

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Pracovní podmínky matek ve firmách

Bakalářská práce

Marie HENDRYCHOVÁ

Vedoucí práce: Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A., Ph.D.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

- Autor práce: **Marie Hendrychová**
- Studijní program: Ekonomika a management
- Specializace: Řízení lidských zdrojů
- Vedoucí práce: Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A., Ph.D.
- Název práce: **Pracovní podmínky matek ve firmách**
- Jazyková varianta: Čeština
- Cíl: Cílem bakalářské práce je objasnit, jak firmy postupují při řešení běžných mateřských povinností a zdali mají ženy možnost věnovat se naplno jak pracovnímu, tak mateřskému životu. Jedná se o rozbor zkušeností matek z jejich profesního života, přístup zaměstnavatelů a o celkové zhodnocení pozice matky jako zaměstnankyně.
- Rámcový obsah:
1. Úvod - vymezení problematiky matek v profesním životě
 2. Právní rámec ochrany žen a matek
 3. Přístup firem, chování kolektivu/nadřízených
 4. Nejčastější problémy na pracovišti a jejich řešení
 5. Možnosti spojení pracovního a rodinného života
- Rozsah práce: 25 – 30 stran
- Literatura:
- LUBLIN, J S. *Power Moms*. USA: HarperCollins Publishers Inc, 2021. 288 s. ISBN 978-0-06-295491-6.
 - JANEČKOVÁ, E. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 132 s. ISBN 978-80-7478-337-1.

- ŠTĚPÁNKOVÁ , K. *Průvodce zákony pro rodiče*. Praha: Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, z.s, 2021. 262 s. ISBN 978-80-907136-7-3.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí osob pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2.
- TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi -komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-247-3471-2.
- BARVÍKOVÁ, J. -- KUCHAROVÁ, V. -- HÖHNE, S. Zpráva o rodině 2020. [online]. 2020.
URL: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpr%C3%A1va+o+rodin%C4%9B+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>.

Datum zadání: prosinec 2021

Datum odevzdání: prosinec 2022

Elektronicky schváleno: 19. 5. 2022

Marie Hendrychová

Autorka práce

Elektronicky schváleno: 19. 5. 2022

Mgr. Eva Švejdarová, Ph.D., M.A.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno: 19. 5. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno: 19. 5. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše

V Mladé Boleslavi dne

Děkuji Mgr. Evě Švejdarové, MBA, M.A., Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, vstřícný přístup a cenné rady.

Obsah

Úvod	7
1 Právní rámec ochrany žen a matek	8
1.1 Těhotenství	8
1.2 Mateřská a rodičovská dovolená	11
1.3 Práva otců	11
2 Rovnost žen a mužů na trhu práce	13
2.1 Diskriminace	13
2.2 Rovnost v odměňování	14
2.3 Genderová profesní segregace	16
2.4 Úloha samoživitelů	17
3 Mateřství a pracovní sféra	18
3.1 Generační rozdělení	18
3.2 Přístup zaměstnavatelů a chování kolegů/nadřízených	19
3.3 Návrat z mateřské/rodičovské dovolené	19
3.4 Flexibilní formy pracovních úvazků	20
3.5 Podpora a benefity zaměstnanců s dětmi	22
3.6 Ukončení pracovního poměru a propuštění	23
4 Work-life balance v životě rodiče	24
4.1 Úspěšné sladování	24
4.2 Výhody dětí v životě dospělého	25
4.3 Muži na rodičovské dovolené	25
5 Empirický výzkum	26
5.1 Metoda sběru dat	26
5.2 Shrnutí výsledků výzkumu	41
Závěr	43
Seznam obrázků a tabulek	48
Seznam příloh	49

Seznam použitých zkratk a symbolů

PPM Peněžítá pomoc v mateřství, „mateřská“

ČSSZ Česká správa sociálního zabezpečení

GPG Gender pay gap

WLB Work-life Balance

EIGE Evropský institut pro rovnost žen a mužů

MOP (ILO) Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

ABSL Association of Business Service Leaders

HO Home Office

MD Mateřská dovolená

RD Rodičovská dovolená

Úvod

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit, jak firmy postupují při řešení běžných mateřských povinností a zdali mají ženy možnost věnovat se naplno jak pracovnímu, tak mateřskému životu. Tato práce se bude také zaměřovat na problémy, se kterými se ve firmách zaměstnankyně setkávají. Dále je cílem analyzovat zkušenosti matek se zaměstnavateli v otázkách týkající se rodičovství a celkové zhodnocení jejich dosavadních poznatků.

Sklobení pracovního a osobního života žen by se dalo nazvat novou vlnou ženské emancipace. Čím dál více žen se snaží přijít na to, jak budovat kariéru a zároveň pečovat o rodinu. I přes to, že mateřství je naprosto přirozenou fází života, v zaměstnáních se stává překážkou, kterou ženy musí řešit. Není výjimkou, že ženy raději od kariéry upustí a věnují se naplno mateřskému životu, ačkoliv by nebyť vnějších okolností zvládly sladit obě role.

Nejdříve bude popsán právní rámec ochrany žen a matek zaměřující se na těhotenství, mateřskou/rodičovskou dovolenou, a nakonec na práva otců. Poté bude popsána rovnost žen a mužů na trhu práce, kde budou definovány formy diskriminace, popsána rovnost v odměňování, genderová profesní segregace, a nakonec úloha samozivitelů. Třetí kapitola se bude týkat otázek na mateřství a pracovní sféru, kde bude popsáno generační rozdělení zaměstnankyň, přístup zaměstnavatelů, nadřízených a kolegů, návrat z MD/RD, budou zde vymezeny flexibilní formy pracovních úvazků a benefity poskytované od zaměstnavatelů a poté ukončení pracovního poměru a propuštění. Čtvrtá kapitola se bude týkat work-life balance v životě rodiče, který bude popsán, následně také bude popsáno úspěšné sladování obou rolí a výhody dětí v životě dospělého. Tato kapitola bude zakončena muži na rodičovské dovolené. Empirický výzkum poté převede teorii do praxe a bude se snažit zjistit, zdali statistické poznatky odpovídají i reálným zkušenostem matek.

1 Právní rámec ochrany žen a matek

Tato kapitola se týká právního rámce primárně v pracovněprávních vztazích. Konkrétně se jedná o úpravy v oblasti BOZP, mzdových podmínek a uzavírání či ukončování pracovněprávních vztahů. Právním zdrojem je zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který se prolíná celou sférou pracovního práva (Tomšej, 2018).

Je uplatňována zásada rovnosti a s ní zákaz diskriminace. Během péče o dítě mají oba rodiče stejná práva a povinnosti. Samozřejmě zde hraje neodmyslitelnou roli fyziologie a fakt, že pouze ženy jsou schopny odnosit a porodit dítě. Proto je nutné ženám během těhotenství připsat více práv než mužům. Právě proto je také diskriminace týkající se těhotenství či mateřství diskriminací na základě pohlaví, jelikož fyziologie zkrátka mužům toto neumožňuje.

V roce 2000 byla Mezinárodní organizací práce vydána úmluva, která formuluje elementární práva chránící ženská práva a mateřské poslání. Jedná se o Úmluvu č. 183, která reviduje Úmluvu o ochraně mateřství z roku 1952. V českém právním řádu jsou práva těhotných a kojících žen či žen starajících se o malé děti velmi konkrétně propracovaná, proto ČR s Úmluvou souhlasila. Pro ČR to znamenalo např. stanovení mateřské dovolené na 28 týdnů. Obecně se Úmluva týká zvýšené ochrany žen při výkonu práce, přestávek na kojení nebo dostatečné lékařské péče.

1.1 Těhotenství

V zákoníku práce se zmínka o těhotenství nachází hned v části první – všeobecná ustanovení (§ 1 - § 29), části druhé – pracovní poměr (§ 30 - § 73a), části čtvrté – pracovní doba a doba odpočinku (§ 78 - § 100), části páté – bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 101 - § 108), části desáté – péče o zaměstnance (§ 224 - § 247) a části třinácté – společná ustanovení (§ 300 - § 363). Těhotenstvím se také zabývá i vyhláška č. 180/2015 Sb., která se opírá o předpisy EU.

Konkrétně § 16, odst. 2 zákoníku práce říká: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví (...); diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.“ V tomto paragrafu je dále rozvedeno, co se za diskriminaci nepovažuje; tj. rozdílné zacházení v případech, kdy je to přiměřené

a oprávněné vykonávané profesi. Diskriminací se dále zabývá antidiskriminační zákon. Interní předpisy či kolektivní smlouvy často upravují postavení těhotných žen v zaměstnání. Avšak nikdy nesmí být tato ustanovení v rozporu se Zákoníkem práce a předpisy EU.

1.1.1 Oznámení o těhotenství

Právě oznámení o těhotenství je popsáno v § 316, odst. 4. zákoníku práce, který říká: „Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3,“ konkrétně je uvedeno v bodě a) těhotenství, poté v bodě b) rodinné a majetkové poměry. Z tohoto paragrafu vychází, že žena nemá povinnost těhotenství oznamovat. Zároveň zaměstnavatel nesmí tuto informaci vyžadovat jak od potenciální zaměstnankyně, tak od třetích stran. Zahrnuje to informaci o již existujícím těhotenství, ale i o těhotenství potenciálním. Výjimku tvoří případy, kdy těhotenství znemožňuje výkon povolání (§ 103 odst. 1 písm. a zákoníku práce). Jedná se např. o povolání, které vyžaduje zacházení s chemikáliemi či vykonávání fyzicky těžké práce, která by mohla těhotenství ohrozit. Je tedy i na uvážení ženy, zda a kdy těhotenství oznámí. Měla by samozřejmě brát zřetel jak na zdraví svoje, tak na zdraví plodu.

1.1.2 Bezpečnost zaměstnankyň

I přes to, že je pro ženu těhotenství soukromá záležitost a nemusí o něm svého zaměstnavatele informovat, musí se stát informací veřejnou, aby mohla plně využívat svých práv. Těhotné ženě zákoník práce přiznává ochranná práva. Těhotenství tedy musí oznámit, jestliže chce práva využít. § 238 zákoníku práce se zmiňuje o pracovních podmínkách zaměstnankyň, konkrétně odst. 1 říká: „Zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství.“ Odst. 2 poté tento zákaz mimo jiné z těhotné zaměstnankyně rozšiřuje na kojící zaměstnankyni a zaměstnankyni do konce 9. měsíce po porodu. § 103 odst. 1 písm. h zákoníku práce, ukládá zaměstnavatelům povinnost informovat ženu o rizikových faktorech, které by mohly způsobit poškození plodu.

Již zmíněná vyhláška č. 180/2015 Sb., stanovuje „práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu (...).“ Těhotným

ženám se touto vyhláškou zakazují např. práce rizikové, práce spojené s expozicí chemických látek, fyzicky náročné práce nebo práce spojené s výrobou výbušnin. Kojícím ženám tato vyhláška také zakazuje práce spojené s expozicí chemických látek, které by mohly poškodit zdraví kojence.

1.1.3 Výpověď a ukončení pracovního poměru v období těhotenství

Jedním z ochranných práv těhotných žen je nemožnost jejich propuštění, které se nachází v § 53 odst. 1 písm. d) či § 55 odst. 2 zákoníku práce. Pokud tedy žena oznámí své těhotenství, není možné ji propustit, výpověď ze strany zaměstnavatele by byla neplatná. Zaměstnání by si během těhotenství hledala velmi těžko a výpověď by pro ni znamenala ztížení této mimořádné životní situace. Proto zákoník práce stanovuje období, kdy zaměstnanec nesmí dostat výpověď, i kdyby splňoval všechny podmínky k propuštění (výjimku tvoří např. odsouzení za úmyslný trestný čin, tedy § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Toto období se nazývá tzv. ochranná doba. Pokud však zaměstnanec chce, může v ochranné době podat výpověď sám.

Další výjimka, která zaměstnavatele opravňuje dát v ochranné době výpověď je popsána v § 54 zákoníku práce a je jí výpověď pro organizační změny. To znamená, že pokud by se rušil zaměstnavatel či část zaměstnavatele nebo pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje (neplatí pro přemísťování uvnitř obce, pouze do jiné obce). V § 55 je poté uvedeno okamžité zrušení pracovního poměru, a to konkrétně „za pravomocné odsouzením pro úmyslný trestný čin (...) či za porušení práce zvláště hrubým způsobem.“

V případě skončení pracovního poměru na dobu určitou, pracovní poměr samozřejmě skončí uplynutím doby i pro těhotnou ženu. Dále pracovní poměr může skončit dohodou o ukončení mezi oběma stranami. V případě zkušební doby může každá strana zrušit pracovní poměr bez udání důvodu. Avšak v případě zaměstnavatele se nesmí jednat o diskriminaci. V souvislosti s těhotenstvím tedy zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr ve zkušební době kvůli diskriminaci na základě pohlaví, může ho ale zrušit bez udání důvodu.

1.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřskou a rodičovskou dovolenou se podrobně zabývají § 195–198 Sb. Zákoníku práce. Obě dovolené poskytuje zaměstnavatel a je to jeho povinnost. Mateřská dovolená je základním nástrojem pro matku v péči o novorozené dítě v prvních týdnech jeho života a rodičovská dovolená je jakési prodloužení této péče.

Mateřská se týká posledních týdnů před porodem a prvních měsíců po porodu. Mateřská dovolená se týká výlučně žen (Janečková, 2013). Žena během mateřské dovolené, stejně jako je tomu u období těhotenství, nesmí dostat výpověď. Konkrétně je zákaz výpovědi popsán v § 53 odst. 1 písm. d zákoníku práce, který říká: „Zaměstnavateli se zakazuje dát výpověď v ochranné lhůtě v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.“ Dále § 55 Sb. zákoníku práce popisuje okamžité zrušení pracovního poměru, konkrétně § 55, odst. 2 Sb. zákoníku práce říká: „Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“

Po skončení mateřské dovolené může jeden z rodičů nastoupit na rodičovskou dovolenou. Jejím záměrem je zejména prodloužení domácí celodenní péče o dítě do tří let. Dle § 196 Sb. zákoníku práce: „Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají (...).“ Rodič musí zaměstnavatele informovat o nástupu na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel je následně povinen poskytnout mu neplacené pracovní volno (Halířová, 2014). Rodičovský příspěvek má pomoci vyrovnat rodinný rozpočet ve chvíli, kdy se jeden z rodičů rozhodne nastoupit na rodičovskou dovolenou. Bohužel zde panuje kontroverze, zdali výše příspěvku stačí a zdali se příspěvek vyrovná kariévní absenci, která je často nenahraditelná (Janečková, 2013).

1.3 Práva otců

Během mateřství nesmí být opomenuta ani práva otců. Jak už bylo řečeno, muž má s činnostmi spojenými s péčí o dítě stejná práva a povinnosti jako žena (vyjímaje těhotenství či období kojení). Má tedy právo na PPM, ošetřovné, tzv. otcovskou, rodičovský příspěvek, nemocenskou při doprovodu dítěte a jiné dávky.

Otec může po uplynutí tzv. šestinedělí pobírat peněžitou dávku v mateřství, která se řadí mezi dávky nemocenského pojištění. Tuto dávku může pobírat samozřejmě i matka. Jelikož se jedná o dávku nemocenského pojištění, její přidělení je schvalováno na ČSSZ. Tato dávka je ukotvena v zákoně č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění. Pokud PPM bude pobírat otec, musí uzavřít dohodu o převzetí dítěte do péče. Tato dohoda je uzavírána mezi matkou a otcem dítěte a musí být úředně ověřena. Ze zákona trvá pro muže PPM maximálně 22 týdnů.

2 Rovnost žen a mužů na trhu práce

V českém právním řádu najdeme mnoho informací o rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace. Tzv. segmentace pracovního trhu je poté pojem, který označuje znevýhodněné skupiny osob na trhu práce. Obecně jsou znevýhodněni lidé s handicapem, menšiny anebo lidé určitého věku, ať už mladí absolventi nebo starší důchodci. Konkrétně se do znevýhodněných skupin řadí lidé jiné národnosti, rasy či etnika nebo právě ženy při návratu z mateřské a rodičovské dovolené a ženy nad 50-55 let. Pomyslnou startovací čarou této rovnosti je rovnost příležitostí, která by měla být vždy pro všechny nastavena. Rovnost příležitostí neboli Equal Opportunity je postavena na tom, že je občanům garantována rovnost ve zdravotní péči, informacích a v kontextu trhu práce i v přístupu ke vzdělání a práci.

V Listině základních práv a svobod ČR článku 26 je ukotveno právo na práci. Každý má právo na práci a také právo na zaměstnání. Jedno bez druhého nemůže fungovat. Rozdíl je například v tom, že právo na zaměstnání znamená právo na mzdu za vykonanou pracovní činnost. Stát používá skrz Úřad práce nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou např. právo na rekvalifikaci, právo na zprostředkování nebo různé příspěvky jako je příspěvek na dojíždění (Úřad práce, 2022).

Nejnovější zpráva z října 2022 s názvem „*Women in the Workplace*“ shromáždila informace od více než 12 milionů zaměstnanců. Zpráva udává, že v tomto roce nejvíce žen vyměnilo zaměstnání a také nejvíce žen odešlo z vrcholových pozic. Důvodem není to, že by nebyly dost ctižádostivé či ambiciózní. Důvodem je postoj firem a jejich vedení, které jejich i sebemenší chyby kritizují a zpochybňují jejich pracovní chování. Firmy tím neztrácí pouze současné ženské leadery, ale ztrácí tím i budoucí generace žen, které nebudou chtít vysoké pozice zastávat (McKinsley&Company, 2022).

2.1 Diskriminace

Diskriminace může být jednou z příčin nerovných příležitostí. Diskriminace má v dnešní době zejména negativní nádech, ale původně to bylo slovo spíše pozitivní. Pochází z latinského slova *discriminare*, což znamená rozlišovat a pro člověka je dobré, umět rozlišovat například dobro a zlo. V pracovněprávních vztazích je samozřejmě diskriminace plně zakázána.

Může se jednat o přímou či nepřímou diskriminaci. K přímé diskriminaci dochází, když je s osobou v totožné situaci zacházeno rozdílně na základně diskriminačního důvodu, který je dán zákonem (např. pohlaví, věk, náboženství). Nepřímá diskriminace nastává, když zákon nekonkrétně a neutrálně diskriminuje určitou skupinu společnosti. Příkladem nepřímé diskriminace je požadavek od zaměstnavatele na délku praxe v oboru, což ale může být nepřímá diskriminace na základě věku, jelikož absolventi nemají šanci o zaměstnání s tímto požadavkem požádat. Na poli trhu práce se rozlišuje Premarket Discrimination, tedy pomyslná startovací čára do profesního života (přístup ke vzdělání, úroveň vzdělávacího systému, původ...) a Postmarket Discrimination, kdy jde o diskriminaci, ke které dochází již na trhu práce a může být mzdová, zaměstnanecká či profesní.

2.2 Rovnost v odměňování

Rozdíl mezi odměňováním mužů a žen je stále přetrvávající. Tomuto jevu se říká Gender Pay Gap. ČSÚ definuje GPG jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen. GPG je vyjadřován v procentech a je vždy nevyrovnaný, ale nutně to neznamena, že se ve společnosti vyskytuje diskriminace na základě pohlaví (ČSÚ, 2016).

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí je mezi muži a ženami rozdíl v odměňování trvale kolem 20 %. Touto problematikou se zabývá projekt 22 % K ROVNOSTI, který usiluje zejména o transparentnost v odměňování, spravedlivost a analyzuje příčiny a dopady současné nerovnosti v odměňování mezi ženami a muži. Mezi důvody vysoké nerovnosti v odměňování patří dle organizace například nižší počet žen na vedoucích pozicích, přetrvávající genderové stereotypy, více žen na hůře placených pozicích, jako jsou sociální služby či školství, nebo také neférové rozdělení práce v domácnosti a péče o děti (MPSV, 2022).

Dle politologa Warrena Farrella se nejedná v každém případě o utiskování žen. Farrell hlouběji analyzoval příčiny GPG a opíral se o opakující se statistická fakta. Například se jedná o tzv. princip 59 centů. Ten spočívá ve faktu, že žena si statisticky vydělá pouze 59 centů oproti 1 dolaru, který si vydělá muž. Dále se jedná o statistický údaj, který uvádí, že svobodné ženy určitého věku si vydělají více než svobodní muži téhož věku. Farrell píše: „Muži, kteří se nikdy neožení jsou ztroskotanci, ale ženy, které se nikdy nevdají jsou vítězi“ (Farrell, 2005).

Farrell sestavil 25 faktorů, které ovlivňují vzniklý Gender Pay Gap. Jedním z faktorů, proč GPG vzniká je prvotní výběr povolání, kdy ženy tíhnou k bezpečnějším a méně fyzicky náročným povoláním, což se také promítne do výdělku. Dalším faktorem je například fakt, že lépe placená povolání jsou emočně náročnější a zároveň člověka emočně nenaplnují. Ženy obecně tíhnou k pracím, které je emočně naplňují a jednou z nich je právě péče o dítě. Pracovník nemůže očekávat, že dostane vyšší mzdu jen proto, že ho práce naplňuje a baví. Dle Farrella za tím také stojí to, že ženy nechtějí pracovat noční směny nechtějí pracovat v oborech, kde dochází k rozvoji jejich dosavadních znalostí. Další faktor je ovlivňován péčí o děti a je jím právě fakt, že delší praxe často znamená vyšší mzdu. Ženy v domácnosti starající se o děti ztratí kariérní roky, během kterých mohly sbírat praxi, a to se následně promítne v jejich finančním ohodnocení (Farrell, 2005).

Následující obrázky zobrazují faktory působící na mzdy mezi muži a ženami. Obr. 1 se zaměřuje na stupeň vzdělání obou pohlaví a následně uvádí, počet zaměstnanců, kolik hodin odpracují a jaká je průměrná mzda a medián mezd. Za rok 2021 bylo nejvíce zaměstnanců s nejvyšším dosaženým vzděláním maturitou. Ženy i muži odpracovali v průměru téměř stejný počet hodin jejich vzdělání bylo stejné, ale ženy si průměrně vydělaly 36 162 Kč, kdežto muži 43 108 Kč. Obr. 2 poté rozděluje zaměstnance na základě věku, nikoliv dosaženého vzdělání.

A 4
Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by education and by sex

ROK/YEAR 2021

VZDĚLÁNÍ ZAMĚŠTNANCI	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variační koeficient mezd CV of earnings	EDUCATIONAL ATTAINMENT OF EMPLOYEES
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women		
CELKEM	100,00	54,83	45,17	173,6	174,2	172,9	40 777	43 785	37 125	35 169	37 070	32 800	0,68	TOTAL
základní a nedokončené	7,26	3,96	3,29	173,5	174,5	172,3	28 672	30 658	26 283	27 023	29 191	25 143	0,41	Primary and incomplete education
střední bez maturity	30,06	19,60	10,46	174,3	175,4	172,2	31 111	33 315	26 979	29 567	32 265	25 560	0,36	Secondary education without A-level examination
střední s maturitou	35,28	17,51	17,77	173,1	173,4	172,7	39 609	43 108	36 162	36 051	39 116	33 429	0,52	Secondary education with A-level examination
vyšší odborné a bakalářské	6,56	2,70	3,86	173,1	172,8	173,3	47 271	53 976	42 583	41 662	46 993	38 865	0,58	Post-secondary non-tertiary and bachelor's education
vyšší odborné a bakalářské	18,79	9,95	8,84	173,6	173,4	173,9	61 334	68 620	52 910	50 472	55 447	47 344	0,74	Higher education
neuváděno	2,05	1,11	0,94	173,8	174,1	173,5	36 241	37 056	35 276	31 368	30 580	32 537	0,71	Not determined

Zdroj: (CZSO)

Obr. 1 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání

VĚK ZAMĚŠTNANEC	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variační koeficient mezd CV of earnings	AGE OF EMPLOYEES
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women		
CELKEM	100,00	54,83	45,17	173,6	174,2	172,9	40 777	43 785	37 125	35 169	37 070	32 800	0,68	TOTAL
do 19 let	0,22	0,14	0,08	173,3	173,8	172,5	25 974	26 520	24 984	25 282	26 019	24 224	0,27	up to 19 years
od 20 do 24 let	4,41	2,66	1,75	173,4	173,8	172,8	30 239	30 832	29 340	28 933	29 719	27 747	0,32	from 20 to 24 years
od 25 do 29 let	9,06	5,32	3,74	173,9	174,1	173,6	36 610	37 593	35 211	34 351	35 385	32 765	0,42	from 25 to 29 years
od 30 do 34 let	10,27	6,57	3,70	173,8	174,1	173,2	41 445	43 421	37 939	37 099	38 835	34 007	0,53	from 30 to 34 years
od 35 do 39 let	11,39	6,82	4,57	173,6	174,1	172,8	43 363	46 941	38 020	37 160	39 794	33 470	0,64	from 35 to 39 years
od 40 do 44 let	14,82	7,80	7,02	173,5	174,2	172,7	43 620	48 715	37 959	36 570	39 965	33 118	0,71	from 40 to 44 years
od 45 do 49 let	16,72	8,28	8,44	173,5	174,2	172,8	42 320	47 365	37 369	35 760	38 909	32 711	0,76	from 45 to 49 years
od 50 do 54 let	12,77	6,36	6,41	173,5	174,3	172,6	40 979	44 779	37 207	34 785	36 869	32 664	0,76	from 50 to 54 years
od 55 do 59 let	11,80	5,83	5,97	173,4	174,2	172,7	39 478	41 974	37 045	34 360	35 548	32 870	0,68	from 55 to 59 years
od 60 do 64 let	6,53	3,80	2,74	173,6	174,2	172,8	39 893	40 616	38 891	34 910	34 877	34 966	0,67	from 60 to 64 years
od 65 a více let	2,00	1,25	0,75	174,1	174,5	173,5	41 675	42 893	39 629	34 493	34 819	33 977	0,74	65+ years
průměrný věk zaměstnanců	43,8	43,2	44,6											Average age of employees

Zdroj: (CZSO)

Obr. 2 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku zaměstnance

2.3 Genderová profesní segregace

Gender označuje mimo biologického smyslu, kterým je pohlaví jako takové, také kulturní a sociální charakteristiky vztahující se k ženskému a mužskému pohlaví. Gender prohlubuje pojem pohlaví, jelikož s ním zmíněná problematika není pouze otázkou biologie. Podle Křížkové, „genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost.“ (Křížová, Sloboda, 2009). Ve zkratce genderová struktura profesí rozlišuje profese na ryze ženské a mužské. Tento pojem není pouze o rozdělení profesí, ale ovlivňuje fungování a vnímání celé společnosti. Segregované profese jsou takové, kde stoupá rozdíl mezi profesemi kde dominují ženy nad muži a naopak. Dalším termínem jsou tzv. integrované oblasti, kde rozdíl mezi oběma pohlavími, popř. gendery není tak znatelný (Acker, 2006).

Profesní segregace stoupá především u matek s menšími dětmi a poté u starších žen. V ČR je profesní segregace žen poměrně vysoká i přes to, že zaměstnaných žen je přes 88 %. ČR se v roce 2021 nacházela na 22. místě v otázkách genderové profesní rovnosti. Podle Gender Equality Index neboli Indexu rovnosti žen a mužů sestavovaný Evropským institutem pro rovnost žen a mužů vyšlo, že ze škály 1–100 (kdy 1 se rovná naprostá nerovnost a 100 naprostá rovnost) ČR získalo 56,7. EIGE zohledňuje celkem šest kategorií a to práci, peníze, znalosti, čas, moc a zdraví (viz příloha 1).

Výsledky studie navíc ukazují, že genderová rovnost není oblast, která by se rapidně posouvala k lepšímu. V roce 2021 si celkově EU polepšila pouze o 0,6 bodu na index 68. Radan Šafařík, místopředseda Správní rady EIGE a ředitel Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu Vlády ČR navíc připomněl, že „s nerovným odměňováním, nemožností nalézt práci po rodičovské, genderovými stereotypy ve školství či absencí žen ve vedoucích pozicích se stále setkává velká část společnosti.“ Z jeho výroku a z výsledků indexu tedy plyne, že se nejedná o abstraktní plytké statistiky, ale o problémy, které by si zasloužily celospolečenské řešení (Vláda ČR, 2021).

2.4 Úloha samoživitelů

S matkami samoživitelkami je spojován termín feminizace chudoby. Ta souvisí se stále existujícími projevy diskriminace mezi muži a ženami. Tato diskriminace poté ovlivňuje ženské platy, tudíž ženy kvůli diskriminace chudnou, někdy až k hranici chudoby, proto termín feminizace chudoby (EIGE, 2016). Samoživitelé se často potýkají s překážkami v práci. Aliance Byznys pro společnost udává, že takových samoživitelů je až 51 % a 75 % samoživitelů nemůže sladit práci a rodinu. Samoživitelky těžko hledají zaměstnání, se kterým by byly schopny skloubit rodinné povinnosti (Byznys pro společnost, 2019).

Pro samoživitelky je nalezení práce často otázkou existence jak pro ně, tak hlavně pro jejich děti. Po RD hledají práci co nejrychleji a často je tak práce pod jejich schopnosti. Avšak jejich znalosti a zkušenosti by jim dovolily získat práci kvalitnější. Poté u nich opět převládne strach z nedostatku financí a na nekvalitní pracovní pozici již zůstanou (Sýkorová, 2016).

Rozvodovost za rok 2021 činila téměř 40 % a třetina z těchto manželství se týkala rodin s nezletilými dětmi. Během roku 2021 žilo v rozvedených domácnostech přes dvacet tisíc dětí (ČSÚ, 2022). Jen za zmíněný rok se jednalo o více než 14 tisíc rodičů žijících odděleně a nějakým způsobem vychovávajících své děti. Kvůli takovému číslu by měli zaměstnavatelé brát roli samoživitelů v potaz.

3 Mateřství a pracovní sféra

V této kapitole budou popsány nejčastější situace, se kterými se matky v práci setkávají. Podle novinářky a spisovatelky Joan S. Lublin jsou ženy, jenž zastávají tuto dvojí roli vystavovány poměrně velkému uznání společnosti. Ale v životě se nevyhnou tzv. vině pracující matky. Tuto vinu umocňuje jak okolí, tak ony samy, což je velmi stresující. Problémy, se kterými se ženy vypořádávají se generačně mění. Jsou rozdílné od generace Baby Boomers přes generaci X až generaci Y. Čím mladší generace, tím lépe se vypořádává, jelikož čelí menšímu negativnímu společenskému pohledu (Lublin, 2021).

3.1 Generační rozdělení

Generace Baby Boomers je do češtiny překládána jako silná generace a jedná se o osoby narozené mezi lety 1944–1964. To souvisí s poválečným stavem, kdy bylo narozeno hodně dětí. Žen pracujících v managementu příliš nebylo, jelikož od pracující matky se neočekávalo plné mateřské nasazení. Z práce odcházely často ve stejný čas jako jejich kolegové, aby nevypadalo, že svou práci zanedbávají (Lublin, 2021). Mezi typické vlastnosti žen této generace se řadí disciplinovanost, pracovní morálka, rozhodnost, ale také respekt k autoritám.

Další generací je generace X narozena v letech 1965–1979. Generace X je první generací, kdy hlavou rodiny nemusel být pouze muž. Tyto ženy se začaly více objevovat i v managementu společností a začaly být respektovány za zvládnutí obou rolí. Rodinné záležitosti začaly diskutovat i v práci s nadřízenými, což pro minulou generaci nebylo možné. Studie provedená novinářkou Joann S. Lublin ukázala, že ženy se nebojí být více autentické k okolí. Jedná se o první generaci, která začala používat v práci počítače, a i proto je jí připisován progresivní vývoj, kdy se ženy musely technologiím přizpůsobovat. Mezi jejich obecné vlastnosti patří flexibilita, přizpůsobivost, podnikavost, ale také negativní sebepodceňování (Lublin 2021).

Další generací je generace Y narozena v letech 1980–1994. Pro generaci Y neboli mileniály je důležitý work-life balance, diverzita a také flexibilita práce. Název mileniálové se vžil proto, že většina lidí dospívala na přelomu tisíciletí. Mileniálové vyrostli zároveň s nejnovějšími technologiemi, takže je pro ně jejich používání přirozené. I přes to, že jsou sebevědomí, úspěch pro ně není často důležitější než

rodina (Steiner, 2016). V současné době mileniálové tvoří ještě stále nejsilnější pracovní sílu, proto by mělo být pro firmy důležité naučit se je udržet. Na firmě, ve které pracují si cení vize, hodnot a firemní kultury, rádi přebírají odpovědnost, ale umí být vděční za každou pomoc (Vanderbloemen, 2017).

Nakonec je zde generace Z, což jsou lidé narození po roce 1995 (někdy se uvádí po roce 2000), Jedná se o generaci budící největší kontrast s ostatními generacemi. V zemích OECD bude Gen Z tvořit do roku 2025 27 % celkové pracovní síly. Generace Z je často nazývána budoucností lidstva a tím je na ni kladen velký tlak. Proto se u ní vyskytuje stres, úzkosti, a i v takto raném věku syndromy vyhoření. Pro Gen Z je důležitá flexibilita, starost o duševní zdraví, ale i kariérní růst a rovnost (Staglin, 2022).

3.2 Přístup zaměstnavatelů a chování kolegů/nadřízených

Zaměstnavatelé se zaměstnanci mohou jít při řešení mateřských otázek ruku v ruce. Samozřejmě záleží na tom, zdali jsou obě strany ochotné se určitým způsobem přizpůsobit. Ze strany nastávajících matek by se nemělo jednat o jakýsi útěk z práce z důvodu mateřství a následná nekomunikace se zaměstnavatelem. Ze strany zaměstnavatele by mělo dojít k uvědomění, že i těhotná žena je stále zaměstnancem a přístup k ní by měl být přátelský. Zároveň by měl co nejvíce ulehčit odchod a návrat z mateřské dovolené (Burdová, 2017).

3.3 Návrat z mateřské/rodičovské dovolené

Je rozdíl mezi tím, zdali se žena do zaměstnání vrátí po mateřské nebo až po rodičovské dovolené. Pokud se vrátí ihned po tzv. mateřské, zaměstnavatel má povinnost ji navrátit na stejnou pracovní pozici jako před nástupem (§ 47 zákoníku práce). Samozřejmě toto neplatí v případě zrušení pracovního místa; v tom případě musí být dosazena na jiné místo. Při návratu z rodičovské dovolené zaměstnavatel nemá povinnost ženu vrátit na původní pracovní místo. Avšak pracovní místo včetně náplně práce musí být uvedené v pracovní smlouvě (Křeček, 2022).

Rodič vracující se z rodičovské dovolené je po různých stránkách jiný než ten, co na ní odcházel. Změnily se mu priority a zvětšily obavy. Pro rodiče se s příchodem potomka každý den změnil, to od denního programu přes nové povinnosti. Profesorka psychologie Denise Rousseau říká: „Rodič se nemusí cítit připraven

opustit své dítě. Je to normální a věřte, že to půjde dobře“. Návrat se tedy musí snažit usnadnit nejen zaměstnavatel, ale měl by se o to snažit i sám zaměstnanec. Jedná se o důkladné plánování a rozložení pracovního a rodinného času (např. požádat o zkrácený pracovní úvazek), srovnat si s kolegy očekávání, nebát se říct si o pomoc a dát návratu zpět do práce čas (Knight, 2019).

Míra nezaměstnanosti u rodičů vracejících se z rodičovské dovolené je vysoká. Důvodem je dlouhá pauza, která trvá s jedním dítětem 3 roky, s druhým to dá dohromady 6 let. Během let se může změnit prostředí firmy, kolektiv, nadřízený a žena vracející se z RD už nastupuje na úplně cizí místo. Dalším důvodem je změna priorit, která nastane s příchodem dětí. Žena často přestane usilovat o kariéru, jelikož jí to stojí čas i úsilí na úkor dětí. Řešením může být firemní oddělení s názvem management mateřské a rodičovské dovolené, který zapojuje matku i během těchto let do práce. Samozřejmě matka musí souhlasit, protože také si může vybrat, že chce pečovat o dítě na plný úvazek a práci pozastavit (Sýkorová, 2021).

3.4 Flexibilní formy pracovních úvazků

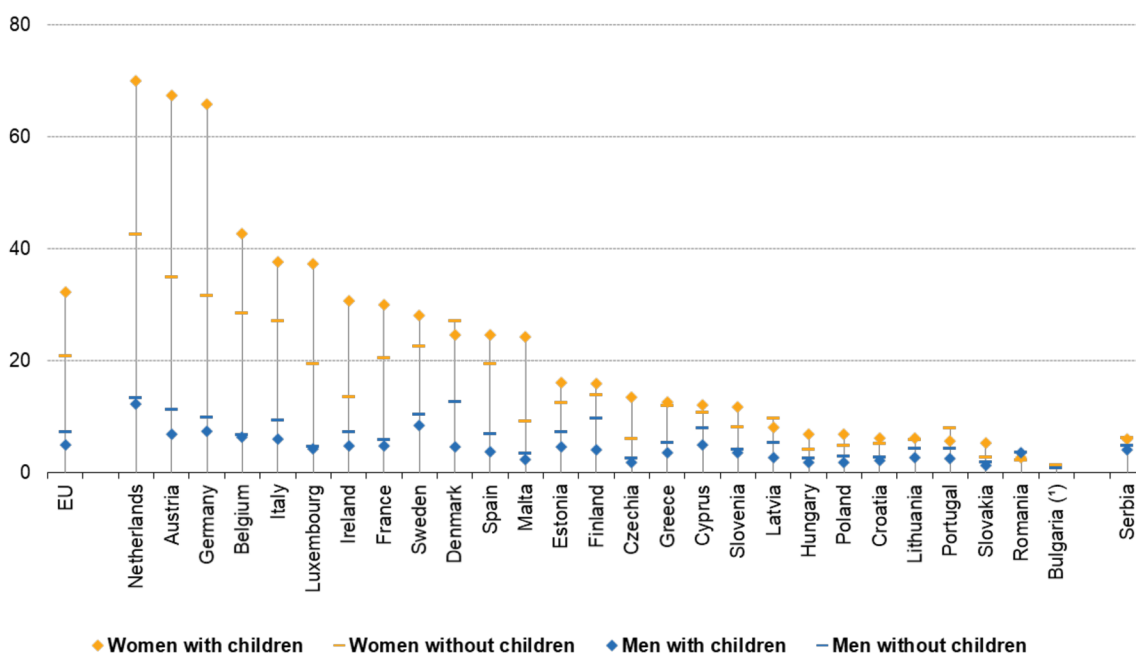
Přibližně jedna pětina matek spatřuje problém v nemožnosti získat flexibilní pracovní dobu. I přes to, že je zaměstnavatel povinen vyhovět rodičům v otázkách flexibilní pracovní doby, je to stále problém. Zaměstnavatelé v tomto ohledu nejsou příliš vstřícní a pro matky je to jeden z hlavních problémů při návratu z mateřské a rodičovské dovolené (Janečková, 2013).

První formou flexibilního pracovního úvazku je zkrácený pracovní úvazek. Za rok 2021 v ČR bylo o 7,2 % více žen ve věku 25–54 let s dětmi na zkráceném úvazku než žen stejného věku bez dětí. Tento rozdíl je mnohem vyšší například v sousedním Německu, kde je to o 34 % více. Naopak na Slovensku je rozdíl pouze 2,4 % (EU, 2022). V EU pracuje na částečném úvazku více než třetina matek tohoto věkového rozpětí. Druhým pohledem statistika eurostatu ukazuje, že žen s dětmi na zkráceném úvazku v EU je o 27,3 % více než mužů s dětmi na zkráceném pracovním úvazku. Příčinou může být, že ženy i po návratu z rodičovské dovolené častěji dále pečují o děti či domácnost než muži. Dle eurostatu závisí míra zkrácených úvazků např. na výši vzdělání. Nejčastěji zkrácených úvazků využívají matky s dětmi do věku 6 let, tedy do období, kdy nastupují na základní školu. Pro

zaměstnavatele se často zkrácený úvazek nevyplatí, jelikož je to pro ně zaprvé administrativní zátěž, zadruhé poté méně odvedené práce, ale stejně rozdané benefity. Důvodů, proč ženy využívají po skončení rodičovské dovolené plného úvazku je několik. Prvním je ekonomický důvod, kdy pomáhají zabezpečit rodinu a druhým je neochota zaměstnavatelů jim zkrácený úvazek nabídnout (Janečková, 2013).

Part-time employment by presence of children and by country, 2021

(in % of employed people aged 25-54)



Note: (*) Missing data due to low data reliability in Bulgaria for men and women with children

Source: Eurostat (online data code: lfst_hhptety)



(zdroj: Eurostat)

Obr. 3 Práce na poloviční úvazek dle dětí a podle zemí v roce 2021

Další formou flexibilního pracovního úvazku je tzv. pružná pracovní doba. Výhoda této pracovní doby je to, že si zaměstnanec sám reguluje její začátek a konec. Pružnou pracovní dobu podrobněji definuje § 85 zákoníku práce. Ten říká že, „pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.“ V základním úseku zaměstnanec musí být na pracovišti a volitelný úsek nemá konkrétní časové ohraničení. Kupříkladu zaměstnanec musí odpracovat 40 hodin týdně, tedy 8 hodin denně a základní pracovní doba je od 10:00–14:00. Ve volitelném úseku je poté po

domluvě se zaměstnavatelem na zaměstnanci, zdali zbylé čtyři hodiny odpracuje před, po nebo si je rozdělí před i po základní úsek pracovní doby (Preuss, 2021). Avšak dle Janečkové bývají flexibilní pracovní úvazky „vyhrazeny primárně vedoucím a odborným pracovníkům/icím, což jsou vzhledem ke genderové struktuře pozic častěji muži“ (Janečková, 2013).

3.5 Podpora a benefity zaměstnanců s dětmi

Pokud zaměstnavatel bude udržovat plynulý kontakt s rodičem na mateřské či rodičovské dovolené, usnadní mu návrat do práce. V konkrétním případě se jedná o ponechání aktivní firemní e-mailové adresy či služebního automobilu, pokud jej zaměstnanec vlastní. Rodiče ocení vstřícné chování od svého zaměstnavatele i během návratu. Jedná se o různé druhy ulehčení péče o děti. Rodiče ocení flexibilní pracovní dobu, finanční příspěvky či více dnů volna. Zvláštním typem pomoci rodičům je podniková mateřská škola, která se nachází v blízkosti zaměstnání a je zaměstnavatelem dotována. Zaměstnavatel samozřejmě musí zohlednit, zdali se vybudování školky vyplatí; zohledňují se přitom finance, zařízení, prostory, hygiena, administrativa atd. Vyplatí se zejména ve velkých firmách, kde se chod školky může přizpůsobit např. směnnému provozu. Vzdálenost a cena firemních školek by měly být nižší než u soukromých školek. V ČR se na provozu firemních školek podílí přibližně 2 % firem (Loudová, 2016). Dalším zvláštním typem pomoci jsou dětské koutky a chůvy na pracovištích. Poté také fungují dětské skupiny, které dle MPSV jsou: „službou péče o dítě na nekomerční bázi (...) o kapacitě nejvýše 4 dětí“ (MPSV, 2022).

Mnoho firem rodičům vychází vstříc zejména proto, aby si je jako zaměstnance udrželi. Například v oblasti IT je velké zastoupení mladých lidí, kteří už založili rodinu. Mezi časté benefity patří plná mzda během mateřské dovolené či nadstandardní placené volno. Dle Appletona je motivací pro firmy zejména udržení kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců, tedy s tím spojené rozdávání benefitů pro rodiče. Jonathan Appleton je Managing ředitelem ABSL (organizace seskupující podnikové, IT a zákaznické firmy), který navíc dodává, že „více než polovinu pracovníků našeho oboru tvoří generace mileniálů a téměř čtvrtinu generace Z. Tato věková struktura stejně jako věkový průměr, který činí 36 let, napovídá, že nemalá část našich lidí řeší zakládání či rozšiřování rodiny.“ Benefity si dle něj nevyhnou

ani otcům, kteří místo 70 % výdělků v období tzv. otcovské mohou dostávat plnou výši (ČTK, 2022).

Příkladem také může být společnost Pure Storage pocházející z Kalifornie, která má své výzkumné středisko v Praze. Ředitelka náboru Pure Storage Eva Čásenská říká, že poskytují plné nahrazení rodičovské dovolené v rámci šestinedělí partnerům/partnerkám rodiček. Čásenská dodává: „Naši zaměstnanci tento benefit velmi oceňují a my máme radost, že je můžeme tímto způsobem podporovat.“ Společnost AbInBev v čele s ředitelem pražské pobočky Jaromírem Starobou také hradí otcům plnou výši rodičovské dovolené v období šestinedělí, přidávají jim navíc 2 týdny volna a matkám plně doplácí mzdu v průběhu mateřské dovolené po dobu 26 týdnů, což představuje přibližně šest a půl měsíce (ČTK, 2022).

Samozřejmě si zaměstnavatelé musí uvědomit, že mateřství nekončí ani pro jednoho rodiče uplynutím prvních 6 týdnů od narození dítěte. „Pokud chce rodič být rodičem a zároveň zaměstnancem a pokud ho v tom chce zaměstnavatel podpořit, je užitečné vytvářet podmínky pro posílení možnosti pracovat i s malým dítětem, ať už jde o umožnění práce s dítětem doma, možnost brát si dítě v případě potřeby s sebou do zaměstnání, možnost upravit si pracovní dobu podle potřeb dítěte,“ říká ředitelka náborové společnosti Grafton Recruitment Jana Vávrová (ČTK, 2022).

3.6 Ukončení pracovního poměru a propuštění

Během návratu rodičů do práce může dojít ze strany zaměstnavatele k nátlaku na ukončení pracovního poměru. Pokud na to zaměstnanec nepřistoupí, zaměstnavatel na něj tlačí skrze výhrůžky a znepríjemňování práce. Pokud zaměstnanec není vybaven dobrými argumenty (zejména právními), často na ukončení přistoupí.

V některých případech může dojít k propuštění pro nadbytečnost. Ne vždy ale zaměstnavatel splňuje důvody pro tento druh propuštění a tento důvod jen předstírá; např. důvodem propuštění pro nadbytečnost není nahrazení zaměstnance v době jeho nepřítomnosti někým jiným. Toto propuštění nesmí být diskriminační, tj. zaměstnavatel nemůže propustit všechny rodiče vracující se z mateřské/rodičovské dovolené (Křeček, 2022).

4 Work-life balance v životě rodiče

Tato kapitola se zabývá tzv. work-life balance. Jak již bylo zmíněno v úvodu, WLB je harmonizací pracovního a osobního života. V tomto případě jde zejména o sladění pracovního a rodinného života včetně dětí. Je třeba hledat řešení, kompromisy, ale i hranice svých možností. „Jde v zásadě o to, jak v omezeném čase s omezenými zdroji zvládnout zhruba dvakrát tolik, co jste měli stihnout před tím, než jste měli děti, a ještě si ušetřit čas pro sebe, partnera a přátele“ (Aperio, 2022).

I přes čím dál větší stírání stereotypů, u žen stále převažuje role pečovatelky o domácnost a děti ve většině rodin. Různé faktory také donutí rodiny k přistoupení do tohoto tradičního vzoru. Faktorem může být ekonomický a finanční stav rodiny, jelikož ženy v posledních týdnech těhotenství a prvních týdnech mateřství nechodí do práce. Návrat do profesního života je poté pomalý a pro fungování rodiny je jednodušší, pokud žena zůstane v dominantním postavení pečovatelky (Halířová, 2014). I přes to, že se výchova dětí intenzitou a náročností vyrovná práci, často je tato úloha znevažována.

Mnoho žen se chce i během mateřství dál rozvíjet. Práce pro ně může být důležitou součástí života hned z několika aspektů. Prvním z nich je ekonomický nebo také finanční aspekt, díky kterému se udržuje životní úroveň domácnosti. Druhým je pracovní aspekt, kterým si žena chce udržet profesní status získaný před mateřstvím. A třetím je psychologický neboli osobnostní aspekt, který žena potřebuje naplnit různými formami seberozvoje, aby neupadla do stereotypu v domácnosti (Halířová, 2014).

4.1 Úspěšné sladování

Prvním kritériem úspěšného WLB je nalezení správné práce. Člověk by měl mít takovou práci, která ho baví, naplňuje a vidí v ní smysl. Je to ale i úděl firem, aby tvořili prostředí, ve kterém se bude dobře pracovat. Dalším činitelem je stát a státní instituce, které by měly tvořit kroky k lepšímu sladování (např. MD, RD, PPM). Moderní firmy dokážou rychleji reagovat na potřeby společnosti, tudíž i svých zaměstnanců, kdežto stát tak pokrokový není a změny neprovádí včas (Sýkorová, 2016).

4.2 Výhody dětí v životě dospělého

Během výchovy dětí se nejen ony naučí novým dovednostem. Pokud jsou děti vychovávány rodiči aktivně, učí to právě i rodiče. Jde o zlepšení time managementu, kdy rodič musí své dny lépe plánovat. K tomu dojde zejména ve školním věku, kdy rodiče začínají vozit své děti na mimoškolní kroužky. I díky pandemii covidu-19 si mnoho rodičů uvědomilo, co se od svých dětí naučilo. Rodiny měly více příležitostí trávit čas pospolu a tím se lépe poznat. Představa toho, že se rodina vzájemně nezná je směšná, ale v dnešní zrychlené době tomu tak často bývá (Aperio, 2022).

4.3 Muži na rodičovské dovolené

V dnešní době není novinkou, že i muži mohou nastoupit na rodičovskou dovolenou. Pokud je žena na kariéře vyšší pozici než muž nebo pokud je její plat vyšší, má plné právo po konsenzu obou partnerů v práci setrvat a na rodičovskou dovolenou může nastoupit muž. Bohužel se ve společnosti otcové setkávají s narážkami na jejich mužství a jsou vystavováni zesměšňování. V ČR nastoupí na rodičovskou dovolenou přibližně 2 % mužů. Navíc muži, kteří zůstali s dítětem na rodičovské dovolené, ať už v plné délce nebo rozděleně s partnerkou tvrdí, že si užili sledování rozvoje dítěte a poté k němu měli lehčí cestu. Navíc to ovlivnilo rodinu jako takovou, protože se zvýšila její stabilita a rodiče mohli sdílet společné problémy (Homfray, 2020). Již zmíněná zpráva Women In Workplace 2022 (viz kapitola 2) uvádí i časté syndromy vyhoření týkající se pracujících matek. I zde tedy vystává důvod, zda nezážit ženám ulehčení ve formě nastoupení na rodičovskou dovolenou.

Byznys pro společnost dokonce uvedl, že ženy jsou kariéře kvůli mateřství penalizovány až o 35 %. Podle jejich dat má mateřství negativní dopad jak na jejich kariéru, tak na uplatnění na trhu práce. U otců je to kupodivu opačně, kdy u 86 % z těch, co nastoupí na rodičovskou dovolenou to má nulový či kladný dopad na jejich kariéru (Byznys pro společnost, 2019).

5 Empirický výzkum

Cílem empirického výzkumu bylo získat odpovědi od různorodých rodičů (zejména matek) a analyzovat jejich pracovní situaci. Zejména se jednalo o přístup zaměstnavatelů k nim jako k rodičům a s tím spojené řešení běžných rodičovských povinností. Cílem také bylo zjistit, jak firmy napříč Českou republikou vychází vstříc rodičům, jak jsou oba subjekty schopni komunikovat a co rodiče vidí jako největší problém v pracovním prostředí. Většina otázek byla vzhledem k tématu práce směřována zejména na ženy. Odpovídat ale mohli i muži buď za sebe na všeobecné otázky, nebo za své partnerky.

5.1 Metoda sběru dat

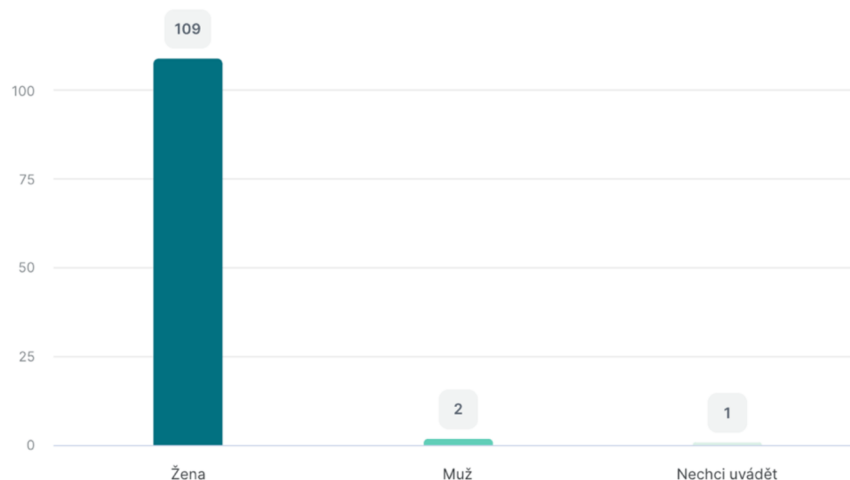
Data pro praktickou část byla sbírána pomocí dotazníkového šetření na stránkách Survio. Dotazník byl rozeslán mezi několik skupin rodičů. Výzkumu pomohlo Aperio – společnost pro zdravé rodičovství, které dotazník sdílelo a rozeslalo mezi své klienty. Dále se dotazník nacházel na sociálních sítích v různých skupinách sdružující rodiče a také rodiče samoživitele.

Polostrukturovaný dotazník se skládal jak z uzavřených, tak z otevřených otázek. Uzavřených otázek bylo 16, otevřených otázek bylo celkem 6 a byly dobrovolné. Výsledky otevřených otázek byly kódovány a odpovědi následně shromážděny pomocí frekvenčních tabulek (Hendl, 2016). Odpovědi na otevřené otázky byly následně vypsány (viz příloha 3) a ty nejvýstižnější i přímo použity u popisu grafu. Dotazník byl rozdělen celkem na 3 části, kdy první část se týkala personálních dat, tj. pohlaví, věku, počtu dětí a věku dětí. Druhá část se týkala zkušeností s flexibilními formami pracovních úvazků, benefity pro zaměstnance s dětmi a tlakem ze strany zaměstnavatelů. Třetí část obsahovala různorodé otázky věnující se ztrátě profesního statusu, řešení work-life balance, vlivu odchodu matek na RD na odměňování či rozvíjení během mateřství. Také zde byly položeny kontroverznější otázky týkající se názoru na otce nastupující na RD nebo zdali byly ženy zaměstnavatelem dotázány, jestli mají či plánují děti.

Dotazníku se zúčastnilo celkem 112 respondentů. Nějaké otázky nemusely být směřovány pouze na ženy, byla tedy ponechána možnost zvolení pohlaví i mužům či pokud někdo nechtěl uvádět. Pokud odpovídal muž, v konkrétních otázkách odpovídal za svou partnerku. Dotazník začalo vyplňovat i 10 osob, které nebyli

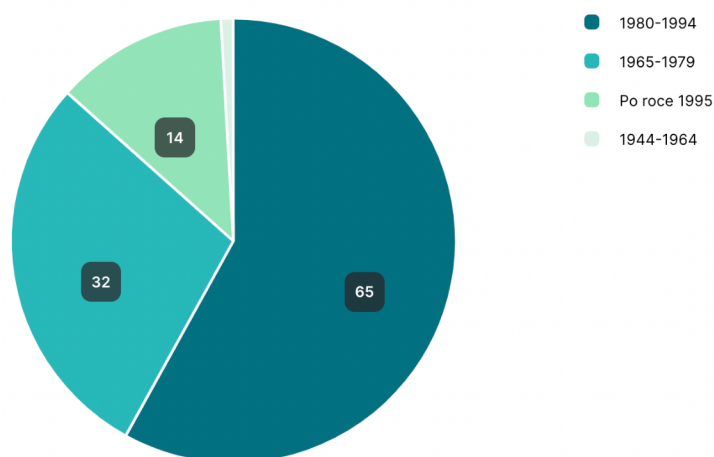
rodiči. Nakonec tedy odpovídalo 102 respondentů, z nich 11 bylo rodičů samoživitelů.

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?



Obr. 4 Pohlaví respondentů

Otázka č. 2: Kdy jste se narodil/a?

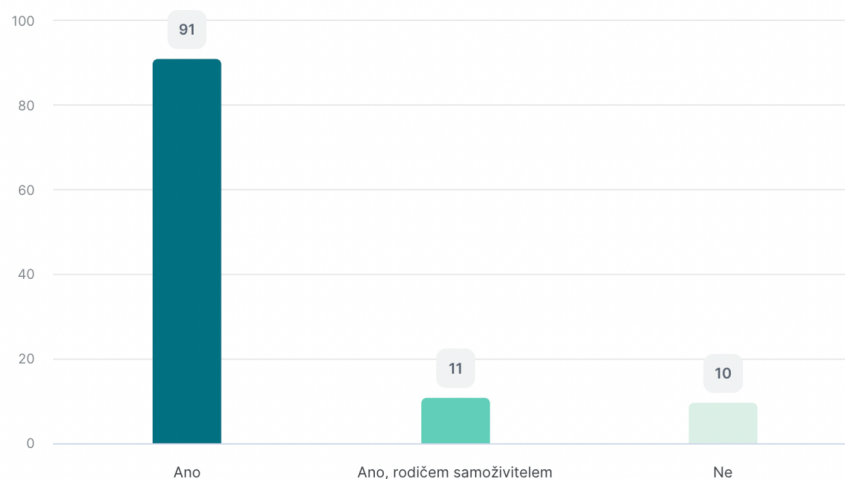


Obr. 5 Rok narození

Věk respondentů byl rozdělen dle generačního rozdělení na Baby Boomers, generaci X, Y a Z (viz podkapitola 3.1). Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou s 65 respondenty byla generace Y narozená v letech 1980–1994. Tento údaj odpovídá faktu, že mileniálové jsou stále nejsilnější pracovní silou. 32 respondentů bylo narozených v letech 1965–1979. Dále 14 respondentů tvořila generace Z, tedy lidé

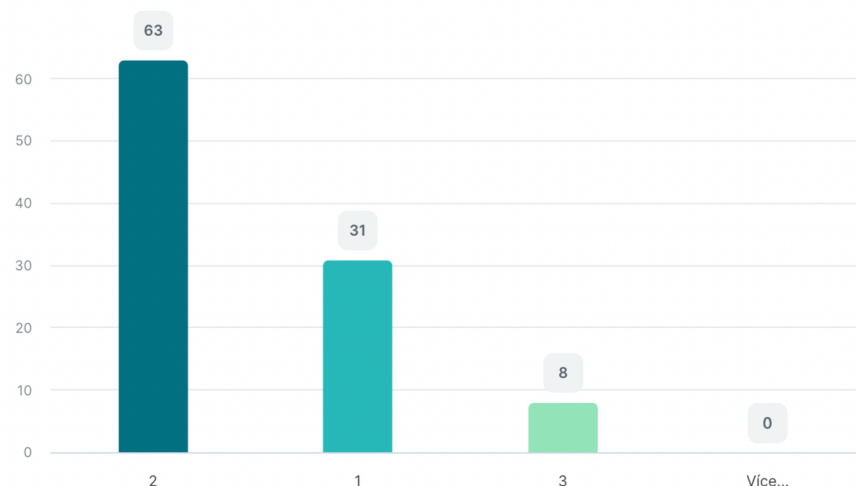
narozeni po roce 1995 a nakonec 1 respondent byl z generace Baby Boomers tedy narozen mezi lety 1944–1964.

Otázka č. 3: Jste rodičem? (Popř. rodičem samoživitelem)



Obr. 6 Rodiče

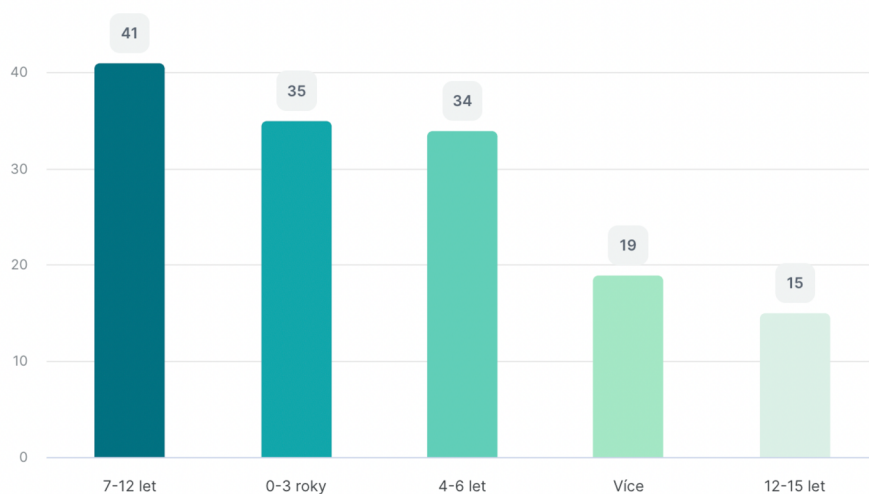
Otázka č. 4: Kolik máte dětí?



Obr. 7 Počet dětí

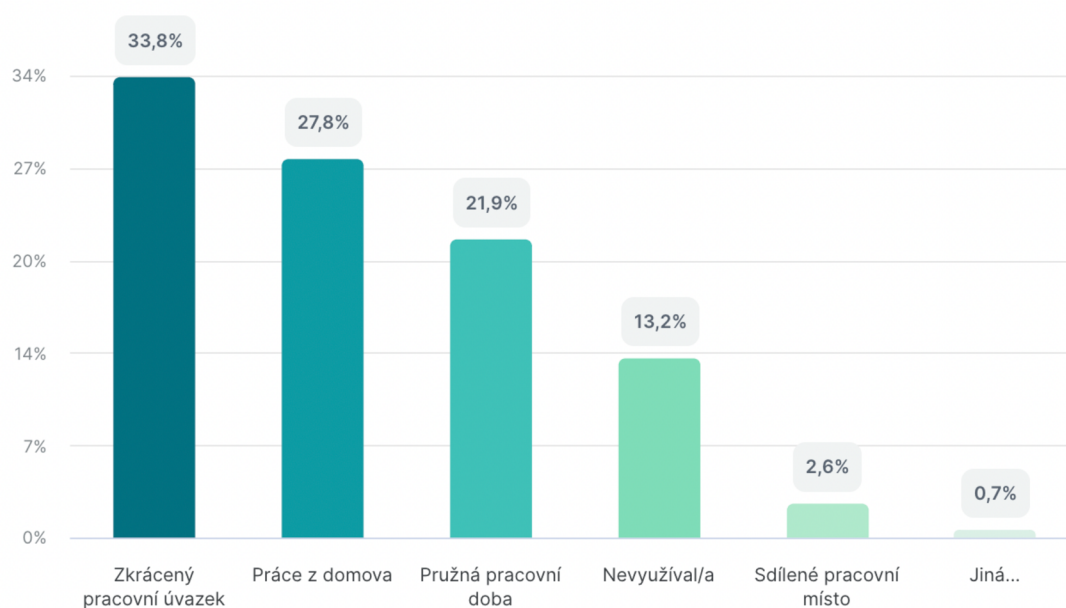
Z grafu je vidět, že nejvíce rodičů má pouze dvě děti a pouze osm respondentů má děti tři. Celkem 31 rodičů má doma jedináčky. Nikdo z respondentů nemá více než tři děti. Tyto údaje odpovídají i statistikám, jelikož dle ČSÚ byla za rok 2021 porodnost 1,83 dítěte na ženu (ČSÚ, 2022).

Otázka č. 5: Kolik let je Vašemu dítěti/dětem



Obr. 8 Věk dětí

Otázka č. 6: Využíváte nebo jste v minulosti využívali nějaké formy flexibilního pracovního úvazku? (možnost více odpovědí)

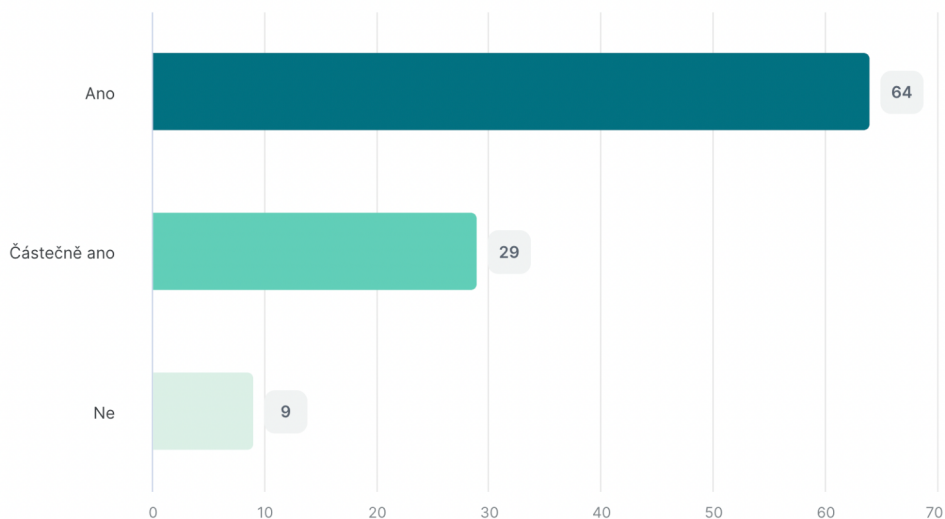


Obr. 9 Flexibilní formy pracovního úvazku

Nejvíce využívanou formou flexibilního pracovního úvazku je zkrácený pracovní úvazek. Dále je jím práce z domova, pružná pracovní doba, a nakonec sdílené pracovní místo, které využilo pouze 2,6 % respondentů. Přibližně 13 % respondentů nevyužilo žádnou z forem flexibilního pracovního úvazku. Necelé jedno procento,

tedy jeden respondent, poté využil jinou formu pracovního úvazku, kterou dále nspecifikoval.

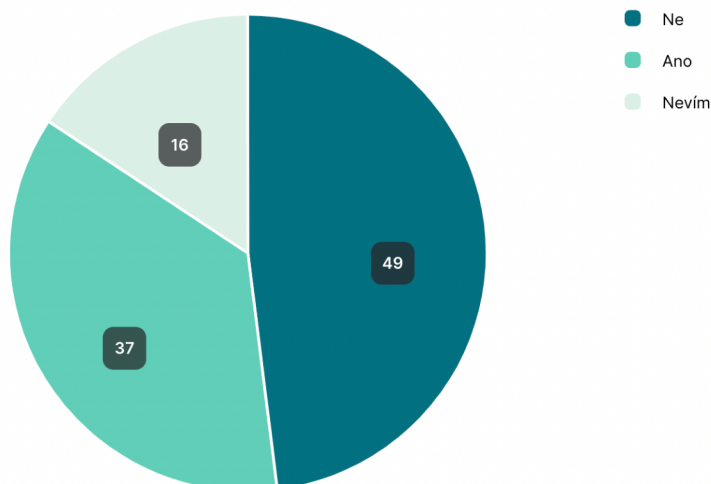
Otázka č. 7: Vyšel Vám zaměstnavatel vstříc v souvislosti s řešením rodičovských povinností?



Obr. 10 Přístup zaměstnavatelů k rodičovským povinnostem

Zaměstnavatel vyšel či částečně vyšel vstříc 93 respondentům, což je optimistický údaj. Nevyšel vstříc 9 respondentům, což ale samozřejmě není zanedbatelné číslo. Tato čísla vypovídají o tom, že situace týkající se zaměstnavatelů a rodičů není tak špatná. Částečně vstříc vyšel 29 respondentům. V tomto případě může jít například o chybu v komunikaci nebo nečinnost zaměstnavatele.

Otázka č. 8: Poskytuje Váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance s dětmi?



Obr. 11 *Benefity pro zaměstnance s dětmi*

Pouze u 37 respondentů jsou poskytovány benefity pro zaměstnance s dětmi a u 49 respondentů poskytovány nejsou, což je poměrně dost. Na druhou stranu přes 16 respondentů neví, zdali jejich zaměstnavatel benefity poskytuje. Tento údaj může znamenat, že jsou informace špatně komunikovány nebo se o ně rodiče příliš nezajímají. Tento údaj také může udávat fakt, že rodiče pracují i u menších zaměstnavatelů, kteří by benefity řešili s rodiči individuálně.

Otázka č. 9: Pokud poskytuje benefity pro zaměstnance s dětmi, jaké?

Celkem 16 respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel poskytuje různé formy flexibilních pracovních úvazků. Jednalo se zejména o home office, částečný/zkrácený pracovní úvazek, flexibilní pracovní místo a o sdílené pracovní místo. Dalšími benefity jsou dny volna, které uvedlo 11 respondentů. Jedná se o dny volna na dítě např. jednou za půl roku, v pololetí, v období prázdnin nebo o libovolné dva dny v roce. Celkem deset respondentů má možnost firemní školky, dotace na školku či dětskou skupinu.

Zaměstnavatelé respondentům poskytují také různé formy příspěvků. Příspěvky se jako odpověď objevily celkem 13x. Jsou jimi příspěvky na dovolenou, sportovní rekreaci nebo na Vánoce. Myslí i přímo na děti a poskytují příspěvky na letní tábory, volnočasové aktivity či příspěvek při nástupu do 1. třídy.

Otázka č. 10: Jaké benefity pro rodiny s dětmi byste uvítal/a ve Vašem zaměstnání?

Vzhledem k tomu, že u 48 % respondentů zaměstnavatel neposkytuje benefity pro zaměstnance s dětmi a přes 15 % respondentů o benefitech neví, byla další otázka mířena na jejich osobní preference. Zbylým 36 % respondentů jsou benefity poskytovány, a i přes to by někteří nabídku benefitů rozšířili. 10 % poté řeklo, že jim benefity stačí či jsou vždy schopni si se zaměstnavatelem vyjít vstříc.

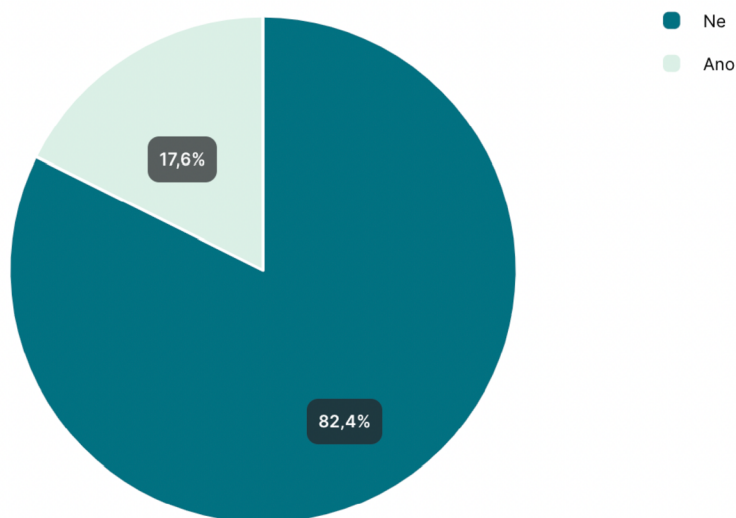
Celkem 26 respondentů zmínilo flexibilní formy pracovních úvazků, a to zejména pružnou pracovní dobu. Ta se objevila například kvůli tomu, že by pomohla matkám s malými dětmi při vyzvedávání ve školce či v jeslích. Důvodem pro pružnou pracovní dobu bylo také snadnější chození k lékaři, díky kterému by se zaměstnanci vyhnuli nahrazení práce přesčas. Vyskytl se zde i kratší úvazek nebo více dní HO. Devět respondentů napsalo i více dnů volna například o víkendech, během nemoci dítěte nebo v období prázdnin.

Další hojně psanou odpovědí byly různé příspěvky, kterou uvedlo 22 respondentů. Rodiče by si přáli příspěvek na dovolenou, dětský tábor, sportovní aktivity, kroužky či lázně. Rodiče by si také přáli buď příspěvky na školku, nebo dokonce firemní školku/jesle. Mezi odpověďmi se našly i slevy, které v otázce č. 9 psány nebyly. Jednalo se nejčastěji o slevy na elektroniku, bazén, aquapark či léky.

Benefity, které by zaměstnanci chtěli ale nemají jsou například sick days. Jedná se o dny volna, které si mohou vzít, pokud se necítí dobře, ale není to tak vážný stav, aby měli neschopenku. Další odpovědí byla chuť hrazená zaměstnavatelem nebo možnost chodit do práce s miminkem.

Asi nejvážnějším benefitem byla odpověď, kdy respondentka nepotřebuje žádné benefity, ale potřebuje lidský přístup a smysluplnou práci. Další respondentka uvedla: „*společnosti nabízeli možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, ale pouze na dohodu bez odvodů. Nenabízeli regulérní pracovní smlouvy na poloviční úvazek se všemi benefity*“. V těchto případech je vidět, že zaměstnavatelé často nejsou připraveni řešit problémy zaměstnanců-rodíčů. Zaměstnavatelé také nejspíš neumí pochopit situaci rodičů samoživitelů, kteří neustále bojují se zajišťováním hlídání a následným snížením mzdy (viz podkapitola 2.4).

Otázka č. 11: Byl na Vás někdy vyvíjen tlak ze strany zaměstnavatele v souvislosti s péčí o dítě/děti?



Obr. 12 Tlak ze strany zaměstnavatele

Otázka č. 12: Pokud na Vás byl vyvíjen tlak ze strany zaměstnavatele, jak to probíhalo?

Respondentky konkrétně uvedly, že se často potýkaly s ponižováním, psychickým nátlakem, šikanou, výhrůzkami a vydíráním. Došlo i na genderovou stereotypizaci; konkrétně padl komentář: „za plotnou by bylo lépe“. Matky se potýkaly i s problémem, že děti jsou nemocné. Zaměstnavatelé nebrali v potaz fakt, že ne každý rodič má hlídání. Konkrétně uvedly: „není možné, aby dítě bylo nemocné a já to chytila od něho“ či „dětí jsou nemocné, zařídte si hlídání!“. Slovní narážky padly i v případě, že zaměstnankyně musela s dítětem k lékaři.

Došlo i k porušení zákoníku v práci v otázce neoprávněné změny pracovní pozice. V tomto případě byla zaměstnankyně přesunuta na pozici uklízečky a byla nucena pracovat noční směny. „Byla to záminka, abych dala výpověď já, nikoliv zaměstnavatel“, uvedla respondentka.

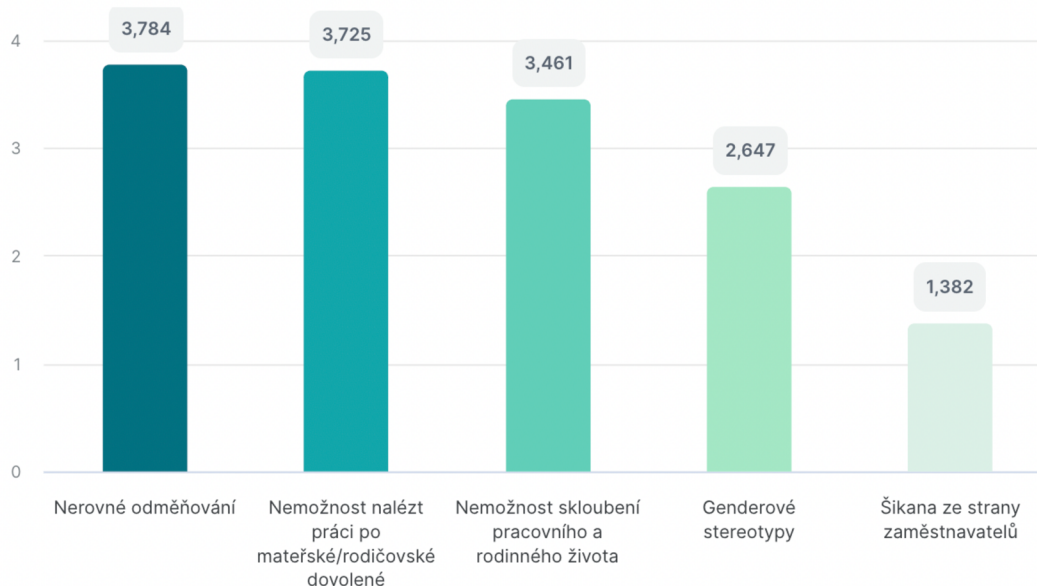
Tato problematika se zhoršuje v případě matek samoživitelek. Jedna z nich nebyla přijata na pracovní pozici právě z důvodu toho, že je samoživitelka a nemůže hlídat děti partner. V případě, že si práci našla, nezvládala každodenní time management spojený s odváděním dítěte do mateřské školy. Zaměstnavatel místo

snahy upravit pracovní dobu, podstoupil kroky k jejímu propuštění. Tato respondentka se setkala i se šikanou ze strany kolegů.

Došlo i k případu diskriminace během těhotenství. Respondentka nebyla zařazena na školení pro management, i přes to že do něj patřila, právě kvůli těhotenství. Kvůli těhotenství nebyla zařazena ani do talentových diskusí ohledně vyššího platu. Jak již bylo zmíněno výše, diskriminace z důvodu těhotenství se řadí do diskriminace na základě pohlaví.

Poslední respondentce bylo řečeno, že „na úlevy v souvislosti s péčí o děti, např. zkrácený úvazek, má rovnou zapomenout.“ Opět zde došlo k porušení jak zákoníku práce, tak slušného chování, když důvodem přijetí na pracovní pozici nebyly zkušenosti ani dosažené vzdělání, ale možnost hlídání od prarodičů. I v tomto případě došlo k tlaku ze strany zaměstnavatele během vypořádávání se s nemocným dítětem, kdy zaměstnavatel apeloval na větší zapojení manžela.

Otázka č. 13: Seřadte nejčastější problémy žen matek na trhu práce od nejvíce problémového k nejméně problémovému:

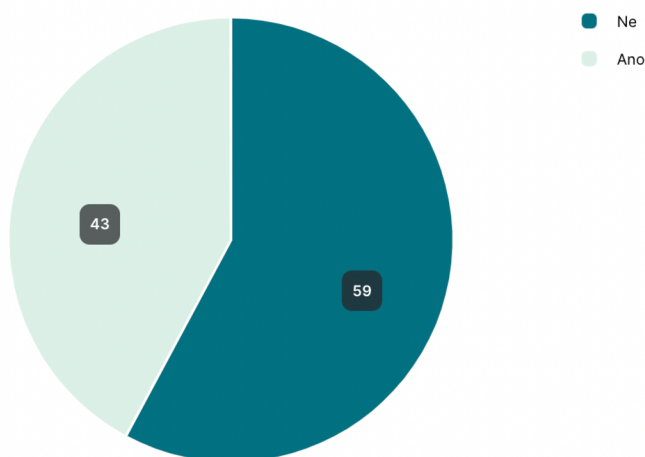


Obr. 13 Seřazení nejčastějších problémů na pracovišti

V této otázce byly vyjmenovány nejčastější problémy matek na trhu práce. Respondenti uvedli téměř shodně nerovné odměňování a nemožnosti nalézt práci po mateřské/rodičovské dovolené. Jako další uvedly nemožnosti skloubení pracovního a rodinného života (touto problematikou se bude zabývat otázka č. 18.)

Jako další zařadili genderové stereotypy, a nakonec šikanu ze strany zaměstnavatelů, což odpovídá výsledkům otázky č. 11 související s tlakem ze strany zaměstnavatelů.

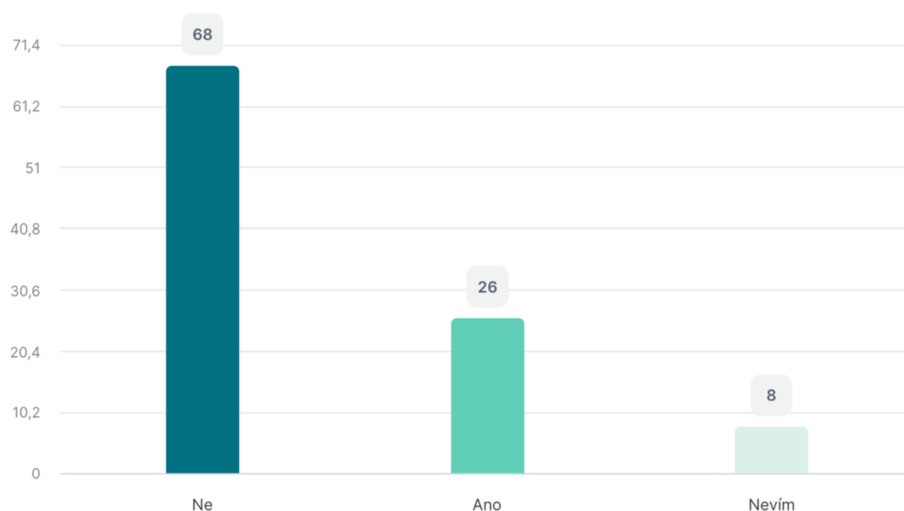
Otázka č. 14: Byla jste/byla Vaše partnerka zaměstnavatelem (či během pohovoru) dotázána, zdali má či plánuje děti?



Obr. 14 Dotaz na pohovoru

Výsledky této otázky jsou poměrně znepokojující, jelikož 43 žen ze 100 bylo dotázáno, zdali mají či plánují děti. V kapitole 1 bylo uvedeno, že zaměstnavatel, a to jak stávající, tak potenciální, tuto informaci nesmí požadovat. Zaměstnavatelé se v těchto případech tedy dopustili porušení zákoníku práce.

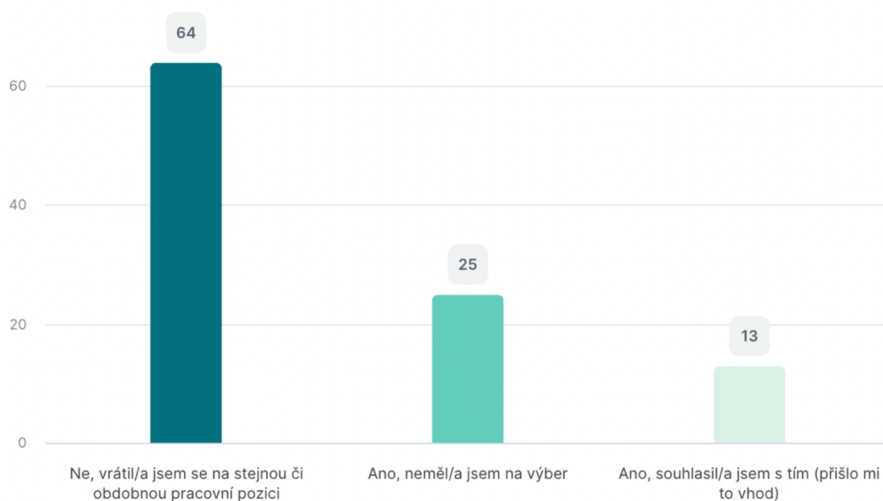
Otázka č. 15: Změnila se atmosféra ve Vašem pracovním kolektivu po tom, co jste Vy, popř. Vaše partnerka oznámila těhotenství?



Obr. 15 Změna atmosféry po oznámení těhotenství

U 26 respondentů se změnila atmosféra v pracovním kolektivu. Mohla se změnit buď ze strany nadřízených nebo ze strany kolegů. Ke změně také mohlo dojít buď v negativním, nebo pozitivním slova smyslu. Do pozitivní změny patří např. ulehčování práce nebo vlídnější přístup k ženám. Negativní změnou může být šikana na pracovišti (bossing od nadřízeného, mobbing ze strany kolegů). Naopak u 68 žen se atmosféra na pracovišti nezměnila. To ale nemusí být ve všech případech kladný údaj. Slušností by v tomto případě mohlo být ulehčení práce jak ze strany nadřízeného, tak ze strany kolegů.

Otázka č. 16: Přišel/přišla jste během rodičovské dovolené o profesní status?



Obr. 16 Ztráta profesního statusu

Při návratu z mateřské dovolené musí být zaměstnanec (ať matka či otec) zařazen na pracovní pozici, ze které na MD odcházel. Ovšem při návratu z rodičovské dovolené tomu tak být nemusí. Zaměstnavatel nemá povinnost zařadit zaměstnance po návratu z RD na stejnou pracovní pozici, pouze mu musí být přidělena práce, která je definována v pracovní smlouvě (Aperio, 2022). V tomto případě se 64 respondentů vrátilo na stejnou či obdobnou pozici. 25 respondentů nemělo na výběr a bylo zařazeno na pozici jinou. Zdali bylo přiděleno i k práci, která byla definována v pracovní smlouvě se neví. 13 respondentů sice bylo přiřazeno na jinou pozici, ale souhlasili s tím. V tomto případě došlo k domluvě mezi jimi a zaměstnavatelem.

Otázka č. 17: Jak velký vliv má podle Vás odchod žen na rodičovskou dovolenou na rozdíl v odměňování mezi muži a ženami?

	-2	-1	0	1	2	
Žádný	1	4	11	47	39	Velký

Obr. 17 Vliv odměňování v závislosti na rodičovské dovolené

V této otázce byli respondenti seznámeni s tím, že v ČR se rozdíl v odměňování mezi muži a ženami trvale pohybuje kolem 20 %. Většina uvedla, že je vliv spíše

velký či velký (na obr. 17 čísla 1 a 2). Pouze 5 respondentů uvedlo, že vliv je spíše žádný či žádný (na obr. 17 čísla -1 a -2). Jak již bylo zmíněno v podkapitole č. 4.3, mateřství penalizuje kariéru až u 35 % matek.

Otázka č. 18: Jakým způsobem řešíte Work-Life Balance?

Jako nejčastější pomůcku pro sladění rodinného a pracovního života respondenti uvedli zejména plánování a rozdělení času. Jedná se např. o plánování povinností předem, rozložení práce na pondělí-pátek a rodiny na víkend či týdenní plánování. V souvislosti s tím ženy uvedly, že je nutné si stanovit priority. Pro někoho to může znamenat neupřednostňovat za každou cenu práci před rodinou, pro někoho jiného to zase znamená nejprve pracovat, poté si užívat rodinný život. Konkrétně respondentky třeba uvedly, že si nenosí práci domů; tj. pracovní počítač zůstává v kanceláři. Poté se také snaží vybalancovat fungování obou rolí, kdy jedna z respondentek uvedla: *„Když jsem s dětmi, čistím si mozek od práce a naopak, když pracuji, čistím si mozek od každodenních problémů souvisejících s péčí o děti a problémy s tím související.“*

Znepokojivým údajem je to, že 20 respondentů vidí WLB v jejich životě negativně. Část z nich ho buď vůbec neřeší, další neví, jak ho řešit nebo jsou smířeni s tím, že balanc nalézt nelze. Kvůli tomu, aby se mohly starat o rodinu například ženy klesly na nižší pozici než před těhotenstvím nebo naopak musejí pracovat více na úkor rodiny, aby rodině zajistily zázemí. S tím souvisejí i vedlejší jevy jako je únava či stres. Jedna žena uvedla: *„smířila jsem se s tím, že balanc neexistuje a vždy bude mít něco priority“* (nutno podotknout, že se nejedná o matku samoživitelku).

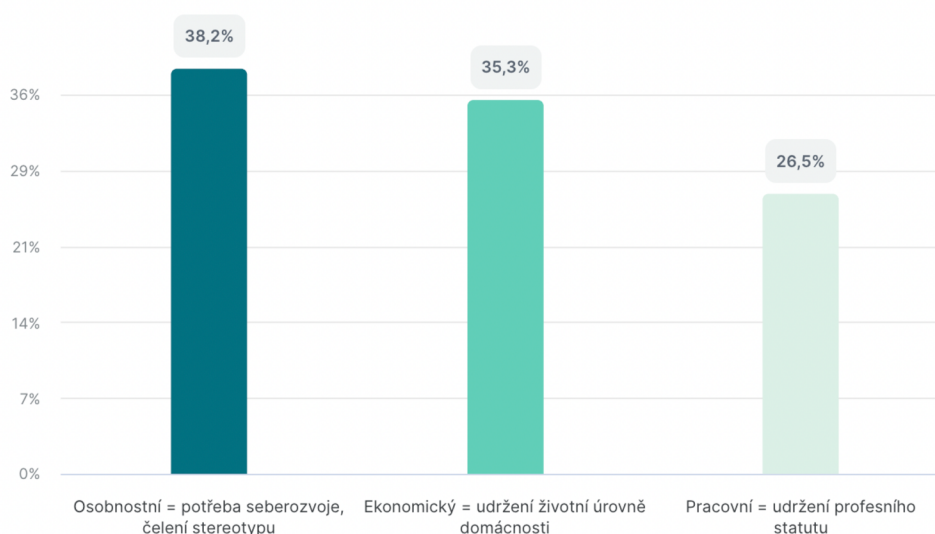
Rodičům také pomáhají již zmíněné flexibilní pracovní úvazky či volno navíc. Díky home officu mohou jak pracovat, tak se starat o domácnost. Pružná pracovní doba má také svoje negativum, kterým se ukázal fakt, že pokud se práce nestihne přes den, musí ji dokončit v noci. U zkráceného pracovního úvazku bylo podotknuto, že je špatně placen a matkám se nemusí vyplatit.

Dalších 6 uvedlo, že při řešení work-life balance jim pomáhá manžel/partner. Tento údaj je poměrně pesimistický, jelikož ukazuje, že je dělení rodičovských povinností stále nerovné. Část žen uvedla, že do hlídání zapojuje i prarodiče či sousedy.

Další možností, jak vyvážit čas strávený v práci je sport a relax. Kupodivu pouze 6 % respondentek uvedlo, že jim to pomáhá k rovnováze. Za zmínku také stojí tato

odpověď, která poměrně dobře definuje WLB: „spokojenost v osobním životě se promítá do spokojenosti a výkonnosti v práci a naopak.“ Pouze jednou také padla odpověď o aktivním sebevzdělávání, což by mohlo ženám pomoci pochopit, jak je WLB důležitý pro jejich duševní zdraví.

Otázka č. 19: Pokud jste se Vy, popř. Vaše partnerka dále rozvíjeli během mateřství, bylo to z důvodu: (více možností)



Obr. 18 Rozvoj během mateřství

Tato otázka navazuje na kapitolu č. 4 zabývající se work-life balancem a s tím spojeným dalším rozvojem během rodičovství. Respondenti nejvíce uváděli rozvoj osobnostní, tedy potřebu se dále seberozvíjet a tím čelit osobnostnímu stereotypu. Hned za ním byla nejčastější odpověď ekonomický rozvoj, tedy aby udržely společně s partnerem životní úroveň domácnosti. Nejméně byl uváděn pracovní rozvoj, tedy udržení profesního statusu. Tato odpověď je pochopitelná, jelikož se matky během RD chtějí co nejvíce naplno věnovat miminku.

Otázka č. 20: Jak se stavíte k otcům, kteří nastoupí na rodičovskou dovolenou?

	-2	-1	0	1	2	
Negativně	4	6	15	22	55	Pozitivně

Obr. 19 Postoj k otcům na rodičovské

Většina respondentů se k otcům na rodičovské dovolené staví spíše kladně. I přes to na rodičovskou dovolenou nastoupí v ČR pouze již zmíněná 2 % mužů. 8 respondentů se k mužům na rodičovské postavilo spíše negativně či negativně. Vysvětlení k jejich postojům je uvedeno v otázce č. 21.

Otázka č. 21: Co si o otcích na rodičovské dovolené myslíte?

Respondenti, kteří se k otcům na RD postavili spíše negativně či negativně (celkem 10 %) byli z většiny generací Y, v menší části generací X. Argumentem stojícím proti otcům na rodičovské bylo například, že to není přirozené nebo že dítě potřebuje matku do věku 2 let. Jedna z respondentek také uvedla, že by tohoto rozhodnutí nechtěla v budoucnu litovat.

Zbytek respondentů se k tomu postavil buď neutrálně, nebo pozitivně. Nejčastěji padl argument, že je to v pořádku, pokud se na tom partneři domluví. Dalším argumentem byla finanční situace rodiny a to ta, že žena v tomto případě má lepší pracovní pozici a vyšší plat. Vyplatí se tedy, aby na rodičovskou nastoupil otec. Mnoho respondentek uvedlo, že muže nastupující na RD obdivují. Nejspíše je za co, je obdivovat, jelikož 2 % mužů na RD je stále málo a v české společnosti je to daleko slovu normální.

Otázka č. 22: Chcete jmenovat firmu/y, ve které jste nebyl/a či právě naopak byl/a spokojená se zaměstnavatelem v rámci rodičovských povinností?

Poslední otázka byla nepovinná, a i přes to mnoho respondentů odpovědělo. Mezi chválené firmy patřily: Faurecia, AAS Automotive, Škoda Auto VŠ, Heso, Grešík, hotel Pyramida, Hawlett Packard Enterprise, Microsoft, Clearstream Operations Prague, Kyndryl, Miminiki, Siemens, Aperio, Komerční banka, Škoda Auto a Tereos TTD. Z veřejných institucí poté respondenti chválili NKÚ, Klaudiánovu nemocnici

a psychiatrickou nemocnici Kosmonosy. Negativní zkušenost přišla pouze jedna a to konkrétně na Zaměstnaneckou pojišťovnu Škoda. Avšak mnoho respondentů neodpovědělo, což může znamenat například, že nechtějí pošpinit firmu nebo se bojí. Jedna z respondentek totiž uvedla odpověď: „*V dnešní době? Ani omylem, to by se mohlo vymstít.*“

5.2 Shrnutí výsledků výzkumu

Dotazníkové šetření naplnilo cíl této práce. Analyzovalo chování firem vůči zaměstnankyním s dětmi napříč ČR. Dle výsledků není situace matek na trhu práce tak špatná, jak se zdálo dle statistik. Avšak může tomu tak být z důvodu malého vzorku odpovídajících osob. Další možností je rapidní zlepšení situace.

Jednou z možností zlepšení výhod pro zaměstnance by byla individualizace benefitů. 37 respondentů uvedlo, že jejich zaměstnavatel poskytuje benefity pro zaměstnance s dětmi, ale pouze pro malou část z nich byl výběr benefitů uspokojivý. Individualizací by zacílili na konkrétní potřeby rodičů. Výhodu by to ale mělo i pro zaměstnavatele, jelikož za plošně rozdávané benefity utratí mnoho peněz a zaměstnanci benefity třeba ani nevyužijí. Na druhou stranu by je to stálo více času při dotazování, ale finanční zdroje podniku by se využily mnohem efektivněji a zaměstnanci by byli vděční. Zaměstnavatelé by měli zvážit individuální přístup i k rodičům samoživitelům, kteří dle statistik, ale i dotazníkového šetření, mají problém nalézt ideálního zaměstnavatele, aby skloubili čas v práci s časem pro děti.

Z dotazníku byly vybrány nejvýstižnější vzorky, které jsou v textu zvýrazněny kurzívou. Jednalo se zejména o nejpalcivější komentáře a názory, které shrnovaly i názory ostatních. Konkrétně otázka č. 12 popisovala tlak ze strany zaměstnavatele v souvislosti s péčí o děti. Bylo zřejmé, že když už k tlaku dojde, zaměstnavatel nezná hranice. V těchto případech se rodiče mohou obrátit na pomocné organizace, ať už mnohokrát zmíněné Aperio – společnost pro zdravé rodičovství nebo Byznys pro společnost. Obě společnosti pomáhají i rodičům samoživitelům. Avšak tento problém neřeší chování zaměstnavatelů. V tomto případě se nadřízení či zaměstnavatelé chovají velmi nemorálně a řešením by byl kurz slušného chování. Avšak reálně může zaměstnancům pomoci advokát či inspektorát práce.

Matky stojí starost o dítě, domácnost a zároveň práci mnoho úsilí. Zajímavostí bylo, že většina respondentů vidí otce na rodičovské dovolené pozitivně. Otázkou tedy

je, proč není otců na rodičovské dovolené víc, když by to i mnohým ženám vyhovovalo? Jednou z odpovědí je Gender Pay Gap, tedy rozdíl v odměňování mezi muži a ženami, podle kterého ženy průměrně vydělávají méně. V průměru by se tedy nevyplatilo, aby otec s větším platem nastoupil na RD a žena by zůstala s menším platem v práci. Dalším důvodem je samozřejmě mateřský pud, který má žena biologicky větší. Nakonec je to boj s předsudky, které ve společnosti stále panují. Dle výsledků dotazníku jsou ale předsudky zřejmě hlavně od ostatních mužů, jelikož většina žen by s otcí na RD souhlasila.

Řešením ve větších firmách by byl management mateřské a rodičovské dovolené, který je zmíněný již v podkapitole 3.3. Firmy v ČR ho příliš nevyužívají, ale mohl by fungovat efektivně. Jednalo by se o oddělení starající se o matky, které se chtějí na pracoviště po MD/RD vrátit. Před nástupem zpět do zaměstnání by byla jasně stanovená pracovní doba, vč. flexibilní pracovní doby a byly by jim zprostředkovány různé benefity např. dětský koutek, dotovaná školka, možnost vzít si dítě na pracoviště či dokonce chůva na pracovišti. Tato možnost by se týkala zejména tzv. kancelářských zaměstnanců a zaměstnanců v managementu podniku. U lidí pracujících například ve směnném provozu by zde byla také možnost firemní či dotované školky. Pro ně by zde také mohl být management MD/RD, který by s nimi domluvil práci např. pouze na ranní směnu, aby se odpoledne mohli věnovat dětem.

V malých, středních, ale i velkých podnicích stále zůstává řešením individualizace potřeb rodičů. V malých a středních podnicích, kde je zaměstnanců méně a znají se navzájem by měl také převládat lidský přístup. I o ten si respondenti psali.

Celkovým řešením je tedy zejména změna přístupu a také pohledu na pracující rodiče, kteří nejsou překážkou v práci. Matky mohou firmě mnoho předat, pokud budou mít kvalitní podmínky na práci. Pokud jim bude jejich práci někdo neustále znepříjemňovat, projeví se to jak na jejich výkonu, tak na jejich životě.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat přístup firem k zaměstnankyním matkám. Cílem bylo také zjistit, jak zaměstnavatelé, nadřízení a kolegové přistupují k matkám odcházejícím na mateřskou/rodičovskou dovolenou, vracejícím se z MD/RD a k matkám starajícím se o své děti. Mimo jiné bylo cílem získat i konkrétní názory na přístup zaměstnavatelů.

Teoretická část se skládala ze čtyř kapitol. První kapitola se zabývala různými odnožemi právního rámce pracujících rodičů. Byly zde popsány práva těhotných žen vůči zaměstnavatelům, legislativa týkající se mateřské a rodičovské dovolené, a nakonec práva otců. Druhá kapitola se zabývala rovností žen a mužů na trhu práce, jelikož je to téma, které pracující matky značně ovlivňuje. Zde byla rozebrána otázka diskriminace, rovnosti v odměňování, genderové profesní segregace, a nakonec úloha samoživitelů, konkrétně spíše úloha matek samoživitelek.

Třetí kapitola se zabývala mateřstvím a pracovní sférou. První podkapitolou bylo genderové rozdělení, které ovlivňuje vlastnosti a přístup žen k práci. Poté zde bylo popsáno chování zaměstnavatelů, popř. kolegů a nadřízených, návrat z MD a RD. Dále zde byly rozebrány dvě ulehčení, které zaměstnavatelé mohou poskytovat, tj. flexibilní formy pracovních úvazků a benefity pro zaměstnance s dětmi. Tato kapitola končila ukončením pracovního poměru a propuštěním. Čtvrtá kapitola vysvětlovala work-life balance v životě rodičů včetně úspěšného sladování těchto dvou sfér života, výhod dětí v životě dospělého, a nakonec možnost otců na rodičovské dovolené.

Empirický výzkum byl založen na dotazníkovém šetření, pomocí kterého byly shromážděny informace od rodičů, zejména matek o jejich pracovní situaci. Z výsledků dotazníku vyšlo, že situace matek je lepší, než bylo v teoretické části popsáno. Avšak jejich stav se neukázal jako perfektní, proto bylo navrženo řešení, které by stávající situaci mohlo zlepšit. Cíl práce byl tedy naplněn, jelikož byla analyzována situace matek na trhu práce a bylo zjištěno, kde jsou mezi zaměstnavateli a zaměstnanci-rodiči největší mezery.

Seznam literatury

Aktivní politika v zaměstnanosti [online]. 2022 [cit. 2022-10-24]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Almost a quarter of EU households have children [online]. In: EU, 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220601-1>

Aperio – společnost pro zdravé rodičovství [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-11-22]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/navrat-do-zamestnani-po-materske-rodicovske-dovolene>

BARVÍKOVÁ, J. -- KUCHARŮVÁ, V. -- HÖHNE, S. Zpráva o rodině 2020. [online]. 2020. URL: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpr%C3%A1va+o+rodin%C4%9B+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>.

BURDOVÁ, Kristýna. *Odchod na mateřskou – peklo pro všechny?* [online]. 2017 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://cz.linkedin.com/pulse/odchod-na-mate%C5%99skou-peklo-pro-v%C5%A1echny-krist%C3%BDna-burdov%C3%A1-polochov%C3%A1->

ČESKO. Vyhláška č. 43/2019 Sb., vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 227/2016 Sb., o náležitostech formulářů žádosti o opis nebo výpis z evidence Rejstříku trestů a žádosti o opis z evidence přestupků. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 20. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-43>

ČESKO. Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 19. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-180>

ČESKO. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 30. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

Dětské skupiny. MPSV [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/detske-skupiny>

FARRELL, Warren. Why Men Earn More: The Startling Truth Behind the Pay Gap—and What Women Can Do About It. USA: Amacom, 2005. ISBN 0-8144-7210-9.

Feminizace chudoby. In: *EIGE* [online]. EU [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1133>

Gender: Práce a mzdy – Metodika [online]. In: ČSÚ, 2016 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. 4. vyd. Praha : Portál, 2016. 251 s. ISBN 978-80-262-0982-9.

HOMFRAY, Šárka. Muž na rodičovské je pořád výjimka. Jak na ni dostat víc tátů?. *Heroine* [online]. 2020 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/psychologie/1996-muz-na-rodicovske-je-porad-vyjimka-jak-na-ni-dostat-vic-tatu>

JANEČKOVÁ, Eva. Pracovní právo a mateřství. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

KNIGH, Rebecca. How to Return to Work After Taking Parental Leave. *Harvard Business Review* [online]. 2019 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://hbr.org/2019/08/how-to-return-to-work-after-taking-parental-leave>

KŘEČEK, Stanislav. *Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu* [online]. 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/dokument/rodicovstvi_a_diskriminace_v_praci/rodicovstvi-a-diskriminace-doporuceni.pdf

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

LOUDOVÁ, Barbora. Firemní školka – jedna z cest, jak si udržet zaměstnance. *Hospodářské noviny* [online]. 2016 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-65241490-firemni-skolka-jedna-z-cest-jak-si-udrzet-zamestnance>

LUBLINN, Joann. *Power Moms*. New York: Harper Collins Publishers, 2021. ISBN 978-0-06-295490-9.

Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány. *Byznys pro společnost* [online]. Praha, 2019 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/>

Part-time employment by presence of children and by country, 2021 (in % of employed people aged 25-54).png [online]. In: eurostat. 2022 [cit. 2022-10-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>

Pohyb obyvatelstva - rok 2021: Nejvyšší plodnost za posledních 30 let. *Český statistický úřad* [online]. 2022 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/pohyb-obyvatelstva-rok-2021>

Pracovní poměr na dobu určitou a neurčitou, částečný úvazek, úprava pracovní doby. *Aperio* [online]. Aperio, 2022 [cit. 2022-10-16]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-a-neurcitou-castecny-uvazek-uprava-pracovni-doby>

PREUSS, Ondřej. *Pracovní doba – jaká úprava se vám vyplatí?* [online]. 2021 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://dostupnyadvokat.cz/blog/pracovni-doba-rozvrzeni#pruzna>

Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování [online]. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib>

STAGLIN, Garen. *The Future Of Work Depends On Supporting Gen Z* [online]. 2022 [cit. 2022-10-24]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/onemind/2022/07/22/the-future-of-work-depends-on-supporting-gen-z/?sh=47a544cc447a>

STEINER, Sabine. *Generation Y in the workplace* [online]. [cit. 2022-10-20]. Dostupné z: <https://talentor.com/blog/generation-y-in-workplace>

Struktura mezd zaměstnanců v Praze v roce 2021 [online]. 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/struktura-mezd-zamestnancu-v-praze-v-roce-2021>

SÝKOROVÁ, Petra. Jak sladuje práci a péči expertka na sladování práce a péče? Jde o změnu myšlení. *Heroine* [online]. 2021 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://www.heroine.cz/zena-a-svet/4999-jak-slazuje-praci-a-peci-expertka-na-sladovani-prace-a-pece-jde-o-zmenu-mysleni>

TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-247-3471-2.

TZ: Index rovnosti žen a mužů 2021: Česko má v rovnosti žen a mužů stále co zlepšovat [online]. Vláda ČR, 2021 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-index-rovnosti-zen-a-muzu-2021-cesko-ma-v-rovnosti-zen-a-muzu-stale-co-zlepsovat-191474/>

Umění sladovat práci a rodinu. *Aperio* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-11-01]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/umeni-sladovat-praci-a-rodinu>

VANDERBLOEMEN, William. Umíte šéfovat mileniálům? Dejte jim důvěru a smysl jejich práci. *Forbes* [online]. 2017 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: <https://forbes.cz/umite-sefovat-milenialum-dejte-jim-duveru-a-smysl-jejich-praci/>

Volno pro novopečené rodiče novým oblíbeným benefitem. *ČTK* [online]. 2022 [cit. 2022-10-15]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/volno-pro-novopecene-rodice-novym-oblibenym-benefitem/2236936>

Women in the Workplace [online]. USA, 2022 [cit. 2022-11-10]. Dostupné z: https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2022.pdf.

Zpráva. McKinsley&Company.

Zákon č. 198/2009 Sb. antidiskriminační zákon

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 11. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam obrázků a tabulek

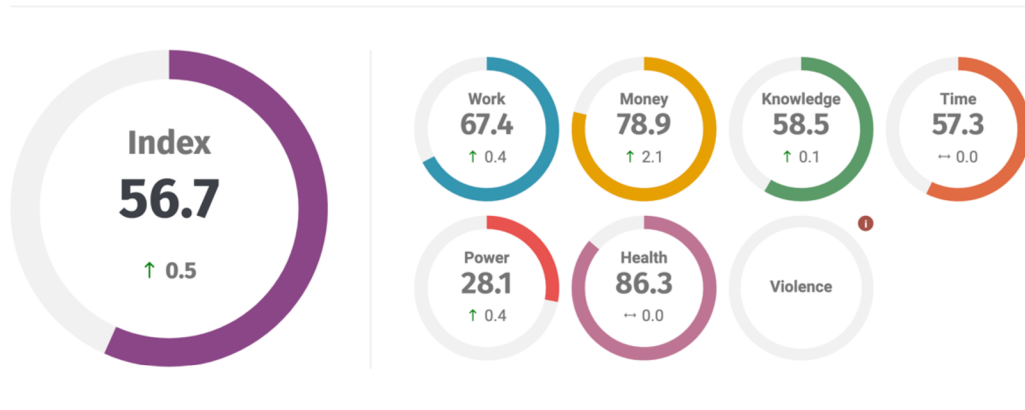
Seznam obrázků

Obr. 1 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání .	15
Obr. 2 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku zaměstnance	16
Obr. 3 Práce na poloviční úvazek dle dětí a podle zemí v roce 2021	21
Obr. 4 Pohlaví respondentů	27
Obr. 5 Rok narození	27
Obr. 6 Rodiče	28
Obr. 7 Počet dětí	28
Obr. 8 Věk dětí	29
Obr. 9 Flexibilní formy pracovního úvazku	29
Obr. 10 Přístup zaměstnavatelů k rodičovským povinnostem.....	30
Obr. 11 Benefity pro zaměstnance s dětmi	31
Obr. 12 Tlak ze strany zaměstnavatele.....	33
Obr. 13 Seřazení nejčastějších problémů na pracovišti	34
Obr. 14 Dotaz na pohovoru	35
Obr. 15 Změna atmosféry po oznámení těhotenství	36
Obr. 16 Ztráta profesního statusu	37
Obr. 17 Vliv odměňování v závislosti na rodičovské dovolené.....	37
Obr. 18 Rozvoj během mateřství.....	39
Obr. 19 Postoj k otcům na rodičovské.....	40

Seznam příloh

Příloha 1 Gender Equality Index Czechia	50
Příloha 2 Dotazníkové otázky.....	51
Příloha 3 Odpovědi na otevřené otázky dotazníku.....	53

Příloha 1 Gender Equality Index Czechia



Gender Equality Index 2021



Progress in gender equality in Czechia since 2010

The data for 2021 Index is mostly from 2019. The UK is not included.

With 56.7 out of 100 points, Czechia ranks 22nd in the EU on the Gender Equality Index. Its score is 11.3 points below the EU's score. Since 2010, Czechia's score has increased by 1.1 points and its ranking has dropped by nine places. Since 2018, Czechia's score has increased by 0.5 points, mainly driven by improvements in the domain of money. However, its ranking has remained the same.

Best Performance

Czechia's ranking is the highest (14th among all Member States) in the domain of knowledge in which it scores 58.5 points. The country's best performance is in the sub-domain of educational attainment and participation, although it only ranks 17th with a score of 66.4 points (+ 5.0 points since 2010).

Most room for improvement

Gender inequalities are most pronounced in the domain of power (28.1 points) in which Czechia ranks 25th. Czechia is furthest away from gender equality in the sub-domain of economic decision-making. With a score of 17.1 points, it ranks 27th in the EU in this sub-domain.

Biggest improvement

Since 2010, Czechia's score has improved the most in the domain of money (+ 5.1 points). Since 2018, its score has increased by 2.1 points, raising its rank from the 16th to the 15th place. These changes were driven by improvements in the sub-domain of financial resources (+ 8.7 points since 2010 and + 3.4 points since 2018).

A step backwards

Since 2010, Czechia's score has decreased in the domain of power (- 2.9 points), and its ranking has dropped by 10 places. Since 2018, the country's score has increased by 0.4 points, but its ranking has remained the same. This change was mostly driven by somewhat lower levels of gender inequality in the area of political decision-making.

		Change since	
		2010	2018
SE	83.9	3.8	0.1
DK	77.8	2.6	0.4
NL	75.9	1.9	1.8
FR	75.5	8.0	0.4
FI	75.3	2.2	0.6
ES	73.7	7.3	1.7
IE	73.1	7.7	0.9
BE	72.7	3.4	1.3
LU	72.4	11.2	2.1
DE	68.6	6.0	1.1
AT	68.0	9.3	1.5
EU	68.0	4.9	0.6
SI	67.6	4.9	-0.1
MT	65.0	10.6	1.6
IT	63.8	10.5	0.3
PT	62.2	8.5	0.9
LV	62.1	6.9	1.3
EE	61.6	8.2	0.9
BG	59.9	4.9	0.3
HR	59.2	6.9	1.3
LT	58.4	3.5	2.1
CY	57.0	8.0	0.1
CZ	56.7	1.1	0.5
PL	56.6	1.1	0.8
SK	56.0	3.0	0.5
RO	54.5	3.7	0.1
HU	53.4	1.0	0.4
EL	52.5	3.9	0.3

Příloha 2 Dotazníkové otázky

1. **Jaké je vaše pohlaví?**
 - Žena
 - Muž
 - Nechci uvádět
2. **Kdy jste se narodil/a?**
 - 1944-1964
 - 1965-1979
 - 1980-1994
 - Po roce 1995
3. **Jste rodičem? (popř. rodičem samoživitelem)**
 - Ano
 - Ne
 - Ano, rodičem samoživitelem
4. **Kolik máte dětí?**
 - 1
 - 2
 - 3
 - Více
5. **Kolik let je Vašemu dítěti?**
 - 0-3 roky
 - 4-6 let
 - 7-12 let
 - 12-15 let
 - Více
6. **Využíváte nebo jste v minulosti využívali nějaké formy flexibilního pracovního úvazku?**
 - Zkrácený pracovní úvazek
 - Práce z domova
 - Pružná pracovní doba
 - Sdílené pracovní místo
 - Nevyužíval/a
 - Jiné
7. **Vyšel Vám zaměstnavatel vstříc v souvislosti s řešením rodičovských povinností?**
 - Ano
 - Ne
 - Částečně ano
8. **Poskytuje Váš zaměstnavatel benefity pro zaměstnance s dětmi?**
 - Ano
 - Ne
 - Nevím
9. **Pokud ano, jaké**
(Otevřená odpověď)

10. **Jaké benefity pro zaměstnance s dětmi byste uvítal/a ve Vašem zaměstnání?**
(Otevřená odpověď)
11. **Byl na Vás někdy vyvíjen tlak ze strany zaměstnavatele v souvislosti s péčí o dítě?**
- Ano
 - Ne
12. **Pokud ano, jak to probíhalo?**
(Otevřená odpověď)
13. **Seřadte nejčastější problémy matek na trhu práce od nejvíc problémového k nejméně problémovému:**
- Nerovné odměňování
 - Nemožnost nalézt práci po mateřské/rodičovské dovolené
 - Nemožnost skloubení pracovního a rodinného života
 - Genderové stereotypy
 - Šikana ze strany zaměstnavatelů
14. **Byla jste/byla Vaše partnerka zaměstnavatelem (či během pohovoru) dotázána zdali má či plánuje děti?**
- Ano
 - Ne
15. **Změnila se atmosféra ve Vašem pracovním kolektivu po tom, co jste Vy, popř. Vaše partnerka oznámila těhotenství?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
16. **Přišel/přišla jste během rodičovské dovolené o pracovní status?**
- Ne, vrátila jsem se na stejnou/obdobnou pozici
 - Ano, neměla jsem na výběr
 - Ano, souhlasila jsem s tím
17. **Jak velký vliv má podle Vás odchod žen na rodičovskou dovolenou na rozdíl v odměňování mezi muži a ženami?**
- Žádný -2 -1 0 1 2 Velký
18. **Jakým způsobem řešíte tzv. work-life balance?**
(Otevřená odpověď)
19. **Pokus jste se Vy, popř. Vaše partnerka dále rozvíjely během mateřství, bylo to z důvodu:**
- Osobnostní = potřeba seberozvoje, čelení stereotypu
 - Ekonomický = udržení životní úrovně domácností
 - Pracovní = udržení pracovního statusu
20. **Jak se stavíte k otcům, kteří nastoupí na rodičovskou dovolenou?**
- Negativně -2 -1 0 1 2 Pozitivně
21. **Co si o otcích na rodičovské dovolené myslíte**
(Otevřená odpověď)
22. **Chcete jmenovat firmu/y, ve které jste nebyl/a či právě naopak byl/a spokojena se zaměstnavatelem v rámci rodičovských povinností?**
(otevřená odpověď)

Příloha 3 Odpovědi na otevřené otázky dotazníku

Otázka č. 9: Pokud poskytuje benefity pro zaměstnance s dětmi, jaké?

- Akce pro rodiče s dětmi
- Částečný úvazek, home Office, dětská skupiny
- Den na dítě, příspěvky na volnočasové aktivity,
- Den volna na dítě jednou za půl roku
- Den volna navíc, home office
- dětská skupina
- Dětskou skupinu
- Dotovaná školka od 2 let věku
- Flexibilní pracovní doba, uvolnění kdykoliv bylo potřeba jakékoli péče o dítě
- Jiné office, zkrácené úvazky
- Kdykoliv můžu pro děti, když potřebuji. Každý rok proplatí tábor
- Možnost práce z domu
- Možnost firemní školky
- placený letní tábor
- práce z domova, flexibilní pracovní doba, částečný úvazek
- Práce z domova, sdílené místo, krácený úvazek, možnost výpomoci při mateřské tj.
- dohoda o provedení práce. Příspěvek
- Příspěvek
- Příspěvek na dovolenou a Vánoce
- Příspěvek na dovolenou, tábor
- Příspěvek na letní tábory
- Příspěvek na rekreaci dítěte, dětská skupina
- Příspěvek na školku
- Příspěvek při nástupu do 1.třídy, příspěvek na dovolenou na každé dítě před letními prázdninami
- Přispívá na dětský tábor & dva dny volna navíc
- Soukromá školka, akce při různých příležitostech
- šek dovolená pro zaměstnance, šek pro děti zaměstnanců na sportovní rekreace, dětské tábory nebo dovolenou
- Školka
- viz výše
- Volné dny na péči o dítě, příměstské a prázdninové tábory, rekreace atd.
- Volno na dítě do 12 let nad rámec dovolené - 2 dny v roce
- Volno na dítě – rodič samoživitel
- Volno v období prázdnin
- Volno v pololetí na dítě, příspěvky na rekreace
- 1 den volna rodičů v pololetí
- 2 dny volna navíc pro rodiče s dětmi do 12 let

- 5000 Kč měsíčně na školku v blízkosti firmy, home office, "family room" v práci, pokud potřebuju děti s sebou, pořádání akcí pro děti, zkrácený pracovní úvazek dle mého uvážení, po trvání mateřské dovolené dorovnání platu na 100%, zvýhodněná multisport karta pro členy rodiny

Otázka č. 10: Jaké benefity pro rodiny s dětmi byste uvítal/a ve Vašem zaměstnání?

- Ani nevím
- Aquapark
- Bazén
- Benefity na sporty
- Bez odpovědí.
- Častější homeoffice (zatím jsem na MD, takže uvidíme v realitě), flexibilní příchod/odchod (školka, doktor, atd.), sice days (momentálně nemáme) dětský koutek - možnost vzít si dítě s sebou do práce
- Family days, více dní home office
- Finanční příspěvek na školku v jakékoli lokalitě.
- Firemní školka
- Firemní školka/jesle, flexibilní pracovní doba, Home Office, zkrácený úvazek, neomezené volno
- Firemní školku
- Flexibilní pracovní doba
- Flexibilní pracovní doba. Příspěvek na dětský tábor nebo rodinnou dovolenou.
- H
- Hlavně možnost práce z domova
- Hlídní dětí
- Homeoffice a pružná prac.doba. stejně musím svou část odmakat a je jedno kdy a kde
- Jakékoliv
- Já myslím, že víc už to nejde
- Jednoznačně kratší úvazek.
- Jesle/školka hrazená zaměstnavatelem, chůva hrazená zaměstnavatelem, možnost chodit do práce s miminkem a chůvou, vyšší plat pro rodiče
- již žádné, tyto jsou dostačující
- Jsem OSVČ,takže je to na mě. Kdybych byla zaměstnanec, tak určitě možnost občas přivést dítě do práce. Určitě zkrácený úvazek (ne nutně jen poloviční,ale i menší). Dále nějaké benefity podporující imunitu dětí,protože jsou furt nemocné :)
- Jsem spokojená
- Jsem takto spokojená
- Mám asi všechny možné, již mě víc nenapadá.
- Momentálně mě nic nenapadá
- Možnost práce z domova, pružná pracovní doba
- Možnost práce z domu v případě nemoci, či v době uzavření MŠ,když není hlídání, nebo možnost mít dítě v práci s sebou...benefitní kartu, kterou mohu uplatnit jak na služby,v

lékárně, tak ale i ve sjednaných obchodech na potraviny. Příspěvek na příměstský tábor v době letních prázdnin, apod, prostě vše, co usnadní samozvítelům neustálý boj se zajišťováním hlídání stále nemocných dětí a následné snížené mzdy z důvodu častých hlídacenek..

- Možnost zkráceného pracovního úvazku
- Nějaký poukaz
- Nemám zaměstnance tak jsem nad tím nepřemýšlela
- Nemusela jsem v praxi řešit, bylo nám vždy vyhovět
- Nepotřebuji benefity, potřebuji pro sebe a své děti lidský přístup, flexibilní pracovní dobu, finančně dobře hodnocením a smysluplnou práci!
- Neustále jsem se potýkala s tím, že společnosti nabízeli možnost pracovat na zkrácený úvazek, ale pouze na dohodu bez odvodů. Nenabízeli regulérní pracovní smlouvy na poloviční úvazek se všemi zaměstnaneckými benefity. Častý problém byla smlouva na zkrácený úvazek, ale množství práce na celý úvazek nebo ještě větší. Jako benefit vidím, množství práce odpovídající zkrácenému úvazku a pracovní smlouvu na dobu určitou/neurčitou s regulérními benefity jako ostatní zaměstnanci.
- Nevím
- (6x) Nevím
- Nevym
- Poloviční úvazky plošně
- Poukázku do ZOO PRAHA nebo Liberec, Dvůr Králové
- Poukazky napr. Bazén, kino, divadlo
- Práce z domu, sdílený úvazek
- Práci na homeoffice (jakoukoliv), firemní školku, 1/2 úvazek za lepších podmínek než směšných 120,-/hod, Příspěvek na školku
- příspěvek na školku popřípadně kroužky
- proplacené mimoškolní kroužky např. při třísměnném provozu
- pružná pracovní doba, homeoffice
- Pružná pracovní doba
- Pružná pracovní doba, letní tábor, firemní školka, práce z domova.
- Pružnou pracovní dobu
- Pružnou pracovní dobu, sick days
- Pružnou pracovní dobu, slevy v lékárně, dovolená s dobou prázdnin dětí
- (3x) Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na lázně, lékaře
- Příspěvek na sport
- Příspěvek na sportovní či jiné aktivity prospěšné zdraví
- Příspěvek na tábor
- Příspěvek na tábory
- Příspěvek na vydlení
- Příspěvky na kroužky, nějaké slevy např. na elektroniku
- Příspěvky na kroužky/tábory
- Rodinné pobytové balíčky.

- sick day
- Sick days na dítě
- Sick days na dítě (1-2 dny), benefit na volnočasovou aktivitu - slevu na rodinném vstupném
- Skolka
- Skolku v blízkosti zaměstnání
- Stravenky
- Školka/dětská skupina v blízkosti zaměstnání
- školku u práce
- Treba nějaké vitaminy pro děti
- Třeba dětský tábor zdarma
- ty, které mám
- Více dní volna
- Více dovolene
- Více dovolené.
- Volné vikendy
- Volno navíc
- Volno při nemoci dítěte
- Volno v období prázdnin
- Volno v období prázdnin (podzimní, letní), příspěvek na jesle/mateřskou školu
- Vstupenky na dětské akce, příspěvek do lékárny atd.
- Vychází mi vstříc, kdykoliv něco potřebuji
- Výplatu jako pro lidi.. a samozřejmě minimálně příspěvky na nákup doplňků stravy a kroužky dětí. Plus třeba stravenky nebo slevy na e-shopy s plenami, příkrmy...
- Zaměstnavatel mi vychází max vstříc v případě nemoci a jiných potřeb s dětmi Zkrácená pracovní doba
- Zkrácená pracovní doba - tj. možnost být v práci např. jen dopoledne. Zkrácený úvazek
- Zoo, bazény atd
- Žádné
- Žádné
- Žádné další nepotřebuji, práce z domu je pro mě dostatečným benefitem. 8hodinová pracovní doba

Otázka č. 12: Pokud na Vás byl vyvíjen tlak ze strany zaměstnavatele, jak to probíhalo?

- (2x) bez odpovědi
- Děti jsou nemocné, tak to si zařídíte hlídání!!!
- Nutnost opatřit si hlídání v případě nemoci dítěte
- Požadování plného úvazku, nezaručení možnosti práce z domova, při částečném pracovním úvazku objem práce plného úvazku
- Práci, kterou bych chtěla dělat se mi nepodařilo získat jen díky tomu, že jsem samoživitelka a nemám možnost hlídání ...když už jsem práci našla, problém byla školka...buď jsem nestíhala ráno odvádět syna, nebo odpoledne vyzvednout..úprava práv.doby se jednala o

půl hodinu..i přesto nevyhověno protože za mnou prý stojí deset dalších co si to umí zařídít...v původní práci mě pomlouvali,že jsem stále doma,že musí dělat za mě.. sice jsem pracovala ve školství,ale syna jsem tam vzít nesměla..

- Psychicky natlak
- Slovní narážky, když jsem musela s dítětem k lékaři
- Slovní ponižování a psychický nátlak, že by za plotnou bylo lépe
- Šikana,máš děti...nezájem
- Tlak na navýšení úvazku
- Včasný návrat do práce.
- V minulém zaměstnání nebyl ochoten skeptovat, že bych pracovala jen služby přes ddn. Chtěl i noční směny, nebo přesunutí na jinou pozici - konkrétně úklid. Byla to zaminka, abych dala výpověď já , nikoli zaměstnavatel.
- Vydírání
- Výhrůžky
- Zaměstnavatel mě odmítl zařadit na školení pro management a přeřadit na vyšší pozici, na kterou jsem se hlásila, z důvodu těhotenství, takže mě nezaradili z důvodu těhotenství do talentových diskusí ohledně vyššího platu
ze není možné aby bylo dítě nemocné a já to chytla od něj
- Při návratu do práce po mateřské dovolené mi bylo na rovinu řečeno, že na úlevy v souvislosti s péčí o děti, např. zkrácený úvazek, mám rovnou zapomenout. 2. Hlavním argumentem pro přijetí na mou současnou pozici nebylo dosažené vzdělání a zkušenosti, ale to že mám "hlídací babičku". 3. Dostala jsem se do konfliktu s vedoucím, když jsem potřebovala jít s dítětem na preventivní prohlídku a vedoucí na mne tlačil, že mám víc zapojit manžela.

Otázka č. 18 Jakým způsobem řešíte tzv. work-life balance?

- (20x) bez odpovědi
- Aktivním způsobem života
- Beru si neplacené volno podle kolektivní smlouvy, jiný způsob nelze.
- Bez mé maminky bych nemohla pracovat. Partner je často na pracovních cestách, takže při vyzvedávání ze školky či onemocnění dětí pomáhá babička. Bez ní bych na tom byla ještě hůř.
- Bez odpovědí.
- Blbě, stále pracuji cca 12 hod denně na úkor rodiny
- Cvicení
- Cvičení, otevřená komunikace v rodině i v práci
- Částečný úvazek, home Office. Vnímám práci víc jako nutnost, ale tolik ji už neprozívám, ovšem naopak po nástupu do práce jsem víc zapálená do práce, neboť se chci vše znovu naučit. Je to zvláštní, těším se na to, ale v klidu s tím, že je to jen Práce
- Čerstvý vzduch, výlety, relaxace
- Dobrým plánováním
- dohoda s mužem na sdílení péče o děti a domácnost
- Doma nemyslím na práci.

- H
- Hlídáním dítěte prarodiči nebo partnerem
- Home office
- Home-office, flexibilní pracovní doba, ale je to těžké.
- Jak se dá. Zatím blbě.
- Je to těžké. Delam nižší pozici než jsem dělala před otehotněním
- Je to velice časově náročné
- Jsem na rodičovské dovolené
- Mám pružnou pracovní dobu, bohužel na úkor toho, že co nestihnu přes den, musím v noci. Unava, stres...snazím se držet volně víkendy, i když ne vždy to jde
- Mám zkrácený úvazek Manžel
Moc nespím
- Momentálně mám skvělou šéfovou, která ví, že mám děti a když nějaké onemocní, ješte mě přenlouvá, až jsem doma. Kdykoli není problém upravit pracovní dobu, abych mohla trávit více času s dětmi. Takže já si nemohu stěžovat.. Vše máme v naprosté harmonii.. 😊
- Na sebe už čas nemám.
- "Neberu si práci domů"
- nejprve práce potom osobní život....přizpůsobuji osobní život tomu, kolik na něj mám času oproti pracovnímu životu
- Nemám problém
- nenosím práci domů
- Neplacené volno
- Neřeším
- Neupřednostňovat za každou cenu práci před osobním životem a rodinou.
- Nevratila jsem se do své původní práce na vysokou pozici. Místo toho jsem si dočasně našla krátký úvazek na nižší pozici
- Nevym
- (2x) Nijak
- Nijak
- Nijak, s malými dětmi to nejde. Je to hektický boj o holý život..
- Oddělení práce a života
- Odpocinek
- Plánováním a rozložením povinností předem
- Plánováním času v rámci celé rodiny a využíváním možnosti práce z domova například při nemoci dětí.
- Po-pá jsou pracovní, so-ne osobní
- po práci jóga, masáže aj., ale mám již velké děti
- posunutá pracovní doba, jinak nic
- Práce je nutnost a pak přichází domácí pohoda
- Práce se domů nenosí, v mém případě to je nemožné a spíše to škodí. Takže odreagování se je na místě- sprcha/vana, děti, dobrá večere.
- Pracuji na standardní pozici (ne v managementu), začínám brzy ráno (6:30) a odcházím rozumně domů (nejpozději v 15:30), práci si nenosím domů (PC zůstává v kanceláři).
- Pracuji z domova

- Přes den se věnuji dětem a manželovi a po večerech nebo když manžel hlídá, tak pracuji. Když jsem s dětmi, čistím mozek od práce a naopak když pracuji, čistím mozek od každodenních problémů souvisejících s péčí o děti a problémy s tím souvisejícími (odchylky v jejich vývoji, od vrstevníků, zdravotní potíže, ale i např. Řešení toho, že ať děláme co děláme, děti někdy brečí nebo zlobí nebo mají mezi sebou neshody).
- Při neplaceném volnu z důvodu péče o dítě do 4 let věku, jsem si udělala ŽL na vedlejší činnost a pracuji z domu. Jinak to nejde.
- Složitě
- Smířila jsem se s tím, že balanc neexistuje a vždy bude mít něco priority
- Snažím se vzdělávat, hledám si aktivity, které mohu dělat i s dítětem, hledám si brigády.
- Snažím se vše zkloubit dohromady, případně to vynahradit o víkendu
- Snažím se více plánovat a tento plán dodržovat
- Snažím se o balance
- Snažím se nezatěžovat rodinu prací, mám jasně dané priority,
- Snažím se nevěnovat práci více času než je nutné
- Snažím se doma nepracovat
- Špatný
tezce, malo casu na vse, a zkraceny uvazek je mizerne placen
- To bych taky ráda věděla
- To nejde..prostě jsem se smířila s tím, že syn je ráno první ve školce a poslední odchází, nemohu to udělat jinak, nevyšli bychom finančně. je to začarovaný kruh a nikdo nebere ze zaměstnavatelů ohledy právo neprávo. takže v týdnu prostě jedeme jak fretky. školka, práce, školka nákup, domů, zatopit, udělat večeři, vykoupat a spát...víkendy se pere, uklízí a v mezičase občas nějaký výlet nebo návštěva, procházka a tak...vynahrazujeme si čas spolu hlavně o prázdninách, svátcích apod.
- Týdenním plánováním
- Týdenní plánování, aktivity jenom pro mne
- Ve stresu.
- Volno
- Vybírám si práci podle svých možností
- V zaměstnání nám vyšli vstříc s pracovní dobou, partner odvede děti si školky, zatímco já už pracuji. Že školky je vyzvednu já a partner ještě pracuje. Večer travíme společně. Oba pracujeme 8 hodin.
- work-life balance mi moc nefunguje, děje se, že i pracovní úkoly řeším v období pracovních sezón po práci, často jsem pracovala i o dovolené, mám málo času na sebe. Dnešní trend doby v zaměstnání všichni chtějí všechno a ideálně hned.
- Zatím je to spíše značná dysbalance ve prospěch dětí.
Zatím jsem na mateřské
Zatím nijak, jsem zpět v práci měsíc. Bez zapojení partnera do každodenní péče o děti by to nešlo. Zkráceným úvazkem
zkráceným úvazkem, flexibilní pracovní dobou mojí i manžela, občasným hlídáním od okolí/sousedů Zkrácený úvazek
Žádným

Otázka č. 21: Co si o otcích na rodičovské dovolené myslíte?

- (12x) Bez odpovědi

- Asi záleží na konkrétním případě - někdo nemusí mít na vyber (je na dite sam), partnerka má svou prosperující firmu a muž je "jen" zaměstnanec atd. Pokud si to partneři takto přejí a domluví se, aniz by byl někdo z nich nespokojený, určitě to může fungovat. Já si svého partnera má RD přestavit nedokážu, to ale neznamená, že by to nezvládl nebo že by to neslo. Myslím, že ve většině případu se bojí i reakce okolí, babiček/dedecku atd.
- Ať si to zkusi
- Dítě potřebuje především matku a to alespoň do 2let !!! (Do 2 let lze pracovat z domu, i s miminkem, později už to dítě moc nedovolí, pak už je lepší v době práce, hlídání).
- Fandím jim
- Fandím jim, starší generace jsou nastavené na to, že vše musí dělat žena a muž jen vydělávat peníze. Jenže po mateřské dovolené nastane situace, že žena pracuje v zaměstnání stejně jako muž a vrátí se domů a pokračuje s druhou prací (děti, domácnost apod.). To, že se otcové zapojují beru jsou soulad rodiny a partnerství, ale domnívám se, že někteří muži na to nejsou mentálně nastaveni.
- Hrdinove :-D
- Chápu to, pokud se s partnerkou takto domluví
- Chtěla bych ho doma :) Nicméně myslím, že problém je už v tom, že muž má často už v prvopočátku vyšší plat než žena ve fertilním věku a tudíž se to často nevyplatí.
- Jde o dohodu v rodině
- Je hezke, když se chtějí starat o miminko
- Jen ať si muži uvědomují, že to není žádná legrace. Péče o dítě je závazek, pro oba. Nejenom zajistit ekonomický rodinu. Jsem pro. Dítě má dva rodiče, proč by muži se nemohli více zapojovat ve výchově a péči?
- Jen to nejlepší
- Je to fajn
- je to pro ně cenná zkušenost
- Je to stejné, jakoby tam byla žena.
- Je to taky rodič. Nic špatného na tom není
- Je to v naprostém pořádku, pokud se na tom partneři takto domluvili. (2x) Je to v pořádku
- Jsou moderní, odvažní, obetaví, pečující
- Jsou to borci!
- Jsou úžasní stejně jako matky
- Každému jak vyhovuje
- Každý má volbu, nesoudím, když neví pomery v rodině. Klobouk dolu před nimi mají můj obdiv
- Mají stejné možnosti, proč ne.
- mělo by jich být víc
- Můj manžel je na rodičovské dovolené. Myslím si, že by měl víc makat.
- Muže na mateřské obdivuji.. Pokud to ženě nevadí, nevidím v tom problém, hlavně pokud má žena vyšší příjem.. Myslím si, že by zvládli výchovu dítěte sami velmi dobře. S chodem domácnosti (úklid apod.) by to bylo horší :-)
- Myslím si, že je přirozenější, když je s dětmi doma na mateřské/rodičovské dovolené matka. Z vlastní zkušenosti - ve většině případů otec nemá tolik trpělivosti a empatie, ať

se snaží sebevíc. Když se dítěti něco stane, většinou volá maminku (i když tatínek také utěší, vazba na maminku je jiná). Ale je to osobní názor.

- Myslím si, že je to výborná zkušenost pro oba partnery a příjemná změna pro všechny členy rodiny.
- Myslím, že na rodičovské by s dítětem měla být matka.
- Myslím, že nevědí, do čeho jdou!!
- Myslím, že přirozenější je, aby byla na mateřské žena, ale v případě, že vydělává větší peníze žena, tak chápu, že to není někdy tak jednoduché. Naprosto v pořádku
- Naprosto v pořádku, otec i matka jsou si rovni
- Nechtěla jsem, abych pak nelitovala a rozhodnutí bylo správné
- Někdy není jiná možnost.proč ne.
- Nemám s tím absolutně žádný problém
- Nemám s tím problém. Záleží na situaci partnerů, na dohodě, na jejich povaze, na finanční situaci rodiny...
- Nemyslím si nic...pokud se na tom partneři dohodnou,je to jejich věc a proč ne? Já osobně bych to v případném budoucím těhotenství nechtěla,z důvodu,že se od narození syna starám o vše sama i o finanční stránku a spoustu času, který jsem mohla strávit se synem jsem strávila v práci,aby bylo na živobytí.Podruhe bych si to chtěla užít komplet. Nicméně pokud žena vydělává razantně víc,práce ji baví a nemá nic proti,není to nic divného aby byl otec na md
- Není to přirozené
- Nepochybují, že muž je schopný zvládnout péči o dítě, ale myslím si, že velmi malé dítě potřebuje hlavně matku. Avšak může nastat situace, kdy je třeba, aby se role otočily a je rozhodně v pořádku, že by muž měl mít možnost jít na rodičovskou dovolenou, pokud je to třeba.
- Nerozlišuju je od matek
- Nesouhlasím s tím , ale neodsuzuji.
- Nezavrhovala bych to, každá rodina si to muže zvolit podle sebe.
- Nic
- Nic.
- Nic dobrého
- Nic špatného
- Nic významného
- Obdiv
- Obdiv.
- Obdiv a podpora, že také přijmou roli rodiče na RD
- Oceňuji to, mělo by to být normální.
- Odvážní muži
- Pokud je otec schopný se postarat o dítě, nevidím v tom problém. Péče o celou domácnost většinou zůstává na ženě.
- Pokud je to pro ne s hudne a žena souhlasí, proč ne. Je to vždy o tech 2 lidech. Na druhou stranu si myslím, že by žena měla prvního půl roku/rok byt s dítětem aby doslo k nasycení jeho potřeb

- Pokud má žena lepší pracovní pozici a vydělává více, tak proč ne
Pokud se tak dohodnou nebo pokud je to lepší pro rodinný rozpočet, tak proč ne
- Pokud to zvládají, tak jim tleskám.
- Pokud vydělám víc než muž, a užívím tak rodinu, nevidím v tom žádný problém. přítel je s
rodicovské, je to vyborne pro jejich vztah
- Proč ne?!
- Proč ne? Hlavně.. Co je mi do toho.. Je to rozhodnutí každé rodiny..
- Proč ne, jestli jim to tak ve vztahu vyhovuje.
- Přirozené je to spíše pro ženu
- Respekt
- Souhlasim
- Stejně jako když jde žena
- (4x) Super
- Super věc, pokud to finance dovolí
- Svobodná volba
- Takovéto muže obdivuji. Zároveň je mi líto žen, které nemají možnost trávit většinu dne se
svými malými dětmi. Proto bych doporučila model, který mám já - práce na IČO na
částečný úvazek na pozici kterou jsem měla před mateřskou, když potřebuji pár hodin v
týdnu pracovat přes den - hlídá tatinek (také IČO), tím má jasné stanovený čas, kdy je s
dětmi a plně se jim věnuje. bez tohoto samozřejmě občas chodili ven nebo si hráli
doma, ale furt měli jistotu že jsem i ja k dispozici.
- V poho
- V pořádku
- Z
- Záleží na profesi, pokud se obě strany shodnou, nevidím problém.
- zdali se dva tak dohodnou, tak nemám nic proti
- Že je rodič úplně stejně jako matka a za mě je to úplně jedno který z nich zůstane doma.
Pokud matka vydělává více peněz, je vysoce postavena je na místě aby otec zajistoval
domácnost. A zároveň - klobouk dolů před takovým chlapem
- Že jsou odvážní
- že asi vydělávají méně než manželka, protože jinak se to moc nevyplatí
- Že je to skvělé pro všechny strany, zlepšit to vztahy v rodině a potenciálně to může vést ke
změně přístupu i v rámci pracovního prostředí. Muž, který si tu pozici vyzkouší na vlastní
kůži, bude mít pro ženy větší pochopení.
- Že jsou to schopný inteligentní muži. Ovšem do 2 let by měli být s dětmi především ženy
nebo od roka společně ve střídání muž a žena.

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Marie Hendrychová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Pracovní podmínky matek ve firmách		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A., Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	64		
POČET OBRÁZKŮ	19		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	3		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato bakalářská práce se týká pracovních podmínek matek v českých firmách. Analyzuje situaci matek na trhu práce a zjišťuje nejčastější problémy, se kterými se matky ve firmách setkávají. Teoretická část se zabývá legislativou týkající se pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň a matek, dále rozvíjí základní pojmy jako diskriminace, profesní segregace či rovnost v odměňování. Je zde popsáno i sladění profesního a rodinného života, přístup ze strany zaměstnavatelů či otcové na rodičovské dovolené. Praktická část práce poté dále rozvíjí poznatky z teoretické části a zjišťuje, zdali faktické informace odpovídají realitě. V praktické části jsou také respondenti tázáni na jejich osobní názory a zkušenosti, což dává odpovědím větší autenticitu a hloubku.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	mateřství, mateřská a rodičovská dovolená, Gender Pay Gap, rovnost, diskriminace, flexibilní formy pracovních úvazků, benefity, work-life balanc, profesní segregace, samoživitel, otcovská		

ANNOTATION

AUTHOR	Marie Hendrychová		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Working conditions of mothers in companies		
SUPERVISOR	Mgr. Eva Švejdarová, MBA, M.A., Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	64		
NUMBER OF PICTURES	19		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	3		
SUMMARY	<p>This bachelor's thesis concerns the working conditions of mothers in Czech companies. It analyzes the situation of mothers on the labor market and identifies the most common problems that mothers encounter in companies. The theoretical part deals with legislation regarding the working conditions of pregnant employees and mothers, and further develops basic concepts such as discrimination, professional segregation and equality in remuneration. It also describes the reconciliation of professional and family life, the approach of employers or fathers on parental leave. The practical part of the work then further develops the findings from the theoretical part and determines whether the information corresponds to reality. In the practical part, respondents are also asked about their personal opinions and experiences, which gives the answers more authenticity and depth.</p>		
KEY WORDS	maternity, maternity and parental leave, Gender Pay Gap, equality, discrimination, flexible forms of working hours, benefits, work-life balance, occupational segregation, single parent, paternity		