



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Nesnáze spojené s nástupem do zaměstnání po
rodičovské dovolené na Dačicku**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program:

SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Autor: Ilona Pešáková

Vedoucí práce: Mgr. Hana Francová, Ph.D.

České Budějovice 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „Nesnáze spojené s nástupem do zaměstnání po rodičovské dovolené na Dačicku“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 b 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, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2.5.2018

.....

Podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí práce Mgr. Haně Francové, Ph.D. za odborné vedení mé práce, za trpělivost a ochotu mě vést ke kvalitně provedené práci. Také bych chtěla poděkovat všem účastníkům mého výzkumu.

Nesnáze spojené s nástupem do zaměstnání po rodičovské dovolené na Dačicku

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na nesnáze, s kterými se potýkají ženy vracející se do zaměstnání po rodičovské dovolené. Jak obtížné je pro ně sladění péče o rodinu, domácnost a pracovní povinnosti. Hlavním cílem bylo zmapovat přístup zaměstnavatelů k ženám nastupujícím do práce po rodičovské dovolené. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části je v první kapitole popsána současná situace rodinné politiky – principy, systémy, koncepce a opatření. Druhá kapitola se týká rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku – podmínky nároku, délka, možnosti. Třetí kapitola pojednává o předškolní péči o dítě včetně druhů institucí, jejich náplně a kapacity. V další kapitole je přiblížena problematika zaměstnávání žen. Překážky, které musí ženy překonávat – nerovnost, diskriminace, genderové role. Poslední kapitola popisuje možnosti, kterými je možné zlepšit situaci v zaměstnávání žen a usnadnit jim tak začlenění na trh práce. Jaké opatření by mělo být ze strany státu, zaměstnavatelů a samotných žen.

V praktické části jsem se zaměřila na oba dílčí cíle formou kvalitativního výzkumu, a to metodou dotazování – polostrukturovaný rozhovor. Výběrový soubor byl vybírán metodou tzv. „sněhové koule“. V první části jsem sledovala přístup a ochotu šesti zaměstnavatelů z různých oblastí k vyjednávání se ženami vracejícími se po rodičovské dovolené. V druhé části jsem se zaměřila přímo na deset žen vracejících se z rodičovské dovolené na trh práce. S jakými problémy se setkávají při nástupu do zaměstnání, předškolních zařízení a celkově harmonizaci pracovního a rodinného života.

Analýzu jsem provedla prostřednictvím trsů (seskupením otázek do určitých oblastí) a odpovědí komunikačních partnerů a partnerek do kódů – k přehlednosti výsledků výzkumu.

Výzkumem bylo zjištěno, že určití zaměstnavatelé se snaží ženám usnadnit péči o dítě a veškeré povinnosti skloubit tak, aby žena vše zvládla. Vyplynulo, že ve výrobních či obchodních firmách jsou tyto možnosti omezené, větší množství flexibilních úvazků je spíše možné garantovat u administrativních pracovníků. Dalším nedostatkem je provozní doba ve školkách, kdy je těžké skloubit ji s pracovní dobou. Problémem u žen

je i zajištění hlídání dětí v době prázdnin nebo nemoci. Závěrem vyšlo také najevo, že ženy pocítují nedostatečnou podporu od státu a stát by se na tuto problematiku měl zaměřit. Výzkumem bylo také zjištěno, že ženy, které mají vyšší kvalifikaci, mají lepší možnosti v harmonizaci pracovního a rodinného života.

Klíčová slova:

rodinná politika; rodičovská dovolená; předškolní zařízení; trh práce; sladování péče a práce

Barriers For Successful Return To Work After Maternity Leave in Dačicko Region

Abstract

The thesis is focused on difficulties which women returning to work after maternity leave have to deal with. It is difficult for them to manage taking care of their families, household and work duties. The main aim has been to investigate the attitude of employers towards women coming back to work after their maternity leave.

In the first chapter of the theoretical part the current situation of family politics – principles, systems, conception and measures are described. The second chapter deals with maternity leave and maternity pay – the conditions of entitlement, length and options. The third chapter focuses on pre-school care including different types of institutions, their offers and capacity. In the next chapter the problems of female employment are introduced including the obstacles which women have to overcome such as inequality, discrimination and gender roles. The last chapter describes some suggestions which can improve the situation in female employment and make their integration back to job market easier.

The practical part of the thesis focuses on the goal through a qualitative research, using a method of questioning – semi structured interview. A representative sample of respondents was chosen by the snowball sampling method. Firstly, six employers from different fields and their approach towards women returning after maternity leave are observed. Secondly, there are shown cases of ten women returning from the maternity leave back to the job market and problems they have to deal with such as choosing pre-school institutions for their children and finding a balance between their career and family life.

The analysis is done via clusters (grouping questions into certain topics) and via answers of communication partners put in codes – to make the results of the research more organised.

The research shows that certain employers try to facilitate the child care and job responsibilities in favour of women so that it is possible to manage all their duties. It has been shown that this facilitation is limited in production or sales companies. Administrative jobs are able to guarantee more flexibility of employment contracts. Next obstacle is to balance opening times of nurseries with working hours of women.

Another problem is to secure a child care during school holidays or in case of illness. Finally, it is pointed out that the women in the study feel inadequate government support and they think government should focus more on this issue. The research has also found out that women with higher qualification have better options in finding a balance between their career and their family life.

Key words:

family policy; parental leave; pre-school facilities; labour market; custody and work harmonization

Obsah

ÚVOD	10
1 SOUČASNÝ STAV	11
1.1 Rodinná politika	11
1.1.1 Principy sociální politiky	12
1.1.2 Systémy rodinné politiky	13
1.1.3 Nástroje podpory rodin	13
1.1.4 Koncepce a opatření rodinné politiky	14
1.2 Rodičovská dovolená	15
1.2.1 Rodičovský příspěvek	16
1.2.2 Měsíční výše rodičovského příspěvku	16
1.3 Předškolní zařízení	17
1.3.1 Typy služeb péče o děti mladší tří let	18
1.3.2 Zařízení pro děti starší tří let	20
1.4 Trh práce	21
1.4.1 Žena – matka a zaměstnání	22
1.4.2 Ženy na trhu práce z hlediska rovného postavení	23
1.4.3 Gender – stereotypy, segmentace pracovního trhu	24
1.5 Podpora zaměstnanosti žen	25
1.5.1 Podpora žen ze strany zaměstnavatele	25
1.5.2 Podpora ze strany státu	27
1.5.3 Iniciativa ze strany samotných žen	28
1.6 Sladění (harmonizace) rodiny a práce	29
2 CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	31
3 METODIKA	32
3.1 Analýza a zpracování dat	33
3.2 Výzkumný soubor	33
3.3 Sběr dat	34
4 VÝSLEDKY	35
4.1 Charakteristiky komunikačních partnerů (zaměstnavatelé)	35
4.1.1 Výsledky výzkumu (zaměstnavatelé)	35
4.2 Charakteristiky komunikačních partnerek (žen vracejících se po rodičovské dovolené)	41
4.2.1 Výsledku výzkumu (žen vracejících se po rodičovské dovolené)	42

5 DISKUZE	49
6 ZÁVĚR.....	55
7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	57
8 SEZNAM ZKRATEK	61

ÚVOD

Ve své bakalářské práci jsem se věnovala tématu Nesnáze spojené s nástupem do zaměstnání po rodičovské dovolené na Dačicku. V době, kdy jsem se zamýšlela nad tématem bakalářské práce, jsem právě i já nastupovala do zaměstnání po rodičovské dovolené, proto mi byla tato oblast velice blízká. Zaměřila jsem se na ženy vracející se po rodičovské dovolené a na problémy, s kterými se potýkaly. Jak ochotní jim byli zaměstnavatelé upravit pracovní dobu, které ostatní možnosti úpravy pracovní náplně nabídli, jaký byl přístup k ženám. Zajímalo mě, jak samotné vnímaly toto období, s jakými problémy se potýkaly při harmonizaci pracovního a osobního života, rodičovství a jaké kroky podnikly pro minimalizaci těchto problémů.

Nesnáze spojené s nástupem do zaměstnání po rodičovské dovolené jsou dnes velice diskutované a aktuální téma. Každá žena jistě pocítila nějaké překážky nebo bariéry, které jí znepříjemňovaly nástup do zaměstnání. Doba, kdy žena byla pouze v roli matky pečovatelky a ženy v domácnosti, je ve většině domácností minulostí. V dnešní době má žena možnost seberealizace, vzdělávání, lepší pracovní pozice. To vše záleží na tom, jak hladce skloubí všechny sféry svého života. Velkým problémem je nedostačující kapacita zařízení předškolní péče a jejich nedostupnost (finanční, územní). Rodiče mají pouze omezené možnosti, co se týče zařazení dětí do instituce pečující o děti. S tím je samozřejmě provázaná i problematika sladění práce a péče o děti. Ženy se potýkají s bariérami plynoucí z malé nabídky pracovních pozic s upravenou pracovní dobou. Zaměstnavatelé nenabízejí v dostatečném počtu místa s flexibilní pracovní dobou, na částečný úvazek atd. Dalším nešvarem je také nerovnost v postavení žen a mužů na trhu práce, v pracovních pozicích, odměňování a celkovém přístupu zaměstnavatelů k nim.

V teoretické části jsem stručně definovala rodinnou politiku v České republice – principy, systémy, opatření atd., informace týkající se rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku. Popsala jsem typy předškolních zařízení a problematiku kolem nich. Dále jsem se zaměřila na překážky v začlenění žen na trhu práce, možnosti podpory ze strany státu, zaměstnavatelů a samotných žen. V závěru teoretické části jsem se snažila nastínit problematiku sladování pracovního života a péče o děti.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Rodinná politika

Dle Arnoldové (2016) je možné charakterizovat rodinnou politiku jako souhrn opatření a aktivit, jejichž účelem je podpora rodiny, které respektují autonomii a schopnosti rodin se samostatně rozhodovat. Rodinu, která je základním sociálním prvkem společnosti, a především nejstarší institucí lidstva, je možné popsat jako soužití rodičů a dětí, společně žijících a hospodařících partnerů, nebo minimálně jednoho rodiče s jedním dítětem (Duková et al., 2013).

Duková et al. (2013) uvádí, že nejdůležitější funkce rodiny jsou výchovné a sociální, které jiné instituty mohou zastoupit jen částečně, proto rodina jako základní jednotka společnosti je ve většině států světa podporována, a to formou politických opatření chránících rodinu. Arnoldová (2016) dále dodává, že rodinná politika je odvětvím sociální politiky a podporuje rodiny při výkonu jejich přirozených funkcí, neusiluje o přebírání jejich rolí a nezasahuje do vnitřního rodinného života.

Krebs et al. (2015) upozorňuje na vstup České republiky do EU, kdy se musela rodinná politika naší země v určitých směrech přizpůsobit politice EU a v souvislosti s tím upravit legislativu, systém sociálního zabezpečení a kupříkladu i politiku zaměstnanosti. Opravilová (2016) poukazuje na skutečnost, že rodinná politika je v kompetenci každého státu, že EU jen poskytuje témata do společné diskuze nad momentálními problémy, vypracovává doporučení a sleduje změny ve společnosti a reaguje na ně.

Dle Opravilové (2016) jsou opatření, kterými usiluje rodinná politika o podporu rodiny, tyto: porodné (jednorázová finanční pomoc), mateřská dovolená (peněžitá pomoc v mateřství před porodem a hned po porodu na celkovou dobu 14 týdnů, která by měla činit minimálně 67 % mzdy), otcovská dovolená (poskytuje se otci např. na 2 – 3 dny kolem porodu nebo po porodu na 2 – 4 týdny), rodičovská dovolená (určena oběma rodičům na péči o dítě po ukončení mateřské dovolené), rodinné dávky (přídavky na děti – univerzální nebo diferencované závislé na počtu nebo věku dětí a plošné dávky neúplným rodinám, dávky rodinám se zdravotně postiženým dítětem a jiné sociální příplatky), daňová politika (vztahující se k rodinám s dětmi – odečitatelné položky, zdanění příjmů a společné zdanění), služby (zařízení péče o děti až do 18 let dotovaná státem) a dávky pěstounské péče (příspěvky na péči o děti pro pěstouny).

Součástí rodinné politiky jsou obzvláště zdravotní a sociální služby, daňový systém, důchodové a dávkové systémy, předškolní péče, zaměstnanost, vzdělávání a školství, ale také bezpečnost a lidská práva. Prolíná se i do jiných odvětví, např. do resortu MPSV a MŠMT (Čermáková et al., 2017).

1.1.1 Principy sociální politiky

Sociální politika musí respektovat různá pravidla a zásady, které jsou nepostradatelné pro její fungování a následné hodnocení výsledků a činností: princip sociální spravedlnosti, princip solidarity, princip subsidiarity a participace. Krebs. et al. (2015) definuje základní principy, např. princip sociální spravedlnosti jako pravidla, podle kterých jsou občanům nebo sociálním skupinám rozdělovány příjmy, bohatství, předpoklady a životní příležitosti – vzdělávání a uplatnění se na trhu práce. Je ale důležité upozornit na to, že sociální spravedlnost je pojem relativní a je nutné na něj pohlížet z mnoha hledisek a přihlídnout k různým sociálním situacím. Princip sociální solidarity je podle Krebse et al. (2015) postaven na vzniku a rozdělování životních podmínek i prostředků lidí, skupin v zájmu sociální spravedlnosti nebo na základě ochoty podrobit se zájmům společnosti. Také solidarita není jednoznačný termín a je důležité vzít v potaz různá hlediska, např. vertikální hledisko (jedná se o tzv. solidaritu mezinárodní, státní, regionální, jednotlivců, rodin a domácností), horizontální (solidarita zdravých k nemocným, mezigenerační, bezdětných k rodinám s dětmi atd.), spontánní nebo dobrovolná solidarita (vzdání se na základě své vůle různých profitů v rámci ostatních), vynucená neboli nedobrovolná solidarita (ze strany státu formou daní a platbou pojistného). Krebs et al. (2015) doplňuje, že důležitý je i princip ekvivalence, který je protikladem solidarity a je možné ho popsat jako určitou odpovědnost člověka za svoji situaci a v případě nezdaru se sám o sebe postarat a nespoléhat se na stát, který zamezuje přílišné redistribuci financí. Princip subsidiarity je možné charakterizovat jako určitou odpovědnost ke společnosti, a to tak, že člověk využije všechny možné prostředky a pomůže si sám, poté požádá o pomoc svou rodinu a v případě nezdaru se teprve obrátí na stát. Posledním ze základních principů dle Krebse et al. (2015) je princip participace, jenž popisuje, že každý má své určité cíle, které se v rámci života snaží naplňovat s ohledem na schopnosti, možnosti a příležitosti. Jde ale o to spolupodílet se na utváření sociální politiky pro všechny za předpokladu, že budou informováni a vzděláni v této sféře.

1.1.2 Systémy rodinné politiky

V rámci rodinné politiky se setkáváme se čtyřmi základními systémy, které jsou ve světě uplatňovány. Krebs et al. (2015) je popisuje takto: Liberální systém je postaven na odpovědnosti občana za své rozhodnutí, garanci podpory ze strany státu pouze rodinám s nejnižšími příjmy a role státu je doplněna aktivitou nestátních subjektů. Konzervativní (sociálně tržní) systém předpokládá, že potřeby rodin jsou uspokojovány na základě pracovních zásluh a státní podpora je poskytována pomocí testování příjmů rodiny a uznané minimální úrovně jednotlivých potřeb. Univerzalistický systém je založen na podpoře prakticky všem, bez ohledu na to, zda to rodina potřebuje, a na výrazné redistribuci s hlavní úlohou státu a potlačení nestátních subjektů. Krebs et al., (2015) dodává, že uvedené systémy jsou pouze modelové a volba konkrétní rodinné politiky je kombinace prvků těchto systému, kdy při výběru je rozhodující, které součásti jsou v politice státu dominantní.

V České republice se rodinná politika přibližuje nejvíce Univerzalistickému systému, který je popsán výše, s ohledem na určité prvky převzaté z jiných systému zaměřených na sociální politiku státu (Duková et al., 2013).

1.1.3 Nástroje podpory rodin

Nástroje podpory rodin vycházejí především ze zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, kde je hlavním východiskem pro posílení příjmu rodin výše životního minima. Míra určité dávky státní sociální podpory je odvozena od diferenciovaného násobku životního minima.

Dle Krebse et al. (2015) je podpora rodiny realizována přímo nebo nepřímo. Přímá podpora je poskytování základních dávek. O tyto dávky musí občan zažádat na příslušném Úřadu práce. Mezi dávky, bez ohledu na příjem, patří: dávky pěstounské péče, rodičovský příspěvek a pohřebné. Ostatní dávky jsou již testované (závisí na příjmu rodin): porodné, přídavek na dítě, příspěvek na bydlení. Nepřímá podpora je postavena na odčitatelných položkách daně z příjmu – přímé daně (pouze pro plátce daně), mezi které patří: sleva na dani na vyživované dítě, nezdanitelná roční částka na manželku – nemá-li vlastní příjem, pevná roční částka na poplatky za děti ve školkách.

1.1.4 Koncepce a opatření rodinné politiky

Z výzkumu v rámci Koncepce rodinné politiky dle Čermákové et al. (2017), při kterém bylo dotazováno obyvatelstvo České republiky, vyplývá, že by se stát měl zaměřit především na větší množství předškolních zařízení, nižší daňové zatížení, výhodnější podmínky bydlení pro rodiny, opatření napomáhající k větší nabídce flexibilních pracovních dob, novomanželské půjčky. Z dotazovaných lidí bylo 42 % nespokojeno s dosavadní rodinnou politikou. Na základě Koncepce rodinné politiky byly již započaty určité kroky, které by měly vést k nápravě a zlepšení situace. Některé se zatím realizují, jiné jsou schválené, a další jsou v legislativním procesu.

MPSV (2017) vypracovalo Opatření ke koncepci rodinné politiky, ve kterém se zaměřilo na důležité aspekty s vlivem na rodinu a její fungování ve společnosti v osmi bodech. Opatření se orientuje na předškolní péči (navrženo spuštění Systémového projektu Mikrojesle, ve kterém byl předpoklad vytvoření 68 míst po celé České republice, a rozšíření péče prostřednictvím zavedení dětských skupin a garancí od roku 2020, místa pro dvouleté děti v mateřské škole). Podporu je možné sledovat i v zapojení otce do péče (díky poporodní dovolené trvající jeden týden v šestinedělí s nárokem na 70 % denního vyměřovacího základu). Nejvíce obsáhla je kapitola týkající se finanční podpory rodinám, a to různými formami:

- školkovné – sleva na dani,
- vyšší porodné – i na druhé dítě s podmínkou příjmu nepřesahujícího 2,7násobek životního minima,
- zásadní navýšení daňových slev na dítě,
- dlouhodobé ošetřovné – na dobu max. 3 měsíců za 60 % denního vyměřovacího základu,
- novela státní sociální podpory – čerpání rodičovského příspěvku rychleji, např. možnost vyčerpat už za 7 měsíců,
- zvýšení přídavků na děti podmíněné příjmem nepřevyšující nově 2,7násobek životního minima.

Důležitá je i podpora neziskových organizací a samosprávy, zavádění inovací formou podpor projektů, které budou systémové, např. podpora ve sladění pracovního a rodinného života na úrovni, Projekt 22 % k rovnosti – srovnání rozdílu v odměňování

žen oproti mužům a Dotační titul Rodina a Obec přátelská k rodinám MPSV (2017). V rámci Opatření ke koncepci rodinné politiky, pokud budou schválena, bude nutné novelizovat i zákoník práce. Z novely vyplyne povinnost pro zaměstnavatele uvádět písemně, proč nebylo možné zaměstnanci umožnit pružné rozvržení pracovní doby. V zákoně o sociálním bydlení bude zakotvena podpora vzniku sociálních bytů, které zamezí odkládání rodičovství z důvodu nevyhovujícího bydlení nebo zatížení rodinných rozpočtů. Dále i diferenciací pojistného prostřednictvím zavedení rozdílné sazby na sociálním zabezpečení s přihlédnutím k počtu nezaopatřených dětí a také zálohové výživné.

Opravilová (2016) uvádí, že problémy, se kterými se státy potýkají a mají vliv na rodinnou politiku, jsou vyšší věk matek prvorodiček, vysoká rozvodovost, zvyšující se počet dětí narozených do nemanželského svazku, změny rodičovského chování, kritika prosazování rovného přístupu na trhu práce žen a mužů a konzervativní přístup k institucionální výchově v raném věku. Její mínění potvrzuje i Čermáková et al. (2017), podle které byly v letošním roce označeny za rizikové faktory, které mají veliký vliv na rodinnou politiku, tyto: zakládání rodin v pozdějším věku, nízká plodnost, nižší porodnost, bezdětnost, stárnutí populace, změna struktury rodin (vysoká rozvodovost, nízká sňatečnost), zaměstnanost žen (menší platy než muži, rodičovství a přerušování kariéry, práce v oborech s nižší odměnou), relativní chudoba rodin s dětmi, vysoké výdaje za bydlení pro rodiny atd.

Stále se potvrzuje, že česká veřejnost upřednostňuje rodinné dávky před ostatními nástroji rodinné politiky. Péče o dítě v raném věku je finančně nákladná a rodina je závislá na prostředcích od státu, které doplňuje pouze příjmem druhého z rodičů. Lze říci, že je nutné zvýhodnit rodiny s dětmi, které vychovávají novou generaci, před bezdětnými páry. Je nutné vnést rodinám myšlenku, že stát se o ně zajímá a není mu lhostejná budoucnost rodin vychovávajících děti (Mitchell, 2010).

1.2 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout na zaměstnancovu žádost rodičovskou dovolenou na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Ta je poskytována matce dítěte po skončení mateřské dovolené (pokud na ni měla nárok) a otci od narození dítěte v rozsahu, o který zažádají, nejdéle však do třech let věku dítěte. V souvislosti s rodičovskou dovolenou vyplývají pro zaměstnavatele a rodiče

určitá práva a povinnosti (Podnikatel CZ, 2017), kdy zaměstnavatel musí zaměstnanci držet místo, nemusí ale na pozici, kterou zaměstnanec vykonával před nástupem na rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec může nastoupit zpět do zaměstnání i dříve, ale musí o to písemně zažádat zaměstnavatele, ten však s tímto musí souhlasit. Rodičovská dovolená se nemusí krýt s dobou vypláčení rodičovského příspěvku, ten je možné pobírat až do 4 let věku dítěte. Je také možné, aby zaměstnanec zůstal doma až do 4 let věku dítěte – musí požádat zaměstnavatele, ten tomu může vyhovět a držet dále místo zaměstnanci, ale také nemusí. V České republice je rodičovská dovolená nejdelší ze všech států EU.

1.2.1 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je součástí státní sociální podpory, patří mezi netestované dávky, to znamená, že příjem nemá vliv na to, zda rodič má nárok na výplatu, nebo nemá, je určena rodičům, aby pečovali o dítě osobně a celodenně, většinou místo zaměstnání (Vybíhal et al., 2017). Dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, má nárok na rodičovský příspěvek ten rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě až do výše vyčerpání příspěvku 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Rodič si může zvolit délku i výši pobíraného příspěvku. Jedna z podmínek je, že dítě mladší 2 let navštíví jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozmezí nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, dále definuje, že dítě může navštívit léčebně rehabilitační zařízení, jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení v rozsahu nepřesahujícím 4 hodiny denně. Zdravotně postižené dítě může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně. Pokud jsou rodiče dítěte závislí na pomoci jiné osoby ve III. nebo IV. stupni, může dítě navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Od 2 let věku dítěte není docházka do zařízení omezena. Pokud se v průběhu čerpání narodí další dítě, nárok na rodičovský příspěvek pro starší dítě zaniká.

1.2.2 Měsíční výše rodičovského příspěvku

Od 1.1. 2018 se díky novele zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, mění doba čerpání rodičovského příspěvku – částku 220 000 Kč lze vyčerpat rychleji

než v minulosti. Dle MPSV (2018) se možnosti a podmínky rodičovského příspěvku mění takto:

- 1) Horní hranice čerpání rodičovského příspěvku již není omezena maximální výší 11 500 Kč za měsíc, nyní je možnost čerpání dávky až v částce 32 640 Kč (odpovídající peněžité pomoci v mateřství). Tuto možnost mohou využít rodiče s vyššími příjmy k rychlejšímu vyčerpání příspěvku.
- 2) Osoba, která dříve neměla nárok na peněžitou pomoc v mateřství (studenti, nezaměstnaní, OSVČ bez nemocenského pojištění), musela čerpat rodičovský příspěvek v pevných částkách a nemohla si zvolit délku čerpání, automaticky pobírala rodičovský příspěvek do čtyř let věku dítěte. Nyní může volit do maximální výše 7 600 Kč za měsíc, a zkrátit tak dobu na tři roky.
- 3) Rodičům, kterým se narodili dvojčata nebo vícčata, mají nově možnost čerpat vyšší celkovou částku rodičovského příspěvku. Namísto dřívějších 220 000 Kč se nyní jedná o částku 330 000 Kč. Tato možnost se týká i rodičů dětí narozených před touto novelou, podmínkou ale je podání nové žádosti o rodičovský příspěvek.
- 4) Všichni příjemci rodičovského příspěvku mohou volit výši čerpání kdykoli od 1. ledna 2018 bez ohledu na to, kdy měnily výši čerpání rodičovského příspěvku naposledy. Jakmile výši čerpání rodičovského příspěvku změní, bude platit stejné pravidlo jako dříve, a to měnit jednou za tři měsíce.
- 5) Nabídka změny volby rodičovského příspěvku se týká všech rodičů, i těch, kteří se stali rodiči před účinností novely zákona, musí ale splnit podmínku nároku na příspěvek.

1.3 Předškolní zařízení

Oprailová (2016) píše v souvislosti s předškolními zařízeními, jinak řečeno institucionální výchovou dítěte, že můžeme hovořit o dvou rovinách problémů – pedagogickém, a především sociálně politickém. Čermáková et al. (2017) uvádí jako hlavní problém malou kapacitu a kvalitu školských zařízení, které by odpovídaly přáním rodičů a byly pro ně finančně dostupné. Tyto nedostatky v malé nabídce služeb péče o děti v České republice kritizuje i Evropská komise. K nutnosti navýšení počtu míst ve školních zařízeních dochází důsledkem změn ve společnosti a jejímu vývoji, díky kterému se mění životní styl, zvyšují se nároky na pracovní činnost, a s tím spojené

nesnáze. Rodiny se zmenšují, stoupá rozvodovost, klesá porodnost a rodiny jsou nestabilní. Institucionální výchova mladších dětí by se měla rozšiřovat a stávat dostupnější s ohledem na odbornou péči o děti, ale také k rodičům, kteří jsou nuceni nároky společnosti a trhu práce umisťovat potomky do těchto zařízení. Ti jsou závislí na pomoci těchto institucí, jelikož poté mají příležitost být zaměstnáni oba, žena má možnost rovnocenného postavení a seberealizace. Opravilová (2016) doplňuje další aspekt, který má vliv na nutnost rozšíření poskytovaných služeb v souvislosti s institucionální výchovou, a to s ohledem na ekonomickou stránku rodiny, kdy jsou dnes některé matky nucené volit variantu dvouleté rodičovské dovolené a musí hledat možnosti péče o jejich potomka v době, kdy jsou v zaměstnání. Bohužel v současnosti matka mnoho možností nemá, podpora institucionálních zařízení pro děti mladší tří let je v České republice nedostačující z hlediska odborného, ale především z hlediska kapacitního.

1.3.1 Typy služeb péče o děti mladší tří let

V České republice fungují různé typy institucí poskytující péči o malé děti. Ty nejznámější a nejvíce využívané jsou:

Mikrojesle – jedná se o finančně dostupnou a kvalitní službu pro rodiče nejmenších dětí. Podmínkou je, že jedna osoba pečuje o maximálně čtyři děti v rozmezí od 6 měsíců do 4 let věku dítěte. Důležité je zajistit individuální přístup. Mikrojesle jsou provozované v pracovních dnech a na minimálně 8 hodin denně. Zřizovatelem může být obec, nezisková organizace, právnické osoby vykonávající činnost škol a školských zařízení a příspěvkové organizace. Ministerstvo práce a sociálních věcí umožnilo díky podpoře z Operačního programu Zaměstnanost v letošním roce vznik 72 mikrojeslí. Bylo uvolněno více než 133 milionu korun (Sociální politika a práce, 2/2017).

Jesle – od roku 2013 jsou většinou zřizovateli jeslí obce, které je provozují, na základě potřeb území a zcela podle svého uvážení, jelikož náklady jsou hrazené z jejich rozpočtu, nemají nárok na dotace od státu. V souvislosti s tím také obce nemají povinnost zřizovat tato zařízení. Mají právo stanovit poplatky od rodičů v různé částce nebo v plné výši (Opravilová, 2016).

Soukromá zařízení – tato zařízení jsou provozována na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jde o živnost vázanou – „Péče o dítě do tří let

v denním režimu“, je definována jako individuální výchovná péče denní nebo celotýdenní. Poskytovatel si sám určí výši úhrady za pobyt v tomto zařízení. Kvalifikace pracovníků je bohužel stanovena velice obecně a není blíže specifikována (Opravilová, 2016).

Služby typu „baby sitting“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, je to volná živnost – „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ – definována je jako služba k zajištění chodu domácnosti, denní péče o děti starší tří let a občasné hlídání dětí mladších tří let. Výhodou může být, že je dítě v domácím prostředí, které je mu známo. Tyto služby jsou ale nákladné a může si je dovolit jen malé procento rodin (Opravilová, 2016).

Dětské skupiny – jde o nově prosazenou formu, hlídací služba v dětské skupině. Vznikla z iniciativy Ministerstva práce a sociálních věcí na podporu cenově dostupné péče o děti od jednoho roku do nástupu školní docházky. Tento typ předškolního zařízení je ale kritizován, jelikož není jisté, jak moc bude naplňována profesionalita a kvalifikace osob pečujících o děti. Doporučuje se také, aby děti navštěvovaly dětské skupiny pouze do 4 let věku, protože jsou především pečovatelské, ne vzdělávací instituce. Maximální počet dětí je 24, ale většinou jsou skupiny s méně než 12 dětmi. Je to ale jedna z možností umístění dítěte mladšího tří let. Ministerstvo práce a sociálních věcí pokračuje v letošním roce s podporou zřízení dětské skupiny podnikové nebo veřejné díky Operačnímu programu Zaměstnanost. Je vyčleněno 1,4 miliardy Kč na vybudování a provoz těchto institucí, které pomohou pracujícím rodičům. Žádat mohou obce, kraje, školy, firmy, nestátní neziskové organizace nebo OSVČ (Sociální politika a práce, 10/2017).

Mateřské školy – na základě pomoci rodičům je nyní jedna z možností umístění dítěte od druhého roku věku do mateřské školy, bohužel s tím ale souvisí mnoho problémů. Kapacita školek je nedostačující, dvouleté děti vyžadují jiný přístup z hlediska vývojové zvláštnosti, je nutná úprava prostor, potřeba snížení počtu dětí a posílení personálu. Ke zlepšení podmínek pro začlenění dětí mladších tří let do mateřských škol budou nutné vysoké finanční investice ze státního rozpočtu (Opravilová, 2016).

1.3.2 Zařízení pro děti starší tří let

Mateřské školy – jsou zřizovány k doplnění nenahraditelné rodinné výchovy. Dítěti je zde poskytnuta odborná péče, která podpoří a nastartuje následné vzdělávání. Docházka je nepovinná, s určitým poplatkem, ale i přesto rodiči žádaná. Poplatek je v regionech rozdílný, pohybuje se v řádu stokorun plus úhrada za stravné. V posledním roce před nástupem na základní školu je povinná a bezplatná. Nevýhodou je, že ve třídě může být na jednu učitelku až 28 dětí, pracovní doba je omezena, je nutná vlastní doprava do zařízení (Oprailová, 2016).

V dačickém regionu bylo ve školním roce 2016/2017 v provozu 12 mateřských škol, ve kterých bylo možné umístit dítě celkově do 32 tříd s kapacitou 647 dětí (Dačice, 2017). Je jasné, že kapacita školek není dostačující, proto se vedení města rozhodlo požádat o dotace z Integrovaného regionálního operačního programu a podpořit rodiče výstavbou nové školky. Tato dotace jim byla přislíbena v částce 50 miliónů korun. Mateřská škola by již ve školním roce 2018/2019 měla fungovat. Bude možné zde umístit až 96 dětí ve 4 třídách a je samozřejmě i myšleno na umístění dětí mladších tří let do tohoto předškolního zařízení, což bude jistě chvályhodné (Dačice, 2017).

Firemní školky – jsou zřizované zaměstnavateli na základě školského zákona č. 472/2011 Sb., který byl novelizován. Na základě zákona č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání, je možné zřídit dva typy firemních školek podle toho, o kterou činnost jde. V případě, že je činnost vázaná – „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ – požadavkem jsou přísné dodržování prostorových a hygienických norem, nebo činnost volná – „Mimoškolní výchova a vzdělání“. Předností je, že je možné umístit do firemní školky i dítě mladší tří let, je nutné mít vzdělávací program a kvalifikované předškolní pedagogy. Nejedná se pouze o hlídání dětí. Zaměstnavatel může možnost umístění dítěte do firemní školky využít jako benefit pro své zaměstnance. Podmínky přijetí si určuje sám provozovatel, nejdůležitější z nich asi je, že přednost mají děti zaměstnanců (Kuchařová, Psychlová, 2014).

Lesní mateřská školka – jde o formu předškolní péče zaměřené na splynutí dětí s přírodou. Mají určité zázemí, ale většinu času tráví především v přírodě (v lese, na louce, zahradě lesní školky). Jsou zařazené do předškolního programu MŠMT a splňují veškeré jeho požadavky (Kuchařová, Psychlová, 2014).

Soukromé mateřské školy – další volbou rodičů může být i soukromá mateřská škola. V tomto případě musí brát v potaz mnoho hledisek. Výhodou soukromých škol je, že rodiče mohou vybírat podle bydliště nebo zaměstnání a dostupnosti školy. Dále více vycházejí vstříc rodičům, ať již úpravou pracovní doby podle zaměstnání rodičů, tak tím, že i sváží a rozváží děti do domovů. Mají také pestrou nabídku nadstandardních aktivit pro rozvoj dítěte, vybavení školy, menší počet dětí ve třídě a vyšší počet osob starajících se o děti. Samozřejmě s nabízenými službami a nadstandardy je zohledněn i poplatek za umístění dítěte v soukromém zařízení, který se pohybuje v řádu tisíců korun a jeho hranice není omezena. V České republice se dělí tato zařízení na dva typy, a to soukromé školy, které vznikly na základě živnostenského zákona, ale nejsou vedeny v rejstříku škol a školských zařízení. V souvislosti s tím nemusí dodržovat povinnosti vyplývající ze školského zákona. Pracovníci nemusí mít předepsanou kvalifikaci, nejsou zde přísná hygienická nařízení a nemusí mít vypracovaný vzdělávací program respektující požadavky na mateřské školy. Druhým typem jsou soukromé školy, které již jsou zapsány v rejstříku škol a školských zařízení, které musí provozovat školku podle předepsaných pravidel. Kupříkladu mít kvalifikované předškolní pedagogy, dodržovat přísná hygienická pravidla a odborně vést děti na základě vzdělávacího programu (Opravilová, 2016).

1.4 Trh práce

Buriánek (2008) popisuje trh práce jako různorodý, který je možné členit z mnoha hledisek, například na sektor primární, do kterého můžeme zařadit práci v lesnictví, zemědělství, při těžbě surovin. Sekundární sektor zahrnuje průmysl, výrobu zboží a produktů. Terciální sektor je typický rozvojem služeb (volným časem a obchodem). Krebs et al. (2015) uvádí, že na trhu práce se střetává nabídka a poptávka po pracovní síle za cenu (mzdu). Na jedné straně poptávající zaměstnavatelé a na druhé nabídka pracovních sil lidí. Od trhu práce se očekává zabezpečení potřebnou pracovní silou v určité struktuře (vzdělanost, profese, věk, obor) a odpovídajícími prostředky (mzda, seberealizace, sociální pozice). Buriánek (2008) ještě doplňuje, že práce nezajišťuje jen reprodukci rodiny nebo život člověka, podílí se také na sociální struktuře společnosti a kultuře. Je nezbytná nejen ekonomicky, fyzicky, ale má i psychologický význam. Dále má pozitivní dopad prostřednictvím pocitu dobře odvedené práce, z dobrého výsledku nebo i mírou seberealizace.

1.4.1 Žena – matka a zaměstnání

Ženy s dětmi v předškolním a školním věku patří k rizikovým skupinám nezaměstnaných, které jsou ohroženy více než ostatní skupiny ztrátou zaměstnání a předurčeny k dlouhodobé a opakovatelné nezaměstnanosti, jak uvádí Buchtová a kol. (2002). Potřebují větší podporu psychologického a profesního poradenství. Zaměstnavatelé upřednostňují muže, jelikož podle nich nejsou tolik zatíženi starostmi o domácnost a jsou více mobilní. Profesní dráha žen v porovnání s muži je kratší s ohledem na její rodičovství, jelikož ženy více upřednostňují sociální aspekty, kterými je možné chápat důležitost např. dobrých vztahů na pracovišti, s nadřazeným a roli rodiče. Rodičovstvím jsou také omezené kvalitou a mírou vzdělání. Na základě Studie DIVERZITA (2016) bylo konstatováno, že s dlouhodobým problémem zaměstnatelnosti se potýkají ženy s dětmi v předškolním věku, kvůli vlivem rodičovství a rodičovské dovolené, která je nejdělsí z celé Evropy. Pokud se nebudou podnikat kroky pro zmírnění tohoto trendu, bude mít tendence vzrůstající podíl na nezaměstnanosti žen. Matky jsou mimo pracovní trh dlouhou dobu, která má dopad na zaměstnavatele, pracovní trh, společnost, a především na ženy samotné. Tento trend potvrzují i dlouhodobé průzkumy, kdy pouze 50 % matek se vrací po rodičovské dovolené ke svému původnímu zaměstnavateli. Délka rodičovské dovolené není jediný důvod zaměstnanosti žen po jejím ukončení. Nemalý vliv mají i nedohody se zaměstnavateli na pracovním úvazku, skloubení rodičovské a pracovní dráhy a také nízká dostupnost péče o malé děti – předškolní zařízení. Dytrt (2014) dále dodává, že skutečnosti, že matky malých dětí jsou do jisté míry špatně zaměstnatelné, si všimli již i firmy, které usilují o úspěšné fungování na trhu práce. Česká republika se potýká se dvěma aspekty ovlivňující ekonomiku země. Jedním hlediskem je odchod kvalifikovaných osob do zahraničí – odliv mozků, a dalším demografické stárnutí populace. Tento ukazatel nám naznačuje, že klesá podíl skupiny lidí v produktivním věku oproti lidem v důchodovém věku. Nedostatek lidí v produktivním věku je nutné změnit, jelikož tím je ohrožen ekonomický vývoj a ekonomický růst nejen v České republice, ale v celé EU. Proto je nutné se zaměřit na skupiny produktivního věku, které jsou opomíjené, a to jsou ženy po rodičovské dovolené. Ty je možné chápat jako rezervy produktivní skupiny, na jejichž podporu a začlenění se na trhu práce by se měla každá země zaměřit, aby bylo překonáno demografické stárnutí populace. Především u kvalifikovaných žen upozorňuje Evropská komise na nevyužití potenciálu, který by

napomohl hospodářskému růstu. I Weisshaar (2018) upozorňuje na fakt, že s ohledem na rodičovství, kdy je upřednostněna rodina před kariérou, dochází k výpadku z trhu práce, který sebou nese následky v podobě problému se zaměstnaností.

1.4.2 Ženy na trhu práce z hlediska rovného postavení

Principem rovného postavení je možné chápat rovné šance v uplatnění práv a k životnímu uspokojení. Každý by měl mít příznivé podmínky k rozvoji svých schopností, k rozhodování bez limitů vymezených genderovými rolemi a možnost využít příležitosti. Hlavním předpokladem k rovnému postavení mezi ženami a muži je možnost přístupu k zaměstnání, vzdělání a k veřejné moci. Přestože je současná společnost považována za civilizovanou, stále se setkáváme s tradičním vymezením rolí žen a mužů podle Zahájení podnikání (2013). Maříková et al. (2012) vysvětluje celou situaci tak, že v tradičním modelu společnosti je za živitele považován muž, který zaopatřuje členy své rodiny, jedná se o jednopříjmový zdroj a tím pádem rozhoduje i o přerozdělení financí. Žena zaujímá místo pečovatelky, která se stará o chod domácnosti a péči o děti, proto je rodina odkázaná na otce, který ale může vlivem nepříznivých situací ztratit tuto pozici – může přijít o práci, nést trvalé následky zranění nebo zemřít. Z tohoto důvodu se přistoupilo k tomu, aby se i žena zapojila do pracovního procesu a podílela se na zlepšení finanční situace, ale bohužel její příjem byl považován pouze jako doplňující a hlavním příjmem byl stále plat muže. Dnes je bohudík možné sledovat, že tento model ustupuje a mnoho žen je díky své kvalifikaci a nasazení schopno zajistit hlavní příjem rodiny oproti muži. Vybíhal et al. (2017) popisuje rovné postavení žen v zaměstnání týkající se rovného přístupu k pracovním podmínkám k odbornému vzdělání, zaměstnání a k srovnatelným odměnám za vykonanou práci. Rovné příležitosti upravuje v zaměstnání zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákoník práce č. 262/2006 Sb., kde je mimo jiné upraveno rovné zacházení, srovnatelné odměňování a pracovní podmínky, které musí zaměstnavatel dodržovat při styku s uchazeči o zaměstnání a lidmi v zaměstnaneckém poměru. Rovné postavení řeší i antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, který upravuje diskriminaci zaměstnanců z důvodu: přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, pronásledování, sexuálního obtěžování, navádění a pokynům k diskriminaci. Ve studii Zahájení podnikání (2013) je upozorňováno na to, že i přes veškeré zákony, které by měly být

závazné a platné, stále dochází na pracovištích k nerovnému zacházení se ženami. Arena (2017) poukazuje na to, že prioritou sociálních práv v EU je rovné postavení mužů a žen, kterého lze docílit pouze sladěním pracovního a soukromého života podporou mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, s vizí zamezení nerovností, a zaručit rovnost příležitostí a podporu ženám na trhu práce.

1.4.3 Gender – stereotypy, segmentace pracovního trhu

Dle Valdové (2006) byla od pradávna v ženách spatřována pouze role matky a pečovatelky, v minulém století docházelo k situacím, kdy ženy musely bojovat o právo na práci a vzdělání. Genderové role jsou lidem vštěpovány již od malička. Mužům je určován sektor veřejný a ženám soukromý. Genderové stereotypy jsou přenášeny i do zaměstnání a zaměstnavatelé na ně reagují jiným chováním k ženám než k mužům. Seberealizace žen v profesní sféře je ovlivněna osmi i vícehodinovými směnami a pětidenním cyklem, který mluví ve prospěch mužů. Zaměstnavatelé mají mylné představy o vlastnostech, schopnostech žen a zpochybňují jejich kompetence. Důsledkem toho předpokládají, že budou mít vyšší absenci v zaměstnání díky péči o děti, nižší kvalifikaci, nižší stabilitu, budou neprůbojné, nedokáží něco prosadit a nezískají si autoritu. Dle Lutherové et al. (2017) dochází vlivem rodičovství a péče o dítě k nerovnému postavení mezi ženami a muži, kteří jsou díky tomu upřednostňováni před ženami. Ve studii DIVERZITA (2016) byl zmíněn i mylný názor, že žena není dostatečně motivována, netouží po seberealizaci a finanční nezávislosti, jelikož pro ženu je důležité především ekonomické hledisko a rodičovství. Zaměstnavatelé považují ženy za rizikové osoby s ohledem na potenciální rodičovství, při kterém nebudou schopny skloubit rodinný a pracovní život, a také zde bude riziko, že bude určité období na rodičovské dovolené. Valdová (2006) chápe Genderovou segmentaci trhu práce jako strukturu pracovního zařazení podle pohlaví, která vyjadřuje, v jakém poměru jsou ženy a muži zastoupeni v určitých pracovních pozicích, odvětvích a povolání. Dělí se na horizontální, kde dochází k feminizaci pozic, které jsou pak charakteristické jako typicky ženské, vyznačují se nižší mzdou, nevyžaduje se vysoká kvalifikace, práce je jednotvárná, nemá dostatečnou prestiž a nízkým zájmem ze strany mužů o dané místo či obor. Vertikální segmentace je problematičtější, protože na vyšších pozicích jsou zaměstnání muži a na nižších ženy, i přesto, že je to ženský obor. Studie Zahájení podnikání (2013) doplňuje, že s nerovností v přístupu k ženám se

setkáváme i při přijímacím řízení, ženám jsou stále kladeny otázky týkající se rodičovství a plánování rodiny. Jsou považovány za nekvalitní pracovní sílu, která nebude schopna skloubit rodinu a práci, nebude flexibilní a nebude mít pracovní nasazení jako muž.

Další kapitolou, která je určitě důležitá, je i odměňování. Sledujeme rozdíly v hrubých mzdách mužů a žen, kdy jsou samozřejmě muži zvýhodněni i přesto, že vysokoškolsky vzdělaných žen stále přibývá také v oborech typicky mužských. Možnost vedení a pracovního postupu je problematická. Pokud žena usiluje o povýšení, musí prokázat vyšší kvalifikaci a pracovní nasazení oproti muži. Je prokazatelné, že na vyšších pozicích stále vedou muži, kteří vyjadřují určitou sounáležitost mužů s muži, kteří již na vyšších pozicích jsou (Valdrová, 2006).

1.5 Podpora zaměstnanosti žen

1.5.1 Podpora žen ze strany zaměstnavatele

Simionca (2016) připomíná důležitost zaměstnavatelů, kteří jsou vlivnými prvky ve sladění rodiny a práce, a díky jejich podpoře je v silách žen se přizpůsobit a vše zvládnout. Ti by měli reagovat na problémy zaměstnavatelnosti žen a pomoci jim se začlenit a využít tak jejich potenciál. Studie Zahájení podnikání (2013) upozorňuje na fakt, že v České republice se bohužel veliké podpory ze strany některých zaměstnavatelů nedostává, rodinný život zaměstnanců je nezajímá a odmítají ho akceptovat. Požadují, aby se naopak zaměstnanec přizpůsobil pracovní době, pracovnímu nasazení, doplňoval si vzdělání a plnil povinnosti podle potřeb a nároků zaměstnavatele. Někteří zaměstnavatelé určitým způsobem ignorují funkci rodiče, hlavně ženy, to je ale možné chápat jako skrytou diskriminaci. Ti zaměstnavatelé, kteří si uvědomují problematiku nároků na ženy ve sladění pracovního života a péče o rodinu, mají různé možnosti pomoci rodičům. Mohou zabezpečit péči o dítě, a to formou zřízení firemní školky – viz kapitola Předškolní zařízení. Sirovátka a Hora (2008) spatřují nejzásadnější pomoc a podporu úpravou pracovní doby a nabídkou různých alternativ zaměstnaneckého poměru. Možností flexibilní pracovní doby je celá řada. Například zkrátit pracovní dobu ve prospěch péče o dítě (sdílené pracovní místo, částečný úvazek) nebo pracovní dobu lépe rozvrhnout (pružná pracovní doba) a práci uzpůsobit tak, aby jí bylo možné vykonávat částečně i doma. K úpravám pracovní doby

se řadí i nevýhodné formy, a to je druh práce vykonávané po večerech, ve svátcích a o víkendech.

Dle Sirovátky a Hory (2008) může zaměstnavatel nabídnout tyto alternativy zaměstnaneckého poměru:

Částečný úvazek – zastoupení podílu částečných úvazků v České republice ve srovnání s ostatními státy EU je nízké. Ženy pocítují nedostatek těchto pracovních úvazků a setkávají se s neochotou poskytovat tuto formu pracovní pozice. Využívají ho především ženy, aby mohly úspěšně sladit rodinný a pracovní život. Samozřejmě částečný úvazek je finančně méně ohodnocen, neposkytuje dostatečný nárok na zaměstnanecké výhody, a i pracovněprávní ochranu. Zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců nemají problémy s touto formou zaměstnání, firmy s větším počtem už mírné problémy pocítují. Je pro ně hůře proveditelné zastoupit pracovníka například při směnném provozu.

Pružná pracovní doba – je pro zaměstnavatele nejvíce výhodná. Přesně vědí, který den v týdnu v jakém čase budou zaměstnanci pracovat a mohou tuto informaci využít při plánování chodu organizace. Zaměstnanci si tuto formu velice chválí, uvítali by více takových pracovních míst a neshledávají na ní žádná negativa. Poměr mezi muži a ženami s pružnou pracovní dobou je již srovnatelný.

Práce z domova – tento systém rozvržení pracovní doby je pro zaměstnavatele nejméně akceptovatelný a výhodný, čímž dochází k situacím, že nejsou ochotni práci z domova nabízet. Jsou ale určité firmy, které své podnikání mají postavené hlavně na domácí práci. Není již fenoménem, že práce z domova je vykonávána na počítači, je i spousta domácích prací, které mohou ženy konat. Bohužel to sebou nese i spousta negativ, proto je důležité si dobře rozvrhnout dobu práce a rodinný život. Dochází totiž k narušení jak rodiny, tak práce, protože práce je konána po večerech, ve větším stresu, za delší dobu a je možné pocítovat i sociální izolaci.

Sdílené pracovní místo – je poměrně nová forma flexibilní úpravy pracovního místa. Jde o rozdělení povinností a pracovní činnosti jednoho pracovního místa mezi více osob, většinou dvou, a to například 6 hodin jedna osoba + 2 hodiny druhá osoba nebo 4 hodiny jeden pracovník + 4 hodiny druhý pracovník. Sdílené pracovní místo nemohou poskytovat všichni zaměstnavatelé, musí k tomu mít možnosti, a hlavně pracovní

pozice. Proto sdílené pracovní místo nemá až takové zastoupení v zaměstnaneckých poměrech (Sirovátka, Hora, 2008).

Pracovní poměr je možné sjednat na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Lidé mají i možnosti kombinovat různé pracovní poměry. V jednom zaměstnání vykonávat hlavní pracovní poměr a na dohodu o pracovní činnosti vykonávat jiné povolání. Dohoda o provedení práce je charakteristická tím, že rozsah práce nesmí přesáhnout 300 hodin za rok, musí být uzavřena písemně a musí být uvedeno, na jak dlouhou dobu se sjednává. Dohoda o pracovní činnosti musí být sjednána písemně, je v ní uvedeno rozvržení pracovní doby, rozsah činností a na jakou dobu se uzavírá. Rozsah hodin nesmí přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby (JOBS, 2017).

1.5.2 Podpora ze strany státu

Krebs et al. (2015) píše, že stát může pomoci v zaměstnavatelnosti rizikových skupin (žen) především aktivní sociální politikou se všemi dostupnými prostředky. Dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, řadíme mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Krebs et al. (2015) dodává, že další formou aktivní politiky zaměstnanosti je: poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, programy s cílem k řešení zaměstnanosti a sdílené zprostředkování zaměstnání. Krebs et al. (2015) definuje i pasivní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje finanční podporu v nezaměstnanosti sloužící uchazeči o zaměstnání k náhradě příjmu a motivaci k získání pracovního místa, proto jsou vypláceny jen po určitou dobu (podpůrní doba) a v omezené výši závislé na předchozím výdělku, který musí uchazeč doložit při žádosti příslušnému Úřadu práce. DIVERZITA (2016) spatřuje hlavní pomoc ve finanční podpoře rodinám s malými dětmi prostřednictvím zvýšení sociálních dávek nebo snížením daňové zátěže. Bohužel se potvrzuje, že mnoho rodin s malými dětmi nemá možnosti využít všech nabízených výhod. Dále se musí stát zaměřit na rozvoj dostupnosti zařízení, kam by matky mohly své děti svěřit. Kapacita těchto předškolních zařízení je nedostačující a ženy mají omezené možnosti pracovního uplatnění. Schober (2011) podotýká, že vliv na zaměstnanost žen má také rodinná politika vztahující se k rodičovské dovolené – čím je delší, tím větší problémy má žena při návratu na trh

práce. Dle Franklinové (2014) by se stát měl více angažovat v podpoře vzdělávání žen, které s ohledem na péči o děti a zaměstnání mají omezené možnosti ke studiu, i přesto, že ony jsou ty, které nejvíce potřebují zvyšování kvalifikace, aby byly lépe uplatnitelné na pracovním trhu.

1.5.3 Iniciativa ze strany samotných žen

Dle Dytrta (2017) i samotné ženy musí podnikat nějaké kroky ke zlepšení situace v jejich zaměstnanosti. Klíčové je, aby ženy byly aktivní a pokud mají příležitost a podmínky pro další studium nebo ke zvýšení kvalifikace, tak ho absolvovat. Český statistický úřad (2014) uvedl možnosti vzdělávání se danými způsoby: formální a neformální vzdělávání, dlouhodobější intenzivní kurzy, rekvalifikace nebo osvědčení. Dytrt (2017) uvádí, že ženy, které se rozhodly pro studium (středoškolské, vysokoškolské) nestagnují, ale samostatně se podílejí na lepších podmínkách pro jejich začlenění se na pracovním trhu, nebo se vzdělávají v jiném oboru a zvyšují tak šance na kvalitní, dostatečně ohodnocené a prestižní místo.

Český statistický úřad (2014) popsal druhy vzdělávání:

Formální vzdělávání – pod tímto pojmem je možné si představit formu výuky v klasických vzdělávacích institucích – školy, univerzity. Týkají se ho navazující stupně vzdělávání (základní, střední, terciální) a je upraveno právními předpisy. Studium je potvrzeno určitým osvědčením v závislosti na jeho stupni, například: vysvědčení, výuční list, maturitní vysvědčení nebo diplom. V České republice se do formálního vzdělávání bohužel zapojuje nízké procento dospělých, i přesto, že studium je neplacené a vzdělávací instituce nabízejí studium dálkové nebo ve večerních hodinách, což je možné realizovat v rámci zaměstnání. Záleží vždy hlavně na motivaci každého a na možnostech, které má v rámci skloubení studia se zaměstnáním, volným časem a rodinou.

Neformální vzdělávání – je nejčastější formou vzdělávání dospělých. Typické je, že v přítomnosti lektora nebo učitele získává dospělý nové vědomosti i zkušenosti, které nejsou potvrzovány certifikáty. Je převážně krátkodobého charakteru, procesně pružnější a obsahově méně náročné. Patří sem profesní nebo zájmové kurzy, přednášky či školení, vzdělávání organizované zaměstnavateli, ale také rekvalifikace. Většinou se jedná o vzdělávání z popudu zaměstnavatele, které je ale ovlivněno finančními

možnostmi a jeho zájmem o profesní zdokonalování zaměstnanců. Neformální vzdělávání probíhá určitými způsoby, a to formou workshopu, kurzu, soukromou lekcí, seminářem či zaškolením na pracovišti. Hlavní motivace k neformálnímu vzdělávání je pracovní a kariérní, díky němuž je možné se lépe začlenit na trhu práce a zvyšovat své šance na lepší pozice. Jsou určité obory, pro které je nutné se neustále vzdělávat a zvyšovat své vědomosti. Například ve zdravotnictví, školství, veřejné sféře atd. Dle Borowskiho (2013) je v dnešní době internetu možné využívat příležitost vzdělání i formou e-learningů. Doba médií spěje k jiné formě studia, které by splňovalo požadavky nové generace a rozšířilo by nabídku vzdělávání.

1.6 Sladění (harmonizace) rodiny a práce

Sladění rodiny a práce je otázkou převážně pro ženy, které pečují o děti. Ženy v roli matky nemají vůbec snadné fungování. Musí se přizpůsobit mnoha podmínkám, rozvrhnout si a naplánovat časový harmonogram, aby skloubily rodinný i pracovní život (Karsten, 2006).

Sirovátka a Hora (2008) spatřují důvod v nutnosti sladění pracovní dráhy a rodiny v masivním nástupu žen na trh práce. Ty na něm participují, zároveň ale musí vykonávat i práci v domácnosti a péči o děti, jde o tzv. dvojitý zatížení žen. Na ženy jsou kladeny stejné nároky jako na muže, co se týče flexibility, pracovního nasazení, kvalifikace. To je ale pro ženu náročné a nemožné, pokud jí nebude poskytnuta adekvátní podpora. Maříková et al. (2012) upozorňuje na argumenty pro harmonizaci rodinného a pracovního života, kde záleží na volbě partnerů, kdy se musí rozhodnout, jak zabezpečí péči o děti, v jaké míře a formě se budou podílet na trhu práce, jak si rozdělí domácí práce a pečovatelské práce a v neposlední straně i genderové vztahy mezi partnery. Musí kombinovat mnoho možností tak, aby to pro ně bylo co nejvíce proveditelné a přínosné. Dle realizované studie Zahájení podnikání (2013) je možné spatřovat zásadní problém v tom, že ženy mají schopnost rodit děti, s tím souvisí to, že žena bude chtít mít děti nebo už je má a bude své rodině podřizovat plány a životní rozhodnutí. Proto je nutné, aby byly vytvořeny takové podmínky, kdy žena bude moci sladit svůj pracovní i rodinný život, a důležité je, jak stát podpoří rodiny: mateřská dovolená, rodičovská dovolená čerpaná matkou a otcem, zajištění péče o dítě atd. Ženy jsou dnes nucené při výběru zaměstnání záměrně volit zaměstnavatele podle vzdálenosti od bydliště nebo školky, podle směnnosti, rozvržení pracovní doby, a hlavně bez ohledu na svoji

kvalifikaci a zkušenosti. DIVERZITA (2016) upozorňuje na problém, že ženy bohužel někdy nemají na výběr a s ohledem na přežití a ekonomickou udržitelnost chodu domácnosti a péče o děti volí pro ně nevýhodné dohody a smlouvy (práce s nižší hodinovou sazbou a v neodpovídajících hodinách) a především smlouvy na dobu určitou, které jsou jim prodlužovány. S prodlužováním smluv dochází k nejistotě budoucnosti stálého zaměstnání, zajištění domácnosti a budoucí kariéry. Kvůli přerušení kariéry (rodičovská dovolená) a řetězení smluv na dobu určitou dochází i k rozdílům v odměňování oproti mužům.

Důležité je, aby si ženy uvědomily, zda jsou ochotné převést část odpovědnosti o péči o děti a domácnost na muže. Muži, aby byli ochotní udělat ústupky ze svého volného času a přizpůsobit se chodu domácnosti. Ženy poté budou mít více možností ke své seberealizaci, vzdělání a získání odpovídající pracovní pozici. Současný stav umožňuje mužům, aby se angažovali více v péči o dítě formou otcovské rodičovské. Bohužel zatím není mnoho mužů, kteří jsou ochotni jít na rodičovskou dovolenou místo ženy. Pokud ano, tak jsou ve společnosti ženami chváleni, ale muži odsuzováni. Je ale na každém z nich, aby ustál ten tlak a nedal na názory ostatních (Rydvalová, Junová, 2011).

2 CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Hlavní cíl: Zmapovat přístup zaměstnavatelů k ženám nastupujícím do práce

Dílčí cíle

1) Zjistit, v jakých oblastech jsou zaměstnavatelé ochotni vyjednávat ve prospěch žen nastupujících z rodičovské dovolené.

Výzkumná otázka: V jakých oblastech při návratu zaměstnankyně z rodičovské dovolené je zaměstnavatel ochoten udělat ústupky?

2) Zjistit, v jakých oblastech spatřují ženy největší překážky ve sladění mateřství a zaměstnání.

Výzkumná otázka: Jak vnímají ženy návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené?

3 METODIKA

Problematika začleňování žen po mateřské dovolené je diskutované téma, které se stále potýká s neřešitelností situace. Při zpracování bakalářské práce byl využit kvalitativní typ výzkumného šetření, který je z mého pohledu nejvhodnější k pochopení situace žen, ale i zaměstnavatelů. Jeden z metodologů Greswell (1998, s. 12) definuje kvalitativní výzkum jako: *Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*

Kvalitativní výzkum má své kladné, ale také negativní stránky. Předností kvalitativního výzkumu je jeho popis do hloubky, nejedná se o povrchové popsání případu, jdeme do detailů, pozorujeme jejich vývoj a sledujeme určité procesy. Je pružný, jde o práci v terénu a založen je na osobním kontaktu. Nevýhodou je jeho časová náročnost, především při zpracování dat výzkumu (Hendl, 2005).

Hlavním důvodem pro zvolení kvalitativního výzkumu bylo také to, že jednou z technik je polostrukturovaný rozhovor (interview), který je charakteristický svou vyšší výpovědní hodnotou. Při polostrukturovaném rozhovoru je možnost podrobného vysvětlení názoru dotazovaného, postupné doptávání, abychom si ověřili, že dané informace jsme dobře porozuměli (Miovský, 2006).

V koncepci rozhovoru jsem postupovala dle Miovského (2006), který dělí interview do několika částí. V přípravné a úvodní části se tazatel věnuje přípravě otázek – pro zaměstnavatele jsem měla připraveno 13 základních otázek, které jsem v průběhu rozhovoru rozváděla. K rozhovoru se ženami vracejícími se po rodičovské dovolené jsem měla připraveno 20 základních otázek, některé byly v rámci naplnění odpovědi taktéž rozváděny. Miovský (2006) popisuje další fáze jako navázání kontaktu s účastníkem rozhovoru – schůzky jsem domlouvala převážně telefonicky nebo osobně. Seznámení komunikačních partnerů s podmínkami výzkumu a získání jejich souhlasu s rozhovorem – všichni účastníci byli seznámeni s tím, čeho se rozhovor týká a jak bude probíhat. Poté již tazatel přechází k části, kdy upevňuje kontakt s účastníkem výzkumu – k navození příjemné atmosféry proběhl kratičký rozhovor o obecnějších věcech. Postupně se přechází k hlavní části, která je spojena s vlastním rozhovorem týkajícím se zodpovězení otázek spojených s cílem výzkumu. V této části jsem se věnovala již

kladení otázek komunikačním partnerům, reakcím na otázku a doplnění sdělených odpovědí. V závěru přichází ukončení rozhovoru s komunikačním partnerem. Všem komunikačním partnerům i partnerkám jsem poděkovala za jejich čas a za důležité informace k mé bakalářské práci.

3.1 Analýza a zpracování dat

Výzkum probíhal prostřednictvím rozhovorů se zaměstnavateli a ženami po rodičovské dovolené, které se uskutečnily v lednu a únoru 2018 na předem domluvených schůzkách. Rozhovory byly zaznamenány na audiozáznam, a poté doslovně přepsány, aby vše bylo přehledné pro analýzu, která probíhala metodou vytváření trsů. Tato metoda spočívá dle Miovského (2006) v seskupování výroků do skupin, které vznikají na vzájemném překryvu (podobnosti). Společným znakem může být překryv tematický, prostorový nebo časový. Využila jsem v souvislosti s vytvářením trsů i metodu kódování, kterou Miovský (2006, s. 219) charakterizuje jako: *přiřazování klíčových slov či symbolů k částem textu tak, aby byla umožněna snadnější a rychlejší práce s těmito částmi a bylo možné prostřednictvím kódů kdykoli snadno pracovat s větším významovými celky. Proces kódování je de facto procesem identifikace a systematického označování významovými celky dle vytvořených kritérií.*

3.2 Výzkumný soubor

Komunikační partneři (zaměstnavatelé) i komunikační partnerky (ženy po rodičovské dovolené) byli vybíráni na základě techniky „sněhové koule“, při které si výzkumník určí jednoho nebo pár jedinců, kteří poté informují a doporučují další členy pro výzkum. Tato situace se stále opakuje do té doby, než dojde k saturaci, kterou je možné chápat tak, že již není předpoklad, že by další osoby přinesly nové poznatky, které by měly vliv na výsledky (Hendl, 2005).

Výsledky výzkumu jsou s ohledem k naplnění dvou dílčích cílů rozděleny do dvou částí. V první části jsem se zaměřila na šest zaměstnavatelů působících v různých odvětvích (vzdělání, školství, státní správa, obchod a výroba – průmysl) v regionu Dačic.

V druhé části jsem se zaměřila na další dílčí cíl, a to na ženy nastupující do zaměstnání po rodičovské dovolené. Komunikačních partnerek bylo deset – různých věkových kategoriích, stavu, počtu dětí a vzdělání z regionu Dačic.

3.3 Sběr dat

K naplnění prvního dílčího cíle: Zjistit, v jakých oblastech jsou zaměstnavatelé ochotni vyjednávat ve prospěch žen nastupujících z rodičovské dovolené, proběhl sběr dat v období měsíce února u šesti zaměstnavatelů působících v různých oblastech (školství, zdravotnictví, státní správa, výrobní a obchodní činnost) na území Dačicka. Na základě domluvené schůzky jsem se sešla se zaměstnavatelem a průměrně během půlhodiny jsem provedla rozhovor. Měla jsem dopředu připravené otázky a na určité odpovědi jsem reagovala doplňujícími otázkami tak, aby pro mě bylo vše pochopitelné a byla jasně zodpovězena otázka.

K naplnění druhého dílčího cíle: Zjistit, v jakých oblastech spatřují ženy největší překážky ve sladění mateřství a zaměstnání, probíhal výzkum na přelomu měsíce února a března. S komunikačními partnerkami – ženami různého věku, vzdělání, stavu a počtu dětí z území Dačicka jsem se sešla na základě předem domluvené schůzky. Převážně u žen v domácnosti, jelikož jsem se musela přizpůsobit jejich požadavkům a nárokům na čas. Rozhovor probíhal průměrně 1 hodinu, ženy reagovaly na moje předem připravené otázky a případně i na mé doplňující otázky. Byly uvolněné a sdílné, protože se ve svém domově cítily příjemně.

4 VÝSLEDKY

4.1 Charakteristiky komunikačních partnerů (zaměstnavatelé)

Komunikační partner 1 je státní organizace z oblasti státní veřejné správy, kde je zaměstnáno 11 osob, z toho 3 s malými dětmi. Všechny zaměstnankyně zde pracují jako úřednice.

Komunikační partner 2 je pobočka nadnárodní společnosti orientovaná na výrobní činnost zaměstnávající 956 zaměstnanců, z toho 20 s malými dětmi. Jsou zde jak THP - 400 osob, výrobní a provozní osoby – 556 zaměstnanců. Práce je zde vykonávána v jednosměnném, třísměnném a nepřetržitém provozu.

Komunikační partner 3 je zaměstnavatel z výrobní sféry, má 80 zaměstnanců, z nichž je 25 žen s malými dětmi. Pracují zde administrativní pracovníce, výrobní dělnice, ale i osoby zajišťující provoz. Výkon práce je v jednosměnném provozu.

Komunikační partner 4 je zaměstnavatel zdravotní a sociální sféry. Jedná se o neziskovou organizaci, kde je zaměstnáno 25 osob, z toho 10 žen s malými dětmi. Jsou zde zaměstnány jak administrativní pracovníce, zdravotní sestry, tak také pečovatelky.

Komunikační partner 5 je zaměstnavatel ze vzdělávací oblasti. Jde o příspěvkovou organizaci, má 35 zaměstnanců, z toho 6 žen s malými dětmi. Jsou zde zaměstnány pedagogičtí pracovníci, asistenti pedagogů i provozní zaměstnanci.

Komunikační partner 6 je zaměstnavatel zaměřující se na obchodní činnost z oblasti potravin. Pracuje zde 15 osob, z nichž 3 mají malé děti. Je zde pouze jedna účetní, vedoucí a zbytek jsou prodavačky. Pracuje se zde na ranní a odpolední směny.

4.1.1 Výsledky výzkumu (zaměstnavatelé)

První okruh otázek se týkal zaměstnavatelů a jejich přístupu k ženám vracejícím se po rodičovské dovolené.

Tabulka č. 1 – Trs 1 – Které pozice u zaměstnavatelů mají větší míru flexibility

Pozice	Komunikační partneři (zaměstnavatelé)					
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Zdravotní sestra				x		
Pečovatelka				x		
Úřednice	x					
THP		x	x	x		x
Pedagogové					x	
Provozní zaměstnanci	x	x	x		x	x

Zdroj: Vlastní výzkum

Všichni zaměstnavatelé se shodli, že větší míru flexibility jsou schopni nabídnout u THP nebo u odborných pozic. Komunikační partneři 2 a 6 uvedli, že z důvodu stanovení určité pracovní doby a závislosti na strojích není možné umožnit flexibilitu na těchto pozicích. Komunikační partner 3 toto jejich tvrzení potvrdil, přestože v obchodě není závislost na strojích, ale směny musí navazovat. Komunikační partner 4 uvedl, že flexibilitu může zaručit u všech u nich vykonávaných pozic: „*U nás je vše o vstřícnosti a domluvě, díky tomu můžeme fungovat jako tým.*“

Trs 2 – Vnímání zaměstnance po rodičovské dovolené (zapracování, překážky na straně zaměstnavatele, pracovní cesty)

Komunikační partneři 1 a 5 uvedli, že nemají se zaměstnanci vracejícími se z rodičovské žádný problém, že „*vše je o vzájemné dohodě, vstřícnosti a domluvě*“. S názorem týkajícího se dohody se ztotožňují i ostatní komunikační partneři. Pouze KP 2 a KP 6 uvedli, že je to pro ně časově, finančně náročné, a pokud mají možnost, tak dají přednost někomu bez závazků.

Tabulka č. 2 – Trs 3 – Nabízené flexibilní formy v organizaci

Formy	Komunikační partneři (zaměstnavatelé)					
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Pružná pracovní doba	x	x		x		
Částečný úvazek		x	x	x	x	
DPP, DPČ				x		
Práce z domova		x		x	x	x
Sdílené pracovní místo		x				

Zdroj: Vlastní výzkum

Všichni komunikační partneři uváděli své možnosti nabídky flexibilních forem s ohledem na to, že zaměstnávají i část osob, které nejsou například ve výrobě nebo jako obsluha v obchodě, ale zajišťují administrativní agendu. U těch je možná větší nabídka různých forem zaměstnávání. Komunikační partner 2 uvedl, že *"tyto flexibilní formy může nabídnout pouze zaměstnancům pohybujícím se v administrativě, u výrobních dělníků to možné není. Ještě před dvěma lety zde fungovala chráněná dílna, kde byla umožněna práce matkám s malými dětmi nebo osobám nějak znevýhodněným, ale její provoz byl již ukončen."*

Tabulka č. 3 – Trs 4 – Největší problémy v zaměstnanosti žen s malými dětmi, se kterými se zaměstnavatelé potýkají

Problémy	Komunikační partneři (zaměstnavatelé)					
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Nemocnost	x	x	x	x	x	x
Prázdniny	x	x	x	x	x	x
Propustky		x	x			x
Péče o dítě				x	x	

Zdroj: Vlastní výzkum

Všichni dotazovaní komunikační partneři se shodli, že největší problémem je pro ně nemocnost a prázdniny, na jejichž dobu musí rodiče zajistit péči o dítě. Problém je to celoroční, protože nemocnost je sice vyšší přes zimní období, ale v létě potřebují rodiče zajistit hlídání dětí o prázdninách. Komunikační partneři 2, 3 a 6 uvedli, že s ohledem na směnnost v jejich provozech je problematické i poskytnutí propustky k lékaři, kdy musí zajistit někoho, kdo je zastoupí. Komunikační partner 2 uvedl, že *„propustky respektuje pouze při akutní potřebě, jinak si zaměstnanci musí návštěvu lékaře naplánovat v době svého volna“* a dodává *„setkávali jsme se i s vysokým zneužíváním čerpání propustek“*. Pouze komunikační partneři 4 a 5 konstatovali i z hlediska sociálního citění (obě ředitelky organizace, kde je kolektiv převážně ženský), že je problematická i péče o dítě a vše skloubit dohromady.

Tabulka č. 4 – Trs 5 – Ochota k vyjednávání se ženami vracejícími se z rodičovské dovolené versus s potencionálními zaměstnankyněmi s malými dětmi

Přístup	Komunikační partneři (zaměstnavatelé)					
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Určitě k vracejícím	x	x				x
Spíše k vracejícím			x		x	
Bez rozdílů				x		
U nových jak v čem	x	x	x		x	x

Zdroj: Vlastní výzkum

Komunikační partneři zaměřující se na výrobní, obchodní činnost a v oblasti státní správy uvedli, že vycházejí vstříc a jsou ochotnější vyjednat více se ženami, které se k nim vracejí z rodičovské dovolené, jelikož již mají zkušenosti a pouze si doplní určité vědomosti a osvojí si pouze některé změny, které proběhly v jejich nepřítomnosti. Pouze komunikační partner 4 uvedl, že mezi nimi nedělá rozdíly, „v oblasti neziskové sféry se mnoho mění a nic není zaběhnuté a několikrát jsme se přesvědčili, že nové osoby mají mnoho nápadů a tzv. novou krev pro naši organizaci“. Ostatní dodávali, že s potencionálními zaměstnankyněmi jsou ochotni vyjednat jen v něčem a v omezených možnostech.

Tabulka č. 5 – Trs 6 - Požadavky a nároky na zaměstnance

Požadavky	Komunikační partneři					
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Kvalifikace	x	x		x	x	
Ochota vzdělávat se	x	x		x	x	
Flexibilita	x	x	x	x	x	x
Vstřícnost			x	x	x	
Týmová práce	x	x	x	x	x	x
Loajálnost		x	x	x	x	x
Svědomitost	x	x	x	x	x	x
Kreativita			x	x	x	
Dochvilnost	x	x	x	x	x	x
Iniciativita				x	x	

Zdroj: Vlastní výzkum

Pro čtyři komunikační partnery je důležitá kvalifikace, protože jejich zaměření vyžaduje základní znalosti v oboru. Je nutné, aby se dále vzdělávali a doplňovali si nové poznatky. Všichni uvedli, že je pro ně prioritní flexibilita, týmová práce, dochvilnost a svědomitost ze strany zaměstnance, na jejichž základech je postaven kvalitní chod

každé organizace. KP 4 uvedl: „*u nás je týmová práce jednou z priorit, jsme zde všichni propojení, nikdo není nadřazený, každý má své kvality, které respektujeme a pouze jako tým jsme schopni naplňovat poslání naší neziskové organizace*“. Pro většinu je důležitá loajlnost zaměstnance. Tři požadují navíc vstřícnost a kreativitu, které jsou jedním ze základních stavebních jednotek funkčního prostředí a prosperity dané organizace. Pro KP 4 a KP 5 je dobrý předpoklad i iniciativa. KP 5 říká, že „*ve vzdělání je iniciativa vysoce žádaná, musí zde být vidět zápal vyučujícího, který předá díky tomu i studentům*“.

Tabulka č. 6 – Trs 7 - Priority žen při pohovoru u zaměstnavatele

Priority	Komunikační partneři (zaměstnavatelé)					
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Úprava pracovní doby	x	x	x	x	x	x
Neochota pracovat o víkendu	x	x	x	x	x	x
Plat	x	x	x	x	x	x
Benefity		x			x	
Směnnost		x	x			x

Zdroj: Vlastní výzkum

Komunikační partneři shodně uvedli, že pro ženy po rodičovské dovolené je prioritní určitá úprava pracovní doby, neochota pracovat o víkendu a samozřejmě i plat a mzdové ohodnocení. Dva komunikační partneři sdělili, že uchazečky o zaměstnání uvádějí i otázky týkající se benefitů. KP 2 řekl: „*V naší organizaci máme mnoho benefitů, které mohou být rozhodující pro nástup k nám, např. příspěvek na penzijní připojištění, příspěvky na masáže, dotovaný tarif od mobilního operátora, poukázky Flexi v celkové hodnotě Kč 5000,-. Také u nás působí odbory, které nabízejí příspěvky na různé kulturní vyžití a také příspěvek na pobytové tábory.*“ U výrobních a obchodních zaměstnavatelů padla samozřejmě i otázka týkající se směnnosti. KP 6 dodal: „*Jako jedna z mála firem v okolí nabízíme ženám jednu směnu, což je pro ně s ohledem na děti velice přívětivý a jsou za to rády.*“

Trs 8 - Zájem zaměstnanců o různé formy pracovního poměru

Všichni dotazovaní uvedli, že zájem o různé úpravy pracovní doby a jiné formy zaměstnávání (částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova) je veliký. Ženy preferují tato místa, jelikož je to pro ně možné lépe spojit např. s provozní dobou ve školce a s další péčí o dítě. KP 2, 3, a 6 ale uvedli, že je pro ně opravdu nemožné takové

druhy pracovních míst nabízet. KP 4 a 5 dodali, že i přes veliký zájem o uvedené formy zaměstnání vyjadřují ženy někdy zase nespokojenost s finančním ohodnocením, které je nižší oproti základním formám zaměstnávání.

Trs 9 - Názor na možnost zřízení dětské skupiny nebo firemní školky

Komunikační partneři 1, 3 a 6 o možnosti zřídit dětskou skupinu nebo firemní školku vůbec neuvažovali a v budoucnu rozhodně ani nepřemýšlí. KP 3 řekl: „*Nad možností zřízení firemní školky jsme již uvažovali a nyní jsme pověřili jednoho ze svých zaměstnanců, který zjišťuje veškeré informace a podmínky zřízení firemní školky. Prostory máme, což je výhoda.*“ KP 4 uvedl: „*Jelikož jsme malá organizace, tak uvažujeme spíše o nějaké chůvě, která by nám byla k dispozici. Většina máme malé děti a například v době nemoci, kdy už by dítěti bylo lépe, by nás mohla na určitý čas zastoupit a my bychom nemusely trávit doma s dítětem celou dobu, než bude možné, aby šlo do školky.*“ KP 5 uvedl: „*Jsmo školské zařízení, ke kterému spadá i mateřská školka, kam naši zaměstnanci bez problémů mohou umístit své ratolesti.*“

Tabulka č. 7 – Trs 10 - Vyjádření k tvrzení, že ženy matky mají zajímavý potenciál využitelný v práci (organizace, loajlnost, obětavost, nadhled a kreativnost)

Vyjádření	Komunikační partneři (zaměstnavatelé)					
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Souhlasím				x	x	
Nemyslím si		x				x
Záleží na jedinci	x		x			

Zdroj: Vlastní výzkum

Komunikační partneři 4 a 5 s uvedeným výrazem souhlasili. KP 4 řekl: „*Ženy díky zkušenostem s dětmi musejí lépe organizovat svůj čas, jsou i více obětaví než muži, dokáží mít nadhled nad situací a jsou nápadité, protože zaujmout a zabavit dítě není nic jednoduchého*“. KP 2 a 6 se vyjádřili, že si nemyslí, že je to výsada žen, ale nevím, zda roli nesehrálo to, že oba byli muži. KP 1 a 3 shodně vyjádřili názor, že vždy záleží na jedinci, každý je originál, a i muž může mít tyto vlastnosti.

4.2 Charakteristiky komunikačních partnerek (žen vracejících se po rodičovské dovolené)

Komunikační partnerka 1 - 45 let, vdaná, 4 děti, vzdělání – vysokoškolské (psychiatr), manžel živnostník v zemědělství, původní i nynější zaměstnání – soukromá praxe obor psychiatrie, rodičovská dovolená na 2 roky

Komunikační partnerka 2 - 36 let, vdaná, 2 děti, vzdělání – vysokoškolské (sociální pracovník), manžel OSVČ – sezónní práce, původní zaměstnání – sociální pracovník, nyní – ředitelka neziskové organizace, rodičovská dovolená na 3 roky

Komunikační partnerka 3 - 33 let, rozvedená, bez partnera, 1 dítě, vzdělání – kuchař-číšník, původní zaměstnání – kuchařka, nyní – šéfkuchařka, rodičovská dovolená na 3 roky

Komunikační partnerka 4 - 28 let, vdaná, 2 děti (dvojčata), vzdělání – gymnázium, manžel zaměstnán jako policista (směny), původně – brigády a nedokončené VŠ studium, nyní ÚP, od března zaměstnána u Obecního úřadu na veškeré práce, rodičovská dovolená na 3 roky

Komunikační partnerka 5 - 26 let, svobodná, bez partnera, 1 dítě, vzdělání – kuchař-číšník s nástavbou, původně – servírka, nyní – uklízečka v Rakousku, rodičovská dovolená na 3 roky

Komunikační partnerka 6 - 33 let, vdaná, 2 děti, vzdělání – obchodní akademie, manžel zaměstnán jako dělník v nepřetržitém provozu, původně – dělnice v nepřetržitém provozu, nyní – od dubna do prosince sezónní práce v Rakousku, rodičovská dovolená na 3 roky

Komunikační partnerka 7 - 23 let, vdaná, 1 dítě, vzdělání – základní, manžel zaměstnán jako dělník v nepřetržitém provozu, původně – operátor ve výrobě ve směnném provozu, nyní – operátor ve výrobě ve směnném provozu, rodičovská dovolená na 2 roky

Komunikační partnerka 8 - 27 let, vdaná, 2 děti, vzdělání – všeobecná zdravotní sestra, manžel zaměstnán jako dělník ve směnném provozu, původní zaměstnání – zdravotní sestra na interním oddělení, nyní – vedoucí sestra v domácí hospicové péči, rodičovská dovolená na 2 roky

Komunikační partnerka 9 - 30 let, vdaná, 2 děti, vzdělání – mlékař pro výrobu s maturitou, manžel řidič kamionu v mezinárodní dopravě (doma pouze o víkendech), původně – obsluha v mlékárně, nyní – dělnice v jednosměnném provozu, rodičovská dovolená na 3 roky

Komunikační partnerka 10 - 38 let, 3 děti, vzdělání – švadlena, manžel OSVČ – pokrývač (sezónní práce), původní zaměstnání – šička, nyní OSVČ – majitelka obchodu, rodičovská dovolená na 2,5 roku

4.2.1 Výsledku výzkumu (žen vracejících se po rodičovské dovolené)

V druhé části výzkumu jsem se zaměřila na další dílčí cíl, zmapovat problematiku z pohledu žen vracejících se po rodičovské dovolené do zaměstnání.

Tabulka č. 8 – Trs 1 – Proč ženy nenastoupily k původnímu zaměstnavateli

Důvody	Komunikační partnerky (ženy)							
	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 8	KP 9	KP 10
Směnnost			x	x	x	x	x	
Zrušení zaměstnavatele		x						x
Práce o víkendech				x	x	x	x	
Přestěhování	x							x
Vzdálenost	x	x				x	x	x

Zdroj: Vlastní výzkum

Komunikační partnerky 1 a 7 se navracely k původnímu zaměstnavateli, proto jsem je do zkoumaného souboru nezahrnula. KP 1 uvedla: „*Nemám důvod hledat jiné místo, zde jsem ve známém prostředí a již v době rodičovské jsem docházela do práce dvakrát týdně.*“ KP 7 uvedla: „*Neměla jsem jinou možnost, proto jsem nastoupila k původnímu zaměstnavateli.*“

KP 2 řekla: „*K původnímu zaměstnavateli jsem se vrátila z důvodu jistoty zaměstnání a smlouvy na dobu neurčitou, jinou jsem díky svému vzdělání = nevzdělání nenašla.*“ Z tabulky vyplývá, že většinou byla důvodem k hledání nového zaměstnavatele směnnost, práce o víkendech, vzdálenost. Dvě komunikační partnerky se přestěhovaly, proto také neslučitelnost zaměstnání se vzdáleností a dvě dále uvedly, že původní zaměstnavatel zanikl.

Tabulka č. 9 – Trs 2 – Kritéria při výběru zaměstnavatele

Kritéria	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Mzda	x		x	x	x	x	x		x	x
Nesměnnost		x		x	x	x		x	x	x
Vzdálenost	x				x	x	x	x	x	
V místě bydliště		x	x	x						x
Spolužijda					x	x	x		x	
Aby mě vzali s dětma		x	x	x			x	x		
Práce jen v týdnu		x		x	x	x	x	x	x	x

Zdroj: Vlastní výzkum

Pro většinu komunikačních partnerek byla rozhodující mzda, nesměnnost, práce jen v týdnu a vzdálenost. Čtyři komunikační partnerky uvedly, že pro ně je důležité, aby práce byla v místě bydliště. KP 10 řekla: „Musela jsem hledat zaměstnání v místě bydliště, máme pouze jedno auto, které potřebuje manžel k podnikání. Zatím nezbývá, abychom měli na druhé auto a s dnešními autobusovými spoji není možný, abych se dopravovala někam do zaměstnání“. Pět komunikačních partnerek ještě dodalo, že pro ně bylo také důležité, aby je vůbec vzali, když mají děti. Čtyři ženy také uvedly, že pro ně bylo velice důležité jezdit společně do zaměstnání s někým jiným nebo se alespoň střídat v jízdě. KP 5 uvedla: „V dnešní době se nevyplatí jezdit samostatně, jelikož jezdím cca celkem 40 kilometrů, tak nejen z důvodu opotřebení auta, finančního hlediska, ale také je příjemné vědět, že kdyby se něco stalo, tak na to nejsem sama.“

Tabulka č. 10 – Trs 3 – Možnosti, které ženám nabídl zaměstnavatel k harmonizaci pracovního a osobního života

Možnosti	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Jedna směna				x					x	
Pružná pracovní doba	x	x	x					x		x
Práce z domova		x						x	x	
Práce v týdnu	x	x		x	x	x	x	x	x	x
Přídavky					x	x				
Výměna směn			x				x			
Částečný úvazek					x	x				

Zdroj: Vlastní výzkum

Dvě ženy měly to štěstí, že jim byla nabídnuta pouze jedna směna. Pružná pracovní doba byla umožněna pěti ženám, které jsou zaměstnány na pozicích administrativních pracovníků nebo odborných pozicích. Práce z domova byla nabídnuta i KP 9: „Práce

z domova mi byla nabídnuta jen výjimečně, pokud komplementace dílů bude umožňovat práci i v domácím prostředí, což je pro mě skvělé.“ Práce v týdnu nebyla nabídnuta pouze KP 3, která pracuje jako šéfkuchařka v restauračním zařízení, což je pochopitelné. Možnost přídatků uvedly KP 5 a 6, které pracují v Rakousku, odkud mají možnost čerpat přídatky na dítě ve vysokých částkách v porovnání s Českou republikou, kde by zřejmě vůbec nárok na tuto dávku neměly. S tím souvisí i jejich částečný úvazek, který jim v zahraničí byl nabídnut, u nás ta možnost nebyla. KP 6 uvedla: *„Pro mě bylo rozhodující se dostat do Rakouska, přídatky na jedno dítě se pohybují kolem Kč 5000,- na jedno dítě, u nás bychom v životě přídatky nedostali. To samé, co se týká částečného úvazku, který je zde zaplacen tak jak u nás průměrná hrubá mzda. Nebylo o čem přemýšlet.*“ Pro komunikační partnerky 3 a 7 bylo důležité, že jim zaměstnavatel umožnil výměnu směn, aby pro ně bylo možné skloubit hlídání dítěte a práci.

Tabulka č. 11 – Trs 4 – Problémy ve skloubení pracovního a rodinného života z pohledu žen

Nesnáze	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Péče o domácnost	x	x		x	x	x	x	x	x	x
Dojíždění	x				x	x	x	x	x	
Školka		x	x			x	x			
Hlídání dětí		x	x	x	x	x	x	x		x
Odcizení s partnerem				x			x		x	
Fungují nonstop	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Zdroj: Vlastní výzkum

Nejvíce problematické je pro ženy skloubit pracovní a rodinný život, co se týče péče o domácnost, hlídání dětí, a to, že fungují prakticky nonstop. KP 8 uvedla: *„Je sice skvělé, že jsem měla možnost sehnat zaměstnání, které je možné skloubit s dětmi a péčí o ně, ale na úkor toho, že jedu nonstop – práce, děti, domácnost a můj osobní život je na bodu nula, odpočinek to samé.*“ Tři z komunikačních partnerek uvedly také zajímavý bod, a to odcizení partnerek s partnerem díky střídání se u dětí. KP 7 to vysvětlila takto: *„S manželem se vidíme pouze o víkend, přes týden spolu komunikujeme převážně přes mobil, jelikož máme opačné směny, abychom pokryly dobu na hlídání dětí.*“

Trs 5 – Kolik zaměstnavatelů ženy oslovily, než našly zaměstnání

Pět komunikačních partnerek se shodlo na tom, že oslovily 3 a více zaměstnavatelů, než našly místo, které bylo pro ně adekvátní. KP 4 a 9 oslovily 2 zaměstnavatele. Komunikační partnerky 1, 3 a 8 se shodly, že je zaměstnavatel oslovil sám, takže nebyly nucené samy hledat někoho jiného. Přišla příležitost, které využily.

Tabulka č. 12 – Trs 6 – Kritéria při výběru předškolního zařízení

Kritéria	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Místo bydliště	x	x	x	x	x	x	x			
Provozní doba	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Přijmutí dítěte	x	x	x					x		
Individuální přístup	x	x			x	x	x		x	x
Znamé děti	x		x	x	x	x	x		x	x

Zdroj: Vlastní výzkum

Většina komunikačních partnerek se shodla na tom, že rozhodující pro ně byla provozní doba a školka v místě bydliště, jelikož jim to usnadnilo dojíždění jejich dětí. Pro většinu bylo také důležité, aby se děti znaly s jinými dětmi, které do školky také chodí. KP 10 k tomu doplnila: „V dnešní době je vidět na vesnicích, že pokud některé dítě chodí do jiného místa do školky nebo do školy, tak je již tak nějak vyčleněno od ostatních, oni mají společné zážitky ze školky a ono je nemá. Z toho důvodu to pro mě bylo velice důležité, aby se vzájemně s většinou dětí moje dítě znalo.“ Sedm žen uvedlo, že je pro ně také důležitý individuální přístup, proto také vybíraly spíše menší školy nebo na vesnici, kde je méně dětí a přístup k dítěti je více individuální. Čtyři komunikační partnerky také řekly, že u nich hrálo roli i to, zda dítě vezmou a odkdy.

Tabulka č. 13 – Trs 7 – Pomoc partnera, manžela s péčí o dítě a domácnost

Pomoc	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Občas ano									x	x
Nepomáhá - nechce								x		
Nepomáhá - plně zaměstnán	x								x	x
Plně mě zastoupí		x		x		x				
Rovnocenná péče nás obou		x		x			x			

Zdroj: Vlastní výzkum

Dvě komunikační partnerky uvedly, že jejich partneři jim občas pomohou, ale je to způsobeno tím, že jinak jsou plně vytíženi. KP 10 řekla: „Manžel jezdí přes týden

s kamionem, doma je pouze o víkendu a pokud o víkendu nemá nějakou práci kolem baráku, tak se mi snaží pomoci.“ KP 8 uvedla: „No můj manžel mi nepomáhá, má to ze své rodiny nastavený tak, že žena je od práce v domácnosti a péče o děti, akorát, že jeho maminka seděla doma a já musím ještě do zaměstnání tak jako on. Nemyslím si, že tento vztah bude mít tímto stylem dlouhého trvání.“ Tři ženy se mohou spolehnout na své partnery, kteří jsou schopni je plně zastoupit nejen péčí o dítě, ale i v domácnosti, ale v době, kdy jsou ženy doma, tak pomoc partnerů už není taková a spoléhají se na ně. Pouze KP 2, 4 a 7 se v péči o děti a domácnost rovnocenně dělí. KP 2 to popsala takto: „My to doma máme nastaveno tak, že jednou chodím do práce, tak jako manžel, tak nevidím důvod, proč bych měla i doma plně fungovat jen já. Proto se rovnocenně dělíme o povinnosti v domácnosti i v péči o děti.“

Tabulka č. 14 – Trs 8 – Řešení hlídání v době nemoci dětí a prázdnin

Možnosti	Komunikační partnerky									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Dovolená	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
OČR		x	x	x		x	x	x	x	
Babičky	x		x	x	x	x	x	x	x	x
Sestra								x		
Známá		x								x

Zdroj: Vlastní výzkum

Většina žen musí prázdniny řešit prostřednictvím dovolené, ale ta není neomezená, proto musí využít jak dovolené partnera, tak časově pokrýt i zbývající dny babičkami, sestrou nebo známou. KP 9 popisuje celou situaci takto: „Dovolená na pokrytí prázdnin nestačí, je to hroznej problém. Starší dítě může jet na tábor, ale co dělat s tříletákem, to už nikdo neporadí. Nebýt babiček, tak nevím, co bychom dělali.“ Nemoc řeší ženy OČR, které ale někdy také nestačí, proto na zbytek času volí výpomoc někoho z rodiny, převážně babiček. KP 2 řekla: „Přestěhovali jsme se a nemáme tady ani jednu babičku, je to jen na nás, naštěstí máme dobrou známou, která nám s hlídáním pomáhá, a naštěstí i moje zaměstnání to umožňuje nějak skloubit.“ Komunikační partnerka 7 ještě popisuje svou situaci: „U nás ve firmě pohlíží na čerpání OČR né moc dobře, vůbec nerespektují, že dítě, které nastoupí do školky, tak je každou chvíli nemocné. Už pár žen dostalo výpověď, jelikož jejich děti často marodily a zaměstnavateli se to nelíbilo.“

Tabulka č. 15 – Trs 9 – Vzdělávání, doplňování kvalifikace v době rodičovské dovolené

Možnosti	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Nebyl čas		x					x			
Nemám zájem					x				x	x
Kurs			x							
Atestace	x									
Studium VŠ				x		x		x		

Zdroj: Vlastní výzkum

Komunikační partnerka 3 absolvovala kurs v rámci svého oboru – specializace v kuchyni, díky kterému dostala místo šéfkuchařky. Komunikační partnerka 1 si v rámci svého oboru udělala v době rodičovské atestaci, zvýšila tím svoji kvalifikaci. Tři ženy se rozhodly využít čas ke studiu určitého vysokoškolského studia v oborech – rehabilitace, sociální práce a pedagogiky. KP 6 se k tomu vyjádřila takto: „*Dříve jsem si vůbec neuvědomovala, jak jednodušší to mají ženy, které mají vyšší vzdělání. V administrativě je více možností pro částečné úvazky, pružnou pracovní dobu. Proto jsem se rozhodla, že s tím musím něco udělat, i když studium s dvěma dětma je teda opravdu masakr a někdy melu z posledního.*“

Tabulka č. 16 – Trs 10 – Zapojení v době rodičovské dovolené na trhu práce formou brigády, sezónní práce, DPČ

Formy práce	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Žádná		x		x					x	x
Brigáda			x				x	x		
Sezónní práce					x	x				
Práce u svého zaměstnavatele	x									

Zdroj: Vlastní výzkum

Tři komunikační partnerky se v době rodičovské zapojovaly na trhu práce formou občasných brigád (v pohostinství a roznosem letáků) s ohledem na časové možnosti kvůli hlídání dítěte. Dvě ženy využívaly sezónní práce v zemědělství v Rakousku, kde je tato práce velice dobře ohodnocena. KP 1 uvedla: „*Můj zaměstnavatel mi umožnil docházet jednou týdně do práce, já tak nevypadla z oboru a z pracovního procesu a na druhou stranu se o dítě na tu chvíli postarala babička, které to vůbec nevadilo.*“

Tabulka č. 17 – Trs 11 – Pocity v prvních dnech v zaměstnání

Možnosti	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Únava			x	x	x	x	x	x		x
Neznámé prostředí		x			x	x			x	
Seberealizace	x	x	x					x		x
Jak vše zvládnou		x	x		x	x	x	x	x	x
Obavy o dítě		x	x		x	x	x	x		
Pocit určité volnosti	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Zdroj: Vlastní výzkum

Všechny komunikační partnerky se shodly, že měly pocit určité volnosti. KP 8 to vystihla svými slovy: „Byla to bomba vypadnout mezi lidi a nemuset chvíli řešit jen péči o dítě a domácnost, ale v pracovní době to bylo konečně o něčem jiném. Už jsem si nepřipadala jako vyvrhel, ale že patřím do společnosti mezi lidi, s kterými komunikuji na stejné úrovni. Také si jinak teď užívám času s dětmi.“ Ženy se také setkávaly s pocity, jak vše zvládnou – práci, péči o děti, domácnost a také, jak zvládá dítě odloučení od nich.

Tabulka č. 18 – Trs 12 – Názor na podporu státu ženám vracejícím se po rodičovské dovolené na trh práce

Druhy	Komunikační partnerky (ženy)									
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10
Dostatek částečných úvazků	x	x	x	x	x	x		x		
Více míst s pružnou prac. dobou	x	x	x	x	x	x		x	x	
Více míst na jednu směnu		x		x	x		x		x	x
Dostatek školek	x		x		x		x	x		x
Delší provozní doba ve školce	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Zamezení diskriminace žen	x	x			x	x	x	x	x	

Zdroj: Vlastní výzkum

Ženy se shodly na tom, že celkově by se stát měl zaměřit na podporu jejich zaměstnatelnosti na trhu práce. Uvědomují si mnoho překážek, které ženám stále komplikují skloubení práce a dětí. KP 3 řekla: „Pořád se mluví o tom, že ženy nechtějí mít děti, ale podpora od státu není dostačující a je opravdu náročné skloubit vše dohromady, a to navíc například jako já – samoživitelka s otcem, který o syna jeví malý zájem.“

5 DISKUZE

Rodičovská dovolená je důležitá etapa v životě ženy, která se ocitá v nových situacích a život již není jen o ní, ale především o péči o potomka v rodině. Dle Dukové et al. (2013) je o předávání sociálních a vzdělávacích funkcí, v kterých rodinu mohou ostatní instituce zastoupit jen částečně. V České republice nastupují na rodičovskou dovolenou většinou ženy, podvědomě mají v sobě zakódovanou roli pečovatelky o dítě (Podnikatel CZ, 2017). To se potvrdilo i ve výzkumné části, nesetkala jsem se s rodinou, kde by na rodičovskou dovolenou nastoupil muž. Důvodem může být i to, že na Dačicku nejsou pro ženy lepší možnosti zaměstnání než pro muže, proto se rodinám více vyplatí, aby na rodičovskou dovolenou nastoupila žena, a i společenské zakotvení role matky v péči o dítě. V souvislosti s rodičovskou dovolenou vyplývají pro ženy dle zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, určitá práva a povinnosti, podle kterých se musí řídit. Především by měly samostatně a celodenně pečovat o dítě. K prohloubení péče o dítě musí dle zákoníku práce poskytnout zaměstnavatel tři roky na rodičovskou dovolenou a po tuto dobu držet místo zaměstnanci. Ženy ale mohou čerpat rodičovskou dovolenou až do 4 let dítěte, jde o nejdelsí dobu v Evropě, to také může být jeden z důvodů, proč ženy později mají problémy se začlenit na trhu práce (Podnikatel CZ, 2017). S rodičovskou dovolenou také souvisí rodičovský příspěvek, který je upraven v zákoně č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, je v něm stanovena částka 220 000 Kč a žena si sama zvolí délku pobírání rodičovského příspěvku, ale musí také splňovat určité podmínky. Stát se takto snaží v rámci rodinné politiky podporovat rodiny v jejich rodičovských povinnostech.

Pro zodpovězení výzkumné otázky: „*Jak vnímají ženy návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené*“ jsem nemohla opomenout předškolní zařízení, které má na návrat žen do zaměstnání veliký vliv. Dle Opravilové (2016) jde o problematiku nejen pedagogickou, ale i sociálně politickou. Čermáková et al. (2017) popisuje celou situaci tak, že je v dnešní době problematický návrat do zaměstnání nejen z důvodu nedostatečné kapacity, ale také kvality a finanční dostupnosti předškolních zařízení. Díky změně v postavení v rodině, kdy je dnes nutností příjem obou rodičů, je potřeba zajistit dostatečné množství předškolních zařízení, ale takových předškolních zařízení, které budou schopné kapacitně i kvalitně zajistit péči o dvouleté děti. Ve svém výzkumu jsem se od komunikačních partnerek dozvěděla, že ony osobně neměly problém s umístěním dítěte do předškolního zařízení, jelikož pouze dvě umístily své dítě

do školky před třetím rokem dítěte. Dačicko je, co se týče kapacity předškolních zařízení, bez problémů, spíše ženy poukazovaly na nedostatečně dlouhou provozní dobu, která málokdy pokrývá dobu, po kterou by potřebovaly zajistit jejich hlídání. Tímto vyjádřením o provozní době byl zodpovězen částečně druhý dílčí cíl: „*Zjistit, v jakých oblastech spatřují ženy největší překážky ve sladění mateřství a zaměstnání*“. Zde se potvrdilo, že jednou z překážek je sladit provozní dobu se zaměstnáním. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že provozní doba mnohokrát opravdu pokryje pracovní dobu v zaměstnání jen z části. Důležité pro ně také bylo, aby se k dítěti přistupovalo individuálně, děti byly ve známém prostředí a vzájemně se znaly, proto pouze jedna matka využila městské školky, ostatní umístily své děti raději do vesnických školek, které jejich požadavky splňovaly s ohledem na malý počet dětí ve třídě.

Zaměstnanost žen – matek je dle výzkumné studie DIVERZITA (2016) stále problematická. Ženy jsou totiž kvůli rodičovské dovolené, která je v České republice nejdelší v celé Evropě, na dlouhou dobu vyloučené z pracovního trhu a těžko se poté začleňují na trhu práce. Na základě výzkumu mi tato skutečnost také potvrdila, že ženy, které se již v průběhu rodičovské dovolené nějak zapojily například jen brigádně na trhu práce, samy pociťovaly, že pro ně samotné to bylo přínosem a nebyly na tak dlouhou dobu vyčleněny ze společnosti. Sama mohu uvést, že jsem se v průběhu rodičovské dovolené zapojovala formou sezónní práce a určitě to pro mě bylo přínosné v tom zkusit si, zda zvládnu poté nástup do zaměstnání, a především jaké zaměstnání budu muset najít. DIVERZITA (2016) dodává, že k původnímu zaměstnavateli se vrací pouze 50 % žen, ale z mého výzkumu vyplynulo, že se pouze dvě ženy z deseti se vracely ke svému původnímu zaměstnavateli.

Jeden z dílčích cílů mé práce je: „*Zjistit, v jakých oblastech jsou zaměstnavatelé ochotni vyjednávat ve prospěch žen nastupujících po rodičovské dovolené*“. Výsledkem tohoto cíle bylo zjistit, jak ochotni jsou zaměstnavatelé upravit pracovní dobu. Dle studie DIVERZITA (2016) je těžké se dohodnout se zaměstnavatelem na určitých flexibilních formách zaměstnání. Ve výzkumné práci jsem se zaměřila přímo na zaměstnavatele, kterých jsem se dotazovala, jak ochotni jsou k vyjednávání se ženami vracejícími se po rodičovské dovolené. Komunikační partneři, kteří podnikají ve výrobní či obchodní oblasti, uvedli, že je pro ně problematické a nemožné ve výrobě či obchodě nabízet ženám např. částečný úvazek, pružnou pracovní dobu, protože je pro ně nereálné

z důvodu stanovení určité pracovní doby sehnat někoho jiného, kdo zastoupí ženy po zbytek směny. Ve výrobě se vše odvíjí v závislosti na strojích. Lepší situace je v administrativní oblasti, zde už jsou možnosti lepší. Není zde závislost na strojích, ženám je umožněna pouze jedna směna, a to buď na částečný úvazek, pružná pracovní doba, na některých pozicích i práce z domova. Dytrt (2014) poukazuje na to, že z důvodu demografického stárnutí populace jsou ženy tou rezervou, která by mohla rozšířit produktivní část obyvatel a na to by se měli zaměstnavatelé zaměřit a snažit se přizpůsobit. Z výzkumu vyplynulo, že pouze část zaměstnavatelů je ochotna se ženami vyjednávat ohledně pracovní doby.

Výzkumnou otázku: „*Jak vnímají ženy návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené*“ částečně zodpovídá i problematika týkající se rovného postavení. Valdřová (2006) přistupuje k problematice zaměstnanosti žen z pohledu rovného postavení. I přes mnoho zákonů a tzv. společenských konvencí je žena stále chápána z pohledu role matky než jako pracovní síla, a proto je k ní také tak přistupováno. Muži jsou stále považováni za ty výkonnější, vzdělanější, schopnější a tím pádem žádanější na trhu práce. To se potvrzuje i tím, že na vyšších funkcích jsou více zaměstnáváni muži jako ve veřejném sektoru. Nerovné je i odměňování, většinou se setkáme i s tím, že muži mají průměrně vyšší mzdy než ženy. S nerovným přístupem se ženy setkávají i na přijímacích pohovorech, kde se na ně pohlíží již jinak, pokud mají dítě. To se mi potvrdilo i ve výzkumu při rozhovoru se zaměstnavateli, kteří uvedli, že je pro ně problematické zaměstnávání žen s malými dětmi z důvodu nemocnosti dětí, prázdnin a celkově péče o dítě. Studie Zahájení podnikání (2013) také poukazuje na to, že na ženy je bohužel z pohledu zaměstnavatelů pohlíženo jako na neschopné osoby, které nedokáží skloubit rodinu a zaměstnání. Žádný ze zaměstnavatelů, kteří se účastnili výzkumu, nevyjádřil souhlas s tímto názorem. Ke zvýšení a podpoře zaměstnanosti žen by byla vhodná pomoc zaměstnavatelů, ti jsou jedním z klíčů úspěchu. Studie Zahájení podnikání (2013) upozorňuje na to, že bohužel zatím se v naší společnosti s velkou podporou ze strany zaměstnavatelů nepočítá. Někteří úplně popírají roli rodiče, zaměstnance postaví před své požadavky týkající se pracovní doby, odměňování, vzdělávání a nehodlají ze svých nároků slevit. Z mého výzkumu vyplynulo, že záleží na oblasti působení organizace, a především na přístupu zaměstnavatele, jak on je ochotný vyjednávat se zaměstnanci. Tři zaměstnavatelé z mého výzkumu byli ochotni vyjednávat a slevit

v určitých oblastech, zbývající tři naopak byli přístupní se ženami řešit jejich situaci a domluvit se na určitých kompromisech.

Dalším subjektem, který by mohl pomoci v situaci žen vracejících se po rodičovské dovolené, je jistě stát, který má mnoho prostředků, kterými může docílit zlepšení této problematiky. Dle Krebse et al. (2015) má stát mnoho možností, kterými může přispět k lepšímu začleňování žen na trhu práce. Například aktivní politikou na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mezi jehož nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadíme: investiční pobídky, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dalšími formami aktivní politiky zaměstnanosti jsou mimo jiné poradenství, programy s cílem k řešení zaměstnanosti a sdílené zprostředkování zaměstnání. Stát disponuje i pasivní politikou, která zahrnuje především finanční podporu v nezaměstnanosti. Na základě výzkumu v rámci Koncepce rodinné politiky Čermákové et al. (2017), při kterém bylo dotazováno obyvatelstvo České republiky, vyplynulo, že by se stát měl zaměřit hlavně na větší množství předškolních zařízení, nižší daňové zatížení, výhodnější podmínky bydlení pro rodiny, opatření napomáhající k větší nabídce flexibilních pracovních dob, novomanželské půjčky. Ve výzkumné části se komunikační partnerky vyjádřily k podpoře státu jako nedostatečné a potvrdily výsledky z výzkumu Koncepce rodinné politiky. Sama jsem se s malými dětmi ocitla v situaci, kdy jsem si nebyla vůbec jistá, že se stát snaží pomoci.

Posledním subjektem, který hraje jednu z klíčových rolí v celém systému dané problematiky, jsou samotné ženy. Dle Dytrta (2017) je důležité, aby ženy byly aktivní a v rámci snadnějšího uplatnění na trhu práce a ke zvýšení svých možností k lepšímu pracovnímu místu musí i ony nějak přispět, a to tím, že se budou vzdělávat a zvyšovat svoji kvalifikaci. S jeho názorem se ztotožňuje i Český statistický úřad (2014), který popsal formální i neformální druhy vzdělávání. Formální vzdělávání prostřednictvím školských zařízení nebo vysokoškolských škol, které je dlouhodobějšího charakteru a dokladem o jeho absolvování je výuční list, maturitní vysvědčení nebo vysokoškolský diplom. Neformální, které je krátkodobější a dokladem o jeho absolvování je určitý certifikát nebo osvědčení, vyučuje ho pověřená osoba – lektor nebo specialista na daný obor. Z výzkumu vyplynulo, že pět z oslovených žen si nějakým způsobem v době rodičovské dovolené zvyšovalo svoji kvalifikaci. Jedna absolvovala kurs, jedna dělala atestaci ve svém oboru a tři komunikační partnerky začaly studovat vysokou školu.

Sama jsem byla potěšena, kolik žen si uvědomuje, jak důležité je, aby zvyšovaly svoje šance tím, že se budou vzdělávat, protože dalším zjištěným aspektem bylo, že ženy, které mají vyšší vzdělání, mají také lepší možnosti při hledání zaměstnání, a i pozice pro ně určené mají své výhody (částečný úvazky, pružnou pracovní dobu, práce z domova).

Ve sladění pracovního a osobního života jsou na ženy kladeny velmi vysoké nároky, které je těžké ustát. Maříková (2008) upozorňuje na fakt, jak moc je důležité, jak jsou partneři schopni se společně domluvit na všech podmínkách a rozhodnutích týkajících se zabezpečení péče o děti, jak moc a v jaké míře se budou podílet na trhu práce, jak se podělí o domácí práce a péči o dítě a samozřejmě jejich genderové role ve vztahu. Při rozhodnutích musí kombinovat mnoho možností a brát na zřetel určitá fakta tak, aby pro ně bylo vše dobře realizovatelné a především přínosné. Lucia-Casademunt et al. (2018) upozorňuje na to, jak důležité je ženám vracejícím se do zaměstnání po rodičovské dovolené pomoci v rovnováze mezi prací a osobním životem. Ve studii Zahájení podnikání (2013) je uvedeno, že společnost se musí smířit s tím, že žena má schopnost rodit děti a také ty děti bude chtít a s tím souvisí to, že bude muset svoje životní rozhodnutí a plány podřizovat svým ratolestem. V důsledku toho je nutné, aby byly vytvořeny takové podmínky, které by ženě umožňovaly sladit pracovní a rodinný život. Důležitá je podpora státu rodinám formou mateřské dovolené, rodičovské dovolené čerpané i otcem a zajištění péče o dítě v předškolních zařízeních nebo jiných formách zabezpečujících péči o dítě. Ženy jsou dnes nucené při výběru zaměstnání záměrně volit zaměstnavatele podle vzdálenosti od bydliště nebo školky, podle směnnosti, rozvržení pracovní doby, a hlavně bez ohledu na svojí kvalifikaci a zkušenosti. Na dílčí cíl: „Zjistit, v jakých oblastech spatřují ženy největší překážky ve sladění mateřství a zaměstnání“ mi většina komunikačních partnerek sdělila, že je pro ně opravdu problematické vše sladit tak, aby to fungovalo. Je pro ně náročné sehnat zaměstnání a potvrzují i fakt, že například zaměstnání volí podle provozní doby ve školce, podle vzdálenosti, směnnosti a už opomíjejí svojí kvalifikaci, ale bohužel musí z něčeho slevit. Také prvotní pocity žen v zaměstnání, které jim není radno závidět – potýkají se s tím, že jsou unavené, mají obavy o dítě – jak zvládá odloučení od nich, obavy z toho, jak vše zvládnou a uvědomují si fakt, že i přesto, že se jim povedlo v rámci možností vše nějak skloubit, tak ony fungují prakticky nonstop bez nároku na čas věnovaný pouze sobě. Náročné je i zabezpečit hlídání, které potřebují mimo provozní dobu ve

školce nebo v době nemoci dítěte. Někdo má výhodu tu, že má prarodiče, kteří jsou nápomocni, ale není povinnost prarodičů být stále po ruce, proto se snaží je využívat co nejméně, což ale není vždy možné. Někdo ale prarodiče nemá, a tak musí volit jiné varianty, například sestru, známou či kamarádku. Záleží také na podpoře, pomoci a ochotě partnera, jak bude přispívat k chodu domácnosti a v péči o dítě.

Hlavním cílem mé práce bylo: „*Zmapovat přístup k ženám nastupujícím do práce*“. Dle mého názoru si již někteří zaměstnavatelé uvědomují, že spokojený zaměstnanec je ochotnější, pracovitější a loajálnější ke svému zaměstnavateli. Je pochopitelné, že ve výrobních závodech je problematické nějak uzpůsobit pracovní dobu s ohledem na stroje, které musí být efektivně využívány. Je to ale vše o zaměstnavateli, to se mi potvrdilo i během rozhovorů. Ředitelky – ženy jsou mnohem přístupnější a ochotnější oproti mužům. Proto si myslím, že problémem je i rovné postavení žen a mužů, které stále není rovnocenné. Také účastnice mého výzkumu pocítovaly u některých zaměstnavatelů neochotu a nevoli k domluvě například na úpravě pracovní doby. I přesto, že věděly, že některým zaměstnancům to umožněno je.

6 ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo: *Zmapovat přístup zaměstnavatelů k ženám nastupujícím do práce.* Cíl byl pro přehlednější zmapování rozdělen do dvou dílčích cílů a to:

- 1) Zjistit, v jakých oblastech jsou zaměstnavatelé ochotni vyjednávat ve prospěch žen nastupujících po rodičovské dovolené
- 2) Zjistit, v jakých oblastech spatřují ženy největší překážky ve sladění mateřství a zaměstnání

Pro naplnění těchto cílů jsem zvolila kvalitativní výzkum. Při sběru dat jsem použila metodu dotazování, techniku polostrukturovaného rozhovoru. Získaná data byla zpracována podle obsahové analýzy – seskupení do trsů s vyhodnocením odpovědí prostřednictvím kódování.

Ke zmapování prvního dílčího cíle byl zkoumaný vzorek skládající se ze šesti zaměstnavatelů z různých oblastí (vzdělávací, zdravotnické, státní správa, obchodní podnikatel, výrobní firmy) z oblasti Dačicka.

Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé, kteří se pohybují ve výrobní či obchodní činnosti, jsou méně přístupní k vyjednávání a ochotní vyjít vstříc ženám nastupujícím po rodičovské dovolené. Naopak příjemným zjištěním bylo, že zaměstnavatelé, kteří se pohybují ve zdravotnictví, školství a státní správě jsou ochotnější k vyjednávání a snaží se se ženami udělat určité kompromisy tak, aby obě dvě strany byly spokojené. Nejvíce jsem byla nadšena z chování v oblasti zdravotnické – jednalo se o neziskovou organizaci, kde přístup byl nejlepší ze všech zaměstnavatelů. Vztahy zde byly postaveny na vstřícnosti, loajalitě, toleranci a týmové práci, a nejen teoreticky. Potvrdilo se, že ženy jsou pro zaměstnavatele stále velice problematické z důvodu nemocnosti dětí a hlídání v době prázdnin, což mění pohled na zaměstnanost žen.

Ke zjištění druhého dílčího cíle se skládal zkoumající vzorek z deseti žen různých věkových kategorií, stavu, počtu dětí i vzdělání z oblasti Dačicka.

Z výzkumu je patrné, že největší překážku ženy spatřují v nedostatečné nabídce pracovních míst s určitou úpravou pracovní doby, například pouze ranní směna, částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova. Dalším problémem, který ženy trápí, je nedostatečná provozní doba ve školkách, která by jim byla velice nápomocná

v ulehčení jejich zaměstnatelnosti. Všechny ženy se shodly, že je na Dačicku dostatek školek i jsou dostupné, s ohledem na to, že jsou zde rovnoměrně umístěné a vyskytuje se zde i větší počet vesnických školek. Problematické je pro ženy ale to, jak zabezpečit hlídání dětí v době prázdnin – ty, které mají možnost, využívají babiček, ostatní známé či sestry. Nebo řešení nemocnosti dětí, která jim situaci moc neulehčuje a zaměstnavatelům se nelíbí, když ženy čerpají často OČR. Komunikační partnerky ještě uvedly nedostatečnou podporu ze strany státu, který dle jejich názoru nepomáhá dostatečně a měl by se na tuto problematiku zaměřit.

Můj pohled na celou situaci je takový, že všechny subjekty účastny této problematiky by se měly spojit a společně začít nějak smysluplně spolupracovat na zlepšení celé situace. Jeden z nich sám nic nezmůže, jde o celkové propojení všech, jen tak mohou něco dokázat a změnit.

Práce by mohla být přínosná při stanovení postupů k podpoře žen v jejich zaměstnatelnosti a k zlepšení podmínek při sladění rodinného života a pracovního života žen.

7 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ARENA, M., *Maria João Rodrigues on the European Pillar of Social Rights. Socialists & Democrats in the European Parliament.* [online]. 2017. [cit. 2017-11-13]. Dostupné z <http://www.socialistsanddemocrats.eu/channel/maria-jo-o-rodrigues-european-pillar-social-rights-0>
2. ARNOLDOVÁ, A., 2016. *Sociální péče 2. díl.* 1. vydání. s. 320. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-9308-0.
3. BOROWSKI, D., 2013. *Open Education – Wie das Internet neue Bildungsmodelle schafft.* Ad hoc international. Exp. Ther. 11(1), 22-12. ISSN: 2198-4891.
4. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv, 2002. *Nezaměstnanost-psychologický, ekonomický a sociální problém.* 1. vydání. Praha: Grada. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
5. BURIÁNEK, J., 2008. *Sociologie.* 3. vydání. Praha: Fortuna, 144 s. ISBN 978-80-7373-028-4.
6. CRESWELL, J. W., 1998. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions.* Thousand Oaks: Sage Publications. 403 s. ISBN 9780761901433.
7. ČERMÁKOVÁ, M. et. al., *Koncepce rodinné politiky.* [online]. Praha: SOÚ AV ČR [cit.2017-10-28] Dostupné z: www.mpsw.cz/files/clanky/31577/Koncepce_rodinne_politiky.pdf
8. ČESKO, *Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. Práce pro právníky.* [online]. 2017 [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: www.pracepropravniky.cz
9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Vzdělávání dospělých v České republice v Evropském kontextu.* [online]. 2014 [cit. 2017-10-30]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/20561197/23004114.pdf/>
10. DIVERZITA – Studie, 2016. *Ekonomické dopady mateřství na ženy a trh práce.* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR a.v.i. [cit. 2017-10-20]. Dostupné z: www.diverzita.cz/studie-ekonomicke-dopady-materstvi-na-zeny-i-trh-prace/
11. DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I., 2013. *Sociální politika.* 1. vydání. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-3880-2.
12. DYTRT, Z. a kol., 2014. *Ženy a management.* Praha: Albatros media. 183 s. ISBN 978-80-265-0150-3.

13. FRANKLIN, A., *Universities and the narrowing of educational opportunity for women*. *Adultslearning. Exp.* 25(4). 48-44, ISSN 0995-2308.
14. HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, s. 408. ISBN 80-7367-040-2.
15. JOBS. Pracovní smlouvy a druhy úvazků. *Jobs.cz* [online]. 1996-2017. [cit. 2017-10-29] Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a-druhy-uvazku/>
16. KARSTEN, H., překlad BABKA, P., 2006. *Ženy – muži*, 1. vydání. Praha: Portál. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.
17. KREBS, V. et. al., 2015. *Sociální politika*. 6. přepracované a aktualizované vydání. s. 568. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-921-2.
18. KUCHAROVÁ, V., PEYCHLOVÁ, K., *Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR*. VÚPSV, v.v.i. [online]. 2014. [cit. 2017-10-2]. Dostupné z http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/def-Kucharova_Peychlova_2014_Kolektivni_zarizeni_Metodika_pro_rodice.pdf
19. LUCIA-CASADEMUNT, A. M., GARCÍA-CABRERA, A. M., PADILLA-ANGULO, L., CUÉLLAR-MOLINA, D., 2018. *Returning to work after childbirth in Europe: Well-being, work-life balance, and the interplay of supervisor support*. *Frontiers Media S.A., Exp.*9(2). doi 10.3389/fpsyg.2018.00068.
20. LUTHEROVÁ, S. G., MAŘÍKOVÁ, H., VÁLKOVÁ, J., 2017. *Childcare preferences of parents in the Czech republic and the Slovak Republic*. *Sociologia. Exp. Ther* 49(3), 285-308, ISSN: 00491225.
21. MAŘÍKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. 1. vydání. Praha: SLON. 303 s. ISBN 978-80-7419-100-8.
22. MĚSTO DAČICE – Město Dačice – oficiální stránky města, 2017 [online]. 2017. [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: www.dacice.cz/mestskyurad/odbory-mestskeho-uradu/odbor-dotaci-a-investic-1/kazdy-ma-pravo-na-vzdelani-ms-zalavkami/
23. MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Grada Publishing. s. 332. ISBN 80-247-1362-4.

24. MITCHELL, E., 2010. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. ISBN 978-80-7330-183-5.
25. MPSV, 2017. *Opatření rodinné politiky*. [online]. Praha: MPSV ČR. [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Opatreni_rodinne_politiky.pdf
26. MPSV, 2018. *Co se mění v roce 2018? Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí: Rychlejší čerpání rodičovského příspěvku*. [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2018-01-20]. Dostupné z www.mpsv.cz/cs/29019
27. NOVINY MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2017. *Práce & sociální politika*. Praha: Press Publishing. Č.2, str. 2. ze dne 14.2.2017, ISSN 0049-0962.
28. NOVINY MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2017. *Práce & sociální politika*. Praha: Press Publishing. č.10, str. 5. ze dne 12.10.2017, ISSN 2570-6772.
29. OPRAVILOVÁ, E., 2016. *Předškolní pedagogika*. 1. vydání. Praha: Grada, 224 s. ISBN 978-80-271-9087-4.
30. PODNIKATEL CZ, *Rodičovská dovolená*. [online]. 2017 [cit. 2017-10-30]. Dostupné z www.podnikatel.cz/clanky/pravni-otazniky-kolem-cerpani-rodicovske-dovolene/
31. RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B., 2011. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. 1. vydání. Praha: GRADA. 152 s. ISBN 978-80-247-7382-7.
32. SCHOBER, S. P., 2011. *Maternal labor market return, parental leave policies, and gender inequality in housework*. SOEP – The German Socio Economic Panel Study at DIW Berlin. Exp. 422/2011, 34, ISSN 1864-6689.
33. SIMIONCA, A., 2016 *Employability, neoliberal subjectivities, and personal development*. Studia Universitatis. Exp. 61 (2), 11-25. DOI 10.1515/subbs-2016-0008.
34. SIROVÁTKA, T., HORA O., 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vydání. Brno: Albert. 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5.
35. VALDROVÁ, J., 2006. *Gender a společnost*. 1. vydání. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

36. VYBÍHAL, V. et. al., 2017. *Mzdové účetnictví 2017*. 20. vydání. Praha: Grada. 464 s. ISBN 978-80-271-0426-0.
37. WEISSHAAR, K., 2018. *From Opt Out to Blocked Out: The Challenges for Labor Market Re-entry after Family-Related Employment Lapses*. Sage Publications Ltd. Exp. Ther 83(2), 34–60, doi 10.1177/0003122417752355.
38. ZAHÁJENÍ PODNIKÁNÍ, 2013. *Trh práce očima žen*. Studie o uplatnění žen na trhu práce. [online]. Praha: Evropský fond. [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: www.zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf
39. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, [online] 1995. [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117
40. Zákon č. 435/2004, Zákon o zaměstnanosti, [online] 2004. [cit. 2017-11-15]. Dostupné z: www.zakony.cz/zakony/2004/401/zakon-435-2004-Sb-zakon-o-zamestnanosti-SB2004435
41. Zákon č. 455/1991, o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), [online] 1991. [cit. 2018-04-28]. Dostupné z: <http://www.zakony.cz/zakony/1991/401/zakon-455-1991-Sb-zakon-o-zivnostenskem-podnikani-zivnostensky-zakon-SB1991455>

8 SEZNAM ZKRATEK

DPČ – Dohoda o provedení činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

EU – Evropská unie

KP – komunikační partner, partnerka

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OČR – ošetřování člena rodiny

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

THP – technickohospodářský pracovník