojem, jelikož se do něj může napsat cokoliv a v první řadě to závisí na zaměstnavateli, zda ji přijme či nikoliv. **Společensky účelná pracovní místa** vnímá šest respondentek také jako účinný nástroj k zaměstnání žen po RD a poslední z respondentek uvedla následující vyjádření o zpřísnění pravidel:

*„Tím, že má zaměstnavatel možnost po nějakou dobu dostávat příspěvek od úřadu práce, tak má z tohoto důvodu zájem ženy – matky přijmout. Většina z nich ale po ukončení příspěvku také s touto ženou ukončí pracovní poměr. Většinou to totiž funguje tak, že má dopředu zaměstnavatel tuto ženu vybranou a účelově požaduje její evidenci na ÚP, aby dostal tento příspěvek, a proto se také kritéria zpřísnila.“*

Osmá otázka cílila na **realizaci některého z projektů z důvodu podpory této skupiny** (například NoPP SÚPM, Stáže ve firmách aj.). Na pracovišti ÚP v Českých Budějovicích se realizuje projekt Společensky účelných pracovních míst – NoPP SÚPM a EFES (Efektivní služby zaměstnanosti), který je spuštěn od r. 2016 do r. 2020, a v jeho rámci budou zřízena tzv. Infocentra ÚP ČR. V Třeboni se projekty nerealizují a na pracovišti Jindřichův Hradec se realizuje NoPP SÚPM.

Poté jsem zařadila obecnější otázku a to, **jak by celkově zhodnotily situaci zaměstnávání žen po RD v oblasti Třeboňska**. Většina respondentek uvedla, že je „celkem dobrá“. Dá se tak soudit i z počtu pouhých 14 evidovaných žen na ÚP z 8 394 obyvatel ve městě Třeboň (s 8 městskými částmi). Respondentka z pobočky v Českých Budějovicích přesnou situaci na Třeboňsku neznala. Vzhledem k následující otázce, kde by některé respondentky ocenily více pracovních míst, lze chápat, že situace s počtem pracovních míst vhodných pro ženy (př. pozdější nástup) není ideální.

**Graf č. 11: Co by se podle Vás dalo zlepšit v této oblasti?**



Zdroj: vlastní šetření

Tento graf zachycuje odpovědi respondentek (1 dotazovaná mohla uvést více námětů), přičemž některé odpovědi se shodují s odpověďmi respondentek rozhovorů – například zkrácené úvazky či pozdější nástup do práce. Jedna z respondentek shrnuje takto: „*Měli by být nějak zvýhodněni ti zaměstnavatelé, kteří by vytvářeli pracovní místa pro ženy s dětmi do 15ti let věku nebo by měly vznikat pracovní místa, kde není požadován nástup do zaměstnání od 6.00 hod, ale až později, až matky odvedou děti do školek či do družin.*“

Jedenáctou otázku jsem zařadila, ale na dobrovolné bázi. Rozepsaly se k mému překvapení nakonec všechny respondentky. Zjišťovala jsem, jak probíhal **návrat do práce po mateřské dovolené právě u nich**. Dvě z respondentek měly návrat přijatelný, protože se vracely do známého prostředí a mezi známé lidi. „*Pokud zaměstnavatel během mateřské dovolené neukončí s pracovníci pracovní poměr, tak se po MD vrací zpět a to byl i můj případ - 2x. Dříve to ale bylo jednodušší, dnes větší část zaměstnavatelů pracovní poměr ukončí nejpozději v momentě, kdy se chce žena vrátit zpět do práce.*“ Životní situace dalších dvou respondentek už nebyla tak příjemná: „*Vzhledem k tomu, že jsem pečovala o dítě do 4 let věku, zaměstnavatel ukončil pracovní poměr po 3 letech rodičovské dovolené, hledala jsem nové zaměstnání velice těžko. Potřebovala jsem zaměstnání na 1 směnu vzhledem ke špatnému spojení z místa bydliště a vzhledem k péči o dítě.*“

Druhá z respondentek absolvovala i stěhování přes půl republiky: „Po skončení mé mateřské dovolené jsme se s manželem a malým dítětem přestěhovali z Jihomoravského kraje do Jihočeského kraje. Návrat do mého původního zaměstnání tedy nebyl možný. Nebylo pro mne jednoduché v neznámém prostředí se adaptovat a zároveň najít zaměstnání. Navíc chyběla i pomoc prarodičů v případě nemoci dítěte. Nakonec se však vše v rámci možností zvládlo.“

Úplně poslední otázka zjišťovala zpětnou vazbu z dotazníku – zda pro respondentky byl dotazník zajímavý. V průměru jej ohodnotily počtem 4,3 z 5 bodů.

Větší rozdíly v odpovědích jednotlivých poboček Úřadu práce se projevily pouze v otázce realizace projektů a posouzení situace na Třeboňsku. Záleží také na tom, jaké vedení je na konkrétních pracovištích, ale vcelku bych řekla, že je situace podobná díky obdobné situaci ve městech Jihočeského kraje, nízké míře nezaměstnanosti a obdobným odpovědím respondentek.

### 8.3. Výsledky dotazníku s pracovníci Generálního ředitelství ÚP

Tato část byla přidána spontánně ke konci sběru prvních dotazníků, jelikož se mi naskytla příležitost distribuovat dotazník i třem pracovnícům GŘ ÚP a získat tak od nich zajímavé informace. Dotazník je k nahlédnutí v Příloze č. 2 této práce a jeho základ je podobný jako u prvního dotazníku. Zjišťovala jsem celkem šest otázek, přičemž nejdůležitější oblasti jsou v následujícím textu vyznačené tučně.

Všechny tři respondentky uvedly, že vnímají ženy s dětmi jako **rizikovou skupinu na trhu práce**. Hrozí zde totiž neočekávané výpadky způsobené onemocněním dětí a pro zaměstnavatele se tak jedná o tzv. rizikovou neflexibilní pracovníci a firmy proto raději zaměstnávají muže. Jedna z respondentek situaci shrnuje následovně:

*„Přetrvávající obavy, že žena pečující o dítě nedostojí všem nárokům, které na ni zaměstnavatel klade.“*

Co se týče **efektivních nástrojů pro začlenění žen** po rodičovské dovolené, tak respondentky uvedly například práci z domova (home office), sdílené pracovní úvazky či zavádění firemních školek v praxi.

Zjišťovala jsem také, zda pracovníci mají **přehled o úspěšnosti projektů EU** v souvislosti s matkami po rodičovské dovolené, ale bohužel byla otázka neúspěšná, všechny z pracovníc

se o tyto projekty nezajímají nebo se s nimi osobně nesetkaly. S tím souvisela i otázka, zda se **plánuje v současné době nějaký projekt** cílený na tuto skupinu, která dopadla obdobně.

Poslední oblastí bylo zjistit to, **co by se dalo zlepšit** v této oblasti. Dvakrát zazněla osvěta a podpora samotných zaměstnavatelů v rámci umožnění home office nebo sdílených pracovních úvazků a změna legislativy. Dále mimo jiné zavádění firemních školek. Jedna z respondentek shrnuje, v čem vidí rezervy v oblasti zaměstnávání matek: *„Nabízet více polovičních úvazků, pružnou pracovní dobu a nejlépe mít zaměstnavatele, který podporuje matky s dětmi (školky v práci) ...“*

#### **8.4. Celkové shrnutí**

Předchozí analýzy odpovědí respondentek dokázaly, že se v některých pasážích shoduje vnímání jak matek s dětmi, tak pracovníc ÚP. Obě skupiny se shodly na tom, že ženy s dětmi jsou na trhu práce ohroženou a rizikovou skupinou. Tomu nasvědčuje i fakt, že jsou doma s dětmi po několik let, nepracují a zaměstnavatelům se tak může zdát, že vypadly z pracovního rytmu. K vyvrácení tohoto tvrzení se více než polovina respondentek začlenila na trh práce již při rodičovské dovolené, aby neztratila kontakt se zaměstnavatelem. V několika případech byly důvodem nízké příjmy a situace se dala zvládat pouze s pomocí partnera. Otázka vytrácení kvalifikace rozdělila respondentky na dvě skupiny, a to s odpovědí částečně ano a určitě ne, která převažovala u manuálních profesí.

Problematika mateřských škol, tak jak byla nastíněna v teoretické části, dopadla lépe a to tak, že všechny ženy mají dostupné školky, ať už jsou z vesnice, středně velkého či velkého města. Převážně dítě dávaly do školky ve třech letech, ale objevovaly se i jiné formy zařízení a kladný názor na firemní školky. Tuto etapu, kdy matky musely dát dítě do školky, třetina prožívala velmi těžce. Otázka umístění dětí do jeslí vyvolala rozporuplné názory. Nejzajímavější otázkou bylo zjištění těžkostí při sladování práce a rodiny. Třetina odpověděla, že nedostatek času, také pracovní doba a absence někoho, kdo by pohlídal dítě. To ukazuje na zdroje problémů, které mohou později nastat při výchově dětí a péči o domácnost. Některé matky pragmaticky zkrácené úvazky neuznávají z důvodu menších jistot a nižšího výdělku.

Většině žen po rodičovské dovolené držel zaměstnavatel místo, takže měly jistotu a vracely se do známého prostředí. Zkušenosti posledních dvou respondentek ale tak zářivé

nebyly - jednalo se o výpověď s odstupným a zrušení pozice. Závažnější problémy s návratem na trh práce ostatní respondentky neměly a práci si některé našly převážně s pomocí známých. Rozdíly v platovém ohodnocení se v odpovědích také objevily. Postoje k úřadům práce ve většině případů byly vesměs neutrální a třetina uvedla, že jim nijak extra nepomohl.

Povědomí o projektech MPSV má velice málo respondentek, nejspíše kvůli nízké informovanosti veřejnosti. Dětské skupiny dopadly vcelku lépe a několik respondentek o nich slyšelo a objevila se i jedna účastnice.

Obě skupiny (matky i pracovnice ÚP) se také domnívají, že by v této problematice bylo řešením vytvoření širší nabídky pro matky s dětmi, které by jim usnadnily sladování práce a rodiny. Ať už by se jednalo o snižování pracovních úvazků či pozdější nástup do zaměstnání, až matky děti odvedou do mateřských školek. Také by viděly jako řešení více nabídek práce z domova a firemní školky zavedené zaměstnavateli.

#### **8.4.1 Srovnání odpovědí podle měst**

Odpovědi na otázku dostupnosti mateřských školek mohly být ovlivněny velikostí města, kde respondentky bydlí, ale nakonec se ukázalo, že město a jeho velikost nemají vliv na dostupnost školek. Z výzkumu vyplynulo, že i když ženy dojíždí do vedlejší obce, situace se dá zvládnout relativně dobře a bez obtíží. Jedenkrát se objevilo, že dojíždění z Lomnice nad Lužnicí do obce Lužnice není snadné z důvodu málo frekventovaných spojů. Jedna respondentka z Českých Budějovic zmínila, že jsou školky v jejím městě dostupné až po dosažení 3 let věku, dříve moc ne. To, v jakém městě matka bydlí, ovlivňuje i návštěvnost jeslí a dětských skupin. Tyto dvě formy navštěvovaly pouze děti respondentek z Českých Budějovic (bohužel se jeslová zařízení z Českých Budějovic výzkumu nezúčastnila). Co se týče práce na směny, tak ta se využívá v Suchdole nad Lužnicí a rodiče se tak musí přizpůsobit a rozvrhnout si režim tak, aby jim umožnil dát dítě do školky a pak ho i vyzvednout. Nabídka práce v Českých Velenicích nebyla moc velká, tak si jedna z respondentek našla práci v Rakousku. Stejně tak byla malá nabídka zaměstnání ve vesnici Lužnice, takže respondentka našla práci přes své kontakty.

#### **8.4.2 Srovnání odpovědí podle vzdělání**

Vzdělání hrálo roli u otázky zvolení délky rodičovské dovolené. V teoretické části jsem nastínila, že čím vyšší je vzdělání matky, tím menší dobu je na rodičovské dovolené. Respondentka č.17 by opravdu ocenila kratší RD a u dvou respondentek tvrzení výše neplatí,

protože by obě upřednostnily prodloužení na čtyři roky. Středoškolsky vzdělaným respondentkám doba 3 let naprosto vyhovuje. Všechny vysokoškolsky vzdělané respondentky pracovaly již při rodičovské dovolené a některé dokonce na plný úvazek, chtěly být v kontaktu se svou profesí. Podle mého názoru v ostatních okruzích nemělo vzdělání na další odpovědi vliv.

## 9. Diskuse a námět na zlepšení

Úspěšnost výzkumu záležela na poskytnutí rozhovorů a vyplnění stanovených dotazníků. Nakonec jsem realizovala osmnáct rozhovorů s ochotnými respondentkami a menší počet respondentek mi vyplnil dotazníky. Pro mne bylo docela obtížné sehnat pracovnice Úřadu práce, které by dotazník vyplnily, díky mé předešlé praxi jsem naštěstí měla několik kontaktů. Jsou velmi zaneprázdňené, takže jsem ráda za počet sedmi pracovnic a tří z GRŮ ÚP, za což děkuji. Také jsem zjistila, že něco jiného je vytvořit si strukturu rozhovorů a jejich aplikace v praxi a to, jakou cestou se rozhovory ubírají. V průběhu jednoho rozhovoru jsem si uvědomila, že některé z otázek (např. zda zaměstnavatel držel místo po rodičovské dovolené) nezohledňovaly ženy vykonávající samostatnou výdělečnou činnost, tuto otázku jsem tedy přeskočila, pokračovala dál a rozhovor nebyl nijak dotčen. Stejně tak jedenkrát se objevila respondentka, která otěhotněla přímo po škole, takže otázka držení místa zaměstnavatelem nebyla relevantní.

V této závěrečné diskusi budou shrnuty také hlavní zjištění výzkumu a diskutovány v rámci teoretických konceptů. Zaměřila bych se zde nejprve na kritické zhodnocení rozhovorů s matkami a poté na odpovědi z obou dotazníků pracovnic Úřadu práce. Poté shrnu naplnění výzkumných cílů. Úvodní část přiblížila informace o odpovídajících respondentkách, přičemž v grafu č.3 jsou rozděleny dle vzdělání (nejčastěji středoškolské). Potvrdilo se, že některé ženy v průběhu rodičovské dovolené opravdu nechtějí ztratit kontakt s profesí a průběžně se snaží dozdělat a využít svůj potenciál. Ostatní si zase naplno užívaly péče o dítě. Pečování o dítě ale přináší zvýšení příjmů, které musí někdo v rodině hradit. Je pravda, že stát garantuje nezbytnou výši příjmů rodinám s dětmi skrze sociální dávky – tzv. mateřskou a rodičovský příspěvek. Je ale otázka, zda pokryjí potřebné příjmy při péči o dítě. Ze získaných odpovědí se ukázalo, že tyto dávky opravdu ani v nejmenším nestačí na pokrytí nákladů spojených s péčí o potomka a ve většině případů musel být nápomocen manžel či partner respondentky nebo naspořená rezerva. V této době se spousta z nich musela uskromnit a situace u samoživitelek je opravdu alarmující a musely si vypomoci prací při rodičovské dovolené. Délka rodičovské dovolené stanovené na 3 roky a čerpání rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte staví Českou republiku k jedné z nejtědřejších zemí v Evropské unii. Většině respondentek přijde doba vyhovující a rády ji využily v plném rozsahu. Dvě z respondentek by si ji rády prodloužily na celé 4 roky a potvrzují tak výrok Bartákové (2009), že Česká republika spíše utváří podmínky pro to, aby žena dlouho pečovala o dítě

doma. Pronzato (2009) ale varuje, že to může mít negativní dopad na další zaměstnatelnost žen.

Další oblastí byla zařízení péče o děti a dostupnost mateřských školek. Strategie sociálního začleňování 2014-2020 uvádí problém přetrvávající nedostatečné kapacity služeb péče o děti do 6 let, což se mi ve výzkumu nepotvrdilo. Všechny respondentky mají v místě bydliště školky dostupné a jejich dítě školky přijaly vcelku bez problému, pouze u 1 respondentky se objevila potíž u dítěte mladšího 3 let, které musela dát místo MŠ do hlídacího koutku. Obtíže s umístěním dítěte v mateřské školce se týkaly otevírací doby a skloubení pracovní doby s vyzvedáváním dětí. Matky nejčastěji své děti daly do MŠ ve věku 3 let, nebojí se ale dát děti i dříve do jeslí, soukromých školek (také Montessori) nebo dětské skupiny. Dobré mínění mají také o firemních školkách, které by využily, kdyby byly více nabízené a rozšířené. Co se týče prožívání situace, že daly dítě do MŠ, často ji těžce nesly a neustále myslely na své dítě. Pokud měly více dětí, situace byla únosnější, protože již věděly, co je čeká. Otázka jeslí byla zajímavá a rozdělila respondentky v odlišných odpovědích. Teorie vazby dle J. Bowlbyho zdůrazňuje důležitost raných vztahů pro dítě do tří let, kdy stěžejní jsou pro děti první dva roky, které by mělo strávit primárně s matkou. Jedna z respondentek zmínila přesně takovéto tvrzení. Drtivá většina respondentek by tedy své děti do jeslí nedala, naopak ale 4 byly s péčí v jeslích spokojené. Otázka povědomí o projektech MPSV a ÚP dopadla hůře a většina respondentek o nich neslyšela.

Třetí část se zaměřovala na sladování rodiny a práce. Evropská unie si předsevzala jako jeden z cílů rodinné politiky dosáhnout rovnováhy mezi prací a rodinou, přesto se ale potvrdilo, že tato etapa je pro ženy náročná a vyskytují se zde určité těžkosti při sladování osobní a pracovní sféry. Například v nedostatku času, financích, pracovní době, otevírací době školek atp. Harmonizaci práce a rodiny ve velké míře usnadňuje i mezigenerační výpomoc. Respondentky mají k dispozici především partnera, prarodiče či sourozence dětí a velmi tuto možnost oceňují. Situace se zdála horší v případě samoživitelky, která nikoho k dispozici neměla. Podle Halířové (2014) se zdá být pracovní doba zkrácená na čtyři hodiny denně únosnější a ve zbylém čase už je snadnější věnovat se dětem a skloubit tak tyto dvě sféry. Polovina respondentek by ráda pracovala na zkrácený úvazek z důvodu úspory času i v případě menší mzdy. Podle toho, jak se krátí úvazek, se totiž také poměrně snižuje plat. Zároveň ale ví, že jim zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni. Stejně tak by ženy ocenily práci z domova, jenže je málo nabízená. Ženy zůstávají doma s dětmi a pečují o ně a některým zaměstnavatelům se může zdát, že delší vyřazení z pracovního procesu může způsobit ztrátu



kvalifikace a znalostí. V této oblasti se také ukázala existence předsudků, které se tradují mezi zaměstnavateli a na konec i ve společnosti obecně. Deset z osmnácti respondentek si nemyslí, že by dobou na rodičovské dovolené přišly o dosavadní získanou kvalifikaci. Je to velmi individuální a záleží na přístupu každé zaměstnankyně a také není téma tolik relevantní u manuálních prací.

Předposlední oblastí bylo začlenění na trh práce a otázka, zda zaměstnavatel držel po dobu RD pracovní místo. Ve velké většině případů to platí, ale ve zbylých zaměstnankyni převedl na jiné místo, vyplatil odstupné či pracovní pozici zrušil. V situaci po rodičovské dovolené je tak tato situace velmi složitá a ženy si tak musely hledat nové zaměstnání. V teoretické části jsem nastínila, že Strategie politiky zaměstnanosti do r. 2020 má snahu řešit na trhu práce problémy jako například obtížný přístup některých skupin na trh práce, kam spadají právě rodiče pečující o děti. Z mého výzkumu vyplynulo, že pro některé ženy na Třeboňsku je těžké nalézt práci, která by vyhovovala potřebám dítěte a zároveň požadavkům zaměstnavatele na pracovní dobu. Některé z respondentek braly hledání práce jako výzvu a jedna z respondentek si našla práci dokonce v nedalekém Rakousku. Závažnější problémy se začleněním na trh práce neměla drtivá většina žen, ale zmíněné převedení na jinou práci znamenalo i nižší plat. To také souvisí s otázkou na rozdíly v odměňování, které existují, ať chceme nebo ne. Ženy jsou bohužel ohodnocovány méně než muži za stejnou práci, což vede k jejich vyšší finanční závislosti. Často je důvodem právě horší uplatnění plynoucí z přerušování kariéry kvůli péči o děti. Ve výzkumu se objevily dvě respondentky, které zaznamenaly nižší mzdu po nástupu do práce po RD. Zbytku žen se zdála výše platu stejná a jedna z nich si sama řekla o zvýšení platu. Velký vzorek žen by rád začal podnikat, mají ale obavy z nejistoty a nastartování podnikání, přestože mají nápad, který by mohly realizovat. Mladá žena čelí znevýhodnění v tom smyslu, že v blízké době jistě bude chtít otěhotnět a založit rodinu, v čemž se potenciálnímu zaměstnavateli zdá být její přijetí rizikovější. Zákoník práce zakazuje jakoukoliv přímou i nepřímou diskriminaci či jakékoli obtěžování. Téma diskriminace nedopadlo ve výzkumu špatně a 15 respondentek ses diskriminací v této etapě vůbec nesešlo. Jedné se skutečně zaměstnavatel ptal na otázky spojené s rodinným stavem a dětmi, nepřišlo jí to ale nijak pobuřující. Zato další dotazovaná si vyslechla při hledání první práce připomínku k tomu, kdy bude chtít mít rodinu a potvrdila tak tvrzení Siegela (2012) o diskriminačních otázkách.

Závěrečnou částí rozhovorů byla podpora úřadu práce, na který se velká většina dotazovaných nepříhlásila, takže nemohla situaci posoudit. Ty, které ano tak učinily kvůli platbě pojištění,

nijak výrazně a specificky jim ÚP ale nepomohl. Jedna jediná byla s prací ÚP spokojena. Důležitou otázkou je, co by se dalo v této oblasti do budoucna zlepšit. Položila jsem ji jako poslední v rozhovorech s matkami a samy poukázaly na to, co jim chybí a kde ony osobně cítí prostor pro zlepšení a uvedly jedinečné návrhy z praxe. Ženy by ocenily větší nabídku firemních školek, větší vstřícnost zaměstnavatele směrem k ženám s dětmi, více krácených úvazků a práce z domova a v neposlední řadě více volných míst v MŠ a možností hlídání dětí. Také trpělivost zaměstnavatelů i samotných žen, pozdější možnost vyzvednutí dětí, více dětských skupin aj. Vzhledem k předešlým otázkám, kde by některé respondentky ocenily více pracovních míst, lze chápat, že situace s počtem pracovních míst vhodných pro ženy (př. pozdější nástup) není na Třeboňsku a okolí rozhodně ideální.

Dotazníky s pracovníci Úřadu práce poskytly zajímavé informace a pomohly utvořit si obrázek o situaci na Třeboňsku a o tom, jaká opatření mají k dispozici pro ženy po RD. Nelze jednoznačně určit, zda funguje podpora ze strany ÚP, ale ukázalo se, že pracovníce využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, díky kterým ženám v této situaci mohou trochu usnadnit život. Aplikují zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který popisuje poskytnutí zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání některým skupinám, které ji potřebují v tomto případě z důvodu péče o děti. Slouží k tomu tzv. individuální akční plán či využití společensky účelných pracovních míst. Na druhou stranu existuje fakt, že záleží na zaměstnavateli, zda ženě po MD drží místo anebo zda se opravdu ocitne na úřadu práce. Ten sice může prominout některé věci, ale vcelku se k této skupině matek po RD chová stejně jako k ostatním skupinám nezaměstnaných na trhu práce. Všechny skupiny tedy potvrdily, že ženy s dětmi jsou rizikovou skupinou na trhu práce, ale něčím specifický přístup se tedy nepotvrdil. Zajímavá ale byla informace o přesném počtu evidovaných žen na ÚP a to, že: *„ke dni 24.10.2016 je na Třeboňsku evidováno 14 uchazeček, které byly zařazeny do evidence po ukončení osobní péče o dítě ve věku do 4 let, tj. po RD“*. K celkovému počtu obyvatel v Třeboni a okolí je to celkem lichotivá zpráva. Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce a může od ÚP dostat příspěvek maximálně po dobu 1 roku. K tomuto se objevil podnět a to, že zaměstnavatel má zájem zaměstnat ženy pouze kvůli tomuto příspěvku a hned, jak skončí čerpání, tak ženu propustí a ta se může znovu zaregistrovat na ÚP a proces se stále opakuje. Proto se trochu zpřísnila kritéria pro získání příspěvku SÚPM. Co se týče projektů z důvodu podpory této skupiny, tak ty se realizují na pobočce České Budějovice a Jindřichův Hradec. Pracovnice ÚP zhodnotily situaci zaměstnávání žen na Třeboňsku jako „celkem dobrou“ a jistě rezervy vidí ve vytvoření více

pracovních míst určených pro tuto kategorii žen s dětmi, snižování pracovních úvazků, pozdějších nástupech do práce a nově se objevilo zvýhodnění zaměstnavatelů při zaměstnání ženy po RD. Je zajímavé, že ženy situaci zaměstnávání jako celkem dobrou spíše nevnímají.

Stejně jako pracovnice kontaktních pracovišť také pracovnice GŘ ÚP vnímají tuto skupinu žen jako rizikovou na trhu práce. Jako efektivní nástroje pro začleňování žen uvádějí home office, pružnou pracovní dobu, sdílené pracovní úvazky či více firemních školek v praxi.

Závěrečné shrnutí dat je zobrazeno v následující kapitole. Domnívám se tak, že jsem tímto splnila položené výzkumné otázky a poodhalila problematiku zaměstnávání žen ve zvolené oblasti. Výzkumný cíl č. 1 byl zmapovat situaci na Třeboňsku při opětovném zařazení na trh práce z pohledu žen po mateřské (a rodičovské) dovolené. Výzkumný cíl č. 2 zněl takto: zjistit, zda funguje podpora žen po mateřské (rodičovské) dovolené ze strany Úřadu práce. Výsledky výzkumu ukázaly, že situace není stoprocentně uspokojivá a určitá znevýhodnění se skutečně objevují. Ty se týkají jak vnitřních, tak vnějších faktorů (výše dávek, postoj zaměstnavatelů či nedostatek zkrácených úvazků).

Námětem na zlepšení by mohlo být rozšíření povědomí o nabízených projektech pro tuto rizikovou skupinu, aby měla větší šanci zúčastnit se projektů ať už SÚPM, Stáží ve firmách či Dětských skupin. Diplomová práce by mohla být podnětná pro ženy i zaměstnavatele, aby se seznámili s tím, co ženy v této náročné fázi potřebují a že opravdu nejsou v lehké životní situaci. Diplomová práce také ukazuje skutečnou situaci na Třeboňsku, to, v čem jsou úskalí či problémy, které by stály za to vyřešit. Systém zaměstnávání žen na Třeboňsku vyžaduje více firemních školek, které by ženy jistě hojně využily a více možností zkrácených úvazků či práce z domova aj. To jsou hlavní opatření, která by mohla zlepšit pozici žen na trhu práce a ulehčení sladění osobního a pracovního života. Závěrem diskuse bych dodala, že pro mě tato zjištění byla velmi zajímavá a podnětná.

## 10. Závěr

Mateřství a rodičovství je náročným obdobím života, ve kterém matky (rodiče) potřebují určitou míru podpory. Zaměstnavatelé a stát by jim měli pomáhat a vytvářet podmínky pro efektivní začlenění na trh práce. Sladění práce a rodiny je důležitým tématem, kterým se zabývá také Evropská unie, což značí, že se jedná o důležitou oblast vyžadující pozornost a podporu. Také hrají roli zařízení péče o malé děti, které ve velké míře určí, jak bude probíhat tato etapa a návrat matek do zaměstnání. Je třeba pracovat na odstranění předsudků, které se pojí s touto oblastí. Tyto a další poznatky jsem nastínila na začátku diplomové práce v teoretické části, kde jsem popsala význam práce v životě člověka, specifika zaměstnávání žen a oblast sladění práce a péče o dítě. Dále také institut mateřské a rodičovské dovolené, poskytované dávky a druhy zařízení, do kterých se děti mohou umístit v době, kdy rodičovská dovolená končí a matka se navrácí do zaměstnání. Začlenila jsem také konkrétní situaci v oblasti Třeboňska a v neposlední řadě formy podpory zaměstnávání žen. Také jsem zmínila aktivní politiku zaměstnanosti a Úřady práce. Následovala empirická část, popis metodiky výzkumu, cíle práce a zkoumaného vzorku. Následovala interpretace výsledků provedeného výzkumu a diskuse.

Cílem výzkumu bylo zmapovat situaci na Třeboňsku ve fázi návratu žen po rodičovské dovolené do zaměstnání po době věnované péči o děti. Podařilo se tak díky počtu osmnácti respondentek z různých měst a vesnic, které odpovídaly na výzkumné otázky a jejichž odpovědi jsem interpretovala v předchozích kapitolách. Také se vše zdařilo díky ochotným pracovnícím z Úřadu práce. Výzkum potvrdil, že se jednalo o citlivé informace a v této oblasti opravdu jsou menší nedostatky a místa, která by zasluhovala větší pozornost. Nyní zpět k ověření výzkumných cílů práce.

### **Výzkumný cíl č. 1 - Zmapovat situaci na Třeboňsku při opětovném zařazení na trh práce z pohledu žen po mateřské (a rodičovské) dovolené**

Situaci na Třeboňsku jsem zmapovala v rozsahu potřebném pro danou problematiku a dosažení cíle práce. Hlavní zjištění jsou interpretována výše, a ještě jednou bych ráda shrnula nejdůležitější zjištění.

Ženy v průběhu rodičovské dovolené nechtějí ztratit kontakt s profesí.
Pouze z „mateřské“ a rodičovského příspěvku opravdu nelze vyžít.
Doba rodičovské dovolené je vyhovující.
Školky na Třeboňsku jsou relativně dobře dostupné.
Existují těžkosti při sladění práce a rodiny (čas, finance, pracovní doba atp.)
Ženy si myslí, že o svou kvalifikaci nepřicházejí!
Pro některé ženy na Třeboňsku je těžké nalézt práci, která by vyhovovala potřebám dítěte a zároveň požadavkům zaměstnavatele na pracovní dobu.
Ženy mají obavy z nastartování podnikání.
Ženy úřad práce nevnímají jako hlavní zdroj pomoci.
Ženy by ocenily více firemních školek, zkrácených úvazků a práce z domova, větší vstřícnost zaměstnavatele a v neposlední řadě více volných míst v MŠ a možností hlídání dětí.

### **Výzkumný cíl č. 2 - Zjistit, zda funguje podpora žen po mateřské (rodičovské) dovolené ze strany Úřadu práce**

V této části jsem dostala cenné informace od sedmi pracovnic ÚP, ale k využití sloužily i odpovědi respondentek z rozhovorů. Je pravda, že pracovnice ÚP vnímají ženy s dětmi jako ohroženou skupinu na trhu práce, ale otázkou je, zda je v jejich silách udělat pro ně něco navíc. Mezi nástroje, které slouží efektivnějšímu návratu do práce, patří individuální akční plán, rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa. Jinak se ÚP k této skupině matek po RD chová stejně jako k ostatním skupinám nezaměstnaných na trhu práce. Občas mohou prominout některou schůzku a být benevolentnější, ale jinak také záleží na zaměstnavateli, zda ženu přijme. ÚP také realizuje projekty, které jsou cílené i na jiné těžko zaměstnatelné osoby, takže není zaručeno, že právě rodič s dětmi dostane přislíbenou účast. Otázkou je také udržitelnost místa do budoucna a to, co bude žena dělat po vyčerpání příspěvku zaměstnavatele.

Domnívám se, že jsem tímto splnila položené výzkumné cíle a podhalila jsem problematiku zaměstnávání žen ve zvolené oblasti. Na závěr bych ráda shrnula, že se tato diplomová práce zabývala skupinou žen po rodičovské dovolené a problematikou sladění rodiny a zaměstnání. Také se v druhé části (dotazníky s pracovnicemi ÚP) zaměřovala na sociální práci s nezaměstnanými ženami s dětmi (obecně rodiči po RD). Jedná se o rizikovou skupinu žen, což se prokázalo i ve výsledcích výzkumu. Práce je přínosná tím, že poukázala na slabá místa a je patrné, že by pracoviště Úřadu práce potřebovaly personální posílení tak, aby

mohly vykonávat větší rozsah sociální práce a věnovat více pozornosti nejen ženám s dětmi, ale v důsledku všem rizikovým skupinám na trhu práce. Diplomová práce a výsledky empirické části pomohly podkrýt také to, že ženy s dětmi nevnímají ÚP jako hlavní zdroj pomoci v situaci, kdy si hledají zaměstnání a zároveň pečují o děti. Přínos práce také lze spatřit v sociální politice a to na poli rodinné politiky. Kodymová a Koláčková (2010, s.302) uvádí, že ženy mají v porovnání s muži oslabené postavení v oblasti zaměstnání. Zároveň jsou jim často pokládány nevhodné otázky při pohovorech a v práci mohou být vystaveny diskriminaci a nejrůznějším předsudkům. Proto je důležité nastavit ve společnosti takové prostředí, aby nevytvářelo nerovnosti a naopak pomáhalo prosazovat rovné podmínky a příležitosti bez ohledu na pohlaví. Jak jsem nastínila již v úvodu, práce má pro člověka více sfér důležitosti (ekonomickou, psychologickou i sociální), ve kterých člověka ovlivňuje. Matky potvrdily ve svých odpovědích, že zaměstnání je pro ně důležité ve všech těchto rovinách. Nastavení sociální politiky v naší republice ale přímo nahrává delšímu setrvání mimo trh práce a poté je začlenění zpět náročnější. K tomu se přidává ještě malá nabídka flexibilních forem zaměstnání a možnost dát dítě do školky až od 3 let věku. Zjištění a výsledky diplomové práce budou také využitelné pro zaměstnavatele na Třeboňsku, k tomu, aby si uvědomili, kde je prostor pro zlepšení a že by zavedení více možností zkrácených úvazků a práce z domova bylo náležitě využito. Ještě jednou bych zmínila rozšíření povědomí o projektech mezi cílovou skupinu matek s dětmi a to, že situace vyžaduje také rozšíření nabídky firemních školek. Nebylo by od věci rozšířit nabídku stávajících projektů o firemních školkách a zacílit je právě na ně. Práce obsahuje celou řadu podnětů, které by usnadnily ženám s dětmi sladování dvou nejdůležitějších sfér v životě člověka – rodiny a zaměstnání.

*Hledání práce na Třeboňsku s pracovní dobou vyhovující potřebám dítěte je celkem oříšek!*

*Respondentka č.16*

## Seznam literatury a dalších zdrojů

### Monografie

BAKER, M., MILLIGAN, K. *Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates*. Journal of Health Economics. August 2008, Vol. 27. Issue 4, p.871-887. ISSN: 0167-6296.

BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*. In: Sirovátka, T. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. s. 175-202. ISBN 978-80-7326-140-5.

BARTÁKOVÁ, TOMEŠOVÁ H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

BLACK, M. *Planning a return to work after parental leave*. Charter. March 2014, Vol. 85. Issue 2, p 69-70. ISSN: 1035-0748.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Pub., 2002. ISBN 8024790068.

D'CRUZ, H. a JONES, M. *Social work research in practice: ethical and political contexts*. 2<sup>nd</sup> edition. Los Angeles: SAGE, ©2014. ISBN-13: 978-1-4462-0079-7.

GILLHAM, B. *Developing a questionnaire*. 2<sup>nd</sup> edition. New York: Continuum, ©2007. ISBN 978-0-8264-9631-7.

HAKIM, C. *Work-lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press, 2000. ISBN 0-19-924209-7.

HALÍŘOVÁ, G. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2.

HAŠKOVÁ, H. a kol. *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2014. ISBN 978-80-7419-178-7.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 4. vyd. Praha: Portál, 2016. ISBN 80-7367-040-2.

HÖHNE, S. *Raná fáze rodičovství – péče o děti ve vybraných evropských zemích*. In: KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Vyd. 1. ISBN 978-80-86429-94-6.

CHVÁTALOVÁ, I. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2003. ISBN 80-86131-45-9.

JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu...k rovnováze práce a soukromí*. Průvodce sladčováním soukromého a pracovního života. Vytiskeno v rámci projektu Práce na dálku. Praha: 2012. ISBN nepřiděleno.

KAMERMAN, B. S., KAHN, J. A. *Family Policy: Government and families in fourteen countries*. New York: Columbia University Press, 1978. ISBN: 0-231-04465-8.

KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In: Matoušek, O., Kodymová, P. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. Vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN: 978-80-7367-818-0.

KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2.

KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Vyd. 1. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

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

KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

LE GOFF, J. *Muži a ženy středověku*. 1.vyd. Praha: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-377-1.



MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

MAŘÍKOVÁ, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče!* In: KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Vyd. 1. ISBN 978-80-86429-94-6.

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2., uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 324 s. Studijní texty. ISBN 978-80-86429-87-8.

NĚMCOVÁ, M. *Úspěšná žena: průvodce úskalími profesionálních startů*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2000. ISBN 80-7169-904-7.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. Vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

PRONZATO, CH., D. *Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?* Review of Economics of the Household. December 2009, Vol. 7. Issue 4, p. 341-360. ISSN: 1569-5239.

RUBIN, A., BABBIE, E. *Research methods for social work*. 3<sup>rd</sup> ed. Pacific Grove: Brooks/Cole Pub. Co., ©1997. ISBN 0-534-26388-7.

SAXONBERG, S., HAŠKOVÁ, H. a MUDRÁK, J. *The Development of Czech Childcare Policies*. 1<sup>st</sup> ed., Prague: the Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the CR, 2012. 174 s. ISBN 978-80-7419-101-5.

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4407-0.

SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, T., WINKLER, J. a ŽIŽLAVSKÝ M. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

VINEN, R. *Evropa dvacátého století*. 1. Vyd. Praha: Vyšehrad, 2007. Dějiny Evropy. ISBN 978-80-7021-735-1.

## **Elektronické zdroje**

EUROPEAN COMMISSION. *Employment, Social Affairs & Inclusion - MISSOC Analysis, 2008*. [online]. 2014 [cit. 2016-09-30]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=815&intPageId=1210&langId=en>

EUROPEAN UNION. *Czech Republic: Supporting parental care in early childhood and protecting children's rights*. [online]. 2016 [cit. 2016-10-04]. Dostupné z: [http://europa.eu/epic/countries/czech-republic/index\\_en.htm](http://europa.eu/epic/countries/czech-republic/index_en.htm)

IDNES.CZ. *Finance. Poradna: Může žena pracovat při mateřské dovolené?* [online] 2016 [cit. 2016-10-06]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/poradna-o-privydelku-k-materske-dovolene-fpl-/podnikani.aspx?c=A130530\\_1934704\\_podnikani\\_zuk](http://finance.idnes.cz/poradna-o-privydelku-k-materske-dovolene-fpl-/podnikani.aspx?c=A130530_1934704_podnikani_zuk)

INFORMAČNÍ KAMPAŇ MPSV. *Dětské skupiny*. [online] Praha: MPSV, 2016 [cit. 2016-10-04]. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Firemní školky – informace*. [online] Praha: MŠMT, 2013-2016 [cit. 2016-10-17]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>

MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online] 2012 [cit. 2016-09-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti*. [online] 2014 [cit. 2016-09-15]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2014/anal2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf)

MPSV. *Dětské skupiny*. [online] Praha: MPSV, 2015 [cit. 2016-08-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19908>

MPSV. *Mikrojesle*. [online] Praha: MPSV, 2015 [cit. 2016-08-31]. Dostupné z: <http://mikrojesle.mpsv.cz/>

MPSV. *O rovném odměňování žen a mužů*. [online] Praha: MPSV, 2016 [cit. 2016-12-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28284>

MPSV. *Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinný a pracovní život*. [online] Praha: MPSV, 2008 [cit. 2016-10-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/nahled/cs/6032>

MPSV©. *Statistická ročenka trhu práce v České republice*. [online] Praha, květen 2016. [cit. 2016-10-04] ISBN: 978-80-7421-125-6. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka2015.pdf>

MPSV©. *Strategie sociálního začleňování 2014 – 2020*. [online] Praha: 2014. [cit. 2016-10-01], ISBN 978-80-7421-080-8. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/19477/Strategie\\_CZ.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19477/Strategie_CZ.pdf)

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Měsíční statistické zprávy za Jihočeský kraj*. [online] 2016 [cit. 2016-09-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP - SÚPM)*. [online] 2016 [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/nopp-supm](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm)

ÚŘAD PRÁCE ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online] 2016 [cit. 2016-10-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Statistiky nezaměstnanosti – 8.2016*. [online] 2016 [cit. 2016-09-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online] 2014 [cit. 2016-09-29]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz/2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz/2020.pdf)

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zajímavé projekty v oblasti zaměstnanosti*. [online] 2014 [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/zajimave>

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report 2009*. [online] 2011 [cit. 2016-09-30]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2009/>

ZÁKONY PRO LIDI.CZ. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. In: *Sbírka zákonů ČR – Zákon pro lidi*. [online] 2016 [cit. 2016-08-26]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

ZÁKONY PRO LIDI.CZ. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů ČR – Zákony pro lidi*. [online] 2016 [cit. 2016-08-26]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

ZÁKONY PRO LIDI.CZ. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů ČR – Zákony pro lidi*. [online] 2016 [cit. 2016-08-26]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ZÁKONY PRO LIDI.CZ. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů ČR – Zákony pro lidi*. [online] 2016 [cit. 2016-08-26]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ZÁKONY PRO LIDI.CZ. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů ČR – Zákony pro lidi*. [online] 2016 [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

## Seznam grafů, tabulek a obrázků

Graf č. 1: Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2015 (Jindřichův Hradec) .....	35
Graf č. 2: Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2015 (České Budějovice).....	35
Graf č. 3: Struktura respondentek dle dosaženého vzdělání.....	50
Graf č. 4: Pracovala jste při (mateřské) rodičovské dovolené a v jakém rozsahu? .....	52
Graf č. 5: V kolika letech dítěte jste ho dala do některé z forem péče o děti? .....	54
Graf č. 6: V čem vidíte největší těžkosti při sladování práce a rodiny?.....	56
Graf č. 7: Pracovala byste ráda na zkrácený úvazek?.....	58
Graf č. 8: Držel Vám zaměstnavatel místo po dobu rodičovské dovolené? .....	59
Graf č. 9: Přemýšlela jste, že byste při rodičovské dovolené začala podnikat? .....	61
Graf č. 10: Co byste ráda zlepšila v oblasti návratu do práce po rodičovské dovolené?.....	63
Graf č. 11: Co by se podle Vás dalo zlepšit v této oblasti? .....	66
Tabulka č. 1: Rozdělení délky a výše dávky v mateřství v některých zemích EU .....	25
Tabulka č. 2: Struktura evidovaných žen na ÚP ve dvou zvolených okresech k srpnu 2016 ..	40
Tabulka č. 3: Struktura výzkumných otázek v polostrukturovaném rozhovoru.....	45
Tabulka č. 4: Struktura respondentek, s nimiž byly provedeny rozhovory .....	48
Obrázek č. 1: Rozdíly v odměňování žen a mužů .....	20
Obrázek č. 2: Vyobrazení dvou zvolených okresů (Jindřichův Hradec, České Budějovice) ..	39