

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Diplomová práce**

**Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce**

**Bc. Tereza Škrnová**

© 2015 ČZU v Praze

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 20. 3. 2015

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Haně Urbancové, Ph. D. za odborné vedení a cenné rady při zpracování této práce a Ing. Andree Jindrové, Ph. D. za pomoc se statistickým zpracováním dat.

# Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce

---

## The women's return from prenatal leave to the labour market

### Souhrn

Diplomová práce se zabývá návratem žen po rodičovské dovolené zpět na trh práce. Cílem této práce je na základě analýzy identifikovat a zhodnotit, zda se ženy na Písecku setkávají při návratu z rodičovské dovolené s diskriminací na trhu práce, a navrhnout případná nápravná opatření. Ženy po rodičovské dovolené a obecně ženy s malými dětmi jsou na trhu práce zranitelnou skupinou a problémy týkající se jejich návratu po rodičovské dovolené na trh práce jsou aktuálně diskutovaným tématem nejen v České republice, ale i v mnohých dalších státech. Tato diplomová práce shrnuje za použití dostupné literatury a sekundárních zdrojů základní pojmy a instituce týkající se dané problematiky. Také rozebírá státní systém podpory žen a pomoc při jejich návratu na trh práce. Prostřednictvím kvantitativního výzkumu je dále zhodnocena situace matek na Písecku, kdy je díky statistickému zpracování mimo jiné zjištěn zásadní vliv vzdělání na průběh návratu na trh práce a velká nabídka zaměstnání ve směnném provozu, což se ukázalo jako jeden z hlavních problémů při sladování rodinného a pracovního života matek v okrese Písek.

### Summary

The diploma thesis deals with returning of mothers back to the labour market after parental leave. The goal of this work is based on an analysis to identify and assess, if women in Písek are discriminated when returning from parental leave to the labour market, and to suggest possible remedies. Women after maternity leave and women with young children are in the labor market vulnerable groups and problems relating to their return after parental leave the labour market is currently a hot topic in the Czech Republic but also in

many other countries. This thesis summarizes with available literature and secondary sources, basic concepts and institutions related to the issue. It also discusses the state support for women with small children and women after parental leave. Through quantitative research was assessed the situation of mothers in Pisek. Due to statistical processing, inter alia, was found a significant effect of education for the return to the labor market. It was also found a large job offer in shifts, which proved to be one of the main problems in reconciling work and family life of mothers in Pisek.

**Klíčová slova:** Trh práce, rodičovská dovolená, diskriminace, gender, zákoník práce, předškolní zařízení, vzdělávání

**Keywords:** labour market, parental leave, discrimination, gender, labour code, preschool facilities, education

## OBSAH

1 ÚVOD.....	10
2 CÍL PRÁCE A METODIKA .....	12
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika práce .....	12
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....	15
3. 1 Trh práce .....	15
3. 1. 1 Nezaměstnanost .....	17
3. 1. 2 Dopady nezaměstnanosti .....	20
3. 1. 3 Flexibilita trhu práce a pracovních úvazků.....	21
3. 2 Postavení žen na trhu práce.....	25
3. 3 Mateřská a rodičovská dovolená v České republice .....	30
3. 3. 1 Předškolní zařízení a délka rodičovské dovolené .....	32
3. 3. 2 Zákonné výhody a úlevy pro matky s malými dětmi.....	36
3. 3. 3 Smlákování pracovního a rodinného života v České republice .....	37
3. 4 Shrnutí teoretických východisek.....	41
4 PRAKTICKÁ ČÁST .....	43
4. 1 Současná situace na trhu práce v ČR .....	43
4. 2 Okres Písek .....	49
4. 2. 1 Aktuální situace na trhu práce v Písku.....	49
4. 2. 2 Jaké podmínky mají matky po RD v Písku.....	50
4. 3 Kvantitativní výzkum .....	52
4. 3. 1 Představení výzkumného vzorku žen .....	53
4. 3. 2 Testování hypotéz .....	63
5 VÝSLEDKY, DISKUZE.....	68
5. 1 Shrnutí zjištěných výsledků .....	68
5. 2 Návrhy práce .....	73
6 ZÁVĚR .....	75
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	77
7. 1 Bibliografie .....	77
7. 2 Český statistický úřad .....	78
7. 3 Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	78
7. 4 Odborné zahraniční články .....	79
7. 5 Ostatní zdroje .....	80
8 PŘÍLOHY .....	I
8. 1 Příloha č. 1 – Dotazník k diplomové práci .....	II
8. 2 Příloha č. 2 – Výstupy ze statistického programu SPSS.....	VI

## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

### Seznam grafů:

- Graf č. 1 - Podíl nezaměstnaných osob v České republice v letech 2004 - 2012
- Graf č. 2 - Zastoupení mužů a žen v evidenci ÚP podle délky nezaměstnanosti k 30. 06. 2014
- Graf č. 3 - Zastoupení mužů a žen evidovaných na Úřadu práce v jednotlivých věkových kategoriích
- Graf č. 4 - Pracovní smlouvy uzavřené v České republice na dobu určitou, vyjádřené v %
- Graf č. 5 - Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví v letech 2010-2013
- Graf č. 6 - Vliv věku na mzdy: muži, ženy (2013)
- Graf č. 7 - Míra nezaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte (1996–2013)
- Graf č. 8 - Vzdělanostní struktura respondentek
- Graf č. 9 - Věková struktura respondentek
- Graf č. 10 - Počet dětí
- Graf č. 11 - Délka praxe
- Graf č. 12 - Délka čerpané rodičovské dovolené
- Graf č. 13 - Důvody kratší rodičovské dovolené než tři roky
- Graf č. 14 - Vzdělávání během rodičovské dovolené
- Graf č. 15 - Návrat na trh práce po rodičovské dovolené
- Graf č. 16 - Preference pracovního úvazku
- Graf č. 17 - Diskriminace při návratu na trh práce
- Graf č. 18 - Pocit znevýhodnění na trhu práce
- Graf č. 19 - Kapacita v předškolních zařízeních
- Graf č. 20 - Upravení pracovní doby z důvodu mateřství
- Graf č. 21 - Spokojenost s tím, jak se ženě daří skloubit zaměstnání a péče o dítě

### Seznam tabulek:

- Tabulka č. 1 - Diskriminace na trhu práce z důvodu mateřství vs. další proměnné
- Tabulka č. 2 - Délka rodičovské dovolené vs. vzdělání
- Tabulka č. 3 - Umožnění návratu do původního zaměstnání

# 1 ÚVOD

Současná situace na trhu práce klade vysoké požadavky na adaptabilitu pracovní síly, čímž je vytvářen tlak nejen v oblasti zaměstnání, ale i rodiny. Od žen se v dnešní době očekává kromě péče o děti a domácnost také účast na ekonomickém zajištění rodiny, tedy po rodičovské dovolené opětovné zapojení do pracovního procesu. Návrat do práce není pro ženy samozřejmě pouze povinností z důvodu vylepšení rodinného rozpočtu, ale vzhledem k dnešní ženské emancipaci jde především o možnost seberealizace a sebeuplatnění v jiném prostředí nežli doma v kuchyni, doma při úklidu a doma při starání se o děti. Toto vytržení z domácího stereotypu je velmi důležité nejen pro dobrý pocit ženy ze sebe samé a zvýšení jejího sebevědomí, ale v důsledku toho bezpochyby také pro rodinnou pohodu, a to nejen po ekonomické stránce. Sladit chod domácnosti, péči o děti a zaměstnání však není vůbec jednoduché. Mnohé ženy si stěžují na nemožnost nalézt práci, právě protože mají malé děti, anebo protože byly z důvodu mateřství na dlouhou dobu postaveny mimo pracovní proces a nyní jsou pro potenciální zaměstnavatele z tohoto důvodu méně zajímavé (Bartáková, 2009). Tato diplomová práce se zabývá právě nejobtížnějším obdobím ve sladování rodinného a pracovního života, a sice problematikou návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce. Jsou zde rozebrány problémy, se kterými se ženy v této situaci setkávají, příčiny, které jejich nelehké postavení na trhu práce způsobují, a nástroje, které jsou jim pro ulehčení jejich situace v České republice k dispozici. Je zde také rozebrána současná délka rodičovské dovolené v České republice, a to nejen po legislativní stránce, ale také z pohledu odborníků ze strany ekonomů, psychologů, sociologů a lékařů.

Při zamýšlení se nad problematikou obtížného návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce nehraje roli pouze otázka genderové vyrovnanosti, ale je třeba si rovněž uvědomit aktuální problematiku demografického vývoje a jeho prognóz v české společnosti. Nebudou-li totiž matky s malými dětmi na trhu práce dostatečně chráněny a podporovány a budou-li se kvůli svému mateřství cítit na trhu práce znevýhodněné, zajisté tento fakt růst porodnosti v naší společnosti nepodpoří. Vláda České republiky si toto naštěstí uvědomuje a podniká v této souvislosti různá podpůrná opatření, což je v práci také patřičně rozebráno. Téma, kterého se tato diplomová práce týká, je aktuálně diskutované nejen v České republice, ale i v dalších státech, což dokazuje velké množství aktuálních



zahraničních článků a publikovaných výzkumů. V každém státě je umožněna jiná délka čerpání rodičovské dovolené a také jiná výše finanční podpory ze strany státu v tomto období. S problémem sladění rodinného a pracovního života se však přesto setkávají a tuto problematiku aktuálně řeší ve většině evropských státech (Pandolfini, 2014).

Teoretická část této práce je členěna do třech kapitol. V první z nich je na úvod do zkoumané problematiky popsán trh práce v obecné rovině a nastíněny principy jeho fungování. K uvědomění si vážnosti problémů při uplatnění na trhu práce je nezbytné věnovat prostor také nezaměstnanosti obecně, vysvětlení tohoto pojmu a upozornění na možné důsledky nezaměstnanosti. Také je zde rozebráno, do jaké míry je trh práce v České republice flexibilní. Druhá kapitola teoretické části je celá věnována postavení žen na trhu práce a v třetí kapitole jsou objasněny pro tuto práci zásadní pojmy jako mateřská a rodičovská dovolená a jejich právní úprava v České republice. Dále je zde uveden stručný přehled možností předškolní péče o děti a kompletní výčet zákonných výhod a úlev pro matky s malými dětmi. V závěru teoretické části je nastíněno, jaké jsou v České republice současné podmínky pro sladění pracovního a rodinného života.

Než bude představen samotný výzkum, je v úvodu praktické části této práce stručně nastíněna současná situace na trhu práce v České republice a konkrétně také v okrese Písek. K tomuto jsou použity nejen údaje z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, ale je zde vycházeno také z různých výzkumů na toto téma provedených v České republice a v neposlední řadě z informací poskytnutých kontaktním pracovištěm Úřadu práce v Písku.

## **2 CÍL PRÁCE A METODIKA**

V této kapitole je představen hlavní cíl diplomové práce, dílčí cíle práce a metodika, dle které je celá tato práce zpracována.

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem této diplomové práce je na základě analýzy identifikovat a zhodnotit, zda se ženy na Písecku setkávají při návratu z rodičovské dovolené s diskriminací na trhu práce, a navrhnout nápravná opatření.

Mezi dílčí cíle patří tyto:

- Charakterizovat a objasnit základní pojmy týkající se tématu práce, jako je trh práce, nezaměstnanost, mateřská a rodičovská dovolená.
- Zpracovat a zhodnotit dotazníkové šetření.
- Zjistit, zda si ženy v průběhu mateřské a rodičovské dovolené na Písecku zvyšují či alespoň udržují svou kvalifikaci a tím se tak snaží předcházet problémům s návratem na trh práce.
- Zjistit, zda mají ženy po rodičovské dovolené možnost využít některou z forem flexibilního pracovního poměru a zda mají o tento druh pracovního úvazku zájem.
- Zjistit, zda mají ženy na Písecku problém s umístěním svých dětí do předškolních zařízení.
- Identifikovat, zda se vzdělání respondentek odráží na délce čerpané rodičovské dovolené.

### **2.2 Metodika práce**

V teoretické části diplomové práce jsou zpracována teoretická východiska daného tématu, a to primárně na základě odborné literatury a analýzy sekundárních zdrojů dat - údajů z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Získané údaje

a informace jsou posléze použity a je z nich vycházeno v praktické části práce. Zde je nejprve stručně charakterizována oblast, ve které výzkum probíhal, tedy okres Písek. Dále je proveden kvantitativní výzkum, což je vzhledem k určeným cílům výzkumu adekvátní metoda sběru dat, jelikož umožňuje oslovit velké množství respondentů a použít tak statistických metod k popsání společenských jevů, které budou zkoumány. Jako výzkumná metoda byla použita dotazníková technika sběru dat, která respondentům zaručuje naprostou anonymitu (Disman, 2011). Výběr výzkumného vzorku byl pro tuto práci zcela záměrný, s jasně stanovenými a nezbytnými kritérii výběru respondentů, a to:

- respondenti jsou výhradně ženy
- bydlící v okrese Písek
- a mající minimálně jedno dítě.

Dále jsou tyto zkoumané ženy právě v období, kdy jim končí nebo právě skončila rodičovská dovolená, popřípadě rodičovská dovolená ještě neskončila, ale umisťují své děti již do předškolních zařízení a začaly pracovat dříve nebo práci dříve hledají a v neposlední řadě se jedná o ženy, kterým rodičovská dovolená skončila nejdéle před třemi lety.

Před zahájením výzkumu bylo provedeno pilotní šetření, na základě kterého došlo k úpravě dotazníku, a sice výmazu jedné a přeformulování třech otázek. Pilotního šetření se zúčastnilo 15 respondentek. Samotný výzkum poté probíhal v termínu 9. – 19. 1. 2015. Upravené dotazníky byly mezi písecké maminky rozdávány v tištěné podobě a jako další alternativa bylo možno tento dotazník vyplnit v aplikaci internetového portálu [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz). Na výběru varianty záleželo dle možností a preferencí jednotlivých respondentek. Dotazníky byly rozdávány matkám v mateřských školách, jeslích, mateřských centrech, u dětských lékařů a na Úřadu práce. Žena mohla papírový dotazník buď přímo vyplnit, nebo uvést e-mail, kam jí potom byl odeslán na tento dotazník hypertextový odkaz. Dále byl na každém dotazníku uvedený QR kód, po jehož naskenování příslušnou mobilní aplikací, byl respondentce odkaz na dotazník přímo zobrazen, nebo byla přesměrována přímo na internetovou stránku s dotazníkem. Ženy si poté dotazník šířily mezi sebou i prostřednictvím sociálních sítí a byla tak využita i tzv. Technika sněhové koule.

Dotazník se skládal z osmnácti otázek. Většina z nich byly otázky uzavřené, šest otázek bylo polouzavřených a jedna otevřená, přičemž ta nebyla povinná. První čtyři otázky v dotazníku byly identifikační a zbylé pak týkající se přímo tématu práce. Výzkumu se zúčastnilo 134 respondentek. Prostřednictvím tohoto výzkumu byl prozkoumán přístup, postoje, problémy a názory těchto žen a získaná data byla následně statisticky zpracována a vyhodnocena. Pro testování statistických hypotéz a následné analýzy byla zvolena hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ . Praktická aplikace nástrojů statistické analýzy byla provedena za použití MS Excel a statistického software SPSS, verze 22.

### **3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA**

Třetí část diplomové práce popisuje teoretická východiska potřebná k analýze situace žen na trhu práce a uvědomění si složitosti jejich situace při návratu na trh práce po rodičovské dovolené. V této části práce je také popsána finanční a právní podpora státu, kterou mohou ženy na mateřské a rodičovské dovolené využívat a která je při návratu na trh práce chrání a pomáhá jim. Celá tato část práce je koncipována postupně, tedy od obecných teoretických východisek ke konkrétním.

#### **3. 1 Trh práce**

Tržní hospodářství se skládá z různých, mohlo by se zdát, že samostatných, ale přitom vzájemně úzce propojených a na sobě závislých trhů. Jako dominující se z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, jeví trh zboží a služeb, na němž můžou spotřebitelé nakupovat statky k uspokojování svých potřeb. Tvorba této tržní produkce však předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál, což nám přesně ukazuje zmíněnou propojenost. Trh práce je tedy jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Základním principem chování na trhu je svobodné rozhodnutí nabízejícího, že své zboží na trhu nabídne a také svobodné rozhodnutí kupujícího, zda toto zboží koupí, či nikoliv. Na trhu práce to však úplně takto „jednoduše“ nefunguje. Vývoj na trhu práce je sice pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, má však řadu specifických rysů, jež jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Předmětem transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za směnitelnou jednotku, kterou je mzda. (Buchtová, 2013). Práce není jen běžným zbožím. Nejedná se jen o činnost ekonomickou (produktivní), ale také (a dá se říci, že především) činnost sociální. Z tohoto důvodu je také „obchodovatelnost“ s faktorem práce podstatně více než u jiného zboží ovlivňována obecně platnými regulativy, a to jak formálními, tak těmi, které se postupně spontánně vytvářely v průběhu společenského vývoje. Trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, kulturního i sociálního systému společnosti. Trh práce se skládá ze čtyř základních komponent: nabídky práce, poptávky po práci, rovnováhy na trhu práce a konstituování reálné a nominální mzdové sazby.

Základní jednotkou, která reprezentuje stranu nabídky, je domácnost, tedy její členové. Především v domácnostech se realizuje spotřeba a zde právě probíhá základní volba, zda vstoupit, nebo nevstoupit na trh práce a pokud vstoupit, tak za jakých podmínek. Jinými slovy rozhodnutí, zda bude preferována spotřeba, neboli objem peněžních příjmů, a tedy nabízeno větší množství práce (pracovního času), nebo zda bude upřednostněn volný čas a péče o rodinu. Jak je uvedeno již výše, efektem vynakládání práce je mzda, neboli peněžní ocenění vynaložené práce, resp. jejího mezního produktu. Východiskem porovnávání, na základě kterého se rozhoduje o tom, zda práce ze strany domácností bude nabídnuta, není suma peněžních prostředků (nominální mzda), nýbrž tzv. mzda reálná. Reálná mzda vyjadřuje koupěschopnost mzdy nominální.

V ekonomické teorii se v této souvislosti hovoří o vzájemném působení dvou sil – substitučním a důchodovým efektu. **Substituční efekt** je stav, kdy vyšší mzdy zvyšují zájem pracovat a vyzývají tak k většímu využití disponibilního času a omezují objem času volného, neboť ten je v tu chvíli příliš „drahý“ na to, aby mohl být věnován zábavě či rodině místo dobře placené práci. **Důchodový efekt** je v tomto směru kladný. Projevuje se, když domácnost má stabilizovanou úroveň svých potřeb a není pro ně tedy nezbytné nabízet větší množství práce, jelikož požadované životní úrovni dosahuje se současným objemem nabízené práce, pokud je tendence důchodu (reálné mzdy) rostoucí. Dle Kuchaře (2007) je známo, že zatímco substituční efekt jsme schopni předpovědět, důchodový efekt závisí plně na preferencích spotřebitele. Podle Buchtové (2002) se však důchodový efekt může jasně projevat od určité výše důchodu a je statisticky zjistitelný. Součet substitučního efektu a důchodového efektu se označuje jako tzv. celkový efekt změny mzdové sazby. Obecně platí, že substituční efekt nad efektem důchodovým převažuje a při růstu mezd roste nabízené množství práce. Samotné rozhodování o tom, který z těchto dvou efektů bude převažovat, je ovlivněno řadou sociálních a ekonomických faktorů. V podmínkách naší společnosti jsou to především fáze životního cyklu, jež hrají v tomto rozhodování rozhodující roli, jelikož nejvýrazněji determinují strukturu potřeb i možnost jejich uspokojování. Stranu poptávky reprezentují na trhu práce podniky – zaměstnavatelé, jejichž hlavním cílem a snahou je maximalizace zisku. Rozsah poptávky po výrobním faktoru práce je ovlivněn především dvěma faktory, a to **přijetím nových pracovních sil** (a tím zvýšením produkce podniku) a současně s tím také **zvýšením mzdových nákladů**

(Kuchař, 2007). Poptávka po práci je určena, stejně jako u každého jiného výrobního faktoru, mezním produktem práce. Podnikatel je ochoten najímat práci, pokud příjem z mezního užítku bude větší než náklady na její získání. Optimální rozsah zaměstnanosti je ten, kdy se zvýšení produkce rovná reálné mzdě (Buchtová, 2013). Cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnovážný stav na trhu práce. K tomu dochází, když se souhrnná nabídka práce rovná souhrnné poptávce po ní. Tedy stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí, a podniky najímají takové množství pracovních sil, které při dané reálné mzdě najmout také chtějí (Kuchař, 2007).

### 3. 1. 1 Nezaměstnanost

Jak vyplývá z předešlé kapitoly, situaci na trhu práce lze ilustrovat aparátem nabídkové a poptávkové křivky jako na jakémkoli jiném trhu. I zde platí, že vyrovnání poptávky a nabídky vyjadřuje stav rovnovážný. Rovnováha na trhu práce je ale provázena existencí nezaměstnanosti, která je od tohoto trhu naprosto neoddelitelná. Nezaměstnanost je historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a také nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství (Buchtová, 2013). Je komplexním a zdaleka nejen ekonomickým problémem. V mimoekonomické sféře je nezaměstnanost také velkým psychosociálním problémem, neboť v naší kultuře sehrává zaměstnání klíčovou roli v životě lidí. Vždyť již když se člověk představuje, patří jeho zaměstnání mezi pět prvních věcí, které o sobě sdělí a tím jasně prozradí svůj sociální status – sociální postavení. Jak řekl Sigmund Freud: „Práce je pouto, které nás váže k realitě“.

Aby bylo možné nezaměstnanost kvantifikovat, je třeba vymezit určité kategorie obyvatelstva. Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky až po odchod do důchodu. Zaměstnaní jsou ti lidé, kteří pracují na plný nebo i částečný úvazek. Nezaměstnaní jsou pak ti, kteří zaměstnání nemají, ale aktivně si ho hledají. Aktivně hledat zaměstnání v našich českých právních podmínkách znamená být jako nezaměstnaný evidován na úřadě práce, pravidelně se tam hlásit a být schopen nastoupit v co nejkratším možném termínu na případné uvolněné pracovní místo. Zaměstnaní a nezaměstnaní společně tvoří tzv. **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**. Ostatní lidé, kteří zaměstnání

nemají, ale ani si jej z různých důvodů nehledají, spadají do kategorie obyvatel **ekonomicky neaktivních**. Sem se řadí zejména studenti a lidé v domácnosti, kteří pečují o malé děti nebo handicapované členy rodiny. Ekonomicky neaktivní jsou dále zdravotně postižení lidé, jimž jejich zdravotní stav nedovoluje pracovat, dále lidé, kteří po dlouhodobé snaze najít si zaměstnání již ztratili naději a z trhu práce „rezignovali“ a v neposlední řadě ti, kteří se zkrátka rozhodli pro alternativní způsob života bez práce (Jurečka, 2010).

Nezaměstnanost lze tedy dělit na nezaměstnanost **dobrovolnou** a nezaměstnanost **nedobrovolnou**. Při dobrovolné nezaměstnanosti upřednostňují nezaměstnaní volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mají například pracovní příležitosti a nabídky, ale hledají si jiné, lépe placené pracovní místo, neboli jsou ochotni pracovat, ale pouze při vyšší mzdě. Pokud by byl trh práce dokonale konkurenční, dospělo by utváření rovnováhy k řešení, že nezaměstnanost by vlastně byla pouze dobrovolná. Existence nepružných mezd vyvolává ale také nezaměstnanost nedobrovolnou. Je tak porušen tzv. čistící efekt na trhu práce a stav, do kterého trh vyústí, neodpovídá obsahu rovnovážné situace. Existují tak subjekty, které při ceně na trhu jsou ochotny uskutečnit transakci (koupí nebo prodej), ale nemohou. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou tedy ti lidé, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně dostatek pracovních míst. Nabídka je zkrátka větší než poptávka. Pokud je poté přebytek kvalifikovaných pracovníků, stanoví firmy přísnější výběrová kritéria a vyberou si pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi.

Pro účel vysvětlení příčin vzniku nezaměstnanosti jsou dle Buchtové (2002) rozlišovány její následující typy:

- 1) **Frikční nezaměstnanost** – vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy a pracovními příležitostmi. Patří sem lidé, kteří byli propuštěni z důvodu zániknutí firmy, vzniku nové firmy, kvůli technologickým a organizačním změnám, ale také ti, kteří své pracovní místo dobrovolně opustili a hledají si jinou, zpravidla lépe placenou, práci. Dále také lidé, kteří pracovní místo opustili kvůli stěhování, a řadí se sem i ti, kteří hledají své první zaměstnání. Dá se tedy shrnout, že frikční



nezaměstnanost vzniká působením životního cyklu obyvatelstva, má většinou krátkodobý charakter a nemá výrazné negativní důsledky na trh práce.

- 2) **Strukturální nezaměstnanost** – o té se hovoří v případě nesouladu kvalifikační struktury nabízené a poptávané práce na trhu. Může být například přebytek kuchařů nebo horníků a nedostatek zdravotních sester či jiných kvalifikovaných pracovníků. Příčinou může být například útlum poptávky v některém odvětví či technický pokrok, který nahradí pracovníky. V rámci jednotlivých regionů bývá strukturální nezaměstnanost odlišná a bývá tak dlouhodobým problémem, neboť bývá velmi obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikací uchazečů o zaměstnání. Z tohoto důvodu je tento druh nezaměstnanosti považován za nejzávažnější, a to jak v ekonomické, tak v sociální sféře.
- 3) **Cyklická nezaměstnanost** – za její příčinu je považován cyklický pohyb ekonomiky. V ekonomické krizi se většinou cyklická nezaměstnanost zvyšuje, zatímco ve fázi ekonomického růstu klesá. Vznik cyklické nezaměstnanosti je totiž spjat s poklesem agregátní poptávky v ekonomice. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti je proměnlivá. Někdy se také tato nezaměstnanost vykazuje jako odchylka skutečné nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost postihuje plošně celou ekonomiku přes všechny národní hospodářství, což umocňuje její negativní důsledky (Buchtová, 2013).

Jurečka (2010) zmiňuje k tomuto rozdělení ještě **nezaměstnanost sezonní**. Tato se projevuje víceméně pravidelnými výkyvy během roku a vyskytuje se v těch odvětvích ekonomiky, která jsou silně ovlivňována ročním obdobím, tedy počasím a klimatickými podmínkami. Jedná se například o zemědělství, stavebnictví či turismus.

Míru nezaměstnaných, která mapuje situaci na trhu práce, lze vypočítat jako podíl počtu nezaměstnaných obyvatel k ekonomicky aktivním obyvatelům a vyjadřuje se v procentech. Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony. Pro podrobnější zkoumání situace na trhu práce se určuje míra nezaměstnanosti i u jednotlivých dílčích skupin pracovníků, např. u žen, mužů, dle věkových skupin a dle úrovně dosaženého vzdělání. V České republice existují dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti, a sice **obecná míra nezaměstnanosti** a **podíl**

**nezaměstnaných osob.** Dříve to vedle obecné míry neaměstnanosti byla **registrovaná míra nezaměstnanosti**, tu však na základě dohody Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu nahradil počínaje lednem roku 2013 právě ukazatel s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku, což je zásadní rozdíl oproti původní registrované míře nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Podíl nezaměstnaných osob vychází z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí a obecná míra nezaměstnanosti z dat Českého statistického úřadu. Nezanedbatelným důvodem pro nahrazení registrované míry nezaměstnanosti právě Podílem nezaměstnaných osob, je také časté chybné srovnávání nebo záměna těchto dvou výše uvedených ukazatelů, tedy míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace (MPSV, 2014).

Z hlediska ekonomické teorie je za jeden z nejdůležitějších ukazatelů považována ještě tzv. **přirozená míra nezaměstnanosti**, jejímž autorem je Milton Friedman, nositel Nobelovy ceny za ekonomii. Tato veličina představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v zemi průměrně v rovnováze, neboli tlak na mzdy a tlak na ceny je také v rovnovážném stavu. Název přirozená neznamena, že se jedná o nevyhnutelnou nebo snad vhodnou míru nezaměstnanosti. Význam tohoto pojmu je v tom, že skutečná nezaměstnanost se od této míry dlouhodobě neodchyluje. Zjednodušeně jde říci, že v každém období určité procento zaměstnaných lidí ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných práci zase nalézá. Jedná se tedy o čistou změnu v počtu zaměstnaných a změnu v počtu nezaměstnaných (Jurečka, 2010).

### **3. 1. 2 Dopady nezaměstnanosti**

Práce zaujímá v životě lidí nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou lidské důstojné existence a přináší člověku nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a užitečnosti ve společnosti. Řadí člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků a vykonávání služeb, ale vytváří člověku sociální pole plné kontaktů

s druhými lidmi, možnost komunikovat a navazovat přátelství. Není tedy divu, že nezaměstnanost a zejména pak nezaměstnanost dlouhodobá, má na člověka velmi neblahé nejen ekonomické, ale především také hluboké sociální a psychické dopady (Buchtová, 2013).

Je třeba zde podotknout, že zvládání situace ztráty práce a dlouhodobé nezaměstnanosti je samozřejmě velmi individuální a je podmíněné řadou faktorů, zejména pak mírou finančního zajištění, osobnostními vlastnostmi a odolností konkrétního jedince vůči psychické zátěži. Jsou samozřejmě i takoví lidé, kteří si z toho nic nedělají, přijmou tuto životní situaci tak jak je, přizpůsobí se a zkrátka žijí dál. Velká spousta lidí se však s touto situací vyrovnává opravdu těžce. Po ztrátě zaměstnání začne člověk obvykle zprvu intenzivně hledat práci novou. Pokud se však delší dobu nedaří ji nalézt, dospěje většina těchto lidí do fáze pasivity a rezignace, neboli nechuti až apatii k práci, provázené ztrátou motivace ke společenské aktivitě. To vše provází strach, tíseň, nejistota a postupná ztráta sebedůvěry. Nezaměstnaní se potýkají s velkými obavami z budoucího zvládání životních situací a nevyhnutelným poklesem životní úrovně. Všechny tyto pocity obvykle vedou k problémům v rodinném soužití, vzrůstání napětí mezi členy rodiny a v důsledku tohoto psychického vypětí nezřídka kdy ke zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných. Z důvodu celkové dlouhodobé psychické nepohody v těchto situacích a touhy se z ní vymanit, hrozí u psychicky slabších jedinců také riziko tíhnutí k sociálně patologickým jevům, jako je požívání nikotinu, alkoholu nebo drog. Při opravdu dlouhodobé nezaměstnanosti jsou známy i případy propadnutí těchto jedinců do vážných psychických problémů až depresí a bohužel jsou v této souvislosti známy i případy sebevražd (Buchtová, 2013).

### **3. 1. 3 Flexibilita trhu práce a pracovních úvazků**

Jako boj s nezaměstnaností lze do jisté míry vidět možnost práce na tzv. flexibilní pracovní úvazek. V souvislosti s tím však vyvstává na trhu práce vedle nezaměstnanosti další problém, kterým je ztráta jistoty zaměstnanců. Je tedy třeba nalézt mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce jistý kompromis, v souvislosti s čímž je používán pojem FLEXIKURITA. Jedná se politický přístup, který se snaží spojit právě flexibilitu trhů pro

zaměstnavatele a jistotu práce pro zaměstnance. Flexikurita je propagována jako základní kámen evropské strategie zaměstnanosti, která má vést k podpoře zranitelných pracovníků na trhu práce, mezi které právě patří i ženy po rodičovské dovolené a ženy s malými dětmi, jak je uvedeno v následující kapitole. Flexibilní pracovní úvazky tak mohou napomáhat právě sladování pracovního a rodinného života (Eurofound, 2012).

Flexibilní forma zaměstnávání je jakýkoliv jiný nestandardní pracovní režim než zákoníkem práce stanovená týdenní pracovní doba. Flexibilních pracovních úvazků je v České republice možno využít více druhů, ne všechny jsou však upraveny přímo v zákoníku práce, u většiny z nich záleží hlavně na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pro účely této práce postačí si vyjmenovat alespoň ty základní z nich, což jsou:

#### **Práce na částečný úvazek**

Práce na částečný úvazek je v České republice jednoznačně nejznámější a rovněž nejvyužívanější typ flexibilního pracovního úvazku. Jedná se o zkrácenou pracovní dobu, která je upravena v zákoníku práce, § 80. O jak dlouhou pracovní dobu se jedná, záleží na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Může se jednat například o úvazek poloviční, tedy 4 hodiny denně, ale také třeba 5 či 6 hodin. Úměrně délce sjednaného kratšího pracovního úvazku pak zaměstnanci náleží mzda nebo plat (Schmied, 2013).

#### **Pružné rozvržení pracovní doby**

Pružné rozvržení pracovní doby záleží na určení zaměstnavatele a upravuje ho zákoník práce v § 85. Při tomto rozvržení pracovní doby nemá zaměstnavatel jasně stanovený začátek a konec pracovní doby, avšak pouze jasně daný časový úsek, ve kterém se zaměstnanec musí na pracovišti nacházet a zbytek je ponechán zcela na zaměstnanci. Když tedy zaměstnavatel určí povinný časový úsek přítomnosti v práci na čtyři hodiny, např. od 9:00 do 13:00, záleží pouze na zaměstnanci, jak si zbytek času rozvrhne, zda preferuje začít brzy ráno, či pracovat do pozdního odpoledne.

### **Sdílení pracovního místa**

Sdílené pracovní místo je takové, o které se dělí více zaměstnanců, zpravidla dva. Zaměstnanci si pracovní dobu společně rozvrhnou tak, aby byla pokryta celá pracovní doba plného úvazku. Může tak např. každý chodit na polovinu pracovní doby nebo na 2,5 dne v týdnu. Vzhledem k tomu, že tato forma pracovního úvazku nemá v České republice samostatnou právní úpravu, řídí se úpravou kratší pracovní doby v zákoníku práce.

V České republice jsou flexibilní formy pracovních úvazků bohužel stále využívány velmi málo. Zkušenosti ze západní Evropy přitom ukazují, že čím je pracovní trh flexibilnější, tím vyšší je produktivita a menší nezaměstnanost. Česká republika patří mezi státy s nejnižším podílem pracujících na částečný úvazek v Evropské unii a nízká diverzita trhu práce a nedostatek pracovních úvazků diskvalifikuje nejen rodiče, ale i mladé a lidi nad 50 let (Flexibilni.cz, 2014). Navíc se Česká republika řadí mezi země s největším počtem fakticky odpracovaných hodin týdně, což právě slučitelnost práce a rodiny komplikuje, neboť to způsobuje nedostatek času stráveného s rodinou a obtíže v jeho rozvržení. Proto právě zde by využívání zkrácených pracovních úvazků mohlo být tak prospěšné. Zatímco ve většině vyspělých státech se zkrácené úvazky již dlouhodobě prakticky využívají právě pro postupný přechod matek malých dětí z rodičovské dovolené do zaměstnání, v ČR je míra využívání práce na částečný úvazek, pružné pracovní doby a práce z domova stále velmi nízká, přestože zákoník práce toto umožňuje. Podle studie z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí je rozdíl v zaměstnanosti českých žen, které mají dítě do šesti let, a těmi ostatními více než 40 procent. Například v Nizozemsku, Británii nebo Belgii je vliv mateřství na zaměstnanost mizivý. Jedná se o země, kde právě podíl částečných úvazků přesahuje průměr EU, který činí přes 20 procent. V České republice představují zkrácené úvazky pouhých 6,3 procenta a to je hluboko pod evropským průměrem (MPSV, 2010).

Do neochoty českých zaměstnavatelů nabízet částečné úvazky zasáhl v roce 2014 rozsudek Nejvyššího soudu. Jednalo se o případ úřednice Libereckého magistrátu, která měla z důvodu péče o malé děti zkrácený úvazek, a když odmítla přechod na plný, dostala z pracovního poměru výpověď. Dle tohoto rozsudku pokud zaměstnanec s malými dětmi o zkrácený pracovní poměr požádá a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, je

zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět. Tento rozsudek může znamenat průlom v praxi, kdy se firmám a úřadům do částečných úvazků moc nechce.

Podle Českomoravské konfederace odborových svazů preferují čeští zaměstnavatelé mnohem více plné úvazky. Je to pro ně totiž výrazně levnější, pokud práci vykonává například jedna matka s dítětem namísto dvou. Poloviční úvazek totiž zdaleka neznamená poloviční náklady, ale náklady zhruba 70% (HN, 2014).

To, že čeští zaměstnavatelé možnost zkrácených pracovních úvazků pro matky převážně neumožňují, kritizuje i Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD). Ženy v důsledku nemožnosti práce na kratší pracovní dobu zůstávají na rodičovské dovolené s dětmi dlouho, ztrácejí kontakt s kariérou a jejich několikaletý pobyt doma se odráží i na výkonu ekonomiky (Ekonom, 2014).

Nutnost podpory vytváření zkrácených úvazků pro matky po rodičovské dovolené si uvědomuje i široká odborná veřejnost a za tímto účelem vznikl v České republice projekt FLEXIBILNI.CZ, což je platforma Flexibilního trhu práce, která vznikla v květnu 2010 pod záštitou společnosti LMC. Jejím hlavním úkolem je právě podpora alternativních forem práce a rozšíření nabídky krátkých úvazků v ČR. Flexibilni.cz je centrem pro všechny, které zajímají flexibilní formy práce, změna prostředí ve firmách a sladování pracovního a rodinného života. Jsou centrem distribuce zkušeností, inspirace, příkladů z praxe, názorů a v neposlední řadě i návodů, jak změny ve společnostech realizovat. V současné době působí na trhu již několik projektů, portálů a profesních uskupení, která se tomuto tématu věnují. Na webu Flexibilni.cz s nimi vytvářejí aliance, spolupracují a vzájemně se propagují. Společně tak propagují větší rozmanitost a flexibilitu pracovního trhu. Pod záštitou Flexibilni.cz se sdružuje také liga flexibilních zaměstnavatelů, kterým není situace na trhu práce lhostejná, a kteří již přijali prorodinná opatření nejen právě ve formě flexibilního zaměstnávání. Zatím se mezi ně řadí převážně velké zahraniční společnosti. (Flexibilni.cz, 2014).

### 3. 2 Postavení žen na trhu práce

Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají na trhu práce odlišné možnosti a některé se tak dají považovat za tzv. skupiny rizikové, mající s uplatněním na trhu práce obzvláště problémy a bývající častěji postiženy nezaměstnaností. Vzhledem k odlišným možnostem některých těchto skupin nemohou totiž tyto pružně reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší (Jurajda, 2006). Do této kategorie skupin jsou řazeni lidé s chybějícím vzděláním (tzv. nekvalifikovaná pracovní síla), lidé vyššího (předdůchodového) věku, absolventi škol, osoby s určitým zdravotním handicapem a v neposlední řadě ženy, na které se v souvislosti s touto problematikou právě tato práce zaměřuje (Kuchař, 2007). Toto nepříznivé postavení žen na trhu práce je dáno díky jejich biologickému předurčení přivádět na svět děti, o které se následně starají a vychovávají je a ztrácí tak na nějakou dobu s trhem práce kontakt. Jsou sice známy i případy, kdy péči o dítě a s ní spojené výhody i nevýhody přebere muž (otec). V některých zemích, například ve Švédsku, je dokonce standardem, že si rodičovskou dovolenou muž a žena tzv. rozpůlí a půl doby stráví doma s dítětem muž a půl žena. V České republice je tendence otců na rodičovské dovolené sice také mírně stoupající, avšak toto procento je stále mizivé, a proto to v práci rozváděno a zmiňováno nebude, jelikož práce je zaměřena pouze na ženy, kterých se u nás tato situace stále týká převážně.

Ženy jsou tedy díky péči o své narozené děti na určitou dobu postaveny zcela mimo trh práce. Návrat na něj po této dlouhodobé „pauze“ nebývá jednoduchý, a když už se žena na trh práce vrátí, bývá v souvislosti s péčí o malé děti nucena v práci častěji chybět, například z důvodu jejich nemocnosti (Bartáková, 2009). Časté pracovní absence matek malých dětí narušují plynulost pracovního procesu, což pochopitelně snižuje ochotu zaměstnavatelů tyto ženy zaměstnávat. Zaměstnavatelé proto často upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Ženy s malými dětmi tak bývají nezaměstnaností velmi často ohroženy (Buchtová, 2013). Na obtížném postavení žen na trhu práce se s výše uvedenými autorkami shoduje také Machovcová (2007).

Jako označení takového odlišování a v důsledku tohoto odlišování následně znevýhodňování se používá pojem **diskriminace**. Nejčastěji bývá pojem diskriminace použit v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti onoho konkrétního jedince. Spočívá v omezování a utiskování těchto společenských skupin či jejich členů tím, že jsou jim upírána občanská práva a jsou jim snižovány šance na uplatnění ve společnosti (ve sféře zaměstnání, politiky i jinde). Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, politického přesvědčení, věku, pohlaví apod. Princip rovnosti a zákaz diskriminace jsou základními kameny moderních právních řádů. V České republice zaručuje rovnost v přístupu k právům na ústavněprávní úrovni Listina základních lidských práv a svobod, a to obecně v článku 3, podle něhož jsou základní práva a svobody zaručeny bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (Bobek, 2007). V souvislosti s tématem této práce bude dále věnován prostor právě diskriminaci na základě pohlaví na trhu práce. Ta je právně zakotvena dnes již jen částečně v zákoně č. 435/2004, o zaměstnanosti (Neščáková, 2012) a v zákoníku práce (Schmied, 2013), podrobněji pak v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon), který je co se diskriminace týče nejkompexnější a požadavkům práva Evropské Unie vyhovující legislativní úpravou zákazu diskriminace na území ČR (Neščáková, 2012).

Za diskriminaci nepřímou je podle tohoto zákona považováno obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Diskriminace přímá je pak dle § 2 odst. 3 tohoto zákona takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, národnosti, věku, sexuální orientace, pohlaví a dalších aspektů již výše zmíněných. Pro účel této práce je podstatný § 2 odst. 4, kde je uvedeno, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství (Neščáková, 2012).



V této práci bude zkoumána problematika diskriminace žen po rodičovské dovolené při návratu na trh práce. Tato diskriminace tak v souvislosti s výše zmíněným antidiskriminačním zákonem může spočívat nejen v nepřijetí ženy na pracovní místo, ale také v jejím menším finančním odměňování, než by bylo odměňování jiného pracovníka na stejném pracovním místě, kterému by ale děti výkon práce nekomplikovaly. Ženy jsou tedy těmito právními předpisy proti diskriminaci chráněny a zaměstnavatelé si pochopitelně dají pozor, aby zákony neporušili, jelikož by z toho pro ně mohly plynout závažné důsledky. To samozřejmě ovšem neznamená, že díky těmto zákonům k diskriminaci žen nedochází. Dalšími možnostmi této diskriminace může být například situace, kdy si zaměstnavatel takovouto ženu po mateřské dovolené či ženu s malými dětmi po přečtení jejího životopisu ani nepozve k osobnímu pohovoru, jelikož je pro něj její mateřství překážkou. V tu chvíli však nikdo nezjistí, zda byly důvodem právě malé děti nebo nedostatečná kvalifikace a fakt, že se tato žena na dané pracovní místo zkrátka nehodí. Poté může docházet i k situacím, že se žena pouze domnívá, že byla diskriminována a ve skutečnosti tomu tak vůbec nemuselo být (Fialová, 2007).

Problematika postavení žen na trhu práce se těší velkému zájmu zejména ze strany generových studií, ale také dalších analytiků zabývajících se trhem práce (Kuchař, 2007). Mnohé výsledky sociologických průzkumů skutečně ukazují, že opravdu žijeme ve společnosti, v níž jsou role pracovníka a role rodiče malého dítěte chápány jako oddělené a jejich prolínání je problematické. Šanderová (2009) např. ve svém výzkumu zjistila, že mnohé ženy jsou kvůli získání zaměstnání z důvodu diskriminace při pohovoru schopny své malé děti zamlčet. Také zaměstnankyně do poslední možné chvíle mnohdy zamlčují své těhotenství. Dle tohoto výzkumu se zaměstnanci s malými dětmi cítí ve svém zaměstnání méněcenní a skloubení malých dětí a zaměstnání považují za velmi komplikované a nazývají ho až životem „na hraně“, který navíc může fungovat pouze při vstřícnosti zaměstnavatele a za pomoci blízkých. Z tohoto výzkumu také vyplývá, že ženy vědomě nevyužívají zákonných možností, které jim mají určité situace jako matkám ulehčovat, a to právě ze strachu, aby rodičovství nenarušovalo režim zaměstnání, což by se zaměstnavateli mohlo brzy znelíbit (Šanderová, 2009).

Obraz problematického přechodu mezi mateřstvím a prací a celkového znevýhodnění a diskriminace žen na trhu práce zkoumá také Křížková (2011). Ta uvádí, že s určitým typem znevýhodnění nebo přímé diskriminace se v životě setkala drtivá většina žen z jejího výzkumného vzorku, přičemž ani jeden z těchto případů nebyl řešen legislativní ani jinou formální cestou. Stejně jako Šanderová (2009) uvádí Křížková (2011), že se ženy již při pracovních pohovorech setkávají se zjevně diskriminačními otázkami, které se týkají rodinného stavu, dětí či plánovaného mateřství. Z tohoto vyplývá, že s diskriminací se setkávají už ženy bezdětné, jelikož se od nich automaticky očekává, že budou zakládat rodinu. Dále se Křížková (2011) s Šanderovou (2009) shodují, že ženy s malými dětmi reagují na diskriminační systém trhu práce často strategií sebediskriminace, tedy že se matky předem diskvalifikují ze hry a např. se ani nepřihlásí na místo, o které by měly zájem, protože předem předpokládají, že by byly stejně odmítnuty. Křížková (2011) dále ve svém výzkumu potvrzuje, že i když není pro rodinu z ekonomického hlediska zcela nutný rychlý návrat ženy po rodičovské dovolené na trh práce, pro mnohé ženy přináší dlouhodobé setrvání v domácnosti obavy ze ztráty profesní odbornosti, způsobilosti a klientely. Dále mají obavy z ekonomické závislosti a omezení prostoru pro rozhodování a seberealizaci, ztráty kontaktů a společenského uznání a mnohdy až sociální izolovanosti. Rizikem sociálního vyloučení jsou ohroženy zejména matky samoživitelky, a to zejména ty s nízkou kvalifikací, jejichž postavení na trhu práce bylo již před porodem nízké a nejisté. V jejich situaci většinou nelze dlouhodobě setrvat v domácnosti, jelikož jim to přináší zpravidla sociální izolovanost a ekonomické obtíže. Na druhou stranu rychlý návrat na trh práce je v jejich případě také velmi problémový, jelikož s sebou přináší většinou velké náklady na péči o dítě a pocit nedostatečného naplnění ideálu mateřské péče. Tím je jejich už tak nejisté postavení na trhu práce velmi ohroženo. Životní možnosti žen, nejen samoživitelek, se v těchto případech diferencují hlavně podle šancí pracovního uplatnění na trhu práce. Zde hraje velkou roli kvalifikovanost těchto žen. Ženy s vyšším vzděláním mají prokazatelně lepší možnost volby v rodinných i pracovních strategiích, tedy i možnost vyhnout se diskriminaci. Výše vzdělání se totiž ukázala být důležitým faktorem ovlivňujícím manévrovací prostor pro vytváření individuálních, ale v sociálních strukturách silně zakotvených, strategií udržení se a růstu na trhu práce (Křížková, 2011).

Jádro problému vidí Křížková (2011) také v tom, že ženská práce a péče zůstává primárně považována za zodpovědnost žen a ve společnosti je stále podhodnocována. Je tomu tak jak v rodině, tak i na trhu práce. Jedná se přitom nejen o finanční diskriminaci ženské práce a péče a o znevýhodněné postavení žen v systému pracovních vztahů, ale především také o zneviditelnování finančního přínosu žen pro domácnost včetně objemu neplacené práce, kterou ženy pro rodinu i společnost vykonávají. Tomuto bohužel nahrává i název mateřská a rodičovská “dovolená” a tím i vnímání času na péči o děti jako dobu neproduktivní, či snad dobu odpočinku, relaxu nebo nicnedělání (Křížková, 2011).

Konkrétně tématem sladění pracovního a rodinného života v České republice se zabývá i Český statistický úřad, který v roce 2011 uspořádal na toto téma konferenci se Sociologickým ústavem Akademie věd České republiky, kde byly použity údaje z výběrového šetření pracovních sil z roku 2010. Závěry z této konference byly mimo jiné tyto: Dle Dalibora Holého, ředitele statistik trhu práce a rovných příležitostí, je z údajů Českého statistického úřadu jasně patrné, že kariéra žen je rodičovstvím velmi postižena. Lenka Formánková ze Sociologického ústavu Akademie věd České republiky zase uvádí, že dle výzkumů je oproti zemím ze západní Evropy v České republice jen velmi málo možností pracovat na částečné úvazky, což by právě maminky s malými dětmi velmi ocenily (ČSÚ, 2011).

Bartáková (2009) v souvislosti s obtížným postavením matek na trhu práce zmiňuje trend dočasného nebo úplného odkládání mateřství, na čemž se s ní shoduje Křížková (2008). Česká republika má jednu z nejnižších hodnot porodnosti v rámci Evropské unie a obě tyto autorky se shodují, že odkládání rodičovství je jasný odraz diskriminace žen na trhu práce a celkové míry genderové (ne)rovnosti ve společnosti. Obě také zmiňují již uvedený problém částečných pracovních úvazků, které jsou v České republice jen velmi málo rozšířené a přitom by byly tak prospěšné. Dále se shodují na nerovnosti mezd žen a mužů, což koresponduje se statistickými údaji uvedenými v úvodu praktické části (Bartáková, 2009).

O významu problematiky, o které tato práce pojednává, vypovídá také skutečnost, že Evropská unie definuje dosažení rovnováhy mezi zaměstnání a rodinou jako jednu z klíčových priorit sociální politiky (Křížková, 2008). A přestože sociální politika nespadá

do výlučných pravomocí Evropské unie a hlavní odpovědnost za její podobu nesou členské státy, normy Evropské unie jejich kroky značně ovlivňují. Přijímané směrnice, které jsou ze své definice pro členské státy závazné, pokud jde o výsledek, jsou institucemi EU často připravovány tak podrobně a konkrétně, že členským státům nabízejí jen relativně malý prostor k použití vlastní cesty vedoucí k dosažení požadovaného výsledku.

Unijní koordinace v oblasti sociální politiky se dotýká např. právě pravidel koordinace systémů sociálního zabezpečení, uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy, antidiskriminace, mateřské dovolené nebo pracovní doby. Česká republika je v této souvislosti zapojena do programu „EU pro zaměstnanost a sociální inovace“, díky čemuž může zejména prostřednictvím jednotlivých operačních programů získat z Evropského sociálního fondu nemalé finanční prostředky (Euroskop, 2013). Rozpočet na programové období 2014 – 2020 je cca 920 mil. EUR (MPSV, 2014).

### **3. 3 Mateřská a rodičovská dovolená v České republice**

Mateřství s sebou kromě radosti z nového potomka přináší také zvýšené finanční náklady, ale hlavně nemožnost matky po určitý čas chodit do zaměstnání a vydělávat. Zákoník práce stanovuje a upravuje nárok na mateřskou dovolenou a řadí ji mezi důležité osobní překážky v práci, a proto je zaměstnavatel povinen po dobu jejího trvání nepřítomnost zaměstnankyně v práci omluvit. Podle zákoníku práce přísluší mateřská dovolená ženě při porodu jednoho dítěte po dobu 28 týdnů. Při porodu více dětí, náleží pak mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Jedná se o dovolenou s finanční podporou od státu, na kterou má žena nárok v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od začátku osmého, nebo poté šestého týdne před porodem. Během mateřské dovolené má žena dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů, nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Je tomu tak ale pouze pokud splnila podmínky předchozího zaměstnání, a sice jeho trvání v délce minimálně 9 měsíců za poslední dva roky, nebo v případě samostatně výdělečné činnosti účast na nemocenském pojištění alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na mateřskou dovolenou. Peněžitá pomoc v mateřství se vypočítává z předchozí mzdy rodičky a činí 70% denního vyměřovacího základu (ČSSZ, 2012).

Na mateřskou dovolenou navazuje po jejím uplynutí dovolená rodičovská. Na rodičovskou dovolenou má rodič nárok také dle zákoníku práce. Jedná se o dovolenou k prohloubení péče o dítě. O tuto dovolenou je však nutno, na rozdíl od dovolené mateřské, zaměstnavatele požádat a ten ze zákona tuto žádost nesmí odmítnout. Rodičovská dovolená podle zákoníku práce může trvat nejdéle do 3 let věku dítěte. Po celou tuto dobu je zaměstnavatel povinen matce na mateřské dovolené držet pracovní místo a počítat s jejím návratem. S rodičovskou dovolenou souvisí také pobírání rodičovského příspěvku. Zatímco peněžitá pomoc v mateřství je dávka z nemocenského pojištění, rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory a řídí se zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. V roce 2012 nastala v tomto zákoně změna a možnost čerpání rodičovského příspěvku je nyní mnohem variabilnější, než tomu bylo dříve. Nově od ledna roku 2012 můžou rodiče pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Celkem mohou vyčerpat až 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Je však nutné podotknout, že pokud chce žena čerpat rodičovský příspěvek až do 4 let věku dítěte, nemá již zaměstnavatel povinnost ji po ukončení přijmout zpět na její pracovní místo, jelikož jak již bylo uvedeno, dle zákoníku práce je nárok na rodičovskou dovolenou maximálně do 3 let věku dítěte.

Výši rodičovského příspěvku je možné měnit jednou za 3 měsíce. Výše příspěvku je limitována výší peněžitě pomoci v mateřství – tedy 70 ti procenty 30 ti násobku denního vyměřovacího základu, nejvýše však činí 11 500 Kč za měsíc. Tato změna proběhla právě z důvodu snadnějšího návratu matek po rodičovské dovolené na trh práce. Rodičovský příspěvek totiž nyní matka získá i tehdy, když dítě starší než dva roky umístí do školky. Doba dítěte strávená ve školce přitom není nijak omezena. Cílem je, aby se právě matky mohly snadněji vracet na trh práce a zvýšily se tak jejich šance na další budování pracovní kariéry. Dokonce i děti do dvou let věku je nyní možné do předškolních zařízení umístit a nepřijít tak o rodičovský příspěvek. U takovýchto dětí je ale povolená doba strávená v těchto institucích omezená na 46 hodin měsíčně.

Výše popsané možnosti čerpání mateřské dovolené a peněžitě pomoci v mateřství a následně rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, byly popsány v ideálním případě, tedy takovém, kdy žena před porodem chodila do zaměstnání, splnila tak zákonné podmínky a na tyto dovolené a příspěvky měla nárok. Stát však myslí i na takové ženy,

kteře zaměstnání neměly a neúčastnily se ani nemocenského pojištění, ani pojistného na sociální zabezpečení a na žádnou z těchto dávek tak nemají nárok. Tyto ženy pak dostanou pevnou výši příspěvku, a to 7 600 Kč do 9. měsíce věku dítěte a poté 3 800 Kč do 4 let věku dítěte (MPSV, 2012).

Ve srovnání s jinými zahraničními státy je Česká republika, co se týče délky čerpání rodičovské dovolené velmi benevolentní. Umožňuje ženě zůstat na rodičovské dovolené poměrně dlouhou dobu, což samozřejmě matky oceňují, avšak právě z této dlouhé absence na trhu práce pramení následný problém se zde znovu uchytit. Například v Norsku aktuálně zavedli v posledních letech taková státní opatření podpory péče o děti, aby matky nezůstávaly na rodičovské dovolené příliš dlouho a návrat na trh práce pro ně poté nebyl tak složitý a díky tomu dle tamních výzkumů opravdu již zaznamenali v dané problematice zlepšení (Ronsen, M. a R.H. Kitterod, 2014). Konkrétně délkou rodičovské dovolené a jejím vlivem na následný návrat žen na trh práce se aktuálně zabývají například také ve Švédsku (Evertsson, 2011), Německu, Velké Británii (Schober, 2013), Francii (Joseph, 2013) a ve většině dalších evropských státech (Akgunduz, 2013). Přičemž je třeba zmínit, že v České republice je rodičovská dovolená ze všech těchto zmiňovaných států nejdelší, což má své jasné opodstatnění, jak je uvedeno v následujících řádcích.

### **3. 3. 1 Předškolní zařízení a délka rodičovské dovolené**

Předškolní zařízení v České republice by se dala rozdělit do dvou skupin, a to zařízení pro děti do tří let věku (jesle) a od tří let věku (mateřské školy). Logicky čím delší absence matky na trhu práce, tím obtížnější návrat. Proto by se umístění dětí do předškolního zařízení co nejdříve mohlo zdát jako možné řešení. Je však pro dítě do tří let takovéto umístění vhodné?

Běžná praxe v České Republice je v současné době taková, že standardně je dítě do předškolního zařízení (dále jen mateřské školy) přijímáno od tří let jeho věku, což přesně koresponduje s právní úpravou čerpání rodičovské dovolené, jak je podrobněji popsáno výše. Mateřská škola je i dle psychologů pro děti od tří let věku vhodné výchovné prostředí v kolektivu. V České republice samozřejmě existují možnosti umístit do patřičných

institucí i dítě mladší než tři roky, a to například do jeslí či jiných soukromých zařízení. Pokud se tedy matka chce na trh práce vrátit dříve, než její dítě dovrší tři let, tuto možnost má, a vzhledem k ne tak dlouhé absenci na trhu práce se dá i předpokládat, že její návrat tak bude snazší než po třech letech, či po ještě delší době. Je samozřejmě potřeba zmínit, že jelikož není v České republice tento dřívější návrat na trh práce v současné době úplně standardní, jsou kapacity těchto zařízení dosti omezené a zdaleka nejsou dostupné ve všech městech. Model tříleté rodičovské dovolené je v České republice skutečně již dlouhodobě zažitý a takováto délka rodičovské dovolené je zde stanovena zcela záměrně.

Malé dítě do tří let věku prochází zásadním vývojem a tvoří se jeho osobnost, a proto by mělo být v tomto období vychováváno doma matkou, jelikož jeho umístění do nějakého z výše zmíněných zařízení může zanechat neblahé následky na jeho psychickém stavu. Dětský psycholog a psychoterapeut Petr Sakař je například přesvědčen, že takto brzké odloučení dítěte od matky může nezdědka narušit jeho psychický vývoj (Sakař, 2013). Podobný názor má také psycholog Jeroným Klimeš, který upozorňuje na to, že batole by se mělo do výchovných, či pečujících institucí umisťovat opravdu jen v mimořádných situacích, jelikož role matky v prvních třech letech života dítěte je prakticky nenahraditelná (Klimeš, 2013). I lékaři upozorňují, že imunitní systém dětí je do jejich tří let velmi nezralý a styk s velkým kolektivem vede k přetěžování imunitního systému, růstu nemocnosti a k rozvoji alergií a ekzémů. **V národní koncepci podpory rodin s dětmi je přímo uvedeno, že s ohledem na zdraví dítěte a poznatky sociální pediatrie a dětské psychologie je zvláště podporována rodičovská péče o děti do tří let věku** (MPSV, 2010). Ne nadarmo se tak v České republice od dřívější kolektivní výchovy kojenců a batolat v jeslích upustilo. Názory odborné veřejnosti na délku setrvávání na rodičovské dovolené a umisťování dětí do jeslí se však různí. Najdou se i tací, kteří jsou přesvědčení, že jesle dětem nijak neškodí nebo naopak prospívají. Například Lenka Formánková ze Sociologického ústavu Akademie věd ČR považuje délku rodičovské dovolené za přehnanou a ze strany české rodinné politiky značně nevýhodnou, protože ztratit se na tři roky z trhu práce má pochopitelně zásadní negativní vliv na pracovní uplatnění a navrhovala by zaměřit se především na rozvoj předškolních zařízení do tří let věku dítěte (MPSV, 2013). Také Marta Vohlídalová ze Sociologického ústavu Akademie věd ČR se přiklání k časnějšímu návratu ženy po rodičovské dovolené na trh práce, ale pouze

v případě, pokud o tento návrat žena vyloženě stojí. Pro dítě je dle jejího názoru nejlepší mít spokojenou matku, která dělá to, co ji opravdu baví, a ne matku, která je frustrovaná a nespokojená sama se sebou a svým životem. Toto platí, ať jde o ženu, která se realizuje v práci, nebo ženu, která upřednostňuje být s dětmi delší dobu v domácnosti (plenkyvpraci.cz, 2012). Ano, jak potvrzuje i Jakub Rákosník, právník a nositel ceny Neuron pro mladé vědce za rok 2014, délka rodičovské dovolené je otázkou osobních preferencí a hodnot. Někdo dá přednost své vlastní realizaci a ekonomické výkonnosti a vrací se na trh práce brzy. Někdo dá přednost vytváření harmonické rodiny a seberealizuje se při výchově a péči o děti (nfneuron, 2014).

OECD doporučila ve svých nejnovějších ekonomických doporučeních České republice rodičovskou dovolenou snížit na jeden rok. Peníze uspořené z takovéto změny systému doporučila využít na vybudování funkčního systému předškolního zařízení. Jako důvod uvedla, že současný systém má negativní vliv na kariéru žen a výši jejich platu, což ovlivňuje i pozdější rovnost v důchodech. Trh práce podle OECD přichází o mladé vzdělané ženy, které současný systém z trhu práce prakticky vyřazuje, z důvodu jejich dlouhého přerušování pracovní dráhy. Stanovisko OECD se opírá také o studii pražského institutu IDEA. Ta navrhuje, aby se po jednom roce částka odpovídající rodičovským příspěvkům přeměnila na poukaz opravňující k využití předškolních zařízení, což by mělo výrazně podpořit nabídku soukromých jeslí a školek. Stát by na to měl mít i v takto změněném systému dost peněz. Výdaje na mateřskou a rodičovskou dovolenou, v porovnání s výší HDP, jsou totiž v ČR nejvyšší mezi 34 členskými zeměmi OECD. Na rodičovský příspěvek jde ročně kolem 25 miliard korun.

Doporučení OECD přišlo také z důvodu, že obce a městské části nebyly schopné ani po několika letech reagovat na větší počet narozených dětí a řada rodičů proto řeší fakt, že na jejich děti ve školkách opravdu nezbylo místo. Do školek se jen v roce 2014 nedostalo v České republice zhruba 55 tisíc tříletých a starších dětí. Politici se ale k radikální změně roky zavedeného modelu péče o předškolní děti stavějí rezervovaně a zatím ho spíše odmítají. Hromadně uznávají převážně názor, že domácí výchova dětí v prvních třech letech života je nenahraditelná. Demograf Tomáš Fiala z Vysoké školy ekonomické v Praze také varuje, že mnohé ženy by při zavedení této změny váhaly s rozšířením rodiny



a taktéž se domnívá, že delší rodičovská má svůj význam i pro rozvoj dítěte (OECD 2014; Ekonom, 2014).

Námítku, že úzký kontakt s matkou po dobu tří let je pro zdravý vývoj dítěte nezbytný, ale OECD striktně odmítá a jejich experti ve zprávě pro Českou republiku namítají, že studie ukazují, že pro dítě je v období 6 až 12 měsíců opravdu zásadní osobní péče, nemusí jít ale nutně o péči mateřskou. Pro rozvoj dítěte je pak zásadní i kolektivní kontakt s dětmi podobného věku.

Tato práce však nemá za cíl zjistit, jaká délka rodičovské dovolené je ideální ani soudit ženy, které se na trh práce vracejí po rodičovské dovolené příliš brzy nebo naopak dlouho. Tato práce má pouze zmapovat, jaké podmínky tyto ženy při návratu po rodičovské dovolené mají, bez ohledu na to, jak dlouho na ní vlastně byly. Jakou délku rodičovské dovolené žena využije, záleží pouze na ní a na jejích životních preferencích. Právě z tohoto důvodu je v České republice právní úprava čerpání rodičovské dovolené nastavena tak variabilně a umožňuje volbu. Ať už se matka rozhodne své dítě umístit do předškolního zařízení v jakémkoliv věku, faktem je, že nezřídka kdy narazí na problém týkající se omezené kapacity těchto zařízení a dítě se jí buď nepodaří umístit vůbec, a nebo ho musí složitě dopravovat do zařízení vzdáleného od místa bydliště, přičemž obě tyto varianty jí vstup na trh práce znesnadňují. Toho si je vláda v České republice vědoma a v současné době byl přijat nový zákon o tzv. Dětských skupinách, které mají řešit nejen problém nedostatečných kapacit v současných zařízeních, ale do jisté míry také zmiňovanou nevhodnost jeslí (MPSV, 2012). Má se jednat o zařízení o menším počtu dětí, spíše rodinnějšího typu, přičemž zřízení takovéto skupiny nemusí splňovat takové administrativní a technické nároky, jako je tomu při zřizování jeslí a mateřských škol. Tuto službu by měly dle předpokladů zřizovat zaměstnavatelé (tzv. Firemní školky), neziskové organizace, územně samosprávné celky, či vysoké školy. Pro dětské skupiny má být charakteristická vysoká míra flexibility přizpůsobující se potřebám rodičů a dětí a má reagovat právě na problém participace matek na trhu práce a sladování rodinného a pracovního života. Do jaké míry bude tento projekt úspěšný a splní svůj účel ukáže až praxe. Zákon o dětských skupinách nabyl účinnosti od ledna roku 2015 (Habáň, 2014). Jedná se o Zákon

č. 247/2014, Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Tento zákon přináší mimo jiné ještě jednu pozitivní novinku a to fakt, že finanční prostředky, které rodiče vynaloží za pobyt dítěte v mateřské škole, či jiném předškolním zařízení, si nově mohou odečíst z daní, a to až do výše minimální mzdy.

### **3. 3. 2 Zákonné výhody a úlevy pro matky s malými dětmi**

Nejprve je třeba zmínit, že Zákoník práce v České republice pamatuje s mnohými úlevami a výhodami v práci samozřejmě již na ženy těhotné, kojící a ženy do devátého měsíce po porodu. Pro účely této práce je však podstatné, jak se zákon staví k ženám s malými dětmi, tedy ženám, které jsou na mateřské či rodičovské dovolené nebo se již po mateřské a rodičovské dovolené vrátili do zaměstnání.

- Zaměstnavatel nesmí dát výpověď z pracovního poměru ženě, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.
- Zaměstnavatel nesmí pracovní poměr s touto zaměstnankyní ani okamžitě zrušit.
- Nemohla-li být vyčerpána dovolená ani do konce následujícího kalendářního roku z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
- Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené zpět do práce v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna tuto čerpat, je zaměstnavatel povinen zařadit ji na její původní práci a pracoviště.
- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost matky v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let, které onemocnělo nebo se zranilo.
- Zaměstnankyně, která pečuje o dítě do věku 8 let, nesmí být bez svého výslovného souhlasu vyslána na pracovní cestu mimo obvod obce.
- Zaměstnankyně, která pečuje o dítě do věku 8 let, může být přeložena výhradně na vlastní žádost.
- U osamělé matky platí výše uvedené dva body až do 15 let věku dítěte.
- Při zařazování zaměstnanců do směn je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám zaměstnankyň pečujících o děti.

- Pokud žena pečující o dítě mladší 15 let požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel této žádosti povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. (Schmied, 2013)

Pokud jsou ženy po rodičovské dovolené či zkrátka matky pečující o dítě do 15 let věku nezaměstnané, mají od úřadu práce nárok na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Ke zvýšení možnosti uplatnění těchto žen na trhu práce slouží institut tzv. individuálního akčního plánu. Jedná se o dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti právě matky ucházející se o zaměstnání. Obsahem tohoto individuálního plánu je především sestavení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, která mají vést ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce, přičemž se zohledňuje dosažená kvalifikace, zdravotní stav a možnosti a schopnosti dané uchazečky. Ta je poté povinná stanovené podmínky akčního plánu plnit. Pokud je však ženě, která pečuje o dítě do 15 let věku, nabídnuta pracovní pozice ve směnném provozu, může ji odmítnout (Neščáková, 2012).

### **3. 3. 3 Slad'ování pracovního a rodinného života v České republice**

Současná česká rodina se potýká s řadou socioekonomických překážek, společenských tlaků a kulturně hodnotových proměn a vláda v České republice si velmi dobře uvědomuje s tím spojený problém, kterým je slad'ování rodinného a pracovního života. V programovém prohlášení vlády ze dne 14. 02. 2014 je přímo uvedeno: *„Vláda bude důsledně uplatňovat princip rovnosti žen a mužů. Vláda se zaměří na potlačování genderově podmíněného násilí. Bude usilovat o slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života, včetně zajištění dostatečných kapacit předškolních zařízení a podpory flexibilních a stabilních forem práce, dále bude usilovat o podporu vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a stejnou odměnu za stejnou nebo srovnatelnou práci“* (Vláda, 2014).

Problematika slad'ování rodinného a pracovního života se v České republice diskutuje již poměrně dlouhou dobu, ale zda budou do budoucna přijata nějaká efektivní, dlouhodobější opatření, bude to ještě pravděpodobně běh na delší trať. Ministerstvo práce a sociálních věcí již vydalo celou řadu strategických dokumentů v oblasti podpory rodiny, přičemž

nejnovější, čili také nejaktuálnější, je **Národní koncepce podpory rodin s dětmi**, která byla schválena usnesením vlády č. 1451 o souboru prorodinných opatření. Právě v této koncepci ministerstvo práce dokonce přiznává, že v České republice pro slučitelnost rodičovské a pracovní role nejsou vytvořeny ideální podmínky, a že existující politické nástroje a opatření, která mají sloužit k usnadnění slučitelnosti práce a rodiny, mají řadu nedostatků. V této koncepci jsou zároveň shrnuta všechna již přijatá opatření na podporu rodin s dětmi a také opatření, která jsou pro zlepšení situace matek na trhu práce plánovaná, přičemž základní myšlenkou při koncipování a zavádění jakýchkoli opatření v této oblasti musí být dle této koncepce vyvážené zohledňování nejlepšího zájmu dítěte, realizace plnohodnotného rodičovství a zároveň zohlednění zájmu rodičů profesně se uplatnit (MPSV, 2010).

Jako hlavní problém, co se týká sladění pracovního a rodinného života, je v této koncepci uvedené již zmíněné nedostatečné využívání zkrácených úvazků či jiných forem flexibilního zaměstnávání a také nedostatek volných kapacit v předškolních zařízeních. Vyústěním plánovaných vhodných opatření v této problematice bylo jejich zpracování v paragrafovém znění do **návrhu zákona o podpoře rodin s dětmi**, jejichž znění mělo být:

- zakotvení institutu vzájemné rodičovské výpomoci;
- odstranění legislativních překážek bránících rozvoji a většímu využívání živností týkajících se péče o malé děti v rozsahu revize provozních (zejména hygienických a kvalifikačních) podmínek pro výkon příslušných živností;
- zakotvení úpravy nové služby péče o dítě poskytované na nekomerčním základě, tzv. „Miniškolký“;
- zakotvení daňového zvýhodnění zaměstnavatelů v případě zřizování a poskytování služeb péče o děti zaměstnanců;
- zavedení slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele při zaměstnávání na kratší pracovní úvazek rodiče dítěte ve věku do 10 let;
- zakotvení možnosti dítěte staršího 3 let navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 80 hodin měsíčně při zachování nároku na pobírání rodičovského příspěvku.

Návrh tohoto zákona byl konzultován s řadou nestátních neziskových organizací působících v oblasti rodiny, rovných příležitostí žen a mužů a péče o děti, byl projednán v meziresortním připomínkovém řízení a následně předložen vládě. Z důvodu následného vyslovení nedůvěry této vládě však zákon nakonec nebyl ani projednán. K projednání nové vládě nebyl návrh zákona z rozpočtových důvodů předložen, protože některá jeho opatření mají výraznější dopad na státní rozpočet. Po nějaké době byl při dalším jeho předložení vládou vysloven s tímto zákonem nesouhlas, jelikož s ohledem na současný stav veřejných financí by přijetí tohoto zákona jako celku znamenalo výrazné zvýšení mandatorních výdajů a snížení příjmu státního rozpočtu. Zároveň však vláda nezpochybnila, že předložený návrh zákona obsahuje přínosná opatření, jako např. miniškoly nebo vzájemná rodičovská výpomoc (SPOV, 2010). V plánu legislativních prací vlády na rok 2014 se sice s opětovným projednáním věcného záměru zákona o podpoře rodin počítá (Vláda, 2014), avšak to, zda bude zákon v navrhované podobě někdy přijat, je zatím ve hvězdách. Zásadní je, že se daná tematika stále diskutuje a postupně se v České republice snad budou budovat lepší podmínky pro sladování rodinného a pracovního života, což jasně potvrzuje přijetí již výše popsaného zákona o tzv. dětských skupinách.

Protože vytváření tzv. prorodinného prostředí, tedy takového prostředí, které usnadňuje skloubení rodinného a pracovního života, je především také v rukou samosprávně územních celků, je třeba tyto řádně k vytváření takového prostředí motivovat. Každoročně tak Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlašuje celorepublikovou soutěž s názvem „Obec přátelská rodině“. Tato soutěž je vyhlašována ve spolupráci se stálou komisí pro rodinu a rovné příležitosti Poslanecké sněmovny parlamentu ČR, se sítí mateřských center, Asociací center pro rodinu a Svazem měst a obcí ČR. Záměrem této soutěže je podpora realizace prorodinných opatření a aktivit v českých obcích a příspěví k celkovému vytváření prorodinné atmosféry v české společnosti. Zvítězit může obec, která aktivně zjišťuje potřeby rodin a usiluje o zavedení koncepčních a dlouhodobých opatření na jejich podporu. Tyto obce pak mohou získat nemalé dotace ze státního rozpočtu právě pro svůj „prorodinný“ rozvoj (Obec přátelská rodině, 2013).

Dále také ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlašuje každoročně dotační program na podporu prarodinných aktivit neziskových subjektů pod názvem „Rodina a ochrana dětí“. Cílem dotačního programu je podpora služeb pro rodiny, které mají preventivní a podpůrný charakter. Služby mají posilovat rodičovské kompetence, zkvalitňovat rodinné vztahy, podporovat rodiny v péči o děti, jejich výchově a při harmonizaci práce a rodiny.

Co se týká podpory postavení žen ve společnosti, velmi výrazná je také nezisková organizace Gender Studies o. p. s., která propaguje a bojuje za rovné pracovní příležitosti žen, jejich podporu ze strany zaměstnavatelů a celkově harmonizaci práce a rodiny. V této souvislosti pořádá mnoho projektů a vydává celou řadu odborných publikací na toto téma. Podobných neziskových subjektů a dalších sdružení a projektů zabývajících se problémem harmonizace práce a rodiny a návratem žen po rodičovské dovolené na trh práce je v České republice celá řada. Jmenovitě se jedná například o projekty „Babyoffice – práce a děti pod jednou střechou“, „plenkyvpraci.cz – o rodičích, dětech a kariéře“, „APERIO – společnost pro zdravé rodičovství“, již zmíněné „flexibilni.cz“ a takto by se dalo jmenovat ještě dlouho.

Za zmínku jistě stojí také projekt EVYNA. Tento projekt byl realizován Provozně ekonomickou fakultou České zemědělské univerzity a jeho motto znělo: "Efektivní návrat vysokoškolsky vzdělaných žen na trh práce po rodičovské dovolené". Projekt EVYNA vznikl v roce 2007 a byl ukončen k poslednímu květnu roku 2008, přičemž v případě zájmu bylo možno jeho výukových materiálů a následného složení zkoušek a obdržení certifikátu, využít i po jeho ukončení. Jednalo se o unikátní e-learningový program, určený nejen vysokoškolsky vzdělaným ženám, který zahrnoval například oblast ekonomiky, informatiky, pracovního práva, účetnictví, ale také umění komunikace a sebeprezentace a v neposlední řadě nebyl opomenut v dnešní době nepostradatelný anglický jazyk (Evyna, 2008).

Z výše uvedeného vyplývá, že nelehká situace žen vracejících se po rodičovské dovolené na trh práce není lhostejná ani vládě České republiky, ale ani široké odborné veřejnosti a právě díky tomu lze věřit, možná dokonce předpokládat, že se situace těchto žen do budoucna zlepší a jejich podpora vzroste.

### 3. 4 Shrnutí teoretických východisek

Jako shrnutí předpokladů teoretické části lze uvést zjištění, že mají ženy po rodičovské dovolené a celkově ženy s malými dětmi na trhu práce opravdu nelehké postavení. Stát je sice chrání a podporuje prostřednictvím uvedených zákonných opatření (například možnost uvolnění z práce v případě nemoci dítěte, možnost úpravy pracovní doby) a tato opatření sice mohou ženě v její nelehké situaci pomoci, avšak ne všechna z nich její postavení na trhu práce vylepší. Spíše naopak, právě kvůli některým těmto zákonným „úlevám“ je pro zaměstnavatele takovouto ženu zaměstnat „zbytečně“ komplikované a tím se z celé situace stává „začarovaný kruh“. Je tedy patrné, že k určitému legislativnímu zásahu by mělo dojít také na straně zaměstnavatelů. Výše citovaní autoři se shodují, že jsou ženy s malými dětmi na trhu práce opravdu znevýhodňovány, a jelikož jsou si tohoto znevýhodnění velmi dobře vědomy, často si celou situaci samy zbytečně ještě zhoršují, jelikož si nevěří a automaticky se pokládají za méněcenné. Jsou známy také případy, že ženy některé skutečnosti o své rodině zatajují a tím pádem ani možné státní úlevy nevyužívají. V jaké společnosti to žijeme, že musí matka zatajovat svoje děti, aby mohla nastoupit do práce? Uvedený příklad je sice extrémní, ale jasně ukazuje současné nastavení naší společnosti. Jak tato práce uvádí, celkové podmínky pro sladění pracovního a rodinného života v České republice nejsou příliš příznivé, avšak jak je v práci uvedeno, postupně vzniká celá řada opatření a do budoucna by tak celá situace mohla vypadat mnohem příznivěji. Zásadní změna však musí nastat v celkovém vnímání rodiny v naší společnosti.

Na základě dílčích cílů této práce a faktů, zjištěných v její teoretické části, je stanoveno šest nulových a šest alternativních hypotéz, které jsou v rámci kvantitativního výzkumu v praktické části této práce testovány.

H<sub>01</sub>: Délka pracovní praxe před nástupem na rodičovskou dovolenou nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.

H<sub>A1</sub>: Délka pracovní praxe před nástupem na rodičovskou dovolenou ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.

H<sub>02</sub>: Počet dětí nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.

HA<sub>2</sub>: Počet dětí ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.

H0<sub>3</sub>: Délka čerpané RD nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.

HA<sub>3</sub>: Délka čerpané RD ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.

H0<sub>4</sub>: To, zda se žena při RD vzdělává, nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.

HA<sub>4</sub>: To, zda se žena při RD vzdělává, ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.

H0<sub>5</sub>: Vzdělání žen nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.

HA<sub>5</sub>: Vzdělání žen ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.

H0<sub>6</sub>: Vzdělání žen nemá vliv na délku čerpané rodičovské dovolené.

HA<sub>6</sub>: Vzdělání žen ovlivňuje délku čerpané rodičovské dovolené.

H0<sub>7</sub>: To, že žena odchází na MD/RD z HPP, tedy s možností se do původního zaměstnání po ukončení RD vrátit, nezaručuje opravdovou jistotu možnosti tohoto návratu.

HA<sub>7</sub>: To, že žena odchází na MD/RD z HPP, tedy s možností se do původního zaměstnání po ukončení RD vrátit, zaručuje opravdovou jistotu možnosti tohoto návratu.



## 4 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části práce je nejprve nastíněna současná situace na trhu práce v České republice. Následně je stručně představen okres Písek, na jehož oblast je výzkum této práce zaměřen a popsána současná situace na trhu práce právě v tomto okrese a to se zaměřením na nezaměstnanost žen, zejména pak žen po rodičovské dovolené. Nechybí zde ani uvedení možností, které jsou na Písecku matkám k ulehčení jejich situace k dispozici. Za pomoci kvantitativního výzkumu je poté analyzována a zhodnocena situace matek v okrese Písek.

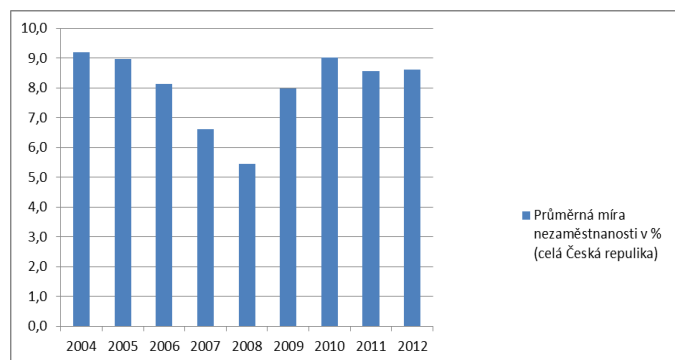
### 4. 1 Současná situace na trhu práce v ČR

V této kapitole je nastíněna situace na trhu práce v České republice za posledních několik let a v současné době, při které je vycházeno z údajů českého statistického úřadu a z Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v první polovině roku 2014, která byla vydána Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v prosinci roku 2014 a která poskytuje v tuto chvíli nejaktuálnější souhrnné informace o situaci na trhu práce. Uvedené údaje jsou zaměřeny především na komparaci situace mužů a žen na trhu práce.

Následující graf znázorňuje pro představu podíl nezaměstnaných osob za posledních několik let.

Graf č. 1

Podíl nezaměstnaných osob v České republice v letech 2004 - 2012



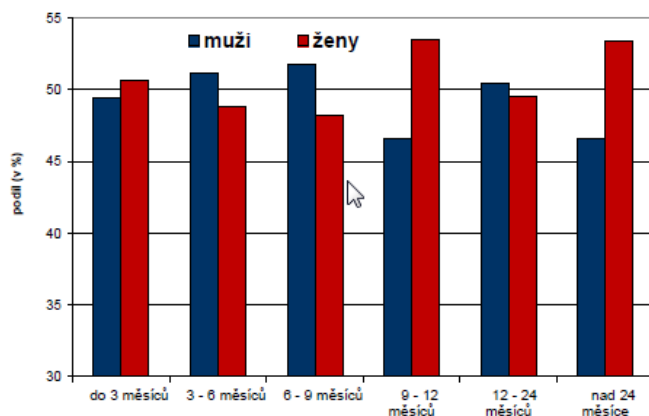
Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z MPSV (2014)

Uvedené údaje již korespondují s novou metodikou, popsanou výše. Dle nejaktuálnějších údajů Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti dosáhla v první polovině roku 2014 obecná míra nezaměstnanosti v České Republice (dle výsledků výběrového šetření pracovních sil) 6,4 % a meziročně se tak snížila o 0,7 p. B a to díky poklesu nezaměstnaných o 37,2 tis.

Průměrný podíl nezaměstnaných osob, tedy počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku (který počínaje lednem 2013 nahradil míru registrované nezaměstnanosti, jak je již uvedeno v teoretické části práce) za 1. pololetí roku 2014 meziročně vzrostl ze 7,8 % na 8,1 %. K poslednímu červnu roku 2014 se zvýšil na hodnotu 7,4 % a proti červnu roku 2013 byl vyšší o 0,1 p. b. Na zvýšení zaměstnanosti se podíleli především muži, jejich počet se zvýšil o 19,9 tis. na 2 802,1 tis., počet zaměstnaných žen se zvýšil o 4,2 tis. na 2 140,4 tis. Zastoupení mužů mezi zaměstnanými se zvýšilo na 56,7 % a podíl žen se snížil na 43,3 %.

Graf č. 2

**Zastoupení mužů a žen v evidenci ÚP podle délky nezaměstnanosti k 30. 06. 2014**



Zdroj: Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti MPSV (2014)

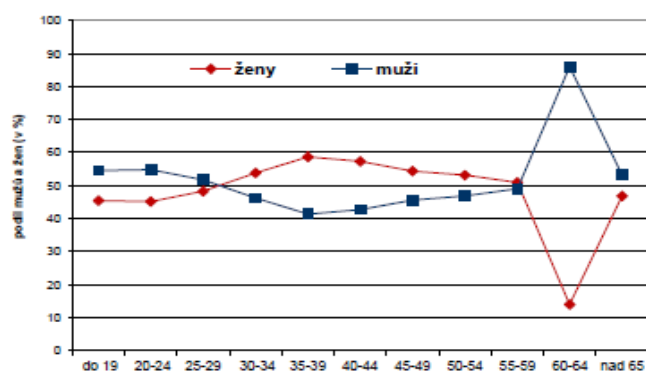
Z výše uvedeného grafu je patrné, že ženy bývají častěji než muži postiženy dlouhodobou nezaměstnaností, delší než dva roky.

Průměrný počet evidovaných žen v 1. pololetí roku 2014 dosáhl 286,7 tis., o 14,0 tis. meziročně více a mužů bylo v průměru 287,1 tis., o 37,1 tis. více než v 1. Pololetí 2013. Průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných vzrostl na 48,4 %.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 12 měsíců v první polovině roku 2014 meziročně vzrostl o 32,8 tis. na 243,4 tis., jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se zvýšil z 39,0 % na 45,3 %. Na nárůstu se podíleli především nezaměstnaní déle než 24 měsíců, jejichž počet se zvýšil o 23,3 tis. na 140,4 tis. Relativně nejvyšší nárůst byl v méně početných kategoriích (střední vzdělání bez maturity, vyučení s maturitou, gymnázium), pokračuje nárůst počtu uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání stále zůstávají vyučení a uchazeči se základním vzděláním, kteří tvoří na celkové nezaměstnanosti 37,0 % resp. 27,9 %.

Graf č. 3

Zastoupení mužů a žen evidovaných na Úřadu práce v jednotlivých věkových kategoriích k 30.6.2014

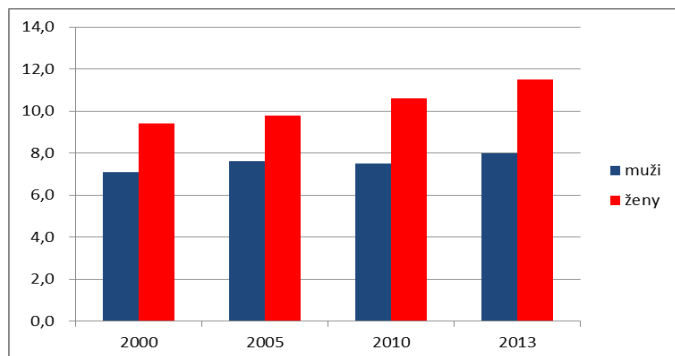


Zdroj: Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti MPSV (2014)

Z výše uvedeného grafu je patrné, že pokud jde o specifické míry nezaměstnanosti žen podle věku, pak celkovou míru nezaměstnanosti ženy převyšovaly k 30. 6. 2012 ve všech věkových kategoriích nad 30 let. To je totiž přesně to období, kdy ženy často nemohou najít vhodné zaměstnání právě z důvodu péče o děti.

Graf č. 4

Pracovní smlouvy uzavřené v České republice na dobu určitou, vyjádřené v %



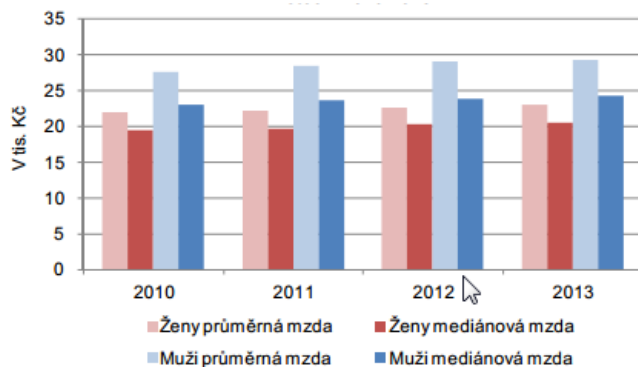
Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z ČSÚ (2014)

Výše uvedený graf ukazuje, že ženy bývají častěji než muži zaměstnávány na dobu určitou.

Aktuálně v první polovině roku 2014 se snížil počet zaměstnanců s pracovními úvazky na dobu neurčitou, a to o 19,0 tis., na 3 653,7 tis. osob. Oproti tomu počet zaměstnanců pracujících na dobu určitou (včetně dočasné práce, příležitostné a sezónní a dalších časově omezených smluv), vzrostl o 20,6 tis., na 391,6 tis. Výrazně také vzrostl počet osob pracujících na plnou pracovní dobu, a to o 32,4 tis., na 4 624,1 tis. osob. Zároveň se po více než dvou letech snížil počet pracujících na kratší dobu (částečné úvazky), a to o 8,5 tis., na 318,2 tis., z čehož počet žen poklesl o 12,7 tis. a počet mužů se zvýšil o 4,2 tis.

Graf č. 5

Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví v letech 2010-2013



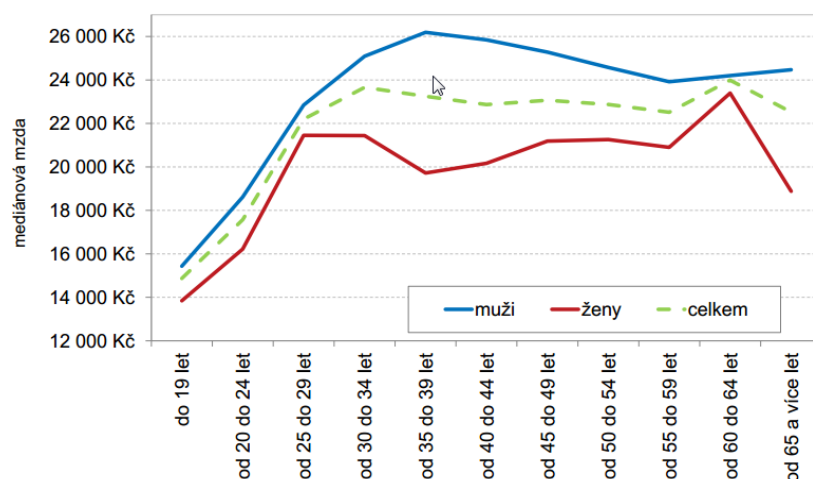
Zdroj: VŠPS, ČSÚ (průměry za rok 2013)

Výše uvedený graf znázorňuje rozdíly mezi finančním oceňováním mužů a žen a je z něj jasné, že ženy mají v České republice zpravidla menší mzdu než muži. Dle Dalibora Holého z Odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ mezi výplatami mužů a žen (vyjádřenými mzdovými mediány) rozdíl 15, 5 %. U nižších výdělků jsou tyto rozdíly téměř nepozorovatelné, s vyšší mzdou však rapidně rostou.

Následující graf znázorňuje, jaký vliv na mzdy má věk mužů a žen.

Graf č. 6

**Vliv věku na mzdy: muži, ženy (2013)**

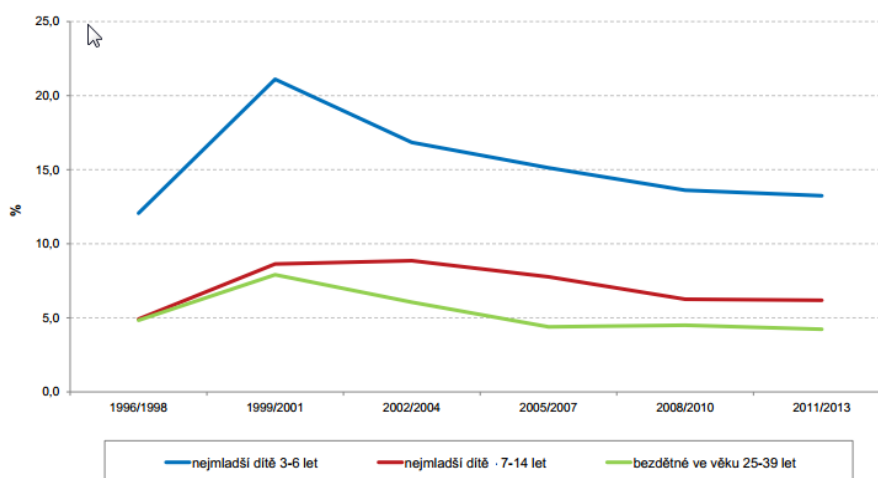


Zdroj: VŠPS, ČSÚ (průměry za rok 2013)

Z tohoto grafu je patrné, že v období, kdy se ženy nejčastěji starají právě o malé děti, je rozdíl mezi finančním ohodnocením mužů a žen nejvýraznější.

Graf č. 7

**Míra nezaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte (1996–2013)**



Zdroj: VŠPS, ČSÚ (průměry za rok 2013)

Z Grafu č. 7 je evidentní, že ženy s malými dětmi jsou skutečně ohroženy nezaměstnaností. U žen s malými dětmi (3-6 let) se vyskytuje nezaměstnanost v opravdu vysoké míře a je až trojnásobná oproti ženám bezdětným.

18. června 2014 se v prostorách Českého statistického úřadu konal tzv. Kulatý stůl na téma ženy v práci, který se zabýval především ženami podnikatelkami a jejich sladění pracovního života s výchovou dětí. Kulatého stolu se zúčastnili zástupci státní správy, akademické sféry i neziskových organizací a diskutovali právě na téma podnikání žen a jejich obtíže a specifika. Byl zjištěn výrazný nárůst podnikajících žen za posledních několik let a především podnikajících žen s vysokoškolským vzděláním. Začít podnikat je dle Aleny Křížové, vedoucí oddělení Gender a sociologie ze Sociologického ústavu akademie věd ČR, pravděpodobně úniková volba v jejich uplatnění. Vzhledem k jejich nepříznivé situaci na trhu práce a především nedostatku flexibilních pracovních poměrů, volí tyto ženy právě možnost podnikání a berou tak svou situaci doslova do svých rukou. I podnikatelky se však nezdá, kdy setkávají s problémy harmonizace práce a rodiny. Zejména pak nutnost přerušit podnikání v době mateřské dovolené může být vážnou překážkou pro podnikatelky se zaměstnanci, ale také pro samostatné podnikatelky, které mohou pravděpodobně v tomto období přijít o své klienty a zákazníky (ČSÚ, 2014).

Údaje z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí potvrzují komplikované postavení žen na trhu práce. Je z nich patrné, že ženy častěji bývají zaměstnané pouze na dobu určitou a jejich průměrná hrubá mzda je oproti mužům výrazně nižší. Co se týká dlouhodobé nezaměstnanosti, zde mají prvenství opět ženy. Ve věkovém rozlišení uchazečů na úřadu práce v kategorii od 30 let také převažují ženy, jelikož je to přesně to období, kdy většinou pečují o malé děti. Z uvedených údajů je také potvrzeno, že čím mladší dítě žena má, tím více je ohrožena nezaměstnaností. Dále uvedené informace potvrzují, že největší problémy s uplatněním na trhu práce má nekvalifikovaná pracovní síla, tedy uchazeči se základním vzděláním a následně uchazeči, kteří jsou vyučeni. Pro matky s dětmi s tímto vzděláním tak vyplývá, že vzhledem k tomu, že spadají rovnou do dvou rizikových skupin (nízké vzdělání a matky s malými dětmi), jako účinné řešení by pro ně mohlo být doplnění jejich kvalifikace.

## **4. 2 Okres Písek**

Dle aktuálních demografických zdrojů žije v okrese Písek cca 70 tisíc obyvatel. Hustotou zalidnění patří tento okres spíše k zalidněnějším okresům jihočeského kraje. Samotné město Písek je historické město, nacházející se v severní části jižních Čech, na řece Otavě a úpatí Píseckých hor. Podle počtu obyvatel, zaujímá v jihočeském kraji 3. místo ve velikosti, hned po Českých Budějovicích a Táboře. Písek se řadí k významným kulturním, administrativním, dopravním a turistickým centřům. Je bývalým krajským městem a také sídelním městem Prácheňského kraje, později se stal městem okresním a v současné době je oficiálně obcí s rozšířenou působností. Katastrální výměra města čítá 63,22 km<sup>2</sup> a podle výsledků sčítání lidu, domů a bytů z roku 2011 zde žije 29 880 obyvatel. Dle českého statistického úřadu můžeme od roku 2000 hovořit o stagnaci počtu obyvatel v okrese Písek, s mírnými výkyvy na obě strany (ČSÚ, 2014).

### **4. 2. 1 Aktuální situace na trhu práce v Písku**

Všechny číselné údaje z této kapitoly, jsou zjištěné ve spolupráci s kontaktním pracovištěm Úřadu práce Písek k datu 28. 01. 2015. Dle těchto informací je v okrese Písek aktuálně k dispozici přesně 709 volných pracovních míst. Počet uchazečů o zaměstnání je 2075,

z čehož 1063 jsou muži a 1012 ženy. Muži tedy v evidenci úřadu práce v Písku v současné chvíli převládají, ale dle informací od zdejší pracovnice je tomu tak z důvodu sezonnosti některých pracovních míst, zejména pak právě těch mužských – dělnických. Pravidelně každý rok se na zimu chodí evidovat již známí uchazeči, kteří již předem dobře vědí, že až se zlepší počasí, nastoupí opět do svého zaměstnání. V létě je opačná situace právě se ženami s malými dětmi, které mnohdy odkládají nástup do zaměstnání až na září, tedy po ukončení letních prázdnin. Dále pracovnice kontaktního pracoviště Úřadu práce v Písku v této souvislosti zmínila, že častým problémem, se kterým se ženy s malými dětmi v okrese Písek setkávají, je nemožnost práce na směny. V této oblasti je totiž vzhledem k rozsáhlé průmyslové zóně velké množství pracovních míst na směnný provoz, ale pro ženy po rodičovské dovolené a obecně ženy s malými dětmi je práce na směny vyloženě neslučitelná s péčí o děti. Tyto ženy také ze zákona mohou zaměstnání ve směnném provozu, pokud je jim úřadem práce nabídnuto, odmítnout.

Aktuálně je v evidenci Úřadu práce v Písku 58 žen, které se zaevidovaly bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené. Pro tyto matky je od roku 2015 na úřadě práce v Písku nově poskytováno speciální poradenství, které jim má pomoci při návratu na trh práce a psychicky je podpořit. Podle získaných údajů ukončilo v roce 2012 pobírání rodičovského příspěvku v okrese Písek 376 žen, v roce 2013 577 žen a v roce 2014 316 žen. Výzkumný vzorek kvantitativního výzkumu v této práci se skládal právě z žen v tomto okrese, které ukončily rodičovskou dovolenou nejdéle před třemi lety. Podle získaných údajů ukončilo v posledních 3 letech v okrese Písek pobírání rodičovského příspěvku (a v té souvislosti pravděpodobně i rodičovskou dovolenou) celkem 1269 žen. Výzkumu se zúčastnilo 134 těchto žen, což je přes 10 %. Velikost výzkumného vzorku se tak dá pro účely této práce považovat za dostatečnou.

#### **4. 2. 2 Jaké podmínky mají matky po RD v Písku**

Ve městě Písek je v současné chvíli 13 státních mateřských škol, jedny jesle a dvě soukromé mateřské školy, které přijímají již děti mladší tří let. Ve městě je dále několik mateřských center a heren, které rovněž nabízí pohlídání dětí, avšak pouze krátkodobého charakteru. Dle Marie Cibulkové, vedoucí odboru školství a kultury v Písku, se tohoto



města nedostatek míst v předškolních zařízeních naštěstí příliš netýká. V roce 2013 byla v jedné písecké mateřské škole kapacita dokonce navýšena. Jsou sice známy případy, kdy dítě do školky nepřijmou, ale bývají to děti, které do mateřské školy nutně být přijaté nepotřebují, nebo kterým ještě nebyly tři roky a rodiče se pokusí, je do mateřské školy umístit dříve. Problém bývá ve chvíli, kdy si rodič přeje umístit svou ratolest do konkrétního zařízení, například z důvodu blízkosti zaměstnání atp. Tam bohužel vždy vyhovět nelze a často se může stát, že musí dítě vozit do mateřské školy třeba na druhý konec města. Před časem vedlo město Písek jednání se zástupci firem v průmyslové zóně, o vybudování mateřské školy přímo v této oblasti. V průmyslové zóně pracuje velká část obyvatel Písku a vybudování takového zařízení by mnohým značně ulehčilo situaci. Vzhledem k finanční náročnosti této investice o ni místní firmy bohužel zatím nemají zájem (Písecký deník, 2013). Co se týče umístění dětí do tří let věku, jesle jsou v Písku jedny a jejich kapacita bývá zpravidla vždy naplněna a mnohým rodičům poté s umístěním dítěte není vyhověno. Ti mají ale možnost využít některou ze soukromých mateřských škol. To je sice finančně náročnější než státní zařízení, ale ta možnost tu je.

V Písku působí občanské sdružení Centrum Martin o.p.s., které se především zaměřuje na podporu handicapovaných na trhu práce, avšak díky prostředkům Evropského sociálního fondu, operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost a příspěvkům ze státního rozpočtu České republiky, zaměřilo svou pozornost právě také na matky vracející se po rodičovské dovolené na trh práce. V této souvislosti se projekt zaměřuje především na podporu podnikání těchto žen. Pro všechny klíčové aktivity jsou nastavené měřitelné a konkrétní cíle dané plánem počtu žen, které se daných aktivit zúčastní a termíny splnění těchto cílů jsou dané termíny ukončení jednotlivých fází realizace projektu. Inovativní aktivitou projektu je vytvoření místa odbytu pro služby a výrobky klientek projektu, a to obchodu, ve kterém klientky získávají první zkušenosti a dovednosti pro distribuci svých produktů a služeb. Klientky zde rozvíjí teoretické znalosti získané během vzdělávacích aktivit a dále získávají cenné praktické zkušenosti a návyky důležité pro úspěšný rozvoj podnikatelské činnosti. Praxe je zásadní nejen pro rozvoj podnikatelského záměru, ale také pro případné další uplatnění na trhu práce. Klientky jsou v rámci působení v obchodu pod individuálním vedením odborné asistentky.

Cílem projektu je zvýšení pracovních příležitostí žen, ohrožených na trhu práce na základě realizace komplexních programů, které se zaměřují na podporu vzniku a rozvoje samostatně výdělečné činnosti s využitím inovativních metod, zapojením doprovodných opatření a nástrojů na sladování pracovního a rodinného života.

Specifickými cíli projektu jsou - zvyšování informační gramotnosti ohledně podnikání, podpora zahájení a rozvoje samostatně výdělečné činnosti, účinné snižování limitů brzdících rozvoj schopností a dovedností vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti či dlouhodobého setrvání mimo trh práce právě z důvodu mateřství a hledání alternativních způsobů uplatnění žen ohrožených na trhu práce (Centrum Martin o.p.s, 2013).

#### **4. 3 Kvantitativní výzkum**

Kvantitativní výzkum k této diplomové práci byl proveden prostřednictvím dotazníkové techniky sběru dat. Přesná podoba dotazníku je uvedena v příloze č. 1 a přesné výstupy ze statistického programu SPSS v příloze č. 2, této práce. První část interpretace výsledků výzkumu je na základě jednoduché analýzy jednotlivých proměnných, která uvádí četnosti a analyzuje tak jednotlivé dotazníkové otázky. Následuje testování hypotéz, které je provedeno prostřednictvím analýzy závislosti dvou proměnných. Principy této závislosti jsou popsány na základě kontingenčních tabulek. Kontingenční tabulka je základem pro testování závislosti a pro výpočet míry intenzity této závislosti. Tyto kontingenční tabulky jsou kompletně uvedeny v příloze č. 2, této práce. Jako základní test pro zjištění vzájemné závislosti dvou znaků je v práci použit chí-kvadrát test o vzájemné nezávislosti. Předpoklady pro použití tohoto testu jsou, aby očekávané četnosti v jednotlivých políčkách neklesly pod hodnotu 5, a to alespoň v 80 % políček a v ostatních políčkách se vyskytovaly alespoň hodnoty 1. Není-li tento předpoklad splněn, používají se testy exaktní, v případě této práce test Monte Carlo. Pro testování statistických hypotéz a následné analýzy byla zvolena hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ . Pro sledování síly závislosti je použit Cramerův kontingenční koeficient, neboli Cramerovo V. Tento koeficient nabývá hodnot intervalu  $<0; 1>$ , přičemž hodnota 0 znamená nezávislost. Z hodnot blízkých 0 lze tedy usuzovat slabou závislost obozu proměnných a z hodnot blízkých 1 lze usuzovat závislost silnou. (Řezanková, 2007).

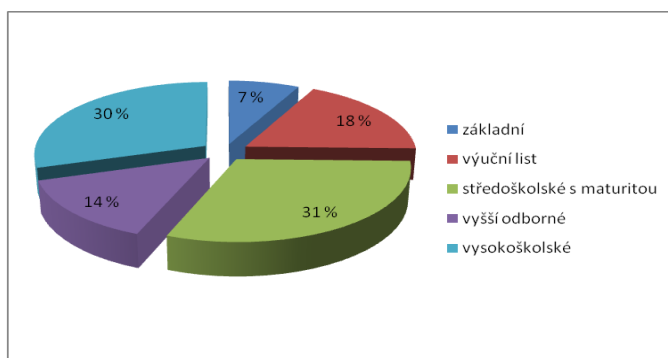
### 4. 3. 1 Představení výzkumného vzorku žen

V této kapitole je vycházeno z jednoduché analýzy jednotlivých proměnných a pro lepší přehlednost jsou získané údaje znázorněny především graficky, přičemž je pracováno výhradně s absolutní četností. Kompletní výsledky statistického zpracování, včetně relativních a kumulativních četností, jsou uvedeny v příloze č. 2, této práce.

Výzkumu se zúčastnilo 134 respondentek, z čehož 40 žen mělo vysokoškolské vzdělání, 19 vyšší odborné, 41 středoškolské s maturitou, 24 bylo vyučených a 10 se základním vzděláním. Lze tedy říci, že dotazníku se zúčastnily převážně vzdělanější respondentky.

Graf č. 8

Vzdělanostní struktura respondentek

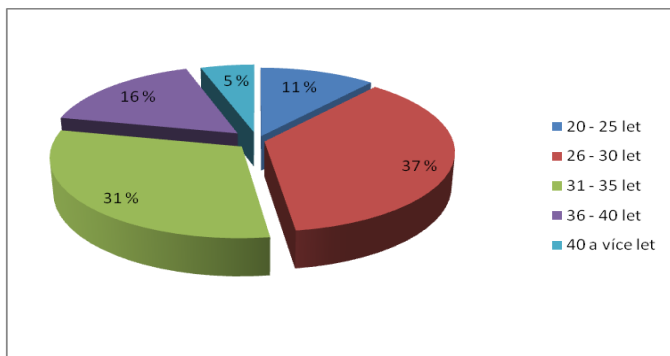


Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Co se týká věku respondentek, převažovaly ženy ve věkovém rozmezí 26 – 35 let, jak znázorňuje níže uvedený graf. Z celkového počtu respondentek spadalo do této kategorie 67, 2 % zúčastněných žen.

Graf č. 9

**Věková struktura respondentek**

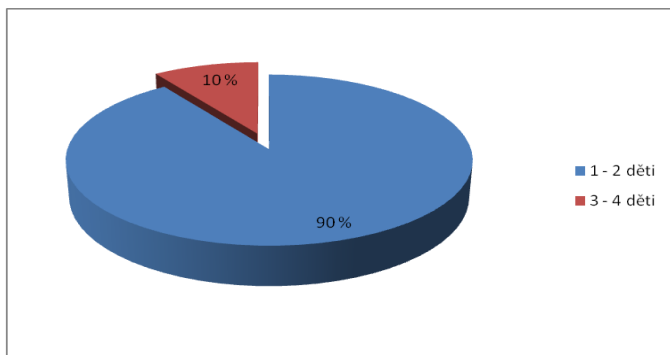


Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Konkrétní počty v jednotlivých věkových kategoriích byly takovéto: Ve věku 20 – 25 let se výzkumu zúčastnilo 15 žen, ve věku 26 – 30 let 49 žen, ve věku 31 – 35 let 41 žen, ve věku 36 – 40 let 22 žen a v poslední věkové kategorii nad 40 let to bylo 7 respondentek. Nejmladší respondentce bylo 21 let a nejstarší 50 let. Průměrný věk zúčastněných respondentek byl 31, 67 let.

Graf č. 10

**Počet dětí**

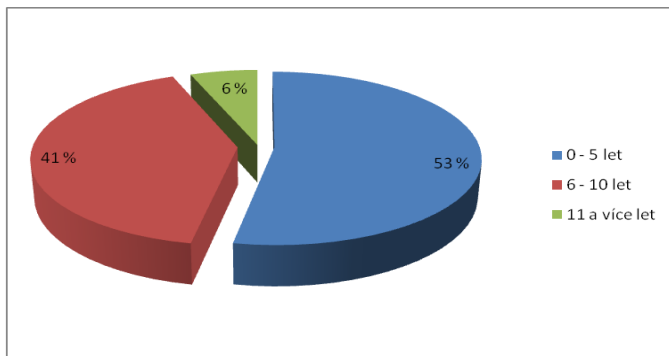


Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Z výše uvedeného grafu je evidentní, že většina respondentek mělo maximálně dvě děti. Přesněji 121 zúčastněných žen uvedlo, že má 1 – 2 děti a pouhých 13 žen má 3 – 4 děti. Průměr počtu dětí na jednu zúčastněnou respondentku byl 1,69.

Graf č. 11

**Délka praxe**

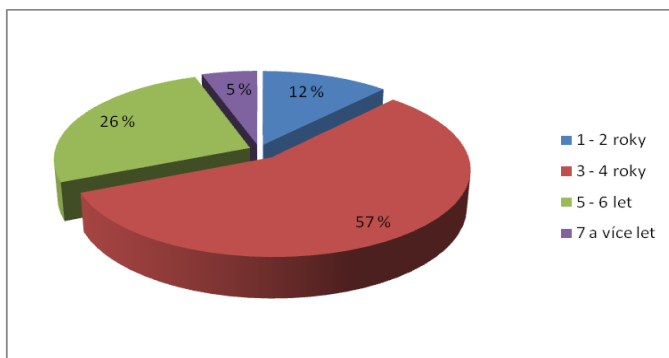


Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Graf č. 11 znázorňuje, jak dlouhou pracovní praxi zúčastněné ženy získaly před nástupem na mateřskou/ rodičovskou dovolenou. Největší zastoupení mají ženy s délkou praxe do pěti let. Nejkratší praxe, která byla ve výzkumu uvedena byla 0 let a nejdelší 13 let. Průměrná délka praxe na jednu zúčastněnou respondentku je 5,04 let.

Graf č. 12

**Délka čerpané rodičovské dovolené**



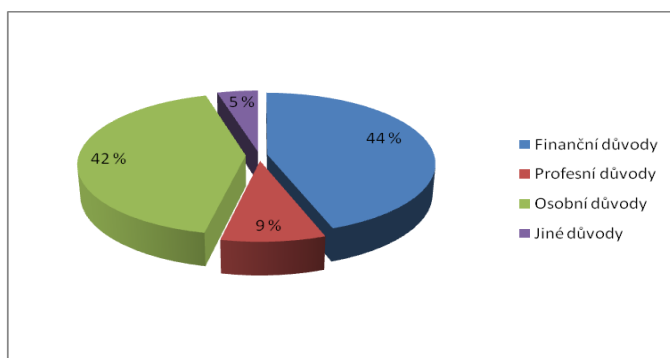
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Nejčastěji čerpaly zúčastněné ženy rodičovskou dovolenou v délce 3 – 4 roky. Kratší dobu než jeden rok neuvedla žádná respondentka. Minimální uvedená doba strávená na rodičovské dovolené byl 1 rok a maximální 9 let. Průměrná délka rodičovské dovolené na jednu zúčastněnou ženu je 3,99 let.

66,42 % zúčastněných žen čerpalo rodičovskou dovolenou minimálně do tří let věku svého dítěte. Přesně se jednalo o 89 žen. Zbýlých 45 žen uvedlo pro čerpání kratší rodičovské dovolené následující důvody.

Graf č. 13

**Důvody kratší rodičovské dovolené než tři roky**



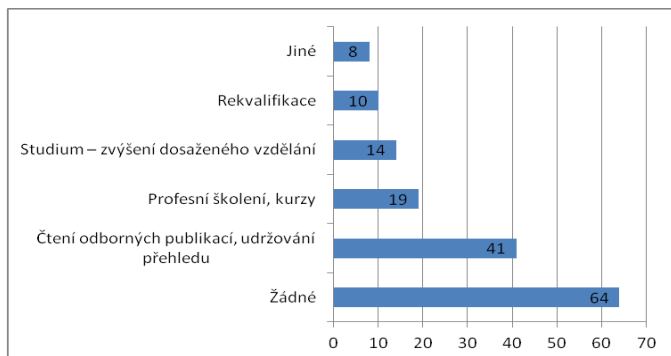
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Finanční a osobní důvody byly téměř vyrovnané. Jako finanční důvod dřívějšího návratu do zaměstnání, tedy potřebu vylepšení rodinného rozpočtu, uvedlo 20 žen a osobní důvody, mezi kterými byla uvedena potřeba seberealizace a pocit neuspokojení doma na rodičovské dovolené, uvedlo 19 žen.

64 žen, tedy necelých 48 % zúčastněných respondentek se během rodičovské dovolené nijak nevzdělávalo a nezvyšovalo ani neudržovalo svou kvalifikaci. V následujícím grafu je znázorněno, jaké aktivity a v jakém počtu ženy pro zvyšování či udržování své kvalifikace během rodičovské dovolené absolvovaly.

Graf č. 14

#### Vzdělávání během rodičovské dovolené



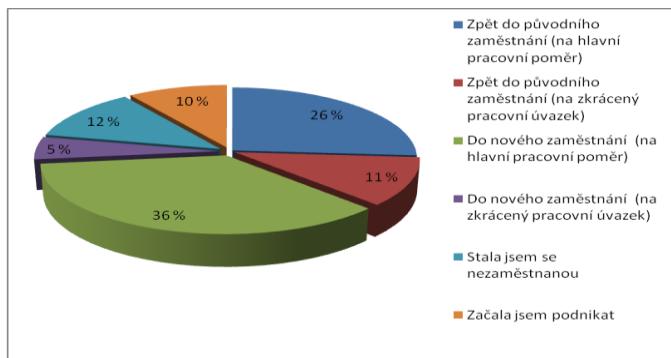
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

V možnosti jiné respondentky mimo jiné uváděly především studium cizích jazyků.

V následujícím grafu je znázorněno, kam se po rodičovské dovolené zúčastněné respondentky vracely na trh práce.

Graf č. 15

#### Návrat na trh práce po rodičovské dovolené



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

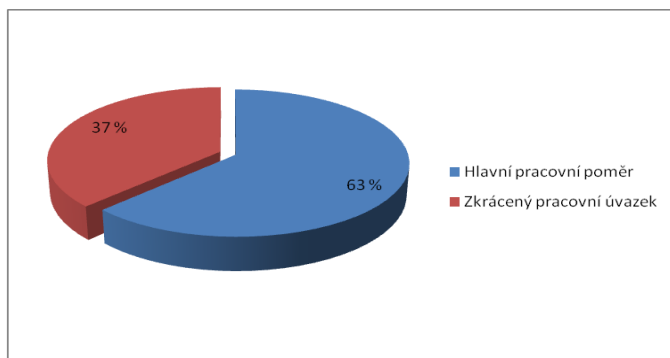
Nejvíce žen z výzkumného vzorku nastoupilo po rodičovské dovolené na hlavní pracovní poměr. Přesně to bylo 83 žen, z čehož 35 se vrátilo k původnímu zaměstnavateli a 48 nastoupilo do zaměstnání nového. Na zkrácený pracovní úvazek nastoupilo celkem 22 žen, 13 žen začalo podnikat a 16 se stalo nezaměstnaných.

Celkem 72 žen z výzkumného vzorku odešlo na mateřskou dovolenou z pracovního poměru na dobu neurčitou, tedy s možností se do původního zaměstnání vrátit zpět. Tento návrat byl nakonec umožněn 75 % z nich, tedy 54 respondentkám. Zbýlých 18 respondentek tuto možnost nedostalo. Z 54 žen, kterým byl umožněn návrat k původnímu zaměstnavateli, nastoupilo zpět 35 na hlavní pracovní poměr, 15 na zkrácený pracovní úvazek a 4 možnost návratu k původnímu zaměstnavateli nevyužily.

Co se týče preferencí pracovního úvazku po návratu z rodičovské dovolené, následující graf znázorňuje, zda je ženami upřednostňovaný plný, či zkrácený úvazek.

Graf č. 16

**Preference pracovního úvazku**



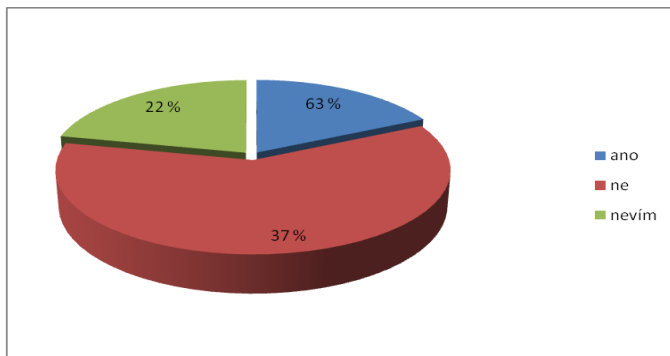
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Dle provedeného výzkumu 84 žen upřednostňuje hlavní pracovní poměr a 50 žen zkrácený pracovní úvazek. V preferencích žen tedy převažuje hlavní pracovní poměr, avšak 37 % je poměrně silné zastoupení žen, které preferují zkrácený pracovní úvazek. Dá se tedy říci, že i ten je poměrně hojně žádaný. A jak je uvedeno výše, na zkrácený pracovní úvazek nastoupilo po rodičovské dovolené pouhých 22 žen z výzkumného vzorku, což není ani polovina těch, které by ho preferovaly.



Graf č. 17

**Diskriminace při návratu na trh práce**



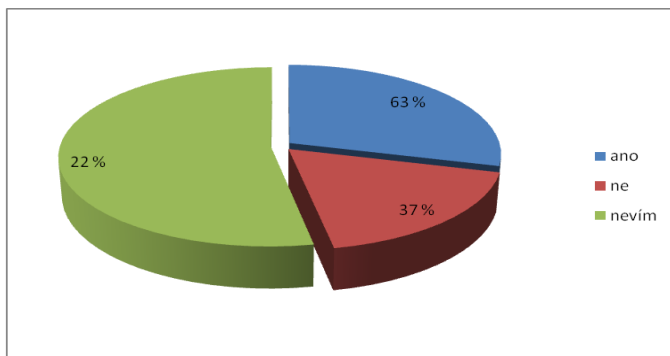
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

81 žen, tedy 60 % všech respondentek uvedlo, že se při návratu z rodičovské dovolené s diskriminací na trhu práce, z důvodu svého mateřství, nesetkalo. 29 žen, tedy 22 % uvedlo možnost nevím, tedy si evidentně diskriminace nejsou vědomy. S diskriminací na trhu práce z důvodu toho, že mají malé děti, se setkalo 24 zúčastněných žen, tedy 18 %. 10 z nich toto diskriminační chování konkretizovalo a to nejčastěji jako dotazy, zda mají dostatečně zajištěné hlídání dětí v případě jejich nemoci, aby nemusely mít v zaměstnání kvůli dětem časté absence. Dále dotazy, zda plánují další děti a jedna respondentka uvedla, že jí byl po návratu z rodičovské dovolené ukončen pracovní poměr. Přesné odpovědi jednotlivých respondentek na podobu diskriminačního chování, se kterým se setkaly, jsou uvedené v příloze č. 2, této práce.

Množství kladných odpovědí poněkud stouplo (avšak nikterak razantně) na otázku, zda se ženy při návratu na trh práce cítily znevýhodněné.

Graf č. 18

**Pocit znevýhodnění na trhu práce**



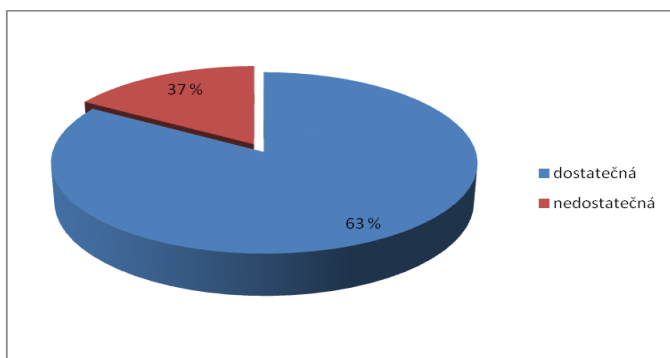
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Na otázku, zda se žena cítila z důvodu svého mateřství na trhu práce znevýhodněná, odpovědělo kladně 39 žen. 24 žen odpovědělo záporně a 71 žen zvolilo možnost nevím, z čehož se dá usuzovat, že nad nějakým znevýhodněním ani nepřemýšlely nebo si ho nepřipouštěly, tudíž se znevýhodněny pravděpodobně necítily.

V teoretické části práce je uvedeno, že se Česká republika potýká s nedostatkem kapacit v předškolních zařízeních. Následující graf znázorňuje, zda a v jakém rozsahu se s nedostatkem volných míst v předškolních zařízeních setkaly ženy, které se zúčastnily tohoto výzkumu.

Graf č. 19

**Kapacita v předškolních zařízeních**



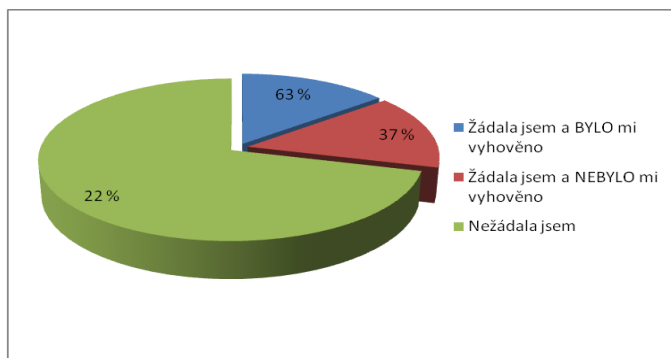
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

84 % zúčastněných žen uvedlo, že je pro ně kapacita v předškolních zařízeních dostatečná a nemají tak s umístěním svých dětí problém. Zbýlých 16 % uvedlo, že je pro ně kapacita v předškolních zařízeních nedostatečná. Je tedy evidentní, že problém s umístěním dětí do předškolních zařízení je i v okrese Písek. Není však vyloučené, že ženy mohly pod nedostatečnou kapacitou myslet nedostatečnou kapacitu v zařízení, kam si právě dítě umístit přály. Jak je totiž uvedeno na začátku praktické části této práce, vyskytují se na Písecku případy, kdy dítě nemůže být z kapacitních důvodů umístěné do rodičem požadovaného zařízení, avšak v jiném pro ně místo připraveno mají.

Jak je uvedeno v teoretické části této práce, ženy, které pečují o dítě do 15 let, mají ze zákona umožněno požadovat po zaměstnavateli kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je této žádosti povinen vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Následující graf ukazuje, zda ženy o takové úpravy žádají a zda jejich žádostem bývá vyhověno.

Graf č. 20

**Upravení pracovní doby z důvodu mateřství**



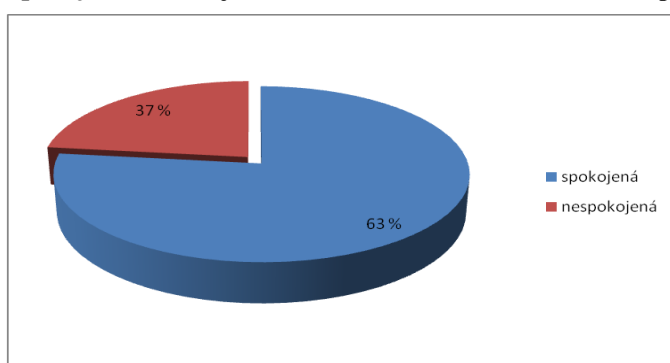
Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

Dle výsledků provedeného výzkumu 95 zúčastněných žen (71 %) o úpravu pracovní doby z důvodu péče o děti nežádalo. 19 žen (14 %) o úpravu pracovní doby žádalo a bylo jim vyhověno a 20 žen (15 %) o úpravu pracovní doby žádalo, avšak jejich požadavku vyhověno nebylo. Celkem tedy o úpravu pracovní doby z důvodu mateřství zažádalo 39 zúčastněných žen a vyhověno bylo pouze 19 z nich, což je méně než poloviční úspěšnost.

V teoretické části je na základě dostupné literatury a veřejně dostupných provedených průzkumů uvedeno, že ženy bývají často nespokojené s tím, jak se jim daří skloubit zaměstnání a péči o děti. Rovněž je zde popsáno, že ženy v České republice nemají pro harmonizaci práce a rodiny vytvořené právě ideální podmínky. Jak se daří skloubit zaměstnání a péči o děti ženám, které se zúčastnily výzkumu do této práce a jak jsou s tím spokojeny je uvedeno v následujícím grafu.

Graf č. 21

**Spokojenost s tím, jak se ženě daří skloubit zaměstnání a péče o dítě**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě výsledků kvantitativního výzkumu.

103 žen, které se zúčastnily výzkumu, uvedlo, že jsou s tím, jak se jim daří skloubit zaměstnání a péči o děti, spokojené. Zbýlých 31 spokojených v této oblasti bohužel není. Dle grafického znázornění vypadá celá situace veskrze pozitivně, avšak je patrné, že jsou mezi námi ženy, které se co se harmonizace zaměstnání a péče o děti setkávají s řadou potíží a 23 % nespokojených žen z výzkumného vzorku, není úplně zanedbatelné množství.

Z celkového počtu 134 respondentek uvedlo 16 žen, že se při návratu z rodičovské dovolené na trh práce setkaly i s jinými překážkami, které nebyly v dotazníku konkrétně uvedeny. Převážná většina z nich se týkala otevírací doby v předškolních zařízeních. Respondentky uváděly, že otevírací doba je pro ně nedostatečná. Často byl v souvislosti s otevírací dobou těchto zařízení zmiňován směnný provoz. V okrese Písek je patrně velké množství pracovních míst na směny a v případě, že je mateřská škola otevřena do 16 či 17 hodin, musí, pokud má matka například odpolední směnu, v péči o dítě fungovat otec či širší rodina. Pokud však tato možnost není, nastává evidentně komplikace.

### 4. 3. 2 Testování hypotéz

Na základě teoretické části této práce bylo stanoveno 7 nulových a 7 alternativních hypotéz. Testování proběhlo v programu SPSS, verze 22. Pro testování statistických hypotéz a následné analýzy byla zvolena hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ . Byly testovány nulové hypotézy  $H_0$ , dle kterých proměnné  $X$  a  $Y$  jsou nezávislé, proti hypotézám alternativním  $H_A$ , dle kterých jsou proměnné vzájemně závislé. V případě, že signifikantní hodnota  $p$  je menší než hladina významnosti  $\alpha$ , nulová hypotéza se zamítá a potvrzuje se hypotéza alternativní. Je tedy zjištěna závislost mezi dvěma proměnnými a dále se měří síla této závislosti, tedy Cramerovo  $V$ . Pokud je signifikantní hodnota  $p$  větší než hladina významnosti  $\alpha$ , nulová hypotéza se nezamítá. V tomto případě závislost mezi dvěma proměnnými není a tudíž se ani neměří její síla.

Prvních pět hypotéz se týká diskriminace při návratu na trh práce. Testuje se zde, zda existuje závislost mezi touto diskriminací a další proměnnou, dle otázek z dotazníku. Pro zjištění této závislosti je vycházeno především ze signifikantní hodnoty  $p$  a v případě měření síly závislosti mezi dvěma proměnnými, také z hodnoty  $V$ , jak je vysvětleno výše. Tyto jednotlivé údaje, které byly na základě statistického zpracování zjištěny a ze kterých se při testování hypotéz vychází, jsou k těmto pěti hypotézám pro lepší přehlednost zpracovány v následující tabulce. Pro zbylé dvě hypotézy jsou zpracovány tabulky zvlášť. Přesné výstupy ze statistického programu SPSS, jsou uvedeny v příloze č. 2, této práce.

Následující tabulka ukazuje číselné hodnoty výstupů ze statistického zpracování dat, na základě kterých je testováno prvních pět hypotéz.

Tabulka č. 1

**Diskriminace na trhu práce z důvodu mateřství vs. další proměnné**

Testované hypotézy	další proměnné	Diskriminace na trhu práce z důvodu mateřství		
		hodnota $\chi^2$ (MC)	Sig. hodnota p	Cramerovo V
H01 / HA1	Délka praxe		0,000 <sup>b</sup>	0,284
H02 / HA2	Počet dětí	7,824 <sup>a</sup>	0,023 <sup>b</sup>	0,242
H03 / HA3	Délka RD	4,948 <sup>a</sup>	0,564 <sup>b</sup>	-
H04 / HA4	Vzdělávání během RD	48,823 <sup>a</sup>	0,000	0,615
H05 / HA5	Dosažené vzdělání	104,872 <sup>a</sup>	0,000 <sup>b</sup>	0,626

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistických výsledků dat z kvantitativního výzkumu.

**H<sub>01</sub>: Délka pracovní praxe před nástupem na rodičovskou dovolenou nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.**

**HA<sub>1</sub>: Délka pracovní praxe před nástupem na rodičovskou dovolenou ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.**

Při testování této hypotézy byly do závislosti dány dotazníkové otázky č. 4 a č. 12. Očekávané hodnoty v jednotlivých políčkách klesly v tomto případě ve 33, 3 % pod hodnotu 5. Nebyl tedy splněn předpoklad pro použití chí- kvadrát testu a byl využit test Monte Carlo.

Jak lze vidět v prvním řádku tabulky č. 1,  $p < \alpha$  a H<sub>01</sub> se tedy zamítá a potvrzuje se závislost mezi délkou praxe před nástupem na rodičovskou dovolenou a diskriminací na trhu práce. Je tedy přijata HA<sub>1</sub>. Sílu závislosti zmíněných dvou proměnných,  $V = 0,284$ , lze však hodnotit jako slabou míru závislosti.

**H<sub>02</sub>: Počet dětí nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.**

**HA<sub>2</sub>: Počet dětí ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.**

Při testování této hypotézy byla zkoumána závislost dotazníkových otázek č. 3 a č. 12. Očekávané hodnoty v jednotlivých políčkách klesly v tomto případě ve 33, 3 % pod hodnotu 5. Nebyl tedy splněn předpoklad pro použití chí- kvadrát testu a byl využit test Monte Carlo.

Jelikož, jak je vidět ve druhém řádku tabulky č. 1, je  $p < \alpha$ ,  $H_0_2$  se zamítá a potvrzuje se závislost mezi počtem dětí a diskriminací na trhu práce. Je tedy přijata  $HA_2$ . Sílu závislosti zmíněných dvou proměnných,  $V = 0,242$ , lze však hodnotit jako slabou míru závislosti.

**$H_0_3$ : Délka čerpané RD nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.**

**$HA_3$ : Délka čerpané RD ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.**

Při testování této hypotézy byly do závislosti dány dotazníkové otázky č. 7 a č. 12. Očekávané hodnoty v jednotlivých políčkách klesly v tomto případě ve 41,7 % pod hodnotu 5. Nebyl tedy splněn předpoklad pro použití chí- kvadrát testu a byl využit test Monte Carlo.

Ve třetím řádku tabulky č. 1 je uvedeno, že  $p > \alpha$ ,  $H_0_3$  se tedy nezamítá. Prokazatelně v provedeném výzkumu neexistuje závislost mezi délkou čerpané rodičovské dovolené a následnou diskriminací na trhu práce.

**$H_0_4$ : To, zda se žena při RD vzdělává, nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.**

**$HA_4$ : To, zda se žena při RD vzdělává, ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.**

Při testování této hypotézy byla zkoumána závislost dotazníkových otázek č. 9 a č. 12. V tomto případě byl splněn předpoklad pro použití chí- kvadrát testu a byl tedy tento použit.

Jelikož  $p < \alpha$ , jak je patrné ze čtvrtého řádku tabulky č. 1,  $H_0_4$  se zamítá a potvrzuje se závislost mezi zvyšováním si kvalifikace během RD a diskriminací na trhu práce. Je tedy přijata  $HA_4$ . Sílu závislosti zmíněných dvou proměnných,  $V = 0,615$ , lze hodnotit jako silnou míru závislosti.

**H0<sub>5</sub>: Vzdělání žen nemá vliv na diskriminaci při návratu na trh práce.**

**HA<sub>5</sub>: Vzdělání žen ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce.**

Při testování této hypotézy byly do závislosti dány dotazníkové otázky č. 2 a č. 12. Očekávané hodnoty v jednotlivých políčkách klesly v tomto případě ve 33,3 % pod hodnotu 5. Nebyl tedy splněn předpoklad pro použití chí- kvadrát testu a byl využit test Monte Carlo.

Jelikož  $p < \alpha$ , H0<sub>5</sub> se zamítá a potvrzuje se závislost mezi dosaženým vzděláním a diskriminací na trhu práce. Je tedy přijata HA<sub>5</sub>. Sílu závislosti zmíněných dvou proměnných,  $V = 0,626$ , lze hodnotit jako silnou míru závislosti.

V následující tabulce jsou uvedeny číselné hodnoty výstupů ze statistického zpracování dat, na základě kterých je testována šestá hypotéza.

Tabulka č. 2

**Délka rodičovské dovolené vs. vzdělání**

Testované hypotézy	druhá proměnná	Délka rodičovské dovolené		
		hodnota $\chi^2$ (MC)	Sig. hodnota p	Cramerovo V
H06 / HA6	Vzdělání	14,195 <sup>a</sup>	0,282 <sup>b</sup>	-

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistických výsledků dat z kvantitativního výzkumu.

**H0<sub>6</sub>: Vzdělání žen nemá vliv na délku čerpané rodičovské dovolené.**

**HA<sub>6</sub>: Vzdělání žen ovlivňuje délku čerpané rodičovské dovolené.**

Při testování této hypotézy se do závislosti daly dotazníkové otázky č. 2 a č. 7. Očekávané hodnoty v jednotlivých políčkách klesly v tomto případě v 60 % pod hodnotu 5. Nebyl tedy splněn předpoklad pro použití chí- kvadrát testu a byl využit test Monte Carlo.

Jak lze vidět v tabulce č. 2,  $p > \alpha$  a H0<sub>6</sub> se nezamítá. Prokazatelně tedy v provedeném výzkumu neexistuje závislost mezi délkou čerpané rodičovské dovolené a vzděláním.



V následující tabulce jsou uvedeny číselné hodnoty výstupů ze statistického zpracování dat, na základě kterých je testována poslední hypotéza v této práci.

Tabulka č. 3

**Umožnění návratu do původního zaměstnání**

Testované hypotézy	druhá proměnná	Odchod na MD/ RD z HPP		
		hodnota $\chi^2$ (MC)	Sig. hodnota p	Cramerovo V
H07 / HA7	Umožnění návratu zpět	134,000 <sup>a</sup>	0,000 <sup>b</sup>	0,707

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistických výsledků dat z kvantitativního výzkumu.

**H0<sub>7</sub>:** To, že žena odchází na MD/RD z HPP, tedy s možností se do původního zaměstnání po ukončení RD vrátit, nezaručuje opravdovou jistotu možnosti tohoto návratu.

**HA<sub>7</sub>:** To, že žena odchází na MD/RD z HPP, tedy s možností se do původního zaměstnání po ukončení RD vrátit, zaručuje opravdovou jistotu možnosti tohoto návratu.

Při testování této hypotézy byla zkoumána závislost dotazníkových otázek č. 5 a č. 6. Očekávané hodnoty v jednotlivých políčkách klesly v tomto případě v 50 % pod hodnotu 5. Nebyl tedy splněn předpoklad pro použití chí- kvadrát testu a byl využit test Monte Carlo.

Jelikož dle tabulky č. 3 je  $p < \alpha$ , H0<sub>7</sub> se zamítá a potvrzuje se závislost mezi odchodem na rodičovskou dovolenou z hlavního pracovního poměru a skutečným umožněním tohoto návratu. Je tedy přijata HA<sub>7</sub>. Sílu závislosti zmíněných dvou proměnných,  $V = 0,707$ , lze hodnotit jako silnou míru závislosti.

## 5 VÝSLEDKY, DISKUZE

V teoretické části práce je na základě odborné literatury uvedeno, že ženy vracející se po rodičovské dovolené na trh práce a obecně ženy s malými dětmi mají na trhu práce nelehké postavení a nezdá se, kdy se setkávají s diskriminací. Jejich nelehké postavení a fakt, že spadají do rizikových skupin na trhu práce, je posléze potvrzeno i na základě dat a údajů z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Podle výsledků provedeného výběrového šetření se i v okrese Písek ženy opravdu setkávají s diskriminací na trhu práce, avšak situace se nezdá být nijak dramatická.

### 5. 1 Shrnutí zjištěných výsledků

Ze 134 žen se s diskriminací z důvodu mateřství setkala pouze 24 žen. Nutné je ovšem podotknout, že se ve všech těchto případech jednalo o ženy s nízkým stupněm vzdělání. I statisticky bylo ve výběrovém šetření této práce potvrzeno, že výše dosaženého vzdělání ovlivňuje diskriminaci na trhu práce. Míra závislosti mezi těmito dvěma proměnnými byla vypočítána jako silná. Čím nižší vzdělání žena má, tím je pravděpodobnější, že se na trhu práce setká s diskriminací. Nabízí se tedy otázka, zda se v těchto případech jedná opravdu o diskriminaci z důvodu mateřství. Může jít také o to, že mají tyto ženy vzhledem ke své nízké kvalifikaci zkrátka potíže s uplatněním a pouze se mylně domnívají, že za jejich neúspěch na trhu práce může jejich mateřství, nebo se na ně dokonce vymlouvají. Pro přesnější výsledky v této problematice by bylo vhodné provést ještě podobný anonymní výzkum mezi zaměstnavateli v okrese Písek a zjistit, jaký postoj k matkám po rodičovské dovolené a obecně matkám s malými dětmi zauímají.

Pouze deset žen ze čtyřadvaceti, které uvedly, že se setkaly s diskriminací na trhu práce z důvodu mateřství, tuto diskriminaci slovně popsalo a osm z těchto odpovědí prokazatelně ukazuje na diskriminační chování ze strany zaměstnavatele. Tyto odpovědi byly následující:

- 1) „*Děti budou marodit, máte babičky na hlídání??*“
- 2) „*Dotazy na hlídání dětí když bude nutný přescas a tak*“

- 3) *„rovnou mi rekli, at se vyvaruju toho, abych kvuli detem musela v praci chybet. Pry v pripade nemoci si mam zaridit babicky...“*
- 4) *„pry ze potrebuji nekoho, kdo nebude kazde dva tydny doma s nemocnymi detmi“*
- 5) *„jen se zmínil ze doufa ze nebudu kazdou chvili kvuli detem chybet, prisla jsem si dost blbe a ted trnu, aby nebyly deti nemocny a ja neprisla o praci“*
- 6) *„nemuzu najít praci, protože kvuli dětem nejsem dostatečně flexibilni. To mi i několikrát bylo u pohovoru řečeno“*
- 7) *„Dotazy jestli ještě plánuju další děti a jak jsme na tom s hlídáním“*
- 8) *„Třeba dotaz, jestli bych v případě nemoci dítěte měla hlídání, jestli počítám s tím, že budu v práci trávit hodně času a budu děti méně vídat a podobné narážky,,*

Do jisté míry se zaměstnavatelům nelze divit, že když přijímají zaměstnance do své společnosti, mají zájem na tom, aby do práce docházel pravidelně a nic mu do ní nezasahovalo, a aby jeho výkony byly stoprocentní. Mohou si přeci zaměstnat takového člověka, který nejlépe vyhovuje jejich požadavkům. Když se pak mají rozhodovat mezi ženou, která má doma malé děti a nevyhne se tak častější absenci, a jiným pracovníkem, u kterého žádné podobné absence nehrozí, tak pokud oba mají podobné předpoklady pro výkon dané pozice, je volba mnohdy logická. Jak je již popsáno v praktické části, mnohé úlevy, které matky s malými dětmi ze zákona mají, jsou pro zaměstnavatele „zbytečnou“ komplikací. Právě z tohoto důvodu by bylo potřeba legislativní změny na opačné straně, tedy na straně zaměstnavatelů, což je podrobněji navrženo v následující kapitole.

Jak vyplývá již z teoretické části této práce, Česká republika je v zaměstnávání na zkrácené úvazky hluboko pod evropským průměrem a právě nedostatečná nabídka zkrácených pracovních úvazků je také jedním z příčin nelehkého postavení žen na trhu práce a problémů s harmonizací práce a rodiny. Z provedeného výzkumu bylo zjištěno, že 37 % zúčastněných žen preferovalo při návratu z rodičovské dovolené na trh práce zkrácený pracovní úvazek a pouze 16 % žen na něj po rodičovské dovolené skutečně nastoupilo. Z uvedeného vyplývá, že více než polovina žen, které upřednostňovaly po rodičovské dovolené nástup na zkrácený pracovní úvazek, tuto možnost nedostala. Zjištěné údaje tedy potvrzují, že nabídka zkrácených úvazků je opravdu malá a tento problém se týká i okresu Písek.

Pozitivní zjištění je, že ženy v okrese Písek myslí i během rodičovské dovolené na udržování či dokonce zvyšování své kvalifikace a tím se tak snaží předcházet potížím při návratu na trh práce. Více než polovina žen z výzkumného vzorku uvedla, že se během rodičovské dovolené nějakým způsobem vzdělávala. Statisticky bylo následně potvrzeno, že to, že si žena na rodičovské dovolené zvyšuje či udržuje svou kvalifikaci, ovlivňuje diskriminaci při návratu na trh práce. Míra závislosti mezi těmito dvěma proměnnými je dle statistických výpočtů silná. Ano, ženy z výzkumného vzorku, které si během rodičovské dovolené zvyšovaly či udržovaly svou kvalifikaci, v dotazníku uváděly, že se s diskriminací z důvodu mateřství nesetkaly.

Jak je uvedeno výše, ve výzkumu byla zjištěna silná závislost mezi vzděláním (a to i vyšší dosaženého vzdělání i vzděláváním se na rodičovské dovolené) a diskriminací z důvodu mateřství při návratu na trh práce. Je tedy evidentní, že s diskriminací z důvodu mateřství se setkávají převážně ženy s nízkým vzděláním a ženy, které ani v průběhu rodičovské dovolené na své vzdělání nemyslí. Dá se říci, že z toho vyplývá, že za touto diskriminací pak logicky nestojí pouze právě mateřství.

Dále byl ve výzkumu této práce zkoumán vliv dalších skutečností na diskriminaci z důvodu mateřství na trhu práce. Byla zjištěna závislost mezi délkou pracovní praxe před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Síla této závislosti je však poměrně slabá. I tak lze konstatovat, že pokud si žena vybuduje na trhu práce ještě před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou silnou pozici, její návrat po rodičovské dovolené zpět jí to logicky usnadní. To koresponduje i se současným trendem odkládání mateřství, jak je popsáno v teoretické části práce. Dále bylo zkoumáno, zda to, kolik má žena dětí, ovlivňuje diskriminaci na trhu práce. I zde byla zjištěna závislost mezi těmito proměnnými, avšak opět velmi nízká. Poměrně překvapivé je zjištění, že doba, kterou žena na rodičovské dovolené strávila, neboli délka rodičovské dovolené, nemá dle provedeného výzkumu vliv na diskriminaci na trhu práce. Tento výsledek je v rozporu s údaji v teoretické části práce, kde je rozebíráno, že pokud žena zkrátí dobu, po kterou je na rodičovské dovolené, usnadní to z důvodu kratší absence na trhu práce její návrat. Z provedeného výzkumu však

vyplývá, že ať se žena rozhodne strávit s dítětem na rodičovské dovolené jakkoliv dlouhou dobu, nebude to mít žádný vliv na následnou diskriminaci při návratu na trh práce.

Ve výzkumu byla zjišťována také závislost mezi vzděláním a délkou rodičovské dovolené. Mezi těmito dvěma proměnnými nebyl zjištěn žádný vzájemný vliv. Vzdělání žen tak dle provedeného výzkumu neovlivňuje to, jak dlouhou dobu se žena rozhodne na rodičovské dovolené strávit. Podle některých výzkumů, v teoretické části uvedených, se ženy s vyšším vzděláním na trh práce vracely dříve, než ženy s nižším vzděláním. V okrese Písek se tento fakt nepotvrdil. Ze zjištěných údajů je evidentní, že zúčastněné ženy preferují být s dítětem doma spíše delší dobu.

Výzkum se také zabýval tím, zda fakt, že žena odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou z hlavního pracovního poměru na dobu neurčitou, tedy s možností se ke svému zaměstnavateli po ukončení rodičovské dovolené vrátit zpět, je jí zárukou možnosti tohoto návratu. Zde byla zjištěna silná míra závislosti a dá se tedy říci, že pokud žena odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou z hlavního pracovního poměru na dobu neurčitou, může být během své absence na trhu práce opravdu relativně v klidu, že se má kam vrátit. Tento návrat nebyl umožněn pouze 25 % žen, které na něj měly nárok. Nebyly však zkoumány přesné důvody nemožnosti tohoto návratu. Existuje tedy i možnost, že tyto ženy setrvaly na rodičovské dovolené déle, než je zaměstnavatel povinen jim pracovní místo držet.

V teoretické části práce je v souvislosti s nevýhodným postavením žen na trhu práce věnován prostor také jejich sebevědomí. Jak je zde popsáno, ženy po rodičovské dovolené si nevěří, podceňují se a často tak na situaci na trhu práce reagují tzv. sebediskriminací. V kvantitativním výzkumu této práce bylo zjištěno, že 29 % zúčastněných žen se na trhu práce cítí z důvodu svého mateřství znevýhodněných. Jedna z respondentek do dotazníku například uvedla: „*Spousta lidí Vás bere prostě s koulí na noze, nejste, už tak zajímavá jako před dítětem.*“ Dále 23 % žen z výzkumného vzorku není spokojeno s tím, jak se jim daří skloubit zaměstnání a péči o děti. Jedna žena například uvedla: „*Ráda bych měla vedle práce na děti více času, ale to je spíš můj osobní problém ve mně, mrzí mě, že se jim nemůžu věnovat tak, jak bych si přála*“, další žena zase: „*prala bych si mít na dítě vedle*

*zamestnani vice casu...*“. Výše zmíněná procenta sice nejsou vysoká, avšak je evidentní, že v okrese Písek by bylo potřeba navrhnout nějaká opatření, která by ženám v jejich situaci pomohla.

Z výsledků provedeného výzkumu bylo také zjištěno, že 29 % zúčastněných žen využilo svou zákonnou povinnost a požádalo zaměstnavatele o úpravu pracovní doby z důvodu péče o malé děti. Vyhověno bylo však jen necelé polovině z nich, což je poměrně alarmující zpráva, jelikož na takovou úpravu je zaměstnavatel povinen přistoupit, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Toto pravděpodobně souvisí také se směnným provozem, čemuž jsou věnovány následující řádky.

Kapacita v předškolních zařízeních v České republice je prokazatelně nedostatečná a v teoretické části práce je tomuto problému také věnován prostor. Kvantitativním výzkumem bylo zjišťováno, jak je to s kapacitou předškolních zařízení v okrese Písek. 16 % zúčastněných žen uvedlo, že je pro ně kapacita v předškolních zařízeních v jejich bydlišti nedostatečná a tím se potvrdila fakta z teoretické části práce. Je ovšem potřeba zmínit, že jak je již v práci jednou uvedeno, podle zjištěných údajů se okres Písek s nedostatečnými kapacitami v předškolních zařízeních nepotýká. Respektive potýká, ale pro děti starší tří let se místo v předškolním zařízení najde údajně vždy. Ženy mohly tak mít na mysli fakt, že se jim nepodařilo umístit dítě mladší tří let nebo že jejich dítě nebylo přijato do zařízení, které si vybraly, např. v místě bydliště, ale do zařízení vzdálenějšího. Jako další překážka při vstupu žen z rodičovské dovolené na trh práce, byla vedle kapacity v předškolních zařízeních zjištěna jejich nedostatečná otevírací doba.

Při zpracovávání této diplomové práce bylo zjištěno, že ve městě Písek je poměrně rozsáhlá průmyslová zóna, která nabízí mnoho pracovních míst a do které dojíždí velké množství zaměstnanců z celého okresu. Převážná většina pracovních míst v této zóně je však na směnný provoz a to zejména u pracovních míst, na které není potřeba vysoká kvalifikace, tedy míst dělnických. Většina žen, které v dotazníku uvedly, že se na trhu práce setkávají i s jinými překážkami (než omezená kapacita míst v mateřských školách a jeslích, diskriminační chování zaměstnavatelů, odmítnutí upravení pracovní doby atd.), uvedla, že hlavním problémem je pro ně právě směnný provoz z důvodu nemožnosti

umístění dětí do některých předškolních zařízení. Většinou se opravdu jednalo o ženy s nízkým stupněm dosaženého vzdělání. Odpovědi týkající se otevírací doby v předškolních zařízeních a směnného provozu byly následující:

- 1) „*Kratka oteviraci doba ve skolce... potrebovala bych, aby tam byli na smeny, jako ja v praci. Alespon tu odpoledni*“
- 2) „*krátká otevírací doba ve školce*“
- 3) „*Neni mozny nechat se zamestnat ve fabrice na smeny, pokud nemate hkidani a v Pisku jsou prevazne pracovni mista na smeny*“
- 4) „*oteviraci doba ve skolce, meli by tam bejt dyl*“
- 5) „*Otevírací doba ve školce by mohla být delší*“
- 6) „*potrebovala bych nekam umistit deti i odpoledne a vecer, tak abych mohla pracovat na smeny. V Pisku je hodne fabrik s trismenym provozem, ale nemam hlidani*“
- 7) „*S muzem pracujeme oba na smeny a musime mi kvuli hlidani protismenu. Kdyby byly ve skolce az do vecera, moc by to pomohlo*“
- 8) „*U nás je hodně prac. Míst na směny a to prostě s dětmi nejde*“
- 9) „*ve skolce konci moc brzo*“

## **5. 2 Návrhy práce**

Jak je popsáno v teoretické části práce, ženy s malými dětmi mají ze zákona výhod na trhu práce poměrně hodně, ale ne všechny jim při vstupu a působení na trhu práce opravdu pomáhají. Některé mají efekt paradoxně dokonce opačný. Bylo by tedy potřeba legislativní změny také na opačné straně, tedy na straně zaměstnavatelů. Tím je myšleno legislativní cestou celkově změnit postoj zaměstnavatelů k těmto ženám a podpořit, aby pro ně jejich zaměstnávání nebylo „na obtíž“. Jinými slovy nějakým účinným legislativním způsobem zaměstnavatele k zaměstnávání matek po rodičovské dovolené motivovat. Mohlo by se jednat například o daňové úlevy pro zaměstnavatele, plynoucí ze zaměstnání takovýchto žen, nebo finanční příspěvky na vytvoření pracovního místa právě pro ženu po rodičovské dovolené. Poslední zmíněná možnost by byla možná v kombinaci s vytvořením pracovního

místa na zkrácený pracovní úvazek, jelikož nedostatečná nabídka flexibilních pracovních poměrů byla v práci rovněž prokázána.

Vzhledem ke zjištění rozsáhlé nabídky pracovních míst ve směnném provozu by mnohým ženám v okrese Písek mohlo pomoci, kdyby bylo vybudováno zařízení s možností nepřetržité péče o děti. S účinností nového zákona o dětské skupině by mohlo být vybudování podobného zařízení snazší než doposud. Je sice pravděpodobné, že řada odborníků by (stejně tak jak je tomu u délky rodičovské dovolené a umístování dětí do jeslí) pochybovala o vhodnosti umístování dětí do tohoto zařízení například v průběhu odpolední či noční směny. Pokud by však dané zařízení bylo koncipováno jako zařízení rodinnějšího typu, jak je v zákoně o dětských skupinách předpokládáno, nemuselo by to na děti mít žádný negativní vliv. Rozporuplné názory však provází většinu podobných témat a je jasné, že laická ani odborná veřejnost se na podobných názorech nikdy stoprocentně neshodne. Například v jedné výše uvedené odpovědi mají žena s manželem proti směnu, aby se vystřídali o péči o dítě, a prakticky se tak nevidají. v těchto případech by bylo zmiňované zařízení také vhodným řešením, kdy by si oba mohli směny sjednotit a společný volný čas, který by jim tak vznikl, trávit společně s dítětem jako rodina.

Kromě již zmíněné legislativní motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání žen po rodičovské dovolené a žen s malými dětmi a vybudování zařízení péče o děti s nepřetržitým provozem ve městě Písek, by dále mohl být změněn název „Rodičovská dovolená“ např. na „Rodičovský úvazek“. Vzhledem ke zjištěným faktům, že název dovolená v této souvislosti bývá mnohdy vnímán nejen ze strany zaměstnavatelů jako období nicnedělání, by změna tohoto názvu mohla dopomoci nejen ke zlepšení sebevědomí žen na a po rodičovské dovolené, ale také ke zlepšení celkového vnímání těchto žen českou společností.



## 6 ZÁVĚR

Ženy vracející se po rodičovské dovolené a obecně ženy s malými dětmi mají na trhu práce prokazatelně nelehké postavení. V diplomové práci byla situace těchto žen rozebrána nejprve v teoretické rovině, kde byla využita především odborná literatura a následně v praktické části, která byla oblastně zaměřena na okres Písek a ve které byl zpracován kvantitativní výzkum.

Prostřednictvím provedeného výzkumu byl mimo jiné zjištěn zásadní vliv vzdělání na diskriminaci z důvodu mateřství. Ženy, které se na trhu práce nejčastěji setkávají s tímto druhem diskriminace, jsou na základě výsledků provedeného výběrového šetření převážně ženy s nízkým vzděláním, tedy základním vzděláním či výučním listem. Na základě v práci uvedených údajů patří osoby s nízkou kvalifikací k nejohroženější skupině na trhu práce. Nejde tedy s jistotou uvést, zda je diskriminace, kterou respondentky s nižším stupněm vzdělání pociťují, ve všech případech skutečně spojena s jejich mateřstvím. Jako řešení jejich situace by tak mohlo být, mimo jiné, doplnění jejich kvalifikace. Více než polovina žen z výzkumného vzorku uvedla, že se během rodičovské dovolené nějakým způsobem vzdělávala. Statisticky bylo následně potvrzeno, že pokud si žena na rodičovské dovolené zvyšuje či udržuje svou kvalifikaci, pravděpodobnost diskriminace při návratu na trh práce se snižuje, čímž byla důležitost vzdělání opět potvrzena.

Vliv vzdělání se naopak nepotvrdil u volby délky rodičovské dovolené. Délka rodičovské dovolené v České republice je mnohými odborníky považována za přehnaně dlouhou. Nikdo však ženám její délku nepřikazuje. Současný systém je natolik variabilní, že každá žena má možnost volby, jak dlouho si přeje s dítětem na rodičovské dovolené zůstat a může se tak rozhodnout na základě vlastních preferencí a možností. Zúčastněné ženy preferují trávit s dítětem na rodičovské dovolené spíše delší čas, nejčastěji 3 roky a to bez ohledu na jejich vzdělání.

Ve výzkumu bylo také zjišťováno, zda délka, kterou žena na rodičovské dovolené tráví, ovlivňuje diskriminaci při následném návratu na trh práce. Závislost mezi těmito dvěma proměnnými byla sice prokázána, avšak pouze nízká. Pokud si chce tedy žena svůj vstup

na trh práce usnadnit právě rychlým návratem zpět, vzhledem ke zjištěným faktům se jako efektivnější jeví spíše zaměřit se během rodičovské dovolené na zvýšení svého vzdělání a zlepšení své kvalifikace.

Cílem této diplomové práce bylo na základě analýzy identifikovat a zhodnotit, zda se ženy na Písecku setkávají při návratu z rodičovské dovolené s diskriminací na trhu práce, a navrhnout nápravná opatření. Prostřednictvím analýzy teoretických východisek práce a následně provedeným výzkumem bylo zjištěno, že se ženy v okrese Písek na trhu práce s diskriminací z důvodu mateřství setkávají. Jako nápravné opatření bylo vzhledem ke zjištěným okolnostem navrženo vybudování předškolního zařízení s nepřetržitým provozem péče o děti.

Bez ohledu na to, zda jsou ženy z důvodu svého mateřství na trhu práce diskriminované nebo ne, je z této práce evidentní, že to oproti ženám bezdětným či ženám s odrostlými dětmi na trhu práce mají celkově komplikovanější. V České republice nejsou pro sladění pracovního a rodinného života prozatím nastaveny úplně ideální podmínky, avšak jak je v práci uvedeno, toto téma je často a opakovaně předmětem politických diskuzí a zabývá se jím i široká odborná veřejnost a do budoucna by se tak mohla celá situace zlepšit.

## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### 7. 1 Bibliografie

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.

BOBEK, Michal a Pavla BOUČKOVÁ. *Rovnost a diskriminace*. Vyd. 1. Editor Michal Bobek, Pavla Boučková, Zdeněk Kühn. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-807-1795-841.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ, Barbara HAVELKOVÁ. *Diskriminace a právo*. Praha, Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 str.. ISBN 80-86520-20-9.

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra (ed.). *Rovné příležitosti do firem (Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů)*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2007. ISBN 80-86520-15-3.

JURAJDA, Štěpán, Věra KUCHAROVÁ, Kateřina MACHOVCOVÁ a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

MACHOVCOVÁ, Kateřina(ed.). *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 271 s. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-247-4091-1.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007, 212 s. ISBN 9788086946498.

SCHMIED, Zdeněk a Kubka JAROSLAV. *Zákoník práce 2013 - s výkladem: právní stav k 1. 1. 2013*. Praha: Grada Publishing, 2013, sv. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4628-9.

ŠANDEROVÁ, Jadwiga a Olga ŠMÍDOVÁ. *Sociální konstrukce nerovností pod kvalitativní lupou*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009, 269 s. Knižnice Sociologických aktualit, 1 9. sv. ISBN 978-807-4190-155.

## 7. 2 Český statistický úřad

Charakteristika okresu Písek. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-12-09]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pi](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi)

Kulatý stůl na téma Ženy v práci. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty\\_stul\\_na\\_tema\\_zeny\\_v\\_praci\\_women\\_at\\_work](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_na_tema_zeny_v_praci_women_at_work)

Sladování pracovního a rodinného života v České republice. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2013-08-11]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/sladowani\\_pracovniho\\_a\\_rodinneho\\_zivota\\_v\\_cr20110602](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/sladowani_pracovniho_a_rodinneho_zivota_v_cr20110602)

Trh práce a mzdy - zaměstnanost a nezaměstnanost: Trh práce v ČR 1993 - 2013. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-08-01]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/trh\\_prace\\_1993\\_2013\\_20140804](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/trh_prace_1993_2013_20140804)

Zaostřeno na ženy a muže 2014. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014ediciplan.nsf/kapitola/300002-14-r\\_2014-14](http://www.czso.cz/csu/2014ediciplan.nsf/kapitola/300002-14-r_2014-14)

## 7. 3 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2013 [cit. 2013-07-25]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace)

HABÁŇ, Petr. Zákon o dětské skupině míří k podpisu prezidenta. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014, 24.09.2014 [cit. 2014-09-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19116>

Komunitární programy: Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace. *MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3452>

Národní koncepce podpory rodiny s dětmi. In: *MPSV* [online]. 2010 [cit. 2014-08-03]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni\\_koncepce\\_podpory\\_rodin\\_s\\_detmi.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf)

Rodičovský příspěvek. *Sociální reforma: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2013-06-18]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/4>

Věcný záměr zákona o dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. In: *MPSV* [online]. 2012 [cit. 2014-09-05]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13503/zamer\\_zakona.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13503/zamer_zakona.pdf)

## 7. 4 Odborné zahraniční články

AKGUNDUZ, YE a J PLANTENGA. Labour market effects of parental leave in Europe. *CAMBRIDGE JOURNAL OF ECONOMICS* [online]. 2013, vol. 37, issue 4, s. 845-862 [cit. 2014-08-01]. Dostupné z: <http://linksource.ebsco.com/ls.f0223194-6a21-4c69-b2c0-574585295efd.true/linking.aspx?sid=EBSCO:bsx&genre=article&issn=0309166X&ISBN=&volume=37&issue=4&date=20130701&spage=845&pages=845-862&title=Cambridge%20Journal%20of%20Economics&atitle=Labour%20market%20effects%20of%20parental%20leave%20in%20Europe.&aulast=Akgunduz%2C%20Yusuf%20Emre&id=DOI:&pid=>

EVERTSSON, Marie a Ann-Zofie DUVANDER. Parental Leave—Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities?. *European Sociological Review* [online]. 2011, vol. 27, issue 4, s. 435-450 [cit. 2014-08-15]. Dostupné z: <http://eds.a.ebscohost.com/infozdroje.czu.cz/eds/detail/detail?vid=19&sid=d2bd43c3-4455-4801-aeaf-e9323014f19f%40sessionmgr4001&hid=4110&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edb&AN=63715220>

JOSEPH, Olivier, Ariane PAILHÉ, Isabelle RECOTILLET a Anne SOLAZ. The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics* [online]. 2013, vol. 25, č. 1, s. 63-75 [cit. 2014-08-28]. DOI: 10.1016/j.labeco.2013.04.012. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/infozdroje.czu.cz/science/article/pii/S0927537113000547#>

PANDOLFINI, Valeria. Families, care and work in European Mediterranean Countries: findings and lessons from a comparative analysis of work-life balance policies. *Italian Sociological Review* [online]. 2014, vol. 4, issue 1, s. 93-116 [cit. 2014-08-27]. Dostupné z: <http://eds.b.ebscohost.com/infozdroje.czu.cz/eds/detail/detail?vid=31&sid=ce8aef6f-458d-417e-bb49-3e6465076c87%40sessionmgr111&hid=115&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edb&AN=96098755>

RØNSEN, M. a R.H. KITTERØD. Gender-Equalizing Family Policies and Mothers' Entry into Paid Work: Recent Evidence From Norway. *Feminist Economics* [online]. 2014, č. 1 [cit. 2014-08-27]. DOI: 10.1080/13545701.2014.927584. Dostupné z: <http://www.scopus.com/infozdroje.czu.cz/record/display.url?eid=2-s2.0->

[84904774952&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=parental+leave+long&sid=EA04EDC1CE63CE3B3A33A21D4EEC1E4B.fM4vPBipdL1BpirDq5Cw%3a20&sot=b&sdt=b&sl=34&s=TITLE-ABS-KEY%28parental+leave+long%29&relpos=0&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=TITLE-ABS-KEY%28parental+leave+long%29#](https://www.scopus.com/infozdroje.czu.cz/record/display.url?eid=2-s2.0-84883490727&origin=inward&txGid=9768274FE0A3338BD5C36458AC074CBD.y7ESLndDIsN8cE7qwvy6w%3a1#)

SCHOBER, P.S. Maternal labor market return and domestic work after childbirth in Britain and Germany. *Community, Work and Family* [online]. 2013, vol. 16, issue 3, 307 - 326 [cit. 2014-08-28]. DOI: 10.1080/13668803.2013.820096. Dostupné z: [http://www.scopus.com.infozdroje.czu.cz/record/display.url?eid=2-s2.0-84883490727&origin=inward&txGid=9768274FE0A3338BD5C36458AC074CBD.y7ESLndDIsN8cE7qwvy6w%3a1#](http://www.scopus.com/infozdroje.czu.cz/record/display.url?eid=2-s2.0-84883490727&origin=inward&txGid=9768274FE0A3338BD5C36458AC074CBD.y7ESLndDIsN8cE7qwvy6w%3a1#)

## 7. 5 Ostatní zdroje

*Flexibilni.cz: Flexibilní trh práce; platforma přinářející argumenty a inspiraci pro prosazení změn* [online]. 2014 [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: <http://www.flexibilni.cz/>

Flexikurita: opatření na úrovni podniků - Shrnutí. *Eurofound: Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek* [online]. 2012 [cit. 2014-09-20]. Dostupné z: [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12221\\_cs.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12221_cs.htm)

*HN Hospodářské noviny: Deník pro ekonomiku a politiku* [online]. Praha: Economia, a.s, 2014 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: <http://domaci.ihned.cz/c1-62674370-firmy-musi-vyhovet-lidem-pecujicim-o-deti-kratsi-uvazek-je-povinnost-rozhodl-soud>

KLIMEŠ, Jeroným. Kdy se vrátit do práce?. In: *Klimes.mysteria.cz* [online]. 2013 [cit. 2014-09-01]. Dostupné z: <http://klimes.mysteria.cz/clanky/psychologie/prace.htm>

Na zápis do školky v Písku se fronty nestojí. In: *Písecký deník.cz* [online]. 2013 [cit. 2014-02-17]. Dostupné z: [http://pisecky.denik.cz/zpravy\\_region/na-zapis-do-skolky-v-pisku-se-fronty-nestoji-20130513.html](http://pisecky.denik.cz/zpravy_region/na-zapis-do-skolky-v-pisku-se-fronty-nestoji-20130513.html)

*Obec přátelská rodině* [online]. 2013 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: <http://obecpratelskarodine.cz/cz/press-info/seznam-tiskovych-zprav-pr-clanku/2013/2013.html>

*OECD: Better policies for better lives* [online]. 2014 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/>

Peněžitá pomoc v mateřství. *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ* [online]. 2012, 01. 02. 2012 [cit. 2013-06-17]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

Programové prohlášení vlády ČR. In: *VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY* [online]. 2014 [cit. 2014-09-20]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-vlady-cr-115911/>

*Projekt EVYNA: EFEKTIVNÍ NÁVRAT VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH ŽEN NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ* [online]. 2007 [cit. 2014-11-20]. Dostupné z: <http://evyna.pef.czu.cz/>

SAKAŘ, Petr. Jde se do školky. In: *Psychologie.cz* [online]. 2013 [cit. 2014-09-01]. Dostupné z: Jde se do školky. *Psychologie.cz* [online]. [cit. 2014-09-29]. Dostupné z: <http://psychologie.cz/jde-se-do-skolky/>

Souhrnná zpráva o plnění Národní koncepce podpory rodin s dětmi. In: *SPOV* [online]. 2010 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <http://www.spov.org/data/files/zprava-plneni-nkprd.doc>

Vzdělávací a motivační programy. *Centrum Martin o.p.s.* [online]. 2013 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <http://www.a-mano.cz/projekt-eu/vzdelavaci-a-motivacni-programy.html>

Zaměstnanost a sociální věci. *Euroskop.cz: věcně o Evropě* [online]. 2013 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>

Zkraťte rodičovskou a vytvořte více školek, radí OECD Česku. *Ekonom: Týdeník Hospodářských novin* [online]. Praha: *Economia, a.s.*, 2014, č. 12 [cit. 2015-02-17]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-61878970-zkrate-rodicovskou-a-vytvorte-vice-skolek-radi-oecd-cesku>

## **8 PŘÍLOHY**

Seznam příloh:

Příloha č. 1 – Dotazník k diplomové práci

Příloha č. 2 – Výstupy statistického zpracování dat z programu SPSS



## 8. 1 Příloha č. 1 – Dotazník k diplomové práci



Dobrý den,

jsem studentkou druhého ročníku navazujícího magisterského studia oboru Veřejná správa a regionální rozvoj na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze. V rámci tohoto studia provádím kvantitativní výzkum, který mi poslouží jako významný zdroj informací pro zpracování diplomové práce na téma „Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce“, která je oblastně zaměřena na okres Písek. Cílem této práce je zmapovat situaci žen po rodičovské dovolené v okrese Písek a zhodnotit, zda se při návratu do práce setkávají s diskriminací. Z tohoto důvodu se obracím právě na Vás, maminky s bydlištěm v tomto okrese, s prosbou o vyplnění níže uvedeného dotazníku.

**Tento dotazník je určený výhradně**

1. ženám,
2. které bydlí v okrese Písek,
3. mají minimálně jedno dítě,
4. bude jim končit nebo právě končí rodičovská dovolená a už si hledají zaměstnání,
5. skončila jim rodičovská dovolená a to nejdéle před třemi lety
6. nebo rodičovská dovolená ještě neskončila, ale již nastoupily do zaměstnání.

Pokud do skupiny těchto žen patříte, budu Vám velmi vděčná za vyplnění tohoto dotazníku. Pokud do výše uvedené skupiny nepatříte, dotazník prosím nevyplňujte!

Otázky v tomto dotazníku nejsou nikterak zálučné a neexistují na ně žádné správné či špatné odpovědi. Jedná se pouze o vyjádření Vašeho názoru a Vašich zkušeností.

**Vyplnění tohoto dotazníku je zcela anonymní a nezabere Vám více než 10 minut.**

**Vyplněné dotazníky budou použity výhradně pro účely výše uvedené diplomové práce.**

Dotazník obsahuje 18 stručných otázek. Přesné instrukce k vyplnění jsou pro Vaše pohodlnější vyplňování uvedeny vždy přímo u konkrétní otázky.

Moc Vám děkuji za vyplnění mého dotazníku a pomoc, kterou mi tím prokážete.

Bc. Tereza Škrnová

1) *Kolik Vám je let? (Prosím napište číslici)*

\_\_\_\_\_

2) *Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (vyberte jednu možnost)*

- a) Základní
- b) Výuční list

- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

3) *Kolik máte dětí? (Prosím napište číslici)*

\_\_\_\_\_

4) *Jak dlouhá byla Vaše pracovní praxe před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou? (Prosím napište číslici)*

\_\_\_\_\_

5) *Na mateřskou/ rodičovskou dovolenou jste odešla: (vyberte jednu možnost)*

- a) Z pracovního poměru na dobu neurčitou, tedy s tím, že se budete ke stávajícímu zaměstnavateli moci po ukončení rodičovské dovolené vrátit zpět
- b) Z pracovního poměru na dobu určitou, tedy bez možnosti se po ukončení rodičovské dovolené vrátit zpět
- c) Z brigády, DPP či DPČ, tedy bez možnosti se po ukončení rodičovské dovolené vrátit zpět
- d) Z úřadu práce (byla jsem nezaměstnaná)
- e) Ze školy (byla jsem studentka)
- f) Jiné (prosím krátce popiště)

.....  
.....

**Pokud jste u otázky č. 5) odpověděla možnost a), pokračujte dále otázkou číslo 6, pokud jste odpověděla jinou možnost, přeskočte až na otázku číslo 7**

6) *Byl Vám po ukončení RD návrh zpět k původnímu zaměstnavateli opravdu umožněn?*

- a) Ano
- b) Ne

7) *Kolik let v kuse jste byla na rodičovské dovolené před návratem na trh práce? (Prosím napište číslici)*

\_\_\_\_\_

8) *Pokud jste čerpala rodičovskou dovolenou kratší než 3 roky, z jakého to bylo důvodu? (vyberte jednu možnost)*

- a) Z finančních důvodů (bylo potřeba vylepšit rodinný rozpočet)
- b) Z profesních důvodů (žádal si to obor, vypadnout z oboru na delší dobu by bylo nemožné)
- c) Z osobních důvodů (Pocit neuspokojení na rodičovské dovolené, potřeba seberealizace)
- d) Čerpala jsem RD minimálně do tří let věku dítěte

e) Z jiných důvodů (prosím stručně vysvětlete)

.....  
.....

9) *Absolvovala jste během RD některé aktivity, kterými jste si zvyšovala či udržovala svou profesní kvalifikaci? (Možno zakroužkovat více možností, maximálně 5)*

- a) Rekvalifikace
- b) Profesní školení, kurzy
- c) Studium – zvýšení dosaženého vzdělání
- d) Čtení odborných publikací, udržování přehledu
- e) Žádné
- f) Jiné (prosím krátce vepiště)

.....

10) *Kam jste po rodičovské dovolené nastoupila? (vyberte jednu možnost)*

- a) Zpět do původního zaměstnání (na hlavní pracovní poměr)
- b) Zpět do původního zaměstnání (na zkrácený pracovní úvazek)
- c) Do nového zaměstnání (na hlavní pracovní poměr)
- d) Do nového zaměstnání (na zkrácený pracovní úvazek)
- e) Stala jsem se nezaměstnanou
- f) Začala jsem podnikat
- g) Jinam (stručně vepište).....

11) *Pokud byste si mohla vybrat, jaký pracovní úvazek byste po návratu z rodičovské dovolené na trh práce upřednostnila?*

- a) Hlavní pracovní poměr
- b) Zkrácený pracovní úvazek

12) *Setkala jste se vůči Vaší osobě s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? (Například diskriminační otázky při pohovoru, menší finanční ohodnocení než ostatní kolegové na stejné pozici, ukončení pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené, atd.)*

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

**Pokud jste u otázky č. 12 odpověděla kladně (ANO), pokračujte prosím následující otázkou. V opačném případě přeskočte na otázku č. 14.**

13) *Krátce prosím tuto diskriminaci popište*

.....  
.....

14) *Cítíte se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce z důvodu Vašeho mateřství znevýhodněná?*

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

15) *Kapacita v předškolních zařízeních (jeslích, mateřských školách) ve Vašem bydlišti, je pro Vás:*

- a) Dostatečná
- b) Nedostatečná

16) *Co se týče jiného upravení pracovní doby z důvodu Vašeho mateřství (například pouze ranní směna, denní směna, dřívější odchody kvůli vyzvedávání dětí ve školce atd):*

- a) Žádala jsem a BYLO mi vyhověno
- b) Žádala jsem a NEBYLO mi vyhověno
- c) Nežádala jsem

17) *S tím, jak se Vám daří skloubit zaměstnání a péči o děti jste:*

- a) Spokojená
- b) Nespokojená

18) *Setkávala jste se/ setkáváte se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce s jinými překážkami (problémy), které nejsou v dotazníku zmíněné?*

- a) Ne
- b) Ano (Prosím krátce popište)

.....  
.....

## 8. 2 Příloha č. 2 – Výstupy ze statistického programu SPSS

Frequency Table

		Vzdělání			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	základní	10	7,5	7,5	7,5
	výuční list	24	17,9	17,9	25,4
	středoškolské s maturitou	41	30,6	30,6	56,0
	vyšší odborné	19	14,2	14,2	70,1
	vysokoškolské	40	29,9	29,9	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

		Pracovní poměr před nástupem na MD			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PP na dobu určitou	72	53,7	53,7	53,7
	PP na dobu neurčitou	21	15,7	15,7	69,4
	Brigády, DPP, DPČ	13	9,7	9,7	79,1
	Úřad práce	18	13,4	13,4	92,5
	Škola	4	3,0	3,0	95,5
	Jiné	6	4,5	4,5	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

		Umožnění návratu do původního zaměstnání po RD			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ano	54	40,3	75,0	75,0
	ne	18	13,4	25,0	100,0
	Total	72	53,7	100,0	
Missing	0	62	46,3		
Total		134	100,0		

		Důvody RD kratš než 3 roky			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Z finančních důvodů	20	14,9	14,9	14,9
	Z profesních důvodů	4	3,0	3,0	17,9
	Z osobních důvodů	19	14,2	14,2	32,1
	Čerpala jsem RD minimálně do tří let věku dítěte	89	66,4	66,4	98,5
	Z jiných důvodů	2	1,5	1,5	100,0

Total	134	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**Jiné důvody**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	134	100,0	100,0	100,0

**Rekvalifikace**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ne	124	92,5	92,5	92,5
ano	10	7,5	7,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Profesní školení, kurzy**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ne	115	85,8	85,8	85,8
ano	19	14,2	14,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Studium – zvýšení dosaženého vzdělání**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ne	120	89,6	89,6	89,6
ano	14	10,4	10,4	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Čtení odborných publikací, udržování přehledu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ne	93	69,4	69,4	69,4
ano	41	30,6	30,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Žádné**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ne	70	52,2	52,2	52,2

ano	64	47,8	47,8	100,0
Total	134	100,0	100,0	

#### Jiné

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	126	94,0	94,0	94,0
brigády, + výpomoc u mamky v květináři	1	,7	,7	94,8
Cizí jazyky	1	,7	,7	95,5
Německý a anglický jazyk	1	,7	,7	96,3
Občasné brigády v oboru	1	,7	,7	97,0
osvč	1	,7	,7	97,8
práce na DPP, DPC	1	,7	,7	98,5
seberalizuji se na žl	1	,7	,7	99,3
Studium cizích jazyků	1	,7	,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

#### Nástup po MD

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Zpět do původního zaměstnání (na hlavní pracovní poměr)	35	26,1	26,1	26,1
Zpět do původního zaměstnání (na zkrácený pracovní úvazek)	15	11,2	11,2	37,3
Do nového zaměstnání (na hlavní pracovní poměr)	48	35,8	35,8	73,1
Do nového zaměstnání (na zkrácený pracovní úvazek)	7	5,2	5,2	78,4
Stala jsem se nezaměstnanou	16	11,9	11,9	90,3
Začala jsem podnikat	13	9,7	9,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

#### Jiné

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	134	100,0	100,0	100,0

#### Typ pracovního úvazku po návratu z RD

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hlavní pracovní poměr	84	62,7	62,7	62,7

Zkrácený pracovní úvazek	50	37,3	37,3	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ano	24	17,9	17,9	17,9
ne	81	60,4	60,4	78,4
nevím	29	21,6	21,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**VAR00013**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	,7	,7	,7
	133	99,3	99,3	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Cítila jste se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce z důvodu Vašeho mateřství znevýhodněná?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ano	39	29,1	29,1	29,1
ne	24	17,9	17,9	47,0
nevím	71	53,0	53,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Kapacita v předškolních zařízeních ve Vašem bydlišti**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid dostatečná	112	83,6	83,6	83,6
nedostatečná	22	16,4	16,4	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Upravení pracovní doby z důvodu Vašeho mateřství**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Žádala jsem a BYLO mi vyhověno	19	14,2	14,2	14,2
Žádala jsem a NEBYLO mi vyhověno	20	14,9	14,9	29,1
Nežádala jsem	95	70,9	70,9	100,0



Jiné překážky v práci

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	118	88,1	88,1	88,1
	Kratka oteviraci doba ve skolce... potrebovala bych, aby tam byli na smeny, jako ja v praci. Alespon tu odpoledni	1	,7	,7	88,8
	krátká otevírací doba ve školce	1	,7	,7	89,6
	malá možnost zaměstnání v okrese, zaměstnání na směny	1	,7	,7	90,3
	málo času na péči o dítě	1	,7	,7	91,0
	Neni mozny nechat se zamestnat ve fabrice na smeny, pokud nemate hkidani a v Pisku jsou prevazne pracovni mista na smeny	1	,7	,7	91,8
	oteviraci doba ve skolce, meli by tam bejt dyl	1	,7	,7	92,5
	Otevírací doba ve školce by mohla být delší	1	,7	,7	93,3
	potrebovala bych nekam umistit deti i odpoledne a vecer, tak abych mohla pracovat na smeny. V Pisku je hodne fabrik s trismenym provozem, ale nemam hlidani	1	,7	,7	94,0
	Potrebovala bych nějaké zařízení, kam by šlo umístit dítě když je nemocné	1	,7	,7	94,8
	prala bych si mit na dite vedle zamestnani vice casu...	1	,7	,7	95,5
	Ráda bych měla vedle práce na děti více času, ale je spíš můj osobní problém ve mně, mrzí mě, že se jim nemůžu věnovat tak jak bych si p	1	,7	,7	96,3
	S muzem pracujeme oba na smeny a musime mi kvuli hlidani protismenu. Kdyby byly ve skolce az do vecera, moc by to pomohlo	1	,7	,7	97,0
	skloubení náročné práce a občasná nutnost být s nemocnými dětmi doma...	1	,7	,7	97,8
	Spousta lidí Vás bere prostě s koulí na noze :-)	1	,7	,7	98,5
	nejste, už tak zajímavá jako před dítětem	1	,7	,7	99,3
	U nás je hodně prac. Míst na směny a to prostě s dětmi nejde	1	,7	,7	100,0
	ve skolce konci moc brzo	1	,7	,7	100,0
	Total	134	100,0	100,0	
Total		134	100,0	100,0	

Skloubení zaměstnání a péče o dítě

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	spokojená	103	76,9	76,9	76,9
	nespokojená	31	23,1	23,1	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

**Překážky v práci**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ne	118	88,1	88,1	88,1
	ano	16	11,9	11,9	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

**Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Věk	134	21	50	31,67	5,687
Počet dětí	134	1	4	1,69	,709
Délka praxe před nástupem na MD	134	0	13	5,04	3,118
Roky RD	134	1	9	3,99	1,497
Valid N (listwise)	134				

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Vzdělání * Typ pracovního úvazku po návratu z RD	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%
Vzdělání * Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%
Vzdělání * Cítila jste se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce z důvodu Vašeho mateřství znevýhodněná?	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%

**Vzdělání \* Typ pracovního úvazku po návratu z RD**

**Crosstab**

Count

		Typ pracovního úvazku po návratu z RD		Total
		Hlavní pracovní poměr	Zkrácený pracovní úvazek	
Vzdělání	základní	6	4	10

vyuční list	20	4	24
středoškolské s maturitou	25	16	41
vyšší odborné	13	6	19
vysokoškolské	20	20	40
Total	84	50	134

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,476 <sup>a</sup>	4	,113	,112 <sup>b</sup>	,104	,121			
Likelihood Ratio	7,957	4	,093	,102 <sup>b</sup>	,094	,110			
Fisher's Exact Test	7,615			,103 <sup>b</sup>	,095	,111			
Linear-by-Linear Association	3,497 <sup>c</sup>	1	,061	,077 <sup>b</sup>	,070	,084	,038 <sup>b</sup>	,033	,043
N of Valid Cases	134								

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,73.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is 1,870.

#### Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,236	,113	,112 <sup>c</sup>	,104	,121
	Cramer's V	,236	,113	,112 <sup>c</sup>	,104	,121
	Contingency Coefficient	,230	,113	,112 <sup>c</sup>	,104	,121
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

### Vzdělání \* Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?

#### Crosstab

Count

	Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?			
	ano	ne	nevím	Total

Vzdělání	základní	8	0	2	10
	vyuční list	12	0	12	24
	středoškolské s maturitou	4	23	14	41
	vyšší odborné	0	19	0	19
	vysokoškolské	0	39	1	40
Total		24	81	29	134

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	104,872 <sup>a</sup>	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Likelihood Ratio	124,943	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	108,864			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Linear-by-Linear Association	1,631 <sup>c</sup>	1	,202	,217 <sup>b</sup>	,206	,227	,108 <sup>b</sup>	,100	,116
N of Valid Cases	134								

a. 5 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,79.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is 1,277.

#### Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,885	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Cramer's V	,626	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Contingency Coefficient	,663	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

**Vzdělání \* Cítíte se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce z důvodu Vašeho mateřství znevýhodněná?**

#### Crosstab

Count

	Cítíte se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce z důvodu Vašeho mateřství znevýhodněná?	Total
--	---	-------

		ano	ne	nevím	
Vzdělání	základní	10	0	0	10
	vyuční list	18	5	1	24
	středoškolské s maturitou	9	12	20	41
	vyšší odborné	0	4	15	19
	vysokoškolské	2	3	35	40
Total		39	24	71	134

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	83,900 <sup>a</sup>	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Likelihood Ratio	94,693	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	83,969			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Linear-by-Linear Association	64,824 <sup>c</sup>	1	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000
N of Valid Cases	134								

a. 4 cells (26,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,79.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is 8,051.

#### Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,791	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Cramer's V	,560	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Contingency Coefficient	,621	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

#### Case Processing Summary

Cases					
Valid		Missing		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent

Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? * Umožnění návratu do původního zaměstnání po RD	72	53,7%	62	46,3%	134	100,0%
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? * Rekvifikace	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? * Profesní školení, kurzy	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? * Studium – zvýšení dosaženého vzdělání	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? * Čtení odborných publikací, udržování přehledu	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? * Žádné	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%

**Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? \* Umožnění návratu do původního zaměstnání po RD**

Crosstab

Count

		Umožnění návratu do původního zaměstnání po		Total
		RD		
		ano	ne	
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?	ano	0	8	8
	ne	49	4	53
	nevím	5	6	11
Total		54	18	72

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	37,731 <sup>a</sup>	2	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Likelihood Ratio	37,456	2	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	34,581			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			

Linear-by-Linear Association	2,107 <sup>c</sup>	1	,147	,188 <sup>b</sup>	,178	,198	,114 <sup>b</sup>	,106	,122
N of Valid Cases	72								

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,00.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 562334227.

c. The standardized statistic is -1,452.

#### Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,724	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Cramer's V	,724	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Contingency Coefficient	,586	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
N of Valid Cases		72				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 562334227.

#### Crosstabs

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pracovní poměr před nástupem na MD * Umožnění návratu do původního zaměstnání po RD	134	100,0%	0	0,0%	134	100,0%

#### Pracovní poměr před nástupem na MD \* Umožnění návratu do původního zaměstnání po RD Crosstabulation

Count

		Umožnění návratu do původního zaměstnání po RD			Total
		jiné zaměstnání	ano	ne	
Pracovní poměr před nástupem na MD	PP na dobu určitou	0	54	18	72
	PP na dobu neurčitou	21	0	0	21
	Brigády, DPP, DPČ	13	0	0	13
	Úřad práce	18	0	0	18
	Škola	4	0	0	4
	Jiné	6	0	0	6
Total		62	54	18	134

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	134,000 <sup>a</sup>	10	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Likelihood Ratio	185,016	10	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	157,612			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Linear-by-Linear Association	68,735 <sup>c</sup>	1	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000
N of Valid Cases	134								

a. 9 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,54.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 440131537.

c. The standardized statistic is -8,291.

**Symmetric Measures**

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	1,000	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Cramer's V	,707	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Contingency Coefficient	,707	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 440131537.

**Frequency Table**

**interval věk**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 let	15	11,2	11,2	11,2
26 - 30 let	49	36,6	36,6	47,8
31 - 35 let	41	30,6	30,6	78,4
36 - 40 let	22	16,4	16,4	94,8
40 a více let	7	5,2	5,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**interval dětí**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 2 děti	121	90,3	90,3	90,3
3 - 4 děti	13	9,7	9,7	100,0



Total	134	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**interval praxe**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 5 let	71	53,0	53,0	53,0
6 - 10 let	55	41,0	41,0	94,0
11 a více let	8	6,0	6,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**interval RD**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 2 roky	16	11,9	11,9	11,9
3 - 4 roky	76	56,7	56,7	68,7
5 - 6 let	35	26,1	26,1	94,8
7 a více let	7	5,2	5,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

**Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? \* interval věk**

**Crosstab**

Count

		interval věk					Total
		20 - 25 let	26 - 30 let	31 - 35 let	36 - 40 let	40 a více let	
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?	ano	12	4	4	1	3	24
	ne	0	36	26	15	4	81
	nevím	3	9	11	6	0	29
Total		15	49	41	22	7	134

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	54,375 <sup>a</sup>	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Likelihood Ratio	51,042	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	45,293			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			

Linear-by-Linear Association	3,210 <sup>c</sup>	1	,073	,077 <sup>b</sup>	,070	,084	,041 <sup>b</sup>	,036	,046
N of Valid Cases	134								

- a. 7 cells (46,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,25.
- b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 562334227.
- c. The standardized statistic is 1,792.

#### Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,637	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Cramer's V	,450	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Contingency Coefficient	,537	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
N of Valid Cases		134				

### Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? \* interval dětí

#### Crosstab

Count

		interval dětí		Total
		1 - 2 děti	3 - 4 děti	
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?	ano	18	6	24
	ne	76	5	81
	nevím	27	2	29
Total		121	13	134

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	7,824 <sup>a</sup>	2	,020	,023 <sup>b</sup>	,020	,027			
Likelihood Ratio	6,269	2	,044	,093 <sup>b</sup>	,085	,100			
Fisher's Exact Test	6,439			,027 <sup>b</sup>	,023	,031			
Linear-by-Linear Association	4,315 <sup>c</sup>	1	,038	,060 <sup>b</sup>	,054	,066	,030 <sup>b</sup>	,025	,034
N of Valid Cases	134								

- a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,33.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 562334227.

c. The standardized statistic is -2,077.

		Value		Approx. Sig.		Monte Carlo Sig.		
						Sig.	99% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,242	,020	,023 <sup>c</sup>	,020	,027		
	Cramer's V	,242	,020	,023 <sup>c</sup>	,020	,027		
	Contingency Coefficient	,235	,020	,023 <sup>c</sup>	,020	,027		
N of Valid Cases		134						

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 562334227.

### Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? \* interval praxe

Count		interval praxe			Total
		0 - 5 let	6 - 10 let	11 a více let	
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?	ano	21	3	0	24
	ne	40	38	3	81
	nevím	10	14	5	29
Total		71	55	8	134

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	21,582 <sup>a</sup>	4	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,001			
Likelihood Ratio	22,152	4	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	19,796			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Linear-by-Linear Association	17,173 <sup>c</sup>	1	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	
N of Valid Cases		134							

a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,43.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 562334227.

c. The standardized statistic is 4,144.

**Symmetric Measures**

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,401	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,001
	Cramer's V	,284	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,001
	Contingency Coefficient	,372	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,001
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 562334227.

**Cítíla jste se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce z důvodu Vašeho mateřství znevýhodněná? \* interval věk Crosstabulation**

Count

		interval věk					Total
		20 - 25 let	26 - 30 let	31 - 35 let	36 - 40 let	40 a více let	
Cítíla jste se při návratu po rodičovské dovolené na trh práce z důvodu Vašeho mateřství znevýhodněná?	ano	13	11	11	1	3	39
	ne	2	10	4	8	0	24
	nevím	0	28	26	13	4	71
Total		15	49	41	22	7	134

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	39,341 <sup>a</sup>	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Likelihood Ratio	44,392	8	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	38,500			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Linear-by-Linear Association	9,904 <sup>c</sup>	1	,002	,002 <sup>b</sup>	,001	,003	,001 <sup>b</sup>	,000	,001
N of Valid Cases	134								

a. 6 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,25.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1487459085.

c. The standardized statistic is 3,147.

**Symmetric Measures**

	Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.
--	-------	--------------	------------------

					99% Confidence Interval	
				Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,542	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Cramer's V	,383	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Contingency Coefficient	,476	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1487459085.

#### Vzdělání \* interval RD Crosstabulation

Count		interval RD				Total
		1 - 2 roky	3 - 4 roky	5 - 6 let	7 a více let	
Vzdělání	Základní	2	3	4	1	10
	výuční list	3	12	7	2	24
	středoškolské s maturitou	1	27	9	4	41
	vyšší odborné	3	10	6	0	19
	Vysokoškolské	7	24	9	0	40
Total		16	76	35	7	134

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	14,195 <sup>a</sup>	12	,288	,282 <sup>b</sup>	,271	,294			
Likelihood Ratio	18,198	12	,110	,156 <sup>b</sup>	,147	,165			
Fisher's Exact Test	15,755			,133 <sup>b</sup>	,124	,142			
Linear-by-Linear Association	4,327 <sup>c</sup>	1	,038	,040 <sup>b</sup>	,035	,045	,021 <sup>b</sup>	,017	,024
N of Valid Cases		134							

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,52.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1660843777.

c. The standardized statistic is -2,080.

#### Symmetric Measures

Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
		Sig.	99% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound

Nominal by Nominal	Phi	,325	,288	,282 <sup>c</sup>	,271	,294
	Cramer's V	,188	,288	,282 <sup>c</sup>	,271	,294
	Contingency Coefficient	,309	,288	,282 <sup>c</sup>	,271	,294
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1660843777.

### Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? \* interval RD

#### Crosstab

Count

		interval RD				Total
		1 - 2 roky	3 - 4 roky	5 - 6 let	7 a více let	
Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?	Ano	3	10	8	3	24
	ne	10	49	19	3	81
	nevím	3	17	8	1	29
Total		16	76	35	7	134

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)		Monte Carlo Sig. (1-sided)			
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	4,948 <sup>a</sup>	6	,551	,564 <sup>b</sup>	,551	,576			
Likelihood Ratio	4,388	6	,624	,704 <sup>b</sup>	,692	,716			
Fisher's Exact Test	4,843			,553 <sup>b</sup>	,540	,565			
Linear-by-Linear Association	,972 <sup>c</sup>	1	,324	,343 <sup>b</sup>	,331	,355	,183 <sup>b</sup>	,173	,193
N of Valid Cases	134								

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,25.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -,986.

#### Symmetric Measures

Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.

				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,192	,551	,564 <sup>c</sup>	,551	,576
	Cramer's V	,136	,551	,564 <sup>c</sup>	,551	,576
	Contingency Coefficient	,189	,551	,564 <sup>c</sup>	,551	,576
N of Valid Cases		134				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Absolvovala jste během RD některé aktivity, kterými jste si zvyšovala či udržovala svou profesní kvalifikaci? * Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?	129	96,3%	5	3,7%	134	100,0%

**Absolvovala jste během RD některé aktivity, kterými jste si zvyšovala či udržovala svou profesní kvalifikaci? \* Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti? Crosstabulation**

Count

		Diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele právě z důvodu, že máte malé děti?			Total
		ano	ne	nevím	
Absolvovala jste během RD některé aktivity, kterými jste si zvyšovala či udržovala svou profesní kvalifikaci?	ano	0	57	8	65
	ne	24	19	21	64
Total		24	76	29	129

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Monte Carlo Sig. (2-sided)			Monte Carlo Sig. (1-sided)		
				Sig.	99% Confidence Interval		Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound		Lower Bound	Upper Bound
Pearson Chi-Square	48,823 <sup>a</sup>	2	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			

Likelihood Ratio	59,187	2	,000	,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Fisher's Exact Test	55,074			,000 <sup>b</sup>	,000	,000			
Linear-by-Linear Association	2,258 <sup>c</sup>	1	,133	,169 <sup>b</sup>	,159	,179	,083 <sup>b</sup>	,076	,091
N of Valid Cases	129								

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,91.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

c. The standardized statistic is -1,503.

**Symmetric Measures**

		Value	Approx. Sig.	Monte Carlo Sig.		
				Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Nominal by Nominal	Phi	,615	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Cramer's V	,615	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
	Contingency Coefficient	,524	,000	,000 <sup>c</sup>	,000	,000
N of Valid Cases		129				

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.