

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Zdravotně sociální fakulta

**Možnosti uplatnění matek s dětmi na trhu práce v souvislosti  
s jejich profesní kariérou**

Bakalářská práce

**Vedoucí práce:**  
Mgr. Aleš Novotný

**Autor práce:**  
Renata Batíková

17. 8. 2009

## **Abstrakt**

### **Název práce: Možnosti uplatnění matek s dětmi na trhu práce v souvislosti s profesní kariérou**

Tato práce se zabývá možnostmi matek s dětmi na trhu práce, a to v souvislosti s jejich profesní kariérou. Cílem práce bylo zjistit napomáhající a limitující faktory, které ženám s malými dětmi umožňují harmonizaci rodiny a pracovní činnosti v souvislosti s profesním zaměřením. Dále jsem zjišťovala, jaké možnosti uplatnění na trhu práce nabízejí matkám s dětmi zaměstnavatelé a jaké možnosti by upřednostnily samy matky.

V teoretické části se zabývám rolemi v rodině, vlivem trhu práce na profesní kariéru matek, genderem ve společnosti a zaměstnání, a také faktory působícími při sladování práce a rodiny. V praktické části práce se věnuji popisu cíle práce a hypotéz, metod výzkumu a vlastních výsledků. Pro realizaci výzkumné části jsem zvolila kvantitativní výzkum, použila jsem metodu dotazování a jako techniku dotazník. Šetření probíhalo přímou a nepřímou formou (elektronickou poštou) kontaktování na území jižních Čech. Výzkumný soubor V1 tvořily matky s dětmi do deseti let věku, výzkumný soubor V2 zaměstnavatelé jihočeského kraje.

Jak ukázaly výsledky výzkumu tak více než polovina matek se své profesi věnuje, a také polovina matek si svoji profesi v současné době rozvíjí. To zejména ženy s vyšším odborným vzděláním a vysokoškolsky vzdělané, které mají zároveň podporu ze strany rodiny. Dále z výzkumu vyplývá, že většina zaměstnavatelů tento profesní růst matek podporuje. Možnosti zaměstnavatelů se však často neshodují s požadavky matek. Zde bych proto doporučila zlepšit komunikaci, a to pro jasnější ujasnění požadavků ze strany matek a uzpůsobení nabídky ze strany zaměstnavatelů. I k tomu by mohla podle mého názoru sloužit tato bakalářská práce.

## **Abstrakt**

### **Title of the thesis: Job Opportunities for Mothers of Children on the labour market in Respect of the Professional Carrier**

This thesis examines opportunities for mothers of children on the labour market in respect of their professional career. The objective of the thesis was to ascertain conducive and limiting factors that enable women who have small children to harmonize their family and work activities in respect of their profession. I also investigated what job opportunities on the labour market are offered to mothers of children by employers, and what opportunities would be preferred by mothers themselves.

In the theoretical part I address roles in a family, the effect of the labour market on the professional career of mothers, gender in the society and employment, and the factors acting in harmonization of the work with the family. In the practical part I describe the objective of the thesis, hypotheses, research methods and the results. For implementation of the research part I selected quantitative research when I used the method of questioning and the technique of a questionnaire. The investigation was conducted in a direct and indirect form (electronic mail) of contacting in South Bohemia. Research set V1 consisted of mothers of children up to ten years of age, while research set V2 consisted of employers in the Region of South Bohemia.

As the research results have revealed, more than a half of the mothers conducts their profession and a half of the mothers has been currently developing their profession, in particular women with higher technical education and university-educated women who also enjoy support by their families. It also follows from the research that most employers support professional growth of mothers. However, the opportunities provided by employers often do not correspond to the requirements of mothers. Thus I would recommend improvement of communication in order to achieve clarification of the requirements by mothers and modification of the offer by employers. In my opinion, this bachelor thesis may be also used for this purpose.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Možnosti uplatnění matek s dětmi na trhu práce v souvislosti s profesní kariérou“ vypracovala samostatně a použila jsem jen prameny, které uvádím v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 17. 8. 2009

.....

Podpis studenta

**Poděkování:**

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucímu práce Mgr. Aleši Novotnému za veškerou odbornou pomoc, věcné připomínky a velkou trpělivost při vedení mé práce.

## OBSAH

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ÚVOD .....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1 SOUČASNÝ STAV .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>1.1 Rodina a role v rodině.....</b>   | <b>9</b>  |
| 1.1.1 Pojem rodina a domácnost.....  | 9         |
| 1.1.2 Rodina a její funkce ve společnosti .....                                  | 9         |
| 1.1.3 Role matky v rodině .....  | 12        |
| <b>1.2 Vliv trhu práce na profesní kariéru matek .....</b>                       | <b>15</b> |
| 1.2.1 Trh práce a zaměstnání .....   | 15        |
| 1.2.2 Ženy na trhu práce v historii.....   | 15        |
| 1.2.3 Tvorba a rozvoj profesní role a kariéry .....                              | 16        |
| <b>1.3 Gender ve společnosti a zaměstnání .....</b>                              | <b>22</b> |
| 1.3.1 Pojem gender a genderová diskriminace .....                                | 22        |
| 1.3.2 Rozdělení genderu .....  | 22        |
| 1.3.3 Gender v rodině a zaměstnání .....   | 23        |
| <b>1.4 Faktory působící při sladování práce a rodiny .....</b>                   | <b>27</b> |
| 1.4.1 Faktory ovlivňující sladování práce a rodinu.....                          | 27        |
| 1.4.2 Nástroje harmonizace .....   | 28        |
| 1.4.3 Mezigenerační a institucionální pomoc při harmonizaci práce a rodiny ..... | 29        |
| 1.4.4 Možnosti státu a zaměstnavatelů při harmonizaci práce a rodiny .....       | 32        |
| <b>2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY .....</b>  | <b>36</b> |
| 2.1 Cíl práce.....   | 36        |
| 2.2 Hypotézy.....  | 36        |
| <b>3 METODIKA VÝZKUMU .....</b>  | <b>37</b> |
| 3.1 Použité metody a techniky výzkumu.....                                       | 37        |
| 3.2 Charakteristika výzkumného souboru .....                                     | 38        |
| <b>4 VÝSLEDKY .....</b>  | <b>40</b> |
| 4.1 Identifikační údaje respondentů (výzkumný soubor 1).....                     | 40        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 4.2      | Současná profese (výzkum 1).....   | 43        |
| 4.3      | Podpora rodiny při rozvíjení kariéry .....   | 45        |
| 4.4      | Rozvoj profesní kariéry (výzkum1).....   | 51        |
| 4.5      | Práce při mateřské, či rodičovské dovolené .....                                   | 56        |
| 4.6      | Pracovní úvazky nabízené a poptávané .....   | 58        |
| 4.7      | Identifikační údaje respondentů (výzkumný soubor 2) .....                          | 59        |
| 4.8      | Zaměstnávání matek na MD, či RD .....  | 59        |
| 4.9      | Jak podporují zaměstnavatelé matky s dětmi v rozvoji jejich profesní kariéry ..... | 63        |
| <b>5</b> | <b>DISKUSE.....</b>  | <b>64</b> |
| <b>6</b> | <b>ZÁVĚR.....</b>  | <b>71</b> |
| <b>7</b> | <b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>   | <b>73</b> |
| <b>8</b> | <b>KLÍČOVÁ SLOVA .....</b>   | <b>79</b> |
| <b>9</b> | <b>PŘÍLOHY .....</b>   | <b>80</b> |

## ÚVOD

Nejen v české společnosti může být s matkou spojována „strážkyně rodinného krbu“. Tím rodinným krbem mohou mít lidé na mysli rodinu a v ní tak často zakořeněné genderové rozdělení rolí. To znamená, že na matku připadá hlavně péče o domácnost a děti, muži finanční zajištění rodiny. Právě péče o děti je pro mnoho žen limitující ve výběru jejich profese. Matky se mnohdy, aniž by chtěly, musí podřít celému rodině a nemohou tak rozvíjet svoje vzdělání potřebné pro jejich profesní růst tak, jak by ony sami chtěly. I tento fakt může vést k odkládání mateřství až na dobu, kdy jejich kariéra bude nějakým způsobem „zaběhnuta“. V současné době však existují i ženy, pro které není rodina limitující při výběru jejich profese a snaží se své kariéře věnovat. V této situaci je velice důležitá podpora ze strany partnera, ale i zbytku rodiny. Mnoho matek rozhodnutých věnovat se i s malými dětmi své profesi, přichází do styku s nezájmem ze strany zaměstnavatelů. Ty v nich vidí potencionální „problém“ spojený s častou absencí v zaměstnání, zapříčiněnou péčí o relativně často nemocné malé děti. Z tohoto důvodu zaměstnávají raději muže nebo ženy bez malých dětí. Důsledkem pak může být skutečnost, že část matek s malými dětmi se nevěnuje své kariéře a slevuje ze svých požadavků na zaměstnavatele.

Téma své bakalářské práce jsem si vybrala z toho důvodu, že jako studentka vysoké školy a mladá žena se s problémem koordinace rodinného života a uplatnění, popřípadě rozšiřování dosaženého vzdělání, budu sama v nedaleké budoucnosti potýkat.



# 1 SOUČASNÝ STAV

## 1.1 Rodina a role v rodině

### 1.1.1 Pojem rodina a domácnost

Rodina je prostor, kde dochází k formování osobnosti člověka, tvorbě lidského kapitálu, a dále prostor výchovy a růstu budoucích generací. Jako taková je základní a nejvýznamnější jednotkou naší společnosti. Na její funkčnosti závisí rozvoj kulturní, sociální i ekonomický, a také udržitelný rozvoj naší společnosti (MPSV, 2005). Pojem rodina je též spojen s reprodukcí potomstva a udržováním příbuzenských vztahů. Proto je rodina chápána jako instituce, která vzniká teprve narozením dětí, ať již jsou muž a žena oddáni nebo ne (Křížková, 2002). Na rozdíl od domácnosti, kterou tvoří lidé žijící v páru opačného i stejného pohlaví a jež se zakládá také soužitím jiné, větší skupiny osob, ať už pokrevně spjatých, anebo nikoliv, pro rodinu je svazek krve definující vlastností (Možný, 2002). Rodina se s označením domácnost překrývá v tom smyslu, že jde o ekonomickou jednotku, společně hospodařící skupinu osob, která je vedle společného bydlení svázána navíc právně nebo pokrevním příbuzenstvím. V rodině s dětmi je ekonomická závislost nejen nezletilých dětí na rodičích, ale dokonce i vzájemná závislost manželů zakotvená v sociální politice státu (Křížková, 2002).

### 1.1.2 Rodina a její funkce ve společnosti

Jednou z hlavních a stále nenahraditelných funkcí rodiny ve společnosti je biologicko-reprodukční funkce. Je významná z hlediska jejího vlivu na rodinný život, neboť s sebou nese přechod k rodičovství. Neméně společensky významná je funkce socializační, která je velmi proměnlivá v čase a prostoru. Pojetí socializační funkce se silně odlišují s ohledem na roli, která je jí přikládána ve zrání charakteru člověka. Další funkce sociálně-ekonomická není na rozdíl od předchozích dvou funkcí rodiny bezprostředně závislá na přítomnosti dětí. Vychází z principu, že rodina ve společnosti existuje jako integrální sociální skupina i ekonomický subjekt, v němž je společně zajišťována strava a zabezpečení materiální existence jeho jednotlivých částí, členů rodiny. Výlučně na rodinném životě je dosud závislá funkce regenerační a podpůrná,

kteřá zahrnuje veškerou vzájemnou emocionální podporu jednotlivých členů rodiny, ale také případnou finanční či hmotnou pomoc. Zatímco hmotně a finančně podpůrnou roli přebírá od 19. století stále více sociální stát, emocionálně-stabilizační funkce je stále více centrální úlohou fungování rodiny. Zdravá rodina je tak stále jedinou zárukou výchovy zdravých a emocionálně stabilních dětí (MPSV, 2004).

### ***Role ženy a muže v rodině***

V běžném životě je projevem chápání rodinných rolí dělba práce mezi partnery a dělba práce v rodině a širší rodině. Charakter dělby je ovlivněn strukturou rodiny a fází rodinného cyklu (MPSV, 2004).

Dělba rolí v rodině je důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinný život. Závisí z větší části na sociálních stereotypoch, v menší části potom na osobní preferenci a nových netradičních modelech (Gender studies, 2006). V české rodině jsou nejčastěji zaměstnáni oba rodiče, a to v naprosté většině na plné pracovní úvazky. Navzdory této skutečnosti je rodina běžně založena na rozdělení rolí mezi mužem a ženou, kdy muž je vnímán jako hlavní živitel rodiny, na ženě spočívá v převážné míře péče o děti a domácnost. Hlavním faktorem, který změní dělbu rolí, je narození dětí. Skutečnost, že celkově téměř polovina dospělé populace souhlasí s rovným rozdělením rolí v péči o domácnost a při zajišťování rodinných příjmů, spolu s převažujícím požadavkem, aby matky zůstávaly doma s dětmi do jejich 6 let věku, ukazuje na hluboce kulturně zakotvené vědomí o tradiční dělbě rodinných rolí. Znamená to, že společnost akceptuje dvojí zátěž ženy s větším důrazem na její mateřské role. Naopak jen velmi pozvolna se do praxe prosazuje rovnost podmínek pro muže a ženy k celodenní péči o malé dítě, dnes již právně v zásadě zajištěná rodičovská dovolená. Jakousi „průkopnickou“ úlohu mají lidé mladší a s vyšším vzděláním (MPSV, 2004).

### ***Dělba rolí mezi partnery***

Tradiční model je založen na rozdělení rolí v rodině, kdy jeden z páru se zejména stará o domácnost a výchovu dětí a druhý podřizuje svůj život požadavkům pracovního

trhu. Naopak v modernizovaném modelu partnerského soužití se oba partneři nějakým způsobem podílejí na neplacené práci spojené se společným soužitím a výchovou dětí (Vlach a kol., 2008). Na dělbu rolí partnerů se může nahlížet několika pohledy. Na základě ekonomických principů lze rozlišit perspektivu časové dostupnosti a omezení. Ta objasňuje danou problematiku pomocí časových nároků kladených na členy domácnosti a jejich časovými možnostmi danými participací v placené práci. Tento přístup předpokládá rozdělení času členů domácnosti mezi výdělečnou činnost a práci v domácnosti. K tomu dochází na základě specializace v dělbě práce, kdy partner, který má lépe placené či perspektivnější zaměstnání, soustředí svůj čas na pracovní trh, a naopak druhý z partnerů, jehož čas je méně „ohodnocen“, se zaměří na péči o domácnost a rodinu. Dalším přístupem je teorie relativních zdrojů, která je založena na teorii směny. Ta vysvětluje dělbu práce mezi partnery jako výsledek vyjednávání mezi nimi. Snahou každého partnera je podílet se na domácí práci co nejméně. Tím dochází ke vzájemnému porovnávání zdrojů, které má každý z partnerů k dispozici, a to za předpokladu, že ten, který disponuje více ceněnými zdroji (vzdělání, příjem, prestiž) a má tak silnější pozici, bude mít na domácí práci nižší podíl. Pokud jsou zdroje obou partnerů vyrovnané (např. oba mají přibližně stejný příjem), můžeme očekávat i rovnoměrnější rozdělení domácí práce (Ettlerová a kol., 2007).

Z hlediska toho, jak partneři v rodině řeší harmonizaci rodiny a zaměstnání, byla sledována dělba rolí mezi nimi a také spokojenost s touto dělbou. Z výzkumu provedeného Kuchařovou a kol. (2006) vyplynulo (viz. tabulka 1, str. 12), že běžné domácí práce (vaření, úklid aj.) vykonává ve většině partnerství obvykle nebo vždy žena. Běžné nákupy, péči o děti a také pomoc dětem s přípravou do školy zabezpečuje ve většině domácností opět obvykle žena, ale u necelé třetiny párů se podílí spolu s partnerkou i muž. V převážné většině rodin rozhodují o způsobu trávení víkendů a dovolených a o běžném hospodaření s penězi oba partneři zhruba stejně nebo společně. Úřední záležitosti zařizují také v mnoha rodinách oba partneři stejně či společně. Podobně je to s věnováním pozornosti dětem v jejich volném čase. Jedinou věcí, kterou se (z předložených možností) zabývá ve většině rodin muž, je běžná údržba a opravy v domácnosti. Z uvedeného vyplývá, že ve většině domácností stále platí tradiční

rozdělení genderových rolí, kdy se o děti a domácnost stará většinou žena, přičemž muž vykonává v domácnosti převážně jen technicky manuální práce.

**Tabulka 1: Dělbna rolí v rodině při vykonávání vybraných činností (v %)**

|  | Vždy žena | Obvykle žena | Oba zhruba stejně | Obvykle muž | Vždy muž |
|--|-----------|--------------|-------------------|-------------|----------|
| <b>dělá běžné domácí práce (vaření, úklid aj. )</b>  | 40,3      | 46,6         | 12,9              | 0,1         | 0,1      |
| <b>zajišťuje běžné nákupy</b>                        | 25,7      | 42,4         | 29,3              | 2,2         | 0,4      |
| <b>provádí běžnou údržbu v domácnosti, opravy</b>    | 3,6       | 5,3          | 18,7              | 53,2        | 19,2     |
| <b>zařizuje úřední záležitosti</b>                   | 17,1      | 24,1         | 39,5              | 15,7        | 3,6      |
| <b>rozhoduje o způsobu trávení víkendů, dovolené</b> | 4,4       | 8,2          | 82,1              | 4,2         | 1,1      |
| <b>rozhoduje o běžném hospodaření s penězi</b>       | 7,1       | 15,1         | 70,9              | 5,6         | 1,3      |
| <b>zabezpečuje péči o děti</b>                       | 27,3      | 44,4         | 28,1              | 0,1         | 0,1      |
| <b>pomáhá dětem s přípravou do školy</b>             | 26,9      | 41,2         | 29,2              | 2,7         | 0,0      |
| <b>věnuje se dětem v jejich volném čase</b>          | 7,2       | 28,7         | 62,8              | 1,3         | 0,0      |

*Zdroj: (Kuchařová a kol., 2006)*

### **1.1.3 Role matky v rodině**

Starší generace žen byla zvyklá žít ve společnosti, kde pro ně byla domácnost z větší části realizací (Křížková, 2002). Rodina a mateřství má v hodnotové hierarchii žen mnohem vyšší prioritu než u mužů. Ženy považují mateřství za součást naplnění své ženské role (Gazdová, Fischlová, 2006). I v současné české společnosti je akceptován

názor, že role matky a pečovatelky rodiny je biologicky dána a pro ženu je zcela samozřejmá. Role matky má jasně vymezená práva a povinnosti. Představuje tak základní poslání ženy. V prvních letech mateřství se nepředpokládá, že by pro matku bylo důležité uplatnění v rámci profese, či jiný způsob seberealizace. Vliv na tuto skutečnost může mít důvod, že mateřství přináší mnoho povinností a ve větší míře mění dosavadní styl života. Mateřská dovolená a setrvání v domácnosti omezuje svobodu rozhodování o vlastním životě. Bývá spojeno s narušením profesního uplatnění a s izolací ženy v domácnosti, často i s dočasným poklesem významu všech ostatních variant seberealizace. Aby byla podle Vágnerové (2007) uspokojivě zvládnuta mateřská role, musí být alespoň po určitou dobu kombinována s postavením ženy v domácnosti. Křížková (2002) uvádí, že práce v domácnosti je neplacená práce vykonávaná v domácnosti. Produkuje zboží nebo služby výhradně pro potřeby členů rodiny. Odpovědnost za chod domácnosti a potřeby jejích členů je v české společnosti stereotypně přisouzena ženě.

Ve společenském mínění existuje norma uznávající tradiční genderovou dělbu rolí. Je tak legitimizováno „dvojí břemeno“ ženy- zajišťování chodu domácnosti při její současné vysoké ekonomické aktivitě (Šťastná, 2007). I když formálně byla zavedena některá opatření k vyrovnání možností žen a mužů účastnit se v obou sférách života, ženy jsou stále těmi rodiči, jejichž „povinností“ je být doma s dítětem, když je malé. Je to i nejčastěji se objevující preference u rodičů se závislými dětmi do 18 let, jak potvrdil výzkum „Rodiče 2005“. Většina z těchto rodičů preferuje do tří let věku dítěte model, kdy otec pracuje na plný pracovní úvazek a matka je na rodičovské dovolené. Podle výsledků tohoto výzkumu je tedy otec u valné části populace směřován k výkonu placené práce v období, kdy je dítě malé, zatímco matka je jednoznačně zaměřena na rodinu s tím, že možnost pracovat se jí otevírá a zvyšuje, jak dítě roste. U matek malých dětí vznikají problémy. Ty mohou nastat při brzkém návratu zpět do práce. Jsou spojeny se zvládáním dvojí směny (jako časový pres, psychické a fyzické vypětí apod.), také vznikají možné problémy v práci, tlak ze strany zaměstnavatele a nebo spolupracovníků a spolupracovnic v případě, že matky chybí na pracovišti z důvodu nemoci dítěte apod. Zejména matky mohou vnímat různé druhy zátěží a problémů spojených s kombinací

práce a rodiny v období, kdy je dítě malé, pokud jsou jedinými anebo hlavními aktérkami této kombinace v rodině ony (Maříková, 2009).

Oproti tomu uvádí Maříková (2008), že partnerky dobrovolně pečujících otců svým konáním nenaplnují nutný předpoklad „strážení rodinného krbu“. Tyto ženy úpěnlivě nelpí na standardech péče nebo domácí práce, nepotřebují se utvrzovat ve své mateřské identitě. Nelpí na tradičně definovaných rodinných rolích. Naopak tyto ženy prokazují schopnost vnímat jinak svou i partnerovu roli nejen v rodině, ale i ve společnosti, schopnost jinak tyto role utvářet a hrát. Nevnímají je jako soubor nutně daných, přesně definovaných očekávání vytvářejících základ pro jediné možný způsob chování. Tyto ženy jsou zpravidla schopny i jinak konstruovat svou identitu, jejímž základem není nutně jen mateřství nebo péče o jejich blízké, ale je jí i práce mimo rodinu. Mnohé ženy vnímají práci a rodinu jako naprosto rovnocenné a komplementární součásti svého života, což se odráží v jejich pojetí sebe sama jako pracující matky.

## **1.2 Vliv trhu práce na profesní kariéru matek**

### ***1.2.1 Trh práce a zaměstnání***

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru a je z větší části určován mikroekonomickými faktory. Jeho specifika vyplývají z toho, že nositelem práce je člověk se svými schopnostmi, nadáním, vědomostmi a dovednostmi (Korytáková a kol., 2004). Práce je specifickým výrobním faktorem. Cenou je mzda. Ta je na dokonale konkurenčním trhu ovlivňována stejně jako v případě dalších výrobních faktorů nabídkou a poptávkou. Poptávka po práci nemůže být chápána jako zájem pracovníků pracovat. Musí být chápána jako zájem zaměstnavatelů zaměstnat. Stejně to funguje i na straně nabídky práce. Jde o nabídku ze strany domácností či jednotlivců ochotných pracovat. Ochota pracovat je dána poznáním, že efekt z vynaložené práce, což je mzda, je stejný nebo větší než náklady spojené s jejím konáním (Blažek, 2002).

Zaměstnání, všeobecně převažující způsob produkování statků a obživy člověka a jeho rodiny, se vynořilo historicky poměrně nedávno. Zastírá však skutečnost, že velká část práce je vykonávána mimo zaměstnání a většinu této práce vykonávají ženy (Možný, 2002). Zaměstnání lze chápat jako prostředek k dosažení žádoucího cíle, který může být různý, zpravidla jde o kombinaci více motivů. Ekonomického zajištění, společenského úspěchu, ocenění a prestiže, osobního rozvoje, zlepšování znalostí a dovedností, které jsou s touto činností spojeny, atraktivní profesní činností (Vágnerová, 2007).

### ***1.2.2 Ženy na trhu práce v historii***

Ženy stejně jako muži odedávna pracovaly. V průběhu času se pojetí práce neustále měnilo a náplň slova práce velmi výrazně závisela na sociálním postavení určitého člověka. Přestože neexistoval formalizovaný pracovní trh, ženy vykonávaly práce, které byly více omezeny hranicemi domácnosti a potřebami dětí. Industrializace a urbanizace přispěly k ještě výraznějšímu genderovému členění práce, protože se vytvořila jasnější hranice mezi prací v domácnosti a formálním zaměstnáním za mzdu, která v jistém slova smyslu přetrvala až do poválečných dekad minulého století (Valentová, 2004). V průběhu společenské transformace ženy na rozdíl od mužů ztrácely, což se odrazilo i v

poklesu jejich zaměstnanosti po roce 1989 a v rostoucím ohrožení ztrátou pracovního místa. Ženy jsou i v dnešní době více ohroženy nezaměstnaností (Křížková, Vohlídalová, 2007). I přesto, že se situace žen na trhu práce v posledních desetiletích hodně změnila, velké rozdíly v neprospěch žen přetrvávají. Můžeme nalézt hned několik důvodů: ekonomické, sociální, institucionální podmínky a kulturní vzorce ovlivňují nadále šance žen ve světě práce tak, že zůstávají znevýhodněny jak v přístupu k trhu práce, v pracovním zařazení může mít podobu profesní genderové segregace či „skleněného stropu“ dosažitelných pozic v rámci stejných profesí a v odměně za práci (Kulhavý, Syrovátka, 2006).

Po roce 1989 v naší zemi sice došlo k diverzifikaci organizace práce, kdy se oproti minulosti na trhu práce objevují její nové alternativní formy odrážející rostoucí nároky na flexibilitu práce, tyto nároky však stále ještě akcentují spíše potřeby zaměstnavatelů než pracujících (Křížková, Vohlídalová, 2007).

### ***1.2.3 Tvorba a rozvoj profesní role a kariéry***

#### ***Profesní role***

V první dekádě dospělého věku končí období přípravy a experimentování v profesní oblasti. Mladý člověk přijme určitou variantu profesní role, která má trvalejší platnost. Profesní role se stává aktuální realitou a v této době je položen základ profesní kariéry. U žen se na profesní uplatnění neklade takový důraz. U mužů častěji převažuje směřování k výkonu, k úspěchu a k ocenění. Pro ženy bývá důležitější potvrzení smysluplnosti a užitečnosti jejich práce, i jejího významu pro jiné. (Vágnerová, 2007)

#### ***Profesní kariéra***

V oblasti tvorby kariéry jsou patrné nové trendy a přístupy žen k jejímu budování. Kariérový postup je pro ženy pomalejší a náročnější, a to v souvislosti s mateřstvím a péčí o rodinu, ale také proto, že matka musí překonávat určité předsudky a prosadit se v převážně mužském kulturním prostředí. Rozdíl je též mezi kariérovou dráhou mezi starší a mladší generací žen. U starší generace žen probíhal životní cyklus tímto způsobem– studium - založení rodiny, mateřství - doplnění/zvýšení kvalifikace - budování kariéry. U mladší generace žen probíhá takto - ukončení studia - budování



kariéry - odsouvání založení rodiny do vyššího věku (popřípadě úplná rezignace na založení rodiny a mateřství). Kariéra se stává pro stále více žen cílem, až důležitou životní prioritou (Gazdová, Fischlová, 2006).

Při tvorbě kariéry jsou důležité motivátory, což jsou faktory a věci, které pomáhají a podporují v kariérním postupu. Mohou to být konkrétní lidé, se kterými se během svého profesního působení setkali. Příležitosti, které se jim naskytly. Některé osobnostní charakteristiky, charakter vykonávané práce, či události v jejich soukromém životě nebo materiální aspekty práce. Důležité jsou také důvody, motivující k výrazné změně pozice, ke změně specializace či firmy: pocit *neuspokojení* ze stávající práce, snaha najít méně stereotypní práci, která bude člověka více bavit, pocit, že byla *překročena úroveň*, kterou daná práce vyžaduje, *nemožnost dalšího postupu*, zejména pro manažery a manažerky, pro které je kariéra cílem. Základním rozdílem mezi pracovním a profesním životem ženy a muže je, že mužská pracovní kariéra má v sobě obsaženou možnost být nepřerušovanou. Pokud se žena rozhodne mít dítě, tak její kariéra je přerušena po dobu několika měsíců před a po narození dítěte. Následně nastupuje rozhodnutí o tom, kdo bude pečovat o dítě v období jeho prvních let života. Praxe v České republice je taková, že na rodičovskou dovolenou nastupuje pouze kolem 1 % mužů (Vlach a kol., 2008).

### ***Postavení matek na trhu práce***

Vstup žen na trh práce se dnes podle Mareše (2006) jeví jako nezvratný jev. Skutečností je také velmi pozvolné vyrovnávání pozic žen a mužů, které je opřené o růst vzdělání a kvalifikace žen, o jejich pronikání do dříve spíše „mužských profesí“. Stále se zvyšuje procento žen, pro které je pracovní kariéra na prvním místě. Vstup žen na trh práce, zejména do kariérních zaměstnání, vede podle Mareše ke slábnoucí schopnosti a k angažovanosti v rodině. Proto musí hledat rovnováhu mezi prací a rodinou.

České ženy pracují ve svém placeném zaměstnání v naprosté většině na plný úvazek, bez ohledu na fázi rodinného cyklu. Také vykonávají naprostou většinu práce v domácnosti a staví se tím do pozice pracovní nejvíce vytíženého člena rodiny. Tato

dvojitá pracovní zátěž však není v české společnosti dostatečně ohodnocena, ale naopak je zcela paradoxně označována jako oblast konfliktu. Ženy s dětmi se na trhu práce hůře uplatňují, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají, že budou klást větší důraz na rodinu, na úkor jejich pracovního nasazení. Po absolvování mateřské a rodičovské dovolené začíná matka znovu budovat svou přerušovanou pracovní dráhu a upevňovat svoji pozici na trhu práce (Křížková, 2002). Výchova dětí a zabezpečení rodiny jsou v porovnání se zaměstnáním, v celé společnosti chápány jako méně přínosné a důležité. Tento fakt dokládá oslabená pozice zaměstnanců (v převážné většině žen) na trhu práce a nízké finanční ohodnocení péče o dítě. Celospolečenská lhostejnost k potřebám rodičů přetrvává v podobě zanedbávání potřeb rodičů nejen v zaměstnanecké sféře, ale i v jejich společenském a každodenním životě. Nedostatečná podpora pro rodinných aktivit a opatření způsobuje, že se rodiče malých dětí mohou ocitnout v sociální izolaci (MPSV, 2005).

Ztratí-li žena práci, tak se podle Buchtové (2002) na změnu její role nahlíží jinak, než když ztráta zaměstnání postihne muže. Rodina podle některých autorů představuje pro ženu náhradní pracovní pole, které snižuje zátěž z nezaměstnanosti. Žena má vždy možnost stáhnout se v době ztráty zaměstnání do rodinné oblasti a najít tam seberealizaci. Nezaměstnanost ženy je tedy z tohoto pohledu méně zatěžující než nezaměstnanost muže.

### ***Pracovní vlastnosti žen***

Jak konstatují Kuchařová se Zamykalovou (2006), tak průměrná česká žena je podle pracovníků úřadů práce zodpovědná, důkladná a rozvážná, přizpůsobivá, má pracovní nasazení, je vázaná na rodinu, umí navazovat kontakty. Na druhou stranu není průbojná, neumí si dostatečně získat autoritu, řešit obtížné situace či vztahy mezi lidmi, není v dostatečné míře kreativní a inovativní. Nemá příliš řídicí schopnosti a především jí chybí časová i prostorová flexibilita. Autorky dále uvádějí vlastnosti, které ženám mohou pomoci při hledání práce. Do této skupiny patří především: ochota učit se novým věcem, pracovní nasazení, odpovědnost, přizpůsobivost a časová flexibilita. Za

vlastnosti při hledání práce spíše škodlivé jsou považovány hlavně: absence časové a prostorové flexibility, vázanost na rodinu, psychická labilita a nedostatek průbojnosti.

Dále Kuchařová se Zamykalovou (2006) konstatují, že zaměstnavatelé na ženách oceňují především ochotu pracovat nad úvazek, časovou přizpůsobivost, kvalitu práce, schopnosti a minimální nároky na mzdu, důležitá je však také míra absencí. Z ekonomického hlediska může být výhodné ponechat si na daném postu ženu, která má nižší plat než muži. Chce-li podnik snížit počet zaměstnanců - propustí ženu, chce-li ušetřit na mzdách - propustí muže. Tyto skutečnosti lze chápat jako ukázkou minimálně nepřímé diskriminace dle pohlaví.

### ***Využití zkušeností z péče o dítě jako výhoda pro profesní život***

Podle Freiové (2008) lze rodinu a profesi v ženském životě sladit. Ženský život je totiž delší než mužský. Stačí jen pomoci mladým ženám, aby si uvědomily, že lidská investice do péče o děti se jim dlouhodobě vyplatí, že rozvíjí jejich osobnost a vytváří jim do budoucna pevné zázemí. Pokud má žena děti v mladém věku, je po třicátém pátém roce života v pozici, kdy může znovu zažít profesní život. Z toho jí plyne řada výhod. Především vyšší sebevědomí, protože ví, že obstála v tak náročné situaci, jako je péče o rodinu. Dále nabyla manažerské schopnosti, které péče o děti vyžaduje a také samostatnost, protože spousta žen, které působily v zaměstnání, se teprve s prvním dítětem ocitá v situaci, kdy se mohou a musejí samostatně rozhodovat, řídit provoz náročné jednotky, jakou jistě rodina je. To je velká přednost, kterou řada mužů postrádá.

### ***Skupiny lidí mající zvýšené riziko ztráty zaměstnání***

Uplatnění na pracovním trhu je podmíněno řadou charakteristik. Ty vyčleňují skupiny lidí se zvýšeným rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost, či vystavení riziku opakované nezaměstnanosti. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k ní patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti (Buchtová, 2002).

Mateřství vede u většiny žen k přerušení kariéry, a tím jsou omezeny i podmínky pro získání požadované praxe. Nastupující generace žen to řeší odložením mateřství až na dobu, kdy je jejich pracovní kariéra nastartována. Dále se snaží minimalizovat dobu přerušení kariéry kvůli mateřství. Jsou také ochotnější využívat služby, jako jsou především péče o děti, ale i zajištění chodu domácnosti (úklid apod.) (Fischlová, Gazdová, 2005).

### ***Matky jako nepreferovaná síla na trhu práce***

Žena na českém trhu práce, a zvláště matka s rodinou, je považována za velmi nejistou, až neperspektivní pracovní sílu. Ženy tuto svou situaci často řeší tím, že slevují ze svých požadavků na pracovní pozici a jsou ochotny pracovat i za mnohem nižší mzdu než muži. Přesto jsou více ohroženy nezaměstnaností než čeští muži (Křížková, 2002). Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu. Ta má lepší územní mobilitu a je nezatížena starostmi o děti a domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. S tím souvisí řada problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence z důvodu nemocnosti malých dětí. To může narušovat plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen (Buchtová, 2002). Ženská pracovní síla je na našem trhu práce stále vnímána zaměstnavateli jako méně stabilní a perspektivní v porovnání s mužskou pracovní silou. Po návratu z rodičovské dovolené pak nebývá kvalifikace ženy považována zpravidla za dostatečnou z důvodu jejího zastarání či „zamrznutí“. Z tohoto důvodu je jako pracovní síla pro zaměstnavatele nevhodná a riziková. Čeští zaměstnavatelé zpravidla nedokáží docenit loajalitu a hodnotu pracujících žen (Maříková 2002).

Kuchařová se Zamykalovou (2006) uvádějí, že se ve vyspělých zemích diskutují a prosazují k podpoře zaměstnanosti žen tyto možnosti:

- a) flexibilita, která zahrnuje nestandardní pracovní dobu, či pracovní úvazky a přizpůsobení se měnícím požadavkům pracovního trhu (např. pomocí celoživotního vzdělávání),
- b) podpora odborného vzdělávání žen jak v prvotním vzdělávání, tak při zaměstnání,
- c) orientace na netradiční obory (v nichž ženy doposud pracují výjimečně nebo v menším zastoupení) ve vzdělávání i pracovním uplatnění,
- d) rovné zacházení pro ženy a muže pokud jde o přístup k zaměstnání, funkční postup a odměňování,
- e) podpora soukromého podnikání zmírňováním finančních, organizačních (a odborných překážek),
- f) vytváření nových pracovních míst v nových oborech a oblastech (např. ochrana životního prostředí, sociální služby),
- g) pomoc skloubit pracovní a rodinné povinnosti žen,
- h) ve všech zmíněných oblastech vytváření vhodných forem pozitivních opatření ve prospěch žen, je to žádoucí.

## **1.3 Gender ve společnosti a zaměstnání**

### ***1.3.1 Pojem gender a genderová diskriminace***

Podle Jandourka (2001) gender označuje sociální aspekty pohlaví, které je dáno biologicky. Pokud jde o sociální chování, lidé se nerodí jako muži a ženy, ale musí se naučit jako muži a ženy jednat. Podle Oakleyové (2000) je gender pojem, který má spíše psychologické a kulturní konotace. Biologickým pojmům „mužský“ a „ženský“ odpovídají genderové názvy „maskulinní“ a „feminí“. Tyto názvy mohou být zcela nezávislé na pohlaví. Gender je podíl maskulinity a feminity u dané osoby a je zřejmé, že u mnoha lidí jsou přítomny obě tyto kvality. U normálního muže převažuje maskulinita, u normální ženy feminita.

Genderová diskriminace je koncept, který popisuje a také vysvětluje způsoby zamezení přístupu ke zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě určení jeho pohlaví. Bez zjišťování a ověřování individuálních schopností a možností muže a ženy jsou jim pak připisovány vlastnosti, schopnosti a plány považované v dané společnosti za obecně, či typicky mužské nebo ženské. Tím je umožněn přístup pouze k určitým možnostem nebo statkům (Křížková, 1982).

### ***1.3.2 Rozdělení genderu***

Přímá diskriminace- rozumí se tím jednání nebo opomenutí, kdy by mohlo být na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (z důvodu pohlaví) (Suchomelová, Fischlová, 2006).

V genderu také existuje dělení vertikální a horizontální. Horizontální genderová segmentace spočívá v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, profesích a odvětvích národního hospodářství. Z jakého důvodu pracovnice

s dětmi podléhají větší segregaci než ty bez dětí, není zcela známé. Existuje několik vysvětlení. Prvním je, že ženy s dětmi, které pracují na částečné úvazky, jsou více feminizované než ženy, které děti nemají. V druhém případě, že si ženy musí vybírat méně náročná povolání, která jim dovolí zvládat rodinné povinnosti, a kde existuje mzdová penalizace, zaviněná přerušением kariéry. Vertikální genderová segmentace znamená nižší platové zařazení žen na trhu práce v rámci jedné profese, a také malý podíl žen ve vedoucích pozicích. V souvislosti s touto segmentací se používá i pojem „skleněný strop“, který odkazuje na předurčené role žen a mužů a zábrany ženám v kariérním postupu (Bartáková, 2006).

### ***1.3.3 Gender v rodině a zaměstnání***

#### ***Genderové stereotypy dělby rolí v rodině***

Podle Křížkové (2002) jsou role v rodině založeny na stereotypně udržované genderové konstrukci mužských a ženských vlastností, kompetencí, možností a strategií. V zásadě jde o přisouzení soukromé sféry rodiny a rodinných vztahů ženě a veřejné sféry, vyjednávání a rozhodování muži. Na základě těchto vzorců jsou v rodinách jasně rozděleny odpovědnosti a kompetence jednotlivých členů. Toto rozdělení se však dynamicky proměňuje na dvou úrovních. Pozvolna se mění společenské stereotypy obsahu mužské a ženské role ve společnosti a rodině. Uspořádání genderových rolí se mění i v průběhu rodinného cyklu (Křížková, 2002). Také využitelnější vzdělání žen, jejich ekonomická soběstačnost a svoboda rozhodování o vlastním těhotenství ovlivnili změnu chápání obsahu tradiční mužské a ženské role. Díky tomu se změnilo nejen postavení žen, ale především jejich uvažování a chování. Harmonizaci ženské a mužské části osobnosti zvládly ve velké míře ženy (Vágnerová, 2007). Podle Ettlerové a kol. (2007) tradiční rozdělení rolí v rodině stále přetrvává, a to především u mužů a dále u žen s nižším vzděláním.

### ***Rozdělení profesí podle genderu***

V rámci kvalifikační a oborové gender struktury zaměstnanosti lze v určitých případech hovořit o typicky mužských a ženských profesích. Ženy nacházejí nejčastěji pracovní uplatnění jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice. Mezi profese s vyšším zastoupením žen patří také obor obchodu a nižší administrativa. V porovnání s muži nachází poměrně nezanedbatelná část zaměstnaných žen pracovní možnost také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky. Oproti tomu muži nacházejí nejčastěji pracovní uplatnění již tradičně mezi řemeslnickými profesemi a v rámci obsluhy strojů a zařízení. Výrazná „prefeminizace“ je charakteristická pro odvětví vzdělávání a zdravotní a sociální péče (Kraus, 2005). Také Křížková (2002) uvádí, že český trh se vyznačuje velmi silnou segregací oborů podle genderu. Pracovní podmínky českých žen nedosahují úrovně podmínek českých mužů. Kumulace žen je zejména do profesí zdravotnických, pedagogických, v oblasti sociálních služeb a obchodu.

Zájem zaměstnavatelů o ženskou pracovní sílu není velký. To nejspíše souvisí s druhem a obsahem nabízených míst a s předpokladem určité úspěšnosti naplnění požadavků daného zaměstnání. Problémy jsou spatřovány v neshodě mezi pracovními požadavky a finančním ohodnocením žen, ve vlivu rodiny - především mateřství a v silné segregaci trhu práce dle pohlaví (Kuchařová, Zamykalová, 2006).

V každé společnosti existuje gender contract, což je poměrný sociální konsensus o tom, co jsou, co dělají a jak myslí muži a ženy. Je regionálně a historicky specifický, dlouhotrvající a hluboce zakořeněný v očekáváních lidí, v předpokladech, stereotypech a institucionálních strukturách. V České republice je tradiční i netradiční zároveň. Tradiční v tom smyslu, že muž je stále považován za hlavního živitele rodiny a ženám připadá naprostá většina rodinných povinností. Netradiční zase v tom, že u nás je již dlouhou dobu ustálen dvoupříjmový model rodiny a většina žen pracovat nejen musí, ale i chce - a to na plný úvazek. Tradiční je ale charakter této práce v tom, že ženy jsou minimálně zastoupeny na vyšších postech a existuje zde poměrně silná segregace trhu práce dle pohlaví (Kuchařová, Zamykalová, 2006).



### ***Gender v zaměstnání***

Jak uvádí Kuchařová se Zamykalovou (2006) mají genderové nerovnosti profesních drah prvopočátek již v profesních orientacích dívek při výběru studia a toto rozdělení je posilováno a také usměrňováno působením odlišných okolností pracovního a mimopracovního života mužů a žen. Podle Fischlové a Gazdové (2005) je hlavní bariérou zaměstnávání žen mateřství a péče o rodinu, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak i ze strany samotných žen. Dále autorky uvádějí činitele, který působí negativně při prosazování žen na pozice v managementu. Tímto činitelem je zřejmě působení tradičního pojetí role muže a ženy, což se promítá i v tom, jak jsou muži, či ženy připraveni akceptovat v nadřazené pozici osobu opačného pohlaví.

Tyto charakteristiky českého trhu práce mohou být ukazateli nerovnosti pozice ženské pracovní síly. Nejvíce se nerovnosti projevují v příjmových rozdílech. Mzdové rozdíly se mezi ženami a muži pohybují v rozmezí 30- 50%, a to i na stejných pozicích podle klasifikace zaměstnání. To je míra, která jasně dokazuje existenci diskriminace na českém trhu práce. Tuto diskriminaci si ženy začínají uvědomovat (Křížková, 2002). Jedním z přístupů, jak dosáhnout stejné odměny za stejnou práci jsou tabulkové mzdy, které převažují především v nemanuálních profesích a státním sektoru. V rámci tabulky je několik kritérií (vzdělání, praxe, rodinný stav, počet závislých dětí, věk apod.), která určují na jaké pozici v rámci jedné třídy se zaměstnanec umístí. Některá tato kritéria však mohou přispívat k diskriminaci žen. Ty totiž obvykle dosáhnou důchodového věku předtím, než mohou dosáhnout maximální výše svých tabulkových platů. Přerušení pracovní kariéry kvůli mateřským dovoleným má podobný efekt. Tabulkové mzdy jsou navíc často pouze základem celkové mzdy pracovníka. Pravidla udělování odměn mohou být velmi různá a proměnlivá (Kuchařová, Zamykalová, 2006).

Žena, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může na základě ustanovení tohoto zákona uplatnit u soudu nárok na vyrovnání neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Ten musí prokázat, že použil hlediska, která nevedou k výdělkové diskriminaci podle pohlaví, a že podle těchto hledisek byla poskytnuta odpovídající výše mzdy. Mzda se může lišit podle

kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti apod. (Suchomelová, Fischlová, 2006).

### ***Rovné příležitosti***

Pojem „rovné příležitosti pro muže a ženy“ znamená absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Pojem „rovné zacházení s muži a ženami“ je v komunitárním právu definován jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodů pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav (Suchomelová, Fischlová, 2006).

Loužek (2008) uvádí, že v dnešní době mají muži a ženy v zásadě rovné postavení. Ačkoli tento princip nelze vždy aplikovat do důsledku, v zásadě mají muži i ženy rovná práva. To samozřejmě neznamená, že nakonec dosahují ve všech ohledech stejného výsledku.

V dokumentech Evropské unie je podpora zaměstnanosti žen chápána jako základní součást jejich emancipace. Proto je součástí opatření na odstraňování nezaměstnanosti v členských zemích. Také se hledají specifické formy podpory pracovního uplatnění žen. Směrnice Evropské unie požadují po jejich členských státech, aby zúčastněné a odpovědné subjekty vytvářely podmínky a nástroje prosazování těchto forem (Kuchařová, Zamykalová, 2006).

Nástrojem k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími je „gender mainstreaming“. Je to postup, který klade požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí mužům a ženám. Důležitou součástí této metody je provádění genderové analýzy. Ta zahrnuje zejména vyhodnocení stavu z hlediska bilance, zda konečný výsledek provádění dané činnosti má nebo bude mít vliv na stav rovných příležitostí mužů a žen, resp. zda její stávající úroveň neovlivní negativně (Suchomelová, Fischlová, 2006).

## 1.4 Faktory působící při sladování práce a rodiny

### 1.4.1 Faktory ovlivňující sladování práce a rodinu

Ve většině evropských zemí a stejně tak i v ČR hraje jednu z hlavních rolí v problematice fungování rodin slučitelnost rodičovské a profesní role, avšak nastavené podmínky v ČR tuto slučitelnost komplikují (MPSV, 2005). Žena volí z rodinných důvodů taková zaměstnání, která jsou pro ni časově dostupná, a to mnohdy i za cenu přijetí méně kvalifikované a finančně méně ohodnocené práce (Maříková, 2002). Proto není pochyb, že potřeba či nutnost zvládnout zároveň rodinu a zaměstnání může vést k většímu zatížení mladých žen a také tím posilovat jejich pocity frustrace a stresu. Obranné mechanismy, které vznikají jako reakce na silný pocit zátěže, mohou být různé a mohou se nepříznivě projevit v rodině a v zaměstnání (Vágnerová, 2007).

Ženy častěji než muži nemají větší problémy zvládnout práci a rodinu, naproti tomu však mnohem častěji zvládají obojí jen napůl. Pro muže je naopak typičtější zvládání pracovních povinností na úkor rodiny, což souvisí s relativně vyšším počtem hodin věnovaných práci, a to zejména na vyšších řídicích a odborných pozicích. Zvládání pracovní a rodinné zátěže se liší i podle úplnosti rodiny, kdy osamělí rodiče spíše zvládají rodinu na úkor práce, velmi často se jim však daří sladit obojí jen tak napůl (Ettlerová a kol., 2007). Podle Dudové a Vohlídalové (2005) je vztah mezi sférami práce a rodiny stále více problematický a spolu s rostoucími nároky firem na pracovní nasazení svých zaměstnanců se tento vztah stává vysoce konfliktním. Nejobtížnější je nutnost kombinovat pracovní a rodinné závazky. To se dotýká v největší míře žen, které byly tradičně za sféru rodiny odpovědné. Podle voluntaristické teorie preferencí jsou tyto dva světy naprosto protikladné a neslučitelné a záleží tedy na vlastním upřednostnění, kterou sféru si člověk označí jako důležitější a kterou jako vedlejší. Oproti tomu podle jiných autorů jsou tyto sféry sice konfliktní, ale slučitelné. Ale pouze za předpokladu určitých opatření a kompromisů, jako je dostatečná nabídka „family-friendly policies“ v zaměstnání a větší zapojení mužů do péče o děti a domácnost.

Velmi podceňovaná se ukazuje spolupráce rodičů na rodičovské dovolené se zaměstnavatelem. Malé znalosti situace v jiných zemích stojí v pozadí nezájmu o takovouto formu podpory harmonizace rodiny a zaměstnání na straně zaměstnavatelů,

ale samotných matek dětí. Existují možná řešení z hlediska přístupu různých zúčastněných aktérů: U zaměstnavatelů je úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu, (založen na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, uskutečňovaném v zájmu pozitivních efektů pro obě strany). Nedostatky jsou jednak v zavádění netradičních pracovních režimů a také větší škály zaměstnaneckých výhod. Chybí spolupráce se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Mezi aktéry přispívající ke zlepšení podmínek návratu na trh práce, je třeba zahrnout i samotné rodiče-zaměstnance. Již během RD by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontaktu se zaměstnavatelem. Zdánlivě obtížně řešitelné situace jsou lépe zvládnutelné zapojením širší rodiny. Rodič-zaměstnanec by měl být aktivnější i v kontaktu se zaměstnavatelem (Kuchařová a kol., 2006).

#### ***1.4.2 Nástroje harmonizace***

Lepšímu sladění pracovních a rodinných povinností přispívá, když si žena uchovává mateřské či rodičovské dovolené kontakt se svou profesí, popřípadě se zaměstnavatelem. To dnešní legislativa umožňuje díky volnějším podmínkám pro souběh rodičovské dovolené a výdělečné činnosti (Kuchařová a kol., 2006). Mareš (2006) uvádí, že celý problém harmonizace je ovlivněn obecnějšími hodnotami a zájmy. Nejde v něm jenom o sladění povinností v rodině a v práci, ale i o rozdělení povinností mezi jednotlivými členy rodiny. Tím může docházet ke střetu přístupů k rodině.

Za nejschůdnější řešení harmonizace práce a rodiny je možné považovat kombinaci různých forem rozložení pracovní doby nejlépe u obou rodičů. U nás je nejschůdnější pružná pracovní doba, kterou využívá zhruba pětina zaměstnaných osob (Maříková, 2002).

#### ***Nástroje sladování rodinného a pracovního života***

Hlavními nástroji ke slučitelnosti jsou podle Šlechtové (2006) institut rodičovské dovolené a zajištění různých forem péče o děti. Služby v oblasti péče o děti jsou především vnímané jako nástroj umožňující matkám účast na trhu práce. Rodičovská dovolená jako nástroj, který umožní pracujícímu muži věnovat svoji pozornost domácnosti a dětem.

### ***Oblasti nástrojů:***

- a) zákonné nároky na volno z důvodu péče o děti,
- b) nároky na finanční náhrady a sociální dávky spojené s takovým uvolněním ze zaměstnání,
- c) nároky na úpravu pracovní doby,
- d) nároky na další opatření ze strany zaměstnavatelů a jejich vlastní formy podpory zaměstnanců s malými dětmi,
- e) využívání zařízení denní péče o děti předškolního i školního věku.

Tyto oblasti jsou uvedeny do souvislostí s chováním rodičů malých dětí, zejména:

- a) s rodičovskými plány a jejich realizací,
- b) s formováním rodiny (odlišením základních rodinných typů),
- c) s dělbou práce v domácnosti a péčí o děti mezi partnery, částečně v širší rodině,
- d) s rozvrhem denního času s ohledem na zvládnutí rodinných a pracovních rolí,
- e) s přístupem zaměstnavatelů podle vnímání respondentů (Ettlerová a kol., 2007).

### ***1.4.3 Mezigenerační a institucionální pomoc při harmonizaci práce a rodiny***

Mnoho rodin využívá při harmonizaci rodinných a pracovních povinností pomoci ze strany rodičů nebo institucionálních služeb. Téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti jejich rodiče, a to zejména formou hlídání dětí. To je možné při splnění předpokladů. Absence těchto předpokladů je nejčastější příčinou toho, že prarodiče s péčí o vnuče nepomáhají. Těmito okolnostmi mohou být: zaměstnání prarodičů, prarodiče bydlí daleko, pomoc jim neumožňuje jejich špatný zdravotní stav. Také dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává významnou roli především při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené. Z tohoto hlediska jsou však možnosti rodin velmi nevyrovnané s ohledem na bydliště (Kuchařová a kol., 2006).

### ***Mezigenerační výpomoc***

Využívání neformální péče o děti je velice důležité pro každou politiku péče o děti. Ukázalo se, že velká část rodičů vidí prarodiče jako jednu z nejlepších možností péče,

pokud nemohou o děti z důvodu zaměstnání pečovat matky (Šlechtová, 2006). Mezigenerační výpomoc patří ke zvláštnostem rodinného života u nás. Jeho existence patřila a patří k nejsilnějším sociálním mechanismům české společnosti. Generace rodičů poskytovala svým dospělým dětem formy výpomoci jako je například pravidelná finanční podpora, hlídání malých dětí, značný objem prací v podobě hodin na svépomocné výstavbě bytu nebo domu, dary v podobě celoživotních úspor a mnohé další. Mezigenerační transfer kořistil zejména z nerovného postavení ženy v rodině, protože reprodukoval genderové rozdělení rolí tím, že do povinností ženy zahrnul také výkon prací a služeb a finanční dotace pro mladou rodinu (Čermáková, 2002).

Dle výsledků výzkumu Kuchařové a kol., (2006) vyplývá, že mnoho rodin s dětmi tuto pomoc využívá. Téměř třem čtvrtinám rodin s péčí o děti jejich rodiče pomáhají. Jiné formy nejsou podle respondentů již tolik poskytovány. Některým poskytují rodiče materiální výpomoc (46 %), méně často pak výpomoc finanční (31 %) a nejméně pak pomáhají rodiče respondentkám s péčí o domácnost (15 %). Pokud prarodiče pomáhají s péčí o dítě (74 %), zhruba 80-90 % z nich pohlídá pravidelně nebo občas děti o prázdninách, v případě soukromých záležitostí nebo pracovních povinností, případně v době nemoci dítěte. Nejméně z nich se pravidelně stará o děti o víkendech a vodí/vyzvedává děti do/ze školky nebo školy (viz. tabulka 2).

**Tabulka 2 : Formy pomoci prarodičů s péčí o dítě (dětí), v %**

|  | <b>pravidelně,<br/>vždy je-li<br/>to třeba</b> | <b>občas</b> | <b>vůbec ne</b> |
|--|--|--------------|-----------------|
| <b>vodí/vyzvedávají dítě do/z školky, školy</b>                  | 15,6   | 47,9         | 36,5            |
| <b>pohlídají dítě v době nemoci</b>                              | 20,7   | 62,2         | 17,1            |
| <b>pohlídají dítě v případě pracovních<br/>povinností rodičů</b> | 29,1   | 56,0         | 14,9            |
| <b>starají se o dítě o víkendech</b>                             | 8,2  | 65,1         | 26,7            |
| <b>pohlídají dítě o prázdninách</b>                              | 22,5   | 67,1         | 10,4            |

|   | <b>pravidelně,<br/>vždy je-li<br/>to třeba</b> | <b>občas</b> | <b>vůbec ne</b> |
|---|--|--------------|-----------------|
| <b>pohlídají dítě v případě soukromých<br/>záležitostí rodičů</b> | 24,5   | 64,5         | 11,0            |

**Zdroj:** (Kuchařová a kol., 2006)

U respondentek, kterým rodiče s péčí o dítě nepomáhají (26 %), je nejčastější příčinou okolnost, že prarodiče jsou zaměstnaní a tak nemají čas, nebo že bydlí daleko, případně špatný zdravotní stav rodičů. Skutečnost, že mladí partneři nemají s rodiči dobré vzájemné vztahy, nebo že si rodiče (případně respondentka) myslí, že by péči nezvládli, uvedl jen velmi malý podíl žen. Je tedy zřejmé, že prarodiče skutečně jsou pro mnoho rodin s malými dětmi nepostradatelnou součástí, zejména jedná-li se o jejich pomoc s péčí o děti, především formou hlídání dětí (Kuchařová a kol., 2006).

### ***Institucionální péče o děti zaměstnaných rodičů***

Důležitým nástrojem umožňujícím skloubit rodinám s malými dětmi rodinný a pracovní život je institucionální zabezpečení služeb pro rodiny, především mateřské školy. Zjištění výzkumu prokázalo, že dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehraje při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené významnou roli. To, že nedostatečné služby jeslí a mateřských škol mohou představovat pro některé ženy při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené problém (Kuchařová a kol., 2006).

Loužek (2008) uvádí, že zařízení pro děti, tedy jesle a mateřské školky, nejsou součástí povinné školní docházky, a proto by měly být provozovány na čistě tržní bázi, s využitím školného. To, že domovy pro seniory jsou trestem dětí za jesle a mateřské školky, není podle něho žádným přeháněním. Rodina je ideálním prostředím pro výchovu dětí, předškolní kolektivní zařízení jsou méně dokonalá. Kdo si je chce zaplatit, může, ale na primární bázi.

Prvním institucionálním zařízením jsou jesle, které patří mezi zdravotnická zařízení, která spadají do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR. Mají zabezpečovat všestranný rozvoj dětí zpravidla ve věku do tří let a navazovat tak na péči v rodině. Zřizovány jsou jesle s denním, výjimečně týdenním provozem. V současnosti jsou všechna zařízení nestátní (převážně soukromá, výjimečně obecní). Důvodem klesajícího počtu dětí navštěvujících jesle, byla změna hodnotové orientace, pokles porodnosti, prodloužení délky rodičovské dovolené na 3 roky a doby nároku na rodičovský příspěvek na 4 roky a patrně též názor nejen odborníků, že pro mnohá batolata je téměř celodenní odloučení od matky ještě příliš velkou zátěží a že optimálnímu vývoji dítěte ve věku do tří let nejvíce prospívá individuální péče v rodině. Výše uvedené důvody měly vliv na postupné rušení těchto zařízení (Kuchařová, Svobodová, 2006). Dalším zařízením je mateřská škola. Ta navazuje na výchovu dětí v rodině a ve spolupráci s ní zajišťuje všestrannou péči dětem zpravidla ve věku od tří do šesti let. Měla by být místem osobnostního rozvoje dítěte, místem získávání sociálních zkušeností, poznatků o světě i místem specifické přípravy na pokračující vzdělávání. K předškolnímu vzdělávání se přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky. Z hlediska poměru počtu dětí příslušného věku a počtu míst v mateřských školách se jeví její dostupnost v poměrně dobrém světle. Situace je horší při pohledu na situaci v různých konkrétních místech, charakterizovaných strukturou populace podle věku a domácností podle zastoupení rodin s malými dětmi, velikostí sídla, vzdáleností od průmyslových center a hustotou sítě veřejné dopravy. Jinak je tomu i z pohledu na kvalitu a rozsah nabízených služeb jednotlivých MŠ. V tomto hlubším pohledu lze zjistit velkou diferenciaci šancí na umístění dítěte do žádoucí MŠ (Kuchařová, Svobodová, 2006).

#### ***1.4.4 Možnosti státu a zaměstnavatelů při harmonizaci práce a rodiny***

V nabídce zaměstnavatelů zatím stále převládají 3 hlavní formy zaměstnaneckých výhod - uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti (které je také nejvíce využíváno), podpora na kulturu a rekreaci a podpora studia. Zcela potlačena je podpora zařízení denní péče o děti, jak byla známa z doby před rokem 1990, nové formy se



nerozvinuly a nejsou po zaměstnavatelích nijak významně požadovány (Kuchařová a kol., 2006).

Možnosti harmonizace práce a rodiny posilují zejména flexibilní formy zaměstnání (work-life-balance). Takové formy lze uplatnit například v případech, kdy je výkon vázán na konkrétní smluvený cíl a přítomnost na pracovišti neznamená vždy optimální výkonnost. Do nabídky programů work-life-balance patří:

- a) částečný pracovní úvazek
- b) konto pracovní doby (zaměstnanci si na něm mohou střádat a vybírat čas a našetřit tak na kratší volno)
- c) job-sharing (sdílení jednoho úvazku a úkolu s kolegou či kolegyní)
- d) flexitime (začátek a konec pracovní doby je flexibilní, ale je stanovena doba, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti přítomen)
- e) teleworking (práce zcela či částečně řízená z domova)
- f) employment break (zaměstnanci je poskytnuto neplacené volno z osobních důvodů, s možností návratu do zaměstnání) (Work Life Balance) (Francová, 2006).

Za závažný problém komplikující slučitelnost rodičovské a profesní role je nutno považovat nízkou míru využívání práce na částečný úvazek, pružné pracovní doby a práce z domova. Zatímco ve většině vyspělých zemí existuje prakticky využitelná možnost postupného přechodu matek malých dětí z rodičovské dovolené do zaměstnání prostřednictvím zkrácených, eventuálně postupně se zvyšujících úvazků, nemohou ženy v ČR z řady důvodů prakticky využít tuto možnost. Tím jsou de facto nuceny absolvovat dlouhou rodičovskou dovolenou a poté nastupovat na plný pracovní úvazek, což přináší problémy jak v rodině, tak v zaměstnání (MPSV, 2005).

### ***Částečný pracovní úvazek***

Autorky uvádějí, že zaměstnavatelé často nejsou ženám částečné úvazky ochotni poskytovat a ani mezi samotnými ženami o ně není příliš velký zájem. To může být v důsledku nerentabilnosti tohoto uspořádání pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Navíc ženy, které vykonávají práce na částečný úvazek, jsou častěji propouštěny,

koncentrují se v méně kvalifikovaných zaměstnáních a odvětvích, což má dopad na jejich sociální zabezpečení (Hašková, Linková, 2002).

### ***Konto pracovní doby***

Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, který může obsahovat jen kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis. K uplatnění konta pracovní doby a délce období musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat (Zákon č. 262/2006 Sb.).

### ***Sdílení pracovního místa***

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci patří mezi moderní flexibilní formy organizace práce a spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. To znamená, že například dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Tito dva zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo, přičemž dochází k maximálnímu využití pracovní doby. Zaměstnavatel s tím musí souhlasit a vytvořit k tomu odpovídající podmínky. Zde je na místě upozornit, že absence právní úpravy (zákoník práce tuto formu pracovního úvazku výslovně neupravuje) způsobuje výkladové problémy (Bičáková, 2008).

### ***Flexibilní pracovní doba***

Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel (Zákon č. 262/2006 Sb.).

### ***Práce z domova***

Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Jak název sám napovídá, tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se u tohoto typu opatření uplatní s některými výjimkami. U práce z domova mohou být problémem pracovní úrazy, zejména řešení otázky, zda se tyto úrazy staly v pracovní době a v souvislosti s výkonem práce, či nikoliv. Také ochrana osobních údajů a obchodního tajemství zaměstnavatele a jejich zabezpečení před zneužitím můžou být při práci z domova ztíženy (Bičáková, 2008).

### ***Práce na směnný provoz***

Práce na směny je v ČR silně zakořeněná. Snad i proto se neobjevují vyložené stížnosti na práci na směny, nicméně tato forma není vnímána jako něco, co pomáhá rodičům skloubit výchovu a rodinu s prací. Spíše je vnímána jako jednoznačná výhoda pro zaměstnavatele, kteří jsou díky tomu schopni maximalizovat využitelnost strojů. (Hašková, Linková, 2002).

Opatření ke kombinaci práce a rodiny, či šířeji práce a osobního života se mohou stát účinným nástrojem pro redukci genderových nerovností mezi muži a ženami, stejně tak jako nerovností mezi rodiči a nerodiči ve sféře placené práce i mimo ni, tedy domácnosti a rodině. Tato opatření mohou mít i výrazný přínos pro firmu, pokud jsou vhodně vybalancována práva a povinnosti obou stran, tj. zaměstnaných osob a zaměstnavatelů. „Lidsky vstřícná“ opatření na úrovni firmy nemusí být tedy nutně jednostranná, tj. výhodná či nevýhodná jen pro jedny, ale mohou se stát reprezentantem oné zmíněné „win-win situation“ (termín „win-win situation“ evokuje, že nikdo není poražený a že získat mohou nakonec obě strany – v daném případě nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé). Aby však tato opatření mohla v uvedených dimenzích fungovat, je třeba být informovaný/á, neboli vědět, umět vyjednávat a projevit schopnost se dohodnout (Bursová, 2008).

## **2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY**

### **2.1 Cíl práce**

#### ***Hlavní cíl:***

Cílem práce je zjistit napomáhající a limitující faktory, které umožňují harmonizaci rodiny a pracovní činnosti, v souvislosti s profesním zaměřením.

#### ***Dílčí cíle:***

- zjistit jaké možnosti uplatnění na trhu práce nabízejí matkám s dětmi zaměstnavatelé
- zjistit jaké možnosti uplatnění by upřednostnily matky s dětmi

### **2.2 Hypotézy**

#### ***Hypotéza 1:***

Zaměstnané matky s podporou v rámci rodinného systému mají větší předpoklady věnovat se svému profesnímu růstu.

#### ***Hypotéza 2:***

Zaměstnavatelé dostatečně nepodporují pracovní růst matek s dětmi.

#### ***Hypotéza 3:***

Svoji pracovní kariéru častěji rozvíjejí matky s vyšším vzděláním.

### 3 METODIKA VÝZKUMU

#### 3.1 *Použité metody a techniky výzkumu*

Ke zjištění potřebných informací k mé bakalářské práci jsem použila kvantitativní výzkum. Ten je zejména zaměřen na tyto charakteristiky: rozsah výskytu, zastoupení, frekvence, intenzita. Měření těchto uvedených charakteristik a jejich souvislosti jsou jeho základním úkolem (Veselá, 2006).

Pro shromáždění potřebných kvantitativních dat jsem použila techniku dotazníku, (viz. Příloha 1 a 2), kdy respondent odpovídá písemně na otázky v předem tištěném formuláři (Kozlová, 2002-2009). Dotazník je definován jako soubor písemných záměrných otázek, které sledují poznání zcela určitých jevů v určitém souboru osob nebo určité osoby (Veselá, 1999). Vyplnění dotazníků bylo zajištěno přímým (osobním) a nepřímým (elektronická pošta) kontaktováním. Tyto dva přístupy jsem kombinovala pro lepší a rozmanitější obsazení výzkumného vzorku. Než bylo zahájeno výzkumné šetření, byl proveden na malém vzorku respondentů předvýzkum, který má upřesnit srozumitelnost a jednoznačnost otázek.

Dotazník, který byl určen matkám s dětmi do 10-ti let věku, tvořilo celkem 29 otázek. Otázky v dotazníku měly převážně polouzavřenou formu (Ot. 6-7, 9-14, 17-18, 20, 23-29). Dále byly použity otázky uzavřené ( Ot. 1-5, 8, 16, 19), též bylo použito několik otázek otevřených (Ot. 15, 21). Tyto otázky se musely následně zpracovat a kvantifikovat. Anonymita respondentek byla zachována. Dotazník obsahoval okrajové identifikační údaje (věk, vzdělání, rodinný stav, počet dětí).

V úvodu dotazníku jsem respondentky seznámila se základními údaji o mně a mé bakalářské práci, za jakým účelem jsou data sbírána a jak budou použita. Začátek dotazníku tvořily otázky identifikační, následovaly otázky týkající se současné pracovní profese, dále jsem zjišťovala podporu rodiny při rozvíjení profesní kariéry, samotný rozvoj profesní kariéry, zájem ze strany matek o práci při mateřské či rodičovské dovolené. Dotazník uzavíraly otázky týkající se pracovních úvazků, a to o jaké mají matky v současné době zájem, a jaké jsou jim schopni jejich zaměstnavatelé poskytnout.

Dotazník určený pro zaměstnavatele tvořilo 11 otázek. Otázky v tomto dotazníku tvořily převážně otázky polouzavřené (Ot. 3-4, 6-11) a otázky uzavřené (Ot. 1-2, 5). Anonymita respondentů byla též zachována.

V úvodu dotazníku jsem respondenty seznámila se základními údaji o mně a mé bakalářské práci, dále za jakým účelem jsou data sbírána a jak budou použita. Úvod dotazníku tvořila identifikační otázka (obor organizace). Praktická část se zaměřovala na zjištění, zda respondenti zaměstnávají matky s dětmi a zda ony o to vůbec projevují zájem. Dále jsem zjišťovala, jak zaměstnavatelé podporují profesní růst matek.

Výsledky šetření byly zpracovány v tabulkovém procesoru Microsoft Excel. Uspořádány byly do tabulek a kontingenčních grafů v procentuálním vyjádření. Při vyhodnocování byly výsledky na základě obvyklých matematických pravidel zaokrouhleny.

### **3.2 Charakteristika výzkumného souboru**

Výzkum k mé bakalářské práci zahrnoval dvě skupiny respondentů. První skupinu tvořily matky s dětmi do deseti let věku dítěte, žijící na území jižních Čech. Matky byly vybírány náhodným stratifikovaným výběrem vzorku. Ten byl vymezen věkovou hranicí (18-40 let). V této věkové kategorii bylo velkým předpokladem, že matky budou mít malé děti, nebo že budou na rodičovské dovolené. Dále bylo určující vzdělání, u něhož byl kladen důraz na rovnoměrné zastoupení respondentů (základní, střední odborné bez maturity, středoškolské s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské). Dotazníkem bylo osloveno 150 respondentek. Návratnost činila 61% (91) dotazníků. Sběr dat probíhal v měsících květnu a červnu 2009, a to jednak přímou (80 respondentů) a nepřímou formou (70 respondentů) kontaktování. Přímý sběr dat probíhal v několika městech (Tábor, Bechyně, Veselí nad Lužnicí, Vlachovo Březí, Písek, Milevsko, Soběslav). Nepřímý sběr dat probíhal po internetové síti formou e-mailové pošty. Z tohoto důvodu není možné sběr dat lokalizovat.

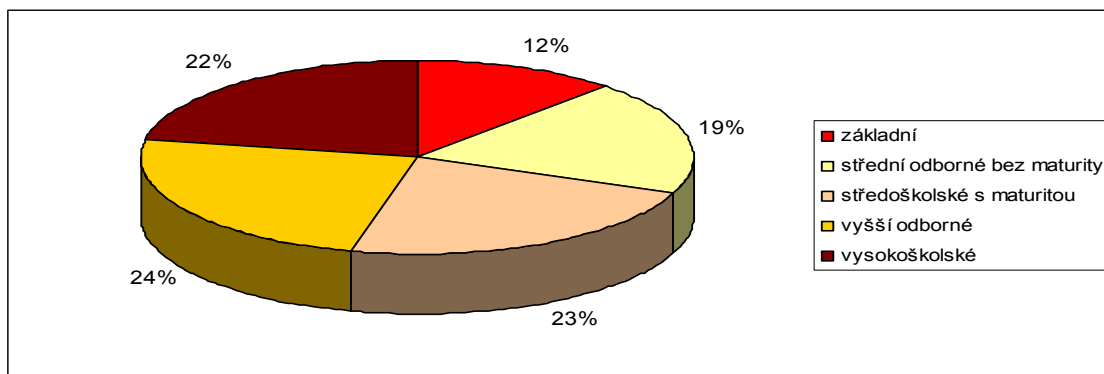
Druhou skupinu tvořili zaměstnavatelé sídlící v Jižních Čechách. Ti byli vybíráni též náhodným stratifikovaným výběrem. Důraz zde byl kladen na rovnoměrné zastoupení podle oborového zaměření jejich organizace (průmysl, potravinářství, školství, zdravotnictví, sociální služby, zemědělství a lesnictví), shrnutých do šesti

základních celků. Dotazníkem bylo osloveno 35 zaměstnavatelů. Návratnost činila 71% (25) dotazníků. Sběr dat probíhal v měsíci dubnu 2009, přímou a nepřímou formou. Přímý sběr dat se uskutečnil v několika městech (Tábor, Bechyně, Veselí nad Lužnicí, Písek). Nepřímý sběr dat probíhal po internetové síti, formou e-mailové pošty. Z tohoto důvodu není možné sběr lokalizovat.

## 4 VÝSLEDKY

### 4.1 Identifikační údaje respondentů (výzkumný soubor 1)

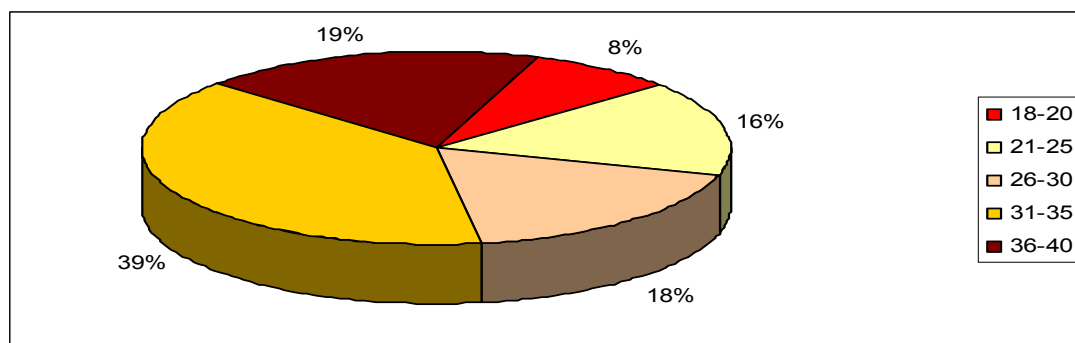
**Graf 1:** Vzdělání respondentů (v %)



*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentek dosáhlo 12% (11) základního vzdělání, 19% (17) středního odborného vzdělání bez maturity, 23% (21) mělo středoškolské vzdělání s maturitou, 24% (22) dosáhlo vyššího odborného vzdělání a 22% (20) respondentek vysokoškolského vzdělání.

**Graf 2:** Věk respondentů (v %)



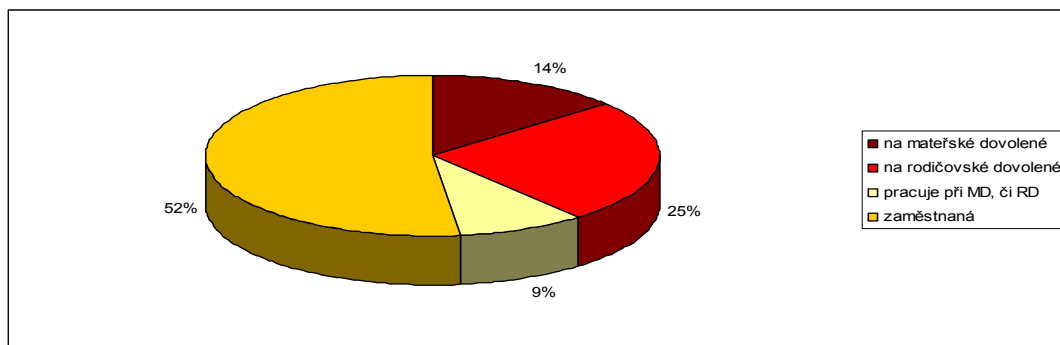
*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentek bylo 8% (7) ve věkové kategorii 18-20 let, 16% (15) ve věkové kategorii 21-25 let, 18% (16) bylo ve věkové kategorii 26-30, 39% (36)



ve věkové kategorii 31-35 a 19% (17) ve věkové kategorii 36-40 let.

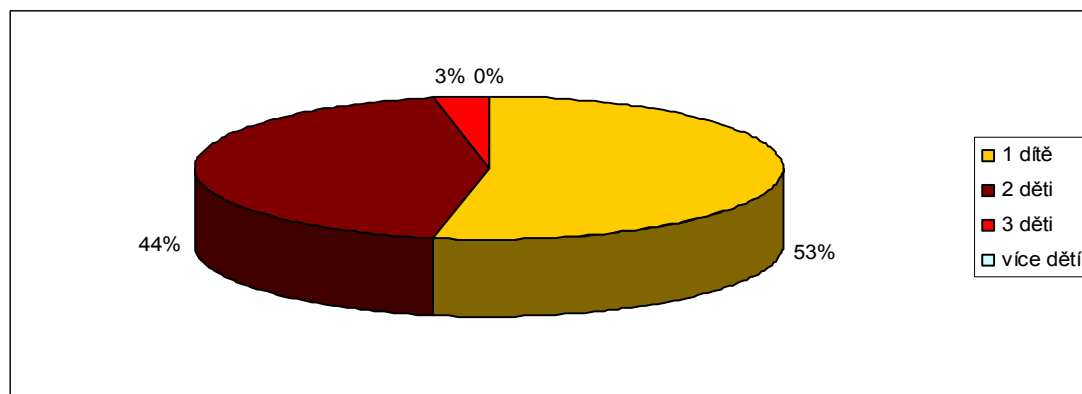
**Graf 3:** Rozdělení dle současné situace zaměstnání (v %)



*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentek bylo 14% (13) na mateřské dovolené (dále jen MD), 25% (23) na rodičovské dovolené (dále jen RD), 9% (8) pracuje při MD, či RD, 52% (47) je zaměstnaná.

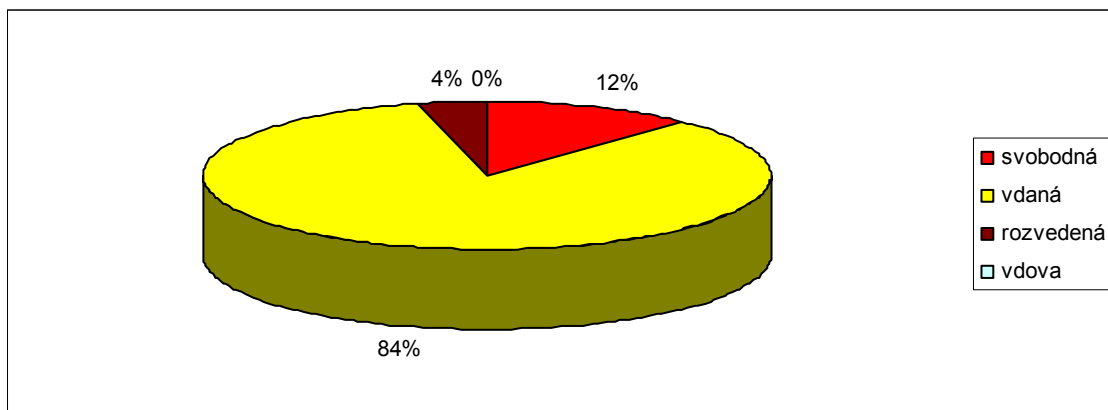
**Graf 4:** Počet dětí (v %)



*Zdroj: vlastní výzkum*

Za 100% (91) respondentek mělo 53% (48) jedno dítě, 44% (40) dvě děti, 3% (3) mělo 3 děti, více dětí respondentky neuvádí.

**Graf 5:** Rodinný stav

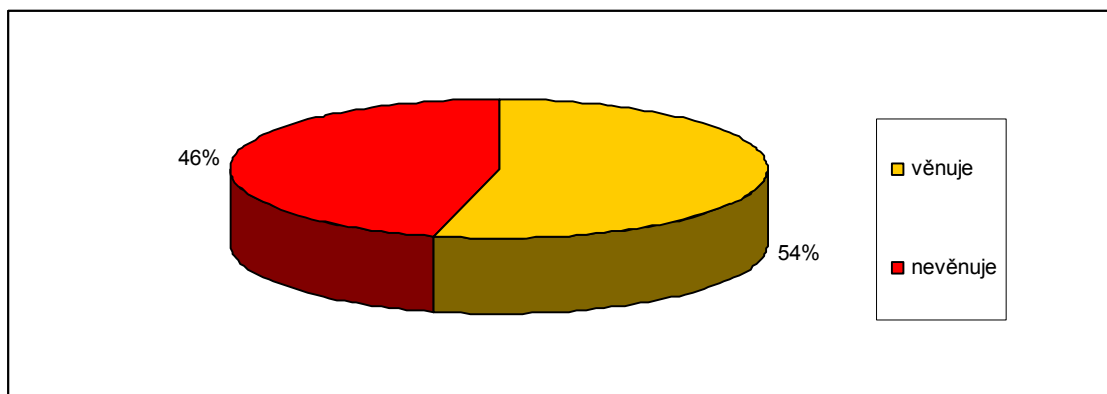


*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentek bylo 12% (11) svobodných, 84% (76) vdaných, 4% (4) rozvedených.

## 4.2 Současná profese

**Graf 6:** Počet žen věnující se své profesi, které se věnovaly před narozením dětí



Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (91) respondentek se 54% (49) věnuje své kariéře, které se chtěly věnovat, či se věnovaly před narozením svého dítěte, 46% (42) se své profesi nevěnuje.

**Tabulka 3:** Důvody proč se matky nevěnují své původní profesi

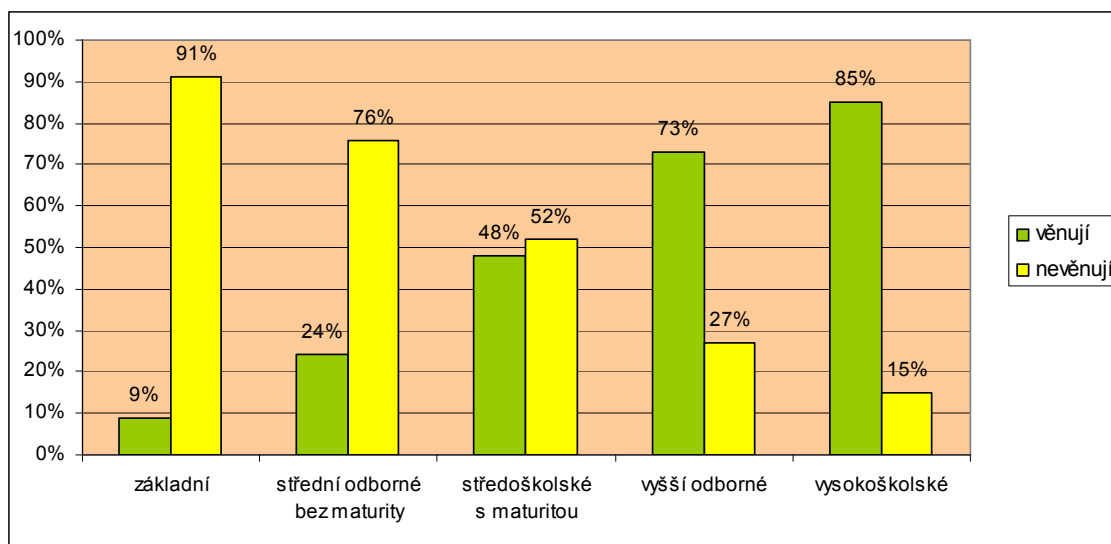
|                            | odpovědi v absol. číslech | opovědi v % |
|----------------------------|---------------------------|-------------|
| nemohu najít místo v oboru | 8                         | 19          |
| nevyhovující pracovní doba | 5                         | 12          |
| zrušení podniku            | 6                         | 14          |
| MD či RD                   | 5                         | 12          |
| důvod neuvedlo             | 18                        | 43          |
| <b>celkem</b>              | <b>42</b>                 | <b>100</b>  |

Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (42) respondentek, které se v současné době nevěnují své původní profesi, uvedlo jako důvod 19% (8) nenalezení místa v jejich původním oboru, 12% (5)

nevyhovuje pracovní doba, 14% (6) uvedlo, že byl zrušen podnik, ve kterém dříve pracovaly, 12% (5) uvedlo jako důvod MD, či RD, 43% (18) důvod neuvedlo.

**Graf 7:** Porovnání věnování se původní profesi podle vzdělání



*Zdroj: vlastní výzkum*

Při porovnání, kolik respondentek se věnuje své původní kariéře, či kariéře, kterou vykonávaly před narozením dítěte, (porovnání s ohledem na dosažené vzdělání) vyplynulo, že ze 100% (91) respondentek jsou na tom nejhůře respondentky se základním vzděláním (91% se nevěnuje) a respondentky se středním odborným vzděláním bez maturity (76% nevěnuje). O poznání lépe jsou na tom respondentky se středoškolským vzděláním s maturitou (52% nevěnují). Nejvíce se věnují původní profesi respondentky s vyšším odborným vzděláním (27% nevěnují) a vysokoškolským vzděláním (15% nevěnují).

### 4.3 Podpora rodiny při rozvíjení kariéry

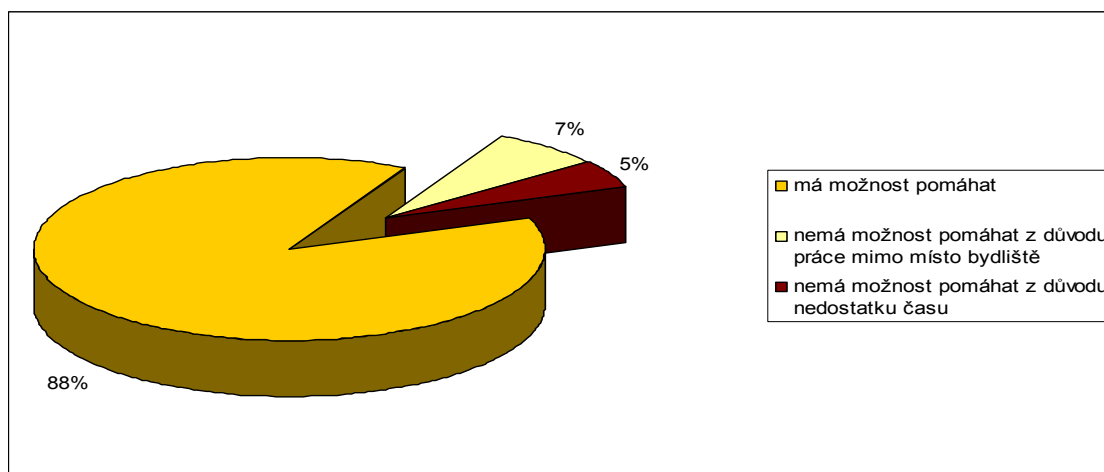
**Tabulka 4:** Možnosti podpory při rozvoji pracovní kariéry respondentek ze strany rodinných příslušníků

|                            | odpovědi v absol. číslech | odpovědi v % |
|----------------------------|---------------------------|--------------|
| podporuje partner          | 18                        | 18           |
| podporují rodiče           | 13                        | 13           |
| podporuje partner i rodiče | 37                        | 37           |
| nikdo nepodporuje          | 33                        | 32           |
| <b>Celkem</b>              | <b>101</b>                | <b>100</b>   |

*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (101) odpovědí na otázku, zda rodina podporuje rozvoj kariéry, uvedlo 18% (18) podporu ze strany partnera, 13% (13) podporu ze strany rodičů, 37% (37) podporu ze strany jak partnera, tak rodičů, 32% (33) respondentek uvedlo, že je nikdo nepodporuje.

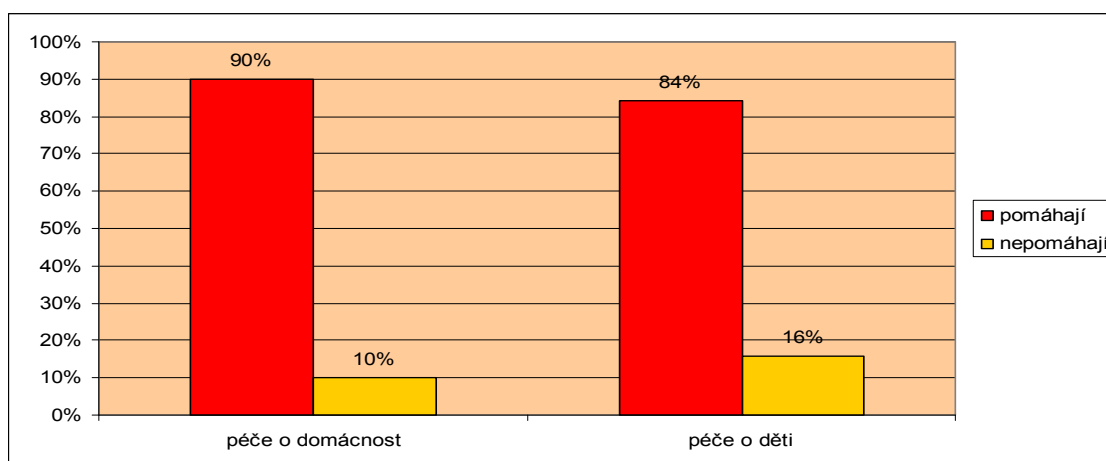
**Graf 8:** Možnosti partnera pomáhat v domácnosti a s péčí o děti



*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentek uvádí 88% (80), že partner má možnost pomáhat v domácnosti a s péčí o děti, 7% (6) partnerů nemá možnost pomáhat z důvodu práce mimo místo bydliště a 5% (5) partnerů nemá možnost z důvodu nedostatku času.

**Graf 9:** Pomoc partnera v domácnosti a s péčí o děti



*Zdroj: vlastní výzkum*

Počtu 100% (80) respondentek (88% v grafu 10), které uvedly, že jejich partner má možnost pomáhat jim s péčí o domácnost nebo o děti, skutečně pomáhá 90% (72) partnerů s péčí o domácnost a 84% (67) partnerů pomáhá s péčí o děti.

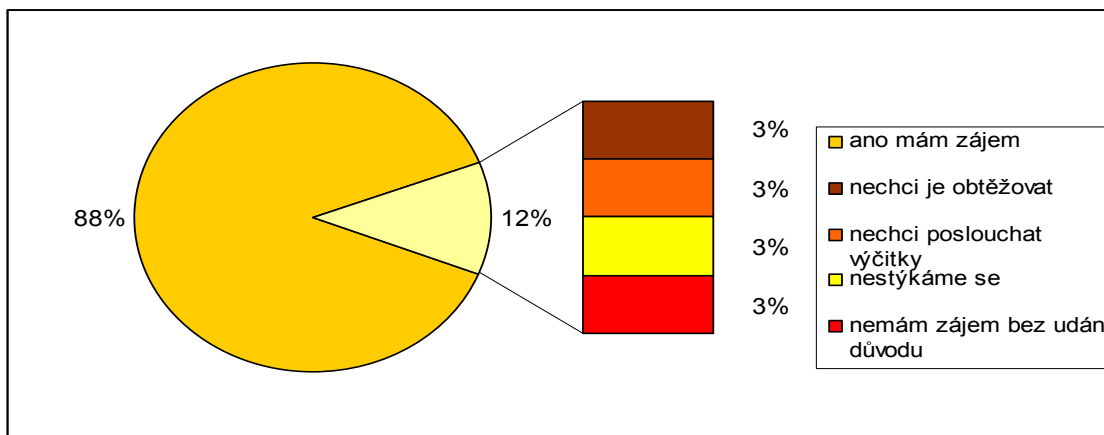
**Tabulka 5:** Co matky shledávají jako potřebnou pomoc od partnera, aby se mohly věnovat své kariéře

|   | <b>odpovědi v absol. číslech</b> | <b>odpovědi v %</b> |
|---|----------------------------------|---------------------|
| <b>více času na děti</b>                            | 22                               | 24                  |
| <b>finanční zajištění rodiny ze strany partnera</b> | 7                                | 8                   |
| <b>více pomoci v domácnosti</b>                     | 7                                | 8                   |
| <b>partnerovo zaměstnání v místě bydliště</b>       | 2                                | 2                   |
| <b>kratší pracovní doba partnera</b>                | 1                                | 1                   |
| <b>pomoc hlídání dětí při jejich nemoci</b>         | 1                                | 1                   |
| <b>neví</b>   | 53                               | 56                  |
| <b>celkem</b>                                       | <b>93</b>                        | <b>100</b>          |

*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (93) odpovědí na otázku, co matka vidí jako potřebnou pomoc ze strany partnera, aby se mohla věnovat své kariéře, vidí 24% (22) respondentek jako velice potřebné, aby si partner udělal více času na děti, 8 % (7) by potřebovalo finanční zajištění rodiny ze strany partnera, 8% (7) by chtělo více pomoci v domácnosti, 2% (2) by pomohlo partnerovo zaměstnání v místě bydliště, 1% (1) kratší pracovní doba partnera, 1% (1) by pomohlo hlídání dětí v době jejich nemoci partnerem, 56% (53) neví.

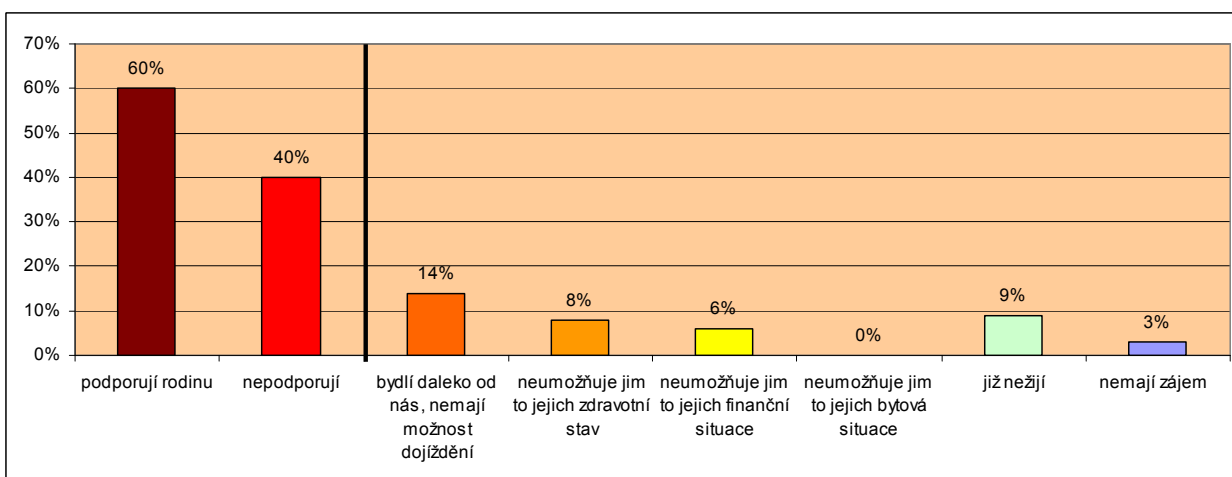
**Graf 10:** Jaký mají matky zájem o podporu při rozvoji své kariéry ze strany rodičů



*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentek má 88% (80) zájem o podporu ze strany rodičů, 3% (3) nemají zájem, protože nechtějí rodiče obtěžovat, 3% (3) nechtějí poslouchat výčitky, 3% (2) se s rodiči nestýkají a z tohoto důvodu nemají zájem o jejich pomoc, 3% (3) důvod neuvěděly.

**Graf 11:** Kolik rodičů rodiny podporuje a důvody proč nepodporují



*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (97) odpovědí na otázku, zda rodiče mají možnost a podporují rozvoj kariéry matek, odpovědělo 60% (55) respondentek kladně, další respondenty uvádějí



záporné odpovědi. Důvodem byla u 14% (16) respondentek, vzdálenost a nemožnost dojíždění, 8% (8) uvedlo jako důvod špatný zdravotní stav rodičů, 6% (6) uvádí špatnou finanční situaci rodičů, u 9% (9) respondentek rodiče již nežijí a 3% (3) uvádí, že jejich rodiče nemají zájem podporovat je při rozvíjení kariéry.

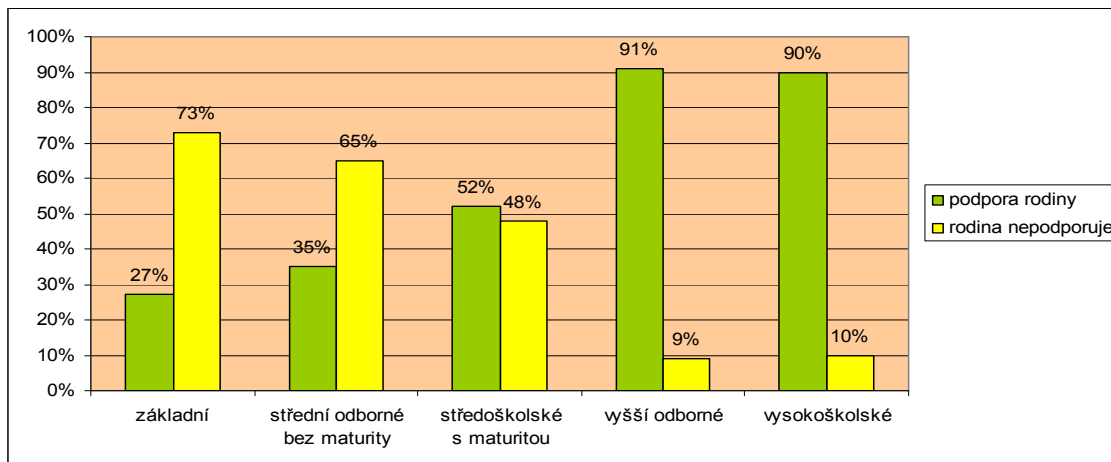
**Tabulka 6:** Co vidí matky jako potřebné ze strany rodičů, aby se mohly věnovat své profesní kariéře

|  | odpovědi v abl. číslech | odpovědi v % |
|--|-------------------------|--------------|
| <b>častější hlídání dětí</b>                             | 29                      | 32           |
| <b>pomoc s péčí o domácnost</b>                          | 6                       | 7            |
| <b>finanční výpomoc</b>                                  | 2                       | 2            |
| <b>vypravování dětí do školy a vyzvedávání z družiny</b> | 1                       | 1            |
| <b>neví nebo neodpovědělo</b>                            | 53                      | 58           |
| <b>celkem</b>  | <b>91</b>               | <b>100</b>   |

*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentek vidí jako potřebné 32 % (29) častější hlídání dětí, 7% (6) by potřebovalo k rozvoji své kariéry pomoc s péčí o domácnost, 2% (2) uvádí finanční výpomoc, 1% (1) by pomohlo pravidelné vypravování dětí do školy a vyzvedávání dětí z družiny, 58% (53) neví.

**Graf 12:** Porovnání podpory rodiny při rozvíjené kariéře podle vzdělání žen



*Zdroj: vlastní výzkum*

Z porovnání je zřejmé, že nejméně podporuje rodina profesní růst ženy se základním vzděláním (27% uvedlo podporu) a středním odborným vzděláním bez maturity (35% rodina podporuje). Naopak u matek s vyšším vzděláním podpora rodiny převažuje. A to nejvíce u matek s vyšším odborným vzděláním (91% má podporu), dále u vysokoškolaček (90% má podporu rodiny), i u matek se středoškolským vzděláním s maturitou (52% má podporu rodiny).

#### 4.4 Rozvoj profesní kariéry

Tabulka 7: Způsoby rozvoje kariéry

|                                 | odpovědi v absol. číslech | odpovědi v % |
|---------------------------------|---------------------------|--------------|
| doplnění potřebného vzdělávání  | 17                        | 28           |
| navštěvování odborných seminářů | 36                        | 59           |
| navštěvování jazykových kurzů   | 8                         | 13           |
| <b>celkem</b>                   | <b>61</b>                 | <b>100</b>   |

Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (91) respondentek 59% svoji kariéru rozvíjí, 41% se své kariéře v současnosti nevěnuje.

Ze 100% (61) odpovědí bylo 28% (17) doplnění potřebného vzdělání, 59% (36) navštěvuje odborné semináře a 13% (8) navštěvuje jazykové kurzy.

Tabulka 8: Důvody matek proč nerozvíjejí svoji kariéru

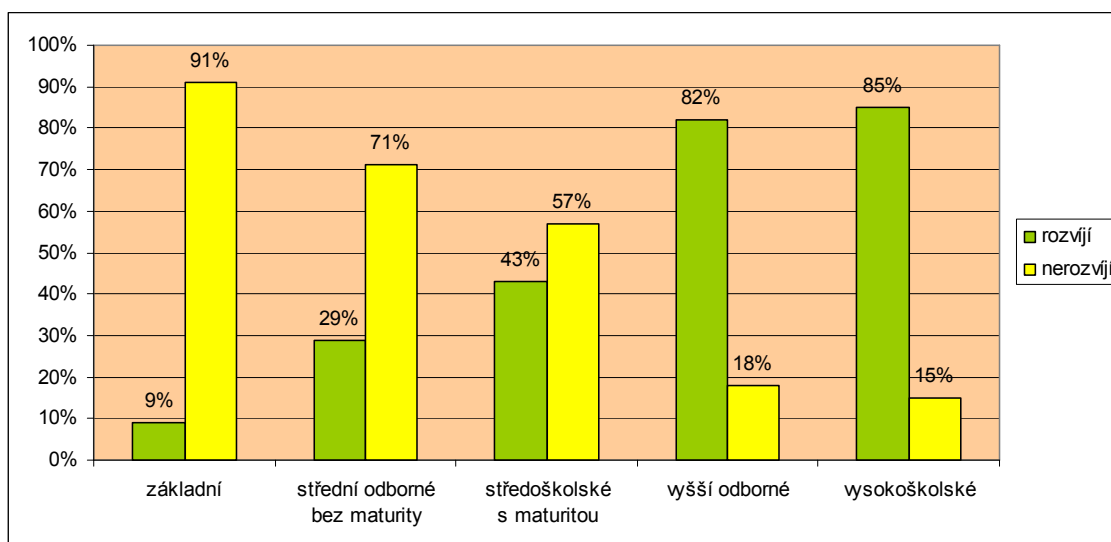
|                                      | odpovědi v absol. číslech | odpovědi v % |
|--------------------------------------|---------------------------|--------------|
| nepotřebuji                          | 5                         | 14           |
| nedostatek času z důvodu péče o dítě | 11                        | 30           |
| zaměstnavatel neumožňuje             | 1                         | 2            |
| nemám možnost                        | 1                         | 2            |
| nechce se mi                         | 5                         | 14           |
| nevedlo                              | 14                        | 38           |
| <b>celkem</b>                        | <b>37</b>                 | <b>100</b>   |

Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (37) odpovědí na otázku proč se nevěnují rozvoji své kariéry, uvedlo 14% (5), že si ji v současnosti nepotřebují rozvíjet, 30% (11) uvedlo nedostatek času

z důvodu péče o dítě, 2% (1) zaměstnavatel neumožňuje kariéru rozvíjet, 2% (1) uvádí, že nemá možnost, 14% (5) se nechce svoji kariéru rozvíjet, 38% (14) důvody neuvedlo.

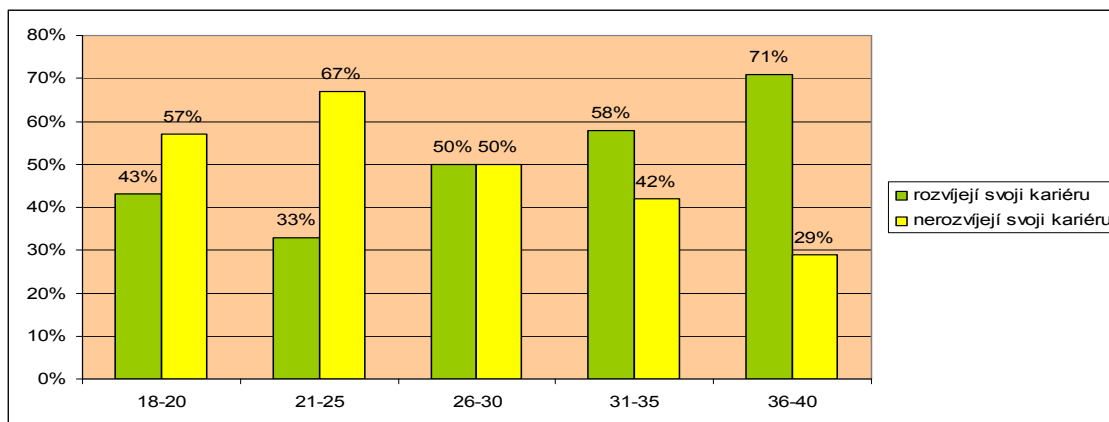
**Graf 13:** Porovnání věnování se rozvoji kariéry v současné době s ohledem na vzdělání respondentek



*Zdroj: vlastní výzkum*

Z porovnání je zřejmé, že svoji kariéru podstatně méně rozvíjejí ženy se základním vzděláním (9% rozvíjí), ženy se středním odborným vzděláním bez maturity (29% rozvíjí), ženy se středoškolským vzděláním si svoji kariéru rozvíjejí již více, avšak stále u nich převažuje vysoké procento, které se svojí kariéře v současné době nevěnuje (43% rozvíjí). Nejvíce se rozvoji své kariéry věnují ženy s vyšším odborným vzděláním (82% rozvíjí) a vysokoškolačky (85% rozvíjejí).

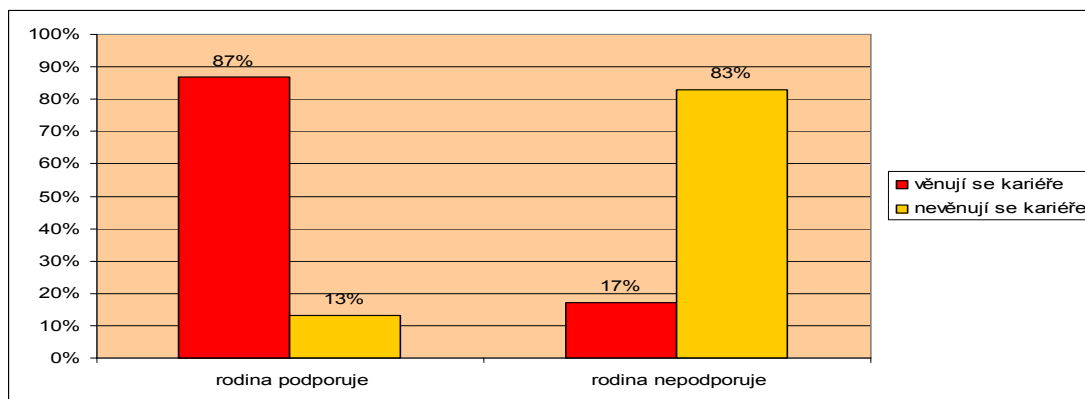
**Graf 14:** Porovnání, kdo se v současné době věnuje rozvoji své profesní kariéry podle věku respondentek



*Zdroj: vlastní výzkum*

Z porovnání je zřejmé, že svoji kariéru méně rozvíjejí mladší matky ve věku 18-20 let (43% rozvíjí), nejhůře jsou na tom matky ve věku 21-25 let, které se svoji profesní kariéře věnují nejméně (33% věnují). Matky ve věku 26-30 let rozvíjejí svoji kariéru u 50% respondentek, matky ve věku 31-35 let z 58%, matky ve věku 36-40 se věnují své kariéře nejvíce (71% rozvíjí).

**Graf 15:** Porovnání věnování se profesní kariéře podle podpory rodiny



*Zdroj: vlastní výzkum*

Z porovnání vyplývá, že svoji kariéře se více věnují matky mající podporu v rodině (87% věnuje), na rozdíl od matek, které rodina nepodporuje (17% věnují).

**Tabulka 9:** Způsob rozvoje kariéry při mateřské, či rodičovské dovolené

|                                 | odpovědi v absol. číslech | odpovědi v % |
|---------------------------------|---------------------------|--------------|
| doplnění potřebného vzdělávání  | 12                        | 27           |
| navštěvování odborných seminářů | 20                        | 44           |
| navštěvování jazykových kurzů   | 9                         | 20           |
| jiné: samostudium               | 4                         | 9            |
| <b>celkem</b>                   | <b>45</b>                 | <b>100</b>   |

*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (91) respondentů uvádí 56%, že svoji kariéru při MD či RD nerozvíjelo a 44% uvádí, že ano.

Ze 100% (45) odpovědí uvádí jako způsob rozvoje kariéry 27% (12) doplnění potřebného vzdělání, 44% (20) navštěvování odborných seminářů, 20% (9) navštěvování jazykových kurzů, 9% (4) uvádí jako rozvoj profesního rozvoje při MD či RD samostudium.

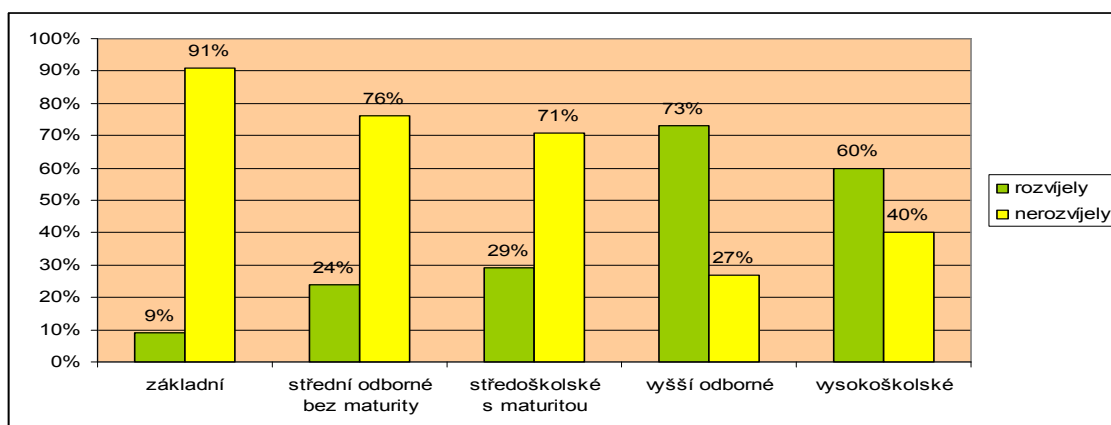
**Tabulka 10:** Důvody matek proč nerozvíjely svoji kariéru při mateřské, či rodičovské dovolené

|                                      | odpovědi v absolutních číslech | odpovědi v % |
|--------------------------------------|--------------------------------|--------------|
| nedostatek času z důvodu péče o dítě | 22                             | 43           |
| nechce se mi                         | 3                              | 6            |
| nepotřebovala jsem to                | 1                              | 2            |
| rizikové těhotenství                 | 1                              | 2            |
| neuvešlo                             | 24                             | 47           |
| <b>celkem</b>                        | <b>51</b>                      | <b>100</b>   |

*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (51) odpovědí uvedlo 43% (22) jako důvod nerozvíjení své kariéry při MD či RD nedostatek času z důvodu péče o dítě, 6% (3) uvedlo, že se jim nechtělo, 2% (1) to nepotřebovalo, 2% (1) uvedlo rizikové těhotenství, 47% (24) důvod neuvvedlo.

**Graf 16:** Porovnání, kdo se při MD či RD věnoval rozvoji své kariéry podle vzdělání

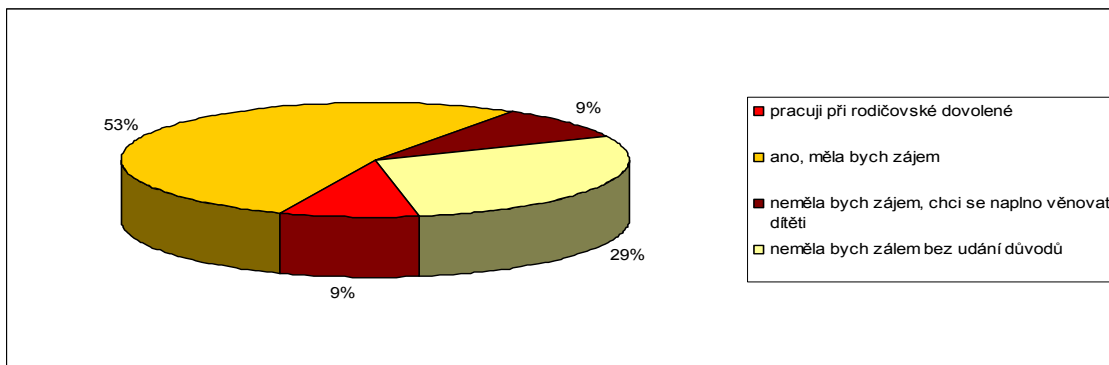


*Zdroj: vlastní výzkum*

Z porovnání je zjevné, že nejméně svoji profesní kariéru rozvíjely při mateřské či rodičovské dovolené matky se základním vzděláním (9% rozvíjelo), matky se středním odborným vzděláním bez maturity (24% rozvíjelo), matky se středoškolským vzděláním (29% rozvíjelo). Naopak matky s vyšším odborným vzděláním rozvíjeli svoji kariéru nejvíce (73% rozvíjelo), matky s vysokoškolským vzděláním (60% rozvíjelo).

#### 4.5 Práce při mateřské či rodičovské dovolené

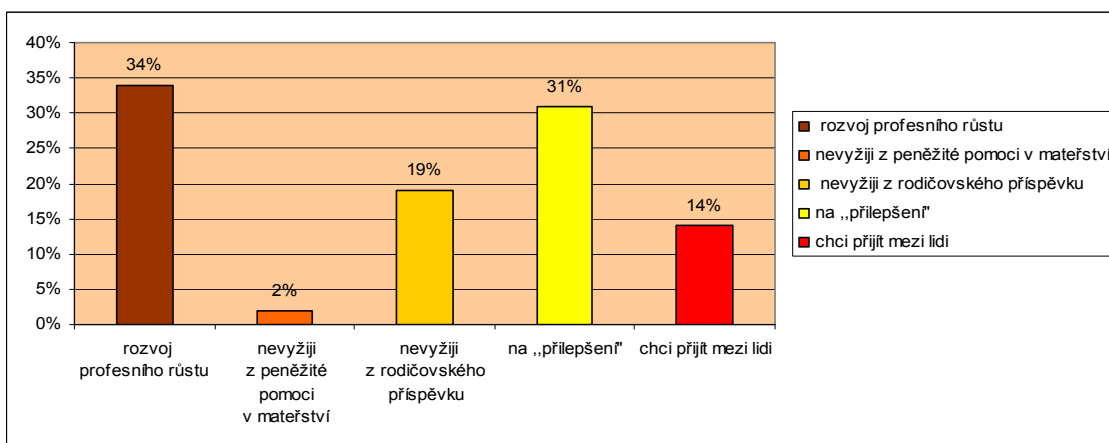
**Graf 17:** Zájem o práci při MD či RD



Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (91) respondentek 9% (8) pracuje při MD či RD, 53% (48) by mělo zájem pracovat při MD či RD, 9% (8) by zájem nemělo, protože se chce naplno věnovat svému dítěti, 29% (27) by nemělo zájem bez udání důvodu.

**Graf 18:** Důvody proč by chtěly matky pracovat



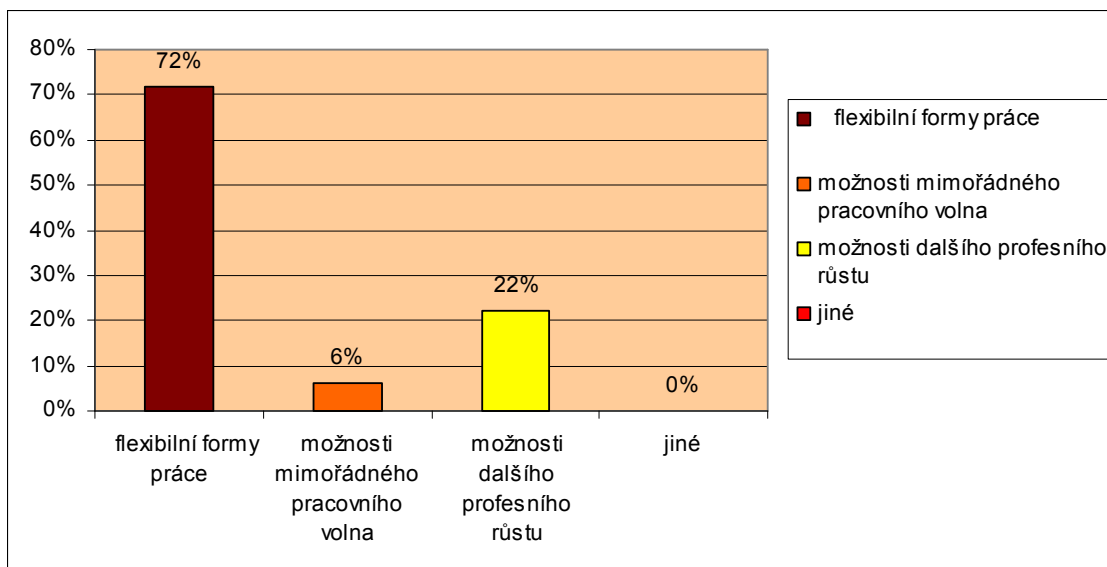
Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (56) odpovědí matek, které pracují při MD či RD, nebo by měly o práci při MD či RD zájem, uvedlo jako důvod 34% (19) rozvoj profesního růstu, 2% (1)



nevyžiji z peněžité pomoci v mateřství, 19% (11) nevyžije z rodičovského příspěvku, 31% (17) uvedlo důvod finanční přilepšení a 14% (8) chce přijít mezi lidi.

**Graf 19:** Podmínky za jakých by chtěly matky na MD či RD pracovat



*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (56) odpovědí matek, které pracují při MD či RD, nebo by měly o práci při MD či RD zájem, uvedlo 72% (47) respondentek jako podmínku flexibilní formy práce, 6% (4) možnosti mimořádného pracovního volna, 22% (14) možnosti dalšího profesního růstu.

#### 4.6 Pracovní úvazky nabízené a poptávané

Tabulka 11: O jakou formu úvazků by v současné době měly matky zájem

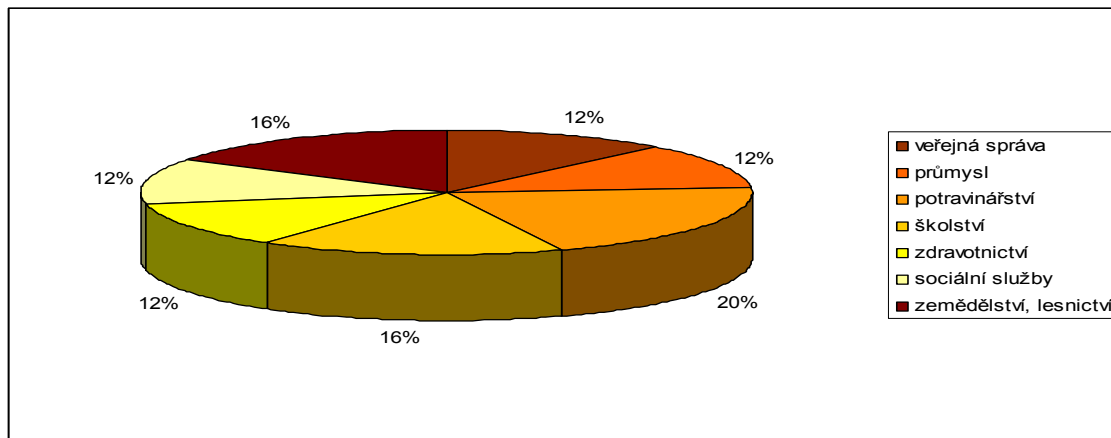
|                          | odpovědi v absol. číslech | odpovědi v % |
|--------------------------|---------------------------|--------------|
| práce na částečný úvazek | 39                        | 28           |
| práce z domova           | 29                        | 20           |
| práce na dálku           | 6                         | 4            |
| víkendová práce          | 4                         | 3            |
| flexibilní pracovní doba | 53                        | 37           |
| konto pracovní           | 0                         | 0            |
| sdílení pracovního místa | 6                         | 4            |
| jiné:                    |                           |              |
| plný úvazek              | 3                         | 2            |
| směnný provoz            | 2                         | 2            |
| <b>celkem</b>            | <b>142</b>                | <b>100</b>   |

Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (142) odpovědí by mělo zájem 28% (39) o práci na částečný úvazek, 20% (29) o práci z domova, 4% (6) o práci na dálku, 3% (4) o víkendovou práci, 37% (53) o flexibilní pracovní dobu, 4% (6) o sdílení pracovního místa, 2% (3) o plný úvazek, 2% (2) o směnný provoz, o konto pracovní doby neprojevila zájem žádná z respondentek.

#### 4.7 Identifikační údaje respondentů (výzkumný soubor 2)

**Graf 20:** Kategorizace oboru dle zaměření podniku

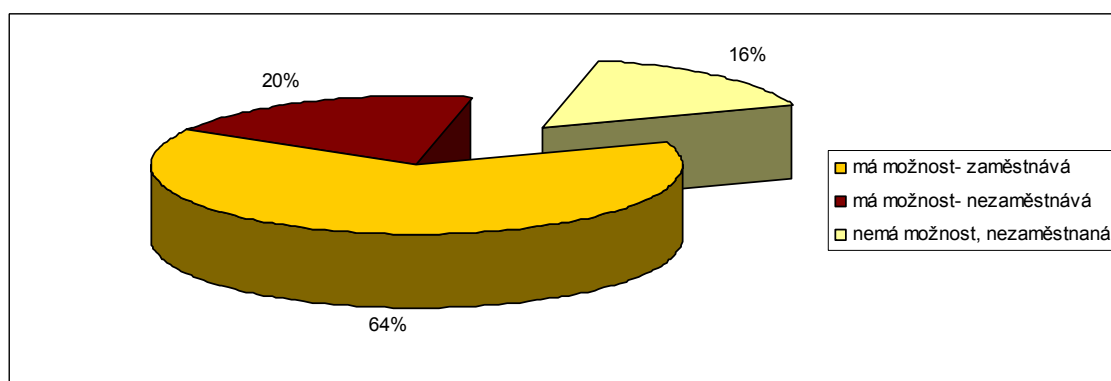


Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (25) respondentů patřilo 12% (3) do veřejné správy, 12% (3) do průmyslu, 20% (5) do potravinářství, 16% (4) školství, 12% (3) zdravotnictví, 12% (3) sociální služby, 16% (4) spadalo do oborů zemědělství a lesnictví.

#### 4.8 Zaměstnávání matek na MD či RD

**Graf 21:** Možnosti zaměstnávat matky na MD či RD



Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (25) respondentů má 64% (16) možnost matky na MD či RD zaměstnávat a také je zaměstnává, 20% (5) možnost má, ale matky na MD či RD

nezaměstnává (důvod neuvádí), 16% (4) respondentů uvádí, že možnost zaměstnávat matky na MD či RD nemá.

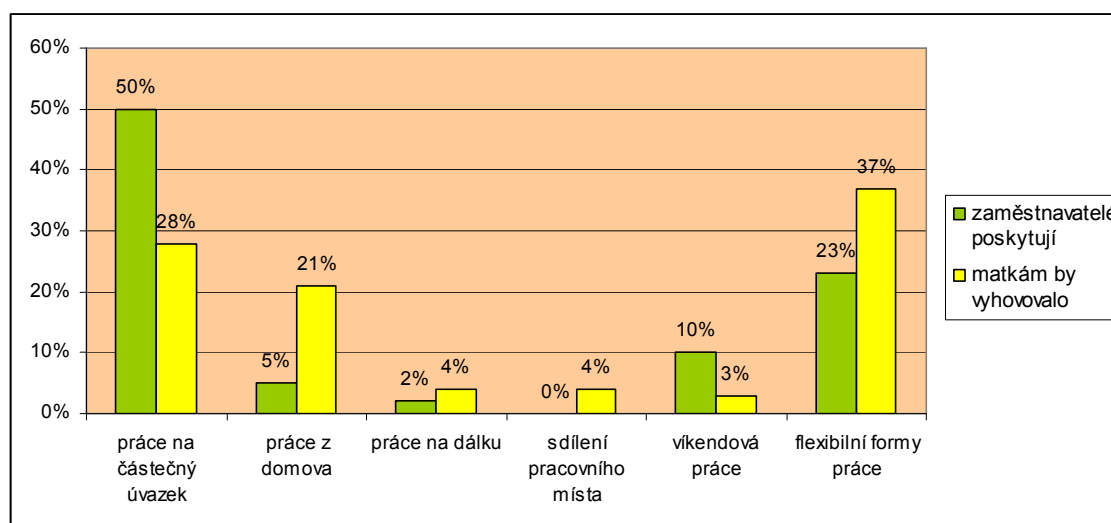
**Tabulka 12 :** Pracovní úvazky poskytované matkám

|  | <b>odpovědi v absol. číslech</b> | <b>odpovědi v %</b> |
|--|----------------------------------|---------------------|
| <b>práce na částečný úvazek</b>                      | 20                               | 50                  |
| <b>práce z domova</b>                                | 2                                | 5                   |
| <b>práce na dálku</b>                                | 1                                | 2                   |
| <b>sdílení pracovního místa<br/>více zaměstnanci</b> | 0                                | 0                   |
| <b>víkendová práce</b>                               | 4                                | 10                  |
| <b>flexibilní formy práce</b>                        | 9                                | 23                  |
| <b>konto pracovní doby</b>                           | 0                                | 0                   |
| <b>jiné</b>  | 4                                | 10                  |
| <b>celkem</b>  | <b>40</b>                        | <b>100</b>          |

*Zdroj: vlastní výzkum*

Ze 100% (40) odpovědí bylo 50% (20) práce na částečný úvazek, 5% (2) práce z domova, 2% (1) práce na dálku, 10% (4) poskytuje víkendové práce, 23% (9) flexibilní formy práce, 10% (10) uvedly, že mohou poskytnout pouze plný úvazek. Sdílení pracovního místa a konto pracovní doby neposkytuje žádný z dotazovaných respondentů.

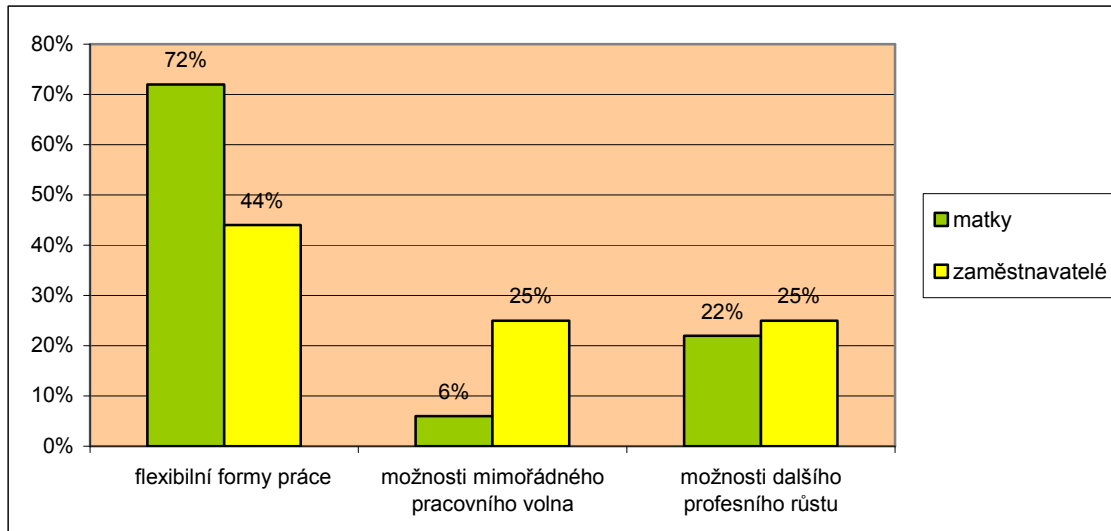
**Graf 22:** Porovnání, jaké pracovní úvazky poskytují zaměstnavatelé a jaké by vyhovovaly matkám s dětmi



*Zdroj: vlastní výzkum*

Z porovnání je zřejmé, že nabídka a poptávka po pracovních úvazcích se liší. Práce na částečný úvazek je více nabízená než poptávaná (50% nabídka, 28% poptávka), u práce z domova je trend opačný, je zde menší nabídka ze strany zaměstnavatelů (5% nabídka, 21% poptávka), stejně tak i práce na dálku (2% nabídka, 4% poptávka), sdílení pracovního místa nenabízí žádný z dotazovaných respondentů, ale 4% matek by o tuto formu úvazku měly zájem, víkendová práce je opět více nabízená než poptávána (10% nabízena, 3% poptávána), největší zájem ze strany matek je o flexibilní formy zaměstnání, ale i zde se nabídka a poptávka liší (23% nabídka, 37% poptávka). Konto pracovní doby není zaměstnavateli nabízeno, ale ani respondentky nejevily o tuto formu úvazku zájem.

**Graf 23:** Porovnání, za jakých podmínek by chtěly matky pracovat při MD či RD z pohledu matek a zaměstnavatelů



*Zdroj: vlastní výzkum*

Jak vyplývá z porovnání, názor matek a zaměstnavatelů se liší. O flexibilní formy zaměstnání by mělo zájem 72% matek, ale zaměstnavatelé uvádí, že u nich by matky měly zájem ve 44%. O možnosti mimořádného pracovního volna by mělo zájem 6% respondentek, ale zaměstnavatelé uvádí zájem matek ve 25%. O možnosti dalšího profesního růstu by mělo zájem 22% respondentek, zaměstnavatelé uvádí opět 25%.

#### 4.9 Jak podporují zaměstnavatelé matky s dětmi v rozvoji jejich profesní kariéry

Tabulka 13: Jak podporují zaměstnavatelé matky s dětmi

|   | odpovědi v absol. číslech | odpovědi v % |
|---|---------------------------|--------------|
| umožnění doplnění potřebného vzdělání               | 11                        | 21           |
| zajišťování odborných seminářů a školení            | 21                        | 40           |
| zajišťování jazykových kurzů                        | 10                        | 19           |
| možnosti poznávání jiných pracovních oddělení       | 6                         | 12           |
| možnosti stáží či práce v zahraničí v rámci profese | 1                         | 2            |
| nepodporuje profesní růst zaměstnankyň              | 3                         | 6            |
| <b>celkem</b>                                       | <b>52</b>                 | <b>100</b>   |

Zdroj: vlastní výzkum

Ze 100% (52) odpovědí, zda zaměstnavatelé podporují profesní růst matek a jakým způsobem, odpovědělo 6% (3), že nepodporují, 21% (11) zaměstnavatelů umožňuje doplnění potřebného vzdělání, 40% (21) zajišťuje odborné semináře a školení, 19% (10) zajišťuje svým zaměstnankyním jazykové kurzy, 12% (6) umožňuje poznávání jiných pracovních oddělení, 2% (1) umožňuje stáže, či práce v zahraničí v rámci profese.

## 5 DISKUSE

V mé práci jsem se zabývala možnostmi uplatnění matek s dětmi v oblasti profesní kariéry. Pro zjištění dvou pohledů, a to jak se strany matek, tak ze strany zaměstnavatelů, jsem vykonala dvě výzkumná šetření. V prvním výzkumu V1 jsem se zaměřila na zjišťování, co matkám pomáhá a naopak je limituje při sladování rodiny, jejich profese a také rozvoje jejich kariéry. Dále jsem se věnovala tomu, co by matkám s malými dětmi pomohlo ze strany jejich zaměstnavatelů, aby se své kariéře mohly věnovat. V rámci výzkumu V2 jsem zkoumala, jak zaměstnavatelé vycházejí vstříc matkám s dětmi, zda vůbec mají možnost podpory matek a jakým způsobem matky v jejich pracovním růstu podporují.

U výzkumu V1 činila celková velikost výzkumného vzorku 91 respondentek. U výzkumu V2 byla celková velikost výzkumného vzorku 25 respondentů. Sběr dat proběhl přímým a nepřímým způsobem. Právě při přímém sběru dat jsem se nejvíce setkávala s negativními reakcemi ze strany respondentů obou výzkumů. Po sdělení informace, že se jedná o anonymní dotazník, spolupracovaly respondenti výzkumu V2 celkem ochotně. V případě respondentek výzkumu V1, byla spolupráce poněkud horší. Musím podotknout, že nemalé množství matek pojal vyplňování dotazníku jako recesi. Nejvíce v případech, kde se jednalo o větší kolektiv respondentek pracujících pohromadě. Tento fakt mne velice překvapil, již z toho důvodu, že kvalifikace těchto respondentek byla velice blízká našemu oboru. Důvod může spočívat v tom, že mnoho žen si možná neumí či ani nechce přiznat fakt, že právě v jejich rodině převládá striktní a stereotypní dělba rolí. Tím může být způsobeno, že se ženy často ani nezamýšlí, co by vůbec od partnera, případně rodičů mohly požadovat za pomoc, protože tradiční rozdělení rolí v rodině je pro ně zcela samozřejmé. Tuto skutečnost lze pozorovat i z odpovědí na otázku: „Co matka vidí jako potřebnou pomoc ze strany partnera, aby se mohla věnovat své profesní kariéře“. Celých 56% respondentek uvedlo, že neví. Na otázku, co matky vidí jako potřebnou pomoc ze strany rodičů, aby se mohly věnovat své profesní kariéře, odpovědělo 58% respondentek také, že neví. Z toho usuzuji, že hlouběji nad konkrétní potřebou pomoci vůbec nepřemýšlí. Výše procenta mne velice



zaráží a připadá mi fatální, že matka s dětmi netuší, co by jí mohlo pomoci k tomu, aby se mohla věnovat své kariéře.

Jak uvádí národní zpráva o rodině (2004), v české rodině jsou nejčastěji zaměstnáni oba rodiče. Navzdory této skutečnosti je rodina běžně založena na rozdělení rolí mezi mužem a ženou, kdy muž je vnímán jako hlavní živitel rodiny a na ženě spočívá v převážné míře péče o děti a domácnost. Z mého výzkumu vyplývá, že celých 88% partnerů má možnost pomáhat v domácnosti a s péčí o děti, a také většina z těchto partnerů respondentkám v domácnosti a s péčí o děti pomáhá (Graf 9). Z tohoto pohledu bychom mohli usuzovat, že se situace v českých rodinách mění. Hluboce zakotvené tradice začínají povolna mizet a muži již ve větší míře participují na domácích pracích a v péči o děti. Toto je velmi podstatné, protože jak uvádí Gender studies (2006), dělba rolí v rodině je důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinný život. Závisí to z větší části na sociálních stereotypech, v menší části potom na osobní preferenci a nových netradičních modelech.

Podle Ettlerové a kol. (2007) se na dělbu rolí partnerů může nahlížet několika pohledy. Na základě ekonomických principů lze rozlišit perspektivu časové dostupnosti a omezení. Ta objasňuje danou problematiku z hlediska časových nároků kladených na členy domácnosti a jejich časovými možnostmi danými participací v placené práci. Tento přístup předpokládá rozdělení času členů domácnosti mezi výdělečnou činnost a práci v domácnosti. K tomu dochází na základě specializace v dělbě práce, kdy partner, který má lépe placené či perspektivnější zaměstnání, soustředí svůj čas na pracovní trh, a naopak druhý z partnerů, jehož čas je méně finančně „ohodnocen“, se zaměří na péči o domácnost a rodinu. Tento jev lze pozorovat i ve výsledcích mého výzkumu, ze kterých vyplynulo, že partneři, kteří nemají možnost respondentkám s péčí o domácnost a děti pomáhat, nemají dostatek času ze strany partnera, či pracují mimo bydliště (Graf 8). Z tohoto je zřejmé, že opravdu muž, který pracuje mimo domov, či který dojíždí daleko do práce, nebo který se snaží jiným způsobem zabezpečit rodinu a nezbývá mu čas, se nebude z objektivních důvodů podílet na práci v domácnosti a péči o děti.

Samy matky vidí jako nejvíce potřebné k tomu, aby se mohly věnovat své kariéře, více času na děti ze strany partnera. To by mohlo vypovídat o tom, že matky, které

vedly pomoc partnera, nemusejí být s touto pomocí spokojené. Další respondentky uvádějí finanční zajištění rodiny ze strany partnera, z této odpovědi může vyplývat fakt, že některé matky se chtějí věnovat své kariéře i přesto, že není dostatečně finančně ohodnocena. Dále matky nejčastěji uváděly, že by jim pomohla pomoc v domácnosti.

Jak uvádí Kuchařová a kol. (2006) ve svém výzkumném šetření, téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti jejich rodiče, a to zejména formou hlídání. To je možné při splnění předpokladů. Absence těchto předpokladů je nejčastější příčinou toho, že prarodiče s péčí o vnouče nepomáhají. Těmito okolnostmi mohou být: zaměstnání prarodičů, prarodiče bydlí daleko, pomoc jim neumožňuje jejich špatný zdravotní stav. Ke stejnému závěru jsem dospěla i já ve svém výzkumu. Více jak polovina prarodičů pomáhá respondentkám při sladování práce a rodiny. U zbývajících prarodičů jsou nejčastějším důvodem, proč nemohou mladé rodiny respondentek podporovat, zejména vzdálenost a nemožnost dojíždění, dále pak špatný zdravotní stav rodičů (Graf 11). Dále podle výzkumu Kuchařové a kol. (2006) vyplývá, že pomoc od rodičů spočívá zejména v materiální výpomoci, méně často pak ve výpomoci finanční a nejméně pak pomáhají rodiče respondentkám s péčí o domácnost. Pokud prarodiče pomáhají s péčí o dítě, zhruba 80-90 % z nich pohlídá pravidelně nebo občas děti o prázdninách, v případě soukromých záležitostí nebo pracovních povinností, případně v době nemoci dítěte. Nejméně z nich se pravidelně stará o děti o víkendech a vodí/vyzvedává děti do/ze školky nebo školy. Respondentky v mém výzkumu vidí jako nejdůležitější pomoc ze strany rodičů častější hlídání dětí a pomoc s péčí o domácnost, pouze 2% by chtěla finanční výpomoc, a také vypravování a vyzvedávání dětí ze školky, či družiny.

Porovnání podpory rodiny podle vzdělání žen ukázalo, že největší podporu ze strany rodiny mají ženy s vyšším vzděláním. Tato skutečnost může souviset s tím, že se zde mohou objevovat tradičně zakotvené rodinné vzorce, kdy rodič či partner s vyšším vzděláním bude podporovat partnerku k profesnímu růstu. U respondentek s nižším vzděláním může být příčina malé podpory ze strany rodiny v možných zakotvených tradicích, kdy je u těchto respondentek preferována spíše péče o děti a rodinu.

Při hledání souvislosti mezi podporou rodiny a rozvoje profesní kariéry z mého výzkumu vyplynulo, že respondentky s podporou ze strany rodiny se většinou (87%) věnují rozvoji své profesní kariéry. Na základě těchto porovnání se domnívám, že *Hypotéza 1: Zaměstnané matky s podporou v rámci rodinného systému mají větší předpoklady věnovat se svému profesnímu růstu*, se potvrdila.

Pokud se podle Vlacha a kol. (2008) žena rozhodne mít dítě, tak je její kariéra přerušena po dobu několika měsíců před a po narození dítěte. Jak dále uvádějí Fischlová s Gazdovou (2005), mateřství vede u většiny žen k přerušení kariéry. Tím jsou omezeny podmínky pro získání požadované praxe, ženy se proto snaží minimalizovat dobu přerušení kariéry kvůli mateřství. Podle Vágnerové (2007) se v prvních letech mateřství nepředpokládá, že by pro matku bylo důležité uplatnění v rámci profese, či jiný způsob seberealizace. Jak je z mého výzkumu zřejmé, tak si svoji profesní kariéru rozvíjelo během MD či RD méně než polovina (44%) respondentek. U matek, které již na MD či RD nejsou, si svoji profesní kariéru rozvíjí více než polovina (59%) respondentek. Mým výzkumem docházím oproti výše uvedeným autorům k rozdílnému výsledku - mateřství nevedlo u většiny žen k přerušení kariéry. Co se týká kariéry, kterou měli ženy vybudovanou či se jí věnovaly před narozením dítěte, více než polovina respondentek se své původní kariéře věnuje (Graf 6). Myslím si, že tato čísla jsou celkem pozitivní, i přesto, že je to ve všech třech kategoriích kolem 50%. Respondentky nejčastěji nerozvíjejí svoji kariéru z důvodu nedostatku času zapříčiněného péčí o dítě, některé respondentky podle svého názoru nepotřebují svoji kariéru rozvíjet, upřímnější respondenty uvádějí, že se jim nechce. Více než třetina žen však důvody neuvedla. Zde mi nezbývá než spekulovat, z jakého důvodu. Může za tím stát neochota cokoli rozepisovat, nebo si určité věci nechtějí respondentky přiznat, tak nad nimi ani neuvažují.

Podle autorek Gazdové a Fischlové (2006) jsou v oblasti tvorby kariéry patrné nové trendy a přístupy žen k jejímu budování. Dále podle Fischlové a Gazdové (2005) se ženy snaží minimalizovat dobu přerušení kariéry kvůli mateřství. Jak vyplývá z mého šetření, matky, které si svoji profesní kariéru rozvíjely během MD či RD a matky, rozvíjející si ji v současnosti, nejčastěji uvádějí doplnění vzdělání potřebného k jejich

profesi návštěvami odborných seminářů a školení, popřípadě jazykových kurzů. Několik respondentek uvedlo, že si během mateřské či rodičovské dovolené rozvíjelo svoji kariéru samostudiem, což se mi zdá jako velice efektivní využití času a vypovídá to u těchto matek o skutečném zájmu o profesi.

Jak uvádí Mareš (2006), vstup žen na trh práce se dnes jeví jako nezvratný jev. Skutečností je také velmi pozvolné vyrovnávání pozic žen a mužů, které je opřené o růst vzdělání. I Národní zpráva o rodině (2004) hovoří o jakési „průkopnické“ úloze lidí mladších a s vyšším vzděláním. Z porovnání mých výsledků jasně vyplývá, že ženy s vyšším vzděláním si svoji profesní kariéru rozvíjejí častěji než ženy s nižším vzděláním, a to ať se jedná o ženy na MD či RD nebo ženy zaměstnané. Z mých výsledků dále vyplývá, že nejčastěji se rozvoji své kariéry věnují ženy ve věku od 31 do 40 let. Jak uvádí Křížková (2002), důvod by mohl spočívat v tom, že po absolvování mateřské a rodičovské dovolené začíná matka znovu budovat svou přerušovanou pracovní dráhu a upevňovat svoji pozici na trhu práce. Pokud má podle Freiové (2008) žena děti v mladém věku, je po třicátém pátém roce života v pozici, kdy může znovu zažít profesní život. Zde se domnívám, že *Hypotéza 3: „ Svoji pracovní kariéru častěji rozvíjejí matky s vyšším vzděláním. “*, se na základě výše uvedeného potvrdila.

Jak uvádí Kuchařová a kol. (2006), velmi podceňovaná se ukazuje spolupráce rodičů na rodičovské dovolené se zaměstnavatelem. Chybí spolupráce se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Mezi aktéry přispívající ke zlepšení podmínek návratu na trh práce je třeba zahrnout i samotné rodiče-zaměstnance. Již během RD by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontaktu se zaměstnavatelem. Zdánlivě obtížně řešitelné situace jsou lépe zvládnutelné zapojením širší rodiny. Rodič-zaměstnanec by měl být aktivnější i v kontaktu se zaměstnavatelem. To dnešní legislativa umožňuje díky volnějším podmínkám pro souběh rodičovské dovolené a výdělečné činnosti. Aby se matky mohly věnovat své kariéře, musí samozřejmě sami chtít, ale je také důležité, aby jim zaměstnavatelé vycházeli vstříc. Jak vyplývá z výsledků mého výzkumu, celých 64% respondentů má možnost matky zaměstnávat, a také je zaměstnává. O práci při MD či RD by mělo zájem více než polovina respondentek, avšak pracujících při MD či RD je pouze 9%. U těchto matek byl nejčastěji uváděným důvodem rozvoj profesního růstu,

což svědčí o skutečnosti, že matky by si opravdu kontakt se svou profesí chtěly udržet. Dalším často uváděným důvodem bylo finanční přilepšení, které si myslím nic společného s profesním růstem nemá. Může svědčit o tom, že část matek by využila možnost dnešní doby, a to pracovat a pobírat rodičovský příspěvek současně, čímž by si bezesporu vylepšily svoji finanční situaci.

Za závažný problém jak uvádí MPSV komplikující slučitelnost rodičovské a profesní role je nutno považovat nízkou míru využívání práce na částečný úvazek, pružné pracovní doby a práce z domova (MPSV, 2005). Podle Buchtové (2002) zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Téměř polovina zaměstnavatelů z mého výzkumu může svým zaměstnankyním poskytnout práci na částečný úvazek. Další formou, kterou mohou pomoci matkám při harmonizaci, jsou flexibilní formy práce. Při porovnání požadavků matek s možnostmi zaměstnavatelů, si však můžeme všimnout, že nabídka nevyhovuje poptávce (Graf 22). Zde je patrné, že největší zájem ze strany matek je o flexibilní formy zaměstnání. Nejčastější forma pomoci ze strany zaměstnavatelů je práce na částečný úvazek, o kterou však matky jeví menší zájem. Tato skutečnost může souviset s tím, že práce na částečný úvazek sice podpoří harmonizaci práce a rodiny, avšak plat za tuto práci nebude dosahovat platu za plný úvazek. Toto všechno může být zapříčiněno špatnou komunikací mezi zaměstnavateli a matkami, jak je patrné i z porovnání názoru matek a zaměstnavatelů (Graf 21). Zde porovnávám, za jakých podmínek by matky měly zájem o práci při rodičovské dovolené. Názory matek a zaměstnavatelů se ve velké míře liší.

K profesní kariéře je však také důležitý profesní růst zaměstnankyň. Zde mé výsledky vypovídají, že zaměstnavatelé podporují své zaměstnankyně v 94%, a to zejména zajištěním odborných seminářů a školení, umožněním doplnění potřebného vzdělání a zajištěním jazykových kurzů. Domnívám se, že *Hypotéza 2: Zaměstnavatelé dostatečně nepodporují pracovní růst matek s dětmi*, se nepotvrdila. Tato skutečnost mne velice překvapila. Se zaměstnavateli byla spolupráce vcelku bezproblémová, i když samozřejmě vždy a všude se najdou nějaké výjimky. Myslím si, že skutečnost, že většina z mých respondentů podporuje matky při rozvoji jejich kariéry, je velice

pozitivní zjištění, i když pouze informativní. Zastoupení tohoto vzorku činilo pouze 25 respondentů. Otázkou však zůstává, zda výpovědi respondentů byly pravdivé. V zájmu samotných matek věřím, že ano.

## 6 ZÁVĚR

Tato práce se zabývá možnostmi uplatnění matek s dětmi na trhu práce, a to v souvislosti s jejich profesní kariérou. Cílem bylo specifikovat napomáhající a naopak limitující faktory, které sehrávají roli při harmonizaci práce a rodiny v souvislosti s profesní kariérou žen. Dílčí cíle byly zaměřeny na možnosti uplatnění, které upřednostňují matky s dětmi. V rámci druhého výzkumu jsem zjišťovala, jaké možnosti uplatnění na trhu práce nabízejí matkám s dětmi zaměstnavatelé.

Pro oba vykonané výzkumy (V1 a V2) jsem zvolila metodu kvantitativního dotazování, které probíhalo přímou a nepřímou formou. Jako techniku jsem použila v obou případech dotazník. Celková velikost výzkumného vzorku činila u výzkumu V1 91 respondentek, u výzkumu V2 25 respondentů.

Domnívám se, že výše uvedených cílů bylo dosaženo. Nejčastějšími limitujícími faktory ze strany matek jsou zejména nedostatek času z důvodu péče o dítě. Jistě i s tímto faktorem může souviset, že některým matkám nevyhovuje pracovní doba v zaměstnání. Pro některé ženy je též limitující, že nemohou nalézt uplatnění ve svém oboru, což může mít za příčinu opět nedostatek času k profesnímu rozvoji nebo nezájem ze strany zaměstnavatele. Jak se ukázalo, matkám s dětmi by nejvíce vyhovovala flexibilní forma práce, avšak zaměstnavatelé by matkám s dětmi mohly nejčastěji poskytnout práci na částečný úvazek, o kterou však ze strany zaměstnankyň není tak veliký zájem. Z porovnávání výsledků vyplývá, že zájmy matek a možnosti zaměstnavatelů se v mnohých případech míjí. Napomáhajícími faktory se jeví zejména podpora rodiny a vstřícnost ze strany zaměstnavatele, která je při harmonizaci rodiny a profesního života matek důležitá.

Z důvodu kvantitativního dotazování jsem stanovila 3 hypotézy.

Hypotéza 1: Zaměstnané matky s podporou v rámci rodinného systému mají větší předpoklady věnovat se svému profesnímu růstu. Domnívám se, že tato hypotéza se potvrdila. Nejčastěji podporuje rodina ty respondentky, které se věnují své kariéře. Přesto se objevily i respondentky, které podporu ze strany rodiny neměly a své kariéře se věnovaly. A také existuje část žen, které i přesto, že podporu ze strany rodiny měly, se své kariéře nevěnovaly.

Hypotéza 2: Zaměstnavatelé dostatečně nepodporují pracovní růst matek s dětmi. Domnívám se, že tato hypotéza se nepotvrdila. To je velice pozitivní zjištění. Jak se ukázalo, většina z oslovených respondentů své zaměstnankyně podporuje a snaží se jim vycházet vstříc. Jak sami zaměstnavatelé uvádějí, více než polovina zaměstnavatelů má možnost zaměstnávat matky na rodičovské dovolené.

Hypotéza 3: Svoji pracovní kariéru častěji rozvíjejí matky s vyšším vzděláním. Na základě zjištěných informací se domnívám, že tato hypotéza se potvrdila. Je zcela zjevné, že ženy s vyšším odborným vzděláním a vysokoškolsky vzdělané ženy rozvíjejí svoji kariéru mnohem častěji než ženy se středním a nižším vzděláním. Jak můžeme pozorovat, ženy s vyšším vzděláním mají větší podporu ze strany rodiny. I z tohoto můžeme usuzovat, že podpora rodiny je opravdu velice důležitým faktorem při harmonizaci práce a profesního života.

Výsledky by mohly být použity pro matky i pro zaměstnavatele. Pro matky jako pomoc, ujasnit si požadavky jak vůči rodině, tak vůči potenciálním zaměstnavatelům. Pro zaměstnavatele by tyto výsledky mohly sloužit jako podklad pro uzpůsobení nabídky, aby mohli lépe vycházet vstříc matkám s malými dětmi, a tím je podporovat při rozvoji jejich kariéry. Také by má práce mohla být využita při tvorbě konceptu rodinné politiky.



## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BARTÁKOVÁ, H. *Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In Rodina, zaměstnání sociální politika*. Blansko: ALBERT, 2006. 280s. ISBN 80-7326-104-9

BIČÁKOVÁ, O. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* MPSV [online]. 2008. [cit. 2009-05-25]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5793>>

BLAŽEK, J. *Základy ekonomie 1*. Brno: DOPLNĚK, 2. vyd. 2002. ISBN 80-7239-095-3

BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2. Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla. Verze 3.3.* [online]. Dostupný z: <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>

BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2. Část 2 – Citace: metody a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů. Verze 3.0.* [online]. Dostupný z: <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>

BUCHTOVÁ, B. *Psychologie nezaměstnanosti. In Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236s. ISBN 80-247-9006-8

BURSOVÁ, Z. *Harmonizace pracovního a osobního života rodičů na rodičovské dovolené*. České Budějovice, 2008. 68 s. JCU, ZSF. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Novotný Aleš. Dostupný z: <[http://stagweb.jcu.cz/apps/stag/prohlizeni/pg\\$\\_prohlizeni.ab\\_dp\\_student\\_vystup?xos\\_cislo=S05572&xadipidno=11091&xrok=2007&xdetail=Y&ft\\_submit=Vyhledej&ft\\_sklonovat=off&ft\\_dotaz=&ft\\_diakritika=ALL&ft\\_jazyk=ALL](http://stagweb.jcu.cz/apps/stag/prohlizeni/pg$_prohlizeni.ab_dp_student_vystup?xos_cislo=S05572&xadipidno=11091&xrok=2007&xdetail=Y&ft_submit=Vyhledej&ft_sklonovat=off&ft_dotaz=&ft_diakritika=ALL&ft_jazyk=ALL)>.

ČERMÁKOVÁ, M. *Vybrané hlavní otázky a perspektivy. In Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.

DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti – teoretická studie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. 25 s.

ETTLEROVÁ, S. a kol., *Harmonizace rodiny a zaměstnání- současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace: Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 106 s. ISBN 80-87007-38-7.

FISCHLOVÁ, D., GAZDOVÁ, M., *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu. Šetření na personálních agenturách*. Praha: VÚPSV, 2005. 17s. [on line]. [cit. 2009-04-28]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_179.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_179.pdf)

FRANCOVÁ, H. *Flexibilní formy zaměstnání v kontextu s potřebami pečujících osob*. In *Kontakt* 1/2006. s. 89–94. ISSN 1212-4117

FREIOVÁ, M. *Ženská zkušenost a feminismus. In BELLING, V. Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Občanský institut, 2008. 70 s. ISBN 978-80-86972-5

GAZDOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi : (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů )*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 39 s. [on line]. [cit. 2009-05-13]. Dostupný z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_206.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_206.pdf). ISBN 80-87007-31-X.

GENDER STUDIES, Kariéra, rodina, rovné příležitosti : *Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9

HAŠKOVÁ, H., LINKOVÁ, M., *Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. In Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1.vyd. Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 S. ISBN 80-7330-026-5

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0.

KORYTÁKOVÁ, J. a kol. *Základy ekonomie*. Brno: CERM, 2004. 274s. ISBN 80-214-2662-4

KOZLOVÁ, L. eAMOS [online]. © 2002-2009, [cit. 2009-03-28]. Dostupné z: <[http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb\\_305/index.htm](http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb_305/index.htm)>.

KRAUS, D. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu, dílčí studie*. Praha: VÚPSV, 2005. 37s. [on line]. [cit. 2009-05-15]. Dostupný z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_178.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_178.pdf)

KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová diskriminace*, SOCIOweb: Sociologický webzin [online]. 1982 [cit.2009-05-13]. Dostupný z WWW: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=224&lst=120>

KŘÍŽKOVÁ, A. *Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech. In Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1.vyd. Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 S. ISBN 80-7330-026-5.

KŘÍŽKOVÁ, A, VOHLÍDALOVÁ, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?*. SOCIOweb: Sociologický webzín [online]. 2007 [cit. 2009-05-13]. Dostupný z: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=120>>.

KUCHAŘOVÁ, V. a kol., *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a Zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o Nemocného člena rodiny v praxi*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 112s. ISBN 80-87007-18-2 [online]. [cit. 2009-04-28]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_195.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf)

KUCHAŘOVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 57 s. [cit. 2009-05-13]. Dostupný z: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_225.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_225.pdf)>. ISBN 80-87007-51-4.

KUCHAŘOVÁ, V., ZAMYKALOVÁ L., *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: VÚPSV, 2006, 106 s. [cit. 2009-05-13]. Dostupný z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/RovPri.pdf>

KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. *Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence, in Rodina, zaměstnání a sociální politika*, Blansko:ALBERT, 2006. 280s. ISBN 80-7326-104-9

LOUŽEK, M., *Agenda rovnosti žen a mužů v Evropské unii*. In BELLING, V. *Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Občanský institut, 2008. 70 s. ISBN 978-80-86972-5

MAREŠ, P. *Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti*. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Blansko: ALBERT, 2006. 280s. ISBN 80-7326-104-9

MAŘÍKOVÁ, H. *Když dva dělají totéž.... Gender sociologie* [online]. 2008 [cit. 2009-05-13]. Dostupný z: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012715>>.

MAŘÍKOVÁ, H. *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí*. Gender sociologie [online]. 2009. [cit. 2009-05-13]. Dostupný z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2009022201>

MAŘÍKOVÁ, H. *Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny*. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1.vyd. Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 S. ISBN 80-7330-026-5.

MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 250 s. ISBN 80-86429-05-9.

MPSV. *Národní koncepce rodinné politiky*. Praha: MPSV, 2005. 59 s. [on line]. [cit.2009-04-28].Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)

MPSV. *Národní zpráva o rodině*. Praha: MPSV, 2004. 224 s. [on line]. [cit. 2009-04-28]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf)

OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171 s.. ISBN 80-7178-403-6.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II., Dospělost a stáří*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2007. 461s. ISBN 978-80-246-1318-5

VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti, mezinárodní srovnávací studie*, Praha: VÚPSV, 2004. 65s. [on line]. [cit. 2009-04-28]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_152.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_152.pdf)

VESELÁ, J. *Sociologický výzkum a jeho metody*. 2. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2006. 92 s. ISBN 80-7194-847-0.)

VESELÁ, J. *Sociologický výzkum a jeho techniky*. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 1999. 54 s. ISBN 80-7194-188-3.

VLACH, J. a kol. *Gender v managementu : Vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1.*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 112 s. ISBN 978-807416-003-5.

SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu : I. Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR II. Podpora vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech III. Odměňování manažerů dílčí studie*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 26 s. [cit. 2009-05-13]. Dostupný z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi\\_Su.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-Fi_Su.pdf)>. ISBN 80-87007-12-3.

ŠLECHTOVÁ, H. *Jak jsou hodnoceny rodinné politiky vyspělých zemí (sekundární analýza výzkumů a komentářů. In Rodina, zaměstnání, sociální politika*. Blansko:ALBERT, 2006. 280s. ISBN 80-7326-104-9

ŠŤASTNÁ, A. *Rodina a zaměstnání III, Rodiny se školními dětmi*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 70 s. ISBN 978-80-87007-63-1

ZÁKON Č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

## **8 KLÍČOVÁ SLOVA**

Rodina

Role matky

Trh práce

Profesní kariéra

Gender

Harmonizace rodiny a práce

## **9 PŘÍLOHY**

Příloha č. 1 – dotazník pro matky

Příloha č. 2- dotazník pro zaměstnavatele



Příloha č. 1

Vážená respondentko,

jmenuji se Renata Batíková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia oboru „Rehabilitační a psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby“ Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění toho dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem: „Možnosti uplatnění matek s dětmi na trhu práce v souvislosti s jejich profesní kariérou“ .

Vaše odpovědi jsou anonymní a důvěrné. Jejich následné zpracování bude omezeno jen na vyhodnocení získaných údajů, data nebudou použita k jiným účelům. Předem Vám děkuji za ochotu, spolupráci a trpělivost při vyplňování dotazníku.

- 1) Kolik je Vám let?
  - a) 18 – 20
  - b) 21 – 25
  - c) 26- 30
  - d) 31 – 35
  - e) 36- 40
  
- 2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - a) základní
  - b) střední odborné bez maturity
  - c) středoškolské s maturitou
  - d) vyšší odborné
  - e) vysokoškolské
  
- 3) Jste na mateřské či rodičovské dovolené?
  - a) na mateřské dovolené (*odpovězte až na otázku č. 6*)
  - b) na rodičovské dovolené (*odpovězte až na otázku č. 6*)
  - c) nejsem na mateřské ani rodičovské dovolené
  
- 4) Kolik měsíců či let jste po mateřské dovolené?
  - a) do 6 ti měsíců
  - b) do 12-ti měsíců
  - c) 2 – 4 roky
  - d) 5- 7 let
  - e) 8-10 let
  
- 5) Kolik měsíců či let jste po rodičovské dovolené?
  - a) do 6 ti měsíců
  - b) do 12-ti měsíců
  - c) 2 – 4 roky
  - d) 5- 7 let

e) 8-10 let

6) Jste v současné době zaměstnána?

- a) ano
- b) ne (*z jakého důvodu prosím?*)

.....  
.....

7) Kolik vychováváte dětí do 10-ti let věku?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) více (*prosím specifikujte*)

.....

8) Jaký je Váš rodinný stav?

- a) svobodná
- b) vdaná
- c) rozvedená
- d) vdova

9) Věnujete se v současné době profesi, které jste se chtěla věnovat, a kterou jste vykonávala i před narozením svého dítěte?

- a) ano
- b) ne (*z jakého důvodu prosím?*)

.....  
.....

10) Podporuje Vás rodina při rozvíjení Vaší profesní kariéry? (*možnost více odpovědí*)

A. ne, nemá možnost

B. ano

- a) partner
- b) rodiče
- c) jiné (*prosím specifikujte*)

.....  
.....

11) Akceptuje Váš partner fakt, že se chcete věnovat své profesní kariéře?

- a) ano
- b) ne (*z jakého důvodu prosím?*)

.....  
.....

12) Umožňuje v současné době partnerovi jeho pracovní činnost pomáhat Vám s péčí o domácnost a děti?

- a) ano
- b) ne (*z jakého důvodu prosím?*)

.....  
.....

13) Pomáhá Vám v současné době partner s péčí o domácnost? (*možnost více odpovědí*)

A. ne

B. ano

- a) vykonává domácí práce ( úklid, vaření .....)
- b) stará se o práci kolem bytu, či domu (drobné úpravy a opravy)
- c) zajišťuje nákupy
- d) ekonomicky zajišťuje rodinu
- e) jiné (*prosím specifikujte*)

.....  
.....

14) Pomáhá Vám partner s péčí o děti? (*možnost více odpovědí*)

A. ne

B. ano

- a) pomáhá dítěti s přípravou do školy
- b) doprovází dítě na zájmové kroužky
- c) pomáhá s péčí o nemocné dítě
- d) jiné (*prosím specifikujte*)

.....  
.....

15) Co vy sama vidíte v současné době jako potřebnou pomoc a podporu od vašeho partnera, abyste se mohla věnovat své profesní kariéře?

.....  
.....  
.....

16) Byl by Váš partner ochotný využít možnost čerpání rodičovské dovolené?

- a) ano
- b) ne
- c) nepřemýšleli jsme o této možnosti

d) partner je na rodičovské dovolené

17) Stojíte o podporu ze strany rodičů, která Vám umožní věnovat se své profesní kariéře?

- a) ano
- b) ne (*z jakého důvodu prosím?*)

.....  
.....

18) Mají Vaši rodiče možnost podporovat Vás, aby jste se mohla věnovat Vaší profesní kariéře? (*možnost více odpovědí*)

A. ano

B. ne

- a) bydlí daleko od nás, nemají možnost dojíždění
- b) neumožňuje jim to jejich zdravotní stav
- c) neumožňuje jim to jejich finanční situace
- d) neumožňuje jim to jejich bytová situace
- e) už nežijí
- f) jiné (*prosím specifikujte*)

.....  
.....

19) Pokud možnost mají, jakou formou Vás podporují?

- a) finanční výpomoc
- b) materiální výpomoc
- c) pomoc s prací v domácnosti
- d) pomoc s péčí o děti

20) V čem spočívá pomoc Vašich rodičů v péči o děti?

- a) hlídání dětí o prázdninách
- b) hlídání dětí v době jejich nemoci
- c) vyzvedávání dětí ze školky, či školy
- d) jiné (*prosím specifikujte*)

.....  
.....

21) Co by Vám osobně nejvíce pomohlo ze strany rodičů ke sladění rodinného a profesního života?

.....  
.....  
.....

22) Máte možnost umístit Vaše děti do předškolního zařízení?

A. ano

- a) jesle
- b) mateřská školka

B. ne

- a) nevyhovuje mi otevírací doba
- b) v našem okolí se žádné předškolního zařízení nenachází
- c) jesle v našem okolí nepřijímají nové děti

23) Rozvíjíte si v současné době své znalosti potřebné k vašemu profesnímu růstu?

A. ne (*z jakého důvodu prosím?*)

.....  
.....

B. ano

- a) doplnění potřebného vzdělávání ( maturita, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání )
- b) navštěvování odborných seminářů
- c) navštěvování jazykových kurzů

24) Rozvíjela jste si během mateřské či rodičovské dovolené své znalosti a dovednosti potřebné k vašemu profesnímu růstu? (*možnost více odpovědí*)

A. ne (*z jakého důvodu prosím?*)

.....  
.....

B. ano

- a) doplnění potřebného vzdělávání ( maturita, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání )
- b) navštěvování odborných seminářů
- c) navštěvování jazykových kurzů
- d) jiné (*prosím specifikujte*):

25) Měla by jste v současné době zájem o práci při mateřské, či rodičovské dovolené?

- a) pracuji při rodičovské dovolené
- b) ano, měla bych zájem
- c) ne (*prosím z jakého důvodu?*)

.....

26) Z jakého důvodu by jste chtěla pracovat při mateřské či rodičovské dovolené?

- a) rozvoj profesního růstu
- b) nevyžiji z peněžité pomoci v mateřství
- c) nevyžiji z rodičovského příspěvku
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....  
.....

27) Za jakých podmínek by jste měla zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené

- a) flexibilní formy práce
- b) možnosti mimořádného pracovního volna
- c) možnosti dalšího profesního růstu
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....  
.....

e)

28) O jaké pracovní úvazky by jste měla v současné době zájem? *(možnost více odpovědí)*

- a) práce na částečný úvazek (kratší pracovní doba)
- b) práce z domova (tento typ práce umožňuje pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova)
- c) práce na dálku (tento typ práce je mimo pracoviště, kdy komunikace probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu)
- d) víkendová práce
- e) flexibilní pracovní doba (při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby)
- f) konto pracovní (tento typ práce představuje systém, který reaguje na sezónní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se mění.)
- g) sdílení pracovního místa (dva lidé se dělí o plný úvazek )
- h) jiné (*prosím specifikujte*):

.....  
.....

29) Umožnil by Vám zaměstnavatel v současné době některou z těchto forem pracovních úvazků? *(možnost více odpovědí)*

A. ano

- a) práce na částečný úvazek (kratší pracovní doba)
- b) práce z domova (tento typ práce umožňuje pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova)

- c) práce na dálku (tento typ práce je mimo pracoviště, kdy komunikace probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu)
- d) víkendová práce
- e) flexibilní pracovní doba (při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby)
- f) konto pracovní (tento typ práce představuje systém, který reaguje na sezónní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se mění.)
- g) sdílení pracovního místa (dva lidé se dělí o plný úvazek )
- h) jiné (*prosím specifikujte*):

.....

.....

.....

.....

B. ne

Příloha č. 2

Vážený respondente,

jmenuji se Renata Batíková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia oboru „Rehabilitační a psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory“ Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění toho dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem „Možnosti uplatnění matek s dětmi na trhu práce v souvislosti s jejich profesní kariérou“ .

Vaše odpovědi jsou anonymní a důvěrné. Jejich následné zpracování bude omezeno jen na vyhodnocení získaných údajů, data nebudou použita k jiným účelům. Předem Vám děkuji za ochotu, spolupráci a trpělivost při vyplňování dotazníku.

1. Jakým oborem se zabývá Vaše organizace?

- a) veřejná správa
- b) průmysl
- c) potravinářství
- d) školství
- e) zdravotnictví
- f) sociální služby
- g) zemědělství, lesnictví

2. Patří v současné době mezi Vaše zaměstnankyně matky s dětmi do deseti let věku?

- a) ano
- b) ne

3. Máte možnost zaměstnávat matky na mateřské či rodičovské dovolené?

- a) ano
- b) ne, (prosím uveďte důvod):

.....  
.....  
.....

4. Pokud možnost máte a Vaše provozní podmínky Vám to dovolují, zaměstnáváte matky na mateřské či rodičovské dovolené?

- a) ano
- b) ne (prosím uveďte důvod):

.....  
.....



5. Mají v současné době vaše zaměstnankyně zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?
- a) ano
  - b) ne
6. Pokud matky zájem projevují, za jakých podmínek? *(možno zaškrtnout více možností)*
- a) flexibilní formy práce
  - b) možnosti mimořádného pracovního volna
  - c) možnosti dalšího profesního růstu
  - d) jiné (prosím specifikujte)
- .....
- .....
7. Jaké formy pracovních úvazků jste schopni matkám poskytnout? *(možno zaškrtnout více možností)*
- a) práce na částečný úvazek
  - b) práce z domova
  - c) práce na dálku
  - d) sdílení pracovního místa více zaměstnanci
  - e) víkendová práce
  - f) flexibilní pracovní doba
  - g) konto pracovní doby
  - h) jiné ( prosím specifikujte):
- .....
- .....
8. Jakým způsobem podporujete profesní růst Vašich zaměstnankyň? *(možno zaškrtnout více možností)*
- A. nepodporuji
  - B. podporuji
- a) umožnění doplnění potřebného vzdělávání ( maturita, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání )
  - b) zajišťování odborných seminářů a školení
  - c) zajišťování jazykových kurzů
  - d) možnosti poznávání jiných pracovních oddělení v rámci organizace
  - e) možnosti stáží, či práce v zahraničí v rámci profese
  - f) jiné (prosím specifikujte):
- .....
- .....

9. Přispíváte, či plně hradíte výdaje Vašich zaměstnankyň spojené s jejich dalším profesním růstem?

- a) částečně přispíváme
- b) plně hradíme
- c) nepřispíváme, ani nehradíme (*Prosím uveďte důvod*):

.....  
.....  
.....

10. Na jaké činnosti spojené s profesním růstem vašich zaměstnankyň přispíváte?

*(možno zaškrtnout více možností)*

- a) odborné semináře a školení
- b) jazykové kurzy
- c) stáže, či práce v zahraničí v rámci profese
- d) jiné (prosím specifikujte):

.....  
.....

11. Poskytuje vaše organizace nějakou z forem hlídání malých dětí?

A. ne

B. ano

- a) jesle
- b) mateřská škola
- c) poskytujeme příspěvky na hlídání dětí jinou osobou, či institucí
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....  
.....