

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ**

**KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2013–2016**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Eva Kociánová**

**Návrat žen do pracovního procesu po rodičovské dovolené**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jan Jaroš

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

BACHELOR

COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013–2016

**BACHELOR THESIS**

**Eva Kociánová**

**Return of women into professional life after parental leave**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Jan Jaroš

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 16. 02. 2016

Eva Kociánová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala Mgr. Janu Jarošovi za pomoc a poskytnuté rady při zpracování této bakalářské práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou návratu do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. První část práce je zaměřena na teoretická východiska – vysvětlení pojmů mateřská a rodičovská dovolená, nabídkou služeb péče o dítě, možnostmi a vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené. Hlavní část práce tvoří deskripce průzkumu provedeného se zaměstnankyněmi, které se již minimálně jednou vracely po mateřské nebo rodičovské dovolené do zaměstnání. V poslední části se nachází shrnutí výsledků a porovnání hypotéz.

## **Klíčová slova**

Mateřská dovolená, péče o děti, peněžitá pomoc v mateřství, pracovní úvazky, průzkum, rodičovská dovolená, rodina, trh práce, vzdělávání.

## **Annotation**

The Bachelor Thesis deals with questions of return of women back to professional life after finishing maternity and parental leave. The first part of the Thesis is focused on theoretical sources – explanation of items like maternity and parental leave, selection of child care services, possibilities of harmonization of family and professional career and finally education during maternity and parental leave. The practical part of the Thesis describes research that was made with women on maternity or parental leave. Results are finally summarized and discussed in the last part of the Thesis.

## **Keywords**

Child care, education, family, labour market, maternity leave, maternity leave allowance, parental leave, research, work load.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....</b>	<b>11</b>
1.1 Peněžítá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek .....	13
1.2 Porovnání délky a výše finančních náhrad mateřské a rodičovské dovolené v zemích EU .....	15
1.2.1 Délka mateřské dovolené v zemích EU .....	15
1.2.2 Délka rodičovské dovolené v zemích EU .....	17
1.2.3 Finanční náhrady a příspěvky po dobu mateřské dovolené v zemích EU .....	19
1.2.4 Finanční náhrady a příspěvky po dobu rodičovské dovolené v zemích EU .....	20
<b>2 NÁVRAT ŽEN DO PRACOVNÍHO PROCESU .....</b>	<b>23</b>
2.1 Komunikace se zaměstnavatelem a jeho možnosti dle zákoníku práce .....	24
2.2 Pracovní úvazky .....	25
<b>3 PODPŮRNÉ PROCESY PRO NÁVRAT RODIČE DO PRACOVNÍHO PROCESU .....</b>	<b>30</b>
3.1 Institucionální zařízení pro děti do 3 let .....	30
3.2 Institucionální zařízení pro děti od 3 let .....	32
3.3 Vzdělávání a rozvíjení kvalifikace.....	34
3.3.1 Možnosti vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené.....	34
3.3.2 Možnosti vzdělávání v zaměstnání .....	36
3.3.3 Další možnosti vzdělávání .....	38
3.3.4 Mateřská centra.....	38
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>41</b>
<b>4 SPOLEČNOST BAUER MEDIA V. O. S.....</b>	<b>42</b>
4.1 Pracovní pozice žen ve společnosti.....	43
<b>5 METODOLOGIE PRŮZKUMU.....</b>	<b>46</b>
5.1 Definice problému a cíl průzkumu .....	46
5.2 Výsledky průzkumu, interpretace dat.....	48
5.3 Shrnutí výsledků a ověření hypotéz.....	64
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>67</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>71</b>

<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>72</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>74</b>



## ÚVOD

Sklobení zaměstnání a rodiny je stále velkou výzvou pro většinu rodičů. Návrat jednoho z nich do zaměstnání po ukončení mateřské či rodičovské dovolené komplikuje několik skutečností. Mezi ně se řadí zejména nedostatek státních jeslí a mateřských škol, dále větší ambice moderních žen úspěšně se etablovat na pracovním trhu, větší důraz na osamostatnění se mladé rodiny, tzn. roztržení dříve běžného soužití s prarodiči, atd. Významnými faktory, které pomáhají s vytvářením podmínek pro návrat do zaměstnání, jsou stát, města i obce a v neposlední řadě samotní zaměstnavatelé.

Pro většinu rodičů je klíčovou překážkou především nabídka mateřských škol. Z vlastní zkušenosti mohu říci, že s postupem času je zde snaha těchto institucionálních zařízení lépe reagovat na změny v populačním vývoji a trend „nenávratu do zaměstnání“ se tímto mění k lepšímu. Zlepšením podmínek pro umístění dítěte do těchto zařízení se zvyšuje úspěšnost pro plynulý návrat rodičů po mateřské nebo rodičovské dovolené do zaměstnání. Nabídka soukromých zařízení bývá totiž často finančně nedostupná a soustředěna pouze do větších měst.

Z pozice zaměstnance na personálním oddělení společnosti zaměstnávající 80% žen, vím, že někteří zaměstnavatelé se snaží ženám či mužům po mateřské či rodičovské dovolené vyjít vstříc, pokud to umožňují provozní podmínky v organizaci. Převážná většina zaměstnavatelů v tom však vidí problém s ohledem na časté nemoci dětí a další možné druhy absence.

Na základě zkušeností s návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené, dále v souvislosti s mým zaměstnáním v oboru lidských zdrojů a mým studijním zaměřením, mě tato problematika dovedla k volbě tohoto tématu bakalářské práce – Návrat žen do pracovního procesu z rodičovské dovolené.

Teoretická část je složena ze tří oddílů. První oddíl se zabývá specifikací termínů mateřská a rodičovská dovolená a jejich délkou, která je srovnána i s dalšími zeměmi

v EU. Další část popisuje postavení žen na trhu práce v ČR, specifikaci situace v ČR a porovnání návratu žen do zaměstnání za období 2010–2015 v různých zemích EU.

Součástí je uvedení způsobů a podmínek pro návrat žen do pracovního procesu, jimiž jsou například formy komunikace se zaměstnavatelem a další. V posledním oddíle jsou zmíněny podpůrné procesy pro návrat žen do zaměstnání, mezi které se řadí zejména nabídka institucionálních zařízení a dále také možnosti vzdělávání a rekvalifikačních programů pro zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené.

V praktické části je popsána charakteristika společnosti BAUER MEDIA v.o.s. jako konkrétního příkladu s uvedením předmětu podnikání i personální/genderové složení zaměstnanců v organizaci. Součástí je průzkum, jenž si klade za cíl posouzení možností a spokojenosti zaměstnanců této firmy při návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené do pracovního procesu. Uvedena je zde metodika průzkumu společně s vyhodnocením dotazníků vyplněných ženami na rodičovské dovolené nebo po bezprostředním návratu do zaměstnání. V poslední části je uveden přehled výsledků v podobě tabulek a grafů, následně porovnán s hypotézami.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Historicky se zákony týkající sociálního zajištění matek pečujících o malé děti v Evropě začaly objevovat na přelomu 19. a 20. století. Od druhé poloviny 60. let došlo ke vnímání mateřské dovolené jako období, během něhož bylo matce umožněno se po porodu zotavit, pečovat intenzivně o dítě a zároveň její pracovní místo bylo chráněno zákonem. V tomto období mateřská dovolená náležela výhradně ženám. Postupem času v souvislosti se snahami zrovnoprávněním žen se zvyšoval tlak, který umožňoval čerpání mateřské dovolené i otcům.

V České republice byla mateřská dovolená výhradní záležitostí žen až do roku 1985. Muži neměli nárok na mateřskou dovolenou. K prvním změnám docházelo nejprve v případech osamělých otců pečujících o dítě do dvou let. V 90. letech 20. století byl nahrazen mateřský příspěvek rodičovským příspěvkem. V roce 2001 byla mateřská dovolená přejmenována na rodičovskou (resp. o mateřské hovoříme jen po dobu 28 týdnů).<sup>1</sup>

V současnosti má každá žena v ČR, v souvislosti s porodem a následující péčí o dítě, nárok na mateřskou dovolenou.<sup>2</sup> Mateřská dovolená je jednou z nejdůležitějších osobních překážek v práci, které musí zaměstnavatel omluvit.

Na mateřskou dovolenou žena může nastoupit nejdříve 8 týdnů před předpokládaným termínem porodu a nejpozději 6 týdnů před tímto dnem. Po dobu

---

<sup>1</sup> EVA LABUSOVÁ. *Vicerychlostní rodičovská dovolená* [online]. [cit. 2015-09-15]. Dostupné z: [http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni\\_rodicovska\\_dovolena.php](http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni_rodicovska_dovolena.php)

<sup>2</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §195.*

čerpání mateřské dovolené ženě náleží omluvené pracovní volno, ovšem bez náhrady mzdy. Délka mateřské dovolené je při narození jednoho dítěte 28 týdnů a v případě narození dvou a více dětí je stanovena v maximální délce 37 týdnů.<sup>3</sup> Minimální délka mateřské dovolené je 14 týdnů.

Po dobu čerpání mateřské dovolené nelze vykonávat u svého zaměstnavatele práci shodnou s pracovní pozicí uvedenou v pracovní smlouvě. Žena nemusí svého zaměstnavatele žádat o poskytnutí mateřské dovolené, dostačující je oznámení této skutečnosti. Doba čerpání mateřské dovolené se posuzuje jako výkon práce a tudíž je započítávána do dnů podmiňujících vznik nároku na dovolenou.

Po uplynutí mateřské dovolené obvykle následuje rodičovská dovolená, kterou může čerpat kterýkoli rodič starající se celodenně o dítě. Hlavním důvodem poskytování rodičovské dovolené je prohloubení péče o dítě. O rodičovskou dovolenou žádá zaměstnanec svého zaměstnavatele, který mu je povinen vyhovět, nejdéle však do 3 let věku dítěte.

Zaměstnankyně může po skončení rodičovské dovolené ve věku 3 let dítěte požádat zaměstnavatele o poskytnutí tzv. neplaceného volna např. do 4 let věku dítěte. Zaměstnavatel ji v tomto případě však nemusí vyhovět. Pokud by zaměstnavatel vyhověl zaměstnankyni v žádosti o čerpání neplaceného volna a ona současně nepobírala rodičovský příspěvek, tím by za ni neodváděl zaměstnavatel ani stát zdravotní pojištění. Za dobu neplaceného volna jednu třetinu z vypočítané výše pojistného hradí zaměstnanec. Uhradit zbylé dvě třetiny může být předmětem písemné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o úhradě pojistného. Jestliže není smlouva uzavřena, hradí tyto dvě třetiny pojistného zaměstnavatel. Úhrada pojistného je prováděna současně s částkou od zaměstnance v daném kalendářním měsíci za všechny zaměstnance.

Forma žádosti o čerpání nebo prodloužení rodičovské dovolené není nijak standardizována, ale je doporučeno žádat zaměstnavatele písemně. V této době má zaměstnanec zvláštní ochranu na trhu práce. Z pracovněprávního hlediska jde

---

<sup>3</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §191, §195.*

o důležitou osobní překážku, která brání vykonávání práce a jedná se o nárokové pracovní volno. Rodičovskou dovolenou mohou otec i matka čerpat současně, nebo se na ní střídat, nebo ji může čerpat jenom jeden z nich. Matce přísluší rodičovská dovolená po skončení mateřské dovolené, otcí od narození dítěte.<sup>4</sup>

## 1.1 Peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek

V těhotenství, mateřství a péči o dítě náleží rodiči, který řádně splnil podmínky nemocenského pojištění, peněžitá pomoc v mateřství (PPM). Jednou z podmínek pro nárok na její čerpání je účast na nemocenském pojištění, která musí být v posledních dvou letech alespoň 270 dní. Výše peněžité pomoci v mateřství je závislá na předchozím příjmu. V případě, že matka neměla nemocenské pojištění, jedná se o nezaměstnané ženy a tímto nezískávají nárok na peněžitou pomoc v mateřství už šest až osm týdnů před očekávaným dnem porodu, ale dostávají počínaje dnem porodu rodičovský příspěvek.

PPM se poskytuje za kalendářní dny a její výše je 70% denního vyměřovacího základu. Výše denního vyměřovacího základu se zjišťuje z rozhodného období stanoveného ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Pro určení denního vyměřovacího základu se do částky první redukční hranice (888,- Kč) počítá 100%, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (1.331,- Kč) se počítá 60%, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice (2.662,- Kč) se počítá 30% a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.<sup>5</sup> PPM je vyplácena po dobu 259 dnů v případě, že žena porodí dvojčata či více dětí a 196 dnů při narození jednoho dítěte.

---

<sup>4</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §191, §196, §198.*

<sup>5</sup> PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Peněžitá pomoc v mateřství* [online]. [cit. 2015-09-17]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4457.html#obsah>

Žádost o PPM u zaměstnaného rodiče podává zaměstnavatel a OSVČ žádost odevzdává na ČSSZ v místě trvalého bydliště. Dávku peněžité pomoci v mateřství vyplácí v ČR příslušná správa sociálního zabezpečení. PPM může ve výjimečných případech čerpat i muž. Podmínkou je, že o dítě pečuje a jeho manželka dle lékařského posudku sama pečovat o dítě nemůže.

V souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené má rodič nárok na vyplácení sociální dávky, tzv. rodičovského příspěvku. O rodičovský příspěvek si rodič žádá na příslušném Úřadu práce. Jedná se o dávku státní sociální podpory, která se přiznává na základě vyplněné žádosti a dalších doložených dokumentů.

Rodiče si mohou sami zvolit délku čerpání rodičovského příspěvku, podle které se upraví jeho výše. Sociální systém od roku 2008 zavádí tzv. třírychlostní čerpání, které umožňuje větší svobodu ve volbě jeho čerpání a lépe odpovídá potřebám rodičům. Příspěvek lze pobírat do 2, 3 nebo 4 let roku dítěte a vztahuje se vždy k nejmladšímu dítěti v rodině. U zdravotně postižených dětí je nárok na rodičovský příspěvek až do 7 let věku dítěte.

Výše dávky nesmí přesáhnout 70% předchozího výdělku a je odvozena od délky vyplácení. Celková částka pro vyplácení rodičovského příspěvku je 220.000,- Kč a současně měsíčně nesmí přesáhnout 11.500,- Kč.<sup>6</sup>

Výši měsíčního rodičovského příspěvku lze měnit v průběhu čerpání, avšak pouze jednou za tři měsíce. Vzhledem k tomu, že na tuto dávku má nárok kterýkoli z rodičů, mohou se střídat v péči o dítě. Rodičovský příspěvek však nelze pobírat oběma rodiči současně. Rodič může mít během jeho vyplácení výdělek, avšak musí zajistit řádnou, celodenní a osobní péči o dítě.

Žádná z forem čerpání není zvýhodněna, vzhledem k celkovému objemu vyplácených peněz. Dvouletá varianta je výhodnější pro rodiče, kteří plánují dřívější návrat do zaměstnání anebo plánují dvě děti krátce po sobě.

---

<sup>6</sup> PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Rodičovský příspěvek* [online]. [cit. 2015-09-17]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html#obsah>

V případě, že rodiče pobírají rodičovský příspěvek, pak jejich děti do dvou let věku smí navštěvovat předškolní zařízení v maximální délce 46 hodin měsíčně. U dětí starších dvou let se docházka do těchto zařízení nesleduje.

## **1.2 Porovnání délky a výše finančních náhrad mateřské a rodičovské dovolené v zemích EU**

### **1.2.1 Délka mateřské dovolené v zemích EU**

Průměrná doba trvání mateřské dovolené je v členských státech Evropské unie 23 týdnů.

Nejkratší doba trvání mateřské dovolené je dána směrnicí rady 92/85/EEC o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a to v délce 14 týdnů.<sup>7</sup> Tato nejkratší přípustná doba je využívána ve třech zemích: Chorvatsko, Německo a Švédsko. Naopak nejdělsí dobu trvání mateřské dovolené nabízí Bulharsko (58,6 týdnů), následováno Velkou Británií a Polskem (52 týdnů) a dále Irskem (42 týdnů).<sup>8 9</sup>

Mezi státy s dobou trvání mateřské dovolené v rozmezí 15–23 týdnů patří Slovinsko, Belgie, Nizozemsko, Španělsko, Lucembursko, Lotyšsko, Francie,

---

<sup>7</sup> EUR-Lex. *Směrnice rady 92/85/EEC* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:31992L0085>

<sup>8</sup> WIKIPEDIA. *Parental leave* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: [https://en.wikipedia.org/wiki/Parental\\_leave](https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave)

<sup>9</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, POLICY DEPARTEMENT. *Maternity, paternity and parental leave* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

Rakousko, Řecko, Rumunsko, Malta, Litva, Dánsko, Kypr, Finsko, Itálie, Estonsko a Portugalsko.

Mezi státy s nadprůměrnou délkou mateřské dovolené patří ještě Maďarsko (24 týdnů), Česká Republika (28 týdnů) a Slovensko (34 týdnů).

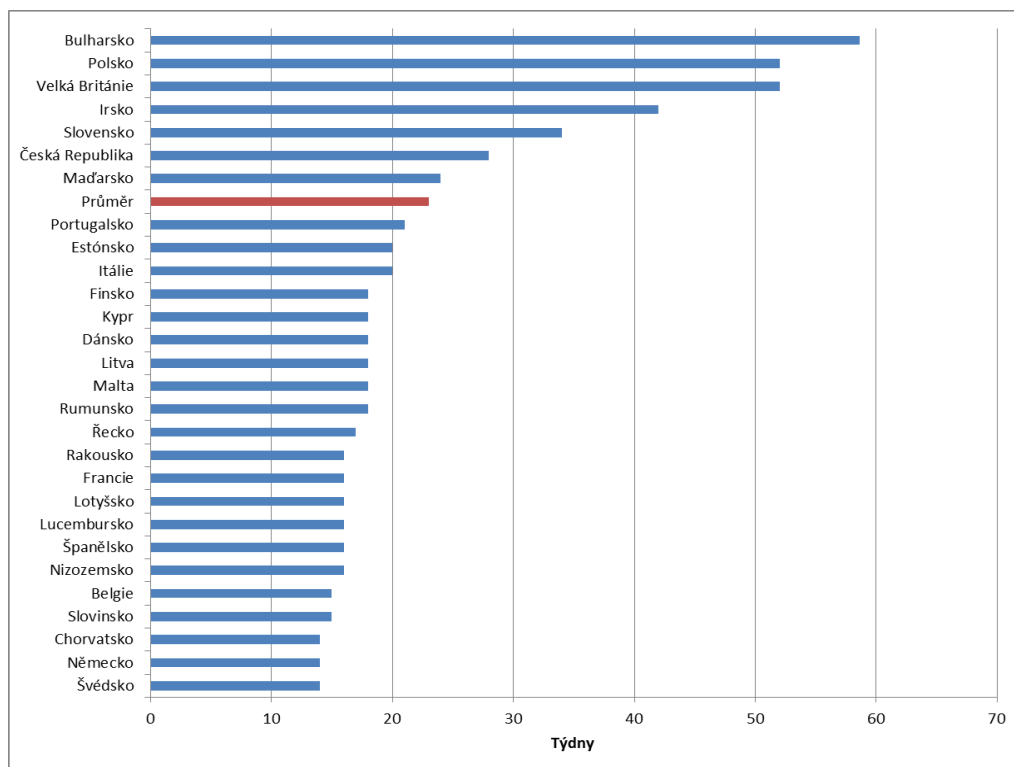
Dle doporučení ILO č. 191 z roku 2000 by členové měli prodloužit minimální délku trvání MD na 18 týdnů, což nyní splňuje 16 členských zemí.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> ILO (International Labour Organization). *R191 - Maternity Protection Recommendation* [online]. [cit. 2015-10-25]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R191](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191)



Graf 1: Přehled trvání mateřské dovolené v jednotlivých zemích EU



Zdroj <sup>11 12</sup>

### 1.2.2 Délka rodičovské dovolené v zemích EU

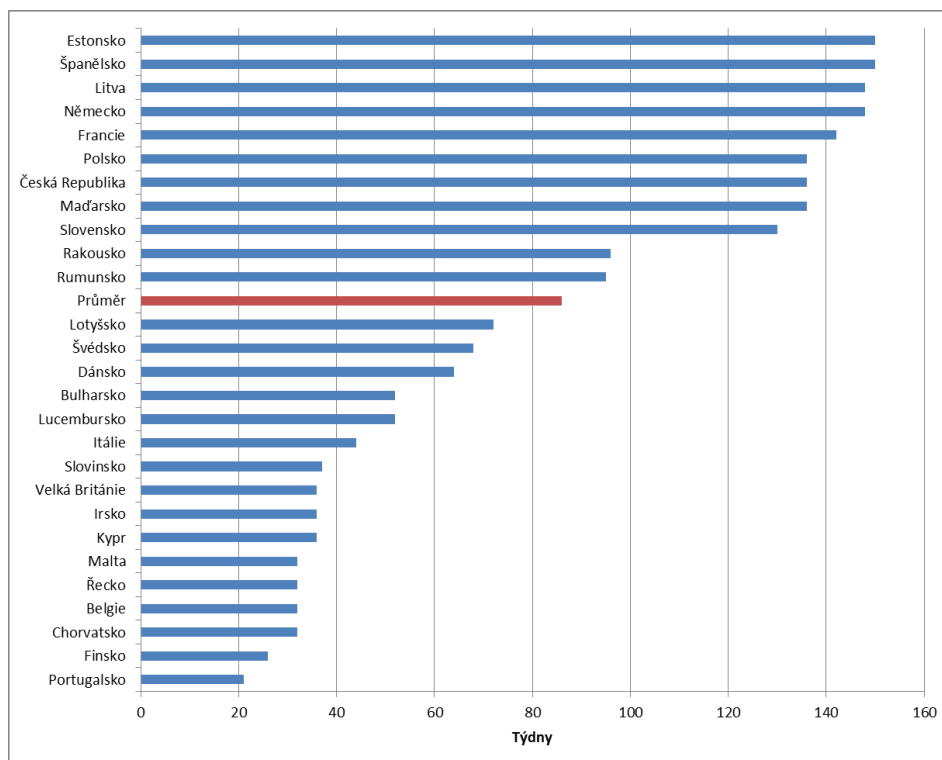
Průměrná doba trvání rodičovské dovolené je v členských státech Evropské unie 86 týdnů.

Nejdělsí doba trvání rodičovské dovolené je v zemích Estonsko, Španělsko, Litva, Německo, Francie, Polsko, Česká republika, Maďarsko a Slovensko a to standardně do dovršení 3 let věku dítěte. V zemích Rumunsko a Rakousko je to do dovršení 2 let věku dítěte. Rozdílnost v grafu je dána zohledněním různé délky MD na něž RD navazuje.

<sup>11</sup> WIKIPEDIA. *Parental leave* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: [https://en.wikipedia.org/wiki/Parental\\_leave](https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave)

<sup>12</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, POLICY DEPARTEMENT. *Maternity, paternity and parental leave* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

Graf 2: Přehled trvání rodičovské dovolené v jednotlivých zemích EU



Zdroj <sup>13</sup>

Země, které nabízejí dobu trvání RD mezi 40–80 týdny jsou Lotyšsko, Švédsko, Dánsko, Bulharsko, Lucembursko a Itálie. Naopak země s krátkou dobou trvání RD pod 40 týdnů jsou Slovinsko, Velká Británie, Irsko, Kypr, Malta, Řecko, Belgie, Chorvatsko, Finsko a Portugalsko.<sup>14</sup>

Některé ze zemí mají svá další specifika a podmínky, které ovlivňují celkovou délku RD:

- Rakousko – standardně je délka RD do dvou let věku dítěte. Pokud se rodiče na RD střídají, mohou využít možnosti překrytí 1 měsíce. Celková doba RD se tak o 1 měsíc zkrátí;
- Chorvatsko, Belgie, Řecko, Malta – 4 měsíce RD pro každého z rodičů;

<sup>13</sup> OECD Family Database. *Key characteristics of parental leave systems* [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

<sup>14</sup> OECD Family Database. *Key characteristics of parental leave systems* [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

- Kypr, Irsko, Velká Británie – 18 týdnů RD pro každého z rodičů;
- Dánsko – 32 týdnů RD pro každého z rodičů;
- Itálie – celkem 11 měsíců RD za předpokladu, že otec bude na RD alespoň 3 měsíce. Pokud se otec na RD nepodílí, pak pouze 6 měsíců;
- Lucembursko – 6 měsíců RD pro každého z rodičů.

### 1.2.3 Finanční náhrady a příspěvky po dobu mateřské dovolené v zemích EU

Všechny členské státy mají zavedeny finanční náhrady po dobu mateřské dovolené. Jejich výše se ve většině případů odvíjí od předchozích výdělků, případně jsou vypláceny paušálně. Obecně lze říci, že výše příspěvků je relativně vysoká, neboť průměrně tvoří 83% předchozích příjmů v daných zemích.

Mezi státy, které zajišťují plnou náhradu předchozí mzdy, patří Německo, Chorvatsko, Slovinsko, Nizozemsko, Španělsko, Lucembursko, Francie, Rakousko, Litva, Estonsko, Polsko (v případě, že se ženy rozhodnou nepokračovat dalšími 26 týdny rodičovské dovolené, jinak pouze 80%) a Portugalsko.

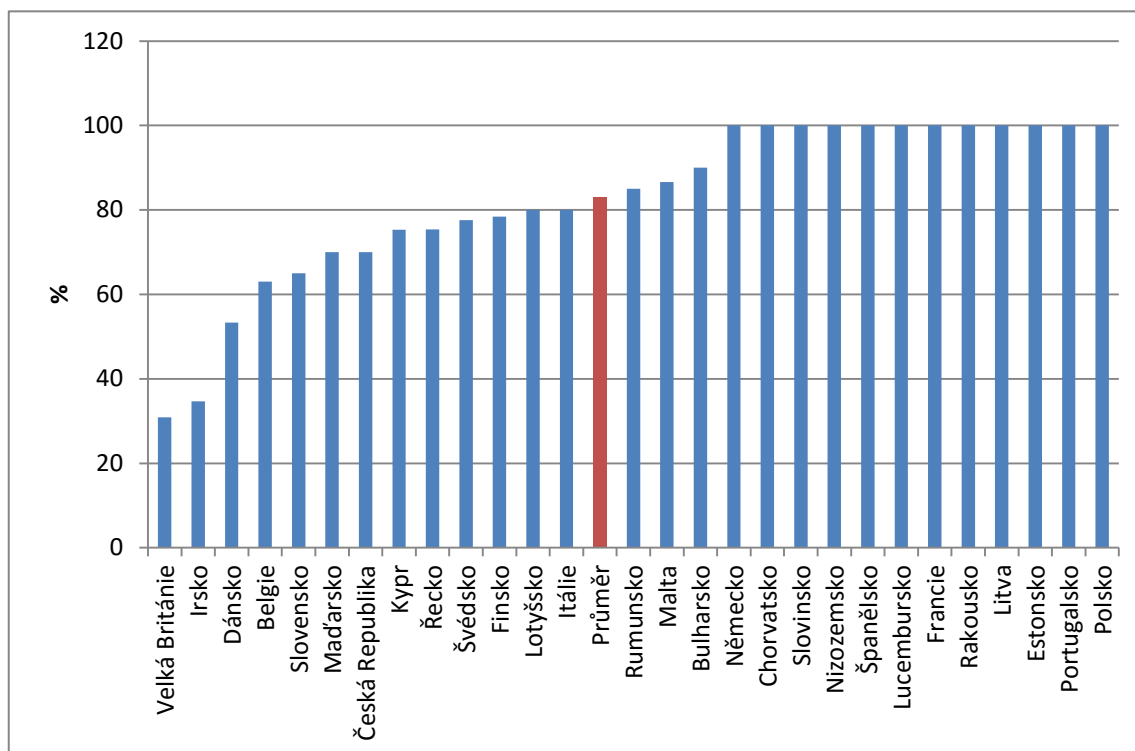
Státy, ve kterých se průměrná výše finančních náhrad pohybuje v rozmezí 70–90% předchozí mzdy, jsou Maďarsko, Česká Republika, Kypr, Řecko, Švédsko (část příspěvků je vyplácena paušálně), Finsko, Lotyšsko, Itálie, Rumunsko, Malta a Bulharsko. Země s průměrnou výší finančních náhrad v rozmezí 50–70% předchozí mzdy jsou Dánsko, Belgie a Slovensko.

Nejnižší průměrné příspěvky vzhledem k předchozím výdělkům jsou ve Velké Británii (31%) a Irsku (35%). Ve Velké Británii je totiž vyplácena 90% náhrada pouze po dobu prvních 6 týdnů, pak se přechází na paušální částku. V Irsku je vyplácena pouze paušální částka prvních 26 týdnů, dále bez náhrad.<sup>15 16</sup>

<sup>15</sup> OECD Family Database. *Key characteristics of parental leave systems* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

<sup>16</sup> EUROFOUND. *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1525en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1525en_0.pdf)

Graf 3: Průměrná výše finančních náhrad vzhledem k předchozím příjmům během mateřské dovolené v jednotlivých zemích EU



Zdroj <sup>17</sup> <sup>18</sup>

#### 1.2.4 Finanční náhrady a příspěvky po dobu rodičovské dovolené v zemích EU

V případě rodičovské dovolené již, na rozdíl od mateřské dovolené, nejsou vypláceny finanční náhrady ve všech členských státech. Výše příspěvku je v případě rodičovské dovolené více variabilní a průměrně tvoří 36% předchozích příjmů v daných zemích. Výše pravidelných měsíčních náhrad se v jednotlivých zemích odvíjí od různých faktorů. Mezi ně patří např. výše předchozích příjmů, minimální mzda, doba čerpání, celkový finanční strop atd. Často jsou vypláceny paušálně a ne vždy po celou dobu rodičovské dovolené. Mezi ty státy, které vyplácejí příspěvky pouze po dílčí dobu

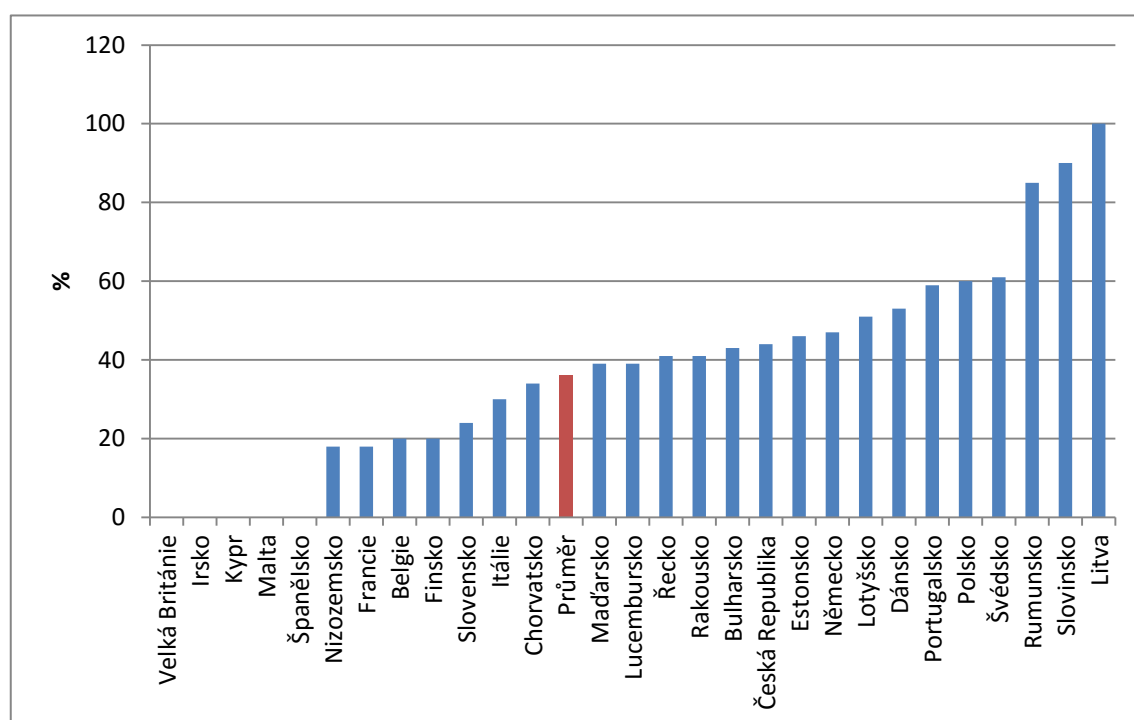
<sup>17</sup> OECD Family Database. *Key characteristics of parental leave systems* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

<sup>18</sup> EUROFOUND. *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1525en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1525en_0.pdf)

trvání rodičovské dovolené, patří Německo (52 týdnů), Litva (52 týdnů) a Polsko (26 týdnů).<sup>19</sup>

Následující graf vyjadřuje průměrnou výši finančních náhrad vzhledem k průměrným mzdám, ale pouze za dobu, kdy jsou příspěvky vypláceny.

Graf 4: Průměrná výše finančních náhrad vzhledem k průměrným mzdám během rodičovské dovolené v jednotlivých zemích EU



Zdroj<sup>20 21</sup>

Státy, které nevyplácejí žádné náhrady, jsou Velká Británie, Irsko, Kypr, Malta a Španělsko. Mezi země, které jsou pod průměrem EU (náhrady ve výši 18–36%), se řadí Nizozemsko, Francie, Belgie, Finsko, Slovensko, Itálie a Chorvatsko. Státy, které

<sup>19</sup> WIKIPEDIA. *Parental leave* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: [https://en.wikipedia.org/wiki/Parental\\_leave](https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave)

<sup>20</sup> OECD Family Database. *Key characteristics of parental leave systems* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

<sup>21</sup> WIKIPEDIA. *Parental leave* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z: [https://en.wikipedia.org/wiki/Parental\\_leave](https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave)

jsou nad průměrem EU (náhrady ve výši 36–60%) jsou Maďarsko, Lucembursko, Řecko, Rakousko, Bulharsko, Česká Republika, Estonsko, Německo, Lotyšsko, Dánsko, Portugalsko, Polsko a Švédsko. Země s nejvyššími náhradami (80–100%) jsou Rumunsko, Slovinsko a Litva.

## 2 NÁVRAT ŽEN DO PRACOVNÍHO PROCESU

Návrat žen zpátky do pracovního procesu naruší zavedené stereotypy celé rodiny a nezáleží, jestli se žena vrací po roce nebo po 3 letech. Přejít z role rodiče na mateřské či rodičovské dovolené do role pracujícího rodiče lze usnadnit a zmírnit sebevzděláváním či jinou smysluplnou aktivitou po dobu mateřské a rodičovské dovolené nebo také udržováním kontaktu s bývalým pracovním kolektivem.

Po návratu ženy do zaměstnání je velmi pravděpodobné, že sama nebude zvládat kompletní chod domácnosti, péči o dítě a k tomu chodit do zaměstnání. V tomto případě je vhodné, aby do tohoto procesu vstoupil partner nebo prarodiče s vlastní pomocí. Bohužel, ne ve všech případech jsou ochotni se zapojit.

Zásadní změnou pro dítě je zejména skutečnost, že se bude muset obejít bez rodičovy přítomnosti a rodič by tak měl věnovat čas a trpělivost zvykání dítěte ve změněných podmínkách v přítomnosti dalších osob až po přítomnost v institucionálním zařízení.

Postavení žen na trhu práce je specifické s ohledem na to, že ve většině případů nastupují na mateřskou právě ony. Ženy musí trávit určitou část pracovního života na mateřské dovolené, čímž se jejich pozice na pracovním trhu komplikuje, protože se úplně neslučuje s požadavky zaměstnavatelů.

Délka mateřské a rodičovské dovolené může ovlivnit životní úroveň a zhoršit postavení ženy na trhu práce, ačkoli určitou kompenzací je pobírání peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku. Dlouhodobé vyloučení z pracovního procesu složitost situace stupňuje i tím, že dochází ke ztrátě pracovních návyků a kontaktu s lidmi v oboru. Pokud žena může nastoupit ke svému původnímu zaměstnavateli, situace nemusí být tak složitá.

## 2.1 Komunikace se zaměstnavatelem a jeho možnosti dle zákoníku práce

Před ukončením rodičovské nebo mateřské dovolené a samotným nástupem ženy do zaměstnání by měla proběhnout vzájemná komunikace o změnách na pracovišti a v oboru, které se během její nepřítomnosti udály. Při tomto jednání by měly být projednány požadavky na případnou úpravu pracovní doby ze strany zaměstnance a další možné úpravy v pracovní smlouvě, které by lépe umožňovaly zaměstnankyni plynulejší nástup do zaměstnání a péči o dítě. Zaměstnavatel tak může vyhovět, pokud mu to provozní podmínky umožní. Nicméně v případě žádosti ze strany zaměstnance o zkrácení pracovního úvazku je zaměstnavatel povinen, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, vyhovět.<sup>22</sup>

Zaměstnanec po skončení mateřské dovolené má zaměstnavatel povinnost zařadit na původní místo a pracoviště (tzv. na stejnou židli).<sup>23</sup> V případě, že místo výkonu či pracovní pozice byla v průběhu mateřské dovolené zrušena z důvodů organizačních změn, má zaměstnanec nárok na odstupné.<sup>24</sup>

Po ukončení rodičovské dovolené zaměstnanec nárok na stejné pracovní místo nemá, avšak zaměstnavatel mu musí nabídnout místo dle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě tj. v souladu se sjednaným druhem práce a místem výkonu práce.<sup>25</sup> Zaměstnanec je tedy oprávněn vyžadovat návrat na své pracovní místo před nástupem na mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou, je-li to vzhledem k pracovním podmínkám zaměstnavatele vůbec možné.

---

<sup>22</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §241.*

<sup>23</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §47.*

<sup>24</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §52 písm. c).*

<sup>25</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §38 odst. 1) písm. a).*



Zároveň je možné, aby zaměstnavatel zaměstnanci nabídl změnu obsahu pracovní smlouvy, kterou zaměstnanec ji může přijmout. Bez jeho souhlasu však nelze tímto způsobem postupovat.

## **2.2 Pracovní úvazky**

Po dlouhodobém vyřazení z pracovního procesu a rozšíření povinností souvisejících s péčí o dítě, je nástup zpět do zaměstnání na 8 hodin denně bez možnosti umístění dítěte do jeslí či jiných zařízení pro mnohé rodiče takřka nepředstavitelný. Řešením situace mohou být zkrácené úvazky. Alternativa zkráceného úvazku či tzv. práce z domova umožňuje po dlouhodobém odloučení z pracovního kolektivu ulehčit sladění pracovního a soukromého života. U práce z domova si rodič musí rozmyslet, zda má v domácím prostředí podmínky pro výkon práce a dostatek pracovní kázně. Možnosti pracovních úvazků jsou následující:

### **Zkrácený úvazek**

Zaměstnavatel je povinen přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujícím o děti.<sup>26</sup> Rodiče pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo osoby, které dlouhodobě pečují o bezmocnou osobu, mohou svého zaměstnavatele o zkrácený úvazek požádat. Nevýhodou je nemožnost využít všechny benefity, které společnost nabízí a také nižší mzda.

Možnost pracovat pouze ve vybrané dny v pracovním týdnu a pouze 4 nebo 6 hodin denně, by bylo pro skloubení pracovního a rodinného života zaměstnanců velmi přínosné. Zkrácení pracovní doby musí být sjednáno na základě oboustranné dohody

---

<sup>26</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §241.*

mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Výše mzdy, která náleží zaměstnanci, musí odpovídat délce pracovní doby.

### **Konto pracovní doby**

„Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.“<sup>27</sup> Podmínkou aplikování konta pracovní doby u zaměstnavatele je jeho přesné uvedení ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace nebo v kolektivní smlouvě. Zavedením konta pracovní doby v organizaci má zaměstnavatel povinnost přesně evidovat zaměstnanci pracovní dobu a mzdu formou účtu pracovní doby a účtu mzdy.

Uplatnění takového nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a tím spojené vedení konta pracovní doby je možné především u zaměstnavatelů zabývajících se tzv. sezónním pracemi (např. zemědělství, stavebnictví aj.).

### **Pružná pracovní doba**

Pružná pracovní doba je kombinací základních a volitelných časových úseků pracovní doby. Zaměstnavatel si stanoví základní pracovní dobu, ve které zaměstnanec musí být na pracovišti. Ve volitelné době může zaměstnanec přijít a odejít z práce na základě svého rozhodnutí. Vzhledem ke specifickým vlastnostem tohoto režimu jej nelze zavádět všeobecně. Musí být realizován v organizacích, kde to dovoluje charakter práce. Například to mohou být nepodnikatelské subjekty. Zaměstnanec s tímto režimem a s podmínkami musí být seznámen předem. Pružná pracovní doba může být zavedena do tří vyrovnávacích období – pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné čtyřtýdenní pracovní období.

- Pružný pracovní den – zaměstnanec si sám zvolí začátek či konec pracovní doby, ale v rámci jednoho dne musí odpracovat celou směnu, která je naplánována podle rozvrhu týdenní pracovní doby do směn;

---

<sup>27</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce - §86.*

- Pružný pracovní týden – volba začátku a konce pracovní doby je na zaměstnanci, avšak i v tomto případě je zaměstnanec povinen v pracovním týdnu odpracovat celou plánovanou týdenní pracovní dobu;
- Pružné čtyřtýdenní pracovní období – zaměstnanec si volí začátek a konec směny, avšak musí v období 4 týdnů odpracovat pracovní dobu, která je plánována na čtyřtýdenní období.

### **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Fyzická osoba se zavazuje vykonávat určitou pracovní činnost nebo splnit pracovní úkol, přičemž převážně není vázána způsobem obdobným pro pracovní poměr (pracovní doba apod.). Jedná se o druh pracovně-právního vztahu, kdy není možné uzavřít standardní pracovní poměr. Zákoník práce umožňuje v podstatě dvě formy, které lze využít k zapojení do pracovního procesu a to je pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jimiž jsou dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti.

U výše uvedených dohod se využívá stejná právní úprava jako u pracovního poměru, avšak s několika výjimkami. Těmi jsou například nárok na odstupné, pracovní doba, doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, forma ukončení této formy spolupráce.

V průběhu čerpání peněžité pomoci v mateřství nesmí žena pro svého zaměstnavatele pracovat na stejné pracovní pozici. Lze však pro stejného zaměstnavatele dělat jiné pracovní činnosti na základě jiné smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě, že si chce žena přivydělávat u jiného zaměstnavatele, u tohoto druhu spolupráce žádná omezení nejsou. Pokud žena před mateřskou dovolenou podnikala, nesmí v průběhu čerpání dávek již pokračovat a svou živnost na dobu čerpání peněžité pomoci v mateřství pozastavit.

### **Dohoda o pracovní činnosti**

Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít na práci s opakujícím se charakterem a současně její rozsah nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby tj. maximálně 20 hodin týdně a posuzuje se to za celou dobu platnosti Dohody

o pracovní činnosti, nejdéle však za 52 týdnů.<sup>28</sup> Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá písemně a musí v ní být uvedena sjednaná práce, rozsah pracovní doby a platnost dohody. Trvání dohody o pracovní činnosti můžeme omezit anebo její délka může vyplynout z povahy náplně práce. Jinak je dohoda uzavřena na dobu neurčitou.

Dohoda o pracovní činnosti má proti standardní pracovní smlouvě několik specifík. Jedním z nich je, že předčasné ukončení této formy spolupráce nemusí jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec udávat důvod výpovědi a výpovědní doba činí 15 dní. Okamžitě může být zrušena pouze ve stejných případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, jak je uvedeno v Zákoníku práce.

Na základě dohody je povinností zaměstnavatele řádně odvádět pojistné na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a současně příjmy z této činnosti podléhají dani z příjmu a zahrnují se do přiznání k dani z příjmu fyzických osob. Příjmy z činnosti se započítávají do důchodových dob a příjmů. Pracovník nemá nárok na odstupné ani náhradu za dovolenou.<sup>29</sup>

V případě sjednání práce na dohodu o pracovní činnosti se musí odvádět zdravotní pojištění, ale až z výše odměny od 2.500,- Kč měsíčně. Z odměny nižší, což je do 2.499,- Kč za měsíc, zaměstnavatel ani zaměstnanec zdravotní pojištění neplatí, což činí výhodnější oproti standardnímu pracovnímu poměru. Pokud zaměstnanec nemá v daném měsíci žádný jiný příjem, ze kterého by odváděl zdravotní pojištění, a ani za něj neplatil zdravotní pojištění stát, musí se přihlásit do 8 dnů zdravotní pojišťovně, že je osobou bez zdanitelných příjmů a hradit sám za sebe pojistné.

### **Dohoda o provedení práce**

Dohoda musí být sjednána písemně a zpravidla za účelem zpracování konkrétního úkolu jednorázového charakteru. Rozsah výkonu práce je omezen na 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele, do roku 2012 činil rozsah hodin pouze 150. Pracovník může mít tuto dohodu sjednanou s několika zaměstnavateli současně.

---

<sup>28</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce* - §76.

<sup>29</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce* - §77.

V případě, že zaměstnanec by měl mít nárok na cestovní náhrady z důvodu služebních cest, musí být sjednány přímo v dohodě, jinak na ně nevzniká automatický nárok.

Příjem do 10.000,- Kč měsíčně se zdaňuje srážkovou daní z příjmu ve výši 15%, která je odváděna zaměstnavatelem příslušnému Finančnímu úřadu. Sraženou daň z příjmu může zaměstnanec, pokud má za příslušný rok nízké příjmy, získat zpět v rámci podání si daňového priznání. Z příjmů do této výše nebo nižší za příslušný měsíc zaměstnavatel neodvádí za své zaměstnance odvody na zálohy na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení u jednoho zaměstnavatele.

Z odměny nad 10.000,- Kč v daném měsíci se odvádí zdravotní, sociální i nemocenské pojištění jako u standardního pracovního poměru. V případech, kdy zaměstnanec uzavře s jedním zaměstnavatelem více dohod o provedení práce a měsíční odměny přesáhnou v součtu 10.000,- Kč platí totéž.

Povinností zaměstnavatele je zaměstnance, jehož odměna přesáhla v konkrétním měsíci 10.000,- Kč, přihlásit ke zdravotnímu pojištění zpětně v následujícím měsíci po tom, za který zaměstnanci vznikla účast na zdravotním pojištění.

### **3 PODPŮRNÉ PROCESY PRO NÁVRAT RODIČE DO PRACOVNÍHO PROCESU**

V souvislosti se skončením mateřské nebo rodičovské dovolené se začíná v rodinách řešit návrat rodičů do pracovního procesu a s tím se otevírá téma do jakého institucionálního zařízení umístit dítě. Státní zařízení v ČR mají být podporou zaměstnanosti a socializace dětí v kolektivu, zároveň je důležitým faktorem při vzdělávání dětí mimo rodinné prostředí. Funkci státních institucí v současné době doplňují soukromá zařízení, která jsou však pro většinu rodičů z finančních důvodů nedostupná.

#### **3.1 Institucionální zařízení pro děti do 3 let**

Zařízení, která pečují o děti do 3 let, jsou zřizovány v ČR v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Mezi tato zařízení patří:

##### **Jesle**

Zvláštními dětskými zařízeními léčebně preventivní péče, které mají podporovat rozvoj dětí ve věku do tří let, jsou jesle. V předrevoluční době byly jesle nedílnou součástí předškolní výchovy dětí. Tato zařízení však byla v průběhu 90. let významně zredukována.

Zřizovatelem jeslí je obvykle obec, která je zřizuje podle svého uvážení a potřeb. Jesle jsou dotovány z rozpočtu obce, které na jejich provozování nedostávají ze státního rozpočtu žádné příspěvky. Poplatky za pobyt dětí ve státních jeslích si stanovuje sám zřizovatel, tudíž péče může být částečně nebo plně hrazena rodiči. Výše poplatků se

mohou výrazně lišit a jejich rozmezí je 800,- až 4 500,- Kč měsíčně.<sup>30</sup> S výší poplatků souvisí i délka pobytu dítěte v jeslích.

Dle údajů Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR v současnosti funguje okolo 31 těchto zařízení.<sup>31</sup> Umístění dítěte do státních jeslí je téměř nemožné a rozhoduje zde např., že rodič pracuje a nepobírá rodičovský příspěvek.

### **Soukromá zařízení dle z. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**

Vzhledem k nedostatku státních jeslí vznikají jesle zřizované soukromými osobami, jejichž zřízení podléhá živnostenskému zákonu číslo 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o činnost vázanou, konkrétně se jedná o péči o dítě do tří let v denním režimu.

Obsahová náplň živnosti je specifikována jako „Výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, stravování, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci.“<sup>32</sup>

Poplatky, které jsou stanoveny dle poskytovatele služeb, se pohybují v rozmezí od 6. 000,- Kč do 15.000,- Kč měsíčně při celodenní docházce. Naopak výhodou těchto zařízení je jejich flexibilita a možnost umístění dítěte např. na 1 den v týdnu.

### **“BABY – SITTING“ dle z. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**

Jedná se o služby dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, a to o volnou živnost č. 79 s názvem „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost.“

---

<sup>30</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. [cit. 2015-09-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

<sup>31</sup> ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR. *Síť zdravotnických zařízení 2013* [online]. [cit. 2015-09-20]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/katalog/zdravotnicka-statistika/sit-zdravotnickych-zarizeni>

<sup>32</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. *Nařízení vlády 278/2008 Sb. ze dne 23. 7. 2008 o obsahových náplních jednotlivých živností*

Obsahová náplň živnosti je specifikována jako „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost, zejména zajišťování chodu domácnosti (vaření, úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně), individuální péče o osoby, zejména děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost.“

Obsahem činnosti není poskytování sociálních služeb podle zákona o sociálních službách, péče o děti do tří let věku v denním režimu, ostraha osob a objektů (osobní strážci, hlídači a podobně) a další činnosti související s chodem domácnosti, jež jsou předmětem živností řemeslných, vázaných a koncesovaných. Poskytovatel si stanovuje vyšší poplatek za provedené služby na komerční bázi.

### **3.2 Institucionální zařízení pro děti od 3 let**

Zařízení pro děti od 3 let jsou zřizovány a regulovány v režimu zákona č. 561/2004. Zřizovateli těchto zařízení jsou převážně obce, dále to mohou být i kraje, soukromé nebo právnické osoby, jejichž předmět činnosti je poskytování školských služeb podle školského zákona. V ČR k datu 30. 9. 2014 bylo celkem 5 158 mateřských škol, v nichž bylo zapsáno 367 603 dětí.<sup>33</sup> Mezi tato zařízení patří:

#### **Mateřské školy zřízené státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí**

Péči o děti od tří do šesti let zajišťují převážně mateřské školy spadající pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání stanovuje specifikace o podmínkách provozu mateřské školy, zajištění

---

<sup>33</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Předškolní vzdělávání – školy, třídy, děti/dívky* [online]. [cit. 2015-09-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20555525/2300421501.pdf/baa5081a-b5f2-4ad6-a5f0-0224c26f356e?version=1.0>



bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, stravování a dalších služeb. Poslední ročník v těchto zařízeních se poskytuje bezúplatně.<sup>34</sup> Objem finančních prostředků přiděluje Krajský úřad školám a školským zařízením, které zřizuje, a také mateřským školám, které zřizují obce. Výše množství finančních prostředků je vypočítána vynásobením normativu počtem dětí. Školky mohou na základě vlastní iniciativy využívat tyto prostředky na nákup učebnic a didaktických pomůcek.

### **Mateřské školy "soukromé", tj. zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami**

Jejich předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona. Zařízení poskytují služby za poplatek, jehož výši si určuje sám zřizovatel. Podmínky provozu mateřské školy a poskytování dalších služeb jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání.

### **Soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**

Jedná se o činnost volnou „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti.“ Obsahem této živnosti je zejména „výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do rejstříku škol a školských zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně.“<sup>35</sup> Poplatek za tyto služby si stanovuje poskytovatel na komerční bázi.

---

<sup>34</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. Školský zákon č. 561/2004 Sb. - § 123 odstavec 2.

<sup>35</sup> ČESKÁ REPUBLIKA. Nařízení vlády 278/2008 Sb. ze dne 23. 7. 2008 o obsahových náplních jednotlivých živností.

## **Další formy**

Příspěvek k řešení problému s nedostatečným počtem institucionálních zařízení pro umístění dětí v ČR mohou i další formy, jako jsou např. přidružená zařízení u zaměstnavatelů, tzv. firemních školek. Tato zařízení mohou být buď nezisková, nebo komerční. Na provoz školek z větší části přispívá zaměstnavatel, tudíž poplatky požadované po zaměstnanci nejsou nijak vysoké. Výhodami těchto firemních školek může být, že jsou v blízkosti pracoviště rodiče a provozní doba je přizpůsobena pracovní době.

Legislativní podpora podmínek k budování firemních školek je uvedena v novele zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) účinná od 1. 9. 2011. Novela uvádí, že zřizovatel může určit mateřskou školu nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele.

S omezenými kapacitami státních školek, by rozšíření těchto forem hlídání napomohlo k hladkému umožnění návratu zaměstnanců firem na pracovní trh. Avšak mnoho zákonných povinností vyplývajících z právních předpisů, které jsou nutné při zřizování a fungování firemní školky dodržovat mnohdy znamenají nárůst nákladů na vybudování vlastního vzdělávacího zařízení. Několik z mnoha je minimálně povinností plnit hygienické normy, zajistit odborně kvalifikovaný pedagogický personál.

## **3.3 Vzdělávání a rozvíjení kvalifikace**

### **3.3.1 Možnosti vzdělávání na mateřské a rodičovské dovolené**

Na rodičovské dovolené se mohou matky i nadále vzdělávat v kontextu jejich profesí. V současné době je na trhu řada možností a školení, které jsou zaměřené na matky a ženy, které se vrací po rodičovské dovolené zpátky do pracovního procesu.

Důležité je, aby rodič, který doma pečuje o dítě, neztrácel kontakt se zaměstnavatelem a okolním světem.

Možnostmi, které napomáhají rozvíjet dovednosti, schopnosti a znalosti může být studium na škole, návštěva různých školení, jazykových kurzů nebo mateřských center. Právě rozšiřující nabídka vzdělávacích programů a také např. nabídky kombinovaného, dálkového a distančního studia na vysokých školách vede ke zvýšení zájmu o vzdělávání.

V současné době pořádají různé instituce přednášky na podporu zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené. Příkladem jsou jesle – Zdravotnické zařízení městské části Praha 4, které pravidelně organizují bezplatné přednášky. Některé z uveřejněných přednášek na internetových stránkách jeslí jsou např.:<sup>36</sup>

- **Návrat do zaměstnání** – základní otázky pro efektivní skloubení práce a rodiny;
- **Zaměstnaný rodič** – nároky a požadavky jednotlivých rolí v životě;
- **Přehled podpůrné a sociální sítě pro rodiny s dětmi.**

Formy vzdělávání se s postupem času rozšiřují a vyvíjejí. Možností jak se uplatnit na daném trhu jsou rekvalifikační procesy pro formování pracovních schopností a dovedností pracovníka. Můžeme je rozdělit na tři základní oblasti:<sup>37</sup>

- **Oblast všeobecného vzdělávání** – je oblastí, kterou získává zaměstnanec ve společnosti a je orientovaná na sociální rozvoj jeho osobnosti;
- **Oblast odborného vzdělávání** – je chápána jako oblast odborná s orientací na zaměstnání daného pracovníka a je spojená s přeškolením, doškolením ze strany organizace;
- **Oblast rozvoje** – je charakterizována jako další vzdělávání a rozšiřování kvalifikace nutné k pracovnímu výkonu. Rozvoj jedince podporuje flexibilitu pracovníka, jejímž důsledkem jsou širší možnosti uplatnění.

---

<sup>36</sup> ZDRAVOTNICKÉ ZAŘÍZENÍ MĚSTSKÉ ČÁSTI PRAHA 4. *Kalendář akcí* [online]. [cit. 2015-09-20]. Dostupné z: <http://www.zzpraha4.cz/kalendar-akci.html>

<sup>37</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky* 3.vyd. Praha: Management Press 2006. ISBN 80-7261-033-3.

Důležitou podmínkou pro vzdělávání a rozvoj rodiče na mateřské a rodičovské dovolené nebo i po jejich ukončení je podpora nejen rodiny, ale i státu, aby zajistil dostatečné množství míst k umístění dítěte do zařízení k tomu určených.

Cílem personálního rozvoje zaměstnanců ze strany zaměstnavatele je např. zlepšovat jejich odbornou kvalifikaci, čímž dochází k posílení konkurence schopnosti. Podle Kaeslera a Kaesler-Probstové „*Zatímco dříve stačilo vyučit se profesi a na základě této kvalifikace pracovat po celý život, dnes si musí člověk stále zvyšovat kvalifikaci a dále se vzdělávat, aby byl na úrovni doby a přizpůsobil se společenským a technologickým novinkám*“.<sup>38</sup> Pro zaměstnance zvyšování kvalifikace za podpory zaměstnavatele má vliv na vylepšování jeho odbornosti a zvyšuje jeho pracovní spokojenost.

### 3.3.2 Možnosti vzdělávání v zaměstnání

Zaměstnanec, který se snaží udržet kontakt se zaměstnavatelem a profesí po dobu mateřské a rodičovské dovolené má návrat do pracovního procesu snazší. Formami kontaktu může být umožnění účasti na školeních či poradách nebo nabídnutí vzdělávání jako jeho kolegům. Lze využít i částečné úvazky nebo práci z domova.

Důležitost udržení kontaktu souvisí i vývojem pokroku jak ve firmě, tak na trhu práce a tím je zorientování po nástupu do pracovního procesu rychlejší. Pro zaměstnavatele je menší finanční zátěží vzít zpět již zaškoleného pracovníka, kterému pomohl sladit pracovní a rodinný život, než investovat finanční prostředky na zaškolení pracovníka nového.

V současné době jsou na zaměstnance kladeny nemalé nároky. Zejména na zvyšování jeho produktivity tak, aby zvládal úkoly, které vyplývají z jeho pracovního zařazení. Organizace, která disponuje kvalitním personálním oddělením, klade důraz na výběr, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, má zcela určitě lepší pozici na trhu oproti konkurenci. Vzhledem k tomu, že dochází k rychlému rozvoji technologií, modernizaci a tím ke zkvalitnění služeb v této oblasti, jsou zaměstnancům nejen nabízeny finanční

---

<sup>38</sup> KAESLER, C. a KAESLER - PROBSTOVÁ, F. *Praktická podniková personalistika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978 -80-7357-913-5.

odměny, ale také různé benefity, které mimo jiné vedou také ke zvýšení kvalifikace zaměstnance. Ta by pak měla vést ke zvýšení pracovního výkonu.

V rámci podnikového vzdělávání se může jednat o tzv. training (vzdělávání zaměstnanců), ve kterém se uskutečňuje proces přípravy na povolání, nácvik dovedností a přípravu přizpůsobení se měnícím požadavkům na pracovní místo. Umožňuje přeškolení a současně se orientují na rozvoj osobnosti. Tyto vzdělávací aktivity patří v podnikovém vzdělávání k nejdůležitějším. Mohou probíhat, jak v součinnosti s externími školiteli nebo mimopodnikovými organizacemi, tak interně v zaměstnavatelské organizaci. Nedílnou součástí strategie každé organizace je vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, jejímž cílem je udržení konkurenceschopnosti. Do rozvoje a vzdělání zaměstnanců je nutné zahrnout zvyšování kvalifikace nebo případnou rekvalifikaci, výchovu, výcvik v podobě zaučení na specifické činnosti. Vzdělání se může týkat nejen hlavní pracovní náplně, ale také doplňkových kvalifikací, jako jsou například jazykové kurzy.

Pro moderní a stále se rozvíjející společnosti je nezbytné, aby si zaměstnanci neustále rozšiřovali své dovednosti a znalosti. Struktura vzdělávání a rozvoj zaměstnance musí být nastavena tak, aby pracovní síly mohly správně reagovat na poptávku trhu a také být podle potřeb organizace dostatečně flexibilní. Vzdělávání v organizaci je dlouhodobým procesem.

Funkční vzdělávání má charakter odborné přípravy a učení do zásoby v souvislosti s pracovním zařazením a druhem vykonávané činnosti. Převážně se jedná o činnost spojenou s certifikací.

Dále existuje tzv. doplňkové funkční vzdělávání. Je prováděno u zaměstnanců, kteří ve své pracovní činnosti daný druh vzdělání plně nevyužijí, ale v určitých případech jej využít mohou.

Zaměstnanci musí absolvovat i školení ze zákona. U tohoto druhu školení si nelze vybírat. Setkáváme se i s manažerským vzděláváním, kde je např. prováděn nácvik týmového řešení určitých problémů (různé formy „team building“). Při tomto nácviku dochází k rozvoji manažerských schopností.

Cílem každého vzdělávání je zvýšení pracovního výkonu zaměstnance. Proto je nutné mít v této souvislosti zpětnou vazbu, zda se tato aktivita vyplatila.

### **3.3.3 Další možnosti vzdělávání**

Trendem politiky vzdělanosti v ČR je preferovat pracovní a kvalifikační využití vzdělání, ale postupem času se již objevuje snaha řešit zastarávající kvalifikace žen na mateřské dovolené, což zhoršuje jejich postavení a jejich šance na trhu práce.

Dalšími možnostmi vzdělávání na mateřské či rodičovské dovolené patří studium na vysokých nebo středních školách. Školy pro zájemce nabízejí kombinovanou formu studia, ve které studium probíhá převážně doma a student dojíždí do školy pouze na konzultace a zkoušky. Tato forma studia bývá často podporována e-learningovými kurzy. Vzhledem k časové náročnosti studia je potřeba aktivní pomoci ostatních členů rodiny studujícímu rodiči se zvládnutím chodu domácnosti či péčí o dítě. Absolvování dalšího vzdělávání je podmíněno finančními možnostmi každé rodiny a dále je omezeno časovými limity ženy, která pečuje o dítě.

### **3.3.4 Mateřská centra**

Mateřská centra jsou zařízení nabízející mnoho různých možností trávení volného času žen na mateřské či rodičovské dovolené. Jejich cílem je uspokojit potřeby této sociální skupiny obyvatelstva. Jsou neziskovými organizacemi nabízející rodičům bezpečné zázemí dětem, rodičům aj. ke sdílení, spolupráci a vzájemné podpoře a to formou práce dobrovolníků.

Dobrovolnicí v mateřském centru je žena, která pracuje během celé své mateřské a rodičovské dovolené v centru, kde rozvíjí a předává své profesní znalosti. Mateřská centra organizují pro děti programy např. tvořivé, kulturní, sportovní a tím se rodiče mohou věnovat nejrůznějším kurzům, rekvalifikacím pro dospělé, které tato centra také nabízejí. Zaměření programu odpovídá cílové skupině.

Návštěva mateřského centra je pro rodiče celodenně pečujícího o dítě příjemným vytržením ze životního stereotypu. Vedle spousty pozitivních zážitků v průběhu mateřské a rodičovské dovolené existuje i stereotypní a převážně nedoceňovaná péče

o domácnost. Dalším negativem je společenská izolace a ztráta pozitivního mínění o vlastních schopnostech. V tomto období žena hledá možnosti nejen jiných podnětů, ale zároveň vlídné prostředí, ve kterém se bude setkávat s pochopením žen se stejnými potřebami a problémy. Mnohdy právě včlenění ženy do dění mateřského centra, bývá východím pro její vlastní veřejnou aktivitu.

V mateřském centru může žena nejen nalézt podněty pro profesní rozvoj a uplatnění, ale zároveň může předávat své vlastní rodičovské zkušenosti a dále uspokojit potřebu po společenském kontaktu.

Přínosem mateřského centra pro děti je, že děti v něm nacházejí kolektiv svých vrstevníků a tím navazují sociální vazby. Vzhledem tomu, že se jedná o místo, kde jsou vítáni, stává se pro ně příjemným a bezpečným zázemím. Vnímají chování matek v jiných rolích mimo rodinu.

Společenským přínosem mateřského centra je, že vzniká dobrovolnou prací a tím přispívá k rozvoji občanské společnosti. Budování modelu zdravé rodiny, sousedských vztahů a výchovou mladé generace k práci pro druhé je dalším nesporným pozitivem.

Sociální práce v mateřských centrech je založena na principu svépomocných skupin, které umožňují rodičům promluvit si o svých pocitech a starostech a laickým poradenstvím nebo výměnou zkušeností napomáhají k řešení problémů. První informace o existenci mateřských center byla v roce 1990 z Německa. Na základě inspirací získaných v devadesátých letech z Německa začalo v roce 1992 vznikat první mateřské centrum v ČR v YMCA v Praze, jehož zakladatelkou byla Rút Kolínská.

Zkratka YMCA znamená Young Men's Christian Association. Tato organizace vznikla v roce 1844 jako forma křesťanské podpory mladým lidem, kteří potřebovali pomoc v rychle se industrializací rozvíjejících městech v Anglii. Zakladatelem byl George Williams. V roce 1894 již YMCA měla přes 500.000 členů ve 34 zemích.

V ČR tento druh organizace fungoval od roku 1850 a to prostřednictvím tzv. "Křesťanských spolků mladíků" nebo tzv. "Křesťanských sdružení mládeže".

Následně se začala masově rozšiřovat a to díky především za přispění elit národa jako byl např. T. G. Masaryk a dalších.<sup>39</sup>

Dnes má YMCA 58 milionu členů a je provozována ve více než 110 zemích po celém světě. Vedle YMCA existuje také „ženská“ verze YWCA (Young Women's Christian Association).

---

<sup>39</sup> YMCA. *Křesťanské sdružení mladých lidí* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.praha.ymca.cz/o-ymca/historie/>



## PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část se věnuje zmapování podmínek žen, které nastupovaly po rodičovské dovolené nebo mateřské dovolené zpět do zaměstnání. Cílem je zjistit faktory ovlivňující plynulý návrat do pracovního procesu. Současně praktická část bakalářské práce pojednává o přístupu zaměstnavatelů k návratu žen po mateřské a rodičovské dovolené do pracovního procesu se zaměřením na podmínky jejich návratu a jejich flexibilitu.

Práce si klade za cíl hledání způsobů, jak vylepšit plynulost návratu do pracovního procesu. Možnostmi jsou např. rozšíření nabídky zkrácených úvazků, rozšíření kvalifikace a další. Umístění dítěte do zařízení určeného ke vzdělávání a hlídání je dalším důležitým faktorem pro zvýšení šancí uplatnění na trhu práce.

Zjištění potřeb, které se vztahují k návratu do pracovního procesu, je nezbytné pro přijetí nových forem spolupráce, které by zjednodušily skloubení rodinného a pracovního života po nástupu zpět do zaměstnání. Další zaměření je na jejich profesní potřeby, které by mohly sloužit a byly prezentovány jako celek umožňující lepší postavení firmy vůči konkurenci. Zároveň využití různých forem péče o dítě jak do 3 let nebo od 3 let a spokojenost s jejich nabídkou úzce souvisí s nastavením podmínek pracovní spolupráce po ukončení rodičovské dovolené.

Průzkum byl proveden ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s. a ke zjištění těchto informací byla zvolena dotazníková metoda. Vzorek respondentek tvořily zaměstnankyně, které se minimálně jednou vracely do zaměstnání po mateřské nebo rodičovské dovolené. Průzkumu se zúčastnilo 46 žen ve věku 20–40 let na různých pracovních pozicích. Podmínky návratu do zaměstnání, které uváděly dotazované ženy v průzkumu, se nevztahovaly pouze k poslednímu zaměstnavateli. Cílem bylo poznat přístupy jiných zaměstnavatelů při návratu do pracovního procesu v průběhu jejich celé pracovní dráhy.

## 4 SPOLEČNOST BAUER MEDIA V. O. S.

BAUER MEDIA je v České republice jedním z největších vydavatelství a orientuje se především na tzv. vysokonákladové časopisy pro ženy, časopisy společenské a časopisy věnované bydlení a architektuře. Vydavatelství je součástí nadnárodní mediální korporace BAUER MEDIA GROUP se sídlem v Hamburku, která je aktivní v 16 zemích světa a vydává celkem přes 600 tištěných titulů. Společnost dále provozuje rádia a internetové servery. BAUER MEDIA GROUP zaujímá významný podíl na trhu s komerčními tiskovými tituly nejen v Německu a České republice, ale také ve Velké Británii, Španělsku, Francii, Portugalsku, Maďarsku, Rumunsku, Rusku, Mexiku, USA, Číně a Austrálii. Vydavatelství se specializuje na vydávání časopisů pro široké čtenářské publikum. Příjmy jsou především z prodeje periodického i neperiodického tisku a z prodeje reklamy v tištěných médiích. Jedná se o organizaci ve zcela soukromém vlastnictví. Již více než 20 let reprezentuje vydavatelství významnou mediální společnost v České republice (v letech 1994–2006 společnost působila pod názvem EUROPRESS, komanditní společnost).

V hospodářském roce 2013 BAUER MEDIA v.o.s. opět potvrdila pozici největšího časopiseckého vydavatelství v ČR. Spolu s dceřinou společností BAUER MEDIA PRAHA v.o.s. oslovila svými tištěnými tituly 3 milióny čtenářů, tedy přes 33% české populace. To představuje 17 procentní podíl na čtenosti mezi časopiseckými vydavateli. Jako specialista na vysokonákladové magazíny obhájila společnost prvenství na distribučním trhu. V průběhu roku 2013 si čtenáři koupili více než 57 milionů výtisků časopisů z portfolia BAUER MEDIA a v roce 2014 vydavatelství BAUER MEDIA prodalo 46 milionů výtisků, které si přečetly 2,6 milionu čtenářů.<sup>40</sup> V roce 2012 Bauer Media koupila vydavatelství Stratosféra, a tím se dostává na příčku silných vydavatelství v rámci trhu tištěných médií v ČR.

---

<sup>40</sup> BAUER MEDIA v.o.s. *Vydavatelství časopisů a online medií* [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.bauermedia.cz/>

Obrázek 1: Logo BAUER MEDIA v.o.s.



MEDIA v.o.s.

Zdroj <sup>41</sup>

V organizaci BAUER MEDIA v.o.s. působí přes 160 zaměstnanců. V nejvyšším managementu je 10 manažerů. Na nejvyšším stupni je ředitelka vydavatelství. Vrcholový management se zabývá plněním strategie a cílů společnosti. Jednotlivé redakce a oddělení vedou šéfredaktoři a vedoucí oddělení. Na práci šéfredaktorů dohlíží tzv. Publishers – počestěle Publisheri (vedoucí přidělených titulů), kteří zodpovídají za ekonomickou stránku časopisu a redakce. Na personálním oddělení je jedna vedoucí personálního oddělení a specialista náboru.

#### 4.1 Pracovní pozice žen ve společnosti

Vzhledem k tomu, že se jedná o vydavatelství, tak jsou zde zastoupeny vyjma standardních pracovních pozic, jako jsou asistentky, účetní, personalistky, také pozice, které jsou specifické pro tento typ společnosti. Jedná se především o pozice redaktor, grafik, korektor, editor, fotoeditor, inzertní poradce, retušér apod.

Stručnou pracovní náplní některých zmiňovaných pracovních pozic v organizaci je:

---

<sup>41</sup> BAUER MEDIA v.o.s. *Vydavatelství časopisů a online medií* [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <http://www.bauermedia.cz/>

- Redaktor je v rámci sjednaného druhu práce povinen zejména zpracovávat rešerše, psát vlastní články, vytvářet fotografie.
- Grafik je povinen zejména připravovat grafické rozvržení tiskové stránky zpracovaného časopisu, navrhovat jejich grafickou podobu a předkládat je nadřízenému k posouzení. Provádí také umístování textu v rámci tiskové stránky.
- Šéfredaktor je povinen zejména řídit redakční tým, zodpovídat za plynulý chod redakce a za redakční obsah časopisu.

Ve vydavatelství BAUER MEDIA pracuje na těchto typických pozicích pro vydavatelství 70% zaměstnankyň (112 žen). Tyto pozice jsou velmi náročné, protože vytváří „živý organizmus“ – časopis, který musí být každý týden v prodejní síti. I na těchto pozicích pracují mladé ženy, které odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou. V jejich případě před ukončením rodičovské dovolené zpravidla nejprve dochází k setkání zaměstnankyně s personalistou, který je povinen vyhodnotit přínos pro firmu v souvislosti s posouzením situace každé navracející se zaměstnankyně, nejen dle firemních požadavků a provozních možností, ale je nutné vzít v úvahu možnosti a požadavky zaměstnankyně. Například se může jednat o úpravu pracovní doby.

V organizaci BAUER MEDIA v.o.s. bylo v průběhu let od 2010 do 2015 na mateřské nebo rodičovské dovolené celkem 58% zaměstnankyň (65 žen). Tento počet uvádí pouze matky při prvním nástupu na mateřskou dovolenou. Jak je patrné z grafu 5, ženy v BAUER MEDIA nastupují na mateřskou dovolenou nejčastěji ve věku 26–35 let. V měsíčníku českého statistického úřadu *Statistika a my* se uvádí, že věk matek při porodu roste.<sup>42</sup> To potvrzuje i situace ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s.

---

<sup>42</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistika a my* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/03/ceske-matky-starnou/>

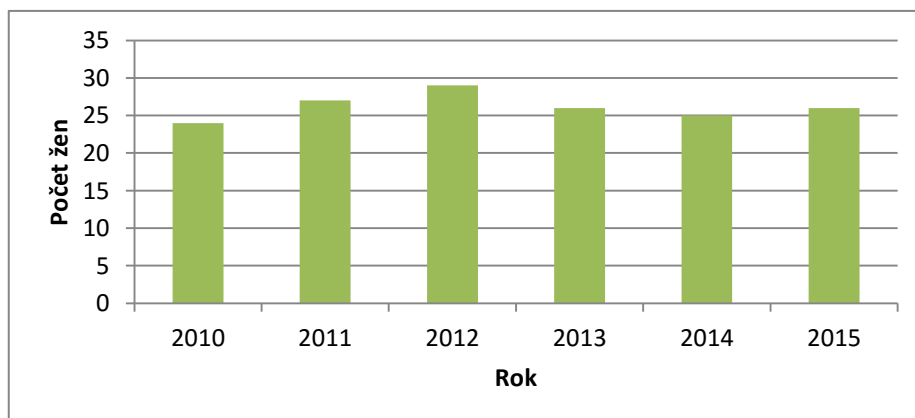
Graf 5: Věková struktura žen v průběhu let 2010–2015 při prvním nástupu na mateřskou dovolenou ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s.



Zdroj <sup>43</sup>

Následující graf uvádí počet žen, které byly v průběhu let 2010–2015 na mateřské nebo rodičovské dovolené. Počty zaměstnankyň se v průběhu příslušného roku pohybují v rozmezí od 24 do 29 žen.

Graf 6: Průměrný počet žen na mateřské nebo rodičovské dovolené dle jednotlivých let ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s.



Zdroj <sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Vlastní zpracování.

<sup>44</sup> Vlastní zpracování.

## 5 METODOLOGIE PRŮZKUMU

### 5.1 Definice problému a cíl průzkumu

Elementární výzkumný problém představují názory žen po návratu do zaměstnání na vývoj přístupu zaměstnavatele k ženám vracejících se po mateřské nebo rodičovské dovolené. Ve vzorku respondentek převažují matky, které se více než jednou vracely zpět do zaměstnání po mateřské nebo rodičovské dovolené. Ty pak kvalifikovaněji mohou posuzovat směr vývoje přístupu zaměstnavatele a jeho vstřícnost k potřebě plynulého návratu do pracovního procesu.

Cílem empirického šetření je zmapovat situaci žen, které se vrací do zaměstnání po mateřské nebo rodičovské dovolené, se zaměřením na sladění rodinného a pracovního života, podpůrné procesy pro návrat žen do pracovního procesu, varianty návratu a jejich možnosti dalšího vzdělávání. Současně si práce dává za cíl potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy.

Hlavním cílem průzkumu bylo odpovědět zejména na tyto otázky, ze kterých se vycházelo při formulaci hypotéz:

Otázka č. 1 :Mají ženy možnost práce na zkrácený úvazek nebo na práci z domova či brigád?

Otázka č. 2 : Je nabídka služeb na hlídání dětí dostatečná a dostupná?

**Hypotéza č. 1:** Většina dotazovaných žen bude s nabídkou práce na zkrácený úvazek nespokojena, z důvodu jejího nedostatku, nízké kvalifikace a nemotivující odměny.

**Hypotéza č. 2:** Nabídku služeb na hlídání dětí bude považovat drtivá většina žen za nedostatečnou a nedostupnou.

V průzkumu byly využity informace získané pomocí dotazníků. Tato technika byla využita při osobní distribuci a při dotazování elektronickou formou. Ze základního souboru všech zaměstnanců BAUER MEDIA v.o.s. byl realizován kvótní výběr, tzv. výběrový soubor zaměstnankyň pracujících na pozicích redaktorka, grafička, asistentka redakce a korektorka ve věkovém rozpětí 20–40 let a jejich celkový počet byl 46 žen.

### **Návrh dotazníku**

Nástrojem pro sběr dat byl dotazník s 20 otázkami, které jsou pro vyhodnocení realizovaného průzkumu důležité. Data určená k výzkumu byla získána z vyplněných dotazníků. V první části dotazníku byly kladeny otázky identifikační. V části druhé byly otázky uzavřené. Celé znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 1. Většina otázek se vztahuje ke dvěma skupinám žen. Jedna skupina byla spokojena s přístupem zaměstnavatele a druhá, nebyla zcela spokojena.

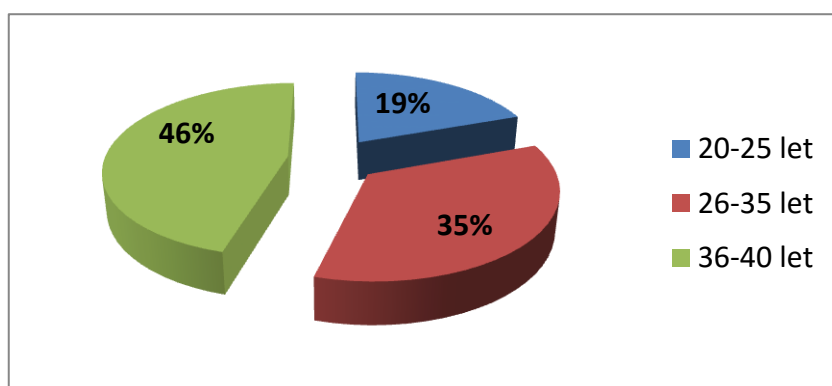
Výsledkem je posouzení vlivů přístupů zaměstnavatele a podmínek souvisejících s návratem žen do pracovního procesu na motivaci a možnosti dalšího uplatnění. Závěrem je rozebráno nepotvrzení nebo potvrzení výzkumných hypotéz. Získaná data z dotazníků byla zpracována a vyhodnocena pomocí programu Microsoft® Excel.

## 5.2 Výsledky průzkumu, interpretace dat

Úvod dotazníku týkající se žen, které absolvovaly minimálně jedenkrát mateřskou, nebo rodičovskou dovolenou se zaměřuje na osobní údaje respondentek. Celkem bylo osloveno 46 zaměstnankyň. Kromě věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a rodinného vztahu, počtu dětí jsem se taktéž dotazovala na délku jejich rodičovské dovolené a na úspěšnost nástupu do zaměstnání, dále na míru spokojenosti s nabídkou zkrácených úvazků a možností hlídání dětí. Dotazované zaměstnankyň byly v rozmezí věku 20–40 let. U každé otázky je provedeno vyhodnocení odpovědí jak slovně, tak graficky.

Nejvíce byly ve vzorku zastoupeny ženy ve věku 36–40 let a to 46% (21 žen). Nejméně, 19% (9 žen), byly zastoupeny respondentky ve věku 20–25 let. Věkové rozlišení zaměstnankyň ukazuje následující graf.

Graf 7: Věková struktura respondentek



Zdroj <sup>45</sup>

Odpovědi na otázku týkající se vzdělání respondentek byly rozděleny do 3 kategorií, a to: Střední bez maturity, střední s maturitou a poslední byla kombinace vyššího odborného a vysokoškolského.

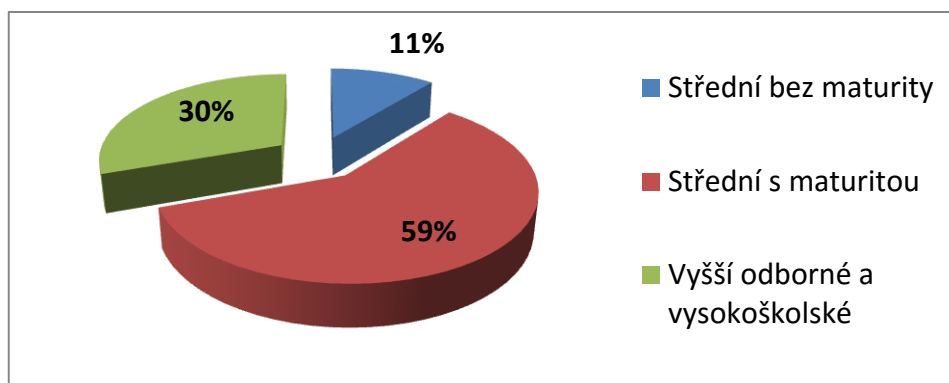
---

<sup>45</sup> Vlastní zpracování.



Respondentky odpovídaly následovně následující: středoškolské vzdělání s maturitou mělo 59% oslovených zaměstnankyň (27 žen), vyšší odborné a vysokoškolské mělo 30% (14 žen), střední bez maturity 11% (5 žen).

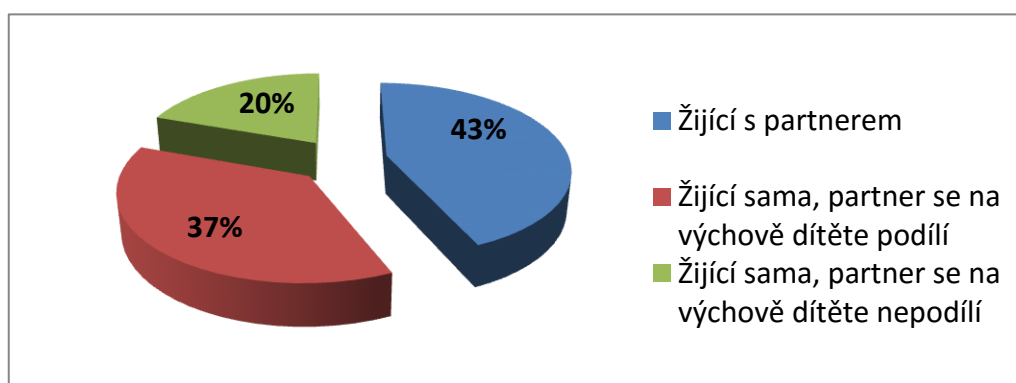
Graf 8: Struktura zaměstnanců podle dosaženého vzdělání



Zdroj <sup>46</sup>

Z grafu 9 je vidět, že nejsložitější situaci z hlediska skloubení rodinného a profesního života má celá jedna pětina žen, které žijí samy a jejichž partner se na výchově dítěte nepodílí.

Graf 9: Rodinný stav zaměstnankyň

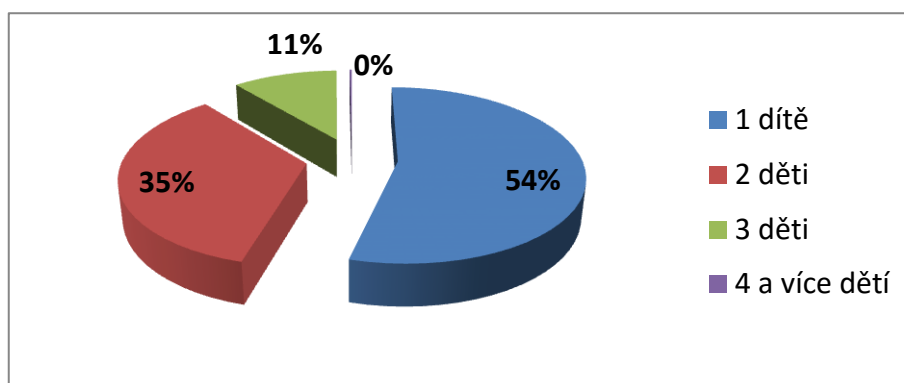


Zdroj <sup>47</sup>

<sup>46</sup> Vlastní zpracování.

Jedno dítě má 54% dotazovaných zaměstnankyň (25 žen), dvě děti 35% (16 žen) a tři děti má 11% respondentek (5 žen). Průměrně připadá na jednu ženu dle našeho dotazníkového šetření 1,6 dítěte. Jak je z grafu 10 patrné, dotazník vyplnilo nejvíce žen, které mají jedno dítě.

Graf 10: Počet dětí



Zdroj <sup>48</sup>

Délku rodičovské dovolené si může žena libovolně volit až do 3 let věku dítěte. Do tohoto věku je zákonnou povinností zaměstnavatele zaměstnankyni vyhovět.

U prvního dítěte se ženy nejčastěji vracejí do zaměstnání po dovršení 3 let. Další skupinou žen jsou matky, které nastupují zpátky do zaměstnání ve věku dvou let dítěte.

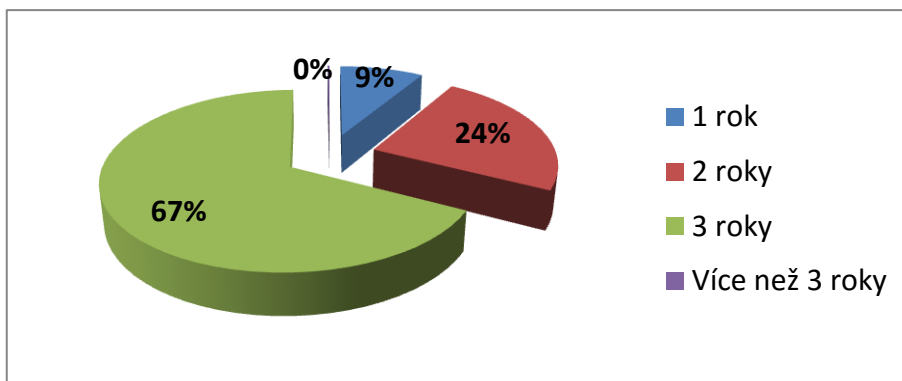
U prvního dítěte 67% respondentek (31žen) čerpalo rodičovskou dovolenou v největší možné délce povinně akceptovatelné zaměstnavatelem a to do 3 let věku dítěte. Do dvou let věku dítěte bylo 24% zaměstnankyň (11 žen) na rodičovské dovolené a po jednom roce se vracelo do zaměstnání 9% respondentek (4 ženy).

---

<sup>47</sup> Vlastní zpracování.

<sup>48</sup> Vlastní zpracování.

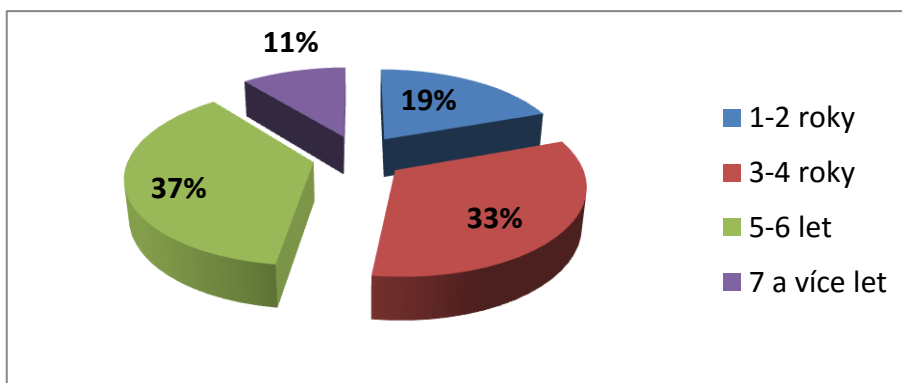
Graf 11: Délka rodičovské dovolené u prvního dítěte



Zdroj <sup>49</sup>

Nejčastější celkovou dobou strávenou na rodičovské dovolené v součtu všech dětí zaměstnankyň, bylo 5–6 let. Tuto dobu čerpalo 37% respondentek (17 žen). Proti tomu více než 7 let strávilo na rodičovské dovolené 11% (5 žen). Vzhledem k tomu, že většina dotazovaných žen má jedno dítě z toho plyne, že průměrná délka doby strávené na rodičovské dovolené jsou 3 roky, což je maximální doba, kterou je zaměstnavatel povinen akceptovat a zaměstnankyni vyhovět.

Graf 12: Celková délka rodičovské dovolené strávená se všemi dětmi



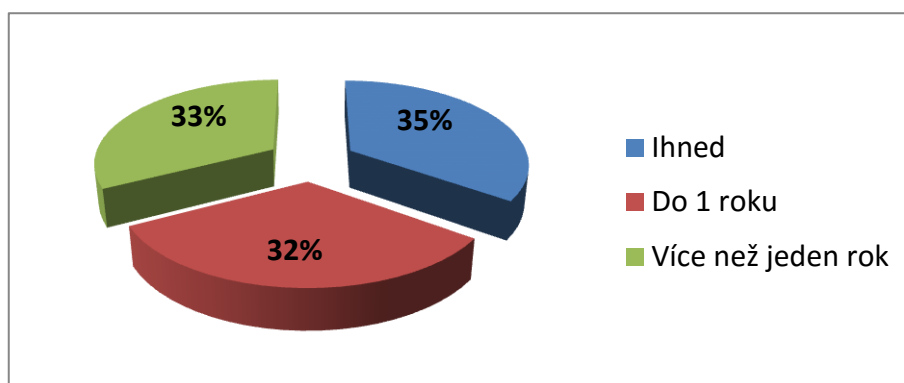
Zdroj <sup>50</sup>

<sup>49</sup> Vlastní zpracování.

<sup>50</sup> Vlastní zpracování.

Vrátit se do zaměstnání ihned po ukončení rodičovské dovolené se podařilo 35% respondentkám (16 žen), 32% respondentkám (15 žen) se podařilo nastoupit zpět do pracovního procesu do 1 roku a zbývajících 33% našly zaměstnání za více než jeden rok.

Graf 13: Návrat do pracovního poměru po skončení rodičovské dovolené



Zdroj<sup>51</sup>

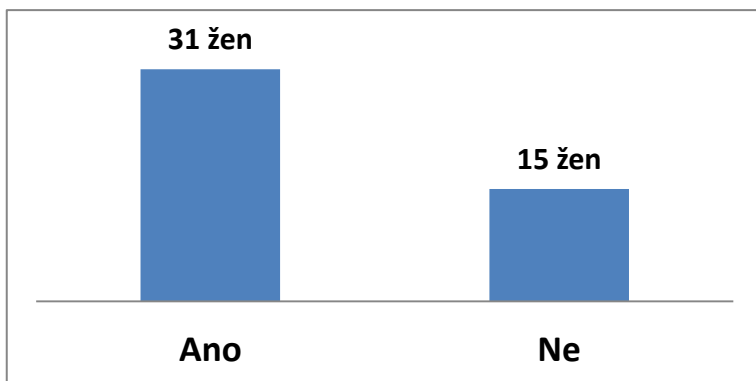
Další otázka dotazníkové šetření se týkala návratu po mateřské a rodičovské dovolené ke stejnému zaměstnavateli, u kterého respondentky pracovaly před zmíněnými mateřskými a rodičovskými dovolenými.

Variantami odpovědí byly, buď ano, nebo ne. Odpovědi byly uzavřené, tudíž nebyly respondentky dotazovány na okolnosti nebo důvody proč se do původního zaměstnání vracely či nevracely. Na základě odpovědí v průzkumu se do původního zaměstnání vracelo 67% respondentek (31 žen) a 33% zaměstnankyň (15 žen) nastupovalo k zaměstnavateli jinému.

---

<sup>51</sup> Vlastní zpracování.

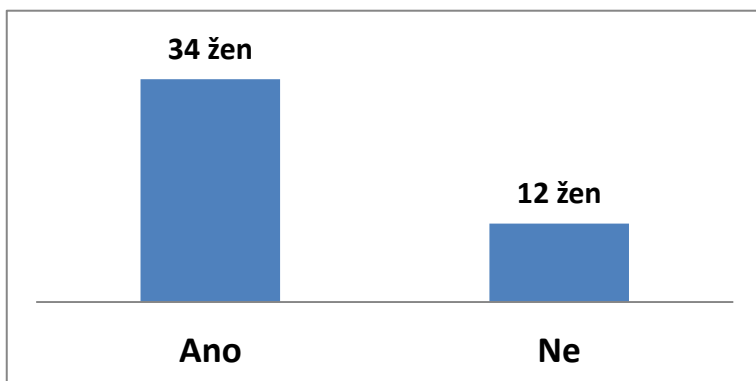
Graf 14: Návrat do původního zaměstnání po skončení rodičovské dovolené



Zdroj <sup>52</sup>

Komunikaci se zaměstnavatelem v průběhu čerpání mateřské a rodičovské dovolené udržovalo 74% dotazovaných (34 žen). Zbývajících 26% respondentek (12 žen) nemělo zájem o udržování kontaktu s původním zaměstnavatelem po odchodu na mateřskou dovolenou a posléze na rodičovskou dovolenou.

Graf 15: Udržování kontaktu se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené



Zdroj <sup>53</sup>

Na otázku č. 7 uvedenou v dotazníku, která se týkala vlastních preferencí pracovních úvazků v zaměstnání po rodičovské dovolené, odpovědělo 48% respondentek (22 žen), že dávají přednost pružné pracovní době. Zkrácený úvazek

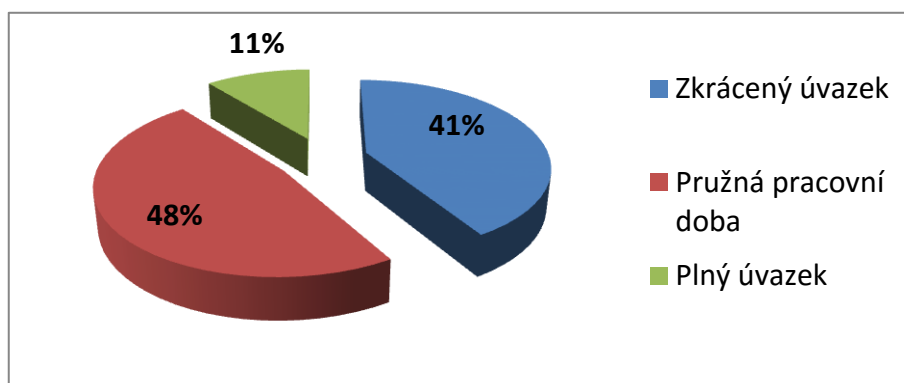
---

<sup>52</sup> Vlastní zpracování.

<sup>53</sup> Vlastní zpracování.

upřednostňuje 41% zaměstnankyň (19 žen) a nástup do zaměstnání na plný pracovní úvazek vyhovuje 11% dotazovaným ženám (5 ženám).

Graf 16: Typ preferovaného pracovního úvazku po skončení rodičovské dovolené



Zdroj<sup>54</sup>

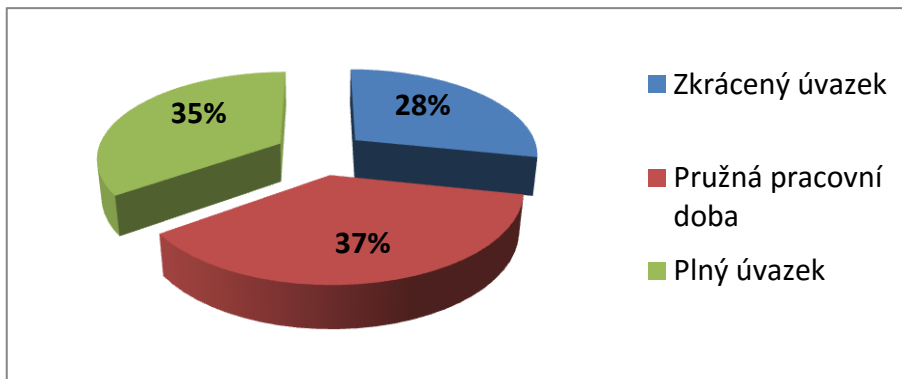
Při nástupu po rodičovské dovolené byla ženám nabídnuta zaměstnavatelem nejčastěji pružná pracovní doba. Při čemž si mohly matky libovolně volit počátek a konec pracovní doby s dodržením základní pracovní doby, která byla stanovena zaměstnavatelem.

Mnohdy provozní důvody neumožňují pružnou pracovní dobu a tak bývá další nejrozšířenější nabídkou plný pracovní úvazek. Z grafu 17 je patrné, že četnost nabídky na zkrácený pracovní úvazek je nejnižší.

---

<sup>54</sup> Vlastní zpracování.

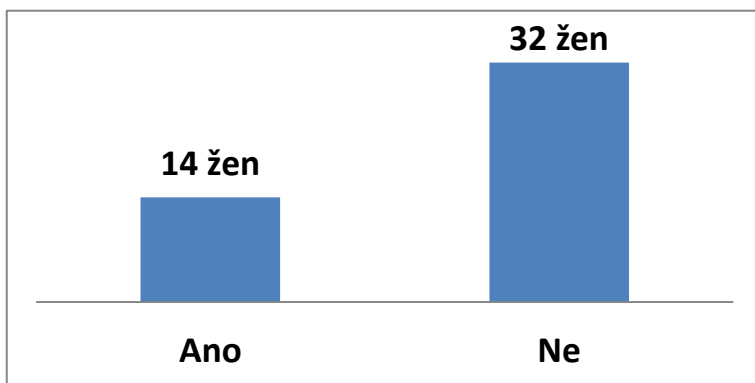
Graf 17: Nabídka typu pracovního úvazku po návratu do zaměstnání



Zdroj <sup>55</sup>

V souvislosti s grafem 17, kde je nabídka od zaměstnavatele na zkrácený pracovní úvazek nejnižší, je patrné, že spokojenost většiny žen bude nízká. Za nedostatečnou ji považuje 70% respondentek (32 žen), což vyplývá z grafu 18. Nabídku na tuto formu spolupráce považuje 30% respondentek (14 žen) za dostačující.

Graf 18: Spokojenost s nabídkou práce na zkrácený úvazek



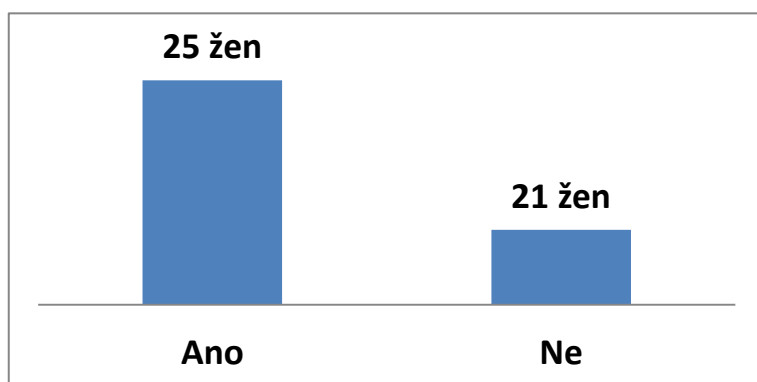
Zdroj <sup>56</sup>

V průběhu rodičovské dovolené si přivydělávalo zkráceným úvazkem či brigádně více než 50% dotazovaných (25 žen).

<sup>55</sup> Vlastní zpracování.

<sup>56</sup> Vlastní zpracování.

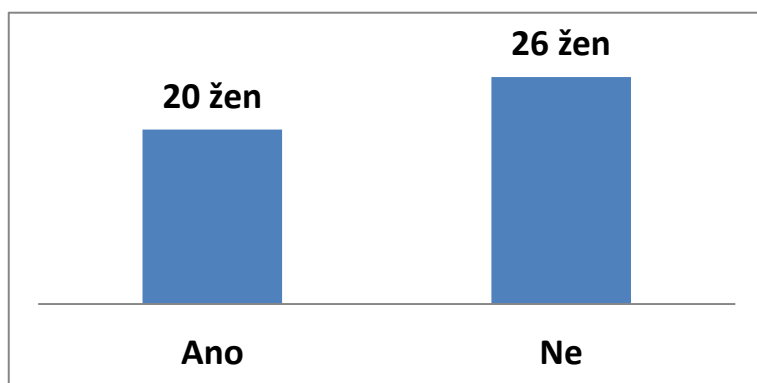
Graf 19: Zaměstnankyně v pracovním poměru během rodičovské dovolené na zkrácený úvazek



Zdroj <sup>57</sup>

Výši odměny za práci na zkrácený úvazek či brigádu 57% zaměstnankyň (26 žen) neshledává jako motivující. Pro zbývajících 43% respondentek (20 žen) byla výše příjmu motivační.

Graf 20: Odměna za práci na zkrácený úvazek je shledána jako motivující



Zdroj <sup>58</sup>

Vrátit se ke stejnému zaměstnavateli po rodičovské dovolené se podařilo 68% žen a ty, které k původnímu zaměstnavateli nenastupovaly, si našly zaměstnání ve stejném

---

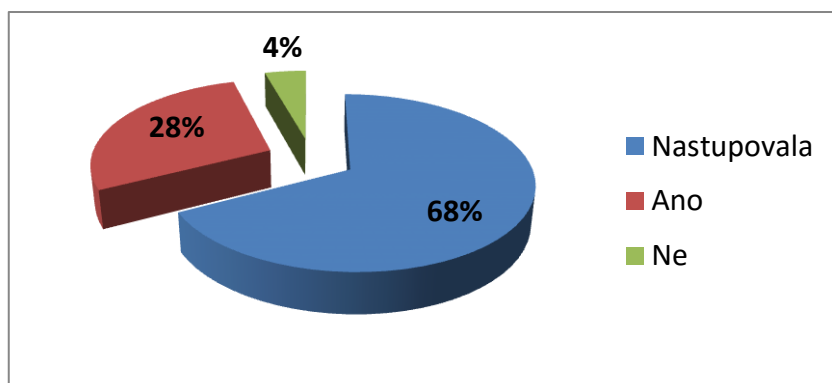
<sup>57</sup> Vlastní zpracování.

<sup>58</sup> Vlastní zpracování.



oboru, který opouštěly nástupem na mateřskou dovolenou, což činilo 28% respondentek (13 žen). Práci ve stejném oboru se nepodařilo najít 4% zaměstnankyň (2 ženám).

Graf 21: Nalezení práce v oboru, pokud zaměstnankyně nenastupovala k původnímu zaměstnavateli



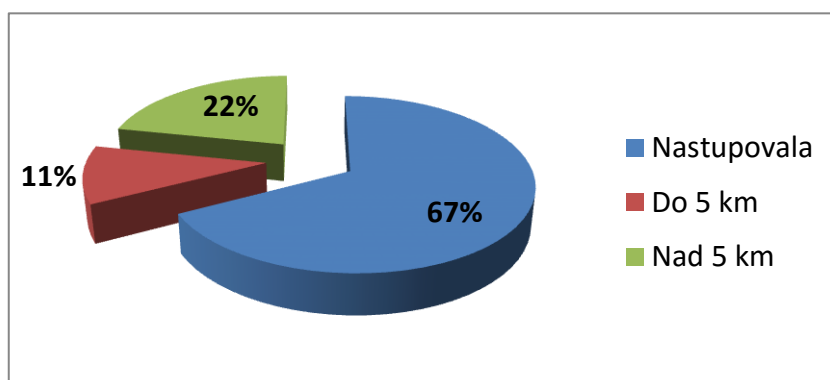
Zdroj <sup>59</sup>

Vzdálenost do zaměstnání při skloubení pracovního a rodinného života hraje velkou roli i v souvislosti s otvírací dobou zařízení hlídající děti. Do nového zaměstnání dojížděl do vzdálenosti 5 kilometrů 11% respondentek (5 žen) od svého bydliště. Více než 5 kilometrů dojíždělo k novému zaměstnavateli 22% dotazovaných (10 žen).

---

<sup>59</sup> Vlastní zpracování.

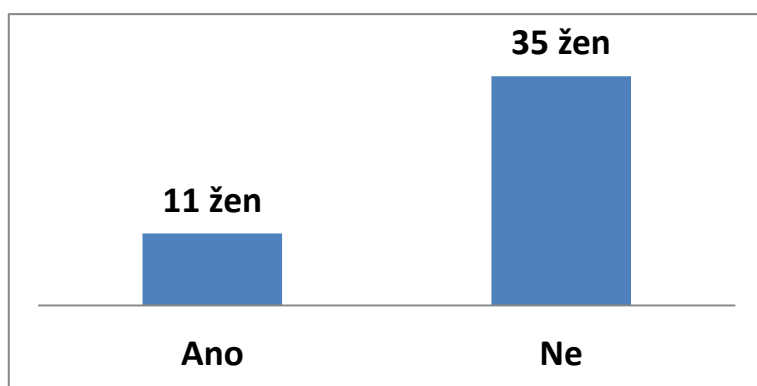
Graf 22: Vzdálenost do nového pracoviště, pokud zaměstnankyně nenastupovala k původnímu zaměstnavateli



Zdroj <sup>60</sup>

Vzdělávání a to nejen v průběhu rodičovské dovolené, ale i po ní, je důležité k tomu, aby se žena rychleji zorientovala ve změnách v oboru. I přes tuto nespornou výhodu vzdělávací kurz absolvovalo pouze 23% respondentek (11 žen) a zbývajících 77% (35 žen) se v průběhu rodičovské dovolené nijak nevzdělávalo.

Graf 23: Absolvování rekvalifikace, příp. jiného vzdělávacího kurzu během rodičovské dovolené



Zdroj <sup>61</sup>

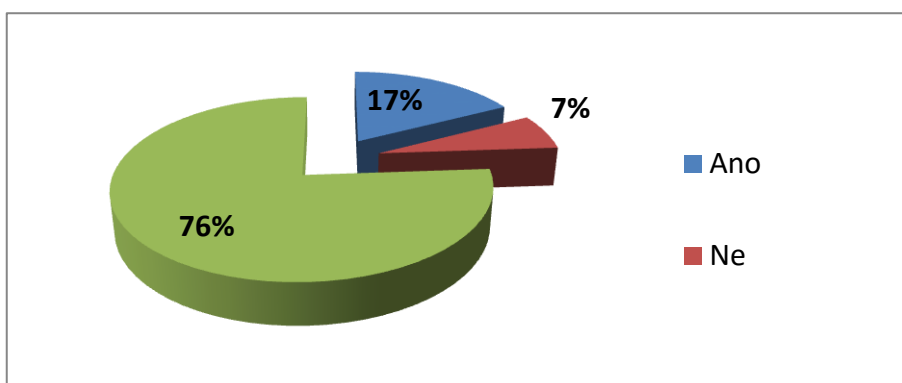
---

<sup>60</sup> Vlastní zpracování.

<sup>61</sup> Vlastní zpracování.

Z grafu 24 Graf 24 je zřejmé, že ženám, které se v průběhu rodičovské dovolené vzdělávaly, ať už rekvalifikací či absolvováním jiné formy vzdělávání, byla tato účast a zájem přínosem a napomohla jim při návratu do pracovního procesu.

Graf 24: Absolvování rekvalifikace a vzdělávacích kurzů je přínosem při návratu do pracovního procesu z rodičovské dovolené



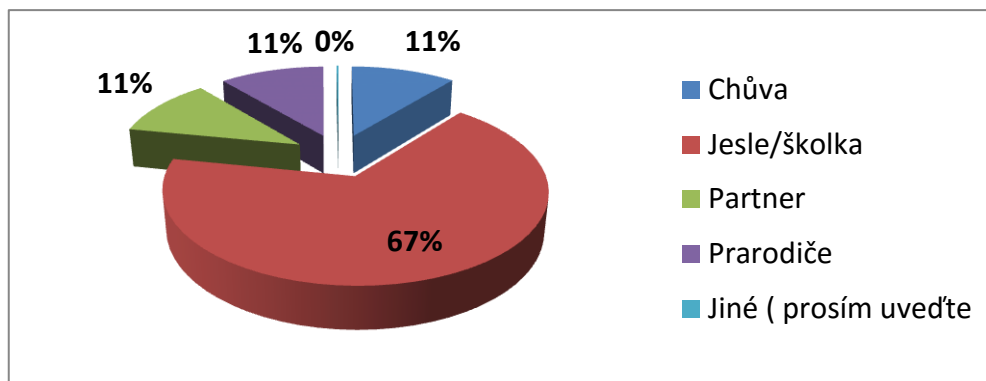
Zdroj <sup>62</sup>

Forma hlídání a péče o děti je pro každého rodiče zásadním rozhodnutím komu svěří své dítě (děti) do péče na dobu strávenou v zaměstnání. Pro 67% respondentek (31 žen) je nejčastější formou zajištění hlídání dětí jsou státní instituce, kterými jsou jesle a mateřské školky v gesci Ministerstev zdravotnictví a školství. Dále nové formy hlídání dětí státem povolenými soukromými subjekty k tomu určené. Rovnoměrným podílem pak ženy nechávají hlídat své děti chůvou, partnerem a vlastním prarodičem, o čemž vypovídá následující graf.

---

<sup>62</sup> Vlastní zpracování.

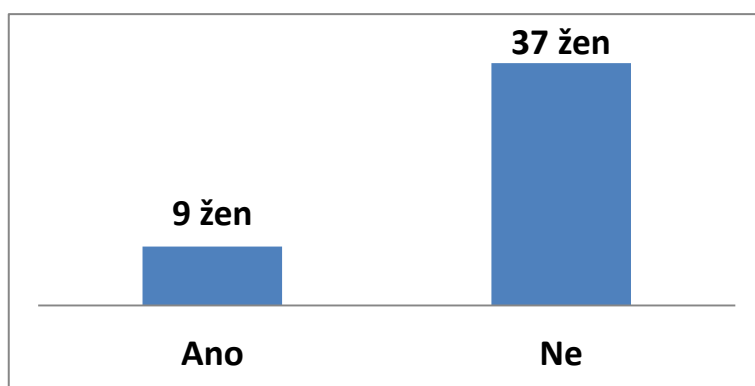
Graf 25: Preference hlídání dětí



Zdroj <sup>63</sup>

Přestože se rozšiřuje a mění nabídka služeb na hlídání dětí, dle názoru respondentek stále není dostačující a dostupná. Více než 80% žen je nespokojeno s množstvím nabídek na hlídání, ať už dětí do 3 let věku nebo od 3 let až do předškolního věku soukromým či státním subjektem. V roce 2015 vláda schválila rok povinné předškolní docházky. V úpravě školského zákona se mimo jiné, zavádí jeden rok povinné předškolní docházky. V platnost by měla úprava vejít v roce 2017. <sup>64</sup>

Graf 26: Spokojenost s nabídkou/dostupností služeb na hlídání dětí



Zdroj <sup>65</sup>

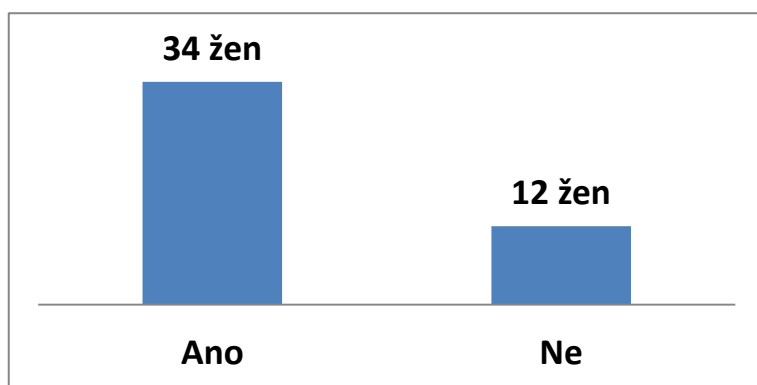
<sup>63</sup> Vlastní zpracování.

<sup>64</sup> MŠMT ČR. *Tisková zpráva* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/vlada-schvalila-novelu-skolskeho-zakona>

<sup>65</sup> Vlastní zpracování.

Formu hlídání tzv. firemních školek u svého zaměstnavatele by přivítalo 74% dotazovaných (34 žen). Blízkost dítěte by byla zcela nejlepší variantou pro skloubení práce s rodinným životem. 26% respondentek (12 žen) zřizování firemních školek nepovažuje za nutné.

Graf 27: Hlídání zajišťované zaměstnavatelem (firemní školky) by ocenilo



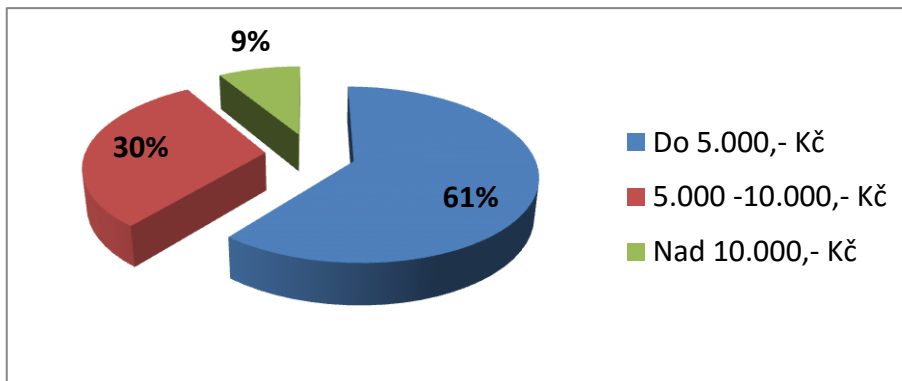
Zdroj <sup>66</sup>

Investice do hlídání dětí se zcela jistě odvíjí od finančních možností rodičů. Mnohdy je nedostatek finančních prostředků zásadním problémem k umístění dítěte do soukromého zařízení. Dalším faktorem bývá, že zaměstnankyně bývají samy a jejichž partner se na výchově nepodílí. Největší podíl, tj. 61% respondentek (28 žen), by do hlídání dětí investovalo částku do 5.000,- Kč. Rozmezí 5.000,- Kč – 10.000,- Kč by bylo ochotno uhradit 30% respondentek (14 žen) a částku nad 10.000,- Kč by zaplatil 9% dotazovaných zaměstnankyň (4 ženy).

---

<sup>66</sup> Vlastní zpracování.

Graf 28: Ochota investovat za hlídání dětí



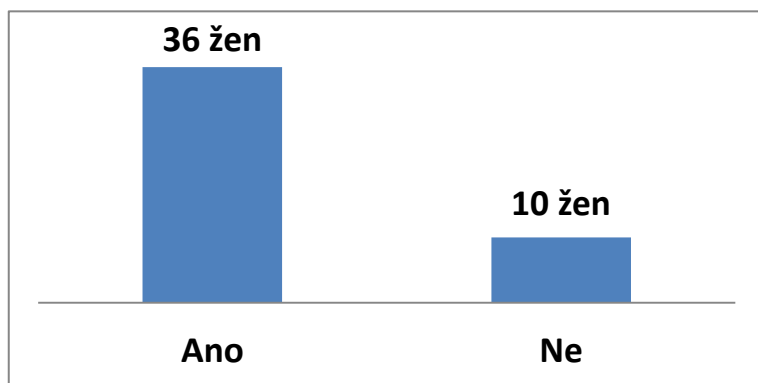
Zdroj <sup>67</sup>

Osobní názor respondentek a jejich osobní zkušenost se projevuje v grafu 29, který vyjadřuje, zda se dotazované ženy domnívají, že kratší doba strávená na rodičovské dovolené představuje větší šanci a lepší plynulost přechodu (nového vstupu) do zaměstnání, ať už původního či jiného. 78% respondentek (36 žen), se domnívá, že kratší doba takto strávená je lepším způsobem a má kladný vliv na návrat do pracovního procesu. Naopak 22% respondentek (10 žen) je přesvědčeno, že délka rodičovské dovolené nehraje roli při návratu na pracovní trh.

---

<sup>67</sup> Vlastní zpracování.

Graf 29: Kratší doba na strávená na rodičovské dovolené představuje větší šanci návratu do zaměstnání



Zdroj <sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Vlastní zpracování.

### 5.3 Shrnutí výsledků a ověření hypotéz

Hlavním cílem průzkumu bylo odpovědět zejména na tyto otázky, ze kterých se vycházelo při formulaci hypotéz:

Otázka č. 1 : Mají ženy možnost práce na zkrácený úvazek nebo na práci z domova či brigád?

Otázka č. 2 : Je nabídka služeb na hlídání dětí dostatečná a dostupná?

Hypotéza č. 1: Většina dotazovaných žen bude s nabídkou práce na zkrácený úvazek nespokojena, z důvodu jejího nedostatku, nízké kvalifikace a nemotivující odměny.

Na základě výsledků z průzkumu se tato **hypotéza č. 1 potvrdila.**

Nabídku na zkrácené úvazky nebo na brigády považovalo 32 žen z celkového počtu 46 zaměstnankyň za nedostatečnou, což je 70% dotazovaných a zbývajícím 30% respondentkám tj. 14 žen se jeví nabídka této formy práce za dostatečnou.

Hypotéza č. 2: Nabídku služeb na hlídání dětí bude považovat drtivá většina žen za nedostatečnou a nedostupnou.

Za nedostatečnou nabídku služeb na hlídání dětí do školního věku, ať už se jedná o jesle nebo jiná státní či soukromá zařízení považuje 80% žen, tj. 37 dotazovaných a 20% čili 9 dotazovaných nabídku těchto zařízení vyhovuje. **Čímž se hypotéza č. 2 potvrdila.**



## ZÁVĚR

Mateřství pro většinu žen obnáší na relativně dlouhou dobu nutnost opustit pracovní trh a tím dochází ke ztrátě kontaktu s oborem a tím ke zhoršení postavení na trhu práce. Tuto situaci může zaměstnavatel částečně matkám usnadnit. Především nastavením alternativních pracovních režimů. Je to motivující pro obě strany. Z pohledu matek se vytváří motivace dělat maximum, aby si jednak práci udržely a současně zůstaly nadále v oboru.

Druhým a důležitým bodem je podpora státu, který by měl vytvářet institucionální podmínky, čímž se v konečném důsledku snižuje nezaměstnanost nejen žen vracejících z rodičovské dovolené, ale také osob, které jsou evidovány na úřadu práce.

Konkrétně ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s., kde byl prováděn průzkum, při odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou se přijímá do pracovního procesu nový zaměstnanec na dobu určitou. Ten/ta obdrží smlouvu, která je platná v délce trvání mateřské, řádné a případné následné rodičovské dovolené zaměstnankyně, která odchází.

Při návratu žen z rodičovské dovolené má tak společnost i matka jasno, jak bude situace vypadat. Zaměstnavatel má pracovní místo pro matku, která se vrací z rodičovské dovolené a bez „komplikačí“ se loučí se zastupujícím zaměstnancem, který byl pouze na výpomoc během mateřské a rodičovské dovolené.

V mnoha případech se také stalo, že žena nezvládla návrat do pracovního procesu. Důvodem bylo, že nedokázala sladit pracovní a rodinný život a tak v krátké době po návratu dala výpověď zaměstnavateli.

U pracovních pozic např. grafička, redaktorka, korektorka, aj. se zaměstnavatel domluvil se zaměstnankyní na zkráceném úvazku v délce 6 hodin, nebo na úpravě pracovní doby. Pružná pracovní doba je pro matky velmi atraktivní a značně napomáhá ženám při organizaci denního režimu. V těchto případech byla adaptace matky po

návratu z rodičovské dovolené plynulá a dokázala si tak skloubit rodinný a pracovní život bez komplikací.

Na základě výsledků z provedeného výzkumu uskutečněného ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s. můžeme konstatovat, že ženám při návratu do pracovního procesu by pomohlo zvýšení nabídky na hlídání dětí, ať už státních nebo i soukromých zařízení. Jedním z negativ soukromého zařízení je jeho vysoká cena, díky které se tato forma hlídání stává pro řadu rodin finančně nedostupnou, což se potvrdilo i na základě průzkumu. Převážná část respondentek uvedla, že do takového druhu hlídání chtějí investovat max. do 5.000,- Kč.

Zároveň je evidentní, že by bylo nutné zvýšit nabídku, případně rozšířit množství zkrácených úvazků, které by ženy, často i v průběhu rodičovské dovolené, nepochybně využily. Ženy by ocenily zvýšení a dostupnost těchto forem práce i přesto, že s tím mnohdy souvisí nedostatečné finanční ohodnocení a nízká požadovaná kvalifikace.

Součástí kontextu postavení žen na trhu práce musí být i samostatné vzdělávání žen jak v průběhu rodičovské dovolené, tak po jejím ukončení. Přestože převážná část respondentek neabsolvovala žádnou formu udržování nebo zvyšování kvalifikace, ženy, které jej naopak absolvovaly, uváděly, že jim bylo absolvování kurzu přínosem při hledání práce po ukončení rodičovské dovolené. V současnosti by se organizace neměly zaměřovat pouze na výši svých zisku, ale také na spokojenost svých pracovníků, protože spokojený zaměstnanec může pro firmy znamenat nemalé finanční úspory. V organizaci je nutné vytvořit určitý funkční proces vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, který by plnil nejen funkci získávání, osvojení potřebných znalostí a dovedností, ale měl by splňovat funkci motivační. Motivace je nezbytná nejen z pohledu zaměstnavatele, ale také zaměstnance a důležitá je také jeho vlastní potřeba se stále zdokonalovat.

S tím souvisí i maximální snaha si udržet takového zaměstnance ve firmě, aby neodcházel např. ke konkurenci. Správně proškolený a motivovaný zaměstnanec může prostřednictvím přímého kontaktu rozšířit spolupráci se společnostmi nebo přivést nové zákazníky do firmy. Takovýto model by měla organizace nastavit i u žen po mateřské či rodičovské dovolené.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2001. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada Publishing, a.s., 1994. ISBN 80-7169-083-X.

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-033-3.

KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L.. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. rozšířené a přepracované vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-19-9.

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

KAESLER, C. a KAESLER-PROBSTOVÁ, F. *Praktická podniková personalistika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978 -80-7357-913-5.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4151-2.

ŠMOLKA, P. *Jak přežít mateřskou*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3083-7.

TOMEŠOVÁ-BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky*. Brno: Muni press, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

### Seznam použitých internetových zdrojů

EVA LABUSOVÁ. *Vicerychlostní rodičovská dovolená* [online]. [cit. 2015-09-15].

Dostupné z:

[http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni\\_rodicovska\\_dovolena.php](http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni_rodicovska_dovolena.php)

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Peněžitá pomoc v mateřství* [online]. [cit. 2015-09-17].

Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4457.html#obsah>

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Rodičovský příspěvek* [online]. [cit. 2015-09-17].

Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html#obsah>

EUR-Lex. *Směrnice rady 92/85/EEC* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:31992L0085>

WIKIPEDIA. *Parental leave* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Parental\\_leave](https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave)

EUROPEAN PARLIAMENT, POLICY DEPARTEMENT. *Maternity, paternity and parental leave* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

ILO (International Labour Organization). *R191 - Maternity Protection Recommendation* [online]. [cit. 2015-10-25]. Dostupné z:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R191](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191)

EUROFOUND. *Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances* [online]. [cit. 2015-11-30]. Dostupné z:

[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1525en\\_0.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1525en_0.pdf)

OECD Family Database. *Key characteristics of parental leave systems* [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z:

[http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. [cit. 2015-09-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

ÚSTAV ZDRAVOTNICKÝCH INFORMACÍ A STATISTIKY ČR. *Sít zdravotnických zařízení 2013* [online]. [cit. 2015-09-20]. Dostupné z:

<http://www.uzis.cz/katalog/zdravotnicka-statistika/sit-zdravotnickych-zarizeni>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Předškolní vzdělávání – školy, třídy, děti/dívky* [online]. [cit. 2015-09-20]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20555525/2300421501.pdf/baa5081a-b5f2-4ad6-a5f0-0224c26f356e?version=1.0>

ZDRAVOTNICKÉ ZAŘÍZENÍ MĚSTSKÉ ČÁSTI PRAHA 4. *Kalendář akcí* [online]. [cit. 2015-09-20]. Dostupné z: <http://www.zzpraha4.cz/kalendar-akci.html>

YMCA. *Křesťanské sdružení mladých lidí* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.praha.ymca.cz/o-ymca/historie/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistika a my* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/03/ceske-matky-starnou/>

BAUER MEDIA v.o.s. *Vydavatelství časopisů a online medií* [online]. [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <http://www.bauermedia.cz/>

MŠMT ČR. *Tisková zpráva* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/vlada-schvalila-novelu-skolskeho-zakona>

## **ZÁKONY, VYHLÁŠKY**

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.*

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře.*

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění.*

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.*

ČESKÁ REPUBLIKA. *Školský zákon č. 561/2004 Sb.*

ČESKÁ REPUBLIKA. *Narizení vlády 278/2008 Sb. ze dne 23. 7. 2008 o obsahových náplních jednotlivých živností.*

ČESKÁ REPUBLIKA. *Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání.*

## **SEZNAM ZKRATEK**

MD – Mateřská dovolená

RD – Rodičovská dovolená

PPM – Peněžitá pomoc v mateřství

RP – Rodičovský příspěvek

ILO – International Labour Organization

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

YMCA – Young Men's Christian Association

YWCA – Young Women's Christian Association

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Logo BAUER MEDIA v.o.s. .... 43

## Seznam grafů

Graf 1: Přehled trvání mateřské dovolené v jednotlivých zemích EU ..... 17

Graf 2: Přehled trvání rodičovské dovolené v jednotlivých zemích EU ..... 18

Graf 3: Průměrná výše finančních náhrad vzhledem k předchozím příjmům během mateřské dovolené v jednotlivých zemích EU ..... 20

Graf 4: Průměrná výše finančních náhrad vzhledem k průměrným mzdám během rodičovské dovolené v jednotlivých zemích EU ..... 21

Graf 5: Věková struktura žen v průběhu let 2010–2015 při prvním nástupu na mateřskou dovolenou ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s. .... 45

Graf 6: Průměrný počet žen na mateřské nebo rodičovské dovolené dle jednotlivých let ve společnosti BAUER MEDIA v.o.s. .... 45

Graf 7: Věková struktura respondentek ..... 48

Graf 8: Struktura zaměstnanců podle dosaženého vzdělání ..... 49

Graf 9: Rodinný stav zaměstnankyň ..... 49

Graf 10: Počet dětí ..... 50

Graf 11: Délka rodičovské dovolené u prvního dítěte ..... 51

Graf 12: Celková délka rodičovské dovolené strávená se všemi dětmi ..... 51

Graf 13: Návrat do pracovního poměru po skončení rodičovské dovolené ..... 52

Graf 14: Návrat do původního zaměstnání po skončení rodičovské dovolené ..... 53



Graf 15: Udržování kontaktu se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené .....	53
Graf 16: Typ preferovaného pracovního úvazku po skončení rodičovské dovolené .....	54
Graf 17: Nabídka typu pracovního úvazku po návratu do zaměstnání.....	55
Graf 18: Spokojenost s nabídkou práce na zkrácený úvazek.....	55
Graf 19: Zaměstnankyně v pracovním poměru během rodičovské dovolené na zkrácený úvazek .....	56
Graf 20: Odměna za práci na zkrácený úvazek je shledána jako motivující .....	56
Graf 21: Nalezení práce v oboru, pokud zaměstnankyně nenastupovala k původnímu zaměstnavateli.....	57
Graf 22: Vzdálenost do nového pracoviště, pokud zaměstnankyně nenastupovala k původnímu zaměstnavateli .....	58
Graf 23: Absolvování rekvalifikace, příp. jiného vzdělávacího kurzu během rodičovské dovolené.....	58
Graf 24: Absolvování rekvalifikace a vzdělávacích kurzů je přínosem při návratu do pracovního procesu z rodičovské dovolené .....	59
Graf 25: Preference hlídání dětí.....	60
Graf 26: Spokojenost s nabídkou/dostupností služeb na hlídání dětí .....	60
Graf 27: Hlídání zajišťované zaměstnavatelem (firemní školky) by ocenilo .....	61
Graf 28: Ochota investovat za hlídání dětí .....	62
Graf 29: Kratší doba na strávená na rodičovské dovolené představuje větší šanci návratu do zaměstnání .....	63

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník.....</b>	<b>I</b>
----------------------------------	----------

## **Příloha A - Dotazník**

Dobrý den,

jmenuji se Eva Kociánová a studuji na Univerzitě J. A. Komenského v Praze obor manažerská studia - řízení lidských zdrojů. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který bude sloužit jako podkladový materiál, pro mou bakalářskou práci nazvanou „Návrat žen do pracovního procesu z rodičovské dovolené“. Výstupy dotazníku jsou zcela anonymní a budou použity výhradně pro bakalářskou práci. Dotazník je „křížkovací“. U vybraných otázek zakřížkujte pouze jednu variantu.

Děkuji za Váš čas.

### **Věk:**

20 – 25

26 – 35

36 – 40

### **Nejvyšší dosažené vzdělání:**

- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborné a vysokoškolské

### **Rodinný stav:**

- Svobodná s partnerem
- Svobodná, žijící sama, partner se na výchově dítěte podílí
- Svobodná bez partnera; partner se na výchově dítěte nepodílí
- Vdaná
- Rozvedená
- Vdova

**1. Počet dětí:**

- |                                     |
|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1          |
| <input type="checkbox"/> 2          |
| <input type="checkbox"/> 3          |
| <input type="checkbox"/> Více než 4 |

**2. Jakou délku rodičovské dovolené jste zvolila u 1. dítěte:**

- |                                    |
|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 rok     |
| <input type="checkbox"/> 2 roky    |
| <input type="checkbox"/> 3 roky    |
| <input type="checkbox"/> Jiné..... |

**3. Uveďte celkovou délku rodičovské dovolené, kterou jste čerpala u dítěte/děti:**

- |                                       |
|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 – 2 roky   |
| <input type="checkbox"/> 3 – 4 roky   |
| <input type="checkbox"/> 4 – 5 let    |
| <input type="checkbox"/> 6 a více let |

**4. Do zaměstnání jste po rodičovské dovolené nastoupila:**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Ihned             |
| <input type="checkbox"/> Do 1 roku         |
| <input type="checkbox"/> Více než za 1 rok |

**5. Nastupoval/a jste do zaměstnání u téhož zaměstnavatele? Pokud ano, prosím neodpovídejte na otázky 12. a 13.**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**6. Byla jste v průběhu rodičovské dovolené v kontaktu se svým zaměstnavatelem?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**7. V zaměstnání po rodičovské dovolené preferujete:**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Zkrácený úvazek       |
| <input type="checkbox"/> Pružnou pracovní dobu |
| <input type="checkbox"/> Plný pracovní úvazek  |

**8. Nabídl Vám zaměstnavatel při návratu/nástupu do zaměstnání:**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Zkrácený úvazek       |
| <input type="checkbox"/> Pružnou pracovní dobu |
| <input type="checkbox"/> Plný pracovní úvazek  |

**9. Je dle Vašeho názoru nabídka práce na zkrácený úvazek dostatečná?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**10. Pracovala jste v průběhu rodičovské dovolené brigádně nebo na zkrácený úvazek?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**11. Byla odměna za práci brigádně / na zkrácený úvazek motivující?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**12. Pokud jste nenastupovala k původnímu zaměstnavateli, našla jste práci v oboru:**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**13. Pokud jste nenastupovala k původnímu zaměstnavateli, práci jste hledal/a ve vzdálenosti:**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Do 5 km       |
| <input type="checkbox"/> Více než 5 km |

**14. Absolvoval/a jste v průběhu rodičovské dovolené rekvalifikaci či jiný vzdělávací kurz?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**15. Usnadnilo Vám absolvování rekvalifikačního či vzdělávacího kurzu při návratu do pracovního procesu?**

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> Ano                      |
| <input type="checkbox"/> Ne                       |
| <input type="checkbox"/> Žádný jsem neabsolvovala |

**16. Jakou možnost hlídání svého dítěte/děti preferujete z níže uvedených?**

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Chůva                     |
| <input type="checkbox"/> Jesle/školka              |
| <input type="checkbox"/> Partner                   |
| <input type="checkbox"/> Rodiče                    |
| <input type="checkbox"/> Jiné (prosím uveďte)..... |

**17. Je podle Vašeho názoru nabídka služeb na hlídání dětí dostatečná a dostupná (jesle, mateřské školy, soukromé školky, ....)?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**18. Uvítala byste hlídání zajištěné zaměstnavatelem – typu firemní školky?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

**19. Kolik jste ochotna měsíčně investovat za hlídání dítěte soukromou osobou nebo soukromým subjektem, který se hlídáním dětí zabývá?**

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> Do 5.000,- Kč  |
| <input type="checkbox"/> Nad 5.000,- Kč |

**20. Domníváte se, že ženám s kratší rodičovskou dovolenou se daří lépe vrátit do zaměstnání než ženám s delší rodičovskou dovolenou?**

- |                              |
|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ano |
| <input type="checkbox"/> Ne  |

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Eva Kociánová**

**Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: Kombinované studium**

**Název práce: Návrat žen do pracovního procesu po rodičovské dovolené**

**Rok: 2016**

**Počet stran textu bez příloh: 58**

**Celkový počet stran příloh: 4**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 19**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 17**

**Vedoucí práce: Mgr. Jan Jaroš**