

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2012 – 2014

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Kateřina Petržilková Vocová**

**Žena – matka - zaměstnanec**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Libuše Kohlíčková

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2012 - 2014**

**DIPLOMA THESIS**

**Kateřina Petrřilkov Vocov**

**Woman – Mother - Employee**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Mgr. Libuře Kohlckov

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 26. 2. 2014

*Kateřina Petržilková Vocová*

.....

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucí práce Mgr. Libuši Kohlíčkové za odborné rady a podněty.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá problematikou žen těhotných a matek malých dětí na trhu práce a zpřehledňuje ji. V teoretické části se práce věnuje historii práce žen, aktuální českou legislativou, diskriminací a možnostem motivace žen a jejich zaměstnavatele. Na základě průzkumu a dotazníkového šetření jsou v praktické části práce rozebírány problémy, se kterými se tyto ženy nejčastěji v pracovní oblasti setkávají, a navrženy jejich řešení. Cílem práce je odpovědět na otázku, zda jsou těhotné ženy a ženy-matky malých dětí diskriminovány ve svém zaměstnání a při hledání zaměstnání nového.

## **Klíčové pojmy**

Gender, diskriminace žen-matek, mateřská a rodičovská dovolená, pracovní podmínky a práva matek, rovné příležitosti, sladování pracovního a osobního života, trh práce.

## **Annotation**

The Diploma thesis deals with women-mothers issues on the labour market and transparently it. Within its theoretical part deals with woman labour history, current legislation and discrimination and motivation for women and their employers. Practical part of the thesis, on the grounds of interviews and research, focuses on main problems on the labour market, that women meet with and suggests their solutions. It answers a question if women-mothers-employees are discriminated in their work life.

## **Key words**

Equal opportunities, gender, labour market, maternity and parental leave, women-mothers discrimination, working conditions and rights of pregnant women and mothers, worklife balance.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1 HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁCE ŽEN</b> .....	<b>10</b>
1.1 Středověk a raný novověk.....	11
1.2 Moderní dějiny v období 18. – 19. století.....	11
1.3 Období 1. poloviny 20. století.....	12
1.4 Období 2. poloviny 20. století až současnost.....	14
1.5 Worklife balance.....	16
<b>2 LEGISLATIVA</b> .....	<b>18</b>
2.1 Pracovní podmínky a práva.....	19
2.2 Mateřská a rodičovská dovolená.....	21
2.3 Výdělečná činnost a návrat do zaměstnání.....	24
<b>3 DISKRIMINACE TĚHOTNÝCH A MATEK</b> .....	<b>27</b>
3.1 Typy diskriminace.....	28
3.2 Antidiskriminační opatření.....	32
<b>4 ZVYŠOVÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI A MOTIVACE</b> .....	<b>35</b>
4.1 Alternativní pracovní úvazky.....	36
4.2 Firemní jesle a školky.....	40
4.3 Dítě na pracovišti.....	44
4.4 Genderová zastoupení.....	44
<b>5 PRŮZKUM NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>48</b>
5.1 Rovné příležitosti a motivační programy ve firmách.....	48
5.2 Profesní dráhy žen-respondentek.....	52
5.3 Hlavní problémy a doporučení zaměstnavatelům.....	55
5.4 Hlavní problémy a doporučení ženám-matkám.....	58
5.5 Nadřazení žen-matek.....	61
5.6 Ženy-matky na trhu práce.....	63
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>72</b>
<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ</b> .....	<b>78</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>79</b>

## ÚVOD

Tato diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnanosti žen-matek a jejich diskriminací na trhu práce.

Mateřství je institucí, která patří k lidské společnosti odpradáвна. V každé společnosti a kultuře je na mateřství nahlíženo odlišně. Práce se zabývá fenoménem mateřství u nás pouze v souvislosti se zaměstnaností a vnímáním matek-zaměstnankyň naší společnosti.

Práce se věnuje pracujícím ženám, které jsou zároveň matkami malých dětí. Malými dětmi jsou rozuměny děti staré 0 – 10 let. Český právní řád neuvádí, jak staré dítě může zůstat samo doma bez dozoru. V České republice se řídí rodiče pouze svým citem a rozhodují se, kdy nechat dítě samotné, podle fyzické a psychické vyspělosti daného dítěte. Z tohoto důvodu je hranice deset let určena na základě Zákona o nemocenském pojištění - č. 187/2006 Sb., § 39, který uvádí, kdy má rodič nárok na finanční podporu neboli ošetřovné.<sup>1</sup>

Část pracujících žen je zároveň matkami. Z tohoto důvodu se některá témata dotýkají v práci všech žen, to znamená: bezdětných, s odrostlými dětmi i matek s malými dětmi.

Někdy se uvádí, že žena v práci musí být dvakrát lepší, než její stejně talentovaný kolega, aby se prosadila jako on. Kariérní rozvoj a postup žen je podmíněn mnoha okolnostmi. Žena, která je, nebo jednou bude, matkou musí překonat mnohem více překážek v pracovním životě, které muž nemusí nikdy za svou kariéru řešit. Proto jsou v práci překážky a nástrahy, které ženu – matku v pracovní kariéře mohou potkat, popisovány a sumarizovány, a problematika zaměstnanosti této skupiny žen zpřehledněna.

---

<sup>1</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. [online]. © 1. 2. 2011 [cit. 2013-11-30].  
Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm> .



Cílem dotazování v praktické části práce je potvrdit nebo vyvrátit hypotézu, že tento druh zaměstnankyň je stále spíše zaměstnavateli diskriminován ve stávajícím zaměstnání a v hledání zaměstnání po mateřské nebo rodičovské dovolené. Oproti tomu, těhotné ženy většinou diskriminovány na pracovišti nejsou.

Cílem je nejen poukázat na hlavní problémy v zaměstnávání a v zaměstnanosti žen-matek malých dětí, ale také nabídnout řešení ke zlepšení podmínek na českém trhu práce u této cílové skupiny.

V teoretické části této práce je čerpáno z poznatků z oblasti andragogiky, psychologie, sociologie, managementu lidských zdrojů a studia odborné literatury, odborných internetových zdrojů a zákonů. Věnuje se historii práce žen, současné české legislativě a otázkám diskriminace.

V praktické části této práce jsou jako metoda pro průzkum použity: anonymní dotazník s předem definovanými strukturovanými otázkami, biografické rozhovory nebo strukturované rozhovory s respondenty a neanonymní dotazníky pro předem vybrané manažery a ženy. Dalším zdrojem, pro naplnění cíle, jsou personální údaje vybraných firem.

# 1 HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁCE ŽEN

Na počátku lidské historie byly role muže a ženy striktně odděleny. Dle Vodákových, role a postavení žen, jejich vliv, moc, prestiž ve společnosti, ale i jejich životní úroveň, seberealizace a pocity uspokojení, jsou dnes dány především jejich prací v placeném zaměstnání. Nezanedbatelnou, byť někdy přehlíženou skutečností ale je, že žena pracovala vždy, i když nebyla zaměstnaná. Podle Ortegy y Gassetta, to byla dokonce právě žena, kdo vymyslel práci, kdežto muž, lovec, válečník a dobrodruh, spíš sportoval, hrál si.<sup>2</sup>

V současném civilizovaném světě prožívá žena největší rovnoprávnost s muži za celou historii. Například v oblasti politiky, pracovního trhu, vzdělávání. Nebylo tomu ale tak dlouhá století. Dnes je jiná situace, než tomu bylo v historii. Životní úkoly jsou mnohem méně vázány na pohlaví. Oběma pohlavím, především ženě, se otevřel prostor pro uplatnění potenciálu v jiných rovinách, než se dříve očekávalo. V rolích, ve kterých se dříve uplatňoval pouze muž, se dnes uplatňují obě pohlaví a naopak.

V následujících kapitolách jsou uvedeny nejdůležitější mezníky v historii práce žen ve světovém měřítku, ale hlavně z území českých zemí. Kapitola se věnuje problematice historických právních úprav, které se dotýkaly zaměstnanosti žen jako takových.

Kromě nejdůležitějších historických událostí v práci ženy a vnímání této role od středověku po současnost, se kapitola věnuje také historickému a současnému pojetí sladování pracovního a profesního života žen v Čechách, respektive rozdílům sladování v komunismu a v současném svobodném způsobu života.

---

<sup>2</sup> VODÁKOVÁ, A., O. VODÁKOVÁ a kolektiv. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 158. ISBN 80-86429-18-0.

## 1.1 Středověk a raný novověk

Ve středověku byla žena považována spíše za ochránkyni rodinného krbu, kuchařku a rodičku dětí, nežli za právoplatný protějšek muži, který také pracoval, ale za mzdu. Bělecký uvádí, že v českých zemích vzniklo poprvé určité pracovněprávní uspořádání po sepsání horního zákoníku Václava II. v letech 1300 – 1305. V polovině 17. století byly vydávány robotní patenty, které také upravovaly pracovní podmínky poddaných. Za vlády Josefa II. dochází k počátku ochranného zákonodárství, které se mimo jiné zabývalo prací zaměstnaných dětí a jejich ochraně. Žádná tato právní ustanovení se netýkala konkrétně práce žen.<sup>3</sup>

## 1.2 Moderní dějiny v období 18. – 19. století

V Evropě jsou v oblasti práce žen historickými mezníky Velká francouzská revoluce, která propukla roku 1789 a Velká průmyslová revoluce, která probíhala v 18. a 19. století. V tomto období začaly v Evropě vznikat ženské emancipační spolky, které prosazovaly stejná práva žen a mužů, nejdříve spíše v oblasti vzdělávání a volebního práva. Přesto, že se stále zdůrazňovala intelektuální a fyzická méněcennost žen, podíl žen, které se profesionalizovaly, byl patrný. V roce 1880 statistiky uváděly, že skoro 59 % žen v českých zemích se věnovalo pouze domácnosti bez jakéhokoliv vlastního příjmu. Dalších 30 % se živilo jako dělnice, nádenice nebo služky, 10 % bylo rentiérkami, majitelkami živností nebo bylo odkázaných na milosrdenství druhých. Pouze 0,2 % žen vykonávala kvalifikovanou profesi.<sup>4</sup>

Z evropského pohledu, po Velké průmyslové revoluci nastal zlom v zákonech týkajících se práce žen. Jako první začal platit zákaz noční práce pro ženy v roce 1877 ve Švýcarsku, od té doby v dalších evropských zemích. Zákaz velmi těžké a zdraví poškozující práce žen uzákonila Velká Británie v roce 1842. Dále byl ještě tento zákon ztřeštěn garancí státu o tom, že maximální délka jedné pracovní

---

<sup>3</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha: 1. VOX a.s., 2008, s. 13. ISBN 978-80-86324-71-5.

<sup>4</sup> LENDEROVÁ, M., B. KOPIČKOVÁ, J. BUREŠOVÁ a E. MAUR. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. 1. vyd. Praha: Lidové noviny, 2009, s. 449. ISBN 978-80-7106-988-1.

doby u ženy bude dvanáct hodin od roku 1842, na deset hodin pak byla snížena pracovní doba ženy od roku 1844. Ve Francii to byla například jedenácti hodinová pracovní doba od roku 1892, v Itálii v roce 1902 přijali zákon na maximální dvanáctihodinovou pracovní dobu žen. Celý tento vývoj přesáhl národní hranice a byl také podpořen od roku 1890 několika konferencemi. Gisela Bocková ve svém díle vidí uzákonění noční práce a délku směny žen spíše v symbolickém významu.

Další proud provázející počátky sociálního státu v Evropě, a ze začátku i v USA, se mohl vyvíjet i v pozdějších letech. Jednalo se o ochranu matek. Prakticky všechna feministická hnutí žádala státní intervence, které by zajistily lepší postavení žen – matek na trhu práce. Ženám vadilo omezování pracovní doby a noční práce, které bylo zdůvodňováno mateřstvím a které přinášelo i snižování mezd.

Požadavky se netýkaly pouze omezení práce a finanční kompenzace, ale současně byla požadována podpora pracující těhotné ženy a šestinedělky, vyrovnání rizik ženské chudoby v době mateřství a možnost kombinovat výdělečnou a rodinnou práci také u matek. Některé feministky také tvrdily, že práce v domácnosti není součástí přírody, ale že se jedná o práci, i když se specifickými rysy. V této době se také projednávalo, po návrzích ženských hnutí, pojištění pracujících žen a vyplácení příspěvku v šestinedělí. Ve Velké Británii dokonce poprvé Alys Russellová v roce 1896 vyslovila myšlenku placeného mateřství.<sup>5</sup>

### 1.3 Období 1. poloviny 20. století

Z konferencí, které byly svolávány již koncem 19. století a na začátku století 20., vzešel v roce 1919 Mezinárodní úřad práce v Ženevě<sup>6</sup> neboli Mezinárodní organizace práce. Z anglického originálu *International Labour Organization* pochází celosvětově uznávaná zkratka ILO. Jedná se o speciální organizaci OSN, která usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv pro všechny, to znamená i pro obě pohlaví.

---

<sup>5</sup> BOCKOVÁ, G. *Ženy v evropských dějinách od středověku do současnosti*. 1. vyd. Praha: Lidové noviny, 2007, s. 2013 – 218. ISBN 978-807106-494-7.

<sup>6</sup> (Tamtéž, s. 208-209)

V Českých zemích v této době žily na tři čtvrtiny obyvatelstva na vesnici, kde hlavně ženy vykonávaly zemědělské práce. Z tohoto důvodu se kladly velké nároky na ženskou práci. Také ve městech, kde vznikala průmyslová výroba, byly ženy ve velké míře zaměstnávány jako dělnice. Na území dnešní České republiky vznikají, dle Běleckého, také feministická hnutí a snahy o ženskou emancipaci. Termín ženská emancipace se objevuje také poprvé v Ottově slovníku naučném z roku 1908. Františka Plamínková, která, kromě dalších emancipačních požadavků, přišla s požadavkem přístupu ke všem povoláním a oborům lidské práce pro ženy s odstraněním dvojí morálky.<sup>7</sup>

Přelom 19. a 20. století a poté 1. polovina 20. století byla v oblasti zaměstnanosti žen a uznání práv matek a zaměstnankyň přelomová. I když se všechny návrhy a požadavky neuzákonily, státy se začaly tímto tématem historicky poprvé alespoň zabývat. Na našem území bylo císařským nařízením v roce 1917 uzákoněno, že ženy v době šestinedělí nesmí být najímány na práci, to znamená, že žena mohla zákonně pracovat až šest týdnů po porodu.

V době československé první republiky pojednával zákon č. 91/1918 Sb. o povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům jednou týdně nerušenou přestávku alespoň 32 hodin. Tento zákon řešil i přestávku na odpočinek žen, zákaz noční práce žen a omezení práce žen s ohledem na jejich fyzické předpoklady nebo omezení daná nízkým věkem. Absolutní zákaz pak platil pro práci žen v dolech a podzemí. Rovnoprávnost žen a mužů byla definitivně zakotvena v zákoně č. 121/1920 Sb. ze dne 29. února 1920 v Hlavě páté „Práva a svobody, jakož i povinnosti občanské“. Ani v této době nebyla, z dnešního pohledu samozřejmá, právní ochrana pracujících těhotných žen a žen těsně po porodu. V roce 1930 opět zazněl návrh na parlamentní půdě o tom, aby byly pracující ženy před porodem a po něm chráněny.

Po okupaci Československa platila dřívější úprava pracovněprávních vztahů, jež ovšem byla doplněna o předpisy ovlivněné válečným stavem.

---

<sup>7</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha:1. VOX a.s., 2008, s. 15. ISBN 978-80-86324-71-5.

## 1.4 Období 2. poloviny 20. století až současnost

Po roce 1945 nebyly předpisy z doby Protektorátu Čechy a Morava uznány a tak pokračovaly právní úpravy z doby 1. republiky. Tato doba nepřinesla žádné nové zákony a předpisy týkající se práce žen.<sup>8</sup>

Oblast práce žen ovlivnilo ve velké míře v českých zemích i období komunismu. Dle Věry Říhové byla nezaměstnanost, i když jí tehdejší političtí představitelé popírali, i v době komunismu. Říhová si kladla otázku: „*Proč nezaměstnaní muži dostávali takzvané „čekačky“, to byla podpora po dobu čekání na nové zaměstnání a ženy takovou podporu nedostávaly, neboť byly zařazené do kategorie žen v domácnosti?*“ „*Automaticky se předpokládalo, že je bude živit manžel, v případě neprovdaných žen rodiče.*“<sup>9</sup>

Dle Běleckého, Československo, které stálo mimo proces evropské integrace a úprav zákazu diskriminace na základě pohlaví, si v tomto směru vytvořilo vlastní terminologii a přístup. Rovnoprávnost byla spíše chápána jako emancipace žen. Socialistický model emancipace nepřinesl ženám jen jesle a povolání traktoristek a jeřábnic, ale především velkou míru uskutečněné rovnoprávnosti a nezávislosti na mužích – ekonomickou i statusovou. Muži v té době naopak na svém postavení ztratili. Dále Bělecký uvádí, že došlo k přetížení žen, neboť jejich tradiční role matky a manželky, na jejichž ramenech spočívá jak péče o domácnost, tak výchova dětí, se ani s téměř stoprocentní zaměstnaností žen nijak nezměnila. Toto dvojí zatížení žen zůstalo a přetrvává dodnes, a je muži, ale i mnoha ženami, stále přijímáno jako jistá samozřejmost.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha:1. VOX a.s., 2008, s. 17. ISBN 978-80-86324-71-5.

<sup>9</sup> ŘÍHOVÁ, V. *Komunismus a ženy. Inflow: Britské listy*. [online]. © 1996-2012 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://blisty.cz/art/28390.html>

<sup>10</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha:1. VOX a.s., 2008, s. 21. ISBN 978-80-86324-71-5.

Mezinárodní organizace práce vydala v roce 1979 dokument, který pojednává o vyloučení jakékoliv diskriminace práce žen a je nazván Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Citace části I článku 1 tohoto dokumentu: *“Pro účely této úmluvy bude výraz "diskriminace žen" označovat jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.”*<sup>11</sup>

V době komunismu byl také přijat nový zákoník práce z roku 1965, který platil, po vyškrtnutí ideologických částí a úpravách přizpůsobených tržnímu hospodářství, i v období po revolučním roce 1989. Poprvé v historii práva sjednocoval pracovněprávní předpisy v jediný celek. Zabýval se také podmínkami pracujících žen s důrazem na otázky rodiny, mateřství a výchovy dětí. Součástí zákoníku práce z té doby byl i zákon o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. Právní úprava ochrany těhotných žen pokračovala přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. V období Československa tvořily ženy 44% ze všech pracujících, tím jsme se dostávali na jedno z předních míst ve světě.<sup>12</sup>

Důležitým mezníkem v oblasti rovných příležitostí žen a mužů bylo podepsání Amsterodamské smlouvy v roce 1997. Podepsáním této smlouvy Česká republika uznává princip rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Se vstupem do Evropské unie bylo nutné zákoník práce novelizovat a upravit tak, aby vyhovoval evropským standardům. Poslední novelizací prošel zákoník práce v roce 2006 a s dalšími novelami platí dodnes.

---

<sup>11</sup> INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE. [online]. © 2005 [cit. 2013-12-08] Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>

<sup>12</sup> BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vyd. Praha:1. VOX a.s., 2008, s. 21-25. ISBN 978-80-86324-71-5.

## 1.5 Worklife balance

Worklife balance znamená sladování profesního a osobního života. Doslovný překlad z anglického jazyka je: rovnováha práce a života. Termín „worklife balance“ se v českých firmách a na trhu práce používá častěji, než český ekvivalent.

V této kapitole jsou popsány změny ve vnímání péče o dítě zaměstnanými matkami z historického hlediska, a to před rokem 1989 a po roce 1989.

### **Sladování osobního a profesního života před rokem 1989**

Problém jak skloubit rodinu a zároveň svou práci, měly ženy od té doby, co se začaly podílet na finančním zajišťování rodiny svou vlastní placenou prací. V této části se práce věnuje pouze době posledních let komunistické nadvlády v Československu. Rozdíl této doby a následujících let demokratických je zřetelný a ze společenského pohledu zajímavý.

Před rokem 1989 se československá politika zaměřovala na vysokou zaměstnanost žen. Zároveň podporovala ženy v rozhodnutí, aby se co nejdříve vracely zpět do svých zaměstnání, nástroji jako jsou jesle, dostatečným počtem mateřských školek nebo i zřizováním mini jeslí při určitých podnicích, ve kterých se staraly ženy o děti zaměstnankyň ve svých soukromých bytech a byly placeny státem. V této době ale velice zřídka muž-otec pečoval po práci o děti, tak jako jeho žena-matka dětí. Ženy také z tohoto důvodu nekladly důraz na svou vlastní kariéru, ale volily spíše zaměstnání, která jim dovolovala mít dostatek času na to vyzvednout své děti ze školních zařízení a věnovat další čas rodině. V průběhu mateřské si nemohly přivydělávat nebo rozvíjet svou kariéru a veškerý čas tak věnovaly svým dětem a péči o rodinu. Sladování soukromého a profesního života se v té době společensky neřešilo. Ženy často již po ukončení středoškolského vzdělání přecházely rovnou na mateřskou dovolenou a nad profesní kariérou nepřemýšlely. Často také studentky vysokých škol vstupovaly do manželství a porodily první dítě ještě při studiu, které již nedokončily nebo na určitou dobu odložily. Další častou variantou bylo, že za podpory svých rodičů, finanční i pomoci s dítětem, studium dokončily, ale po dostudování se kariéře nevěnovaly.



Komunističtí vládní představitelé prosazovali rovnost pro všechny a nulovou nezaměstnanost. Volba čehokoliv byla minimální a ani ženy-matky si nemohly příliš vybírat, zda a jak se budou věnovat dětem a kariéře dohromady.

### **Slad'ování osobního a profesního života po roce 1989**

V současnosti je toto téma v České republice na pracovním trhu a v oblasti sociologie a psychologie diskutováno. Pro ženu-matku, která chce pracovat, je sice nejčastěji prioritou rodina, ale do popředí se také dostává její pracovní život a v neposlední řadě i její relaxace a trávení volného času. Soudobá moderní žena si často klade za cíl všechny tyto složky efektivně sladit, nešidit je a zároveň být celkově spokojená. Být pracovně aktivní není jen ekonomická nutnost, ale u některých žen i otázka budování profesní kariéry a odborného růstu.

I když měly určité zkušenosti se slučováním kariéry a rodiny ženy i za komunismu, situace je dnes jiná. Žena se v současnosti chce stále více vymanit ze stereotypu matky a ochránkyně rodinného krbu. Chce se také věnovat profesní kariéře, zvláště žena středoškolačka a vysokoškolačka, a do popředí se stále více dostává role muže v rodině. I přesto jde prosazování a tlak na větší flexibilitu práce matek v Česku pomalu. Může to být způsobeno i doznívajícími následky komunismu. V západních zemích šlo prosazování mnohem rychleji, možná i proto, že bylo prosazováno zdola. Také český společenský systém není příliš kariéře žen-matek nakloněn. Ženy, které se vrací již po půlroční mateřské dovolené nebo ještě dříve do práce, jsou často považovány za kariéristky, pro které není dítě prioritou. Každá žena by měla mít právo rozhodnout se podle vlastního uvážení a citu, kdy se do práce vrátí. Ať se rozhodne jakkoli, neměla by být společností za toto rozhodnutí souzena.

I když je oblast slad'ování profese a rodiny žen zatím ve svých počátcích, některé firmy se této problematice již věnují. Jedná se spíše o velké nebo střední podniky, které mají dostatečný počet zaměstnaných matek a finančních zdrojů. Kromě poskytování alternativních úvazků, pořádají pro své zaměstnankyně workshopy na téma slad'ování práce a péče o děti, antistresové kurzy, sezónní programy a pobyty pro rodiny, komunikační kanály pro sdílení zkušeností rodičů, povinné školení diverzity neboli zaměstnanecké různorodosti pro vedoucí pracovníky, dětské tábory, školičky v době, kdy mají státní školy a školky prázdniny.

## 2 LEGISLATIVA

Tato kapitola se věnuje pracovním podmínkám těhotných žen a matek na území České republiky. Dále se zabývá aktuálními zákony, které se týkají této oblasti.

Ženy podnikatelky jsou v jiné situaci, nežli ženy, které jsou zaměstnankyněmi. Ženy, které jsou samostatně výdělečně činné, si musí zjistit samy vše potřebné, týkající se jejich pauzy v době okolo porodu a následné péče o dítě. Například si musí dát pozor, aby nezapomněly na specifika v pojištění a neztratily tím nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství a rodičovský příspěvek. Tato skupina žen má bezesporu mnoho výhod oproti ženám, které se nechávají zaměstnávat. Výhodou pro podnikající ženu, která se rozhodne být matkou je její nezávislost na pevné pracovní době a přesné organizaci práce. Sama si určuje svůj pracovní program a organizuje čas. Sama si i určí, kdy částečně nebo zcela přestane pracovat a bude se věnovat přípravě na porod. Také o návratu do práce si rozhodne sama a nehrozí diskriminace a šikana kvůli mateřství. Na straně druhé má i podnikání nevýhody. Hrozí riziko ztráty klientely, pokud nemá podnikatelka své zaměstnance nebo vhodný zástup. Proto se ženy podnikatelky často vrací do práce již brzy po porodu, aniž by si to zcela přály. Na matky, které jsou samostatně výdělečně činné, se nevztahuje ani zákoník práce, to znamená ani úprava mateřské a rodičovské dovolené - s výjimkou nároku na rodičovský příspěvek jako ženy zaměstnané - ani práva a povinnosti po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené.<sup>13</sup> Této specifické skupině pracujících žen – matek se tato práce dále věnovat nebude.

Pracovněprávní vztahy neboli vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravuje především zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších zákonů.

Ten také upravuje specifické pracovní podmínky žen na pracovišti, které jsou těhotné, kojící nebo pečující o dítě.

---

<sup>13</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Potrál, 2009, str. 27 – 28. ISBN 978-807367-615-5.

## 2.1 Pracovní podmínky a práva

V této kapitole se práce zabývá pracovními podmínkami a právy, které se v současnosti dle české legislativy týkají pracujících těhotných, kojících žen a matek malých dětí.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká, že právo na zaměstnání nemůže být odmítnuto z důvodu pohlaví. To znamená ani osobě, která je ženského pohlaví a zaměstnavatel u ní může z tohoto důvodu předpokládat budoucí mateřství. Tento zákon obsahuje také další ustanovení o zásadách rovného přístupu k zaměstnání za účelem ochrany těhotných žen a matek malých dětí.

Žádný právní předpis neuvádí, kdy musí zaměstnankyně oznámit své těhotenství zaměstnavateli. Obecně se pouze doporučuje oznámit těhotenství zaměstnavateli po uplynutí prvních nejkritičtějších třech měsíců těhotenství, tak aby i zaměstnavatel měl čas připravit se na odchod zaměstnankyně.

Dle § 155 zákoníku práce nemůže dát zaměstnavatel těhotné ženě nebo ženě pečující o dítě do věku tří let výpověď, pouze ve výjimečných případech uvedených v § 46 a § 53 jako je například pravomocné odsouzení zaměstnankyně, hrubé porušení pracovní kázně nebo pokud zaměstnavatel zanikl, přemístil se a podobně.<sup>14</sup>

Dle § 241 zákoníku práce požádá-li zaměstnankyně, pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.<sup>15</sup> Co znamenají vážné provozní důvody citované v zákoníku práce? Český zákoník práce žádné takové provozní důvody nspecifikuje. Také na vyšší úrovni, to znamená v evropské judikatuře, se vážné provozní důvody neuvádějí. Je to pouze české specifikum, které se dá velmi snadno zaměstnavateli obejít.

Ladislav Jouza ve své publikaci uvádí vážné provozní důvody jako: „*Změnu předmětu činnosti nebo výrobního programu, organizační nebo racionalizační*

---

<sup>14</sup> BUSINESS CENTER. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.* [online]. © 1998 – 2014 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

<sup>15</sup> (Tamtéž)

*úpravy, technologická opatření, sezónní nebo kampaňové práce, okamžitou potřebu zvýšení počtu pracovních sil a podobně.*<sup>16</sup> Skutečné vážné provozní důvody, které neumožňují práci na některý z flexibilních úvazků je pro rozmanitost práce nutné posuzovat individuálně.

Těhotné ženě a ženě pečující o dítě do věku jednoho roku, nesmí zaměstnavatel ukládat povinnost pracovat přesčas.

Dle vyhlášky č. 288/ 2003 Sb. těhotná žena nesmí vykonávat určité práce, jako jsou noční směny, nošení těžkých břemen, pracovat v nebezpečném prostředí a tak podobně.

Dle § 242 zákoníku práce má každá kojící žena ze zákona nárok na přestávku pro kojení. Doba se odvíjí od stáří jejího kojeného dítěte a pracovní doby matky. Například pokud matka pracuje na plnou pracovní týdenní dobu a má dítě ve věku do jednoho roku, přestávky na kojení jsou 2 půlhodinové za směnu, ve věku od 12 do 15 měsíců je pak přestávka jedna půlhodinová za směnu. V případě, že matka pracuje alespoň na poloviční týdenní pracovní dobu, má nárok pro dítě ve věku do jednoho roku na jednu půlhodinovou přestávku za směnu. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>17</sup>

Těhotné ženy a ženy pečující o děti do 8 let mohou být vysílány na služební cestu mimo obvod svého bydliště nebo pracoviště jen se svým souhlasem. Přeložit na jiné pracoviště je lze jen na jejich žádost. To samé platí i pro ženy, které jsou samoživitelkami a pečují o dítě nebo děti do 15 let.

Při zařazení do směn je zaměstnanec povinen přihlížet k potřebám žen pečujících o děti. Pokud tedy žena, která pečuje o dítě do věku 15 let, požádá o změnu, jakým je snížení pracovní týdenní doby, to znamená, chce upravit svůj pracovní úvazek, je zaměstnavatel povinen ženě vyhovět.

---

<sup>16</sup> JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Bova Polygon, 2008. ISBN 978-80-7273-150-3.

<sup>17</sup> BUSINESS CENTER. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. [online]. © 1998 – 2014 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

Péče o dítě do 3 let se plně započítává do 12 měsíční lhůty, kterou v posledních 3 letech před podáním žádosti, musela žadatelka u některého zaměstnavatele odpracovat, tak aby jí vznikl nárok na státní peněžitou pomoc.<sup>18</sup>

## 2.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Listina základní práv a svobod v článku 32 zabezpečuje ochranu rodičovství a rodině. Mateřská dovolená patří mezi důležité osobní překážky v práci a je zaměstnanci a zaměstnavateli vnímána velice intenzivně, neboť může jít o dlouhodobější nepřítomnost na pracovišti. Nárok na rodičovskou dovolenou má také jiná osoba nežli matka, která má dítě v trvalé péči například otec dítěte. Možnosti využívání rodičovské dovolené otcem se práce věnovat nebude.

Doba rodičovské dovolené je dle zákoníku práce osobní překážkou v práci, tak jako dočasná pracovní neschopnost.

Základní pojmy, týkající se mateřství a jejich definice jsou dle Marksové-Tominové:

1) Mateřská dovolená:

Období začínající již několik týdnů před porodem a následující první týdny či měsíce po porodu, maximálně však 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte, 37 týdnů, porodí-li žena dvě a více dětí. Těhotná žena nastupuje na mateřskou dovolenou 6 - 8 týdnů před termínem porodu. O přesném datu nástupu na mateřskou si zaměstnankyně rozhoduje sama, nelze jí odchod nařídit.

2) Porodné:

Jedná se o jednorázovou peněžní pomoc některým matkám.

3) Rodičovská dovolená:

Období začínající po ukončení mateřské dovolené. Zaměstnavatel je povinen umožnit nástup zaměstnankyni na rodičovskou dovolenou po uplynutí rodičovské dovolené. V České republice je doba čerpání

---

<sup>18</sup> TESAŘOVÁ, J., K. LIŠKOVÁ. *Ženská práva jsou lidská práva*. 1. vyd. Brno: Nesehnutí, 2002, s. 71. ISBN 80-903228-0-8.

rodičovské dovolené volitelná až do dovršení čtyř let dítěte, respektive po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Jakmile se matka rozhodne pro jednu z variant, nemůže toto rozhodnutí již měnit.

Česká republika je zemí, která poskytuje jednu z nejdelších mateřských a rodičovských dovolených na světě. Ze zemí Evropské unie se řadíme na první místo v délce rodičovské dovolené. Nejkratší rodičovskou dovolenou z Evropské unie poskytuje Velká Británie. Níže je uveden přehled délky rodičovských v Evropě.

**Tabulka 1: Maximální délka rodičovské dovolené v zemích Evropské unie**

Belgie	3 měsíce	Maďarsko	3 roky
Bulharsko	6 měsíců	Malta	3 měsíce
<b>Česko</b>	<b>4 roky</b>	Německo	12 měsíců
Dánsko	52 týdnů	Nizozemí	3 měsíce
Estonsko	3 roky	Polsko	3 roky
Finsko	158 pracovních dní	Rakousko	24 měsíců
Francie	3 roky	Rumunsko	2 roky
Irsko	3 měsíce	Řecko	3,5 měsíce
Itálie	10 měsíců	Slovensko	3 roky
Kypr	13 týdnů	Slovinsko	1 rok
Litva	3 roky	Španělsko	3 roky
Lotyšsko	1 rok	Švédsko	480 dní
Lucembursko	6 měsíců	Velká Británie	13 týdnů

Zdroj: Missoc analysis 2008<sup>19</sup>

#### 4) Rodičovský příspěvek:

Finanční částka, kterou matka pobírá na rodičovské dovolené. Většinou se jedná o paušální částku.<sup>20</sup> Částka je stanovena podle toho, jak dlouhou si

<sup>19</sup> MISSOC ANALYSIS 2008 in: FINANCE CZ. EU, GOLA, P. *Kde je mateřská dovolená nejdelší a nejvyšší?*. [online]. [cit. 2014-01-14]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>

rodič zvolí rodičovskou dovolenou. U nás je nyní zavedeno „třírychlostní“ čerpání. Rodič si zvolí dvou, tří nebo čtyřletou rodičovskou dovolenou. Finanční podpora je v součtu vždy stejná, liší se pouze měsíční dávka. Proto jsou například u dvouleté rodičovské měsíční částky nejvyšší, ale nejrychleji vyplacené. U čtyřletého pobytu doma s dítětem čerpá rodič nejnižší měsíční dávky, ale celé čtyři roky. Počet žen v České republice, kterým byl vyplácen rodičovský příspěvek, je uveden v tabulce níže.

**Tabulka 2: Počet žen pobírající rodičovský příspěvek  
v České republice – měsíční průměr v tisících**

<b>Rok přiznání dávky</b>	<b>Průměrný měsíční počet žen, které pobíraly rodičovský příspěvek (v tis.)</b>
<b>2001</b>	263,6
<b>2002</b>	254,7
<b>2003</b>	259,1
<b>2004</b>	276,3
<b>2005</b>	289,4
<b>2006</b>	304
<b>2007</b>	337,7
<b>2008</b>	353,6
<b>2009</b>	356,5
<b>2010</b>	331,5
<b>2011</b>	317,5
<b>2012</b>	301

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí<sup>21</sup>

<sup>20</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Potrál, 2009, str. 19. ISBN 978-807367-615-5

<sup>21</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [online]. © 2014 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>

5) Peněžité pomoc v mateřství:

Pobírá jí žena, po dobu čerpání mateřské dovolené. Odvozuje se od výše mzdy nebo platu u posledního zaměstnavatele. Poskytuje se za kalendářní dny a jedná se o 70 % denního vyměřovacího základu. Pokud překračuje státem určenou výši, je omezen.

Dle české legislativy nemůže, až na určité výjimky, dát zaměstnavatel výpověď ženě, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Tato podmínka se ruší v případě, že žena opět nastoupí do práce.

### **2.3 Vydělečná činnost a návrat do zaměstnání**

Pokud žena před nástupem na mateřskou dovolenou nepodnikala, může s tím v průběhu mateřské začít a podnikáním si přivydělávat. O peněžitou pomoc v mateřství nepříjde.

Žádný zaměstnavatel nesmí ženu zaměstnat v období jejího šestinedělí.

Při čerpání mateřské dovolené, nemůže žena vykonávat pro zaměstnavatele práci, za kterou pobírá peněžitou pomoc v mateřství. Může si však přivydělávat u stejného zaměstnavatele formou dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce nebo na základě jiné pracovní smlouvy, přičemž je ale nutné, aby druh práce byl jiný, než je uvedeno v původní pracovní smlouvě.

Při pobírání rodičovského příspěvku si může matka přivydělávat nebo se vrátit do práce. Výše výdělku není nijak omezena a o rodičovský příspěvek žena nepřichází. Musí ale zajistit opatrování dítěte jinou zletilou osobou, aniž by dítě navštěvovalo jesle nebo jiné podobné zařízení. Výjimkou jsou jesle nebo podobné zařízení do pěti kalendářních dnů v kalendářním měsíci pro děti do tří let. Děti od tří do čtyř let mohou navštěvovat jesle, mateřskou školku nebo podobné zařízení v rozsahu maximálně čtyři hodiny denně nebo maximálně pět kalendářních dní v kalendářním měsíci.



Žena může pracovat pro jiného zaměstnavatele v průběhu mateřské a rodičovské dovolené a vykonávat práci, která je shodná se zaměřením původního zaměstnavatele pouze s písemným souhlasem tohoto zaměstnavatele.

Povinnosti zaměstnavatele a práva matek se liší v případě návratu z mateřské dovolené a návratu z rodičovské dovolené:

- po návratu z mateřské dovolené musí zaměstnavatel umožnit zaměstnankyni nástup na stejné místo se stejným pracovním zařazením a stejným finančním ohodnocením jako před odchodem na mateřskou dovolenou,
- po návratu z rodičovské dovolené může zaměstnankyni umožnit nástup na stejné místo se stejným pracovním zařazením a stejným finančním ohodnocením. V případě, že to není možné, například dané místo je obsazeno jiným zaměstnancem, musí zaměstnavatel zajistit zaměstnankyni stejnou pozici na jiném místě v rámci firmy nebo nabídnout místo odpovídající stejnému druhu práce, ale v případě obou variant za stejné finanční ohodnocení.

Zaměstnavatel je povinen rezervovat zaměstnankyni, která je na mateřské nebo rodičovské dovolené, místo ve firmě, maximálně však tři roky. Pokud chce zaměstnankyně čerpat rodičovskou dovolenou čtyři roky, záleží na dohodě se zaměstnavatelem, zda umožní ženě neplacené volno po dobu jednoho roku.

Zaměstnavatel nesmí nutit vracející se ženu ke změně pracovní smlouvy, ke změně pracovního úvazku nebo ke změně délky pracovního poměru.

Při přijímacích pohovorech se nesmí, dle Antidiskriminačního zákona č. 198/2009 případně dle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., zeptat zaměstnavatel uchazečky na otázky, které se týkají jejího rodinného stavu, počtu dětí, víry, sexuální orientace, soukromých plánů a podobně.

Zaměstnankyně má nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, maximálně jeden den, v případě doprovodu dítěte k lékaři.

Zaměstnankyně má nárok na ošetrovné maximálně po dobu šesti kalendářních dnů. V případě ženy-samoživitelky je toto volno prodlouženo na třináct dní. Nárok na náhradu mzdy vzniká až po uplynutí prvních třech dnů pobytu s dítětem doma. První tři dny pečuje matka o dítě bez nároku na mzdu, to znamená zdarma.

Doba péče o dítě se plně započítává do nároku na starobním důchodu.

Při studiu zákonů byly zjištěny nedostatky, které by měl stát ve své legislativě eliminovat. Například lepší definicí a úpravou alternativních úvazků v zákoníku práce. Také práce z domova a její bezpečnost práce není v zákoníku práce transparentní.

### 3 DISKRIMINACE TĚHOTNÝCH A MATEK

Ze zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel musí rovněž zacházet se svými zaměstnanci - ženského i mužského pohlaví - pokud jde o pracovní podmínky i odměny.

Základními tématy Evropské unie je řešení problematiky diskriminace žen a mužů, obecně to znamená i na pracovním poli. Na trhu práce jsou ženy u nás dlouhodobě znevýhodněny. Je tomu tak i když zaměstnanost žen za poslední léta stále stoupá a ženy jsou dokonce o několik procent více vysokoškolsky vzdělané než muži. Ženám, které se staly matkami, se tato událost promítne ve většině případů negativně do jejich kariéry a to i v oblasti odměňování. Některým dokonce trvá i více jak deset let, než se dostanou pracovníě do fáze před odchodem na mateřskou.

Zaměstnanost českých žen patří a stále patří k jedné z nejvyšších na světě. Ženy u nás v průměru vydělávají o 1/4 až 1/3 méně než muži – záleží na jejich vzdělání. Přestože ženy dosahují nižšího platu, mají menší možnosti pracovního postupu a méně než muži řídí větší pracovní kolektivy, necítí se dle Vodákových na našem trhu práce ve většině případů diskriminovány. Ženská pracovní síla převládá v našem hospodářství nejvíce ve zdravotnictví, sociální činnosti a školství.<sup>22</sup>

Přes plné nasazení i určitou satisfakci z práce nemá většina českých žen kariérové ambice nebo jejich ambice bývají mnohem slabší v porovnání s muži. Model pracující ženy-matky bez kariérových ambic je nejčastější. Bocková uvádí, že ženy jsou považovány za spolutvůrkyň rodinných financí a jejich hlavní nasazení bývá v domácnosti. Zajímavé je, že pokud jsou role v rodině nastaveny tak, že žena je ten, kdo finančně zajišťuje rodinu, partner se stává ve většině případů pouze občasný pomocník v domácnosti a roli ženy v péči o rodinu nepřebírá.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> VODÁKOVÁ, A., O. VODÁKOVÁ a kolektiv. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 186. ISBN 80-86429-18-0.

<sup>23</sup> BOCKOVÁ, I. *Ženy v evropských dějinách od středověku do současnosti*. 1. vyd. Praha: Lidové noviny, 2007, s. 208 – 209. ISBN 978-807106-494-7.

### 3.1 Typy diskriminace

Dále jsou uvedeny typy diskriminací, které ženy na pracovišti mohou zažít. Některé se dotýkají žen obecně, některé i žen těhotných a zaměstnankyň-matek.

Rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou. Při přímé diskriminaci je zjevné, že daná osoba je znevýhodněna oproti osobám opačného pohlaví právě proto, že její pohlaví není v dané oblasti společenského života považováno za dominantní a za určující. Nepřímá diskriminace pak odkazuje na zákonná opatření a praktiky, politická opatření a jejich realizaci, která se jeví jako genderově neutrální, ale ve skutečnosti mají negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví. Rozdíl v dopadu přitom není možné vysvětlit objektivními faktory.

Diskriminace žen-zaměstnankyň se projevuje většinou jako diskriminace nepřímá. Projevuje se jednáním, které znevýhodňuje jednoho zaměstnance vůči druhému zaměstnanci v souvislosti s pohlavím. Dle Havelkové rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací bývá někdy chybně vnímán jako rozdíl mezi diskriminací zjevnou a skrytou. Tyto kategorie ale nejsou totožné. Lze dokonce předpokládat, že při diskriminaci přímé bude zaměstnavatel vyvíjet větší snahu své jednání zamaskovat. Zaměstnavatelé například nepřiznají, že pro vyšší manažerské pozice preferují muže, a že tento přístup ovlivnil jejich rozhodnutí v konkrétním případě povýšení muže a nikoli kandidátky ženského pohlaví. Diskriminuje-li ale zaměstnavatel nepřímo, například stanovením požadavku fyzické výšky pro přijetí do zaměstnání, bude často na tomto kritériu zcela otevřeně trvat.<sup>24</sup>

Diskriminace podle pohlaví znamená nerovné zacházení, znevýhodnění žen či mužů právě na základě znaku pohlaví v té které oblasti sociálního života.

Dalšími typy diskriminace, které se mohou žen na pracovišti dotknout, jsou mzdová, diskriminace těhotenstvím, diskriminace mateřstvím, a zneužití práce žen jako takové.

---

<sup>24</sup> HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, s. 90. ISBN 978-80-903786-2-9.

## Diskriminace mzdová

Za stejnou práci, stejné složitosti, stejné odpovědnosti i namáhavosti, při stejných pracovních podmínkách, při stejných schopnostech a způsobilostech a při stejné odborné přípravě a vzdělávání, má náležet stejná odměna. Ten kdo se o porušení doví, může podat podnět k úřadu práce. Za podání podnětu se neplatí žádný poplatek. Pokud se ukáže, že zaměstnavatel zákoník práce porušil, může mu být udělena pokuta až 250 000,- Kč a při opakovaných porušení až 100 000 000,- Kč.<sup>25</sup> Jak uvedl Vavroň v článku Práva vydaném 10. 3. 2003 a nazvaném Ženy: méně peněz, větší riziko vyhazovu: „*Mezi závažné faktory, proč se s odstraňováním nerovností ve výši mezd v České republice moc nespěchá, patří i to, že rozdílné mzdy z důvodů pohlaví jsou výhodné konkurenčně. Zaměstnávat ženy se prostě vyplácí, výkon odvedou stejný nebo dokonce vyšší, a když jsou propuštěné, nestávkují.*“<sup>26</sup>

Na sklonku socialismu byla průměrná mzda žen přibližně o 1/3 nižší než průměrná mzda mužů. V 90. letech se pak rozdíl ve mzdovém ohodnocení žen a mužů zmírňoval a na konci 90. let ženy dosahovaly v průměru 73,2% mzdy mužů. Rozdíl se tak snížil a dosáhl přibližně 1/4 rozdílu.<sup>27</sup> Přesto je stále evidentní, že ženy jsou u nás platově znevýhodňovány. Mzdovou diskriminaci žen, ale i jiné případy diskriminace žen v pracovní sféře, vysvětlují některé teorie, z nichž mnohé se zdají být stále více neopodstatněné, zatímco jiné vystihují realitu věrohodněji. Dávno již není pravda, když se odůvodňuje nižší platové ohodnocení žen z důvodu dosahování nižšího vzdělání. Například ve středoškolském vzdělání vedou ženy o 20% nad muži a ve vysokoškolském vzdělání muže pomalu dohánějí.<sup>28</sup>

Zákony existují, na úřady se stížnosti dostávají ale jen zřídka. Pravděpodobně je to způsobeno časovou a finanční náročností soudních sporů, které stížnosti a podněty řeší.

<sup>25</sup> TESAŘOVÁ J., K. LIŠKOVÁ. *Ženská práva jsou lidská práva*. 1. vyd., Brno: Nesehnutí, 2002, s. 66-67. ISBN 80-903228-0-8.

<sup>26</sup> VODÁKOVÁ A., O. VODÁKOVÁ a kolektiv. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 185. ISBN 80-86429-18-0.

<sup>27</sup> (Tamtéž), s. 187.

<sup>28</sup> (Tamtéž), s. 191.

Do platové nebo mzdové diskriminace se řadí také situace, kdy finanční ohodnocení ženy, která se vrací z rodičovské dovolené, někdy i po několika letech, je stále stejný, jako tomu bylo před odchodem na mateřskou. Zatímco kolegům, kteří s takovými ženami pracovali a byli na stejné odborné úrovni se, s ohledem na cenovou a platovou inflaci, zvedá často finanční ohodnocení.

### Diskriminace těhotenstvím

Diskriminace z důvodu těhotenství je považována za diskriminaci z důvodu pohlaví. Vyplývá to ze směrnic Evropských společenství, ze zákona o zaměstnanosti a také z antidiskriminačního zákona.

I přes tyto jasné směrnice se stává žena-zaměstnankyně po oznámení svého těhotenství pro většinu zaměstnavatelů neperspektivní i z důvodu české délky rodičovské dovolené. Automaticky se tak zaměstnavatel domnívá, že pro ženu budou další roky prioritou děti a rodina a do budoucna s ní nepočítá.

### Diskriminace mateřstvím

Diskriminace z důvodu mateřství je také považována za diskriminaci z důvodu pohlaví. O diskriminaci mateřstvím se jedná v případě, kdy ženy-matky nemají na trhu práce rovné šance jako ženy bezdětné. Pokud zaměstnavatel dává přednost ženám, které jsou bezdětné. Tomuto typu diskriminace se věnuje práce detailněji v kapitole 5.

Příkladem tohoto typu diskriminace je příběh Vlasty Diblíkové, první pilotky Českých aerolinií, jejíž práva byla omezována z důvodu mateřství. Pilotní průkaz získala dřív než řidičský a potřebnou kvalifikaci pro pilotování letadla si zajistila v USA. Sama uvedla, že překonat předsudky bylo těžší, než udělat všechny zkoušky. Musela velmi dlouho přesvědčovat České aerolinky, aby jí přijali na pozici pilotky. Dovolávala se šance opakovaně u vedení firmy. Stále se jí ptali: „Kdo Vám bude hlídat děti, jak to chcete jako matka zvládnout, opravdu si myslíte, že na to máte?“ Nakonec musela zasedat valná hromada, aby rozhodla, že jí zaměstnají. Dnes velice dobře sladí práci s rodinou – manželem a třemi dětmi. Bylo ale těžké překonat předsudky, že to jako žena nezvládne. V současnosti je již kolem dvaceti pilotek z 650 mužů pilotů u této společnosti.

Situace se v České republice zlepšuje, ale tento příběh je stále reprezentativní. Mnohé ženy čelí podobným otázkám zaměstnavatelů a musí těžce dokazovat, že jsou schopny zvládnout roli zaměstnankyně i jako matky. Některé ženy se ale ani s těmito otázkami nemají možnost konfrontovat, jelikož je zaměstnavatel vyloučí ze svého výběrového řízení již předem, protože zjistí, že jsou matkami malých dětí.

Ztráta kontaktů, nemožnost vytvářet a využívat síť kontaktů při mateřské a rodičovské dovolené. Zaměstnavatel nedává podněty a nepodporuje ženu, která odejde z důvodu péče o své dítě ze zaměstnání, tak aby mohla být nadále bez překážek v kontaktu se svými pracovními kolegy a udržovala styk s firmou. Ve většině případů jsou ženy na mateřské a dovolené izolovány od pracovního prostředí. Po návratu, zvláště pokud je tomu po několika letech, je to jako kdyby přišla nová zaměstnankyně, která znovu navazuje vztahy se svými spolupracovníky od začátku.

Další diskriminací, kterou často ženy pracující na částečné úvazky zažívají, jsou nemožnost účasti na firemním vzdělávání a seberozvoji. Zaměstnavatelé takto pracující nepovažují za plnohodnotné zaměstnance a nezahrnují je do firemního systému odměn a benefitů. Mzdově jsou také diskriminované, neboť v přepočtu na hodinovou mzdu, mají menší platové ohodnocení, než pokud by pracovaly plný počet hodin. Takto zaměstnané ženy nemohou u většiny bank také uzavřít hypoteční nebo úvěrovou smlouvu.

Je také nutné věnovat pozornost tomu, aby nedocházelo k pozitivní diskriminaci. Pokud firma bude dodržovat antidiskriminační opatření a v oblasti zaměstnávání matek bude matkám vycházet vstříc a podporovat je například speciálními příspěvky, firemní školkou, speciálními úvazky a tak dále, co potom nabídne zaměstnankyním, které mají děti již odrostlé? Bude jim také nabízet speciální zaměstnanecké bonusy, aby jim vykompenzovala bonusy, které dostanou matky malých dětí v některé z uvedených forem? Pokud ne, bude se jednat o diskriminaci jiné skupiny zaměstnanců na základě antidiskriminačních opatření jinde neboli pozitivní diskriminaci.

### 3.2 Antidiskriminační opatření

Antidiskriminační opatření jsou taková opatření a akce, které zajišťují, aby diskriminovaný jednatel, případně diskriminovaná skupina, v tomto případě skupina pracujících matek, mohla soutěžit s favorizovanou skupinou lidí za stejných podmínek pro všechny nebo, aby rovnost byla zajištěna přímo.

Jak uvádí Havelková ve své publikaci, Evropská unie vydala směrnici, která nabádá členské státy k motivaci zaměstnavatelů k rovnému zacházení. Směrnice říká: „*Členské státy v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo vnitrostátními zvyklostmi organizovaně a systematicky povzbuzují zaměstnavatele k podpoře rovného zacházení pro muže a ženy na pracovišti*“. Možnostmi jak stát může dohlížet na to, aby nedocházelo k přímé i nepřímé diskriminaci ve firmách, jsou následující. Například přímo příkazem rovného zacházení a zákazem diskriminace, kontrolou jejich dodržování inspekcí, stanovením odpovědnosti a následným vymáháním pokut. Také nástroji nepřímého působení – ekonomickými nástroji. Znamená to, že stát ponechá firmě právo volby. Pokud firma bude dodržovat zásady rovného zacházení a bude podporovat vlastní nediskriminující interní programy, bude daňově zvýhodněna, dostane speciální dotace nebo dary a tak dále. Tato metoda je používána například ve Spojených státech amerických.<sup>29</sup>

Do antidiskriminačních opatření se může zapojit i stát svým sociálním systémem a podporou zaměstnavatelů k využívání alternativních úvazků. Zaměstnavatelé tak mohou být odměňováni formou snížení daní a státních příspěvků. Stát může také zlepšit síť předškolního vzdělávání. To znamená zřídit opět síť jeslí a zvážit počet mateřských školek, tak aby matky, které mají zájem pracovat, mohly do tohoto zařízení své dítě umístit.

Česká rodinná politika, podle Národní ekonomické rady vlády, neumožňuje ženám sladit jejich rodinný a profesní život. Po mateřské a rodičovské dovolené se ženy hůře uplatňují na pracovním trhu a přijímají méně placená místa. Tím podle Mejstříka přichází český pracovní trh o mnoho talentů.

---

<sup>29</sup> HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2007, s. 139-140. ISBN 978-80-903786-2-9.



Čím více dětí žena má, tím více dle českých statistik upadá do dlouhodobé nezaměstnanosti. Je tomu tak oproti jiným evropským zemím, kde dle statistik zaměstnanost bezdětných žen a žen matek zůstává srovnatelná. Pokud funguje flexibilní práce matek jinde ve světě, není důvod, aby tomu nebylo tak i u nás. Je nutné, aby vláda podporovala lepší síť předškolního vzdělání, která je pro pracující matky jednou z největších pomoci.<sup>30</sup>

Pokud ženy nebudou diskriminovány na pracovišti, myšleno zejména ve výši mezd a platů a také v kariérním rozvoji a možnosti vrátit se hladce zpět na pracovní trh, budou se moci více zapojovat do výchovy dětí i otcové, jelikož pro rodinu nebude finanční ztrátou, když s dětmi doma zůstane muž. Celospolečensky tento jev povede k větší ekonomické aktivitě žen- matek na pracovním trhu a také možná k větší porodnosti, neboť se ženy nebudou obávat o místo na pracovním trhu a ztráty kariéry s každým dalším dítětem. Specifická skupina, kterou jsou matky samoživitelky, by také měla po odstranění diskriminace, mnohem lepší vstup na pracovní trh zpět a tím zlepšenu ekonomickou situaci.

Další možností, kterou může firma sama využít a požádat o ni, je audit diskriminace. Například Ministerstvo práce a sociálních věcí nedávno zavedlo projekt, jehož název je Projekt Audit Rodina & Zaměstnání. Jak samo ministerstvo uvádí: *„Je to prostředek, jehož může společnost využít k rozvoji a optimalizaci personální politiky. Audit je vhodný pro jakýkoliv typ firmy, podniku či organizace, které mají více než 5 zaměstnanců a které působí v libovolném oboru výrobní či nevýrobní sféry nebo služeb. Cílem je zvýšení motivovanosti zaměstnanců, a tím podpoření ekonomických zájmů firem. Audit nabízí zaměstnavatelům, s více jak pěti zaměstnanci, možnost, jak za spolupráce s odborníkem v oblasti personální politiky sladit své zájmy s rodinnými potřebami zaměstnanců. Účast na Audit: rodina & zaměstnání je bezplatná.*

---

<sup>30</sup>IHNED. *Nerv poradil vládě, aby dala práci ženám. Sníží se tak dluhy.* [online]. © 1996-2014 [2014-01-12]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-50874620-nerv-poradil-vlade-aby-dala-praci-zenam-snizi-tak-statni-dluhy>

*Cíle projektu jsou:*

- *docílí vyšší motivace a spokojenosti svých zaměstnanců,*
- *zlepší produktivitu práce,*
- *zvýší svou konkurenceschopnost,*
- *sníží fluktuaci zaměstnanců a s ní spojené náklady na zapracování nových spolupracovníků,*
- *zvýší kvalitu uchazečů o zaměstnání,*
- *urychlí návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené a navýší počet těch, kteří se po jejím ukončení vrátí zpět do firmy,*
- *vylepší svou image a získá na prestiži v očích veřejnosti.*<sup>31</sup>

Certifikace sama o sobě nemusí znamenat mnoho, pokud se firma nechová eticky a jak by měla. Může tedy zlepšit a posílit dobré jméno firmy, ale nezaručuje lepší konkurenceschopnost a efektivnost firmy.

Důležité je, aby firmy poskytovaly stejné příležitosti už na úrovni získávání nových zaměstnanců a při výběrových pohovorech. Armstrong uvádí formulaci britského Chartered Institute of Personnel and Development z roku 2002, který sestavil pravidla a to:

- *„mít přesné, aktualizované popisy pracovních míst, které nebudou tendenční z hlediska pohlaví,*
- *zabezpečit, aby předběžné pohovory vedli pouze proškolení pracovníci,*
- *vyhnout se diskriminačním otázkám, i když lze s uchazečem diskutovat o všech rodinných a osobních okolnostech, které mohou mít negativní dopad na pracovní výkon, pokud to ovšem neobsahuje ani stín předsudků vůči pohlaví uchazeče“.*<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Projekt Audit Rodina & Zaměstnání.* [online]. © 30. 9. 2011 [cit. 2013-11-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11477>

<sup>32</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 702-703. ISBN 978-80-247-1407-3.

## 4 ZVYŠOVÁNÍ ZAMĚSTNANOSTI A MOTIVACE

Ještě v první třetině 20. století, byl pracující člověk, přirovnávám ke stroji, který má pouze pracovat. Byl prodloužená ruka stroje a součást neživého organismu ve firmě. Tento přístup personálního řízení je nazýván mechanistickým přístupem. Josef Koubek o něm uvádí: „*Přístup předpokládá, že existuje jen jeden nejlepší způsob provádění dané práce a že pracovníci jsou užiteční v té míře, v jaké zapadnou do organizace tím, že vykonávají určitou jasně specifikovanou činnost. Klade důraz na specializaci práce. Hlavními nástroji k vytváření pracovních úkolů a pracovních míst jsou časové a pohybové studie*“.<sup>33</sup> Hlavní znaky tohoto typu řízení jsou nadměrná specializace, centralizace rozhodování a nízká úroveň humanitních přístupů v personální politice firmy.

Dalšími přístupy, které jsou diskutovány a praktikovány od zhruba dvacátých let 20. století jsou přístupy motivační, biologický (ergonomický) a percepční přístup. Motivační přístup je založen na psychologii. Zájmy a cíle organizace jsou sledovány nepřímou a to přes uspokojení zaměstnanců. Jestliže zaměstnanec bude spokojený ve své práci, bude mít dobré podmínky a finanční ohodnocení, bude pracovat efektivně.

Biologický přístup je zaměřen na snížení nebo odstranění negativních vlivů v práci na zaměstnance. Například při těžké fyzické práci.

Percepční přístup je zaměřen na duševní stránku práce. Vedení firmy se snaží zmírnit nebo eliminovat negativní dopady na práci, které souvisejí s duševními schopnostmi zaměstnance.

Koubek říká, že: „*Nejlepší přístup k vytváření pracovních úkolů a pracovních míst představuje racionální kombinace přístupů, která bere v úvahu všechny souvislosti a snaží se sladit zájmy organizace a zájmy pracovníků*“.<sup>34</sup>

Tato část práce je věnována způsobům a možnostem, jak motivovat ženy-matky ve stávajícím zaměstnání nebo při hledání nové práce v případě nedobrovolné nezaměstnanosti. Zároveň nabízí i možnosti motivace zaměstnavatelů a státu.

---

<sup>33</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha:Management Press, 2009, s. 58. ISBN 978-80-7261-168-3.

<sup>34</sup> (Tamtéž), s. 67

## 4.1 Alternativní pracovní úvazky

Jednou z možností motivace zaměstnankyň s malými dětmi je dohodnutí alternativního úvazku. Alternativní úvazky znamenají jakousi alternativu k pracovnímu úvazku plnému. Jejich zásadní charakteristika spočívá v tom, že nabízejí určitou, a pro každý typ úvazku, specifickou flexibilitu. Tato flexibilita může být časová, místní nebo dle pracovních podmínek a umožňuje ženám zorganizovat a sladit svůj pracovní a rodinný život.

Alternativní formy pracovních úvazků jsou:

- 1) zkrácený úvazek,
- 2) pružná pracovní doba,
- 3) zhuštěný pracovní týden,
- 4) sdílené pracovní místo – jobsharing,
- 5) distanční formy práce,
- 6) práce na dohodu mimo pracovní poměr.

Níže jsou jednotlivé alternativní úvazky vysvětleny podrobněji.

### 1) Zkrácený úvazek

Patří mezi nejčastější formy alternativních pracovních úvazků. Jde o pracovní poměr, který je sjednaný na kratší týdenní pracovní dobu. Dle Zákoníku práce se jedná o pracovní dobu, která může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a je kratší než 40 hodin. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době. Zaměstnavatel je povinen vyhovět požadavku rodiče, který pečuje o dítě mladší patnáct let, na zkrácený pracovní úvazek, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.<sup>35</sup>

Průzkumy ukazují, že zaměstnanci využívající této formy zaměstnání vykazují vyšší produktivitu práce, než jejich kolegové pracující na úvazek plný, a to až o 20 – 30 %.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> BUSINESS CENTER. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.* [online]. © 1998 – 2014 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

<sup>36</sup> RYDVALOVÁ, R. a B. JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, s. 94-100. ISBN 978-80-247-3578-8.

## 2) Pružná pracovní doba

Pracovní doba se rozdělí na základní pracovní dobu a volitelnou pracovní dobu. Základní pracovní doba je předem stanovená doba, kterou zaměstnanec musí strávit na pracovišti, například od 10:00 do 14:00 hodin. Volitelnou pracovní dobu si pak zaměstnanci mohou určit podle svých možností mimo základní pracovní hodiny. Součet denní pracovní doby na pracovišti musí ale být osm hodin. Dle Zákoníku práce je možné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl i pružnou pracovní dobu, která musí naplnit týdenní nebo měsíční pracovní dobu. V tomto případě však nesmí jednotlivá pracovní doba nebo směna přesáhnout dvanáct hodin.

## 3) Zhuštěný pracovní týden

Pracovní týden není rozvržen na všechny pracovní dny. Zaměstnanec například pracuje čtyři dny v týdnu deset hodin a pátý den má volno. Tato pracovní doba musí být jasně specifikována v pracovní smlouvě.

## 4) Sdílené pracovní místo – jobsharing

Jeden pracovní úvazek se rozdělí mezi dva zaměstnance. Dělí se nejčastěji den nebo týden. Je nutné, aby byla zajištěna bezproblémová komunikace mezi oběma zaměstnanci. Protože je tato forma velmi náročná administrativně, je využívána jen minimálně.

## 5) Distanční formy práce

Jedná se o formu práce, kdy zaměstnanec vykonává práci jinde, než v místě zaměstnání. Nejčastěji se jedná o práci z domova s minimální docházkou na pracoviště do firmy, proto se tento typ úvazku nazývá mezinárodně homeworking nebo homeoffice. Rozvíjí se také další typ distanční práce - teleworking. To znamená, že zaměstnanec do firmy nedochází vůbec a ke komunikaci využívá informační technologie.

## 6) Práce na dohodu mimo pracovní poměr

Zákoník práce udává, že základním pracovněprávním vztahem má být pracovní poměr neboli pracovní smlouva, zároveň však umožňuje práci na dohody uzavřené mimo pracovní poměr. Nejedná se tedy o flexibilní formy práce, protože nevzniká klasický pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy, ale osoba

vykonávající práci, má i v tomto případě statut zaměstnance. Dle Zákoníku práce se jedná o:

- dohodu o provedení práce. Je uzavřena maximálně na 150 hodin za kalendářní rok.
- dohodu o pracovní činnosti. Může být uzavřena na více jak 150 hodin za kalendářní rok, nesmí však překročit polovinu průměrné týdenní pracovní doby, to znamená více jak 20 hodin za týden.<sup>37</sup>

Všechny tyto alternativní úvazky mají své výhody a nevýhody. Dále jsou popsány tyto negativa a pozitiva z pohledu zaměstnankyně i zaměstnavatele.

#### Pozitiva a negativa alternativních úvazků pro zaměstnankyni:

Výhodou je lepší sladění pracovního a rodinného života ženy neboli worklife balance. Matka, která pracuje na některý z alternativních úvazků, se může v čase, kdy není v práci věnovat svým dětem a zvládat lépe povinnosti ve své domácnosti. Zejména zaměstnankyně, které pracují méně než osm hodin denně, popřípadě méně než čtyřicet hodin týdně, jsou efektivnější, jelikož se snaží čas strávený v práci využít plnohodnotně bez zbytečných přestávek a bez činností, které nesouvisí s výkonem práce, a ke kterým se často zaměstnanci, kteří pracují plnou pracovní dobu, po nějakém čase uchýlí. Také kratší čas strávený na pracovišti řeší problémy s odváděním a vyzvedáváním dětí ze školských zařízení. U úvazků, které nevyžadují každodenní docházení nebo dojíždění za prací, je velkou výhodou ušetřený čas na cestách, který se dá dobře využít při péči o rodinu.

Alternativní úvazky mají také řadu negativních stránek. K nevýhodám patří, že je často na matky, které takto pracují nahlíženo kolegy a nejbližšími spolupracovníky v týmu, jako na zaměstnankyně, které jsou protěžovány u vedoucích pracovníků a pracují méně. Takto pracující matky využívají pracovní dobu často efektivněji, nežřídka právě proto, aby je nemohli kolegové pomlouvat. Například vyřizují telefony a elektronickou poštu a jsou v kontaktu s kolegy z důvodu pracovních záležitostí, ještě poté, co už jejich pracovní doba skončila, ale kolegům na pracovišti ještě ne.

---

<sup>37</sup> RYDVALOVÁ, R. a B. JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, s. 94-100. ISBN 978-80-247-3578-8.

Další stinnou stránkou alternativních, zejména zkrácených úvazků, je fakt, že sám vedoucí pracovník neodhadne, co je schopná zaměstnankyně za zkrácenou pracovní dobu vykonat, jelikož srovnává měřítkem plného úvazku. Často pak zaměstnankyni přetěžuje a zadává více práce, než by měla zvládnout. Částečné úvazky mají i negativní dopad na finanční ohodnocení. Za méně odvedené práce je nižší plat. Stát se ale také může, že má zaměstnankyně ve smlouvě částečný úvazek, pobírá proto menší plat, ale množství práce vykonává jako by byla na úvazku plném. Pokud dítě nebo děti odrostou a zaměstnankyně si zažádá o změnu úvazku na plný, nebo chce pracovat více hodin, zaměstnavatel tuto změnu často nepovoluje.

U práce z domova a dalších distančních úvazků, může žena pociťovat nevýhodu a frustraci z toho, že není v každodenním nebo častém kontaktu s kolegy, nadřízeným a děním na pracovišti.<sup>38</sup>

#### Pozitiva a negativa alternativních úvazků pro zaměstnavatele:

Mzdové náklady žen, které pracují formou alternativního – nejčastěji zkráceného úvazku jsou pro zaměstnavatele stejné jako pro zaměstnance s úplným pracovním úvazkem. Mohou se v některých firmách lišit administrativní náklady, které jsou o něco vyšší. Výhodou zaměstnavatelů, kteří poskytují alternativní úvazky ženám, je dobré jméno firmy, přilákání expertek a odbornic, které nemohou pracovat na plné úvazky a také možnost využívání pracovníků na kratší úvazek pro slabší provozní hodiny firmy.

Negativem je vyšší organizační náročnost zkrácených úvazků, které na sebe pracovně navazují nebo u sdíleného místa. Protože je více jak jedna zaměstnankyně na jedné pozici, musí si předávat a rozdělovat agendu, doplňovat se a organizačně neustále sladovat. I kontrolní systémy práce těchto zaměstnankyň jsou pro nadřízené náročnější.

---

<sup>38</sup>MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-616-5.

## 4.2 Firemní jesle a školky

Další možností, jak motivovat matky v práci, je zřízení firemních jeslí a školek nebo jiných podobných skupin, kde by bylo o děti během pracovní doby jejich matky postaráno. Tato forma pomoci matkám malých dětí je možná pouze v případě, že se jedná o organizaci s větším počtem zaměstnanců, kde pracuje velké množství matek a kde je podle interních průzkumů na straně rodičů zájem. Hlavními důvody zájmu o firemní školky je kromě ušetření času při odvádění a vyzvedávání dítěte – nejčastěji jsou firemní školky přímo v sídle firmy nebo poblíž – problém s umístěním dítěte ve státním zařízení. V současnosti je tento problém často diskutován.

Státní předškolní zařízení byla v minulých letech hojně rušena z důvodu nízké porodnosti po roce 1989 a nyní je jejich počet nižší, než je poptávka. Je tomu tak, protože se od roku 2005 porodnost v České republice stále zvyšuje.

Ve školním roce 2012 – 2013 bylo dle informace z Ministerstva školství a tělovýchovy celkem 5011 mateřských škol, z toho 194 soukromých, 39 církevních a 4778 zřízených státem, krajem nebo obcí.<sup>39</sup> V tomto školním roce bylo evidováno 59000 odmítnutých žádostí k umístění dítěte, kdy jeden z rodičů musel zůstat s dítětem doma, nebo musely rodiny těchto dětí zajistit alternativní denní péči o dítě. I když údaj 59000 nevyřízených žádostí není z důvodu duplicity, kdy rodiče, hlavně ve větších městech, podávají více žádostí najednou a zkouší štěstí, přesný, i tak je zřejmé, že rodin, jejichž dítě se do mateřské školy nedostane, je stále mnoho.

Stejný problém je i v počtu jeslí, to znamená se zařízením pro děti do věku tří let. Zatímco v roce 1990 bylo 1043 jeslí, v těchto letech je jich jen několik desítek.<sup>40</sup>

Ze zákona je povinností, aby pouze předškolní dítě – to znamená dítě, které má další školní rok nastoupit do základní školy – navštěvovalo předškolní vzdělávací

---

<sup>39</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [online]. © 2013 [cit. 2013-11-07]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zakladni-udaje-o-skolach-v-regionalnim-skolstvi-za-obdobi>

<sup>40</sup> IHNED. *Nerv poradil vládě, aby dala práci ženám. Sníží se tak dluhy.* [online]. © 1996-2014 [2014-01-12]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-50874620-nerv-poradil-vlade-aby-dala-praci-zenam-snizi-tak-statni-dluhy>



instituci. Tyto děti mají při přijímání přednost a mateřské školky tak mohou v případě menší kapacity, než je poptávka, ostatní děti odmítat. Navíc má vedení mateřské školky právo určovat si svá interní pravidla k přijetí dětí. Některé školky, které bojují s velkým zájmem a malou kapacitou, tak přijímají například pouze děti starší čtyři roky. V tomto případě narazí matka, která se může vrátit zpět do zaměstnání na problém, který si dříve neuvědomovala a který jí může návrat zkomplikovat. Někteří zaměstnavatelé se se zaměstnankyní dohodnou na neplaceném volnu a místo jí ještě prodlouží. I když je to pro obě strany nevýhodné, je to lepší varianta pro matku, nežli ztráta zaměstnání z důvodu, že mateřská školka nepřijala dítě.

Často se stává, že matka chce nebo musí pracovat, má práci, ale nemá kam své dítě umístit. Řešením v některých lokalitách, většinou pouze ve městech, mohou být soukromé jesle nebo školky. Jejich ceny jsou, v porovnání se státními zařízeními, vyšší. V případě, že žena nemá několikanásobně vyšší mzdu, než je výdaj za školku, umístění dítěte se finančně nevyplatí, někdy může být i prodělečné. I přesto ženy z obavy, že o pracovní místo přijdou, někdy toto řešení zvolí a považují ho za dočasné. Většinou do doby, kdy se jim jejich dítě podaří umístit do státního zařízení.

K porovnání jsou zde uvedeny cenové rozdíly veřejných neboli státních školek a soukromých školek. Cena státní školky za měsíc se pohybuje v České republice přibližně v rozmezí 700 – 1200 Kč. Předškoláci mají školku ze zákona zdarma. Rodiče za ně hradí pouze stravné. Oproti tomu rodiče za měsíční docházku dítěte do soukromé školky zaplatí v Praze přibližně 15000 – 20000 Kč, v menších městech vyjde soukromá instituce asi na polovinu. Často se k této ceně přičítají ještě platby za oběd a svačiny nebo rodiče musí jídlo připravovat dětem s sebou.

Alternativou k firemní školce je také zřízení dětské skupiny, kdy si vzájemně mohou vypomáhat rodiče, firma nebo i obec. Jde vlastně o podobnou formu hlídání a péče o děti zaměstnanců, ale tato skupina nepodléhá tak přísné kontrole a pravidlům jako firemní školka.

Společnost Deloitte udělala průzkum mezi firmami a zaměstnanci, který se týkal zájmu o zřízení firemních školek.

Tento průzkum říká, že:

- „71 procent společností by podporovalo hlídání dětí svých zaměstnanců v dětských skupinách, ať formou zřízení firemní školky, či jinými příspěvky v rámci firemních benefitů.
- 46 procent firem již někdy uvažovalo o založení firemní školky nebo jiného zařízení pro předškoláky.
- 94 procent firem by uvítalo zmírnění pravidel pro zřízení a provoz dětských skupin.
- 70 procent zaměstnanců uvedlo jako hlavní překážku pro návrat do práce nedostupnost předškolního zařízení.“<sup>41</sup>

Firemní školky mohou být jednou z možností, jak matky podpořit a motivovat v jejich zaměstnání. Podniky tak mohou ušetřit za nábor a zaškolení nových zaměstnanců a také tak zajistit dřívější návrat zaměstnankyně do práce. Projekt firemních mateřských školek je podporován také Ministerstvem práce a sociálních věcí a Evropskou unií i Evropským fondem.

Organizace, která pomáhá zaměstnavatelům jejich školky zakládat, uvádí několik důvodů proč takové zařízení mít: „Zlepšení konkurenceschopnosti na trhu práce, omezení fluktuace zaměstnanců, vytváření sociálního zázemí pro zaměstnance, zvyšování motivace a loajality zaměstnanců, udržení kvalifikovaných zaměstnanců, zvýšení prestiže firmy, uplatnění rovných příležitostí na trhu práce pro zaměstnance.“<sup>42</sup>

V minulých letech se očekávaly změny v legislativě a daňovém zatížení zaměstnavatelů. Změny, které se měly začít uskutečňovat od začátku roku 2008, zatím nepřišly, protože na konceptu se stále pracuje. Jedná se především o daňové zvýhodnění, které by zaměstnavatelům umožňovalo odečítat si náklady na provoz

---

<sup>41</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: HOSPODÁŘSKÉ NOVINY. *Firemní školky snáz a levněji. Bude možné je odečíst z daní.* [online]. © 9. 5. 2013 [cit. 2013-11-07]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/15195>

<sup>42</sup> FIREMNÍ ŠKOLKY. [online]. © 2008 – 2011 [ cit. 2013-11-05]. Dostupné z: [http://www.firemni-skolky.cz/218--uvodni\\_slovo](http://www.firemni-skolky.cz/218--uvodni_slovo)

mateřské školky z daní, stejně tak jako příspěvky na péči o dítě, které poskytují zaměstnancům.<sup>43</sup>

Firmy, které jsou zřizovateli firemních školek, mohou v současnosti žádat pouze o příspěvky ve formě dotací vztahujících se ke zřízení a chodu školky, avšak nejsou nijak daňově zvýhodněny. Problémem pro mnohé firmy při zřizování jejich vlastní školky, může být již zajištění vhodného prostoru. Zřízení firemní školky podléhá velmi přísným pravidlům. Například minimální metráž hřiště nebo přísné hygienické normy, které jsou dokonce tvrdší, než požadavky Evropské unie.

Školky dle školského zákona mají být určené hlavně pro děti starší tři roky. Největší zájem je ale od matek, které mají děti staré jeden až čtyři roky a které chtějí do práce dříve. Poté již mají možnost umístit dítě do některého ze státních zařízení.

Matky mohou tuto možnost vítat. Vodit do mateřské školky své děti, synchronizovat s nimi svou pracovní dobu a zároveň ušetřit v denním programu čas s přemísťováním do jiné vzdálenější školky. S tím může být spojeno i větší profiremní cítění a loajalita, lepší sladění pracovního a soukromého života a menší stres při večerním dojíždění pro děti. Záleží ale také na dalších faktorech. Například zda zaměstnavatel vyjde vstříc s cenovou politikou takové instituce, její otevírací dobou, přizpůsobí rámcový vzdělávací program se státní školkou a podobně.

Zavádění firemní vzdělávací instituce pro děti zaměstnanců je záslužnou činností a motivující pro zaměstnance. Na druhou stranu zřízení školky nebo jiné dětské skupiny je pro firmu velice finančně náročné a málokterá společnost, i přesto, že by tuto myšlenku chtěla podpořit, si jí může dovolit. Spíše by měly nastat změny v českém vzdělávacím systému a navýšit se kapacity mateřských školek a jeslí na základě poptávky.

---

<sup>43</sup> DIVERSITY MANAGEMENT. [online]. © 2005-2013 [cit. 2013-11-06]. Dostupné z: <http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=173>

### 4.3 Dítě na pracovišti

Za zmínku stojí také novinka z USA a Velké Británie. Jedná se o takzvané Babies at Work neboli „malé děti na pracovišti“. Největší evropská taxi společnost Adison Lee se sídlem v Londýně testovala tento projekt pro rodiče s dětmi do věku tří let. Děti do jednoho roku byly přímo v kanceláři s pracujícími rodiči, ty starší pak mohly zůstat ve firemních školkách. Jednalo se původně o sociologickou studii, která měla tak velký úspěch, že společnost Adison Lee uvedla projekt do života a dovolila rodičům mít své děti v kancelářích. V Americe je tento druh programu podporován oficiálně i Ministerstvem zdravotnictví a využívá jej více jak 170 společností. Že je tento motivační nástroj v personální politice přínosný, dokazují samotné výpovědi firem, které uvádějí, že zaměstnanci, které tuto možnost využívají, jsou produktivnější a loajálnější vůči firmě.<sup>44</sup>

Tato forma je vhodnější spíše pro vysoce postavené manažerky, které mají svou vlastní kancelář a neruší ostatní kolegy a v případě potřeby mohou předat dítě svému pracovnímu asistentovi, případně je s nimi v práci chůva, která dítě může také převzít. Pokud tento trend přijde i k nám, bude to velký pokrok v otázce zaměstnanosti matek malých dětí. Zatím nejsou oficiálně publikované žádné zprávy o tom, že nějaká firma v České republice zařadila tento druh podpory rodičům do své personální politiky. Avšak česká legislativa myslela na matky, které pracují již v době, kdy ještě své dítě kojí a zohlednila tyto potřeby v zákoníku práce – zaměstnavatel musí zajistit přestávku v práci zaměstnankyně na kojení.

### 4.4 Genderová zastoupení

Tato část práce se zabývá genderovým zastoupením na trhu práce, respektive podílem žen a mužů. Jsou zde také uvedeny příklady z některých firem.

---

<sup>44</sup> HR NEWS. [online]. © 19. 7. 2012 [cit. 2013-11-18]. Dostupné z: <http://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/organizace-pracovni-cinnosti-id-148681/britanie-prvni-firma-zavedla-politiku-deti-na-pracovistich-id-1658278#content>

Do kapitoly, která se zabývá otázkou zvyšování zaměstnanosti matek, je otázka genderových zastoupení a genderových kvót zařazena, jelikož mohou být genderová opatření zaváděná ve firmách jedním z nástrojů jak zvýšit zaměstnanost matek a tím je podpořit a motivovat v profesním životě.

Jelikož se celá práce zabývá zaměstnankyní, která je zároveň rodičem, dotýkají se takových zaměstnankyň i genderové otázky a situace na trhu práce a v jednotlivých odvětvích.

Jak uvádí Křížková a Pavlice: „*Výrazným projevem segregace trhu práce z hlediska genderu je feminizace některých odvětví a pozic. Jako feminizované bývají označovány obory a pracovní místa, kde ženy tvoří více než 70 % všech pracovníků. Těmto oborům jsou postupně připsány všechny stereotypní femininní charakteristiky jako citlivost, schopnost péče o druhé, obětavost, empatie, trpělivost a podobně.*“<sup>45</sup> Takové obory jsou například zdravotnictví, školství, sociální služby a státní správa.

Kvóty není možné prosazovat radikálně a všude bez ohledu na povahu odvětví. Existují například oblasti práce, kde není možné, aby byla zastoupena obě pohlaví. Například horníci musí být jen muži, neboť ženy mají tento druh práce ze zákona zakázaný. Jsou také další místa, kde je nutná převaha mužů nebo žen nebo je odvětví práce čistě jednopohlavní.

Zatím nejsou v České republice kvóty povinné, i když je Evropská unie navrhuje. Evropská unie navrhuje státům, aby zavedly kvóty neboli afirmativní opatření pro zvýšení počtu žen ve vedení velkých firem kotovaných na burze a státních úřadů a to v poměru 40 % žen a 60 % mužů. Kvóta se nemá týkat malých a středních podniků a soustředí se pouze na nevykonné členy dozorčích rad. Pokud je ve vedení většina žen, kvóta má být opačná a to 40 % mužů a 60 % žen.<sup>46</sup> Neznamena to však, že v budoucnu nebudou povinné kvóty u nás odsouhlaseny.

---

<sup>45</sup> KŘÍŽKOVÁ A., K. PAVLICA. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd., Praha: Management Press, 2004, s. 72. ISBN 80-7261-117-8.

<sup>46</sup> EURACTIV. *Pomáhají kvóty ženám, nebo jim naopak škodí?*. [online]. © 2004 - 2014 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/clanek/pomahaji-kvoty-zenam-nebo-jim-naopak-skodi-kongres-zen-reding-010921>

Co by zavedení kvót znamenalo? Bez kvót je nyní převaha mužů nad ženami ve vedoucích pozicích a to má za následek patriarchální způsob uvažování ve firmě. Čím je větší zastoupení žen ve vedení, tím panuje ve firmě větší sociální cítění a praktikují se jemnější manažerské techniky. Manažerky-matky ve vedení pak mohou přinést větší cit pro rodinné otázky ve firemní kultuře a celkové prorodinné klima do firmy. Dále pak role matka a manažerka nemusí být konfliktní, naopak se mohou vzájemně doplňovat, protože vyžadují v určitých směrech stejné schopnosti. Ženy mohou také do vedení vnést týmového ducha a empatii. Zavedení kvót může mít také negativní dopady. Firmy by pak mohly přijímat ženy do vedení jen za účelem splnění kvót nikoli podle odborných schopností a osobních předpokladů. Kvóty pak mohou působit demotivačně i na muže a způsobit odliv kvalitních mužských manažerů do zahraničí. Demotivačně zavedení kvót může působit i na ženy, u kterých se může snížit motivace k seberozvoji. Protože matky jsou ženy, mělo by zavedení kvót přispět i k jejich větší zaměstnanosti a uplatnění i ve vyšších řídicích funkcích na trhu práce. Celkově může být tento záměr kontraproduktivní, neboť by zavedené kvóty byly pouze kvantitativní nikoli kvalitativní.

Společnost KPMG Česká republika provedla průzkum, který zjišťoval, jak Češi vnímají případné zavedení kvót u nás. Dle průzkumu je pouze 19 % populace pro zavedení kvót, ostatní jsou proti. Zastánci zavedení genderových kvót jsou pro rovné příležitosti a procento žen ve vedení společnosti by zvýšili oproti navrhovaným 40 % na 50 %.

Z průzkumu vyplývá, že aktuálně je v představenstvech firem Czech Top 100<sup>47</sup> pouze 8 % žen.<sup>48</sup>

Dobrym příkladem z Evropy, kde se kvóty s úspěchem praktikují je Skandinávie, která je nejlepší v žebříčku rovnoměrného zastoupení žen a mužů ve vedení. Například Norsko, kde byly kvóty zavedeny v roce 2003. Švédsko a Finsko se umisťuje také na předních příčkách, ale zde kvóty nejsou povinné. Tyto dvě země

---

<sup>47</sup> Žebříček sta nejvýznamnějších firem na Českém trhu.

<sup>48</sup> KPMG: *Povinný počet žen ve vedení? Češi říkají ne!* [online] © 2014 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: <http://www.kpmg.com/cz/cs/issuesandinsights/articlespublications/press-releases/stranky/povinny-pocet-zen-ve-vedeni-cesi-rikaji-ne.aspx>

jsou důkazem toho, že tlak má jít spíše zdola – tlakem veřejnosti a společenskými postoji – ne tlakem vlády.

K rozvíjejícímu se trendu, obzvláště ve středně velkých a velkých společnostech s dostatečným počtem zaměstnanců, patří zájem o různorodost zaměstnanců. Tento obor se nazývá Diversity Management neboli řízení rozmanitosti. Firma, která by zaměstnávala různé národnosti, obě pohlaví, ženy bezdětné, ženy-matky, handikepované osoby a tak dále, by přispívala k lepšímu společenskému vnímání odlišností a různých skupin lidí. Tento fakt by mohl také, při dobrém personálním řízení ve firmě, vést k větší pracovní efektivitě zaměstnanců.

Nevládní nezisková organizace Gender Studies, o.p.s. slouží jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách rovnosti žen a mužů a jejich postavení ve společnosti. Tato organizace pořádá pro firmy workshopy a kurzy, které se věnují otázkám rovných příležitostí. Každá společnost, která se tímto tématem chce zabývat, se může seminářů účastnit. Semináře se pořádají například k tématu: sladění pracovního a soukromého života, flexibilní formy práce, firemní zařízení péče o děti nebo náklady a zisky programů podporující rovné příležitosti ve firmách. Tato organizace také může pro firmu zajistit audit, který zjistí, zda jsou dodržovány antidiskriminační opatření a všichni zaměstnanci mají rovné příležitosti. Při zjištění nedostatků, navrhuje Gender Studies, o.p.s. dané firmě řešení a postupy, jak situaci zlepšit. Firma, která auditem projde, získá certifikát, který má vést ke zvýšení konkurenceschopnosti společnosti.

## 5 PRŮZKUM NA TRHU PRÁCE

Praktická část práce, na základě rozhovorů, dotazníků, studia publikací a získaných údajů od firem, rozebírá hlavní problémy, se kterými se ženy-matky a ženy-těhotné nejčastěji v pracovní oblasti setkávají, a navrhuje jejich řešení.

Některé z firem si nepřály být jmenovány a jiné souhlasily s uvedením názvu společnosti. Z důvodu zachování jednotnosti, tyto firmy vystupují v práci anonymně.

Cílem průzkumu je také zjistit jaké trendy jsou v zaměstnávání matek s malými dětmi na trhu práce a jak zaměstnavatelé a manažeři k těmto zaměstnankyním přistupují.

Dotazování je zaměřeno na fakta, týkající se zaměstnání respondentek - matek po mateřské nebo rodičovské dovolené. Dále na subjektivní názory a pocity respondentek k diskriminaci na trhu práce a sladování pracovního života a rodiny.

K vyobrazení různých souvislostí jsou použity grafy. Znázorněny jsou například souvislosti mezi diskriminací a loajalitou, mezi diskriminací a absencí na pracovišti, mezi délkou rodičovské dovolené a návratem k zaměstnavateli a na stejnou pozici. Dále v jakém sektoru jsou ženy více diskriminovány a zda typ úvazku souvisí s dobrým sladěním pracovního a soukromého života.

### 5.1 Rovné příležitosti a motivační programy ve firmách

Na základě studia odborných publikací a časopisů, bylo zkoumáno, zda společnosti podnikající na českém trhu jsou přátelské vůči rodinám, respektive podporují pracující matky a pomáhají jim lépe sladovat osobní život s pracovním. Pokud firma podporuje tuto skupinu zaměstnanců, je popsáno jakým způsobem.



Belgická banka na českém trhu v rámci svého programu pro zaměstnance – rodiče na mateřské, pořádá pravidelné setkání, kde se tito zaměstnanci mohou neformálně sejit. Dále banka ve svém programu umožňuje rodičům na mateřské využít osobního a profesního koučingu a pravidelně se v případě zájmu zapojovat do dění ve firmě. Program se stal vítězem a držitelem ocenění „HREA – Excellence Award® 2011 jako nejúspěšnější projekt v oblasti lidských zdrojů.

V roce 2009 dle publikace, kterou vydává Gender Studies, byly oceněny v soutěži „Firma roku: Rovné příležitosti“ tři firmy. Německá banka na českém trhu s programem ČÁP, v němž podporuje sladování pracovního a rodinného života, dbá na ukázkový odchod na mateřskou dovolenou, průběh i návrat zpět do práce. Rok předtím, v roce 2008, tato banka dostala pouze speciální cenu útěchy jako firma, která se začíná věnovat rovným příležitostem svých zaměstnanců, o rok později, již celou soutěž vyhrála.<sup>49</sup>

Velká firma podnikající v IT technologiích, která se umístila na druhém místě a která podniká v odvětví, jež je považováno především za mužský obor, mimo jiné podporuje ženy v nabízených pozicích. Tento podnik byl oceněn za rostoucí počet žen ve vedoucích funkcích a podporování kariéry žen ve firmě. Společnost také podporuje takzvané flexibilní kanceláře. Flexibilní kanceláře - místo výkonu práce může být kancelář, domov nebo zákazníkovo sídlo - může využívat každý zaměstnanec, jehož náplň práce je k této formě vhodná, stačí pouze dohoda s nadřízeným. Možnost využití práce na částečný úvazek po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené, je ve firmě standardem. Matky, které momentálně o své děti pečují, mohou v době nepřítomnosti na pracovišti využívat e-learningové programy, které pomáhají udržet si a rozvíjet profesní znalosti.

Na třetím místě se umístila italská banka na českém trhu. V této firmě je základním pilířem personální politiky podpora diverzity a odmítání diskriminace.

---

<sup>49</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Rovné příležitosti do firem*. 4. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 7-9. ISBN 978-80-86520-32-2.

V zaměstnanecké struktuře je v rovnováze poměr žen a mužů, stejně je tomu i ve vedoucích pozicích, což není v oblasti bankovníctví v České republice častým jevem. Společnost dbá na rovnost v odměňování zaměstnanců i zaměstnankyň za pomoci speciální metodiky. Aktivně také pracuje s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené. Udržuje s nimi kontakt a před návratem s nimi probírá formu jejich opětovného zapojení.<sup>50</sup> Jednou z respondentek v průzkumu byla zaměstnankyně této firmy. Tato zaměstnankyně pracuje několik let jako vedoucí oddílu na dětském táboře. Pro tuto činnost by si musela ve většině případů domluvit dovolenou na zotavenou v délce třech týdnů, aby ve svém soukromém volnu, mohla tuto činnost vykonávat. Na začátku své kariéry před deseti lety se ale se svým zaměstnavatelem dohodla na placeném volnu po dobu tří týdnů, které může čerpat jedenkrát za rok z důvodu účasti jako vedoucí na dětském táboře. Dohoda byla podmíněna pouze možností účasti na dětském táboře, v případě zájmu, dětí zaměstnanců banky. Tento příklad společnosti je zajímavý také v souvislosti s měnícími se prarodinnými trendy v personální politice. I když tato banka i nadále klade důraz na rodinnou personální politiku, její hlavní trendy se mění se změnou ve vedení. V dalších letech po ocenění v oblasti Lidských zdrojů se vedení v této bance změnilo. Nová ředitelka postupně zrušila fungující mezinárodní ženskou síť – fórum U-WIN, která podporovala profesní růst žen pomocí sdílení zkušeností, mentoringu, koučinku a dalších rozvojových aktivit, určených primárně ženám. Dále se nepodporují, v tak velké míře jako tomu bylo v minulých letech, alternativní úvazky žen vracějících se z mateřské nebo rodičovské dovolené.

---

<sup>50</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Rovné příležitosti do firem*. 4. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010, s. 7-9. ISBN 978-80-86520-32-2.

V průzkumu byly přímo osloveny čtyři střední a velké firmy, za účelem zjistit jejich genderová zastoupení, počet matek, návratnost matek po rodičovské dovolené. Dále zda tyto zaměstnankyně podporují alternativními úvazky a jinými programy určenými matkám. Na základě údajů se potvrzuje, že střední a velké firmy v současnosti částečně umožňují alternativní úvazky ženám-matkám a že většina větších společností má nějaký druh motivačního nástroje pro matky. Potvrzují se i průzkumy, které již byly realizovány v oblasti genderových rozdělání ve firmách. Poměr mužů a žen z celkového počtu zaměstnanců závisí na typu podniku a odvětví, ve kterém podniká. Někde je větší zastoupení žen, jinde zase mužů. Jednoznačně se však potvrzuje, že ve vedení firem je stále větší poměr mužů nad ženami i v případě, že z celkového počtu zaměstnanců je více žen.

**Tabulka 3: Příklad firem a jejich podpora matek – údaje prosinec 2013**

Obor	Počet zaměstnanců	Počet žen na rodičovské	Počet žen pracujících při rodičovské	Alternativní úvazky z celkového počtu žen	Návrat po rodičovské	Motivační programy pro matky
Banka	8877	782	101	13%	56%	Ano
IT	250	8	1	3%	85%	Ano
Média	259	30	1	3%	40%	Ne
Audit	793	113	50	30%	nesledují	Ano

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

**Tabulka 4: Genderová zastoupení – údaje prosinec 2013**

Obor	Celkový počet zaměstnanců	Poměr pohlaví z celkového počtu zaměstnanců		Poměr pohlaví v managementu	
		Ženy	Muži	Ženy	Muži
Banka	8877	72%	28%	25%	75%
IT	250	27%	73%	25%	75%
Média	259	76%	24%	33%	67%
Audit	793	57%	43%	25%	75%

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

## 5.2 Profesionální dráhy žen-respondentek

Pro příklad je zde uvedeno několik profesních drah žen, které práci po mateřské nebo rodičovské dovolené hledají nebo jsou již zaměstnané. Údaje jsou získány na základě polostrukturovaných rozhovorů.

Markéta, vdaná, 33 let, VŠ vzdělání, 1 dítě, bankovníctví – v bance pracovala při rodičovské brigádě. Po uplynutí tříleté rodičovské dovolené nenastoupila zpět na svou pracovní pozici dle pracovní smlouvy z důvodu plné obsazenosti oddělení. Při rozesílání životopisů pravdivě uváděla počet dětí a dobu pobytu na rodičovské dovolené. Pouze jeden z deseti zaměstnavatelů nebo personálních agentur na zasláný životopis reagoval. Úspěšnější byla, pokud neuváděla informace o rodinném stavu a počtu dětí a oslovovala přímo zaměstnavatele bez účasti personálních agentur. Šest z devíti zaměstnavatelů pozvalo Markétu na přijímací pohovor. Na pohovorech, které absolvovala u jiných firem, sice nabízeli zkrácené úvazky, ale minimálně placené.

Rozhodla se proto, na základě dohody se zaměstnavatelem, pro neplacené volno po dobu dalších 12 měsíců, dokud dítě nepřijmou do státní školky. Se zkráceným úvazkem by nepokryla výdaje na soukromou školku. Zaměstnavatel jí umožňuje práci formou brigády.

Adéla, samoživitelka, 39 let, VŠ vzdělání, 1 dítě, textilní průmysl – po uplynutí tříleté rodičovské dovolené nastoupila zpět na stejnou pracovní pozici dle původní pracovní smlouvy. Zaměstnavatel jí nedával jinou možnost, než okamžitého nástupu po rodičovské dovolené na plný úvazek. Syna Adély nepřijali do státní školky v polovině školního roku a na soukromou školku neměla jako matka samoživitelka finance. Denní péči o dítě přebrala matka Adély do doby, než bude dítě přijato do státní školky. Pokud by se tak nestalo, Adéla by musela ze zaměstnání odejít a po několika měsících hledat jinou práci.

Petra, vdaná, 32 let, SŠ vzdělání, 2 děti, automobilový průmysl – při prvním dítěti nastoupila Petra do kanceláře zpět po 1 roce na částečný úvazek. Péči o dítě převzal její manžel, který pracuje sezóně a v tu dobu byl doma. Petra nebyla spokojena s finančním ohodnocením, které odpovídalo polovičnímu úvazku, avšak práci odváděla jako na plný úvazek. Často pracovala z domova, kolegové i nadřízený jí kontaktovali telefonicky a e-mailem i po pracovní době. Po několika měsících Petra odešla na druhou mateřskou dovolenou, na které původně chtěla strávit celé tři roky. Po dvou letech se jí ozval nadřízený a nabídl možnost dřívějšího návratu do zaměstnání. Petra nabídku přijala a nyní pracuje na plný úvazek, protože její manžel opět zůstává doma. Plánuje však, že za několik měsíců bude nucena zažádat o poloviční úvazek. V případě, že jí zaměstnavatel tento typ úvazku neumožní, bude muset ze zaměstnání odejít a hledat jiné místo, takové, které půjde sladit s péčí o děti.

Lucie, vdaná, 32 let, SŠ vzdělání, 1 dítě, farmaceutický průmysl – při rodičovské dovolené pracovala na Dohodu o pracovní činnosti. Měsíce, kdy bude pracovat a kdy bude mít pauzu, si bez problému domlouvala se svým nadřízeným dle její potřeby. Po tříleté rodičovské dovolené nastoupila zpět na stejné pracovní místo dle původní pracovní smlouvy. Místo výkonu práce bylo před mateřskou, během ní a po jejím skončení ve smlouvě uvedeno jako práce z domova.

5 žen ve věku 28 – 40 let, SŠ vzdělání, 1-3 děti, státní zaměstnankyně na Městském úřadě – všechny shodně vypovídaly, že neměly žádný problém s návratem zpět do zaměstnání. S návratem zpět neměly problémy ani ty, které byly šest a více let na rodičovské dovolené s více dětmi po sobě bez dočasného návratu do zaměstnání. Všechny se vrátily zpět na stejnou pozici se stejnou pracovní činností. Nikdy nepocítily v tomto zaměstnání diskriminaci z důvodu, že mají malé děti.

Kateřina, vdaná, 35 let, SŠ vzdělání, 2 děti, IT – po dvouleté rodičovské dovolené s dvojčaty se dohodla se zaměstnavatelem na dřívějším návratu do zaměstnání na stejnou pracovní pozici na plný úvazek. Děti svěřila do denní péče své matce, která je ve starobním důchodu. Matku měsíčně za tuto službu vyplácí platem, který je nižší, než výlohy za soukromou školku, kterou by musela v případě návratu do práce, dcerám zajistit.

Hana, svobodná matka, 33 let, SOU, 1 dítě, potravinářský průmysl – po rodičovské dovolené nastoupila zpět ke stejnému zaměstnavateli, který po roce zrušil provozovnu v místě jejího bydliště. Zaměstnavatel Haně, jako matce samoživitelce, nabídl práci v jiné provozovně mimo její bydliště. Aby Hana mohla odvézt dítě do mateřské školky a dopravit se do zaměstnání, zaměstnavatel upravil i její pracovní dobu posunutím začátku.

Markéta, vdaná, 33 let, SŠ, 2 děti, státní zaměstnankyně – armáda – po rodičovské dovolené s prvním dítětem byla několik měsíců neúspěšná v hledání nového zaměstnání. Původní profese, zdravotní sestry, se rozhodla zanechat z důvodu špatného sladění péče o děti a profesního života. Pracovala brigádně ve službách. Po rodičovské dovolené s druhým dítětem byla přijata jako fyzioterapeutka ve státní sféře. Zaměstnavatel vychází vstřícně flexibilitou pracovní doby a absence při nemoci dětí.

Z tohoto demonstrativního vzorku a z dalších odpovědí oslovených respondentek, bylo zjištěno, že jsou ženy po rodičovské dovolené na trhu práce obecně znevýhodňovány a jejich návrat do zaměstnání není automatický a bez problémů. Pokud do práce opět plynule nastoupí, zachoval se jejich zaměstnavatel eticky a dle zákoníku práce, nebo musely udělat životní kompromisy – i finanční, které bezdětná žena řešit nemusí. Například zaplatit nebo zajistit alternativní hlídání dětí

nebo nastoupit na méně placenou a kvalifikovanou práci, která neodpovídá jejich odbornosti a vzdělání.

Jinou skupinou žen, jsou zaměstnankyně ve státní sféře. Ty mají ve většině případů návrat do stejné práce zajištěn, avšak za cenu profesní stagnace a nižšího finančního ohodnocení, než je za podobnou práci v kanceláři v soukromé oblasti.

### **5.3 Hlavní problémy a doporučení zaměstnavatelům**

V této kapitole jsou pojmenovány nejčastější problémy na straně zaměstnavatele, které se vyskytují při odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou a jejím návratu zpět do zaměstnání. Dále jsou zde navržena obecná pravidla, které by měli zaměstnavatelé dodržovat, tak aby se zlepšila etika a komunikace mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem, což může mít za následek i lepší zaměstnanost žen.

Fází od oznámení těhotenství na pracovišti až do doby návratu z rodičovské dovolené provází situace, které stěžují vyjednávání o odchodu a návratu žen zpět do zaměstnání.

Mezi nejčastější problémy při těhotenství na pracovišti, odchodu a návratu zaměstnankyně patří:

- absence komunikace o očekáváních a plánech spojených s odchodem na mateřskou dovolenou
- absence komunikace o očekáváních a plánech spojených s návratem na pracoviště
- absence kontaktu s firmou v době mateřské a rodičovské dovolené
- nedodržování zákoníku práce a pracovní smlouvy zaměstnankyně
- nezřizování alternativních úvazků
- nespolupráce personalistů s manažerem

Pro příklad jsou zde detailněji popsány některé příklady neetického chování zaměstnavatele – firmy na českém trhu, které byly při průzkumu zjištěny.

Velká mezinárodní společnost pořádá kromě reálných náborů i fiktivní náborů, na které zve také ve velkém měřítku matky po rodičovské dovolené. Pozice je nabídnuta na firemních webových stránkách. Matky na pohovor přijdou, někdy jsou pozvány i na další výběrové kolo a poté firma oznámí, že byl vybrán jiný zaměstnanec. Daná pozice však nemá být reálně nově obsazená. Jedná se pouze o metodu, kdy si firma takto zajišťuje dobré jméno a konkurenci schopnost. Uchazečky, které se tohoto typu pohovoru zúčastní, nic netuší.

Obecně vedení firem nepřistupuje ve většině případů aktivně k řešení pracovněprávních záležitostí zaměstnankyň, které jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené. Ve většině firem není součástí firemní kultury povinný kontakt se zaměstnankyní, která není pracovně aktivní z důvodu péče o dítě.

K nejčastějším neetickým praktikám zaměstnavatelů patří nedodržení pracovní smlouvy a nepřijetí zaměstnankyně zpět na původní místo nebo do firmy, obcházením zákonů. Například udání nepravdivého důvodu o reorganizaci ve firmě. Případně se zaměstnankyně znovu přijme a po krátkém čase je odejita z důvodu reorganizace, nadbytečnosti a podobně.

Další část se týká ve většině případů řadových zaměstnankyň, popřípadě nižšího a středního managementu. Top manažerky jsou specifická skupina, ve které k problémům s návratem do zaměstnání takřka nedochází.

Nadřazený zaměstnankyně, která se chce dle pracovní smlouvy vrátit zpět po mateřské nebo rodičovské dovolené, je nucen často čelit konfliktním situacím.

Nejčastější příklady konfliktních situací při návratu žen z mateřské nebo rodičovské dovolené, které musí manažer nebo personální oddělení řešit, jsou:

- se zástupem (současnou podřízenou / současným podřízeným) je manažer spokojen a nechce nikoho jiného, bez ohledu na pracovní právo ženy, která se chce vrátit,
- se zástupem není pracovně spokojen, ale změna je pro manažera riskantní (raději horšího pracovníka, nežli ženu s lepším pracovním výkonem, ale která může mít častou absenci způsobenou péčí o malé děti nebo nebude moci pracovat přesčasové hodiny a tak podobně),



- za doby, kdy byla žena na mateřské nebo rodičovské, se změnil manažer, který bývalou zaměstnankyni nemusí ani znát,
- obě pracovní smlouvy jsou špatně formulované, konflikt se zákoníkem práce
- v době nepřítomnosti zaměstnankyně na pracovišti, proběhla ve firmě reorganizace a její místo zaniklo.

Po identifikování nejčastějších problémů ve vztahu těhotné ženy na pracovišti a při jejím návratu zpět na pracoviště s jejím nadřízeným, jsou zde nabídnuta doporučení, jak lze situaci zlepšit.

Doporučení zaměstnavatelům, případně personálnímu oddělení firmy:

- 1) Po oznámení těhotenství schůzka s nadřízeným za účelem projednání očekávání a pracovněprávních otázek spojené s těhotenstvím, odchodem a návratem na pracoviště. Zde je doporučeno, aby zaměstnankyně vyjádřila plány, kdy chce nebo ze zdravotních důvodů musí odejít, jak dlouho má v plánu zůstat doma na mateřské nebo rodičovské dovolené, zda si přeje pracovat při mateřské nebo rodičovské dovolené.
- 2) Personalista (oddělení Lidských zdrojů) spolupracuje s manažerem a poskytuje své služby v projednávání se zaměstnankyní.
- 3) Zajištění pravidelného kontaktu se zaměstnankyní, která je na mateřské nebo rodičovské dovolené. Například formou pozvánek na firemní společenské akce, kurzy a vzdělávací projekty, poskytování právního a rodinného poradenství pro matky malých dětí, zajištění schůzek s nadřízeným a podobně.
- 4) 6 měsíců před ukončením rodičovské dovolené, sjednat schůzku s nadřízeným případně personalistou a projednat možnosti návratu zpět na pracoviště.
- 5) Sestavení efektivního a transparentního systému zastupitelnosti a návaznosti práce žen při odchodu a návratu z mateřské a rodičovské dovolené.
- 6) Pokud to povaha firmy dovoluje, používání alternativních pracovních úvazků.
- 7) Absolutní dodržování zákonů a etického jednání.

Výše uvedené vede k dobrému jménu firmu a k udržení si motivovaných a loajálních pracovníků. I v případě, že se zaměstnankyně se svým zaměstnavatelem nedohodne na návratu zpět na pracoviště, může zaměstnavatel, díky svému etickému jednání, získat konkurenční výhodu na trhu práce.

#### **5.4 Hlavní problémy a doporučení ženám-matkám**

Vztah zaměstnanec a zaměstnavatel je oboustranný. Proto je zde prostor i pro druhou stranu a to pro ženy, které odcházejí na mateřskou dovolenou a poté se chtějí vrátit zpět na trh práce.

Při průzkumu byly identifikovány hlavní problémy, na které ženy-matky-zaměstnankyně ve své profesní kariéře naráží. Tyto problémy jim komplikují návrat do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, stěžují hledání práce a působí negativně na jejich postavení zaměstnanec-matka.

Mezi nejčastější problémy, se kterými se ženy-matky malých dětí na trhu práce setkávají, patří:

- neznalost zákonů a práv žen-matek,
- neetické jednání zaměstnavatele, personalisty nebo personální agentury,
- neochota zaměstnavatelů vyjít vstříc s flexibilními úvazky,
- společenské dogma a zažitá stereotypy.

Detailněji jsou zde popsány některé z těchto problémů a praktik, které se nyní na českém trhu práce vyskytují.

Aby se matky s malými dětmi uplatnily na trhu práce, měly by přistupovat ke své pracovní kariéře aktivně a problémy, které návrat na pracovní trh provázejí, eliminovat.

Ženy-matky, které se chtějí uplatnit na trhu práce, by se měly řídit těmito pravidly:

- 1) Znat dobře svá práva, povinnosti a zákony.
- 2) Ujasnit si plány a očekávání před porodem a v době mateřské a rodičovské dovolené. Domluvit se i s partnerem a s ním sladit osobní a profesní ambice.
- 3) Dále se aktivně a z vlastní iniciativy rozvíjet a sebevzdělávat, například po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené.
- 4) Zvážit jaké informace o sobě uvádět na sociálních sítích.
- 5) Na přijímacích pohovorech a v rozesílaných životopisech zvážit, které informace o rodinném stavu a dětech uvádět.
- 6) Nestagnovat v případě opakovaného neúspěchu při hledání práce,
- 7) Působit příjemně a upraveně na přijímacích pohovorech - přizpůsobit šatník a vizáž.
- 8) Zvážit různé scénáře a možné situace, ke kterým u přijímacího pohovoru může dojít a dobře se na pohovor připravit.
- 9) Využít služeb odborníků a speciálních organizací zabývajících se pomocí návratu matek na trh práce.
- 10) Zvážit možnost vlastního podnikání a živnosti.
- 11) Po čas zkušební doby nebo několika prvních měsíců v zaměstnání, si zajistit hlídání dětí, tak aby nedocházelo k častým a zbytečným absencím na pracovišti.

Níže jsou některé situace a pravidla k nim popsány detailněji.

I když se často situace po porodu a během mateřské a rodičovské dovolené může měnit, doporučuje se, aby si matky svá očekávání a plány do budoucna předem rozmýšlely, pokud se chtějí věnovat své kariéře, kromě péče o děti.

Působí dobře, po úspěšném přijetí do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, když má zaměstnankyně své priority uspořádané a zajištěné hlídání dětí, obzvláště v prvních měsících, tak aby eliminovala častou absenci.

Pokud žena s malými dětmi chce pracovat a nedaří se jí nalézt vhodnou práci, může požádat o pomoc organizace a odborníky, které se tímto problémem zabývají.

Případně může využít služeb organizací, které pořádají rekvalifikační kurzy, zajišťují prostory pro podnikání matek a podobně.<sup>51</sup> Některé organizace nabízí pomoc formou rekvalifikace nebo i právního poradenství ženám, které se vrací znovu na trh práce.

Pokud žena zvolí formu výdělků jako podnikání, jsou na trhu organizace, které ženám v jejich podnikatelských začátcích mohou pomoci. Pokud taková žena nemá prostory pro kancelářskou práci v rámci svého podnikání, existují takzvané sdílené kanceláře, kde se ženy mohou vystřídat nebo sdílet společnou kancelář v jednom určeném a vybraném prostoru. Matky-podnikatelky tak mohou pracovat a současně nechat poblíž hlídat své děti, pro které je většinou připraven nějaký program jako v jeslích nebo mateřských školách.

Žena, která se účastní přijímacích pohovorů, by měla znát antidiskriminační zákon, který uvádí, že se zaměstnavatel nesmí ptát na informace, které se týkají jejího rodinného stavu, případně počtu dětí nebo mateřských plánů. Jana Seemanová - právnička a konzultantka společnosti Aperio - radí, aby se ženy-matky nebály při pohovorech odmítnout odpověď na tento typ otázek. Záleží také na citu a odhadnutí konkrétní situace, zda na otázku odpovědět či nikoli. Pokud se žena-matka rozhodne otázku zodpovědět, případně informace o počtu dětí rovnou uvést, může mateřství využít ve svůj prospěch a dát v rozhovoru s potenciálním zaměstnavatelem najevo, že tím, že je matka je také loajální, má již životní nadhled, je v pracovním životě stabilní a není náchylná k fluktuaci.

Dále je doporučeno neuvádět soukromé informace o dětech a rodině na sociálních sítích, případně je zablokovat pro veřejnost. Sociální sítě a informace uvedené na nich se v současnosti používají jako první výběr pro přijímací proces personálními agenturami, případně zaměstnavateli. Z průzkumu vyplynulo, že informace o počtu dětech a době mateřské a rodičovské dovolené, diskvalifikuje ženy-matky při hledání nového zaměstnání. Někteří zaměstnavatelé a personální agentury ženy s dětmi po mateřské a rodičovské dovolené rovnou z výběrového řízení vyřazují.

---

<sup>51</sup> Příklad organizací pomáhajících ženám-matkám při návratu na trh práce: Aperio, NSG Morison, Evropský sociální fond: Projekt „Cesta zpátky“, Jobs.cz.

## 5.5 Nadřízení žen-matek

V této kapitole jsou uvedeny subjektivní názory nadřízených a manažerů, které vedou nebo vedli zaměstnankyně-matky malých dětí. V průzkumu bylo osloveno dvacet vyšších a středních manažerů středních a velkých firem. Oslovení manažeři nejsou vlastníky firem, proto přímo nerozhodují o firemní strategii a kultuře a podpoře alternativních a flexibilních úvazků. Přesto jsou jejich názory na přijetí ženy-matky na pracoviště stěžejní.

Ve strukturovaných rozhovorech byly pokládány tyto otázky:

- 1) Podle jakých kritérií byste přijal (a) zaměstnankyni zpět na stejnou pozici se stejnou pracovní smlouvou po mateřské / rodičovské dovolené? (např. pouze podle volného místa, podle osobních sympatií, podle pracovních schopností, nechcete řešit a delegujete na firemní HR útvar atd.)
- 2) V čem vidíte pozitiva v práci matek malých dětí na pracovišti?
- 3) V čem vidíte negativa v práci matek malých dětí na pracovišti?
- 4) Jaký je poměr alternativních úvazků matek vůči plným úvazkům ve Vašem týmu, který řídíte? (za alternativní lze považovat i práci z domova, flexibilní pracovní doba atd.)
- 5) Pokud podporujete kratší úvazky na Vašem pracovišti, máte pocit, že ženy využívající možnosti kratšího úvazku, pracují opravdu jen dobu, kterou mají ve smlouvě?

V tabulce jsou shrnuty nejčastější odpovědi manažerů na to, jakými kritérii se řídí při přijetí matek na pracoviště a jaké jsou jejich subjektivní názory na tento typ zaměstnankyň.

**Tabulka 5: Nejčastější odpovědi manažerů**

<b>Kritérium proč zaměstnat matku malých dětí</b>	<b>Positiva zaměstnankyň-matek</b>	<b>Negativa zaměstnankyň-matek</b>
<p>Pracovní schopnosti</p> <p>Volné místo</p>	<p>Pečlivost</p> <p>Chuť do práce</p> <p>Váží si práce - jsou loajální</p> <p>Efektivnější využití pracovního času</p> <p>Dobrá organizace práce a času</p> <p>Jsou si vědomy hendikepu a pracují efektivněji</p> <p>Nemají velké potřeby v kariérním růstu</p> <p>Práce je baví, protože je to způsob relaxace od dětí</p>	<p>Častá nepřítomnost</p> <p>Neochota pracovat přesčas</p> <p>Stres při úkolech, které vyžadují přesčas</p> <p>Priorita dítě nad prací</p> <p>Riziko dalšího odchodu na mateřskou dovolenou</p>

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Obecně manažeři alternativní formu pracovních úvazků podporují nebo by podporovali, pokud by mohli rozhodnout, avšak některé firmy je vůbec nepovolují. Záleží také na povaze firmy, zda je možné, aby tento typ úvazků mohla využívat. Proto na otázku, zda manažeři podporují alternativní úvazky, nelze jednoznačně odpovědět. Dotazovaní nadřízení měli ve svém týmu zaměstnané matky s alternativními úvazky vůči úplným úvazkům v poměru od 0 do 50 % dle typu firmy.

Zaměstnankyně matky – nové nebo vracející se po rodičovské dovolené zpět – nadřízení do svého týmu přijímají na základě pracovních schopností. Pokud se ženou nemají dobrou pracovní zkušenost, nechtějí ji do svého týmu i za předpokladu, že má na zaměstnání dle pracovní smlouvy nárok.

Častá odpověď na otázku, co manažeři považují za negativní stránku v práci matek, byla obava z časté absence. Zároveň někteří z těchto manažerů přiznávají, že se jedná spíše o neopodstatněnou obavu, neboť si matky práce váží a absentují přibližně stejně často jako bezdětní kolegyně. V případě nemoci dítěte si dokáží zajistit hlídání jinou osobou.

Mezi nejčastější odpovědi, na otázku k pozitivu pracujících matek, byla jednoznačně jejich loajalita, nadšení do práce a dobrá organizace času spojená s efektivitou práce. Někteří z manažerů uváděli i odpovědi, že takové ženy se cítí hendikepované tím, že jsou matkami na trhu práce, a o to více se ve svém zaměstnání snaží.

## **5.6 Ženy-matky na trhu práce**

V této kapitole je výsledek dotazníkového šetření, ve kterém odpovídalo 82 respondentek, které jsou matkami malých dětí, byly před mateřskou dovolenou zaměstnány a nyní jsou zaměstnané nebo zaměstnání hledají. Z toho 50 anonymních respondentek odpovídalo na otázky v sestaveném dotazníku na webových stránkách [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz). Další 32 respondentek bylo osloveno přímo. Některé otázky zodpověděly na základě zaslání dotazníku elektronickou poštou, některé vyplňovaly dotazník při osobním rozhovoru.

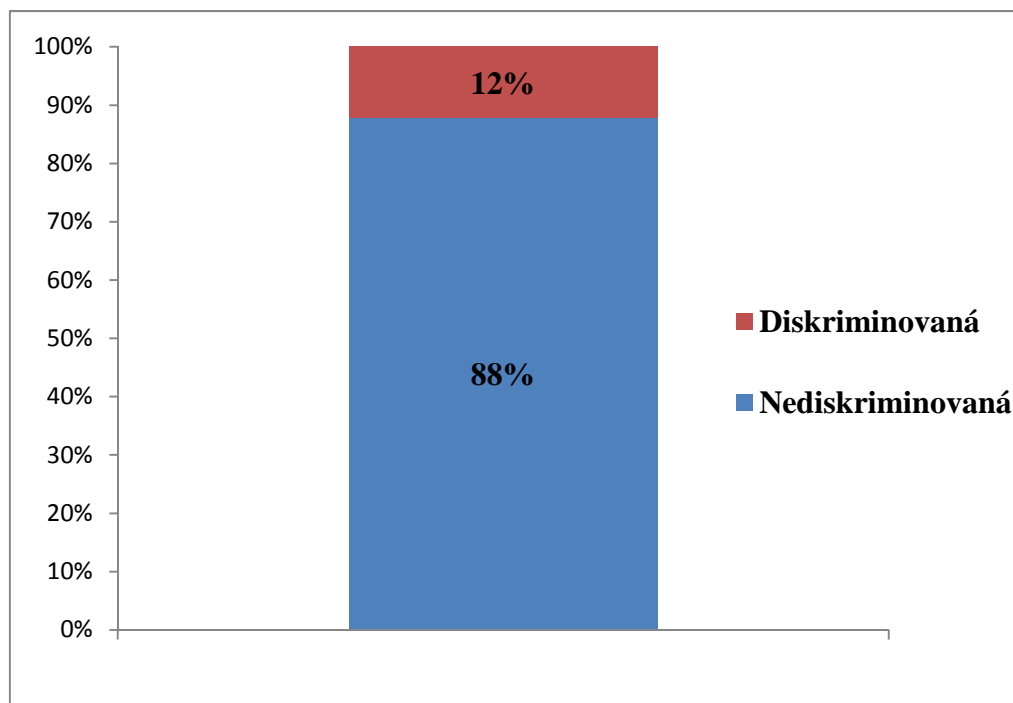
Cílem bylo zjistit, jaké procento těchto žen je diskriminované na pracovním trhu, případně jakou formou, zda jsou loajální ke svému zaměstnavateli a zda se jim daří sladit pracovní a osobní život.

Všechny kladené otázky strukturovaného dotazníku jsou uvedeny v příloze. Ženy z cílové skupiny musely odpovídat formou předem definovaných odpovědí. U některých z otázek měly možnost doplnit odpověď o vlastní text.

Níže jsou v grafech uvedeny nejdůležitější výstupy, které vyplývají z odpovědí respondentek.

- 1) Na otázku, zda žena zažila osobně, případně ve svém blízkém okolí, diskriminaci z důvodu těhotenství na pracovním trhu, odpovědělo **12 %** dotazovaných respondentek, že **s diskriminací tohoto typu zkušenost má**.

**Graf 1: Diskriminace v těhotenství**

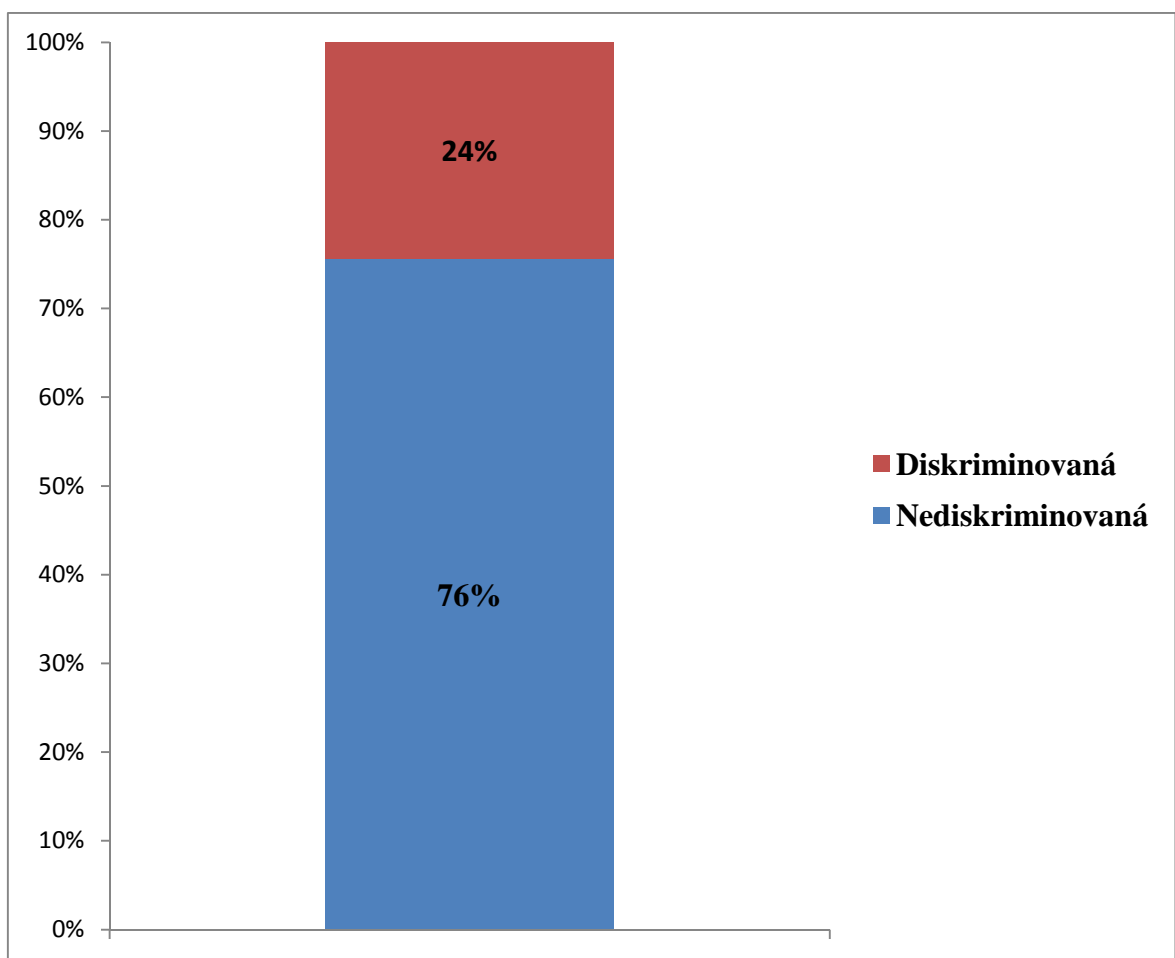


Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)



- 2) Na otázku zda měly osobní zkušenost nebo se cítí diskriminovány na trhu práce z důvodu mateřství, odpovědělo **24 %** respondentek, že **diskriminované** byly nebo jsou.

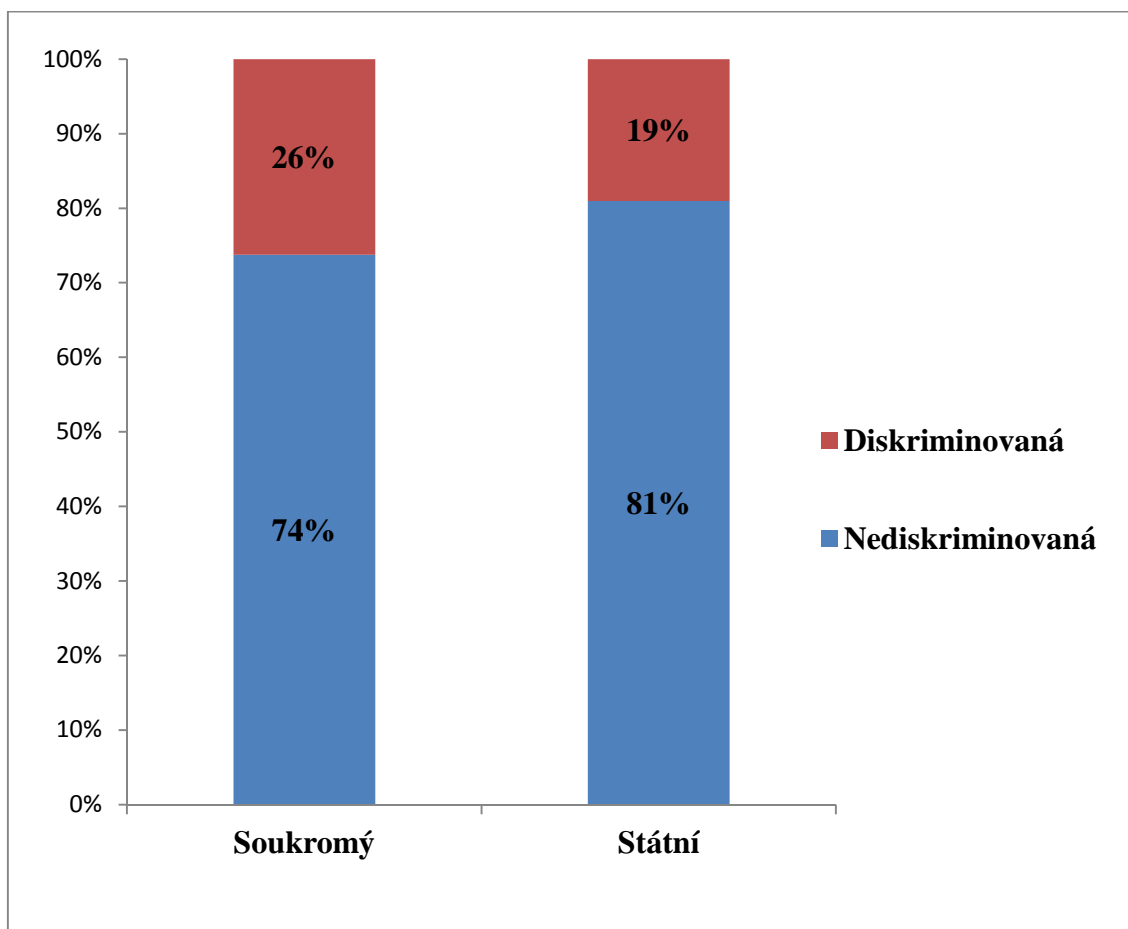
**Graf 2: Diskriminace mateřstvím**



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

3) Respondentky byly dotázány, v jakém sektoru pracují. Graf znázorňuje podíl diskriminace mateřstvím v sektoru státním a sektoru soukromém. **26 %** respondentek ze **soukromého sektoru** odpovědělo, že byly nebo jsou diskriminované jako matky a **19 %** respondentek byly nebo jsou diskriminovaných ve **státním sektoru**.

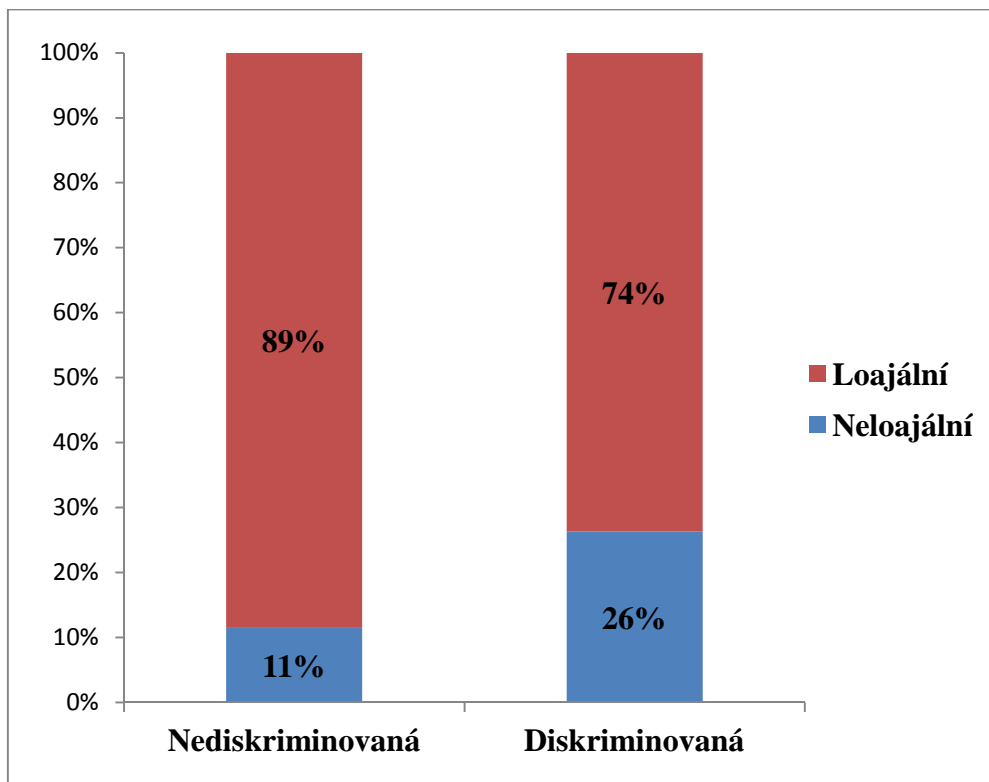
**Graf 3: Rozdělení diskriminace dle sektoru**



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

- 4) Respondentky byly dotázány, zda jsou loajální ke svému zaměstnavateli. Graf znázorňuje vztah mezi loajalitou a diskriminací. Z **nediskriminovaných** bylo **89 % loajálních**. Nevelký rozdíl byl u žen, které byly **diskriminované**. Z nich se cítilo **loajálními 74 %**.

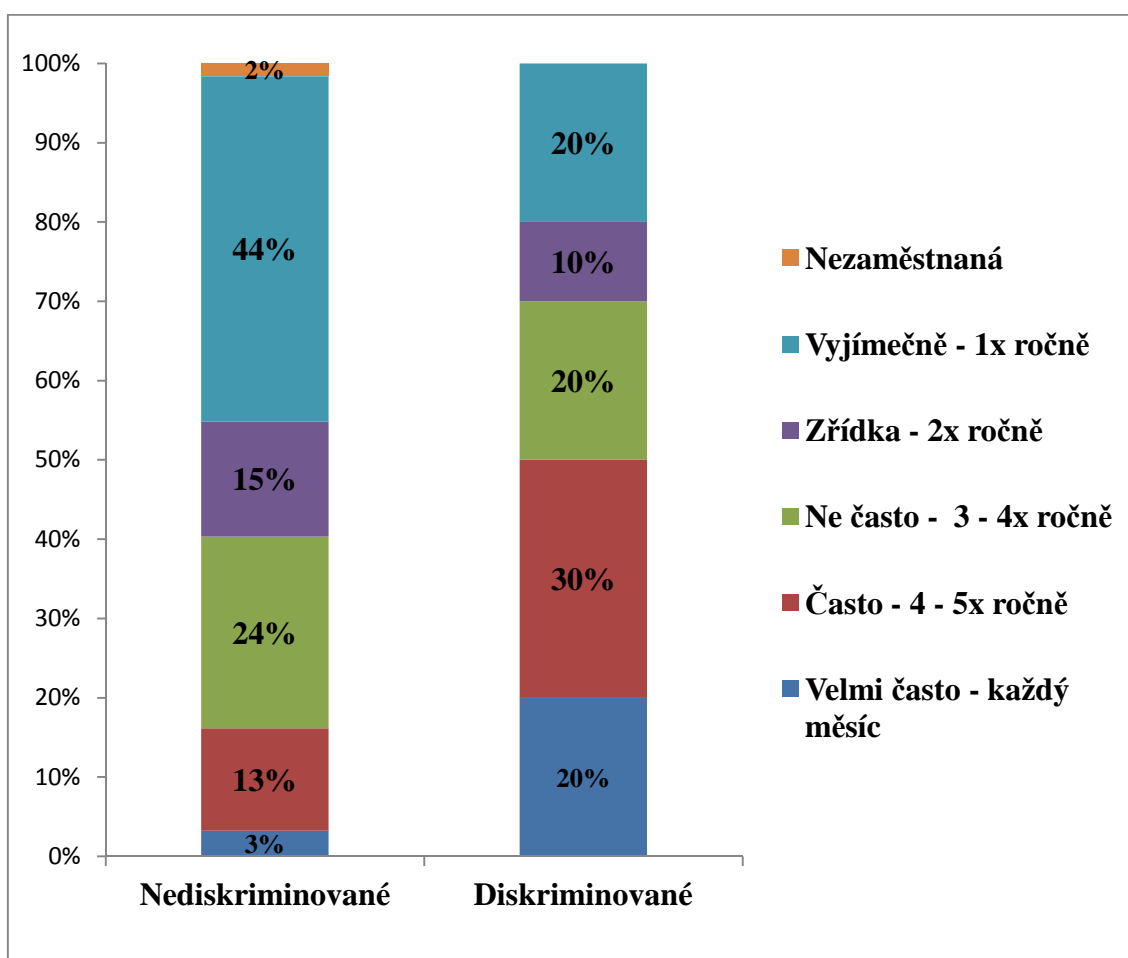
**Graf 4: Loajalita k zaměstnavateli**



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

5) Respondentky odpovídaly na otázku, jak často jako matky absentují na pracovišti. Ženy, které se cítí **diskriminované**, zároveň **chybí** v průměru **častěji na pracovišti**, nežli ženy nediskriminované.

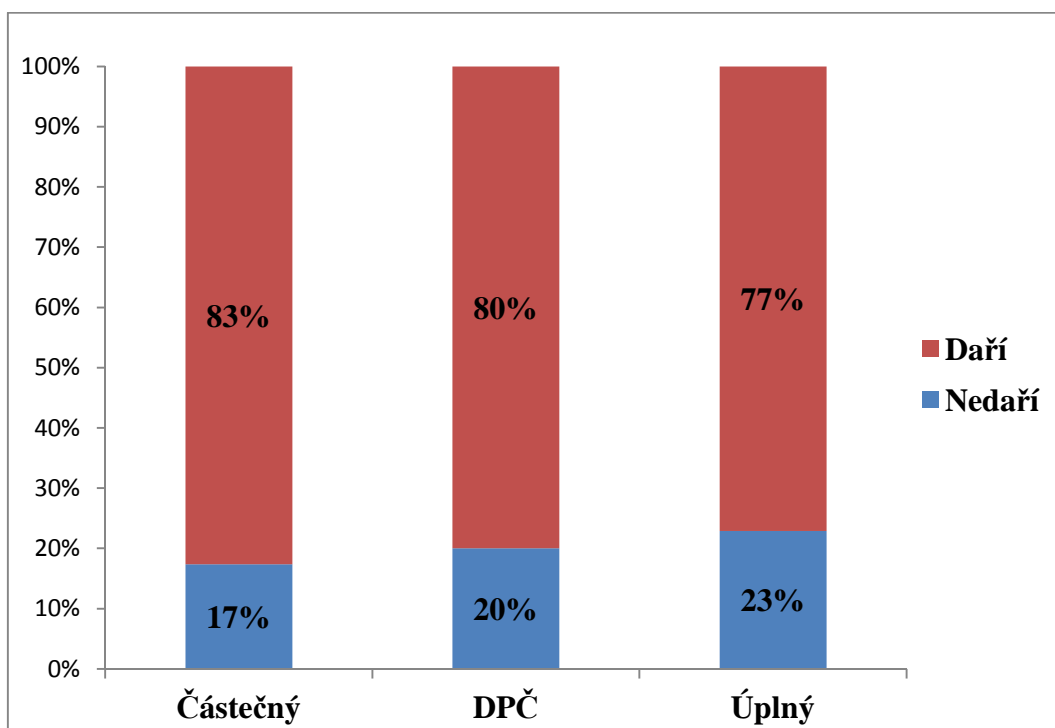
**Graf 5: Vztah absence na pracovišti a diskriminace mateřstvím**



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

6) Průzkum se zaměřil také na sladování osobního a profesního života matek. Respondentky měly odpovídat na otázku, zda se jim daří sladit soukromý a pracovní život a jaký mají typ pracovního úvazku. Respondentky odpovídaly v souvislosti s worklife balance podobně. V průměru **80 %** žen dokáže **dobře sladit** svou práci a péči o rodinu bez ohledu na typ úvazku – to znamená, zda pracují na úplný, částečný úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti. Zároveň z průzkumu vyplývá, že ty respondentky, kterým se sladovat práci a rodinu daří, mají ve většině případů chůvy a prarodiče. Tito pak o děti pečují, když jsou matky v práci a jejich pracovní dobu nepokryjí zařízení typu mateřské a základní školy.

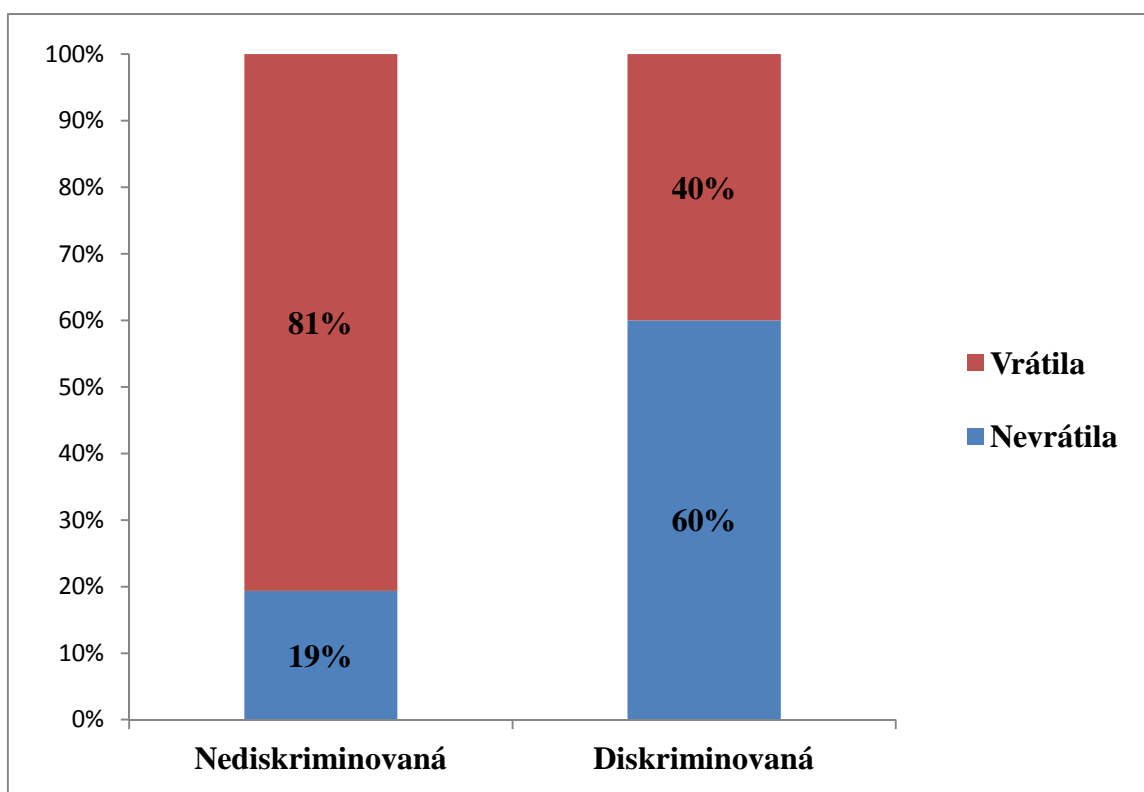
**Graf 6: Worklife balance**



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

7) Respondentky byly dotázány, zda se vrátily po mateřské nebo rodičovské dovolené ke svému zaměstnavateli – bez ohledu na stejné pracovní místo. V grafu je znázorněn vztah diskriminace mateřstvím a návrat ke stejnému zaměstnavateli. Ke stejnému zaměstnavateli se **nevrátilo 60 %** žen, které jsou **diskriminované**, a jen **19 %** žen, které **diskriminované nejsou**.

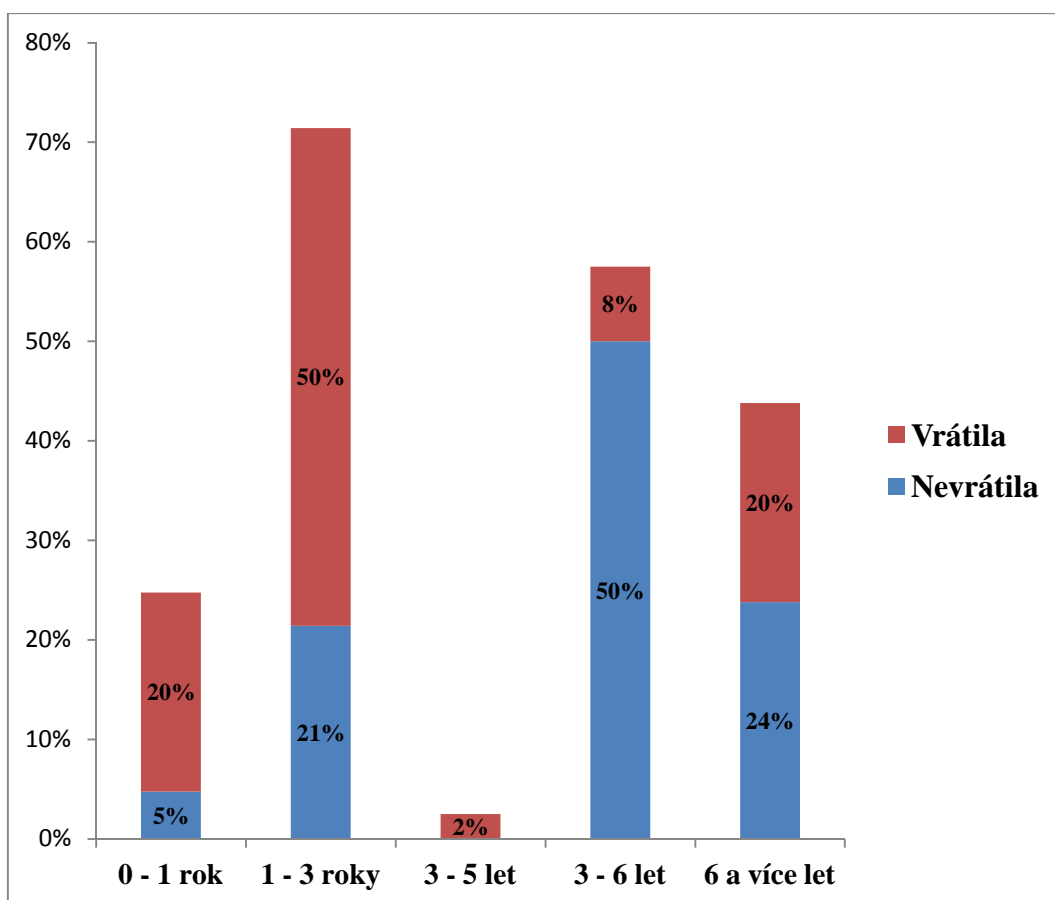
**Graf 7: Návrat ke stejnému zaměstnavateli a diskriminace**



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

8) Respondentky byly dotázány, zda se vrátily, nejen ke stejnému zaměstnavateli, ale i na stejnou pracovní pozici dle pracovní smlouvy. Další otázkou byla délka jejich mateřské a rodičovské dovolené. Graf znázorňuje souvislost mezi délkou mateřské a rodičovské dovolené a návratem na původní pozici. Z grafu vyplývá, že **nejvíce se vrací ženy, které jsou s dětmi maximálně 3 roky**. Délka mateřské více jak 3 roky snižuje šanci na návrat ke stejnému zaměstnavateli na stejnou pozici.

**Graf 8: Návrat na stejnou pracovní pozici a délka mateřské a rodičovské dovolené**



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

## ZÁVĚR

Z dotazníkového šetření vychází, že 12 % žen se setkalo osobně nebo v blízkém okolí s diskriminací u zaměstnavatele pro těhotenství.

Dále z šetření vyplývá, že 24 % matek malých dětí na pracovním trhu je diskriminováno z důvodu mateřství. Tyto matky zažily diskriminaci osobně.

Na základě dotazníkového šetření, průzkumu trhu a z vlastní zkušenosti vyplývá, že přibližně každá desátá žena zažila osobně nebo ve svém blízkém okolí diskriminaci zaměstnavatelem z důvodu těhotenství. Dále přibližně každá čtvrtá matka malých dětí je osobně na pracovním trhu diskriminována. To znamená, že hypotézy uvedené v úvodu práce byly potvrzeny. Ženy-matky malých dětí jsou na trhu práce diskriminovány. Oproti tomu diskriminace těhotných žen na pracovišti se objevuje v malém měřítku, i když existuje.

Diskriminaci mateřstvím ženy pociťují nejvíce v situacích, kdy si hledají nové zaměstnání. Indiskrétní otázky při přijímacích pohovorech a vyřazení z výběrového řízení, protože jsou matkami, jsou nejčastější. U žen, které zaměstnání mají, vyplývá diskriminace převážně z jejich pocitů. Pocit, že je nadřizený více sleduje, aby práci nešidily a nevěnovaly se rodinným záležitostem v pracovní době, vyhrožování ztrátou zaměstnání, pokud nebudou flexibilní a nebudou pracovat přesčas. Za diskriminaci ženy považují také nepovolení alternativních úvazků, i když to povaha práce umožňuje. Pokud využívají částečných úvazků, za diskriminační považují, že náplň práce odpovídá úplnému úvazku, avšak finanční ohodnocení částečnému. Z průzkumu vyplývá, že diskriminačním faktorem je i délka pobytu na mateřské a rodičovské dovolené. Matky, které jsou s dítětem doma maximálně tři roky, se častěji vrací zpět ke stejnému zaměstnavateli a na stejnou pracovní pozici. Čím je doba rodičovské delší, tím častěji matka ztrácí pracovní pozici a možnost vrátit se ke stejnému zaměstnavateli. Pokud je pracovní smlouva platná a zaměstnankyně má podle ní nárok na návrat, někteří zaměstnavatelé se vůči těmto matkám, které jsou déle s dětmi doma, chovají neeticky a najdou způsob, jak smluvní povinnost obejít.



Dále z šetření vyplývá, že zaměstnavatelé mají obavy z častých absencí matky, která je zároveň pečující osobou. Také se obávají, že takové zaměstnankyně nedokáží svou práci zvládat efektivně, protože budou myšlenkami u svých dětí a nebudou ochotny pracovat flexibilně a nad rámec své pracovní doby. Šetření ukázalo, že matky, které nejsou diskriminované na pracovišti, mají absenci v 60 % maximálně 1 – 2 krát za rok. Jen 3 % přiznalo, že chybí v práci velmi často. Rozdíl je u diskriminovaných žen, z nichž 50 % uvedlo, že v práci chybí často.

Státní zaměstnankyně nemají s dodržováním zákoníku práce zaměstnavatelem a s návratností na pracoviště problémy, ani v případě, že jsou na rodičovské dovolené i 6 a více let. Tolik let je v soukromé sféře výpadek, který se těžko dohání a způsobuje často velké problémy s hledáním nového zaměstnání. I přesto nevedly všechny oslovené státní zaměstnankyně, že jsou ve svém zaměstnání spokojené. Jednou z příčin je fakt, že mohou profesně stagnovat a tím i stagnovat ve finančním ohodnocení.

Sladit rodinu a práci umí většina žen. Pokud ženy odpovídaly, že se jim daří dobře sladit tyto dvě oblasti, zároveň odpovídaly, že jako pomoci využívají často také prarodiče nebo chůvy, které se o děti v době, kdy jsou v práci, postarají.

Přibližně polovina zaměstnavatelů respondentek používá motivační nástroje k podpoře matek. Nejčastěji to nejsou alternativní úvazky a pomoc k lepšímu sladění mateřství a práce, ale nejrůznější druhy dětských sezónních programů.

Lidský kapitál neboli zaměstnanci, to znamená i zaměstnankyně – ženy – matky, představují jeden z nástrojů zisku firmy. V posledních letech se stále více diskutuje krize a recese firem. Firmy argumentují právě touto kritickou dobou pro snižování nákladů, které se dotýkají i lidských zdrojů. Ani v době ekonomické krize by firma neměla přestat myslet na své zaměstnance, to znamená ani na zaměstnankyně matky, které jsou mnohdy mezi prvními, kterých se snižování nákladů dotkne. Některé motivační prvky pro ženy, jako flexibilní úvazky, udržování dobrého klima formou setkání zaměstnanců, propracovaný systém návratu zaměstnankyň z mateřské a rodičovské dovolené a podobně, naopak posílí profiremní cítění a loajalitu, které jsou i v krizových letech důležité.

Mateřství většinou ženy pokládají za určitý typ poslání nebo úkolu, který se od nich očekává nebo, který z vlastního přesvědčení chtějí naplnit. Mateřství je také svobodnou volbou každé ženy. Touto volbou ale ženy nechtějí vyjádřit souhlas s tím, že se jejich pracovní dráha narozením dítěte zpomalí nebo že se dokonce mají svých kariérních plánů a představ zcela vzdát. Proto by stát a společnost měla přispět k tomu, aby žena, která porodí a vychovává dítě, měla současně možnost využít i svůj potenciál v pracovní kariéře a nebýt omezována, protože je matkou.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

**ARMSTRONG, M.** *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

**BĚLECKÝ, M.** *Zákoník práce o ženách a pro ženy.* Praha: 1. VOX a.s., 2008. ISBN 978-80-86324-71-5.

**BOCKOVÁ, G.** *Ženy v evropských dějinách od středověku do současnosti.* 1. vyd. Praha: Lidové noviny, 2007. ISBN 978-807106-494-7.

**HAVELKOVÁ, B.** *Rovnost v odměňování žen a mužů.* 1. vyd. Praha: Auditorium s.r.o., 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

**JOUZA, L.** *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku.* 3. aktualizované a doplněné vyd. Praha: Bova Polygon, 2008. ISBN 978-80-7273-150-3.

**KOUBEK, J.** *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky.* 4. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3.

**KŘÍŽKOVÁ A., K. PAVLICA.** *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci.* 1. vyd., Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

**LENDEROVÁ, M., B. KOPIČKOVÁ, J. BUREŠOVÁ a E. MAUR.** *Žena v českých zemích od středověku do 20. století.* 1. vyd. Praha: Lidové noviny, 2009. ISBN 978-80-7106-988-1.

**MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M.** *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se.* 1. vyd. Praha: Potrál, 2009. ISBN 978-807367-615-5.

**RYDVALOVÁ, R. a B. JUNOVÁ.** *Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

**TESAŘOVÁ, J., K. LIŠKOVÁ.** *Ženská práva jsou lidská práva.* 1. vyd. Brno: Nesehnutí, 2002. ISBN 80-903228-0-8.

**VODÁKOVÁ, A., O. VODÁKOVÁ a kolektiv.** *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme.* 1. vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

**KOLEKTIV AUTORŮ.** *Rovné příležitosti do firem.* 4. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-32-2.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

**BUSINESS CENTER.** *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.* [online]. © 1998 – 2014 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

**ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ.** [online]. © 1. 2. 2011 [cit. 2013-11-30]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm>

**DIVERSITY MANAGEMENT.** [online]. © 2005-2013 [cit. 2013-11-06]. Dostupné z: <http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=173>

**EURACTIV.** *Pomáhají kvóty ženám, nebo jim naopak škodí?* [online]. © 2004 - 2014 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/clanek/pomahaji-kvoty-zenam-nebo-jim-naopak-skodi-kongres-zen-reding-010921>

**FIREMNÍ ŠKOLKY.** [online]. © 2008 – 2011 [cit. 2013-11-05]. Dostupné z: [http://www.firemni-skolky.cz/218--uvodni\\_slovo](http://www.firemni-skolky.cz/218--uvodni_slovo)

**HR NEWS.** [online]. © 19. 7. 2012 [cit. 2013-11-18]. Dostupné z: <http://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/organizace-pracovni-cinnosti-id-148681/britanie-prvni-firma-zavedla-politiku-deti-na-pracovistich-id-1658278#content>

**INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE.** [online]. © 2005 [cit. 2013-12-08] Dostupné z: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/>

**IHNED.** *Nerv poradil vládě, aby dala práci ženám. Sníží se tak dluhy.* [online]. © 1996-2014 [2014-01-12]. Dostupné z: <http://zpravy.ihned.cz/cesko/c1-50874620-nerv-poradil-vlade-aby-dala-praci-zenam-snizi-tak-statni-dluhy>

**KPMG.** *Povinný počet žen ve vedení? Češi říkají ne!* [online]. © 2014 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: <http://www.kpmg.com/cz/cs/issuesandinsights/articlespublications/press-releases/stranky/povinny-pocet-zen-ve-vedeni-cesi-rikaji-ne.aspx>

**MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: HOSPODÁŘSKÉ NOVINY.** *Firemní školky snáz a levněji. Bude možné je odečíst z daní.* [online]. © 9. 5. 2013 [cit. 2013-11-07]. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/15195>

**MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.** [online]. © 2013 [cit. 2013-11-07]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zakladni-udaje-o-skolach-v-regionalnim-skolstvi-za-obdobi>

**MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.** *Projekt Audit Rodina & Zaměstnání.* [online]. © 30. 9. 2011 [cit. 2013-11-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11477>

**MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.** [online]. © 2014 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>

**MISSOC ANALYSIS 2008** in: FINANCE CZ. EU, GOLA, P. *Kde je mateřská dovolená nejdelsí a nejvyšší?* [online]. [2014-01-14]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi-/>

**ŘÍHOVÁ, V.** *Komunismus a ženy. Inflow: Britské listy.* [online]. © 1996-2012 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z: <http://blisty.cz/art/28390.html>

# SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Maximální délka rodičovské dovolené v zemích Evropské unie .....	22
Tabulka 2: Počet žen pobírající rodičovský příspěvek .....	23
Tabulka 3: Příklad firem a jejich podpora matek – údaje prosinec 2013 .....	51
Tabulka 4: Genderová zastoupení – údaje prosinec 2013 .....	52
Tabulka 5: Nejčastější odpovědi manažerů .....	62

## Seznam grafů

Graf 1: Diskriminace v těhotenství .....	64
Graf 2: Diskriminace mateřstvím .....	65
Graf 3: Rozdělení diskriminace dle sektoru .....	66
Graf 4: Loajalita k zaměstnavateli .....	67
Graf 5: Vztah absence na pracovišti a diskriminace mateřstvím .....	68
Graf 6: Worklife balance .....	69
Graf 7: Návrat ke stejnému zaměstnavateli a diskriminace .....	70
Graf 8: Návrat na stejnou pracovní pozici a délka mateřské .....	71

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník respondentek-matek .....	I
---	---

## **Příloha A - Dotazník respondentek-matek**

- 1) Počet dětí:**
- 2) V jakém sektoru pracujete?**  
Státní / soukromý
- 3) V jaké oblasti pracujete?** (např. *administrativa, školství, management, finance, potravinářský průmysl, zdravotnictví atd.*)
- 4) Setkala jste se v těhotenství s diskriminací na svém pracovišti nebo u někoho ve svém blízkém okolí?**  
Pokud je vaše odpověď ANO – s jakou diskriminací konkrétně?
- 5) Jak dlouho jste pracovala u posledního zaměstnavatele před nástupem na mateřskou?**
- 6) Navazovala jste se svým zaměstnavatelem během mateřské / rodičovské pravidelný kontakt (pozvánky na zaměstnanecké oslavy, dětské besídky, zasílání interního časopisu atd.)?**  
– pokud je Vaše odpověď ANO, jakou formou?
- 7) Vrátila jste se po mateřské / rodičovské zpět ke stejnému zaměstnavateli?**
- 8) Vrátila jste se po mateřské / rodičovské na stejnou pozici dle původní pracovní smlouvy?**
- 9) Jak dlouho jste byla na mateřské / rodičovské?**  
(pokud máte více dětí, uveďte, jak dlouho jste byla na mateřské / rodičovské s každým z nich)
- 10) Pokud jste zaměstnaná, na jaký úvazek pracujete?**  
ÚPLNÝ / ČÁSTEČNÝ / FLEXIBILNÍ / JINÝ – jaký?
- 11) Setkala jste se s diskriminací na svém pracovišti, protože jste matka?**  
ANO / NE  
V případě, že je Vaše odpověď ANO, jak se konkrétně diskriminace projevovala?



**12) Jak často zůstáváte v pracovní neschopnosti?**

Velmi často – každý měsíc	Často – 4x-5x ročně	Ne často – 3x-4x ročně	Zřídka – 2x ročně	Výjimečně - 1x ročně/ vůbec
------------------------------	------------------------	---------------------------	----------------------	--------------------------------

**13) Jste ve svém zaměstnání spokojená?**

Ano velmi	Spíše ano	Někdy ano, někdy ne	Spíše ne	Nespokojena
-----------	-----------	------------------------	----------	-------------

**14) Daří se vám sladit rodinný i pracovní život?**

**15) Kdo pečuje o Vaše dítě / děti, když jste v práci?**

Jesle / Státní MŠ / Soukromá MŠ / Prarodiče / Partner / Chůva / Jiné

**16) Povýšila jste v pracovní kariéře v období po nástupu do zaměstnání po mateřské / rodičovské?**

**17) Dodržujete pracovní dobu nebo pracujete přesčas, z domova, na dovolené atd. nad rámec pracovní doby?**

Pokud je Vaše odpověď NE, vyžaduje to po Vás nadřízený nebo je to Vaše iniciativa?

**18) Máte pocit, že jste více sledována a posuzována nadřízeným jako zaměstnanec – matka dětí, než Vaše bezdětné kolegyně?**

**19) Pečuje Váš zaměstnavatel o zaměstnankyně – matky speciálními motivačními nástroji? (Např. podpora alternativních úvazků, firemní školka, speciální akce pro děti, dětské tábory, dovolená navíc apod.)**

**20) Cítíte loajalitu ke svému zaměstnavateli?**

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Kateřina Petržílková Vocová

**Obor:** Andragogika

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Žena-matka-zaměstnanec

**Rok:** 2014

**Počet stran textu:** 79

**Celkový počet stran příloh:** 2

**Počet titulů české literatury a pramenů:** 13

**Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 15

**Vedoucí práce:** Mgr. Libuše Kohlíčková