

Univerzita Hradec Králové

Filosofická fakulta

Ústav sociální práce

Bakalářská práce

2021

Renata Chýlková

Univerzita Hradec Králové

Filosofická fakulta

Ústav sociální práce

**Příležitosti a překážky zaměstnávání matek s
dětmi**

Bakalářská práce

Autor: Renata Chýlková

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě (K-BSPV)

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.



Zadání bakalářské práce

Autor: Renáta Chýlková

Studium: U1578

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Název bakalářské práce: Příležitosti a překážky zaměstnávání matek s dětmi

Název bakalářské práce AJ: Opportunities and obstacles to employing mothers with children

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Cílem mé práce bude zjistit stav, možnosti a obtíže matek s dětmi na trhu práce. Budu se zabývat právním rámcem zaměstnávání matek s dětmi, přístupem zaměstnavatelů a orgánů státu (zejména úřad práce) v otázce zaměstnávání matek s dětmi. V praktické části provedu kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, jehož cílem bude zjistit preference a obtíže při zaměstnávání matek s dětmi, v závislosti na dosaženém vzdělání.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 240 s. EDIS svazek 4. ISBN 978-80-210-5012-9. MATOUŠEK, Oldřich a Hana PAZLAROVÁ A KOL. Podpora rodiny. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0697-2. KUCHAROVÁ, V. a kol. 2006. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. [online]. Praha: VÚPSV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: doc. PhDr. Ing. Emília Janigová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 27.4.2017

Prohlášení studenta

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně. Dále prohlašuji, že jsem použité prameny a literaturu správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

V Hradci Králové dne 30.3. 2021



Abstrakt

CHÝLKOVÁ, R., *Příležitosti a překážky zaměstnávání matek s dětmi*. Bakalářská práce. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2021

Bakalářská práce se zabývá postavením žen s malými dětmi na trhu práce. Teoretická část popisuje postavení žen v rámci rodiny, fungování trhu práce, specifické postavení žen s malými dětmi na trhu práce a možnosti sladování jejich profesního a osobního života. Praktická část se věnuje preferencím a obtížím matek s malými dětmi při sladování osobního a profesního života v závislosti na jejich dosaženém vzdělání v okrese Hradec Králové. V rámci výzkumu bylo použito dotazníkového šetření.

Klíčová slova: rodina, trh práce, nezaměstnanost, ženy s malými dětmi na trhu práce, sladování osobního a pracovního života, flexibilní formy práce

Abstract

CHÝLKOVÁ, R., *Opportunities and obstacles to employing mothers with childrens*. Bachelor thesis. Hradec Kralove: Univerzity of Hradec Kralove, 2021

The bachelor thesis deals with the position of women with small children in the labor market. The theoretical part describes the position of women within the family, the functioning of the labor market, the specific position of women with young children in the labor market and the possibilities of reconciling their professional and personal lives. The practical part deals with the preferences and difficulties of mothers with young children in reconciling personal and professional life depending on their education in the district of Hradec Králové. A questionnaire survey was used in the research.

Keywords: family, labor market, unemployment, women with small children on the labor market, reconciliation of personal and working life, flexible forms of work

Obsah

Úvod.....	8
1 Rodina a role v rodině.....	10
1.1 Pojem rodina a domácnost.....	10
1.2 Rodina a její funkce ve společnosti.....	10
1.3 Role ženy a muže v rodině.....	11
1.4 Dělbba rolí mezi partnery.....	11
1.5 Role matky v rodině.....	13
2 Trh práce.....	16
2.1 Nabídka práce.....	16
2.2 Poptávka práce.....	17
2.3 Rovnováha na trhu práce.....	19
2.4 Nezaměstnanost.....	20
2.4.1 Nezaměstnanost podle příčin.....	21
2.4.2 Míra nezaměstnanosti.....	22
2.4.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	22
3 Ženy s malými dětmi na trhu práce.....	24
3.1 Návrat na trh práce po rodičovské dovolené.....	24
3.2 Bariéry spojené s návratem po rodičovské dovolené.....	27
3.2.1 Bariéry na straně žen-matek.....	28
3.2.2 Bariéry na straně zaměstnavatele.....	29
3.3 Nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené.....	30
4 Podmínky pro slad'ování pracovního a osobního života.....	35
4.1 Vybrané formy flexibility.....	36
4.1.1 Sdílené pracovní místo.....	36
4.1.2 Práce z domova.....	37
4.1.3 Pružná pracovní doba.....	38
4.1.4 Zkrácený úvazek.....	39
4.2 Role zaměstnavatele v procesu slad'ování pracovního a osobního života.....	40
4.3 Role státu v procesu slad'ování pracovního a osobního života.....	41
4.4 Služby péče o děti.....	42
5 Metodická část.....	45
5.1 Stanovení cíle výzkumu.....	45
5.2 Stanovení hypotéz.....	45
5.3 Metodika výzkumu.....	46
5.4 Analýza dat a vyhodnocení výzkumných otázek.....	47

5.4.1	Charakteristika respondentek.....	47
5.4.2	Analýza zjištěných informací.....	48
5.5	Hodnocení cílů výzkumu a stanovené hypotézy.....	59
5.5.1	Hodnocení cílů výzkumu.....	59
5.5.2	Hodnocení stanovených hypotéz.....	60
ZÁVĚR.....		61
Seznam použité literatury.....		63
Seznam tabulek.....		66
Seznam obrázků.....		67
Seznam grafů.....		68
Seznam příloh.....		69

Úvod

Mateřství a péče o potomka je zásadním mezníkem v životě každé ženy. Nese s sebou velké množství povinností v rámci péče o rodinu, které ovlivňují nejen její osobní, ale také pracovní život. Do jisté míry je mateřství jedním z určujících faktorů celé profesní kariéry ženy – matky. Mnohdy, aniž by vědomě chtěly, musí svůj život podřídit potřebám rodiny, a právě tyto potřeby jsou často určujícím faktorem výběr profese a celou pracovní kariéru.

Zároveň se setkáváme stále častěji se stavem, kdy ženy, zejména s vysokoškolským vzděláním, budují svoji pracovní kariéru, odkládají mateřství až na dobu, kdy bude mít jasné obrysy dalšího kariérního postupu. Existují však i ženy, pro které rodina není limitujícím faktorem dalšího rozvoje a kariéře se věnují. K tomu je však nutné opora v rámci nejbližší i široké rodiny.

Přestože žijeme ve společnosti, která je citlivá na diskriminaci žen, v oblasti pracovního trhu, zejména v zaměstnávání žen s dětmi, se můžeme s jistou formou diskriminace setkat. Problémy, příležitosti a překážky zaměstnávání žen jsou stále aktuálním tématem, a to i při současném nedostatku pracovních sil na trhu práce. Určité množství matek se setkává s nezájmem či dokonce diskriminací, byť nemusí být vyřčena přímo. Zaměstnavatelé se obávají potenciálních problémů v případě onemocnění dětí, s tím spojené ošetřovné a jiné absence v práci a často tedy při výběru upřednostní jiného kandidáta nebo kandidátku, která malé děti nemá.

Téma, které jsem si zvolila, je mi velmi blízké – jsem ženou a matkou, a při návratu do pracovního života jsem se při restartu pracovní kariéry potýkala s řadou překážek, zejména při hledání nové práce.

Cílem práce je zjištění současného stavu zaměstnávání žen s malými dětmi, určení faktorů, které ovlivňují zaměstnávání žen, možnosti a příležitosti na trhu práce, právní rámec zaměstnávání žen po mateřské a rodičovské dovolené a přístup zaměstnavatelů. Zvlášť se chci věnovat roli státu, neboť je jedním z největších zaměstnavatelů, zároveň stanovuje právní rámec a nabízí pobídky pro ostatní zaměstnavatele.

V teoretické části budou vysvětleny základní pojmy, jako je rodina, roly rodiny ve společnosti a postavení ženy v rámci rodiny, ekonomické pojmy jako např. trh práce, nabídka a poptávka na trhu práce, nezaměstnanost. Dále se budu věnovat současnému stavu sociálního postavení matek na mateřské a rodičovské dovolené (délka mateřské a rodičovské dovolené, výše a způsob podpory), právních předpisů v oblasti právnímu rámci zaměstnávání žen po mateřské a rodičovské dovolené. Zaměřím se také na roli státu

nejen jako zaměstnavatele, ale zejména jako autoritu, která pomocí právních předpisů (zákoník práce) a ekonomických pobídek stanovuje podporu vzniku alternativních či flexibilních pracovních úvazků, čímž pomáhá k lepšímu sladění profesního a rodinného života žen a malými dětmi.

V praktické části provedu kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, jehož cílem bude zjistit preference a obtíže při zaměstnávání matek s dětmi v Hradci Králové, v závislosti na dosaženém vzdělání. Dotazníkové šetření bude určeno pro ženy, které mají děti v prvních třídách MŠ a do práce se chystají. Dále pak pro ženy, které mají děti v posledních třídách mateřských škol a prvních třídách základních škol a do pracovního procesu se již vrátily, nebo jsou na Úřadu práce.

1 Rodina a role v rodině

1.1 Pojem rodina a domácnost

Rodina představuje skupinu osob přímo spjatých příbuzenskými vztahy, jejich dospělí členové jsou zodpovědní za výchovu dětí. Rodina posiluje citové vazby, je základním prvkem socializace, plní biologickou funkci reprodukční a je také socioekonomickou jednotkou. Pro zakladatele sociologie A. Comta byla rodina základní sociální jednotkou, na které bylo možno zkoumat procesy změn širšího sociálního prostředí (Mucha, 2009, s.151).

Pojem rodina je též spojen s reprodukcí potomstva a udržováním příbuzenských vztahů. Proto je rodina chápána jako instituce, která vzniká teprve narozením dětí, ať již jsou muž a žena oddáni nebo ne (Křížková, 2002).

Na rozdíl od domácnosti, kterou tvoří lidé žijící v páru opačného i stejného pohlaví a jež se zakládá také soužitím jiné, větší skupiny osob, ať už pokrevně spjatých, anebo nikoliv, pro rodinu je svazek krve definující vlastností (Možný, 2002).

Rodina je jednou z nejdůležitějších institucí z hlediska genderu a vytváření genderových vztahů. Všeobecně zavedený model ve společnosti určuje mužům veřejnou sféru, tedy práci, a ženám soukromou sféru, tedy rodinu. To však neznamená, že ženy rodinu ovládají. Lze to spíše interpretovat jako oblast, kde jsou ženy a jejich hodnoty tolerovány a akceptovány (Křížková, Pavlica, 2004).

1.2 Rodina a její funkce ve společnosti

Rodina hraje klíčovou roli zejména v procesu socializace. Její role je spojena s její funkcí předávání návyků nutných pro život ve společnosti a pro styk mezi lidmi. Rodina je první skupinou, jejímž členem se člověk stává hned ve chvíli svého narození (Mucha, 2009).

Jak bylo uvedeno výše, jednou nejdůležitějších a stále nenahraditelných funkcí rodiny ve společnosti je biologicko-reprodukční funkce. Je významná z hlediska jejího vlivu na rodinný život, neboť s sebou nese přechod k rodičovství. Pod pojmem „funkční rodina“ se rozumí rodina plnící své základní přirozené funkce – tj. biologicko-reprodukční, socializační, sociálně-ekonomickou, regenerační a podpůrnou, neboli emocionálně-stabilizační. Bez fungující rodiny, realizující své základní funkce, je ohrožena samotná existence společnosti. Bez soudržné rodiny nebude soudržná ani společnost a lidé budou

méně spokojeni se svým životem; nesoudržná společnost bude rozkládána vnitřními tensemi (včetně politických konfliktů) a bude se muset potýkat s nepřiměřeně vysokými dodatečnými náklady v rovině ekonomické, sociální i emocionální (MPSV, 2017).

1.3 Role ženy a muže v rodině

V běžném životě je projevem chápání rodinných rolí dělba práce mezi partnery a dělba práce v rodině a širší rodině. Charakter dělby je ovlivněn strukturou rodiny a fází rodinného cyklu (MPSV, 2004).

Role a funkce mužů a žen v rodině jsou odlišné, ale vzájemně se doplňující, tedy komplementární. Mužská role je popisována jako instrumentální a racionální. Muž se stará o hmotné zabezpečení rodiny, o vztah ke společnosti, a nastavuje sociální omezení dětem. Ženská role je emocionální a expresivní. Žena v rodině se stará o citovou oblast a každodenní péči nutnou pro chod rodiny (Gjuričová, Kubička, 2003).

Právě tento model, kdy je muž stylizován do role živitele a žena do role pečovatele je považován za zdroj nerovnosti. Živitel je placen za vykonanou práci, tím i více svobodnější a nezávislejší, zatímco pečovatel za vykonanou neplacenou práci není ohodnocena.

Charakteristickým rysem klasické české rodiny, je skutečnost, že jsou zpravidla zaměstnáni oba dva rodiče. Ve většině případů se u obou rodičů jedná o práci na plný pracovní úvazek. A to i přesto, že se jedná o rodinu, která si zakládá na běžném rozdělení rolí. Tyto role jsou rozdělené klasickým způsobem, a to mezi mužem a ženou. Mužská role je vnímána především jako hlavní živitel rodiny, kdežto role ženská spočívá de facto v péči o děti a celou domácnost. Stěžejním faktorem, který se zpravidla podílí na změně dělby rolí, je samotné narození potomka. Současná společnost dokáže do jisté míry akceptovat dvojitou zátěž ženy, avšak stále s kladením většího důrazu na její mateřskou roli. Avšak se v praxi setkáváme s tím, že velmi pozvolným tempem se začíná prosazovat rovnost podmínek pro muže a ženy, a to směrem k celodenní péči o malé děti. Dnešní doba umožňuje v tomto ohledu rovnoprávné podmínky mezi rodiči, a to v podobě rodičovské dovolené (MPSV, 2017).

1.4 Dělbba rolí mezi partnery

V literatuře se většinou dočteme, že tradiční model si dává záležet na rozdělení rolí v každé rodině. Tradiční model tak nastiňuje fakt, že jeden z páru (žena), se obvykle stará

o domácnost, společně s výchovou svých dětí a druhý z páru (muž), se musí podřídit požadavkům momentálního pracovního trhu. Avšak v rámci modernizovaného modelu při partnerském soužití se oba dva partneři určitým způsobem spolupodílejí na neplacené práci, která je do jisté míry spojená se společným soužitím v domácnosti a výchovou svých dětí (Vlach a kol., 2008).

Zapojení obou partnerů do péče má nejenom velký význam pro funkčnost rodinných vztahů, ale i pro rozvoj dítěte a kvalitu života celé rodiny. V současnosti se ženy často obávají, že veškerá péče o rodinu a domácnost zůstane na nich, i když mají placené zaměstnání. Lze očekávat, že vyšší zapojení otců do péče o děti bude mít vliv na zvýšení porodnosti, protože s rovnoměrnějším rozdělením péče o děti budou tyto obavy rozptýleny. Zkušenosti ze Švédska dokazují, že rodiče, kteří se společně dělí o péči, mají druhé dítě zpravidla rychleji. Rovněž se ukazuje, že dcery zaměstnaných matek jsou častěji zaměstnané, a naopak jejich synové se více podílí na péči o domácnost. Právě u mužů, kteří se dokáží aktivně zapojit do péče o děti a domácnost, umožní také proměnu společenských stereotypů, které se projevují například v přístupu na trh práce, kdy je žena často vnímána jako hlavní pečovatelka, a naopak muž se ocitá pod tlakem na výkon jako hlavní živitel, bez ohledu na jejich reálná přání a aspirace (MPSV, 2017).

Kuchařovou a kol. (2006) byl proveden výzkum, kdy se mezi jednotlivými partnery řeší harmonizace rodiny a jejich zaměstnání, přičemž byla sledována dělba rolí mezi těmito partnery a rovněž spokojenost s touto dělbou.

Z výzkumného šetření tak vyplynulo (viz. tabulka 1, str. 12), že co se týká běžných domácích činností, jako je např. vaření nebo úklid, vykonává ve většině partnerství žena. Péči, která je spojená s dětmi, běžnými nákupy a pomoc dětem s přípravou do školy, obvykle zastává rovněž žena, nicméně téměř u třetiny párů se na těchto činnostech podílí také muž. Z toho výzkumu rovněž vyplývá, že v převážné většině těchto rodin nezávisle na pohlaví spolurozhoduje o tom, jakým způsobem budou tráveny jejich víkendy nebo rodinné dovolené. Taktéž lze konstatovat, že při běžném hospodaření s penězi, rozhodují v rodině oba dva partneři stejně nebo opět společně. Úřední záležitosti zařizují také v mnoha rodinách oba partneři stejně či společně. Podobně je to s věnováním pozornosti dětem v jejich volném čase. Jediná činnost, která byla sledována v rámci výzkumného šetření, a při které se věnuje ve většině případů v rodině muž, je běžná údržba nebo drobné opravy domácnosti. Z těchto výsledků výzkumného šetření tak vyplývá, že většina domácností se stále řídí tradičním rozdělením genderových rolí, kde se o děti a celou domácnost stará většinou ženská role, přičemž mužská role rodiny vykonává v domácnosti převážně míře jen technicky manuální práci.

Tabulka č. 1 - Děla rolí v rodině při vykonávání vybraných činností (v %)

	Vždy žena	Obvykle žena	Oba zhruba stejně	Obvykle muž	Vždy muž
dělá běžné domácí práce (vaření, úklid aj.)	40,3	46,6	12,9	0,1	0,1
zajišťuje běžné nákupy	25,7	42,4	29,3	2,2	0,4
provádí běžnou údržbu v domácnosti, opravy	3,6	5,3	18,7	53,2	19,2
zařizuje úřední záležitosti	17,1	24,1	39,5	15,7	3,6
rozhoduje o způsobu trávení víkendů, dovolené	4,4	8,2	82,1	4,2	1,1
rozhoduje o běžném hospodaření s penězi	7,1	15,1	70,9	5,6	1,3
zabezpečuje péči o děti	27,3	44,4	28,1	0,1	0,1
pomáhá dětem s přípravou do školy	26,9	41,2	29,2	2,7	0,0
věnuje se dětem v jejich volném čase	7,2	28,7	62,8	1,3	0,0

Zdroj: (Kuchařová a kol., 2006)

Autorka se, vzhledem ke zkušenosti v rámci své rodiny a svého okolí, domnívá, že rozdělení rolí může být ovlivněna výchovou v rámci rodiny, dosaženým vzděláním manželů, ale také osobními preferencemi a časovými možnostmi v rámci svého zaměstnání. K úpravám v rozdělení rolí v rámci rodiny může přispívat i činnost státu, kdy se snaží pomocí nástrojů, jako je například otcovská dovolená, víc zapojit muže do péče o dítě.

1.5 Role matky v rodině

Rodina a mateřství představují v rámci hodnotové hierarchie žen daleko vyšší životní prioritu, než je tomu tak v životě mužů. Ženy totiž považují mateřství za jakousi součást své životní etapy, kde dochází k naplnění své ženské role (Gazdová, Fischlová, 2006). Matka je role, která disponuje jasně vymezenými právy a povinnostmi. Tato životní role ženy dále představuje její základní a životní poslání. Co se týká naší české společnosti, byl dlouhodobě akceptován názor, že role matky, jakožto pečovatelky rodiny, je biologicky dána, přičemž pro samotnou ženu je zcela samozřejmá.

Autorka se však domnívá, že v poslední době dochází k posunu pohledu na roli ženy. V současné době se ženy touží více uplatňovat na trhu práce a snaží se svou roli v rámci rodiny tomuto cíli přizpůsobovat. V prvních letech mateřství se nijak nepředpokládá, že by pro matku bylo důležitější uplatnění v rámci kariéry nebo jiný způsob seberealizace. Důvodem je fakt, že mateřství přináší mnoho povinností, které muž z biologických důvodů nemůže převzít, a tyto povinnosti podstatně mění dosavadní styl života. Mateřská dovolená společně se setrváním v domácnosti výrazně omezuje možnost svobodného rozhodování o vlastním životě a zvyšuje závislost matky na partnerovi. Rodičovství pro matku může znamenat překážku v profesním životě, ztrátu sociální kontaktů a izolaci ženy v domácnosti, často i s dočasným poklesem významu všech ostatních možností seberealizace.

V domácnosti je výhradně práce matky produkovat zboží nebo jiné služby výhradně pro potřeby členů rodiny. Mnohdy nebývá tato práce dostatečně oceňována, zejména proto, že nepřináší přímý ekonomický efekt, např. mzdu, jako je tomu v případě jejich ekonomicky aktivního partnera.

V pozdější době, nejčastěji po dosažení věku tří let dítěte, kdy se matky vracejí do pracovního procesu je pak v rámci společnosti legitimizováno „dvojí břemeno“ ženy - zajišťování chodu domácnosti při její současné vysoké ekonomické aktivitě (Šťastná, 2007).

Přestože byla ze strany státu zavedena některá stanoviska, která sloužila k vyrovnání rovnoprávnosti mužů a žen, účastnit se v rámci obou sfér života, ženy zůstávají stále těmi rodiči, pro které platí stále stejná povinnost, a to je být doma s dítětem, které je malé. Ze zkušenosti autorky vyplývá, že větší část rodičů, jsou zastánci toho, že by žena jakožto matka, měla s dítětem setrvávat doma do jeho do tří let věku. V tomto ohledu tak nastává model, který představuje skutečnost, že otec je zaměstnán na plný pracovní úvazek a matka zůstává s dítětem na rodičovské dovolené. V současné společnosti i nadále zůstává otec tím, který je směřován k výkonu placené práce v období, kdy je dítě ještě malé, kdežto role matky se bezpochyby zaměřuje pouze na rodinu s tím, že možnost pracovat se jí otevírá a zvyšuje, ve chvíli, kdy dítě roste. Tento stav se pojí rovněž k závislosti na možnosti umístění dítěte do jeslí, mateřských škol či jiných variant, které úzce souvisejí s předškolní péčí. Matky, které pečují o malé dítě, se potýkají se vznikem několika problémů, které jsou především spojovány se zvládnutím „dvou pracovních směn“ (časový pres, psychické či fyzické vypětí), avšak rovněž vznikají možné problémy v zaměstnání (tlak ze strany zaměstnavatele či kolegů v případě, že matka zvyšuje svou absenci v zaměstnání, a to z důvodu nemoci jejího dítěte).

Zpravidla samotné matky mohou vnímat jednotlivé problémy, které postupně vznikají ve skloubení práce a rodiny. Jak již bylo řečeno, tyto problémy vznikají zejména v období, kdy se dítě nachází v mladším věku, a zároveň jsou jedinými aktérkami této kombinace v rodině (Maříková, 2009).

Velmi důležitá je angažovanost otce v domácnosti, která poskytuje ženě prostor se částečně realizovat mimo rodinu.

2 Trh práce

Z ekonomického pohledu je trh práce uvažován jako abstraktní prostor, ve kterém dochází k interakci mezi subjekty, které na jedné straně práci nabízejí (lidé, domácnosti – potenciální zaměstnanci) a na druhé straně práci poptávají (firmy, stát – potenciální zaměstnavatelé).

Trh práce můžeme také definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci, přičemž prací se rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejíž výsledkem jsou výrobky nebo služby (Tvrdý, 2007, str.7).

2.1 Nabídka práce

Nabídka práce je v praxi charakterizována domácnostmi. Právě jednotlivé domácnosti se jeví jakožto potenciální zaměstnanci. Kdežto poptávkou po práci představují firmy čili samotní zaměstnavatelé. Nabídka společně s poptávkou v rámci trhu práce, se potýká s velkou škálou faktorů. Mezi tyto faktory, které mohou mít vliv na trh práce, se řadí např. jiné trhy nebo dokonce subjekty, které představují stát, odbory, dále mobilita pracovní síly, demografické změny či zahraničí.

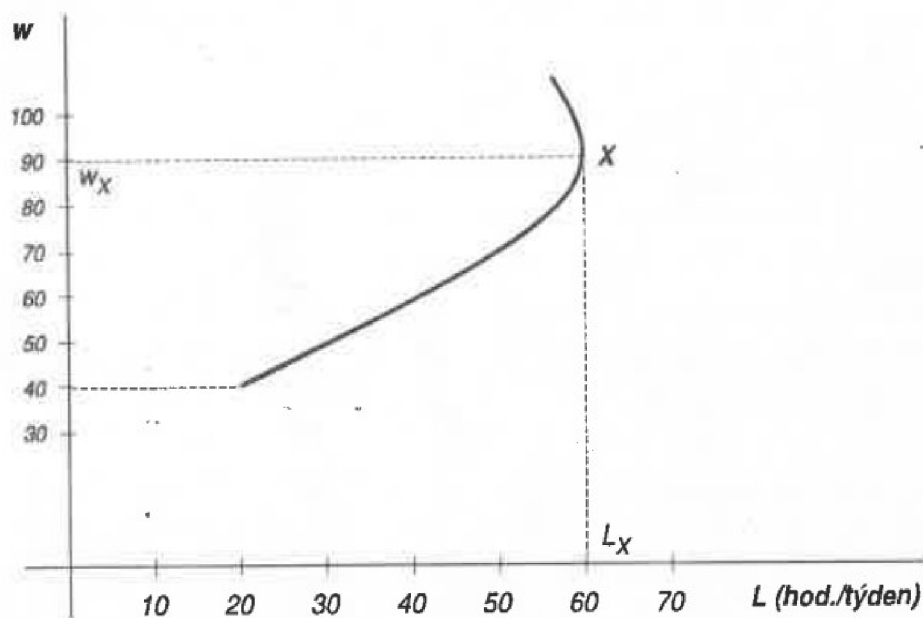
Samuelson a Nordhouse (2010, s. 247) se ve své publikaci zabývali vymezením tří hlavních faktorů, které souvisejí s nabídkou práce. Tito autoři tak za velmi důležité faktory považují odpracované hodiny, participace pracovní síly a imigrace.

Podle Macákové (1998) se lidé se v rámci svého časového fondu (24 hodin) rozhodují, jak budou maximalizovat svůj užitek rozdělením času mezi práci a volný čas. Nabídka práce je zpravidla vždy určena volbou lidí, kteří se podílejí na nabízení pracovních příležitostí a zároveň zvažují, jestli se jim vyplatí prodat svou práci nebo si užívat volného času. Pracovní nabídka zejména souvisí s výší mzdy – vyšší mzda zvyšuje množství zboží, které je možné si za práci koupit. Práce se tím stává více přitažlivou a vzniká tendence zvýšit počet nabízených hodin práce. Jakmile dojde k růstu mzdových podmínek, dochází tak ke zvýšení počtů lidí, kteří jsou ochotni za tyto určité podmínky pracovat, navíc roste také spokojenost v zaměstnání, roste efektivita práce, kdy zaměstnanci jsou ochotni pracovat lépe a intenzivně. Jestliže se výše mzdy dostane do tzv. kritického bodu, představuje to pro zaměstnance spíše demotivující aspekt. Volný čas je v tomto případě spíše upřednostňován před velkým množstvím prodávané práce.

Jestliže dojde k vyšší mzdě, může se samotný zaměstnanec rozhodnout, jaký celkový počet hodin je ochotný odpracovat. Jeho subjektivní rozhodnutí je ovlivněno substitučním

a důchodovým efektem, který je znázorněn na obrázku č. 1. Do dosažení bodu X převažuje substituční efekt (domácnosti práci nabízejí), za bodem X převažuje již důchodový efekt (nabízené množství práce klesá a dochází k většímu využívání volného času).

Obrázek č. 1 - Zpět zakřivená individuální křivka nabídky práce



Zdroj: Macáková, 1998, s. 176

Z obrázku č. 1 vyplývá, že se samotní zaměstnanci projevují tak, že v případě vyšší mzdy, jsou ochotni nabízet více práce, a to i v případě, že se jedná o úkor volného času. Avšak pouze do doby, než se zvyšování mzdy dostane do již zmíněného bohu kritické mzdy w_x (tj. substituční efekt). Jakmile dojde k dosažení kritické mzdy, převládá u jedince důchodový efekt, což je situace, kdy volný čas je jednoznačně preferován před nutností pracovat.

Závěrem lze nabídku práce shrnout dle Holmana (2011, s. 275), který je toho názoru, že „nabídka práce obecně se vytváří z rozhodování člověka, zda pracovat, nebo nepracovat. Člověk se rozhoduje mezi prací a volným časem.“

2.2 Poptávka práce

Poptávka firem po výrobních faktorech se odvozuje od poptávky po jejich zboží. Firmy řeší problém, jaké je optimální množství najímaného výrobního faktoru. Poptávka po práci se určuje za pomoci množství práce, které daná firma, najímá v důsledku různých

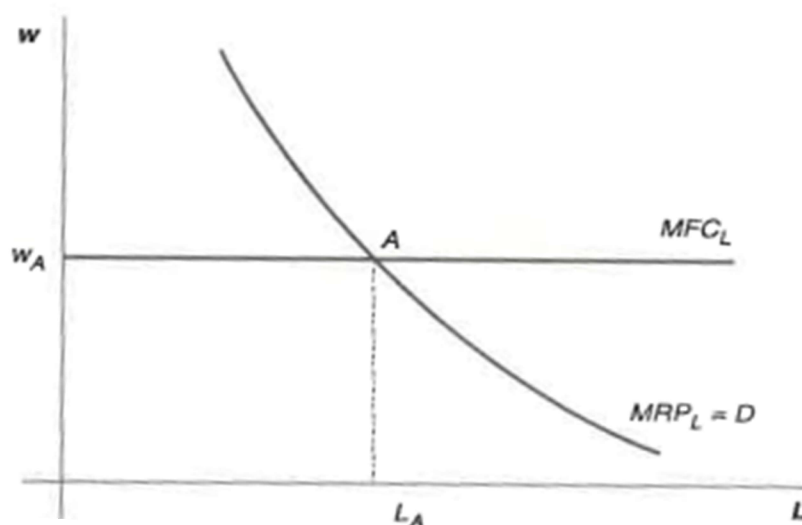
úrovni ceny práce. Laicky řečeno je poptávka určena v rámci mzdových sazeb. Firma pro svůj maximalizující zisk najímá takové množství práce, ve kterém dochází k vyrovnání mezního příjmu z produktu práce a mezního nákladu na samotnou práci, tedy mzdou (Macáková, 1998, s.173).

Poptávka firem po práci se snižuje v návaznosti na zvyšování cen jejich výrobků a služeb. Jestliže dochází k růstu a zvyšování ceny u výrobků a služeb, může to mít zejména za následek snížení poptávky po nich. V takovémto případě pak dojde k nižšímu odbytu, ke snížení celkové výroby a posléze tak ke snižování počtu pracovních míst. Vliv na výši poptávky po práci se posílí převážně výše úroků a příliv zahraničního kapitálu. Vyšší úroky vedou k omezení nákupů výrobků ve prospěch spoření, což vede ke snížení poptávky po práci. Avšak přílivem zahraničního kapitálu je tendence růstu poptávky po zaměstnání.

Růst poptávky po práci má za následek zvýšení zaměstnanosti a růstu reálných mezd, ale na druhou stranu dojde k poklesu poptávky po dané práci a snížením zaměstnanosti, ve spojitosti s výší reálných mezd (viz obrázek č. 2).

Při růstu poptávky po pracovní nabídce, který je zejména charakterizován vyšší mzdou, roste i počet lidí, kteří budou chtít pracovat za vyšší mzdu. Zde můžeme hovořit o stavu, který představuje období růstu ekonomiky. Naopak pokles poptávky po pracovní nabídce, který je zase charakterizován nižší mzdou, představuje situaci, kdy daleko méně lidí bude chtít pracovat za podmínek, které s sebou přináší i nižší mzdu. Zde se jedná o typický příklad pro období, kde dochází k poklesu ekonomiky.

Obrázek č. 2 - Křivka znázorňující poptávku po práci



Zdroj: Macáková, 1998, s.174

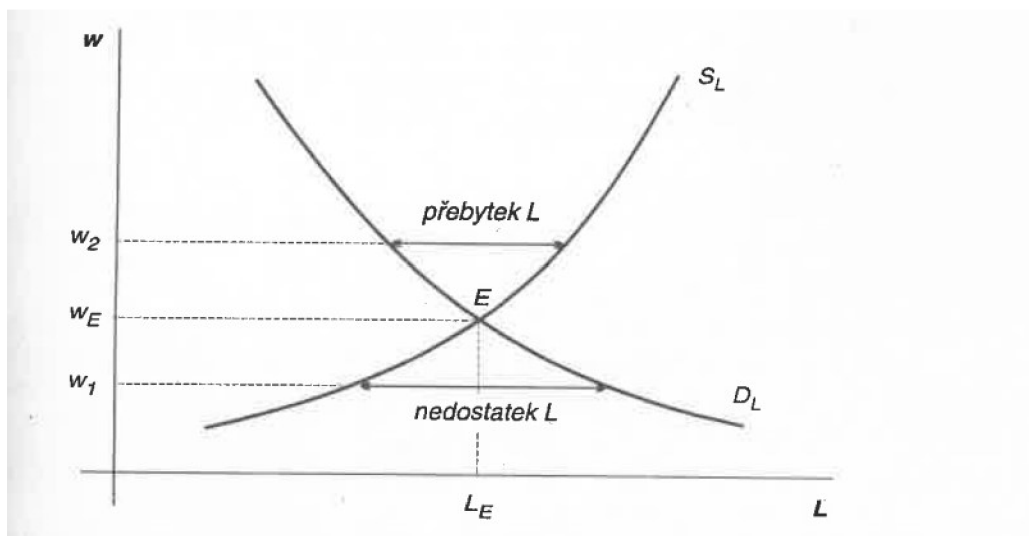
Z obrázku č. 2 je patrné, že při nižší mzdové sazbě w je pracovní síla atraktivní a roste poptávka po práci, a naopak při růstu w klesá poptávka po práci. Při mzdové sazbě w_a je optimální výše poptávané práce L_a určena bodem A – zde se mezní příjem z produktu práce shoduje s výší mzdy.

2.3 Rovnováha na trhu práce

Macáková vymezila rovnováhu na trhu práce, která vzniká při snaze vyrovnání nabídky s poptávkou. Rovnováha na trhu práce je tak dána rovnovážnou mzdou, která představuje průsečík tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce (Macáková, 1998, s.177). O tržní rovnováze můžeme dle autorky hovořit v případě, že nastává rovnovážná mzda a zároveň dochází i k rovnovážnému rozprostření množství práce. Rovnováhu na trhu práce můžeme sledovat v reálných tržních podmínkách, avšak se nejedná o dlouhodobý stav.

Jestliže samotná mzda nikterak neodpovídá rovnovážné mzdě, pak lze předpokládat, že nabízené množství práce nebude odpovídat množství poptávané pracovní nabídky. Z přebytečné pracovní nabídky vyplývá, že mzda je vyšší než mzda rovnovážná, čímž ochota lidí pracovat je daleko vyšší než ochota firem, které při těchto mzdových podmínkách chtějí své potenciální pracovníky zaměstnat. Naopak lze vymezit přebytečnou poptávku po práci, která vzniká, ve stavu, kdy je mzda nižší než mzda rovnovážná. V takovémto případě nastává skutečnost, že ochota zaměstnanců práci nabízet je nižší, kdežto zájem daných firem zaměstnávat své lidi bude jednoznačně vyšší.

Obrázek č. 3 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Macáková, 1998, s. 178

Na obrázku č. 3 zobrazuje bod E ideální tržní rovnováhu, tj. rovnovážnou mzdovou sazbu w_E a rovnovážné množství práce L_E . Jestliže je mzda w_2 vyšší než rovnovážná mzda, nabízené množství práce je vyšší, než je poptávané. Naopak je-li mzda w_1 nižší než rovnovážná mzda, pak je nabízené množství práce nižší než poptávané.

2.4 Nezaměstnanost

S pojmem nezaměstnanost se v České republice především po roce 1989. Před rokem 1989 byla v rámci Československé socialistické republiky ekonomika centrálně řízená, kdy formálně vykazovala stoprocentní zaměstnanost. Produktivita práce byla ve zmíněné době nižší než v ekonomikách tržních, které musí určitou míru nezaměstnanosti vykazovat.

Podle Samuelsona a Nordhause (2010, s. 645) se tržní ekonomika vymezuje na základě typického střídání období, ve kterém nezaměstnanost buďto velmi strmě stoupá (období recese) nebo naopak nezaměstnanost klesá (období konjunktury). Při vysoké nezaměstnanosti je velmi výrazně ovlivněná vedle hospodářství, i celá společnost. Veškeré zvýšení nezaměstnanosti je důsledkem nejistoty, což vrhá špatný dopad na náladu ve společnosti. Tímto je posléze ovlivněn i rodinný život, což v mnoha případech způsobuje osobní krizi.

Nezaměstnaný jedinec, je osoba, jež se uchází o zaměstnání. Nezaměstnaná osoba se snaží najít si práci a počítá se s tím, že je ochotna pracovat. Nezaměstnaný jedinec není v žádném pracovním poměru či podobném poměru, není ani podnikatelem neboli osobou samostatně výdělečně činnou. Za nezaměstnanou osobu se nepovažuje ani student.

Ve většině případů u nezaměstnaných se setkáváme s tím, že jsou řádně evidováni na úřadu práce. Jakmile dojde k jejich plnohodnotné evidenci, stávají se z nich uchazeči o práci. Úřad práce pomáhá nezaměstnaným osobám najít konkrétní práci, tento stav je označován jakožto registrovaná nezaměstnanost. Ovšem v rámci společnosti existuje také skupina osob, které jsou nezaměstnaní, ale práci si aktivním způsobem hledají, ale nejsou evidováni v systému úřadu práce. Tato situace nastává z toho důvodu, že jde o osoby, které u kterých je nezaměstnanost pouze krátkodobou záležitostí, anebo se u nich nevztahuje nárok na podporu při nezaměstnanosti. Reálná nezaměstnanost se zpravidla vždy stává vyšší než nezaměstnanost, která se jeví jako uváděná.

2.4.1 Nezaměstnanost podle příčin

Samuelson a Nordhaus (2010, s. 654-655) se pokusili rozdělit nezaměstnanost na tři základní typy, a to na základě jejich stěžejních příčin. V tomto případě budeme hovořit o nezaměstnanosti frikční, strukturální a cyklické.

Nezaměstnanost frikční lze označit též, jako nezaměstnanost dobrovolnou. Ta vzniká na základě pohybu pracovníků. Jedná se o pracovníky, kteří ztratili práci z důvodů propouštění, práci dobrovolně opustili a hledají práci jinou nebo právě vstupují do pracovního života (čerství absolventi, imigranti, ženy v domácnosti). Tito lidé vyhledávají a ověřují informace o volných pracovních místech, následně zvažují variantní nabídky. Frikční nezaměstnaní se tedy po určité době mění v zaměstnané. (Helísek, 1998, s.119)

Nezaměstnanost strukturální je typická tím, že vzniká, ve chvíli, kdy se zvyšuje poptávka po novém typu práce a rovněž dochází ke snížení poptávky po práci stávající, kdy se aktuální nabídka, stále poptávce nepřizpůsobila. Tento typ nezaměstnanosti lze vidět v rámci jednotlivých oborů (hornictví, sklářství) nebo v rámci regionů (Samuelson a Nordhaus, 2010, s. 655).

Vzhledem k tomu, že neustále dochází k rušení nebo rozšiřování některých odvětví, se musí umět potencionální zaměstnanci stále přizpůsobovat aktuální poptávce po některých nových profesích. Útlum určitých odvětví je přitom doprovázen rozmachem jiných odvětví. Nezaměstnanost, vyvolaná strukturálními změnami v národním hospodářství se tak vyznačuje tím, že na jedné straně lidé neustále přicházejí o zaměstnání, na druhé straně jsou neustále vytvářena nová pracovní místa, která mají však odlišné požadavky od míst původních.

Kdežto poslední typ nezaměstnanosti, tudíž nezaměstnanost cyklická dle Samuelsona a Nordhause (2011, s.283) objevuje v rámci hospodářské recese, čímž jejím výrazným znakem je pokles celkové poptávky po pracovní síle. Společnost se v takovémto případě potýká s nárůstem nezaměstnanosti, a to z důvodu nižších celkových výdajů a produkce. Tento stav bohužel způsobuje nemilou situaci, kdy je propouštěno více zaměstnanců v rámci několika odvětvích.

V praxi se pak můžeme setkávat s dalším typem nezaměstnanosti – sezónní. Ta vzniká díky střídajícím se ročním obdobím a je typická především pro zemědělství, stavebnictví a cestovní ruch. Je však předvídatelná a lze se na ni připravit.

2.4.2 Míra nezaměstnanosti

Pro statistické účely je nejužitečnější vyjadřovat nezaměstnanost a její vývoj pomocí míry nezaměstnanosti, tedy jako procentní podíl nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

Nezaměstnanost se měří s pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

Písmeno u označuje míru nezaměstnanosti vyjádřenou v procentech

U - počet nezaměstnaných

L - počet zaměstnaných

Jmenovatel tohoto zlomku ($L + U$) vymezuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo (práceschopné obyvatelstvo).

2.4.3 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti je možné rozdělit do dvou oblastí – ekonomické a sociální.

Ekonomické důsledky jsou podle Helíska (1998) představovány ztrátou produkce v podobě rozdílu mezi potenciální a skutečným produktem, tedy tím, že ekonomika nevyužívá dokonale své potenciální možnosti. Příčinou tohoto nevyužívání může být skutečnost, že firmy na pokles odbytu reagují často zkrácením pracovního úvazku, nikoliv propuštěním nadbytečných pracovníků. Další příčinou je zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků přechodně méně vytižených z důvodů obav z vysokých nákladů na zaškolení nových zaměstnanců, nahrazujících dříve propuštěné.

Sociálními důsledky nezaměstnanosti jsou nejčastěji psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností – vyplývající ze ztráty pracovního příjmu, narušení dosavadních společenských vztahů - a s tím souvisejícím růstem nemocnosti, rozpadu rodinných vazeb a destrukcí etických hodnot. Destrukce hodnot je spojená s patologickými jevy jako je kriminalita, prostituce, narkomanie a alkoholismus. Sociální problémy vyvolané nezaměstnaností mohou vést k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky, jako jsou rasově motivované nepokoje.

Sociální dopady jsou zvláště tíživé v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, která je zpravidla vymezována jako delší než půl roku. Její závažnost je dána především z kumulace výše uvedených dopadů v čase a s tím, že během určitého časového úseku přestávají být poskytovány, případně se snižují, podpory v nezaměstnanosti.

Nezanedbatelným problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je také možná ztráta pracovních návyků a s tím spojené obtížnější uplatnění na trhu práce.

3 Ženy s malými dětmi na trhu práce

Podle Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové (2011, s. 14) přinesla změna trhu konkrétní nejistoty a rizika, která vyplývají z postavení ženského pohlaví na trhu práce. Právě tato rizika zcela souvisí s přerušovaným pracovním výkonem. Přerušovaný pracovní výkon u žen představuje mateřství a s tím spojená rodičovská dovolená a péče o malé dítě nebo děti.

Péče o malé dítě v období rodičovské dovolené nepředstavuje pouze přerušení pracovního období ženy, ale rovněž i pokles její profesní kontinuity. Často dochází k tomu, že se některé ženy po ukončení rodičovské dovolené nevrací na stejnou pracovní pozici. Důvodem, proč tomu tak je, je zpravidla časově náročná péče o dítě, které se nachází v předškolním věku nebo neustálé hledání vhodnější pracovní pozice, aby bylo možné skloubení rodinného a pracovního života ženy (Kuchařová, 2006, s. 73).

Česká republika, ale i jiné země Evropské unie (Slovensko, Polsko), se potýká s poměrně vysokou zaměstnaností bezdětných žen. Tento stav je tak prakticky téměř srovnatelný se skandinávskými zeměmi. Bartáková (2009, s. 19) uvádí, že v případě zaměstnanosti veškerých žen dosahuje zaměstnanost v průměru hodnot původních členských zemí EU-15. Ovšem hovoříme-li o zaměstnanosti žen, které mají malé děti, je tato zaměstnanost v rámci České republiky v porovnání s hodnotami původních zemí Evropské unie bohužel velmi nízká (Bartáková, 2009, s. 20-21).

3.1 Návrat na trh práce po rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená je poskytována zaměstnavatelem. Tato situace je legislativně vymezená zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Rodičovská dovolená nastává u ženy, po ukončení mateřské dovolené na základě její žádosti. Délka, jakou si žena zvolí pro svou rodičovskou dovolenou, zcela závisí na ní, avšak nejdelší doba je stanovena do věku tří let dítěte. Právě takto nastavená délka, tedy období tří let, má za následek, že je ze strany zaměstnavatele garantováno ženě, aby byla po ukončení rodičovské dovolené zařazena zpět na pracovní pozici, která odpovídá její pracovní smlouvě (Světlíková, 2011, s. 16-18).

Rodičovská dovolená je stanovena na základě systému státní sociální podpory, který je ukotven v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Díky tomuto legislativnímu rámci je samotným matkám vyplácen rodičovský příspěvek, jehož výši si matka volí sama. Nárok na rodičovský příspěvek nastává na

základě písemné žádosti ženy, které se narodilo dítě. Jeho rozvržení může být až na období čtyř let. Konkrétní výši, která chodí jednou za měsíc, si může žena měnit v průběhu jeho čerpání. Matka má v rámci rodičovské dovolené tzv. peněžní balíček, kdy jeho aktuální výše na jedno dítě činí tři sta tisíc korun.

Bartáková (2009, s. 155) poukazuje na klíčovou úlohu, která se pojí k chování žen po uplynutí rodičovské dovolené. Klíčovými aspekty jsou jejich osobní hodnoty a preference, které jsou velmi úzce spojené se sférou rodiny a práce (Bartáková, 2009, s.155-156).

Současná doba vymezuje tzv. model tříleté péče o dítě. Právě tento konkrétní model navazuje na trendy, které jsou spojovány s osmdesátými a devadesátými lety minulého století. De facto zůstávají matky doma s prvním dítětem až do jeho tří let. Avšak se tyto ženy nevracejí do práce, ale kontinuálně navazují druhým těhotenstvím, což je v praxi považováno za řetězení rodičovských dovolených. Tato situace, ve které dochází k tomu, že se samotná žena do pracovního procesu vrací zhruba po pěti nebo šesti letech, není po tak dlouhé době nijak příznivá, především v situaci, kdy se žena chce vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli (Hašková, 2011, s. 43-44).

Autorka práce zastává názor, že na rozdíl od Haškové (2011, s. 43-44) se postupem času začíná zmíněný tříletý zavedený model měnit, čímž se délka rodičovské dovolené začíná pomalu zkracovat.

Ženy, které se chtějí vrátit na trh práce, se zpravidla potýkají s různými pocity a aspekty, které jsou zcela rozhodující proto, jak dlouho na rodičovské dovolené setrvat či jak rychle se vrátit do svého původního zaměstnání. Motivace, kterou mají ženy pro návrat, do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené jsou dle Křížkové, Maříkové, Haškové, Formánkové (2011, s. 178–185), jednoznačně obavy ze ztráty zaměstnání a jejich odbornosti, zajištění lepší ekonomické situace rodiny nebo v neposlední řadě touha seberealizace či touha po společenském uznání a návrat k sociálním kontaktům.

Mezi základní podmínky ženy, která se chce dostat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, je zajištění odpovídající péče o dítě či děti. Avšak i přesto, že partneři a ostatní členové rodiny dokáží těmto ženám pomoc při jejich návratu, je stěžejní podmínkou možnost zařadit dítě do některého z předškolních zařízení. Předškolní zařízení mohou být jesle, mateřské školy, firemní školky nebo dětské skupiny. Bohužel se již dlouhodobě setkáváme s trendem, že poptávka po těchto typech předškolního zařízení, převyšuje její nabídku. Díky této skutečnosti dochází k tomu, že se ženy

rozhodnou zůstat s dítětem doma až do dovršení jeho čtyř let, a to i přesto, že se chtěly vrátit na trh práce daleko dříve.

Formánková, Dudová a Vohlídalová (2011, s. 10) zastávají obdobný názor, jako Bartáková (2009, s. 171-172), a to ten, že se potýkáme ve společnosti s nedostatkem formální péče o děti, které jsou mladší tří let a dětí ve věku tří až šesti let. Právě zařízení pro tyto věkové kategorie dětí, jsou značným společenským problémem. Státní jesle zpravidla pokrývají pouhé minimum poptávky a soukromá péče je pro velkou míru rodin značně finančně nákladná. Co se týká konkrétně mateřských škol lze hovořit o tom, že se je tato situace mnohem příznivější, ovšem i zde platí poměrně velký nepoměr poptávky nad nabídkou. Zde se setkáváme s tím, že se tato situace neustále prohlubuje.

Hlavní faktor, který má značný vliv na délku rodičovské dovolené je vzdělání dané ženy. Nejvyšší dosaženého vzdělání má nesmírný vliv na rozdílnou preferenci, která souvisí s návratem na trh práce po ukončení rodičovské dovolené. Většinou nastává situace taková, že čím má žena vyšší dosažené vzdělání, tím se chce dříve vrátit na trh práce (Kuchařová, 2006, s. 24).

Zpravidla jde o to, že se vysokoškolsky vzdělané ženy a ženy, které disponují profesionální orientací, chtějí na rodičovské dovolené zůstat daleko kratší dobu. U většiny těchto zmíněných žen se jedná o kratší dobu než tři roky. Tyto ženy se zpravidla pohybují ve specifických profesích, jako jsou lékařky, právničky nebo jiné vědecké pracovnice, pro které představuje dlouhodobé přerušení kariéry ztrátu své odbornosti. Důvodem pro nastavení si krátké rodičovské dovolené je rovněž pocit stereotypu, nedostatek sociálních kontaktů, touha po seberealizaci a uznání mimo rodinu. V tomto případě nelze hovořit o motivu, který je vymezen jako vylepšení finanční situace domácností (Bartáková, 2009, s. 169-170).

Většina žen, které disponují středoškolským vzděláním, se nevrací do svého zaměstnání před třetím rokem věku dítěte. K dřívějšímu návratu se rozhodnou pouze v případě, že se jejich domácnost dostane do tíživé finanční situace. Ženy se středoškolským vzděláním nemají s ohledem na uplatnění na trhu práce vysoké ambice jako je tomu u žen, které mají vysokoškolské vzdělání. Výrazným motivem, díky kterému může dojít k ovlivnění návratu do zaměstnání, je potřeba eliminovat stereotyp, který se pojí ke každodenní péči o dítě. I zde lze hovořit o důležitosti seberealizace, ale většinou nejde o spojení s pracovní činností, ale se svými koníčky (Bartáková, 2009, s. 183-187).

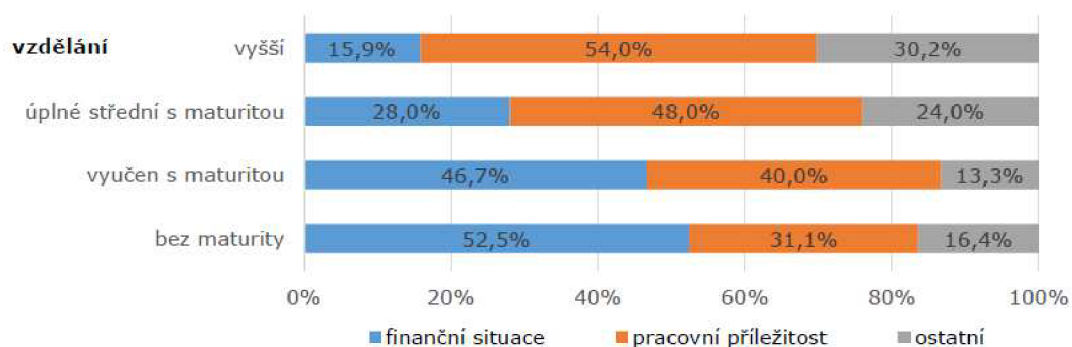
Ženy, které jsou pouze vyučené nebo ženy, se základním vzděláním zůstávají s dětmi na rodičovské dovolené co nejdéle. Tyto ženy si stanovují svou rodičovskou dovolenou až do čtyř let věku dítěte. Ženy s těmito typy vzdělání mají velmi nízký osobní význam,

který je zúžený k finančnímu přínosu nebo trávení svého času v kolektivu. Zde se nejedná o obavu ztráty své odbornosti nebo nutnosti své seberealizace. U těchto žen se nepočítá s návratem k původnímu zaměstnavateli. Jak již bylo naznačeno v této skupině žen, je stěžejním motivem finanční důvod. Stereotypní práce v rámci péče o dítě nepředstavuje důvod k dřívějšímu návratu do zaměstnání, v tomhle směru lze spíše předpokládat absence kontaktu s jinými lidmi (Bartáková, 2009, s. 204-208).

Bičáková a Kalíšková (2015, s. 11-16) uvádí, že s návratem na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, se s největšími problémy setkávají ženy, jež mají nejnižší možné vzdělání. Tato skutečnost je dána tím, že většinou setrvávají s dítětem doma do jeho čtyř let. Poté se jim nedostává možnost vrátit se ke svému předchozímu zaměstnavateli. Zaměstnavatel je dle zákona povinen držet místo dle pracovní smlouvy, a to pouze do tří let věku dítěte. U těchto žen tak dochází k tomu, že jsou evidovány jakožto uchazečky práce na daných úřadech práce.

Kuchařová (2020, s. 111) se zabývá důvody kratší doby strávené na rodičovské dovolené. Z grafu č. 1 vyplývá, že zatímco u rodičů s vyšším vzděláním převládá možnost nastoupit do „zajímavé pracovní příležitosti“, pak u rodičů s nižším vzděláním jsou to především motivy finanční.

Graf č. 1 - Důvody rodičů pro to, aby začali pracovat před dosažením tří let věku jejich nejmladšího dítěte (podle vzdělání, podíly v %)



Zdroj: Finanční podpora rodin s dětmi 2018

Zdroj: Kuchařová (2020, s.111)

3.2 Bariéry spojené s návratem po rodičovské dovolené

Větší část žen se po ukončení rodičovské dovolené, chystá vrátit ke svému předchozímu zaměstnavateli, což je důvodem, proč využívají tříletý či kratší model rodičovské dovolené. V rámci rozhodování o rychlosti jejich návratu hraje roli dle

Bartákové (2009, s. 223-226) charakter konkrétního pracovního místa. Charakter pracovního místa je určen především náročností oboru a skutečností, do jaké míry disponují odbornými znalostmi a dovednostmi v takovémto oboru, ve kterém mají tendence zastarávat v časovém období.

3.2.1 Bariéry na straně žen-matek

Dlouhodobá rodičovská dovolená, představuje pro ženy problém, se kterým se potýkají při návratu na trh práce. Jedním z hlavních problémů je jejich snížená produktivita, protože ženy ztrácí z důvodu přerušenoého zaměstnání určitý lidský kapitál, který je potřebný k výkonu konkrétního zaměstnání. Jako dalším problémem jsou např. změny, které byly provedeny na pracovišti a přičemž souvisejí s určitým technologickým vývojem nebo organizačními změnami (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 4).

Právě ztráta odbornosti patří u žen, které se rozhodnou nastoupit zpět do pracovního procesu k velkým problémům. Právě Kuchařová (2006, s. 76-77) vymezuje možnost, kdy nemusí dojít k tak výrazné ztrátě odbornosti. Jde o situaci, kdy umožní zaměstnavatel ženám pracovat i přesto, že jsou momentálně na rodičovské dovolené nebo pokud jim umožní účast na různých kurzech či rekvalifikaci. Doškolovací kurzy jsou nabízeny, jestliže obor, ve kterém žena doposud pracovala, podléhá rychlému technologickému vývoji. Kdežto rekvalifikace je ženě zaměstnavatelem poskytnuta, jestliže došlo v průběhu rodičovské dovolené ke zrušení původního místa.

Dle výše uvedených skutečností lze zúžit fakt, že návrat žen k předchozímu zaměstnavateli představuje daleko menší narušení profesní kariéry. Žena po návratu může pokračovat na již získané pracovní zkušenosti, kdy samotný zaměstnavatel může využít jejich předchozí vzájemné spolupráce (Kuchařová, 2006, s. 25). Z výzkumu, uvedeném prezentované Kuchařovou (2020, s. 112) vyplývá, že nejzávažnějším problémem při návratu do zaměstnání se jeví nemožnost návratu na původní pracovní pozici, pokud je rodičem žádán, což dokládá tabulka č. 2

Tabulka č. 2 - Vybrané problémy rodičů při návratu do zaměstnání

	nakolik rodič narážel na problémy při návratu do zaměstnání		
	zásadně	částečně	vůbec ne
málo vstřícný přístup zaměstnavatelů	6,6	27,7	65,7
obtížný návrat na stejnou pracovní pozici	10,2	30,7	59,0
obtížný návrat k původnímu zaměstnavateli	8,5	31,6	60,0

Zdroj: Finanční podpora rodin s dětmi 2018

Zdroj: Kuchařová (2020, s.112)

3.2.2 Bariéry na straně zaměstnavatele

Důležitým faktem, je i to, že se samotný zaměstnavatel musí umět vyrovnat s problémy, které vznikají bezprostředně při přerušení zaměstnání, a to v souvislosti s odchodem zaměstnankyně z důvodu mateřské a následně rodičovské dovolené. Zaměstnavatel se musí vyrovnat s její dlouhodobou nepřítomností, čímž tak musí dojít k obsazení její pracovní pozice. Obsazení pracovní pozice zpravidla spočívá v dosazení jiným kvalifikovaným pracovníkem. Ze strany zaměstnavatele je tak nutné, aby došlo k vynaložení nákladů, které se pojí k získání a proškolení tohoto náhradního zaměstnance. Jakmile u ženy dojde k ukončení rodičovské dovolené, musí být vracející se ženě zajištěné místo, které je přiměřené její odborné kvalifikaci a zároveň tak pracovnímu místu, na kterém byla před odchodem na mateřskou dovolenou (Kuchařová, 2006, s. 81).

Delší rodičovská dovolená představuje větší problém zpravidla pro menší firmy, jelikož odchod zaměstnankyně na mateřskou s následným nástupem na rodičovskou dovolenou, znamená pro firmu riziko z v rámci stability nebo investic do nové pracovní síly. U těchto firem neboli zaměstnavatelů dochází k přítomnosti obav, z přijetí mladé a bezdětné ženy, pro kterou je zcela přirozeně typické, že může být v nejbližší době matkou (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, 2005, s. 50).

Pokud dojde k tomu, že se menší firmy cítí být do jisté míry ohroženy, právě odchodem ženy na mateřskou dovolenou a následně na rodičovskou dovolenou, dojde automaticky k přednosti přijetí muže k dané pracovní pozici.

Při příjmu uchazeče ke konkrétnímu pracovnímu místu, stále více stojí v popředí zájem firmy. Především se tak firma orientuje právě na to, co je pro ně výhodnější, čímž se snaží vyhnout jakémukoliv riziku (Křížková, Čermáková, Dudová, Maříková, Uhde, 2005, s. 47).

V mnoha případech je pro zaměstnavatele typické, že upozorňují na problémy, které musí řešit, jestliže se rozhodnout pro zaměstnání žen ve věkovém rozmezí od dvaceti do třiceti pěti let nebo matek, které již mají malé děti. Plasové (2008, s. 212-214) považuje za zcela nejběžnější problémy absenci z důvodu nemoci dítěte, nižší pracovní výkon, horší pracovní morálku nebo dodržování pracovní doby.

Mezi další problémy se k návratu ženy po rodičovské dovolené na pracovní trh považuje, přerazování na jinou pracovní pozici z důvodu případného těhotenství nebo umožnění náhradního volna, pro vyřízení náhlých rodinných záležitostí zaměstnanců.

Drtivá většina zaměstnavatelů, především co se týká malých firem, prozatím stále upřednostňuje model, který se pojí k nepřerušované kariéře, a to ať už z důvodu mateřské a rodičovské dovolené nebo z jiných důvodů, které jsou spojené s péčí o rodinu, v tomto

případě hovoříme o péči o malé děti věku tři až šest let, popř. do deseti let věku. Tento velmi vnímaný model kariéry dělá z žen na českém pracovním trhu velmi rizikovou skupinu potencionálních zaměstnanců (Pfeiferová, 2008, s. 184).

Problematika, která je spojená s postoji zaměstnavatelů k ženám, které se vracejí po rodičovské dovolené se v rámci literatury věnuje široké spektrum autorů, kterými jsou např. Kuchařová (2006, s. 81), Rydvalová a Junová (2011, s. 86), Plasová (2008, s. 212-214), ale i Pfeiferová (2008, s. 184). Pro účely této práce autorka z výčtu těchto autorů vybrala Junovou a Rydvalovou (2011, s. 86), jelikož právě tyto dvě autorky zcela nejvýstižněji vymezily postoje zaměstnavatelů k ženám, a to podle jejich dosaženého vzdělání, nahraditelnosti a charakteru pracovní pozice.

Zaměstnání, které nevyžaduje žádné odborné znalosti a dovednosti, a které se dále vyznačuje nižším finančním ohodnocením je typická vysoká fluktuace, přičemž se nijak nepředpokládá návrat žen po rodičovské dovolené. Zde je uváděn důvod, že se jedná o nevhodnou možnost skloubení dvou rolí, a to role pracující ženy a ženy, jakožto matky (Rydvalová a Junová, 2011, s. 86).

Ženy, které pracující v zaměstnání a disponují určitou mírou znalostí a dovedností, ale zároveň i svou snadnou nahraditelností, si jsou dobře vědomy, že po delší rodičovské dovolené, dochází k jejich částečné ztrátě své odbornosti. V průběhu rodičovské dovolené se tyto ženy snaží udržet kontakt se svým zaměstnavatelem, čímž se zároveň snaží zlepšit nebo si do jisté míry udržet své vědomostní a dovednostní kontakty. Zaměstnavatelé v mnoha situacích těmto ženám nabízí alternativní pracovní úvazky. Adaptace, která nastává po návratu z rodičovské dovolené, je posléze jednodušší (Rydvalová a Junová, 2011, s. 87).

Ženy, jež mají nejvyšší dosažené vzdělání, spadají do skupiny, které jsou nejméně ohroženy ztrátou svého zaměstnání, a to po návratu z rodičovské dovolené. Tyto ženy se snaží vrátit na trh práce daleko dříve, než po třech letech. Ze strany zaměstnavatele dochází k usnadnění jejich návratu do zaměstnání, jelikož samotný zaměstnavatel nechce přijít o odborně kvalifikovanou pracovní sílu. Tato skupina žen i vzhledem k povaze práce mohou pracovat z domova. Tyto ženy disponují největší šancí propojit svůj pracovní a rodinný život (Rydvalová a Junová, 2011, s. 88).

3.3 Nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené

Bartáková (2009, s. 21) uvádí, že co se týká České republiky, dochází k velmi výraznému vlivu počtu dětí, především věku nejmladšího dítěte, na zaměstnanost matek.

Tento fakt můžeme pozorovat až do šesti let věku dítěte, což dále způsobuje, že se ženy s takto malými dětmi stávají velmi znevýhodněnou skupinou na trhu práce. Touto skutečností lze Českou republiku, výrazně odlišit od zemí bývalé EU-15 (Belgie, Francie, Holandsko, Německo či Rakousko).

Nývlt (2014) má názor, že ženy, které se vracejí po rodičovské dovolené zpět na trh práce, mohou působit negativně, což může být důsledek stanovených tradičních rolí v rodině. Právě tento tradiční model stojí za poměrně vysokou nezaměstnaností těchto žen. U žen, jež jsou v domácnosti s malými dětmi ve věku tři až šest let, se míra nezaměstnanosti v posledních letech pohybuje kolem 15 %, ale u žen, které nevychovájí žádné dítě, jde pouze o 5 %.

Bičáková a Kalíšková (2015, s. 1) společně ukazují na značně vysokou míru nezaměstnanosti žen s dětmi ve věku tři let po ukončení rodičovské dovolené. U žen se středoškolským a vysokoškolským vzděláním je míra nezaměstnanosti celkem 12 %, přičemž u žen, které jsou pouze vyučené nebo mají základní vzdělání, se jedná o 28 %. Nezaměstnanost způsobuje hlavně to, že se již nemohou vrátit k původním zaměstnavatelům, neboť přesáhly tříletou ochrannou lhůtu.

Bartáková (2009, s. 61) jasně vyzdvihuje dlouhou rodičovskou dovolenou za jeden ze základních negativních faktorů. Právě dlouhodobá rodičovská dovolená má podíl na nezaměstnanosti žen. Tato skutečnost se prohlubuje i z pohledu jednotlivých zaměstnavatelů, kteří jsou toho názoru, že se lidský kapitál během dlouhé rodičovské dovolené má tendenci stagnovat ba i dokonce klesat.

Bičáková a Kalíšková (2015, s. 5) zastávají shodný názor s Bartákovou (2009, s. 61) což, popisuje vyšší riziko nezaměstnanosti žen po dlouhé rodičovské dovolené. Právě tato životní etapa ženy přispívá nejen ke ztrátě lidského kapitálu, který je zcela nutný k výkonu zaměstnání, ale i častá nemocnost dětí, která způsobuje větší absenci v zaměstnání, čímž se tak logicky snižuje produktivita realizované práce.

Autorka této práce nabývá dojmu, že ač mají obecně největší problém s nezaměstnaností lidé s nejnižší kvalifikací, tak velmi ohroženou skupinou jsou i lidé se středoškolským vzděláním. Analogicky to platí i pro ženy, které se chystají vrátit po rodičovské dovolené zpět na trh práce. Výrazným omezením je zejména nutnost zajistit péči o předškolní a školní děti, což ženy nutí hledat zaměstnání v jednosměnných provozech, případně další formy zaměstnaneckých poměrů – např. zkrácený úvazek nebo sdílené pracovní místo. Nabídka zaměstnavatelů, zejména výrobních podniků, kteří pracují ve dvou směnném či nepřetržitém provozu, není dostatečná. Obdobná situace panuje v oblasti služeb.

Nezaměstnanost po ukončení rodičovské dovolené, není vždy vina pouze zaměstnavatele. V mnoha případech se můžeme setkávat s tím, že právě ženy se rozhodnou nevrátit se na své původní pracovní místo. Důvody, pro které se žena rozhodne, že již zpátky nenastoupí, mohou být různého charakteru (nevyhovující práce již před nástupem na mateřskou dovolenou, naskytnutí se lepší nabídky, přestěhování se, zájem zůstat ještě s dítětem doma) (Kuchařová, 2006, s. 33). U některých uchazeček se mohou zaměstnavatelé setkat i s tím, že tyto ženy nevyvíjejí dostatečné úsilí, aby se dokázaly přizpůsobit reálné nabídce trhu práce. Velký podíl žen v tomto případě očekává, že nalezne zaměstnání v oblasti administrativy. Takovéto nabídky se však vyskytují omezeně; v kladném případě se jedná buď o pozice obchodní zástupce, nebo jsou požadovány další dodatečné dovednosti, zejména znalost účetnictví nebo cizích jazyků (ÚP ČR - krajské pobočky v Hradci Králové, 2019, s 48).

Závěrem autorka práce poukazuje na současnost, že se v určitém věku ženy stávají z důvodu vyšší nezaměstnanosti velmi rizikovou skupinou, a to zpravidla v oblasti trhu práce (viz tabulka č. 3).

Tabulka č. 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti žen podle věkových skupin (v %)

PRACOVNÍ SÍLY - ŽENY	Období					průměr 2018	
	1. čtvrtletí 2018	2. čtvrtletí 2018	3. čtvrtletí 2018	4. čtvrtletí 2018	průměr 2018	- průměr 2017 v p.b.	/ průměr 2017 index
	NUTS1 CZ0 Česká republika	3,0	2,7	2,9	2,6	2,8	-0,8
NUTS3 CZ011 Hl. m. Praha	2,9	1,6	1,9	1,3	1,9	-0,2	90,8
CZ021 Středočeský	3,0	3,0	2,8	2,2	2,7	0,0	100,0
CZ031 Jihočeský	1,5	1,4	1,5	2,3	1,7	-1,3	55,7
CZ032 Plzeňský	1,8	1,9	1,7	1,9	1,8	-0,4	81,5
CZ041 Karlovarský	2,1	3,3	2,6	3,0	2,7	-1,2	70,2
CZ042 Ústecký	3,6	4,2	4,3	4,5	4,1	-0,3	93,2
CZ051 Liberecký	2,1	2,2	2,2	2,9	2,3	-2,8	45,2
CZ052 Královéhradecký	2,6	2,3	3,2	2,9	2,8	-0,2	93,8
CZ053 Pardubický	2,6	2,0	1,9	2,8	2,3	-1,0	70,2
CZ061 Vysočina	2,9	2,1	3,0	2,1	2,5	-1,2	68,5
CZ062 Jihomoravský	3,5	3,4	3,8	3,6	3,6	-0,8	81,2
CZ071 Olomoucký	2,8	2,2	4,1	2,1	2,8	-0,5	86,0
CZ072 Zlínský	2,8	2,3	1,4	1,6	2,0	-1,6	56,7
CZ081 Moravskoslezský	4,4	4,6	4,6	3,5	4,3	-1,4	75,1
Věkové skupiny : 15 až 19 let	18,5	12,8	18,4	16,9	16,7	-6,9	70,6
20 až 24 let	5,4	8,0	6,6	5,0	6,2	-0,9	86,9
25 až 29 let	4,1	3,6	4,8	3,3	4,0	-0,4	91,3
30 až 34 let	3,4	3,1	3,2	2,9	3,1	-1,4	68,6
35 až 39 let	3,7	3,8	3,6	3,3	3,6	-0,8	82,2
40 až 44 let	2,3	1,8	2,3	1,8	2,1	-0,7	75,6
45 až 49 let	2,1	1,7	1,7	2,1	1,9	-0,5	78,2
50 až 54 let	2,1	2,0	2,1	1,8	2,0	-0,8	71,2
55 až 59 let	3,1	2,6	2,7	2,4	2,7	-0,7	79,7
60 až 64 let	1,5	1,1	1,5	1,8	1,5	-0,2	85,9
65 a více let	2,1	0,8	1,1	1,8	1,5	0,3	122,7
15 až 24 let	6,5	8,4	7,7	6,1	7,2	-1,5	82,3
25 až 39 let	3,7	3,5	3,8	3,2	3,6	-0,9	80,6
40 až 54 let	2,2	1,8	2,0	1,9	2,0	-0,7	74,9
55 až 64 let	2,6	2,1	2,3	2,2	2,3	-0,6	80,1
15 až 64 let	3,0	2,8	3,0	2,6	2,8	-0,8	78,2
20 až 64 let	2,9	2,7	2,9	2,5	2,8	-0,8	78,6
25 až 64 let	2,8	2,5	2,7	2,4	2,6	-0,7	77,9
25 a více let	2,8	2,4	2,7	2,4	2,6	-0,7	78,2
CZ-ISCED 2011							
z toho:							
Vzdělání : základní	10,4	11,7	9,5	12,3	11,0	-3,2	77,6
střední bez maturity	3,5	3,2	3,5	3,4	3,4	-1,3	71,8
střední s maturitou	2,6	2,2	2,4	1,9	2,3	-0,3	89,9
vyšší odborné	1,7	1,2	1,9	0,9	1,4	-0,4	79,7
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	-0,4	64,9
15 až 29 let	1,2	1,0	0,9	0,9	1,0	-0,6	62,7
30 až 44 let	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7	-0,6	55,1
45 až 59 let	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0	-0,3	75,0
60 a více let	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	-0,1	82,0

Zdroj: ČSÚ (2018)

Z tabulky č. 2 je patrné, že pokud odhlédneme od žen ve skupině 15-19 let, pak ve věkovém rozmezí 20-24, 25-29 a 30-34, je míra nezaměstnanosti vyšší než u žen v ostatních věkových kategoriích. Je zde souvislost s obdobím, ve kterém je žena spojována s rolí matky malých dětí.

Kuchařová (2020, s. 97) vymezuje také odlišnou zaměstnanost mužů a žen, a to především v závislosti na počtu dětí, které se objevují v dané rodině. Podíl zaměstnaných

se v případě tří a více dětí výrazným způsobem snižuje, samotné příčiny však nelze hledat pouze ve vyšší potřebě péče o děti, ale rovněž v rámci odlišných socioekonomických aspektů rodičů dle počtu dětí. Vícečlenné rodiny můžeme hledat u rodin, která mají nižší sociální status. Ovšem trendem v poslední době je i vyšší počet dětí u těch rodičů, kteří disponují vysokoškolským vzděláním. Jestliže se v rodině nachází více jak pět dětí včetně, častěji můžeme sledovat fakt, že jeden z rodičů je nezaměstnaný. Co se týká úplných rodin, ve kterých se vyskytuje více dětí, i zde se můžeme setkat s tím, že i zde pracuje pouze jeden z rodičů, což může mít i další své důvody (Kuchařová a kol., 2019b).

V porovnání průměru mezi státy Evropské unie a České republiky, můžeme spatřovat v tabulce č. 3, která zároveň ukazuje tři specifika naší republiky.

- Jedním specifikem je nižší míra zaměstnanosti českých matek, avšak vyšší zaměstnanost českých otců.
- Druhým specifikem je nižší pokles zaměstnanosti matek, které mají tři a více dětí, a to oproti matkám pouze se dvěma dětmi v České republice a nejnižší zaměstnanost matek s jedním dítětem.
- Třetím aspektem je skutečnost, že zatímco v České republice jde o nejméně zaměstnané matky jednoho dítěte, v průměru státu Evropské unie jde o matky s třemi a více dětmi.

V odlišnostech od průměru Evropské unie se ukazuje taktéž zmíněný vyšší pokles zaměstnanosti matek v době péče o nejmenší děti (Hašková a kol., 2015; Bičáková, Kalíšková, 2015, 2016). Nižší zaměstnanost představují ženy v rodinách s jedním dítětem. Zaměstnanost žen, která se pohybovala v letech 2016-2018 se jednoznačně zvýšila u matek pouze s jedním dítětem, ale také se třemi a více dětmi.

Tabulka č. 4 - Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí (srovnání ČR a EU)

	ženy 20-49 let						muži 20-49 let					
	1 dítě		2 děti		3 děti a více		1 dítě		2 děti		3 děti a více	
	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018	2016	2018
EU-28	67,7	68,2	64,3	66,8	47,1	49,9	90,9	92,2	91,1	92,5	83,6	85,3
ČR	40,4	44,3	48,1	49,2	46,6	47,1	96,8	97,3	95,5	97,7	92,3	94,3

Pozn.: míra zaměstnanosti dle definice ČSÚ (ILO); * nejmladší dítě do 6 let;

Zdroje: Kuchařová (2020, s 97), ČSÚ, 2019; data Eurostat

4 Podmínky pro sladování pracovního a osobního života

Poslední dekáda je charakterizována nebývalou ekonomickou prosperitou, což se pozitivně projevilo nejen v zaměstnanosti a nabídce pracovních míst, ale také u nedostatku zaměstnanců, což dále nutí firmy nabídnout daleko tvárnější formu pracovních podmínek, než je pouze tradiční osmihodinová pracovní doba. Avšak rovněž se pracovní nabídky rozšiřují na určité skupiny obyvatel, které byly u většiny společností ještě před pár lety zcela neviditelné. Mezi tuto skupiny obyvatel řadíme rodiče, především tedy matky s malými dětmi, seniory, kteří se nacházejí již v předdůchodovém nebo důchodovém věku, ale i některé skupiny mladých lidí, kteří teprve vstupují na trh práce (Klimeš, 2019).

Nepromítlo se to pouze v očekávané míře v rámci snadnějšího skloubení rodinného a pracovního života, protože nebyly doposud realizovány veškeré žádoucí nebo plánované změny, což stále zůstává důvodem pro opatření, které je zcela stěžejní k podpoře skloubení, zůstává stále jednou ze základních priorit v rámci rodinné politiky (viz např. MPSV, 2019a). Současná rodinná politika se musí zprvu zaměřit na zkvalitnění strukturálních a institucionálních podmínek, aby mohlo posléze dojít k využití pozitivních trendů změn v oblasti pracovního trhu. Autorka práce se domnívá, že mohou být tyto pozitivní trendy ovlivněny vnějšími vlivy, jako například „zmrazením ekonomiky“ v důsledku opatření proti šíření Covid19.

I přesto se rodičům či pečujícím osobám těmito změnami potenciálně otevřel do jisté míry obzor, který se pojí ke svobodnější volbě strategie při skloubení rodinného života a práce, kdy už nemusí nutně setrvávat na rekordně dlouhé, rodičovské dovolené. U těchto jedinců tak může dojít k volbě flexibilnímu typu práce, jenž umožňuje jednoduše kombinovat práci s jistými rodičovskými povinnostmi.

V procesu sladování pracovního a osobního života hrají zásadní roli dvě „klíčové postavy“ na trhu práce, a to firmy a stát. Firmy nabízejí určité množství částečných úvazků, flexibilní formy práce kombinované s prací z domova či možnosti dohody o směnách, případně budují firemní jesle, školky a nabízejí další pobídky, aby se kvalifikovaná žena na vrcholu svých sil vrátila co nejrychleji na pracovní pozici, kterou kvůli rodičovským povinnostem opustila. Role státu v tomto procesu představuje především právní rámec zaměstnávání, tedy v našem případě Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platné znění, pobídky pro firmy pro vytváření flexibilních pracovních pozic a také zajištění dostatečného množství zařízení, poskytující péči o předškolní děti. Podle Bartákové

(2009, str. 81) je překážkou pro sladění pracovních a rodinných povinností zejména nízká formální nabídka péče o děti do 3 let a dále pak nedostatečně pokrytá kapacita zařízení péče o děti od 3 let. Podle autorky práce to platí zejména velkých městech a jejich aglomeracích, kde se koncentrují mladé rodiny s dětmi.

4.1 Vybrané formy flexibility

Poptávka po flexibilním typu práce v rámci České republiky dlouhodobě převyšuje jejich nabídku. Zcela jasný vliv na tuto skutečnost má to, zda lze po návratu z rodičovské dovolené využít některou z nabízených flexibilních forem organizace práce. Právě tento důvod se stává podmínkou pro nástup do práce. Zcela často se lze s tímto trendem setkat v zaměstnání žen, ve kterém pracovaly ještě před nástupem na mateřskou dovolenou.

Haberlová a Kyzlingová (2009, s. 20-53) vymezily flexibilní pracovní dobu a flexibilní formy organizace práce na níže uvedené oblasti:

- Sdílené pracovní místo
- Práce z domova
- Pružnou pracovní dobu
- Zkrácený úvazek

4.1.1 Sdílené pracovní místo

Principem sdíleného pracovního místa je stav, kdy se dva či více zaměstnanců střídá na jednom pracovním místě, tzn. že se pracovní úvazek rozdělí mezi dva či více zaměstnanců. Klíčové pro fungování tohoto pracovního úvazku je dobrá komunikace mezi zaměstnanci, kteří pracovním místo sdílejí.

Haberlová a Kyzlingová (2009, s. 30-31) uvádí, že sdílená pracovní místa se nacházejí především ve velkých firmách s více než 250-ti zaměstnanci. Dále uvádí, že tato forma je pro většinu zaměstnavatelů i zaměstnanců nevýhodná, proto jsou poskytovány pouze v omezené míře.

Manuál a inspirace pro zaměstnavatele pro zvýšení flexibility a mobility (2019, s. 42-44) uvádí, „že Česká republika výrazně zaostává v nabídce flexibilních forem práce za evropským průměrem. Na druhou stranu v ČR existuje vysoká poptávka po flexibilních úvazcích ze strany zájemců o práci, zejména rodičů s malými dětmi a dalších skupin. Např. zaměstnanost žen ve věku 30 – 34 let je v ČR nejnižší v EU, nezaměstnanost žen ve věku 35 – 39 let je v porovnání s ostatními věkovými skupinami nejvyšší, jedna z

nejvyšších v EU. Přes velký zájem ze strany uchazečů však zaměstnavatelé tyto formy nabízejí minimálně.“

Sdílené pracovní místo představuje v současné době moderní flexibilní formu práce. Právě uplatnění sdíleného místa je vidno v rámci světových ekonomik. Právě takto vymezené pracovní místo nese v sobě potenciál k podpoře zaměstnanosti a rozvoje zaměstnanců za pomoci vzájemného učení.

Hlavními bariérami pro masivnější zavádění sdílených pracovních míst jsou především:

- potřeba dvojího příjmu z plných pracovních úvazků v rodině
- vysoké daňové zatížení práce v ČR
- konzervativní myšlení. Tradiční model zaměstnavatelů zaměstnávat své zaměstnance na plný úvazek, přičemž na druhé straně jde o trend zaměstnávání na základě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti
- nedostatečná sociální ochrana flexi-pracovníků zaměstnaných především v rámci částečného úvazku, s čímž je spojená výrazná ochrana standardních zaměstnání, a to na úkor flexibilních forem organizace práce
- nízká politická priorita
- malá informovanost veřejnosti

4.1.2 Práce z domova

Práce z domova bývá definována jako distanční forma práce, kdy zaměstnanec vykonává práci na jiném místě, než na pracovišti. Podle Rydvalové a Junové (2011, s.98) se v případě, kdy má zaměstnanec možnost pracovat část týdne v kanceláři a zbytek týdne doma, jedná o homeworking, v rámci kterého dochází k propojení pracovního a domácího prostředí.

Dalším typem domácí formy práce je práce na dálku, tzv. teleworking. V tomto případě se jedná o situaci, kdy zaměstnanec dokáže s firmou komunikovat prostřednictvím informační technologie a místem výkonu práce tak nemusí být ani prostory zaměstnavatele, ani bydliště zaměstnance.

Z Manuálu (2019, s. 45-47) vyplývá, že je organizace práce, profesní propojení a pracovní procesy firem nastaveno tak, „že dlouhodobé vyčlenění do domácího prostředí bude postupovat v nejbližší době pouze z celkového počtu u relativně málo profesí zaměstnanců, kteří fungují prakticky nezávisle na zaměstnancích ostatních. Nezávislostí je myšlena nepotřebnost každodenní přítomnosti na pracovišti s ohledem na profesi a úlohy příslušného zaměstnance. Zajímavou formou, která se těší zvýšené pozornosti, je využívání nově budovaných prostor pro coworking, neboli sdílené kancelářské prostředí pro momentální či dlouhodobější potřeby kohokoliv. Tato

forma, zejména při příležitostném užívání prostor a vybavení vně mateřské společnosti, přináší vyšší flexibilitu pracovních podmínek rovněž pro zaměstnance firem, které jim to dojednaným způsobem umožní. “

Hlavními bariérami pro zavádění práce z domova jsou především:

- Zvládnutí pracovních úkolů, což je zpravidla určeno týmovou spoluprací. Při dlouhodobém odloučení i jednoho zaměstnance z konkrétního týmu či odborného útvaru, může mít důsledek takový, že nějak nastavený proces bude deformován.
- Potřeba osobní komunikace mezi zaměstnanci. Lze částečně řešit formou videokonferencí, telekonferencí, Skype, nicméně je to složité na řízení komunikace v rámci většího počtu účastníků
- Kreativita nebo prosazení nově vzniklých myšlenek je ovlivněno jednak odborností, ale také vyhodnocováním názorů kolegů a vzájemnou interakcí s nimi.
- Ztráta sociálních vazeb s pracovním okolím a útlum v orientaci kultury firmy
- Absence „učení se“, mezi zaměstnanci navzájem prostřednictvím osobního kontaktu, což opravdu pozitivně přispívá k rozvoji firmy, ale i samotnému zaměstnanci

Autorka práce se domnívá, že právě v této oblasti může dojít k přehodnocení postoje z pohledu zaměstnavatelů, zejména v kontextu s mimořádným „vypnutím ekonomiky“ z důvodu řešení epidemie Covid-19, kdy k formě práce z domova přistoupila drtivá většina firem, kterým to způsob práce umožňoval.

4.1.3 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba může být rovněž považována za volitelnou pracovní dobou. Jde o pracovní dobu, kterou si volí každý zaměstnanec sám, jde o časové možnosti zaměstnance, kdy do práce přijde a kdy z ní naopak odejde. Zaměstnanci dává možnost zvolit si začátek a konec pracovního dne, což zejména zaměstnankyním s malými dětmi dává možnost např. vodit ráno děti do školy či je odpoledne vyzvedávat. Jestliže má zaměstnanec možnost pružné pracovní doby, musí být zároveň dodržována základní pracovní doba, která je stanová ze strany zaměstnavatele. Pracovní doba, kterou stanoví zaměstnavatel, jde doby, ve které musí být zaměstnanec přítomen v práci. Zpravidla se jedná až o šesti hodinový pracovní úsek, který se zejména nachází uprostřed dne.

Flexibilní pracovní doba představuje velkou výhodu, jelikož se zaměstnanec může zcela na základě svého rozhodnutí, v kolik hodin nastoupí do práce a kdy zase odejde. Flexibilní pracovní doba je možností, kdy zcela záleží na zaměstnanci, jakým způsobem odpracuje počet hodin v týdnu. Avšak je nutné zmínit, že je vše na vlastní zodpovědnosti,

aby byl zaměstnanec schopen odpracovat stanovený počet odpracovaných hodin, které jsou vymezené v pracovní smlouvě každého zaměstnance. Průměrná pracovní doba by měli být zaměstnancem naplněna nejdéle během dvaceti šesti týdenního vyrovnávacího období. Jestliže má zaměstnanec kolektivní smlouvu, tím pádem se vyrovnávací období automaticky prodlužuje na padesát dva týdnů.

Hlavní výhodou takové formy práce ze strany zaměstnance je fakt, že nedochází ke krácení finančních prostředků. Přesto je tato forma organizace práce nabízena pouze omezeně, nelze ji zavádět všude. Pružnou pracovní dobu nelze zavádět ve směnných provozech, naopak je možné ji bez problémů využívat ve státních úřadech, veřejných institucích či jiných administrativních provozech.

4.1.4 Zkrácený úvazek

Zkrácený úvazek je vymezen jako pracovní poměr, jehož vznik spočívá v dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o kratší pracovní době, než je stanovená týdenní pracovní doba, tj. kratší než čtyřicet hodin týdně.

Částečné úvazky jsou v našich podmínkách málo rozšířené, ovšem i přes tuto skutečnost jde o doménu žen. Ženy, které pracují pouze na částečný úvazek, tvoří v rámci České republiky více než 70% podíl osob, které rovněž pracují na částečný úvazek. Z pohledu skutečně odpracovaných hodin se jedná spíše o dlouhé pracovní úvazky, které nabízejí v průměru odpracovaných hodin skoro dvacet osm hodin týdně (Výzkum Životní dráhy 2010). Avšak drtivá většina dotázaných žen označilo, že jsou zaměstnány pouze na úvazek, který je označován jako 0,5 a níž. V tomto případě tak odpracují pravděpodobně více hodin, než stanovuje jejich pracovní smlouva. Více odpracovaných hodin je dáno tím, že mají velkou míru přesčasů nebo se podílejí na dalších ekonomických činnostech. Dalo by se říct, že jako nejčastěji dostupné jsou částečné úvazky, které nabízejí malé firmy nebo se nacházejí v rámci feminizovaných odvětvích.

Z Manuálu (2019, s. 50) také vyplývá, že zcela větší zájem o částečné úvazky mají matky, které mají děti ve věku od tří až šesti let. *„Pracovat na částečný úvazek by si v tomto období přálo 36 % z nich (26,3 % by si přálo pracovat na plný úvazek). Ve skutečnosti ovšem na částečný úvazek pracuje jen 5,3 % matek dětí mladších tří let a 13,5 % matek „školkových“ dětí.“* Důvodem, proč nedochází k naplnění poptávky, jsou vedle horší dostupnosti formální péče o malé děti i bariéry, které jsou kladeny ze strany zaměstnavatelů. Právě zaměstnavatelé se stávají těmi, kteří nejsou mnohdy ochotni nabídnout částečný úvazek svým zaměstnancům. Ovšem tyto zaměstnavatelé mohou řešit i jiné důvody, které souvisejí s kvalitou či ekonomickými výhodami částečných úvazků.

Můžeme tak pouze předpokládat, že pokud by došlo k dostatečně velké nabídce částečných úvazků, musela by být současně podpořena také možnost investicemi do rozvoje institucí péče, které by měli na starost dětí ve věku do šesti let, a to i včetně institucí péče o nejmenší děti, které jsou ve věku do tří let. Pokud by byla vyřešena otázka péče o malé děti, byl by tak i odkryt potenciál pro zvýšení úrovně zaměstnanosti žen v rámci České republiky.

Uvedené flexibilní formy práce představují dle autorky práce zásadní bod v rámci sladování pracovního a osobního života. Bohužel jsou zaměstnavateli nabízeny jen v omezeném rozsahu, částečně jako forma benefitu v rámci získávání zaměstnanců.

4.2 Role zaměstnavatele v procesu sladování pracovního a osobního života

Zaměstnavatel (firma či státní organizace) hraje podstatnou roli v tom, zda jejich zaměstnanec bude schopen vybalancovat potřeby rodiny a zaměstnání. Každá firma či organizace si vybírá specifický postup řešení pro potřeby sladění práce, rodinného a osobního života.

Podle Plasové (2008, s.212 – 213) zaměstnavatelé většinou nevnímají svoji roli při sladování osobního a pracovního života svých stávajících či potenciálních zaměstnanců jako rozhodující, mnohem důležitější roli přisuzují státu.

Přesto můžeme, podle Manuálu (2019, s. 7), vyčíst určité změny, kdy se již firmy neptají potencionálních uchazečů, jakým způsobem mohou být oni sami flexibilní, ale naopak se samotní uchazeči ptají firem, jakým způsobem jsou flexibilní ony. Je nutné, aby došlo k tomu, že se postupem času stanou všechny firmy v mnoha ohledech otevřené veškerým produktivním formám práce. V současné době se můžeme v různých typech společností setkat s rozvojem chytrých programů, jejichž cílem je udržení v kontaktu s firmou u rodiče, který zrovna odchází na rodičovskou dovolenou. Pozitivně vnímají skutečnost, že se jim po čase vrátí plně kompetentní člověk do týmu. Jak již bylo uvedeno v kapitole 3.2.1, jedním z nejčastěji vnímaným problémům zaměstnanců, vracejících se z rodičovské dovolené, je právě nemožnost vrátit se na své původní pracovní místo. Právě kontakt se svým původním zaměstnavatelem může tento problém eliminovat.

Zavedení flexibilního pracovního prostředí ve firmách je dlouhodobý úkol s dopady do firemní kultury. Pro úspěšné zavedení flexibilních forem práce musejí firmy stanovit společnou vizi flexibility společně se zaměstnanci a porozumět potřebám jak stávajících, tak potenciálních zaměstnanců.

4.3 Role státu v procesu sladování pracovního a osobního života

Rodinná politika se v rámci České republiky vymezuje jako soubor aktivit či opatření, které jsou ve spojitosti s podporou rodiny. Jelikož se jedná o politiku tzv. průřezovou, je jasné, že bude zasahovat do nejrůznějších veřejných odvětví života společnosti. Těmito oblastmi je především bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce nebo infrastruktura. Na druhou stranu lze říct, že se rodinná politika dotýká i těch oblastí, které jsou označovány jako vysoce soukromé, čímž musí být plně respektována autonomie a schopnost rodin samostatně se rozhodovat. Z tohoto důvodu, je rodinná politika plně soustředěna k podpoře rodin, a to především ve výkonu jejich přirozených funkcí (MPSV ČR 2016a).

Jednou z oblastí podpory rodin, zejména rodin, které pečují o své blízké, je podpora sladění pracovního a rodinného života. Významný předpoklad lze spatřit v lepším propojení profesních a rodinných rolí, zejména tak existence opatření, která souvisí s pracovněprávní povahou a existencí finančně a teritoriálně dostupných a kvalitních služeb péče o děti zpravidla do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte (MPSV 2016c).

V oblasti sladění pracovního a rodinného života je rodina podporována například prostřednictvím volna na péči (mateřská a rodičovská dovolená), finanční podporou v období mateřství a rodičovství (peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek), flexibilními formami práce, v případě rodin s nízkými příjmy poskytuje stát pomoc prostřednictvím systému státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi.

Mezi finanční podporu rodiny patří také daňová opatření (sleva na dani na manželku/manžela, daňové zvýhodnění na vyživované dítě, daňová uznatelnost nákladů zaměstnavatele na péči o dítě, sleva na dani pro rodiče za umístění dítěte).

Mezi další služby na podporu sladění pracovního a rodinného života můžeme uvést komerčně poskytované služby na podporu rodiny, jakými jsou například pomoc s vedením domácnosti (údržba domácnosti, rodinné zásobování) nebo volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti.

Dále sem patří služby na podporu rodiny nekomerčního charakteru. Velmi vhodným příkladem jsou mateřská centra, poskytování volnočasových aktivit dětem nebo rovnou rodinám s dětmi, podpora v rámci skloubení profesních a rodinných rolí, podpora a výchova k harmonickému partnerství, manželství a odpovědnému rodičovství apod.

Uváděné služby na podporu rodiny zastávají zpravidla preventivní a podpůrný charakter, kdy je jejich účelem převážně usnadnit a posilnit partnerské a manželské soužití, ale také samotné rodičovství, podpora rodiny při péči o děti a při propojení pracovního a rodinného života.

4.4 Služby péče o děti

Klíčovým opatřením jsou zejména služby péče o děti, které umožňují rodičům navracet se na trh práce. Pomoc s péčí o děti, které se nacházejí v předškolním věku, poskytují rodičům veškerá předškolní zařízení, která jsou považována za zcela nejvíce přirozenou, ale i využívanou formou péče pro děti od tří do šesti let věku. Zpravidla se jedná péči o děti do nástupu na základní povinnou docházku. Nejčastějším zařízením v péči o zmíněné děti, jsou mateřské školy, které se dělí na veřejné či soukromé. Podmínkou pro jejich otevření je registrace v rámci školského zařízení. V České republice je dle současné legislativy možné poskytovat péči o předškolní děti:

- prostřednictvím mateřských škol dle Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- živnosti péče o děti podle Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
- služby péče o dítě v dětské skupině podle Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Kuchařová (2019, s.144) uvádí, že pouze naprostá většina mateřských škol spadá do veřejného sektoru a mezi jejími zřizovateli jsou obce (90 %, celkem 4 746 zařízení) či kraje (2 %, 84 zařízení). V registru Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy bylo ve školním roce 2018/19 celkově zapsáno 399 soukromých mateřských škol, což činilo 8 % ze všech mateřských škol. V téže školním roce bylo provozováno celkem padesát zařízení církevních mateřských škol, což představuje 1 % z celkového počtu mateřských škol (ČSÚ, 2019, vlastní výpočty).

Soukromé mateřské školy disponují daleko menší kapacitou, což má vliv na podíl dětí, které navštěvují jednotlivé typy mateřských škol. Z celkového počtu dětí v předškolních zařízeních jich ve školním roce 2018/19 cca 96 % navštěvovalo veřejnou mateřskou školu, další 3 % navštěvovalo soukromou mateřskou školu a 1 % pak mateřskou školu církevní (ČSÚ 2019, vlastní výpočty).

Počet dětí v rámci mateřských škol za posledních pár let významně narostl. Tím, že počet dětí roste, mělo vliv na celkovou kapacitu, což dále vedlo ke zvýšení zhruba jedné pětiny. Z pohledu věku je zřejmé, že se v mateřských školách nacházejí zpravidla, které mají pět let, ale také čtyři a tři roky. Výrazně v poslední době narůstá i podíl dětí, které jsou mladší tří let. Právě tento věk je současným trendem v přijetí dětí do předškolní vzdělávací péče mateřských škol. Kdežto ve školním roce 2009/10 tvořily děti mladší tři let 10 % z celkového počtu dětí, v roce 2019/20 se již jednalo o 12 %. Podíl dětí dvouletých a mladších se pohyboval kolem 5 %, mezi nově nastoupivšími 15 % (MŠMT, 2019).

I přes výše uvedená fakta dochází u mateřských škol k tomu, že jsou v některých místech České republiky stále nedostatečné. A právě jejich nedostatečnost je důvodem, proč je skloubení práce a rodiny pro rodiče, ale i samotné děti zcela zatěžující a náročné. To, že je nedostatek těchto zařízení způsobuje komplikaci, která spočívá ve vzdálenosti mezi mateřskou školou a zaměstnáním rodičů. Každý rok se rodiče potýkají s vysokým počtem odmítnutých žádostí, které souvisejí s přijetím dítěte do mateřských škol. V rámci školního roku 2019/20 nebylo vyhověno 36 277 žádostem o přijetí do mateřské školy (MŠMT, 2019).

Podle Kuchařové (2019, s. 118 – 119) můžeme vnímat pozitivně fakt, že většina výše zmíněných využívaných služeb péče o děti předškolního i školního věku je veřejná, a je poskytována jak ve formě školských zařízení, tak i v jiných formách. Výše ceny, která souvisí s poskytováním těchto služeb, zůstává stále udržovaná a zůstává tak na zcela přijatelné úrovni, čímž je zajištěna jejich dostupnost i pro rodiny, kteří disponují nižšími příjmy. Autorka dále považuje za pozitivní, že ve velké míře navštěvují tato zařízení i děti z rodin, kteří mají vyšší příjmy. Právě tyto dvě odlišnosti mají podporovat dvě úrovně společnosti a předcházet tak segregaci některých skupin.

Soukromý sektor zcela častěji nastavuje určité normy a předpisy, čímž vzniká flexibilnější reakce na individuální potřeby dětí či rodičů samotných. Hlavním cílem takto nastaveného systému by mělo být udržet dostupnost a vysokou míru kvality služeb péče o děti, ale také rozšířit nabídku dostupných forem. Rodiče by měli mít možnost výběru dle svých představ a možností, a to s ohledem na výchovy svých dětí (Paloncyová a kol., 2014). Nabídka by měla taktéž obsahovat skupinové a individuální formy, nebo nabízet své služby v zařízení, která jsou orientovaná na specifické potřeby konkrétních dětí. Hlavní záměr by měl spočívat ve vytvoření podpůrných podmínek pro zřizovatele, kteří projevují svou vstřícnost různým skupinám obyvatel a zároveň tak zajistit kvalitu a odpovídající cenu za služby, ve spojitosti s financováním všech typů kvalitních služeb.

Toto vše by mělo jednoznačně přispět k tomu, aby byly překonány vlivy jednotlivých druhů bariér společně s rozšířením nabídky mateřských škol a dětských. Hlavním záměrem by mělo být vyhovět zájmu o služby denní péče pro děti, které se nacházejí ve věku dvou let.

Autorka práce se domnívá, že právě dostatečná nabídka služeb péče o děti, jak v předškolním, tak ranném školním věku je klíčová pro sladění pracovního a osobního života. V případě zajištění péče o děti pak nemusí spoléhat pouze na nabídku flexibilních forem práce, ale mohou využívat i klasický pracovní poměr, kdy počet těchto pracovních nabídek je stále vyšší než alternativních flexibilních.

5 Metodická část

V rámci metodické části bude provedena volba metody výzkumu, stanovené cíle výzkumu a výzkumné otázky. Poté bude následovat charakteristika zkoumaného vzorku a statistické analýzy.

Na základě výsledků průzkumu budou navržena doporučení pro zainteresované strany (stát, zaměstnavatelé) pro zlepšení postavení matek s dětmi na trhu práce.

Dotazování probíhalo na územní statutárního města Hradec Králové v období duben – květen 2020, kdy probíhal zápis dětí do předškolního vzdělávání. Celkem bylo osloveno 120 respondentek, přičemž bylo primárně zaměřeno na matky na mateřské / rodičovské dovolené. Dotazník byl vytvořen na serveru www.survio.cz, kde byl také respondentkami vyplněn. Tím byla zaručena anonymita dotazování. Získáno bylo celkem 81 vyplněných dotazníků.

5.1 Stanovení cíle výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je zjištění hlavních obtíží matek s malými dětmi při návratu do pracovního procesu a jejich preference v rámci volby pracovního poměru. Sekundárními cíli jsou zjištění týkající se nabídky flexibilních forem práce a služeb péče o děti a jak tyto nabídky ovlivňují motivaci žen k rychlejšímu návratu z mateřské či rodičovské dovolené.

Autorka práce pro zajištění dostatečných podkladů k naplnění cíle práce stanovila tyto výzkumné otázky:

1. Jaké jsou hlavní obtíže matek s dětmi při návratu do pracovního procesu?
2. Je dle respondentek nabídka služeb péče o děti dostatečná?
3. Existuje na trhu dostatečná nabídka flexibilních forem práce?
4. Jaká flexibilní forma práce je pro matky s dětmi nejzajímavější a proč?

5.2 Stanovení hypotéz

Podle výzkumu, který byl realizován Aliancí odpovědných firem BpS – Byznys pro společnost (národní koordinátor evropské Charty diverzity) v roce 2018, neustále narůstá podíl žen, které jsou přesvědčeny o tom, že jako hlavní příčinou jejich neúspěšného návratu do práce po rodičovské dovolené je nemožnost využít zkrácený úvazek. Tuto skutečnost uvedlo zhruba 83 % žen, zatímco v obdobném výzkumném

šetření z roku 2017 se jednalo o 71 %. Neustále se navyšuje i počet žen, které uvádí jako příčinu neúspěšného návratu do práce nemožnost využít flexibilní pracovní dobu, což tvrdí 80 % dotazovaných žen (65 % v roce 2017). Třetí příčina pak (podle 51 % dotázaných) spočívá v nedostupnosti zařízení, která se zaměřují na předškolní péče pro děti. Z odpovědí dále můžeme konstatovat, že další zásadní problém v úspěšném návratu žen do práce, je na základě nemožnosti přizpůsobit pracovní dobu potřebám dítěte (odvedení/vyzvednutí dítěte ze školky, nekompatibilita otvíracích hodin školky s pracovní dobou, nemoc dítěte, zaopatření hlídání).

V souvislosti s tímto průzkumem byly stanoveny následující hypotézy:

Hypotéza č. 1 - Více než 50 % matek považuje za překážku úspěšného návratu na trh práce nedostupnost zařízení předškolní péče

Hypotéza č. 2 - Více než 80 % matek považuje za překážku úspěšného návratu na trh práce nemožnost využití zkráceného úvazku nebo flexibilní pracovní doby

5.3 Metodika výzkumu

Pro zajištění dostatečného množství dat byla zvolen kvantitativní výzkum metodou dotazování. Dotazníkové šetření bylo určeno především pro matky s dětmi z regionu Hradec Králové, neboť autorka vnímá rozdílné postavení žen – matek a mužů – otců z pohledu zaměstnavatelů.

Připravený dotazník obsahoval 17 otázek a v rámci dotazování bylo získáno celkem 81 odpovědí.

Dotazník byl složen převážně z uzavřených a polouzavřených položek s výjimkou otázky č. 14, která byla koncipovaná jako otevřená. U některých položek bylo povoleno více možností.

Úvod dotazníku obsahuje filtrační položky, které potvrdí, že dotazovaná patří do výzkumného vzorku, případně ji vyloučí. Následuje část se týká návratu na trh práce. Poslední část zjišťuje preference a dostatek nabídek flexibilních forem práce.

5.4 Analýza dat a vyhodnocení výzkumných otázek

5.4.1 Charakteristika respondentek

Tabulka č. 5 - Věkové složení respondentek

Věk	počet	podíl v %
méně než 20	2	2,5%
20 - 27	18	22,2%
28 - 35	35	43,2%
36 - 42	22	27,2%
více než 42	4	4,9%
celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Tabulka č. 6 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek

Vzdělání	počet	podíl v %
Základní	0	0,0%
středoškolské bez maturity	6	7,4%
středoškolské s maturitou	41	50,6%
Vysokoškolské	34	42,0%
Celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

V tabulce č. 5 vidíme věkovou strukturu respondentek a jejich podíl v rámci zkoumaného vzorku. Nejvíce zastoupenou je věková skupina 28-35 let, celkem s 43 %. Následuje skupiny 36-42 roků s více než 27 % a skupina 20-27 let s více než 22 %.

V tabulce č. 6 je uvedeno nejvyšší dosažené vzdělání respondentek. Nejvíce, přes 50 % zkoumaného vzorku, dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou, následováno 42 % vysokoškolsky vzdělaných respondentek. V rámci zkoumaného vzorku nebyla žádná osoba se základním vzděláním, v následujících tabulkách a grafech proto již základní vzdělání není uváděno.

Tabulka č. 7 - Počet dětí

počet dětí	počet	podíl v %
0	0	0,0%
1	37	45,7%
2	42	51,9%
3 a více	2	2,5%
Celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Tabulka č. 8 – čerpání mateřské / rodičovské dovolené

mateřská / rodičovská dovolená	počet	podíl v %
ano	75	92,6%
ne	6	7,4%
Celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Tabulka č. 7 popisuje počet dětí respondentek nejčastěji se jednalo o matky se dvěma dětmi – téměř 52 % a s jedním dítětem – přes 45 %. V rámci odpovědi nebyla uvedena varianta 0 dětí, neboť touto odpovědí by byla respondentka vyřazena z dalšího šetření a její odpovědi by nebyly počítány.

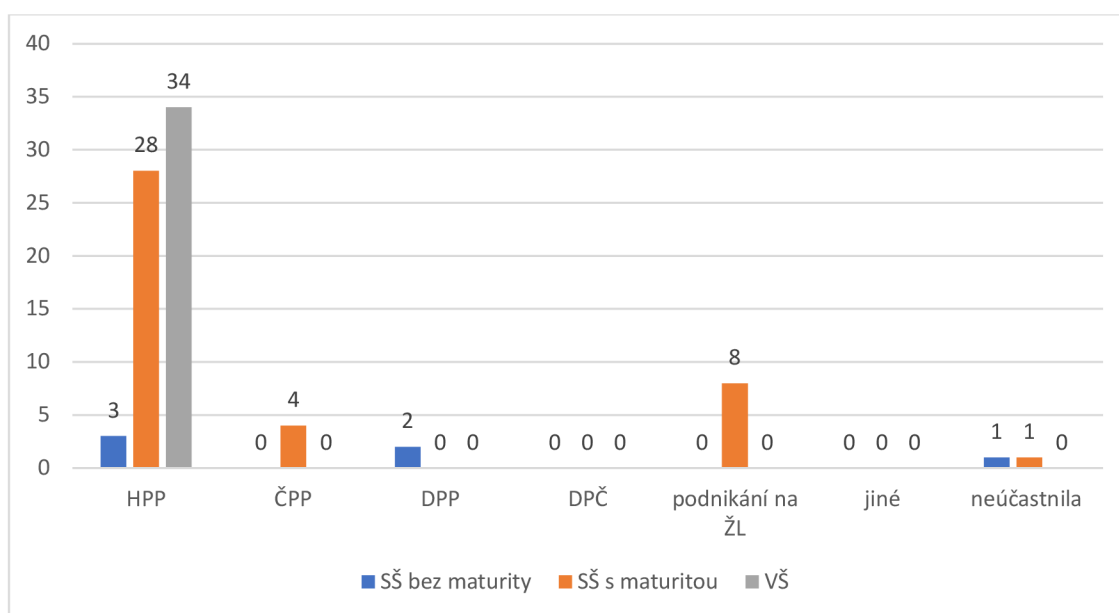
V tabulce č. 8 je pak uveden fakt, zda respondentky čerpají v době průzkumu mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo zda ji již ukončili. Vzhledem k tomu, že průzkum probíhal v době zápisu dětí do předškolního vzdělávání, čerpala většina respondentek, přes 92 %, rodičovskou dovolenou.

5.4.2 Analýza zjištěných informací

V následující části budou prezentována nejdůležitější zjištění v rámci dotazování. V první části (otázky č. 5 – 7) bylo zjišťován pracovní poměr před nástupem na mateřskou / rodičovskou dovolenou, její plánovaná délka a preference respondentek, týkající se návratu do pracovního procesu.

Otázka č. 5 – Před nástupem na mateřskou / rodičovskou dovolenou jste pracovala?

Graf č. 2 – Pracovní poměr před nástupem na mateřskou / rodičovskou dovolenou



(Zdroj: Vlastní šetření)

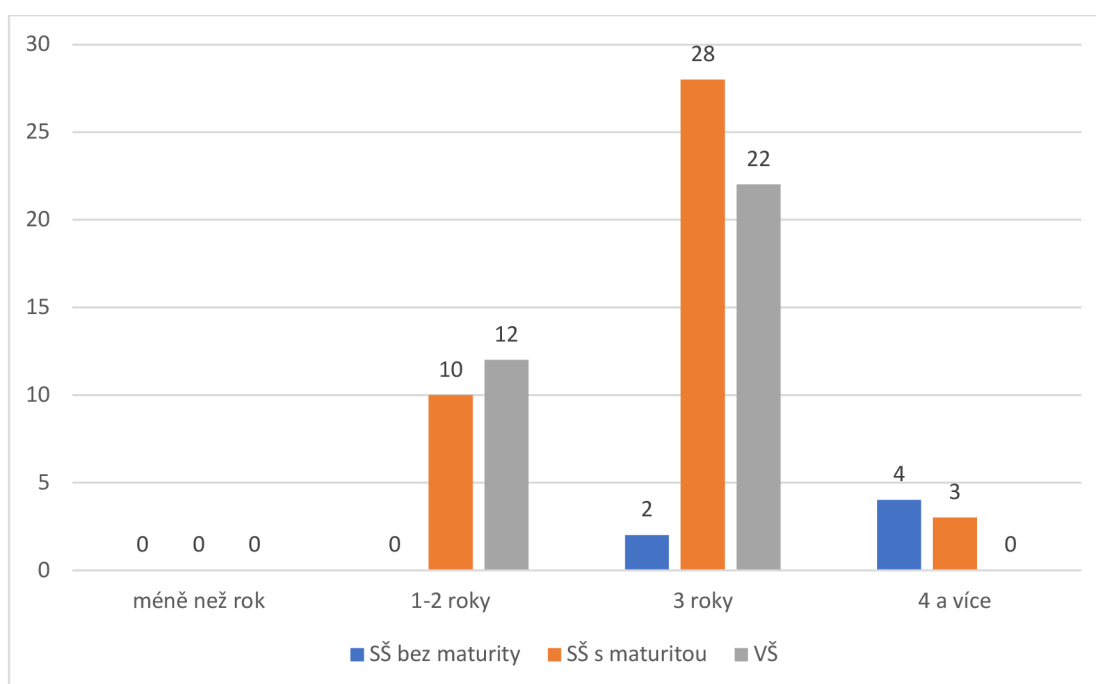
V rámci otázky č. 5 byly pro respondentky, z důvodu lepší srozumitelnosti, použity pojmy „Hlavní pracovní poměr – HPP“ a „Částečný pracovní poměr – ČPP“, přesto, že již v Zákoníku práce oficiálně neexistují.

Z grafu č. 2 je patrné, že většina respondentek byla před nástupem na mateřskou dovolenou v hlavní pracovním poměru (v grafu použita zkratka HPP) – celkem 80 % dotázaných. Ve skupiny vysokoškolsky vzdělaných se jedná o 100 % respondentek. Podnikatelské činnosti se věnovalo přibližně 10 % dotázaných, výhradně středoškolsky vzdělaných s maturitou. Na částečný pracovní poměr (v grafu použita zkratka ČPP) či na dohodu o provedení práce bylo zaměstnáno méně než 8 % dotázaných. Dvě respondentky před nástupem na mateřskou dovolenou nepracovaly.

Z výše uvedených dat vyplývá, že prakticky všechny respondentky pracovní zkušenosti a v případě využití rodičovské do tří let věku dítěte i zaměstnavatelem garantované pracovní zařazení.

Otázka č. 6 – Jak dlouho plánujete být z důvodů péče o dítě mimo pracovní proces?

Graf č. 3 – Plánovaná délka mimo pracovní proces



(Zdroj: Vlastní šetření)

Tabulka č. 9 – Plánovaná délka mimo pracovní proces

délka mimo pracovní poměr	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	VŠ	počet	podíl v %
méně než rok	0	0	0	0	0,0%
1-2 roky	0	10	12	22	27,2%
3 roky	2	28	22	52	64,2%
4 a více	4	3	0	7	8,6%
Celkem	6	41	34	81	100,0%

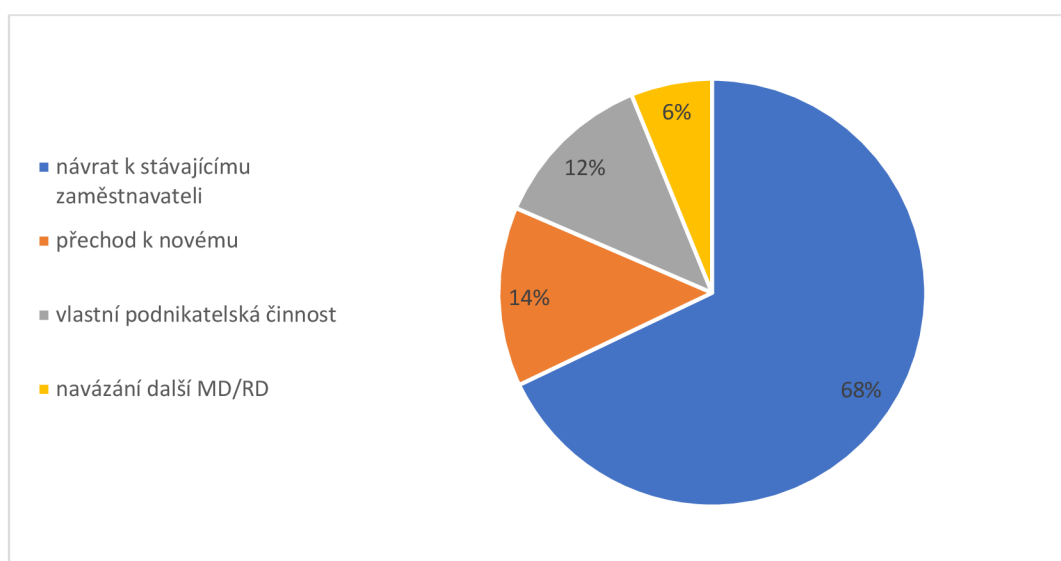
(Zdroj: Vlastní šetření)

Z tabulky č. 9 a grafu č. 3 vyplývá, že většina respondentek, konkrétně 64 %, plánuje využít tříletou rodičovskou péči, do dvou let věku dítěte plánuje být doma přibližně 27 % dotázaných a méně než 9 % uvažuje s čtyřletou dobou. Žádná z dotázaných nepředpokládá, že by se vracela do pracovního procesu v průběhu prvního roku od porodu. Z dat také lze určit, že o rodičovské do dvou let dítěte uvažuje více vysokoškolsky vzdělaných respondentek – přes 54 % těch co uvažují o této délce, u tří leté rodičovské dovolené jsou to naopak středoškolsky vzdělané s maturitou – téměř 54 %. Naopak, se čtyřletou rodičovskou dovolenou počítají především středoškolsky vzdělané bez maturity.

Z uvedených dat je patrné, že na délku setrvání na rodičovské dovolené má vliv vzdělání respondentek – s vyšším vzděláním se uvažovaná doba mimo pracovní proces snižuje.

Otázka č. 7 – Po skončení mateřské / rodičovské dovolené plánujete?

Graf č. 4 – Preference návratu do pracovního procesu



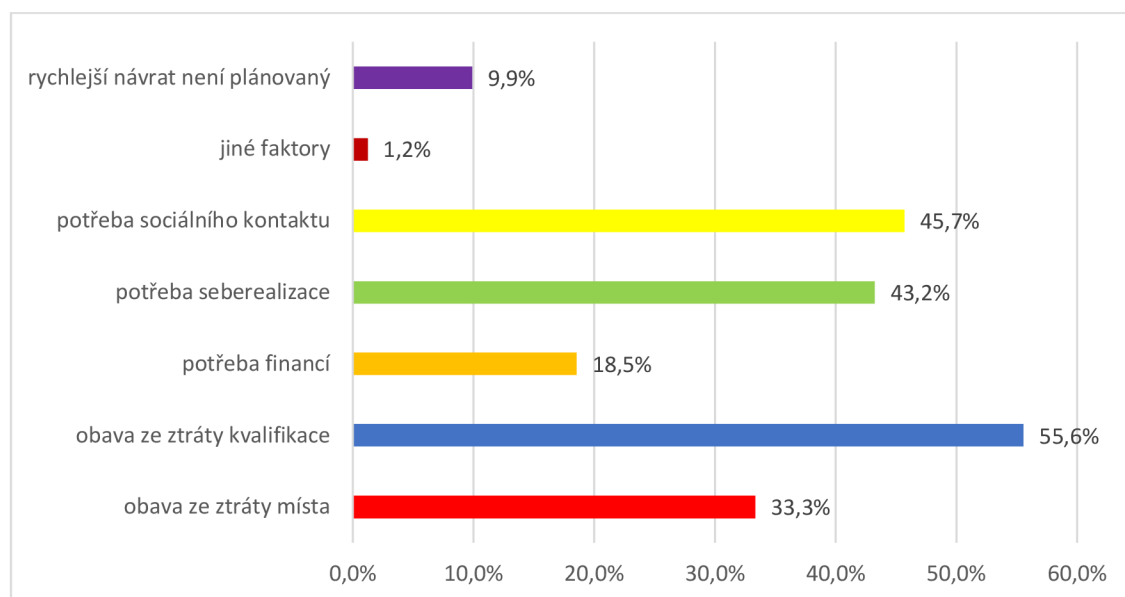
(Zdroj: Vlastní šetření)

V rámci této otázky byly zjišťovány preference návratu do pracovního procesu. Návrat k stávajícímu zaměstnavateli plánovalo 68 % dotázaných, 14 % předpokládá hledání nového zaměstnavatele, pouze 6 % plánuje navázat další mateřskou / rodičovskou dovolenou. Zajímavé je, že 12 % respondentek zvažuje po ukončení rodičovské dovolené podnikat, což je o 2 % více, než před nástupem na mateřskou / rodičovskou dovolenou. Při bližším zkoumání dotazníků se jednalo o přesun o 2 respondentky, které jako původní pracovní poměr uvedly Dohodu o provedení práce – DPP.

Druhá část dotazníku (otázky č. 8 – 12) se věnuje motivaci a obtížím při rychlejším návratu do pracovního procesu, zejména službami péče o dítě. U otázky č. 8 a 9 bylo povoleno více odpovědí, respondentky nejčastěji volily dvě odpovědi.

Otázka č. 8 – Co by Vás mohlo motivoval k rychlejšímu návratu na trh práce

Graf č. 5 – motivace k rychlejšímu návratu na trh práce



(Zdroj: Vlastní šetření)

Z grafu č. 5 lze identifikovat tři, ve své podstatě velmi vyrovnané, motivační prvky. Jako první je to obava ze ztráty kvalifikace (55,6 % respondentek), následovaná potřebou sociálního kontaktu (45,7 %) a potřebou seberealizace (43,2 %). Zajímavé zjištění je, že potřeba financí je až na pátém místě s necelými 18,5 %. Autorka práce se domnívá, že je ovlivněno především stavem na trhu práce, kde, z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků, dochází z kontinuálnímu růstu příjmů. Dalším faktorem je fakt, že v lednu 2020 došlo k úpravám výše rodičovského příspěvku o 80.000 Kč, což, v kombinaci s růstem platů, může zajišťovat rodinám s dětmi dostatek finančních prostředků.

Tabulka č. 10 – motivace k rychlejšímu návratu na trh práce podle vzdělání

motivace k rychlejšímu návratu	SŠ bez maturity	podíl v %	SŠ s maturitou	podíl v %	VŠ	podíl v %	Počet	podíl v %
obava ze ztráty místa	2	33,3%	19	46,3%	6	17,6%	27	33,3 %
obava ze ztráty kvalifikace	1	16,7%	16	39,0%	28	82,4%	45	55,6 %
potřeba financí	3	50,0%	10	24,4%	2	5,9%	15	18,5 %
potřeba seberealizace	0	0,0%	5	12,2%	30	88,2%	35	43,2 %
potřeba sociálního kontaktu	0	0,0%	22	53,7%	15	44,1%	37	45,7 %
jiné faktory	0	0,0%	1	2,4%	0	0,0%	1	1,2%
rychlejší návrat není zvažován	3	50,0%	5	12,2%	0	0,0%	8	9,9 %
Celkem	9		78		81		168	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Pokud porovnáme preference podle dosaženého vzdělání, uvedené v tabulce č. 10, zjistíme podstatné rozdíly. Zatímco ve skupině Středoškolské vzdělání bez maturity jsou vyrovnané varianty potřeby financí a skutečnost, že rychlejší návrat není plánovaný – shodně uvedly 3 respondentky, pak ve skupině Středoškolsky vzdělaných s maturitou je hlavní motivací potřeba sociálního kontaktu (téměř 54 %), následované obavou ze ztráty místa a ztráty kvalifikace. Ve skupině Vysokoškolsky vzdělaných jsou dominantní dvě motivace, a to potřeba seberealizace a obava ze ztráty kvalifikace – obě přes 80 %. Zároveň ani jedna respondentka ze skupiny vysokoškolsky vzdělaných neuvédla variantu, že rychlejší návrat není zvažován.

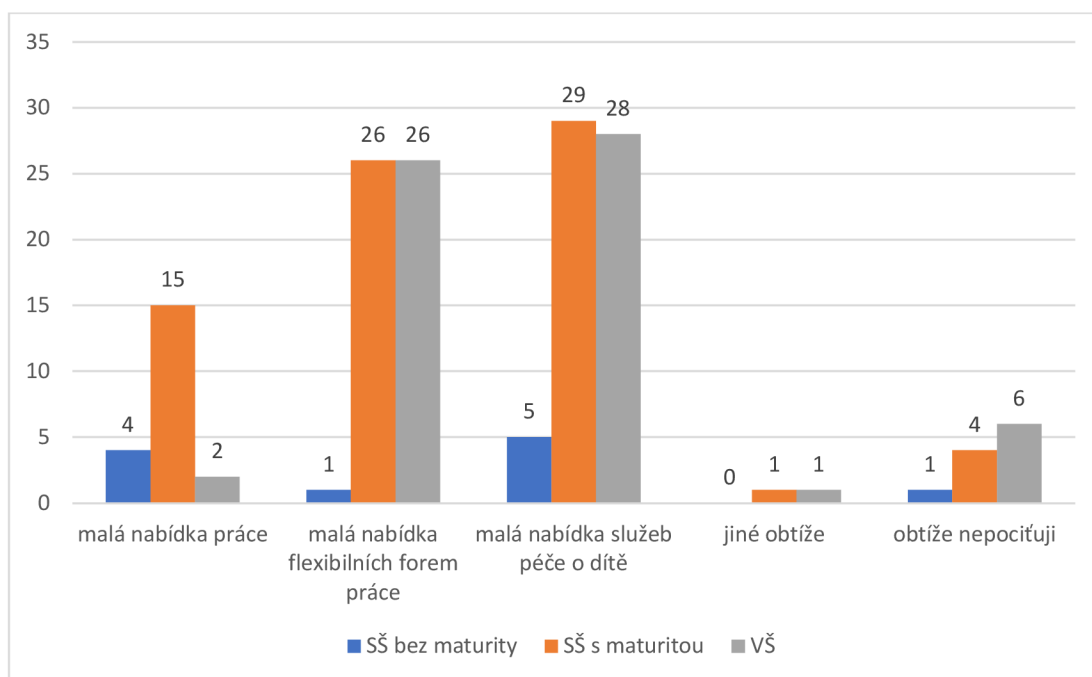
Otázka č. 9 – Jaké jsou hlavní obtíže při návratu do pracovního procesu po MD/RD?

Tabulka č. 11 – Obtíže při návratu do pracovního procesu po MD / RD

obtíže nástupu zpět	SŠ bez maturity	podíl v %	SŠ s maturitou	podíl v %	VŠ	podíl v %	počet	podíl v %
malá nabídka práce	4	66,7 %	15	36,6 %	2	5,9 %	21	25,9 %
malá nabídka flexibilních forem práce	1	16,7 %	26	63,4 %	26	76,5 %	53	65,4 %
malá nabídka služeb péče o dítě	5	83,3 %	29	70,7 %	28	82,4 %	62	76,5 %
jiné obtíže	0	0,0 %	1	2,4 %	1	2,9 %	2	2,5 %
obtíže nepocítuji	1	16,7 %	4	9,8 %	6	17,6 %	11	13,6 %

(Zdroj: Vlastní šetření)

Graf č. 6 – Obtíže při návratu do pracovního procesu po MD / RD



(Zdroj: Vlastní šetření)

Podle názoru autorky jde o klíčovou otázku celého šetření, z praxe i průzkumů je zřejmé, že bariéry při návratu do pracovního procesu existují a je třeba je důkladně prozkoumat. V rámci provedeného šetření byly jako hlavní obtíže identifikovány dvě kategorie obtíží návratu po mateřské či rodičovské dovolené, a to malá nabídka služeb péče o dítě a malá nabídka flexibilních forem práce – jak je patrné z údajů v tabulce č. 11.

Nízká nabídka služeb péče o dítě byla, bez ohledu na dosažené vzdělání, nejčastěji udávanou překážkou - v rámci každé jednotlivé skupiny podle dosaženého vzdělání ji označilo více než 70% respondentek, celkově pak 76,5 %.

Nízká nabídka flexibilních forem práce byla převážně identifikována u respondentek s vyšším vzděláním, u vysokoškolsky vzdělaných byla označena v 76 %, u středoškolsky s maturitou v 63 %, celkově pak 65,4 %.

Z dalších odpovědí je zajímavé, že obtíže při návratu do pracovního procesu nepociťují zejména vysokoškolsky vzdělané respondentky. Mezi jiné faktory byly shodně uvedeny zdravotní problémy, které znemožňovaly bezproblémový návrat do pracovního procesu a vynutily si změnu pracovního zařazení.

Otázka č. 10 – Je ve Vašem bydlišti a blízkém okolí dostatečná nabídka služeb péče o dítě?

Tabulka č. 12 – Dostatečná nabídka služeb péče o dítě v bydlišti a blízkém okolí

dostatečná nabídka služeb péče o dítě	počet	podíl v %
Ano	15	18,5%
Ne	64	79,0%
Nevím	2	2,5%
Celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Otázka logicky navazovala na předchozí zjištění, které bylo předpokládáno i v rámci stanovení hypotézy. Jako nedostatečnou hodnotí nabídku služeb péče o dítě téměř 80 % respondentek, což by mohl být signál pro zástupce měst a obcí, pod které předškolní vzdělávání spadá. Velký prostor to otevírá i pro potenciální zaměstnavatele či soukromé poskytovatele předškolní péče. Autorka se domnívá, že s jedná o stav předvídatelný na základě porodnosti v rámci regionu a čase, nicméně je nutné konstatovat i fakt, že není zcela jednoduché na měnící se poptávku po těchto službách.

Otázka č. 11 – Pracovali jste nebo pracujete ve firmě, která nabízí svým zaměstnancům služby péče o dítě?

Tabulka č. 13 – nabídka zaměstnavatele v oblasti služeb péče o dítě

nabízel zaměstnavatel služby péče o dítě	počet	podíl v %
Ano	5	6,2%
Ne	76	93,8%
Celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Jak bylo uvedeno v komentáři k datům u otázky č. 10, hlavní roli v zajištění služeb péče o dítě hraje stát prostřednictvím měst a obcí. Otázka č. 11 nám dává informaci zapojení zaměstnavatelů v rámci poskytování služeb péče o dítě. Z údajů uvedených v tabulce č. 13 vyplývá, že drtivá většina respondentek (před 93 %) nemá zkušenosti s tím, že by zaměstnavatel tuto péči nabízel. Zde je tedy prostor pro zamyšlení zaměstnavatelů, zda tyto služby nenabízet jako zaměstnanecký benefit, čímž by mohl získat výhodu oproti jiným zaměstnavatelům.

Otázka č. 12 – Byla by pro Vás motivací pro rychlejší návrat do pracovního procesu následující nabídka stávajícího nebo budoucího zaměstnavatele?

Tabulka č. 14 – Motivace pro rychlejší návrat – služby péče o dítě

motivace pro rychlejší návrat – služby péče o dítě	počet	podíl v %
firemní školka	27	33,3%
příspěvek zaměstnavatele na soukromou školku	25	30,9%
příspěvek zaměstnavatele na náhradní péči	10	12,3%
žádná z uvedených	19	23,5%
Celkem	81	100,0%

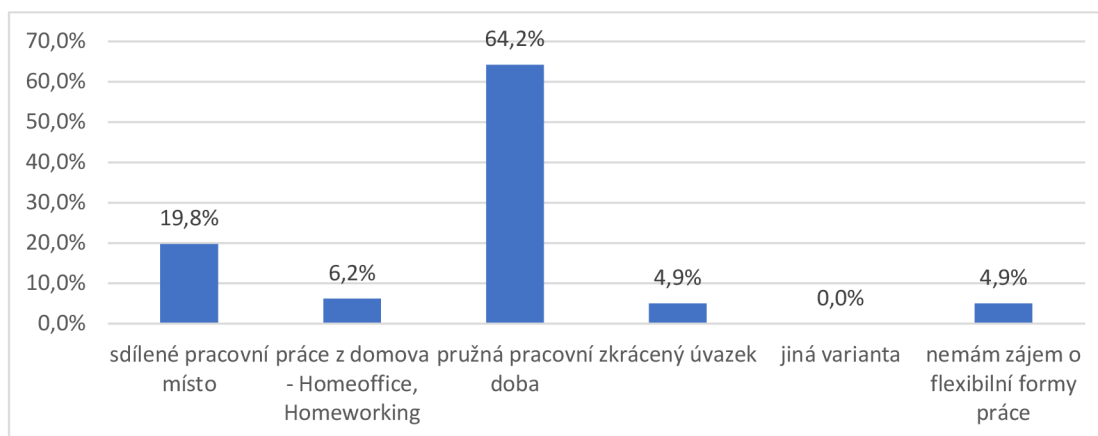
(Zdroj: Vlastní šetření)

V rámci otázky č. 12 bylo cílem zjistit, zda a případně jaké možnosti služeb péče o dítě by byly motivací k rychlejšímu návratu do pracovního procesu. Z dat uvedených v tabulce č. 14 je patrné, že nabídka služeb péče o dítě by byla motivací pro rychlejší návrat do pracovního procesu, kladně odpovědělo více než tři čtvrtiny dotázaných. Naopak motivací by nabídka nebyla pro 23,5 % dotázaných. Z možností uvedených v dotazníku vyplývá, že nejoblíbenějším způsobem péče by byla možnost firemní školky s 33,3 %, další variantou je příspěvek zaměstnavatele na školku soukromou. Toto zjištění je v souladu s předchozími zjištěními v tomto bloku otázek, kdy respondentky hodnotí nabídku služeb péče o dítě jako nedostatečnou.

Závěrečná část dotazníku (otázky 13 – 17) se věnuje problematice flexibilních forem práce, jejich stávající nabídce a preferencím respondentek.

Otázka č. 13 – Při návratu z mateřské / rodičovské dovolené byste ráda využila některou z možností flexibilních forem práce?

Graf č. 7 – preference flexibilních forem práce



(Zdroj: Vlastní šetření)

V rámci otázky č. 13 je zkoumán zájem o jednotlivé varianty flexibilních forem práce. Z grafu vyplývá, že většina, více než 64 % dotázaných, by mělo zájem o pružnou pracovní dobu. Autorka tento stav přisuzuje tomu, že tato možnost dává prostor pro sladění svých „rodinných a pracovních povinností“ při zachování plnohodnotného pracovního poměru. Do stejné kategorie patří i možnost sdíleného pracovního místa, z pohledu preferencí na druhé pozici s téměř 20-ti %. Naopak relativně malý zájem je o práci na zkrácený pracovní úvazek, což je zřejmě způsobeno i adekvátně nižším příjmem. Nízký zájem je také o možnost práce z domova, pouze 6,2 %. Autorka se domnívá, že tento stav mohl být ovlivněn probíhající pandemií Covid-19, kdy byl home office hojně využíván a mohly se projevit i jeho nevýhody.

Preference v závislosti na vzdělání nám popisuje tabulka č. 15. Zde je patrné, že pružná pracovní doba je nejžádanější ve všech vzdělanostních skupinách. U středoškolsky vzdělaných s maturitou dosahuje téměř k 70-ti %. Mezi vysokoškolsky vzdělanými je na druhém místě varianta sdíleného pracovního místa s 32 %. Je také viditelná závislost oblíbenosti práce z domova na dosaženém vzdělání, s vyšším vzděláním oblíbenost stoupá.

Tabulka č. 15 – Preference flexibilních forem práce v závislosti na vzdělání

Využití flexibilních forem práce	SŠ bez maturity	podíl v %	SŠ s maturitou	podíl v %	VŠ	podíl v %	počet	podíl v %
sdílené pracovní místo	0	0,0%	5	12,2%	11	32,4%	16	19,8%
práce z domova - Homeoffice, Homeworking	0	0,0%	2	4,9%	3	8,8%	5	6,2%
pružná pracovní doba	4	66,7%	28	68,3%	20	58,8%	52	64,2%
zkrácený úvazek	1	16,7%	3	7,3%	0	0,0%	4	4,9%
jiná varianta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
nemám zájem o flexibilní formy práce	1	16,7%	3	7,3%	0	0,0%	4	4,9%
celkem	6		41		34		81	100%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Otázka č. 14 – Proč byste upřednostňovala zvolenou možnost flexibilní formy práce?

Tato otázka byla koncipována jako otevřená a měla dát možnost respondentkám sdělit důvody pro svou volbu. Ne všechny tuto volby využily. Odpovědi byly sumarizovány do tří základních sdělení, která jsou uvedena v tabulce č. 16.

Tabulka č. 16 – důvody volby flexibilní formy práce

důvody pro zvolenou možnost flexibilní formy práce	počet
potřeba sociálního kontaktu	36
časová flexibilita	30
zájem o plný pracovní úvazek - výše příjmu	15

(Zdroj: Vlastní šetření)

Z odpovědí je zjevné, že respondentky mají potřebu změnit prostředí, ve kterém se po dobu mateřské a rodičovské dovolené pohybovaly a zároveň si chtějí zachovat časovou flexibilitu pro péči o rodinu. Autorka z uvedených odpovědí vyvozuje závěr, že nízká preference práce z domova je způsobena tím, že respondentkám nedává možnost sociálního kontaktu, resp. setrvávají stále ve stejné prostředí, pouze se změnou své „pracovní náplně“. Z vlastní zkušenosti ví, že tento stav může negativně působit na psychiku a je žádoucí, čas od času, tento stereotyp rozbít, byť jen krátkodobým pobytem, mimo domov. Dále je potvrzeno zjištění z předchozí otázky, že nízký zájem o zkrácený úvazek je způsoben i adekvátně nižším příjmem.

Otázka č. 15 – Je ve Vašem bydlišti nebo blízkém okolí dostatečná nabídka flexibilních forem práce?

Tabulka č. 17 – Dostatečnost nabídky flexibilních forem práce

dostatečná nabídka flexibilních forem práce	počet	podíl v %
Ano	9	11,1%
Ne	65	80,2%
Nevím	7	8,6%
Celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Z tabulky č. 17 je patrné, že respondentky vnímají nabídku flexibilních forem práce jako nedostatečnou – přes 80 %. Zde je pro potenciální zaměstnavatele relevantní informace, že je o tyto flexibilní formy ze strany zaměstnanců zájem, s přihlédnutím k předchozím otázkám, především o pružnou pracovní dobu a sdílené pracovní místo. Autorka se domnívá, že pozitivní trend nabídky flexibilních forem práce je sice patrný, nikoliv dostatečný.

Otázka č. 16 – Setkala jste se v rámci hledání pracovního místa s nabídkou firmy na flexibilní formy práce?

Tabulka č. 18 – inzerovaná nabídka flexibilních forem práce

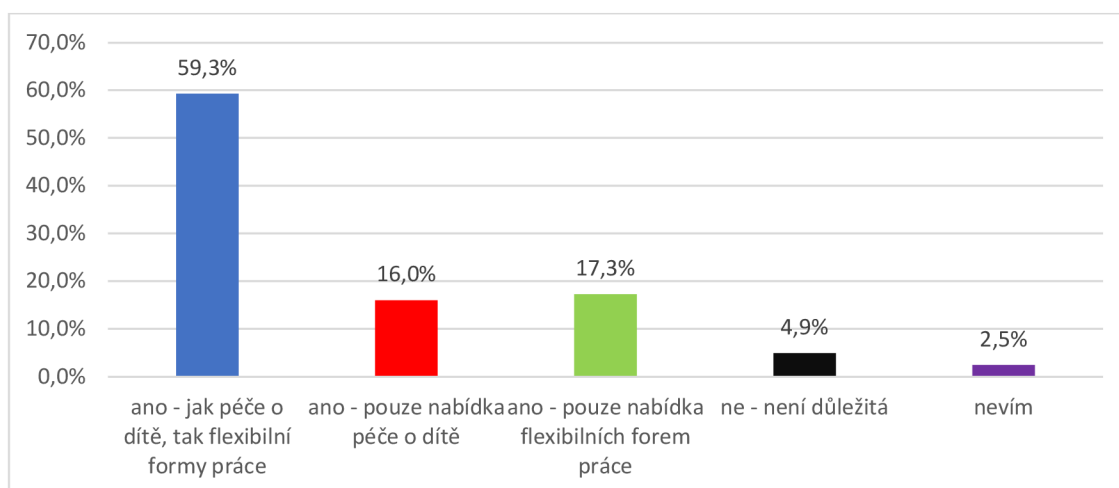
inzerovaná nabídka flexibilních forem práce	počet	podíl v %
ano - inzerát	5	6,2%
ano – pohovor při výběrovém řízení	16	19,8%
Ne	60	74,1%
Celkem	81	100,0%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Uvedené otázka měla ověřit, zda firmy aktivně nabízejí flexibilní formy práce v rámci oslovení a nábory potenciálních zaměstnanců. Z dat uvedených v tabulce č. 18 vyplývá, že pouze čtvrtina dotázaných se s nabídkou flexibilního pracovního úvazku setkala, ať již v inzerátu, nebo v průběhu výběrového řízení. Zde je prostor pro zaměstnavatele zvýšit povědomí o těchto možnostech a tím získat nové zaměstnance. Autorka práce zároveň z vlastní zkušenosti pozoruje, že se informace o využití flexibilních forem práce, konkrétně o home office, začala v inzerátech objevovat. Tento stav je však spíše způsoben tím, že díky pandemii Covid-19 začalo využívat home office významné množství firem jako prevenci před ohrožením nákazou svých zaměstnanců.

Otázka č. 17 – Je pro Vás při volbě zaměstnavatele důležitá nabídka služeb péče o dítě a flexibilních forem práce?

Graf č. 8 – Důležitost nabídky služeb péče o dítě a flexibilních forem práce při výběru zaměstnavatele



(Zdroj: Vlastní šetření)

Z grafu č. 8 lze usoudit, že pro většinu respondentek je nabídka služeb péče o dítě a flexibilních forem práce velmi důležitá. Pouze necelých 8 % dotázaných uvedlo, že to pro

ně důležité není, případně že neví. Pro téměř 60 % dotázaných je důležitá nabídka obou variant.

Tabulka č. 19 – Důležitost nabídky služeb péče o dítě a flexibilních forem práce dle dosaženého vzdělání

důležitost při volbě zaměstnavatele	SŠ bez maturity	podíl v %	SŠ s maturitou	podíl v %	VŠ	podíl v %	počet	podíl v %
ano - jak péče o dítě, tak flexibilní formy práce	2	33,3%	23	56,1%	23	67,6%	48	59,3%
ano - pouze nabídka péče o dítě	2	33,3%	9	22,0%	2	5,9%	13	16,0%
ano - pouze nabídka flexibilních forem práce	1	16,7%	4	9,8%	9	26,5%	14	17,3%
ne - není důležitá	1	16,7%	3	7,3%	0	0,0%	4	4,9%
Nevím	0	0,0%	2	4,9%	0	0,0%	2	2,5%
Celkem	6		41		34		81	100%

(Zdroj: Vlastní šetření)

Z tabulky č. 19 je patrné, že důležitost obou nabídek roste s dosaženým vzděláním, kdy u středoškolsky vzdělaných bez maturity je to 33 %, u středoškolsky vzdělaných s maturitou již 56 % a u vysokoškolsky vzdělaných již přes 67 %.

5.5 Hodnocení cílů výzkumu a stanovené hypotézy

V rámci stanovení cílů výzkumu byly stanoveny čtyři výzkumné otázky, na které měl výzkum odpovědět a potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy.

5.5.1 Hodnocení cílů výzkumu

1. Jaké jsou hlavní obtíže matek s dětmi při návratu do pracovního procesu?

Odpověď: V rámci výzkumu bylo zjištěno, že jako hlavní obtíže je vnímán nedostatečná nabídka péče o dítě a nedostatečný nabídka flexibilních forem práce.

2. Je dle mínění respondentek nabídka služeb péče o děti dostatečná?

Odpověď: Ne, není dostatečná a negativně ovlivňuje nástup zpět do pracovního procesu

3. Existuje na trhu dostatečná nabídka flexibilních forem práce?

Odpověď: Ne, nabídka flexibilních forem práce není dostatečná, resp. respondentkami není vnímána jako dostatečná.

4. Jaká flexibilní forma práce je pro matky s dětmi nejzajímavější a proč?

Odpověď: Jako nejpřítažlivější flexibilní forma práce byla označena „pružná pracovní doba“, hlavním důvodem, resp. kombinací důvodů jsou uváděny – potřeba sociálního kontaktu mimo rodinu, časová flexibilita a zájem o práci na plný úvazek – tedy finanční důvod.

5.5.2 Hodnocení stanovených hypotéz

V počátku výzkumu byly stanoveny hypotézy, týkající se překážek úspěšného návratu na trh práce pro matky s dětmi.

Hypotéza č. 1 - Více než 50 % matek považuje za překážku úspěšného návratu na trh práce nedostupnost zařízení předškolní péče

Provedený výzkum potvrdil, že tato hypotéza platí – 76,5 % respondentek uvedlo, že nedostatek zařízení předškolní péče je překážkou pro úspěšný návrat na trh práce.

Překážky, uvedené ve výzkumu v roce 2017 a 2018 jsou, dle výsledku provedeného výzkumu, aktuální v roce 2020. Podle údajů, zjištěných v rámci otázky č. 10, považuje 79 % respondentek nabídku předškolní péče za nedostatečnou.

Hypotéza č. 2 - Více než 80 % matek považuje za překážku úspěšného návratu na trh práce nemožnost využití zkráceného úvazku nebo flexibilní pracovní doby

Provedený výzkum zjistil, že tato hypotéza v roce neplatí – nedostatek flexibilních forem práce, mezi něž zkrácený úvazek a flexibilní pracovní doba patří, uvedlo jako překážku pro úspěšný návrat na trh práce 65,4 % respondentek.

Zároveň však bylo zjištěno, že 80,2 % respondentek považuje nabídku flexibilních forem práce za nedostatečnou.

ZÁVĚR

Zaměstnanost žen s malými dětmi je velmi důležitý celospolečenský problém, který nemá jednoduché řešení. Proto bylo cílem bakalářské práce analyzovat překážky a preference na straně potenciálních zaměstnanců – matek s malými dětmi. Provedený výzkum potvrdil, i přes nepotvrzení hypotézy č. 2, že nedostatečná nabídka služeb předškolní péče i nedostatečná nabídka flexibilních forem práce jsou významnou překážkou pro úspěšný návrat matek s dětmi na trh práce. Výzkum by sice proveden na malém, regionálně omezeném, vzorku, nicméně lze předpokládat, že výsledky v rámci celé České republiky by mohly být velmi podobné. Výsledky výzkumu mohou určitým vodítkem pro další zainteresované strany – tedy stát a zaměstnavatele.

Role zaměstnavatele je zřejmá – na trhu práce nabízí volná místa, resp. poptává dodatečné kapacity. Stanovuje, za jakých podmínek zaměstnance přijme. Pokud se jedná o podnikatelskou sféru, může nastavit jen takové podmínky, za kterých se mu vyplatí nové zaměstnance přijímat. Flexibilní formy práce jsou určitým benefitem, kterým se může potenciální zaměstnavatel stát zajímavější pro potenciálního zaměstnance. Zároveň jsou náročnější na organizaci a nese s sebou určité náklady. To samé platí pro možnost nabídky péče o dítě. Zde autorka vidí zásadní roli třetího hráče na trhu práce – státu. Stát totiž reprezentuje „vůli občanů“ a měl by vytvářet takové podmínky na trhu práce, které na jedné straně dovolují dlouhodobé sladování pracovního a osobního života, na straně druhé nepřenášet veškeré náklady pouze na zaměstnavatele. Maximální zapojení matek s dětmi a sladění jejich pracovního a osobního života má pro stát spoustu benefitů, počínaje daňovými příjmy přes nezatažování sociálního systému po eliminaci negativních důsledků nezvládnutí pracovní a osobní role – např. sociopatologických jevů. Stát může změnami v legislativě podporovat zaměstnávání rodičů s malými dětmi, např. daňovým zvýhodněním zaměstnavatelů.

Autorka vnímá, že dochází k pozitivnímu posunu v oblasti nabídky flexibilních forem práce a ochotě zaměstnavatelů vyjít vstříc zaměstnancům s malými dětmi, což dokládá i neplatnost hypotézy č. 2. Je nutné připomenout, že tomu nahrával stav na trhu práce, kde většina firem poptávala kvalifikované zaměstnance, kterých byl na trhu práce nedostatek. Zároveň je třeba konstatovat, že téměř dvě ze tří respondentek uvedlo, že je nedostatek flexibilních forem práce překážkou k návratu do pracovního procesu. Je však žádoucí, aby tento pozitivní směr pokračoval i přes panující celosvětovou epidemickou situaci a s tím spojenou ekonomickou krizi. Je téměř jisté, že dopady krize mohou a budou mít vliv na množství poptávané práce i za způsob zaměstnávání. Z důvodů snížení

možnosti nákazy a snížení mobility je firmami i státem ve větší míře preferován, někdy i nařizován, home office. V rámci výzkumu byla zjištěna zajímavá preference matek s malými dětmi, týkající se home office, se kterou by měli zaměstnavatelé pracovat a bylo by vhodné se jí věnovat podrobněji. Z výzkumu vyplývá, že možnost využití home office totiž nemusí být vnímána pouze pozitivně, tedy jako určitý benefit, ale také negativně. Pro matky s malými dětmi totiž home office nepřináší změnu prostředí, po které spousta matek s dětmi touží, nepřináší novou sociální interakci, konzervuje prostředí, ve kterém je práce prováděna a pouze mění či doplňuje její náplň.

Obecně lze konstatovat, že proces sladování osobního a pracovního života je z pohledu přínosu pro společnost velmi žádoucí. Je otázkou, proč tento proces nepostupuje rychleji. Jak stát, tak zaměstnavatelé, mnohdy nadnárodní korporace, mohou čerpat zkušenosti ze zahraničí, kde jsou vůči ČR napřed. Zároveň je z pohledu zaměstnavatelů věnovat větší pozornost komunikaci s potenciálními zaměstnanci o své nabídce flexibilních forem práce či poskytování předškolní péče, neboť výzkum ukázal že rodiče tyto informace nemají. Rodiče s dětmi, zejména matky jsou nevyužitou silou na pracovním trhu a je důležité nastavit podmínky pro to, jak tuto sílu využít.

Seznam použité literatury

1. BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.
2. ČSÚ [Český statistický úřad]. Gender: Genderové statistiky. In: *Český statistický úřad* [online]. 19.2.2017 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/2-gender_uvod
3. FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ TRH A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ – MANUÁL A INSPIRACE PRO ZAMĚSTNAVATELE [online]. 2019. 120 s. [cit. 2020-08-12]. Dostupný z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=28_MANUAL-Flexibilita-a-mobilita-pro-zamestnavatele_20191009102629.pdf
4. FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M.. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2011 [cit. 2017-02-19]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf
5. GAZDOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi: (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů). 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-31-X.
6. GJURIČOVÁ, Š., KUBIČKA, J. Rodinná terapie. Grada Publishing, a.s. 2003. 184 s. ISBN 80-2470-415-3.
7. HELÍSEK, M. Makroekonomie pro bakalářské studium, Slaný: MELANDRIUM, nakladatelství a vydavatelství. 1998. 202 s. ISBN 80-86175-02-2.
8. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
9. KUCHAROVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-18-2.
10. KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana a FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.
11. KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana a MAŘÍKOVÁ, Hana. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. ISBN 80-7330-077-X.
12. KŘÍŽKOVÁ, Alena, ČERMÁKOVÁ, Marie, DUDOVÁ, Radka, MAŘÍKOVÁ, Hana a UHDE, Zuzana. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení. In: *Ministerstvo práce*

- a sociálních věcí* [online]. 2005 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>
13. KŘÍŽKOVÁ, A. Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech. In Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. 1.vyd. Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 S. ISBN 80-7330-026-5.
 14. KŘÍŽKOVÁ, Alena. PAVLICA, Karel. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press. 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
 15. KUCHAROVÁ, V., BARVÍKOVÁ, J., HÖHNE, S., NEŠPOROVÁ, O., PALONCYOVÁ, J., VIDOVIČOVÁ, L. Zpráva o rodině 2020. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, veřejná výzkumná instituce, [online]. 2020. [cit. 2020-08-08]. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpr%C3%A1va%20o%20rodin%C4%9B%202020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>
 16. MACÁKOVÁ. L. Mikroekonomie – základní kurs, Slaný: MELANDRIUM, nakladatelství a vydavatelství. 1998. 277 s. ISBN 80-901801-2-4.
 17. MAŘÍKOVÁ, H. Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí. Gender sociologie [online]. 2009. [cit. 2009-05-13]. Dostupný z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2009022201>
 18. MOŽNÝ, Ivo. Sociologie rodiny. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 250 s. ISBN 80-86429-05-9.
 19. MPSV. Národní zpráva o rodině. Praha: MPSV, 2004. 224 s. [on line]. [cit. 2009-04-28]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf
 20. MUCHA, I. Sociologie – základní texty, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. 248 s. ISBN 978-80-7380-227-1
 21. NÝVLT, Ondřej. Založení rodiny je ekonomicky náročné. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2020-08-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zalozeni_rodiny_je_ekonomicky_narocne_20140507
 22. PALONCYOVÁ J., BARVÍKOVÁ, J., KUCHAROVÁ, V., PEYCHLOVÁ, K. 2014. Nové formy denní péče o děti v České republice. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, veřejná výzkumná instituce. [online]. 2014. [cit. 2020-08-17]. Dostupný z: http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_381.pdf
 23. PFEIFEROVÁ, Štěpánka. Matky samoživitelky na trhu práce. In: DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2008. s. 181-200. ISBN 978-80-7330-138-5.
 24. PLASOVÁ, Blanka. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In: SIROVÁTKA, Tomáš

- a Ondřej HORA, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008. s. 207-244. ISBN 978-80-7326-140-5.
25. RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: ... a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.
26. SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
27. ŠŤASTNÁ, A. *Rodina a zaměstnání III, Rodiny se školními dětmi*, 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 70 s. ISBN 978-80-87007-63-1
28. TVRDÝ, L. a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*, Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 222 s. ISBN: 978-80-248-1665-4
29. ÚŘAD PRÁCE ČESKÁ REPUBLIKA – Krajská pobočka v Hradci Králové *Zpráva o situaci na Krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategii APZ pro rok 2019* [online]. 2019. [cit. 2020-08-10]. Dostupný z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/902175/Rocni_HKK_2018.pdf/d45f37f1-b448-a5cb-2cf1-423061983de4
30. VAVRUŠKOVÁ, Lucie. *Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.
31. VLACH, J. a kol. *Gender v managementu : Vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1.*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 112 s. ISBN 978-807416-003-5.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Dělbá rolí v rodině při vykonávání vybraných činností (v %)	13
Tabulka č. 2 - Vybrané problémy rodičů při návratu do zaměstnání	28
Tabulka č. 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti žen podle věkových skupin (v %).....	33
Tabulka č. 4 - Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí (srovnání ČR a EU)	34
Tabulka č. 5 - Věkové složení respondentek	47
Tabulka č. 6 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek.....	47
Tabulka č. 7 - Počet dětí	47
Tabulka č. 8 – čerpání mateřské / rodičovské dovolené	48
Tabulka č. 9 – Plánovaná délka mimo pracovní proces	50
Tabulka č. 10 – motivace k rychlejšímu návratu na trh práce podle vzdělání	52
Tabulka č. 11 – Obtíže při návratu do pracovního procesu po MD / RD	52
Tabulka č. 12 – Dostatečná nabídka služeb péče o dítě v bydlišti a blízkém okolí.....	54
Tabulka č. 13 – nabídka zaměstnavatele v oblasti služeb péče o dítě	54
Tabulka č. 14 – Motivace pro rychlejší návrat – služby péče o dítě.....	55
Tabulka č. 15 – Preference flexibilních forem práce v závislosti na vzdělání	56
Tabulka č. 16 – důvody volby flexibilní formy práce	57
Tabulka č. 17 – Dostatečnost nabídky flexibilních forem práce	57
Tabulka č. 18 – inzerovaná nabídka flexibilních forem práce.....	58
Tabulka č. 19 – Důležitost nabídky služeb péče o dítě a flexibilních forem práce dle dosaženého vzdělání	59

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 - Zpět zakřivená individuální křivka nabídky práce.....	17
Obrázek č. 2 - Křivka poptávky po práci.....	18
Obrázek č. 3 - Rovnováha na trhu práce.....	19

Seznam grafů

Graf č. 1 - Důvody rodičů pro to, aby začali pracovat před dosažením tří let věku jejich nejmladšího dítěte (podle vzdělání, podíly v %)	27
Graf č. 2 – Pracovní poměr před nástupem na mateřskou / rodičovskou dovolenou	48
Graf č. 3 – Plánovaná délka mimo pracovní proces	49
Graf č. 4 – Preference návratu do pracovního procesu	50
Graf č. 5 – motivace k rychlejšímu návratu na trh práce	51
Graf č. 6 – Obtíže při návratu do pracovního procesu po MD / RD	53
Graf č. 7 – preference flexibilních forem práce	55
Graf č. 8 – Důležitost nabídky služeb péče o dítě a flexibilních forem práce při výběru zaměstnavatele	58

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Dotazník

Dobrý den milé maminky,

Jmenuji se Renata Chýlková a jsem studentkou 3. ročníku bakalářského studia na Univerzita Hradec Králové, studijní obor Sociální práce ve státní správě. V současné době pracuji na bakalářské práci, jejímž tématem jsou příležitosti a překážky zaměstnávání matek s dětmi.

Ráda bych Vás tímto požádala o chvíli Vašeho času a vyplnění krátkého dotazníku, který bude použit pro zpracování praktické části mé práce. Dotazník je určen pro matky s dětmi, jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené, chystají se k návratu do pracovního procesu případně již do pracovního procesu nastoupili. Dotazování a vyhodnocení proběhne zcela anonymně. Cílem dotazování je zjištění hlavních obtíží při návratu zpět do pracovního procesu, ověření nabídky předškolní péče a flexibilních forem práce ze strany zaměstnavatelů.

Pokyny k vyplnění dotazníku – zvolenou variantu zakroužkujte, pro doplňující informace slouží vyznačený řádek

1. Kolik Vám je let?

- a) Méně než 20
- b) 20 – 27
- c) 28 – 35
- d) 36 – 42
- e) Více než 42

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Středoškolské bez maturity
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vysokoškolské

3. Počet dětí?

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3 a více

4. Jste v současné době na rodičovské / mateřské dovolené (dále jen MD resp. RD)?

- a) Ano
- b) Ne

- 5. Před nástupem na MD / RD jste pracovala?**
- a) Zaměstnanec na hlavní pracovní poměr
 - b) Zaměstnanec na částečný pracovní poměr
 - c) Dohoda o provedení práce
 - d) Dohoda o pracovní činnosti
 - e) Vlastní podnikání na živnostenský list
 - f) Jiné
 - g) Neúčastnila jsem se pracovního procesu
- 6. Jak dlouho plánujete být z důvodu péče o dítě mimo pracovní proces?**
- a) Méně než rok
 - b) 1-2 roky
 - c) 3 roky
 - d) 4 a více let
- 7. Po skončení MD / RD plánujete?**
- a) Návrat ke stávajícímu zaměstnavateli
 - b) přechod k novému zaměstnavateli
 - c) vlastní podnikatelská činnost
 - d) péče o dalšího potomka a pokračování MD / RD
- 8. Co by Vás mohlo motivovat k rychlejšímu návratu na trh práce? (u této otázce lze zakroužkovat více odpovědí)**
- a) Obava o ztrátu místa
 - b) Obava o ztrátu kvalifikace
 - c) Potřeba financí
 - d) Potřeba seberealizace
 - e) Potřeba sociálního kontaktu
 - f) Jiné faktory
 - g) Rychlejší návrat neplánuji
- 9. Jaké jsou, podle Vašeho názoru, hlavní obtíže při nástupu do pracovního procesu po MD / RD? (u této otázky lze zakroužkovat více odpovědí)**
- a) Malá nabídka na trhu práce
 - b) Malá nabídka flexibilních forem práce (např. částečné úvazky, sdílené pracovní místo, práce z domova, pružná pracovní doba)
 - c) Malá nabídka služeb péče o dítě (např. jesle, školky, firemní školky, dětské skupiny apod)
 - d) Jiné obtíže
 - e) Obtíže nepociťuji

10. Je ve Vašem bydlišti nebo blízkém okolí dostatečná nabídka služeb péče o dítě?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

11. Pracovali jste nebo pracujete ve firmě, která nabízí svým zaměstnancům služby péče o dítě?

- a) Ano
- b) Ne

12. Byla by pro Vás motivací pro rychlejší návrat do pracovního procesu nabídka stávajícího nebo budoucího zaměstnavatele?

- a) Využití firemní školky
- b) Příspěvek zaměstnavatele na soukromou školku
- c) Příspěvek zaměstnavatele na náhradní péči o dítě

13. Při návratu z MD / RD byste ráda využila některou z možností flexibilních forem práce?

- a) Sdílené pracovní místo
- b) Práce z domova – Homeoffice, Homeworking
- c) Pružná pracovní doba
- d) Zkrácený úvazek
- e) Jiné varianty
- f) Nemám zájem o flexibilní formy práce

14. Proč byste upřednostňovala zvolenou možnost flexibilní formy práce?

.....

15. Je ve Vašem bydlišti nebo blízkém okolí dostatečná nabídka flexibilních forem práce?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

16. Setkala jste se v rámci hledání pracovního místa s nabídkou firmy na flexibilní formy práce?

- a) Ano - v rámci inzerátu práce
- b) Ano – v rámci osobního přijímacího pohovoru
- c) Ne

17. Je pro Vás při volbě zaměstnavatele důležitá nabídka služeb péče o děti a flexibilních forem práce?

- a) Ano, a to jak služeb péče o dítě, tak flexibilních forem práce
- b) Ano, pouze nabídka služeb péče o dítě
- c) Ano, pouze nabídka flexibilních forem práce
- d) Ne
- e) Nevím

Děkuji za Váš čas a za Vaše odpovědi v rámci vyplnění dotazníku. V případě, že budete mít dotazy k dotazníku či vyhodnocení průzkumu, můžete mě kontaktovat na mailu renata.chylkova@seznam.cz