

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2017-2018

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Kateřina Macková**

**Integrace matek na trh práce po rodičovské dovolené**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Bedřich Musil

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2017-2018

**BACHELOR THESIS**

**Kateřina Macková**

**Mothers intergration to labour market after parental leave**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Bedřich Musil

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 4. 2. 2018

Jméno autorky: Kateřina Macková

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala PhDr. Bedřichu Musilovi za odborné vedení bakalářské práce, za cenné rady a připomínky během psaní práce.

## **Anotace**

Bakalářská práce je koncipována jako teoreticko-empirická práce.

Bakalářská práce se zabývá integrací matek na trh práce po rodičovské dovolené. Práce je složena ze dvou částí, a to teoretické a empirické. Teoretická část vychází primárně z odborné literatury a odborných článků. Kapitoly se věnují rodině a trhu práce. Dále je popsána mateřská a rodičovská dovolená. V neposlední řadě je popsána nabídka služeb péče o dítě. Empirická část je zaměřena na matky, které se chystají do pracovního procesu nebo v nedávné době nastoupily znovu do zaměstnání. V empirické části je použita kvantitativní metoda, jejímž výzkumným nástrojem je dotazník.

## **Klíčová slova**

Matka, rodičovská dovolená, rodina, služby péče o dítě, trh práce, výzkum.

## **Annotation**

The bachelor thesis is framed as theoretical-empirical thesis.

The bachelor thesis is occupied with mothers intergration to labour market after parental leave. The thesis consists of two parts, theoretical and empirical. Theoretical part comes out of professional literature a proffesional articles. Chapters applies to family and labour market. Next, the maternity and parental leave is described. Last but not least, the offer of taking care of child services is described. The empirical part is aimed on mothers, that are going to get back to the working procedure or have recently got back to employment. In empirical part is used quantitative methode, which uses questionnaire as research tool.

## **Keywords**

Family, Mother, labour market, taking care of children services, parental leave, research.

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 RODINA</b> .....	<b>12</b>
1.1 Funkce rodiny .....	12
1.2 Rodičovství .....	13
1.2.1 Oběti a přínosy rodičovství .....	14
1.3 Role matky .....	14
1.4 Rodina s dítětem .....	15
1.5 Sloučení práce a péče o rodinu .....	15
1.6 Trend v odkládání mateřství .....	17
<b>2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ</b> .....	<b>17</b>
2.1 Postavení žen na trhu práce .....	18
2.2 Návrat na trh práce po rodičovské dovolené .....	19
2.3 Diskriminace žen na trhu práce .....	20
<b>3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ</b> .....	<b>22</b>
3.1 Historie mateřské a rodičovské dovolené v ČR .....	22
3.2 Mateřská dovolená .....	22
3.3 Rodičovská dovolená .....	23
3.4 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte .....	24
3.5 Sociální zabezpečení během mateřské a rodičovské dovolené.....	24
3.5.1 Peněžitá pomoc v mateřství - PPM .....	25
3.5.2 Rodičovský příspěvek - RP.....	25
<b>4 SLUŽBY PÉČE O DÍTĚ DO 3 LET A PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU</b> .....	<b>26</b>
4.1 Služby péče o dítě do 3 let .....	26
4.1.1 Jesle .....	26
4.1.2 Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu .....	27
4.2 Služby péče pro děti předškolního věku .....	27
4.2.1 Mateřská škola .....	27
4.2.2 Služby péče o děti v dětské skupině .....	28
4.2.3 Mateřská centra .....	28
<b>EMPIRICKÁ ČÁST</b> .....	<b>30</b>

<b>5</b>	<b>METODOLOGIE .....</b>	<b>30</b>
5.1	Kvantitativní výzkum .....	30
5.2	Cíl výzkumu.....	31
5.3	Hypotézy.....	31
5.4	Výzkumný nástroj.....	32
5.5	Administrace.....	34
5.6	Výzkumný vzorek.....	34
<b>6</b>	<b>VÝSLEDKY VÝZKUMU .....</b>	<b>36</b>
6.1	Zaměstnání před rodičovskou dovolenou .....	36
6.1.1	Návrat do původního zaměstnání.....	36
6.1.2	Vhodné pracovní podmínky.....	37
6.1.3	Očekávání od návratu do zaměstnání.....	38
6.1.4	Vzdělání a dovednosti.....	39
6.1.5	Forma rozšiřování znalostí a dovedností.....	41
6.1.6	Návrat do zaměstnání podle oboru.....	42
6.2	Délka rodičovské dovolené.....	43
6.2.1	Využívání rodičovské dovolené.....	43
6.2.2	Ideální rodičovská dovolená .....	43
6.2.3	Ovlivňující faktor rodičovské dovolené.....	45
6.2.4	Délka rodičovské dovolené dle ovlivňujícího faktoru .....	48
6.3	Mateřská škola .....	49
6.3.1	Blízkost mateřské školy .....	49
6.3.2	Náročnost dojíždění do MŠ.....	49
6.3.3	Vzdálenost Mateřské školy .....	50
6.3.4	Nástup dítěte do Mateřské školy .....	50
6.3.5	Hlídaní dítěte.....	51
6.3.6	Využívání hlídání.....	52
6.3.7	Věk dítěte při nástupu do MŠ podle blízkosti Mateřské školy .....	53
<b>7</b>	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ .....</b>	<b>54</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>63</b>



<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>64</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>66</b>

## ÚVOD

Období mateřství je pro mnohé ženy šťastné období. Každá žena si plánuje přibližně, v jakém věku by se chtěla stát matkou. Ženy už mají od jistých dob za úkol starost o rodinu a péči o domácnost, s tímto souvisí i péče o dítě, se kterým musí matky zůstat doma. Integrace matek na trh práce po rodičovské dovolené je v současné době stále aktuální téma. V minulosti tomu bylo tak, že muži obstarávali potravu a ženy se staraly o děti. Muž se musí jako živitel rodiny postarat o rodinu finančně. Naopak žena má starost o děti a tato péče zůstává na nich. Nyní se ženy v kariérním postupu čím dál tím více podobají mužům a práce je pro ně více důležitá. Pokud žena plánuje a chce dítě, musí kariéru přerušit kvůli mateřství. Musí se vzdát své kariéry po dobu, co budou na rodičovské dovolené. Pro některé matky to není jednoduchá věc a neztotožňují se s tímto modelem. Zaměstnavatelé se snaží odporovat a nechtějí vyhovět požadavkům, které ženy požadují, jelikož potřebují většinou z finančních důvodů skloubit rodinný život se zaměstnáním. Většina žen, které jdou na rodičovskou dovolenou, začíná poté v zaměstnání od samotného začátku a není to pro ně vůbec snadné, někdy jsou přerazeny i na horší pozici. S tímto tématem souvisí i nedostatek Mateřských škol neboli služeb péče o děti v České republice. Dříve se o děti starali prarodiče, toto také už není možné, jelikož samotní prarodiče chodí do zaměstnání, kvůli posunu doby odchodu do starobního důchodu. Ženy mohou zůstat s dítětem doma do 3 let věku dítěte a po tuto dobu pobírat rodičovský příspěvek. Po dobu 3 let věku dítěte je zaměstnavatel povinen držet pracovní pozici matce, pak jde o individuální domluvu mezi zaměstnavatelem a ženou. Mnoho žen se strachuje, zda se bude mít po rodičovské dovolené kam vrátit, zda znovu zapadne do pracovního procesu a jestli své zaměstnání bude zvládat jako dříve.

Bakalářská práce je strukturována jako teoreticko-empirická práce. Teoretická část je členěna na čtyři hlavní kapitoly a následné podkapitoly. Nejprve je představena rodina a její charakteristika, funkce rodiny, rodičovství, role matky, rodina s dítětem, sloučení práce a péče o rodinu a trend v odkládání mateřství. Druhá kapitola je zaměřena na trh práce v České republice. Jaké mají postavení ženy na trhu práce, jak vypadá návrat po rodičovské dovolené a jak začíná diskriminace žen na trhu práce. Třetí kapitola představuje mateřskou a rodičovskou dovolenou. Je zaměřena na historii,

popisuje jednotlivě mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dále popisuje sociální zabezpečení, které se týká především dávek pobíraných během mateřské a rodičovské dovolené. Poslední kapitola v teoretické části se věnuje službám péče o dítě do 3 let věku a předškolního věku. Soustředí se především na jednotlivá zařízení, jako jsou Jesle, Mateřská škola a Mateřská centra.

Empirická část je zaměřena na matky, které jsou na rodičovské dovolené a chystají se vrátit zpět do zaměstnání. Nejprve je popsána metodologie výzkumu, dále jsou vyhodnoceny výsledky výzkumu pomocí názorných grafů. Nedílnou součástí je shrnutí výsledků a jejich popsání.

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda se ženy po rodičovské dovolené vrátí do původního zaměstnání a zda využívají i jiné zařízení než jsou Mateřské školy.

Jako přínos bakalářské práce vidím obohacení znalostí a zkušeností z oblasti rodinné a sociální politiky. Naučím se zorganizovat si práci a dodržovat určité cíle ve vymezeném čase. Poslední přínos vnímám pro kolegy, kteří by se rozhodli pro podobné téma bakalářské práce.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 RODINA

Existuje spousta teorií rodiny. Podle Matouška „*Rodina odedávna a především existuje proto, aby lidé mohli náležitě pečovat o své děti. Kromě toho, že je rodina biologicky významná pro udržení lidstva, je také základní jednotkou každé lidské společnosti*“ (Matoušek, 1997, s. 8).

Maříková (2012) popisuje rodinu jako skupina osob, které mají spolu alespoň jednoho potomka. V dřívějších dobách bylo běžné, že rodina byla založena na základě manželského svazku, nyní jsou za rodinu považováni i nesezdaní rodiče, kteří žijí v nesezdaném soužití, či jen svobodná matka s dítětem. V posledních letech narůstá počet rodin, které tvoří osoby stejného pohlaví žijící v registrovaném partnerství. Tito partneři si dítě zatím v České republice osvojit nemohou. Za rodinu se považují i osoby žijící samostatně v domácnosti (Maříková, Křížková, Vohlídalová, 2012, s. 32).

### 1.1 FUNKCE RODINY

Odborná literatura uvádí několik funkcí rodiny, nejčastěji se však setkáváme s následujícím dělením:

- Biologicko-reprodukční funkce – zásadou je stabilita a udržení lidského rodu. Důležité je udržování lidských potřeb. Rodina dělá z člověka osobu, která je schopna kulturního vyžití a udržet tradice.
- Ekonomická (materiální) funkce – zajišťuje jistoty, které jsou důležité pro členy rodiny. Potřeby dítěte by měly být rovnoměrné vzhledem k možnostem rodičů.
- Socializační funkce – zajišťuje veškerou péči o děti. Podstatné je dítě socializovat. Dítě se učí novým věcem, jako jsou různé návyky a hodnoty. Snaží se vybudovat sociální vztahy se členy rodiny, které pak přenáší na svoji vlastní rodinu.

- Emocionální funkce – rodina utváří v každém jedinci pocit bezpečí a citovou oporu. Důležitý je domov, kde si všichni věří a podílejí se o své starosti (Šeredová, 2012, s. 9).

## 1.2 RODIČOVSTVÍ

Základní jednotkou rodičovství je vztah mezi rodičem a dítětem. V zákoně č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník je rodičovství definováno následovně: „*Rodičovská odpovědnost zahrnuje povinnosti a práva rodičů, která spočívají v péči o dítě, zahrnující zejména péči o jeho zdraví, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj, v ochraně dítěte, v udržování osobního styku s dítětem, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání, v určení místa jeho bydliště, v jeho zastupování a spravování jeho jmění. Rodičovská odpovědnost vzniká narozením dítěte a zaniká nabytím jeho svéprávnosti*“ (Nový Občanský zákoník, 2012).

Dle Sobotkové (2007, s. 163) „*s mateřstvím a šířeji s rodičovstvím jsou spojovány konkrétní hodnoty, jako intenzivní dávání a přijímání citu, radost a potěšení z dětí, zajištění kontinuity rodu, sebepřesahování, dosažení dospělé identity prostřednictvím rodičovství, přispění k osobnímu zrání - rodičovství nás učí být méně sobeckými, více trpělivými.*“

V minulosti bylo početí dítěte úzce spjato se sňatkem. Žena, která nepatřila do skupiny matek, které jsou již provdané, stála na okraji společnosti a byla posměchem pro ostatní. Dnes je situace poněkud odlišná. Spousta mladých párů žije v nesezdaném svazku, svatba je pro ně tabuizované téma. Prioritou je pro ně kariéra a potomka si pořizují okolo 30. roku života. Ženy si však neuvědomují, že biologické hodiny mají své meze. Na rodičovství by se měly připravovat oba z páru. Muž by měl ženě prokazovat náklonnost a podporovat ji během těhotenství. Pokud má partner během těhotenství ke své partnerce odstup, může to negativním způsobem ovlivnit psychický stav ženy. V počátcích rodičovství si může muž připadat jako nevyužitý a zanedbávaný, jelikož dítě vyžaduje a hlavně potřebuje veškerou pozornost matky. Pokud se partner nepodílí na péči o potomka, může nastat krize mezi partnery, neboť žena postrádá potřebnou pomoc od muže. Naopak stará-li se otec o novorozence, žena by ho měla náležitě ocenit. To muži rádi slyší, i když si může žena myslet něco jiného. Existuje

skupina mužů, kteří jsou přesvědčeni o tom, že oni vydělávají peníze, jsou tedy živiteli rodiny a péče o dítě náleží pouze partnerce. V tomto případě starost o chod domácnosti a o dítě stojí na ženě, což může vést k její podrážděnosti a pocitu finanční závislosti na partnerovi (Karsten, 2006). Možný (2006) uvádí, že objev jménem antikoncepce dal ženě moc rozhodovat o tom, kdy a kolik dětí porodí. Tehdy přestalo být rodičovství přirozeným jevem.

### **1.2.1 OBĚTI A PŘÍNOSY RODIČOVSTVÍ**

Rodičovství s sebou zákonitě přináší jisté oběti a přínosy.

#### **Oběti**

- Kariéra- žena dlouhou dobu studuje, v práci se posouvá na lepší pozici a nečekaně otěhotní a vše je pryč. Po rodičovské dovolené mnohé ženy začínají od začátku.
- Finance- muž vydělává, žena je na rodičovské dovolené. Rodina žije z jednoho platu, obstarávání financí je na partnerovi. Pro ženu je to stresující, protože je závislá.
- Omezení- veškerá pozornost patří dítěti a žena je uvázána doma.
- Manželství- muž je unavený z práce a žena je vyčerpaná. To vše má dopad i na sexuální život manželů.

#### **Přínosy**

- Vztahy- péče o dítě přináší matce radost, také vidí svého manžela v nové roli otce. Utváří se i nové vztahy s jinými rodiči.
- Naplnění- některým ženám přináší rodičovství naplnění své osobní role (Sobotková, 2007).

## **1.3 ROLE MATKY**

Mansfeldová ve své knize uvádí „ *V tom, že tato role je prvotní v životě ženy, se shoduje naprostá většina populace a na tomto základě jsou, jak dále uvidíme vytvořeny i všechny společenské instituce. Role matky, která porodí dítě a po nezbytnou dobu*

*několika týdnů až měsíců se dítěti věnuje, je biologickou determinací, na které jsou genderové stereotypy o ženských rolích vystavěny. Ženě se pak přisuzuje role vychovatelky, pečovatelky, ale i další role a činnosti, které s touto determinací vůbec nesouvisí. Tyto „nadstavbové“ role pak ovlivňují a konstruují ženskou pozici nejen v rodině, ale ve společnosti jako celku.“* Jasným předpokladem lidí je, že matka je původní rolí žen. Většinou se jedná o ženy, které zůstávají doma a starají se o děti. Jako samozřejmost se bere péče nejen o děti, ale také o domácnost. Lidé, kteří nemají povědomí o tom, v čem spočívá mateřská dovolená, se domnívají, že starost o dítě takovou prací není. Žena bývá s dítětem doma do 3 let jeho věku. Během této doby se role matky mění. Z rodiny se nakonec stává stereotypní domácnost vzhledem k tomu, jaké břímě leží na ženě a není prostor na její představy (Mansfeldová, 2002, s. 150-152).

## **1.4 RODINA S DÍTĚTEM**

Dítě jako jeden ze savců je zcela závislý na matce a její péči. Dítě je vázáno na matku, jelikož potřebuje mateřské mléko, které posiluje vztah mezi matkou a dítětem. Vztah s rodiči si dítě vytváří už během těhotenství. Nynějším trendem je přítomnost otce u porodu. Po porodu dostává dítě jméno, na kterém se musí shodnout oba rodiče. Dítě matku rozezná již několik dní po narození, knihy uvádějí, že dítě se orientuje podle čichu. Mezi matkou a dítětem dochází ke zharmonizování rytmů, kterým je například spánek. Empatie mezi dítětem a rodičem je velmi důležitá, ne vždy k tomu však dochází. Hned od začátku si potomek vytváří pevné vazby k rodičům, musí si vytvořit pocit bezpečí. Další dítě v rodině může na prvorozeného potomka působit jako sok, který mu chce něco vzít. Starší sourozenec často vyžaduje pozornost rodičů. Mladší dítě má pozornost automaticky bez říkání. Narození druhého dítěte bývá pro páry kritické. Zamilovanost slábne a druhý partner je viděn v reálné podobě (Matoušek, 1997, s. 66).

## **1.5 SLOUČENÍ PRÁCE A PÉČE O RODINU**

V dnešní uspěchané době jde všechno napřed, není se tedy čemu divit, když i matky chtějí být dokonalé a stíhat vše. Konkrétně se to týká skloubení práce s péčí o rodinu. Většinou se to týká žen, nicméně jsou to i muži, kteří jsou na rodičovské dovolené, jelikož žena může vydělávat leckdy více než muž. Důvodem sladění práce a rodiny

může být izolace od společnosti, kterou matka často vyhledává a chybí jí. Dále to může být potřeba vzdělávání a sociálního kontaktu. Nepatřičnou součástí je finanční stránka, která může být pro partnery často tíživá (Rydvalová, Junová, 2011).

Rodina často prožívá tlak, jelikož stále řeší zaměstnání. Tato situace je řešena stále více a lidé mají potřebu harmonizovat poměr mezi prací a rodinou. V rámci sociologie se zjišťuje především zdroj vzniku. Celkový problém je v ekonomice, sociální a kulturní dimenze mají také svůj podíl. Nesoulad práce a rodiny ubírá jedincům na kvalitě života. Lidé dávají přednost místům, kde mají možnost většího růstu, ale i možnost regulace pracovní doby. S tímto souvisí i čas, který je rozdělován mezi práci a rodinu (Sirovátka et al., 2006, s. 19).

Ženy volí často variantu kompromisu, přeruší kariéru, nebo se snaží stihnout jak práci, tak starost o rodinu a domácnost. Po čase jim dochází, že nestíhají ani jedno, a tak zaměstnání pro chvíli nechají. Kariéra, péče o dítě a rodinu se dá stěží kombinovat. Lze to realizovat v rodinách, v nichž muž je ochotný ženě ustoupit. Muži takové věci neřeší, jelikož mají sestaven hodnotový žebříček, vědí, co je pro ně důležité. Na jakém místě v žebříčku je práce a rodina. Hartmut Karsten ve své knize uvádí pomocí dotazníkového šetření, že u mužů i žen je důležitější rodina a děti než kariéra (Karsten, 2006).

Americká socioložka Catherine Hakim rozdělila ženy do tří kategorií dle směrů, které více preferují (Výborná in Dudová, 2008, s. 157).

- ženy orientované na povolání a kariéru – starají se sebe, budují kariéru, o děti nemají zájem, prioritou je pro ně práce a vše s ní spojené
- ženy orientované na práci v domácnosti a výchovu dítěte – zůstávají doma, starají se o domácnost a vytvářejí perfektní místo, kam se ostatní členové rodiny vracejí
- adaptivní typ žen, které upřednostňují kariéru, po narození dítěte rodinu – předcházejí situacím a nechávají si otevřená zadní vrátka, jejich kariéra je většinou neplánovaná



## 1.6 TREND V ODKLÁDÁNÍ MATEŘSTVÍ

Odkládání mateřství není v nynější době žádnou novinkou. Počet matek, kterým je více než 35 let, stoupá. Pro toto téma byl vytvořen výzkum britskými psycholožkami, do něhož byly zapojeny velké země, jako je například USA. Součástí knihy jsou fakta i zkušenosti starších matek. Do České republiky přišel tento trend později než v jiných vyspělých zemích. Součástí lidského bytí je období mateřství, které je bráno jako náplň života. Rodiny, které bez problému počaly dítě, nepřemýšlí nad tím, co mohou prožívat páry, které se marně snaží počít dítě. Díky moderní medicíně se frustrace nebýt rodičem snižuje. Neplodnost je označována jako minimálně roční snažení o početí, které se nepodaří. V některých případech bohužel ani moderní medicína nepomůže (Sobotková, 2007, s. 154-163).

S tímto tématem souvisí i klesající porodnost, která podle statistik v roce 2016 stoupá nad 1,6 dítěte na jednu matku (Porodnost a počet obyvatel v ČR, 2010-2017).

## 2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICCE

Dle Dvořákové (2012, s. 64) „ je trh práce součástí trhu, ale vedle obecných atributů trhu, jako je hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny práce, soukromé vlastnictví, volný vnitrostátní pohyb pracovních sil, má svá specifika.“

Příchod na pracovní trh neboli vstup do zaměstnání bývá jedno z důležitých období každého člověka, s kterým se během života setká (Křížková et al., 2011, s. 46). Dle Křížkové et al. (2008) je zaměstnání jasným bodem začlenění muže i ženy do společnosti. Na uplatnění na trhu práce má právo každý jedinec. Demografické údaje ukazují, že je potřebné uplatňování práva práce s právem pečovat.

Přelom sedmdesátých a osmdesátých let se stává zdrojem nových rizik kvůli pilířům sociálního zajištění. Rizika se objevují především v rodině, na trhu práce a v oblasti pojištění. Sladění péče o dítě či o nemocné v rodině s prací se nedaří. Matky jsou přetížené a nezvládají ani jedno. Dalším rizikem jsou matky samoživitelky a neúplné rodiny. Mladí lidé si nedokáží udržet své zaměstnání, většinou jsou to absolventi škol.

Problém mají i starší lidé, kteří si chtějí udržet práci až do odchodu do starobního důchodu (Keller, 2011, s. 36).

Od roku 1990 se trh práce v České republice výrazně změnil. Celkově rychlé změny souvisí s restrukturalizačními tendencemi a s cyklickými potížemi ve srovnání nabídky a poptávky. Přesuny byly značné okolo 90. let, kdy svou profesi změnila více jak polovina zaměstnaných. Za tyto přesuny mohly především vysoké nároky na zaměstnance a nové technologie. Od roku 1997 míra nezaměstnanosti postupně klesá. Nízká míra nezaměstnanosti se držela díky vzdělané pracovní síle a aktivní politice nezaměstnanosti. Trh práce v České republice se následně vyvíjel a prošel dalšími etapami (Dvořáková, 2012, s. 65).

Jednotlivé kraje v České republice zřetelně ovlivňují celkovou zaměstnanost. Nedílnou součástí jsou i podmínky pro přijetí do zaměstnání. Se zaměstnaností souvisí i uplatnění absolventů škol. Harmonizace trhu práce se strukturou absolventů škol je neslučitelné, proto je důležité sledování a přizpůsobení studijních oborů, aby byl soulad, který by přispěl k harmonizaci nabídky a poptávky (Národní ústav pro vzdělání, 2017).

## **2.1 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE**

Koncem 60. let začaly ženy více prostupovat na trh práce. Kvůli nenarůstajícím službám, které mají za přičiny péči o domácnost, musely ženy dále pečovat o domácnost a chodit do zaměstnání. Žena pečovala o rodinu, ale chodila i do zaměstnání a pomáhala muži v roli živitele rodiny. Postupem dalších let došlo k legislativním změnám (Křížková, 2011).

Po roce 1989 došlo k zásadním změnám v rodinné politice. Jesle, které využívaly ženy, aby mohly pracovat, byly zrušeny kvůli zrušení finanční podpory státu. Soukromé jesle byly drahé, proto si je nemohly rodiny dovolit. Matka mohla s dítětem zůstat doma do 4 let jeho věku. Vznikly další změny v rodinné politice, které umožnily ženám, aby byly doma s dětmi do 4 let (Křížková et al., 2005).

Ženy jsou v dnešních vyspělých zemích Evropy součástí trhu práce, jejich účast na trhu práce je považována za nezbytnou. Volba zaměstnání je spjatá s plánovaným rodičovstvím, u mužů na tom tolik nezáleží. Žena bývá rizikovějším zaměstnancem než

muž, jelikož je u ní možné potencionální mateřství. Toto vede k znevýhodnění žen na trhu práce. Tento postoj je spjat s historickým vývojem. Práce ženy doma a péče o dítě je brána jako neplacená práce a práce mužů jako živitelů rodiny placená (Sirovátka, 2006, s. 203).

V této době se zdá trh práce pro ženy jako perspektivní. Ženy mají možnost najít uplatnění v oborech, ve kterých to v minulosti nebylo možné. Stále se ženy setkávají s názory, že by měly spíše pečovat o domácnost a o děti. Ženy chtějí pracovat na plný úvazek a ještě zvládat na plný úvazek péči o domácnost, to nezvládají a často volí práci na poloviční úvazek s tím, že jsou finančně méně ohodnoceni (Rovnost žen na trhu práce, 2007).

Pokud žena vydělává, je tím oprostěna od jiné osoby a přispívá do sektoru, v němž jsou ostatní zaměstnání. Nyní se ženy nebojí projevit své názory v tom, že by měly vydělávat stejně jako muži, i přesto přetrvávají důvody, kvůli kterým jsou znevýhodněny (Sirovátka, 2006, s. 233).

## **2.2 NÁVRAT NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ**

Rodičovskou dovolenou může žena využívat zpravidla po dobu tří let. Skoro polovina žen zůstává s dětmi doma více než tři roky, záleží na domluvě se zaměstnavatelem. Doba se může prodloužit s očekávajícím dalším přírůstkem do rodiny (Bartáková, 2009, s. 22).

Kuchařová (2006, s. 8) uvádí, „že návrat na trh práce po tříletém a delším přerušení zaměstnání však dnes znamená u mnoha profesí zastarání kvalifikace a s tím spojené narušení kontaktu se zaměstnavatelem a oslabení sebedůvěry.“ Díky dlouhodobé rodičovské dovolené se ztenčuje kontakt s dosavadním zaměstnáním. Doba tří let je dlouhá, je tedy jasné, že změny, které mohou v zaměstnání nastat, jsou často velké a znalosti mizí. Změny mohou nastat přímo v pozici pracovního místa. Pro ženy je obtížné se se změnami smířit (Kuchařová, 2006).

Vzdělání ženy je také rozhodujícím ukazatelem toho, po jakou dobu budou matky na rodičovské dovolené. Ženy s vysokoškolským vzděláním volí kratší variantu

rodičovské dovolené, také se vracejí ke stejnému zaměstnavateli. Důvodem může být vybudovaná pozice v zaměstnání (Sirovátka, Hora, 2008, s. 185).

Podle statistik ČSÚ a VÚPSV se v České republice vrací do stejného zaměstnání okolo 50% žen. Hlavním důvodem je neschopnost sladění práce s rodinou a péče o dítě. Matky využívají opakované smlouvy na dobu určitou, což je samozřejmě nejistota zabezpečení rodiny. Rozdílné platy mužů a žen mají za následek právě přerušování zaměstnání a ujednání smluv na dobu určitou. Ženy mezi 35-39 lety jsou ve mzdě ohodnoceny s rozdílem 32% s muži (Ekonomické dopady mateřství na ženy i trh práce, 2017).

Ženy, které mají dítě ve věku 2 let, se do zaměstnání vrací pouze 30%. Důvodem může být, že ženy před otěhotněním nepracovaly, nebo měly smlouvu na dobu určitou, která jim v průběhu skončila. Po rodičovské dovolené, kdy dítěti jsou 3, 4 roky, nezaměstnanost žen stoupá nad 60%. Možnost delší rodičovské dovolené využívá většina matek v České republice. Můžeme říci, že mateřství znamená ztrátu zaměstnání. Matky tedy volí změnu zaměstnání, s tím souvisí i nový začátek v kariéerním postupu ženy (Bičáková, Kalíšková gendestudies.cz, 2015).

### **2.3 DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE**

Ze zákona je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnanci rovné zacházení. Zákon upravuje zákaz diskriminace, jejímž jevem je například rasa, pohlaví, sexuální orientace, nábožnost. Antidiskriminační zákon upravuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace. Je v něm uvedeno, v jakých případech nejde o diskriminaci a je přípustná (Zákoník práce, 2016).

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů upravuje antidiskriminační zákon (Antidiskriminační zákon, 2009).

*„Antidiskriminační zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu u nás. Zapracovává směrnice Evropských společenství a v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou základních práv a svobod, vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti*

*práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči, sociálnímu zabezpečení aj.“*

*„V antidiskriminačním zákoně jsou vymezeny pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, vč. sexuálního obtěžování, přípustné formy rozdílného zacházení, zásada rovného zacházení pro muže a ženy v sociálním zabezpečení pracovníků a upraveny právní prostředky ochrany před diskriminací“ (Sochorová, Plešková, 2009).*

Slovník cizích slov označuje diskriminaci jako znevýhodnění osob kvůli jejich etnicitě, názorům a pohlaví. Jako hlavní domněnka jejího vzniku je, že každý člověk má jiné představy o daných věcech, které jsou často zastaralé. Diskriminace může být na první pohled jasná, ale také nemusí. Její rozdělení je na přímou a nepřímou, skrytou a zjevnou. Zjevná je mnohdy doložitelná. Se skrytou diskriminací se setkáváme častěji, většinou kvůli rase nebo pohlaví. Odlišnosti jsou vnímány u mužů i žen na pracovním trhu. Ženy prožívají citlivěji dané situace, zatímco muži jsou pro ně dominantní. Kvůli nižší způsobilosti jsou ženy postaveny níže na trhu práce než muži. Ženy se umí více projevit verbálně oproti mužům, kteří se lépe orientují v prostoru. Postavení žen na trhu práce je spojeno se zaujatostí, která se týká organizačních a jednacích schopností žen (Šnýdrová, 2006, s. 17-21).

Podstatnou částí diskriminace je především výška platů, která je vůči ženám se čtvrtinovým rozdílem. Nízké platy jsou zřetelné ve všech pracovních odvětvích ekonomiky. Překážka je ve zkombinování osobního života s prací ženy, jelikož žena je ta, která se má starat o děti a domácnost (Valdrová, 2006, s. 139).

Vzdělání a profese jsou další faktory diskriminace. Zaměstnanci, kteří jsou přítomni na přijímacím řízení nového zaměstnance, vybírají zaměstnance stejného pohlaví. Pokud vybírají muži, přednost dostane muž. „Old-boy network“ je tzv. síť neformálních vztahů, které mezi sebou spořádají muži. Většinou jsou to aktivity konané po práci. Ženy jsou tímto v nevýhodě, protože se do sportovních aktivit s muži nezapojují (Šnýdrová, 2006, s. 54).

### **3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ**

S otěhotněním a příchodem nového člena do rodiny přicházejí různá znevýhodnění ohledně finanční situace a zaměstnání. V České republice existuje opatření, které tato znevýhodnění minimalizuje.

#### **3.1 HISTORIE MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V ČR**

Na přelomu 19. a 20. století se začaly objevovat zákony, které upravují sociální zajištění matek, které se starají o malé děti. Po 2. světové válce byla snaha vrátit ženy, které ve válce pracovaly místo mužů, zpět do domácnosti. Nové nahlížení na pojem mateřská dovolená vznikl v druhé polovině 60. let. Žena se měla zotavit z porodu a pečovat o dítě. Pracovní místo bylo ze zákona chráněno a mateřská byla pouze pro ženy. Matky ale hlasovaly o to, aby i muži mohli nastoupit na mateřskou dovolenou. Do poloviny 80. let 20. století v České republice byla mateřská dovolená pouze pro ženy. Mužům bylo toto oprávnění umožněno v případě osamělých otců, kteří pečují o dítě do dvou let. V 90. letech se změnil mateřský příspěvek v rodičovský příspěvek. Od roku 2001 se změnila mateřská dovolená v rodičovskou. Mateřská je do půl roku dítěte (Z historie rodičovské dovolené, 2007).

#### **3.2 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ**

Dle zákoníku práce má nárok na mateřskou dovolenou žena, která porodila dítě a bude o něj pečovat. Ženě náleží mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, pokud porodí jedno dítě, pokud 2 a více dětí, přísluší jí mateřská dovolená na 37 týdnů. Žena nastupuje na mateřskou 6 týdnů před porodem, ne však dříve než od počátku 8. týdne před očekávaným dnem porodu. Může se stát, že kvůli předčasnému porodu žena vyčerpá z mateřské dovolené méně než 6 týdnů. V tomto případě jí náleží mateřská ode dne nástupu do 28 týdnů (37 týdnů). Pokud vyčerpá méně než 6 týdnů z jiného důvodu, náleží jí mateřská pouze do 22 týdnů (31 týdnů). Ojedinele se stává, že se dítě narodí mrtvé, žena má tedy mateřskou po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená nemůže být ze zákona kratší než 14 týdnů a nesmí skončit či být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Minimálně taková doba musí být poskytnuta pro regeneraci a odpočinek (Zákoník práce, 2006).

Žena by měla oznámit těhotenství a odchod na mateřskou dovolenou zaměstnavateli včas. Jakou formou skutečnost zaměstnankyně oznámí, je zcela na ni, žádná předepsaná forma neexistuje. Nejčastěji lze učinit uplatnění nároku na dávku peněžitou pomocí v mateřství prostřednictvím žádosti na předepsaném tiskopise s lékařskou zprávou (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008, s. 59).

V zákoníku práce jsou uvedeny povinnosti, které musí zaměstnavatel dodržet, pokud se mezi zaměstnanci objeví zaměstnankyně v pokročilém stupni těhotenství. Zaměstnavatel se na odchod zaměstnankyně na mateřskou dovolenou musí patřičně připravit a zajistit podmínky, které nebudou ohrožovat zdraví těhotné ženy. V období, kdy je žena na mateřské dovolené a poté na rodičovské dovolené, je zaměstnavatel ve znevýhodněné situaci, jelikož musí zaškolit nového zaměstnance či reorganizovat práci. Částečně jsou tyto situace ošetřeny, neboť jsou stanovena pravidla pro překážky práce na straně zaměstnance, který je povinen požádat zaměstnavatele o pracovní volno (Bělina, 2012).

V některých případech žena na mateřskou dovolenou nenastoupí vůbec a v souvislosti s porodem čerpá dovolenou na zotavenou. Do pracovního procesu nastoupí, až se na to bude cítit (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008, s. 59).

### **3.3 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ**

Rodičovská dovolená je považována jako dočasná pracovní nepřítomnost, za kterou zaměstnavatel neposkytuje náhradu mzdy nebo platu. Rodičovská dovolená je popsána ve dvou časových intervalech. Jedná se o čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem po celkovou dobu, kdy má matka oprávnění čerpat mateřskou dovolenou. V takové situaci je postaven otec dítěte do pozice matky dítěte čerpající mateřskou dovolenou. Ve druhém případě se jedná o čerpání zbývajících rodičovské dovolené zaměstnancem, jehož nároky jsou shodné s nároky zaměstnankyně (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008, s. 101).

Nástup na rodičovskou dovolenou nastává vždy po mateřské dovolené. Otcům dětí však náleží hned, pokud se rozhodli jít na rodičovskou dovolenou místo matky. Ženě jako zaměstnankyni je zaměstnavatel povinen na její žádost přidělit rodičovskou

dovolenou, která slouží k prohloubení vztahu a péče o dítě. Zaměstnavatel je povinen poskytnout rodičovskou dovolenou, dokud dítě nedosáhne věku 3 let. Rozlišování pojmů, které se týkají rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, je velmi podstatné, neboť rodičovský příspěvek může být čerpán déle, a to do 4 let dítěte (Zákoník práce, 2006).

Rodičovskou dovolenou lze čerpat i po částech, nebo žádost je možno opakovaně obnovovat, jedná se o čerpání dovolené mezi jednotlivými rodiči. V zákoně není upraveno to, že pokud se zaměstnanec chce vrátit do zaměstnání po vyčerpání rodičovské dovolené v rozmezí, které žádá, vrátí se opět do zaměstnání a potom dále čerpá rodičovskou dovolenou (Halířová, 2014, s. 97).

### **3.4 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ PŘI PŘEVZETÍ DÍTĚTE**

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou náleží ženě či otci, kteří přijali dítě do péče nahrazující péči rodičů. Záleží na rozhodnutí příslušného orgánu. Poskytnutí mateřské dovolené trvá 22 týdnů při převzetí jednoho dítěte, při převzetí dvou nebo více dětí po dobu 31 týdnů, nejdéle do doby, než dítě dosáhne 1 roku. Rodičovská dovolená náleží rodiči od prvního dne převzetí dítěte po dobu 3 let. Rodičovská dovolená náleží zaměstnankyni, která vyčerpala mateřskou dovolenou. Pokud dítěti při převzetí byly více než 3 roky, nejdéle do 7 let jeho věku, náleží rodičovská dovolená rodiči po dobu 22 týdnů (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008, s. 60).

### **3.5 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ BĚHEM MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ**

Systém sociálního zabezpečení zajišťuje lidem ve státě určitou míru pomoci a ochrany v jistých životních situacích. V této kapitole se věnujeme situacím, jako jsou mateřství, rodičovství či nečekaná nezaměstnanost. Peněžité pomoci v mateřství spadá do I. pilíře systému sociálního zabezpečení, a to do sociálního pojištění, v něm do nemocenského pojištění. Rodičovský příspěvek spadá do II. pilíře sociální podpory (Hanzl, 2012, s. 20).



### **3.5.1 PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ - PPM**

Peněžitá pomoc v mateřství je dávka nemocenského pojištění, které je ukotveno v zákoně č. 187/2006 Sb. O nemocenském pojištění. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství náleží pojištěnce, která dítě porodila. Kvůli nároku na dávku se musí žena v posledních dvou letech alespoň 270 kalendářních dní účastnit nemocenského pojištění. Do této doby lze započítat i dobu studia nebo pobírání důchodu třetího stupně. U osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) musí být účast minimálně 180 kalendářních dnů v posledním roce. Počátek PPM začíná dnem, který si sama matka určí, a to v rozmezí od 8. do začátku 6. týdne před porodem. Podpůrní doba je 28 týdnů, při dvou a více dětech 37 týdnů. Otec dítěte může také za určitých okolností pobírat peněžitou pomoc v mateřství, pokud se matka dítěte nemůže nebo nesmí starat o dítě z důvodu dlouhodobého onemocnění. Dalším případem je dohoda mezi rodiči, ve které písemně stojí, že o dítě bude pečovat otec dítěte. Zákon umožňuje střídání v péči o dítě pouze na základě písemné smlouvy. Každý z rodičů má nárok na výplatu PPM. Střídání je možné od začátku 7. týdne ode dne porodu po dobu sedmi kalendářních dnů jdoucích po sobě. Dohoda lze kdykoliv zrušit a rodiče se mohou vystřídat zpět v péči o dítě. Podpis musí být úředně ověřen nebo ověřen orgánem nemocenského pojištění. Výše PPM je 70% redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den (Peněžitá pomoc v mateřství, 2016).

### **3.5.2 RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK - RP**

Rodičovský příspěvek spadá do dávek státní sociální podpory, která je upravena zákonem č. 117/1995 Sb. O státní sociální podpoře. Do dávek státní sociální podpory mimo jiné spadají i jiné dávky, a to porodné, přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a pohřebné. RP je příspěvek, na který má nárok rodič, který se řádně stará a pečuje o nejmladší dítě v rodině po celý kalendářní měsíc. Celková částka příspěvku je 220 000 Kč, která se musí vyčerpat do 4 let věku dítěte. RP náleží pouze jednomu z rodičů, neboť kombinace s dalšími dětmi v rodině není možná. Pro stanovení výše RP je důležitý plat rodiče. Důležité je vyměřit denní vyměřovací základ k datu narození nejmladšího dítěte. Pokud má rodič 70% 30násobku denního vyměřovacího základu, může si volit částku vyšší a tím i délku pobírání příspěvku. Pokud je vyměřovací základ nižší nebo rovno 7 600 Kč, RP činí nejvýše 7 600 Kč. Pokud vyměřovací základ

převyšuje částku 7 600 Kč, je maximální výše RP 11 500 Kč měsíčně. V rodinách, kde uvedený vyměřovací základ určit nelze, náleží rodiči RP v určitých částkách, a to 7 600 Kč po dobu 9 měsíců a následně ve výši 3 800 Kč do 4 let věku dítěte.

Volba příspěvku, pokud to lze, záleží na rodiči dítěte. Změnu může provádět jen rodič, kterému byla uplatněna dávka. Příspěvek lze měnit po uplynutí 3 kalendářních měsíců, po které byl RP vyplácen (Zákon o státní sociální podpoře, 2010-2017).

Od 1. ledna 2018 došlo k zásadním změnám v rodičovském příspěvku. Dochází k zrušení hranice výše rodičovského příspěvku a to 11 500 Kč. Jde o rychlejší čerpání částky než doposud. Rodiny s více dětmi se zvyšuje rodičovský příspěvek z 220 000 na 330 000 Kč. Pro využití je nutno požádat o novou žádost, pokud se tak nestane dávka je vyplácena ve stejné hodnotě jako v roce 2017 (Ministerstvo práce a sociálních věcí - zvýšení rodičovského příspěvku, 2017).

## **4 SLUŽBY PÉČE O DÍTĚ DO 3 LET A PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU**

V České republice se nachází široká škála nabídek služeb péče o dítě, které mohou rodiče využívat v situaci, kdy se vracejí po rodičovské dovolené na trh práce. Od roku 2017 je povinná předškolní docházka v mateřských školách. Rodiče využívají služeb, jako jsou: soukromé jesle, mateřské školy, mateřská centra, dětské skupiny, lesní školy a alternativní školky. Některé z nich si pro lepší přehlednost představíme.

### **4.1 SLUŽBY PÉČE O DÍTĚ DO 3 LET**

#### **4.1.1 JESLE**

Jesle jsou zařízení, které zajišťují denní péči o děti do tří let věku.(Kuchařová, 2006)

Jesle se do roku 2013 řadily mezi zdravotnická zařízení, které spadají pod Ministerstvo zdravotnictví. Každodenní péči o děti zajišťovaly zdravotní sestry, někde i učitelé s požadovaným vzděláním. K změnám došlo kvůli tomu, že děti do věku 3 let, které jsou zdravé, nepotřebují spadat pod zdravotnická zařízení. Jesle nemají v legislativě žádné postavení, které by je upravovalo (iDNES, 2014).

Ještě v minulých letech byly jesle využívány dost často kvůli tomu, že ženám nezbývalo nic jiného a své děti musely do zařízení dávat, protože musely do práce. Ovšem po revoluci došlo k jistým změnám, které ovlivnily samotné využívání jeslí. Snížená porodnost vedla k tomu, že nebylo schopné naplnit kapacitu jeslí, v tomto důsledku došlo k jejich zavírání. V nynější době se upřednostňuje péče o děti v domácím prostředí (Kuchařová, 2006).

V současné době jsou jesle zřizovány soukromě nebo zřizovány obcemi. Výše poplatků je pouze na zřizovateli jeslí. Částka za měsíc se pohybuje do 5 000 Kč. Rodič dítěte může jesle využívat jen krátkodobě, 5 dnů v měsíci, přesáhnutí této lhůty může znamenat zánik práva na rodičovský příspěvek (Kasková, 2009).

#### **4.1.2 PÉČE O DÍTĚ DO 3 LET VĚKU V DENNÍM REŽIMU**

Jedná se o vázanou živnost, jejímž názvem je „Péče o dítě do tří let v denním režimu.“ Spadá a řídí se zákonem č. 455/1991 Sb. O živnostenském podnikání. O dítě je postaráno denně nebo celotýdenně. V zařízení se zaměřují na rozvoj rozumových schopností, dále pohybových, pracovních, hudebních a výtvarných schopností. Nedílnou součástí je dodržování hygienických návyků. Samozřejmostí je zjištění bezpečnosti a stravování. Fyzická osoba musí mít živnostenské oprávnění, také musí být odborně způsobilý. Počet dětí není omezen, důležité je dodržování hygienických, provozních a prostorových podmínek. Péče o dítě může probíhat i v domácím prostředí, kam pečující osoba dochází dle potřeby rodiny. Nezbytnou součástí je vedení evidence dětí a pojistné smlouvy (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2017).

### **4.2 SLUŽBY PÉČE PRO DĚTI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU**

#### **4.2.1 MATEŘKÁ ŠKOLA**

Mateřskou školu navštěvují děti od 3 let do 6 let. Pokud nejsou z kapacitních důvodů obsazené, lze přijímat děti mladší, zejména od 2 let věku dítěte. Mateřská škola je upravena zákonem č.561/2004 Sb. O školském zákoně. Předškolní vzdělávání je velmi důležité zejména pro rozvoj osobnosti dítěte a navázání kontaktu s ostatními dětmi. Před vstupem na základní školu se vytváří v mateřské škole předpoklady pro rovnoměrný vstup do 1. třídy základní školy (Zákony centrum, 2004).

Provoz mateřských škol je financován a podporován z dotací státu. Mateřské školy a jejich provoz je bezplatný. Maximální částka, kterou rodiče platí, je 50 %, tato částka se týká provozních nákladů. Zřizovatelem bývá nejčastěji obec. Můžeme se setkat i s mateřskými školami, které jsou soukromé, zřizovatelem jsou církve nebo právnické osoby (Poloncyová et. al., 2014).

Povinné předškolní vzdělávání je povinné pro dítě, které do začátku školního roku dovrší 5 let. Mateřské školy, které jsou zřizované státem či obcí, zajišťují docházku bezplatně. Rodiče u dítěte předškolního věku musí dokládat nepřítomnost dítěte, a to písemně nejpozději do 3 dnů ode dne výzvy (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017).

#### **4.2.2 SLUŽBY PÉČE O DĚTI V DĚTSKÉ SKUPINĚ**

Nedostatečné množství mateřských škol se snaží vyplnit dětské skupiny, které jsou alternativní formou péče o malé děti. Dětské skupiny upravuje zákon č. 247/2014 Sb. O poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Služba péče o dítě v dětské skupině se věnuje péči o dítě od 1 roku do zahájení povinné školní docházky. Služba podporuje děti v rozvoji svých schopností, výchově, a hygienických návyků. Pečující osoba musí být odborně způsobilá, aby mohla toto povolání vykonávat. Zřizovatel si sám určí, zda bude služba hrazena plně, částečně nebo nebude vůbec placena. Hranice počtu dětí nesmí překročit 24 jedinců. Jedna pečující osoba může mít na starost skupinu do 6 dětí. Dvě pečující osoby mohou mít na starost od 13 do 24 dětí. Tři pečující osoby pečují od 13 do 24 dětí (Zákony pro lidi, 2014).

#### **4.2.3 MATEŘSKÁ CENTRA**

První zmínka o Mateřských centrech přišla z Německa v roce 1999. Německou zakladatelkou a také spisovatelkou, která se o Mateřských centrech zmínila, byla Rút Kolínská, jejíž kniha se dostala i do České republiky, kde většina center funguje právě podle této knihy (Pomoc v domácnosti, 2017).

Mateřská centra jsou zařízení určená pro děti předškolního věku. Maminky malých dětí jsou právě ty, které vymyslely tyto centra, neboť právě ony o děti pečují v domácím prostředí. Schází se zde matky, které jsou na rodičovské dovolené, ocitají se ve stejné

životní situaci a řeší stejné problémy. Matky zde nacházejí nové přátele a tráví odpoledne s ostatními rodiči a jejich dětmi. Mateřská centra mají neformální charakter, jelikož se děti nacházejí v přirozeném prostředí, kde si vyzkouší výtvarnou činnost, zpívání, ale také základy angličtiny a výrobu různých výrobků (Mateřská centra, 2017).

Občanské sdružení Síť mateřských center sjednocuje jednotlivá centra a členy dohromady. Důležitá je koordinace a rozšiřování informací o centrech, jelikož v některých obcích v České republice žádná centra nejsou. V obcích, které mají pod 60 000 obyvatel, se Mateřská centra ani nezřizují.

# EMPIRICKÁ ČÁST

## 5 METODOLOGIE

Kvantitativní výzkum je zaměřený na matky po rodičovské dovolené. Empirická část se věnuje kvantitativnímu deskriptivnímu výzkumu, který navazuje na teoretickou část bakalářské práce. Zde jsou popsána data, která jsou získána z dotazníkového šetření. Cílem výzkumu je zjistit, jak se matky integrují na trh práce po rodičovské dovolené, zda se vracejí do stejného zaměstnání či nikoliv, a jestli využívají jiné formy hlídání dítěte než využívání Mateřské školy.

Empirický výzkum je založen na určitých metodách výzkumu a technikách sběru dat, pracuje s určitými údaji o věcech a dalších procesech, které souvisí se sociální skutečností. V sociálním výzkumu nelze dodržet jasné výzkumné podmínky, poněvadž je založen na zkušenosti a tím je neopakovatelný. Druhým typem výzkumu je teoretický výzkum, se kterým je empirický výzkum úzce spjat a provázán. Další dělení výzkumu záleží na stanoveném cíli, podle kterého se dělí na výzkum základní a aplikovaný (Reichel, 2009 s. 32).

### 5.1 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

Kvantitativní výzkum slouží k populačnímu šetření, díky kterému můžeme otestovat různé teorie. Kvantitativní výzkum zahrnuje jak výhody, tak nevýhody. Mezi výhody lze zařadit velmi rychlý sběr dat a jejich analýzu. Výzkumník dostává poté daná data, která jsou nezávislá na výzkumníkovi. Nevýhodou kvantitativního výzkumu je zaujetí pro určitou teorii, díky níž se zapomíná i na jiné teorie (Hanzl, 2012, s. 21). Reichel ve své knize uvádí o kvantitativním přístupu: Je založen na představě, v níž různé aspekty, objekty, procesy, které jsou předmětem zkoumání, jsou nějakým způsobem měřitelné, dají se třídit a uspořádat. Informace jsou doložené ve formální podobě, kde jsou dále analyzovány statistickými metodami, aby šlo ověřit platnost představ například o vzájemných vztazích k dalším objektům (Reichel, 2009, s. 40).

## 5.2 CÍL VÝZKUMU

Cílem výzkumného šetření je zjistit, zda se matky po rodičovské dovolené plánují vrátit do stejného zaměstnání, kde pracovaly předtím, než nastoupily na rodičovskou dovolenou. Dále je cílem zjistit, jakou dobu plánují být doma po rodičovské dovolené, jaké služby péče o dítě využívají a zda se jim doba rodičovské dovolené zdá dostatečně dlouhá.

## 5.3 HYPOTÉZY

Vymezení hypotéz je základní částí pro kvantitativní výzkum. Základním faktem jsou uvedené informace v teoretické části, podle kterých výzkumník tvoří hypotézy, dále vytváří vhodné otázky k dotazníku (Hanzl, 2012, s. 27).

Gavora (2000) in Chráska (2016) uvádí tři základní požadavky označované jako zlatá pravidla hypotézy: Hypotéza je tvrzení vyznačeno pomocí oznamovací věty, musí popisovat vztah mezi dvěma proměnnými, proto by měla hypotéza být tvrzení o opacích, vztazích či následcích. Hypotéza musí jít ověřit a proměnné, které v hypotéze jsou, musí být měřitelné. *Hypotéza říká, že „nastane-li jev A, nastane také jev B“ (jev B je předpovídán na základě existence jevu A)* (Chráska, 2016, s. 14).

Podstata významu hypotéz záleží na ověření souvislosti mezi proměnnými. Můžeme říci, že hypotézy nám udávají směr, který nás směřuje při vyhledávání zdrojů. V dotazníkovém šetření jsou hypotézy potvrzeny, nebo zamítnuty v rámci dotazníku. Hypotézy slouží také k lepší interpretaci výsledků v kvantitativním výzkumu, jelikož se v nich nachází základ a dále k nim je přidáván závěr (Kozel, 2006, s. 74).

Pokud chceme danou hypotézu ověřit, jde o rozhodnutí, zda danou hypotézu přijmeme. U kvantitativních výzkumů jde o shromažďování dat, díky kterým můžeme rozhodnout o přijatelnosti hypotézy. Data jsou získány v empirickém výzkumu různými způsoby, například u kvantitativní metody výzkumu pomocí dotazníkového šetření. U kvalitativní metody výzkumu pomocí pozorování nebo rozhovoru. Matematická statistika je používaná metoda, která se používá při zpracování a interpretaci dat v pedagogických výzkumech. V mnoha výzkumech jsou používány elementární

postupy, které slouží také k zpracování a interpretaci výsledků. Můžeme zde zařadit výpočet průměru a procent. Při analýze dat, které získáme ve výzkumu, popisuje statistika dva hlavní úkoly. Jako první úkol je popisná statistika, která popisuje data, aby byla co nejpřehlednější a dávala nám přesnou zprávu o jevech, které byly změřeny. Druhým úkolem je rozhodovat a sledovat vztahy mezi proměnnými, zda jde o vztah nebo nikoliv. Na závěr ověřujeme danou hypotézu a její přijetí či odmítnutí. Dále interpretujeme výsledky, které nám vyšli, můžeme je srovnat i s výsledky z jiných výzkumů, také můžeme zdůvodnit rozdíly mezi nimi (Chráska, 2016, s. 16).

Na základě popsané teorie byly stanoveny následující hypotézy:

#### *Hypotéza č. 1*

Matky, které jsou zaměstnány na méně fyzicky náročných pozicích, se vracejí do stejného zaměstnání častěji, než matky, které mají fyzicky náročné zaměstnání.

#### *Hypotéza č. 2*

Matky nacházející se v tíživé finanční situaci, volí raději variantu rodičovské dovolené po dobu dvou let, než ženy, které pracují na vyšších pozicích a jsou finančně zabezpečeny.

#### *Hypotéza č. 3*

Matky, které mají ve svém okolí Mateřské školy, je začaly využívat dříve, než ty, které musejí s dětmi do Mateřských škol dojíždět.

## **5.4 VÝZKUMNÝ NÁSTROJ**

Často používanou metodou k získávání dat je standardizovaný dotazník. P. Gavora (200) popisuje dotazník jako způsob kladení otázek a získávání odpovědí v písemné formě. Otázky jsou s předstihem připraveny a seřazeny tak, aby na ně mohl respondent co nejpohodlněji odpovědět (Chráska, 2016, s. 158).



Dotazníky si můžeme představit jako formuláře, které mohou být jak papírové, ale i elektronické. Obsahují otázky, na které musí respondenti uvést odpověď (Kozel, Mynářová, Svobodová, 2011, s. 200).

Otázky v dotazníku jsou předem pokládány ve stanoveném pořadí za sebou. Na začátku se výzkumník táže na otázky úvodní. Dále by měli přijít na řadu otázky, které jsou snadné, ale také čtivé a zajímavé. Po té přicházejí otázky náročnější, ale otázky důležité. Následují otázky lehčí, ale i tak důležité. Na konci by měly být otázky zpestřující, aby nebyl respondent unavený. Na závěr dotazníku se udávají sociodemografické otázky. Vhodné je začít otázkami vztahujícími se k současnosti, k minulosti a na závěr k budoucnosti (Reichel, 2009, s. 106-107). Dotazník může obsahovat předem připravené odpovědi, ze kterých si respondent vybere odpověď. Lze říci, že dotazník je metoda psaného řízeného rozhovoru. Je na rozdíl od rozhovoru méně časově náročný, jelikož nám dává rychle získaná data od velkého množství daných respondentů. Respondent většinou odpovídá v anonymitě a některé otázky může přeskočit či dotazník nedokončit. Dotazník je vymezen čtyřmi oblastmi, kterými jsou: získávání informací od respondentů, je strukturovaný, má danou šablonu, do které se zapisují data, a ulehčuje výzkumníkovi zpracování dat. Dotazníky se mohou v některých případech lišit, především podle problému, cíle a způsobu, kterým je respondent dotazován. Jak bude dotazník dlouhý, závisí na zkoumaném problému a cílech výzkumu. Je jasné, že pokud je dotazník opravdu dlouhý, respondent ho nemusí dokončit. Časová náročnost je také důležitá, neboť se opět zmenšuje možnost, že dotazník nebude respondentem vyplněn. První dojem je také důležitý, neboť pokud dotazník upoutá, opět je minimalizováno nevyplnění dotazníku. Dotazník by měl být srozumitelný, text by měl být ucelený a dobře uspořádaný, respondent by měl mít dostatečnou nabídku variant odpovědí, měl by být i formálně v pořádku. Pokud výzkumník použil elektronický dotazník, upoutá pozornost například animací (Kozel, Mynářová, Svobodová, 2011, s. 200-205).

Části dotazníku byly zaměřeny na otázky, které mi pomohly k potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

V první části dotazníku byly dotazované respondentky tážané na otázky týkající se zaměstnání. Zda se dotazované ženy hodlají vrátit do stejného zaměstnání. Dále jsem

zjišťovala, jestli byly pracovní podmínky před nástupem na rodičovskou dovolenou vyhovující a jaké jsou jejich očekávání z návratu do zaměstnání. V druhé části dotazníku jsem zjišťovala otázky týkající se rodičovské dovolené, především byly zaměřeny na dobu rodičovské dovolené a rozšíření znalostí v této době. Třetí část zkoumala využití Mateřských škol, kde jsem zjišťovala možnosti hlídání dětí a umístění Mateřských škol. Poslední část dotazníku byla věnována demografickým otázkám, jako je počet dětí, nejvyšší dosažené vzdělání, bydliště a odvětví pracoviště.

## **5.5 ADMINISTRACE**

Sběr dat proběhl od 20. prosince 2017 do 3. ledna 2018. Část tištěných dotazníků jsem rozdala v místě mého zaměstnání a zbývající část v místě mého bydliště. Na úvodní straně dotazníků byly respondentky seznámeny s instrukcemi, které byly potřebné pročit, před zahájením vyplňování dotazníku. Seznámeny byly také s tím, že dotazník slouží především pro účel mé bakalářské práce. Samozřejmostí byla anonymita při vyplňování dotazníku. Vyplnění dotazníku nepřesáhla dobu 10 minut. Dotazník byl předán i vyzvednut osobně.

## **5.6 VÝZKUMNÝ VZOREK**

Dotazník byl rozdán 15 respondentkám v místě mého zaměstnání a v místě mého bydliště. Všechny dotazníky byly sesbírány, vyplněny správně i dokončeny. Převážná skupina respondentek byla ve věku od 26-30 let, kterých bylo 6. Další respondentky byly ve věku od 31-40 let, celkem jich bylo 5. Nejmenší část respondentek byla ve věku od 18-25 let, v tomto věku byly 4 respondentky. Dalším demografickou otázkou byl počet dětí. Respondentky v dotazníku uvedly, že 86% z nich má 1-2 děti a 14% má 3-4 děti. Další otázka se týkala ohledně nejvyššího dosaženého vzdělání, nejčastější odpověď byla středoškolské vzdělání s maturitou. Tuto odpověď odpovědělo 5 matek. Druhou nejčastější odpovědí u této otázky bylo vysokoškolské vzdělání, což vyplnily 4 ženy. Nejmenší početnou skupinou respondentek byly ženy se základním vzděláním, a to jedna respondentka. Předposlední demografická otázka zahrnovala velikost obce, ve které respondentky žijí. Početná skupina žen (67%), žije v obcích, které mají od 0-1000 obyvatel. Ženy byly také tázané na otázku, v jakém oboru pracovaly před

nástupem na rodičovskou dovolenou. Nejčastější odpovědi byly obory administrativa a výroba a provoz.

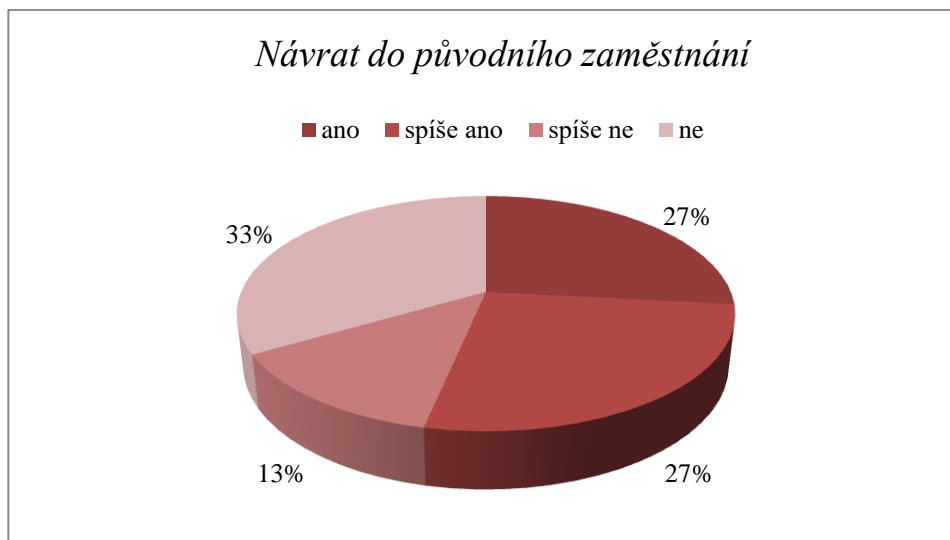
## **6 VÝSLEDKY VÝZKUMU**

### **6.1 ZAMĚSTNÁNÍ PŘED RODIČOVSKOU DOVOLENOU**

#### **6.1.1 NÁVRAT DO PŮVODNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ**

S blížícím koncem rodičovské dovolené souvisí návrat ženy do zaměstnání. Některé ženy jsou názoru, že se vrátí do stejného zaměstnání, kde pracovaly před nástupem na rodičovskou dovolenou. Častým důvodem jsou obavy z toho, že nenajdou jiné zaměstnání. Zaměstnavatel často nebere zřetel na to, že žena potřebuje skloubit péči o dítě se zaměstnáním a to je v některých případech opravdu těžké. Důležitým faktem je pro ženu, to zda pracovala například ve směnném provozu, protože směnný provoz, je časově i fyzicky náročný a s péčí o dítě neslučitelný. Může to být pro ni rozhodující a v práci dát výpověď. Pokud je zaměstnavatel, alespoň trochu tolerantní může ženu například přeradit na jinou pracovní pozici za stejné finanční ohodnocení, nebo alespoň snížit úvazek. Důvodem proč se žena nevrátí do původního zaměstnání, může být i to, že před nástupem na rodičovskou dovolenou nebyla zaměstnaná nebo nebyla s prací spokojená už před odchodem ze zaměstnání.

První otázka v dotazníkovém šetření se týkala návratu do původního zaměstnání. Tato otázka byla hned v úvodu jako rozřazující, jelikož respondentky, které uvedly odpověď spíše ne a ne byly přesměrovány k otázce č. 4. Domnívala jsem se, že většina respondentek se bude chtít vrátit do stejného zaměstnání, jelikož si myslím, že je pro ně důležité finanční zabezpečení. Moje domněnka se potvrdila.



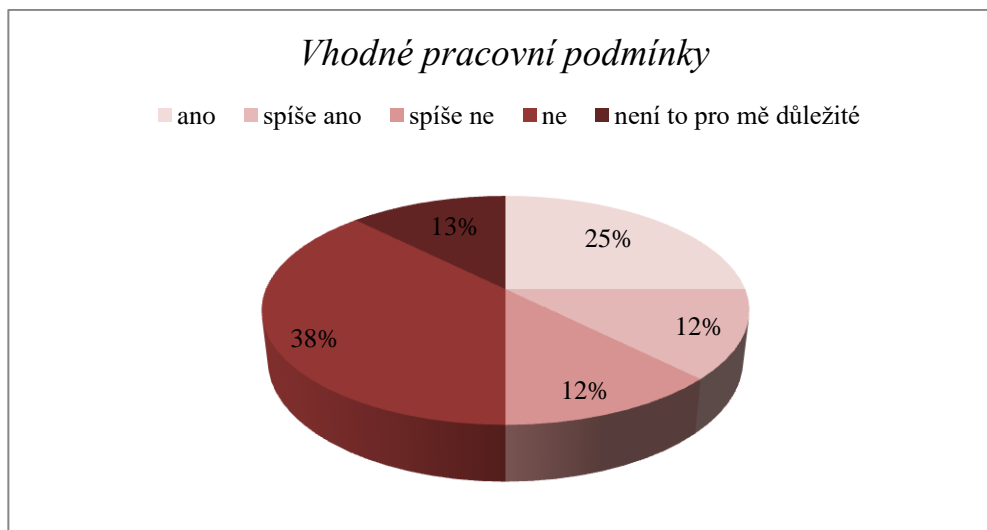
Graf 1: Návrat do původního zaměstnání, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu nám vyplývá, že 27 % se chystá vrátit do stejného zaměstnání, kde pracovaly před nástupem na rodičovskou dovolenou. Stejný počet žen uvedlo, že by se do původního zaměstnání vrátily, ale nejsou si tím jisté, zda to bude správné rozhodnutí, například můžou přemýšlet o lépe finančně ohodnoceném zaměstnání. 13 % respondentek uvedlo, že stále uvažují o této možnosti, ale spíše se nehodlají vrátit. Přesně 33 % se nehodlá vrátit do původního zaměstnání.

### 6.1.2 VHODNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

Matka, která pracovala například ve směnném provozu, uvažuje o změně zaměstnání určitě více než žena, která je zaměstnána v jednosměnném provozu. Pro matku je důležité i po rodičovské dovolené trávit čas s dítětem, ale pracovní provoz by mohl toto pouto mezi dítětem a matkou narušit a výrazně ovlivnit. S tímto tématem úzce souvisí i finanční stránka, jelikož přibyl nový člen do rodiny a s tím i nové výdaje, i to může být pro matku stresující situace.

Druhá otázka byla zaměřena na vhodné pracovní podmínky. Respondentky měly na výběr z pěti odpovědí.



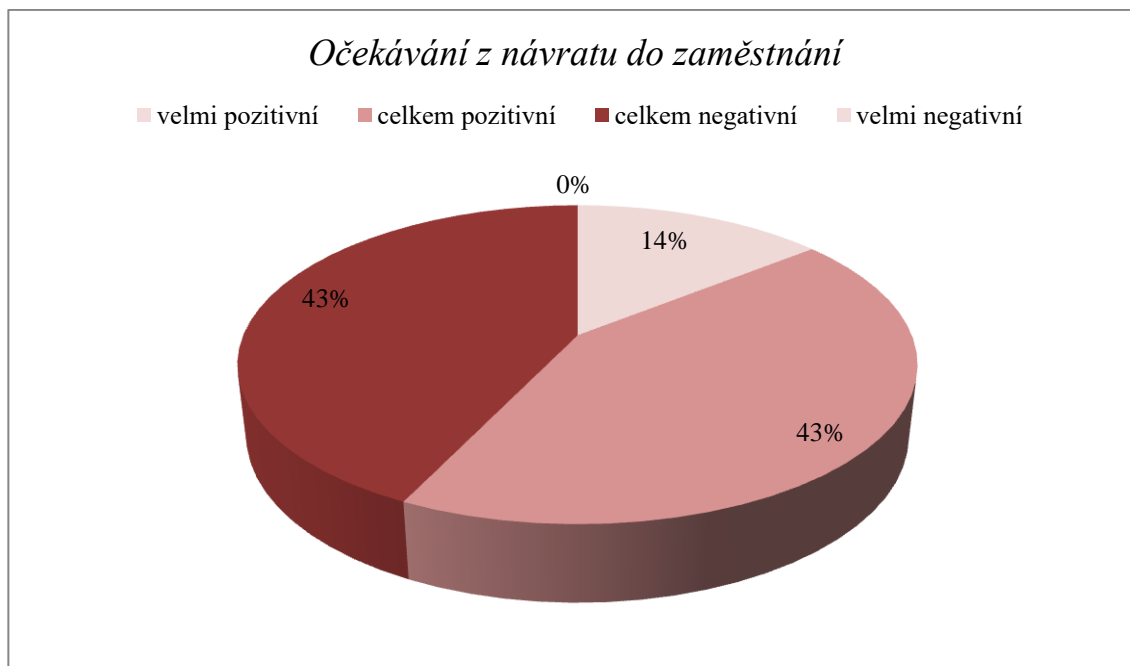
Graf 2: Vhodné pracovní podmínky, zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpovědělo 8 žen. Skoro polovina respondentek na tuto otázku neodpověděla, jelikož přeskočily otázku, kvůli návaznosti na sebe. Z grafu je jednoznačně vidět, že pro 25 % žen jsou pracovní podmínky vyhovující stejně jako před nástupem na rodičovskou dovolenou. Celkem pro 12 % žen jsou podmínky z větší části uspokojivé. 12 % respondentek uvedlo, že pro ně podmínky nejsou dostatečně vyhovující. Pro 38 % respondentek nejsou pracovní podmínky vyhovující. Pro dalších 13 % nejsou pracovní podmínky důležité, neboť o tom ještě neuvažovaly.

### 6.1.3 OČEKÁVÁNÍ OD NÁVRATU DO ZAMĚSTNÁNÍ

Očekávání od návratu do zaměstnání mohou být různá, už jen z toho důvodu, že každý člověk má jiná očekávání. Očekávání mohou být pozitivní, ale i negativní. Pozitivní například v tom, že se žena těší na zapojení do pracovního nasazení, i když to nebude zrovna lehké, po tak dlouhé době. Negativní očekávání může mít žena z toho důvodu, že za dobu její nepřítomnosti v jejím zaměstnání se některé věci mohly změnit a nebude to zrovna očekávat.

Třetí otázka se týkala očekávání od návratu, zajímalo mě, jaký vztah mají k návratu do zaměstnání. Očekávala jsem, že data budou velmi rozdílné. Mé představy se ale nepotvrdily. Odpovědi byly vyvážené.



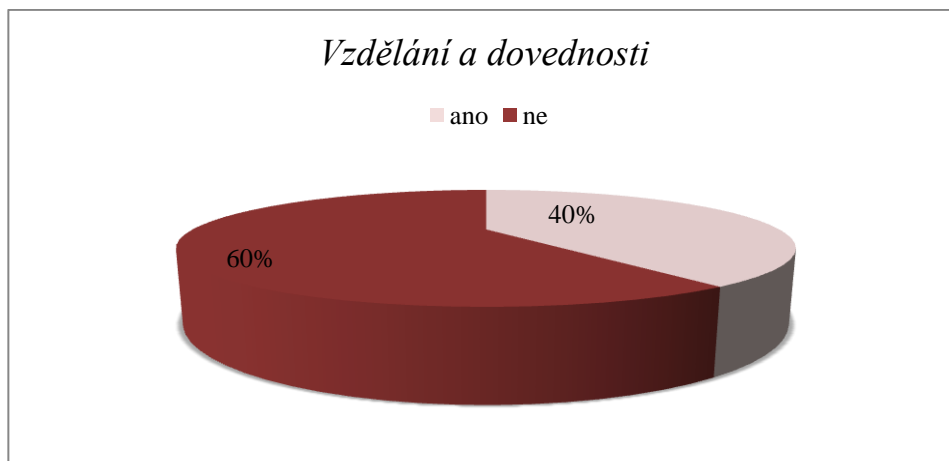
Graf 3: Očekávání z návratu do zaměstnání, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je zjevné, že 14 % žen na rodičovské dovolené mají očekávání z návratu do zaměstnání velmi pozitivní. Z toho vyplývá, že se zpět do zaměstnání těší a mají z toho dobrý pocit. 43 % respondentek uvedlo, že s největší pravděpodobností je jejich očekávání dobré. Skoro druhá polovina respondentek a to dalších 43 % odpovědělo, že jejich očekávání není natolik pozitivní, ale spíše negativní. Odpověď velmi negativní není zjevné pro žádnou respondentku.

#### **6.1.4 VZDĚLÁNÍ A DOVEDNOSTI**

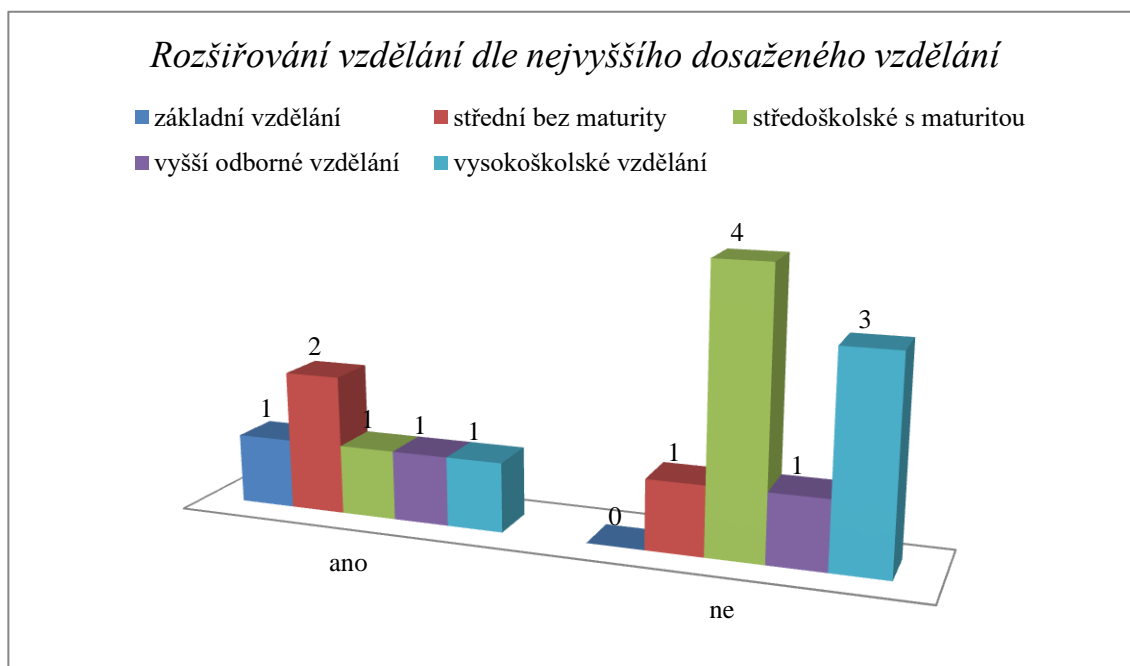
Rozšiřování vzdělání a dovedností je v této vyspělé době velice důležité a proto i matky na rodičovské dovolené by se měly vzdělávat. Některé ženy se vzdělávat nechtějí, ale nepřipouštějí si to, že za dobu, kterou jsou doma s dětmi, mohou zaměstnání projít inovací. Jedním z rozhodujících faktorů může být například časová vytíženost, dojíždění, finanční stránka. Novinkou je samostudium, kdy se žena může vzdělávat v pohodlí domova.

Čtvrtá otázka v dotazníkovém šetření byla zaměřena na vzdělání a dovednosti. Zajímalo mě, zda se ženy na rodičovské dovolené vzdělávají nebo ne. Domnívala jsem se, že pro mnohé ženy je vzdělání podstatné například kvůli kariernímu růstu v zaměstnání.



Graf 4: *Vzdělání a dovednosti*, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu vyplývá, že skoro polovina žen na rodičovské dovolené se snaží nějakým způsobem vzdělávat. Více než polovina respondentek uvedlo, že se během rodičovské dovolené nevzdělávají.



Graf 5: *Rozšiřování vzdělání dle nejvyššího dosaženého vzdělání*, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je vidět, že ženy se základním vzděláním si rozšiřují vzdělání. Naopak 2 ženy se středním vzděláním bez maturity si své vzdělání rozšiřují a jedna ne. Jedna žena se středoškolským vzděláním si své vzdělání a dovednosti rozšiřuje, na druhé straně převažují ženy se samým vzděláním, které si ho nerozšiřují. Z grafu vyplývá, že matky s vyšším vzděláním jsou na tom stejně a vysokoškolsky vzdělané ženy se v převaze nevzdělávají.

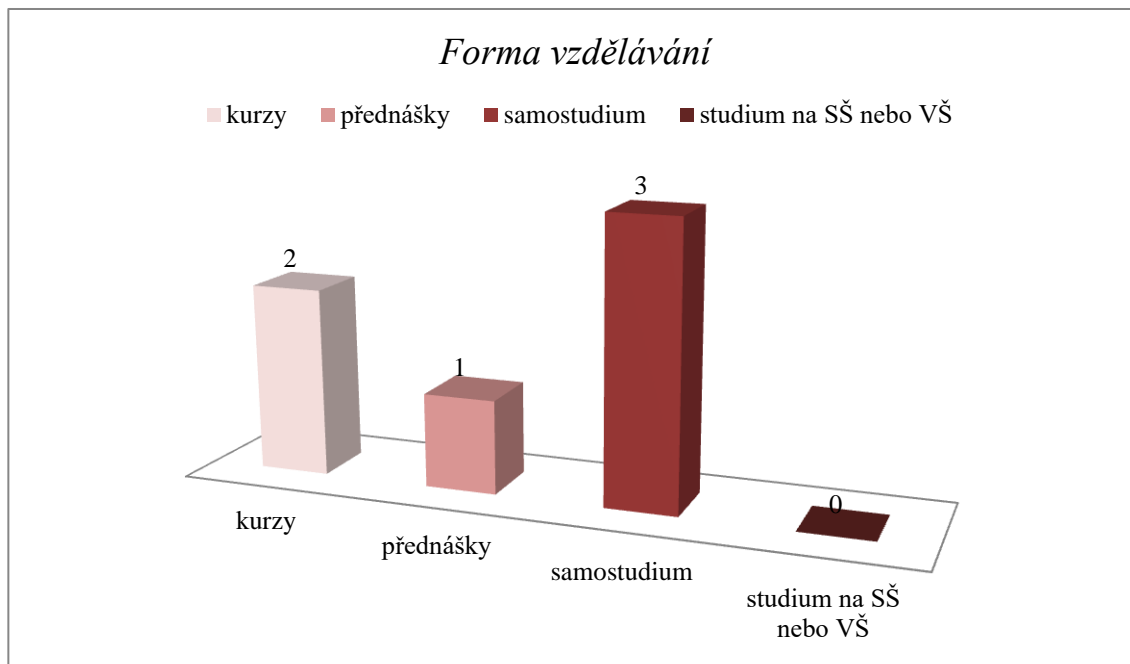


S výše uvedenými výsledky můžeme říci, že ženy, se základním, středním vzděláním bez maturity, středoškolským i vyšším vzděláním se snaží své vzdělání a dovednosti rozšiřovat. Naopak ženy s vysokoškolským vzděláním se dále nepotřebují vzdělávat.

### 6.1.5 FORMA ROZŠIŘOVÁNÍ ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ

Žena si může rozšířit své vzdělání a dovednosti hned v několika formách. Nynějším fenoménem je vzdělávání v podobě e-learningu, kde se ženy mohou vzdělávat v pohodlí domova a nemusí se starat o hlídání dětí, což je velice pozitivní, ale hlavně pro matky rozhodující. Žena si může sama vybrat, v jakém oboru či tématu si chce své vědomosti zdokonalit. Některé ženy jsou natolik odvážné a volí variantu vysoké školy, kde si chtějí zdokonalit své vzdělání, tuto možnost volí ve většině případů v distanční formě studia.

Pátou otázkou v dotazníkovém šetření pokračovaly pouze ty respondentky, které v předchozí otázce uvedly, že si rozšiřují během rodičovské dovolené své vzdělání a dovednosti.

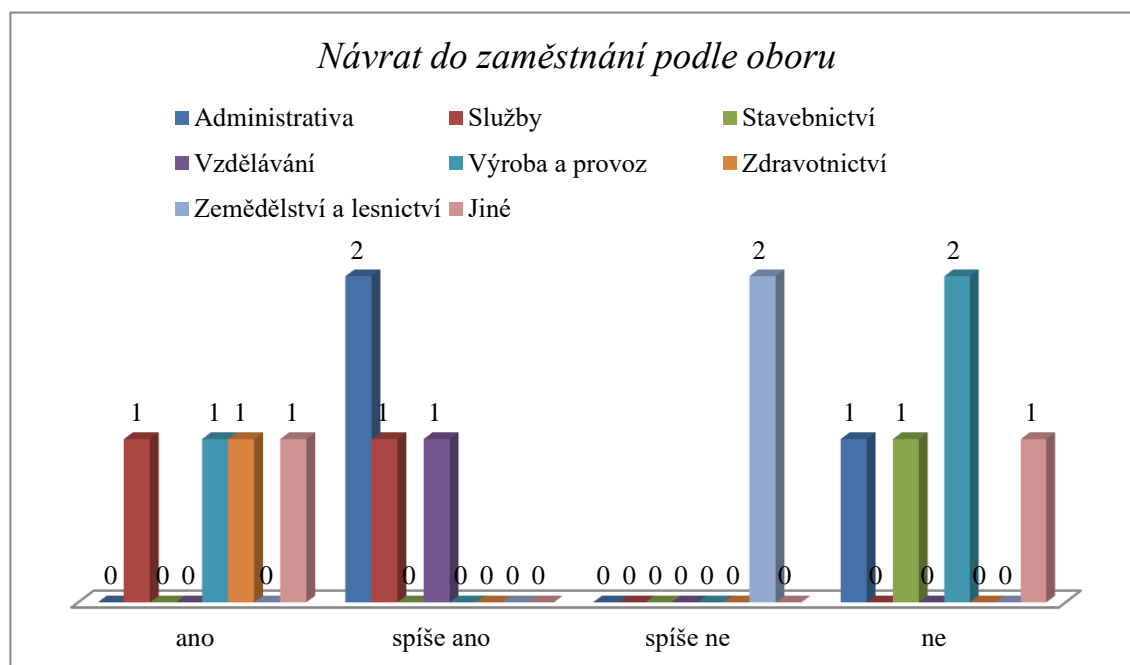


Graf 6: Forma vzdělání, zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpovědělo celkem 6 respondentek, dalších 9 respondentek tuto otázku vynechalo, opět kvůli návaznosti. Prostřednictvím kurzů se vzdělávají 2 ženy.

Na přednášky z různých témat chodí 1 žena. Formu samostudia využívají 3 ženy. Studium na střední nebo vysoké škole nevedla žádná respondentka.

### 6.1.6 NÁVRAT DO ZAMĚŠTNÁNÍ PODLE OBORU



Graf 7: Návrat do zaměstnání podle oboru, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je jasné, že ženy, které před nástupem na rodičovskou dovolenou pracovaly v oborech, jako jsou služby, výroba a provoz, zdravotnictví a gastronomie mají v plánu se vrátit do stejného zaměstnání. Ženy, které pracovaly v oborech administrativa, opět služby a vzdělávání mají v plánu se do stejného zaměstnání vrátit, ale ještě o tom uvažují. Matky, které uvedly obor zemědělství a lesnictví, se nehodlají vrátit. Matky, které pracují také v oboru administrativě, stavebnictví, výrobě a provozu a také v gastronomii uvedly, že se do stejného oboru nevrátí.

Z výše uvedených výsledku je jasné, že odvětví práce není významným faktorem, podle kterého by se matky rozhodovaly, zda se vrátí do původního zaměstnání nebo ne.

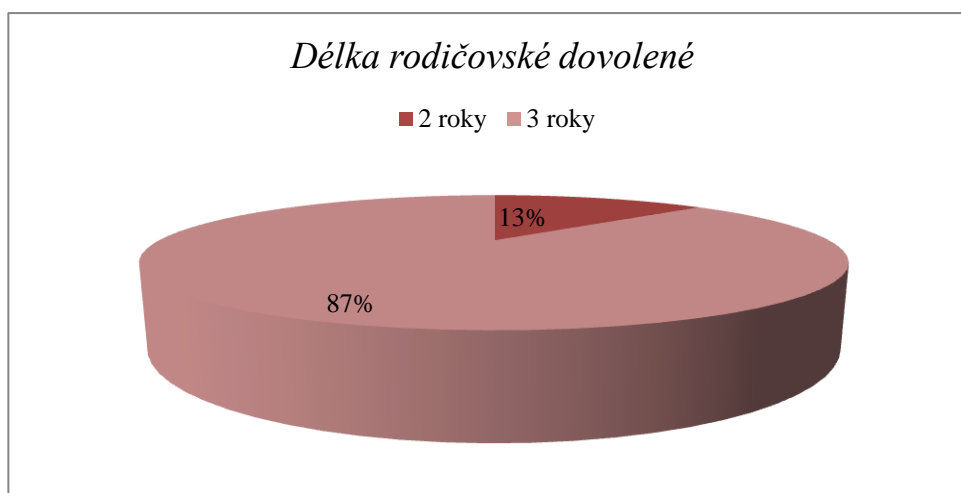
*Hypotéza č. 1 se potvrdila.*

## 6.2 DÉLKA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

### 6.2.1 VYUŽÍVÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Délka rodičovské dovolené závisí na uvážení matky, jelikož je to ona, která bude doma s dítětem a bude o něj pečovat. Většinou se ženy rozhodují na základě finanční stránky, ale také na základě možnosti hlídání dítěte, jelikož Mateřské školy jsou z podstatné části přeplněné, tudíž není možné předpovídat, zda bude místo v Mateřské škole volné.

Další část dotazníku byla zaměřena především na délku rodičovské dovolené. Respondentky měly na výběr ze dvou možností.



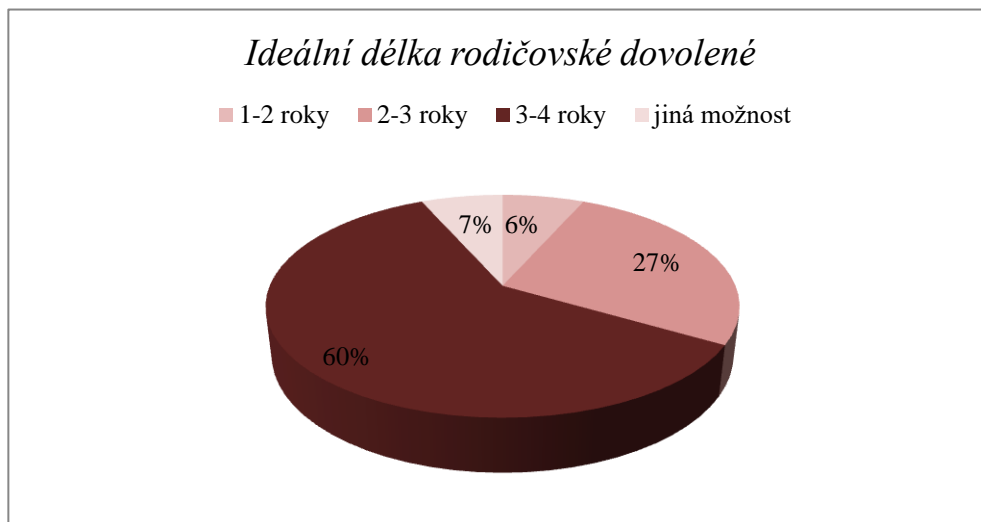
Graf 8: Délka rodičovské dovolené, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je jednoznačné, že z 15 respondentek uvedlo 87 % žen délku rodičovské dovolené na 3 roky. 2 respondentky (13 %) odpovědělo, že si zvolily délku rodičovské dovolené po dobu 2 let.

### 6.2.2 IDEÁLNÍ RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

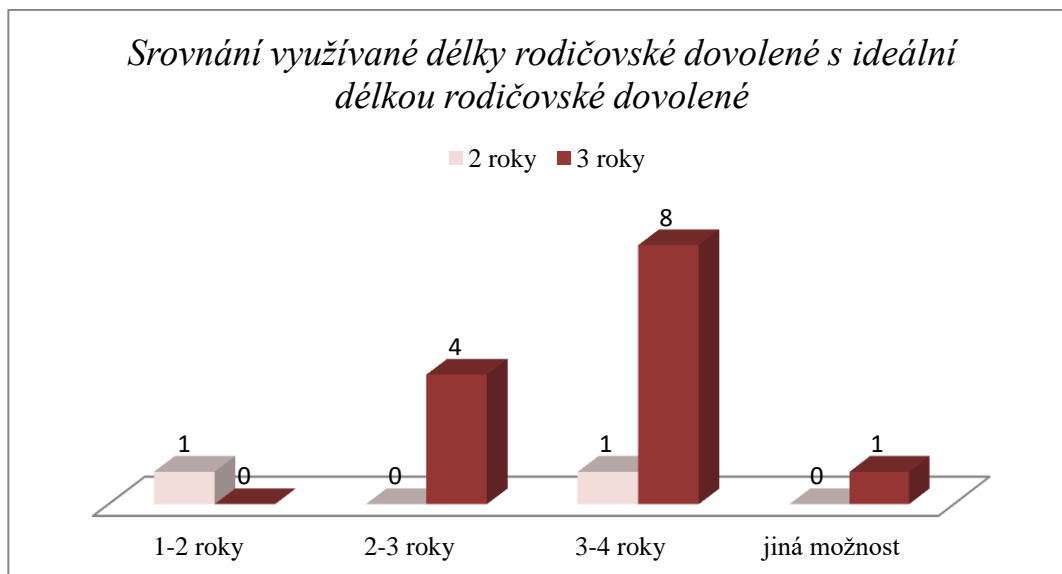
Každá žena má jinou potřebu být doma s dítětem. Pro některé ženy je normální délka rodičovské dovolené dostačující a pro některé zase ne. Pokud by rodičovská dovolená nebyla zákonem ošetřena, mohlo by se také stát, že by žena nastoupila do práce, až když dítě vykonává povinnou školní docházku. Samozřejmě to tak nemůže být a tak je možné se jen dotazovat na případnou „ideální délku rodičovské dovolené“.

Otázka v dotazníkovém šetření byla zaměřena na představu žen o ideální rodičovskou dovolenou. Ženy měly na výběr z několika možností, kde si měly vybrat jednu odpověď, ke které se více přiklánějí.



Graf 9: Ideální délka rodičovské dovolené, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je jednoznačně vidět, že 60 % respondentek uvedlo délku 3-4 roky, z toho vyplývá, že je pro ně délka rodičovské dovolené optimální a vyhovující. 27 % žen uvedlo normální hranici délky rodičovské dovolené a i pro ně je délka vyhovující. 6 % respondentek odpovědělo, že by pro ně délka rodičovské dovolené mohla být i na kratší dobu než jsou 2 roky. Jedna žena uvedla, že by bylo pro ni vyhovující, kdyby mohla být s dítětem doma do povinné školní docházky.



Graf 10: Srovnání využívané délky rodičovské dovolené s ideální délkou rodičovské dovolené, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu lze vidět, že ženy, které si zvolily délku rodičovské dovolené jak na 2, i na 3 roky, jsou s délkou rodičovské dovolené spokojené, jelikož stejné parametry uvedly i při výběru v otázce, jak by podle nich trvala ideální rodičovská dovolená. Pouze dvě ženy se s tímto faktem neztotožňují. Jedna žena uvedla, že využívá délku rodičovské dovolené po dobu 2 let, ale ideální délka by podle ní trvala 3-4 roky. Další žena uvedla, že je po dobu 3 let na rodičovské dovolené, ale ideální délka rodičovské dovolené by podle ní trvala do 5 let, protože je to povinné.

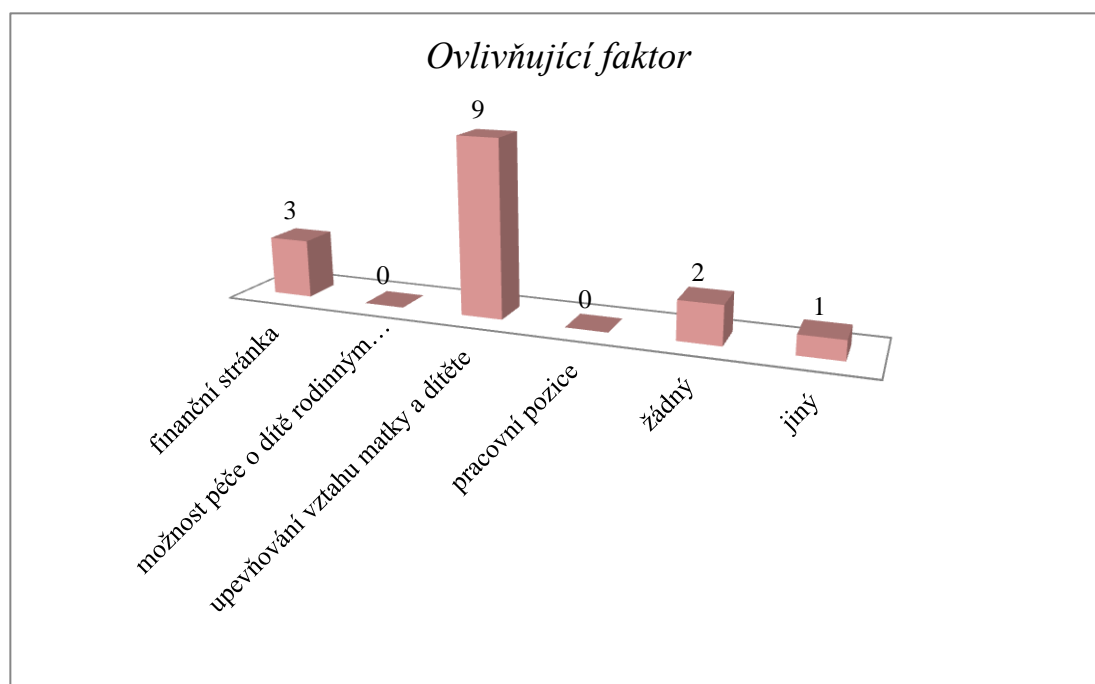
Z výše uvedených výsledků je vidět, že 13 žen se ztotožňuje s ideální délkou rodičovské dovolené. Zbývající 2 ženy se s přáním ideální délky rodičovské dovolené neztotožňují.

### 6.2.3 OVLIVŇUJÍCÍ FAKTOR RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Při volbě délky rodičovské dovolené jsme ovlivněny různými faktory, na kterých by se měli domluvit partneři společně. V některých rodinách to může ovlivňovat především finanční stránka, a proto je žena nucena se co nejdříve vrátit do zaměstnání. Za následek to může být i propojení vztahu matky s dítětem, kdy žena není schopna odejít od dítěte a svěřit ho do péče jiné osoby, protože jsou na sebe tolik vázání.

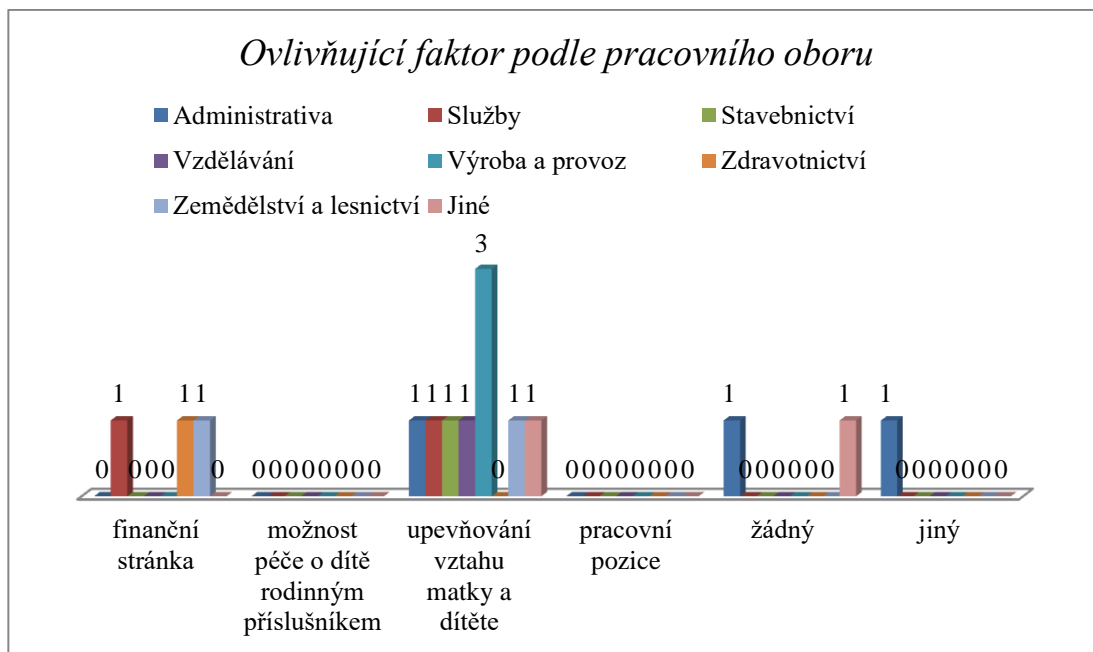
Otázka v dotazníkovém šetření se týkala ovlivňujícího faktoru při volbě délky rodičovské dovolené. Respondentky měly několik možností, ze kterých mohly zvolit

jednu variantu. Předpokládala jsem, že hlavním ovlivňujícím faktorem bude finanční stránka, mé představy se nepotvrdily.



Graf 11: Ovlivňující faktor, zdroj: Vlastní výzkum

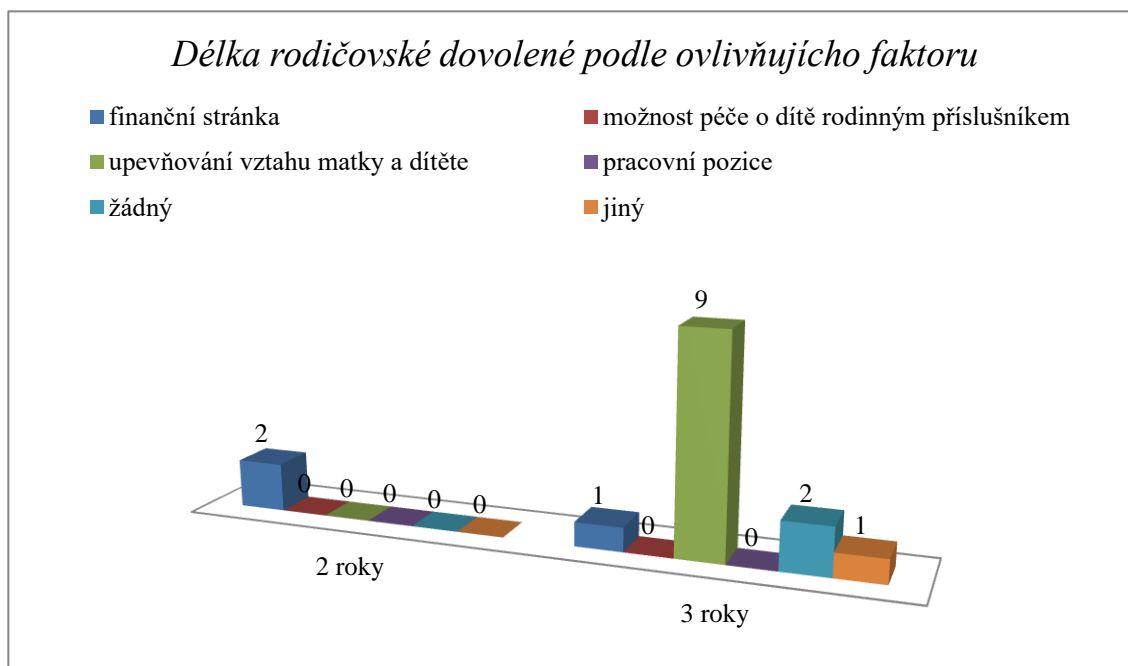
Z grafu je jednoznačně vidět, že 3 ženy ovlivnila finanční stránka, jelikož je velký rozdíl v tom, zda si žena zvolí délku na 2 nebo na 3 roky. Možnost péče o dítě rodinným příslušníkem nezvolila žádná z respondentek. Možnost upevňování vztahu matky a dítěte zvolila nejvíce žen a to 9, jelikož je toto období pro upevnění vztahu mezi matkou a dítětem velice důležité. Pracovní pozici z 15 respondentek nezvolila žádná z nich. 2 respondentky uvedly, že pro ně nebyl žádný faktor ovlivňující. Jedna z žen odpověděla, svými slovy „*chci si užít děti, dokud je to možné*“.



Graf 12: Ovlivňující faktor podle pracovního oboru, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu jednoznačně vyplývá, že ženy, které pracovaly před nástupem na rodičovskou dovolenou ve službách, zdravotnictví a zemědělství a lesnictví ovlivňovala při volbě délky finanční stránka. Ženy, které pracovaly v administrativě, službách, stavebnictví, vzdělávání, výroba a provoz, zemědělství a lesnictví a gastronomii uvedly, že je ovlivnil především vztah mezi matkou a dítětem. Žádný faktor neovlivnil respondentky, které pracovaly v administrativě a gastronomii. Jedna žena, která pracovala v administrativě, uvedla jako ovlivňující faktor jiný, který uvedla svými slovy „*chci si užít děti, dokud je to možné*“.

## 6.2.4 DÉLKA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ DLE OVLIVŇUJÍCÍHO FAKTORU



Graf 13: Délka rodičovské dovolené podle ovlivňujícího faktoru, zdroj: Vlastní výzkum

Graf znázorňuje souvislost rodičovské dovolené a ovlivňující faktor, který matky ovlivňuje při rozhodování, jakou délku rodičovské dovolené si zvolit. Je jednoznačně vidět, že ženy, které si zvolily délku rodičovské dovolené na 2 roky, působí především finanční stránka. Ženy, které si zvolily rodičovskou dovolenou na 3 roky, ovlivnil zejména vztah matky a dítěte, který je potřeba upevňovat. Dalšími působícími faktory jsou finanční stránka, kterou zvolila jedna žena. Další 2 matky uvedly, že žádnými faktory ovlivňovány nebyly. Jedna matka odpověděla svými slovy „*chci si užít děti, dokud to je možné*“.

Z výše popsaných výsledků je zřejmé, že nejvíce žen ovlivnil především vztah mezi matkou a dítětem, proto odpověděly variantu délky rodičovské dovolené na 3 roky neboť je to doba delší, kterou mohou strávit s dítětem doma. Finanční stránka je jako druhý nejvyšší ovlivňující faktor.

*Hypotéza č. 2 se potvrdila.*



## 6.3 MATEŘSKÁ ŠKOLA

### 6.3.1 BLÍZKOST MATEŘSKÉ ŠKOLY

Blízkost Mateřské školy v místě bydliště je pro mnohé rodiny velkou výhodou. Z důvodu toho, že nemusí s dítětem dojíždět, nemusí řešit, kdo dítě odveze do školy, kdo ho vyzvedne. Další výhodou je ušetřený čas a mnohdy i peníze.

Tato otázka byla také rozřazující otázkou, jelikož ženy, které odpověděly ano, pokračovaly až otázkou č. 12. Respondentky odpovídaly pouze ano, ne.



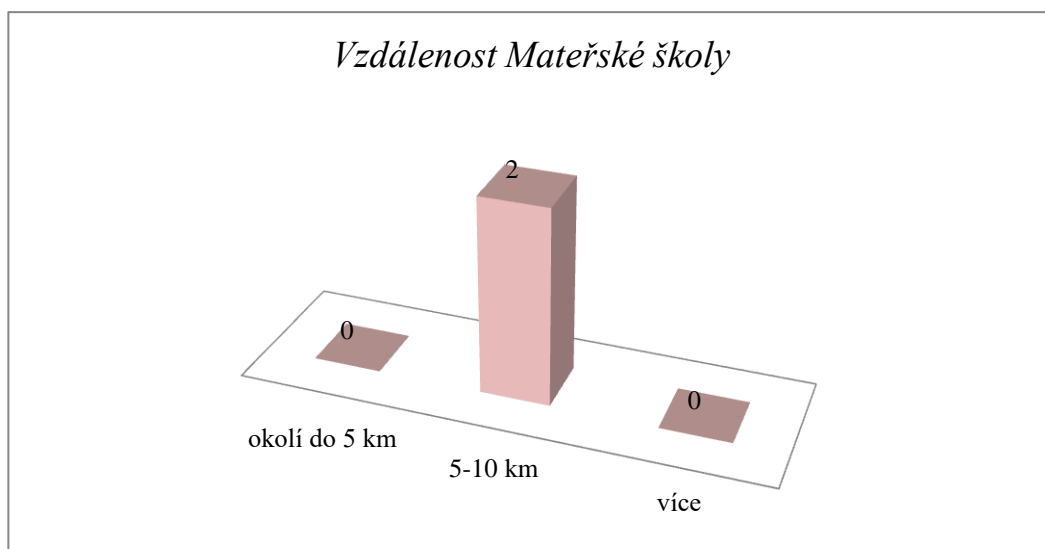
Graf 14: Mateřská škola v okolí bydliště, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je vidět, že 13 (87 %) tázaných respondentek má v blízkosti svého okolí alespoň jednu Mateřskou školu, kterou jejich dítě navštěvuje. Zbývající 2 (13 %) žen bydlí v takovém místě, kde žádnou školu v blízkosti nemají.

### 6.3.2 NÁROČNOST DOJÍŽDĚNÍ DO MŠ

Na tuto otázku odpověděly jen 2 ženy z 15. První respondentka uvedla, že dojíždění pro ni dojíždění není časově ani finančně náročné. Na stupnici od 1-5 uvedla stupeň 2, což se jeví jako mírně náročné. Druhá respondentka uvedla na stupnici stupeň 4, z kterého můžeme říci, že je pro ni dojíždění časově i finančně náročnější.

### 6.3.3 VZDÁLENOST MATEŘSKÉ ŠKOLY

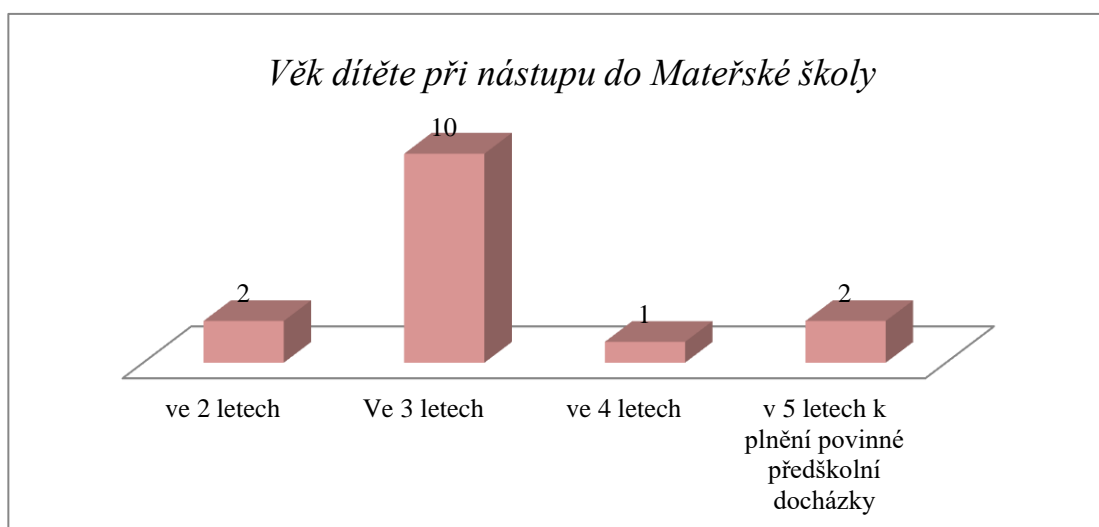


Graf 15: Vzdálenost Mateřské školy, zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 15 respondentek, odpověděly na tuto otázku pouze 2 ženy. Opět kvůli návaznosti otázek a vzhledem k tomu, že zbylé ženy v předchozí otázce odpověděly, že mají v blízkosti svého bydliště Mateřskou školu.

### 6.3.4 NÁSTUP DÍTĚTE DO MATEŘSKÉ ŠKOLY

Věk, ve kterém dítě nastoupí do Mateřské školy, opět závisí zcela na rodičích dítěte. Zákon upravuje pouze povinnou předškolní docházku, kdy ji dítě musí absolvovat a nastoupit do Mateřské školy.



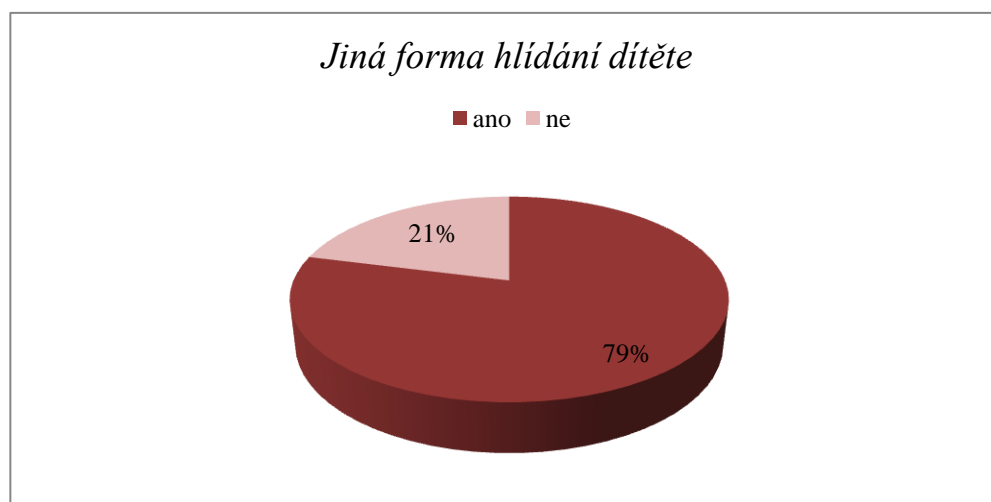
Graf 16: Věk dítěte při nástupu do Mateřské školy, zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 15 respondentek odpověděly všechny. 2 respondentky odpověděly, že jejich dítě nastoupilo do Mateřské školy ve 2 letech. Dalších 10 žen dalo své dítě do Mateřské školy ve věku 3 let. Pouze 1 matka dala své dítě ve věku 4 let a další 2 ženy ve věku 5 let, kdy je předškolní docházka v Mateřské škole povinná.

### 6.3.5 HLÍDÁNÍ DÍTĚTE

Rodiče mohou dítě nechat hlídat různými institucemi, ale i najmout si paní na hlídání, což není zrovna v České republice běžné, ale v ostatních zemích ano.

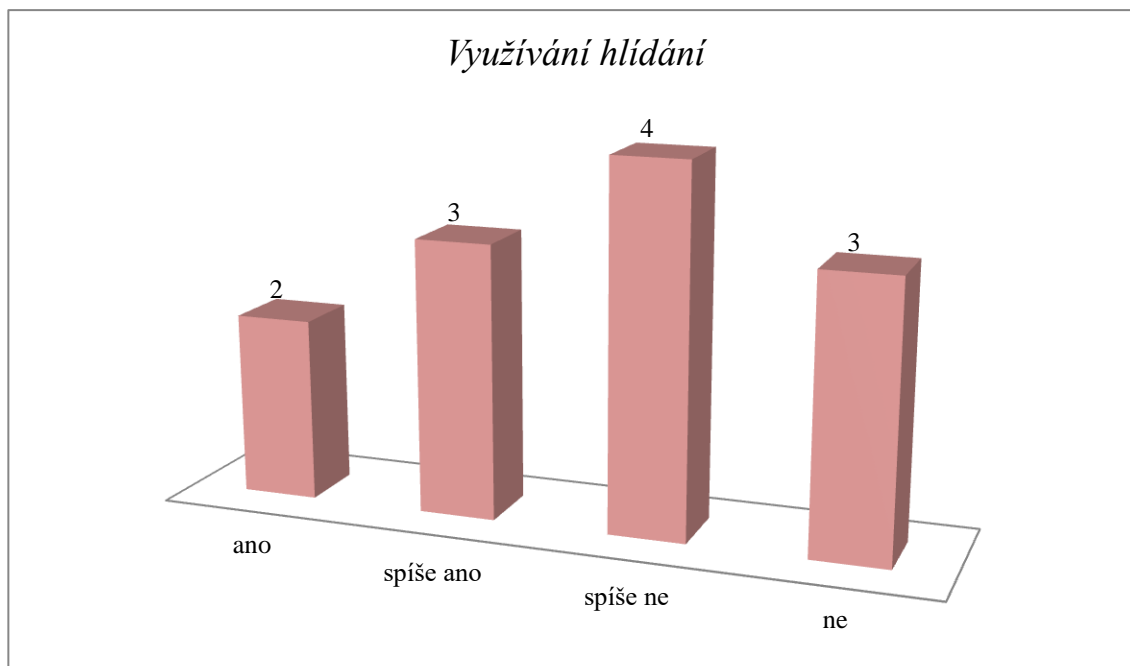
Otázka v dotazníkovém šetření byla opět rozřazující, jelikož ženy, které odpověděly ne, měly přeskočit k demografické otázce.



Graf 17: Jiná forma hlídání dítěte, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu vyplývá, že 79 % žen má jinou možnost hlídání svého dítěte. 21 % matek uvedlo, že nemají jinou možnost hlídání a proto využívají především Mateřskou školu.

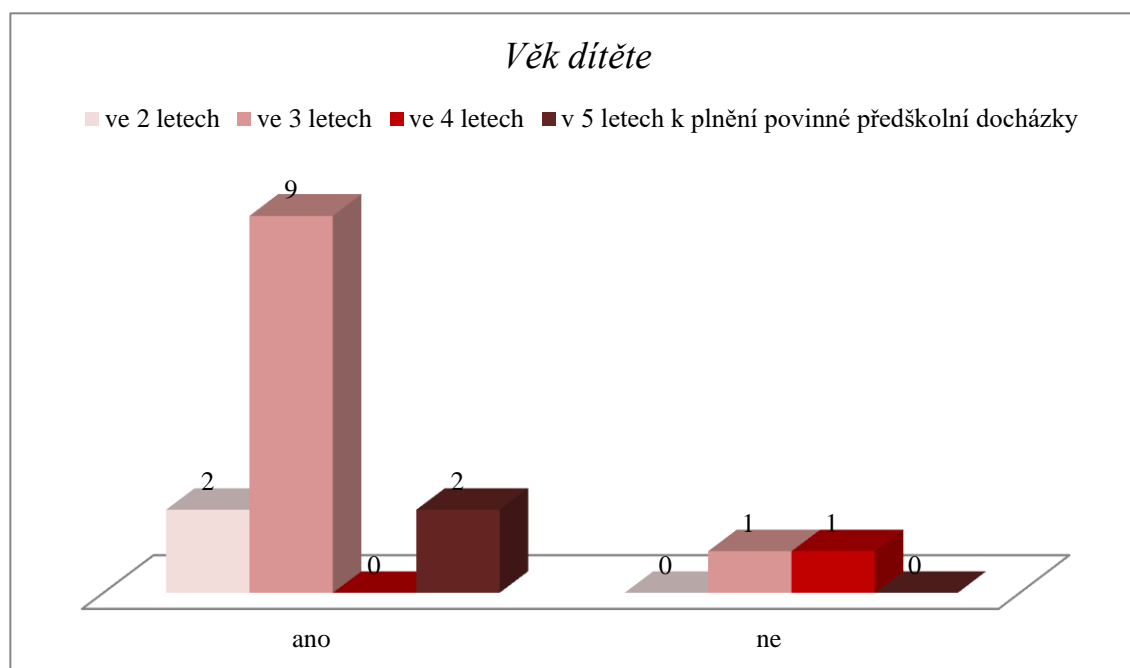
### 6.3.6 VYUŽÍVÁNÍ HLÍDÁNÍ



Graf 18: Využívání hlídání, zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpovědělo celkem 12 žen. Zbylé 3 ženy na tuto otázku neodpověděly. Z toho 2 respondentky uvedly, že využívají i jinou formu hlídání než Mateřskou školu. 3 respondentky odpověděly, že sice mají tu možnost, ale preferují spíše Mateřskou školu. 4 ženy uvedly, že jinou možnost hlídání nevyužívají natolik. Další 3 matky nevyužívají vůbec jinou formu hlídání.

### 6.3.7 VĚK DÍTĚTE PŘI NÁSTUPU DO MŠ PODLE BLÍZKOSTI MATEŘSKÉ ŠKOLY



Graf 19: Věk dítěte při nástupu do MŠ podle blízkosti Mateřské školy, zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu vyplývá, že 2 ženy, které mají v blízkém okolí Mateřskou školu, využívají Mateřskou školu od 2 let dítěte. Dalších 9 žen umístilo dítě ve 3 letech, i ty mají v blízkém okolí Mateřskou školu. 2 respondentky, v jejichž okolí se nachází Mateřská škola, umístily své dítě v 5 letech. Dvě ženy umístily dítě do Mateřské školy ve 3 a 4 letech, i když se v jejich blízkém okolí Mateřská škola nenachází.

Z výše popsaných výsledků je jednoznačné, že blízkost Mateřské školy jasně ovlivňuje věk nástupu dítěte do Mateřské školy.

*Hypotéza č. 3 se potvrdila.*

## 7 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ

Kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření byl prováděn s úzkým výzkumným vzorkem a to s ženy, které jsou na rodičovské dovolené a chystají se vrátit zpět do zaměstnání.

Dotazník byl rozdělen na 4 části, první část dotazníku byla věnována zaměstnání. Matky na rodičovské dovolené odpovídaly na otázky týkající se, zda se chtějí vrátit do stejného zaměstnání, kde pracovaly dříve, dále zda budou pro ně vyhovující pracovní podmínky, jaké mají očekávání z návratu do zaměstnání. Také byla zmíněna otázka rozšiřování vzdělání a dovedností, případně jakou formou. Druhá část dotazníku se týkala délky rodičovské dovolené. Otázky byly směřovány na otázky, týkající se jakou délku rodičovské dovolené využívají, jak dlouho by podle nich trvala ideální délka rodičovské dovolené. Poslední otázka v druhé části dotazníku byla zaměřena na ovlivňující faktor, podle kterého se rozhodovaly, jakou délku rodičovské dovolené si zvolí. Třetí část dotazníku se věnovala Mateřské škole. Ženy odpovídaly na otázky směřující k blízkosti Mateřské školy, dojíždění do Mateřské školy, věk dítěte při nástupu a jiné formy hlídání dítěte, a zda je tato forma využívána. Poslední část dotazníku popisovala demografické údaje, jako jsou věk respondentek, počet dětí, nejvyšší dosažené vzdělání, velikost obce, ve které žijete a odvětví oboru, ve kterém žena pracovala před nástupem na rodičovskou dovolenou.

Na začátku práce byly stanoveny následující tři hypotézy, které se potvrdily nebo vyvrátily.

### *Hypotéza č. 1*

*Matky, které jsou zaměstnány na méně fyzicky náročných pozicích, se vrací do stejného zaměstnání častěji, než matky, které mají fyzicky náročné zaměstnání.*

Hypotéza lze jednoznačně **potvrdit**. Respondentky pracující v oboru administrativa, které se jeví, jako fyzicky nenáročné se chtějí vrátit do zaměstnání častěji, než ženy, které před rodičovskou dovolenou pracovaly v zemědělství a ve výrobě, které se jeví jako fyzicky náročnější zaměstnání.

### *Hypotéza č. 2*

*Matky nacházející se v tíživé finanční situaci, volí raději variantu rodičovské dovolené po dobu dvou let, než ženy, které pracují na vyšších pozicích a jsou finančně zabezpečeny.*

Hypotézu můžeme podle potvrzených dat **potvrdit**, jelikož ženy zvolily délku rodičovské dovolené podle finanční situace.

### *Hypotéza č. 3*

*Matky, které mají ve svém okolí Mateřské školy, je začaly využívat dříve, než ty, které musejí s dětmi do Mateřských škol dojíždět.*

Hypotézu lze na základě zjištěných dat **potvrdit**, neboť z výše uvedených dat vyplývá, že 2 ženy, které mají v blízkém okolí Mateřskou školu, využívají Mateřskou školu od 2 let dítěte. Dalších 9 žen umístilo dítě ve 3 letech, i ty mají v blízkém okolí Mateřskou školu. 2 respondentky, v jejichž okolí se nachází Mateřská škola, umístily své dítě v 5 letech. Dvě ženy umístily dítě do Mateřské školy ve 3 a 4 letech, i když se v jejich blízkém okolí Mateřská škola nenachází.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce pojednává o integraci matek na trhu práce po rodičovské dovolené. Cílem bylo uskutečnit dotazníkové šetření a ze získaných dat vyhodnotit předem určené hypotézy. Celkem byly stanoveny tři hypotézy na základě popsané teorie. Cílem dotazníkové šetření bylo získat odpovědi na otázky, které se týkaly zaměstnání, délky rodičovské dovolené a Mateřské školy. Dotazník obsahoval celkem 19 otázek, z toho 5 otázek bylo demografických.

Analýza dat potvrdila hypotézu č. 1. Matky, které mají fyzicky méně náročné zaměstnání, se vrací do zaměstnání častěji, než matky, které mají fyzicky náročnější zaměstnání. Setkala jsem se s tím i v mé rodině, kdy se sestra po rodičovské dovolené nevrátila do stejného zaměstnání, jelikož bylo fyzicky náročné. Téměř pro 38 % by byly stejné pracovní podmínky jako před nástupem na rodičovskou dovolenou nevyhovující. Výzkum také ukázal, že více jak polovina respondentek uvedla, že se snaží během rodičovské dovolené vzdělávat. Ačkoli například ženy, které jsou vysokoškolsky vzdělané, se dále na rodičovské dovolené nevzdělávají. Další poznatek je, že ženy, které se snaží vzdělávat, což je více než polovina respondentek, uvedla, že se vzdělávají pomocí samostudia. Hypotéza č. 2 byla potvrzena, neboť ženy zvolily délku rodičovské dovolené podle finanční situace. Hypotéza č. 3 se výsledky z dotazníku potvrdila, neboť respondentky, které mají děti ve věku, 2 až 3 let začaly využívat služby Mateřské školy dříve, než ty, které musejí s dětmi dojíždět. Dále bylo zjištěno, že 79 % využívá jinou formu hlídání, než jsou Mateřské školy.

Práce je přínosem především pro obor sociální práce, jelikož jsou zde popsány některé dávky státní sociální podpory a pojmy z rodinné a sociální politiky. Dále si myslím, že tato práce může být přínosem pro některé zaměstnavatele, kteří očekávají návrat jejich zaměstnankyň a mohou se zamyslet nad lepším finančním ohodnocením nebo úpravou pracovní doby. Přínos může být i pro společnosti, které organizují různé kurzy a přednášky pro matky, které se chtějí během mateřství vzdělávat, jelikož z výzkumu vyplynulo, že se matky vzdělávají. Mohou matkám nabídnout nové způsoby vzdělávání a lépe je motivovat.



Jako limit bakalářské práce vidím, že byl proveden na malém vzorku respondentek, i přesto by bylo možné na práci navázat samozřejmě s větším počtem respondentek, které by se daly oslovit především ve větších městech i v některých organizacích. Do práce by bylo možné zahrnout i otce na rodičovské dovolené, jelikož je to nynější trend a rodiny o tom více přemýšlejí. Návaznost na práci by byla také možná v porovnání rodičovské dovolené v České republice a v zahraničí.

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit, zda se ženy po rodičovské dovolené vrací do původního zaměstnání a zda využívají i jiné zařízení pro děti než jsou Mateřské školy.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

1. BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.
2. BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.
3. BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.
4. BURDOVÁ, Eva, Zdeněk SCHMIED a Marta ŽENÍŠKOVÁ. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-371-3.
5. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
6. HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.
7. HANZL, Daniel. Metody a techniky sociálního výzkumu. Třebíč: Amaprint-Kerndl, 2012. ISBN 9788087710012.
8. HANZL, Daniel. Úvod do sociální politiky. Třebíč: Amaprint-Kerndl, 2012. ISBN 978-80-87710-02-9.
9. CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.
10. KARSTEN, Hartmut. Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-x
11. KELLER, Jan. Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-059-9.

12. KOZEL, Roman, Lenka MYNÁŘOVÁ a Hana SVOBODOVÁ. Moderní metody a techniky marketingového výzkumu. Praha: Grada, 2011. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3527-6.
13. KOZEL, Roman. Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-0966-X.
14. KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, c2005. ISBN 80-7330-077-X.
15. KŘÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.
16. KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
17. KUCHAROVÁ, Věra a Kamila SVOBODOVÁ. Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-51-4.
18. KUCHAROVÁ, Věra. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-18-2.
19. MANSFELDOVÁ, Zdenka a Milan TUČEK. Současná česká společnost: sociologické studie. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-009-5.
20. MAŘÍKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-100-8.
21. MATOUŠEK, Oldřich. Rodina jako instituce a vztahová síť. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-24-9.

22. MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-58-X.
23. PALONCYOVÁ, Jana. Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-119-3.
24. REICHEL, Jiří. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.
25. RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.
26. SIROVÁTKA, Tomáš a ONDŘEJ HORA (EDS.). Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 8073261405.
27. SIROVÁTKA, Tomáš. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
28. SOBOTKOVÁ, Irena. Psychologie rodiny. 2., přeprac. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-250-8
29. ŠEREDOVÁ, Andrea. Rodina a sociální politika. Třebíč: Amaprint-Kerndl, 2012. ISBN 978-80-87710-08-1.
30. ŠNÝDROVÁ, Ivana. Manažerka a stres. Praha: Grada, 2006. Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5.
31. VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.
32. VÝBORNÁ, R. (2008). Matky malých dětí: placená péče o dítě jako podmínka a zároveň možnost participace na trhu práce. In DUDOVÁ, Radka, ed. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

## Seznam použitých internetových zdrojů

1. Antidiskriminační zákon [online]. 2009 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009](https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009)
2. Ekonomické dopady mateřství na ženy i trh práce [online]. [cit. 2017-11-09]. Dostupné z: <http://diverzita.cz/studie-ekonomicke-dopady-materstvi-na-zeny-i-trh-prace/>
3. HABÁŇ, Petr. Od ledna dochází ke změnám u rodičovského příspěvku, zvýší se i přídavek na dítě [online]. 14. 11. 2017 [cit. 2018-01-07]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/32017/TZ\\_\\_Od\\_ledna\\_dochazi\\_ke\\_zmenam\\_u\\_rodicovskeho\\_prispevku\\_zvysi\\_se\\_i\\_pridavek\\_na\\_dite.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/32017/TZ__Od_ledna_dochazi_ke_zmenam_u_rodicovskeho_prispevku_zvysi_se_i_pridavek_na_dite.pdf)
4. Jesle zůstaly ve vzduchoprázdnu. Na část dohlíží ministerstvo průmyslu [online]. 2014 [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: [https://zpravy.idnes.cz/jesle-nemaji-jasne-postaveni-di2-/domaci.aspx?c=A140127\\_081721\\_domaci\\_jj](https://zpravy.idnes.cz/jesle-nemaji-jasne-postaveni-di2-/domaci.aspx?c=A140127_081721_domaci_jj)
5. KALENSKÁ, Kateřina. Rovnost žen na trhu práce [online]. [cit. 2017-11-08]. Dostupné z: <http://www.meredit.cz/rovnost-zen-na-trhu-prace/>
6. LABUSOVÁ, Eva. Z historie rodičovské dovolené [online]. 2007 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: [http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni\\_rodicovska\\_dovolena.php](http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni_rodicovska_dovolena.php)
7. Mateřská a rodičovská dovolená [online]. 2006 [cit. 2017-11-21]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-8>
8. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání [online]. 2017 [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/nejcastejsi-dotazy-k-predskolnimu-vzdelavani-aktualizace-k>
9. Národní ústav pro vzdělání [online]. 2017 [cit. 2017-11-08]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr-1>
10. Nový občanský zákoník: Rodičovská odpovědnost [online]. 2012 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/zakony/novy-obcansky-zakonik/f4581702/>
11. Ostatní zařízení pro předškolní děti: Mateřská centra [online]. 2017 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.nejskolky.cz/typy-skolek/>

12. Peněžítá pomoc v mateřství [online]. 2016 [cit. 2017-11-21]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>
13. Pomoc v domácnosti: Mateřská centra [online]. 2017 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://pomocvdomacnosti.cz/matrska-centra?q=hospodyn>
14. Porodnost a počet obyvatel v ČR v roce 2016 [online]. [cit. 2017-11-07]. Dostupné z: <http://finance.celkove.cz/clanek/porodnost-a-pocet-obyvatel-v-cr-v-roce-2016>
15. SOCHOROVÁ, Petra a Veronika PLEŠKOVÁ. [online]. 2009 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html%3E>
16. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: Vázaná živnost Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu[online]. [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: [http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2c&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2c&site=default)
17. Zákon o státní sociální podpoře: Rodičovský příspěvek [online]. [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117#cast3>
18. Zákoník práce: Rovné zacházení a zákaz diskriminace [online]. 2016 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-1-hlava-4>
19. Zakony centrum: Školský zákon [online]. 2004 [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/skolsky-zakon/cast-2>
20. Zakony pro lidi: Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině [online]. [cit. 2017-11-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-247#cast1>

## **SEZNAM ZKRATEK**

MŠ - Mateřská škola

# SEZNAM GRAFŮ

## Seznam grafů

Graf 1: Návrat do původního zaměstnání, zdroj: Vlastní výzkum .....	37
Graf 2: Vhodné pracovní podmínky, zdroj: Vlastní výzkum .....	38
Graf 3: Očekávání z návratu do zaměstnání, zdroj: Vlastní výzkum .....	39
Graf 4: Vzdělání a dovednosti, zdroj: Vlastní výzkum .....	40
Graf 5: Rozšiřování vzdělání dle nejvyššího dosaženého vzdělání, zdroj: Vlastní výzkum.....	40
Graf 6: Forma vzdělání, zdroj: Vlastní výzkum .....	41
Graf 7: Návrat do zaměstnání podle oboru, zdroj: Vlastní výzkum .....	42
Graf 8: Délka rodičovské dovolené, zdroj: Vlastní výzkum .....	43
Graf 9: Ideální délka rodičovské dovolené, zdroj: Vlastní výzkum .....	44
Graf 10: Srovnání využívané délky rodičovské dovolené s ideální délkou rodičovské dovolené, zdroj: Vlastní výzkum .....	45
Graf 11: Ovlivňující faktor, zdroj: Vlastní výzkum .....	46
Graf 12: Ovlivňující faktor podle pracovního oboru, zdroj: Vlastní výzkum .....	47
Graf 13: Délka rodičovské dovolené podle ovlivňujícího faktoru, zdroj: Vlastní výzkum.....	48
Graf 14: Mateřská škola v okolí bydliště, zdroj: Vlastní výzkum .....	49
Graf 15: Vzdálenost Mateřské školy, zdroj: Vlastní výzkum.....	50
Graf 16: Věk dítěte při nástupu do Mateřské školy, zdroj: Vlastní výzkum .....	50
Graf 17: Jiná forma hlídání dítěte, zdroj: Vlastní výzkum .....	51



Graf 18: Využívání hlídání, zdroj: Vlastní výzkum .....	52
Graf 19: Věk dítěte při nástupu do MŠ podle blízkosti Mateřské školy, zdroj: Vlastní výzkum.....	53

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A-Dotazník .....	I
--------------------------	---

Příloha A-Dotazník

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

DOTAZNÍK

INTEGRACE MATEK NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Autor: Kateřina Macková, DiS.

Email: M.Katousek@seznam.cz

Dobrý den Vážené respondentky,

jmenuji se Kateřina Macková a jsem studentkou oboru Vzdělávání dospělých na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze. Jsem autorkou bakalářské práce na téma Integrace matek na trh práce po rodičovské dovolené, jejíž nedílnou složkou je kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření.

Chtěla bych vás tímto požádat o vyplnění anonymního dotazníku, který bude použit pouze pro účely mé bakalářské práce a pomůže zásadním způsobem k výsledku mého výzkumu.

Ráda bych Vám poděkovala za vyplnění a čas strávený nad tímto dotazníkem.

Kateřina Macková

Otázky si prosím pozorně přečtete a vyberte vždy pouze jednu odpověď, kterou poté zakroužkujete. Při chybném zakroužkování odpověď přeškrtněte a zakroužkujte jinou odpověď. Prosím o vyplnění celého dotazníku. Vyplnění dotazníku Vám zabere přibližně 10 minut.

**1) Plánujete se vrátit do původního zaměstnání, kde jste pracovala před rodičovskou dovolenou?**

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne *(pokračujte otázkou č. 4)*
4. ne *(pokračujte otázkou č. 4)*

**2) Budou pro Vás vyhovující stejné pracovní podmínky, jako před nástupem na rodičovskou dovolenou?**

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. není to pro mě důležité

**3) Jaká jsou Vaše očekávání z návratu do zaměstnání?**

1. velmi pozitivní
2. celkem pozitivní
3. celkem negativní
4. velmi negativní

**4) Rozšiřujete si během rodičovské dovolené své vzdělání a dovednosti?**

1. ano
2. ne *(pokračujte otázkou č. 6)*

**5) Jakou formou si rozšiřujete své znalosti na rodičovské dovolené?**

1. kurzy
2. přednášky
3. samostudium
4. studium na SŠ nebo VŠ
5. jiné *(uved'te)*

**6) Jakou délku rodičovské dovolené využíváte?**

1. 2 roky
2. 3 roky

**7) Jakou dobu by podle Vás trvala ideální rodičovská dovolená?**

1. 1-2 roky
2. 2-3 roky
3. 3-4 roky
4. jiná možnost *(uved'te)*.....

**8) Jaký faktor Vás ovlivňoval při volbě délky rodičovské dovolené?**

1. finanční stránka
2. možnost péče o dítě rodinným příslušníkem

3. upevňování vztahu matky a dítěte
4. pracovní pozice
5. žádný
6. jiný (*uved'te*).....

**9) Nachází se v blízkém okolí Vašeho bydliště Mateřská škola?**

1. ano (*pokračujte otázkou č. 12*)
2. ne

**10) Fakt, že musíte dojíždět s dítětem do Mateřské školy je pro Vás:**

*Zakroužkujte prosím odpověď na stupnici od 1 do 5.*

velmi časově náročný 1 – 2 – 3 – 4 – 5 zcela časově nenáročný

velmi finančně náročný 1 – 2 – 3 – 4 – 5 zcela finančně nenáročný

**11) V jaké vzdálenosti od Vašeho bydliště se nachází Mateřská škola, jejíž služby využíváte?**

1. okolí do 5 km
2. 5 – 10 km
3. více

**12) V kolika letech nastoupilo Vaše dítě do Mateřské školy**

1. ve 2 letech
2. ve 3 letech
3. ve 4 letech
4. v 5 letech k plnění povinné předškolní docházky

**13) Máte možnost jiné formy hlídání dítěte než umístění dítěte do Mateřské školy?**

1. ano
2. ne (*pokračujte otázkou č. 15*)

**14) Využíváte tuto formu hlídání?**

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne

**15) Kolik Vám je let?**

1. 18 – 25 let
2. 26 – 30 let
3. 31 – 40 let
4. 41 – 45 let

**16) Kolik máte dětí?**

1. 1 – 2 děti
2. 3 – 4 děti
3. více dětí (*uved'te*).....

**17) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

1. základní vzdělání
2. střední bez maturity
3. středoškolské s maturitou
4. vyšší odborné vzdělání
5. vysokoškolské vzdělání

**18) Jaká je velikost obce, ve které žijete?**

1. 0 – 1 000 obyvatel
2. 1 001 – 3 000 obyvatel
3. 3 001 – 5 000 obyvatel
4. 5 001 – 20 000 obyvatel
5. 20 001 – 50 000 obyvatel
6. nad 50 000 obyvatel

**19) V jakém oboru jste pracovala před nástupem na rodičovskou dovolenou?  
Prosím vyberte z uvedených možností.**

1. Administrativa
2. Doprava
3. Finance
4. Informační technologie
5. Kultura a sport
6. Management
7. Obchod a cestovní ruch
8. Právo
9. Služby
10. Stavebnictví
11. Věda a výzkum
12. Vzdělávání
13. Výroba a provoz
14. Zdravotnictví
15. Zemědělství a lesnictví
16. Jiné (*uvedte*).....

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Kateřina Macková**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: kombinované**

**Název práce: Integrace matek na trh práce po rodičovské dovolené**

**Rok: 2018**

**Počet stran textu bez příloh: 48**

**Celkový počet stran příloh: 5**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 32**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 20**

**Vedoucí práce: PhDr. Bedřich Musil**