

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

**NÁVRAT ŽEN PO MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ NA TRH PRÁCE**

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková
Autor práce: Olga Valtrová
Studijní obor: sociální a charitativní práce
Forma studia: kombinované
Ročník: III.

2011

Prohlášení:

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah:

Úvod.....	5
1 Ženy na současném trhu práce v ČR	9
1.1 Rovné příležitosti pro všechny?	9
1.2 Genderové stereotypy a jejich vliv na pozici žen na trhu práce.....	10
1.2.1 Primární a sekundární trh práce	12
1.2.2 Genderová segmentace trhu práce	12
1.3 Zaměstnanost českých žen	14
1.4 Nezaměstnanost a ekonomická neaktivita žen	16
1.5 Aktivní politika zaměstnanosti.....	17
1.5.1 Evropský sociální fond	20
1.5.2 Individuální akční plán	23
1.6 Současná česká rodina – rozdělení rolí	23
2 Návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské „dovolené“	25
2.1 Mateřská dovolená v České republice.....	26
2.2 Rodičovská dovolená v České republice.....	27
2.2.1 Čerpání rodičovského příspěvku	28
2.3 Zařízení péče o děti v ČR.....	30
2.4 Flexibilní formy zaměstnání v ČR	32
3 Empirický výzkum.....	35
3.1 Cíl práce	35
3.2 Výzkumný vzorek	35
3.3 Výzkumné prostředí	36
3.4 Rámec výzkumného šetření	39
3.5 Vyhodnocení rozhovorů.....	40
3.6 Diskuze.....	46
Závěr	48
Seznam použitých zdrojů:.....	50
Seznam příloh	55
Abstrakt.....	65
Abstract	66

Úvod

Při výběru tématu své bakalářské práce jsem se rozhodla pro téma „Návrat žen po mateřské a rodičovské dovolené na trh práce“. Tato problematika je v dnešní době velmi aktuální, a to proto, že i přes zákonem garantovanou rovnost na trhu práce jsou ženy, a zvláště ženy s malými dětmi, na trhu práce znevýhodňovány. Můj výběr byl ovlivněn také skutečností, že již od roku 2003 pracuji na úřadu práce jako poradce pro zprostředkování zaměstnání. Každý den se setkávám s lidmi, kteří přišli o zaměstnání, a právě matky s malými dětmi jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce.

Znevýhodnění žen na trhu práce pramení z tradičního pohledu na ženu, podle něhož je jí přisouzena role matky a hospodyně. V případě žen v reprodukčním věku se zaměstnavatelé obávají jejich odchodu na mateřskou dovolenou; a pokud už žena děti má, očekává zaměstnavatel, že bude často doma s dětmi a že nebude podávat odpovídající pracovní výkony. Na muže-otce se tyto obavy zaměstnavatelů nevztahují; automaticky se předpokládá, že o děti bude pečovat matka. Tento předpoklad vychází ze skutečnosti, že ve většině českých rodin stále platí tradiční rozdělení rolí; to znamená, že žena má na starosti hlavně děti a domácnost a profesní život je pro ni až na druhém místě, a hlavním úkolem muže je zabezpečit rodinu po ekonomické stránce. Faktem ovšem je, že ve valné většině domácností jsou dnes zapotřebí dva příjmy. V důsledku těchto skutečností se pak žena-matka dostává do situace, kdy si musí vybrat, co je pro ni na prvním místě: rodina nebo práce?

Pro ženy jsou obě tyto oblasti – rodina i zaměstnání – velmi významnými hodnotami. Pro ženy je proto důležité zvládnout obojí. Většina žen prožívá pocit plného uspokojení pouze v případě, že po práci stihne ještě uklidit, navařit, postarat se o děti a také se věnovat manželovi. V dnešní době je však velmi náročné všechny tyto domácí povinnosti skloubit s placeným zaměstnáním. Převážná většina žen v České republice pracuje na plný úvazek, což je způsobeno jednak tím, že zaměstnání ženy na plný úvazek je u nás po několik generací považováno za normální, ale do jisté míry také tím, že nabídek pracovních míst na zkrácený úvazek je mizivě málo. Řada žen s malými dětmi by přitom zaměstnání na částečný úvazek uvítala; byl by to pro ně ideální způsob, jak skloubit rodinný a pracovní život. Vedle zaměstnání na částečný úvazek existují další flexibilní formy zaměstnání, které jsou vhodnými prostředky k harmonizaci rodinného a pracovního života; jde o pružnou pracovní dobu a práci z domova. Zatímco

pružná pracovní doba je pro matky s dětmi jednoznačně výhodná, v případě práce z domova se dají najít jisté výhody, ale také nevýhody.

Pro sladění rodinného a pracovního života je důležitá míra dosažitelnosti institucí poskytujících péči o děti v předškolním věku. Zatímco mateřské školy jsou relativně dostupné, instituce poskytující péči o děti do tří let dnes v České republice téměř neexistují. Existují alternativní formy péče o nejmenší děti, ty jsou však finančně náročné, a pro většinu rodin tedy nedostupné, a nejsou zatím u nás příliš využívány.

Podmínky současného trhu práce matkám situaci ztěžují; zaměstnavatelé mají vysoké nároky. Především časová flexibilita je požadavkem, který ženy s malými dětmi nemohou splňovat. Matky malých dětí jsou tak velmi omezeny ve své volbě zaměstnání a často jsou nuceny přizpůsobit tuto volbu potřebám rodiny; většina žen je nucena přijmout méně perspektivní a hůře placené zaměstnání, protože je zatížena rodinnými povinnostmi.

V České republice tedy nejsou podmínky pro sladění rodinného a pracovního života žen zdaleka ideální a ze strany státu by jim měla být věnována větší pozornost. Mladé ženy si totiž dobře uvědomují, že přerušování zaměstnání z důvodu péče o malé dítě bude mít negativní dopad na jejich profesní kariéru. Toto vědomí je často vede k tomu, že své mateřství odkládají. Vzhledem ke snížené porodnosti by však státem měly být nastaveny takové podmínky, které by mladé lidi podporovaly v založení rodiny.

Cílem mé bakalářské práce bude popsat, s jakými těžkostmi se v České republice mohou setkat ženy, které chtějí po mateřské a rodičovské dovolené najít zaměstnání; jestli a jakým způsobem jsou tyto ženy znevýhodňovány na trhu práce, a jak jsou v České republice nastaveny podmínky pro skloubení profesního života s životem rodinným.

V první části práce se zaměřím na postavení českých žen na trhu práce v současnosti. Přestože by podle současných právních předpisů mělo být všem zajištěno rovné zacházení na trhu práce, v praxi tomu tak není. V této části nastíním právní rámec rovného přístupu k zaměstnání, rovného zacházení a zákazu diskriminace v České republice. V této kapitole se také zaměřím na tzv. genderové stereotypy, pokusím se vysvětlit, z čeho vycházejí a jaké jsou jejich důsledky pro postavení žen na trhu práce; v této souvislosti se budu věnovat segmentaci pracovního trhu, která negativně ovlivňuje možnosti žen uspět na trhu práce. Zmíním se o aktivní politice zaměstnanosti,

o její úloze a nástrojích, a v souvislosti s tím také o projektech Evropského sociálního fondu, které mají za cíl zlepšit postavení žen na trhu práce, a o individuálním akčním plánu, který je nabízen úřady práce ke zlepšení šancí uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Dále se pokusím stručně nastínit, jaká je výše zaměstnanosti žen v České republice; budu se věnovat také nezaměstnanosti a ekonomické neaktivitě žen. V další části bych chtěla popsat fungování současné české rodiny. V České republice v současnosti stále převládá tradiční rozdělení rodinných rolí. Přestože je v preferencích žen, ale také mužů, znát určitý posun k tzv. egalitárnímu modelu, kdy je práce v domácnosti rovnoměrně rozdělena mezi oba partnery, v praxi je stále uskutečňován tradiční, komplementární model. Skutečnost, že ženám je stále připisována především role matky a pečovatelky, má samozřejmě vliv i na jejich situaci na trhu práce. Žena je na trhu práce handicapována tím, že má děti, nebo když je nemá, tak už možností, že je mít bude.

Druhá část mé bakalářské práce bude sledovat, s jakými problémy se musejí vyrovnat ženy hledající zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. Postavení žen s malými dětmi na trhu práce je ovlivněno genderovými stereotypy, rodinnou politikou státu, ale také osobními preferencemi žen. Tyto faktory ovlivňují šance těchto žen jednak uspět na trhu práce, ale také potom sladit pracovní a rodinný život. Tyto šance jsou samozřejmě ovlivněny i dalšími faktory, jako je doba strávená doma s dětmi, vzdělání, situace na lokálním trhu práce, možnost flexibilního zaměstnání, dosažitelnost institucí poskytujících péči o předškolní děti atd. Nastíním, jaké jsou v České republice podmínky pro sladění profesního a rodinného života a jak jsou tyto možnosti českými ženami využívány.

Cílem praktické části mé práce bude zjistit, zda se ženy cítí být znevýhodněné tím, že byly několik let na mateřské/rodičovské dovolené, jestli mají zkušenosti s diskriminací na trhu práce, jestli jsou podle jejich názoru v České republice dostatečné podmínky pro sladění pracovního a rodinného života, zda jsou spokojeny s nastavením svých rodinných rolí a co jsou ochotny udělat pro získání či udržení zaměstnání. Výzkumnou technikou bude polostrukturovaný rozhovor. Zkoumaným vzorkem budou ženy po mateřské a rodičovské dovolené, evidované na Úřadu práce v Chebu.

Při vypracovávání bakalářské práce jsem vycházela z dostupné literatury týkající se daného tématu, využila jsem informace z provedených výzkumů zaměřených na skloubení pracovního a rodinného života, dále ve své práci odkazuji na internetové

zdroje, na platnou legislativu; v praktické části jsem využila také údaje, které jsem čerpala z databáze Úřadu práce v Chebu.

1 Ženy na současném trhu práce v ČR

Postavení žen se během historie samozřejmě postupně měnilo; v dnešní době mají ženy zcela odlišné postavení než před pár staletími. Díky dlouhému boji za zrovnoprávnění žen, který naplno propuknul na přelomu 18. a 19. století, je dnes postavení žen a mužů takřka rovnoprávné.¹

1.1 Rovné příležitosti pro všechny?

Dalo by se říci, že v dnešní době ženy dosáhly plně rovnoprávného postavení; platí to tedy alespoň formálně. Česká republika je vázána řadou dokumentů, které mají zaručovat rovnoprávnost žen, a tedy i zákaz diskriminace z důvodu pohlaví. Na mezinárodní úrovni to jsou dokumenty OSN a Evropské unie. Jedná se především o Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, Pekingskou akční platformu z roku 1995, deklaraci zformulovanou na 23. zvláštním zasedání Valného shromáždění OSN v roce 2000, Rámcovou strategii Evropského společenství pro prosazování genderové rovnosti 2000 – 2005, Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010, a Strategický plán pro rovnost žen a mužů 2010 – 2015, schválený Evropskou komisí v minulém roce. Dalšími dokumenty, které mají v České republice zaručovat rovnost žen a mužů, neboli takzvanou genderovou rovnost, jsou Listina základních práv a svobod, jež je součástí Ústavy ČR, a také zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Od roku 2001 pracuje v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která má na starosti mimo jiné prosazování rovného postavení žen a mužů a vytváření podmínek pro sladování rodinného a pracovního života.

V České republice se prosazováním genderové rovnosti zabývají také nevládní organizace, jako například Centrum ProEquality, Gender Studies, o.p.s., či o. s. Fórum 50 %.

Přestože je rovnost žen a mužů v České republice garantována výše uvedenými úmluvami a předpisy, v praxi se stále ještě nedá mluvit o rovném postavení žen a mužů; především se to týká oblasti zaměstnání.

¹ viz Příloha č. 1

Podle závěrečných doporučení Výboru OSN pro odstranění všech forem diskriminace z října 2010 v České republice nedochází k naplňování cílů vyplývajících z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace vůči ženám, ke které Česká republika přistoupila v r. 1993. Podle těchto doporučení jsou v České republice zanedbávána opatření vedoucí ke zlepšení postavení žen, zejména potom jde o postavení žen na trhu práce. Diskriminace se objevuje v oblasti platů, dalším nedostatkem je malé zastoupení žen na rozhodovacích pozicích a přetrvávající segregace trhu práce.²

1.2 Genderové stereotypy a jejich vliv na pozici žen na trhu práce

Většina českých domácností potřebuje k tomu, aby byly ekonomicky zajištěny, dva příjmy, proto je příjem ženy, i když je většinou nižší než příjem muže, pro domácnost nezbytný. To však není jediným důvodem, proč české ženy v tak vysoké míře pracují. České ženy mají také ambice ohledně profesní dráhy, chtějí uplatnit své vzdělání a kvalifikaci, a mimoto je pro ně práce také důležitým zdrojem sociálních kontaktů.³

Přestože je v České republice již po několik generací normální, že žena chodí do zaměstnání, nedá se říci, že by během té dlouhé doby došlo ke zlepšení postavení žen na trhu práce; nedošlo ani k významnějšímu přerozdělení neplacené práce, tj. péče o domácnost a děti, mezi muže a ženu.⁴

Postavení českých žen na trhu práce je negativně ovlivněno přetrvávajícím tradičním pohledem české společnosti na mužské a ženské role; působí zde genderové stereotypy, podle nichž je hlavní rolí ženy postarat se o domácnost a děti. A protože je žena zatížena výkonem své rodinné role, předpokládá se, že se na trhu práce nemůže uplatnit tak jako muž. Na ženu se v České republice nahlíží jako na nejistou pracovní sílu. Na trhu práce jsou znevýhodněny nejen ženy, které děti mají, ale i ty, které je nemají; u nich se totiž dá očekávat, že je mít budou. Od mužů se neočekává, že by zůstali doma s malými dětmi nebo že by byli zatěžováni starostmi o domácnost. Za hlavní

² ECCONNECT: *Česká vláda odmítá řešit násilí na ženách a další genderové nerovnosti* [online]. 10.12.2010 [cit. 21.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://zpravodajstvi.ecn.cz/index.stm?=2269469>>

³ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí. In MASFELDOVÁ, Z.; TUČEK, M. *Současná česká společnost. Sociologické studie*, s. 153–154

⁴ Srov. BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 179

pečovatelku o děti, domácnost, ale také nemocné příslušníky rodiny je považována žena; z toho pramení nedůvěra ve schopnost ženy zvládnout také placené zaměstnání.⁵

Jak jsem uvedla výše, postavení žen na trhu práce je ovlivněno genderovými stereotypy. Jak ale rozumět slovu „gender“? Pod pojmem gender se skrývá „sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.“⁶

Genderovými stereotypy se tedy myslí „tradiční a často i diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech a o rolích a pozicích mužů a žen ve společnosti“.⁷

„Stereotypy pohlavních rolí jedincům usnadňují nebo také ztěžují přístup k povoláním, zařízením a skupinám daným společností. Dodnes nalezneme ženy spíše v sociální sféře, zatímco muže v technických povoláních a v přírodních vědách. Ještě donedávna se žena jistě setkala s negativními reakcemi, jakmile sama, tj. bez mužského doprovodu, navštívila určité instituce veřejného života.“⁸

Podle sociologických výzkumů v České republice přetrvává tradiční pohled na role žen a mužů. Muž má být živitelem rodiny, měl by tedy rodinu zajistit ekonomicky. Žena se má starat o domácnost a o děti, což představuje především vaření, úklid, nakupování a péči o děti. Část české populace připouští možnost rozdělit účast na posledních třech činnostech rovnoměrně mezi oba partnery.⁹

Typická současná česká žena je taková žena, která chodí do práce, a to nejen z důvodů ekonomických, ale také proto, že má potřebu seberealizace a pocitu nezávislosti. Současně je však pro ni velmi důležité být schopná postarat se o rodinné zázemí. To, že ženy vnímají péči o rodinu jako podstatnou součást svého života, ale především způsob, jakým na ženy společnost i v současnosti stále ještě nahlíží – totiž

⁵ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí. In MASFELDOVÁ, Z.; TUČEK, M. *Současná česká společnost. Sociologické studie*, s. 153

⁶ OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*, s. 11

⁷ ABZ Slovník cizích slov. [online]. ©2005 2006 [cit. 21.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/genderove-stereotypy>>

⁸ KARSTEN, H. *Ženy – muži*, s. 25

⁹ HÖHNE, S.; SVOBODOVÁ, K.; ŠTĀSTNÁ, A. Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 127

jako na ty, na jejichž bedrech leží převážná část péče o děti a domácnost, je příčinou ztížené pozice žen na trhu práce.

1.2.1 Primární a sekundární trh práce

Šance žen uspět na trhu práce jsou ovlivněny existencí segmentace trhu práce. Pracovní trh můžeme rozdělit na primární a sekundární, přičemž faktory, které ovlivňují umístění na jednom z těchto dvou segmentů trhu práce, jsou především úroveň lidského a sociálního kapitálu, dále také např. pohlaví, barva pleti, náboženské vyznání atd.¹⁰

Na primárním trhu práce najdeme lepší a prestižnější pracovní příležitosti, které skýtají mimo jiné dobré možnosti profesionálního postupu, lepší pracovní podmínky a v neposlední řadě také lepší finanční ohodnocení. Jde o pracovní místa, kde je možnost dále si zvyšovat kvalifikaci a tím si zlepšit své možnosti na trhu práce pro případ, že by bylo nutné hledat si nové zaměstnání. Jde o relativně stabilní pracovní místa.¹¹

Pro sekundární trh práce jsou oproti tomu charakteristická méně prestižní pracovní místa, která jsou také hůře finančně ohodnocená. Jedná se o nepříliš stabilní pracovní místa, která nenabízejí možnost profesionálního růstu a existuje zde jen velmi malá, popř. nulová možnost zvýšení kvalifikace, což pracovníkům znemožňuje přechod na primární trh práce.¹²

Na sekundárním trhu práce jsou kromě dalších znevýhodněných skupin, jako jsou např. lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací, starší lidé či občané se zdravotním postižením, ve velké míře zastoupeny ženy. Příčinou je častější přerušování zaměstnání, které ovšem souvisí téměř vždy s péčí o děti.¹³

1.2.2 Genderová segmentace trhu práce

Vedle výše uvedeného rozdělení trhu práce existuje, i přes veškeré snahy o rovnocenné postavení žen na trhu práce, také genderová segmentace trhu práce, která pro ženy

¹⁰ Srov. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 117

¹¹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 51

¹² Srov. tamtéž, s. 51

¹³ Srov. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 118

znamená horší pracovní podmínky, menší šance na postup v profesní kariéře a nižší finanční ohodnocení.¹⁴

„Horizontální genderová segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních (profesích) a také v odvětvích národního hospodářství.“¹⁵ Profesně segregovány jsou přitom především ženy starší, méně vzdělané či ženy s dětmi. U mladších a vzdělanějších žen a u žen bezdětných je genderová profesní segregace menší.¹⁶

Větší segregace žen s dětmi na trhu práce je způsobena mimo jiné také preferencemi těchto žen; dochází k ní nejspíše proto, že si tyto ženy z důvodu potřeby zvládat péči o děti a domácnost vybírají méně náročné zaměstnání; volí takové zaměstnání, kde přerušení profesní kariéry nezpůsobí příliš velké ztráty. Když si ovšem žena zvolí takové zaměstnání, musí dopředu počítat s jistými nevýhodami, především s nižší možností profesního postupu a nižšího finančního ohodnocení.¹⁷

V České republice jsou ženy nejvíce zastoupeny jako nižší administrativní pracovníce, ve službách a obchodu, a také jako pomocné a nekvalifikované pracovníce. Mezi odvětví, kde jsou v České republice nejvíce zastoupeny ženy, patří zdravotnictví a vzdělání.¹⁸ K odvětvím, kde jsou ženy zastoupeny v nejmenší míře, patří těžba a dobývání, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla, ale také zemědělství, lesnictví a rybaření, a stavebnictví.¹⁹ (viz tabulky v příloze č. 3)

„Vertikální genderová segmentace na pracovním trhu pak znamená nižší tarifní zařazení žen než mužů v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích. V souvislosti s vertikální nerovností je také užíván termín „skleněný strop“, který odkazuje k vlivu kulturně a sociálně předurčených rolí mužů a žen, jež zabraňují ženám v kariérním postupu.“²⁰

.Vertikální segregaci můžeme pozorovat i v tolik feminizovaných oborech jako školství, zdravotnictví či služby. I zde, přestože v těchto oborech tvoří naprostou většinu

¹⁴Srov. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 118

¹⁵ Srov. tamtéž, s. 118

¹⁶ Srov. tamtéž, s. 118

¹⁷ Srov. tamtéž, s. 118

¹⁸ Srov. tamtéž, s. 119

¹⁹ Srov. ČSÚ *Klasifikace zaměstnání v odvětvích NH*. [online]. ©Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 22.2.2011 [cit. 23.2.2011] Dostupné na WWW:

⟨[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/01002AD8CC/\\$File/310110q330.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/01002AD8CC/$File/310110q330.pdf)⟩

²⁰ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 119

zaměstnanců ženy, platí, že podíl žen na vedoucích pozicích je mnohem menší než podíl mužů.²¹

V důsledku genderové segmentace trhu práce dochází k platovému znevýhodnění žen oproti mužům. K největšímu znevýhodnění pak dochází u žen pečujících o děti. Míra platového znevýhodnění žen také závisí na stupni dosaženého vzdělání. Rozdíl ve finančním ohodnocení mužů a žen stoupá se stoupajícím vzděláním žen. V České republice se platové znevýhodnění nejmarkantněji projevuje u žen s vysokoškolským vzděláním, ale také u žen na vyšších pozicích.²²

Tabulka č. 1 Průměrná hrubá měsíční mzda podle pohlaví (r. 2009) v Kč

Zaměstnání (kód KZAM)	Celkem	Muži	Ženy
Celkem	26 677	29 953	22 414
Příslušníci armády	26 486	26 627	25 421
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	56 522	64 585	39 467
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	36 347	42 931	30 519
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	28 721	32 720	25 151
Nižší administrativní pracovníci	21 084	23 702	20 064
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	16 318	19 094	14 822
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	17 527	18 851	16 251
Řemeslníci, kvalifikovaní řemeslníci a zpracovatelé	21 278	22 513	15 512
Obsluha strojů a zařízení	20 805	22 176	16 685
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 429	16 204	13 088

Zdroj: ČSÚ

1.3 Zaměstnanost českých žen

Česká republika se řadí k zemím s relativně vysokou zaměstnaností žen, což se dá přičítat minulému režimu, kdy jednak bylo povinností být zaměstnaný, ale také bylo zapotřebí dvou příjmů, aby byla rodina ekonomicky zajištěna. Zatímco tedy v západních

²¹ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí. In MASFELDOVÁ, Z.; TUČEK, M. *Současná česká společnost. Sociologické studie*, s. 154

²² Srov. BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 180

zemích začaly ženy na trh práce systematictěji pronikat až v 70. letech minulého století, české ženy se již po několik generací podílejí na ekonomickém zajištění rodiny.²³

Po roce 1989 se vlivem ekonomické transformace začala zaměstnanost žen snižovat. Příčinou byly jednak nucené odchody do předčasných důchodů, ale také prodloužení pobírání rodičovského příspěvku na 4 roky. Došlo tedy ke zhoršení postavení žen na trhu práce a také k nárůstu nerovností mezi muži a ženami.²⁴

Česká republika se v rámci Evropské unie řadí k zemím s nadprůměrnou zaměstnaností, zaměstnanost žen je však u nás pod evropským průměrem. V r. 2008 byla celková míra zaměstnanosti v ČR 66,8 %; zaměstnanost mužů byla 75,8 %, zatímco zaměstnanost žen dosáhla výše pouze 57,7 %.²⁵ Výše zaměstnanosti v České republice ve 3. čtvrtletí roku 2010 byla dle údajů Českého statistického úřadu celkem 54,5 %, přičemž zaměstnanost mužů byla 64,3% a zaměstnanost žen 45,2 %²⁶ Stále tedy platí, že zaměstnanost žen je daleko nižší než zaměstnanost mužů. Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen se v období od r. 2008 do 3. čtvrtletí r. 2010 zvětšil o 1 %.

I přes tento pokles je zaměstnanost žen u nás poměrně vysoká. Hlavní důvody jsou ekonomické; valná většina domácností potřebuje k ekonomickému zajištění rodiny dva příjmy. Dalším faktorem je skutečnost, že ženy mají dnes větší ambice ohledně pracovní kariéry, což souvisí s rostoucí vzdělaností žen a individualizací životních drah. Úroveň zaměstnanosti žen se liší podle toho, jakého vzdělání dosáhly; ženy s vyšším vzděláním vykazují vyšší míru zaměstnanosti, a to bez ohledu na to, jestli mají děti.²⁷

Pro pracovní dráhy českých žen je typická kolísavost ve vztahu k rodinnému cyklu. Ve srovnání s muži a ženami bez dětí je zaměstnanost žen s dětmi daleko nižší. Dá se vysledovat negativní vliv nejmenšího dítěte, ale i počtu dětí na zaměstnanost žen.²⁸ Podle údajů ČSÚ byla v roce 2009 zaměstnanost žen ve věku 20–49 let celkem 67 %, přičemž zaměstnanost žen s nejmladším dítětem do dvou let byla jen 16,4 %, u žen

²³ Srov. BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 178–179

²⁴ Srov. KRÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KRÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 89–90

²⁵ Eurec – prace.cz: [online]. *Situace na trhu práce v ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU*. ©2010, ASJ Int.s.r.o. [cit. 23.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.eurec-prace.cz/text.html?id=77>>

²⁶ Srov. ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 3. čtvrtletí 2010*. [online]. ©Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 11.1.2011 [cit. 22.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10>>

²⁷ Srov. BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 179

²⁸ Srov. tamtéž, str. 180–181

s nejmladším dítětem ve věku tří až pěti let zaměstnanost dosáhla 58,9 % a u žen s nejmladším dítětem ve věku šesti až čtrnácti let 86,7 %.

1.4 Nezaměstnanost a ekonomická neaktivita žen

Významným ukazatelem znevýhodnění žen-matek na trhu práce je také míra jejich nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti žen bývá vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Celková míra nezaměstnanosti v České republice od roku 1993 do roku 2000 stoupla více než třikrát. Od roku 2000 nezaměstnanost klesala, a to až do roku 2008.²⁹ Od roku 2008 nezaměstnanost opět stoupá; zatímco v roce 2008 byla průměrná míra nezaměstnanosti 5,4 %, v roce 2009 to bylo již 8,0% a v roce 2010 dosáhla průměrná nezaměstnanost 9,0 %.³⁰ Přičemž platí, že podíl žen na počtu nezaměstnaných je v České republice dlouhodobě vyšší než podíl mužů, a také doba nezaměstnanosti u žen bývá delší.³¹

Podle údajů výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ) byla obecná míra nezaměstnanosti ve 3. čtvrtletí 2010 celkem 7,1 %, u mužů přitom dosáhla 6,0 % a u žen 8,5 %. Z údajů vyplývajících z tohoto šetření lze vypočítat závislost míry obecné nezaměstnanosti žen na věku. Ve věku od 15 do 29 let je obecná míra nezaměstnanosti u mužů i žen téměř vyrovnaná. Ve věkové skupině 30 až 34 let je rozdíl v obecné míře nezaměstnanosti u mužů a u žen nejvyšší (u mužů je to 2,9 %, zatímco u žen 9,9 %); významný rozdíl byl také zaznamenán ve věkové skupině 35 – 39 let (u mužů 3,2 % a u žen 8,3 %). Z těchto výsledků se dá usuzovat na závislost míry nezaměstnanosti žen na rodinném cyklu; míra obecné nezaměstnanosti žen je nejvyšší v době, kdy mají malé děti.³²

²⁹ Srov. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 127

³⁰ ČSÚ. *Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích*. [online]. ©Český statistický úřad, VDB Web 1.3.10. [cit. 23.2.2011] Dostupné na WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabtisk.jsp?cislotab=PRA6010PC_KR&kapitola_id=15>

³¹ Srov. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 127

³² ČSÚ. *Specifické míry nezaměstnanosti z VŠPS*. [online]. ©Český statistický úřad, VDB Web 1.3.10. [cit. 23.2.2011] Dostupné na WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=200513+-+V%C5%A0PS+a&&kapitola_id=15>

Ženy jsou z důvodu péče o malé děti vystaveny většímu riziku nezaměstnanosti; jsou také více než muži ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, a to nejvíce v období po rodičovské dovolené.³³

O tom, že péče o malé děti ovlivňuje postavení žen na trhu práce, může vypovídat také tzv. ekonomická neaktivita. Ta je v České republice v porovnání s ostatními evropskými zeměmi velmi nízká jak u žen, tak také u mužů. Neaktivita českých žen téměř vždy souvisí s péčí o malé děti, bývá tedy omezena na dobu tří až čtyř let, kdy je žena na rodičovské dovolené. V této souvislosti je zajímavé – a vypovídá to hodně o postavení českých žen s dětmi – podívat se, jaké důvody k neaktivitě mají ženy, a jaké převažují u mužů. Ekonomicky neaktivní muži jsou většinou studenti vysokých škol a invalidní důchodci. U žen jako důvod k neaktivitě převažují rodinné důvody (péče o děti a nemocné příslušníky rodiny). U mužů však ve statistikách tuto kategorii vůbec nenajdeme.³⁴

Péče o malé děti (a další členy rodiny) je v České republice převážně záležitostí žen, což se negativně odráží v jejich profesní kariéře a ztěžuje jejich postavení na trhu práce.

1.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Ženy s malými dětmi jsou jednou z ohrožených skupin na trhu práce; ženy s dětmi do 15 let jsou jednou z hlavních cílových skupin aktivní politiky zaměstnanosti.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“³⁵

„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace*
- b) investiční pobídky*
- c) veřejně prospěšné práce*
- d) společensky účelná pracovní místa*
- e) překlenovací příspěvek*

³³ Srov. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 128–129

³⁴ Srov. tamtéž, s. 129–130

³⁵ Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, odst. 1

f) příspěvek na zapracování

g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³⁶

Rekvalifikace jsou velmi často využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*“³⁷

Při výběru rekvalifikačního kurzu se vždy přihlíží k individuálnímu profilu uchazeče, to znamená k dosaženému vzdělání, ke zdravotnímu stavu, ke schopnostem a dovednostem uchazeče. Dalším kritériem pro rozhodování ohledně zařazování uchazeče do rekvalifikace je situace na lokálním trhu práce.

Investiční pobídky slouží k finanční podpoře zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst a při rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Finanční podpora může být vyplácena zaměstnavatelům v územních oblastech, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za předchozí dvě pololetí o 50 % vyšší než průměrná výše nezaměstnanosti v České republice.³⁸

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti vytvářené zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, především pro uchazeče, kterým je nutno věnovat zvýšenou péči. Jde o zaměstnání na dobu určitou, nejdéle však na dobu nejvíce dvanácti po sobě jdoucích měsíců (i opakovaně). Náplní práce je většinou úklid veřejných prostranství a úklid a údržba veřejných budov.³⁹ Tyto pracovní příležitosti jsou ve většině případů vytvářeny obcemi.

„*Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě*

³⁶ Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 4 odst. 2

³⁷ Tamtéž, § 108 odst. 1

³⁸ Tamtéž, § 111 odst. 1, 3

³⁹ Tamtéž, § 112 odst. 1

*s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.*⁴⁰

Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout osobě, která byla uchazečem o zaměstnání a zřídila společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tento příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů a poskytuje se na dobu nejvýše pěti měsíců.⁴¹

Příspěvek na zapracování může být zaměstnavateli úřadem práce poskytnut v případě, že zaměstnavatel zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče. Maximální doba, po kterou může být příspěvek poskytován, jsou tři měsíce.⁴²

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být úřadem práce poskytnut zaměstnavateli, který z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nemůže pro zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené pracovní doby. Příspěvek je určen na částečnou úhradu náhrady mzdy a lze jej poskytovat nejvýše po dobu šesti měsíců.⁴³

Do aktivní politiky zaměstnanosti můžeme zařadit rovněž poradenství prováděné úřady práce, a to poradenství pro volbu povolání, pro výběr vhodného zaměstnání, dále poradenství osobám se zdravotním postižením, zaměřené na přípravu na práci; patří sem také podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.⁴⁴

⁴⁰ Zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, odst. 1

⁴¹ Srov. tamtéž § 114, odst. 1, 2

⁴² Srov. tamtéž § 116, odst. 1, 2

⁴³ Srov. tamtéž § 117, odst. 1, 2

⁴⁴ Srov. tamtéž § 105, odst. 1

1.5.1 Evropský sociální fond

Smyslem cílených programů k řešení zaměstnanosti je zvýšit šance nezaměstnaných na uplatnění na trhu práce. Patří sem mimo jiné projekty hrazené z Evropského sociálního fondu (ESF). Tyto projekty jsou vždy zaměřeny na jednu či více ohrožených skupin nezaměstnaných. V rámci projektu mají nezaměstnaní možnost absolvovat rekvalifikaci, ale také poradenství při výběru zaměstnání; projekty určené pro dlouhodobě nezaměstnané nabízejí také tzv. motivační kurzy, jejichž smyslem je pomoci uchazečům o zaměstnání překonat problémy spojené s dlouhodobou nezaměstnaností a připravit je na návrat do zaměstnání.

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů EU a je hlavním prostředkem k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.

„Cíle Evropského sociálního fondu:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce⁴⁴⁵

V letech 2004 – 2006 probíhal v rámci Operačního programu ESF Rozvoj lidských zdrojů projekt nazvaný *Návrat do práce*, určený pro osoby na trhu práce velmi obtížně umístitelné. Jednou z hlavních cílových skupin byly osoby pečující o dítě do 15 let.

V současné době je realizován další program ESF, a to Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Cílem tohoto programu je „Zvýšit zaměstnanost

⁴⁵ Evropský sociální fond v ČR. *Cíle Evropského sociálního fondu*. [online]. MPSV ©2008. [cit. 24.2.2011]. Dostupné na <<http://www.esfcz.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“.⁴⁶ Jedním ze specifických cílů programu je zvýšení rovných šancí mužů a žen na trh práce a zlepšení možností sladování rodinného a pracovního života.⁴⁷

V rámci tohoto programu probíhají projekty, z nichž některé jsou zaměřeny přímo na rodiny s dětmi. V Karlovarském kraji jsou to například tyto projekty:

- *Na křižovatce osobního a rodinného života: možnosti a bariéry*

Jde o projekt cílený nejen na rodiny s dětmi, ale také na zaměstnavatele. Cílem je zvýšit povědomí zaměstnanců a zaměstnavatelů o možnostech sladění rodinného a profesního života a zlepšit tak postavení rodičů s dětmi na trhu práce. Jedním z cílů je motivovat zaměstnavatele, aby ve své firmě vytvářeli prostředí přátelské rodinám s dětmi. Projekt je realizován společností Gender Studies, o.p.s.

- *Táto, jak na to?*

Cílem tohoto projektu je zvýšení účasti mužů na péči o děti, což by mělo vést k lepšímu sladování osobního a profesního života žen a ke snížení jejich znevýhodnění na trhu práce. Cílovou skupinou jsou nejen muži s malými dětmi, ale také zaměstnavatelé, kraje a obce. Projekt realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

- *Sladování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele*

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou zaměstnavatelé (především malé a střední podniky). Cílem projektu je především motivovat zaměstnavatele k vytváření vhodných podmínek pro zaměstnání osob pečujících o malé děti. Náplní projektu je vytvoření programů napomáhajících ke sladění rodinného a pracovního života; hlavně jde o flexibilní formy zaměstnání a zřizování firemních zařízení péče o malé děti. Součástí tohoto projektu je i soutěž Firma roku, kde jsou oceňovány firmy, které vytvářejí dobré podmínky pro sladování osobního a pracovního života svých zaměstnanců. Realizátorem projektu je společnost Gender Studies, o.p.s.

⁴⁶ MPSV: *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit. 24.2.2011]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013>

⁴⁷ Srov. tamtéž

- *Šance pro rodiče v Karlovarském kraji*
Cílovou skupinou jsou rodiče na mateřské či rodičovské dovolené, a po jejím ukončení. Cílem projektu je pomoci těmto rodičům vrátit se po několikaleté odluce na pracovní trh. Součástí projektu je také podpora vytváření nových pracovních míst. Projekt je realizován Úřadem práce v Karlových Varech.

- *Uplatnění žen a mužů při návratu z rodičovské dovolené a absolventů škol na trhu práce díky přípravě na budoucí povolání (rekvalifikace)*
Jedním z cílů tohoto projektu je zvýšit možnosti osob po mateřské a rodičovské dovolené vrátit se na trh práce. Projekt nabízí mimo jiné pracovní právní poradenství týkající se hledání zaměstnání, ale také podnikání. Realizátorem projektu je společnost Menta – středisko vzdělávání dospělých a jazyková škola s.r.o.⁴⁸

- *Sladit rodinu a práci dá práci*
Cílovou skupinou projektu jsou lidé pohybující se delší dobu mimo trh práce. Cílem projektu je pomoci těmto lidem zorientovat se ve své situaci a pomoci jim s návratem na trh práce, ale také se sladěním osobního a pracovního života. Projekt je realizován společností EuroProfis ve spolupráci s Asociací občanských poraden.⁴⁹

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost probíhá také finanční podpora dalšího z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšných prací. Jde o pracovní místa, zřizovaná z větší části obcemi, která jsou určena pro nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, mezi které patří i matky s malými dětmi.

⁴⁸ Srov. Evropský sociální fond v ČR. *Projekty v Karlovarském kraji*. [online]. MPSV ©2008. [cit. 24.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz/cesta-ze-zacarovaneho-kruhu/karlovarsky>>

⁴⁹ Srov. Europrofis. *Aktuality z projektů. Sladit rodinu a práci dá práci*. [online]. EuroProfis s.r.o. ©2007. [cit. 24.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.europrofis.cz/cs/projekty/aktuality>>

1.5.2 Individuální akční plán

Jedním z prostředků, které využívá úřad práce za účelem zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce, je individuální akční plán. Ten musí být úřadem práce vypracován pro každého uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce veden nepřetržitě pět měsíců. Hlavními aktivitami, které jsou prováděny v rámci individuálního akčního plánu, jsou jobclub, rekvalifikace a psychologické poradenství; dále také poradenství při výběru zaměstnání či studia, poradenství týkající se podpory při zřízení společensky účelného pracovního místa a skupinové poradenství.

Jobclub bývá zaměřen na určité skupiny uchazečů o zaměstnání, např. na osoby se zdravotním postižením, na absolventy, ale také na matky s malými dětmi. Náplní Jobclubu je zdokonalování dovedností týkajících se hledání zaměstnání (např. komunikační dovednosti, sepsání životopisu, využívání internetu k hledání zaměstnání atd.), dále poskytování informací z oblasti pracovně právních vztahů, finanční a sociální poradenství.

Velký zájem jeví uchazeči o *rekvalifikaci*. V případě matek s malými dětmi může být rekvalifikace vhodným způsobem ke zvýšení šancí na získání zaměstnání, protože po rodičovské dovolené ženy z důvodu péče o malé děti dost často nemohou vykonávat své původní povolání.

Psychologické poradenství probíhá formou tzv. bilanční diagnostiky, jejímž smyslem je odhalit uchazečům o zaměstnání jejich možnosti, popř. je nasměrovat tím správným směrem, pokud se rozhodují pro změnu povolání. Posudek vypracovaný psychologem na základě této diagnostiky také slouží poradci pro zprostředkování zaměstnání jako pomocný prostředek při další práci s uchazečem o zaměstnání.

1.6 Současná česká rodina – rozdělení rolí

V současné české rodině stále platí tradiční rozdělení rolí, přetrvává tak klasický model živitele a pečovatelky, kdy žena vykonává méně náročné zaměstnání než muž a přebírá větší díl starosti o domácnost a děti. V poslední době začíná být u části populace preferován tzv. egalitární model, kdy oba partneři vykonávají stejně náročné zaměstnání a spravedlivým dílem se oba dva podílejí na péči o domácnost a děti. Podle výsledků výzkumu VÚPSV „*Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*“ (2010) se

v představách o rozdělení povinností v domácnosti přibližně tři čtvrtiny všech dotázaných přiklání k egalitárnímu modelu stejné odpovědnosti za domácnost a rozdělení povinností rovnoměrně mezi muže a ženu; u žen je příklon k egalitárnímu modelu velice výrazný. Značná část dotázaných však současně zastává názor, podle kterého se má žena starat o domácnost a děti a muž má živit rodinu. S tímto rozdělením souhlasila více než polovina dotázaných, přičemž zastánci tohoto genderového rozdělení rolí jsou častěji muži, a dále ženy s nižším vzděláním. Podle předchozích výzkumů z období od r. 1994 do r. 2001 je tento názor v české společnosti dlouhodobě výrazně zastoupen.⁵⁰

V rámci výše uvedeného výzkumu, kdy byly preference vyjádřené dotazovanými porovnávány s jejich skutečným chováním, bylo zjištěno, že chování se od těchto preferencí liší. V názorech na role mužů a žen v rodině a zaměstnání převládá egalitární model, ve skutečnosti však mnohem častěji dochází ke komplementární dělbě rolí. Toto rozdělení rolí je typické především pro dobu, kdy jsou v rodině malé děti, v menší míře ovšem přetrvává i nadále. Ženy se tak angažují jak v rodině, tak v zaměstnání, zatímco muži upřednostňují zaměstnání. Muži si uvědomují, že rodině nevěnují tolik času, kolik by bylo potřeba, což je sice znepokojuje, ale v praktickém životě se nesnaží to změnit.⁵¹

Hodnoty rodiny a zaměstnání patří u lidí v produkčním věku k těm nejdůležitějším, přičemž rodina nad zaměstnáním vede. Pro ty, kteří mají rodinu, neztratilo zaměstnání na významu, je jen do určité míry upozaděováno. Muži, ale hlavně ženy, kterých se to týká především, si dobře uvědomují, že péče o rodinu, ale hlavně přerušování zaměstnání z důvodu péče o děti, se negativně podepíše na jejich další profesní kariéře. V naší společnosti je silně zakořeněn názor, že pro správný vývoj dítěte je nezbytné, aby bylo v raném věku (nejlépe alespoň do tří let) v péči matky. To je východiskem českých žen, které preferují, a také praktikují, celodenní péči o dítě i přesto, že přerušování zaměstnání z důvodu péče o dítě bude mít s velkou pravděpodobností negativní dopad na jejich postavení na trhu práce.⁵²

⁵⁰ Srov. HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; SVOBODOVÁ, K. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, s. 19–20

⁵¹ Srov. HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; SVOBODOVÁ, K. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, s. 99

⁵² Srov. tamtéž, s. 98

2 Návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské „dovolené“

„Za společenské změny, které otevřely ženám bránu na cestě ze soukromého světa rodiny do veřejného světa širší společnosti, platí naše civilizace častějším úpadkem rodinného života a celkovým poklesem porodnosti pod míru prosté reprodukce. Rodičovství je principiálně nemožné, když se oba, muž i žena, rozhodnou pro tradiční mužskou roli. Hledá se způsob, jak větší angažovaností mužů v privátní sféře kompenzovat větší participaci žen v placených povoláních a jejich zájem na profesionální kariéře; výsledky však zatím nejsou jednoznačně povzbuzující. Pokus naší civilizace zlomit tisícileté zvyky, ne-li přímo geneticky vtištěné vzorce, je zaměřen na velice ambiciózní cíl.“⁵³

Mladí lidé v ČR stále uznávají hodnoty manželství a rodičovství, jejich volba ohledně počtu dětí je však negativně ovlivněna situací ve společnosti, a jsou to hlavně překážky socioekonomického charakteru, které způsobují, že mladí lidé nakonec přivedou na svět méně dětí, než měli původně v plánu. Rodinná politika bohužel mladé lidi nepodporuje v tom, aby měli více dětí. Rodiny s dětmi jsou státem nedostatečně finančně podporovány a problémem je také nízká kapacita zařízení služeb péče o malé děti, především se to pak týká jeslí.⁵⁴

„Stát uspokojivě neplní vůči rodinám roli garanta sociální spravedlnosti, protože nedostatečně kompenzuje morální i finanční náklady, které rodiny investují do vzniku celospolečensky nenahraditelného lidského kapitálu.“⁵⁵

Pro dobré fungování rodiny je důležitá harmonizace profesního a rodinného života. V České republice ale nejsou podmínky pro sladování rodinného a pracovního života příliš dobře nastaveny. U žen se dá pozorovat znevýhodněné postavení na trhu práce, a to především z toho důvodu, že již dopředu se předpokládá přerušování jejich pracovní kariéry z důvodu péče o děti.⁵⁶

K nástrojům podporujícím sladování rodinného a profesního života patří především mateřská a rodičovská dovolená, instituce zajišťující péči o předškolní děti a flexibilní formy zaměstnání.

⁵³ MOŽNÝ, I., *Česká společnost. Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*, s. 22

⁵⁴ Srov. MPSV. *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV, 2005. [cit. 24.2.2011], Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>

⁵⁵ Tamtéž

⁵⁶ Tamtéž

2.1 Mateřská dovolená v České republice

- „Zaměstnankyni (matce) náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.
- Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.
- Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v bodě 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí.
- Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.
- Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.
- O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.
- Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ustanovení § 191 z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně omluven/a pro nepřítomnosti v práci. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z. č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídávkách na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).

- Mateřská dovolená a rodičovská dovolená může poskytována po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy posuzuje jako výkon práce, a to i pro účely dovolené na zotavenou.
- Vráť-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.
- Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Takto poskytnutou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu rodičovské dovolené krátit.⁵⁷

2.2 Rodičovská dovolená v České republice

- „K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.
- Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Tzn., že pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené.
- Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy.
- Rodičovská dovolená zaměstnance-otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná.

⁵⁷ MPSV: *Rodina*. [online]. MPSV. [cit. 25.2.2011]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4>

- Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory – rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.⁵⁸

Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

- V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou.
- Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně.
- Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich.
- Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené platí obdobně při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

2.2.1 Čerpání rodičovského příspěvku

Od roku 2008 je ustavena tzv. vícerychlostní rodičovská dovolená, která dává možnost vybrat si ze tří variant čerpání rodičovského příspěvku.

Na rodičovský příspěvek má nárok rodič, který celý kalendářní měsíc osobně celodenně pečuje o dítě. Jsou stanoveny 4 základní výměry rodičovského příspěvku:

- zvýšená výměra: 11 400 Kč měsíčně
- základní výměra: 7 600 Kč měsíčně
- snížená výměra: 3 800 Kč měsíčně
- nižší výměra: 3 000 Kč měsíčně⁵⁹

„Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

- rychlejší čerpání rodičovského příspěvku – po peněžité pomoci v mateřství (dále jen PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu

⁵⁸ MPSV: *Rodina*. [online]. MPSV. [cit. 25.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

⁵⁹ MPSV: *Státní sociální podpora*. [online]. MPSV. [cit. 25.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2>>

čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;

- o klasické čerpání - po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;
- o pomalejší čerpání - po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7 600 Kč) do 9 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3 800 Kč) do 48 měsíců věku dítěte.⁶⁰

O rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, kdy dítě dosáhne 22 týdnů života (u více současně narozených dětí 31 týdnů). O klasické čerpání musí být zažádáno nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhne 9 měsíců. V případě, že rodič o rychlejší nebo klasické čerpání rodičovského příspěvku nepožádá, je mu po 9. měsíci věku dítěte vyplácen ve snížené výměře.⁶¹

Aby mohl být rodičovský příspěvek vyplácen, může dítě do 3 let navštěvovat zařízení péče o děti předškolního věku nejvýše 5 dnů v měsíci; dítě od 3 let pak pravidelně v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 dnů v měsíci.⁶²

Rodič může během pobírání rodičovského příspěvku pracovat, přičemž výše výdělků není jinak omezena, podmínkou je ovšem zajištění péče o dítě v této době jinou zletilou osobou.⁶³

Aktuální nastavení rodičovského příspěvku může být pro některé rodiče výhodné; mají možnost si dopředu zvolit, jak dlouho chtějí být s dítětem doma. V případě, že matka (otcové jsou příjemci rodičovského příspěvku minimálně) počítá s brzkým návratem do zaměstnání, má možnost vybrat si rychlejší čerpání rodičovského příspěvku; musí však splňovat výše uvedené podmínky. Některé matky si ale vybrat nemohou a jsou nuceny zůstat s dítětem doma po dobu čtyř let; jedná se například o ženy, které buď měly v době nástupu na mateřskou dovolenou nízký příjem, nebo o ženy, jimž nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikl. K této situaci může dojít například u žen po rodičovské dovolené, během níž jim skončil pracovní poměr na dobu určitou. Znevýhodněny mohou být matky samoživitelky s nižšími příjmy, které by se

⁶⁰ MPSV: *Státní sociální podpora*. [online]. MPSV. [cit. 25.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2>>

⁶¹ Srov. tamtéž

⁶² Srov. tamtéž

⁶³ Srov. tamtéž

z ekonomických důvodů potřebovaly vrátit na trh práce co nejdříve, ale na čerpání dvouleté varianty nedosáhnou a jsou tak nuceny zůstat doma s dítětem čtyři roky, pokud nechtějí přijít o část peněz.⁶⁴

V souvislosti s dvouletou variantou čerpání rodičovského příspěvku vyvstává problém nedostatku institucionální péče o děti do tří let věku. Jesle byly v České republice od devadesátých let postupně rušeny a v dnešní době téměř vymizely. A přestože zde existuje poměrně hustá síť mateřských škol, kam mohou být děti mladší než tři roky za určitých podmínek přijaty, bývá problém umístit dítě během školního roku. Existují také alternativní podoby péče o nejmenší děti, ty jsou však z finančních důvodů pro většinu českých rodičů nedostupné.⁶⁵

Rodičovskou dovolenou mohou od roku 2001 čerpat i muži. V praxi je však i přes snahy o vyrovnání podmínek matek a otců tato možnost muži využívána minimálně. Jak vyplývá z výsledků výzkumu VÚPSV „*Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*“ (2006), bývá účast otců způsobována specifickými situacemi. Jen necelá 4 % dotázaných žen uvedla, že jejich partner poskytoval alespoň jednou minimálně jeden měsíc celodenní péči o dítě do čtyř let, přičemž u necelé poloviny z této skupiny žen byli partneři určitý čas na rodičovské dovolené. Z celkového počtu dotázaných žen se jich na rodičovské dovolené vystřídal s partnerem jen 1,6 %. Důvodem mužů k péči o malé děti byl většinou jejich méně tradiční přístup k rozdělení mužských a ženských rolí v domácnosti; častým důvodem bylo také to, že byli nezaměstnaní.⁶⁶

2.3 Zařízení péče o děti v ČR

Důležitým nástrojem k harmonizaci rodinného a profesního života je institucionální zabezpečení služeb péče o děti předškolního věku.

Dvěma hlavními typy zařízení, nabízejícími službu péče o děti, jsou v České republice jesle a mateřské školy.

⁶⁴ Srov. DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 34–35

⁶⁵ Srov. tamtéž, s. 44, 46

⁶⁶ Srov. KUCHAROVÁ, V. a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*, s. 100–101

Jesle jsou vedeny jako zdravotnická zařízení, spadající pod Ministerstvo zdravotnictví. Tato zařízení mají rozvíjet všestranný rozvoj dětí do tří let věku. V současné době jde o nestátní zařízení, která jsou z velké části soukromá, často také zřizovaná obcemi. Měsíční poplatky se v jednotlivých zařízeních velmi liší, jedná se o částky přibližně od 2 000 Kč do 7 500 Kč (dle údajů MPSV jde o částky 800 – 4 500 Kč). Od začátku devadesátých let počet těchto zařízení rapidně klesal, v průběhu let 1990 – 2005 klesl jejich počet o více než 94 %, a to na pouhých 54 zařízení po celé ČR.⁶⁷ V roce 2007 bylo v České republice již jen 49 jeslí.⁶⁸

Mateřské školy jsou předškolní zařízení, která mají v součinnosti s rodinou zajišťovat všestranný rozvoj dětí ve věku od tří (respektive od dvou) do šesti let. Kapacity mateřských škol jsou již několik let nedostačující, a to jednak z důvodu mírného růstu porodnosti od konce 90. let, ale také proto, že mateřské školy částečně nahrazují jesle, kterých je v ČR naprostý nedostatek. V roce 2006 dosáhl počet dětí nepřijatých do mateřských škol 10 000. V příštích letech se dá očekávat nárůst porodnosti, situace ohledně možnosti umístit dítě do mateřské školy se tedy bude pravděpodobně zhoršovat.⁶⁹

V ČR lze využívat také alternativní formy péče o předškolní děti. Jde především o soukromá zařízení dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Tato zařízení jsou určena pro děti do tří let (vázaná živnost „Péče o dítě do tří let v denním režimu“) a pro děti nad tři roky (volná živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání“). Poplatek za službu si stanovuje poskytovatel.⁷⁰ Další alternativou péče o předškolní děti, kterou mohou čeští rodiče využívat, jsou služby typu „baby-sitting“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (volná živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“). Tyto služby jsou určeny jako celodenní péče jen pro děti od tří let, u dětí mladších je lze využívat pouze pro příležitostné krátkodobé hlídání. Poplatek za službu si stanovuje poskytovatel.⁷¹ Výše uvedená soukromá zařízení péče

⁶⁷ KUCHAROVÁ, V.; SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*, s. 9

⁶⁸ MPSV: *Rodina*. [online]. MPSV. [cit. 25.2.2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

⁶⁹ HAŠKOVÁ, H. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 54–55

⁷⁰ Srov. MPSV: *Rodina*. [online]. MPSV. [cit. 25.2.2011]. Dostupné na WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

⁷¹ Srov. tamtéž

o předškolní děti jsou využívána českými rodiči minimálně, využívá je pouze 1 % až 2 % rodin. Pro většinu rodin jsou totiž tato zařízení finančně nedostupná.⁷²

2.4 Flexibilní formy zaměstnání v ČR

Dalším významným prostředkem, který může napomoci k harmonizaci pracovní a rodinné role, jsou flexibilní formy zaměstnání. Jedná se především o částečný (zkrácený) pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa a práci z domova.

Zaměstnavatelé v ČR v současné době nejsou nakloněni flexibilním formám práce, které by umožnily lepší sladění rodinného a profesního života žen. Když se ve spojení s flexibilitou mluví o pracovním místě, jedná se většinou o flexibilitu negativní, která nepřináší zaměstnanci nebo zaměstnankyni výhody ve smyslu lepšího kombinování rodinného a profesního života; jde o flexibilitu, která přináší výhody pouze zaměstnavateli.⁷³

Forma zaměstnání na částečný úvazek je v ČR velmi málo využívána. V současné době pracuje v ČR na částečný úvazek pouze 5 % z celkově zaměstnaných; z celkového počtu zaměstnaných žen přitom pracuje na částečný úvazek 8,6 %, u mužů jsou to 2,3 %. Zajímavé je srovnání s evropskými zeměmi, kdy např. v Dánsku pracuje na částečný úvazek 36,8 % žen, v Německu 46,4 % žen, a v Nizozemí dokonce 75 % žen. Forma práce na částečný úvazek je v ČR využívána v tak malé míře hlavně z důvodu nedostatečné nabídky částečných úvazků, ale také z důvodu jejich nedostatečného finančního ohodnocení. Zájem o tuto formu zaměstnání přitom projevuje značná část žen s malými dětmi. Podle výzkumu „*Rodiče 2005*“ mělo o práci částečný úvazek zájem 40 % matek dětí do pěti let a přes 28 % matek s dětmi od šesti do patnácti let.⁷⁴

Jedním ze základních opatření ke sladění rodinného a profesního života je také pružná pracovní doba, při které není přesně určen počátek a konec pracovní doby;

⁷² HAŠKOVÁ, H. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KRÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 56

⁷³ Srov. KRÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KRÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 100

⁷⁴ Srov. KRÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. [online] Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2009. [cit. 1.3.2011] Dostupné na <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf>

zaměstnanec si tak může do určité míry pracovní dobu rozložit podle svých potřeb.⁷⁵ Pružná pracovní doba je upravena zákoníkem práce a může být nastavena buď jako pružný pracovní den, pružný pracovní týden anebo pružné čtyřtýdenní období.⁷⁶ V ČR v současnosti stále převažuje pevná pracovní doba. Z výsledků výzkumu ČSÚ z roku 2005 vyplývá, že 78,9 % zaměstnanců mělo pevnou pracovní dobu, a jen 10,7 % mužů a 10,2 % žen mělo pružnou pracovní dobu. Častěji je pružná pracovní doba využívána v organizacích veřejného sektoru, méně často u organizací s méně než padesáti zaměstnanci.⁷⁷

Práce z domova jakožto další možnost sladění profesního a rodinného života je pro zaměstnavatele ze všech uvedených možností asi nejméně přitažlivá. Převážná většina (84,8 %) zaměstnavatelů tento způsob práce nenabízí. Nevýhody zaměstnavatelé vidí v nedostatku kontroly nad zaměstnanci a v omezených možnostech komunikace.⁷⁸ Práce z domova se dá rozlišit podle charakteru práce, a to na závislou manuální práci, vykonávanou převážně ženami s nižším vzděláním, a na práci duševní, vykonávanou hlavně ženami s vyšším vzděláním. Zatímco u práce manuální jde většinou o finančně nevýhodnou a nedostatečně chráněnou práci, o práci duševní se dá říci, že je dobrým způsobem ke sladění rodinné a pracovní role žen.⁷⁹ Nevýhodou tohoto způsobu práce může být narušování pracovní doby ze strany rodiny, nedostatečné oddělení práce od rodinného života, více odpracovaných hodin, ale také nedostatečná sociálně-právní ochrana, jak jsem uvedla výše.⁸⁰

Relativně novou formou zaměstnání je sdílení pracovního místa. Tato forma je založena na rozdělení pracovního místa mezi více zaměstnanců. Přestože by mohla být

⁷⁵ Srov. KRÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. [online] Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2009. [cit. 1.3.2011] Dostupné na <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf>

⁷⁶ Srov. zák. č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

⁷⁷ Srov. KRÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. [online] Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2009. [cit. 1.3.2011] Dostupné na <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf>

⁷⁸ Srov. PLASOVÁ, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 234–235

⁷⁹ Srov. ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?*, s. 12

⁸⁰ Srov. PLASOVÁ, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 236

dobrým nástrojem ke skloubení pracovního a rodinného života, její využívání je zatím minimální.⁸¹

⁸¹ Srov. PLASOVÁ, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*, s. 236–237

3 Empirický výzkum

Praktická část mé bakalářské práce bude věnována empirickému výzkumu, který naváže na fakta uvedená v části teoretické. Výzkum bude zaměřen na matky s dětmi, které se po ukončení rodičovské dovolené snaží vrátit na trh práce. Zaměřím se především na to, jak tyto ženy subjektivně vnímají své postavení na trhu práce, ale také v rodině, a jaké jsou jejich preference ohledně harmonizace rodinného a profesního života.

Zvolila jsem kvalitativní výzkum, čemuž odpovídala velikost výzkumného vzorku. Smyslem mého výzkumu bylo poukázat na daný problém prostřednictvím subjektivních pocitů, hodnocení a preferencí dotazovaných žen.

3.1 Cíl práce

Hlavním cílem mého výzkumu bude zjistit, jestli se ženy s malými dětmi cítí být na trhu práce znevýhodněny rodičovstvím a několikaletou absencí na trhu práce.

Díličními cíli bude zjistit:

- 1) jak jsou nastavené rodinné role dotazovaných žen
- 2) jaké jsou jejich preference v oblasti rodiny a zaměstnání
- 3) zkušenosti žen s diskriminací na trhu práce z důvodu mateřství
- 4) spokojenost žen s možnostmi skloubení rodinného a profesního života

3.2 Výzkumný vzorek

Výzkumným vzorkem byly klientky Úřadu práce v Chebu, které se zaevidovaly po ukončení rodičovské dovolené. Respondentky jsem vybírala metodou záměrného výběru. Celkem bylo do výzkumného šetření zahrnuto deset klientek Úřadu práce v Chebu.

Při výběru vhodných respondentek jsem brala v potaz faktory, které ovlivňují postavení žen s malými dětmi na trhu práce; jedná se o vzdělání, rodinný stav, místo

bydliště, počet dětí a věk. Výběr byl proveden tak, aby byly ve výzkumném vzorku zastoupeny ženy s různými stupni dosaženého vzdělání, ženy vdané či žijící v domácnosti s partnerem i ženy samoživitelky, ženy žijící ve městě i v menších obcích; vyskytují se zde ženy s jedním, dvěma či třemi dětmi. Věkové rozmezí dotazovaných žen je 24–39 let. Všechny dotazované ženy jsou vedeny v evidenci úřadu práce pět a více měsíců.

Tab. č. 2 Výzkumný vzorek

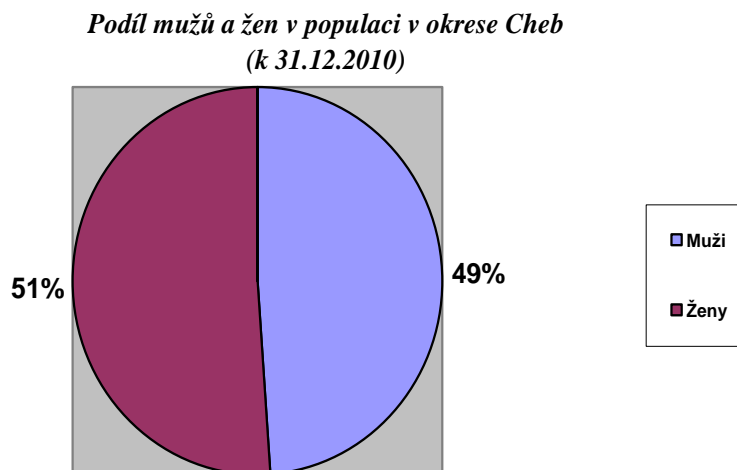
Klientka	Věk	Rodinný stav	Vzdělání	Bydliště	Počet dětí	Počet let na MD/RD/v domácnosti	Doba evidence na ÚP
č. 1	26	v dom. s druhem	zákl.	Cheb	3	8	5 měs.
č. 2	37	vdaná	zákl.	Frant. Lázně	2	12	12 měs.
č. 3	24	svobodná	zákl.	Cheb	1	4	10 měs.
č. 4	38	vdaná	vyuč.	Skalná	1	4	15 měs.
č. 5	34	vdaná	vyuč.	Cheb	2	4	9 měs.
č. 6	39	vdaná	vyuč.	Cheb	2	4	5 měs.
č. 7	39	rozvedená	SŠ	Cheb	2	3	5 měs.
č. 8	34	v dom. s druhem	SŠ	Luby	1	3	15 měs.
č. 9	30	vdaná	VŠ	Podhrad (Cheb)	1	3	6 měs.
č. 10	32	v dom. s druhem	VŠ	Dolní Žandov	1	3	5 měs.

3.3 Výzkumné prostředí

Výzkumné šetření bylo prováděno v okrese Cheb. Okres Cheb se nachází v Karlovarském kraji a jde o nejzápadnější okres České republiky, sousedící s Německem.

Rozloha okresu Cheb je 1 045 km². V okrese se nachází 40 obcí, z toho 10 měst. Dle údajů ČSÚ zde k 31. 12. 2010 žilo celkem 95 321 obyvatel, z toho 46 736 mužů

a 48 585 žen. V roce 2010 se na okrese Cheb narodilo 1033 dětí, z toho 543 chlapci a 490 dívek.⁸²



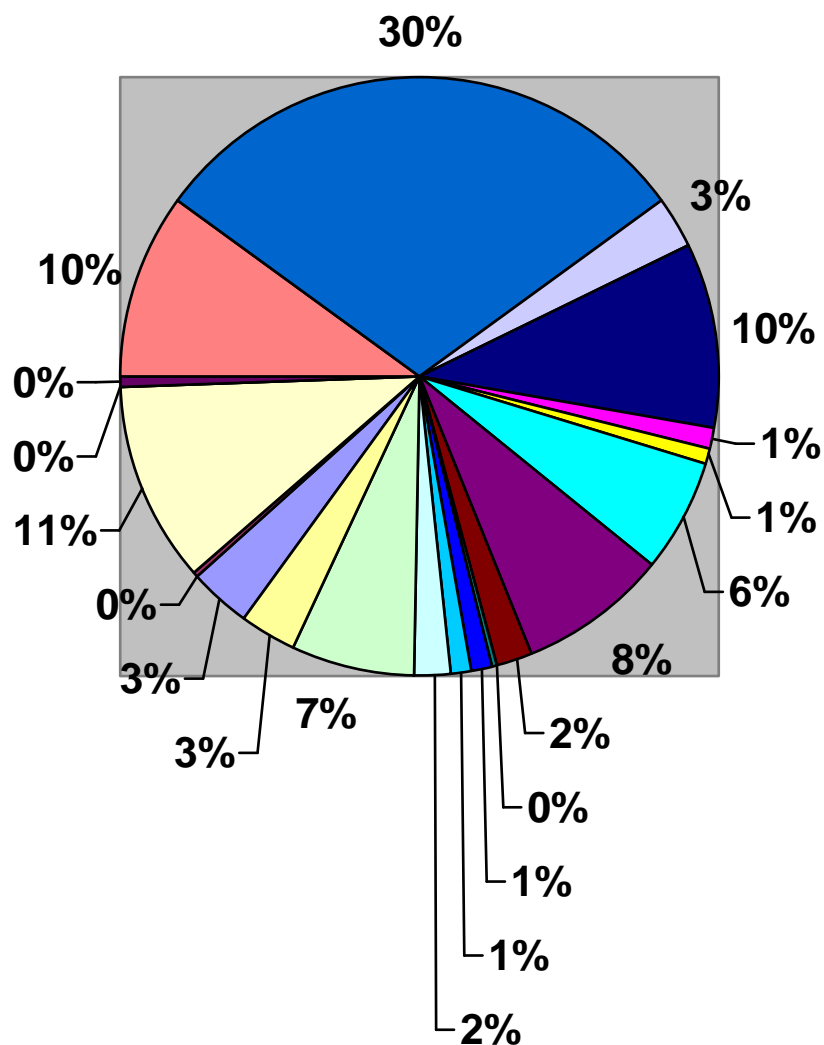
Celková míra nezaměstnanosti v okrese Cheb dosáhla k 28. 2. 2011 výše 9,9 %, míra nezaměstnanosti žen je 9,6 %, míra nezaměstnanosti mužů 10,1 %. Na Úřadu práce v Chebu bylo k výše uvedenému datu evidováno celkem 5 589 uchazečů o zaměstnání, z toho 2 523 žen a 3 066 mužů. Úřad práce v Chebu nabízel 285 volných pracovních míst, na jedno volné pracovní místo připadalo 20,23 uchazečů.

V evidenci Úřadu práce je ke dni 22. 3. 2011 evidováno celkem 305 žen a celkem 14 mužů po rodičovské dovolené. Většinu z žen po rodičovské dovolené (přibližně dvě třetiny) tvoří ženy evidované více než pět měsíců; v této skupině výrazně převažují ženy se základním vzděláním a ženy vyučené.

Co se týče struktury pracovního trhu v okrese Cheb dle odvětví, převažují zde firmy podnikající v oborech velkoobchod, maloobchod, údržba motorových vozidel (cca 30 %), zpracovatelský průmysl (cca 11 %), stavebnictví (cca 10 %) a ubytování, stravování a pohostinství (cca 10 %). Nejmenším podílem jsou zastoupeny firmy, zabývající se těžbou a dobýváním (0,04 %).

⁸² ČSÚ. Obyvatelstvo v Karlovarském kraji v roce 2010. [online]. ©Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 22.2.2011 [cit. 12.3.2011] Dostupné na WWW: <[http://czso.cz/xk/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_v_karlovarskem_kraji_v_roce_2010_\(predbezne_vysledky\)](http://czso.cz/xk/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_v_karlovarskem_kraji_v_roce_2010_(predbezne_vysledky))>

Ekonomické subjekty podle odvětví (okres Cheb)



■ Zemědělství, lesnictví a ryb.	■ Těžba a dobývání
■ Zpracovatelský průmysl	■ Výroba a rozvod el., plynu, tepla
■ Zásob.vodou, činn. souv. s odpady	■ Stavebnictví
■ Velkoobch., maloobch., údržba mot. voz.	■ Doprava a sklad.
■ Ubytování, strav. a pohostinství	■ Informační a komunik. činn.
■ Peněžnictví a pojišť.	■ Činnost v obl. Nemovitostí
■ Prof., věd. a tech. činn.	■ Admin. a podp. činn.
■ Veř. správa a obrana, soc. zabezp.	■ Vzdělání
■ Zdrav. a soc. péče	■ Kulturní, záb. a rekr. činn.
■ Ostatní činn.	■ bez uvedení činn.

3.4 Rámec výzkumného šetření

Výzkumnou technikou byl rozhovor, zvolila jsem polostrukturovaný rozhovor. Rozhovory probíhaly v zasedací místnosti Úřadu práce v Chebu. Jednalo se o individuální rozhovory. Uchazečky o zaměstnání byly nejprve informovány o účelu tohoto rozhovoru a byly ujistiány o naprosté anonymitě sdělených údajů.

Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo zodpovědět otázku:

Pocítují ženy s malými dětmi znevýhodnění na trhu práce z důvodu rodičovství a několikaleté absence na trhu práce?

Ke každému dílčímu cíli směřoval určitý okruh otázek:

Okruh otázek k dílčímu cíli 1 (Jak jsou nastavené rodinné role dotazovaných žen):

- pomoc partnera v domácnosti a při výchově dětí
- spokojenost/nespokojenost respondentek s rozsahem pomoci partnera
- pomoc ze strany širší rodiny

Okruh otázek k dílčímu cíli 2 (Jaké jsou preference žen v oblasti rodiny a zaměstnání):

- ochota žen rekvalifikovat se na jinou profesi, která by jim lépe umožnila sladit práci a rodinu
- ochota vykonávat práci neodpovídající jejich kvalifikaci
- ochota dojíždět
- co podnikly během rodičovské dovolené pro udržení nebo získání zaměstnání
- absolvovaly, popř. jsou ochotné absolvovat některou z aktivit nabízených ÚP ke zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce? (Odmítly některou z nabízených aktivit?)

Okruh otázek k dílčímu cíli 3 (Zkušenosti žen s diskriminací na trhu práce z důvodu mateřství):

- osobní zkušenost s diskriminací při přijímacích pohovorech
- zkušenost s diskriminačními inzeráty

Okruh otázek k dílčímu cíli 4 (Spokojenost žen s možnostmi skloubení rodinného a profesního života):

- co ženy vnímají jako hlavní překážku v nalezení zaměstnání (děti, vzdělání, věk,...)
- je pro ně možné pracovat i po rodičovské dovolené v jejich oboru, resp. v oboru, ve kterém pracovaly předtím?
- zájem o flexibilní formy zaměstnání (pokud ano, která forma je nejpřijatelnější)
- setkávají se s nabídkami flexibilních forem zaměstnání?
- spokojenost s dostupností institucí poskytujících péči o předškolní děti (MŠ, jesle) a s otvíracími hodinami
- míra využívání alternativních forem péče o malé děti

3.5 Vyhodnocení rozhovorů

Jak jsou nastavené rodinné role dotazovaných žen

Pomoc partnera v domácnosti a při výchově dětí:

K tomuto (i k následujícímu) dotazu se vyjadřovalo pouze osm žen (dvě ženy jsou samoživitelky). Čtyři z osmi žen téměř shodně vypověděly, že jejich partner jim v domácnosti nepomáhá, ale věnuje se dětem. Dvě ženy doslova uvedly, že „jsou na všechno samy“, partner doma nepomáhá vůbec a nemá čas ani na děti. V obou případech je důvodem pracovní vytížení partnera. Dvě ženy, obě žijící v domácnosti s druhem, uvedly, že druh v domácnosti pomáhá a věnuje se i dětem. Jedna z těchto dvou žen uvedla, že druh i vaří a se všemi třemi dětmi pomáhal od jejich narození.

Spokojenost/nespokojenost s rozsahem pomoci partnera:

Ženy, jejichž partner pomáhá v domácnosti i s dětmi, byly spokojené a předpokládají, že až najdou práci, partner se bude snažit jim vyjít vstříc ohledně rozdělení povinností v domácnosti. Ženy, jejichž partner se věnuje pouze dětem, víceméně shodně uvedly, že by uvítaly i jeho pomoc při domácích pracích; výpovědi tří z nich se shodují v tom, že čas partnera věnovaný dětem není dostatečný. Jedna ze dvou žen, kterým partner nepomáhal v domácnosti ani neměl čas na děti, uvedla, že by jí pomohlo, kdyby si partner alespoň někdy vzal děti na starosti, aby si odpočinula. Druhá žena, které partner vůbec nepomáhal, považovala za samozřejmé, že má doma vše na starosti, když manžel ekonomicky zajišťuje rodinu. Její odpověď byla: „Jsem na všechno sama, ale беру to tak, manžel vydělává, máme to tak rozdělený“.

Pomoc ze strany širší rodiny:

Čtyři ženy mají možnost využít k hlídání dětí rodiče, a to i na delší dobu (v případě onemocnění dítěte). Čtyři ženy uvedly, že s pomocí ze strany rodičů počítat nemohou, důvodem u dvou z nich bylo to, že rodiče ještě pracují; dvě ženy uvedly, že rodiče bydlí daleko. Dvě ženy mohou děti dát k rodičům, ale jen občas, na kratší dobu; v případě onemocnění dítěte nemohou počítat s hlídáním.

Jaké jsou preference žen v oblasti rodiny a zaměstnání

Ochota žen rekvalifikovat se na jinou profesi, která by jim lépe umožnila sladit práci a rodinu:

Osm žen uvedlo, že by o rekvalifikaci měly zájem; dvě z nich se ale obávají, že by po absolvování rekvalifikace stejně práci nenašly. Dvě ženy už absolvovaly rekvalifikaci (obsluha PC), chtěly by další. Jedna žena (vysokoškolské vzdělání) uvedla, že by rekvalifikaci chtěla, aby využila dobu, kdy je v evidenci úřadu práce.

Dvě ženy uvedly, že zájem nemají; jedna z nich (vysokoškolské vzdělání) uvedla, že chce pracovat pouze ve svém oboru, druhá uvedla, že již absolvovala rekvalifikaci (obsluha PC) a o další zájem nemá.

Ochota vykonávat práci neodpovídající jejich kvalifikaci:

Všechny ženy uvedly, že by bylo ochotny vykonávat práci neodpovídající jejich kvalifikaci, některé s určitými výhradami. Dvě ženy (obě vysokoškolačky) chtějí pracovat v oboru, který vystudovaly, ale pokud by práci v oboru nenašly, byly by ochotné přijmout i jiné zaměstnání, ale jen přechodně. Jedna z nich ovšem uvedla, že raději vyčká, manžel je schopen rodinu ekonomicky zajistit. Zbývající ženy se víceméně shodly v tom, že přijmou jakoukoliv práci, uvedly, že je rozhodující, aby byla slušně finančně ohodnocena a aby ji bylo možno skloubit s rodinnými povinnostmi.

Ochota dojíždět:

Pouze jedna z žen uvedla, že by nebyla ochotná dojíždět, obává se, že by nestíhala vyzvednout dítě ze školky. Zbývající ženy většinou uvedly, že jsou ochotné dojíždět, šest z nich uvedlo, že ano, pokud by stíhaly vyzvednout děti ze školky. Dvě ženy z celkového počtu uvedly, že by byly ochotné dojíždět do 30 km. Jedna žena uvedla, že by dojížděla, ale ne daleko (20 nebo 30 km už je moc), protože by nestíhala školku a také by se to nevyplatilo finančně.

Co ženy podnikly během rodičovské dovolené pro udržení nebo získání zaměstnání:

Devět z deseti žen uvedlo, že během rodičovské dovolené žádné kurzy ani jiné aktivity nepodnikaly. Tři z nich víceméně shodně uvedly, že byly vytížené péčí o domácnost a děti a neměly hlídání. Jedna žena uvedla, že na kurzy neměla finance, jedna pomáhala manželovi s firmou. Kladně odpověděla jen jedna žena, která uvedla, že během rodičovské absolvovala jazykový kurz a státní zkoušku z angličtiny.

Absolvovaly, popř. jsou ochotné absolvovat některou z aktivit nabízených ÚP ke zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce? (Odmítly některou z nabízených aktivit?):

Čtyři z žen uvedly, že by měly zájem pouze o rekvalifikaci, dvě by měly zájem jak o rekvalifikaci, tak i o další aktivity. Jedna z žen uvedla, že se těmto aktivitám nebrání, nicméně pochybuje o tom, že by jí mohly pomoci v nalezení zaměstnání. Jedna z žen dochází do projektu pro maminky „*Sladit rodinu a práci dá práci*“; přestože v projektu

není nabízena rekvalifikace, klientka uvádí, že je s ním moc spokojená; pomáhají jí s hledáním zaměstnání a znamená to pro ni také psychickou podporu.

Dvě ženy z výzkumného vzorku o aktivity nabízené úřadem práce zájem nemají. Jedna z nich už absolvovala rekvalifikaci a druhá uvedla, že nepotřebuje ani rekvalifikaci ani „takové ty motivační kurzy“.

Ani jedna z žen v minulosti aktivitu nabízenou úřadem práce neodmítla.

Zkušenosti žen s diskriminací na trhu práce z důvodu mateřství

Osobní zkušenost s diskriminací při přijímacích pohovorech

Zkušenost s diskriminačními inzeráty

Pět žen uvedlo, že se s diskriminací setkávají, a to jak při přijímacích pohovorech, tak u inzerátů na práci. Jedna z nich uvedla pouze to, že už se s diskriminací setkala, tři uvedly, že se s ní setkávají pravidelně; zaměstnavatelé se při pohovoru vždy ptají na děti, jak jsou velké a jestli je má kdo hlídat. Jedna žena uvedla, že se s diskriminací setkala, a to teď, když je po rodičovské, ale i předtím, kdy zaměstnavatelé zjišťovali, kdy plánuje mít děti.

Pět žen oproti tomu uvedlo, že se s diskriminací nesetkávají. Z toho ovšem jedna žena uvedla, že nepovažovala otázky na hlídání dětí za diskriminační.

Spokojenost žen s možnostmi skloubení rodinného a profesního života

Co ženy vnímají jako hlavní překážku v nalezení zaměstnání:

Čtyři ženy vnímají jako překážku především to, že mají malé děti, uvádějí ale i další překážky, jako je nedostatečná nebo žádná praxe, popř. vzdělání. Jedna žena uvedla, že v nalezení zaměstnání jí stejnou měrou brání nedostatečné vzdělání a to, že má děti. Jedna z žen vnímá jako největší překážku vzdělání, další z nich především to, že nemá žádnou praxi; nikdy nepracovala, hned po škole šla na mateřskou dovolenou. Tři ženy uvádějí jako největší problém nedostatek volných míst.

Je pro ně možné pracovat i po rodičovské dovolené v jejich oboru, resp. v oboru, ve kterém pracovaly předtím?

Dvě ženy před rodičovskou dovolenou vůbec nepracovaly, jedna byla s dětmi doma dvanáct let, nemá téměř žádnou praxi. Dvě z žen před rodičovskou dovolenou podnikaly, ale pokud to nebude nutné, už se k tomu vracet nechtějí, obě mají obavy, že by je podnikání neuživilo, a jedna si myslí, že by to šlo špatně skloubit s péčí o dítě. Tři z žen uvedly, že by pro ně nebyl problém vykonávat stejnou práci jako před rodičovskou. Dvě ženy, obě vyučené servírky, ve svém oboru pracovat nemohou.

Zájem o flexibilní formy zaměstnání (pokud ano, která forma je nejpřijatelnější):

Všechny ženy projevily zájem o flexibilní formy zaměstnání. Práci na částečný úvazek by vykonávaly všechny kromě jedné, která uvedla, že by na částečný úvazek pracovat nemohla; je samoživitelka a nemůže si to kvůli malému finančnímu ohodnocení dovolit, přestože by to kvůli dítěti jinak uvítala. Pro dvě z žen by byl částečný úvazek ideální, zbývající ženy uvedly, že než být doma, je lepší alespoň ten částečný úvazek. Všechny ženy se shodly na tom, že flexibilní pracovní doba by jim vyhovovala, pro čtyři z nich by byla ideální. Práci z domova by byly ochotné vykonávat všechny ženy; některé dávají přednost ručním pracím, jiné by naopak měly zájem pouze o práci na počítači. Dvě z žen vyjádřily obavu z toho, že by nedokázaly oddělit práci od rodiny. Jedna žena uvedla, že by domácí práci vykonávala jen v případě, že by byla dobře finančně ohodnocená, jinak ne: „Chci práci, která by mě bavila, jsem komunikativní, chci profesně růst. Ale pokud by to bylo dobře placené, neřeším to.“

Setkávají se s nabídkami flexibilních forem zaměstnání?

Na tuto otázku odpověděly všechny ženy téměř shodně; s nabídkami flexibilních forem zaměstnání se setkávají jen zřídka nebo vůbec.

Spokojenost s dostupností institucí poskytujících péči o předškolní děti (MŠ, jesle) a s provozními hodinami:

Jesle využívala jen jedna z oslovených žen; syn chodil do jeslí od jednoho roku čtyřikrát až pětkrát měsíčně. Ostatní ženy neměly potřebu dát děti do jeslí. Všechny ženy mají v současné době děti umístěné v mateřské škole (na čtyři hodiny denně). Dvě z žen uvedly, že měly problém s umístěním dítěte do mateřské školy; jedné z nich se podařilo umístit dítě až rok poté, co o umístění zažádala, druhá žena musela dítě umístit do mateřské školy mimo místo bydliště. S provozními hodinami mateřské školy je většina žen spokojených, nevyhovují jen jedné z nich.

Míra využívání alternativních forem péče o malé děti

Většina žen ani nepřemýšlela o alternativních formách péče o děti, protože předpokládají, že je to drahé. Jedna z nich se o tyto možnosti zajímala a zjistila, že je to pro ni skutečně finančně nedostupné: „Ptala jsem se i na au-pair, chtěli 150 korun za hodinu, to bych ani nevydělalala, abych zaplatila hlídání.“

3.6 Diskuze

Hlavním cílem mého výzkumu bylo zodpovězení otázky, zda ženy po rodičovské dovolené pocítují znevýhodnění na trhu práce z důvodu mateřství a několikaleté absence na trhu práce. Aby mohla být tato otázka zodpovězena, vytvořila jsem si čtyři okruhy otázek zaměřených na to, jak dotazované ženy subjektivně vnímají svou situaci. Dotazy byly směřovány na nastavení rodinných rolí žen, na jejich preference ohledně rodiny a zaměstnání, na zkušenosti s diskriminací na trhu práce a na spokojenost žen s možnostmi sladění rodiny a zaměstnání.

Co se týče rodinných rolí žen, potvrdila se skutečnost, o které jsem psala v teoretické části, a to, že v českých domácnostech stále platí tradiční rozdělení rolí. Z žen, které žijí v domácnosti s partnerem, uvedly pouze dvě, že jim partner pomáhá v domácnosti. Ve většině případů se partner věnuje dětem, ale s domácími pracemi nepomáhá. Potvrzuje se tedy fakt, že v české rodině je tím, kdo má na starosti péči o domácnost a děti, převážně žena. Dá se říci, že ženy to akceptují, nicméně většina z nich by větší účast partnera na péči o domácnost a děti uvítala. Toto zjištění koresponduje s výsledky výzkumů v rodinách, o kterých jsem se zmínila v teoretické části práce, podle nichž sice stále více lidí preferuje tzv. egalitární model, avšak ve skutečnosti v rodinách stále funguje model tradiční, tj. muž živitel a žena pečovatelka.

Pro většinu českých žen jsou rodina a zaměstnání důležitou hodnotou; rodina však bývá přece jen v popředí. To platí i pro ženy z výzkumného vzorku. Rodina je pro ně na prvním místě, přestože i zaměstnání pro ně hraje důležitou roli, ať už z finančních důvodů, nebo z důvodů seberealizace; tento důvod se objevil u dvou respondentek s vysokoškolským vzděláním. Dá se říci, že všechny ženy hledají takové zaměstnání, které by je neomezovalo v péči o rodinu. Většina žen je ochotná se rekvalifikovat na jinou profesi, popř. dojíždět do zaměstnání; vždy však kladou důraz na to, aby bylo možné skloubit zaměstnání s rodinnými povinnostmi.

Přes veškerá legislativní opatření jsou ženy v ČR na trhu práce stále diskriminovány. Tomu odpovídají i sdělení dotazovaných žen, kdy polovina z nich uvedla, že se s diskriminací na trhu práce setkala; některé se s diskriminačními otázkami setkávají při přijímacích pohovorech pravidelně.

Všechny z dotazovaných žen by uvítaly některou z flexibilních forem zaměstnání, zájem je především o pružnou pracovní dobu a práci na částečný úvazek. V případě

práce z domova se objevily obavy z problémů s oddělením pracovního a rodinného života. Nabídek flexibilních zaměstnání je však mizivě málo, a tak, přestože by některou z těchto forem uvítaly jako výbornou možnost ke sladění práce a rodiny, mají ženy jen malou šanci, že se jim podaří takovéto zaměstnání získat. Jako překážku v nalezení zaměstnání ženy vnímají částečně své mateřství, ale také vzdělání a nepříznivou situaci na lokálním trhu práce.

Jak jsem uvedla v teoretické části práce, jestli je v ČR velký nedostatek. To platí i o našem regionu; ovšem je také pravda, že většina žen ani nemá zájem jesle využívat. To patrně pramení z přetrvávajícího názoru, že pro správný psychosociální vývoj dítěte je ideální, aby dítě bylo s matkou do tří let; souvisí to ale pravděpodobně také s délkou rodičovské dovolené, kdy matka může být s dítětem doma až do čtyř let. Mateřské školy jsou využívány většinou rodičů, někdy je ovšem problém dítě umístit; tento problém se vyskytnul i u žen z výzkumného vzorku. Potvrdilo se také, že se rodiče někdy potýkají s nevyhovující otevírací dobou. Alternativní formy péče o děti nejsou rodiči téměř využívány, pro rodiny s průměrnými příjmy jsou finančně nedostupné. Z mého vzorku nevyžívala tyto formy péče o dítě ani jedna z žen, a to právě z důvodu finanční nedostupnosti.

Závěr

Ve své práci jsem se zaměřila na problém žen vracejících se po rodičovské dovolené na trh práce. Je to aktuální problém, protože pro současné ženy má zaměstnání velkou hodnotu, nejenom jako prostředek k ekonomickému zajištění, ale také jako prostředek k jejich seberealizaci a nezávislosti. Ještě jedna hodnota má však pro ženy nezastupitelný význam, a to rodina, kterou staví valná většina žen v žebříčku hodnot na první místo. Pro matky s malými dětmi je často problém tyto dvě oblasti skloubit; podmínky pro sladění rodinného a pracovního života totiž nejsou v České republice ideálně nastaveny.

V teoretické části jsem se zabývala postavením žen na trhu práce, ale také jejich postavením v rodině, neboť to, jak společnost nahlíží na rodinné role žen, souvisí s jejich postavením na trhu práce. Pokud by totiž měli žena a muž rovnoměrně rozdělené domácí povinnosti, nebyl by už důvod ke znevýhodňování žen na trhu práce. V české společnosti stále převládá stereotypní pohled na ženu jako na pečovatelku a strážkyni rodinného krbu. To, že se všeobecně očekává, že s dětmi zůstane doma žena, ženy na trhu práce jednoznačně handicapuje. Od roku 2001 sice může být na rodičovské dovolené i otec, tato možnost však českými muži není téměř vůbec využívána. Důvody spočívají především v tom, že muži v drtivé většině vydělávají víc peněz než ženy. Důvodem mohou být často také výše uvedené genderové stereotypy, tedy nahlížení na muže jako na živitele rodiny a na ženu jako na pečovatelku a hospodyně. Myslím si ale, že hlavním důvodem je ta finanční stránka. Zde by pomohlo takové nastavení rodičovské dovolené, které by otce motivovalo k tomu, aby zůstali alespoň část té doby s dítětem doma; v tomto ohledu by se mohl náš stát inspirovat např. nastavením rodičovské dovolené ve Švédsku, Německu či na Islandu.⁸³ Vícerychlostní rodičovská dovolená byla sice krokem, který měl zvýšit možnosti sladění rodinného a pracovního života, ale její nastavení není ideální a některé rodiče znevýhodňuje. Toto nastavení sice umožňuje matkám (v ojedinělých případech otcům) vybrat si, jestli budou doma s dítětem dva, tři nebo čtyři roky, pro některé matky je však dvouletá rodičovská dovolená nedostupná (podrobně se o tom zmiňuji v kapitole o čerpání rodičovského příspěvku). Ženy, které mají možnost zvolit si rychlou variantu čerpání rodičovského příspěvku, se ovšem pravděpodobně budou potýkat s problémem ohledně umístění dítěte do jeslí, protože jesle v České republice téměř nejsou provozovány. Je tu ještě

⁸³ viz Příloha č. 2

možnost soukromých zařízení poskytujících péči o děti do tří let, avšak ta jsou pro většinu českých rodin finančně nedostupná. Situace ohledně mateřských škol je příznivější, v České republice existuje poměrně hustá síť mateřských škol. Problémem ale bývá umístit dítě do školky během školního roku, nebo ho vůbec umístit, protože mateřské školy jsou přeplněné, což je mimo jiné důsledkem toho, že do jisté míry nahrazují jesle (do mateřské školy je možné umístit dítě již od dvou let). Nevyhovující bývá také provozní doba mateřských škol.

Flexibilní zaměstnání je pro ženy s malými dětmi ideální, je to výborná možnost sladění rodinného a pracovního života. Mezi ženami je o flexibilní formy zaměstnání zájem, například práci na částečný úvazek by uvítaly jak ženy po rodičovské dovolené, tak i během ní, nejen z finančních důvodů, ale také proto, aby měly kontakt s trhem práce. Zaměstnavatelé však o flexibilní formy zaměstnání příliš zájem nejeví, a tak je takovýchto pracovních příležitostí jen velmi málo.

Z výše uvedených faktů vyplývá, že ženy s malými dětmi jsou na trhu práce znevýhodňovány. Je to způsobeno mnoha faktory, a to především nastavením rodičovské dovolené, nevstřícným přístupem zaměstnavatelů a nedostatečnou dostupností institucí poskytujících péči o předškolní děti. Velkou roli zde ovšem hrají stereotypní představy o ženě, které v naší společnosti stále ještě přetrvávají, a které ženě přisuzují především roli matky. Pro většinu žen je mateřství samozřejmě významnou, ne-li nejvýznamnější životní hodnotou; dnešní ženy se ale chtějí zároveň prosadit také v zaměstnání a toto právo by jim nemělo být upíráno.

Seznam použitých zdrojů:

Literatura:

BAHENSKÁ, M. Povolání: žena. K otázce vzdělávání lékařek a učitelek v českých zemích v 19. století. In *Ženy ve spektru civilizací*. Praha: Sociologické nakl. a Ústav T. G. Masaryka, 2009. ISBN 978-80-7419-009-4

BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé – Albert, 2008. ISBN 978-80-140-5

DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl., 2008

HAŠKOVÁ, H. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl., 2008

HENDRYCHOVÁ, S. Z historie feminismu v českých zemích. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999. ISBN neuvedeno

HÖHNE, S.; KUCHAROVÁ, V.; SVOBODOVÁ, K. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2010. ISBN 978-80-7416-059-2

HÖHNE, S.; SVOBODOVÁ, K.; ŠTASTNÁ, A., Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé – Albert, 2008. ISBN 978-80-140-5

KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X

KLOUČKOVÁ, E. Od třicátých let k dnešku. In NEUMANN, S. K., *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: nakl. Otakar II. – Michal Zítka a Knižní klub, 1999. ISBN 80-86355-03-9 (Otakar II. – Michal Zítka), ISBN 80-242-0249-2 (Knižní klub)

KŘÍŽKOVÁ, A. Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí. In MASFELDOVÁ, Z.; TUČEK, M. *Současná česká společnost. Sociologické studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-009-5

KŘÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl., 2008. ISBN 978-80-86429-94-6

KUCHAŘOVÁ, V. a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-8700718-2

KUCHAŘOVÁ, V.; SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-51-4

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakl., 1994. ISBN 80-901424-9-4

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. rozšířené vydání. Praha: Sociologické nakl., 1997. ISBN 80-85850-24-9

MOŽNÝ, I. *Česká společnost. Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-624-1

NEUMANN, S. K., *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: nakl. Otakar II. – Michal Zítka a Knižní klub, 1999. s. 20. ISBN 80-86355-03-9 (Otakar II. – Michal Zítka), ISBN 80-242-0249-2 (Knižní klub)

OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6

PLASOVÁ, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé – Albert, 2008. ISBN 978-80-140-5

SAXONBERG, S. Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku. In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl., 2008

ŠPIDLA, V. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině. In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl., 2008

ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN 80-239-7284-7

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

Legislativa:

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění k 4. 1. 2011

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění k 1. 1. 2007

zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění k 1. 10. 1995

Internetové zdroje:

ECCONNECT [online]: *Česká vláda odmítá řešit násilí na ženách a další genderové nerovnosti*. 10. 12. 2010 [cit. 21. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <http://zpravodajstvi.ecn.cz/index.stm?=2269469>

ABZ Slovník cizích slov. [online]. ©2005 2006 [cit. 21. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/genderove-stereotypy>

ČSÚ *Klasifikace zaměstnání v odvětvích NH*. [online]. ©Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 22. 2. 2011 [cit. 23. 2. 2011] Dostupné na WWW: [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/01002AD8CC/\\$File/310110q330.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/01002AD8CC/$File/310110q330.pdf)

Eurec – prace.cz: [online]. *Situace na trhu práce v ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU*. ©2010, ASJ Int. s. r. o. [cit. 23. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <http://www.eurec-prace.cz/text.html?id=77>

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 3. čtvrtletí 2010*. [online]. ©Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 11. 1. 2011 [cit. 22. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10>

ČSÚ. *Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích*. [online]. ©Český statistický úřad, VDB Web 1.3.10. [cit. 23. 2. 2011] Dostupné na WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabtisk.jsp?cislotab=PRA6010PC_KR&kapitola_id=15

ČSÚ. *Specifické míry nezaměstnanosti z VŠPS*. [online]. ©Český statistický úřad, VDB Web 1.3.10. [cit. 23. 2. 2011]. Dostupné na WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=200513++V%C5%A0PS+a&&kapitola_id=15

Evropský sociální fond v ČR. *Cíle Evropského sociálního fondu*. [online]. MPSV ©2008. [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné na <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MPSV: *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. Integrovaný portál MPSV. [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013>

Evropský sociální fond v ČR. *Projekty v Karlovarském kraji*. [online]. MPSV ©2008. [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné na <<http://www.esfcr.cz/cesta-ze-zacarovaneho-kruhu/karlovarsky>>

Europrofis. *Aktuality z projektů. Sladit rodinu a práci dá práci*. [online]. EuroProfis s.r.o. ©2007. [cit. 24. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.europrofis.cz/cs/projekty/aktuality>>

MPSV: *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV, 2005. [cit. 24. 2. 2011], Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>

MPSV: *Rodina*. [online]. MPSV. [cit. 25. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

MPSV: *Státní sociální podpora*. [online]. MPSV. [cit. 25. 2. 2011]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2>>

KŘÍŽKOVÁ, A.; VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. [online] Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha, 2009. [cit. 1. 3. 2011] Dostupné na <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf>

ČSÚ. *Obyvatelstvo v Karlovarském kraji v roce 2010*. [online]. ©Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 22. 2. 2011 [cit. 12. 3. 2011] Dostupné na WWW: <[http://czso.cz/xk/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_v_karlovarskem_kraji_v_roce_2010_\(pred_bezne_vysledky\)](http://czso.cz/xk/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_v_karlovarskem_kraji_v_roce_2010_(pred_bezne_vysledky))>

Středověk. *Postavení žen ve středověku a raném novověku* [online]. [cit. 5. 11. 2010].
Dostupné na WWW: <<http://www.e-stredovek.cz/view.php?navezclanku=postaveni-zen-ve-stredoveku-a-ranem-novoveku&cislocclanku=2009020001>>

Seznam příloh

1. Historický vývoj postavení ženy
2. Zastoupení žen a mužů v oborech národního hospodářství ve 3. čtvrtletí 2010,
Podíly zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM a pohlaví
3. Otcové na rodičovské dovolené ve vybraných zemích EU

Příloha č. 1

Historický vývoj postavení ženy

„Dnešní průměrný typ civilizované ženy je důsledkem tisíciletého poddanství žen, které v nich – jako každé otroctví – podporovalo i mnohé protisociální vlastnosti, a tisícileté zvrácení výchovy i tělesného zneužívání, které se snažilo udělat z ní poddajnou souložnici, poslušnou rodičku a služku anebo duchaplnou hetéru, v ní nepodporovalo nic, co by vedlo ke vzniku osobnosti. Ale dnešní průměrný typ civilizované ženy není posledním slovem ve vývinu ženského pohlaví, tak jako ani současný průměrný mužský typ není možno považovat ve vývinu mužského pohlaví za ukončený, hlavně pokud jde o inteligenci.“⁸⁴

V dnešní době, kdy se stále diskutuje o rovném postavení žen a mužů, mají ženy přece jen zcela odlišné postavení, než tomu bylo v minulosti, před počátkem boje za emancipaci. Když se podíváme do historie, vidíme, že převratné události, vynálezy a objevy jsou v drtivé většině spojeny se jmény mužů. Dá se to vysvětlit tím, že žena byla vždy spojována s rozením dětí a starostí o domácnost, což se neslučovalo s rolí vládce, vojevůdce či např. vědce. Na ženy bylo pohlíženo jako na strážkyně rodinného krbu, to byla jejich úloha a více se od nich neočekávalo, mimo jiné také proto, že převládal názor, že ženy nejsou duševně na stejné úrovni jako muži.

Postavení ženy od pravěku do novověku

V mladší době kamenné se objevuje člověk dnešního typu, který žije v pokrevně spřízněných skupinách. V té době se lidé živili lovem a sběračstvím. Předpokládá se, že lov rozhodl o rozdělení práce podle pohlaví; specializovali se na něj silnější muži, a slabší ženy se zaměřily na sběračství. V době neolitické revoluce, kdy se lidé začali usazovat na jednom místě, pěstovat rostliny a později i chovat zvířata, nastalo období

⁸⁴ NEUMANN, S.K., *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: nakl. Otakar II. – Michal Zítko a Knižní klub, 1999. s. 20. ISBN 80-86355-03-9 (Otokar II. – Michal Zítko), ISBN80-242-0249-2 (Knižní klub)

tzv. matriarchátu, což byla kultura postavená na ženských hodnotách. V těchto dobách měla žena zcela výjimečné postavení, jakého už během dalšího historického vývoje nikdy nedosáhla. Byla to kultura, ve které se nevedly války a kde neexistovaly společenské rozdíly mezi lidmi.⁸⁵

S rozvojem řemesel a obchodu a v důsledku postupného vzniku společenských rozdílů dochází k posílení pozice mužů ve společnosti a v rodině; v civilizovaných společnostech si toto vedoucí postavení udržují muži dodnes.⁸⁶

Ve starověkém Řecku byla rodina přísně patriarchální, postavení ženy bylo podřízené. Ženy měly pro sebe vyhrazené části domu, ven směly vycházet jen velmi málo; dostávalo se jim většinou jen minimálního vzdělání, a to jen doma a ve styku se ženami. Muž se mohl bez problémů rozvést z důvodu manželčiny nevěry nebo neplodnosti. Žena se také mohla nechat rozvést, nevěra manžela však jako důvod k rozvodu nestačila, žena musela prokázat, že ji manžel bije a špatně s ní zachází. Rozvedená žena však měla ve starověkém Řecku velmi špatné postavení. Ve starém Římě platil taktéž patriarchální model. Později však dochází ke změnám ve společnosti a ženy mohou vykonávat některá typicky ženská povolání, a dokonce mohou pracovat jako lékařky. Na rozdíl od starověkého Řecku se ve starém Římě ženy mohly prosadit i v politice.⁸⁷

Ve středověku je postavení žen z velké míry ovlivněno křesťanstvím. Přestože prvotní křesťanství na ženy nahlíželo jako na rovné mužům, měla žena vůči muži díky pozdějším výkladům bible stále podřízené postavení. Ženy byly podřízené nejprve otcům, po svatbě pak manželům. Relativně svobodné byly jediné vdovy, ovšem za předpokladu, že disponovaly dostatečným majetkem. Ženy mohly být manželem „přiměřeně“ fyzicky trestány; v případě cizoložství či ztráty panenství před svatbou mohl otec či manžel ženu zabít. Žena si do manželství přinášela věno, které se po svatbě stávalo majetkem muže; v případě manželovy smrti měla žena zaručený nárok na tzv. vdovské věno. Žena také mohla např. vykonávat poručnictví nad sirotky. Z dob středověku jsou známy případy žen, které se podílely na vládě, žen, které během nepřítomnosti manžela spravovaly rodinné hospodářství; mnohé ženy našly uplatnění

⁸⁵ Srov. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 20–24

⁸⁶ Srov. tamtéž, s. 20–24

⁸⁷ Srov. tamtéž, s. 20–24

v oblasti duchovní jako představené klášterů. I přes výše uvedené skutečnosti bylo úlohou ženy ve středověku rodit děti a starat se o domácnost a blaho manžela.⁸⁸

V době renesanční můžeme zaznamenat první náznaky ženské emancipace. Ženy ze středních vrstev mohly vykonávat některá povolání, která byla pro muže nezajímavá. Šlo především o šití oděvů, tkaní, ale také o obchodování na tržištích.⁸⁹ Těmito aktivitami se však zabývala jen velmi malá část žen; obecně stále přetrvával názor, že žena je stvořena k tomu, aby se starala o děti a o domácnost.

19. století – počátek boje za rovnoprávnost žen

19. století bylo obdobím velkých technologických, hospodářských, sociálních a demografických změn. Tyto změny samozřejmě ovlivnily i postavení ženy ve společnosti.

Nejdříve bych se ale chtěla vrátit o něco zpět, do 18. století, kdy už najdeme první známky boje za emancipaci žen, a to nejdříve ve Francii a Anglii. V roce 1791 byl v Paříži vydán spis Olympe de Bourges nazvaný *Práva ženy a občanky*, ve kterém je vyžadována naprostá rovnost mužů a žen před zákonem a mj. také právo na svobodnou volbu manžela. Za Velké francouzské revoluce vznikly první ženské legie a první ženský politický klub; tyto však byly brzy zrušeny. V r. 1792 byl uzákoněn rozvod, byl však v r. 1816 opět zrušen.⁹⁰

Boj za zrovnoprávnění žen naplno vypuknul v 19. století. Vlivem industrializace se v tomto období práce přesunula z rodin do továren, v průmyslu začaly pracovat ženy, někde dokonce i děti.⁹¹

Nelehkou situaci pracujících žen v 19. století výstižně popisuje Stanislav K. Neumann, který uvádí, že „v 19. století nastal značný přírůstek ženské proletářské práce, který se však omezoval hlavně na průmysl a obchod: Rostoucí nepoměr mezi příjmem mužů a potřebami rodiny hnal ženy do námezdné práce; houfným vstupováním do výdělečného života působily však zase na obecné stlačení mezd. Jako polní dělnice,

⁸⁸ Srov. Středověk. *Postavení žen ve středověku a raném novověku* [online]. [cit. 5.11.2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.e-stredovek.cz/view.php?navezclanku=postaveni-zen-ve-stredoveku-a-ranem-novoveku&cislocclanku=2009020001>>

⁸⁹ Srov. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 28

⁹⁰ Srov. tamtéž, s. 28

⁹¹ Srov. tamtéž, s. 29

*čeled' a služby ženy ubývaly jednak pro nízké mzdy a dlouhou dobu pracovní, jednak pro vzrůstající potřebu větší volnosti a radosti. Výdělečná práce žen byla ovšem známá před devatenáctým stoletím, ale pohybovala se hlavně v mezích tzv. ženské práce v domácnosti. Strojová revoluce to změnila; hromadný příliv žen do průmyslu dal vzniknouti tovární dělnici a obsluhovatelce stroje, moderní proletárce. Ale jen nesmírnou nouzí a bídou vykoupila si proletářská žena historický převrat ve své existenci, své vřazení do proletářské armády, skrze kterou dosáhne jednou svého osvobození spolu s celým ženským pohlavím.*⁹² Postavení pracujících žen v této době bylo velmi neutěšené; měly na trhu práce mnohem horší pozici než muži a navíc musely zastat práci v domácnosti. Tato situace vedla k většímu tlaku ženských hnutí na zrovnoprávnění žen.⁹³

To, že pracují ženy z dělnické vrstvy, bylo pro společnost přijatelné. Zcela jinak tomu bylo u žen ze středních vrstev. Podle tehdejších společenských norem nebylo pro tyto ženy vhodné, aby pracovaly. Mimoto přístup ke vzdělání a zaměstnání byl značně omezený; ženy mohly pracovat v typicky ženských profesích, jako např. vychovatelka, společnice nebo ošetřovatelka.⁹⁴

Východiskem k postupnému zrovnoprávnění žen se na celém světě stalo úsilí o zpřístupnění vyššího vzdělání ženám. Nejinak tomu bylo i v Čechách a na Moravě. Během 19. století bylo v tomto směru dosaženo mnoha úspěchů, a to díky takovým osobnostem, jako byli např. Magdalena Dobromila Rettigová, Božena Němcová, Karolína Světlá, Eliška Krásnohorská či Vojta Náprstek, který v r. 1865 společně s Karolínou Světlou založil tzv. Americký klub dam, zaměřený na všeobecné vzdělávání žen. Důležitým momentem bylo založení Ženského výrobního spolku českého Karolínou Světlou v r. 1871; spolek se staral o přípravu žen k výdělečné činnosti. V 80. letech 19. století se začaly rozšiřovat různé vzdělávací kurzy pro ženy a v roce 1890 se po dlouholetém úsilí podařilo založit první dívčí gymnázium v Čechách, ale také ve střední Evropě, Minervu. V témže roce podaly české ženy Říšské radě petici požadující umožnění studia na vysokých školách ženám. Tohoto cíle se podařilo

⁹² NEUMANN, S.K., *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*, s. 1022

⁹³ MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 29

⁹⁴ BAHENSKÁ, M. Povolání: žena. K otázce vzdělávání lékařek a učitelek v českých zemích v 19. století. In *Ženy ve spektru civilizací*, s. 54–56

dosáhnout v r. 1897, kdy bylo prvním ženám povoleno začít studovat na filozofické fakultě.⁹⁵

Žena 20. století

Na počátku 20. století se činnost ženského hnutí zaměřila na získání volebního práva pro ženy. Významného úspěchu v tomto směru bylo dosaženo v r. 1912, kdy byla do Sněmu království českého zvolena první žena poslankyně. Zlomovým okamžikem pro postavení žen v české společnosti byl vznik Československé republiky; Ústava ČSR z r. 1920 zaručovala rovnost obou pohlaví. V praxi však i přesto docházelo ke značné diskriminaci žen; ženy sice začaly pronikat do profesí dříve určených jen mužům, ale měly značně ztížené podmínky; měly např. jen velmi malou šanci dostat se do státních služeb. Úsilí ženského hnutí v této době směřovalo k tomu, aby byla v praxi dodržována zásada rovnosti mužů a žen.⁹⁶

Ve 30. letech 20. století došlo v Československu v důsledku hospodářské krize k nárůstu majetkových i vzdělanostních rozdílů mezi jednotlivými vrstvami obyvatelstva. V té době významně vzrostl počet studujících dívek; šlo většinou o dívky z vyšších vrstev, které mohly po ukončení studia pracovat na úřadech nebo v jiných povoláních. Dívky z chudých rodin si ihned po ukončení základní školy hledaly práci v továrně; kvůli vysoké nezaměstnanosti však často zůstávaly bez práce a byly závislé na podpoře rodičů.⁹⁷

Během druhé světové války zaměstnanost žen prudce vzrostla; muži odešli na frontu a ženy je musely nahradit i v těch povoláních, která byla jinak určena pouze pro muže.

Po válce se vývoj postavení ženy u nás ubíral zcela odlišným směrem než v kapitalistických zemích Západu. V r. 1948 byla ústavním zákonem uznána rovnoprávnost žen a mužů; ženy měly svým zapojením do pracovního procesu pomoci národnímu hospodářství postavit se na nohy, k čemuž jim byly státem přislíbeny

⁹⁵ Srov. HENDRYCHOVÁ, S. Z historie feminizmu v českých zemích. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*, s. 43–45

⁹⁶ Tamtéž, s. 46–47

⁹⁷ KLOUČKOVÁ, E. Od třicátých let k dnešku. In NEUMANN, S.K., *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*, s. 1034–1035

maximálně výhodné podmínky. Rovnoprávnost to však byla jen formální. Ženy mohly pracovat takřka v jakémkoli oboru, který byl do té doby určen jen mužům – jako svářečky, jeřábnice atd.; práce žen však byla finančně méně ohodnocená. Rovnoprávného postavení tedy v praxi dosaženo nebylo, navíc pro ženy se práce nestala jen právem, ale i nutností (za socialismu bylo povinné být zaměstnaný, a navíc to byla ekonomická nutnost; muž ze svého platu rodinu většinou neuživil). Ženy se podílely na ekonomickém zajištění rodiny a navíc jim zůstaly tradiční role hospodyň.⁹⁸

⁹⁸srov. KLOUČKOVÁ, E. Od třicátých let k dnešku. In NEUMANN, S.K., *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*, s. 1040–1047

Příloha č. 2

Tabulka č. 3 Zastoupení žen a mužů v oborech národního hospodářství ve 3. čtvrtletí 2010 (v %)

Zaměstnání v NH	Celkem	Muži	Ženy
Zemědělství, lesnictví, rybářství	3,1	2,3	0,8
Těžba a dobývání	1,0	0,8	0,2
Zpracovatelský průmysl	25,2	16,8	8,4
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	1,2	1,0	0,2
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	1,0	0,7	0,3
Stavebnictví	9,5	8,8	0,7
Velkoobchod a maloobchod, opravy mot. vozidel	12,1	5,4	6,7
Doprava a skladování	6,6	4,9	1,7
Ubytování, stravování, pohostinství	4,0	1,7	2,3
Informační a komunikační činnosti	2,9	2,1	1,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	2,4	1,0	1,4
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,8	0,4	0,4
Profesní, vědecké a technické činnosti	4,2	2,2	2,1
Administrativní a podpůrné činnosti	2,4	1,3	1,0
Veřejná správa a obrana, soc. zabezpečení	6,8	3,5	3,2
Vzdělávání	5,9	1,5	4,4
Zdravotní a sociální péče	6,9	1,4	5,5
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,7	0,9	0,8
Ostatní činnosti	1,9	0,7	1,2

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 4 Podíly zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM a pohlaví (v %)

Zaměstnání (kód KZAM)	Celkem	Muži	Ženy
Celkem	100	56,55	43,45
Příslušníci armády	0,75	0,67	0,09
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	7,22	4,90	2,32
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	13,91	6,53	7,38
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	22,65	10,68	11,97
Nižší administrativní pracovníci	7,28	2,04	5,24
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	7,97	2,79	5,18
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,98	0,50	0,48
Řemeslníci, kvalifikovaní řemeslníci a zpracovatelé	16,34	13,46	2,88
Obsluha strojů a zařízení	16,43	12,19	4,24
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,46	2,78	3,68

Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 3

Otcové na rodičovské dovolené ve vybraných zemích EU

Jako dobrý příklad motivace otců k tomu, aby zůstávali s dětmi na rodičovské dovolené, je možno uvést systém rodičovské dovolené ve Švédsku. V této zemi je placená rodičovská dovolená mnohem kratší než u nás. To ovšem souvisí s tím, že instituce péče o nejmenší děti jsou tam mnohem dostupnější a jsou v daleko větší míře podporovány státem. Systém rodičovské dovolené ve Švédsku je také mnohem pružnější. Po dobu třinácti měsíců dostávají rodiče 80 % platu a následující tři měsíce dostávají paušální částku. Období třinácti měsíců je rovnoměrně rozděleno mezi oba rodiče, jeden z nich může část té doby přenechat druhému. Pro každého z rodičů je ale vyhrazeno šedesát dnů, které nemohou být převedeny na druhého. Rodiče se na rodičovské dovolené mohou střídát tak, jak jim to vyhovuje; například se mohou vystřídat po roce, po měsíci, ale také třeba po jednotlivých dnech. Tento systém je pro švédské otce významnou motivací k tomu, aby zůstali doma s dětmi. Jednak přijdou o minimální část příjmu, protože dostávají 80 % svého platu, a další motivací je skutečnost, že dva měsíce jsou určeny přímo jim. Pokud otec po tuto dobu nezůstane s dítětem doma, rodina přijde o část peněz. Díky zavedení tohoto systému podíl švédských mužů čerpajících rodičovskou dovolenou v současnosti převyšuje 20 %.⁹⁹

Model rodičovské dovolené, který v současné době funguje v Německu, může také motivuje k účasti na péči o dítě. Placená rodičovská zde trvá až čtrnáct měsíců. Pokud ale rodičovskou dovolenou nečerpají oba rodiče, přichází rodina o dva měsíce placené rodičovské.¹⁰⁰

V Itálii mají rodiče nárok na deset měsíců placené rodičovské dovolené. Každý z partnerů může čerpat nepřetržitě po dobu nejvíce šesti měsíců. Rodičovská dovolená může být prodloužena o měsíc v případě, že otec čerpá po dobu minimálně tří měsíců.¹⁰¹

Nejlepších výsledků ohledně účasti otců na péči o malé děti ale dosahují na Islandu. Rodičovská dovolená je zde rozdělena na třetiny, přičemž každý z rodičů čerpá svou

⁹⁹ SAXONBERG, S. Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku. In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 130–134

¹⁰⁰ ŠPIDLA, V. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině. In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 24–25

¹⁰¹ Tamtéž, s. 25

třetinu a na té poslední třetině mají možnost se dohodnout. Po zavedení tohoto nového systému vzrostl počet mužů čerpajících rodičovskou dovolenou z 5 % na 90 %.¹⁰²

¹⁰² ŠPIDLA, V. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině. In KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R.; HAŠKOVÁ, H. a kol. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 25

Abstrakt

VALTROVÁ, O. *Návrat žen po mateřské a rodičovské dovolené na trh práce*. České Budějovice, 2011. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Jana Šimečková.

Bakalářská práce se zabývá problémem návratu žen po mateřské a rodičovské dovolené na trh práce. Teoretická část je věnována popisu situace českých žen na trhu práce a nástrojů ke skloubení rodinného a profesního života žen v České republice. Je rozebrána zaměstnanost žen v ČR, znevýhodnění žen na trhu práce způsobené genderovými stereotypy, a jsou popsány nástroje ke zvýšení šancí žen na trhu práce, jako je aktivní politika zaměstnanosti či projekty Evropského sociálního fondu. Je zde popsáno nastavení rodičovského příspěvku, situace ohledně institucí poskytujících péči o děti předškolního věku a možnosti flexibilního zaměstnání v ČR. Práce se také zabývá převážně tradičním rozdělením rolí v české rodině, které také ovlivňuje situaci českých žen na trhu práce. Praktická část je zaměřena na otázku, jestli a jakým způsobem pociťují ženy po rodičovské dovolené znevýhodnění na trhu práce; zda se setkávají s diskriminací a jak jsou spokojeny s podmínkami harmonizace rodinného a profesního života v ČR.

klíčová slova: mateřská dovolená, rodičovská dovolená, trh práce, gender, diskriminace, harmonizace osobního a rodinného života

Abstract

VALTROVÁ, O. *Return of Women to the Labour Market after Maternity and Parental Leave*. České Budějovice, 2011. Bachelor's Thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Thesis supervisor - Mgr. Jana Šimečková.

The Bachelor's thesis deals with the problems of women returning to the labour market after a maternity and parental leave. The theoretical part of the thesis describes the situation of Czech women on the labour market and the instruments to fit together family and professional life of women in the Czech Republic. It analyzes the level of employment of women in the Czech Republic, how women are put at a disadvantage on the labour market as a result of gender stereotypes and describes the instruments to strengthen the chances of women on the labour market such as active employment policy or European Social Fund projects. This part also describes the regulation of parent's allowances, situation regarding institution providing care for preschool-age children and flexible employment opportunities in the Czech Republic. The thesis also deals with the predominantly traditional division of roles in a Czech family which also affects the situation of Czech women on the labour market. The practical part focuses on the issue of whether and how the women after parental leave perceive disadvantage on the labour market; whether they experience discrimination and how they are satisfied with the conditions of harmonization of family and professional life in the Czech Republic.

Key words: maternity leave, parental leave, labour market, gender, discrimination, harmonization of professional and family life