

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013-2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Linda Melenová

**Kariéra žen po rodičovské dovolené a harmonizace rodiny
a zaměstnání**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2013-2016

BACHELOR THESIS

Linda Melenová

**Women's career following parental leave and reconciliation
of work and family life**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

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 21. 2. 2016

Linda Melenová

Poděkování

Chci poděkovat vedoucí mé bakalářské práce, paní PhDr. Tereze Vacínové, Ph.D. za odborné vedení, připomínky, rady a podporu při zpracování této práce.

Anotace

Bakalářská práce se v teoretické části zabývá možnostmi uplatnění žen na pracovním trhu po rodičovské dovolené. Rovněž se zaměřuje na adaptaci žen v odlišných pracovních podmínkách a na harmonizaci rodiny a zaměstnání. Hlavním cílem práce je analýza současných možností uplatnění žen na českém pracovním trhu po rodičovské dovolené. Odvozeným dílčím cílem je následně sledování adaptace žen v odlišných pracovních podmínkách. V praktické části se autorka zabývá otázkami, zda úspěšnost adaptace v zaměstnání po rodičovské dovolené více souvisí s rodinným zázemím nebo jestli je převažujícím faktorem pracovní prostředí a úloha personalisty. Rovněž zjišťuje míru sebevzdělávání žen během rodičovské dovolené.

Klíčová slova

Gender, mateřská dovolená, nezaměstnanost, podnikání, rodina, rodičovská dovolená, zaměstnání

Annotation

The theoretical part of this bachelor thesis deals with the opportunities for women's return to the labour market following parental leave. It also covers women's adaptation to different working conditions, as well as the reconciliation of work and family life. The main aim of the thesis is to analyse the opportunities for women's return to the Czech labour market following parental leave. The derived partial objective is to examine women's adaptation to different working conditions. In the practical part, the author focuses on the questions whether the success of return to work after parental leave depends more on family environment or if the main factor in determining such successful integration is rather the work environment combined with the role of the human resources staff. This part also aims at assessing the extent of women's self-development and training during parental leave.

Keywords

Employment, entrepreneurship, family, gender, maternity leave, parental leave, unemployment

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1 RODINA A OSOBNÍ ŽIVOT ČESKÝCH ŽEN	10
1.1 Mateřská a rodičovská dovolená v ČR	12
2 FIREMNÍ A STÁTNÍ POLITIKA PODPORY	14
3 VZDĚLÁVÁNÍ NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ A PO NÍ PŘED NÁSTUPEM DO ZAMĚSTNÁNÍ	17
4 GENDEROVÉ NEROVNOSTI A DISKRIMINACE	20
5 PRACOVNÍ TRH PRO ŽENY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	22
5.1 Podnikat nebo mít jistotu zaměstnání?	24
5.2 Pracovní kariéra žen a její aspekty	27
6 WORK-LIFE BALANCE	29
PRAKTICKÁ ČÁST	
7 CÍL, HYPOTÉZY, METODIKA PRŮZKUMU	32
7.1 Sběr a analýza dat	33
7.2 Shrnutí a vyhodnocení výsledků průzkumu	55
7.3 Doporučení.....	56
ZÁVĚR	58
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM ZKRATEK	64
SEZNAM GRAFŮ	65
SEZNAM PŘÍLOH	66

ÚVOD

Předkládaná bakalářská práce se zaměřuje na problematiku uplatnění žen po rodičovské dovolené na pracovním trhu. Toto téma je v současné době stále aktuální a situace z pohledu rodičů, ale i zaměstnavatelů velmi nesnadná. To je také jedním z důvodů, proč tyto ženy patří mezi rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností. Část práce je rovněž věnovaná tématu skloubení osobního a rodinného života se zaměstnáním.

Hlavním cílem práce je tedy zamyšlení se nad možnostmi uplatnění žen na pracovním trhu po rodičovské dovolené. Dílčím cílem je sledování adaptace žen v odlišných pracovních podmínkách.

V praktické části jsou stanoveny dvě hypotézy s cílem je buď potvrdit, nebo vyvrátit. Průzkum byl proveden formou kvantitativního dotazníkového šetření mezi ženami, které se vrátily zpět na trh práce po rodičovské dovolené nebo již během ní. Autorka se zabývá otázkami, zda úspěšnost adaptace v zaměstnání po rodičovské dovolené více souvisí s rodinným zázemím nebo jestli je převažujícím faktorem pracovní prostředí a úloha personalisty. Rovněž zjišťuje míru sebevzdělávání žen během rodičovské dovolené. U těch, které se určitým způsobem vzdělávaly a zvyšovaly si tak kvalifikaci bylo snahou zjistit, zda jejich adaptaci pozitivněji ovlivňuje absolvované vzdělání během rodičovské dovolené více než nejvyšší dosažené vzdělání.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. S ohledem na studovaný obor Vzdělávání dospělých se práce zaměřuje, jak na aspekty personalistické, tak andragogické. Teoretická část je strukturovaná do šesti hlavních kapitol a tří podkapitol. První kapitola pojednává o rodině a osobním životě českých žen, jak z pohledu matky, tak z pohledu zaměstnavatele. Zároveň se zaměřuje na problematiku řešení stresových situací souvisejících s návratem do zaměstnání. Práce v této kapitole popisuje mateřskou a rodičovskou dovolenou v České republice z pohledu legislativy a pracovního trhu. Druhá kapitola se zabývá firemní a státní politikou zaměstnanosti. V rámci firemní podpory jsou v práci uvedeny možnosti, které by mohly pomoci ženám na rodičovské dovolené setrvat v aktivním spojení se svým zaměstnavatelem, a přispět k jejich rychlejšímu návratu zpět na trh práce a snadnější adaptaci v pracovním procesu. V případě nezaměstnanosti je zmíněn systém

státní sociální podpory. Ve třetí kapitole jsou uvedeny nejčastěji využívané možnosti vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené a bezprostředně zacílené na efektivní návrat žen do zaměstnání. Autorka se dále zaměřuje na možnost absolvování on-line kurzů zaměřených na výuku cizích jazyků nebo prohloubení počítačových dovedností. Práce ukazuje možnosti získání obchodních dovedností pomocí účasti na nejružnějších seminářích, které se do budoucna mohou hodit při hledání nového uplatnění na pracovním trhu. Nastiňuje též možnost absolvování kurzů financovaných z fondu Evropské unie. Čtvrtá kapitola je zaměřená na genderové nerovnosti a diskriminaci na trhu práce, což je v České republice stále problém. Pátá kapitola se věnuje pracovnímu trhu pro ženy po rodičovské dovolené. Následné podkapitoly popisují výhody a nevýhody podnikání a standardního zaměstnaneckého poměru, jak začít podnikat, a které oblasti jsou v dnešní době perspektivní. Je zmíněna i role státu ve věci aktivní politiky zaměstnanosti, v rámci které je možné absolvovat vhodnou rekvalifikaci, případně zkusit požádat o příspěvek do začátku podnikání. Poslední kapitola rozebírá v současné době velmi diskutované téma, a to skloubení osobního a pracovního života, tedy work-life balance. Jsou zde uvedeny tipy, jak zvládnout běžné povinnosti rychleji a získat tak více času na společně strávené chvíle s rodinou, ale i na své koníčky, přátele, relaxaci a jak si udržet pohodu i v zaměstnání. Naplněný osobní život, spokojená rodina a seberealizace v pracovní sféře jsou tři velmi důležité pilíře, které by měly být vyvážené.

TEORETICKÁ ČÁST

1 RODINA A OSOBNÍ ŽIVOT ČESKÝCH ŽEN

V České republice je stále zcela běžné fungování dvougenerační rodiny žijící ve společném rodinném domě a to převážně na vesnicích nebo v menších městech. Na jednu stranu je toto soužití výhodné z toho důvodu, že prarodiče mohou pohlídat děti v čase, když jsou rodiče v zaměstnání, ale na druhou stranu je častokrát třeba velká dávka tolerance a empatie, neboť jiná generace má odlišné názory na výchovu dětí, se kterými rodiče nemusí vždy zcela souhlasit. Nebylo by však správné automaticky očekávat, že se prarodiče postarají o děti, kdykoli o to budou požádáni. Je nutné respektovat jejich soukromí, ale vše záleží na domluvě a správné komunikaci. Dobré rodinné vztahy jsou k nezaplacení a pro správné formování osobnosti člověka nesmírně důležité. Děti se v dobře fungující rodině učí úctě ke stáří, respektu, toleranci, empatii a získávají potřebnou dávku zdravé sebedůvěry, která jim v budoucnu pomůže nebát se ve společnosti prosadit.

V rodině, kde jsou mladší děti, může bohužel docházet i k nepříjemným situacím zaměstnavatel versus zaměstnanec, vyvolávající značnou míru stresu. Děti bývají s příchodem do kolektivu školky častěji nemocné a od ženy se automaticky očekává, že s nimi zůstane doma a bude o ně pečovat. Samozřejmě, že by se o ně mohl v období nemoci postarat i otec, ale to se většinou neděje a to z více důvodů. Jedním z nich je, že muž má zpravidla vyšší mzdu, neboť jeho kariéra nebyla ohrožena rodičovskou dovolenou. V současné době se však již malé procento mužů najde, kteří chtějí místo ženy, načas zůstat na rodičovské dovolené, přestože na to společnost ještě není zcela připravena.

Zaměstnavatelé častější absence z pochopitelných důvodů nevidí rádi stejně tak, jako spolupracovníci, kteří častokrát za nepřítomnou kolegyni musí převzít část pracovních povinností. Žena se pak vůči kolegům může cítit provinile a kvůli dětem ve stresu. Mohou se vyskytnout obavy z toho, že se jedno dítě uzdraví, a v případě více dětí další onemocní a situace se bude opakovat. V případě, že se žena domluví s někým z rodiny na tom, že se o nemocné dítě postará a ona půjde do zaměstnání, tak hodně

matek stejně přemýšlí, co se děje doma a nejsou schopny se na práci 100% soustředit a podat požadovaný výkon.

Některé firmy v rámci svých benefitů nabízejí částečnou práci z domova. Už i v ČR se ustálil výraz homeoffice. Většinou to funguje tak, že zaměstnanci mohou část pracovního týdne plnit úkoly z domova a část týdne musí být v kanceláři firmy. Zdá se to i jako skvělý nástroj, jak skloubit práci a rodinu a to i v případě krátkodobějšího ošetřování člena rodiny. Pokud to charakter práce dovoluje, tak je takto vyřešená situace oboustranně výhodná. Zaměstnavatel nemusí přerozdělovat práci ostatním, což často vede ke komplikacím a žena se postará o dítě v době jeho nemoci, ale zároveň nepřichází o peníze kvůli čerpání ošetřovného.

Dalším nepříjemným obdobím v rodině bývá puberta, která je u některých jedinců zvláště bouřlivá a dochází k vyhoceným situacím. Stres, je jednou z příčin mnoha civilizačních onemocnění a je důležité naučit se určitým způsobem relaxovat. To, ale mnohé české ženy zatím příliš neumí. Mají pocit, že na to nemají čas, což mnohdy bohužel bývá pravda. Po příchodu ze zaměstnání na spoustu z nich čekají ještě další povinnosti, ať už se týkají běžných činností kolem chodu domácnosti, přípravy večeře, pomoci dětem s úkoly na další den do školy, o víkendu zase důkladnější úklid atd., takže na odpočinek skutečně moc času nezbyvá. Určitým řešením by bylo, kdyby se do domácích prací aktivněji zapojil i manžel. Děti by podle věku také měly mít určité úkoly, díky nimž by se naučily zodpovědnosti. Některé rodiny si například najímají paní na větší úklid, ale to spíše ve větších městech, kde to není takové tabu jako na vesnicích. Tam se to bere spíše jako lenost, nebo neschopnost ženy si domácnost uspořádat. Téma skloubení pracovního a soukromého života bude podrobněji rozepsáno v poslední kapitole.

1.1 Mateřská a rodičovská dovolená v České republice

„Rodičovská dovolená je nárok na omluvené pracovní volno, jenž vzniká jednomu z rodičů dítěte, který o ně celodenně pečuje. Zaměstnavatel je povinen po jejím skončení zajistit návrat na stejné pracoviště a na původní práci. Během mateřské dovolené dostává žena tzv. peněžitou pomoc v mateřství, což je dávka z nemocenského pojištění. Po uplynutí této dovolené lze během navazující rodičovské dovolené nárokovat rodičovský příspěvek, který je dávkou státní sociální podpory.“¹

Mnoho žen ke konci rodičovské dovolené zvažuje, zda mít další dítě, nebo se vrátit zpět do zaměstnání. V případě dalšího těhotenství, svůj stav písemně nahlásí zaměstnavateli a za určitých podmínek, jí opět vzniká nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství jako u prvního dítěte.

Tato náhrada mzdy jí je vyplácena po dobu 28. týdnů v případě, že se narodí jedno dítě nebo po dobu 37. týdnů v případě narození dvou a více dětí. Na mateřskou dovolenou obvykle nastupuje 6 – 8 týdnů před plánovaným datem porodu. Mateřskou dovolenou upravuje zákoník práce § 195 a je legislativně považována jako pracovní výkon, tudíž ženě vzniká nárok i na řádnou dovolenou. Na mateřskou dovolenou navazuje rodičovská dovolená. Je však nutné na Úřad práce, Odbor státní sociální podpory podat žádost o čerpání rodičovského příspěvku, jehož celková maximální výše je v současné době 220.000 Kč a může se čerpat až do 4 let věku dítěte dle zvolené varianty, která může být i 2 roky, nebo nejčastěji zvolené 3 roky. V průběhu rodičovské dovolené není problém na základě žádosti variantu i několikrát změnit.²

„Pro přiznání mateřské musí být splněny zákonné podmínky, které se liší pro zaměstnankyně a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Zaměstnankyni musí v den nástupu na mateřskou trvat účast na nemocenském pojištění. Zjednodušeně řečeno musí být v zaměstnaneckém poměru. Možností je i nástup na mateřskou v ochranné 180ti denní lhůtě po skončení zaměstnání. Druhou podmínkou je získání potřebné doby pojištění v rozsahu 270 dní v posledních dvou letech. OSVČ musí být účastny

¹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. přeprac. Praha: Portál, 2008, s. 176. ISBN 978-80-7367-368-0.

² AUTOR NEZNÁMÝ. *Mateřská a rodičovská dovolená dle zákoníku práce* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/matenska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>

*na dobrovolném nemocenském pojištění 180 dní v období jednoho roku před porodem a rovněž musí získat dobu pojištění 270 dní v posledních dvou letech. Pokud nejsou podmínky splněny, žena nemá nárok na mateřskou. Avšak ihned po narození dítěte by jí byl přiznán rodičovský příspěvek."*³

Dlouhá rodičovská dovolená je z hlediska pracovního trhu velice problematická, také ženy brzdí v kariérním růstu. Pokud se žena po třech a více letech vrátí zpět do zaměstnání, tak má alespoň ze začátku častokrát pocit, že je pracovní tempo příliš rychlé, nové informace se na ní hrnou ze všech stran a musí se ve své profesi znovu zorientovat. Ještě horší situaci má ta žena, která se z nějakého důvodu nemůže vrátit k původnímu zaměstnavateli a musí hledat nové uplatnění na pracovním trhu. Po tak dlouhé době na rodičovské dovolené si mnoho žen nevěří a pochybují o tom, co umí. Proto, je nesmírně důležité se neustále vzdělávat a pracovat na sobě. V současné době se nabízí mnoho možností i pro maminky na rodičovské dovolené. Mohou se přihlásit do kurzů financovaných z fondu EU, kde je v době vyučování nabízeno i hlídání dětí a to vše pro ně zdarma. Případně si mohou vybrat z pestré nabídky on-line kurzů a vzdělávat se z pohodlí domova.

³ GOLLA, P. *Mateřská dovolená 2015 – vše, co potřebujete vědět* [online]. 2014 [cit. 2015-11-17]. Dostupné z: <http://www.maminka.cz/clanek/materska-dovolena-2015--vse-co-potrebuji-vedet>

2 FIREMNÍ A STÁTNÍ POLITIKA PODPORY

Jedním z paradigmat, které je potřeba změnit, je pohlížení na období mateřské a rodičovské dovolené, jako na dobu přerušení pracovní kariéry. Před odchodem na mateřskou dovolenou, by tedy bylo vhodné, provést rozhovor, jehož cílem je zjistit, zda a jak se chce rodič během navazující rodičovské dovolené rozvíjet. Mnoho nastávajících maminek nad tímto při odchodu na mateřskou dovolenou příliš nepřemýšlejí. Bylo by však podporující, kdyby věděly, že tato možnost pro ně je a že s nimi firma i do budoucna opravdu počítá. Nejen, že jim je ze zákona povinná držet po dobu rodičovské dovolené pracovní místo.

Přínosné by také bylo, kdyby rodič mohl sledovat dění ve firmě např. pomocí intranetu, nebo kdyby firma při pořádání akcí myslela i na maminky na rodičovské dovolené a zvala je na ně. Tím pádem by nevypadly z kolektivu a měly by pak snadnější návrat do zaměstnání. Báječné by bylo, kdyby několik měsíců před plánovaných skončením rodičovské dovolené zaměstnavatel navrhl plán postupného návratu na pracovní místo. V rámci tohoto plánu by se žena mohla účastnit porad ve firmě, nebo absolvovat školení a on-line kurzy týkající se její profese. Zpočátku, by jí také mohl být nabídnutý úvazek na pár hodin týdně, podle toho, co by časově zvládala a postupně by se tento úvazek po dohodě navyšoval.

V současné době některé firmy nabízí velké množství benefitů. Jedním z nich může být i firemní školka, která by mnoha maminkách pomohla, vrátit se do zaměstnání dříve. Školku však v ČR provozuje zatím jen malé procento firem. Zařídit školku je totiž velice administrativně a finančně náročné a je nezbytné dodržet přísné hygienické předpisy a zajistit kvalifikovaný personál.

„Přechodem mezi klasickou firemní mateřskou školkou je firemní dětský koutek. V tomto koutku firma poskytuje krátkodobou a sporadickou službu, nikoliv tedy s celodenní, pravidelnou a dlouhodobou docházkou. Založení tohoto typu zařízení je vázáno na volnou živnost – poskytování služeb pro rodinu a domácnost. Dětský koutek je pro firmu z legislativního hlediska velmi výhodný, protože se na něj nevztahují přísné hygienické předpisy. Zároveň může sloužit jako skvělé místo pro rodiče,

*kteří se ve firmě účastní různých školení, porad apod. a přitom pracují z domova, nebo nemají pro malé děti zajištěné hlídání třeba v odpoledních hodinách.*⁴

Další skvělou firemní podporou pro maminky po rodičovské dovolené by mohlo být zaměstnání formou homeworkingu, případně již zmíněné homeoffice. Díky mobilním telefonům a internetovému připojení se možnost pracovat z domova stává lákavou formou, jak rovněž skloubit práci a rodinu. Mnozí používají pojmy jako homeoffice či homeworking v domnění, že se jedná o jedno a to samé. V obou případech se jedná o práci mimo kancelář, ale mezi termíny je jistý rozdíl. Homeoffice poskytují firmy některým zaměstnancům jako bonus. Podle dohody mohou určitý čas, např. několik dnů v týdnu (měsíci) pracovat z domova. Převážnou část pracovní doby, pak tráví v místě zaměstnání. Na druhou stranu při homeworkingu dojíždí zaměstnanec do místa zaměstnání zcela výjimečně a většinu práce vykonává z domova. Obě možnosti mají své výhody, ale i nevýhody. Přínosem je zejména úspora času a peněz za dopravu do práce a z práce. Na druhou stranu jsou kladeny větší nároky na sebedisciplinu a soustředěnost, dané úkoly včas vykonat. V neposlední řadě se může zaměstnankyně občas cítit odborně a kolegiálně izolována. Proto, je potřeba se vzdělávat a samostatně se v této oblasti angažovat. K trendu homeoffice a homeworking se spíše přiklánějí velké nadnárodní firmy, které chtějí zlepšit svou konkurenceschopnost a prestiž na trhu práce, omezit fluktuaci zaměstnanců, zvýšit motivaci, loajalitu a udržet si kvalifikované zaměstnance.⁵

Pokud se však žena po rodičovské dovolené nechce nebo nemůže vrátit k původnímu zaměstnavateli, tak se obvykle zaregistruje na Úřadu práce, tím pádem za ní stát platí zdravotní pojištění a za určitých podmínek jí ze zákona náleží podpora v nezaměstnanosti.

Jelikož je v evidenci Úřadu práce, tak jí může být nabídnutá rekvalifikace, která je pro nezaměstnanou bezplatná. Jedná se o součást aktivní politiky zaměstnanosti a je to skvělá příležitost, jak se naučit něco nového, případně zvýšit svou kvalifikaci

⁴ HLAVÁČKOVÁ, B. *Firemní školka: zaměstnanecký benefit s budoucností* [online]. 2009 [cit. 2015-11-19]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/firemni-skolka-zamestnanecky-benefit-s-budoucnosti>

⁵ AUTOR NEZNÁMÝ. *Homeoffice a homeworking* [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.chovani.eu/homeoffice-a-homeworking/c903>

a rychleji tak najít nové zaměstnání. Je dobré zvolit takový rekvalifikační kurz, který je akreditovaný akreditační komisí ČR.⁶

Další státní podporou, kterou rodiče malých dětí občas musejí využít je čerpání ošetrovného na dítě. Děti bývají po příchodu do školky bohužel častěji nemocné, neboť jejich imunitní systém ještě není natolik vyvinutý, aby dokázal čelit všemožným virům, které se ve velkém kolektivu ve zvýšené míře někdy vyskytují.

„Na ošetrovné má nárok zaměstnanec, který nemůže pracovat, protože se musí krátkodobě postarat o dítě. Tato dávka se poskytuje vždy, pokud jeho dítě mladší 10 let onemocní, nebo se mu stane úraz. V případě nemoci, či úrazu staršího dítěte náleží ošetrovné tehdy, jestliže o potřebě jeho ošetřování rozhodne ošetřující lékař.“⁷

„Ošetrovné náleží maximálně devět kalendářních dnů (vyplácí se i za soboty, neděle a svátky). Rodiče se v průběhu devíti dnů mohou v ošetřování jednou vystřídat. Osamělý zaměstnanec (např. rozvedený, ovdovělý), který má v trvalé péči dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, může čerpat ošetrovné až 16 kalendářních dnů. Ošetrovné se vyplácí do jednoho měsíce od data, kdy zaměstnavatel odevzdal potřebné doklady příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.“⁸

Pokud rodič musí být s nemocným potomkem doma, tak dle zkušeností autorky této práce je lepší nechat se zaměstnat ve velké firmě s více zaměstnanci na jednotlivých odděleních, kde je zastupitelnost snazší, než v malé rodinné firmě s pár zaměstnanci. Možná také proto menší firmy při přijímacím řízení dají spíše přednost muži nebo čerstvé absolventce než mamince s malými dětmi.

⁶ AUTOR NEZNÁMÝ. *Rekvalifikace* [online]. 2012 [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁷ SOVOVÁ E. *Co je dobré znát, když musíte doma zůstat na paragraf* [online]. 2013 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/osetrovne-paragraf-0on-/poj.aspx?c=A130905_111207_poj_sov

⁸ MPSV. *Kdo má na ošetrovné nárok a jak dlouho?* [online]. 2013 [cit. 2015-11-16]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16428>

3 VZDĚLÁVÁNÍ NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ A PO NÍ PŘED NÁSTUPEM DO ZAMĚSTNÁNÍ

Sebevzdělávání je nesmírně důležité z mnoha různých důvodů. Systematické vzdělávání ze strany institucí začíná už v mateřské školce a může pokračovat až do stáří, kde se nabízí např. možnost absolvování Univerzity třetího věku fungující v rámci různých vysokých škol nebo pod záštitou Asociace univerzit třetího věku (AU3V), kde je možné využít i formy distančního vzdělávání.⁹

„Jako součást celoživotního vzdělávání vychází distanční vzdělávání maximálně vstříc zájmům a možnostem všech občanů. Dostupnost distančního vzdělávání je dána tím, že při značné různorodosti zřizovatelů vznikají příslušné vzdělávací instituce prakticky po celém území státu.“¹⁰

Stejně tak důležité je vzdělávat se i po dobu rodičovské dovolené a po ní, aby se žena udržela tzv. v kurzu a měla pak jednodušší pracovní start. V současné době je dostupné nepřeberné množství vzdělávacích aktivit. Díky informačním technologiím je jednoduché a pohodlné absolvovat nejrůznější on-line kurzy. Nejčastěji jsou navštěvovány on-line kurzy výuky cizích jazyků, kde se student přihlásí do interaktivní platformy a procvičuje si gramatiku pomocí audiovizuálních materiálů, interaktivních cvičení i slovní zásoby a ustálených frází. Většinou se na začátku určí pomocí rozřazovacího testu jazyková znalostní úroveň, ve které pak probíhá celá výuka. Metodika většiny jazykových kurzů umožňuje procvičovat všechny jazykové dovednosti a to čtení, psaní, mluvení a poslech prostřednictvím textu, videa a cvičení, která jsou automaticky opravovaná systémem. U kvalitních kurzů je možné se on-line spojit přímo jen s tutorem, nebo se účastnit videokonferencí se studenty a tutorem, kteří se zapíší na určitý termín a procvičují tak společně konverzaci. Součástí některých jazykových kurzů bývají i nejrůznější úkoly, jako např. napsání obchodního dopisu, životopisu nebo eseje. Tento písemný text pak opravují přímo lektori, kteří posílají

⁹ AUTOR NEZNÁMÝ. *Základní informace o AU3V* [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.au3v.org/home>

¹⁰ PRŮCHA, J. *Moderní vzdělávací technologie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003, s. 77. ISBN 80-86723-01-1.

hodnocení a opravené chyby s vysvětlením a to buď do emailu, nebo do systému, kam se student přihlašuje. Co se týče on-line vzdělávání, tak by před nástupem do zaměstnání bylo dobré si oživit, nebo se naučit ovládat nejčastěji používané programy Microsoft Office, tzn. Excel, Word a PowerPoint. Umět pracovat s počítačem, nebo znát alespoň jeden cizí jazyk, je dnes na mnoha pracovních pozicích již standard a podmínkou pro přijetí. Existují speciálně zaměřené kurzy, kde se procvičují např. kontingenční tabulky, nebo nejrůznější grafy v Excelu. Tuto pokročilejší znalost zřejmě žena v domácnosti nevyužije. Může si však vytvořit jednoduchou, ale přehlednou tabulku na vedení rodinného rozpočtu, neboť na rodičovské dovolené většinou nebývá peněz nazbyt.

Velice zajímavé on-line kurzy je možné najít i pod záštitou jednoho z největších pracovních portálů www.jobs.cz, kde jsou některé zdarma. Po úspěšném absolvování závěrečného testu může účastník kurzu požádat o certifikát. Podle informací tohoto portálu, je projektový manažer čtvrtá neobsazovanější pozice na trhu práce. Proto by bylo zajímavé absolvování kurzu zaměřující se na projektové řízení.¹¹

Mnoho zaměstnavatelů chce kromě znalostí i praxi, kterou v on-line kurzech nezískáte, ale už to, že na sobě žena na rodičovské dovolené pracuje a vzdělává se, je její skvělá vizitka a může jí to pomoci k rychlejšímu nalezení dobrého zaměstnání.

V průběhu rodičovské dovolené je možné si přivydělat, tak proč toto nespojit se sebevzděláním. Pokud má žena alespoň trochu obchodního ducha, tak je možné oslovit kvalitní multilevel-marketing (MLM) firmu, která svým partnerům nabízí účast na nejrůznějších seminářích týkajících se např. asertivního chování, prevence zdraví, podpory prodejních dovedností, nebo komunikace se zákazníkem. Tato zkušenost se může, po skončení rodičovské dovolené velice hodit. Žena tak získá praxi i v jiné oblasti a je možné se následně ucházet o pozici obchodní zástupkyně pro firmu, kde je stanoven fixní plat + bonusy z prodeje, což přináší určitou jistotu stálého příjmu. Toto je rozdíl oproti MLM společnostem, kde žádný fixní plat není. Tato práce je sice

¹¹ AUTOR NEZNÁMÝ. *Učte se od úspěšných on-line* [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.seduo.cz>

náročná, ale na druhou stranu dává velkou míru flexibility a samostatnosti, kterou rodiče malých dětí ocení.

Na rodičovské dovolené a do cca 1 - 2 let po jejím skončení je možné zdarma absolvovat vzdělávací kurzy, některé však jen za předpokladu, že je žena registrovaná na Úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Tyto kurzy jsou realizované různými institucemi a financované Evropskou unií (EU), konkrétně z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR. Jeden z těchto projektů byl v letech 2013 – 2015 realizován i ve středočeském kraji. Konkrétně probíhal od: *„Května 2013 do 31. července 2015 a bylo na něj z fondu EU vyčleněno 29.414.510 Kč. Hlavním cílem projektu Rodičovství a práce bylo, aby účastník našel trvalé zaměstnání během nebo krátce po své účasti v projektu, dále aby se vůbec zvýšila jeho zaměstnatelnost. Tomu byla přizpůsobena skladba jednotlivých aktivit projektů s důrazem na individualitu člověka. U osob po rodičovské dovolené existuje celá řada negativních jevů (sociální izolace, přerušování pracovních návyků, snížené sebevědomí, posun odbornosti), způsobených dlouhodobou péčí o dítě a právě toto znevýhodnění projekt řeší. Byl jednak zaměřen preventivně u zájemců o zaměstnání na rodičovské dovolené a jednak také s přímým účinkem u uchazečů a zájemců o zaměstnání po rodičovské dovolené.“*¹²

Autorka bakalářské práce se některých kurzů financovaných z fondu EU účastnila a může tedy zhodnotit, že organizace i celková úroveň byla velmi dobrá. Tyto kurzy jsou vhodné pro maminky s malými dětmi, které si chtějí zvýšit kvalifikaci, nebo jen oprášit znalosti. Jedním z důvodů, proč se přihlásit právě na tyto kurzy, může být fakt, že je zajištěno profesionální hlídání dětí, které bývá zdarma. Účastnice se tedy mohou věnovat jen sami sobě a maximálně vstřebávat všechny informace. Podobné projekty jsou uskutečňovány po celé ČR, jen o nich bohužel není moc slyšet. Jednou z dalších možností osobního a profesního rozvoje je již zmíněná rekvalifikace.

¹² AUTOR NEZNÁMÝ. *Rodičovství a práce ve Středočeském kraji* [online]. 2013 [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/rodicovstvi-a-prace-ve-stredoceskem-kraji>

4 GENDEROVÉ NEROVNOSTI A DISKRIMINACE

V českém prostředí se nejvíce hovoří o tzv. mzdové diskriminaci mezi ženami a muži, kteří zastávají stejnou funkci, ale ženy častokrát dostávají za stejnou práci nižší mzdu. Tento fakt se nejvíce projevuje v soukromé sféře. Oproti tomu ve státní správě, převážně na řadových funkcích je mzdová diskriminace významně eliminována. Každá pozice má jasně danou funkci, hodnost, platovou třídu a od toho se pak odvíjí odpovídající mzda.

„Průměrný plat mužů a žen se nyní liší o skoro 7 tisíc korun. Jediným oborem, kde je průměrný plat žen vyšší než mužů, je doprava a logistika. V tomto případě to může být způsobeno skutečností, že zatímco muži v logistice figurují na postech řidičů, ženy organizují a plánují dodávky a sklady, pracují tedy na kvalifikovanějších pozicích. Největší rozdíly v platech přicházejí po 35. roce věku a 6. roku kariéry. Propad po 6 letech praxe způsobuje trend rodičovské dovolené, oproti jiným zemím velmi dlouhé.“¹³

Zároveň je možné se setkat s genderovou nerovností mezi tzv. ženskými a mužskými profesemi, což může být patrné již z inzerátu nabízející zaměstnání. I ze svého okolí můžeme občas zaslechnout, že toto není práce pro ženu. Ale proč? Vždyť žena danou činnost jistě dokáže zastat stejně dobře jako muž, jen se mnohdy musí více snažit, aby nadříceného přesvědčila, že je stejně dobrá a zvládne danou práci bez problémů vykonávat.

Procentuální zastoupení žen ve vysoké politice nebo ve vědecké oblasti také není příliš velké, přestože řada žen má předpoklady se stát úspěšnou a uznávanou vědkyní, předsedkyní vlády nebo dokonce prezidentkou. *„O rovnosti pohlaví se hovoří dlouhá desetiletí. Podle nejnovější zprávy OSN je v současném světě pouze 18 prezidentek a premiérek. Je to hodně málo, i když jsou mezi nimi představitelky tak významných států jako jsou Německo, Brazílie, Polsko či Jižní Korea.“¹⁴*

¹³ AUTOR NEZNÁMÝ. *Ženy stále vydělávají pouze 77 procent platu mužů* [online]. 2015 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-stale-vydelavaji-pouze-77-procent-platu-muzu/50189>

¹⁴ BARET, D. *Ve světě vládne pouze 18 žen jako prezidentky a premiérky* [online]. 2015 [cit. 2015-11-28]. Dostupné z: <http://www.reflex.cz/clanek/zajimavosti/65699/ve-svete-vladne-pouze-18-zen-jako-prezidentky-a-premierky.html>

Ve školství je naopak jasně zřetelná feminizace, kdy procento žen výrazně převyšuje procento mužů. Může to být způsobeno i tím, že je pro ženy pak mnohem jednodušší skloubit práci s rodinou, protože nemusí řešit, kdo bude s dětmi o prázdninách.

„Skutečné rovnosti mezi ženami a muži dosáhneme jedině tehdy, když se více a více žen bude moci dostat na vrchol v každé vládě a v každém průmyslovém odvětví. Po celá desetiletí jsme se soustředily na to, že ženy dostaly možnost pracovat v domácnosti i mimo ni. Oslavovaly jsme, že ženy mají právo dělat svá vlastní rozhodnutí. Ale musíme se samy sebe zeptat, jestli jsme se na podporu osobních voleb nezaměřily natolik, že se nám nedaří podporovat ženy při jejich usilování o vedoucí pozice. Je načase povzbudit dívky a ženy, aby si sedly k jednacímu stolu, vyhledávaly výzvy a opřely se do svých kariér.“¹⁵ Dalším nechvalně známým fenoménem je to, že na vedoucí a manažerské pozice se snáze dostane muž než žena a to z několika důvodů. Jedním z příkladů může být situace, kdy absolvent po ukončení vysoké školy žádá o pracovní pozici. Zaměstnavatel v mnoha případech dá přednost raději muži než ženě z toho důvodu, že se společností očekává, že bude mít dítě, tím pádem odejde na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. „V naší společnosti převládá představa, že být ženou rovná se být matkou a to i v případech, kdy není reálné mateřství ani zjišťováno (nebo žena skutečnou matkou není, ale mohla by být apod.). Tak mohou být na podobných principech diskriminovány jak bezdětné ženy, tak i matky s dětmi. V souvislosti s reálným mateřstvím pak nabývají různé typy diskriminace specifických podob a týkají se určitých skupin žen podle počtu a věku dětí a podle vzdělání. Zejména ženy s nižším vzděláním se setkávají s přímou diskriminací mateřství při přijímání do zaměstnání, či jsou z důvodu mateřství propouštěny. I když otázky na rodinný stav a situaci jsou již delší dobu v českém pracovním právu výslovně zakázány, sociologické výzkumy ukazují, že jsou neustále běžnou praxí přijímacího procesu.“¹⁶

¹⁵ SANDBERGOVÁ, S. *Opřete se do toho – Ženy, práce a vůle uspět*. 1. vyd. Praha: Dokořán, 2013, s. 173. ISBN 978-80-7363-535-0.

¹⁶ KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2011, s. 98, 99. ISBN 978-80-7419-054-4.

5 PRACOVNÍ TRH PRO ŽENY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Ženy po rodičovské dovolené často řeší dilema, zda se vrátit ke svému bývalému zaměstnavateli, nebo zda budou hledat nové uplatnění na trhu práce. Mnohokrát je k tomu vede i skutečnost, že již nechtějí nebo nemohou dojíždět za prací, jako když byly svobodné a bezdětné. Z toho vyplývá, že již nejsou tak flexibilní, jak od nich zaměstnavatelé mohou očekávat. *„Rodičovství je pro ženy na českém trhu práce jednoznačným handicapem. Zatímco vyspělé evropské země si uvědomují, že ženy a muži participující na trhu práce jsou zároveň rodiči a že je ekonomicky a sociálně neudržitelné rozdělit společnost na ty, kteří rodí a pečují o děti a na ty, kteří pracují a vydělávají, česká sociální politika je stále založena na mýtu oddělených světů.“*¹⁷ Naštěstí již přibývá firem, které uznávají tzv. family - friendly politiku, umožňující rodičům lépe skloubit pracovní povinnosti s rodinným životem. Většinou se však jedná o velké nadnárodní firmy se zahraniční účastí, kde je takovéto fungování běžnější než v ČR.

*„3-4 roky dlouhá pracovní přestávka z důvodu péče o dítě docela pochopitelně vede k problematickému vnímání ženské pracovní síly ze strany zaměstnavatelů. Zjevná je neochota zaměstnavatelů najímat ženy s dětmi či ženy ve věku, kdy se mohou potenciálně stát matkami. Legislativně zakotvená povinnost garantovat ženě pracovní místo po celou délku rodičovské dovolené tak může paradoxně vyústit v odmítání ženské pracovní síly a nemusí nezbytně přispívat k větší rovnosti příležitostí.“*¹⁸ Jak již bylo zmíněno, tak v rámci firemní podpory by žena měla mít možnost, být po celou dobu rodičovské dovolené v častějším kontaktu se zaměstnavatelem a kolegyněmi z oddělení, aby neztratila přehled o dění ve firmě a později, když má miminko už nastavený určitý režim, se může zkusit dohodnout na určité formě spolupráce v případě, že to její pracovní zařazení dovolí, což je výhodné jak pro ni, tak i pro zaměstnavatele.

¹⁷ KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2008, s. 94. ISBN 978-80-86429-94-6.

¹⁸ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009, s. 81. ISBN 978-80-210-5012-9.

„Pro míru zaměstnanosti českých žen je charakteristický propad v období rodičovské dovolené. Ta se v Česku v posledních letech posunula směrem k třicátému roku věku ženy. Mezinárodní průzkum, který se v roce 2013 věnoval příčinám ekonomické neaktivity v členských státech Evropské unie, prokázal, že 17,2 % českých žen není ekonomicky aktivních z důvodu péče o děti (či zdravotně postižené dospělé), přičemž stejný důvod uvedlo pouze 9,9 % německých žen a 1,7 % žen v Dánsku.“¹⁹ V ČR to naštěstí zatím nefunguje jako třeba ve Spojených státech amerických, kde je matka s miminkem na placené mateřské dovolené pouze pár týdnů a pak si ženy na vyšších pracovních postech obvykle najímají chůvu nebo au-pair a vracejí se na plný úvazek zpět do zaměstnání. Pro dítě je nesmírně důležité cítit maminku přítomnou, bezvýhradnou lásku, podporu a jistotu.

Jelikož jsou ženy po rodičovské dovolené jednou z rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností, tak je přínosné, že se Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jednotlivé úřady práce věnují aktivní politice zaměstnanosti. *„Aktivní politika zaměstnanosti má obrovský význam, protože omezuje nezaměstnanost a podporuje rovnováhu práce ve státě. Důležitým úkolem politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financování nástrojů a jiných opatření zejména rizikovým skupinám nezaměstnaných na trhu práce. Existuje aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží omezovat nezaměstnanost, zatímco pasivní politika zaměstnanosti tlumí následky, díky vyplácení podpor v nezaměstnanosti.“²⁰*

¹⁹ AUTOR NEZNÁMÝ. *České dilema: práce, nebo péče o rodinu* [online]. [cit. 2015-11-25]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/367222-ceske-dilema-prace-nebo-pece-o-rodinu.html>

²⁰ AUTOR NEZNÁMÝ. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-11-25]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Aktivní_politika_zaměstnanosti

5.1 Podnikat nebo mít jistotu zaměstnání?

Někteří lidé preferují svobodu, kterou jim nabízí samostatné podnikání, jiným vyhovují jasnější pravidla a jistoty dané zaměstnaneckým poměrem. Obojí má svá pro a proti, která by měla při rozhodování být zohledněna. Mnoho lidí při výběru mezi samostatnou výdělečnou činností a zaměstnaneckým poměrem motivuje vysoká míra svobody a časové flexibility, kterou podnikání nabízí a která je příznivá i pro rodinu, neboť organizace času spadá do rukou podnikatelky, tím pádem si určuje, jakým způsobem, kdy a jakou činnost bude zrovna dělat.

Nabízí se zde také větší možnost seberealizace. Prosazování nejrůznějších nápadů a postupů bývá mnohdy jednodušší než v zaměstnání. Během dne je možné stihnout i řadu věcí, které si zaměstnanec nechává na dobu před prací nebo po ní, případně na polední pauzu. Jednodušší je odvézt děti do školky, školy, navštívit lékaře či vyřídit pochůzky po úřadech. Zaměstnanec musí respektovat a dodržovat pracovní dobu, která bývá pevně daná. Taková striktní časová svázanost není nezbytná, jestliže zaměstnavatel umožňuje využít pružnou pracovní dobu. Co se týče rozvržení úkolů a povinností, to je však alespoň rámcově dáno pokyny zaměstnavatele.

Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) je odkázána sama na sebe, na vlastní schopnosti a dovednosti. Zodpovědnost za úspěch či naopak za nezdar zůstane jen na ní. S tím je spojené větší riziko a nejistota života bez stálého příjmu. Na druhou stranu, když je podnikatelka ve svém oboru opravdu dobrá, je samostatná živnost šancí na ještě lepší výdělek. Pro zaměstnanecký poměr je zase příznačná vyšší míra stability zaměstnání i sociální jistoty, pravidelný měsíční příjem, nárok na nemocenskou či ošetřovné při péči o nemocné dítě apod.

Zaměstnanci jsou pod ochranou zákoníku práce. Mají jasně stanovená pravidla pracovního poměru, práva a povinnosti, které musí dodržovat nejen oni, ale také jejich zaměstnavatelé. Zákon rovněž jasně říká, za jakých podmínek je možné ukončit pracovní poměr, nebo kdy může zaměstnavatel dát výpověď. Rovněž zákonná výpovědní doba, nebo odstupné usnadní hledání nového uplatnění. Spolu se zaměstnaneckou smlouvou vyvstává nárok na placenou dovolenou, nicméně její termín musí zaměstnavatel schválit. Zato OSVČ si může udělat volno relativně kdykoli

a na libovolně dlouhou dobu, ovšem peníze během něj očekávat nemůže. Živnostník nemá nárok ani na minimální mzdu jako zaměstnanec, a pokud mu například klient za odvedenou práci nezaplatí fakturu, může se bez vlastního zavinění dostat do finančních potíží.

Zákoník práce však také pamatuje na škodu způsobenou zaměstnancem. Jeho odpovědnost je omezená a zaměstnavatel je povinen zavinění škody svému pracovníkovi prokázat. Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku (toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobená úmyslně, v opilosti nebo po zneužití návykových látek).²¹ Naproti tomu samostatně podnikající osoby jsou za své jednání i pochybení plně zodpovědné.

Zaměstnanecký poměr nabízí komfort při řešení účetní agendy. Zaměstnanec pouze podepíše prohlášení k dani a nemá žádné další starosti s daněmi z příjmu. O správný výpočet sociálního a zdravotního pojištění a odvody se rovněž stará zaměstnavatel, který je také zodpovědný za všechny nesrovnalosti. I když OSVČ většinou zaplatí na povinných odvodech, tedy na zdravotním a sociálním pojištění méně než zaměstnanci, na jejich bedrech leží podnikatelské riziko i všechny případné nesrovnalosti v účetnictví.

Žena, která má v plánu se po několika letech rodičovské dovolené vrátit ke svému zaměstnavateli často zjistí, že její pracovní místo bylo z organizačních důvodů bohužel zrušeno. V tomto případě jí ze zákona náleží odstupné, které se vypočítává z průměrného výdělku a to v různé výši podle odpracovaných let. Mnoho z nezaměstnaných po delším neúspěšném hledání nové práce začne přemýšlet o podnikání, čemuž nahrává i fakt, že ženy po rodičovské dovolené jsou jednou z rizikových skupin potýkající se s nezaměstnaností, tím pádem mohou zkusit požádat o „*Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Je to jednorázová finanční výpomoc určená uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce*

²¹ MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. 2015 [cit. 2016-01-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB055>

a rozhodli se začít podnikat. Příspěvek je nenáročný, o jeho přidělení rozhoduje komise a přiděluje ho jen vybraným uchazečům o zaměstnání. Výše příspěvku na podnikání není pevně stanovena a rozhoduje o něm speciální komise. Příspěvek má však svou maximální výši, a to 6násobek průměrné mzdy, tj. 159.822,- Kč (platí pro 4. čtvrtletí roku 2013). Aktuální průměrnou mzdu lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu.“²² V praxi, dle informace z Úřadu práce na Kladně většinou žadatelka dostane max. 80.000 Kč a to za předpokladu splnění velmi přísných kritérií a posouzení mnoha aspektů. Velice také záleží na tom, jak dobře bude mít zpracovaný podnikatelský záměr a jak ho obhájí před komisí. V tomto může pomoci absolvování rekvalifikačního kurzu, např. základy podnikání, kde si mimo jiné svůj podnikatelský plán vytvoří.

„Existují nepřeborné možnosti, jak a v jakém oboru podnikat. Zde je pár konkrétních příkladů, které lze obecně považovat za perspektivní příležitosti - ručně vyráběné produkty, užité umění (design, fotografie, ilustrace...), webdesign, internetový byznys, zásilkový prodej, prodej starožitností, grafické práce, výuka a doučování, péče o děti a služby pro rodinu, péče o domácí zvířata, poradenství (právní, daňové...), konzultant, trenér, kouč (výživa, fitness, osobní rozvoj...), zkrášlovací služby, úklidové služby, velkoobchodní prodej, gastronomie a pohostinství, výroba a prodej (přírodní) kosmetiky. Vesměs se tedy jedná o služby či podnikání s přidanou hodnotou. Úspěšné podnikání se často odvíjí od hobby, ale ne každé hobby automaticky znamená úspěšný zdroj obživy.“²³

V současné době se ve větších městech začínají otevírat coworkingová centra, která mohou nejen začínající podnikatelky využívat, pokud nemají, nebo si zatím nechtějí pronajmát klasickou kancelář. Některé firmy v rámci coworkingu nabízejí i placené hlídání dětí, což je skvělé právě pro ženy na / nebo po rodičovské dovolené, které nemají jinou možnost hlídání. „Coworking je sdílený pracovní prostor. Jde o společnou motivaci k práci, společné nadšení z nových projektů, sdílení zkušeností, nápadů i příležitostí. Za minimální náklady prostřednictvím coworkingu získáte dokonalé zázemí, mnoho nových obchodních i osobních kontaktů

²² AUTOR NEZNÁMÝ. *Příspěvek na podnikání pro rok 2015* [online]. 2015 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://www.prispevky.cz/nezamestnani/prispevek-na-podnikani>

²³ JOHN, A. *Sama sobě šéfkem aneb jak začít podnikat*. Jihlava: Baroque Partners, 2015, s. 46, 47. ISBN: 978-80-87923-07-8.

a příležitostí.²⁴ Zda zkusit podnikání, nebo si raději hledat klasické zaměstnání ovlivňuje mnoho faktorů, do nichž je třeba promítnout i osobní charakter a osobnostní rysy. Ne každý se samozřejmě na podnikání hodí a ani se do této oblasti nechce pouštět.

5.2 Pracovní kariéra žen a její aspekty

Ženy vracející se do pracovního procesu po několika letech strávených převážně doma s dětmi to mají v mnoha ohledech těžké. Nelze ani opomenout, že občas utrpí ženino sebevědomí a při pracovních pohovorech působí velmi nejistě. Rodičovská dovolená je sice primárně určená k péči o děti, ale to by ženám nemělo bránit v tom, aby na sobě aktivně pracovaly, vzdělávaly se a rozšiřovaly si tak obzory. Pak pro ně bude opětovná adaptace v zaměstnání mnohem snadnější. Některé ženy však bývají velmi motivované, chtějí se určitým způsobem realizovat, osamostatnit, naučit se novým věcem a přijít do kontaktu zase s jinými lidmi. Další motivací bývá větší finanční nezávislost. Chtějí do rodinného rozpočtu přispět určitou částkou, aby si mohli dovolit to, co z jedné mzdy třeba nemohou. V neposlední řadě je nutné se zabezpečit na stáří. Není radno spoléhat na důchodové zajištění od státu.

„Kariéra je individuální profesní dráha v povolání nebo společnosti. Pojmeme kariéra je někdy označen vzestup spojený s vyšším statusem, prestiží, mocí, příjmy, nebo je v běžné řeči používán jako kariérismus.“²⁵ Hledání směru v profesní dráze je kontinuální proces. Kariéra a seberealizace v práci je i pro ženy důležitou součástí života. Muži to mají v tomto ohledu snadnější. Neočekává se od nich, že budou několik let na rodičovské dovolené, i když i takové výjimky se najdou.

Není jednoduché skloubit rodinu a zaměstnání, obzvlášť když jsou děti ještě malé. Z toho důvodu většinou bývá kariéra po rodičovské dovolené na druhém místě. Když však děti povyrostou a jsou samostatnější, tak je vhodné krok po kroku na svém kariéřním postupu začít pracovat. *„Význam dvou nejdůležitějších životních hodnot, rodiny a práce se, i když zůstává po celý život velmi vysoký, mění v průběhu*

²⁴ AUTOR NEZNÁMÝ. *Coworking - vaše pohodová a kreativní cesta ke splnění nejen podnikatelských snů* [online]. [cit. 2015-11-25]. Dostupné z: <http://coworkingprague.cz/cz/uvod.html>

²⁵ JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2007, s. 120. ISBN 978-80-7367-269-0.

*životního a zejména rodinného cyklu. Pro ženy je práce nejdůležitější ve věku mezi 45 a 59 lety. 62% žen v této věkové kategorii považuje práci za velmi důležitou. V tomto věku ženám odpadá velká část péče o děti, které opouštějí domácnost rodičů a ženy se realizují v práci.*²⁶ Někteří zaměstnavatelé dbají na profesní rozvoj svých zaměstnanců a nabízejí různá školení a workshopy. Jak osobnostní, tak profesního rozvoj, se však neděje sám od sebe. Je nezbytné pracovní nasazení a iniciativa i ze strany zaměstnankyně, která uznává odpovědnost za svůj vlastní růst. Prostřednictvím realistického sebehodnocení, může získat podnětné informace, díky nimž se později rozhodne, jakým směrem se bude ubírat její kariéra. Je velmi důležité s nadřazeným diskutovat o profesních ambicích a aktivně se zajímat o zpětnou vazbu na pracovní výkon. Neméně důležité je realistické vyhodnocení svých vlastních schopností a časových možností. Na základě nich pak zvolit správnou rovnováhu mezi zaměstnáním, rodinou a časem jen sama pro sebe, ideálně ke spokojenosti všech.

²⁶ KRÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H., *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. 2003 [cit. 2015-11-24]. s. 5. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

6 WORK-LIFE BALANCE

V současné moderní a uspěchané době se začíná hodně lidí a firem aktivně zajímat o to, jak vytvořit ideální rovnováhu mezi zaměstnáním, rodinou, volným časem a koníčky, což je nesmírně důležité pro pocit pohody a dobrých vztahů nejen v soukromém, ale i pracovním životě. Ideální rovnováha však pro každého znamená něco jiného, neboť nežijete stejné životy a máte rozdílné priority. „*Work-life balance, neboli sladování osobního a pracovního života, je snaha o dosažení rovnováhy ve všech oblastech života každého jedince. Sladit svůj osobní a pracovní život je velmi individuální proces, který se odvíjí od potřeb a preferencí každého člověka – ať již je to péče o osobu blízkou, více času pro rodinu nebo svého koníčka a podobně. Pro firmy a organizace je zavádění opatření v rámci sladování cestou, jak si udržet kvalitní pracovní sílu, zefektivnit pracovní výkon, motivovat své zaměstnance a snížit některé náklady na lidské zdroje.*“²⁷

Ke sladění rodinného a profesního života velice pomůže pružná pracovní doba, částečný pracovní úvazek, nebo již zmíněný homeworking, případně homeoffice. Pokud je z nějakého důvodu nutná pevná pracovní doba, tak by zaměstnavatelé mohli ženám s malými dětmi vyjít vstříc alespoň tím způsobem, že by se začátek a konec pracovní doby upravil tak, aby stihly bez problémů odvézt dítě do školky či školy a zase ho včas vyzvednout. Jak již bylo uvedeno ve druhé kapitole, tak firmy mohou velice pomoci rodičům tím způsobem, že zřídí v blízkosti pracoviště firemní školku. Je to totiž i výborný nástroj, jak skloubit pracovní a osobní život v tom smyslu, že rodiče nemusí být ve stresu z toho, že dítě ze školky nestihnou kvůli dojíždění a pracovním povinnostem vyzvednout včas. Každá školka má samozřejmě určitou provozní dobu a málokdo má takové štěstí, že má zaměstnání v místě bydliště.

„*Dnešní dobu také významnou měrou ovlivňuje tzv. generace Y narozená v letech 1981–2001. Nejedná se o dravé kariéristy ani o jedince, kteří se chtějí profilovat pouze v zaměstnání. Tato generace chce mít čas na své koníčky, kamarády, rodinu a vše ostatní, co ji, avšak každého jednotlivce jinak, obohacuje. Životními hodnotami této generace jsou spokojený pracovní a kvalitní osobní život a prioritou je jejich*

²⁷ AUTOR NEZNÁMÝ. *Co znamená Work-life balance* [online]. [cit. 2016-01-06]. Dostupné z: <http://www.pracnadalku.cz/work-life-balance>

skloubení.“²⁸ Udělat si čas sama na sebe a svou rodinu je obzvlášť důležité, i když to v dnešní době není vůbec jednoduché. Velice pomáhá sepsání všech úkolů na další den a to ještě večer před ulehnutím do postele, ale také něčeho příjemného, na co je možné se další den těšit.

Minimálně půl hodiny denně by měl každý věnovat jen sám sobě. Zdá se to málo, ale mnoho lidí kolikrát nenajde ani těch 30 minut, kdy nemyslí na to, co je třeba ještě v práci dokončit, zda je doma vše v pořádku, nebo co dělají v době vaší nepřítomnosti děti. Zkuste věnovat zaměřenou pozornost tomu, co vás opravdu těší a je vám příjemné. Je dobré si večer do diáře zapsat alespoň jednu věc, která se vám ten den povedla, nebo za co jste vděční. Když se na to pak podíváte zpětně, tak si uvědomíte, kolik hezkých věcí v životě zažíváte a zvyšujete si tak pocit štěstí a spokojenosti ve chvílích, kdy se necítíte úplně dobře.

Někdo záměrně vstává o určitý čas dříve před odchodem do zaměstnání a ještě ráno se věnuje aktivitám, které má rád. Pak nemusí mít pocit, že kvůli práci zanedbává svůj osobní život a nic jiného nestíhá. Prospěšné je, se ještě před snídaní protáhnout a zacvičit si krátkou sestavu z jógy, např. pozdrav slunci, díky které se nejen výborně okyslíčí mozek, ale získáte i více energie a pružnosti. Pravidelný sport je důležitý z mnoha důvodů. Samozřejmě vás udržuje v kondici, ale díky endorfinům budete mít lepší náladu a dobrý pocit ze sebe sama. Při dnešním sedavém způsobu zaměstnání je nezbytné se více hýbat, třeba i jen tím způsobem, že místo výtahu budete chodit pěšky.

Vše záleží na úhlu pohledu. Někdo do práce spěchá a někdo to pojme jako příjemnou procházku. Někdo hledá problémy a někdo řešení. Pozitivní myšlení je pro psychiku nesmírně prospěšné. Hudba také dokáže zlepšit den a už zvonění budíku by mělo být v tomto duchu. Je lepší probuzení oblíbenou písničkou, než nepříjemným drnčivým zvukem.

Báječné by bylo, kdyby se rodiče a děti mohli a chtěli, alespoň jednou denně společně sejit, buď u snídaně a začít tak den, nebo u večeře, kdy je více času. Mohou

²⁸ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 13. ISBN 978-80-247-3578-8.

si v klidu popovídat, naplánovat některé společné aktivity na víkend, ale zároveň probrat povinnosti, které je třeba splnit a to ideálně ke spokojenosti všech členů rodiny. Cílem toho je, aby všechny běžné povinnosti týkající se chodu domácnosti (úklid, vaření, praní, žehlení...) nespadly převážně na bedra ženy, jak to v mnoha domácnostech bývá, ale aby se zapojili určitým způsobem všichni. Tím pádem bude vše rychleji hotovo a zbyde více času na zábavu a relaxaci. Díky takto fungující domácnosti se děti do budoucna naučí zodpovědnosti, spolehlivosti a samostatnosti.

Pro osobní pocit pohody je neméně důležitý kontakt s pozitivně naladěnými přáteli a pravidelné společné akce. Rozhodně nestačí udržovat kontakt pouze pomocí sociálních sítí nebo telefonu. Pro zdravě fungující manželský život je ideální jednou za čas naplánovat dovolenou jen ve dvou, bez dětí. To samozřejmě pouze za předpokladu, že není problém nechat děti přespat např. u prarodičů, na které jsou zvyklé.

Na závěr shrnutí v deseti bodech, které by mohly přispět k pocitu osobní spokojenosti. „*Work & Life Balance je když:*

1. *Pochopíte, že život není jenom o byznysu.*
2. *Najdete rovnováhu mezi osobním a pracovním životem.*
3. *Umíte si pro sebe a své přátele vymezit pravidelný čas.*
4. *Myslíte na své zdraví a chodíte preventivně k lékaři.*
5. *Žijete zdravě, máte pestrý jídelníček.*
6. *Dobíjíte energii sportem.*
7. *Dokážete si bez pocitu viny udělat čas jen na sebe.*
8. *Máte chuť se rozvíjet nejen v oblasti, ve které podnikáte.*
9. *Chápete souvislost mezi penězi a štěstím.*
10. *Nejste na to sami.*“²⁹

²⁹ SKALICKÁ, J., VAŠKOVÁ ČEJKOVÁ, E. *Úspěch měřím štěstím, aneb, co stojí úspěch a podnikání v Čechách*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 2013, s. 151. ISBN 978-80-204-2623-9.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 CÍL, HYPOTÉZY, METODIKA PRŮZKUMU

Cílem průzkumu bylo zjistit, jestli úspěšnost adaptace v zaměstnání po rodičovské dovolené více souvisí s rodinným zázemím, nebo zda je převažujícím faktorem pracovní prostředí a úloha personalisty. Rovněž byla zjišťována míra sebevzdělávání žen během této doby. U těch, které se určitým způsobem vzdělávaly a zvyšovaly si tak kvalifikaci bylo snahou zjistit, zda jejich adaptaci pozitivněji ovlivňuje absolvované vzdělání během rodičovské dovolené více než nejvyšší dosažené vzdělání.

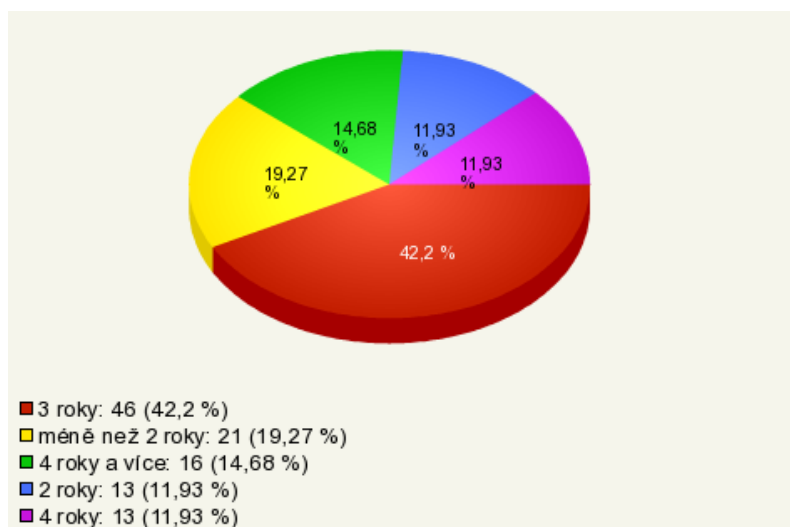
Byly stanoveny dvě hypotézy průzkumu s cílem je buď potvrdit, nebo vyvrátit. Hypotéza č. 1 se týká adaptace žen po rodičovské dovolené, a zda ji pozitivněji ovlivňuje pracovní prostředí a úloha personalisty více než rodinné zázemí žen. Hypotéza č. 2 se opět týká adaptace žen, a zda ji pozitivněji ovlivňuje absolvované vzdělání během rodičovské dovolené více než nejvyšší dosažené vzdělání.

Průzkum byl zaměřený na téma kariéry žen po ukončení rodičovské dovolené. Byl proveden kvantitativní metodou, formou anonymního dotazníkového šetření. V dotazníku se promítly poznatky i z teoretické části a autorka bakalářské práce ho sestavila s využitím internetového portálu www.vyplnto.cz. Byly osločovány výhradně ženy a odkazovány na zdrojový link <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>, kde bylo v úvodu krátce popsáno, o jaký průzkum se jedná. Zde autorka sestavila celkem 21 otázek, z toho bylo 17 povinných, uzavřených, s jednou možnou odpovědí. Po ukončení průzkumu byl ke každé ze 17 otázek vytvořený přehledný graf s výsledky šetření. 4 otázky byly nepovinné, otevřené, navazující na předchozí otázku, jejichž cílem bylo zjistit doplňující informace. K těmto otázkám graf nebylo možné vytvořit, neboť respondentky odpovídaly vlastními slovy a byl by velmi nepřehledný. Dotazníkové šetření probíhalo od 15. 11. 2015 do 1. 12. 2015 a odpovědělo celkem 109 respondentek. Návratnost dotazníků byla 56,2 % a průměrná doba vyplňování 4:27 minut.

7.1 Sběr a analýza dat

Otázka č. 1: Jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené? Podle očekávání 46 (42,2 %) žen odpovědělo, že byly na rodičovské dovolené 3 roky, což je nejčastěji volené varianta rodičovské dovolené v ČR. 16 (14,68 %) matek bylo doma s dětmi 4 roky a více, což by odpovídalo další navazující rodičovské dovolené. Dalších 13 (11,93 %) žen bylo doma 4 roky, což je další možná varianta rodičovské dovolené, kterou si mohou vybrat. Obvykle se tak děje z toho důvodu, že žena nemůže kvůli nějaké překážce nastoupit zpět do zaměstnání, např. její místo bylo z organizačních důvodů zrušeno nebo dítě ve třech letech z kapacitních důvodů nezvali do státní školky, kam většinou děti přijímají od začátku školního roku, tj. od září. Překvapivě 21 (19,27 %) žen odpovědělo, že byly doma s dětmi méně než 2 roky a 13 (11,93 %) žen bylo doma 2 roky, což je poslední možná varianta rodičovské dovolené.

Graf 1: Znázorňuje ženami zvolenou délku rodičovské dovolené

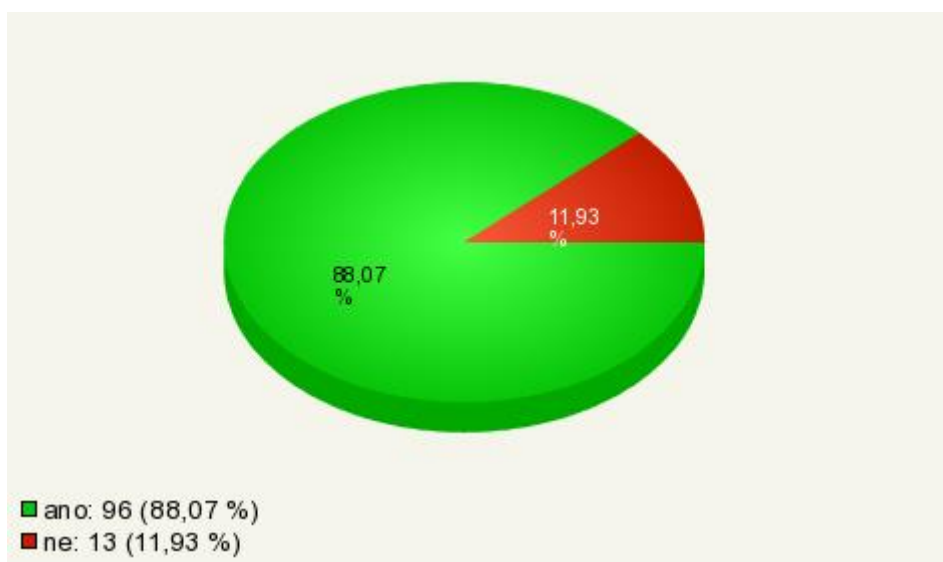


Zdroj³⁰

³⁰ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 2: Byla jste před nástupem na mateřskou / rodičovskou dovolenou zaměstnaná? 96 (88,07 %) žen odpovědělo, že byly před nástupem na mateřskou a následnou rodičovskou dovolenou zaměstnány a 13 (11,93 %) žen zaměstnáno nebylo.

Graf 2: Znáznorňuje poměr zaměstnaných a nezaměstnaných žen před nástupem na mateřskou a následnou rodičovskou dovolenou

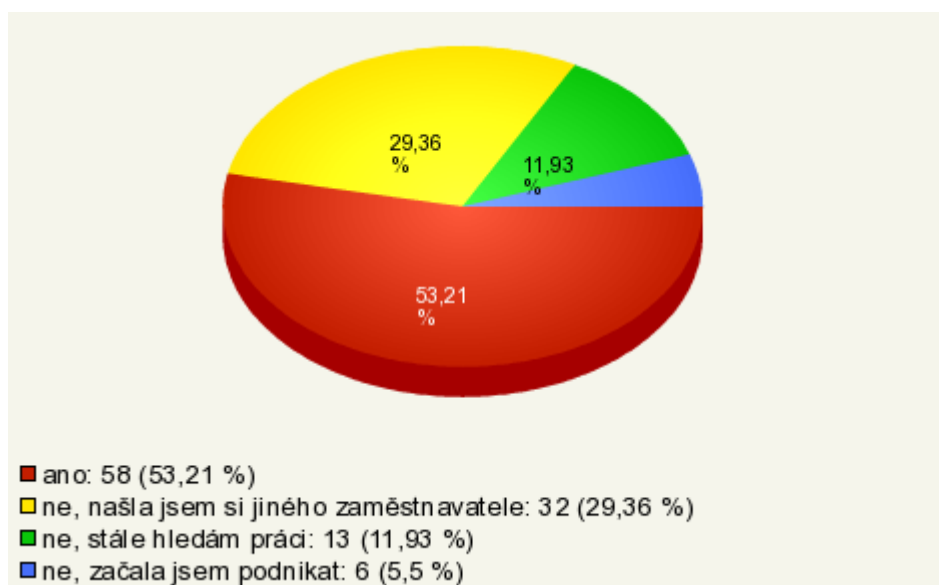


Zdroj³¹

³¹ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 3: Pokud ano, vrátila jste se po skončení rodičovské dovolené ke stejnému zaměstnavateli? 58 (53,21 %) respondentek se po skončení rodičovské dovolené vrátilo ke stejnému zaměstnavateli, u něhož před tím pracovaly. Ten má zákonnou povinnost jim zaměstnání po návratu zajistit. Přesto 32 (29,36 %) žen si našlo uplatnění u jiného zaměstnavatele, ať už je k tomu vedly osobní důvody nebo překážky na straně zaměstnavatele. 13 (11,93 %) žen práci v době průzkumu stále hledalo a 6 (5,5 %) žen začalo podnikat.

Graf 3: Znáznorňuje poměr žen, které se po skončení rodičovské dovolené vrátily ke stejnému zaměstnavateli

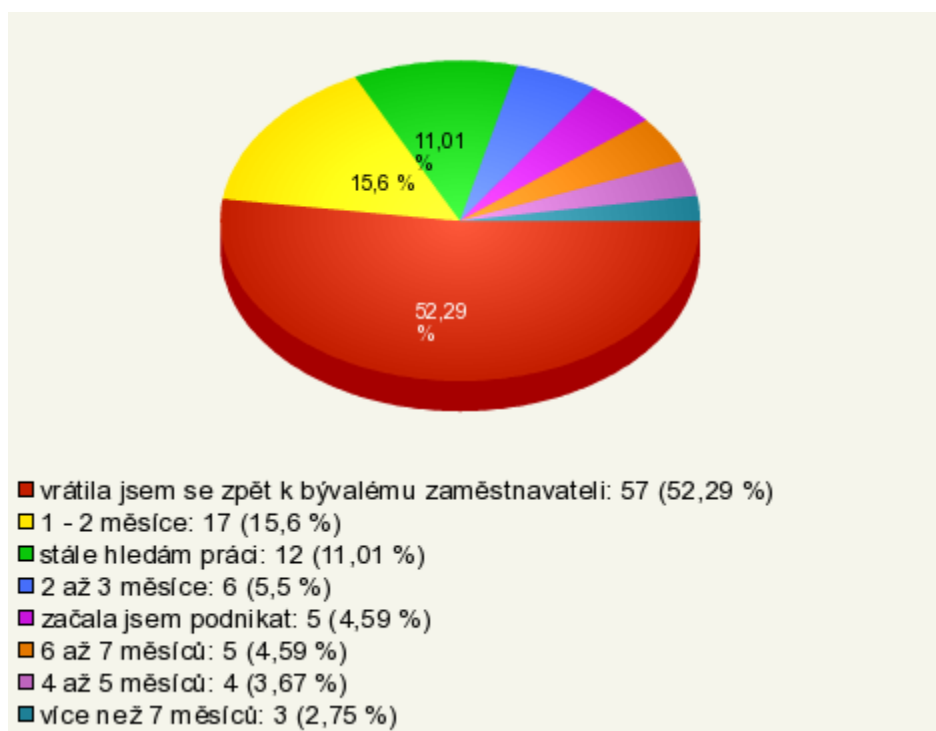


Zdroj³²

³² MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 4: Po jak dlouhé době po ukončení rodičovské dovolené jste získala zaměstnání, pokud jste se nevracela ke svému bývalému zaměstnavateli? Nadpoloviční většina respondentek, tj. 57 (52,29 %) se po skončení rodičovské dovolené vrátila ke stejnému zaměstnavateli a pouze 5 (4,59 %) žen začalo podnikat. Z těch, které z nějakého důvodu hledaly nové uplatnění na trhu práce 17 (15,6 %) žen odpovědělo, že jim nalezení nové práce trvalo pouze 1 – 2 měsíce. 6 (5,5 %) žen práci hledalo 2 – 3 měsíce. 4 (3,67 %) respondentky odpověděly, že práci hledaly 4 – 5 měsíců. 6 (4,59 %) žen hledalo práci 6 – 7 měsíců. Více než 7 měsíců hledaly práci 3 (2,75 %) ženy a 12 (11,01 %) žen v době průzkumu práci ještě hledalo.

Graf 4: Znázorňuje délku hledání nového zaměstnání u nezaměstnaných



Zdroj³³

³³ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 5: Kolik životopisů jste odeslala než jste si našla práci?

Pro 53 (48,62 %) respondentek nebylo odeslání životopisu nutné z toho důvodu, že se po skončení rodičovské dovolené vrátily ke stejnému zaměstnavateli. 5 (4,59 %) žen našlo uplatnění v podnikatelské sféře. Některé zaměstnankyně před návratem k původnímu zaměstnavateli mohou být požádány o zaslání aktuálního životopisu na personální oddělení. Toto tvrzení tedy koresponduje s předchozími dvěma otázkami. Z těch respondentek, které hledaly, nebo hledají zaměstnání nejvíce životopisů, tzn. více než 30 poslalo 13 (11,93 %) žen a naopak nejméně, tzn. mezi 1 – 10 životopisy odeslalo 22 (20,18 %) respondentek. 11 až 20 životopisů poslalo 6 (5,5 %) uchazeček o zaměstnání. 21 až 30 životopisů poslaly 3 (2,75 %) ženy a 7 (6,42 %) respondentek uvedlo, že neví.

Graf 5: Znázorňuje počet odeslaných životopisů



Zdroj³⁴

³⁴ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 6: Kolik pohovorů jste absolvovala než jste si našla práci?
 54 (49,54 %) respondentek nemuselo absolvovat žádný pohovor z toho důvodu, že se po skončení rodičovské dovolené vrátily ke stejnému zaměstnavateli a 5 (4,59 %) žen našlo uplatnění v podnikatelské sféře. Toto tvrzení tedy opět koresponduje s předchozími otázkami. Z těch respondentek, které odeslaly životopisy 28 (25,69 %) uvedlo, že absolvovaly pouze mezi 1 až 5 pohovory. Naopak více než 15 pohovorů absolvovalo 5 (4,59 %) respondentek. 6 – 10 pohovorů se zúčastnilo 7 (6,42 %) uchazeček. 11 až 15 pohovorů absolvovaly 4 (3,67 %) uchazečky o zaměstnání. 6 (5,5 %) respondentek uvedlo, že neví.

Graf 6: Znáznorňuje počet absolvovaných pohovorů

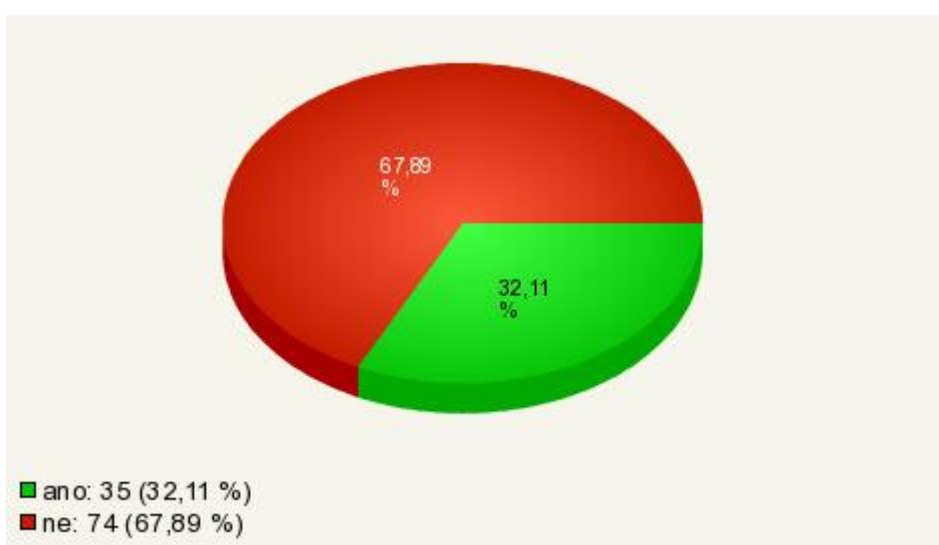


Zdroj³⁵

³⁵ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 7: Zazněla na pohovoru diskriminující otázka týkající toho, zda máte děti? Z celkového počtu 109 respondentek 74 (67,89 %) žen uvedlo, že otázka týkající toho, zda mají děti při pohovoru nezazněla. Téměř třetina žen však uvedla, že tato diskriminující otázka při pohovoru byla položena. Stejně nepříjemné situace zažívala i autorka průzkumu. Proto se rozhodla, že položí ještě následující nepovinnou doplňující otázku, jak respondenty na tento dotaz přijímajícího reagovaly.

Graf 7: Znárodnuje poměr žen, které se na pohovoru setkaly s diskriminující otázkou týkající se toho, zda mají děti



Zdroj³⁶

³⁶ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 8: Pokud ano, jak jste na tuto nezákonnou otázku reagovala?

Jednalo se o nepovinnou, doplňující otázku, jejíž snahou bylo zjistit, jak na diskriminační otázku týkající se dětí reagovaly. Respondentky mohly napsat odpověď vlastními slovy.

Z celkového počtu 22 odpovědí, 17 žen pravdivě odpovědělo, že děti mají, a některé z nich se snažily vysvětlit, jak mají zajištěné hlídání. Zazněly i obavy, že pokud na tuto otázku neodpoví, tak budou automaticky vyřazeny z výběrového řízení. Pouze 1 žena se odvážila upozornit na nezákonnost dotazu, jedna byla otázkou zaskočena a dvě se ohradily, jak jejich mateřství souvisí s pracovní pozicí. Jedna respondentka dokonce uvedla nepravdinou odpověď, tzn. že děti nemá.

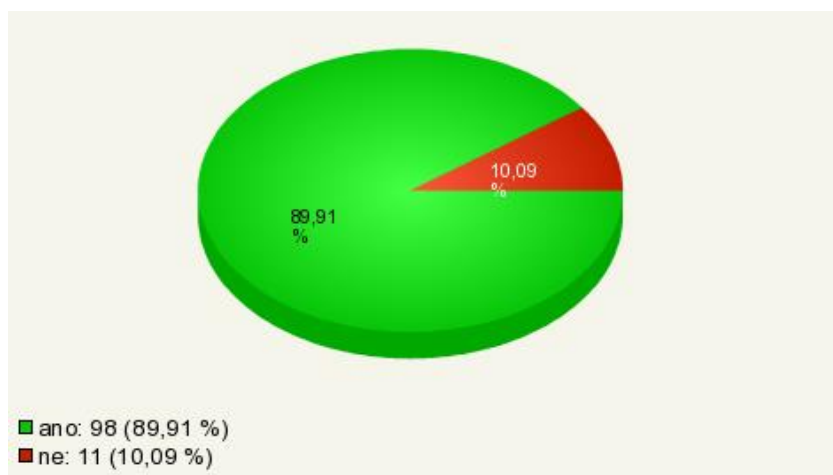
- Byla jsem zaskočena.
- Jak to souvisí s pracovní pozicí?
- Mám.
- Máme obě babičky v důchodu a mohou tedy bez problémů hlídat.
- MD mám zařazenou v životopisu, takže zazněly otázky spíše kvůli hlídání, školce a vždy jsem odpověděla tak jak to je.
- Ne
- Odpověděla jsem dle pravdy.
- Odpověděla jsem kolik dětí mám.
- Odpověděla jsem po pravdě, že mám.
- Odpověděla jsem po pravdě.
- Odpověděla po pravdě.
- Odpověděla. Pokud neodpovíte nebo se ohradíte, automaticky se nikdo nikdy neozval a jste dále z výběrka vyřazena.
- Počítala jsem s touto otázkou na pohovoru. Jen jsem řekla, ano mám 1 dítě ve školce. Ale nijak to neovlivňuje můj pracovní výkon. Jako žena na RD jsem se skvěle naučila, jak efektivně využít čas.
- Popravdě, že mám dvě školkové věku. Obvykle byla odpověď, děkujeme, ozveme se.....a už se nikdy nikdo neozval.
- Pravdivě.
- Pravdivě.

- Při hledání první práce, kde se mě ptali, jestli mám děti a já řekla ano, jsem řekla, že je o ně náležitě postaráno a mít dítě není problém bránící řádnému chození do práce.
- Upozornila jsem na nezákonnost dotazu.
- Že ano, mám.
- Že děti mám, ale je o ně postaráno.
- Že s dětmi není problém.
- Že to snad není důležité.³⁷

Otázka č. 9: Podporoval vás manžel (partner) k návratu do zaměstnání?

98 (89,91 %) respondentek odpovědělo, že je manžel (partner) podporoval k návratu do zaměstnání a pouze 11 (10,09 %) uvedlo, že se jim podpory z nějakého důvodu nedostalo.

Graf 8: Znázorňuje procento žen, které byly manželem (partnerem) k návratu do zaměstnání podporovány a které ne



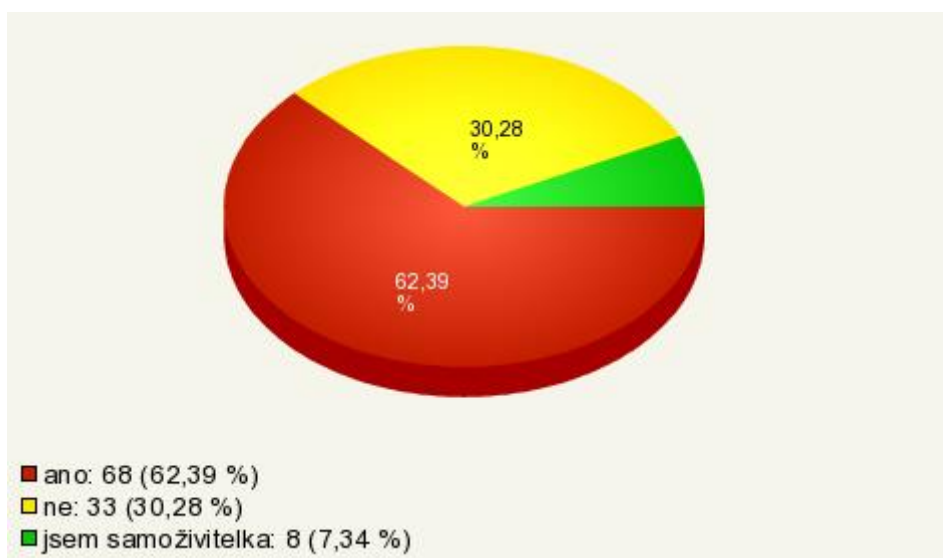
Zdroj³⁸

³⁷ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

³⁸ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 10: Podílí se manžel (partner) stejnou měrou na výchově a péči o děti jako vy? 68 (62,39 %) respondentek odpovědělo, že se manžel (partner) podílí stejnou měrou na výchově a péči o děti jako ony, téměř třetina žen, konkrétně 33 (30,28 %) však má pocit, že dostatečnou podporu v tomto ohledu nemají a 8 (7,34%) žen je samoživitelek, tím pádem mají situaci mnohem složitější.

Graf 9: Znáznorňuje, zda se manžel (partner) podílí na výchově a péči o děti stejnou měrou jako ženy

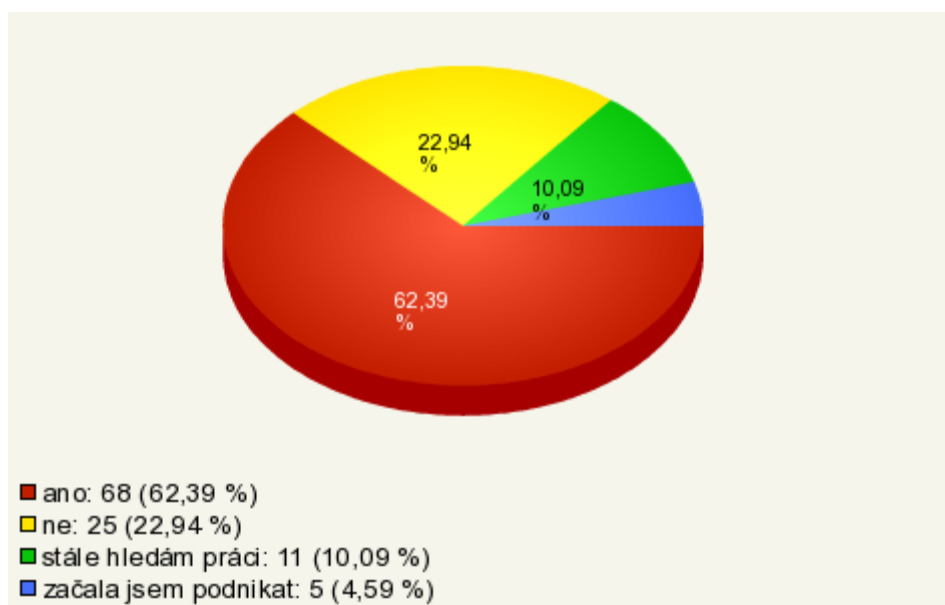


Zdroj³⁹

³⁹ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 11: Byla jste po návratu z rodičovské dovolené opětovně dostatečně zaškolená? 68 (62,39 %) dotázaných žen, které se po rodičovské dovolené vrátily zpět do zaměstnání odpovědělo, že byly dostatečně zaškoleny a 25 (22,94%) tento pocit nemělo. Autorka průzkumu se rozhodla položit následující dodatečnou otázku pro ty zaměstnankyně, které uvedly, že byly zaškoleny nedostatečně. 11 (10,09 %) žen v době průzkumu stále práci hledalo a 5 (4,59 %) začalo podnikat.

Graf 10: Znárodnuje názor zaměstnankynů na to, zda byly po návratu z rodičovské dovolené opětovně dostatečně zaškoleny



Zdroj⁴⁰

⁴⁰ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

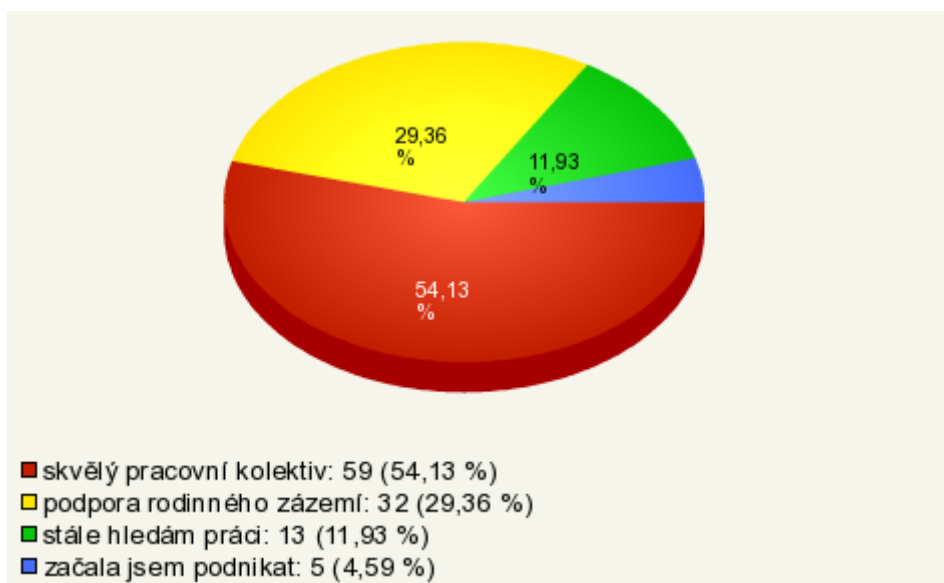
Otázka č. 12: Pokud ne, změnila byste něco na přístupu zaměstnavatele nebo personalisty? Jednalo se o nepovinnou, doplňující otázku, korespondující s otázkou č. 11. Respondentky mohly napsat odpověď vlastními slovy. Jejich názory budou celkově zhodnoceny v závěru práce.

- Ano, dala bych přednost pohovoru rovnou s vedoucím pracovníkem a ne s personalistou, který o pracovní pozici moc neví.
- Ano, je toho mnoho. Hlavně přístup zaměstnavatele ke svým zaměstnancům, a lidem celkově.
- Během rodičovské jsem na sobě pracovala a udržovala si přehled, hlavně pomocí kurzů pro matky na mateřské v rámci programů adaptabilita apod. Zaškolení nebylo až tak nutné, dělám stále ve stejném oboru a na stejné pozici.
- Byla jsem ráda, že mám práci, takže ani ne.
- Ne, vlastně jsem svou práci vůbec neopustila.
- Nebylo potřeba, vrátila jsem se hned po mateřské dovolené, tj. na rodičovské dovolené.
- Pracuji ve zdravotnictví, kde je stále nedostatek personálu. V té době, co jsem se vrátila, byl u mého zaměstnavatele nedostatek obrovský, nastoupila jsem hned do směn bez zaučení - což byla zátěž pro mě i pro kolegyně. Tudíž menší zaučení by neškodilo, stačil by den dva. Aby si člověk oživil, kde co je a tak.
- Uvítala bych alespoň dvoutýdenní překryv mého úvazku s úvazkem kolegyně, která mne zastupovala. Pracuji pro stát a již to údajně nelze. Dříve to zde bylo běžné.
- Všeobecně mi vadí, že jako matky nás berou podřadněji než muže. Po zapracování na pozici už nebyl problém. Ale nemocnost dítěte neovlivním a to zaměstnavatelům vadí.
- Zájem o zaměstnance. Myslím, že se dostatečně nezajímají o průběžné proškolení.⁴¹

⁴¹ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 13: Co vám po návratu do zaměstnání pomohlo k rychlé adaptaci více? Nadpoloviční většina respondentek, konkrétně 59 (54,13 %) odpověděla, že jim k rychlé adaptaci pomohl skvělý pracovní kolektiv více než rodinné zázemí. S podporou rodinného zázemí bylo spokojeno 32 (29,36 %) žen. 13 (11,93%) uchazeček o zaměstnání v době průzkumu práci stále hledalo a 5 (5,49 %) začalo podnikat.

Graf 11: Znázornění toho, co ženám pomohlo po návratu do zaměstnání k rychlé adaptaci více, zda skvělý pracovní kolektiv nebo podpora rodinného zázemí

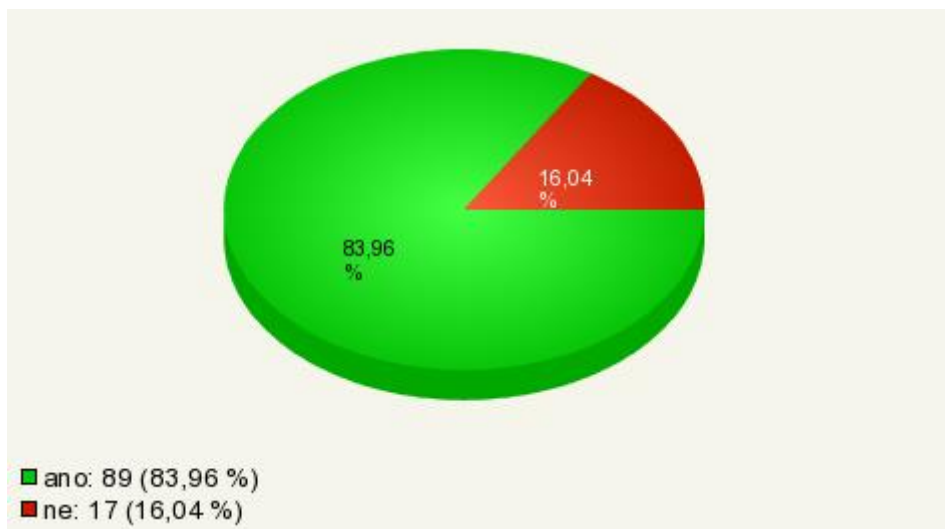


Zdroj⁴²

⁴² MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 14: Uvítala byste po ukončení rodičovské dovolené možnost práce na zkrácený úvazek? 89 (83,96 %) respondentek odpovědělo, že by po skončení rodičovské dovolené uvítaly práci na zkrácený úvazek a 17 (16,04 %) žen o tento typ pracovního úvazku zájem nemá.

Graf 12: Procentuální vyjádření toho, zda by ženy po ukončení rodičovské dovolené uvítaly možnost práce na zkrácený úvazek

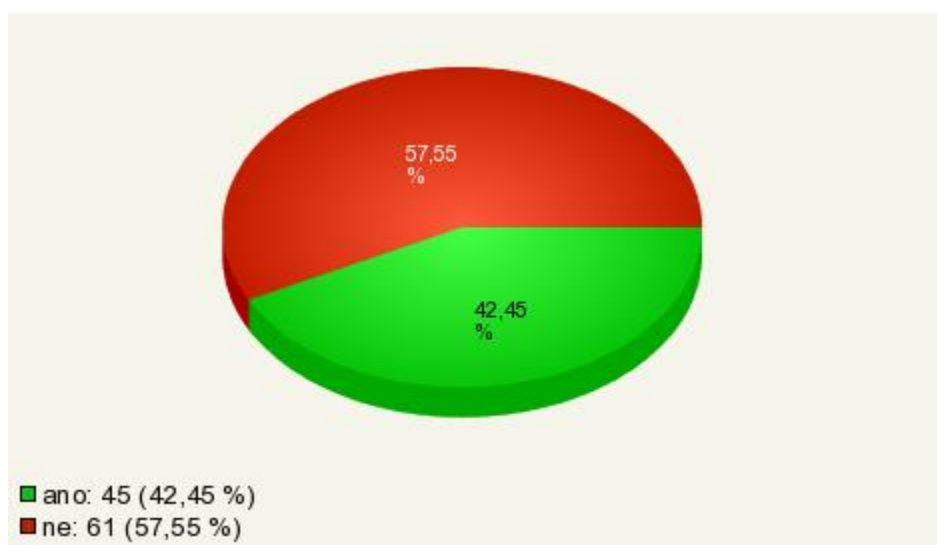


Zdroj⁴³

⁴³ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 15: Byla vám nabídnuta možnost zkráceného úvazku od stávajícího zaměstnavatele? Nadpoloviční většina zaměstnankyň, konkrétně 61 (57,55 %) uvedla, že jim zkrácený úvazek ani nabídnutý nebyl, přestože většina matek o tento typ úvazku má zájem, neboť je pak mnohem jednodušší skloubit pracovní a osobní život. 45 (42,45 %) respondentek uvedlo, že jim tato možnost nabídnuta byla.

Graf 13: Procentuální vyjádření toho, zda zaměstnankyním byla nabídnuta možnost zkráceného úvazku od stávajícího zaměstnavatele



Zdroj⁴⁴

⁴⁴ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 16: Co konkrétně vám pomohlo při adaptaci do pracovního prostředí po rodičovské dovolené? Jednalo se o nepovinnou, doplňující otázku, jejíž snahou bylo zjistit, co více pomohlo zaměstnankyním při adaptaci, zda rodinné zázemí nebo pracovní prostředí. Respondentky mohly napsat odpověď vlastními slovy.

Z celkového počtu 29 odpovědí, pozitivní vliv pracovního prostředí, vstřícnost zaměstnavatele a kolegů zřetelně pocítilo 15 respondentek. Pouze pomoc rodiny uvedly 3 respondentky a podporu rodiny a zároveň pracovního prostředí uvedlo 5 respondentek. Zazněly i další odpovědi, např. sebevědomí, vlastní zápal pro práci, další vzdělávání.

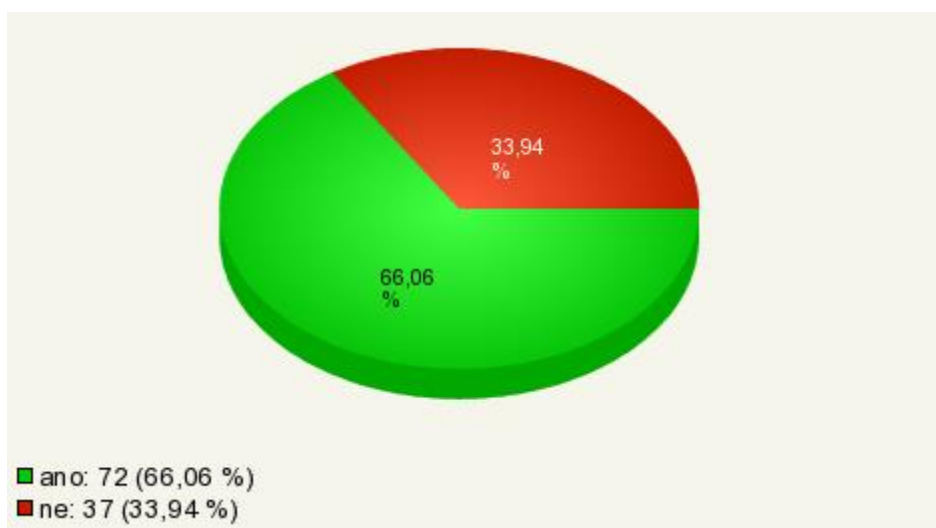
- Adaptace do pracovního prostředí nebyla nutná, byla jsem " pryč " pouze po dobu mateřské dovolené, při pobírání rodičovského příspěvku jsem již pracovala na zkrácený úvazek u svého původního zaměstnavatele. Nejvíc mi asi pomohla vstřícnost přímé nadřízené, která je sama matkou samoživitelkou, takže měla reálnou představu, co obnáší skloubení pracovního a rodinného života.
- Další vzdělávání.
- Do práce jsem se vrátila na zkrácený úvazek už během rodičovské dovolené.
- Hodná kolegyně.
- Motivace korunek navíc.
- Možnost i práce z domova.
- Nevím o ničem, co by mi konkrétně pomohlo, kromě výdrže. Byl to boj a nervy a zlepšilo se to až po pár měsících, kdy už jsem byla více seznámená s prací a věděla, co mě čeká. Skvělý kolektiv samozřejmě pomohl a hlavně skvělá vedoucí napomocná a ochotná odpovídat na otázky.
- Nic, nejsem zadaptovaná.
- Ochota kolegů mi pomoci a jejich smysl pro humor.
- Podpora a pomoc vedoucí oddělení.
- Podpora manžela.
- Podpora manžela a šéfa.
- Podpora prarodičů, manžela a kolegyně v podobné situaci a i od zaměstnavatele, který finálně přistoupí na to, že budu některé dny pracovat z domova.
- Podpora rodinného zázemí.

- Pomoc rodiny.
- Práce na dohodu během rodičovské.
- Práce na DPČ při rodičovské.
- Pracovní kolektiv.
- Rodina, kolegové,
- Sebevědomí.
- Skvělý tým.
- Soukromá školka nedaleko domova, kde byli ochotni přijmout dvouleté dítě. Možnost pracovat část týdne z domova. Možnost, aby si manžel lehce zkrátil úvazek.
- V práci pomoc kolegů, babička - pomoc s dětmi.
- Velká chuť vrátit se opět mezi lidi, být užitečná i jinde než doma. Přijetí do kolektivu a vstřícný přístup vedení na pracovišti.
- Vlastní zápal pro práci.
- Zatím řeším, zda mne zaměstnavatel přijme zpět, doufám, že se pak budu moci adaptovat.
- Zkrácený úvazek.
- Známé prostředí, spolupracovníci a chuť být znovu mezi lidmi a potřebná jinak, než jen žena v domácnosti!
- Že jsem během RD chodila na malý part time do práce, neztratila jsem tedy kontakt s businesssem.⁴⁵

⁴⁵ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 17: Zajímala jste se o novinky ve svém oboru během rodičovské dovolené? 72 (66,06 %) respondentek uvedlo, že se o novinky ve svém oboru během rodičovské zajímaly a 37 (33,94 %) respondentek se o ně nezajímaly.

Graf 14: Procentuální vyjádření toho, zda se ženy zajímaly o novinky ve svém oboru během rodičovské dovolené

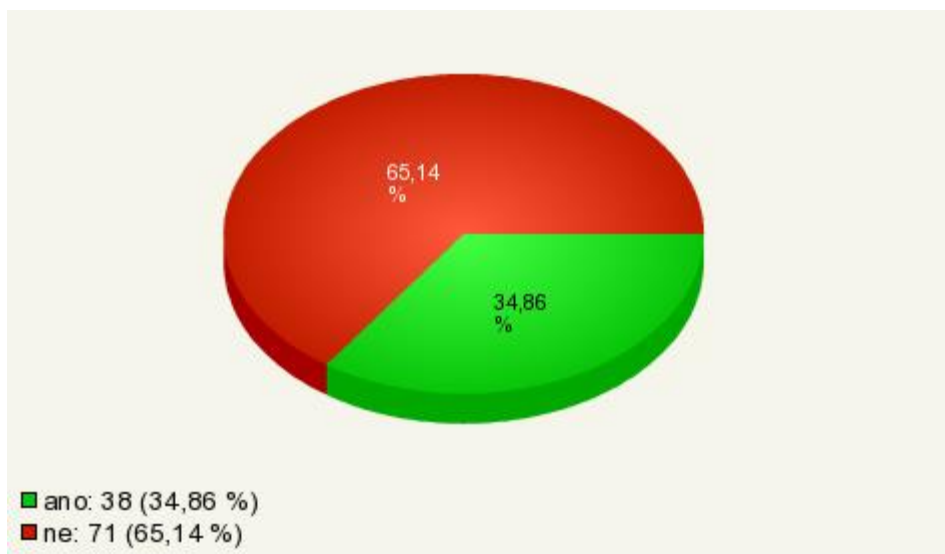


Zdroj⁴⁶

⁴⁶ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 18: Absolvovala jste nějaké vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené? 71 (65,14 %) respondentek uvedlo, že žádné vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené neabsolvovaly a 38 (34,86 %) určité vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené absolvovaly.

Graf 15: Procentuální vyjádření toho, zda ženy absolvovaly nějaké vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené



Zdroj⁴⁷

⁴⁷ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 19: Pokud ano, jaké? Jednalo se o nepovinnou, doplňující otázku. Snahou bylo zjistit, jaké vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené absolvovaly. Respondentky mohly napsat odpověď vlastními slovy.

- Rekvalifikační studium oboru ve kterém zatím nepodnikám, kurzy z nadace abf, angličtina, kurz pořádaný ČVUT, fa stavební za podpory programu z EU.
- AJ
- Další škola.
- Dokončení studia.
- Knihy ke svému oboru.
- Kurz AJ.
- Kurz účetnictví.
- Kurzy osobnostního růstu, asertivity.
- Kurzy účetnictví.
- Kurzy v oboru cukrářském.
- Maturita, VOŠ.
- Navštěvovala jsem intenzivní kurz angličtiny.
- Odborné konference.
- Online kurz zakončený certifikátem.
- Rekvalifikační kurzy v oboru, ve kterém jsem následně začala podnikat už během rodičovské dovolené.
- Různé vzdělávací kurzy z mého oboru.
- Studium VŠ.
- Studuji VŠ.
- Svatební koordinace.
- Šla jsem pracovat do úplně jiného oboru, než jsem vystudovala, takže jsem se vše učila od počátku.
- Účetnictví a kurzy veřejné správy.
- Většinou aktivity mimo obor - šicí kurzy, podílela jsem se na přednáškách pro Japonské dny v Ostravě apod.
- VOŠ obchodní (ekonomickou).

- VŠ
- Vysokou školu.
- Výtvarné umění, řidičský průkaz, v současnosti kvalifikační studium - asistent pedagoga.⁴⁸

Otázka č. 20: Pomohlo vám toto vzdělání k tomu, abyste našla práci nebo se v ní rychleji adaptovala? Nadpoloviční většina respondentek, konkrétně 60 (55,05 %) uvedla, že žádné vzdělání týkající se práce během rodičovské dovolené neabsolvovaly. Z těch, které určité vzdělávací aktivity absolvovaly 24 (22,02 %) uvedlo, že jim toto vzdělání pomohlo k rychlejšímu nalezení práce a snazší adaptaci. 15 (13,76 %) uvedlo, že jim toto vzdělání nepomohlo. 10 (9,17 %) respondentek v době průzkumu práci stále hledalo.

Graf 16: Procentuální vyjádření toho, zda ženám vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené pomohly k tomu, aby si našly práci nebo se v ní rychleji adaptovaly



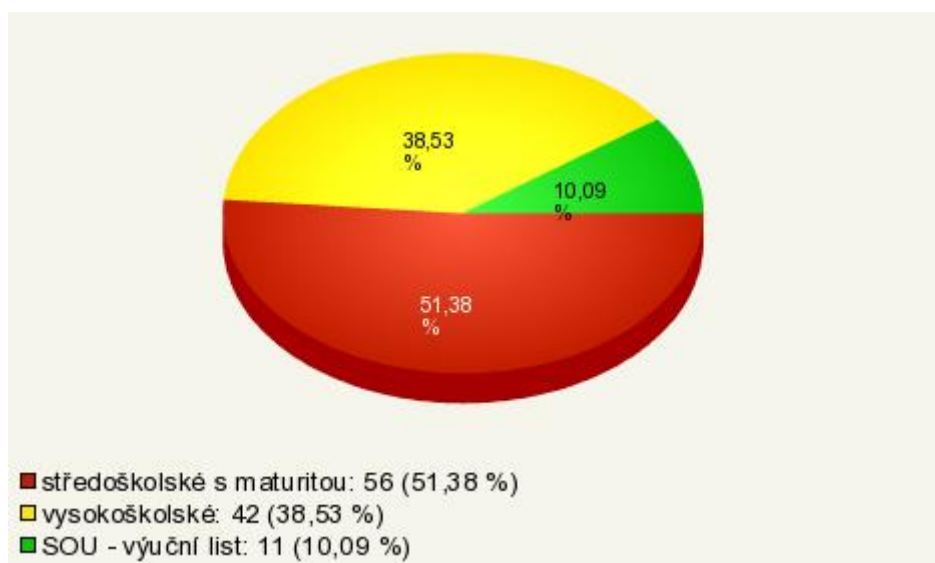
Zdroj⁴⁹

⁴⁸ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

⁴⁹ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

Otázka č. 21: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Z celkového počtu 109 respondentek měla nadpoloviční většina, konkrétně 56 (51,38 %) zatím nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. Následovaly je vysokoškolsky vzdělané respondenty v počtu 42 (38,53 %). Nejméně početnou skupinou v tomto průzkumu byly respondenty s výučním listem a to v počtu 11 (10,09 %).

Graf 17: Procentuální vyjádření toho, jaké měly ženy v realizovaném průzkumu nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj⁵⁰

⁵⁰ MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

7.2 Shrnutí a vyhodnocení výsledků průzkumu

Průzkumu se účastnily pouze ženy a to v celkovém počtu 109. Bylo položeno celkem 21 otázek, z toho 17 povinných, uzavřených s jednou možnou odpovědí. 4 otázky byly doplňující, nepovinné, a respondentky na ně mohly odpovídat vlastními slovy. Na základě vyhodnocení výsledků průzkumu budou potvrzeny nebo vyvráceny dvě hypotézy. Hypotéza č. 1: Adaptaci žen po rodičovské dovolené pozitivněji ovlivňuje pracovní prostředí a úloha personalisty více než rodinné zázemí žen. Hypotéza č. 2: Adaptaci žen pozitivněji ovlivňuje absolvované vzdělání během rodičovské dovolené více než nejvyšší dosažené vzdělání.

Cílem první doplňující otázky bylo zjistit, jak ženy při pohovoru reagovaly na nezákonnou diskriminační otázku týkající se toho, zda mají děti. Bohužel se stává, že jsou ženy kvůli dětem z výběrového řízení později vyloučeny a do druhého kola se již častokrát nedostanou a nemají tak možnost prokázat své schopnosti a dovednosti. Některé už na pohovor jdou s obavou, zda se přijímající osoba nebude více zajímat o to, jak mají zajištěnou péči o dítě v době jeho nemoci, nebo kdo ho bude vyzvedávat ze školky. Většina žen v doplňující otázce uvedla, že se určitým způsobem snažily vysvětlit, jaká situace ohledně dětí u nich doma panuje místo toho, aby upozornily na irelevantní dotaz a to z obavy, že budou z výběrového řízení automaticky vyloučeny.

Nadpoloviční většina respondentek, konkrétně 59, které se po rodičovské dovolené vrátily zpět do zaměstnání, u otázky č. 13 odpověděly, že jim k rychlé adaptaci pomohl skvělý pracovní kolektiv více než rodinné zázemí. S podporou rodinného zázemí bylo spokojeno 32 žen. 13 uchazeček o zaměstnání v době průzkumu práci ještě hledalo a 5 se začalo věnovat podnikání. Toto tvrzení rovněž koresponduje s doplňující otázkou č. 16, jejíž snahou bylo zjistit, co konkrétně ženám pomohlo při adaptaci do pracovního prostředí po rodičovské dovolené. Z celkového počtu 29 odpovědí, pozitivní vliv pracovního prostředí, vstřícnost zaměstnavatele a kolegů zřetelně pocítilo 15 respondentek. Pouze pomoc rodiny uvedly 3 respondentky. Podporu rodiny a zároveň pracovního prostředí zmínilo 5 respondentek. Hypotéza č. 1 se tedy potvrdila.

Poslední část otázek se věnovala tématu vzdělávání. 56 respondentek mělo zatím nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. Následovaly je vysokoškolsky vzdělané ženy v počtu 42. Nejméně početnou skupinou v tomto průzkumu byly

respondentky s výučním listem a to v počtu 11. Ženy se během rodičovské dovolené o novinky ve svém oboru zajímaly, ale nadpoloviční většina respondentek následně uvedla, že žádné konkrétní vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené neabsolvovaly. U těch, které se určitým způsobem vzdělávaly, převažovaly nejruznější kurzy, nebo si dokončovaly vzdělání. Předposlední otázka se týkala toho, zda jim absolvované vzdělání pomohlo k tomu, aby si našly práci nebo se v ní rychleji adaptovaly. 60 respondentek uvedlo, že žádné vzdělání týkající se práce během rodičovské dovolené neabsolvovaly. Nebyly tedy schopny se k otázce na efektivnost vzdělávání vyjádřit. 24 respondentek, které v průběhu rodičovské dovolené nějakou z forem vzdělávání absolvovaly, se ve výzkumu vyjádřilo, že vnímají dokončené vzdělávání jako přínosné a nápomocné. Zároveň uvedly, že jim toto vzdělání pomohlo k rychlejšímu nalezení práce a snazší adaptaci. 15 dotazovaným ženám dle jejich výpovědi vzdělávání nepomohlo a 10 žen zatím při hledání práce neuspělo. Výše uvedená zjištění přispěla k vyvrácení druhé hypotézy.

7.3 Doporučení

Ženy by se měly aktivněji zajímat o možnosti vzdělávání i na rodičovské dovolené. Nabízí se jim skvělá možnost využití kurzů financovaných z fondu EU, které jsou pro ně zpravidla zdarma. V mnoha případech je organizátory zajištěno profesionální hlídání dětí. Mohou zde také prodiskutovat způsob, jak si hájit svá práva, ve smyslu často požívané diskriminační otázky při pracovním pohovoru, týkající se mateřství a péče o děti. O těchto kurzech je možné se dozvědět např. na příslušném Úřadu práce. Rovněž na internetových portálech určených pro rodiče bývají zajímavé odkazy na probíhající vzdělávací aktivity. Rodičovská dovolená je sice primárně určená k péči o děti, ale to ženám nebrání v tom, aby na sobě aktivně pracovaly. V dnešní době existuje nepřeberné množství on-line vzdělávacích kurzů, které mají tu výhodu, že je možné začít studovat kdykoli, libovolně dlouhou dobu. U některých poskytovatelů je možné po úspěšném ukončení získat certifikát. Vzhledem k tomu, že je pro ženy s malými dětmi mnohem obtížnější rychle najít vhodné zaměstnání,

tak jim to, že se vzdělávaly i v průběhu rodičovské dovolené může při přijímacím pohovoru přinést kladné body.

Z provedeného šetření je zřejmé, že se ženy po rodičovské dovolené při přijímacím řízení do zaměstnání setkávají s nevhodnými otázkami, týkajícími se jejich mateřství a péče o děti. Měly by proto více hájit svá práva a taktně upozornit na nezákonnost dotazu. Bohužel se objevuje obava, že pokud se nějakým způsobem ohradí, tak již do další kola výběrového řízení nebudou pozvány. Na druhou stranu, pokud již u pohovoru přijímací osoba pokládá takovéto otázky, jak by se asi zaměstnavatel zachoval, pokud by bylo nutné čerpat ošetřovné a postarat se o dítě v době jeho nemoci? Občas se stává, že se žena po rodičovské dovolené vrátí zpět k původnímu zaměstnavateli a není dostatečně proškolená na nové procesy, což pak způsobuje zbytečné nedorozumění a stres na obou stranách. Proto by zaměstnavatelé měli být z počátku ohleduplnější a zaměřit se na postupnou adaptaci a zaškolování. Je také důležité dbát na průběžné vzdělávání svých zaměstnanců. Pokud se jedná o větší firmu, kde je i personální oddělení, tak může ve spolupráci s vedením firmy navrhnout vhodné kurzy pro jednotlivá oddělení. Vedoucí pak může nabídnout vzdělávací aktivitu konkrétním zaměstnancům, aby i tímto způsobem pomáhal rozvíjet jejich potenciál. V zaměstnání člověk stráví mnoho let života. Proto by měl zvolit takového zaměstnavatele, kde bude již od počátku respektován.

Nabízí se ještě druhá možnost a to podnikání, které má samozřejmě jak svá úskalí, tak i nemalé výhody. Asi jednou z největších výhod je flexibilita. Ideální by bylo spojit svou zálibu s přivýdělkem a začít pomalu podnikat už na rodičovské dovolené. Není nad to, když práce člověka baví a zároveň přináší peníze do rodinného rozpočtu. Můžete se tak stát jednou z těch, které postupně získají spokojené odběratele, a podnikání vás po skončení rodičovské dovolené začne skutečně živit.

Poslední doporučení se týká toho, aby ženy začaly více myslet sami na sebe. I po náročném dnu je třeba si najít chvílku na odpočinek, relaxaci, zkrátka na to, co vás těší. Jak se říká, žena vytváří teplo domova a pokud ona sama bude spokojená, bude mnohem spokojenější i její okolí.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zamyšlení se nad možnostmi uplatnění žen na pracovním trhu po rodičovské dovolené, neboť je to v současné době velmi diskutované téma. Autorka vycházela jak ze své vlastní zkušenosti, tak z odborné literatury a datových zdrojů. Neméně důležitá je harmonizace osobního a rodinného života se zaměstnáním. Dílčím cílem bylo sledování adaptace žen v odlišných pracovních podmínkách. Z tohoto důvodu byly podrobně rozepsány pro a proti podnikání a zaměstnaneckého poměru, které by měly být zohledněny při rozhodování, jakou cestou se po rodičovské dovolené, nebo už během ní vydat.

Kompozice bakalářské práce je teoreticko – praktická. V teoretické části bylo popsáno fungování rodiny z pohledu české ženy. Rovněž byla zmíněna firemní a státní politika podpory, jak po dobu mateřské a rodičovské dovolené, tak po návratu do zaměstnání. Nelze ani opomenout, že po několika letech strávených doma s dětmi občas utrpí ženino sebevědomí. Rodičovská dovolená je sice primárně určená k péči o děti, ale to ženám nebrání v tom, aby na sobě aktivně pracovaly, vzdělávaly se a rozšiřovaly si tak obzory. Žena, která není aktivní ve vzdělávání jakéhokoliv typu, se stává hůře nezaměstnatelnou. Pro vzdělanější ženy je opětovná adaptace v zaměstnání mnohem snadnější. Proto jsou popsány různé formy vzdělávání, které mohou díky dostupnosti využít i ženy na rodičovské dovolené.

Když se žena po rodičovské dovolené vrátí zpět do zaměstnání, tak z počátku bývá problém s tím, jak ke spokojenosti všech skloubit práci, rodinu a osobní život. S kariérním postupem může být problém s harmonizací o to větší. Z toho důvodu jsou v této práci uvedeny tipy, jak zmírnit stres a jak si najít čas i sama pro sebe. Některé firmy v dnešní době už začínají podporovat work-life balance, neboť i pro ně je spokojenost zaměstnanců důležitá. Spokojený zaměstnanec je pro firmu skvělou vizitkou a zvyšuje tak její konkurenceschopnost na trhu práce.

V praktické části byly pomocí kvantitativního dotazníkového šetření získány odpovědi na dvě hypotézy. Dotazník se věnoval tématu kariéry žen po rodičovské dovolené. První hypotéza se týkala adaptace žen po rodičovské dovolené, a zda ji pozitivněji ovlivňuje pracovní prostředí a úloha personalisty více než rodinné zázemí. Nadpoloviční většina respondentek, které se po rodičovské dovolené vrátily zpět

do zaměstnání zmínily vstřícnost kolegů a zaměstnavatele. S podporou a pomocí ze strany rodiny byla spokojena třetina žen. Pozitivní vliv pracovního prostředí, tedy pomohl k rychlejší adaptaci více, než rodinné zázemí. Ženy bohužel často mívají pocit, že vše zvládnout sami, ať se to týká péče o děti, nebo o domácnost. Pak jsou zbytečně mnohem více ve stresu, než by musely být. Neměly by, proto spoléhat jen sami na sebe, ale přenechat část povinností na ostatních členech rodiny.

Druhá hypotéza se opět týkala adaptace žen, a zda ji pozitivněji ovlivňuje absolvované vzdělání během rodičovské dovolené více než nejvyšší dosažené vzdělání. Analýzou získaných dat bylo zjištěno, že se ženy během rodičovské dovolené sice zajímaly o novinky ve svém oboru, ale následně nadpoloviční většina z celkového počtu respondentek uvedla, že se skutečně aktivně žádného vzdělávacího procesu neúčastnila. Proto, nebyly schopny se k otázce na efektivnost vzdělávání vyjádřit. Třetina žen, které se v průběhu rodičovské dovolené aktivně vzdělávaly uvedly, že jim to pomohlo k rychlejšímu nalezení práce a snazší adaptaci na nové prostředí. Převažovaly u nich nejrozumnější kurzy, nejčastěji byl zmiňovaný anglický jazyk a účetnictví. Některé respondentky si dokončovaly vzdělání na vyšším stupni školy. Na základě získaných informací se autorka domnívá, že jen malé procento žen vidí vzdělávání během rodičovské dovolené jako pozitivní přínos do budoucnosti. Z toho také vyplývá, že mnoho českých žen na rodičovské dovolené si neuvědomuje důležitost dalšího vzdělávání pro snadnější uplatnění na trhu práce. Ženy by se měly aktivněji zajímat o možnosti vzdělávání i na rodičovské dovolené. Nabízí se jim skvělá možnost využití kurzů financovaných z fondu EU, které jsou pro ně zpravidla zdarma a v mnoha případech je organizátory zajištěno i profesionální hlídání dětí. Je tedy na každé ženě, aby zvážila své možnosti a byla ochotna, či neochotna se zapojit do možných nabídek, které v průběhu rodičovské dovolené mohou přijít.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2007, s. 285.

ISBN 978-80-7367-269-0.

JOHN, A. *Sama sobě šéfem aneb jak začít podnikat*. Jihlava: Baroque Partners, 2015, s. 251. ISBN: 978-80-87923-07-8.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2011, s. 258. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2008, s. 163. ISBN 978-80-86429-94-6.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. přeprac. Praha: Portál, 2008, s. 271.

ISBN 978-80-7367-368-0.

PRŮCHA, J. *Moderní vzdělávací technologie*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola

J. A. Komenského, 2003, s. 93. ISBN 80-86723-01-1.

RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*.

1. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 152. ISBN 978-80-247-3578-8.

SKALICKÁ, J., VAŠKOVÁ ČEJKOVÁ, E. *Úspěch měřím štěstím, aneb, Co stojí úspěch a podnikání v Čechách*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 2013, s. 185.

ISBN 978-80-204-2623-9.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009, s. 240. ISBN 978-80-210-5012-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

AUTOR NEZNÁMÝ. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-11-25]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Aktivní_politika_zaměstnanosti

AUTOR NEZNÁMÝ. *Coworking - vaše pohodová a kreativní cesta ke splnění nejen podnikatelských snů* [online]. [cit. 2015-11-25]. Dostupné z: <http://coworkingprague.cz/cz/uvod.html>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Příspěvek na podnikání pro rok 2015* [online]. 2015 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://www.prispevky.cz/nezamestnani/prispevek-na-podnikani>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Co znamená Work-life balance* [online]. [cit. 2016-01-06]. Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/work-life-balance>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Ženy stále vydělávají pouze 77 procent platu mužů* [online]. 2015 [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-stale-vydelavaji-pouze-77-procent-platu-muzu/50189>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Rodičovství a práce ve Středočeském kraji* [online]. 2013 [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/rodicovstvi-a-prace-ve-stredoceskem-kraji>

AUTOR NEZNÁMÝ. *České dilema: práce, nebo péče o rodinu* [online]. [cit. 2015-11-25]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/367222-ceske-dilema-prace-nebo-pece-o-rodinu.html>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Mateřská a rodičovská dovolená dle zákoníku práce* [online]. [cit. 2016-01-10]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/matrska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Homeoffice a homeworking* [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.chovani.eu/homeoffice-a-homeworking/c903>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Základní informace o AU3V* [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.au3v.org/home>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Učte se od úspěšných on-line* [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.seduo.cz>

AUTOR NEZNÁMÝ. *Rekvalifikace* [online]. 2012 [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

GOLA, P. *Mateřská dovolená 2015 – vše, co potřebujete vědět* [online]. 2014 [cit. 2015-11-17]. Dostupné z: <http://www.maminka.cz/clanek/matrska-dovolena-2015--vse-co-potrebuje-vedet>

HLAVÁČKOVÁ, B. *Firemní školka: zaměstnanecký benefit s budoucností* [online]. 2009 [cit. 2015-11-19]. Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/firemni-skolka-zamestnanecky-benefit-s-budoucnosti>

KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H., *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. 2003 [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

MELENOVÁ, L. *Kariéra žen po rodičovské dovolené* [online]. 2015 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <https://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/kariera-zen-po-rodicovske-do/>

MPSV. *Kdo má na ošetrovné nárok a jak dlouho?* [online]. 2013 [cit. 2015-11-16].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16428>

MPSV / TREXIMA, spol. s r.o., *Příručka pro personální a platovou agendu* [online].
2015 [cit. 2016-01-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB055>

SOVOVÁ E. *Co je dobré znát, když musíte doma zůstat na paragraf* [online]. 2013
[cit. 2015-11-14]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/osetrovne-paragraf-0on-poj.aspx?c=A130905_111207_poj_sov

Bibliografie

ČASTORÁL, Z. *Tvůrčí přístup při tvorbě bakalářských a diplomových prací*. 1. vyd.
Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2012, s. 88.
ISBN 978-80-7452-025-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. 6. aktual. vyd.
Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, s. 69.
ISBN 978-80-7452-106-5.

PRŮCHA, J., VETEŠKA J. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha:
Grada, 2014, s. 320. ISBN 978-80-247-4748-4.

PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita
Jana Amose Komenského, 2008, s. 82. ISBN 978-80-86723-58-7.

SEZNAM ZKRATEK

AU3V - Asociace univerzit třetího věku

ČR - Česká republika

EU - Evropská unie

OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná

MLM - Multilevel-marketing

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Znázorňuje ženami zvolenou délku rodičovské dovolené	33
Graf 2: Znázorňuje poměr zaměstnaných a nezaměstnaných žen před nástupem na mateřskou a následnou rodičovskou dovolenou	34
Graf 3: Znázorňuje poměr žen, které se po skončení rodičovské dovolené vrátily ke stejnému zaměstnavateli	35
Graf 4: Znázorňuje délku hledání nového zaměstnání u nezaměstnaných	36
Graf 5: Znázorňuje počet odeslaných životopisů	37
Graf 6: Znázorňuje počet absolvovaných pohovorů	38
Graf 7: Znázorňuje poměr žen, které se na pohovoru setkaly s diskriminující otázkou týkající se toho, zda mají děti	39
Graf 8: Znázorňuje procento žen, které byly manželem (partnerem) k návratu do zaměstnání podporovány a které ne	41
Graf 9: Znázorňuje, zda se manžel (partner) podílí na výchově a péči o děti stejnou měrou jako ženy	42
Graf 10: Znázorňuje názor zaměstnankyň na to, zda byly po návratu z rodičovské dovolené opětovně dostatečně zaškoleny	43
Graf 11: Znázornění toho, co ženám pomohlo po návratu do zaměstnání k rychlé adaptaci více, zda skvělý pracovní kolektiv nebo podpora rodinného zázemí	45
Graf 12: Procentuální vyjádření toho, zda by ženy po ukončení rodičovské dovolené uvítaly možnost práce na zkrácený úvazek	46
Graf 13: Procentuální vyjádření toho, zda zaměstnankyním byla nabídnuta možnost zkráceného úvazku od stávajícího zaměstnavatele	47
Graf 14: Procentuální vyjádření toho, zda se ženy zajímaly o novinky ve svém oboru během rodičovské dovolené	50
Graf 15: Procentuální vyjádření toho, zda ženy absolvovaly nějaké vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené	51
Graf 16: Procentuální vyjádření toho, zda ženám vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené pomohly k tomu, aby si našly práci nebo se v ní rychleji adaptovaly	53
Graf 17: Procentuální vyjádření toho, jaké měly ženy v realizovaném průzkumu nejvyšší dosažené vzdělání.....	54

SEZNAM PŘÍLOH

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

Příloha – Dotazník

Úvodní informace zveřejněné respondentům

Tento dotazník je určen pro ženy po rodičovské dovolené, které se již vrátily nebo vracejí zpět do zaměstnání. Chci potvrdit nebo vyvrátit tyto dvě hypotézy:

H1 - Adaptaci žen po rodičovské dovolené pozitivně ovlivňuje pracovní prostředí a úloha personalisty více než rodinné zázemí žen

H2 - Adaptaci žen pozitivně ovlivňuje absolvované vzdělání během rodičovské dovolené více než nejvyšší dosažené vzdělání

Odpovědi respondentů

1) Jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- méně než 2 roky
- 2 roky
- 3 roky
- 4 roky a více

2) Byla jste před nástupem na mateřskou / rodičovskou dovolenou zaměstnaná?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne

3) Pokud ano, vrátila jste se po skončení rodičovské dovolené ke stejnému zaměstnavateli?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne, našla jsem si jiného zaměstnavatele
- ne, začala jsem podnikat
- ne, stále hledám práci

4) Po jak dlouhé době po ukončení rodičovské dovolené jste získala zaměstnání, pokud jste se nevracela ke svému bývalému zaměstnavateli?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- 1 - 2 měsíce
- 2 až 3 měsíce
- 4 až 5 měsíců
- 6 až 7 měsíců
- více než 7 měsíců
- stále hledám práci
- začala jsem podnikat
- vrátila jsem se zpět k bývalému zaměstnavateli

5) Kolik životopisů jste odeslala než jste si našla práci?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- 1 až 10
- 11 až 20
- 21 až 30
- více než 30
- nevím
- žádný, vrátila jsem se ke svému bývalému zaměstnavateli
- žádný, začala jsem podnikat

6) Kolik pohovorů jste absolvovala než jste si našla práci?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- 1 až 5
- 6 až 10
- 11 až 15
- více než 15
- nevím
- žádný, vrátila jsem se ke svému bývalému zaměstnavateli
- žádný, začala jsem podnikat

7) Zazněla na pohovoru diskriminující otázka týkající toho, zda máte děti?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne

8) Pokud ano, jak jste na tuto nezákonnou otázku reagovala?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

9) Podporoval vás manžel (partner) k návratu do zaměstnání?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne

10) Podílí se manžel (partner) stejnou měrou na výchově a péči o děti jako vy?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne
- jsem samoživitelka

11) Byla jste po návratu z rodičovské dovolené opětovně dostatečně zaškolená?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne
- začala jsem podnikat
- stále hledám práci

12) Pokud ne, změnila byste něco na přístupu zaměstnavatele nebo personalisty?

Nepovinná otázka, respondentka mohla napsat odpověď vlastními slovy.

13) Co vám po návratu do zaměstnání pomohlo k rychlé adaptaci více?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- skvělý pracovní kolektiv
- podpora rodinného zázemí
- začala jsem podnikat
- stále hledám práci

14) Uvítala byste po ukončení rodičovské dovolené možnost práce na zkrácený úvazek?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne

15) Byla vám nabídnuta možnost zkráceného úvazku od stávajícího zaměstnavatele?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne

16) Co konkrétně vám pomohlo při adaptaci do pracovního prostředí po rodičovské dovolené?

Nepovinná otázka, respondentka mohla napsat odpověď vlastními slovy.

17) Zajímala jste se o novinky ve svém oboru během rodičovské dovolené?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne

18) Absolvovala jste nějaké vzdělávací aktivity během rodičovské dovolené?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne

19) Pokud ano, jaké?

Nepovinná otázka, respondentka mohla napsat odpověď vlastními slovy.

20) Pomohlo vám toto vzdělání k tomu, abyste našla práci nebo se v ní rychleji adaptovala?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- ano
- ne
- neabsolvovala jsem žádné vzdělání během rodičovské dovolené týkající se práce
- stále hledám práci

21) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Povinná otázka, respondentka musela zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- základní
- SOU - výuční list
- středoškolské s maturitou
- vysokoškolské

Děkuji za vyplnění dotazníku. Linda Melenová, Univerzita Jana Amose Komenského

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Linda Melenová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Kariéra žen po rodičovské dovolené a harmonizace rodiny a zaměstnání

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 51

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 9

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 19

Vedoucí práce: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.