

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

Analýza problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Ludmila BARTÁKOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Milan VENCLÍK, MBA

Znojmo, 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Analýza problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce* vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příloženém Seznamu použité literatury.

Ve Znojmě, dne 26. 4. 2017

.....
Ludmila Bartáková

Poděkování

Touto cestou bych velice ráda poděkovala vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Milanovi Venclíkovi MBA, za jeho cenné rady a připomínky, které mi pomohly ke zpracování práce. Dále bych ráda poděkovala celé mé rodině za velkou podporu a pomoc, kterou mi poskytli.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Ludmila BARTÁKOVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	Analýza problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce
Název (v angličtině)	Employability issues of the target group of mothers: an analysis

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Zjištění hlavních příčin neúspěchu matek s dětmi při jejich snaze o návrat na trh práce po rodičovské dovolené. Návrh na zlepšení inkluze matek s dětmi do pracovního procesu.

Postup práce:

1. Zpracování literární rešerše na dané téma
2. Definice základních pojmů: nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, rodina, politika podpory rodiny a další
3. Analýza překážek v uplatnění matek s dětmi na trhu práce
4. Dotazníkové šetření mezi matkami
5. Zhodnocení a doporučení

Metody: Rešerše, analýza, dotazníkové šetření, vyhodnocení

Rozsah práce: 40 - 55 stran

Seznam odborné literatury:

1. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přepr. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
2. ČERMÁKOVÁ, Marie. *Gender Differences among Economically Active University Graduates*. Czech Sociological Review, 1999, 127-144 s. ISSN 1211-5770
3. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5. přepr. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
4. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2. vyd. upr. Praha: SLON, 2006, 312 s. ISBN 978-80-86429-87-8.
5. SIROVÁTKA, Tomáš a kol. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Boskovice: Albert, 2006, 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2017



Bartáková

Ludmila BARTÁKOVÁ
student

Milan Venclík

Ing. Milan VENCLÍK, MBA
vedoucí bakalářské práce

Došan Dobrovodský

doc. Ing. Dušan DOBROVODSKÝ, CSc.
garant studijního oboru

Hana Březinová

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce. Teoretická část práce je rešerší odborné literatury a je rozdělena do čtyř okruhů: trh práce, nezaměstnanost, rodina a politika podpory rodiny. Praktická část se věnuje kvantitativnímu výzkumu metodou dotazníkového šetření za použití překoncipovaného dotazníku z roku 2009. Samotný výzkum se zaměřuje na zjištění hlavních překážek v uplatnění matek s dětmi na trhu práce. Závěr pak obsahuje vyhodnocení výsledků výzkumu, společně s návrhy možných doporučení.

Klíčová slova:

Kariéra, matky s dětmi, nezaměstnanost, péče o dítě, podpora rodiny, pracovní úvazky, rodina

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the problem analysis of the participation of the focus group mothers in the labour market. The theoretical part is a background research of specialised literature and it is divided into four areas: labour market, unemployment, family and family support policies. The practical part concerns with the quantitative research through opinion polls using a reframed questionnaire of 2009. The survey itself is focused on the detection of barriers in participation of mothers in the labour market. The conclusion contains the evaluation of the research results, as well as the possible recommendations.

Key words:

Carrier, mothers, unemployment, child care, family support, workloads, family

OBSAH

1	ÚVOD.....	9
2	CÍL A METODIKA.....	11
3	TEORETICKÁ ČÁST	14
3.1	Trh práce	14
3.2	Nezaměstnanost.....	14
3.2.1	Historický vývoj nezaměstnanosti v České republice po roce 1989	14
3.2.2	Definice nezaměstnanosti	16
3.2.3	Míra nezaměstnanosti	17
3.2.4	Definice nezaměstnaného	17
3.2.5	Druhy nezaměstnanosti	18
3.2.6	Dopady nezaměstnanosti	21
3.2.7	Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností	22
3.3	Rodina	27
3.3.1	Definice rodiny	27
3.3.2	Funkce rodiny	29
3.3.3	Dělení rodiny	31
3.4	Politika podpory rodiny.....	33
3.4.1	Rodinná politika.....	33
3.4.2	Státní sociální příspěvky	37
3.4.3	Slevy na daních.....	40
3.4.4	Zařízení pro péči o děti	41
3.4.5	Alternativní pracovní úvazky.....	43
3.5	Shrnutí teoretické části	45
4	PRAKTICKÁ ČÁST	46
4.1	Charakteristika výzkumného souboru.....	46
4.2	Charakteristika okresu Znojmo	47

4.3	Výsledky Výzkumu (V1): „Matky s dětmi do 10 let věku“	50
4.3.1	Identifikační údaje	50
4.3.2	Podpora při rozvoji kariéry	54
4.3.3	Rozvoj profesní kariéry	64
4.3.4	Práce při mateřské či rodičovské dovolené.....	66
4.3.5	Pracovní úvazky.....	68
4.4	Výsledky Výzkumu (V2): „Zaměstnavatelé z Jihomoravského kraje“	70
5	ZÁVĚR	77
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	81
6.1	Tištěné zdroje	81
6.2	Elektronické zdroje	83
7	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ	88
8	SEZNAM PŘÍLOH.....	91
9	PŘÍLOHY	92

1 ÚVOD

Téma „Analýza problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce“ jsem si vybrala z důvodu, že jsem se v této situaci nedávno sama ocitla. Než jsem se rozhodla seberealizovat, prošla jsem si po rodičovské dovolené úřadem práce (dále jen ÚP), návratem k bývalému zaměstnavateli a posléze opět ÚP. Ten bych nyní chtěla poprvé v životě pochválit, jelikož mi bylo umožněno zúčastnit se projektu „Sladění práce a rodiny,“ který pro mne byl opravdu přínosem a jsem za něj velice vděčná.

Uvědomila jsem si, že nemám potencionálnímu zaměstnavateli moc co nabídnout (od maturity mě dělí dvacet let), a protože mě učení při rekvalifikačních kurzech bavilo, rozhodla jsem se rozšířit si vzdělání o bakalářský titul na vysoké škole. Nebylo vždy lehké propojit všechny své povinnosti a bez pomoci a tolerance rodiny a blízkých, bych to nezvládla. Proto mě napadla myšlenka zjistit, jak jsou na tom ostatní ženy a zanalyzovat překážky v uplatnění matek s dětmi na trhu práce.

Problematika návratu žen na trh práce po ukončení mateřské a rodičovské dovolené (dále jen MD a RD) je v současné době velice probírané téma, ale naštěstí probíhají určité kroky, jak této znevýhodněné skupině pomoci, ať už po finanční stránce nebo prostřednictvím ministerstva práce a sociálních věcí, které schválilo zakládání dětských skupin nebo mikrojeseí. Pokud se totiž nezdaří umístění dětí do školky, není vždy v silách rodiny zajistit si patřičné hlídání, a tudíž je matkám návrat do pracovního poměru značně ztížen.

Matkám neulehčuje tuto volbu, zda „práce nebo rodina“ ani fakt posunu věkové hranice odchodu do důchodu, kdy místo toho, aby si prarodiče užívali vnoučat a mohli nabídnout pomoc mladým rodičům, tráví čas v zaměstnání. Paradoxem poté je, že mladí sedí doma a lidé s dlouholetou praxí, kteří by si už zasloužili odpočinek, stále chodí do práce. Dále je nutné zmínit i zaměstnavatele, co stále podceňují ženy, které neberou jako přínos pro společnost a často volí raději jednodušší variantu v podobě zaměstnávání mužů.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část se skládá ze čtyř hlavních oddílů. V prvním z nich specifikuji trh práce, v druhém nezaměstnanost, její definici, dopady a druhy a na samém konci rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností (kam právě matky s dětmi patří). Třetí část vysvětluje pojem rodina, její definici, funkci a dělení. Ve čtvrté části se pak zabývám politikou podpory rodiny, ať už finanční nebo

snahou rodinám pomoci sladit pracovní a osobní život. Poslední oddíl teoretické části představuje nabídku zařízení pro péči o děti a alternativní pracovní úvazky, které je při harmonizaci práce a péči o rodinu potřeba podporovat.

V praktické části popisují soubory výzkumných vzorků, prezentují výsledky dotazníkového šetření.

2 CÍL A METODIKA

Cílem této bakalářské práce bude:

„Zjištění hlavních příčin neúspěchu matek s dětmi při jejich snaze o návrat na trh práce po rodičovské dovolené a návrh na zlepšení inkluze matek s dětmi do pracovního procesu.“
Zaměření bude na okres Znojmo.

Dílčí cíle:

- zjistit překážky v uplatnění matek s dětmi na trhu práce
- zjistit jaké možnosti uplatnění na trhu práce nabízejí matkám s dětmi zaměstnavatelé
- zjistit jaké možnosti uplatnění by upřednostnily matky s dětmi

Hypotézy:

Hypotéza 1: Ženy si stěžují na nedostatečnou podporu ze strany partnera.

Hypotéza 2: Zaměstnavatelé nenabízejí alternativní pracovní úvazky.

Hypotéza 3: O seberealizaci více usilují matky s vyšším vzděláním.

Použité metody a techniky výzkumu

Aby bylo možné zajistit potřebné informace, které povedou k vytyčenému cíli, bude potřeba zvolit kvantitativní výzkum. „Kvantitativní výzkum se zpravidla zaměřuje na větší části populace s důrazem na maximální reprezentativnost. Zpravidla se snaží vypovídat o tom, jak je nějaký znak v dané části populace zastoupen, nebo jaký postoj je možné u ní najít. Nejčastěji, ne však nutně, užívá metody dotazníkového šetření či standardizovaných rozhovorů. Ve své metodologii využívá zejména statistiky.“ (Urban, 2008, s. 65)

Jako technika bude použito dotazníkové šetření a nástrojem bude zvolen dotazník, který vznikne překoncipováním původního dotazníku Renaty Batíkové (viz Příloha I a II).

Dotazníky budou zpracovány do papírové podoby a posléze zformulovány do elektronické podoby pomocí Google formuláře. Vyplnění dotazníků zajištěno kontaktováním přímo v terénu a nepřímým (elektronickým) kontaktováním. Dotazníkem bude osloveno, ať už

přímou nebo nepřímou cestou 150 respondentek a 25 zaměstnavatelů. Sběr dat bude probíhat v měsíci březnu a dubnu 2017. Dotazníky budou rozdány v papírové podobě v rámci Dobšické dětské burzy, kde bude osloveno 100 prodávajících matek při předávce dětského oblečení do komise. Na odevzdání vyplněných dotazníků budou mít dva dny. Pokud se nepovede získat stejný počet respondentek, bude přistoupeno na nepřímou formu kontaktování. Nepřímý sběr dat proběhne skrz internetovou síť formou Google formuláře s názvem „Dotazník pro matky s dětmi do 10 let,“ (viz Příloha I) zveřejněn bude na sociální síti Facebook a to sice ve dvou na Znojemsku populárních skupinách: „Maminky Znojmo“ s 2 114 členy a „Věci pro děti-školácci-Znojmo“ s 519 členy. Druhou skupinu budou tvořit zaměstnavatelé sídlící na Jižní Moravě. Ti budou vybíráni náhodným výběrem. Sběr dat bude probíhat v měsíci březnu a dubnu 2017, nepřímou formou pomocí e-mailové korespondence, kdy každá společnost bude individuálně požádána o vyplnění dotazníku přes Google formulář nazvaný „Dotazník pro zaměstnavatele.“ (viz Příloha II)

Jakmile bude shromážděn dostatek dat pro vyhodnocení, budou výsledky seříděny a provedeno vyhodnocení. V závěru budou odpovědi na dílčí cíle a hypotézy, ukončené možnými návrhy na zlepšení.

Dotazník, který bude určen matkám s dětmi do deseti let věku (Výzkum V1)

V úvodu dotazníku budou respondentky seznámeny se základními údaji o mně, o tématu mé bakalářské práce a za jakým účelem budou data sbírána. Zároveň budou respondentky ubezpečeny, že bude zachována anonymita jejich odpovědí a dotazníky budou použity pouze pro účel tohoto výzkumu. Závěrem jim bude poděkováno za ochotu, spolupráci a trpělivost při vyplňování dotazníku, který se bude skládat celkem z 29 otázek.

Otázky v dotazníku budou mít formu uzavřenou (otázky 1–5, 8, 16, 19), ve větším obsazení pak polouzavřenou (otázky 6–7, 9–14, 17–18, 20, 23–29) a dále budou nabídnuty i dvě otázky otevřené (otázky 15, 21). Odpovědi na jednotlivé otázky budou následně zpracovány do tabulek a pomocí statistiky propočítány. Výsledkem budou grafy a tabulky v procentuálním výstupu.

Dotazník bude obsahovat identifikační údaje (věk, vzdělání, rodinný stav, počet dětí), které bude tvořit jeho začátek. Následovat budou otázky týkající se současné pracovní profese, dále bude zjišťována úroveň podpory ze strany rodiny, postoj k rozvoji profesní kariéry a

zájem ze strany matek o práci při mateřské či rodičovské dovolené. Dotazník budou uzavírat otázky týkající se alternativních pracovních úvazků. Při vyhodnocování budou výsledky na základě obvyklých matematických pravidel zaokrouhleny.

Dotazník určený pro zaměstnavatele (Výzkum V2)

Dotazník bude tvořit 11 otázek, které budou převážně polouzavřené (otázka 3–4, 6–11), zatímco všechny zbývající otázky budou uzavřené (otázky 1–2, 5). Anonymita respondentů bude zachována. Na začátku budou respondenti seznámeni se základními údaji o mně a mé bakalářské práci. Posléze jim bude vysvětleno, za jakým účelem budou data sbírána a jak budou použita.

Úvod dotazníku bude tvořit identifikační otázka (obor organizace). Praktická část se bude zaměřovat na zjištění, zda jsou respondenti ochotni zaměstnávat matky s dětmi a zda o to ony samotné vůbec projevují zájem. Dále bude zjišťováno, jak zaměstnavatelé podporují profesní růst matek. Výsledky šetření budou zpracovány v tabulkovém programu Microsoft Excel do tabulek a grafů v procentuálním vyjádření. Při vyhodnocování budou výsledky na základě obvyklých matematických pravidel zaokrouhleny.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Trh práce

Trh práce „je místem, v němž se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, jíž představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla. Pokud k této interakci dochází uvnitř konkrétní firmy, hovoříme o **vnitřním trhu práce**, tj. o místě, v němž se setkává poptávka po práci ze strany firem a nabídkou práce tvořenou stávajícími firemními zaměstnanci. Je-li daný trh naopak místem, kde dochází k interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce představovanou jednotlivci, kteří mohou okamžitě či ve velmi krátké době nastoupit na nová pracovní místa, pak již nehovoříme o vnitřním, ale o **vnějším trhu práce**.“ (Tuleja, 2010, s. 147)

„**Svobodný trh** je však ve skutečnosti do značné míry deformován a spoutáván různými regulacemi a vnějšími zásahy, které snižují efektivnost jeho fungování a nedovolí tržním silám, aby se plně rozvinuly. Důsledkem okleštěných možností harmonizace nabídky a poptávky, jakož i jejich kvalifikačního či regionálního nesouladu, je **nezaměstnanost**.“ (Brožová, 2003, s. 11)

3.2 Nezaměstnanost

3.2.1 Historický vývoj nezaměstnanosti v České republice po roce 1989

„V naší centrálně plánované ekonomice do roku 1990 byli všichni ekonomicky aktivní zaměstnání (tzv. měli pracovní místo a pobírali mzdu). V pojetí statistiky nezaměstnanost neexistovala.“ (Brožová, 2003, s. 77) „Ani v roce 1990 nedošlo k velkému uvolňování zaměstnanců. Na konci roku 1990 bylo evidováno 39,3 tisíc nezaměstnaných (míra nezaměstnanosti 0,7 %).“ (Svobodová a kol., 2013). „Naše společnost se stala demokratickou, s ekonomikou opírající se o tržní kritéria a v souvislosti s tím se objevují do té doby často skryté sociální problémy, které totalitní komunistický režim řešil buď různými donucovacími mechanismy působícími směrem k jedincům i podnikům (např. postih příživnictví, potůlky, povinnost být zaměstnán, administrativně direktivní mechanismus rozmísťování pracovních sil), nebo je vůbec nepřipouštěl a razantně je potlačoval (nezaměstnanost, žebrání).“ (Krebs a kol., 2010, s. 133)

„Situace žen v České republice se vyznačovala mimo jiné takto (Čermáková, 1999):

- ženy jsou zaměstnávány ve všech profesích i úrovních
- ženy pracují jak v soukromém, tak i ve státním sektoru a to ve všech odvětvích hospodářství
- převážná většina (více než 80 %) žen je zaměstnána na plný úvazek
- 3% žen má dvě zaměstnání
- klasický model s ženou jako nezaměstnanou pečovatelkou o domácnost a dítě (a tím pádem závislou na manželově příjmu) není příliš obvyklý (platí pro méně než 1 % žen v produktivním věku)
- české ženy tráví v práci více času než v jakékoli jiné zemi“

„Růst počtu nezaměstnaných začíná až s ekonomickou reformou, která odstartovala 1. 1. 1991, a celkovou změnou struktury hospodářství. Mezi další faktory období recese, které probíhalo v letech 1990–1992, patří i rozpad „východního“ bloku, kdy bylo tehdejší Československo najednou vystaveno konkurenci západních trhů – oproti Západu se projevil propastný rozdíl v produktivitě i kvalitě, struktura cen byla pokřivená. Na trhu práce se začínají objevovat osoby s různými handicap, jako osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS), absolventi škol bez praxe, ženy s dětmi, mladiství či jiné skupiny uchazečů bez kvalifikace. Tyto osoby jsou vytlačovány z trhu práce a vytvářejí skupinu dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných. Závažným problémem je i narůstající dlouhodobá nezaměstnanost (trvající déle než 12 měsíců).“ (Svobodová a kol., 2013)

„Období oživení ekonomiky (1993–1996) je charakteristické ukončením „malé privatizace“, skutečným nastartováním privatizace a daňovou reformou. Tyto aktivity nastartovaly výrazný růst a oživení, ke kterému došlo v letech 1994–1996. I proto míra nezaměstnanosti narůstala do roku 1997 velmi mírně (kromě roků 1992, 1994 a 1995, kdy došlo oproti předchozímu roku k mírnému poklesu).“ (Svobodová a kol., 2013)

„Až v tomto druhém období recese (1997–1998) nastala skutečná transformace. Došlo ke zpřísnění monetární politiky a spekulovalo se o riziku pádu koruny. Došlo k privatizaci a masovému oddlužení podniků. V posledních měsících roku 1997 již dochází k výraznějšímu růstu míry nezaměstnanosti. Průměrná roční míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 1997 hodnoty 4,3 %. Koncem roku 1998 bylo v evidenci úřadů práce již 386,9 tisíc

nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti činila 7,5 %. V těchto letech se totiž naplno projevíly důsledky transformace ekonomiky a míra nezaměstnanosti narostla za dva roky o 4,8 procentních bodů a rostla dále (kromě mírného poklesu v roce 2001) až do roku 2004, kdy v České republice (dále jen ČR) dosáhla hodnoty 10,2 %.“ (Svobodová a kol., 2013)

„Celosvětová ekonomická krize zasáhla ČR poté, co prošla v letech 2005–2007 obdobím mimořádné hospodářské prosperity. Růst hrubého domácího produktu byl v tomto období tažen zejména vývojem v průmyslu, kde hrubá přidaná hodnota dosahovala dvojciferná tempa růstu. První příznaky recese se v ČR začaly projevovat na konci roku 2008, tedy s mírným zpožděním oproti většině ostatních zemí. V roce 2009 byla česká ekonomika krizí zasažena nejvýrazněji, což se souhrnně projevilo v meziročním poklesu hrubého domácího produktu o 4,5 %. Ekonomická recese měla odlišné dopady na jednotlivá odvětví národního hospodářství, nejvíce zasaženým sektorem byl zpracovatelský průmysl. S mírným zpožděním reagoval na pokles výkonnosti ekonomiky trh práce velmi výrazným nárůstem nezaměstnanosti.“ (Vavřínová, Říhová a Salavová, 2015, s. 3)

„Nepříznivý hospodářský vývoj měl od roku 2009 dopady na trh práce, na němž došlo k růstu nezaměstnanosti přetrvávající až do dnešní doby. Spolu s růstem nezaměstnanosti začaly růst i celkové výdaje na nezaměstnanost a jejich podíl na hrubém domácím produktu. Zároveň došlo k poklesu zaměstnanosti, což mělo svůj dopad do výběru daní z příjmů fyzických osob a pojistného na sociální a zdravotní pojištění.“ (Čejka a Vnoučková, 2014, s. 108)

3.2.2 Definice nezaměstnanosti

„Definice nezaměstnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazená, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. Byť i jen na částečný úvazek.“ (Mareš, 2002, s. 17) „Nezaměstnanost patří ke klíčovým problémům tržní ekonomiky a jako taková je i důležitým předmětem zájmu praktické hospodářské politiky. Intenzita tohoto problému je pak dána hodnotou míry nezaměstnanosti.“ (Soukup a kol., 2007, s. 267)

3.2.3 Míra nezaměstnanosti

„Míra nezaměstnanosti podle ekonomické teorie vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, tedy na skupině lidí zaměstnaných a nezaměstnaných. Nikoliv na ekonomicky neaktivním obyvatelstvu (například děti, důchodci). V současné době je Českým statistickým úřadem vykazován podíl nezaměstnaných (evidovaných na úřadech práce) na obyvatelstvu ve věku 15–64 let.“ (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 23)

„Statistická data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti se v rámci Českého statistického úřadu publikují především z výsledku Výběrového šetření pracovních sil. Hlavním cílem tohoto šetření je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících její analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických.“ (Český statistický úřad, 2016)

Krebs a kol. (2010, s. 313) uvedli, že nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti Vzorec 1, kde:

$$u = \frac{U}{L} \times 100(\%)$$

u je míra nezaměstnanosti,

U je počet nezaměstnaných,

L je počet pracovních sil.

3.2.4 Definice nezaměstnaného

„Ekonomická teorie definuje nezaměstnaného jako člověka, který nemůže najít práci, přitom se ale jedná o osobu, která je schopna pracovat a práci aktivně hledá.“ (Mladá fronta, 2016)

„Za nezaměstnané jsou podle definice ILO (Mezinárodní organizace práce) považovány osoby, jež (Svobodová a kol., 2013):

- v referenčním období neměly žádné zaměstnání,
- neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu,

- aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.“

Kolibová (2007, s. 118) ve své knize Sociální politika definici ILO více specifikuje a uvádí následující podmínky:

- věk – starší 15let,
- postavení na trhu práce – není v placeném zaměstnání či sebezaměstnávání,
- aktivnost – aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur práce, inzerce, příbuzných, přímým oslovováním zaměstnavatelů či podnikáním kroků vedoucích k založení vlastní firmy, připravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

A dodává: „Interpretace nezaměstnaného podle Eurostatu je shodná s definicí ILO, pouze s tou výjimkou, že přesně určuje nejen spodní, ale i horní hranici věku nezaměstnaného (15–74 let). V České republice jsou akceptovány obě zmíněné definice. Možnost získání kompenzačních dávek během nezaměstnanosti je však u nás podmíněna registrací a spoluprací s úřady práce.“ (Kolibová, 2007, s. 118)

3.2.5 Druhy nezaměstnanosti

„Druhů nezaměstnanosti je několik a třídí se na základě více kritérií. **Z hlediska příčiny vzniku** nezaměstnanosti je rozlišována nezaměstnanost (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 145):

- Frikční
- Sezónní
- Strukturální
- Cyklická“

„Míra strukturální nezaměstnanosti je tak, jako i míra frikční, součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Frikční a strukturální nezaměstnanost jsou považovány za formy dobrovolné nezaměstnanosti. Za nedobrovolnou nezaměstnanost je považována cyklická nezaměstnanost.“ (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 145)

Frikční nezaměstnanost

„V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje, v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.“ (Mareš, 2002, s. 19)

„Za specifickou součástí frikční nezaměstnanosti je považována sezónní nezaměstnanost. **Sezónní nezaměstnanost** lze pozorovat v odvětvích, jejichž výroba a služby kolísají v závislosti na ročním období (např. ve stavebnictví, v zemědělství v rostlinné výrobě, nebo v cestovním ruchu).“ (Soukup a kol., 2007, s. 281)

Strukturální nezaměstnanost

„Je vyvolána většími změnami ve struktuře národního hospodářství a může trvat i několik let.“ (Mladá fronta, 2016) „Vzniká v důsledku nesouladu mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy a kvalifikací pracovníků hledajících práci na daném území v určitém období. Strukturální nezaměstnanost je následkem toho, že některá odvětví se rozvíjejí nebo větší podniky expandují na určitém území, zatímco jiná upadají a firmy tlumí produkci nebo z trhu odcházejí. Mění se tedy poptávka po práci v rámci odvětví a regionů. Tyto změny bývají také označovány jako sektorální přesuny. Strukturální nezaměstnanost je delšího trvání oproti frikční. Pro vyřešení situace bývá nutná určitá forma rekvalifikace pracovníků nebo jejich přesun na jiné území, kde je po nich poptávka. Jedná se tedy o strukturální nesoulad, ať už kvalifikační nebo teritoriální, a může tedy existovat nezaměstnanost, přestože jsou i volná pracovní místa.“ (Brčák, Sekerka a Stará, 2014, s. 145)

„Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 67)

Cyklická nezaměstnanost

„Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká (nejde tedy jen o pokles poptávky na některém segmentu trhu práce). V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude. Vzniká tedy v důsledku nedostatečné agregátní poptávky.“ (Krebs a kol., 2010, s. 314) „Cyklická nezaměstnanost jednoduše odráží situaci, kdy je celkově na trhu méně volných míst než zájemců o práci. Nabídka je vyšší než poptávka po práci. Tato nezaměstnanost se obvykle považuje za nedobrovolnou.“ (Soukup a kol., 2007, s. 283)

„Od vydání Keynesovy – *Obecné teorie zaměstnanosti, úroku a peněz* (1936), se rozlišuje tzv. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.“ (Fuchs a Tuleja, 2005, s. 139)

Dobrovolná nezaměstnanost

„Je stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem.“ (Mladá fronta, 2016) Krebs a kol. (2010, s. 314) je toho názoru, že část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně při stávajících tržní mzdové sazbě zájem), anebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z charit a podpor anebo takový životní styl bez práce umožňují úspory či jen občasný výdělek).

Nedobrovolná nezaměstnanost

„Znamená, že počet volných pracovních míst je menší než počet uchazečů.“ (Mladá fronta, 2016) „Jedná se o nezaměstnanost, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, avšak nemohou ji najít. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. K nim patří odpor odborů proti snižování mezd. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti se může stát i uzákoněná minimální mzda, a to zejména u málo kvalifikovaných profesí, kde bývají mzdy nízké.“ (Partners media, c2000–2017)

Krátkodobá nezaměstnanost je taková, za kterou je považována doba do šesti měsíců nezaměstnanosti (v zemích Evropské unie do 1 roku).

Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za nezaměstnanost trvající déle než šest měsíců (v zemích Evropské unie od 1 roku).

„Dlouhodobá nezaměstnanost je zvláštní sociální událostí, neboť jedinec po určité době ztrácí způsobilost být zaměstnán pro (Tomeš, 2010, s. 282):

- ztrátu kvalifikace, nemá-li možnost účastnit se rychlého procesu získávání zkušeností nebo udržení znalostí – dequalifikace,
- ztrátu pracovních návyků – sociální zlenivění,
- získaný zvyk žít ze sociálních dávek – upadnutí do sociální pasti.“

„Tito lidé jsou přerazováni do systému sociální pomoci a pracuje se s nimi jinak, než se skupinou dočasně (krátkodobě) nezaměstnaných osob.“ (Tomeš, 2010, s. 282)

3.2.6 Dopady nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost má dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady i příčiny. Jejich těsné propojení má za následek, že v politice zaměstnanosti se nutně musí prolínat ekonomické a sociální úvahy.“ (Krebs a kol., 2010, s. 309) Mareš (2002, s. 10) je zase toho názoru, že nezaměstnanost není považována za vážný sociální problém, pokud se však nestává masovou. Pokud se však stává masovou a doba trvání jednotlivých případů se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra celé společnosti. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost problémy finanční (náklady na podporu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizační (byrokratický aparát služeb zaměstnanosti) a politické (ohrožení sociálního smíru).

„Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka. Ocítne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 65)

„Zejména dlouhodobá nezaměstnanost jako jedna z forem marginalizace na pracovním trhu vede k tomu, že lidé svůj status nezávislého občana za status závislého klienta sociálního státu. Existuje-li přitom navíc jen malý rozdíl mezi celkovým příjmem, jež

mohou nezaměstnaní získat za pomoci sociálních dávek a příjmem, jež jim nabízejí dostupná místa na trhu práce, potom je nic nemotivuje k rychlému přijetí nového zaměstnání a bez ohledu na nabízené podmínky čekají na lepší příležitosti (past nezaměstnanosti).“ (Mareš a Sirovátka, 2003)

3.2.7 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

„Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména: ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná například podle profesí i z hlediska teritoria. Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější (i nákladnější) její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.“ (Krebs a kol., 2010, s. 312)

Mladí lidé a absolventi škol

„Za absolventa je považován uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce, u něhož doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila dva roky.“ (Janíčko, 2012, s. 5)
„Absolventi škol představují rizikovou skupinu obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Určujícím faktorem zde zpravidla bývá nedostatek praxe, chybějící pracovní návyky a minimum zkušeností, často také chybí hlubší znalost oboru.“ (Broková, 2014, s. 124)
„V současné době firmy při náboru nové pracovní síly často preferují osoby s praxí a uplatnitelnost čerstvých absolventů se tak mírně zhoršuje. S tímto problémem se potýkají hlavně absolventi bez jasné profesní profilace a bez dostatečných IT (počítačových) dovedností či jazykových znalostí.“ (Integrovaný portál MPSV, 2014)

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let

„Pro staršího člověka má práce význam nejen jako zdroje finančních prostředků, ale i sociálních kontaktů, uspokojení potřeby seberealizace, užitečnosti, která bývá ke konci ekonomicky aktivního života u některých jedinců velmi silně prožívána.“ (Hubinková a kol., 2008, s. 91)

„Problémem při zaměstnávání osob nad 50 let věku je často nedostatečná kvalifikace či zdravotní omezení, velká část uchazečů nad 50 let má pouze základní vzdělání, či patří

mezi osoby zdravotně postižené (dále jen OZP). V případě kvalifikovaných uchazečů pak určitou roli hrají také předsudky ze strany zaměstnavatelů k osobám v tomto předdůchodovém věku, neboť je považují za málo flexibilní a ochotné učit se novým věcem. Objektivními důvody jsou často nedostatečné znalosti cizích jazyků či práce s počítačem. Pozitivním faktorem je naopak dostatek praxe. Někdy ovšem tento faktor působí kontraproduktivně, protože je často spojován také s vyššími mzdovými náklady pro zaměstnavatele.“ (Integrovaný portál MPSV, 2014)

Zdravotně postižení lidé

„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou (Petrášek, 2007, s. 84):

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžkým zdravotním postižením),
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (osoby zdravotně znevýhodněné).“

„U lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců.“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 90)

„Osoby se zdravotním postižením potřebují na trhu práce velmi specifické podmínky. Je jisté, že nemohou dělat všechno, navíc jde o individuální záležitost. Pomoci může například to, že každá firma, která má nad určitý počet zaměstnanců, musí zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením, nebo je nucena nakupovat výrobky z chráněných dílen. Navíc právě chráněné dílny jsou skvělou možností pro osoby se zdravotním postižením.“ (Mladá fronta, c2011)

„Na straně zaměstnavatelů někdy přetrvávají obavy osoby zdravotně postižené zaměstnávat, a to i přesto, že jejich pracovně – právní ochrana již není tak výrazná jako v předchozích letech. Podpora ze strany státu, a to nejen finanční (§ 78 zákona o zaměstnanosti, zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP dle zákona

137/2006 Sb. o veřejných zakázkách) vytváří pro zaměstnávání OZP podmínky více než dobré a představuje pro řadu zaměstnavatelů významnou motivaci.“ (Integrovaný portál MPSV, 2015)

Lidé bez kvalifikace

„V současné populaci dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi třetina všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělatelné, často s nevhodnými předpoklady a s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví).“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 90) „Problémem této skupiny osob je často jejich nízká motivace pracovat, neboť rozdíl mezi příjmem ze zaměstnání a příjmem ze sociálních dávek je mnohdy minimální a v některých případech dokonce ve prospěch sociálních dávek. Na trhu práce se tito pracovníci nesnadno umisťují, pomoc úřadů práce proto spočívá i v možnosti nabídnout jim umístění např. prostřednictvím veřejně prospěšných prací. Důležitá je rovněž organizace rekvalifikačních kurzů či podpora zaměstnavatelů při přijetí a zaškolení těchto uchazečů o zaměstnání.“ (Integrovaný portál MPSV, 2014)

Bývalí vězni a osoby ohrožené závislostmi

„Lidé, kteří se vrátili po nějaké době z vězení nebo například z psychiatrické léčebny, jsou velmi ohroženou skupinou, co se týče trhu práce. Mohou se pokusit využít svých zkušeností z práce, kterou vykonávali na těchto místech, ale předně musí přesvědčit zaměstnavatele, že mu mají co nabídnout. Součástí pomoci těmto lidem bývají rekvalifikační kurzy a snaha motivovat je změnit svůj život.“ (Mladá fronta, c2011)

Romské etnikum

„Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 90).

„Romové mají nejen ztíženou vzdělávací dráhu, ale i pracovní uplatnění.“ (Matoušek a Matoušková, 2011, s. 135) „Byli vždy zaměstnáváni v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrovala. Jejich šance společenského uplatnění je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 90) „Sociální dávky poskytované státem jsou pro mnoho Romů výhodnější než nízká mzda, kterou by mohli dostat jako nekvalifikovaní dělníci.“ (Matoušek a Matoušková, 2011, s. 135)

Cizinci

„Vedle rostoucího počtu cizinců ze zemí Evropské unie (dále jen EU/EHP) roste trvale také počet cizinců z třetích zemí. Cizinci z třetích zemí, kteří působí v ČR na základě zvláštních předpisů (cizinci s povolením k trvalému pobytu, vědečtí pracovníci, stáže, rodinní příslušníci občana EU apod.), jsou úřady práce také pouze registrováni a nepotřebují pracovní povolení. Jejich počet i význam na pracovním trhu rychle roste. Zejména díky poměrně snadnému způsobu získávání trvalého pobytu tak v této skupině cizinců již nepřevládají vysoce kvalifikovaní pracovníci jako v předchozích letech, ale naopak osoby s nízkou kvalifikací, pocházející z východoevropských a asijských zemí.“ (Integrovaný portál MPSV, 2015)

Osoby pečující o děti do 15 let

„Výraznému zvýšení zaměstnanosti této skupiny brání, stejně jako v minulosti, nízká flexibilita pracovního trhu v ČR. Ochota ze strany zaměstnavatelů zaměstnávat rodiče (většinou matky) na zkrácený pracovní úvazek je minimální, zároveň však i pro uchazeče/uchazečky práce na zkrácený úvazek často není z ekonomického hlediska dostatečně zajímavá. V posledních letech se navíc přidává nedostatek míst ve školkách, chybí přitom možnost zabezpečit péči o děti formou finančně nenáročných služeb, či v rámci rodin. Rodiče vracející se z mateřské dovolené zaměstnavatelé přirovnávají k absolventům.“ (Integrovaný portál MPSV, 2015)

Ženy navracející se z rodičovské dovolené

„Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí celá řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.“ (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013, s. 90)

„Pokud se jedná o ženy jako zdroj pracovních sil, pak představují významný talentový potenciál, který není využitý. Ženy mající možnost být součástí vrcholového managementu svojí činností a jejichmi výsledky zásadním způsobem ovlivňují vývoj ekonomiky ať jednotlivého státu, regionu nebo světa. K tomu, aby ženy měly možnost výběru, které roli dají přednost a přitom neustrnou ve své odbornosti, potřebují sladění jejich nezastupitelné role matky a rovnocenné pracovní síly na trhu práce. V tomto smyslu je nadále žádoucí, aby zaměstnavatelé pokračovali v odstraňování nežádoucích překážek bránících ženám v rozvoji jejich profesní kariéry, a tím i všeobecnému ekonomickému přínosu.“ (Hanzlíková, 2016, s. 68)

„Celkově můžeme říct, že mateřství zbrzdí ženu v kariérním postupu a přístupu k lépe placeným pozicím, zatímco muž stoupá vzhůru po kariérním žebříčku mnohem rychleji a na vyšší pozice. Čím mají ženy vyšší vzdělání, tím se také dříve vrací zpět na trh práce, protože většinou jde o lukrativnější pracoviště a pozice. Naopak ženy s nižším vzděláním do práce příliš nespěchají, především pokud je finanční kompenzace pro takovou ženu výhodnější, než kdyby pracovala. Pro potenciálního zaměstnavatele je věk důležitý jen tehdy, pokud žena ještě nepracovala a nemá žádné profesní zkušenosti. Mladé matky bez praxe mají situaci při hledání složitější. Delší setrvání ženy na rodičovské dovolené má za následek i ztrátu sebevědomí, aktuálního profesního rozvoje a kontaktu se zaměstnavatelem. Proto je motivace jedno z významných hledisek, které usnadní návrat matek zpět na trh práce.“ (Pecka, 2016)

„Ženám byla historicky přisouzena sekundární role k činnostem mužů, avšak evoluční vývoj, jejich vědecky potvrzené schopnosti a dosažená úroveň jejich vzdělanosti si vyžaduje úpravu stereotypního uvažování, které pro budoucnost znamená ekonomické a finanční ztráty a stagnaci. V současném světě ovlivňovaném dravými obchodními aktivitami zúčastněných ekonomických subjektů a světových regionů, vysoce konkurenčním prostředím a dynamicky se vyvíjejícími technologiemi je každý stereotyp překážkou dalšího vývoje.“ (Hanzlíková, 2016, s. 68)

„Rodičovství a péče o malé děti také ovlivňuje míru participace žen na trhu práce, tj. míru jejich ekonomické aktivity. Participace bezdětných žen ve věku 25–49 let na českém trhu práce je velmi vysoká, a to na úrovni 90 %. S narozením dítěte participace žen prudce klesá na úroveň necelých 20 %. Tento vysoký propad participace Češek na trhu práce během období narození dítěte a péči o dítě do dvou let není překvapivý vzhledem k délce a relativní štedrosti mateřské a rodičovské dovolené a neexistenci institucionálních zařízení péče o děti do tří let, která by umožňovala matkám efektivně skloubit rodinný život a pracovní kariéru.“ (Pytlíková, 2015, s. 2)

3.3 Rodina

3.3.1 Definice rodiny

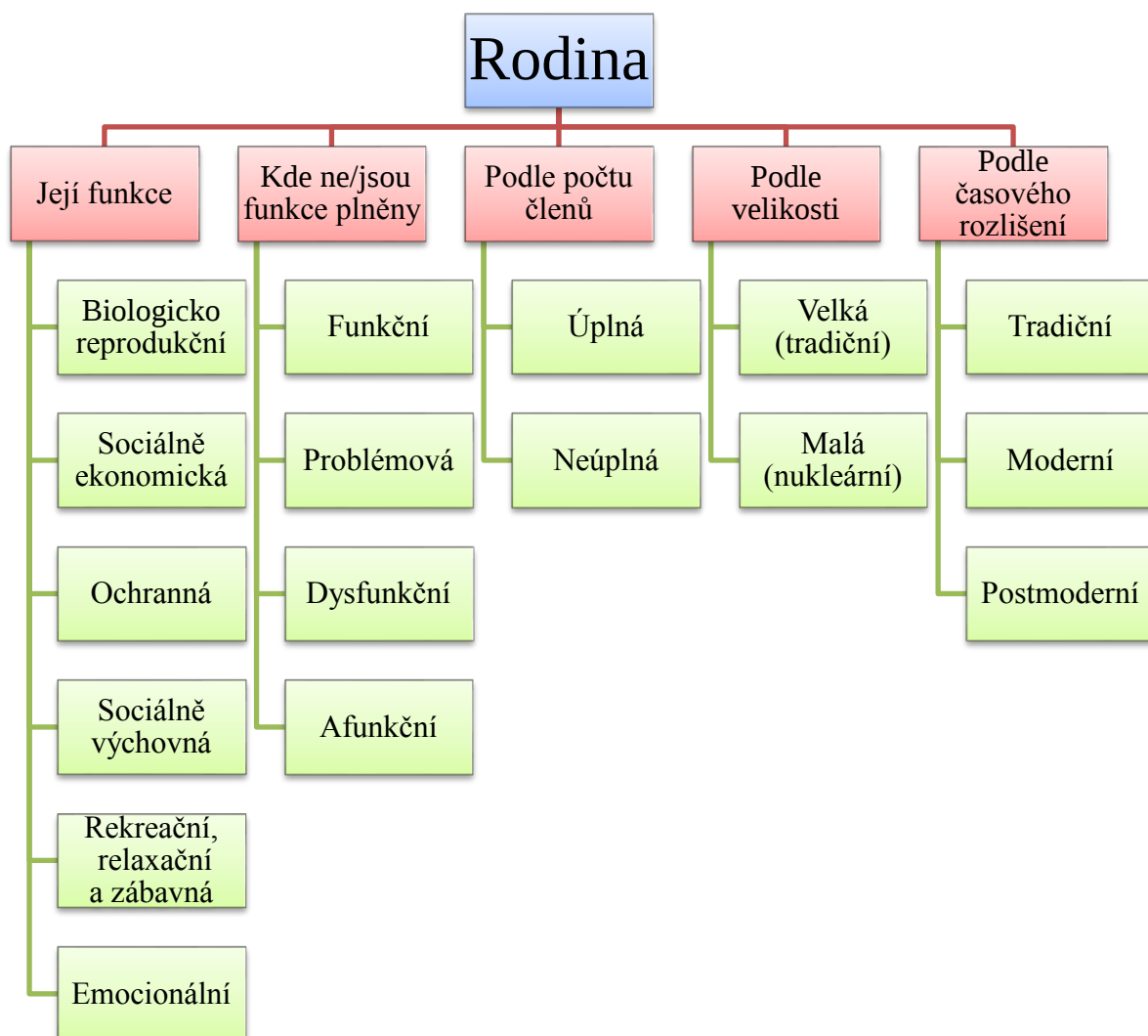
Rodina je nejstarší a základní jednotka společnosti, „je nezastupitelná při předávání hodnot z generace na generaci a funguje jako nejvýznamnější socializační činitel. Stojí na počátku rozvoje osobnosti a má možnost ho v rozhodující fázi ovlivňovat.“ (Kraus, 2008, s. 79) Sobotková (2007, s. 11) dodává, že je primárním kontextem lidské zkušenosti od kolébky až po hrob.

„Nejmodernější psychologické výzkumy dále potvrzují, že právě rodina je prvním a jedinečným místem, kde se děti učí lásce, úctě a respektu. Rodina jako primární nositel kultury poskytuje základ norem a hodnot dané společnosti. Vede dítě ke společenskému životu v prostředí, ve kterém vyrůstá, učí ho orientovat se ve světě symbolů. Rodinná výchova seznamuje dítě s kulturními vzorci (tradice, zvyky, mravy, zákony, tabu apod.) tím, že se dítě učí respektovat požadavky rodičů a je sankcionované za jejich nesplnění.“ (Výrost, Slaměník, ed., 2008, s. 50)

„Lze ji chápat jako malou instituci, která však plní velmi důležité a těžko nahraditelné funkce. Zdravá rodina je zárukou výchovy zdravých a emocionálně stabilních dětí.“ (Magistrát hl. m. Prahy, c2008–2011) „V každém případě je to přirozené prostředí, do něhož se člověk rodí, aniž si mohl vybrat jiné, a přejímá to, co mu připravili rodiče.“ (Kraus, 2008, s. 80)

Nyní bude následovat Obrázek 1: Stromová struktura rodiny, z které lze přehledněji vyčíst, kterými další pojmy se budeme zabývat.

Obrázek 1: Stromová struktura rodiny dle vlastního pojetí



Zdroj: vlastní práce

3.3.2 Funkce rodiny

„Rodina ve svém souhrnu zajišťuje mnoho činností – zabezpečuje své členy hmotně, pečuje o zdraví, výživu a kulturní dědictví, vštěpuje jim morální postoje, ovlivňuje je, usměrňuje, chrání a podporuje. Rodina plní určité role i ve vztahu ke společnosti – je to především reprodukce obyvatelstva, a to jak reprodukce biologická, tak i kulturní.“ (Kraus, Poláčková, 2001, s. 79)

Blahoslav Kraus (2008, s. 81–83) jako další funkce uvádí:

- biologicko-reprodukční,
- sociálně ekonomickou,
- ochrannou,
- socializačně výchovnou,
- rekreační, relaxační a zábavnou,
- a emocionální.

Biologicko-reprodukční funkce – „má význam jak pro společnost jako celek, tak také pro jedince, kteří rodinu tvoří. Pro svůj zdárný rozvoj potřebuje společnost stabilní reprodukční základnu. Proto je také v jejím zájmu, aby se rodil takový počet dětí, který tyto perspektivy naplní. Ačkoli podstata této funkce se nemění, podle současného trendu ve většině vyspělých zemí je dítě často vnímáno jako překážka v profesním růstu a vlastní seberealizaci obou rodičů a v rodinách s nižšími příjmy pak také jako přepych. V posledních letech proto v těchto zemích pozorujeme úbytek dětí. Stále více partnerů plánuje pouze jedináčka, a dokonce přibývá případů, kdy mladí lidé vůbec neuvažují o tom, že by přivedli na svět dítě. Ženy se také stávají matkami v pozdějším věku, než to bylo obvyklé dříve.“ (Kraus, 2008, s. 81)

Sociálně-ekonomická funkce – „Její členové se zapojují do výrobní i nevýrobní sféry v rámci výkonu určitého povolání a současně se rodina sama stává významným spotřebitelem, na němž je značně závislý trh. Poruchy ekonomické funkce se projevují v hmotném nedostatku rodin, což v současnosti někdy bývá důsledkem nezaměstnanosti nebo také zvyšování životních nákladů. Ekonomická funkce dnes přitom zaznamenala určitý posun ve směru návratu k podobě rodiny, která představuje samostatnou ekonomickou jednotku, tedy rodinnou firmu.“ (Kraus, 2008, s. 81–82) „V rámci rodinného

systemu se pak realizuje řada rozhodnutí týkající se využití materiálních a finančních prostředků, investic, výdajů – přerozdělování v rámci rodiny tak má významný sociální charakter – zdroje i výdaje mají odlišný charakter. Rodina se zde chová jako autonomní systém s výraznými prvky solidarity.“ (Kraus, Poláčková, 2001, s. 80)

Ochranná funkce – „spočívá v zajišťování životních potřeb (biologických, hygienických, zdravotních) nejen dětí, ale všech členů rodiny. Jestliže před rokem 1989 přejímal u nás tuto funkci zčásti stát, po roce 1990 je rodina znovu na této funkci více zainteresována a očekává se od ní větší spoluúčast na jejím plnění. Někdy také pojmenovaná jako zaopatřovací či pečovatelská.“ (Kraus, 2008, s. 82)

Socializačně výchovná funkce – „Rodina je prostředím, které jako první poskytuje dítěti základní orientaci o sobě i o světě a napomáhá mu zařadit se do společnosti. V rámci rodinné interakce neprobíhá pouze výchova dětí, ale jejím prostřednictvím se dlouhodobě a bezprostředně formují i postoje, modely chování, jednání, reakce, způsoby řešení konfliktů, názory, hodnoty, světonázor každého člena rodiny. V rodině se získávají představy o tom, co je norma společenského styku, které projevy vybočují z tohoto rámce a jsou patologické. Bohužel i v negativních případech, když rodina je regulátorem nežádoucích činností a sociální patologie (alkoholismus, násilí), je o hodně těžší odhalit takové jevy a převychovat naučené a zažívané způsoby konání a jednání.“ (Potočáková, 2008, s. 75)

Rekreační, relaxační a zábavná funkce – „hovoří o rodině jako také o instituci, která by měla pamatovat na rekreaci, relaxaci a zábavu. Aktivitty tohoto typu se týkají všech členů rodiny, ale po děti mají význam největší. Jak rodina plní tuto funkci, se projeví například v tom, do jaké míry tráví všichni členové rodiny pohromadě svůj volný čas, jakým zájmovým činnostem se věnují, jakým způsobem tráví dovolené apod.“ (Kraus, 2008, s. 83)

Emocionální funkce – „která je ovšem zásadní a nezastupitelná. Žádná jiná instituce nedokáže totiž vytvořit podobné a tak potřebné citové zázemí, pocit lásky, bezpečí a jistoty, a tak podstata a smysl nemohou být nikdy proměněny. Lze však sledovat transformaci úrovně a kvality, v jaké se rodina s požadavky této funkce vypořádává. Od 90. let minulého století lze u nás v důsledku všech změn pozorovat, že přibývá rodin,

které tuto funkci (z důvodu rozvodů, dezintegrace, zaneprázdněnosti atd.) plní jen s velkými obtížemi, resp. neplní téměř vůbec. Narůstá počet dětí citově deprivovaných, nebo i týraných.“ (Kraus, 2008, s. 83)

3.3.3 Dělení rodiny

Dělení rodiny podle její funkčnosti

„Pro jedince se disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním stává překážkou žádoucí kvality života, které lidé přikládají stále větší význam jak v pracovní, tak i v mimopracovní sféře – což je jeden z významných trendů poslední doby.“ (Sirovátka a kol., 2006, s. 9)

Funkční – „v podstatě intaktní, v níž je zajištěn dobrý vývoj dítěte a jeho prospěch. Takových rodin je v běžné populaci většina.“ (Hanušová, 2010) Zdeněk Helus (2007, s. 152) v své knize Sociální psychologie pro pedagogy dodává, že zajišťují svým dětem kvalitní socializační podmínky a přidává kategorii **Funkční rodiny s přechodnými, více či méně vážnými problémy**, které ale rodiny vždycky dokážou posléze vyřešit a vesměs se také díky nim pozitivně rozvíjejí a upevňují.

Problémová – „rodina, v níž se vyskytují závažnější poruchy některých nebo všech funkcí, které však vážněji neohrožují rodinný systém či vývoj dítěte. Rodina je schopna tyto problémy vlastními silami řešit či kompenzovat za případné jednorázové či krátkodobé pomoci zvenčí. Problémových rodin se v populaci vyskytuje okolo 12–13 %.“ (Hanušová, 2010)

Dysfunkční – „je chápána jako rodina, kde se vyskytují vážné poruchy některých nebo všech funkcí rodiny, které ohrožují nebo poškozují rodinu jako celek a zvláště vývoj a prospěch dítěte. Tyto poruchy již rodina není schopna zvládnout sama, a je proto nutno učinit řadu opatření zvenčí, tzv. sanace rodiny. Tyto rodiny tvoří v populaci asi 2 %.“ (Hanušová, 2010) „Dysfunkční rodiny vykazují některé z těchto charakteristik: popírání či neřešení problémů, chybějící intimita, vzájemné obviňování, rigidní role, potlačování osobní identity na úkor rodinné identity, individuální potřeby členů rodiny obětované dysfunkčnímu rodinnému systému, nejasná komunikace, chybění jasných hranic mezi členy rodiny, nejasná pravidla a kompetence.“ (Sobotková, 2007, s. 35)

Afunkční – nebo-li nefunkční rodina neplní žádnou ze svých základních funkcí, „poruchy jsou tak velkého rázu, že rodina přestává plnit svůj základní úkol a dítěti závažným způsobem škodí nebo je dokonce ohrožuje v samotné existenci. Sanace takové rodiny je bezpředmětná a zbytečná. Jediným řešením, které dítěti může prospět, je vzít ho z této rodiny a umístit do náhradní rodiny či institucionální péče. V populaci se vyskytuje asi 0,5 % takových rodin.“ (Hanušová, 2010)

Dělení rodiny podle velikosti

Velká rodina – „je v zemědělských naturálních poměrech tradičním subjektem podporujícím své příslušníky. Tato několikagenerační seskupení osob spojených pokrevně nebo sňatkem (spojením právním závazkem spolu žít) se starala o své děti, nemocné, invalidní a staré příslušníky. Péče byla obvykle úlohou žen. Role velkých rodin byla postupně vytlačena v procesu přechodu naturálního zemědělství k tržní ekonomice. Urbanizací a ztrátou vazeb městských lidí na zemědělské prostředí došlo k pozvolnému rozpadu velkých rodin. Proces byl urychlen rostoucí rovnoprávnou účastí žen na ekonomických procesech mimo rodinu.“ (Tomeš, 2010, s. 132)

Malé, nukleární rodiny – „ztrácely ekonomické i fyzické možnosti pečovat o rodiče a sourozence, o které v nouzi pečovala církev, později obec a stát. Nukleární rodina se stala objektem sociální politiky.“ (Tomeš, 2010, s. 132)

Dělení rodiny podle počtu členů

Úplná rodina – se skládá z otce, matky a dítěte/dětí. „Je bez pochyby, že vyrůstat v přívětivém, láskyplném a pečujícím prostředí úplné rodiny je pro děti i dospívající dobrodiním, z něhož mohou bohatě profitovat.“ (Helus, 2007, s. 170)

„Neúplná rodina – může vzniknout (Kraus, Poláčková 2001, s. 82):

- rozvodem
- úmrtím jednoho z rodičů
- rozchodem páru, který nebyl sezdán.“

O neúplné rodině hovoříme tehdy, když chybí otec nebo matka. „Pro osamělého rodiče, nejčastěji ženu, rozpad manželství nebo partnerství znamená potřebu hledat nové strategie

paralelního zajištění péče o rodinu i zdroje financí na potřeby dítěte (dětí) a domácnosti.“ (Kuchařová a Šťastná (eds.), 2009, s. 73)

Dělení rodiny podle časového rozložení

Tradiční rodina – „přispívala ke stabilitě tím, že výběr manželského partnera nebyl v rukou těch, kdož zakládali rodiny v novém pokolení, nýbrž byl v rukou jejich rodičů. Ti samozřejmě vybírali i (vesměs však především) s ohledem na to, nakolik je uvažovaný partner vhodný z hlediska zachování společenského postavení rodiny, jejího majetku i kulturního habitu.“ (Možný, 2008, s. 21)

Moderní rodina – „Postavení ženy v rodině souvisí s jejím postavením ve společnosti. V moderní rodině, tedy i společnosti, by se měli oba rodiče dělit o výchovu dětí i o péči o domácnost. Takové rozdělení znamená, pro oba, logické omezení v osobní kariéře. Pak záleží jak na dané společnosti a jejím stupni vývoje, tak na samotných jedincích v dané rodině, na ženě a muži, do jaké míry jsou schopni určitá omezení přijmout, respektovat a tolerovat.“ (Hubinková a kol., 2008, s. 183)

Postmoderní rodina – „Klesá počet dětí v rodině, roste věk uzavření prvního sňatku (kolem 27 let u žen a 29 let u mužů), roste počet rozvodů vzhledem k počtu sňatků a počet nesezdaných soužití, roste počet matek vychovávající dítě bez manžela i počet rodin dobrovolně bezdětných, roste počet lidí žijících v dalších netradičních formách rodiny.“ (Sedlák, 2017)

3.4 Politika podpory rodiny

„Lidský potenciál se formuje v největší míře v rodině. Rodina svým dobrým fungováním vytváří příznivé podmínky pro kultivaci vlastní osobnosti u mladé generace. Předpokladem rozvoje lidského potenciálu je tedy i dobrá rodinná politika státu, podporující rodinu ve všech jejích základních funkcích.“ (Petrášek, 2007, s. 20)

3.4.1 Rodinná politika

„Rodinná politika ve své podstatě představuje souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny. Jedná se tedy o politiku průřezovou, která zasahuje do nejrozličnějších veřejných oblastí života společnosti, jako je např. bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce,

infrastruktura. Na druhou stranu však zasahuje i do oblasti vysoce soukromé, a musí tedy respektovat autonomii a schopnost rodin samostatně se rozhodovat. Rodinná politika je proto soustředěna na podporu rodin ve výkonu jejich přirozených funkcí, nikoli na přebírání těchto rolí a zasahování do vnitřního života rodin, rozdělení sociálních rolí v rodině.“ (Magistrát hl. m. Prahy, c2008–2011)

„V České republice jsou domácnosti s dětmi přímo i nepřímo finančně podporovány prostřednictvím daňového systému, systémů sociálního a zdravotního pojištění i sociálních dávek. Nejen v nedávné době vznikla řada návrhů na zvýšení podpory domácností s dětmi. V daňové oblasti byla zvýšena podpora domácností s dětmi skrze navýšení výživného za druhé a další nezaopatřené dítě a zavedení daňové slevy za umístění dítěte do předškolního zařízení. V oblasti sociálního pojištění je v současnosti připravována diferenciací sazeb pojistného podle počtu nezaopatřených dětí. V oblasti sociálních dávek jsou v rámci Komise pro rodinnou politiku diskutovány možné změny také v oblasti sociálních dávek pro domácnosti s nezaopatřenými dětmi. Domácností s nezaopatřeným dítětem, respektive s nejmladším dítětem od 1 do 3 let, pak jsou domácnosti, ve kterých je alespoň jedna žena ve věku 18 až 40 let a alespoň jedno nezaopatřené dítě, respektive nejmladší dítě ve věku 1 až 3 roky.“ (Šatava, 2015, s. 5)

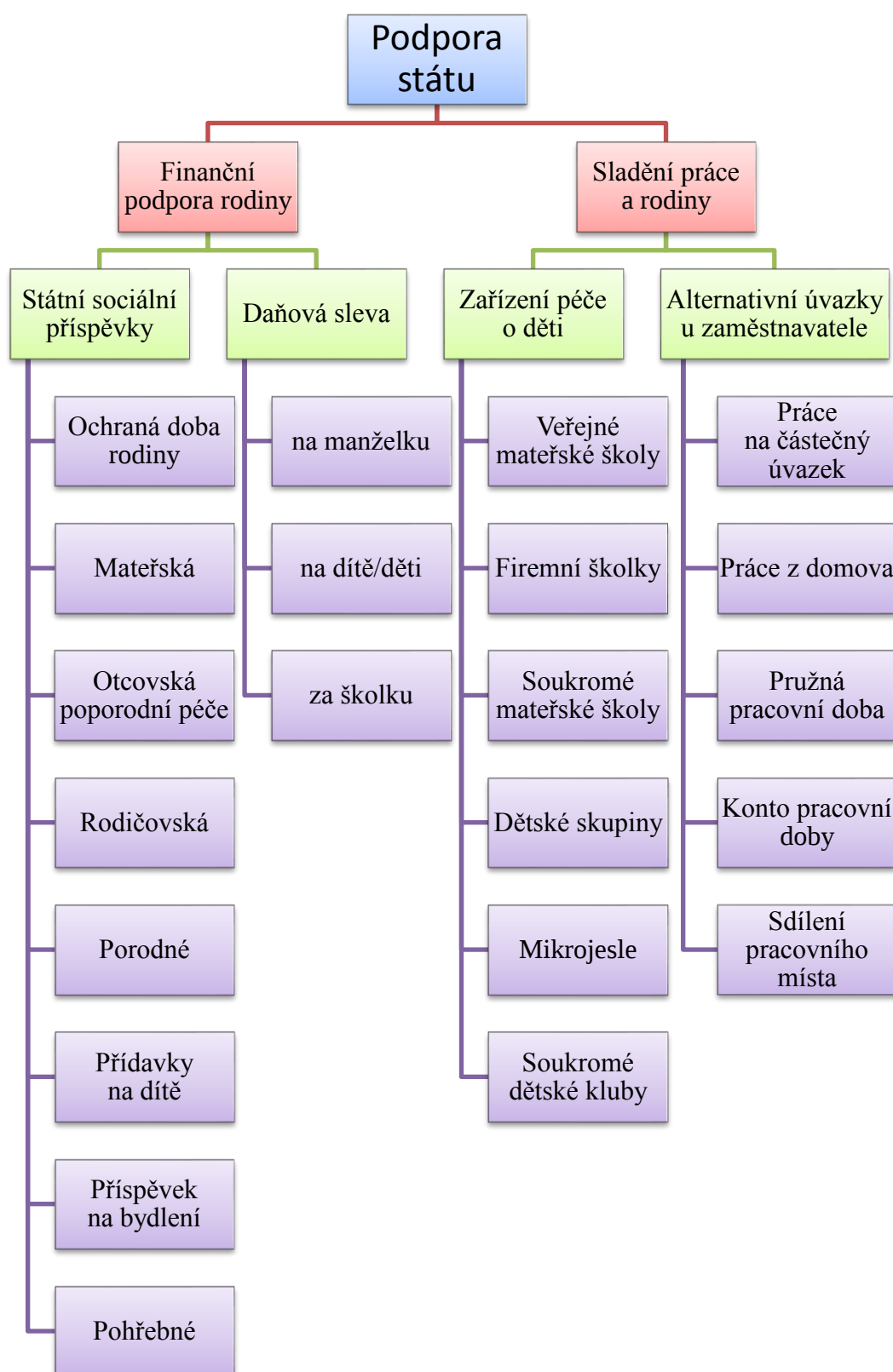
Nová rodinná politika MPSV od 1. 1. 2017

„MPSV chce podpořit výdělečně činné lidi, kteří neformálně pečují o rodinného příslušníka, při náhlém zhoršení jeho zdravotního stavu, vyžadujícím celodenní péči mimo zdravotnické zařízení či sociální službu. Plánuje tak zavést **pečovatelskou dovolenou** v délce 3 až 6 měsíců s nárokem na peněžitou pomoc ve výši 60 procent denního vyměřovacího základu. Další chystanou změnou je úprava **rodičovského příspěvku**. Dnes ho mohou rodiče čerpat v rozmezí nejméně dvou a maximálně čtyř let věku dítěte, přičemž dvouletá varianta je jen pro lidi s určitou výší příjmu. „Chceme zvýšit flexibilitu a umožnit čerpání mezi šesti měsíci až dvěma lety věku dítěte. Částka bude tvořit maximálně 70 procent hrubé mzdy a bude se také odvíjet od výše příjmu. Rodičovský příspěvek samozřejmě nemůže být vyšší než předchozí plat,“ dodala ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Třetím opatřením, které představila ministryně je zavedení **týdenní otcovské poporodní péče**, která umožní mužům podílet se na péči o novorozené dítě. Nástup bude možný kdykoliv v období šesti týdnů ode dne narození dítěte, a výše

otcovské poporodní péče za kalendářní den analogický k peněžité pomoci v mateřství (70 % denního vyměřovacího základu). Poslední opatření reaguje na nedostatek míst v předškolních zařízeních. Ministerstvo rozjíždí informační kampaň na téma dětských skupin, které by mohly přispět k vyřešení toho problému. Její součástí je web www.dsmpsv.cz. Zlepšit situaci by mohly i **mikrojesle**, maximálně čtyřčlenný kolektiv dětí od šesti měsíců věku, o které se postará jedna pečující osoba. Pilotní projekt bude spuštěn ve třech krajích s nejvyšší poptávkou po těchto zařízeních – v Praze, Středních Čechách a Jihomoravském kraji. Mikrojesle budou moci zřizovat přímo obce nebo je pro ně může provozovat nezisková organizace.“ (Gender studies, c2011)

„Následující text se však věnuje pouze jedné výseči a to konkrétně podobě mateřské a rodičovské dovolené, zařízením a službám péče o děti, trhu práce umožňujícímu pozitivní flexibilitu a dalším nutným podmínkám, které umožňují vytváření společnosti přátelské rodičovství.“ (Sokačová, 2010, s. 7)

Obrázek 2: Stromová struktura podpory státu dle vlastního pojetí



Zdroj: vlastní práce

3.4.2 Státní sociální příspěvky

„Rodinná politika v České republice nabízí relativně štědrý systém podpory rodin, které se starají o malé děti do tří nebo čtyř let věku. Tento systém se skládá ze tří částí (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 7):

- ochranná doba pro návrat do zaměstnání,
- peněžitá pomoc v mateřství a
- rodičovský příspěvek.“

„**Ochranná doba** – garantuje rodičům pečujícím o děti do tří let věku možnost návratu do předchozího zaměstnání.“ (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 7) „Zaměstnanci nesmějí být diskriminováni z důvodu svého odchodu na rodičovskou, resp. mateřskou dovolenou (Zákoník práce §16(2)). Zaměstnavatel by měl poskytnout zaměstnanci po návratu z RD stejné místo, jaké zastával předtím, popřípadě mu nabídnout místo odpovídající (takové, které odpovídá jeho pracovní smlouvě), jestliže bylo původní místo zaměstnance zrušeno. Stejně tak musí zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci plat ve stejné výši jako před jeho odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.“ (Habáň, 2016)

Peněžitá pomoc v mateřství – „náleží matkám dítěte, které se účastnily nemocenského pojištění alespoň podobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před dnem nástupu na mateřskou dovolenou. Peněžitá pomoc v mateřství je vyplácena po dobu 28 týdnů (které začínají 6–8 týdnů před očekávaným datem porodu) ve výši 70 % předchozího výdělku ženy.“ (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 7)

S novinkou přišlo Ministerstvo práce a sociálních věcí pro novopečené tatínky. „Novopečení tatínkové dostanou možnost využít po narození potomka dávku tzv. **otcovské poporodní péče**. Ta bude fungovat tak, že z nemocenského pojištění bude otec dítěte po jeden týden dostávat 70 % vyměřovacího základu svého výdělku. Podpora bude stejná jako výše peněžité pomoci v mateřství. Nástup bude možný v období šesti týdnů ode dne narození dítěte a týdenní otcovské volno nebude možné přerušit. Podle navrhovaných přechodných ustanovení bude moci nárok uplatnit i ten otec, jehož dítě se narodilo v období 6 týdnů před účinností zákona.“ (Habáň, 2016)

Rodičovský příspěvek – „je dávka státní sociální podpory vyplácená všem rodičům bez ohledu na výši příjmů. Rodičovský příspěvek může rodič dítěte začít čerpat po ukončení čerpání peněžité pomoci v mateřství, nebo ihned po narození dítěte, pokud nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikl. Celková výše rodičovského příspěvku činí 220 000 Kč na jedno dítě, přičemž tuto částku mohli rodiče vyčerpat v rozmezí do dvou až čtyř let věku dítěte. Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku byla tedy 11 500 Kč.“ (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 7) „S novinkou pro rok 2017 přišlo Ministerstvo práce a sociálních věcí, kteří přišli s návrhem zjednodušit pravidla pro vyplácení a čerpání rodičovského příspěvku a to (Habán, 2016):

- zrušení současného omezení horní hranice měsíční výše rodičovského příspěvku, přičemž bude dávku umožněno čerpat až do výše peněžité pomoci v mateřství (cca 32 000 Kč). Celá částka rodičovského příspěvku ve výši 220 000 Kč bude moci být vyčerpána za kratší dobu než v současnosti (za 6 měsíců u nejvyšší peněžité pomoci v mateřství).
- zvolení si výši čerpání rodičovského příspěvku až do výše 7 600 Kč měsíčně a zkrácení si tak dobu čerpání rodičovského příspěvku až na tři roky.
- úplné zrušení podmínky sledování docházky dítěte do předškolních zařízení nyní už bude jen sledována jen řádná péče o dítě v rodině.“

„Během mateřské dovolené, nebo během rodičovské dovolené, je možné se prostřídat s partnerem, a to i několikrát. Otcové nikdy nenastupují mateřskou dovolenou, ale nastupují na tzv. rodičovskou dovolenou (otců).“ (Gender studies, c2011)

„Kromě těchto opatření cílených na podporu rodičů s nejmenšími dětmi nabízí český sociální systém další benefity pro rodiny s dětmi. Jedná se především o dvě dávky státní sociální podpory – přídavek na dítě a porodné.“ (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 7)

Přídavek na dítě – „můžou čerpat pouze rodiny s nízkými příjmy. Pokud kvůli nízkým příjmům nezvládá rodina pokrýt náklady spojené s výchovou a výživou dětí, pomůže stát prostřednictvím dlouhodobé sociální dávky – přídavku na dítě. Na přídavek nicméně nemají nárok rodiče, ale přímo nezaopatřené děti. Nezaopatřeným dítětem je z pohledu zákona nejčastěji dítě, které ještě neukončilo povinnou školní docházku, ale i student do 26 let věku. Další podmínka, kterou je pro přiznání přídavku na dítě potřeba splnit, jsou

nízké příjmy rodiny nebo přesněji domácnosti (nebo ještě přesněji příjem společně posuzovaných osob), ve které dítě žije. Přídavek vám na úřadu práce přiznají, pokud váš příjem nepřesáhne 2,4násobek životního minima. Když výše uvedené podmínky splníte, úředníci přídavek na dítě přiznají. Dávka se pak čerpá měsíčně, její výše závisí na věku dítěte. Konkrétně (Hájková, 2017):

- dítě do 6 let – 500 Kč,
- dítě od 6 do 15 let – 610 Kč,
- dítě od 15 do 26 let – 700 Kč.“

Porodné – „je dávka, která nízkopříjmovým rodinám jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního nebo druhého dítěte. Pro nárok na porodné musí být rozhodný příjem rodiny nižší než 2,7násobek částky životního minima rodiny. Porodné činí 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě.“ (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 7)

„Na porodné u prvního dítěte by tak měly dosáhnout domácnosti s čistým příjmem do 20 817 korun, u matky samoživitelky do 13 176 korun. Polepší si také ženy, kterým se narodí vícero dětí. Zatímco dosud dostávaly od státu maximálně 19 500 korun (nebo jen 13 tisíc), nově získají 23 tisíc korun. A nezáleží, zda půjde o jejich první, nebo následný porod.“ (Habáň, 2014)

Příspěvek na bydlení – „přispívá na krytí nákladů na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny za předchozí kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považují i přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. Na příspěvek na bydlení má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu.“ (Habáň, 2014)

Pohřebné – „touto jednorázovou dávkou se přispívá na náklady spojené s vypravením pohřbu. Pohřebné je stanoveno pevnou částkou ve výši 5 000 Kč. Příjem rodiny se netestuje. Pohřebné náleží osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba (s výjimkou mrtvě narozeného dítěte) měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.“ (Habáň, 2014)

3.4.3 Slevy na daních

Daňová sleva na manželku

„Téměř 25 tisíc korun můžete ušetřit na dani z příjmů fyzických osob, jestliže uplatníte takzvanou slevu na manželku. Po zrušení společného zdanění manželů jde o dobrou možnost, jak pomoci rodinnému rozpočtu, pokud manžel vydělává a žena je například na rodičovské dovolené či nezaměstnaná (nebo naopak). Stručně řečeno: „Pokud si jeden z manželů ve společné domácnosti vydělal za kalendářní rok méně než 68 tisíc korun, může si druhý z páru odečíst z daní 24 840 korun.“ Manžel s vyššími příjmy si tedy může odečíst z vypočtené daně nejen 24 840 korun sám za sebe (základní sleva na poplatníka), ale za stanovených podmínek také stejnou částku za vyživovanou manželku. Jestliže je manželka držitelkou průkazu mimořádných výhod III. stupně (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce – průkaz ZTP/P), zvyšuje se daňová sleva na dvojnásobek, tedy 49 680 korun.“ (Economia, c1999–2017)

Daňová sleva na dítě

„Slevu, oficiálně zvanou daňové zvýhodnění na vyživované dítě, zvyšovala vládní koalice ČSSD, ANO a KDU-ČSL už pro uplynulé dva roky. Za druhé dítě si rodič – počínaje příjmy za leden 2016 nebo v letos podávaném daňovém přiznání za rok 2016 – může odečíst z daní 17 004 korun, za třetí a případně každé další dítě 20 604 korun. Rodina se dvěma dětmi si tak oproti předchozímu roku polepší až o 1200 korun, se třemi dětmi o 4800 korun. Daňová sleva na dítě od roku 2017 s největší pravděpodobností opět stoupne. Pro první dítě v rodině sice zůstává na 13 404 korunách ročně, ale u druhého dítěte se zvýší o 200 korun měsíčně na 19 404 korun ročně, u třetího a každého dalšího dítěte pak o 300 korun měsíčně na 24 204 korun ročně.“ (Kučera, 2016)

Daňová sleva za školku

„Také za rok 2016 mohou rodiče využít další dárek od současné vlády a snížit si daň o takzvané **školkové**. Maximální výše této slevy na jedno dítě je ohraničena částkou měsíční minimální mzdy. Pro daň za rok 2016 se tedy roční limit zvyšuje na 9900 korun, pro rok 2017 stoupne dokonce na 11 tisíc. Tato „sleva za umístění dítěte“ umožňuje jednomu z rodičů odečíst si z daní výdaje, které v příslušném kalendářním roce

prokazatelně vynaložil za umístění v mateřské škole nebo jiném zařízení péče o děti předškolního věku. Výši těchto výdajů potvrdí provozovatel školky nebo obdobného zařízení. Nelze si ale odečítat související výdaje jako třeba stravné nebo náklady na dopravu. Jde skutečně o slevu na dani, tedy částku odečítanou přímo z daní, nikoliv jen ze základu daně.“ (Kučera, 2016)

3.4.4 Zařízení pro péči o děti

„Podoba mateřské a rodičovské dovolené výrazně ovlivňuje postavení rodičů, především pak matek, které jsou primárně odpovědné za péči o děti, bez existence dostupné sítě zařízení a služeb péče o děti však chybí svobodná volba vztahující se k možnostem sladování rodinného a pracovního života. Zařízení a služby musí být dostupné nejen na úrovni finanční, ale i geografické, kvalitativní a kapacitní. Pokud tato zařízení dostupná nejsou, nemohou se pečující rodiče dostatečně uplatnit na trhu práce a hrozí jim tak sociální a ekonomický propad, který se dotýká jich samotných i jejich dětí. Vedle toho jsou kvalitní zařízení a služby péče o děti nezbytné pro rozvoj různých společenských dovedností dětí a jejich vzdělanost.“ (Sokačová, 2010, s.17–18)

MPSV Odbor 21(2015) popsal vymezení **Předškolních zařízení** takto:

- mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení
- zařízení služby péče o dítě v dětské skupině a
- zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou v zařízení služby péče o dítě, nebo MŠ podle školského zákona.

Veřejné mateřské školy – „je předškolní zařízení, které je určeno pro děti od 3 do 6 let, nejdříve od 2 let. Předškolní vzdělávání podporuje rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, podílí se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání. Předškolní vzdělávání napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami. Poskytuje se za nízkou úplatu. Děti rok před nástupem do školy školné neplatí.“ (Aperio – společnost pro zdravé rodičovství, 2017)

Firemní školka – aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců. „Na základě Programového prohlášení Vlády ČR, jež v oblasti rodinné politiky reaguje na společenskou potřebu zlepšit možnosti sladování profesního a rodinného života, se vláda mimo jiné zavázala k podpoře firemních školek. Podpora firemních školek by měla napomoci k řešení palčivé společenské otázky související s aktuálně omezenými kapacitami veřejných mateřských škol a umožnit návrat zaměstnanců firem na pracovní trh a současně podpořit finanční soběstačnost rodin a v neposlední řadě by dětem zaměstnanců měla poskytnout přístup ke kvalitnímu předškolnímu vzdělávání.“ (MŠMT, c2013–2016)

Soukromé mateřské školy rejstříkové – „jsou zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona – vztahuje se na ně školský zákon a s ním související předpisy, přičemž základním rysem je zápis do rejstříku školských právníckých osob a s ním související nárok na finanční prostředky. Soukromé školky rejstříkové musí splňovat stejné hygienické požadavky jako školky veřejné. Školné se pohybuje zhruba kolem 3000–5000 Kč/měsíc při celodenní docházce.“ (nejskolky.cz, 2017)

Dětské skupiny – „dne 29. 11. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (zákon o dětské skupině), ve znění novely zákona č. 127/2015 Sb. Službou péče o dítě v dětské skupině se rozumí činnost provozovaná poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině zapsaným do evidence poskytovatelů. Služba spočívá v poskytování pravidelné péče o dítě od 1 roku věku do zahájení povinné školní docházky. Umožňuje docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte (např. na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte). V dětské skupině může být maximálně 24 dětí.“ (MPSV Odbor 21, 2015)

Mikrojesle „jsou kvalitní a finančně dostupná služba určená pro rodiče nejmenších dětí. Náklady na vybudování a provoz jsou nižší než náklady na zřízení školky. Podle pravidel vždy jedna pečující osoba poskytuje kvalifikovanou péči dětem od šesti měsíců do čtyř let věku v kolektivu maximálně čtyř dětí, kterým je tak zajištěn individuální přístup. Mikrojesle jsou nastaveny tak, aby byly finančně dostupné, v provozu jsou pět dní v týdnu minimálně osm hodin denně. Rozsah umístění dítěte si dohodne sám rodič s provozovatelem.“ (Habáň, 2017)

Soukromé dětské kluby „které nejsou zapsány v rejstříku ministerstva školství, jsou soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízení zařazených do sítě škol. Tyto instituce se řídí při své činnosti pouze obecně platnými právními předpisy. Jde o volnou živnost.“ (nejskolky.cz, 2017)

3.4.5 Alternativní pracovní úvazky

„Za hlavní sociální překážku uplatnění žen v práci a kariéře lze jednoznačně označit problém kombinace pracovních a rodinných povinností.“ (Křížková a Pavlica, 2004, s. 77)

„Aby se rodiče mohli ve společnosti a na trhu práce, který do velké míry strukturuje jejich sociální a ekonomické postavení, uplatnit, musí zaměstnavatelé – ať už ze soukromé nebo veřejné sféry – nabízet flexibilní pracovní uspořádání, která umožní zaměstnávání pečujících rodičů. Jde o částečné úvazky, práci z domova, sdílené úvazky atp. Musí se však jednat o tzv. pozitivní flexibilitu, kdy jde nejen o zájmy zaměstnavatele, ale také právě pečujících rodičů jako zaměstnanců a zaměstnankyň. Pozitivní flexibilita neznamená být zaměstnavateli kdykoli k dispozici. V této formě flexibility mají zájmy zaměstnavatele a zaměstnance stejnou hodnotu.“ (Sokačová, 2010, s. 18)

Práce na částečný úvazek – „nejčastěji jde o tzv. poloviční úvazek v délce 4 hodiny denně, ale někdy je využíván i v trvání 6 hodin denně. Jindy může být pracovní doba sjednána v týdenních cyklech, kdy je stanovena týdenní pracovní doba – obvykle 20 hodin.“ (Křížková a Pavlica, 2004, s. 77) Jeden z nejznámějších českých headhunterů Jan Bubeník je toho názoru, že: „Lidé pracující na částečné úvazky nakonec často odvádějí více práce, než reálně odpovídá jejich smlouvě.“ (Novotný, 2017)

Práce z domova – „je vykonávána v bydlišti zaměstnance nebo na jiném místě mimo pracoviště zaměstnavatele. Je-li míst výkonu práce více, je nezbytné, aby všechna tato pracovní místa byla ve smlouvě uvedena. Práci z domova je samozřejmě možné kombinovat s prací na pracovišti. Zaměstnavatel nemůže práci doma zaměstnanci nařídít ani ho k práci doma nutit. Zaměstnavatel není v žádném případě povinen žádosti o práci doma zaměstnanci vyhovět, a to ani v případech, jedná-li se například o osobu pečující o malé dítě či osobu zdravotně postiženou. Zaměstnavatel nemůže bez souhlasu zaměstnance vstupovat do místa výkonu práce. Pracovní doba je pro práci z domova omezena maximálně na 40 hodin týdně. Zaměstnanec si však může samostatně podle svých potřeb stanovit počátek a konec pracovní doby, rozvrhnout přestávky, zkrátka upravit svou pracovní dobu. V souvislosti s tímto typem práce jsou často používány pojmy „homeoffice“, „homeworking“ a „teleworking“. „Homeoffice“ označuje spíše výjimečnou situaci, kdy zaměstnanec jednou za čas z určitého důvodu pracuje doma, při „homeworking“ je vykonávání práce doma domluvenou normou a „teleworkingem“ se rozumí práce na dálku, při které výkonem práce není ani sídlo zaměstnavatele, ani jím nemusí být bydliště zaměstnance.“ (Gender studies, c2011)

Za nešťastnou novinku platnou od dubna 2017 vidím návrh MPSV, čímž je právě úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele. „Práce z domova dostane pevnější pravidla. Například sám zaměstnanec by si mohl rozvrhovat svou pracovní dobu, nebude ale zase moci uplatit práci přesčas či některé osobní překážky v práci. Upřesní se také podmínky bezpečnosti zdraví při práci z domova a povinnost zaměstnavatele poskytnou zaměstnanci dostatečné pracovní vybavení a pokrýt technické a energetické náklady. Firma tedy zřejmě bude muset proplácet část spotřeby energií například formou paušálu. Zaměstnanec bude mít zase povinnost chránit firemní data. Myslí se i na případnou izolaci pracovníků pracujících z domova. Aby k ní nedocházelo, budou muset firmy dbát na to, aby zaměstnanci také někdy domov opustili a setkali se s kolegy z kanceláří.“ (MPSV 2016)

Pružná pracovní doba – „v širším smyslu zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání, např. tzv. stlačený pracovní týden. Zaměstnanci tak mají určitý vliv sami rozhodovat (spolurozhodovat) o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám. Rámcově je určen počet hodin, které musí zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období

(den, týden, měsíc) přímo na pracovišti. Někdy bývá stanoveno rozmezí hodin (od–do), kdy musí být přítomen na pracovišti. Zbytek pracovní doby může přizpůsobit svým potřebám. V případě stlačeného pracovního týdne jde nejčastěji o plnou pracovní dobu (40 hodin) rozdělenou do 4 pracovních dnů.“ (Křížková a Pavlica, 2004, s. 78)

Konto pracovní doby – „je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě a délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit.“ (MPSV/TREXIMA, 2017)

Sdílení pracovního místa (job sharing) – „jde o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru 4+4 nebo 6+2. Tito pracovníci společně odpovídají za výkon a splnění všech pracovních úkolů.“ (Křížková a Pavlica, 2004, s. 78)

3.5 Shrnutí teoretické části

Teoretická část se zabývala čtyřmi hlavními okruhy: trhem práce, nezaměstnaností, rodinou a politikou podpory rodiny. Trh práce byl zmíněn jen okrajově, zatímco u nezaměstnanosti byl popsán její historický vývoj, definice a míra nezaměstnanosti. Dále byl vysvětlen pojem nezaměstnaný, vyjmenovány jednotlivé druhy nezaměstnanosti a kapitola byla ukončena specifikací rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností. Největší pozornost byla vzhledem k tématu bakalářské práce věnována ženám navracejícím se z rodičovské dovolené. Na ty bylo posléze plynule navázáno kapitolou o rodině, která byla rozčleněna do tří částí – definice, funkce a dělení rodiny. Poslední část byla zaměřena na politiku podpory rodiny, která byla podrobně rozvedena jak v oblasti finanční podpory ve formě příspěvků a daňových slev, tak i v oblasti týkající se sladění práce a rodiny formou popisu zařízení pro péči o děti a alternativních pracovních úvazků.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Charakteristika výzkumného souboru

Pro možnost srovnání výsledků dvou výzkumů, bylo potřeba mít stejný počet respondentů jako u paní Renaty Batíkové v její bakalářské práci s názvem „Možnosti uplatnění matek s dětmi na trhu práce v souvislosti s jejich profesní kariérou.“ Bylo potřeba provést výzkum ve stejné podobě, proto musel zahrnovat zároveň i dvě skupiny respondentů, aby bylo dosaženo objektivnosti.

První skupinu tvořily matky s dětmi do deseti let věku (V1), v našem případě žijících na okrese Znojmo. Matky byly vybírány náhodným výběrem. Ten byl vymezen věkovou hranicí 18–45 let. Věkovou kategorii bylo nutné posunout o další věkové rozpětí a to z důvodu oddalování zakládání rodin. Nemalá důležitost byla kladena i na vzdělání, u něhož byla snaha o pokrytí v rovnoměrném zastoupení respondentek (základní, střední odborné bez maturity, středoškolské s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské).

Dotazníkem bylo osloveno, ať už přímou nebo nepřímou cestou, 150 respondentek. U terénního sběru dat papírové formy dotazníku návratnost činila 47%. U elektronické podoby se podařilo získat zbytek odpovědí, hranice adekvátnosti bylo 91 respondentek.

Tabulka 1: Charakteristika výzkumného souboru V1

Charakteristika výzkumného souboru V1		
Výzkumník	Renata Batíková	Ludmila Bartáková
Autor dotazníku	Renata Batíková	Renata Batíková
Oblast výzkumu	Okres České Budějovice	Okres Znojmo
Rok uskutečnění	2009	2017
Oslovení přímou formou	80	100
Oslovení nepřímou formou	70	50
Počet vyplněných dotazníků	91	91

Zdroj: vlastní práce

Druhou skupinu tvořili zaměstnavatelé sídlící na Jižní Moravě. (V2). Ti byli vybíráni náhodným výběrem. Dotazníkem bylo osloveno 80 zaměstnavatelů a návratnost činila 25 dotazníků (31 %).

Tabulka 2: Charakteristika výzkumného souboru V2

Charakteristika výzkumného souboru V2		
Výzkumník	Renata Batíková	Ludmila Bartáková
Autor dotazníku	Renata Batíková	Renata Batíková
Oblast výzkumu	Jižní Čechy	Jižní Morava
Rok uskutečnění	2009	2017
Oslovení zaměstnavatelé	35	80
Počet vyplněných dotazníků	25	25

Zdroj: vlastní práce

4.2 Charakteristika okresu Znojmo

Uskutečnění výzkumu – „Okres Znojmo patří rozlohou 1590 km² mezi největší okresy České republiky. Základní podobu a velikost získal v roce 1961 sloučením okresu Znojmo a Moravský Krumlov s částí okresu Moravské Budějovice, současná podoba byla upravena k 1. 1. 2007 sladěním hranic okresu se správním územím obcí s rozšířenou působností. Severním sousedem okresu Znojmo je okres Brno-venkov a východním okres Břeclav, na severozápadě okres Třebíč z kraje Vysočina, krátkou hranici má na západě i s okresem Jindřichův Hradec z Jihočeského kraje. V délce 105 km sousedí svou jižní hranicí s Rakouskem.“ (Český statistický úřad, 2013)

Obrázek 3: Okres Znojmo



Zdroj: Obce.cz (1996–2017)

V okrese Znojmo žije více než 113 tisíc obyvatel.

„Z hospodářského hlediska je okres Znojmo okresem zemědělsko-průmyslovým. V uplynulých letech, podobně jako v celé České republice, vstoupil do mnoha podniků na území okresu zahraniční kapitál. V tomto období také některé větší či menší podniky nevydržely z různých důvodů tlak konkurence a zanikly nebo musely změnit svoji činnost. Naproti tomu vznikla celá řada převážně menších podniků, které si své místo na trhu již našly. Podobná situace nastala i v zemědělství. Část podniků se transformovala do velkých celků, kromě toho vznikla celá řada větších či menších rodinných farem. Ve službách také došlo k dalšímu rozvoji, a to jak pro právnické tak fyzické osoby. V obchodní síti, zvláště ve městě Znojme, vznikla celá řada supermarketů, které ovlivnily vývoj obchodní sítě nejen ve městě, ale i v jeho okolí. Veškeré tyto změny se odrazily na trhu práce. Vzhledem k poměrně nízkému zprůměrnění okresu, absenci velkých podniků a sezónnosti některých činností, dosahuje okres Znojmo vysoké nezaměstnanosti, která se prohlubuje v zimních měsících, kdy klesá zájem o pracovníky v zemědělství, stavebnictví a službách.“ (Český statistický úřad, 2013)

Znojemsko

„I přes vysokou nezaměstnanost je Znojemsko mikroregionem s nejvyšší hospodářskou a sociální úrovní v rámci okresu. Tato je ovlivňována zejména městem Znojmem, které představuje přirozené centrum regionu s nejvíce pracovními příležitostmi v průmyslu, stavebnictví, obchodě i ve službách. Velká přednost pro budoucí rozvoj této části okresu spočívá v jeho výhodné poloze na příjezdu do České republiky. Ze své polohy, zejména z pohledu mezinárodního, může znojemský region do budoucna více získávat. Jedná se především o pracovní příležitosti ve službách a cestovním ruchu zaměřené z velké části na zahraniční klientelu. Mnoho pracovních míst již v příhraniční části regionu vzniklo; řada podnikatelských aktivit je zaměřena na poskytování služeb zejména rakouským občanům. K 31. 12. 2014 bylo v mikroregionu evidováno celkem 5 510 uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob činil 10,8 %. V současné době mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v mikroregionu Znojmo patří společnost Saint-Gobain Adfors CZ, Nemocnice Znojmo, Laufen CZ a Tamura-Europe-Limited.“ (Integrovaný portál MPSV 2014)

„Společným znakem mikroregionu Znojemsko je především sezonnost prací, a to téměř ve všech odvětvích výrobního i nevýrobního charakteru. Nedochází ke vstupu nových investorů, kteří by mohli pozitivně ovlivnit míru nezaměstnanosti. Některé obce se potýkají s nedostatečnou dopravní obslužností – lidé nemohou dojíždět za prací do větších měst, popř. do sousedních regionů. Osoby samostatně podnikající vytvářejí pracovní místa především pro svou osobu a mnohdy pouze na sezonu.“ (Integrovaný portál MPSV 2014)

MPSV (2014) vidí silné a slabé stránky Znojemského okresu takto:

Silné stránky okresu

- blízkost rakouských hranic a příliv zahraničního kapitálu

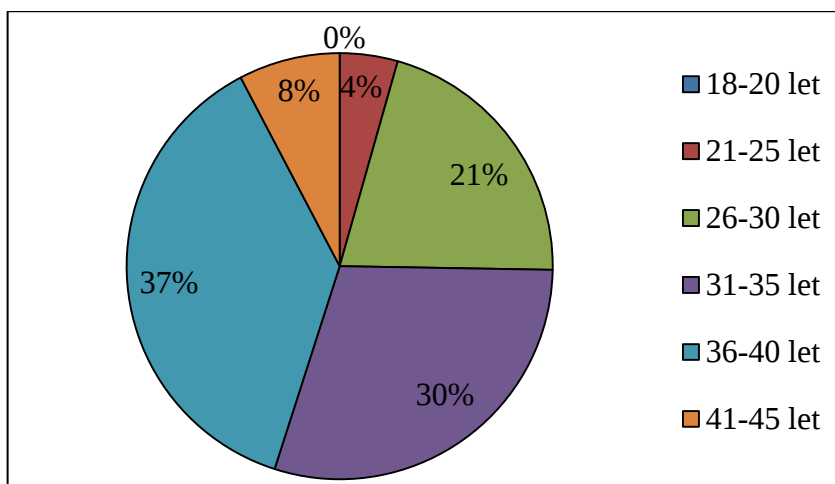
Slabé stránky okresu

- sezónnost trhu práce
- nízká úroveň vzdělanosti obyvatelstva
- nadprůměrná nezaměstnanost“

4.3 Výsledky Výzkumu (V1): „Matky s dětmi do 10 let věku“

4.3.1 Identifikační údaje

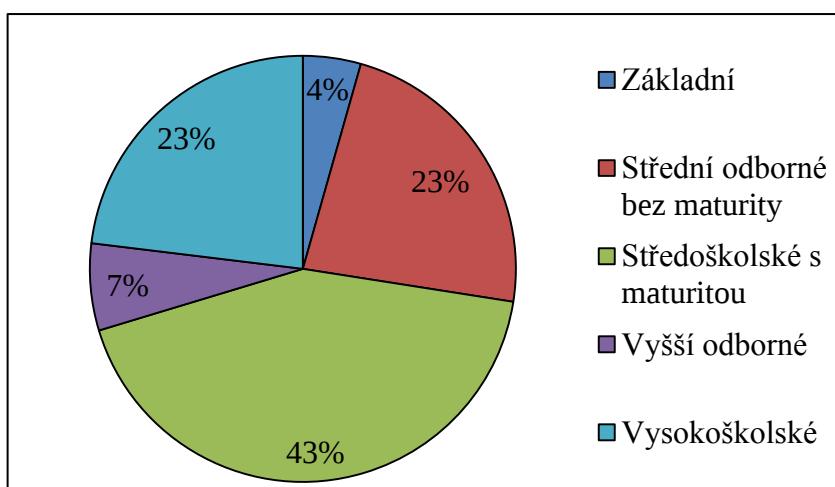
Graf 1: Kolik je vám let?



Zdroj: vlastní práce

Na otázku týkající se věku odpovědělo 91 respondentek (100 %). Ani jedna respondentka (0 %) se nenacházela ve věkové kategorii 18–20 let, 4 (4 %) byly ve věkové kategorii 21–25 let, 19 (21 %) spadalo do věkové kategorie 26–30 let a 27 (30 %) bylo ve věkové kategorii 31–35 let. Největší zastoupení s počtem 34 respondentek (37 %) představovala věková kategorie 36–40 let. Věková kategorie 41–45 let pak byla zastoupena 7 respondentkami (8 %).

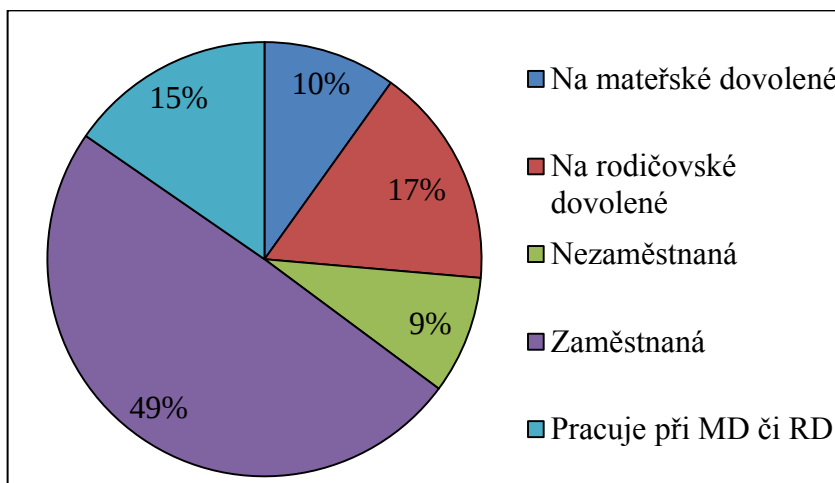
Graf 2: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) pouze 4 (4 %) dosáhly nejnižšího možného základního vzdělání, 21 (23 %) dosáhlo středního odborného vzdělání bez maturity a 39 (43 %) reprezentovalo nejpočetnější skupinu středoškolského vzdělání zakončeného maturitou. Nízkou popularitu vyššího odborného vzdělání pak zastupovalo 6 respondentek (7 %) a 21 respondentek (23 %) dosáhlo na vysokoškolský titul.

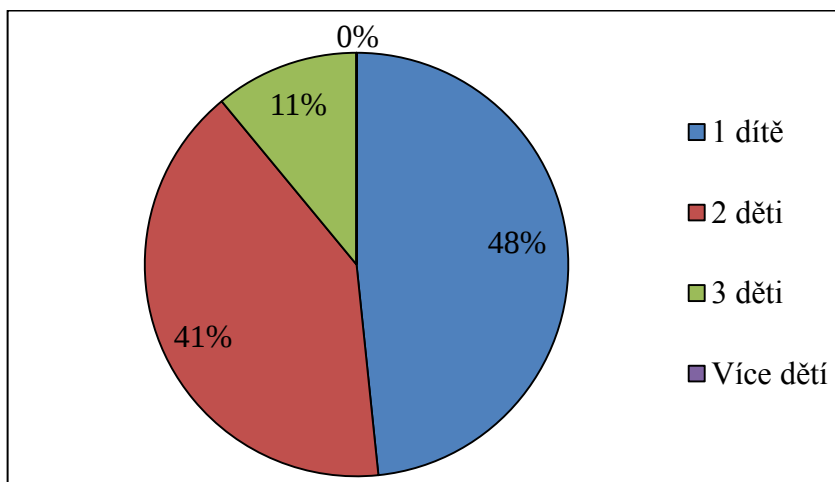
Graf 3: Jste na mateřské či rodičovské dovolené? Jste v současné době zaměstnána?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) jich bylo 9 (10 %) na mateřské dovolené, 15 (17 %) na rodičovské dovolené a 14 (15 %) jich pracovalo při mateřské či rodičovské dovolené. Pouze 8 respondentek (9 %) bylo nezaměstnaných, zatímco největší skupinu tvořilo 45 zaměstnaných (49 %).

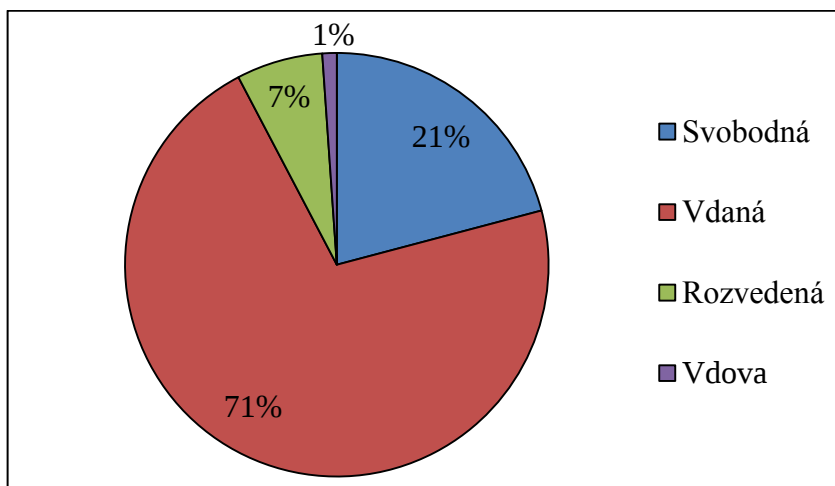
Graf 4: Kolik vychovááte dětí do 10-ti let věku?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) uvedlo 44 (48 %), že má jedno dítě. Dvě děti má 37 (41 %), tři děti 10 (11 %) a žádná respondentka (0 %) nemá větší počet dětí.

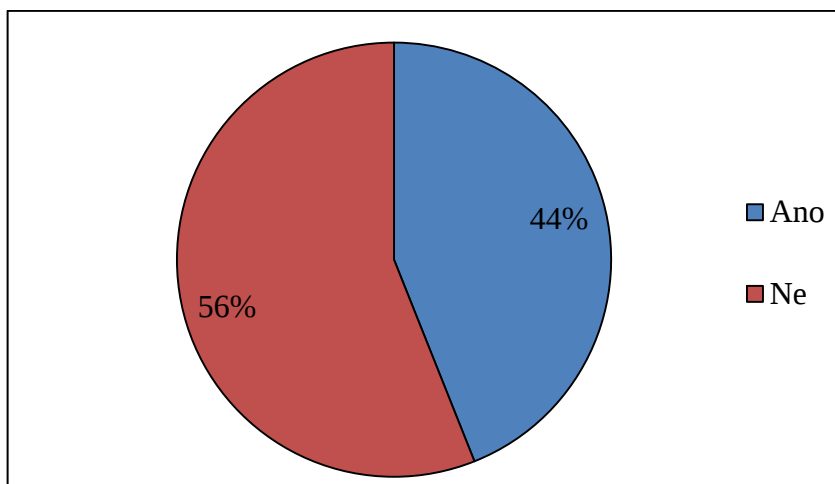
Graf 5: Jaký je váš rodinný stav?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) jich bylo 19 (21 %) svobodných. Převážnou většinu 65 (71 %) představovaly vdané matky. Rozvedených bylo 6 (7 %) a dotazníkového šetření se zúčastnila i jedna vdova (1 %).

Graf 6: Věnujete se v současné době profesi, které jste se chtěla věnovat, a kterou jste vykonávala i před narozením svého dítěte?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) se 40 (44 %) věnuje profesi, které se chtěly věnovat, a kterou vykonávaly i před narozením dítěte, zatímco 51 (56 %) se původní profesi nevěnuje.

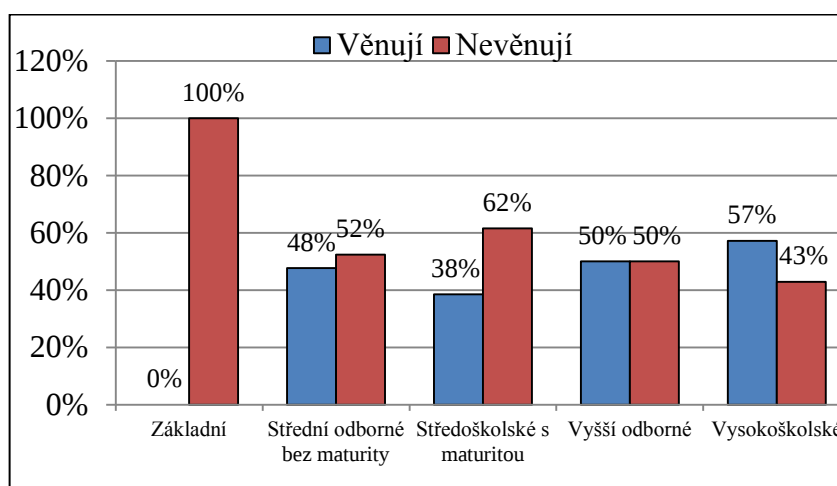
Tabulka 3: Důvody respondentek proč se nevěnují původní profesi

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Bez udání důvodu	29	57%
MD či RD	7	13 %
Úřad práce	4	8 %
Zrušení pracovní pozice	3	6 %
Časová náročnost	2	4 %
Péče o děti	2	4 %
Těhotenství	2	4 %
Studium vysoké školy	1	2 %
Syndrom vyhoření	1	2 %
Celkem	51	100 %

Zdroj: vlastní práce

Z 51 respondentek (100 %) nevěnujících se své původní profesi neuvedlo důvod hned 29 (57 %) z nich. K nevěnování se své původní profesi se přihlásilo 22 respondentek (43 %), které pro to uvedly následující důvody: MD či RD 7 (13 %), evidenci na úřadu práce 4 (8 %) a zrušení pracovní pozice 3 (6 %). Po dvou respondentkách (vždy 4 %) uvedlo jako hlavní příčinu časovou náročnost původní profese, péči o děti a těhotenství. Pro poslední dvě matky (vždy 2 %) pak bylo důvodem k nevěnování se své původní profesi studium vysoké školy respektive syndrom vyhoření.

Graf 7: Porovnání věnování se původní profesi podle dosaženého vzdělání

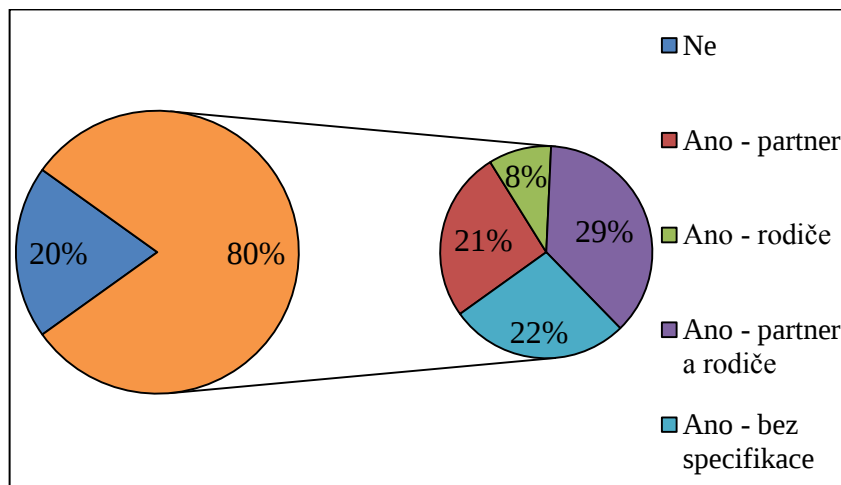


Zdroj: vlastní práce

Graf 7 vykreslující porovnání podpory ze strany rodiny v závislosti na dosaženém vzdělání 91 respondentek (100 %) přinesl poměrně překvapivé výsledky, neboť neobsahuje lineární nárůst podpory rodinou v korelaci s úrovní vzdělání. Největší podpory se nečekaně dostává respondentkám se základním vzděláním (100 %), až na druhém místě jsou vysokoškoláčky (95 %), zatímco třetí nejvíce podporovanou skupinu tvoří absolventky vyšší odborné školy (83 %). Rodinou druhé nejméně podporované jsou středoškoláčky bez maturity (81 %) a na úplném chvostu skončily středoškoláčky s maturitou (74 %). Nicméně je nutné dodat, že podpora ze strany rodiny je obecně velmi vysoká.

4.3.2 Podpora při rozvoji kariéry

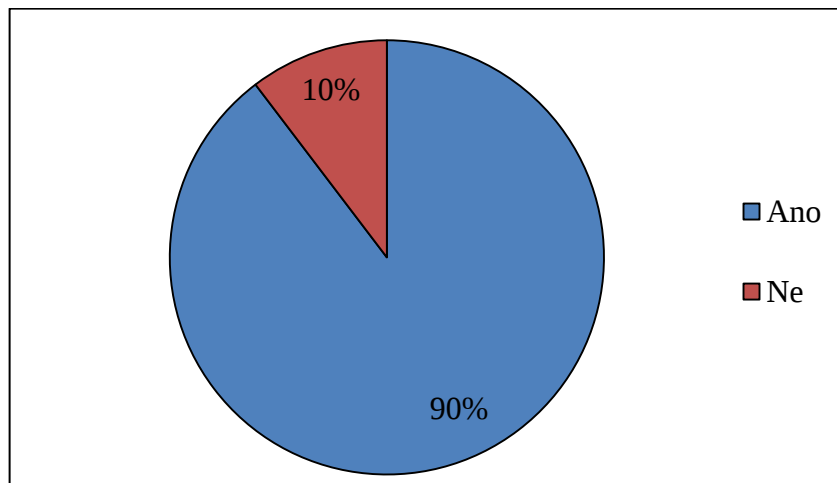
Graf 8: Podporuje vás rodina při rozvíjení vaší profesní kariéry?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) jich 18 (20 %) uvedlo, že je při rozvíjení profesní kariéry nikdo z rodiny nepodporuje. Podpory ze strany partnera se dostává celkem 19 respondentkám (21 %), dalších 7 (8 %) je podporováno rodiči a 27 (29 %) pak partnerem i rodiči. Poměrně velká skupina 20 respondentek (22 %) podporu ze strany rodiny více nespecifikovala.

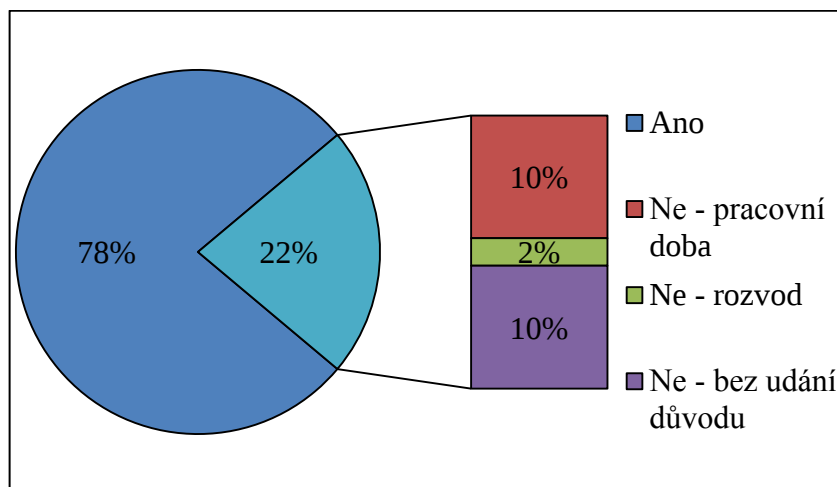
Graf 9: Akceptuje váš partner fakt, že se chcete věnovat své profesní kariéře?



Zdroj: vlastní práce

Na tuto otázku odpovědělo 87 respondentek. U drtivé většiny z nich 78 (90 %) se jejich partner smířil či rovnou uvítal fakt, že se chtějí věnovat své kariéře. Pouhých 9 respondentek (10 %) se potýká s neakceptováním profesní kariéry ze strany partnera.

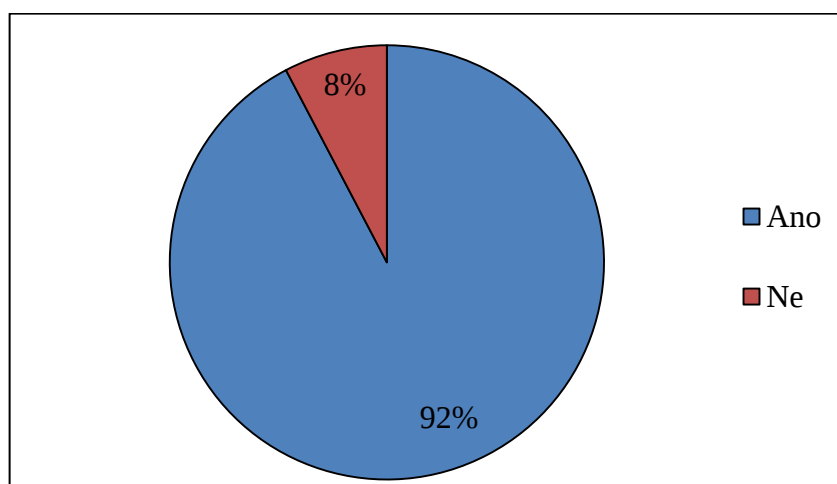
Graf 10: Umožňuje v současné době partnerovi jeho pracovní činnost pomáhat vám s péčí o domácnost a děti?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) jich celkem 71 (78 %) uvedlo, že pro partnera není pracovní činnost překážkou v péči o domácnost a děti, zatímco devíti partnerům (10 %) v tom brání jejich pracovní doba. U stejného počtu partnerů pak respondenty důvody nemožnosti pomáhat nekonkretizovaly. Dva manželé (2 %) nemají příležitost se na péči podílet kvůli probíhajícímu rozvodovému řízení.

Graf 11: Pomáhá vám v současné době partner s péčí o domácnost?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100%) si jich absolutní většina 84 (92 %) užívá partnerovu pomoc s péčí o domácnost, naopak 7 (8 %) s touto pomocí nemůže počítat.

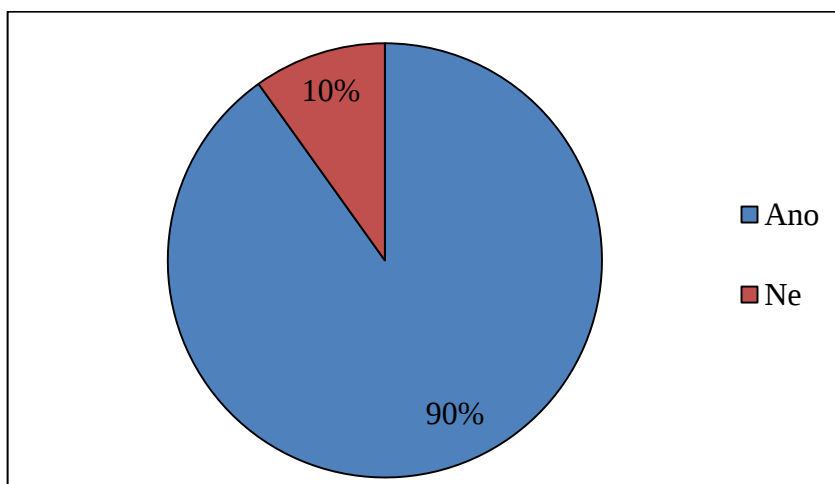
Tabulka 4: Specifikace partnerovy pomoci v péči o domácnost

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Vykonává domácí práce	32	35 %
Stará se o práci kolem bytu či domu	62	68 %
Zajišťuje nákupy	40	44 %
Ekonomicky zajišťuje rodinu	68	75 %

Zdroj: vlastní práce

Vzhledem k možnosti zaškrtnutí více odpovědí u otázky týkající se partnerovy pomoci v péči o domácnost, je Tabulka 4 vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku 91 respondentek (100 %). Lze tedy říci, že je z nich 32 (35 %) podporováno vykonáváním domácích prací, 62 (68 %) staráním se o práci kolem bytu či domu, 40 (44 %) zajišťováním nákupů a konečně celých 68 (75%) finančním zajištěním.

Graf 12: Pomáhá vám partner s péčí o děti?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) se jich naprostá většina 82 (90 %) může spolehnout na partnerovu pomoc s péčí o děti, zatímco 9 (10 %) je o tento typ pomoci partnerem ochuzena.

Tabulka 5: Specifikace partnerovy pomoci v péči o děti

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Pomáhá dítěti s přípravou do školy	27	30 %
Doprovází dítě na zájmové kroužky	24	26 %
Pomáhá s péčí o nemocné dítě	31	34 %
Hraje si s dítětem	5	5 %
Čas pro sebe	4	4 %
Bez bližší specifikace	31	34 %

Zdroj: vlastní práce

Vzhledem k možnosti zaškrtnutí více odpovědí u otázky týkající se partnerovy pomoci v péči o děti, je Tabulka 5 vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku 91 respondentek (100 %). Lze tedy říci, že je z nich 27 (30 %) podporováno prostřednictvím pomoci dítěti s přípravou do školy, 24 (26 %) doprovodem dítěte na zájmové kroužky, 31 (34 %) pomoci s péčí o nemocné dítě, 5 (5 %) hraním si s dítětem, 4 (4 %) vytvářením volného času pro matku samotnou. Podporu ze strany

partnera v péči o děti pak více nespecifikovalo 31 respondentek (34 %).

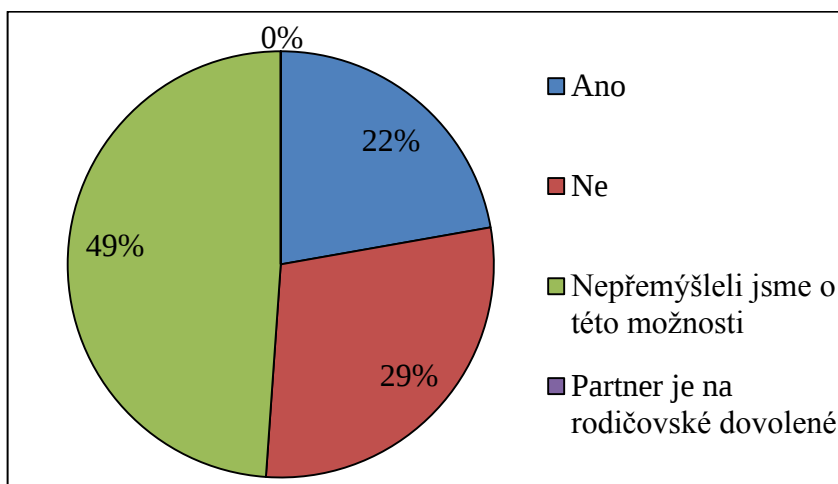
Tabulka 6: Co vy sama vidíte v současné době jako potřebnou pomoc a podporu od vašeho partnera, abyste se mohla věnovat své profesní kariéře?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Není potřeba nic	11	22 %
Péče o děti	19	37 %
Čas pro sebe	11	22 %
Morální podpora	4	7 %
Ekonomické zajištění	3	6 %
Péče o domácnost	3	6 %
Celkem	51	100 %

Zdroj: vlastní práce

Na tuto otázku odpovědělo jen 51 respondentek, přičemž 11 (22 %) se jich vyjádřilo, že pomoc a podporu od partnera pro rozvoj své kariéry nepotřebuje. Jako nejpotřebnější formu partnerovy pomoci označilo 19 respondentek (37 %) péči o děti. Dalších 11 z nich (22 %) by nejvíce ocenilo více volného času pro sebe samotné. Zde je nutné dodat, že tyto dvě odpovědi se do značné míry prolínají, neboť když partner pohlídá děti, bude mít partnerka logicky prostor na své koníčky. Zbývající respondenty by pak od partnera uvítaly: 4 (7 %) morální podporu, 3 (6 %) ekonomické zajištění a 3 (6 %) pomoc při péči o domácnost.

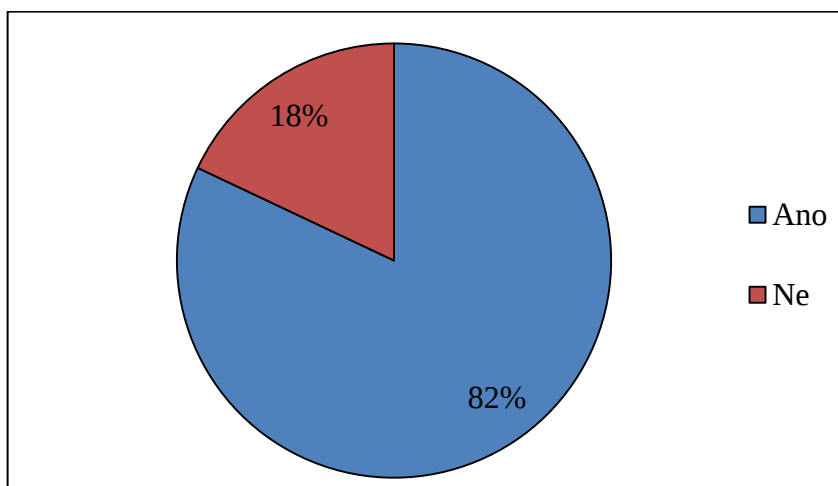
Graf 13: Byl by váš partner ochotný využít možnost čerpání rodičovské dovolené?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100%) až překvapivě nemalá část 20 (22 %) uvedla partnerovu ochotu čerpat rodičovskou dovolenou, přičemž ji ovšem ve skutečnosti žádný (0 %) nečerpá. Zamítavě se na tuto otázku vyslovilo 26 respondentek (29 %), zatímco 45 (49 %) jich o využití této možnosti vůbec nepřemýšlelo, což vysoce pravděpodobně souvisí s nerovnoměrným genderovým odměňováním za vykonanou práci, jakož i v České republice stále ještě zažitým modelem, kdy muž je živitel a matka se stará o děti a domácnost.

Graf 14: Stojíte o podporu ze strany rodičů, která vám umožní věnovat se své profesní kariéře?



Zdroj: vlastní práce

Na tuto otázku odpovědělo 87 respondentek. Očekávaná drtivá většina z nich 73 (82 %) stojí o podporu ze strany rodičů při svém kariérním rozvoji. Naproti tomu 16 respondentek (18 %) zájem o pomoc rodičů nemá.

Tabulka 7: Mají vaši rodiče možnost podporovat vás, abyste se mohla věnovat vaší profesní kariéře?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Ano	62	70 %
Ne – bydlí daleko	14	16 %
Ne – neumožňuje jim to jejich zdravotní stav	4	5 %
Ne – neumožňuje jim to jejich finanční situace	0	0 %
Ne – neumožňuje jim to jejich bytová situace	1	1 %
Ne – už nežijí	1	1 %
Ne – neumožňuje jim to jejich pracovní vytížení	2	2 %
Ne – bez bližší specifikace	4	5 %
Celkem	88	100 %

Zdroj: vlastní práce

Na tuto otázku odpovědělo 88 respondentek a převážná většina 62 (70 %) je rodiči podporována. Překážky v rodičovské pomoci jsou pak následující: 14 (16 %) vzdálenost od bydliště, 4 (5 %) špatný zdravotní stav, 1 (1 %) složitá bytová situace, 1 (1 %) úmrtí a 2 (2 %) vysoké pracovní vytížení. Podporu ze strany rodičů více nespecifikovaly 4 respondentky (5 %).

Tabulka 8: Pokud možnost mají, jakou formou vás podporují? / V čem spočívá pomoc vašich rodičů v péči o děti?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Finanční výpomoc	16	18 %
Materiální výpomoc	13	14 %
Pomoc s prací v domácnosti	9	10 %
Hlídní dětí o prázdninách	64	70 %
Hlídní dětí v době jejich nemoci	30	33 %
Vyzvedávání dětí ze školky, či školy	39	43 %
Jiné	11	12 %

Zdroj: vlastní práce

K otázkám týkajících se forem pomoci od rodičů poskytlo zpětnou vazbu 77 respektive 88 respondentek. Odpovědi byly sjednoceny do Tabulky 8. Ta je tudíž opět vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku respondentek. Minoritě respondentek je vypomáháno finančně 16 (18 %), materiálně 13 (14 %) a s pracemi v domácnosti 9 (10 %). Naproti tomu je respondentkám významně pomáháno v oblasti péče o děti: 64 (70 %) hlídáním dětí o prázdninách, 30 (33 %) hlídáním dětí v době jejich nemoci a 39 (43 %) vyzvedáváním dětí ze školky či školy. Podpora ze strany rodičů formou hlídání dětí je pak poskytována i z jiných důvodů 11 (12 %): během pracovní a studijní doby, při návštěvě lékaře a během nakupování.

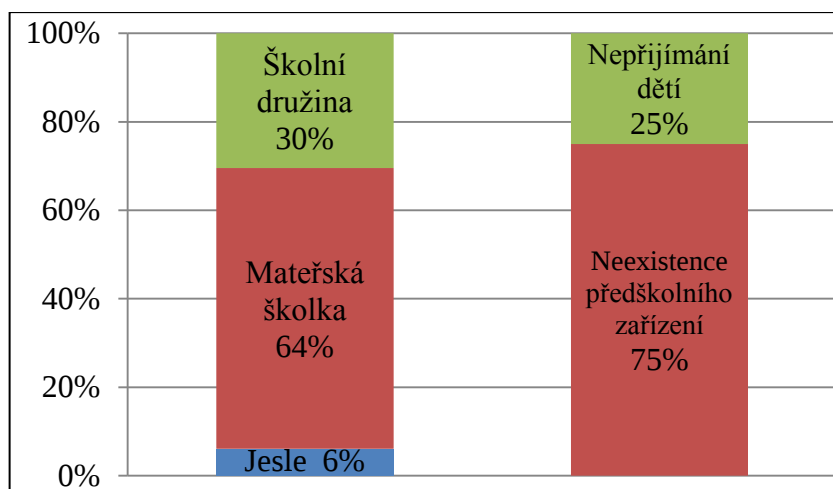
Tabulka 9: Co by vám osobně nejvíce pomohlo ze strany rodičů ke sladění rodinného a profesního života?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Není potřeba nic	16	36 %
Pomoc s péčí o děti	18	40 %
Odchod do důchodu	6	13 %
Respekt	4	9 %
Společné bydlení	1	2 %
Celkem	45	100 %

Zdroj: vlastní práce

Na tuto otázku odpovědělo pouze 45 respondentek, z nichž 16 (36 %) uvedlo, že nepotřebuje pomoc od rodičů či je jejich výpomoc dostatečná. Naproti tomu by 18 respondentkám (40 %) pomohlo častější hlídání dětí a 6 (13 %) odchod rodičů do důchodu za účelem větších možností v hlídání dětí. Vyšší míru respektu by ocenily 4 respondentky (9 %), zatímco jedna (2 %) by uvítala společné soužití s rodiči.

Graf 15: Máte možnost umístit vaše děti do předškolního zařízení?

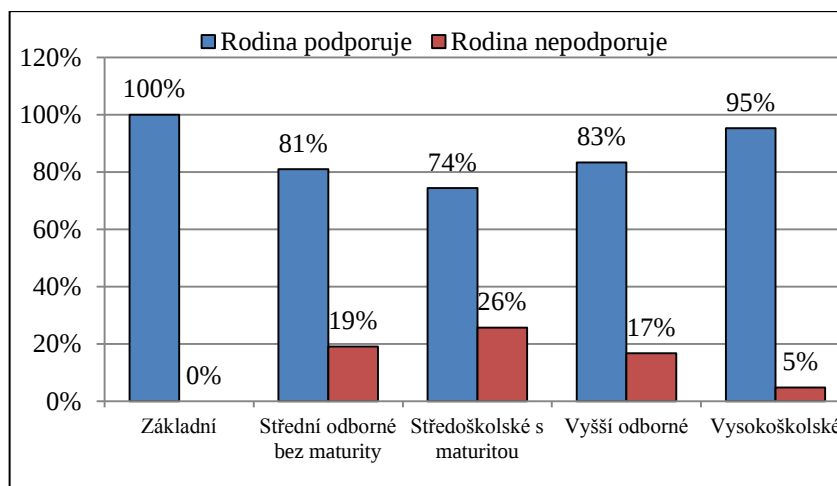


Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100 %) jich umísťuje děti do předškolního zařízení absolutní většina 83 (91 %). Stratifikace 83 kladných odpovědí (100 %) na tuto otázku je pak následující: 5 matek (6 %) umísťuje děti do jeslí, 53 (64 %) do mateřské školky a u 25 (30 %) využívá školních družin.

Pouze 8 respondentek (9 %) děti do předškolního zařízení neumísťuje. Stratifikace osmi záporných odpovědí (100 %) na tuto otázku vypadá následovně: pro dvě matky (25 %) je překážkou nepřijímání nových dětí a 6 matek (75 %) má problém s tím, že se v okolí žádné předškolní zařízení nenachází.

Graf 16: Porovnání podpory rodinou podle dosaženého vzdělání respondentek

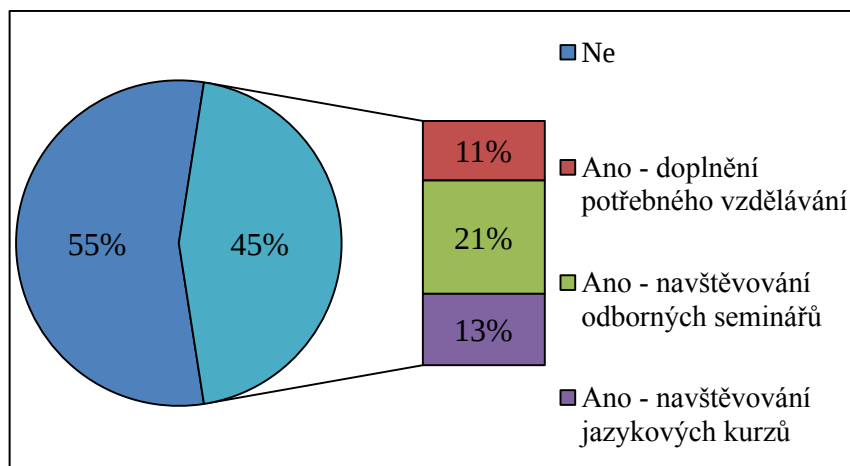


Zdroj: vlastní práce

Graf 16 vykreslující porovnání podpory ze strany rodiny v závislosti na dosaženém vzdělání 91 respondentek (100 %) přinesl poměrně překvapivé výsledky, neboť neobsahuje lineární nárůst podpory rodinou v korelaci s úrovní vzdělání. Největší podpory se nečekaně dostává respondentkám se základním vzděláním (100 %), až na druhém místě jsou vysokoškolačky (95 %), zatímco třetí nejvíce podporovanou skupinu tvoří absolventky vyšší odborné školy (83 %). Rodinou druhé nejméně podporované jsou středoškolačky bez maturity (81 %) a na úplném chvostu skončily středoškolačky s maturitou (74 %). Nicméně je nutné dodat, že podpora ze strany rodiny je obecně velmi vysoká.

4.3.3 Rozvoj profesní kariéry

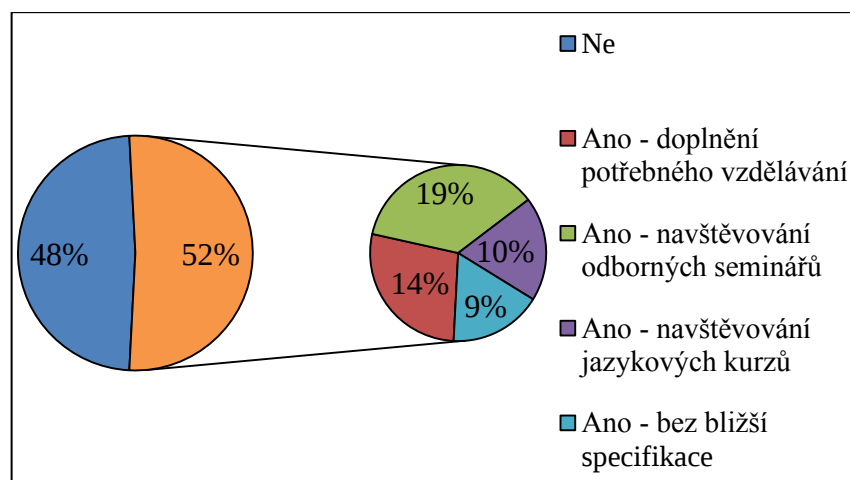
Graf 17: Rozvíjíte si v současné době své znalosti potřebné k vašemu profesnímu růstu?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100%) se více než polovina 50 (55 %) osobním rozvojem nezabývá. Jako hlavní překážky rozvoje svých znalostí matky uvedly časovou náročnost a péči o domácnost a děti. Několik respondentek pak v současné době nevidí žádný adekvátní důvod ke zdokonalování se, neboť jsou spokojeny se svou aktuální pracovní pozicí. Pro necelou polovinu respondentek 41 (45 %) je naopak rozvoj znalostí potřebných k profesnímu růstu důležitý. Proto se jich 10 (11 %) snaží o doplnění vzdělání, 19 (21 %) navštěvuje odborné semináře a 12 (13 %) se učí cizí jazyky.

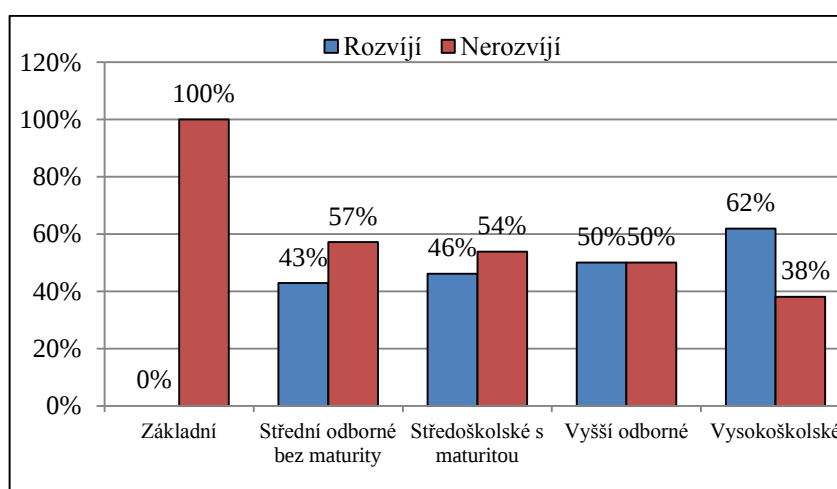
Graf 18: Rozvíjela jste si během mateřské či rodičovské dovolené své znalosti a dovednosti potřebné k vašemu profesnímu růstu?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100%) se téměř polovina 44 (48 %) při MD či RD osobním rozvojem nezabývala. Jako hlavní překážky rozvoje byly opět specifikovány časová náročnost a péče o domácnost a děti. Několikrát bylo zase zmíněno, že matky neviděly žádný adekvátní důvod ke zdokonalování se. Jedna respondentka pak přiznala svoji lenost. Těsná nadpoloviční většina respondentek 47 (52 %) považovala za nutné rozvíjet znalosti potřebné k profesnímu růstu i při MD či RD. Z toho důvodu jich 13 (14 %) studovalo, 17 (19 %) se vzdělávalo v rámci odborných seminářů a 9 (10 %) navštěvovalo jazykové kurzy. Zbývajících 8 (9 %) formu osobního rozvoje více nespecifikovalo.

Graf 19: Porovnání věnování se rozvoji kariéry dle dosaženého vzdělání respondentek

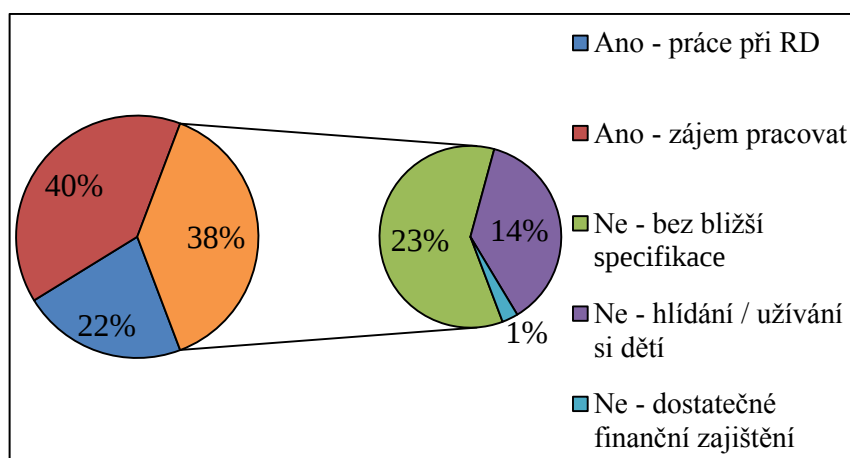


Zdroj: vlastní práce

V Grafu 19 je zobrazeno, jakým způsobem se 91 respondentek (100 %) ne/věnuje rozvoji své kariéry v závislosti na dosaženém vzdělání. Z porovnání výsledků odpovědí lze vypočítat očekávanou zvyšující se tendenci k osobnímu rozvoji spolu se zvyšující se úrovní dosaženého vzdělání. Kariéru nerozvíjí žádná respondentka (0 %) se základním vzděláním, zatímco středoškolačky se věnují rozvoji kariéry poměrně výrazně (43 % respektive 46%). Nejvíce kariéru podle předpokladů rozvíjí absolventky vyšší odborné školy (50 %) a zejména pak vysokoškolačky (62 %).

4.3.4 Práce při mateřské či rodičovské dovolené

Graf 20: Měla byste v současné době zájem o práci při mateřské, či rodičovské dovolené?



Zdroj: vlastní práce

Z 91 respondentek (100%) jich 20 (22 %) uvedlo, že pracuje při rodičovské dovolené a dalších 36 (40 %) by o to mělo zájem. Negativně se k práci při MD a RD staví celkem 35 respondentek (38 %), přičemž 13 (14 %) z nich chce dětem věnovat plnou pozornost a/nebo si užít jejich dětství, zatímco 1 matka (1 %) nepotřebuje vydělávat, neboť má dostatečné ekonomické zajištění. Poměrně velká skupina 21 respondentek (23 %) své důvody k nepracování při MD a RD více nespecifikovala.

Tabulka 10: Z jakého důvodu byste chtěla pracovat při mateřské či rodičovské dovolené?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Rozvoj profesního růstu	26	31 %
Nedostatek financí z peněžitě pomoci v mateřství	13	16 %
Nedostatek financí z rodičovského příspěvku	21	25 %
Nedostatek financí obecně	7	8 %
Odpočinek od péče o domácnost a děti	3	4 %
Bez bližší specifikace	13	16 %
Celkem	83	100 %

Zdroj: vlastní práce

Na tuto otázku odpovědělo 83 respondentek, z nichž 26 (31 %) láká možnost kariérního rozvoje. Ekonomické důvody v podobě nedostatku financí z peněžitě pomoci v mateřství zmínilo 13 respondentek (16 %). Obdobné potíže řeší i 21 matek (25 %), které nevyžijí z rodičovského příspěvku. Kvůli obecnému nedostatku financí by potřebovalo při MD či RD pracovat 7 respondentek (8 %). Naproti tomu 3 matky (4 %) by si formou pracovního nasazení rády odpočinuly od stresů plynoucích z neustálé péče o domácnost a děti. Důvody proč by chtěly pracovat při MD či RD více nespécifikovalo 13 respondentek (16 %).

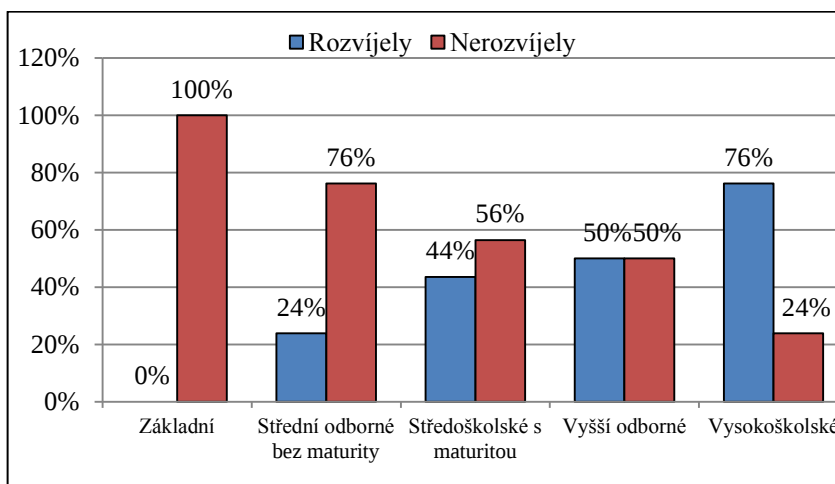
Tabulka 11: Za jakých podmínek byste měla zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Flexibilní forma práce	51	59 %
Mimořádná pracovní volna	10	11 %
Profesní růst	17	20 %
Práce z domu	3	3 %
Dostatečné finanční ohodnocení	1	1 %
Bez bližší specifikace	5	6 %
Celkem	87	100 %

Zdroj: vlastní práce

Na tuto otázku odpovědělo 87 respondentek a převážnou většinu 51 (59 %) by k práci při mateřské či rodičovské dovolené přesvědčila flexibilní forma práce. Možnost čerpat mimořádná pracovní volna by oslovilo 10 matek (11 %), zatímco pro 17 respondentek (20 %) by byly dostatečným argumentem k práci při MD či RD příležitosti k dalšímu profesnímu růstu. Práci z domu by byly ochotny vykonávat 3 matky (3 %) a jednu (1 %) by pak motivovala patřičná výše honoráře. Podmínky více nespécifikovalo 5 respondentek (6 %).

Graf 21: Porovnání věnování se rozvoji kariéry při MD či RD podle vzdělání



Zdroj: vlastní práce

Graf 21 reprezentuje očekávaný téměř lineárně se zvyšující trend rozvíjení kariéry při mateřské či rodičovské dovolené dle dosažené úrovně vzdělání 91 respondentek (100 %). Rozvoji kariéry se při MD či RD nevěnovala žádná respondentka (0 %) se základním vzděláním, zatímco u středoškolaček to bylo 24 % respektive 44 %, u absolventek vyšší odborné školy 50 % a u vysokoškolaček dokonce 76 %.

4.3.5 Pracovní úvazky

Tabulka 12: O jaké pracovní úvazky byste měla v současné době zájem?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Práce na částečný úvazek	49	56 %
Práce z domova	46	52 %
Práce na dálku	11	13 %
Víkendová práce	3	3 %
Flexibilní pracovní doba	34	39 %
Konto pracovní úvazek	1	1 %
Sdílení pracovního místa	4	5 %
Plný pracovní úvazek	1	1 %
Žádný	1	1 %
Bez bližší specifikace	3	3 %

Zdroj: vlastní práce

Vzhledem k možnosti zaškrtnutí více odpovědí u otázky týkající se zájmu o konkrétní typy pracovních úvazků, je Tabulka 12 vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku 88 respondentek. Podle atraktivity lze pracovní úvazky seřadit následovně: 49 (56 %) práce na částečný úvazek, 46 (52 %) práce z domova, 34 (39 %) flexibilní pracovní doba a 11 (13 %) práce na dálku. O jiné typy úvazků matky projevily vskutku pouze minimální zájem: 4 (5 %) sdílení pracovního místa, 3 (3 %) víkendová práce, 1 (1 %) konto pracovní úvazek a 1 (1 %) plný pracovní úvazek. Jednu respondentku profesní kariéra v současné době nezajímá a 3 respondentky (3 %) typ úvazku více nespécifikovaly.

Tabulka 13: Umožnil by vám zaměstnavatel v současné době některou z těchto forem pracovních úvazků?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Ne	34	40 %
Ano – práce na částečný úvazek	36	42 %
Ano – práce z domova	8	9 %
Ano – práce na dálku	2	2 %
Ano – víkendová práce	4	5 %
Ano – flexibilní pracovní doba	10	12 %
Ano – konto pracovní úvazek	1	1 %
Ano – sdílení pracovního místa	1	1 %
Neaplikovatelné – podnikatelka	3	3 %

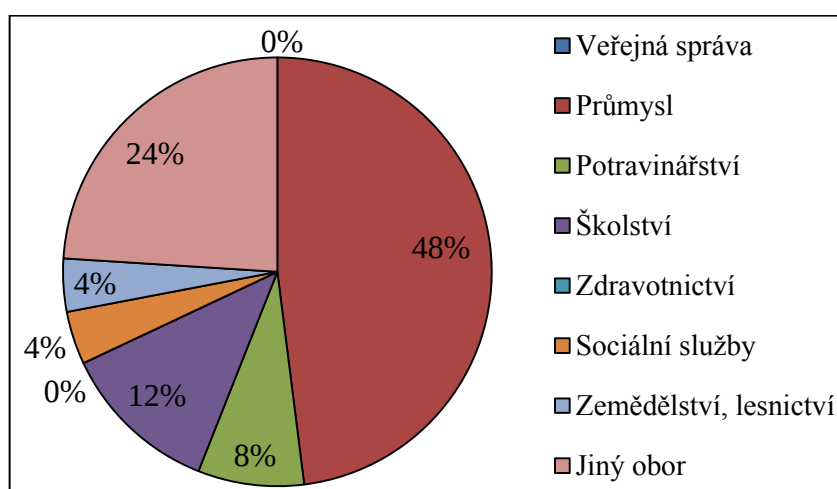
Zdroj: vlastní práce

Vzhledem k možnosti zaškrtnutí více odpovědí u otázky týkající se práce v rámci konkrétní formy úvazku, je Tabulka 13 vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku 86 respondentek. Nemalá část 34 odpovídajících (40 %) je přesvědčena, že by jim jejich zaměstnavatel nedovolil pracovat jinou formou úvazku. Naproti tomu je 36 zaměstnavatelů (42 %) ochotno nabídnout matkám práci na částečný úvazek, 10 (12 %) jich podporuje flexibilní pracovní dobu a 8 (9 %) pak práci z domova.

Ve velmi omezené míře mají respondentky příležitost pracovat o víkendech 4 (5 %) a na dálku 2 (2 %) a zcela ojediněle 1 (1 %) formou konto pracovního úvazku či 1 (1 %) sdílením pracovního místa. Pro 3 osoby (3 %) samostatně výdělečně činné je tato otázka bezpředmětná.

4.4 Výsledky Výzkumu (V2): „Zaměstnavatelé z Jihomoravského kraje“

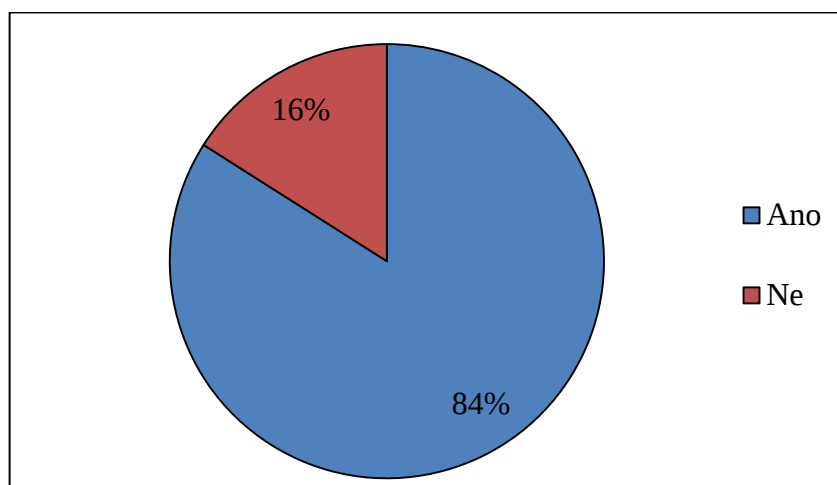
Graf 22: Jakým oborem se zabývá vaše organizace?



Zdroj: vlastní práce

Z 25 zaměstnavatelů (100 %), kteří byli ochotni se zúčastnit výzkumu, bylo 0 respondentů (0 %) z veřejné správy, 12 (48 %) z průmyslu, 2 (9 %) se věnovali potravinářství, 3 (12 %) školství, 0 (0%) zdravotnictví, po jednom respondentovi (5 %) v sociálních službách a jednom (5 %) v zemědělství. Mezi jiné obory se zařadilo 6 respondentů (24 %). Šlo o zástupce z architektury, finančních služeb a bankovníctví, životního prostředí, odpadového hospodářství a služby v ekologii (ovzduší). Vždy po jednom respondentovi.

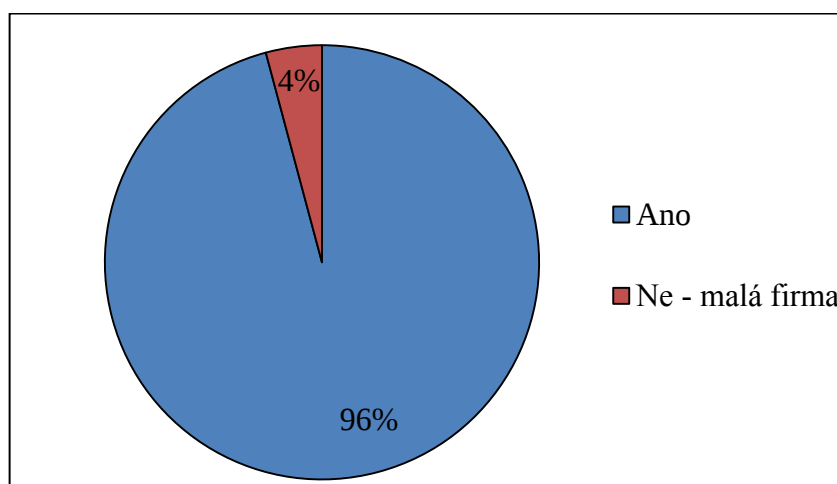
Graf 23: Patří v současné době mezi vaše zaměstnankyně matky s dětmi do deseti let věku?



Zdroj: vlastní práce

Podle výsledků z 25 odpovědí (100 %) se vyjádřilo kladně 21 respondentů (84 %), kdežto 4 respondenti (16 %) odpověděli záporně.

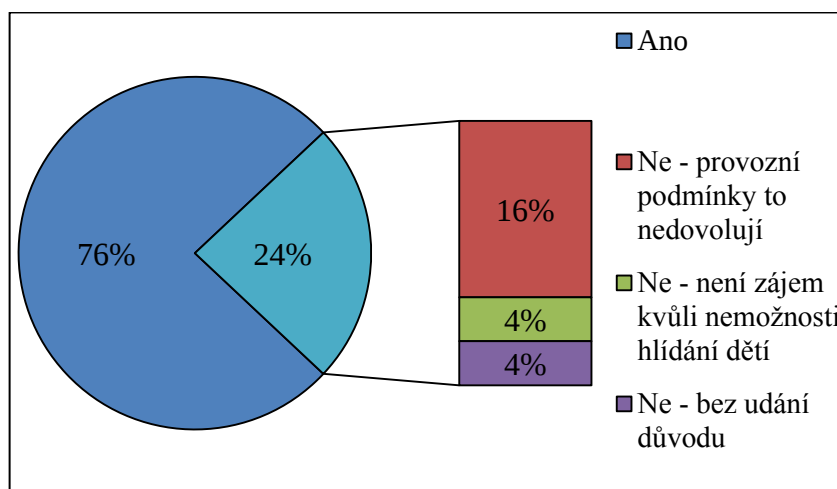
Graf 24: Máte možnost zaměstnávat matky na mateřské či rodičovské dovolené?



Zdroj: vlastní práce

Z 24 zaměstnavatelů se hrdě přihlásilo k možnosti nabídnout přivýdělek matkám na mateřské či rodičovské dovolené překvapivě 23 respondentů (96 %). Jeden z respondentů (4 %) se vyjádřil, že jsou malou firmou se čtyřmi zaměstnanci.

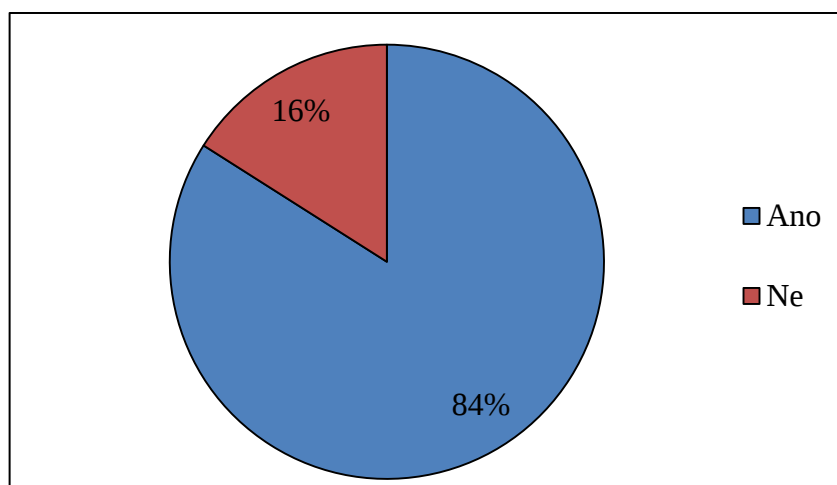
Graf 25: Pokud možnost máte a vaše provozní podmínky Vám to dovolují, zaměstnáváte matky na mateřské či rodičovské dovolené?



Zdroj: vlastní práce

Z 25 respondentů (100%) jich 19 (76 %) uvedlo, že matky na mateřské a rodičovské jsou mezi jejich zaměstnankyněmi, naopak u 6 respondentů (24 %) byla odpověď záporná. Jako důvody byly uvedeny ve 4 případech (16 %) provozní důvody, u jednoho případu (4 %) se zaměstnavatel zmínil, že o přivýdělek není zájem kvůli nemožnosti hlídání dětí. Poslední (4 %) důvod neuvedl.

Graf 26: Mají v současné době vaše zaměstnankyně zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?

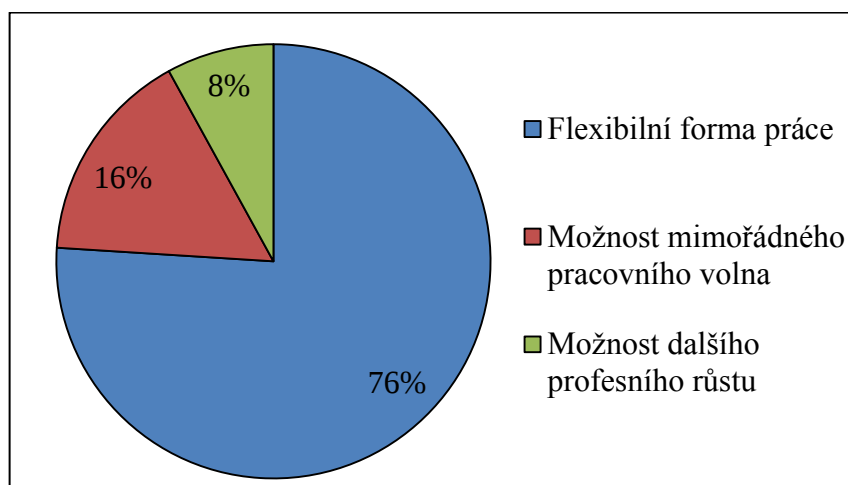


Zdroj: vlastní práce

Z 25 respondentů (100 %) jich 16 (84 %) uvedlo zkušenost se zájmem svých zaměstnankyň o práci při mateřské či rodičovské dovolené, zbylých 9 zaměstnavatelů

(16 %) tuto zkušenost nemělo nebo nemohli matkám vyjít vstříc.

Graf 27: Pokud matky zájem projevují, za jakých podmínek?



Zdroj: vlastní práce

Z celkového počtu 25 respondentů (100%) bylo o flexibilní formu práce požádáno v 19 případech (76 %), o možnost mimořádného pracovního volna se přihlásily 4 případy (16 %) a možnost dalšího profesního růstu by přivítaly 2 zaměstnankyně (8 %).

Tabulka 14: Jaké formy pracovních úvazků jste schopni matkám poskytnout?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Práce na částečný úvazek	18	72 %
Práce z domova	8	32 %
Práce na dálku	3	12 %
Sdílení pracovního místa více zaměstnanci	3	12 %
Víkendová práce	3	12 %
Flexibilní pracovní doba	14	56 %
Konto pracovní doby	1	4 %
Jiné formy	3	12 %

Zdroj: vlastní práce

Tabulka 14 ukazuje nabídku od zaměstnavatelů v alternativních pracovních úvazcích, kterými jsou ochotni matkám vyjít vstříc. Vzhledem k možnosti zaškrtnutí více odpovědí u otázky týkající se formy pracovních úvazků je vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku 25 respondentů (100 %). Mezi první trojici

nejčastějších alternativních pracovních úvazků patřila v 18 případech (72 %) práce na částečný úvazek, ve 14 případech (56 %) nabídka flexibilní pracovní doby a v 8 případech (32 %) práce z domova. Nechyběly i jiné možnosti jako práce na dálku u 3 zaměstnavatelů (12 %), sdílení pracovního místa více zaměstnanci u 3 zaměstnavatelů (12 %) a víkendové práce u 3 zaměstnavatelů (12 %). Jeden zaměstnavatel (4 %) nabízel konto pracovní doby a 3 zaměstnavatelé (12 %) jiné formy jako příležitostní brigády nebo práce na dohodu o provedení práce.

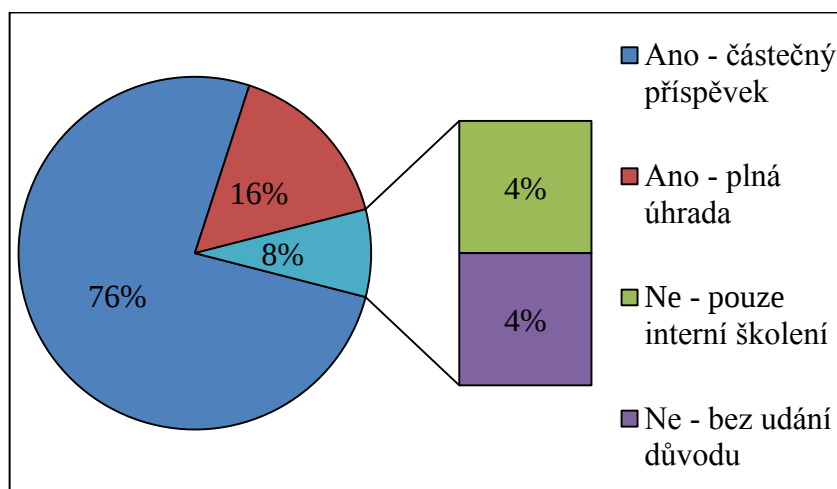
Tabulka 15: Jakým způsobem podporujete profesní růst vašich zaměstnankyň?

	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Bez podpory	0	0 %
Umožnění doplnění potřebného vzdělání	8	32 %
Zajišťování odborných seminářů a školení	21	84 %
Zajišťování jazykových kurzů	14	56 %
Možnosti poznávání jiných pracovních oddělení v rámci organizace	9	36 %
Možnosti stáží, či práce v zahraničí v rámci profese	5	20 %
Jiná podpora	0	0 %

Zdroj: vlastní práce

Vzhledem k možnosti zaškrtnutí více odpovědí u otázky podpory růstu svých zaměstnankyň je Tabulka 15 vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku 25 respondentů (100 %). K ochotě zaměstnavatelů podpořit své zaměstnankyně se hrdě hlásí všech 25 dotázaných (100 %). Podle dat, která uvedli, nabízejí podporu nejčastěji zajišťováním odborných seminářů a školení ve 21 případech (84 %) a zajišťováním jazykových kurzů ve 14 případech (56 %). Dalšími nabídkami jsou možnosti poznávání jiných pracovních oddělení v rámci organizace u 9 případů (36 %), umožnění doplnění potřebného vzdělání u 8 případů (32 %) nebo možnost stáží, či práce v zahraničí v rámci profese u 5 případů (20 %).

Graf 28: Přispíváte, či plně hradíte výdaje vašich zaměstnankyň spojené s jejich dalším profesním růstem?



Zdroj: vlastní práce

Z 25 respondentů (100%) jich 19 (76 %) uvedlo, že svým zaměstnankyním přispívá na výdaje spojené s jejich dalším profesním růstem částečně a 4 (16 %) z nich přispívají plně. Negativně se vyjádřili k přispívání pouze dva zaměstnavatelé, přičemž jeden (4 %) udal jako důvod nefinanční interní školení v rámci organizace a druhý (4 %) se nevyjádřil.

Tabulka 16: Na jaké činnosti spojené s profesním růstem vašich zaměstnankyň přispíváte?

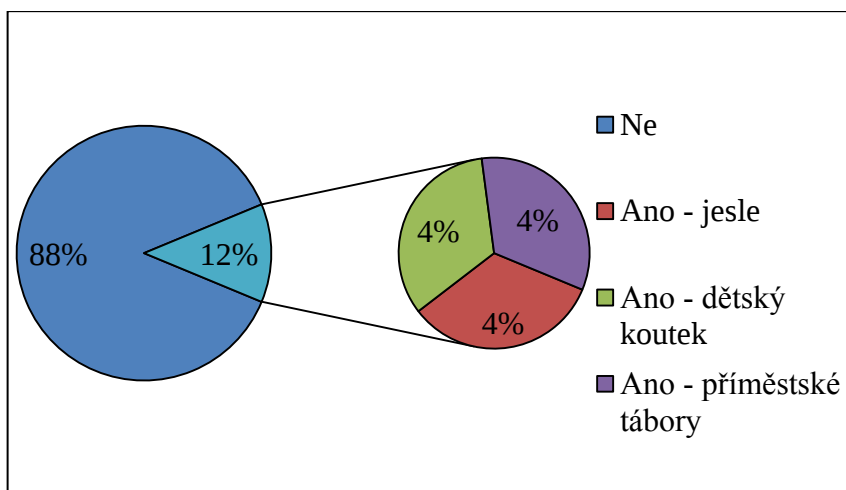
	Počet odpovědí v absolutních číslech	Počet odpovědí v procentech
Odborné semináře a školení	24	96 %
Jazykové kurzy	14	56 %
Stáže, či práce v zahraničí v rámci profese	3	12 %
Studium pro rozšíření nebo zvýšení kvalifikace	1	4 %

Zdroj: vlastní práce

Jelikož se všech 25 respondentů (100 %) vyjádřilo, že svým zaměstnankyním přispívá, bylo možné ihned zjistit, o jaké bonusy se jedná. Vzhledem k možnosti zaškrtnutí více odpovědí u otázky týkající se přispívání na činnosti spojené s profesním růstem zaměstnankyň je vyhodnocena po jednotlivých řádcích, které se vztahují vždy k celému vzorku 25 respondentů (100 %). Hlavní prvenství v přispívání na vzdělávání svých

zaměstnankyň dosáhly odborné semináře a školení. Ty financuje 24 respondentů (96 %), následuje obliba jazykových kurzů u 14 respondentů (56 %). Na stáže, či práce v zahraničí v rámci profese přispívají 3 respondenti (12 %) a na studium pro rozšíření nebo zvýšení kvalifikace přispívá jeden respondent (4 %).

Graf 29: Poskytuje vaše organizace nějakou z forem hlídání malých dětí?



Zdroj: vlastní práce

Poslední otázkou byly zjišťovány formy hlídání malých dětí. Z 24 respondentů jich odpovědělo záporně 21 (88 %), ke kladné odpovědi se přiklonili 3 respondenti (12 %), kteří se mohou pochlubit v jednom případě (4 %) jeslemi, v jednom případě (4 %) dětským koutkem a v jednom případě (4 %) příměstskými tábory.

5 ZÁVĚR

Tato práce se zabývala analýzou problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce. Cílem bylo zjištění hlavních příčin neúspěchu matek s dětmi při jejich snaze o návrat na trh práce po rodičovské dovolené.

Dílčí cíle byly zaměřeny v prvním případě na překážky v uplatnění matek s dětmi na trhu práce, v druhém pak na možnosti uplatnění, které sami matky s dětmi upřednostňují. V rámci třetího výzkumu bylo zjišťováno, jaké možnosti uplatnění na trhu práce nabízejí matkám s dětmi zaměstnavatelé.

Pro oba uskutečněné výzkumy (V1 a V2) byla zvolena metoda kvantitativního dotazování, která probíhala přímou a nepřímou formou. Jako nástroj byl v obou případech použit dotazník. Celková velikost výzkumného vzorku u výzkumu V1 činila 91 respondentek a u výzkumu V2 pak 25 respondentů.

Domnívám se, že výše uvedených cílů bylo dosaženo. Bylo zjištěno, že nejčastějším limitujícím faktorem ze strany matek je zejména nedostatek času z důvodu péče o domácnost a dítě. S tímto faktorem může zcela jistě souviset i to, že některým matkám nevyhovuje pracovní doba v zaměstnání. Jak se ukázalo, matkám s dětmi by nejvíce vyhovovala práce na částečný úvazek, avšak zaměstnavatelé by matkám s dětmi mohli nejčastěji poskytnout flexibilní formu práce, o kterou však ze strany potencionálních zaměstnankyň není tak velký zájem. Z porovnání výsledků vyplývá, že zájmy matek a možnosti zaměstnavatelů se v mnohých případech liší. Jako napomáhající faktory se pak jeví zejména podpora rodiny a vstřícnost ze strany zaměstnavatele, která je při harmonizaci rodiny a profesního života matek důležitá.

Výsledky této bakalářské práce by mohly být využity ve prospěch matek i zaměstnavatelů. Pro matky jako pomoc při ujasnění si požadavků jak vůči rodině, tak vůči potencionálním zaměstnavatelům. Pro zaměstnavatele by tyto výsledky mohly sloužit jako podklad pro uzpůsobení nabídky práce, aby mohli lépe vycházet vstříc matkám s malými dětmi, a tím je podporovat při rozvoji jejich kariéry.

Trend soudobé společnosti udává generace, která není zaměřena pouze na profesní vývoj a budování kariéry se striktně oddělenými rolemi mužů a žen, ale rovněž se chce věnovat

svým zálibám, cestování a udržovat životní styl ve způsobu trávení volného času i po založení rodiny. Specifickým znakem této generace je důkladné plánování potomků na pozdější věk 30–35 let.

Jelikož i já patřím k této generaci (jak je zde nazývána „generace Y“), ztotožňuji se s trendem upouštění od tradičního rozdělení rolí a dodávám, že bez partnerské spolupráce a vstřícného přístupu zaměstnavatelů nevidím reálné šance na dosažení harmonického sladění kariérního života a rodičovského poslání ženy. Zaměstnání je důležitou součástí života každého jedince, jak dokazují jednotlivé výzkumy postojů žen a mužů k placené práci. Zároveň však platí fakt, že muži a ženy nemají stejné pracovní podmínky.

Ve společnosti, ve které přetrvávají genderové nerovnosti založené na genderových stereotypch, jsou vytvářeny bariéry v pracovním uplatnění žen.

Výsledky hypotéz

Hypotéza 1: Tato hypotéza byla vyvrácena. Muži dopadli velice dobře v oblasti pomoci v domácnosti a v péči o děti, myslím si, že by byli příjemně překvapeni, jak dobře si celkově stojí. Nicméně asi málokterý z nich by se svému kamarádovi přiznal, že doma vypomáhá. Z vyhodnocení dotazníků pak také vyplynulo, že ženy si pomoci partnera velice váží.

Hypotéza 2: Na základě zjištěných informací se domnívám, že se tato hypotéza nepotvrdila. Sama jsem byla překvapena vstřícností zaměstnavatelů v oblasti poskytování alternativních pracovních úvazků. A to tím více, že většina respondentů účastnících se dotazníkového šetření pocházela z průmyslového oboru, kde je vysoká pravděpodobnost práce na směny, která často bývá vůči ženám diskriminační.

Hypotéza 3: Na základě zjištěných informací se tato hypotéza potvrdila. Ženy mající vyšší vzdělání na mateřské a rodičovské dovolené vsutku nezhálejí a snaží se na sobě pracovat – navštěvují jazykové kurzy, sami se sebevzdělávají a/nebo vyhledávají školení. Naproti tomu ženy s nižším vzděláním svoji situaci tolik neřeší a bylo by zřejmě potřeba je patřičně motivovat, neboť podpory ze strany rodiny umožňující rozvoj jejich profesního růstu se jim dostává.

Návrhy na zlepšení inkluze matek s dětmi do pracovního procesu

Nyní nastíním návrhy, které by mohly pomoci inkluzi matkám s dětmi do pracovního procesu a bylo by dobré je ve Znojemském okrese zavést. Mě samotnou inspiroval už první nápad, a kdo ví, třeba se brzy objeví i první vlaštovky u nás ve Znojmě.

Coworkingové centrum

Prvním návrhem, který ještě není tolik rozkřiknutý do světa, je coworkingové centrum. Jedná se o centra, kam si můžete zajít splnit své pracovní povinnosti a zároveň je vám postaráno o dítě. Mnoho matek z výzkumu si přeje pracovat, i když jsou na rodičovské dovolené, ale naráží na překážky, jak vyřešit hlídání dětí. Babičky ještě stále nejsou v důchodovém věku, a když malé dítě spí, moc práce se stihnout nedá.

Dobrý nápad, jak si s tímto poradit, dostaly matky z Prahy. Jako příklad dobré praxe bych tudíž uvedla coworkingové centrum v Horních Počernicích. Tam stojí uprostřed panelákového sídliště nízká budova bývalé teplárny, ve které má sídlo coworkingové centrum Mumraj. Vejít se do něj dá dvěma vchody a dětskou část poznáte podle přilehlého pískoviště. Prostory jsou dostatečně velké na projetí kočárku, nechybí šatna, kde si děti mohou odložit své svršky a přezout se do bačkor a pak už si děti přebírají chůvy. Rodič se po odevzdání dítěte odebere do protilehlého vchodu, za kterým se skrývá samotné centrum. To v Horních Počernicích nabízí sedm pracovních míst. Zatímco si dítě spokojeně hraje v menší kolektivě dětí, rodič může pracovat podle libosti.

Tato centra se postarají nejen o zázemí, kam chodí rodiče práci vykonávat, ale i o pomůcky typu šicího stroje, overlocku a laptopu nebo si jednoduše pronajmou lehátko, na kterém můžou nabízet své služby, ať už masérské či kosmetické. Navíc to, kolik času hodlají strávit prací, záleží jen na jejich možnostech a rozpoložení dítěte. Je samozřejmě potřeba brát na zřetel i to, zda dítě pobyt zvládne. Děti dokáží být někdy nepředvídatelné a může se stát, že zkrátka a dobře nemají na hlídání náladu. Chůvy se sice snaží dítě zaujmout a rozptýlit, ale pokud nastane chvíle, že se nejlépe dokáže postarat matka, nemá to k dítěti daleko a mohou odejít domů. A právě takové centrum by mohlo Znojmo přivítat.

Chybějící firemní školky ve Znojmě

Tento návrh je především pobídkou zaměstnavatelům nebát se vyjít svým zaměstnankyním vstříc. Od září 2013 zaměřilo Mateřské centrum Miniklub Znojmo svoji činnost na péči o děti 2–6 leté. V rámci prorodinné politiky a komunitního plánování plní společně program pro péči o rodinu a v projektech vybudování Mikrojeslí se stalo partnerem města Znojma. Vznikla první třída Živé školy a nabízí firmám pomoc formou zřízení a provozování firemních školek v rámci projektů rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

Burza pracovních příležitostí

Dalším nápadem by pak mohla být Burza pracovních příležitostí pořádaná Úřadem práce Znojmo. Tento nápad se už osvědčil v Jihočeském kraji a jde o jedinečnou příležitost nezaměstnaných navázat kontakty s budoucími zaměstnavateli a získat zajímavé místo. Ze samotného výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé ze znojemského okresu alternativní úvazky ochotně nabízejí, ale ne každý o nich ví. Samotnou mě velice překvapila jejich rozmanitá nabídka. A právě v rámci této akce by mohli zaměstnavatelé nabídnout stovky volných pracovních míst, na která třeba marně hledají obsazení. Ti, kteří hledají práci nebo chtějí změnit tu stávající, se dozví cenné informace o pracovních možnostech a získají též přehled o tom, co zaměstnavatelé v dnešní době požadují. Naopak firmy mají příležitost oslovit značný počet uchazečů a získat tak nové zaměstnance. Mohlo by tedy jít o oboustrannou spokojenost a na své by si mohly přijít i matky na mateřských a rodičovských dovolených, které by se mohly porozhlédnout po nějakém přivýdělku, kterým by zpestřily své domácí povinnosti.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

6.1 Tištěné zdroje

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ, 2014. *Makroekonomie – teorie a praxe*, 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ, 2015. *Od mateřské k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 24 s. ISBN 978-80-7344-354-2.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 140 s. ISBN: 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*, 2. přepr. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČERMÁKOVÁ, Marie. *Gender Differences among Economically Active University Graduates*. Czech Sociological Review, 1999, 127–144 s. ISSN 1211-5770.

FUCHS, Kamil a Pavel TULEJA, 2005. *Základy ekonomie*, 2 uprav. vyd. Praha: Ekopress, 347 s. ISBN 80-86119-94-7.

HELUS, Zdeněk, 2007. *Sociální psychologie pro pedagogy*, 1. vyd. Praha: Grada, 280 s. ISBN 978-80-247-1168-3.

HUBINKOVÁ, Zuzana a kol., 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*, 3. aktualiz., dopl. a přepr. vyd. Praha: Grada, 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.

JANÍČKO, Pavel, 2012. *Zaměstnanost mladých* Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.v., 22 s. ISBN 978-80-87748-05-3.

KOLIBOVÁ, Helena, 2007. *Sociální politika*, 1. vyd. Dolní Životice: Optys, 132 s. ISBN 978-80-85819-62-5.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, 2003. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ Brno: Masarykova univerzita, 128–138 s. ISBN: 80-210-3048-8.

KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*, 1. vyd. Praha: Portál, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.

KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ et al., 2001. *Člověk – prostředí – výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 199 s. ISBN 80-7315-004-2.

KREBS, Vojtěch a kol., 2010. *Sociální politika*, 5. přepr. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 544 s. ISBN 978-80-7257-585-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů – Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

KUCHAŘOVÁ, Věra a Anna ŠŤASTNÁ (Eds.), 2009. *Partnerství, rodina a mezigenerační vztahy v české společnosti*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 154 s. ISBN 978-80-87007-76-1.

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3. vyd. uprav. Praha: Sociologické nakladatelství, 175 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich a Andrea MATOUŠKOVÁ, 2011. *Mládež a delikvence*, 3. vyd. aktualiz. Praha: Portál, 344 s. ISBN 978-80-7367-825-8.

MOŽNÝ, Ivo, 2008. *Rodina a společnost*, 2. vyd. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 324 s. ISBN 978-80-86429-87-8.

PETRÁŠEK, Josef, 2007. *Sociální politika*, 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 120 s. ISBN 978-80-86723-41-9.

POTOČÁKOVÁ, Mária, 2008. *Pedagogika rodiny – Teoretické východiská rodinnej výchovy*, 1.vyd. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, 216 s. ISBN 978-80-223-2458-8.

PYTLÍKOVÁ, Mariola, 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 38 s. ISBN 978-80-7344-357-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. *Rodina, zaměstnanost a sociální politika*. Boskovice: František Šalé – ALBERT, 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

SOBOTKOVÁ, Irena, 2007. *Psychologie rodiny*, 2. vyd. přeprac. Praha: Portál, 224 s. ISBN 978-80-7367-250-8.

SOUKUP, Jindřich a kol., 2007. *Makroekonomie – Moderní přístup*, Praha: Management Press, 504 s. ISBN 978-80-7261-174-4.

ŠATAVA, Jiří, 2015. *Podpora rodin s dětmi daňově dávkovým systémem*, Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 24 s. ISBN 978-80-7344-363-4.

TOMEŠ, Igor, 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, 1. vyd. Praha: Portál, 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

TULEJA, Pavel, 2007. *Analýza pro ekonomy – Učebnice pro ekonomické a obchodně podnikatelské fakulty*, 1. vyd. Praha: Computer Press, 344 s. ISBN: 978-80-251-1801-6.

URBAN, Lukáš, 2008. *Sociologie trochu jinak*, vyd. 1. Praha: Grada, 208 s. ISBN: 978-80-247-2493-5.

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK (ed.), 2008. *Sociální psychologie*, 2. přepr. a rozš. vyd. Praha: Grada, 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

6.2 Elektronické zdroje

BATÍKOVÁ, Renata, 2009. *Možnosti uplatnění matek s dětmi na trhu práce v souvislosti s jejich profesní kariérou* [online]. České Budějovice, 90 s. [cit. 2017-03-18]. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Vedoucí práce Mgr. Aleš Novotný. Dostupné v Theses: http://theses.cz/id/vr19y1/downloadPraceContent_adipIdno_12920

BROKOVÁ, Ramona, 2014. Uplatnění absolventů středoškolského vzdělání na trhu práce: *Scientia et Societas* [online]. Roč. X, č. 3, 126-134 s. [cit. 2016-11-29]. Dostupné také z: <http://www.sets.cz/archiv-predchozich-cisel/>

Co je Nedobrovolná nezaměstnanost. In: *peníze.cz*, c2000-2017 [online]. Praha: Partnersmedia, [cit. 2016-11-01]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/slovník/nedobrovolna-nezamestnanost>

ČEJKA, Robin a Lucie VNOUČKOVÁ, 2014. Politika zaměstnanosti a náklady nezaměstnanosti v České republice: *Scientia et Societas* [online]. Roč. X, č. 3, 110–125 s. [cit. 2016-11-29]. Dostupné také z: <http://www.sets.cz/archiv-predchozich-cisel/>

Daňová sleva na manželku a společné zdanění manželů, 2017. In: *Aktuálně.cz*, c1997–2017 [online]. Praha: Economia, 25. 2. 2017 [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/finance/danova-sleva-na-manzelku-spolecne-zdani-manzelu/r~i:wiki:1169/>

Firemní školky – základní informace. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*, c2013–2016 [online]. Praha: MŠMT 17. 5. 2011 [cit. 2017-03-24]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=mate%C5%99sk%C3%A1+%C5%A1kolka>

Charakteristika okresu Znojmo, 2013. In: *Český statistický úřad* [online]. Brno: Krajská správa ČSÚ v Brně, 1. 2. 2013 [cit. 2017-03-24]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xb/charakteristika_okresu_znojmo

HABÁŇ, Petr, 2014. In: *Tisková zpráva: Co se mění od ledna 2015? Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2016-12-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19847>

HABÁŇ, Petr, 2016. In: *Tisková zpráva: Co se mění v roce 2017? Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28925/TZ_-_Novinky_MPSV_v_roce_2017.pdf

HABÁŇ, Petr, 2017. In: *Tisková zpráva: První mikrojesle jsou v Pardubickém kraji* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 6. 1. 2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://mikrojesle.mpsv.cz/wp-content/uploads/2015/09/Prvn%C3%AD-mikrojesle-jsou-v-Pardubick%C3%A9m-kraji.pdf>

HÁJKOVÁ, Monika, 2017. Příklad na dítě v roce 2017: Kolik dělá a kdo má nárok. In: *Peníze.cz* [online]. Praha: Partners media, 8. 2. 2017 [cit. 2017-02-09]. Dostupné také z: <http://www.penize.cz/pridavky-na-dite/320471-pridavek-na-dite-v-roce-2017-kolik-dela-a-kdo-ma-narok>

HANUŠOVÁ, Jaroslava, 2010. In: *Leták: Rodina – vzdělávání dospělých* [online]. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, c2010 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.viod.cz/editor/assets/download/rodina2.pdf>

HANZLÍKOVÁ, Helena, 2016. Role žen v ekonomice a společnosti: minulost, současnost a budoucnost: *Scientia et Societas* [online]. Roč. XII, č. 2, 70-87 s. [cit. 2016-11-22]. Dostupné také z: <http://www.sets.cz/archiv-predchozich-cisel/>

KUČERA, Pavel, 2016. Daňové změny 2017: Vyšší slevy pro rodiče, výhodnější spoření i sleva za EET. In: *Aktuálně.cz* [online]. Praha: Economia, 27. 12. 2016 [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/danove-zmeny-2017-danove-priznani/r~fef6b7b6c91c11e6a8cb002590604f2e/?redirected=1492360691>

MPSV, TREXIMA, 2017. Příručka pro personální a platovou agendu. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí – Práce a právo* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 13. 4. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB033>

NOVOTNÝ, Jan, 2017. Budoucností jsou zkrácené úvazky. In: *BusinessInfo.cz* [online]. Praha: CzechTrade, 31. 3. 2017 [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zkracena-budoucnost-88460.html?utm_source=portal&utm_medium=web&utm_campaign=clanky_souvisejici

ODBOR 21, 2015. Dětské skupiny In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí – Rodina* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 19. 8. 2015 [cit. 2017-04-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19908>

Okres Znojmo In: *Obce.cz*, Praha: web & design, c1996–2017 [cit. 2017-02-02] Dostupné z: <http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3713>

PECKA, Vlastimil, 2016. *Přenos inovativních nástrojů ke zvýšení zaměstnanosti problematických skupin: Ženy vracející se na trh práce po mateřské dovolené* [online]. Praha: MPSV, Portál ESF, 7. 5. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=8a000000-0000-0000-0000-0000000016458&idForm=72365cd6-f664-4c8f-8b75-c637c9bfc32b&idbo=f42266a2-71fa-4be1-8242-eda4dd92cb4c>

Práce z domova, 2011. In: *materskarodicovska.cz*, c2011 [online]. Praha: Gender studies [cit. 2017-04-10] Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/prace-domova-zamestnanec>

Rodina. In: *Portál pro sociální oblast města Prahy*. c2008–2011 [online]. Praha: Magistrát hl. m. Prahy, [cit. 2016-11-21]. Dostupné z: <http://socialni.praha.eu/jnp/cz/rodina/index.html>

SEDLÁK, Rostislav, 2017. Rodina In: *Prezentace: Rodina – Rodina, funkce rodiny, historický vývoj, typy rodin, přirozená struktura rodiny, role matky, otce a dětí, rodičovská zodpovědnost*. [online]. Praha: Slide player, c2017 [cit. 2017-02-02] Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/11192234/>

SOKAČOVÁ, Linda, 2010. Úvod: Rodinná politika – zaměřeno na rodičovství. In: SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů* [online]. Praha: Gender Studies, (7 s.). Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/f26ec32f53a15794cd9388a660de0a25/rodinna_politika1.pdf

SVOBODOVÁ, Hana a kol., 2013. Trh práce v ČR. In: *Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky*. [online]. Brno: Masarykova univerzita, [cit. 2016-11-11]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

Školky, dětské skupiny, mikrojesle a další – Co je co? In: *Aperio – společnost pro zdravé rodičovství* [online]. Praha: Aperio – společnost pro zdravé rodičovství, 1. 2. 2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/741/skolky-detske-skupiny-mikrojesle-a-dalsi-co-je-co>

Trh práce a nezaměstnanost. In: *finance.cz* 2016 [online]. Praha: Mladá fronta, [cit. 2016-11-01]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>

Uplatnění problémových skupin na trhu práce. In: *Flek.cz* c2011 [online]. Praha: Mladá fronta, [cit. 2016-12-11]. Dostupné z: <http://flek.cz/clanky/hledam-praci/problemove-skupiny-na-trhu-prace>

VAVŘINOVÁ, Tereza, Hana ŘÍHOVÁ a Marta SALAVOVÁ, 2015. Dopady recese na

ekonomickou aktivitu a zaměstnanost žen a mužů v České republice: *Scientia et Societas* [online]. Roč. XI, č. 3, 3–24 s. [cit. 2016-11-22]. Dostupné z: <http://www.sets.cz/archiv-predchozich-cisel/>

Zprávy o realizaci APZ za rok 2014 – Jihomoravský kraj 2014. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. Brno: Úřad práce České republiky, Krajská pobočky v Brně [cit. 2016-12-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. – Jihomoravský kraj 2015. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. Brno: Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Brně [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215_verejna.pdf

7 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Charakteristika výzkumného souboru V1	46
Tabulka 2: Charakteristika výzkumného souboru V2	47
Tabulka 3: Důvody respondentek proč se nevěnují původní profesi.....	53
Tabulka 4: Specifikace partnerovy pomoci v péči o domácnost	56
Tabulka 5: Specifikace partnerovy pomoci v péči o děti.....	57
Tabulka 6: Co vy sama vidíte v současné době jako potřebnou pomoc a podporu od vašeho partnera, abyste se mohla věnovat své profesní kariéře?	58
Tabulka 7: Mají vaši rodiče možnost podporovat vás, abyste se mohla věnovat vaší profesní kariéře?	60
Tabulka 8: Pokud možnost mají, jakou formou vás podporují? / V čem spočívá pomoc vašich rodičů v péči o děti?.....	61
Tabulka 9: Co by vám osobně nejvíce pomohlo ze strany rodičů ke sladění rodinného a profesního života?.....	62
Tabulka 10: Z jakého důvodu byste chtěla pracovat při mateřské či rodičovské dovolené?	66
Tabulka 11: Za jakých podmínek byste měla zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?	67
Tabulka 12: O jaké pracovní úvazky byste měla v současné době zájem?	68
Tabulka 13: Umožnil by vám zaměstnavatel v současné době některou z těchto forem pracovních úvazků?	69
Tabulka 14: Jaké formy pracovních úvazků jste schopni matkám poskytnout?.....	73
Tabulka 15: Jakým způsobem podporujete profesní růst vašich zaměstnankyň?	74
Tabulka 16: Na jaké činnosti spojené s profesním růstem vašich zaměstnankyň přispíváte?	75

Seznam obrázků

Obrázek 1: Stromová struktura rodiny dle vlastního pojetí	28
Obrázek 2: Stromová struktura podpory státu dle vlastního pojetí	36
Obrázek 3: Okres Znojmo.....	47

Seznam grafů

Graf 1: Kolik je vám let?	50
Graf 2: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	50
Graf 3: Jste na mateřské či rodičovské dovolené? Jste v současné době zaměstnána?	51
Graf 4: Kolik vychováváte děti do 10–ti let věku?	51
Graf 5: Jaký je váš rodinný stav?	52
Graf 6: Věnujete se v současné době profesi, které jste se chtěla věnovat, a kterou jste vykonávala i před narozením svého dítěte?	52
Graf 7: Porovnání věnování se původní profesi podle dosaženého vzdělání	53
Graf 8: Podporuje vás rodina při rozvíjení vaší profesní kariéry?	54
Graf 9: Akceptuje váš partner fakt, že se chcete věnovat své profesní kariéře?	55
Graf 10: Umožňuje v současné době partnerovi jeho pracovní činnost pomáhat vám s péčí o domácnost a děti?	55
Graf 11: Pomáhá vám v současné době partner s péčí o domácnost?	56
Graf 12: Pomáhá vám partner s péčí o děti?	57
Graf 13: Byl by váš partner ochotný využít možnost čerpání rodičovské dovolené?	59
Graf 14: Stojíte o podporu ze strany rodičů, která vám umožní věnovat se své profesní kariéře?	59
Graf 15: Máte možnost umístit vaše děti do předškolního zařízení?	62
Graf 16: Porovnání podpory rodinou podle dosaženého vzdělání respondentek	63
Graf 17: Rozvíjíte si v současné době své znalosti potřebné k vašemu profesnímu růstu?	64
Graf 18: Rozvíjela jste si během mateřské či rodičovské dovolené své znalosti a dovednosti potřebné k vašemu profesnímu růstu?	64
Graf 19: Porovnání věnování se rozvoji kariéry dle dosaženého vzdělání respondentek ...	65
Graf 20: Měla byste v současné době zájem o práci při mateřské, či rodičovské dovolené?	66
Graf 21: Porovnání věnování se rozvoji kariéry při MD či RD podle vzdělání	68
Graf 22: Jakým oborem se zabývá vaše organizace?	70
Graf 23: Patří v současné době mezi vaše zaměstnankyně matky s dětmi do deseti let věku?	71
Graf 24: Máte možnost zaměstnávat matky na mateřské či rodičovské dovolené?	71
Graf 25: Pokud možnost máte a vaše provozní podmínky Vám to dovolují, zaměstnáváte	

matky na mateřské či rodičovské dovolené?	72
Graf 26: Mají v současné době vaše zaměstnankyně zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?	72
Graf 27: Pokud matky zájem projevují, za jakých podmínek?	73
Graf 28: Přispíváte, či plně hradíte výdaje vašich zaměstnankyň spojené s jejich dalším profesním růstem?	75
Graf 29: Poskytuje vaše organizace nějakou z forem hlídání malých dětí?	76

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ILO – Mezinárodní organizace práce

MD – Mateřská dovolená

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OZP – Osoba zdravotně postižená

RD – Rodičovská dovolená

ÚP – Úřad práce

ZPS – Změněná pracovní schopnost

8 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I Dotazník pro matky s dětmi do 10 let věku (Batíková, 2009, 81–87 s.)

Příloha II Dotazník pro zaměstnavatele (Batíková, 2009, 88–90 s.)

9 PŘÍLOHY

Příloha I

Vážená slečno/paní,

jmenuji se Ludmila Bartáková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia oboru: „Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb“ na SVŠE ve Znojmě. Dovoluji si vás požádat o vyplnění toho dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem: „**Analýza problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce.**“

Vaše odpovědi jsou anonymní a důvěrné. Jejich následné zpracování bude omezeno jen na vyhodnocení získaných údajů, data nebudou použita k jiným účelům. Předem vám děkuji za ochotu, spolupráci a trpělivost při vyplňování dotazníku.

1) Kolik je vám let?

- a) 18–20
- b) 21–25
- c) 26–30
- d) 31–35
- e) 36–40
- f) 40–45

2) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) střední odborné bez maturity
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

3) Jste na mateřské či rodičovské dovolené?

- a) na mateřské dovolené (odpovězte až na otázku č. 6)
- b) na rodičovské dovolené (odpovězte až na otázku č. 6)
- c) nejsem na mateřské ani rodičovské dovolené

4) Kolik měsíců či let jste po mateřské dovolené?

- a) do 6–ti měsíců
- b) do 12–ti měsíců
- c) 1–4 roky
- d) 5–7 let
- e) 8–10 let

5) Kolik měsíců či let jste po rodičovské dovolené?

- a) do 6–ti měsíců
- b) do 12–ti měsíců
- c) 1–4 roky
- d) 5–7 let
- e) 8–10 let

6) Jste v současné době zaměstnána?

a) ano

b) ne (z jakého důvodu prosím?)

.....
.....

7) Kolik vychovááte dětí do 10–ti let věku?

a) 1

b) 2

c) 3

d) více (prosím specifikujte)

.....
.....

8) Jaký je váš rodinný stav?

a) svobodná

b) vdaná

c) rozvedená

d) vdova

9) Věnujete se v současné době profesi, které jste se chtěla věnovat, a kterou jste vykonávala i před narozením svého dítěte?

a) ano

b) ne (z jakého důvodu prosím?)

.....
.....

10) Podporuje vás rodina při rozvíjení vaší profesní kariéry? (možnost více odpovědí)

A. ne, nemá možnost

B. ano

a) partner

b) rodiče

c) jiné (prosím specifikujte)

.....
.....

11) Akceptuje váš partner fakt, že se chcete věnovat své profesní kariéře?

a) ano

b) ne (z jakého důvodu prosím?)

.....
.....

12) Umožňuje v současné době partnerovi jeho pracovní činnost pomáhat vám s péčí o domácnost a děti?

a) ano

b) ne (z jakého důvodu prosím?)

.....
.....

13) Pomáhá vám v současné době partner s péčí o domácnost? (možnost více odpovědí)

A. ne

B. ano

- a) vykonává domácí práce (úklid, vaření,...)
- b) stará se o práci kolem bytu, či domu (drobné úpravy a opravy)
- c) zajišťuje nákupy
- d) ekonomicky zajišťuje rodinu
- e) jiné (prosím specifikujte)

.....
.....

14) Pomáhá vám partner s péčí o děti? (možnost více odpovědí)

A. ne

B. ano

- a) pomáhá dítěti s přípravou do školy
- b) doprovází dítě na zájmové kroužky
- c) pomáhá s péčí o nemocné dítě
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....
.....

15) Co vy sama vidíte v současné době jako potřebnou pomoc a podporu od vašeho partnera, abyste se mohla věnovat své profesní kariéře?

.....
.....
.....

16) Byl by váš partner ochotný využít možnost čerpání rodičovské dovolené?

a) ano

b) ne

c) nepřemýšleli jsme o této možnosti

d) partner je na rodičovské dovolené

17) Stojíte o podporu ze strany rodičů, která vám umožní věnovat se své profesní kariéře?

a) ano

b) ne (z jakého důvodu prosím?)

.....
.....

18) Mají vaši rodiče možnost podporovat vás, abyste se mohla věnovat vaší profesní kariéře? (možnost více odpovědí)

A. ano

B. ne

- a) bydlí daleko od nás, nemají možnost dojíždění
- b) neumožňuje jim to jejich zdravotní stav
- c) neumožňuje jim to jejich finanční situace

- d) neumožňuje jim to jejich bytová situace
- e) už nežijí
- f) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

19) Pokud možnost mají, jakou formou vás podporují?

- a) finanční výpomoc
- b) materiální výpomoc
- c) pomoc s prací v domácnosti
- d) pomoc s péčí o děti

20) V čem spočívá pomoc vašich rodičů v péči o děti?

- a) hlídání dětí o prázdninách
- b) hlídání dětí v době jejich nemoci
- c) vyzvedávání dětí ze školky, či školy
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

21) Co by vám osobně nejvíce pomohlo ze strany rodičů ke sladění rodinného a profesního života?

.....

.....

.....

22) Máte možnost umístit vaše děti do předškolního zařízení?

A. ano

- a) jesle
- b) mateřská školka
- c) družina

B. ne

- a) nevyhovuje mi otevírací doba
- b) v našem okolí se žádné předškolní zařízení nenachází
- c) jesle v našem okolí nepřijímají nové děti

23) Rozvíjíte si v současné době své znalosti potřebné k vašemu profesnímu růstu?

A. ne (z jakého důvodu prosím?)

.....

.....

B. ano

- a) doplnění potřebného vzdělávání (maturita, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání)
- b) navštěvování odborných seminářů
- c) navštěvování jazykových kurzů

24) Rozvíjela jste si během mateřské či rodičovské dovolené své znalosti a dovednosti potřebné k vašemu profesnímu růstu? (možnost více odpovědí)

A. ne (z jakého důvodu prosím?)

.....
.....

B. ano

- a) doplnění potřebného vzdělávání (maturita, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání)
- b) navštěvování odborných seminářů
- c) navštěvování jazykových kurzů
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....
.....

25) Měla byste v současné době zájem o práci při mateřské, či rodičovské dovolené?

- a) pracuji při rodičovské dovolené
- b) ano, měla bych zájem
- c) ne (prosím z jakého důvodu?)

.....
.....

26) Z jakého důvodu byste chtěla pracovat při mateřské či rodičovské dovolené?

- a) rozvoj profesního růstu
- b) nevyžiji z peněžitě pomoci v mateřství
- c) nevyžiji z rodičovského příspěvku
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....
.....

27) Za jakých podmínek byste měla zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?

- a) flexibilní formy práce
- b) možnosti mimořádného pracovního volna
- c) možnosti dalšího profesního růstu
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....
.....

28) O jaké pracovní úvazky byste měla v současné době zájem? (možnost více odpovědí)

- a) práce na částečný úvazek (kratší pracovní doba)
- b) práce z domova (tento typ práce umožňuje pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova)
- c) práce na dálku (tento typ práce je mimo pracoviště, kdy komunikace probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu)
- d) víkendová práce
- e) flexibilní pracovní doba (při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí

- sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby)
- f) konto pracovní (tento typ práce představuje systém, který reaguje na sezónní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se mění)
 - g) sdílení pracovního místa (dva lidé se dělí o plný úvazek)
 - h) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

29) Umožnil by vám zaměstnavatel v současné době některou z těchto forem pracovních úvazků? (možnost více odpovědí)

A. ano

- a) práce na částečný úvazek (kratší pracovní doba)
- b) práce z domova (tento typ práce umožňuje pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova)
- c) práce na dálku (tento typ práce je mimo pracoviště, kdy komunikace probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu)
- d) víkendová práce
- e) flexibilní pracovní doba (při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby)
- f) konto pracovní (tento typ práce představuje systém, který reaguje na sezónní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se mění.)
- g) sdílení pracovního místa (dva lidé se dělí o plný úvazek)
- h) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

.....

B. ne

Příloha II

Vážený respondente,

jmenuji se Ludmila Bartáková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia oboru: „Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb“ na SVŠE ve Znojmě. Dovoluji si vás požádat o vyplnění toho dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem: „**Analýza problémů uplatnění cílové skupiny matky s dětmi na trhu práce.**“

Vaše odpovědi jsou anonymní a důvěrné. Jejich následné zpracování bude omezeno jen na vyhodnocení získaných údajů, data nebudou použita k jiným účelům. Předem vám děkuji za ochotu, spolupráci a trpělivost při vyplňování dotazníku.

1) Jakým oborem se zabývá vaše organizace?

- a) veřejná správa
- b) průmysl
- c) potravinářství
- d) školství
- e) zdravotnictví
- f) sociální služby
- g) zemědělství, lesnictví

2) Patří v současné době mezi vaše zaměstnankyně matky s dětmi do deseti let věku?

- a) ano
- b) ne

3) Máte možnost zaměstnávat matky na mateřské či rodičovské dovolené?

- a) ano
- b) ne (prosím uveďte důvod)

.....
.....
.....

4) Pokud možnost máte a vaše provozní podmínky vám to dovolují, zaměstnáváte matky na mateřské či rodičovské dovolené?

- a) ano
- b) ne (prosím uveďte důvod)

.....
.....

5) Mají v současné době vaše zaměstnankyně zájem o práci při mateřské či rodičovské dovolené?

- a) ano
- b) ne

6) Pokud matky zájem projevují, za jakých podmínek? (možno zaškrtnout více možností)

- a) flexibilní formy práce
- b) možnosti mimořádného pracovního volna

- c) možnosti dalšího profesního růstu
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

7) Jaké formy pracovních úvazků jste schopni matkám poskytnout? (možno zaškrtnout více možností)

- a) práce na částečný úvazek
- b) práce z domova
- c) práce na dálku
- d) sdílení pracovního místa více zaměstnanci
- e) víkendová práce
- f) flexibilní pracovní doba
- g) konto pracovní doby
- h) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

8) Jakým způsobem podporujete profesní růst vašich zaměstnankyň? (možno zaškrtnout více možností)

A. nepodporujeme

B. podporujeme

- a) umožnění doplnění potřebného vzdělávání (maturita, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání)
- b) zajišťování odborných seminářů a školení
- c) zajišťování jazykových kurzů
- d) možnosti poznávání jiných pracovních oddělení v rámci organizace
- e) možnosti stáží, či práce v zahraničí v rámci profese
- f) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

9) Přispíváte, či plně hradíte výdaje vašich zaměstnankyň spojené s jejich dalším profesním růstem?

- a) částečně přispíváme
- b) plně hradíme
- c) nepřispíváme, ani nehradíme (prosím uveďte důvod)

.....

.....

10) Na jaké činnosti spojené s profesním růstem vašich zaměstnankyň přispíváte? (možno zaškrtnout více možností)

- a) odborné semináře a školení
- b) jazykové kurzy
- c) stáže, či práce v zahraničí v rámci profese
- d) jiné (prosím specifikujte)

.....

.....

11) Poskytuje vaše organizace nějakou z forem hlídání malých dětí?

A. ne

B. ano

a) jesle

b) mateřská škola

c) poskytujeme příspěvky na hlídání dětí jinou osobou, či institucí

d) jiné (prosím specifikujte)

.....
.....