

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií



Diplomová práce

Bc. Iva Klevetová

Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené

Olomouc 2017

Vedoucí práce: PaedDr. Alena Jůvová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a využila zdroje v práci uvedené.

Dne 18. 4. 2017

podpis.....

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucí práce paní PaedDr. Aleně Jůvové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky. Dále děkuji dotazovaným ženám za jejich spolupráci.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Iva Klevetová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	PaedDr. Alena Jůvová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené
Název v angličtině:	The return of women to the labor market after their parental leave
Anotace práce:	<p>Diplomová práce se zabývá návratem žen na trh práce po rodičovské dovolené. Konkrétně se zaměřuje na potřeby matek pro snadnější uplatnění na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života. Teoretická část definuje základní pojmy, jako je rodina, rozdělení rolí a prací v domácnosti, mateřská a rodičovská dovolená. Zabývá se postavením žen-matek na trhu práce. Popisuje období nezaměstnanosti a překážky, při návratu do zaměstnání. Hlavní cíl práce je objasnit a analyzovat problematiku spojenou s obdobím přerušení pracovní dráhy v důsledku rodičovské dovolené a následným návratem žen na trh práce. Konkrétně specifikovat potřeby žen pro snadnější návrat na trh práce po dlouholetém přerušení pracovní kariéry. V empirické části je popsán a proveden kvalitativní výzkum, který je zaměřen na splnění stanovených cílů práce.</p>

Klíčová slova	rodina, rodičovská dovolená, trh práce, harmonizace rodinného a pracovního života žen.
Anotace v angličtině:	<p>The thesis deals with the return of women to the labor market after maternity leave. Specifically, it focuses on the needs of mothers to ease the labor market and to reconcile work and family life. The theoretical part defines basic concepts, such as family, work and the sharing of roles in the family, maternity and parental leave. It deals with the position of women-mothers in the labor market. Describes the period of unemployment and barriers to return to the work. The main objective of this work is to clarify and analyze issues related to the period of the career break due to maternity leave and then return to labor market. Specifically the needs of women for an easier return to the labor market after a long career break.</p> <p>There is a qualitative research in the empirical part, aiming to fulfill determined goals of the work.</p>
Klíčová slova v angličtině:	family, parental leave, job market, harmonization of family and working life for women.
Přílohy vázané v práci:	8 příloh
Rozsah práce:	85
Jazyk práce:	český

OBSAH

Úvod.....	3
I. Teoretická část	
1 RODINA A SPOLEČNOST.....	5
1.1 Rodina a její proměny ve společnosti.....	5
1.2 Proměny rolí mužů a žen v rodině.....	9
1.3 Neplacená práce a péče v rodině.....	11
1.4 Participace partnerů - živitelé a živitelky.....	13
2 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	17
2.1 Mateřská dovolená a finanční dávky v ČR.....	17
2.1.1 Peněžitá pomoc v těhotenství a mateřství.....	19
2.1.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	21
2.1.3 Porodné.....	21
2.2 Rodičovská dovolená a finanční dávky v ČR.....	22
2.2.1 Rodičovský příspěvek.....	24
2.3 Mateřská a rodičovská dovolená ve vybraných zemích EU.....	26
2.3.1 Mateřská dovolená a příspěvky v EU.....	26
2.3.2 Rodičovská dovolená v EU.....	28
2.3.3 Rodičovská dovolená pro otce v EU.....	30
3 TRH PRÁCE A ŽENY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	31
3.1 Ženy na trhu práce po rodičovské dovolené.....	31
3.1.1 Postavení žen na trhu práce po rodičovské dovolené podle vzdělání.....	33
3.2 Ženy po rodičovské dovolené a nezaměstnanost v ČR.....	35
3.3 Problematika genderové nerovnosti v oblasti pracovních podmínek v ČR a EU.....	37
3.4 Důvody a bariéry k návratu na pracovní trh.....	39
3.4.1 Motivace a důvody k návratu do zaměstnání.....	39
3.4.2 Bariéry návratu na trh práce a setrvání v domácnosti.....	40
3.5 Sladění profesního a rodinného života.....	43
3.5.1 Pro-rodinná opatření pro sladění rodiny a práce ze strany státu.....	44
3.5.2 Pro-rodinná opatření pro sladění rodiny a práce na straně zaměstnavatele.....	45
3.5.3 Ostatní možnosti pro sladění práce a rodiny.....	47

II. Empirická část

4 METODOLOGIE VÝZKUMU	49
4.1 Formulace cílů výzkumu.....	49
4.2 Design výzkumu.....	50
4.3 Výběr a popis výzkumného vzorku.....	51
4.3.1 <i>Stručná charakteristika dotazovaných žen-matek</i>	52
4.4 Metoda sběru dat.....	53
4.5 Metoda analýzy získaných údajů.....	55
4.6 Prezentace výsledků výzkumu.....	56
4.6.1 <i>Otevřené kódování</i>	56
4.6.2 <i>Axiální kódování</i>	65
4.6.3 <i>Selektivní kódování</i>	67
4.7 Shrnutí výsledků - diskuze.....	73
ZÁVĚR.....	77
ZDROJE.....	78
SEZNAM ZKRATEK.....	84
SEZNAM TABULEK.....	85
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	85
SEZNAM PŘÍLOH.....	85

Úvod

S vývojem společnosti dochází k proměnám rolí v rodině, ke změnám hodnot a postojů mužů a žen na vznik manželství, na příchod dětí a ekonomické zabezpečení rodiny. Bezesporu k nejdůležitějším funkcím rodiny patří funkce ekonomická a reprodukční, od nich se odvíjí celá řada dalších aspektů, především počet narozených dětí, vytvoření materiálních podmínek pro spokojený život rodiny, pro výchovu dětí. Většinou ženy-matky stojí před volbou mezi rodinou a pracovní kariérou, resp. chtějí takový pracovní poměr, který pomůže zabezpečit ekonomickou funkci rodiny, ale současně nesmí narušit jejich rodičovskou roli.

Je třeba, aby ženy měly možnost volby vhodných strategií, které jim zaměstnavatel, různé instituce a celý pracovní trh nabízí. Nebudou tak omezovány ve svém rozhodnutí a nebudou nuceny volit mezi zaměstnáním a rodinným životem. Některé ženy chtějí zůstat doma s dítětem několik let, zatímco jiné po pár měsících touží dělat něco jiného, chtějí budovat kariéru a realizovat se. V současnosti je v mnoha rodinách nevyhnutelné, aby rodinný rozpočet zajišťovali oba partneři. Právě proto ženy v dnešní době zastávají „dvojrole“, v podobě matky a zaměstnankyně. Harmonizace rodinného a profesního života je proto stěžejním a nelehkým úkolem řady žen, vyžaduje spoustu sil i pomoc rodiny. Placená práce je významnou hodnotou v životě člověka, ovlivňuje jeho sociální status, jeho seberealizaci, sebepojetí a životní spokojenost.

Otázka postavení žen-matek na trhu práce se dostává do popředí zájmu i v ČR, dá se tak usuzovat podle připravovaných legislativních změn. Stát může svojí rodinnou a sociální politikou poskytnout potřebnou právní jistotu a podporu, ochranu a sociální zabezpečení. Trh práce nevytváří stejné podmínky pro každého jedince, a proto vznikají skupiny obyvatel, které jsou považovány za ohrožené. Patří sem skupiny absolventů škol, osoby nad 50 let věku, osoby se zdravotním postižením, rodiče po rodičovské dovolené.

Hlavní cíl práce bude objasnit a analyzovat problematiku spojenou s obdobím přerušení pracovní dráhy v důsledku rodičovské dovolené a následným návratem žen na trh práce. Konkrétně specifikovat potřeby žen pro snadnější návrat na trh práce po dlouholetém přerušení pracovní kariéry.

Teoretická část diplomové práce bude zaměřena na definici klíčových pojmů. Konkrétně se zaměříme na rodinu, legislativní ukotvení mateřské a rodičovské dovolené v ČR. Budeme popisovat některé zahraniční systémy mateřské a rodičovské dovolené.

V poslední kapitole teoretické části se budeme věnovat postavení žen na trhu práce a jejich návratu po skončení rodičovské dovolené a doby péče o dítě.

V empirické části bude proveden kvalitativní výzkum, pomocí vhodných zvolených metod a technik. Získaná data budeme postupně analyzovat a následně prezentovat.

Téma diplomové práce jsem si vybrala proto, že je mi velmi blízké. Sama jsem prošla obdobím návratu na pracovní trh po rodičovské dovolené. Nyní pracuji na úřadu práce, na oddělení zaměstnanosti. Navazuji z části na moji předchozí bakalářskou práci, ve které jsem se věnovala jiné ohrožené skupině na trhu práce a to absolventům. Mým profesním plánem je pomoci realizovat projekt, nebo konkrétní opatření pro ženy-matky vracející se po rodičovské dovolené nebo pro absolventy škol. Myslím, že téma bude dále rozvíjet i profil absolventa, bude zahrnovat teoretické poznatky z oblasti veřejné správy, sociální politiky, vzdělávání, práva.

Výstupem práce bude návrh vhodných opatření pro ženy, které se vrací na trh práce ale i pro zaměstnavatele žen po rodičovské dovolené, za účelem zlepšení současné situace ke spokojenosti obou stran.

I. TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část bude obsahovat tři kapitoly, jejichž cílem je objasnit klíčové pojmy, které jsme si vzhledem k tématu diplomové práce stanovili. Následně budeme charakterizovat období přerušení pracovní kariéry a problematiku spojenou se ženami a trhem práce. Zaměříme se i na úskalí spojená s návratem na trh práce po skončení rodičovské dovolené.

1 RODINA A SPOLEČNOST

První kapitola se zabývá rodinou, jejím tradičním modelem a stručným vývojem. Cílem kapitoly je definovat základní pojmy a nabídnout současný pohled na rozdělení rolí v rodině. Dále pak přiblížit tradiční model rodiny a vývoj.

1.1 Rodina a její proměny ve společnosti

Není jednoduché pojem rodina jednoznačně definovat. V literatuře najdeme mnoho různých definic popisujících rodinu. Dnes všichni pod tímto pojmem většinou označujeme manželský pár a děti. Také existuje představa, že společnost se skládá z rodin. (Možný, 1990, s. 8).

Řezáč (1999, s. 204) z pohledu sociální psychologie vidí rodinu jako ojedinělý typ sociální skupiny, která poskytuje nenahraditelné klima a prostředí pro rozvoj osobnosti jedince. *„Vyznačuje se vysokou mírou intimity a vysokým formativním účinkem. Zásadní význam pro člena rodiny vidí ve způsobu života, který obsahuje modely a vzory chování. Je i souhrnem interakcí, v nichž dochází k proměnám sociálních rysů osobnosti. V rodinných interakcích se odráží struktura jejich vztahů, sebepojetí rodiny, míra autonomie a otevřenosti vůči vnějším kulturním vlivům, styl výchovy“*. Sociolog Anthony Giddens ji definuje jako: *„...skupinu osob spojených příbuzenským vztahem, kde dospělí členové na sebe berou odpovědnost za děti...“* (Giddens, 2013, s. 308). Z psychologického pohledu je rodinou označována *„...skupina lidí se společnou historií, současnou realitou a budoucím očekáváním vzájemně propojených transakčních vztahů. Členové jsou často vázáni hereditou, legálními manželskými svazky, adopcí, společným uspořádáním života. Kdykoli mezi blízkými lidmi existují intenzivní a kontinuální psychologické a emocionální vazby, může být používán pojem rodina“* (Sobotková, 2001, s. 22).

Kulturní antropologie uvádí definici tzv. *nukleární rodiny*, i když ve světě existuje mnoho rozmanitých forem manželství v různých kulturách, ve většině případů rodinnou jednotku tvoří muž, žena a děti žijící ve stejné domácnosti. „*Kultury vždy předepisují dělbu práce mezi manželem a manželkou v tom, jak se budou starat a společensky vychovávat svoje děti*“ (Murphy, 2001, s. 86).

Giddens dále zmiňuje rodinu *rozšířenou*, která kromě *nukleární rodiny* zahrnuje ještě širší příbuzenskou síť. Žijí-li další příbuzní kromě sezdaného páru a dětí ve společné domácnosti, nebo udržují blízké příbuzenské vztahy (Giddens, 2013, s. 309, 335).

Další možností je rodina *rekonstruovaná*, kde má jeden z dospělých dětí z předchozího manželství či vztahu. Rekonstruované rodiny spojují děti z odlišného prostředí (Giddens, 2013, s. 309, 335).

3000 let, př .n. 1 (Mezopotámie, Egypt) - 600 l. n. 1. (Řecko a Čína)	Vynořují se nepříbuzenské systémy sociální organizace. Počátek vzestupu patrimoniální domácnosti ¹	Úpadek kmenových rod. systémů, muži drží v rukou vlastnictví domácnosti, do které patří i služebnictvo a ozbrojená čeleď.
17. - 18. století - západní Evropa a severní Amerika	Vzestup byrokracie a kapitalismu, vynořuje se domácí soukromí	Nukleární rodina jako ideální typ – s mužem, který rodinu ekonomicky a sociálně zajišťuje, a ženou, která se stará o domácnost.
2. polovina 20. Století - bohaté průmyslové společnosti	Diverzifikace způsobů párování a domácností. Tendence k rovnoprávné pozici ženy a muže při vyjednávání o vztahu a rodině	Různorodost rodinných forem. Vzestup rozvodovosti a opakovaných manželství, všeobecná zaměstnanost žen a hluboké změny v jejich roli. Nesezdané soužití místo manželství.

Tab. 1: Základní etapy ve vývoji lidské rodiny

(zdroj: Možný, 2008, s. 17) - vlastní zpracování

¹ *patrimoniální domácnost*: vrchnostenská, panská

Stručná charakteristika rodiny tradiční, moderní, postmoderní:

Rodina tradiční

- struktura: široká, vícegenerační,
- role muže a ženy: komplementární (doplňující se), hierarchizované,
- funkce: univerzální,
- autorita: otec,
- mezigenerační přenos: patrilineární (majetek a pozice dědí v mužské linii), autoritativní (Možný, 2008, s. 23).

Moderní rodina:

- struktura: nukleární, manželská,
- role muže a ženy: segregované (rozdělené), komplementární,
- funkce: pečovatelské, citové,
- autorita: otec - matka ,
- mezigenerační přenos: demokratický - smíšený (Možný, 2008, s. 23).

Postmoderní rodina:

- struktura: variabilní individualizovaná,
- role muž a ženy: individualizované,
- funkce: citové,
- autorita: individualizovaná, slabá,
- mezigenerační přenos: slabý (Možný, 2008, s. 23).

Když se zamyslíme nad tím, jak se vlastně liší současná postmoderní rodina od tradiční rodiny žijící na počátku 20. století? Můžeme říci, že počtem dětí, materiálními poměry, způsobem rozdělení rolí v rodině, uznáváním autority. Možný dále uvádí také dříve obvyklou vícegenerační domácnost, větší úmrtnost dětí, vyšší úmrtnost ve středním věku a s tím spojené častější obměňování rodičovského páru. Hlavní úlohou ženy byla hospodyně, protože domácnost byla zároveň i hospodářskou jednotkou (Možný, 2008, s. 258).

Giddens (2013, s. 314) uvádí jako nejvýznamnější rozdíly současných rodin u nás i ve světě pokles vlivu rodových klanů, větší svoboda ve výběru partnera nebo partnerky, větší práva a svoboda žen co se týká sňatku a rozhodování v rodině, vyšší míra sexuální svobody a tolerance sexuální odlišnosti, tendence rozšiřování práv dětí.

Rodiny se v průběhu pokolení stávaly méně četnými, v moderní době začala být práce a profese omezujícím faktorem při rozhodování ženy o počtu dětí v rodině.

Snížení plodnosti mělo podle Goodyho (2006, s. 158) velkou spojitost s rozšířením ženské práce mimo domov a s poklesem dětské úmrtnosti. Dále Goody uvádí, že kromě ekonomických faktorů, jako je výše mzdy žen musíme brát v úvahu i rostoucí vzdělanost žen a tlak ženských hnutí. Čím byly ženy vzdělanější, vzrůstal jejich počet mezi pracovní silou. (Goody, 2006, s. 159 a 168).

Mladí manželé už nezůstávají ve společném obydlí se svými rodiči, ale stěhují se do vlastního bydlení. Zároveň přibývá počet jednočlenných a neúplných rodin v důsledku vyšší rozvodovosti. Za rodinnou domácnost dnes považujeme i tu, kterou tvoří homosexuální pár, ať už sezdaný nebo ne. Pro vznik rodiny už dnes neplatí, že k němu dochází jen na základě uzavření manželství, i když se za nejobvyklejší rodinu se považuje manželský pár se dvěma dětmi. Přibývá neoddaných párů muž a žena, kteří žijí ve společné domácnosti a vychovávají svoje děti. Goody však zdůrazňuje důležitost nukleární rodiny (manželé a děti) pro život obecně. Kdy rodiče mohou investovat do menšího počtu dětí dostatek citu a energie, tím jim umožní zaujmout ve společnosti co nejlepší místo. Malá nukleární rodina nebo domácnost se považovala za funkčně vhodnou pro průmyslovou výrobu, protože umožňovala mobilitu pracovních sil a zaměstnání kvůli požadavkům trhu práce (Goody, 2006, s. 171).

Ať už je model rodiny jakýkoliv, musí zajistit správné rodinné fungování. Výstižné vymezení čtyř oblastí správného fungování rodiny uvádí Sobotková (2001, s. 42):

- osobní (spokojenost členů se svou pozicí a rolí v rodině),
- manželská/partnerská (spokojenost v sexuální oblasti - vzájemný soulad),
- rodičovská (odpovědnost za výchovu dětí a pocit obohacení z rodičovské role),
- socioekonomická (ekonomická úroveň rodiny, sociální začlenění, sociální podpůrná síť).

Většina lidí se může domnívat, že rodina je něco samozřejmého, něco co tu existuje od nepaměti. Přesto si troufám tvrdit, že někteří lidé si neuvědomují, jak důležité jsou dobré rodinné vztahy, tradice, harmonie, komunikace. Dobře fungující rodina s dětmi, založená na fungujícím manželství/partnerství, která plní svědomitě všechny jmenované funkce je stále pro velkou většinu žen a mužů významnou životní hodnotou, možná i životním cílem.

1.2 Proměny rolí mužů a žen v rodině

Na úvod definujeme pojem role - sociální role a s tím související pojem gender. Sociální role je předem určené a očekávané chování, ve smyslu přijatých pravidel a norem ve společnosti. *„Role označují vzájemnou závislost sociálního chování a postavení ve struktuře mezilidských vztahů“* (Řezáč, 1999, s. 25, 26).

Některé role si svobodně nevybíráme. Je to například role muže, ženy, dítěte, školáka, dospělého, důchodce, nemocného. Jiné role člověk v průběhu života může, ale i nemusí přijímat. Jedná se např. o roli manželky, manžela, druha, družky, matky, otce a také všechny profesní role.

Role mužů a žen vyžadují určité modely chování. Tyto modely může určovat společnost svými tradicemi a zvyklostmi, generačně se předávají. Pojem gender označuje sociální aspekty pohlaví. *„Lidé se nerodí jako muži a ženy, ale musí se naučit jako muži a ženy jednat“* (Jandourek, 2007, s. 90).

Pojem pohlaví je dáno biologicky a anatomicky. *„Je realizováno v mužské nebo ženské roli, jejichž pojetí se v dějinách a kulturách proměňuje“* (Jandourek, 2007 s. 185).

Zabýváme-li se genderovými rozdíly, pak mluvíme o ženských a mužských vlastnostech a chování formovaných kulturou a společností. Přírozenou úlohou ženy je rodit děti a pečovat o ně, zatímco muži je vymezena role ochránce a živitele. Role ženy je tedy výlučně spojována se sférou rodiny (Maříková a kol., 1999, s. 59). Rozdíly mezi muži a ženami závisí především na odlišném způsobu zacházení s chlapci a dívkami ve společnosti, na odlišné socializaci obou pohlaví.

V české společnosti se v průběhu historického vývoje ženám otevřel prostor i mimo rodinu. Ženy dnes zastávají role matek, pečovatelek, vychovatelek, spoluživitelek nebo živitelek rodin, mohou vykonávat všechna povolání a být profesně aktivní. Zatímco muži mají profesní a rodinnou sféru oddělenou, ženy obě sféry spojují. Ženy se v profesním životě a v kariérních ambicích více zaměřují na to, aby mohly profesi skloubit s rodinou, zatímco muži mají spíše profesi nadřazenou a otcovství zaujímá druhé místo (Kubátová, 2010, s. 234).

Muži jsou čím dál více vtahováni do soukromé sféry rodiny, aby se spolupodíleli na plnění rolí vyhrazených dříve pouze ženám. Dochází k určitému rozvolnění norem mužství a ženství. V každodenním životě to znamená změnu, že role mužů a žen jsou v zásadě stále více zastupitelné, zaměnitelné a neměl by existovat výrazný předěl mezi mužskou a ženskou prací v domácnosti (Maříková a kol., 1999, s. 61).

V knize psychologa Nováka mě zaujalo vysvětlení pojmu **moderní nový otec**, kterého definuje „...to je takový, který se angažuje ve výchově svých dětí, ve srovnání s autoritářstvím tradičních otců disponuje schopností demokratického řešení sporů, role vůdce se mění v roli partnera. Stále více inspiruje mnohými původně mateřskými dovednostem“. Role otce má svůj vývoj nejprve byl nejvyšší mocí a autoritou v rodině, potom spíše živitel a ochránce. Současný otec kombinuje role částečného živitele, pečovatele, pomocníka, učitele, vzoru, kamarádské autority. „Osobní angažovanost a nefalšovaný zájem otce obohacuje dítě a matce pomáhá přežít stresy, jimž se nemůže vyhnout“ (Novák, 2013, s. 11).

Novák nabízí několik možností (stylů), jak otcové přistupují k otcovské roli u malých dětí a do jaké míry naplňují genderové stereotypy:

- *rovnoprávný kooperativní styl*: matka a otec se uplatňují v zaměstnání i v rodině. Oba koordinovaně a společně pečují o svoji kariéru. Otec se dítěti věnuje od narození. Na rodičovskou dovolenou nastoupí jeden z rodičů po objektivních úvahách toho nejvhodnějšího řešení. Muž má umět matku zastoupit, ale má využít specificky mužských postojů a dovedností (Novák, 2013, s. 35).
- *tradiční, lehce inovovaný styl*: maximální snaha muže naplnit roli živitele, té podřizuje veškerý pracovní a částečně i volný čas. Je si vědom toho, že žena to nemá lehké. Typickým projevem je, když muž přichází z práce později večer, s dětmi si jde ještě hrát a divočít. Děti jsou pak matkou nuceny dodržovat řád a jít spát, většinou s odporem, protože si chtějí s tátou hrát. Muž si připadá jako vzorný otec (Novák, 2013, s. 36).
- *pomáhající styl*: rozdělení povinností odpovídá modelu muž - živitel, matka-pečovatelka. Manželce/partnerce muž pomáhá např. s nákupem potravin. Rád se ujme plánů pro volný čas, protože si převážně vybírá přitažlivý program pro sebe a děti. Dětem se podle časových možností věnuje. Děti jsou většinou nadšené, manželka také, protože má chvíli pro sebe a pro domácnost. Děti však převážně více ocení hry v aquaparku než vyžehlené a vyprané prádlo (Novák, 2013, s. 36).

- *dominantní (mentorský) styl*: projevuje se tak, že muži mají tendenci radit. Muži sice neporodili a nekojili, ale i tak jsou naprostými jedničkami. Manželka/partnerka, tak často slyší rady typu: „*Pozor na vodu, ať není příliš teplá, je třeba to vyzkoušet*“ nebo: „*Musíš si uvědomit pořadí naléhavosti jednotlivých úkolů, nejednej chaoticky*“. Horší varianta je taková: „*Nechápu, proč ti musím tak jednoduché věci pořád opakovat?*“ a často známé: „*Vezmi si příklad z mojí maminky!*“ (Novák, 2013, s. 37).

1.3 Neplacená práce a péče v rodině

V širším pojetí bývá jako neplacená práce označována rutinní práce v domácnosti, která se uskutečňuje podle potřeb jejich členů, za účelem provozu domácnosti. Zpravidla nesou označení jako „ženské“ domácí práce. Podle běžně rozšířeného názoru si výkon domácích prací spojujeme s rozdílnými schopnostmi a dovednostmi mužů a žen. Je kladen důraz na to, že muži a ženy jsou od přírody rozdílní, a proto má dělba práce nastavenou „přirozenou“ podobu (Maříková a kol., 1999, s. 61).

Možný (2002, s. 77) odkazuje na feministické hnutí a tvrzení, že neplacená práce je stejně sociálně významná a individuálně náročná, jako práce mužů v zaměstnání. Má však pouze hodnotu užitnou nikoli tržní. Proto byla degradována na práci druhořadou.

Vztah mezi placenou a neplacenou prací a způsob dělby mezi muže a ženy je klíčovým faktorem pro postavení mužů a žen v naší společnosti. Odrazem vývoje a fungování sociálních vztahů je skutečnost, že je i dnes neplacená práce spojena především s rolemi žen a placená práce na formálním trhu je spojována především s rolemi mužů (Bartáková, 2009, s. 85).

Do velké míry se ženám podařilo prolomit společenské tabu a vstoupit na území mužů. Ženy v dnešní společnosti jsou úspěšnými manažerkami, političkami, umělkyněmi, vědkyněmi. Podařilo se také mužům vstoupit do sfér tradičně vyhrazených ženám? Muži jsou ochotni a schopni pomoci s péčí o dítě, ale často si udržují odstup od výkonu domácích prací. Je to způsobeno tím, že je pro muže těžké dělat něco, co je v dané kultuře vymezeno jako typicky ženská práce? Kubátová (2010) upozorňuje, že ženy svým připoutáním k rodině a domácnosti disponují určitou soukromou mocí a velmi dbají na to, aby si udržely prvořadé postavení v domácnosti.

Prioritní postavení v domácí sféře umožňuje ženám rozhodovat o výchově dětí, organizaci práce v domácnosti, zařízení domácnosti, výživě rodiny apod. získávají tedy vůdčí postavení v celé řadě každodenních aktivit (Kubátová, 2010, s. 236).

Lze usuzovat, že v důsledku udržení své dominantní pozice v domácnosti, některé ženy mohou podkopávat snahy svého partnera, podílet se na chodu rodiny. Buď je příliš kontrolují, nebo jsou k nim příliš kritické, i když zároveň chtějí, aby jim muž více pomáhal. Sandbergová uvádí pojem tzv. „*mateřský gatekeeping*“ *můžeme si vysvětlit také jako: „Ach ne, takhle se to nedělá! Pozor, pusť mě, já to udělám sama“*. *Otcové si v péči o děti berou příklad ze svých manželek a partnerek*“ (Sandbergová, 2013, s. 121). Je důležitý samotný postoj žen k domácnosti a jejich standard domácích prací. Když matka odmítá pustit otce k domácím pracím, nebo když zpochybňuje jeho schopnosti tyto činnosti vykonávat, muž bude automaticky méně pomáhat. Podle Maříkové muž navenek souhlasí podílet se na výkonu domácích prací, demonstruje tak před ostatními svoji dobrou vůli pomoci. Pokud však situace nastane, záměrně se projevuje jako nešikovný, takže příslušnou práci posléze vykoná manželka či partnerka, protože jí to nečiní až takový problém. Muži mohou zároveň domácí práce vnímat jako monotónní, nudné a degradující a výhradně „ženské“ (Maříková a kol., 2012, s. 63).

Sandbergová, (2013, s. 119) např. uvádí „...více než polovina žen v ČR, které žijí, s mužským partnerem vykonává 75 % domácích prací včetně péče o děti. Muži nám začínají pomáhat v domácnosti, ale tento posun je pomalý a pořád jsme dost daleko od skutečné rovnosti“.

Bartáková (2008, s. 90 - 92) udává, že v ČR ženy mají výraznou převahu nad muži, co se týká zabezpečení rutinních domácích prací – přibližně 70 %. Přetrvává rodově podmíněná dělba práce v rodině bez ohledu na to, jestli ženy vykonávají placenou práci nebo ne. Upozorňuje na rezistentní postoje mužů, ale i žen, k plnění tradičně připisovaných rolí ve společnosti.

Maříková (2012, s. 66) vysvětluje, že muži se ve větší míře zapojují do domácích prací, pokud je žena ekonomicky aktivní, avšak tato častější participace neznamena, že by podíl na výkonu domácích prací byl vyrovnaný.

Genderová dělba práce podle Bartákové (2008):

- *Teorie časové dostupnosti*: dělba práce má maximalizovat užitek domácnosti, prostřednictvím specializace v dělbě práce. Maximalizace užitku dosáhneme tehdy, soustředíme-li časové investice jednoho z partnerů, který má lepší perspektivu kariérního růstu a placeného zaměstnání na pracovní trh. Druhý z partnerů, jehož čas je méně placen se věnuje rodině a domácnosti (Bartáková, 2008, s. 94).
- *Teorie relativních zdrojů*: chápe dělbu domácí práce jako výsledek vyjednávání mezi partnery a vychází z předpokladu, že partneři při vyjednávání porovnávají zdroje, kterými disponují (např. vzdělání, příjem). Cílem vyjednávání je především co nejvíce snížit svůj podíl na domácí práci. Partner, který má cennější zdroje, má silnější vyjednávací pozici a bude se podílet na neplacené práci méně. Naopak u partnerů, jejichž zdroje jsou přibližně vyrovnané, tato teorie očekává rovnější rozdělení zodpovědnosti za neplacenou práci (Bartáková, 2008, s. 94, 95).
- *Socializační/genderové přístupy*: hovoří o strukturálně podmíněném rozdělení zdrojů mezi partnery, které souvisí např. s rozdílnou pozicí mužů a žen na trhu práce, a s příjmovou nerovností. Do vyjednávání o dělbě domácích prací pak vstupují významy a hodnoty spojené s jednotlivými pracemi, které jsou pojímány primárně jako mužské či ženské (Bartáková, 2008, s. 95).

1.4 Participace partnerů – živitelé a živitelky

Pojmem živitel/živitelka označujeme osobu zabezpečující rodinu finančně. Zdroje financí mohou být různé. Nejčastěji je to příjem z placeného zaměstnání, ale také příjmy z investic, nebo nemovitého majetku. Současná rodina je v naší společnosti postavena většinou na modelu dvou pracujících rodičů. Sandbergová uvádí, že v ČR přibližně 54 % dětí žijících v úplných rodinách má zaměstnané oba rodiče. Asi 15 % dětí žije pouze s jedním rodičem většinou matkou (Sandbergová, 2013, s. 136).

Maříková (2012, s. 8) popisuje, že v naší společnosti je relativně silně vžitý názor, že na materiálním zabezpečení rodiny by se měli podílet oba partneři. Postojově však převládá akceptace modelu, kdy muž - otec by měl být živitelem a žena - matka je pečovatelkou a hospodyní, pokud jsou v rodině malé děti.

Tento koncept je spojen se vznikem moderní společnosti a s jejím rozštěpením na veřejnou sféru (sociální prostor, placená práce) a sféru soukromou (rodina, domácnost, intimita) v důsledku procesů urbanizace a industrializace. Vztah mezi těmito dvěma sférami je označován jako hierarchický, založený na ohodnocení placených aktivit a podhodnocení těch neplacených spjatých se soukromou sférou (Maříková, 2013, s. 14).

Taková situace pro ženu znamenala ekonomickou závislost na muži, určitou nesvobodu a ztrátu privilegií a moci v rodině. Muž tak získal kontrolu nad celým příjmem rodiny i vyšší sociální status². To však neznamená, že ženy byly za všech okolností závislé na muži - živiteli. Pokud muž neměl práci, nebo jeho příjem nestačil na pokrytí rodinných výdajů, především v tehdejších dělnických a měšťanských vrstvách, ženy pak vykonávaly práce služebných a pomocnic v bohatších rodinách (Maříková, 2013, s. 19). Jejich podíl však nebyl příliš zviditelněn a oceněn společností.

Zlom nastal v 50. - 60. letech, v období socialismu, kdy se postupně zvyšovala zaměstnanost žen a podpora matek. Přestože se tehdy podíl mužů na živitelství částečně snížil, ženy v období socialismu zůstávaly hlavními pečovatelkami a zároveň spoluživitelkami. Neznamenalo to žádnou zásadní změnu genderových vztahů v rámci rodiny. Navíc byla pouze matkám legislativně vymezena tzv. *mateřská* a *další mateřská* dovolená (Maříková, 2013, s. 13).

Velký význam také mělo feministické hnutí³ na poč. 70. let, které kladlo velký důraz na ekonomickou nezávislost žen, spjatou s jejich zaměstnáním a vlastním příjmem. Naopak poukazovalo na degradaci domácích prací proti placenému zaměstnání (Možný, 2008, s. 178).

a) Konvenční model – živitel muž

Hlavním živatelem je v tomto modelu muž, žena je označována za primární pečovatelku. Tento model zajišťuje nepřetržitou pracovní dráhu muže, za situace, že pracovní dráha ženy je přerušena z důvodu plnění „mateřských“ povinností.

²sociální status - v nejobecnějším chápání souhrnné vyjádření sociální pozice člověka v určité společnosti, resp. skupině, spojené s určitou mírou ocenění ze strany druhých. Na každý status se váže jistý soubor práva povinností (Sociologický slovník Petrušek a kol. s. 1226)

³feministické hnutí- přeloženo jako: ženské hnutí, které zkoumá nerovnosti pohlaví a usiluje o zlepšení postavení žen ve všech oblastech společenského života. Politické vystupování žen - feministek je zaměřeno především na kampaně o právo na děti, násilí na ženách v partnerském svazku, mateřství, rovné platové podmínky, sexuální obtěžování, diskriminaci pohlaví a sexuální násilí. Témata, která feminismus pojímá, jako stěžejní jsou patriarchy, stereotypy (zvláště genderové), rovný přístup (zvláště v souvislosti s pohlavím) a útlak (Wikipedie, 2016).

Úskalí toho modelu se objeví, jestliže dojde k rozvodu nebo rozchodu rodičovského páru, nebo úmrtí muže. Model zaručuje muži finanční příjmy a potřebný servis ze strany ženy (péče o domácnost a emocionální podpora). Zároveň je tento model příkladem fungování sociálního státu. Žena je zabezpečena prostřednictvím muže a také pomocí sociálního příjmu (rodičovského příspěvku). Tato výše příjmu však nikdy nedosahuje hodnoty příjmu placené práce ženy, tudíž způsobuje částečnou závislost na muži a také ztrátu na budoucích příjmech ženy (Maříková, 2013, s. 86 - 89).

Tento model zesiluje dominanci muže nejen v rodině, ale i na trhu práce, protože produkuje nerovnosti jak ve sféře placené, tak i neplacené. Otec v pozici hlavního živitele si někdy může osobovat právo na kontrolu financí a rozpočtu. Často zlehčuje přínos ženy do společného rozpočtu a přebírá kontrolu i nad oblastmi rodinného života, které jsou primárně přiděleny do kompetencí ženy. Práce ženy muže být vnímána jako málo významná a málo viditelná (Maříková, 2013, s. 86 - 89).

Pro muže realizace toho modelu, může znamenat zdroj stresu, pramenící z velké odpovědnosti za zabezpečení rodiny a současně pocitu nedostatku času pro rodinu.

I když si lidé mohou myslet, že je tento model založen na svobodné vůli muže a ženy, zahrnuje v sobě odlišné nároky a očekávání na muže-otce a ženu-matku. Není snadné se těmto zformovaným kulturně – sociálním normám vzepřít. Pro mnohé ženy tento model představuje, jedinou akceptovatelnou možnost, hluboce zvnitřněnou normu, protože tak byly prostě vychovány a formovány tlakem kultury. Proto někteří tento model označují jako uspokojivý, a jiní s ním nemusí souhlasit. Jiná varianta vzhledem k jejich zkušenosti jim však nepřijde přijatelná (Křížková, 2011, s. 142).

b) Překračování nerovností – živitelka žena (genderově reverzní model)

Tento model je převážně ustaven na základě nějakého významného faktoru, např. dosažené vzdělání, specializace, který je spojen především se mzdovým ohodnocením. V některých případech je tento model přijímán jako přechodné řešení, kde dochází během rodičovské dovolené k střídání partnerů v péči o dítě. Je spíše považován za výjimku. Muži mohou mít zpočátku pochyby o své roli v domácnosti, mohou ji vnímat jako svoje selhání, nebo nedostatek. Často jim déle trvá, než přijmou svůj podíl na výkonu domácích prací a péči o děti. V tomto důsledku ženy velmi často nastupují doma „druhou směnu“ práce a péče o děti a domácnost, což vnímají jako velkou zátěž. Muži obvykle nepřebírají ani poloviční odpovědnost za domácí práci, ale na přímé péči o dítě jsou ochotni se podílet. Muži se snaží udržet v rodině dominanci na základě imperativu „*nebýt jako žena*“.

Pokud je model považován za trvalé řešení, mohou se muži s rolí pečovatele ztotožnit a převít úplnou odpovědnost. Ztráta části pečovatelské role představuje i pro ženu určitý zásah do identity, vzhledem k tomu, jak je v naší společnosti genderově identifikována. Žena muže pociťovat ztrátu nejužšího vztahu s dítětem, vykoupenou možností pracovat. Zároveň jim role hlavní živitelky dává určitou moc si participaci partnera na práci a péči o děti vynutit. (Maříková, 2013, s. 142 - 144).

c) Žena spoluživitelka

Některé matky chtějí pracovat dříve, než jim vyprší rodičovská dovolená a tak volí možnost mít zaměstnání na částečný úvazek. Potřebu pracovat vnímají, jako svou vnitřní seberealizační záležitost a doufají, že se jim povede skloubit roli matky a zaměstnankyně. Model částečného úvazku vidí jako možnost, postupné integrace na pracovní trh. I při tomto modelu většinou ženy mají téměř plnou odpovědnost za domácí práce, muži jsou ochotní podílet se na péči o děti. Z pohledu trhu práce jsou ženy znevýhodněny oproti jiným pracovním silám. Mají nižší finanční ohodnocení a nižší šanci na postup v kariéře (Křížková, 2011, s. 153 - 155).

2 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Mateřská a rodičovská dovolená představují pracovněprávní skutečnosti, které se realizují ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Poskytují rodičům prostor určený pro péči o dítě v prvních letech života. Můžeme říci, že se jedná o dočasné přerušení pracovní kariéry ženy nebo muže za účelem péče o dítě. V důsledku přerušení výkonu placeného zaměstnání může docházet k úbytku příjmů v rodině. Stát prostřednictvím sociální politiky garantuje rodinám určitou výši finančního zabezpečení po dobu mateřské a rodičovské dovolené.

Mateřská a rodičovská dovolená bývá mezi lidmi často zaměňována, nebo označována za „jedno a to samé“. Rodičovská dovolená následuje obvykle po mateřské dovolené, na kterou většinou navazuje. Cílem kapitoly je objasnit a definovat klíčové pojmy z hlediska pracovně - právního a finančního. Dále se budeme v kapitole věnovat porovnání délky a finanční stránky obou forem péče o děti v České republice a v Evropské unii.

2.1 Mateřská dovolená a finanční dávky v ČR

Mateřská dovolená (dále jen MD) obecně znamená omluvenou nepřítomnost ženy v placeném zaměstnání. Garantuje ženě právo péče o dítě v rané fázi po porodu, bez hrozby ztráty zaměstnání. Doba mateřské dovolené je přesně vymezena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jako *důležitá osobní překážka* na straně zaměstnance, konkrétně v § 195 – 198.

V ČR patří mateřská dovolená mezi jednu z nejdelších. Lze ji čerpat celkem 28 týdnů a žena na ni nastupuje zpravidla 6-8 týdnů před plánovaným termínem porodu, který potvrdí lékař. Znamená to, že zaměstnankyně si termín nástupu na MD může určit sama. Nejdříve však od počátku 8 týdne, před plánovaným dnem porodu. Porodila-li žena 2 a více dětí přísluší jí MD v délce 37 týdnů (§ 195 zákoníku práce).

MD v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni MD po dobu 14 týdnů. Právo na MD má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

MD se v tomto případě poskytuje ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů. Převzala-li zaměstnankyně 2 a více dětí, poskytuje se MD po dobu 31 týdnů (§ 197 zákoníku práce).

Po dobu MD nepřísluší zaměstnankyni náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele. Její hmotné zabezpečení se v této době řídí předpisy o nemocenském pojištění. V období MD je ženě poskytována dávka nemocenského pojištění, která se nazývá *peněžitá pomoc v mateřství*. (Bartáková, 2009, s. 68).

Existují případy, kdy může být MD přerušena a to v situaci jestliže bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu. Zaměstnankyně zatím nastoupí do práce a MD se tímto nástupem přeruší. Zbývající nevyčerpaná část se poskytne zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte zpět do péče. Ne však déle, než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Jestliže se zaměstnankyně přestane o dítě starat a dítě je svěřeno do náhradní rodinné péče, nepřísluší MD zaměstnankyni po dobu, po kterou o dítě nepečuje (§ 198 zákoníku práce).

- *Návrat do zaměstnání po MD*

Zákoník práce stanoví, že pokud nastoupí zaměstnankyně po skončení MD do práce, zařadí jí zaměstnavatel na její původní práci a pracoviště (§ 47 zákoníku práce). Není-li to možné, protože tato práce odpadla, pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající její pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel je povinen akceptovat návrat zaměstnankyně před uplynutím její zákonné délky, při dodržení výše uvedených zákonných limitů. Když by se zaměstnankyně po určité době (v rámci zákonné výměry) rozhodla na MD znova nastoupit, musí to zaměstnavatel respektovat. V tomto případě však dočasný návrat na MD nemá účinky na přerušování MD. Zaměstnankyně při návratu na MD pouze dočerpá zbývající část MD, počítající se od jejího počátku bez přerušování (Burdová a kol., 2008, s. 67).

Doba, kdy žena čerpá MD je stanovena jako pracovní výkon (jako kdyby byla v práci a pracovala), to znamená, že i za dny čerpání MD vzniká ženě nárok na řádnou dovolenou. Žena, tak může svého zaměstnavatele požádat o poskytnutí řádné dovolené, tak aby bezprostředně navazovala na skončení MD a zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět dle § 217 odst. 5 zákoníku práce.

Výpověď z pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní v době čerpání MD zákoník práce zakazuje (§53 a §55).

Zákaz výpovědi se však nevztahuje na výpověď danou zaměstnankyní na MD v případě organizačních změn u zaměstnavatele. Jedná se o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (§ 54 zákoníku práce).

2.1.1 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

PPM je definována podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. Ženy - matky tuto dávku čerpají obvykle v období MD, slouží jako náhrada příjmu po určité zákonem stanovené období. Základní podmínkou nároku na finanční dávku PPM je účast na nemocenském pojištění ve stanovené době 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před dnem nástupu na PPM (§ 32 zákona č. 187/2006 Sb.).

Za účast na nemocenském pojištění se považuje např. doba trvání pracovního poměru, doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři (považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění), jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno. Započítává se též doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. PPM náleží i při narození dalšího dítěte, bez návratu do zaměstnání, pokud matce trvá pracovní poměr. O PPM je třeba zažádat (prostřednictvím zaměstnavatele) na předepsaném formuláři (Česká správa sociálního zabezpečení, 2016).

Poskytování PPM se přeruší nástupem do zaměstnání, z něhož se PPM poskytuje. Doba poskytování PPM se o dobu přerušení neprodlužuje. Dále se poskytování PPM přeruší důvodů nepříznivého zdravotního stavu matky, která dle lékařského posudku nemůže nebo nesmí o dítě pečovat. Souhlas s přerušением v tomto případě musí dát Okresní správa sociálního zabezpečení. Doba poskytování PPM se o dobu přerušení prodlouží až do vyčerpání nároku (§ 36 zákona č. 187/2006 Sb.).

Pokud je dítě z důvodu nemoci převzato do zdravotnického zařízení, matka nastoupí zpět do zaměstnání, rovněž se doba čerpání PPM přerušuje. Doba čerpání PPM se o dobu přerušení prodlouží až do vyčerpání nároku, nejdéle však do jednoho roku věku dítěte (Burdová a kol., 2008, s. 71).

V případě že je dítě svěřeno do náhradní rodinné nebo ústavní péče z důvodu, že se matka přestala o dítě starat, doba poskytování PPM se krátí o dobu, po kterou matka o dítě nepečovala (Burdová a kol., 2008, s. 72).

PPM může náležet *manželovi* matky dítěte za splnění podmínek účasti na nemocenském pojištění, a pokud převzal dítě do péče a matka nepobírá PPM. Je nutné uzavřít písemnou dohodu a požádat o schválení příslušnou správou sociálního zabezpečení (Česká správa sociálního zabezpečení, 2016).

Podpůrčí doba poskytování PPM činí dle § 33 zákona č. 187/2006 Sb.:

- a) 28 *týdnů* u pojištěnky, která dítě porodila,
- b) 37 *týdnů* u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžitá pomoc v mateřství náleží, jen pokud pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí,
- c) 22 *týdnů* u pojištěnce uvedeného pokud dítě přebírá do péče jiný pojištěnec, který vykonává náhradní rodinnou péči, pokud matka zemřela nebo je dlouhodobě nemocná, nebo práce neschopná. Dále otec dítěte nebo manžel po společné dohodě s matkou.

Výše PPM činí 70% redukovaného denního vyměřovacího základu⁴ za kalendářní den. Vypočítaný průměrný denní příjem podléhá redukci, která se u PPM provede tak, že částka do první redukční hranice se počítá 100%, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60%, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30% a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží (Česká správa sociálního zabezpečení, 2016).

Ženy, které čerpají PPM, nemohou pracovat u svého zaměstnavatele na stejné pracovní pozici, ze které MD čerpají. Pro stejného zaměstnavatele je během MD možné pracovat pouze na základě jiného pracovního poměru a je nutné vykonávat jiný druh práce s jinou pracovní náplní. Nebo si mohou přivydělat tak, že budou pracovat pro jiného zaměstnavatele. Ideální možností je dohoda o provedení práce, nebo samostatná výdělečná činnost (Burdová a kol., 2008, s. 74,75).

MPSV navrhuje od r. 2017 v rámci rodinného balíčku změnu, zaměřenou na otce. Během prvních šesti týdnů života dítěte si nově budou moci vybrat týdenní otcovskou dovolenou, během které budou čerpat dávku otcovské poporodní péče z nemocenského pojištění. Bude se počítat stejně jako peněžitá pomoc v mateřství. Účelem je pomoci matce svého dítěte během šestinedělí, podpora a motivace otců k zapojení se do rané péče o dítě a následně rozvoj vztahů v rámci rodiny.

⁴ denní vyměřovací základ (průměrný denní příjem) – je stanoven tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období, rozhodným obdobím pro jeho výpočet je zpravidla dvanáct kalendářních měsíců. Denní vyměřovací základ se zaokrouhluje s přesností na 2 platná desetinná místa (§ 18 zákona č. 187/2006 Sb.).

Ministryně Michaela Marksová – Tominová (MPSV) odkazuje na Evropskou unii, kde dávku otcovské má zavedenou dvacet zemí a ve většině z nich funguje velmi podobně, jak to nyní ministerstvo navrhuje v České republice (MPSV, 2016).

2.1.2 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Uvedený příspěvek rovněž vymezuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně § 42,43,44.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci a dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením. Převedení na jinou práci, je podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce definováno v § 41 takto: *„Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci, koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství.“*

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Ve stanovených případech se vyplácí též matkám po porodu při převedení na jinou práci. Výše vyrovňovacího příspěvku v těhotenství a mateřství je stanovena ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí od data převedení na jinou práci do doby nástupu na peněžitou pomoc v mateřství (MPSV, 2016). O dávku se žádá prostřednictvím zaměstnavatele, příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

2.1.3 Porodné

Porodné je jednorázová dávka státní sociální podpory, poskytovaná v souvislosti s porodem prvního nebo druhého dítěte. U nároku na porodné není stanovena podmínka péče o dítě i přes to, že účelem dávky je především zajištění potřeb v souvislosti s narozením dítěte. Porodné náleží ženě, která dítě porodila, a nerozhoduje, zda po porodu o dítě pečuje, nebo zanechala dítě ve zdravotnickém zařízení, dítě opustila, nebo dala souhlas k adopci. (Burdová a kol., 2008, s. 76).

Žena pokud žádá o porodné, musí prokázat, že se jednalo o porod nikoliv o potrat. Nárok na porodné vzniká nejen při narození živého dítěte, ale i při porodu mrtvého dítěte. Nárok na dávku dokládá žena rodným listem dítěte, nebo prohlášením matriky o narození mrtvého dítěte (Burdová a kol., 2008, s. 77). Porodné je definováno v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZSSP). Podmínky nároku na dávku porodného jsou uvedeny § 44 (ZSSP). Rodina má na porodné nárok, pokud výše rozhodného příjmu⁵ rodiny za období kalendářního čtvrtletí (§ 6 ZSSP), nepřesáhne součin částky životního minima⁶ rodiny a koeficientu 2,70. Nárok na porodné má rovněž otec prvního nebo druhého živě narozeného dítěte, jestliže žena, která dítě nebo děti porodila, zemřela a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě. V § 45 (ZSSP) najdeme podmínky, za kterých vzniká nárok na porodné z důvodu převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Výše porodného činí 13.000 Kč na první dítě a 10.000 Kč na druhé dítě. Porodné se vyplatí jednorázově (§ 46 ZSSP).

2.2 Rodičovská dovolená a finanční dávky V ČR

Rodičovská dovolená (dále jen RD) se stejně jako MD z hlediska zákoníku práce řadí mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. RD je omluvené pracovní volno, bez nároku na náhradu mzdy. Účelem RD je přerušení zaměstnání v důsledku celodenní péče o dítě následující po MD. Nejdéle však do 3 let věku dítěte. Na rozdíl od mateřské dovolené, která přísluší pouze ženě, ji může čerpat i muž. Rodičovská dovolená dle § 196 zákoníku práce náleží zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci, který je otcem dítěte, od okamžiku narození dítěte, a to v takovém rozsahu, o jaký tito zaměstnanci požádají. Zaměstnavatel je povinen rodičovskou dovolenou v požadovaném rozsahu poskytnout.

Dle § 197 zákoníku práce má právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převezmou dítě do péče nahrazující péči rodičů, dle rozhodnutí příslušného orgánu. RD do 3 let věku dítěte nemusí být čerpána souvisle. Zaměstnanec však sám nemůže rozhodovat o přerušení čerpání RD nebo o jejím zkrácení. Je nezbytné, aby byly takové změny dohodnuty se zaměstnavatelem, je vhodné požádat zaměstnavatele písemně (Janečková, 2013, s. 48).

⁵ rozhodný příjem - tvoří příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti a dále dávky nemocenského a důchodového pojištění a podporu v nezaměstnanosti včetně obdobných příjmů z ciziny. Do rozhodného příjmu se započítávají tzv. čisté příjmy (MPSV, 2016).

⁶ životní minimum - je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (MPSV, 2016).

Během čerpání RD náleží zaměstnankyni a zaměstnanci ochrana před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v rozsahu stanoveném v § 53 - 55 zákoníku práce.

Návrat do zaměstnání po RD

Při návratu do zaměstnání mohou nastat různé situace. Zaměstnavatel změnil organizační strukturu, byl přesunut, nebo je spokojen s dočasným zástupem. Na rozdíl od návratu z MD není zaměstnavatel povinen při návratu z RD zařadit zaměstnankyni na původní druh práce nebo pracoviště. Zaměstnavatel však musí dodržet druh práce a místo výkonu (např. město) sjednaný v pracovní smlouvě. Nemůže-li zaměstnavatel po návratu zaměstnankyně z RD práci dle pracovní smlouvy přidělit, protože bylo místo zrušeno nebo přesunuto musí dojít ke změně pracovní smlouvy. Avšak pouze se souhlasem zaměstnankyně. Zaměstnavatel nemůže nikoho nutit ke změně pracovního úvazku oproti původní smlouvě ani ke změně rozsahu pracovní doby. V případě, že by zaměstnavatel neměl pro zaměstnankyni práci odpovídající její původní smlouvě, nedošlo by ani k dohodě o změně této smlouvy jednalo by se o překážky na straně zaměstnavatele. Ten je pak povinen poskytnout zaměstnankyni náhradu mzdy (Janečková, 2013, s. 65, 66). Ušlý příjem během pracovního volna v rámci čerpání RD v tomto případě nahrazuje dávka státní sociální podpory *rodičovský příspěvek*. V případě čerpání řádné dovolené od zaměstnavatele po skončení RD je situace taková, že řádná dovolená sice nepropadá, ale dochází většinou ke krácení. Nejlepší variantou je, vyčerpat řádnou dovolenou ještě před nástupem na rodičovskou dovolenou. V tomto případě není řádná dovolená krácena.

Často diskutovanou otázkou bývá, jestli mají nebo mohou rodiče čerpající RD a rodičovský příspěvek pracovat nebo si alespoň přivydělat. Během RD nejsou maminky při práci nebo výkonu samostatně výdělečné činnosti nijak omezeny, když je zajištěna péče o dítě. Na rozdíl od MD v průběhu RD mohou rodiče bez omezení pracovat i u svého původního zaměstnavatele nebo pokračovat ve své podnikatelské činnosti. Pro rodiče na RD je z daňového hlediska výhodné začít vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (Peníze.cz, 2016).

2.2.1 Rodičovský příspěvek - RP

Jak jsem výše uvedla, RP je dávkou státní sociální podpory. Je přesně definován v § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (ZSSP). Základní podmínkou pro nárok na tuto dávku je podmínka trvalého pobytu a bydliště na území České republiky oprávněné osoby a dítěte zakládajícího nárok na RP. Nárok na RP má rodič, který *celodenně a řádně* po celý kalendářní měsíc pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodič má nárok tuto dávku pobírat nejdéle do 4 let věku dítěte. Nebo nejdéle do doby, kdy byla rodině z důvodu péče o dítě vyplacena celková částka 220.000 Kč.

Za rodiče je pro nárok na RP považována i osoba, které bylo dítě svěřeno do péče rozhodnutím příslušného orgánu, osoba pečující o osvojené dítě nebo o dítě, jehož rodič zemřel, a dále osoba pečující o dítě manžela (Portál veřejné správy, 2016).

Podmínka *celodenní péče* se sleduje u dětí mladších 2 let a je dle § 31 (ZSSP) splněná pokud:

- dítě mladší 2 let navštěvuje jesle nebo jiné předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo MŠ nebo její třídu zřízenou pro zdravotně postižené děti či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- dítě navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, pokud jeho oba rodiče nebo osamělý rodič jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby ve stupni III a IV podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný nebo studuje. (§ 31 odst. 3 ZSSP).

Pro stanovení délky čerpání a výše RP je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Pokud lze některému z rodičů, žádajících o RP denní vyměřovací základ stanovit a to k datu narození nejmladšího dítěte Je možné volit výši RP dle § 30 odst. 3 ZSSP následovně:

- pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7.600 Kč, RP může činit nejvýše 7.600 Kč,
- pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu převyšuje 7.600 Kč, je výše RP omezena touto částkou, maximálně však výše RP může činit 11.500 Kč měsíčně.

Volbu výše RP je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na RP. Volbu výše RP je možné změnit, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl RP, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby nebo ke změně podle odstavce 5 § 30 ZSSP. Ten říká: „...že pokud ani jednomu z rodičů nelze uvedený vyměřovací základ stanovit, náleží RP v pevných měsíčních částkách 7.600 Kč do konce 9. měsíce věku a následně ve výši 3.800 Kč do 4 let věku dítěte“. Což činí konečnou částku 216.600 Kč.

Z výše uvedeného vyplývá, jak mohou rodiče čerpat finanční prostředky během období péče o děti. Dále jaká práva ve vztahu k původnímu zaměstnání mají rodiče, pokud se budou starat o děti do 3 let věku. Zde můžeme vidět významný problém v tom, že RD je ohraničena věkem 3 let, ale RP je možné čerpat až do věku 4 let.

V praxi je možné zaměstnavatele požádat o neplacené volno, např. z důvodu neumístění dítěte do školky. Avšak zaměstnavatel není už povinen volno poskytnout. Naopak může trvat na nástupu do práce po vyčerpání RD, může také trvat na tom, aby zaměstnankyně ukončila pracovní poměr (Janáčková, 2013. s. 59).

Někteří rodiče však nesplní podmínky nároku na MD, PPM, RD. Nebyli 270 dní nemocensky pojištěni, protože neměli placené zaměstnání. Např. jsou na úřadě práce, pracovali, kratší dobu než 270 dní, nebo na dohodu o provedení práce. V tomto případě mohou rodiče čerpat rodičovský příspěvek od narození dítěte v pevných částkách až do 4 let věku dítěte. Velkou výhodou však je, že při čerpání RP může rodič výdělečnou činností zlepšovat finanční situaci v domácnosti. Nezkoumá se ani nárok na podporu v nezaměstnanosti ani při rekvalifikaci (Portál veřejné správy, 2016).

Janáčková (2013, s. 47) uvádí, že rodič může pobírat RP a přitom se může vrátit do původního zaměstnání, nebo si najít nové zaměstnání a mít dvě souběžná. Rodič však musí prokazatelně zajistit řádnou péči o dítě, když je v zaměstnání. Velmi výhodné je pro rodiče začít podnikat. Možnost nějakým způsobem pracovat považují za velmi významnou v tom, jak mohou rodiče vyrovnat své průměrné příjmy, o které přicházejí v rámci dlouhodobější péče o dítě. Rovněž, je zde vidět forma podpory ze strany státu, aby rodiče hledali zaměstnání nebo se vraceli na trh práce dříve. Je nutné však zmínit otázku, jestli jsou rodiče schopni zajistit celodenní péči o děti do 4 let věku? Jsou na trhu práce v České republice nabídky práce pro rodiče s malými dětmi? Více o možnostech sladění rodiny a práce v kapitole 3.4.

Ve spojitosti s RP se v České republice v roce 2012 (tzv. sociální reforma) událo několik změn ve snaze učinit ho pružnějším. Od roku 2017 by mohly vejít v platnost další změny v oblasti výše a doby poskytování RP. Podle serveru MPSV zpracovalo návrh změn. Chce zrušit maximální možnou výši rodičovského příspěvku, která je nyní 11.500 Kč měsíčně (celkový maximální limit 220.000 Kč zůstane). Změní se podmínky čtyřletého čerpání pro rodiny, které nedosáhly na PPM v souvislosti s předchozím zaměstnáním. Zruší se omezení doby, kterou děti do dvou let mohou trávit v jeslích. V České republice pobíralo RP v r. 2015 271,7 (tis) žen a 5,1 (tis) mužů (MPSV, 2016).

2.3 Mateřská a rodičovská dovolená ve vybraných zemích EU

Podmínky pro čerstvé rodiče se poměrně dost liší stát od státu. Liší se délka čerpání MD a výše kompenzace. Existuje evropské nařízení ohledně minimální délky MD. Co se týká RD, rozhodnutí o délce a kompenzaci příjmu je ponecháno na konkrétním státě. V EU jsou státy, které RP ani RD neposkytují, rodiče tak mohou pečovat o dítě, ale ztrácí zaměstnání a nepobírají žádnou náhradu od státu. Některé země jako první zavedly formu rané rodičovské péče i pro otce.

2.3.1 Mateřská dovolená a příspěvky v EU

Průměrná délka MD v členských státech Evropské unie je 23 týdnů. Dle nařízení evropské směrnice je minimum MD stanoveno na 14 týdnů a zavedly jej země: Chorvatsko, Německo a Švédsko. Nejdélší doba MD je 58,6 týdnů. Zemí s nejdélší MD je Bulharsko 58.661 týdnů. Následuje Velká Británie a Polsko 52 týdnů, Irsko 42 týdnů. Slovensko 34 týdnů. Česká republika 28 týdnů. MD v rozsahu 20 týdnů mají Itálie a Estonsko.

MD v délce 18 týdnů Rumunsko, Malta, Litva, Dánsko, Kypr a Finsko. MD v rozsahu 15/16/17 týdnů Řecko, Nizozemsko, Španělsko, Lucembursko, Lotyšsko, Francie, Rakousko, Slovinsko, a Belgie (Schulze, Gergoric, 2015, s. 32-34).

Průměrná míra kompenzace minulých příjmů během MD v EU je 90 %. Členským státem s nejnižší mírou vyrovnání předchozího příjmu v mateřství je Slovensko se 65 %, následuje Maďarsko a Česká republika se 70 %. Polsko má 87 % a Bulharsko 90 %. V plné výši, tedy 100 % předchozích příjmů kompenzuje Rakousko, Chorvatsko, Dánsko, Estonsko, Francie, Německo, Řecko, Litva, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Španělsko a Slovinsko. Z uvedeného vyplývá, že nejkratší MD, ale také nejvyšší kompenzaci 100 % lze nalézt v Chorvatsku a Slovinsku. Oproti tomu Bulharsko má nejdelší dobu MD 58,6 týdnů a míru kompenzace 90 % (Schulze, Gergoric, 2015, s. 42,43).

Pro srovnání nároku a výši příspěvků v mateřství v EU předkládáme příklady 3 zemí, s podrobnějšími údaji o délce nemocenského pojištění a výši příspěvku pro MD.

- **Dánsko**

V Dánsku vzniká nárok na podporu v mateřství ženám, které v zemi bydlí alespoň 6 týdnů. Žena, která před otěhotněním pracovala alespoň 13 týdnů a minimálně 120 hodin nebo jako OSVČ splnila požadované podmínky, vzniká nárok na MD. Podobně jako v ČR mají Dánky nárok na bezplatnou mateřskou péči, jako jsou těhotenská vyšetření, převoz na tato vyšetření, porod v nemocnici. Dánsko oproti ČR nabízí bezplatnou službu přítomnost porodní asistentky v případě domácího porodu. Příspěvek při MD se začíná vyplácet 4 týdny před plánovaným termínem porodu a pokračuje 46 týdnů po narození dítěte. Posledních 32 týdnů může být rozděleno mezi rodiče. Pokud se jeden z rodičů vrátí do práce na částečný úvazek, může být mateřská přiměřeně prodloužená. Prodloužit lze o 40 až 46 týdnů, ale příspěvek je zafixován na výši částky vyplácené po dobu 32 týdnů. Otcové mají právo na denní příspěvek po dobu 2 týdnů během 14 týdnů po narození dítěte. Pro výpočet mateřské se vychází ze základu týdenní mzdy zaměstnance, maximálně ale 504 euro. Nebo se vychází z hodinové mzdy (14 euro) při 37 hodinovém pracovním týdnu (Fin.Expert.cz, 2016).

- **Finsko**

Ve Finsku vzniká nárok na MD a příspěvek při MD, ženě, která v zemi žije 180 dní před očekávaným termínem porodu. Mateřský příspěvek je matce vyplácen 105 dní. Nárok na příspěvek vzniká 30-50 dní před očekávaným porodem. Minimální výše příspěvku činí 22,13 euro na den. Prvních 56 pracovních dnů je mateřská ve výši 90 % do určité redukční hranice. Zbytek MD 49 dní je vyplácen ve výši, která je určena procentuální sazbou a redukční hranicí (Fin.Expert.cz, 2016).

- **Norsko**

V případě mateřského příspěvku mají nárok pojištění rodiče, kteří v průběhu 10 měsíců před začátkem MD pracovali v placeném zaměstnání po dobu alespoň 6 měsíců. Matka je povinna vybrat si 3 týdny MD před plánovaným porodem a minimálně 6 týdnů po porodu. Dávky se vyplácí od 12. týdne před porodem. Výše je stejná jako u dávek v nemoci ve výši 100 % náhrady výše příjmů. Vyplácí se po dobu 47 týdnů. Pokud si to matka přeje, může si vybrat MD delší, a to v délce 57 týdnů, avšak s dávkami v nižší sazbě 80 %. V případě, že se matka vrátí do práce dříve, než vyprší celá placená MD, nárok na denní peněžitě dávky na zbytek tohoto období vzniká otcí. Otcí je určeno 12 týdnů z celkového období, po které jsou vypláceny dávky. Aby otec dávky získal, musí zůstat s dítětem doma. Dále musí otec splnit podmínku týkající odpracovaného období před porodem. Příspěvek v mateřství se vyplácí formou paušální částky ve výši 4528 euro. (Fin.Expert.cz, 2016).

2.3.2 Rodičovská dovolená v EU

Minimální doba RD je 4 měsíce. Průměrný počet týdnů RD je v EU 86,9. Většina členských států kompenzuje příjmy rodin v průběhu RD. Výše je vypočtena na základě stanoveného procenta z předchozího příjmu rodiče. Celkem 6 členských států kompenzuje příjmy rodin paušálními částkami Rakousko, Belgie, Francie, Lucembursko, Polsko a Slovensko. Rozdíly mezi výší paušálních sazeb jsou velké. Nejnižší částka je v Polsku, pouze 139 euro rodičům na RD. Oproti tomu v Lucembursku je to částka 1778 euro. Rakousko nabízí širokou škálu 5 možností volby RD. Holandsko, Španělsko, Řecko, Irsko, Velká Británie neposkytuje během RD žádné dávky rodičům. Průměrná míra kompenzace předchozích příjmů při RD v EU je u 50 %. Česká republika se pohybuje pod tímto průměrem přibližně 40 % průměrného výdělku (Schulze, Gergoric, 2015, s. 70).

Pro větší přehlednost délek RD a poskytovaného příspěvku, jsme sestavili důležitá data do následující tabulky.

Název státu	Příspěvek v době rodičovské dovolené (placená rodičovská dovolená)	Rodičovská dovolená - délka
Dánsko	Dávka odvozená od předchozího platu po 32 týdnů (90 % předchozí mzdy)	32 týdnů pro každého rodiče
Švédsko	80 % předchozí mzdy po 360 dní (existuje strop), poté plošná dávka až 4 měsíce (pokud oba rodiče využijí své vyhrazené 2 měsíce)	60 dní pro každého rodiče + dalších 360 dní si mohou rozdělit
Belgie	Plošná dávka 6 měsíců, příp. 1 rok, pokud je RD čerpána částečně	6 měsíců plného čerpání, nebo 12 měsíců částečného čerpání pro oba rodiče
Francie	Plošná dávka po 6 měsíců u prvního dítěte, po 3 roky u dvou a více dětí	Do 3 let věku dítěte
Finsko	66 % předchozí mzdy po 26 + 12 týdnů, poté plošná dávka do tří let věku dítěte (velmi nízká)	26 týdnů + 12 prac. dní pro otce, následuje volno na péči do 3 let věku dítěte
Německo	Plošná dávka 6 měsíců poté 18 měsíců příjmově testovaná	Do 3 let věku dítěte
Itálie	30 % předchozí mzdy po 6 měsíců	10 měsíců
Rakousko	Plošná dávka až 2 roky	Do 2 let věku dítěte
Lucembursko	Plošná dávka 6 měsíců, příp. 1 rok, pokud je RD čerpána částečně	6 měsíců plného čerpání, nebo 12 měsíců částečného čerpání pro oba rodiče
Portugalsko	15 dnů pro otce (100 % jejich výdělku)	žádná
Česká republika	Plošná dávka max. do 4 let nebo do 7 let (dítě zdr. postižené)	Délka RD do 3 let věku dítěte

Tabulka 2: Délka RD a RP ve vybraných zemích EU (Zdroj: Bartáková, 2008, s. 49 a 59) vlastní úprava.

2.3.3 Rodičovská dovolená pro otce v EU

Neexistuje žádný právní nástroj Evropské unie, který požaduje od členských států zavedení minimálního standardu ohledně dovolené pro otce u příležitosti narození dítěte. Evropský parlament navrhuje rodičovskou dovolenou pro otce 2 týdny, jako minimální standard ve všech členských státech. Přijetí právních předpisů o otcovské dovolené na evropské úrovni v navrhované délce, si klade za cíl zlepšit rovnost mezi muži a ženami na trhu práce. (Schulze, Gergoric, 2015, s. 59).

Celkem 23 členských států nabízí nějaký druh otcovské dovolené s výjimkou Kypru, České Republiky, Německa, Irska a Slovenska. Doba trvání otcovské dovolené se značně liší mezi jednotlivými členskými státy. Otcové v Itálii mají nárok pouze na jeden pracovní den, zatímco Slovinsko nabízí pro otce 64 pracovních dnů. Průměrný počet pracovních dnů pro otcovskou dovolenou v EU je 12,5 dne. Následující skupina zemí má otcovskou dovolenou 9 pracovních dnů a méně: Itálie, Řecko, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Maďarsko, Rumunsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Švédsko. Následující země mají otcovskou dovolenou 10 - 20 pracovních dnů: Belgie, Dánsko, Estonsko, Polsko, Spojené království, Bulharsko, Francie, Španělsko, Rakousko, Litva a Portugalsko. Více než 20 pracovních dnů nabízí otcům Finsko a Slovinsko. Trvá-li otcovská dovolená 7 pracovních dnů nebo méně, příspěvek je 100 % z předchozích příjmů. Celkem 17 členských států, které nabízejí RD pro otce mají finanční náhradu ve výši 100 % předchozích příjmů. Průměrný příspěvek je 92 % z předchozích příjmů. V Rakousku, neexistuje žádná zákonná otcovská dovolená, ale pracující ve veřejném sektoru mají nárok na 20 pracovních dnů neplaceného volna. Nejméně využívají rodičovské dovolené pro otce v Řecku jen 0,02 %, zatímco ve Švédsku je to 44 %. Průměrný počet otců, kteří využívají rodičovskou dovolenou v EU je 10,1 % (Schulze, Gergoric, 2015, s. 59, 72).

Česká Republika prozatím navrhuje 7 dní placeného volna pro otce (možná platnost od r. 2017) pokud bude návrh schválen, kompenzace příjmů by měla být formou příspěvku z nemocenského pojištění, přibližná procentuální výše zatím není známá, předpokládá se obdobná výše jako PPM.

I když zatím neexistuje dostatek studií o otcích sdílejících rodičovskou dovolenou, tak v severských zemích (Švédsko, Norsko) existuje obecný konsenzus, že pro děti je nejlepší, pokud se otcové rodičovské dovolené účastní. Otcovská dovolená má na dítě jednoznačně pozitivní vliv, přispívá k pevnějším rodinným vazbám a rovnějším příležitostem pro karierní rozvoj mužů a žen (Hašková, Saxonberg, 2012, s. 98).

3 TRH PRÁCE A ŽENY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Kapitola pojednává o postavení žen po rodičovské dovolené na trhu práce v ČR. Stručně se věnuje mezinárodnímu srovnání zaměstnanosti mužů a žen s malými dětmi a také upozorňuje na rozdíly v odměňování za vykonanou práci. Závěr kapitoly je věnován definování problémů a překážek při návratu žen na trh práce a sladování rodiny a pracovní kariéry.

3.1 Ženy na trhu práce po rodičovské dovolené

Trh práce můžeme definovat, jako místo střetu nabídky a poptávky po práci s hlavními aktéry zaměstnanci a zaměstnavateli. Pro trh práce je klíčové práce schopné obyvatelstvo. Ženy na rodičovské dovolené patří mezi *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*. Oproti tomu *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* jsou jednotlivci, kteří dosáhli 15 let věku a mohou být zařazeni mezi zaměstnané či nezaměstnané. Do skupiny ekonomicky aktivních obyvatel patří i ženy po skončení rodičovské dovolené (Buchtová, 2013, s. 65).

Práci definuje Buchtová (2013, s. 12) jako: „...*kulturní reprodukční potřebu našeho druhu, která právem náleží do základních lidských práv a svobod.*“ Úzce souvisí s životními cíli, zdravím a sebeúctou lidí.

Dnešní ženy (matky) se kromě péče o rodinu, také podílí na ekonomickém zajištění domácnosti a rodiny stejně jako muž, v některých domácnostech je žena hlavní živitelkou rodiny. Neustále se řeší se otázka, zda je situace žen na trhu práce opravdu tak znevýhodněná oproti mužům, jak mnozí tvrdí. Jestliže se však zaměříme na skupinu žen vracejících se po rodičovské dovolené na trh práce, dostupné zdroje a studie ukazují rozdíly v celkových počtech nezaměstnaných žen s malými dětmi v rámci srovnání ČR s dalšími evropskými státy. Rozdíly přetrvávají po dobu několika let, protože zaměstnanost žen se staršími dětmi je v ČR velmi vysoká. V ČR se snížila zaměstnanost žen s dětmi do 3 let věku přibližně na 18 % a pak se u žen s dětmi ve věku 6 - 14 let zvýšila na 85 % (Sandbergová, 2013, s. 111).

Studie Kalíškové a Bičákové (2015, s. 5) upozorňuje na určité protichůdné chování českých žen na trhu práce. Velmi vysoké procento českých žen bez dětí a s odrostlými dětmi pracuje.

Míra zaměstnanosti⁷ žen s dětmi nad 11 let věku je v České republice nejvyšší v EU. Na druhou stranu většina žen v ČR plně využívá v případě mateřství jednu z nejdelších RD v EU a pečují o děti nejméně tři roky.

Sandbergová, (2013, s. 115) uvádí, že většina žen v ČR, které se odmlčí ve své kariéře většinou na 3 roky, někdy i déle, platí při návratu zpátky do práce tvrdou dan, ve formě nižšího finančního ohodnocení, oproti platu pracujících otců. Matka zaměstnaná na plný úvazek vydělá v průměru o 28 % méně, než zaměstnaný otec. Zatímco bezdětná žena vydělá v průměru o 14 % méně než bezdětný muž.

Podle evropského srovnání bohužel ČR patří mezi země s největším dlouhodobým negativním vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen. Existuje názor, že v ČR je dlouhodobé přerušení pracovní kariéry preferováno a označováno jako projev svobodné vůle a volby (Hašková, 2011, s. 40). Ženy v průběhu MD a RD ztrácí svůj lidský kapitál⁸ potřebný k vykonávání zaměstnání, přítomnost malých dětí v rodině a jejich častá nemocnost zvyšuje pravděpodobnost absencí v zaměstnání a může omezovat pracovní nasazení. Celá situace tak může vést k vyššímu riziku nezaměstnanosti.

Jestliže se žena vrací k původnímu zaměstnavateli, často se v případě nemoci dítěte dostává do nepříjemné situace. Její nepřítomnost a zvláštní požadavky nemusí být tolerovány, jak ze strany zaměstnavatele, tak kolegů. Ideální situací by byl kompromis, kdy zaměstnavatel dokáže respektovat skutečnost, že péče o dítě občas přináší nečekané situace a zaměstnanec, který o něj pečuje, musí respektovat oprávněné zájmy zaměstnavatele.

Hašková (2011, s. 42) udává, že v ČR se vrací k původnímu zaměstnavateli přibližně polovina žen. Společně s Polskem, Maďarskem a Slovenskem máme nejnižší návratnost matek k původnímu zaměstnavateli ze všech států EU. Ženy ve vyšší míře prožívají tlak ze strany zaměstnavatele, rodiny, společnosti, aby odvedly dobrou práci a byli také dobrými matkami. Hašková (2011, s. 41) zmiňuje **preferenční teorii žen**. Představitelkou a zároveň autorkou této preferenční teorie je americká socioložka Catherine Hakimová.

Preferenční teorie:

a) *Ženy orientované na rodinu a práci v domácnosti* (10 % - 30 %) vidí děti jako prioritu, která nemůže být narušena kariéerními ambicemi. Nevstupují na trh práce, pokud to není

⁷ Míra zaměstnanosti- ukazatel, vyjadřující podíl počtu zaměstnaných na celkovém počtu osob starších 15 let v příslušné populaci (v %). Lze vyjádřit zaměstnanost dílčích skupin populace (specifická) a ty pak vzájemně porovnávat (www.czso.cz).

⁸ Lidský kapitál - je soubor znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností, praktických dovedností a motivací, získaných zejména v procesu vzdělání a praktické činnosti člověka a použitelných pro vytvoření nové hodnoty, uspokojení potřeby nebo pro zvýšení některé z forem kapitálu (Zdroj Wikipedie. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Lidský_kapitál, cit. dne 10. 5. 2016).

nezbytně nutné. Využívají té části sociálního systému, která je zaměřena na matky v domácnosti. Nečerpají prostředky z fondů zaměstnanecké politiky a z prostředků věnovaných na poskytování formální péče o děti.

b) Ženy orientované na práci (10 % - 30 %) logicky preferují kariéru před rodinným životem. Jsou velmi často bezdětné a investují do svého lidského kapitálu. Jsou častěji zaměstnané na plný úvazek než ženy ze zbývajících kategorií.

c) Adaptabilní typ žen (60 % - 80 %) se snaží kombinovat rodinu a děti. Jeho představitelky jsou často zaměstnány na částečný úvazek, využívají často opatření regulujících trh práce ve prospěch žen, prostředky ze zaměstnanecké politiky státu a opatření zajišťujících rovnost příležitostí mužů a žen (Hašková, 2011, s. 41).

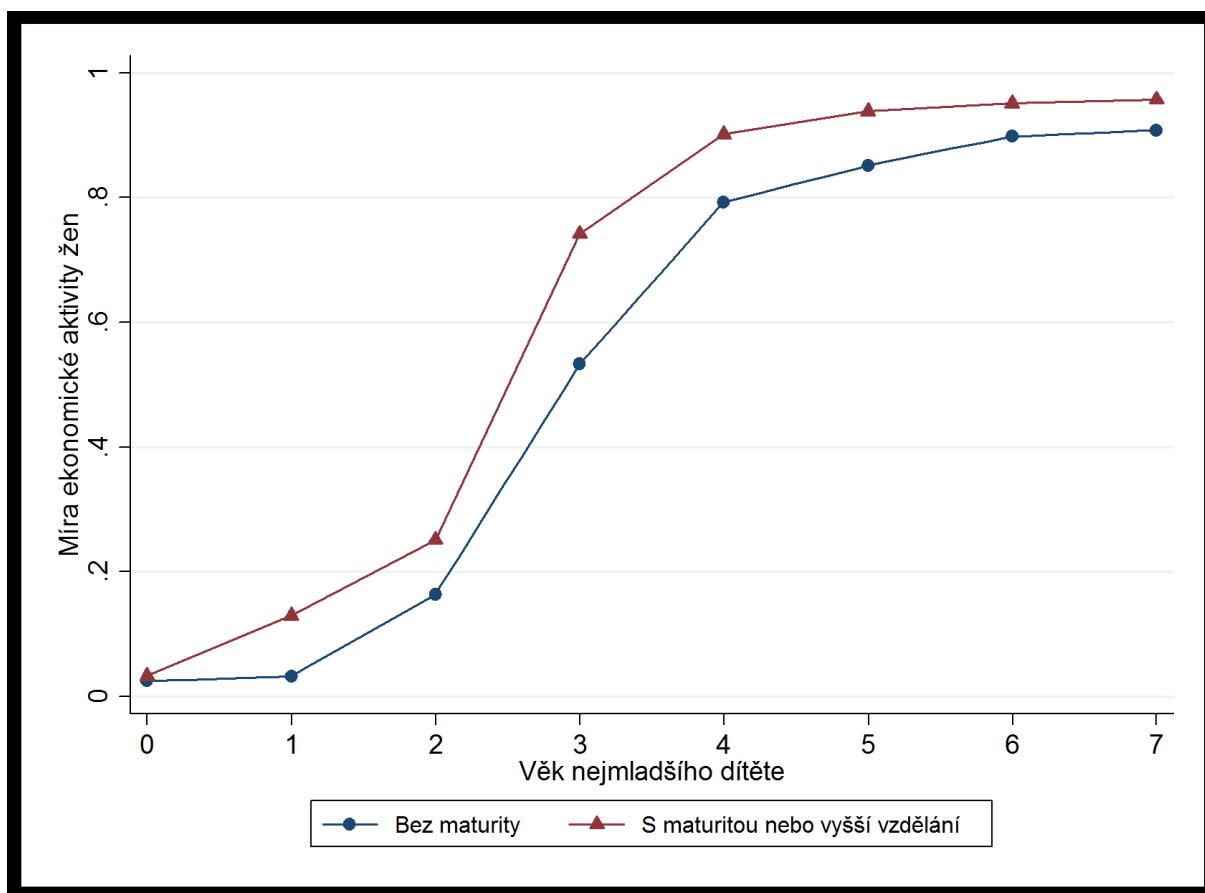
I když ženy mají možnost svobodně se rozhodnout ohledně mateřství a výdělečné činnosti, nelze opomenout také vliv vnějších faktorů, jako jsou genderové rozdíly, institucionální podmínky trhu práce a sociálního zabezpečení, podmínky pro sladění pracovního a rodinného života. Podle předchozí kapitoly č. 2 o RD lze říci, že současná legislativa v ČR nabízí jednu z nejdělsích a nejštedřejších RD na světě.

Tento systém, spolu s méně dostupnou institucionální péčí o malé děti a nízkým nabídkám flexibilních forem zaměstnání ze strany zaměstnavatelů, motivuje ženy, aby spíše zůstávaly doma s dětmi co nejdéle, než aby se snažily sladit práci s péčí o děti a rodinu. Poměrně dlouhé přerušování pracovní dráhy v důsledku narození dítěte vede současně k výrazným genderovým rozdílům na trhu práce a také zvyšuje riziko následné nezaměstnanosti (Křížková a kol., 2008, s. 93).

3.1.1 Postavení žen na trhu práce po rodičovské dovolené podle vzdělání

Ženy s vyšším vzděláním mají vyšší tendenci pokračovat ve svých plných pracovních úvazcích než ženy s nižším vzděláním, proto více využívají částečných úvazků. Snaha vysoce vzdělaných žen vracet se dříve na trh práce je motivována především úsilím o udržení kvalifikace a také příjmu. Avšak i ve skupině vysokoškolsky vzdělaných matek se objevují rozdíly v zaměstnanosti. V ČR je situace taková, že délka doby strávené na rodičovské dovolené závisí na vzdělání matky. Čím je vzdělání matky vyšší, tím dříve se chce na pracovní trh vrátit, nebo alespoň nesetrvávat s dítětem déle než 3 roky. Vysokoškolsky vzdělané matky se výrazně častěji vrací k původnímu zaměstnavateli (Bartáková, 2008, s. 152).

Studie Bičákové a Kališkové (2015, s. 7) uvádí zjištění, že riziko nezaměstnanosti u žen s maturitou nebo vyšším vzděláním je největší v období, kdy jsou jejich nejmladšímu dítěti tři roky, u žen se vzděláním nižším je to ve čtyřech letech věku nejmladšího dítěte. Méně vzdělané ženy mají menší šanci si rychle najít nové zaměstnání, a tudíž zůstávají nezaměstnané déle. Dále z jejich studie vyplývá, že nejvíce je preferována tříletá varianta čerpání RP. Kratší čerpání RD a dřívější návrat do zaměstnání volí ženy s vyšším vzděláním. Vzdělání žen může rovněž ovlivňovat i chování zaměstnavatelů. U výše kvalifikovaných žen se očekává kratší čerpání RD. Vysoce kvalifikované ženy představují pro zaměstnavatele určitou hodnotu, jejich náhrada by znamenala vysoké náklady na zaškolení nových pracovníků. Proto se zaměstnavatelé snaží tyto ženy více podporovat v udržení jejich úrovně lidského kapitálu. Prorodinná opatření jsou tak z těchto důvodů nabízena převážně vysoce kvalifikovaným zaměstnankyním (Bartáková, 2008, s. 154).



Obr.:1 Míra ekonomické aktivity žen podle věku nejmladšího dítěte a podle vzdělání

zdroj: Bičáková, Kališková, 2015, s. 10

Obrázek ukazuje podíl ekonomicky aktivních (zaměstnaných nebo nezaměstnaných) žen na všech ženách v populaci podle věku nejmladšího dítěte a vzdělání ženy.

3.2 Ženy po rodičovské dovolené a nezaměstnanost v ČR

Návrat do práce po letech strávených péčí o dítě není jednoduchý. Pokud žena - matka před nástupem na RD nepracovala z jakéhokoliv důvodu, nebo jí během čerpání RP pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby, má několik možností. Následující den po dni skončení RD respektive čerpání RP se registruje na úřadě práce v místě svého trvalého bydliště. Bude zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 26 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Pokud požádá o podporu v nezaměstnanosti, musí stejně jako ostatní uchazeči o zaměstnání splnit pro její přiznání základní podmínku, tzn. v posledních dvou letech odpracovat minimálně 12 měsíců. Tato činnost musí zároveň zakládat účast na důchodovém pojištění. Do zákonem stanovené lhůty se započítává i náhradní doba důchodového pojištění, v tomto případě čerpání rodičovského příspěvku. Podpora v nezaměstnanosti potom náleží po dobu 5 – 11 měsíců, podle věku uchazeče (§ 39, § 41 a § 43 zákona o zaměstnanosti).

Výše podpory v nezaměstnanosti v r. 2016 pro rodiče vracející se na trh práce po dvouleté nebo delší rodičovské dovolené je mnohem nižší, než u osob, jimž vzniká nárok na podporu na základě předchozího výdělků. Počítá se násobením průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí příslušného roku a stanoveným koeficientem - násobkem. První dva měsíce činí výše 0,15násobek, další dva měsíce 0,12násobek a po zbytek podpůrní doby 0,11násobek (§ 44b zákona o zaměstnanosti).

Další možností je evidence u zdravotní pojišťovny ženy-matky jako „žena v domácnosti“. Podmínkou je celodenní péče o dítě do 7 let, nebo o 2 děti do 15 let. Žena nesmí mít příjem z výdělečné činnosti nebo podnikání. V tomto případě platí zdravotní pojištění stát. Ženě v tomto případě nenáleží žádná podpora v nezaměstnanosti a ztrácí také nárok na dávky hmotné nouze. Je odkázána na finanční zajištění partnera/manžela. I tímto způsobem ženy řeší svoji situaci, pokud se nemohou najít zaměstnání po skončení RD (§ 7 zákona č. 48/1997 Sb. o zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů).

Úřad práce v současné době nabízí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti⁹ příspěvky na společensky účelná pracovní místa. Jedná se o podporu zaměstnanosti a vytváření pracovních míst. Rozhodující je délka evidence uchazeče o zaměstnání a předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci.

⁹ Aktivní politika zaměstnanosti- souhrn opatření směřujících k dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Opatřeními jsou: veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, zřízení a provoz chráněných míst, účelná pracovní místa zřízená uchazečem v rámci podnikatelské činnosti. (§104 - §119 Zákona o zaměstnanosti).

Posuzuje se skupina uchazečů, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči. Patří sem mimo jiné i osoby pečující o dítě do 10 let. Příspěvky jsou poskytovány dle § 104 - § 119 Zákona o zaměstnanosti. Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí 13.000 Kč - 24.000 Kč, určuje se podle délky evidence uchazeče a ohrožené skupiny, do nichž uchazeč patří.

Za vážný sociálně ekonomický problém je považována dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. Politika trhu práce a sociální ochrana proti nezaměstnanosti se neustále doplňují. Vytváří se systém nástrojů a opatření, které vedou k ochraně, vzniku a zabezpečení pracovních míst a na druhé straně k budování systému hmotného zabezpečení při ztrátě zaměstnání (Tomeš, 2014, s. 93).

Nezaměstnanost v rodině způsobuje nejen finanční pokles příjmů, ale také narušuje postavení, autoritu nezaměstnaného v rodině. Dotýká se vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména rozdělení rolí, dělby práce v domácnosti. Dále může nezaměstnanost narušit vztahy v rodině, jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Rodina však znamená pro nezaměstnaného velikou oporu a pomoc, v tomto případě má velmi pozitivní a důležitou roli (Buchtová, 2013, s. 108).

Ke dni 30. 4. 2016 bylo v ČR evidováno celkem **211,4 tisíc** žen z celkového počtu nezaměstnaných, z toho žen, které pečovaly o dítě do 15 let, bylo celkem **47, 4 tisíc** a žen které byly do 9 měsíců po porodu celkem **4, 1 tisíc** (Integrovaný portál MPSV, 2016).

Pokles počtu evidovaných žen je patrný, pokud se podíváme na údaje z 30. 6. 2015, kde byl celkový počet nezaměstnaných žen **235,1 tisíc**. Z toho počet žen pečujících o dítě do 15 let byl **56,3 tisíc** a **4,3 tisíc** bylo matek do 9 měsíců od porodu. Zpracované statistiky ke dni 30. 6. 2014 nabízí následující údaje: počet nezaměstnaných žen pečujících o dítě do 15 let věku **55,2 tisíc** a žen do 9 měsíců od porodu **3,9 tisíc** (Integrovaný portál MPSV, 2016).

Uchazeček o zaměstnání, které bezprostředně před vstupem do evidence osobně pečovaly o dítě do 4 let, se v 1. pololetí 2015 zaevidovalo 14,6 tis. (11,3 % z celkového počtu nově zaevidovaných žen). Je to méně než v průběhu 1. pololetí 2014, kdy jich přišlo 18,9 tis. a tvořily 14,0 % všech nově příchozích žen. Nižší počty i podíly těchto žen přicházejících do evidence úřadů práce v ČR souvisejí s klesajícími počty dětí do 4 let. Ženy pečující o malé děti, jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností. Nemalou roli v dlouhodobé nezaměstnanosti žen hrají i faktory související s péčí o děti nebo osobu blízkou např. ztížené dojíždění do zaměstnání a práce na směny, nedostatek práce na zkrácený úvazek nebo jiná forma uspořádání pracovní doby (Politika zaměstnanosti, 2015, s. 44).

3.3 Problematika genderové nerovnosti v oblasti pracovních podmínek

v ČR a EU

V mezinárodním srovnání rovných podmínek pro ženy a muže podle Ministerstva práce a sociálních věcí, dále MPSV ze dne 22. 4. 2016 vyplývá, že ČR náleží až 81. příčka z celkového počtu 145 států. „*Rovné šance jsou u nás jen ve vzdělávání. V této oblasti dostala ČR plný počet bodů a obsadila spolu s dalšími státy 1. příčku. Slabé je zastoupení žen v politice i jejich pozice na trhu práce. Lepší výsledky měla například Ghana, Ukrajina, Rusko nebo Polsko. Na prvních příčkách jsou severské státy*“. Na první příčce žebříčku je Island. Páté skončilo Irsko. Další místa v první desítce obsadila Rwanda, Filipíny, Švýcarsko, Slovinsko a Nový Zéland (MPSV, 2016).

Rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce v naší společnosti jednoznačně existují. Otázkou je, jestli jsou důsledkem určité svobodné volby mužů a žen, nebo v důsledkem nastavení nerovných podmínek a možností. Nejčastěji je v odborné literatuře poukazováno na mzdové/platové genderové rozdíly, míru zaměstnanosti a vliv tradičních hodnot a představ společnosti, protože ženy jsou většinou spojovány s rolí pečovatelek, matek a muži s rolí živitele.

Pojem *genderová platová nerovnost* označuje rozdíl mezi výší platů, které pobírají muži, a výší platů, jež dostanou ženy. V ČR se zabývá pravidelným monitorováním výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců *Informační systém o průměrném výdělku* (dále jen ISPV) pod správou Ministerstva financí. Z výsledků za rok 2015 ze soukromé sféry vyplývá, že hrubé měsíční mzdy rostly rychleji mužům než ženám. Medián¹⁰ hrubé měsíční mzdy u žen činil 19.861 Kč a medián hrubé měsíční mzdy u mužů byl 25.356 Kč. Nejvyšší hrubá mediánová měsíční mzda byla zaznamenána pro kategorii 30 - 39 let u obou pohlaví. U mužů to bylo 27.118 Kč, u žen 20.757 Kč (ISPV- mzdová sféra, 2016, s. 10). Dále se ISPV zaměřuje také na veřejnou sféru, na platy státních zaměstnanců, zaměstnanců státních organizací a podniků.

¹⁰ **Medián-** je hodnota, která se nachází přesně uprostřed všech hodnot seřazených do neklesající posloupnosti. Všechny hodnoty x seřadíme podle velikosti a vybereme hodnotu, která se nachází uprostřed. Medián tedy rozděluje všechny hodnoty na dvě poloviny. Pobíráte-li například mediánovou mzdu, pak 50 % lidí má stejnou nebo vyšší mzdu a 50 % lidí má stejnou nebo nižší mzdu než Vy. Medián je alternativou aritmetického průměru, používá se tehdy, kdy aritmetický průměr nemá dobrou vypovídací hodnotu (ISPV a Chráska).

Z výsledků za rok 2015 vyplynulo, že úroveň platů žen je dlouhodobě nižší než úroveň platů mužů. Medián hrubého měsíčního platu u žen činí 25.252 Kč, u mužů 28.862 Kč. Nejvyšší mediánový hrubý měsíční plat u žen byl zaznamenán v kategorii 60 a více let 28.230 Kč a u mužů v kategorii 40 - 49 let 31.845 Kč (ISPV - platová sféra, 2016, s. 10). Sféra platová je v tomto případě ovlivněna systémem hodnocení platových tříd a stupňů podle odpracovaných let a výše dosaženého vzdělání. Dále je patrné, že v platové sféře jsou výdělky vyšší než ve sféře mezd.

Z pohledu genderových mzdových/platových rozdílů jsou pracovní zkušenosti a odpracovaný čas ovlivněny výpadkem z pracovní aktivity v důsledku těhotenství, mateřství a péče o děti. Přerušování práce z důvodu mateřství má pravděpodobně dopad na mzdy i platy matek.

Odstranění genderové platové/mzdové nerovnosti je rovněž dlouhodobou prioritou EU, proto evropská komise představila *Strategii pro rovnost žen a mužů 2010 - 2015*. Strategie se týká opatření v oblastech ekonomie a trhu práce. Zahrnuje rovnost odměňování, rovnost ve vyšších funkcích, potírání násilí na základě pohlaví a podpora rovnosti žen a mužů mimo EU (Evropská komise, 2015, s. 13).

ČSÚ zveřejnil statistické údaje, kde je sledována míra zaměstnanosti žen a mužů v roce 2010 a 2014 v závislosti na počtu dětí v evropském srovnání. V ČR v roce 2014 byla zaměstnanost matek s jedním dítětem přibližně 41 %, se dvěma dětmi 48 % třemi a více dětmi 38 %. Nižších hodnot než ČR u žen se stejným počtem dětí dosahovalo Maďarsko, Slovensko a Turecko, Makedonie. Naopak nejvyšší hodnoty zaměstnanosti měly státy Švédsko, Dánsko, Lucembursko, Nizozemsko (ČSÚ, 2015, Příloha č. 1).

Zaměstnanost mužů se stejným počtem dětí byla v ČR v r. 2014 následující: 1 dítě 94,8 %, dvě děti 95,4 %, tři děti 92 %. U mužů v ČR dosahuje zaměstnanost nejvyšších hodnot ve srovnání s ostatními státy. Nejvyšší míru zaměstnanosti u mužů v závislosti na počtu dětí měla Malta. Nižší hodnoty než ČR mělo s minimálními rozdíly Dánsko, Lucembursko, Švédsko. Nejnížší hodnoty byly zjištěny v Makedonii (ČSÚ, 2015, Příloha č. 1).

Můžeme konstatovat, že míra zaměstnanosti žen - matek s malými dětmi v ČR je dle zjištěných dat v příloze č. 1 pod průměrem EU. Oproti tomu zaměstnanost mužů - otců v ČR je nad průměrem EU. Lze se domnívat, že rozdíly v ČR, v oblasti zaměstnanosti žen a mužů s malými dětmi jsou výraznější než u jiných zemí. Lze také podle výše hodnot zaměstnanosti mužů usuzovat, že muži v ČR se podílejí mnohem méně na společné péči o děti, než v jiných zemích.

Křížková a kol. (2008, s. 94, 95) poukazují na to, že vyspělejší evropské státy si mnohem více uvědomují, že ženy a muži participující na trhu práce jsou také rodiči. Evropské politiky zaměstnanosti se více orientují na vytvoření podmínek ke sladění pracovního a rodinného života, protože hlavním principem pro udržení životní úrovně, je jednoznačně placená práce.

3.4 Důvody a bariéry k návratu na pracovní trh

Návrat do zaměstnání představuje pro ženy určitou subjektivní konfliktní situaci a to jak zvládnou mateřskou a pečovatelskou roli spolu s participací na trhu práce. Nejčastějšími motivy k návratu na pracovní trh je podle Křížkové a kol., (2011, s. 178) potřeba zlepšení finanční situace rodiny, touha po návratu do společnosti „dospělých“, touha po seberealizaci mimo rodičovství. Dále také touha po vlastním výdělku a společenském uznání. V případě návratu ke svému oboru je to obava ze ztráty nabytých dovedností a znalostí. V případě některých profesí může dojít vlivem delší pracovní pauzy k propadnutí platnosti ověření o odbornosti, či ztrátě klientely v případě podnikání. Některé motivy se mohou navzájem prolínat. Základní podmínkou žen pro návrat do zaměstnání je zajištění péče o děti, ženy této podmínce přizpůsobují načasování i formu úvazku. Výraznou roli v návratu na trh práce hraje také role partnera., především míra pomoci při péči o domácnost, při vyzvedávání dětí a při péči o dítě v době nemoci.

3.4.1 Motivace a důvody k návratu do zaměstnání:

- *Potřeba změny, seberealizace a vzdělávání* - tyto motivy jsou podle Bartákové (2008, s. 185) patrnější u žen po dvou na sebe navazujících RD. Řešení pocitu izolace a stereotypu také záleží na tom, jakou hodnotu přisuzují ženy svému zaměstnání a vzdělání, dále v jaké fázi RD se žena nachází. Pokud ženy postrádají možnosti sociálních kontaktů, cítí se fyzicky či psychicky unaveny z rutinních činností, může být návrat na trh práce řešením, jak tuto situaci vyřešit.

Spolu s rostoucím věkem prvorodiček a rostoucím vzděláním, nelze u žen do budoucna očekávat, že by našly životní naplnění skrze péči a hospodaření v domácnosti (Křížková, 2011 s. 180).

- *Potřeba vlastního příjmu* - tento motiv je patrný v souvislosti s domácnostmi, kde je znatelný finanční propad pokud je žena na RD. Z daleka ne v každé domácnosti dochází k harmonickému dělení peněz mezi partnery a k vyrovnanému rozhodování v oblasti čerpání peněz z rodinného rozpočtu (Křížková, 2011, s. 181).
- *Ztráta lidského kapitálu odbornosti* - ženy na RD tvoří sociální skupinou, která během doby strávené mimo pracovní trh nepochybně o určitou část získaného lidského kapitálu přichází. Jedná se především o znalosti a dovednosti spojené s dosavadní profesní praxí. Avšak během doby rodičovství ženy získávají nové dovednosti jako organizace činností a času, odolnost vůči stresu, trpělivost, schopnost zvládat více věcí na jednou, zodpovědnost k práci. Nově nabyté dovednosti a kompetence rozvíjejí jejich osobnost a je třeba je ocenit, naopak je můžeme při návratu do zaměstnání dobře využít (Rydvalová, Junová, 2011, s. 17). Odborné zdroje doporučují matkám na RD udržovat kontakt se zaměstnavatelem a kolegy, hlavně pokud chtějí po RD setrvat v původním zaměstnání. Podle Janečkové (2013, s. 72) zájem o tento kontakt na obou stranách není příliš velký. Doporučuje se sledovat legislativu, vývojové trendy a změny, pokroky v dané profesi nebo oboru. Následná adaptace na pracovní prostředí není pro ženy tak stresující a náročná.

3.4.2 Bariéry návratu a setrvání v domácnosti

Bariérami rozumíme okolnosti a přesvědčení matek, které jsou uváděny jako důvody setrvání na RD nebo v domácnosti. Tyto bariéry rozděluje Kuchařová a kol. (2006, s. 8) na vnější (systémové) a individuální (osobnostní). Nejzásadnějšími vnějšími bariérami podle dostupných zdrojů jsou nedostupnost kvalitních služeb pro děti a nevyhovující situace na trhu práce. S tím souvisí nastavení rodinné politiky v ČR a také přístup zaměstnavatelů k pracovní síle s malými dětmi. Rydvalová, Junová (2011, s. 86) však upozorňují na to, že je třeba dívat se na návrat matek do zaměstnání z hlediska profese a pracovního zařazení. U matek, jejich zaměstnání spadá do kategorie dělnických profesí, je vysoká pravděpodobnost, že návrat do zaměstnání bude znamenat i ztrátu zaměstnání, nebo dobrovolný odchod, i přesto že zaměstnavatel jim místo podrží. Důvodem, je tlak na výkon, nutnost sladění s rodinou, výrazné změny u zaměstnavatele např. pokrok, technika, vysoká fluktuace zaměstnanců.

a) Vnější bariéry návratu na trh práce:

- *Délka a finanční kompenzace MD a RD* - ČR charakterizuje poměrně dlouhá RD a velký podíl žen využívajících nárok na RP i po skončení RD. RP je možné čerpat do 4 let věku dítěte, RD u zaměstnavatele je možné čerpat do 3 let věku dítěte (viz kapitola 2.2). Zkušenosti v jiných zemích EU ukazují, že kratší RD zvyšuje šance na trhu práce. Pro úspěšnost žen po RD na trhu práce v ČR je nepříznivý malý podíl mužů, kteří využijí rodičovskou dovolenou. V zemích s jejich větší účastí např. Švédsko, Norsko to přispívá k časnějšímu, a tedy úspěšnějšímu návratu žen do zaměstnání (Kuchařová a kol., 2006, s. 8). Pro rok 2017/2018 jsou navrhovány změny pro rychlejší čerpání a také možnosti zrušení 4 leté varianty čerpání RP (MPSV, 2016).
- *Zařízení denní péče o děti předškolního věku* - v ČR je nyní diskutovanou otázkou nedostupnost zařízení péče o děti do 3 let. Počet těchto zařízení od 90. let postupně klesá. Jesle jsou v současné době provozovány pouze ve větších městech (Kuchařová a kol., 2006, s. 9). Situaci by měli napomoci tzv. *dětské skupiny a mikrojesle*. Mohou vyřešit rodinám dočasný problém s umístěním do klasické mateřské školy a také mohou nahradit jesle, pokud rodiče chtějí začít pracovat po skončení 2 leté RD nebo plánují návrat do zaměstnání ještě dříve (MPSV, 2016). Zda je kapacita mateřských škol dostatečná, je dosti diskutabilní. Setkáme se s názory, že v některých krajích poptávka převyšuje nabídku, někde je kapacita dostatečná, avšak ne vždy respektující potřeby rodičů (otevírací doba). Rovněž se také často setkáme s tím, že přednost pro přijetí do MŠ má dítě, pokud oba rodiče pracují. Problém může nastat u žen, které hledají nové zaměstnání a přesně neví, kdy ani kde se jim podaří pracovní místo sehnat a tak najít vhodnou školku, kde bude volná kapacita i např. během roku může být velmi obtížné.
- *Přístup zaměstnavatelů k pracovní síle s malými dětmi* - výše úvazku a forma zaměstnání bezprostředně po RD závisí z velké části na podmínkách platných pro profesi ženy a obor vykonávaného zaměstnání. Velkou roli hraje také zastupitelnost při některých profesích a udržování kontaktu se zaměstnavatelem během RD. Významnou bariérou může být nedostatek opatření a vhodných strategií u zaměstnavatele, které umožní zaměstnankyním sladit rodinu a zaměstnání např. u dělnických profesí (Rydvalová, Junová, 2011, s. 86). Nutno podotknout, že také

podpora zaměstnavatelů, ze strany státu má podstatný význam. Produktivita, efektivita, flexibilita podle představ zaměstnavatele, jsou dnes základními požadavky na pracovní sílu. Zaměstnavatelé zavádějí různá prorodinná opatření na základě předem provedených kalkulací a nákladů a výnosů, které se s uvedením opatření pojí. Pokud se firmám opatření tzv. „vyplatí“ zřejmě není problém žádoucí opatření zavést. Důvodem proč nepřijmout ženu po RD pro zaměstnavatele může být také dlouhá pracovní přestávka a fakt do jaké míry mají znalosti a schopnosti v daném oboru tendenci zastarávat. Může docházet k zániku povolání a vzniku nových, znalosti a dovednosti mohou mít omezenou časovou platnost (Buchtová, 2013, s. 92). Mnoho zaměstnavatelů se také bojí častých absencí matek v důsledku nemocnosti dětí (především v předškolním věku) a tak může docházet k tomu, že preferují raději muže - zaměstnance (Buchtová, 2013, s. 88). U mužů se nepředpokládá takový zásah do pracovní kariéry v důsledku narození dětí jako u žen. Lze usuzovat také podle zjištění z předchozí podkapitoly č. 3.3, kde jsme uvedli, že muži - otcové (s určitým počtem dětí) v ČR mají nejvyšší zaměstnanost v rámci EU.

b) Vnitřní bariéry návratu na trh práce:

- *Dlouhá pracovní přestávka (navazující RD)* - matky často navazují druhým těhotenstvím na celodenní péči o své první dítě a na trh práce se vrací až po té, co ukončí celodenní péči o své druhé dítě, což může představovat interval 6 – 8 let přerušování pracovní dráhy. Došlo také k nárůstu počtu žen, které jsou „v domácnosti“ s nejmladším dítětem do 5 let. Pokud se matky vrací na trh práce tak nejčastěji formou brigád, které jsou jedinou formou výdělečné činnosti, vzhledem k nedostupnosti typů alternativní „nerodičovské“ a institucionální péče o děti, mladší 3 let (Hašková, Saxonberg, 2012, s. 88).
- *Posilování genderově specializovaných rolí* - ženy je podle Buchtové (2013, s. 88 a 89) při absenci role zaměstnankyně, přijímají jiné alternativní role (pečovatelky a matky). Tyto role se nevztahují k zaměstnání, ale dávají smysl a hodnotu jejich životu. Mohou představovat určitou kompenzaci placené práce, poskytují ženě seberealizaci a tlumí zátěž z případné nezaměstnanosti.

3.5 Sladění profesního a rodinného života

Sladění pracovní kariéry a rodiny může být definováno na úrovni státní či firemní politiky např. jako: „... *právní předpisy a opatření, která zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, nebo péči o blízké osoby i osobním zájmům*“. Na osobní úrovni jde o schopnost zachovat si rovnováhu v osobním a pracovním životě v podmínkách, které vytváří naše společnost. V dnešní době se slučitelnost rodiny a profese může jevit jako obtížná vzhledem k vzrůstajícím nárokům na pracovní výkon a flexibilitu (Rydvalová, Junová, 2011, s. 22). Ve většině případů se týká sladování osobního a pracovního života žen. Sladování se netýká pouze matek s malými dětmi, ale také matek dětí, které navštěvují mateřskou školku, školu. Nejvyšší podíl na skupině sladujících mají ženy na rodičovské dovolené. Současná opatření podporují i muže jako otce a pečovatele o děti. Avšak v tomto případě je pro rodinu zásadní, kdo je jejím hlavním živitelem (Rydvalová, Junová, 2011, s. 18). Dnešní doba je velice nejistá a ten kdo si chce udržet zaměstnání a tím i svoji životní úroveň, musí nejen neustále pracovat na svých schopnostech a dovednostech, ale také na svém osobním životě. Existující politické nástroje a opatření, která mají sloužit k usnadnění slučitelnosti práce a rodiny. Základní myšlenkou při tvorbě a zavádění různých opatření v této oblasti musí být nejlepší zájem dítěte, realizace plnohodnotného rodičovství a zohlednění zájmu rodičů profesně se uplatnit. Rodiče nezaopatřených dětí nesmí být nuceni slevovat z výkonu svého rodičovství za účelem podání maximálního možného výkonu v zaměstnání (MPSV, 2016).

Rodinná politika v ČR dále jen RoP je soustředěna na podporu rodin ve výkonu jejich přirozených funkcí a je velice úzce spjata se sociální politikou. Prostředky na podporu rodin jsou v ČR na principu solidarity přerozdělovány formou dávek sociální politiky a příspěvků na služby pro děti (Matějková, Paloncyová, 2004, s. 11). Cílem RoP v ČR je legislativní i nelegislativní cestou vytvořit ve společnosti prostředí celkově přátelské rodině. RoP by měla pamatovat na všechny vývojové fáze rodin, stejně jako na jejich potřeby v konkrétních situacích (Rodinná politika, metodické doporučení, 2008, s. 8). Národní koncepci RoP V ČR připravilo MPSV v roce 2005. Klíčovým principem koncepce je možnost svobodné volby. Vychází přitom ze čtyř základních cílů, kterými jsou: **blaho dítěte, rovnost žen a mužů, sladování rodinného a pracovního života a mezigenerační solidarita rodin** (Národní koncepce rodinné politiky, 2005, s. 3).

V různých státech existují odlišné modely RoP, nicméně všechny by měly zahrnovat danou problematiku na ústřední, regionální i místní úrovni. Při sladování pracovního a rodinného života jako jednoho z hlavních cílů RoP je důležitá spolupráce různých aktérů a institucí. Patří sem např. instituce státní a veřejné správy, zaměstnavatelé, neziskové organizace. Jedná se o spolupráci především v oblasti služeb péče o děti, poradenství a zaměstnanosti rodičů s dětmi.

3.5.1 Pro-rodinná opatření pro sladění rodiny a práce ze strany státu

- *Dětská skupina* - je alternativní službou péče o předškolní děti již od jednoho roku. Dne 29. 11. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině ve znění pozdějších předpisů. Dětskou skupinou se rozumí pravidelná péče o dítě mimo režim předpisů o školách a školských zařízeních. Služba nezajišťuje vzdělávání dítěte, ale dítěti se poskytuje výchovná péče zaměřená na rozvoj schopností dítěte a jeho kulturních a hygienických návyků přiměřených věku dítěte (§ 2 zákona č. 247/2014 Sb.). Dětské skupiny poskytují péči v menších skupinkách dětí a mohou vycházet vstříc individuálním potřebám dětí. Pro zřízení dětské skupiny je možné žádat o dotace MPSV.
- *Mateřské školy* - veřejné instituce zřizované krajem, obcí nebo svazkem obcí. Jsou zapsány do školského rejstříku a mají nárok na finanční prostředky ze státního rozpočtu. Nabízí předškolní vzdělávání, které se organizuje pro děti ve věku zpravidla od 3 do 6 let, nejdříve však pro děti od 2 let. Zajišťují předškolní vzdělávání, které je přípravou pro pozdější povinnou školní docházku. Činnost a organizace se řídí zákonem č. 561/2004 Sb., Školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.
- *Právní ochrana zaměstnankyň – matek*
Zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a poskytuje zvýšenou ochranu jednak zaměstnankyním obecně, jednak těhotným zaměstnankyním a matkám malých dětí. Přesně definuje, které pracovní podmínky jsou přímo zakázány a které je možné nastavit pouze se souhlasem zaměstnankyně (Janečková, 2013 s. 97). Čerpání MD a RD a pracovní-právní podmínky při návratu byly podrobněji definovány v kapitole č. 2 (Mateřská a rodičovská dovolená).

- *Vybrané projekty v oblasti zaměstnanosti s podporou Evropského sociálního fondu (ESF)*
 - a) **„Mamo, táto, neseďte doma“** - regionální projekt, jehož cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání, kteří pečují o dítě (děti) do 15 let věku a jsou evidováni na úřadě práce ČR - kontaktních pracovištích Krajské pobočky v Olomouci. Do projektu mohou vstoupit bez ohledu na dosažené vzdělání, věk a praxi. Pomocí projektu jsou financovány rekvalifikační kurzy pro rodiče po rodičovské dovolené, společensky účelná pracovní místa, další poradenské služby (MPSV, 2016).
 - b) **Mikrojesle** - jsou kvalitní a finančně dostupnou službou, poskytovanou rodičům nejmenších dětí. Náklady na vybudování a provoz jsou nižší než náklady na zřízení školky. Jedná se o kvalifikovanou péči určenou dětem od šesti měsíců do čtyř let věku v kolektivu maximálně čtyř dětí, kterým je tak zajištěn individuální přístup. Vznik dětských skupin podporuje finančně MPSV prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Zřizovatelem mikrojeslí může být obec, zaměstnavatel nebo rodič, Pokud je však zřizovatelem někdo jiný než obec, musí být obec partnerem projektu (MPSV, 2016).

3.5.2 Pro-rodinná opatření pro sladění rodiny a práce na straně zaměstnavatele

Možnost skloubit práci a rodinu je jedním z nejdůležitějších rozhodovacích kritérií, podle kterých si vybíráme své zaměstnavatele. Většina lidí tráví v práci podstatnou část svého života. Zároveň však mají i svůj mimopracovní život a s ním spojené potřeby. Dokud je trápí, jak to všechno zvládat, jde velká část jejich energie nepracovním směrem (Kubátová, 2010, s. 11). Lidé dnes chtějí více než jen dobrý plat. Chtějí být spokojenější, mít naplňující život, méně stresu a více možnosti rozhodovat o své práci. Chtějí více času pro svou rodinu, koníčky, přátele.

„Harmonizace práce a sladování pracovního či osobního života jsou v různých životních etapách důležitá pro každého, jak pro vrcholového manažera, tak pro zaměstnance.“ (Aperio, 2016).

Jestliže zaměstnavatel rodičům nabídne možnost využít opatření, která jim sladování usnadní, umožní jim setrvat v zaměstnání a na pracovním trhu i v době, kdy by to pro ně jinak bylo obtížné (Kubátová, 2010 s. 16). Praxe ukazuje, že v ČR není uplatňování alternativních forem práce ze strany zaměstnavatelů příliš rozšířené. Pro zaměstnavatele mohou představovat bariéry spočívající ve zvýšené administrativní a organizační zátěži a také v ekonomických důvodech.

Často se stává, že jsou tyto formy chápány jako benefit (zaměstnanecká výhoda) sloužící k motivaci či odměně zaměstnance. Je důležité také zmínit, že alternativní pracovní úvazky sice mohou zjednodušit sladění osobního a pracovního života, ale pouze pokud jsou lidé sami schopni je efektivně využít (Rydvalová, Junová, 2011, s. 93).

a) Nejčastější formy alternativních úvazků:

- Sdílené pracovní místo (share job) - tato forma spočívá v rozdělení jednoho pracovního úvazku i finanční odměny na dva i více zaměstnanců, kteří pracují podle dohodnutého rozpisu (Janečková, 2013, s. 74).
- Zkrácený úvazek - dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na kratší pracovní době, než je stanovená týdenní pracovní doba (§ 80 zákoníku práce).
- Pružná nebo volná pracovní doba - principem je rozdělení pracovní doby na základní pracovní dobu a volitelnou pracovní dobu (§ 85 zákoníku práce).
- Stlačený týden a mimořádné pracovní volno - pracovní doba během pracovního týdne není rozvržena na všechny pracovní dny.
- Konto pracovní doby - upravuje zákoník práce a spočívá v úpravě pracovní doby podle rozsahu práce a potřeb zaměstnavatele, pracovní doba se tak v jednotlivých týdnech může lišit. Tuto formu pracovního úvazku je nutné dohodnout v kolektivní smlouvě. U některých organizací zákoník práce tuto formu vylučuje (§ 86 a násl. zákoníku práce).
- Práce z domova (home office) - tato forma práce umožňuje práci z domova. Předpokladem je dobrá spolupráce a respekt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Klade vyšší nároky na komunikaci v týmu, spolupráci, rozdělení a plnění úkolů (Marksová - Tominová, 2009, s. 94).

b) Firemní školky a příspěvky na hlídání dětí:

Jedná se o zařízení péče o děti zřízené a poskytované zaměstnavatelem, nebo o firemní školku provozovanou jako externí službu pro zaměstnance. Založení firemního zařízení péče o děti není však levnou záležitostí a je třeba dát pozor na legislativu, která zavazuje k plnění přísných hygienických, technických, požárních a dalších norem. Je nutné získat veškerá povolení a vhodný personál (Aperio, 2016, s. 22). Zaměstnavatel toto volbou ukazuje, že si váží pracujících rodičů. Rodiče mohou být svým dětem na blízku, tím se zvyšuje loajalita zaměstnaných rodičů k firmě a také atraktivita firmy na trhu práce pro případné nové zaměstnance. Firemní školka je pro pracující rodiče velkou motivací a pro firmu je to šance jak si udržet kvalifikovanou pracovní sílu. Rodiče se také vrací dříve zpět do zaměstnání (Aperio, 2016, s. 23).

Příspěvky na hlídání může firma poskytovat zaměstnaným rodičům, kteří jej využijí dle svého uvážení pro úhradu nákladů za školku, jesle nebo hlídání v domácnosti. Rovněž také rodinné koutky ve firmě, mohou být řešením v mimořádné situaci, pokud je třeba vyřešit na krátkou dobu hlídání dítěte (Aperio, 2016, s. 27).

3.5.3 Ostatní možnosti pro sladění práce a rodiny

- *Jesle* - jsou zařízení péče o děti do tří let, kde se o děti starají dětské sestry. Jesle jsou službou, kterou si plně hradí rodič sám. Z různých zdrojů se podařilo zjistit, že současné době jsou tato zařízení koncentrována spíše do větších měst. Např. v Olomouckém kraji je přibližně 7 takových zařízení, z nichž většina je soukromá.
- *Au pair, chůva* - v ČR zatím málo rozšířený způsob hlídání především proto, že se jedná o drahou záležitost a také proto, že lidé neradi svěřují děti do péče cizí osoby. Především tuto službu využívají rodiče s vyššími příjmy. Při hledání chůvy je možnost se obrátit na agenturu, nebo si dát vlastní inzerát vybrat si podle svých představ a sympatií (Marksová - Tominová, 2009, s. 111).
- *Otec na rodičovské dovolené* - o otcích na RD se v poslední době hodně hovoří v souvislosti s aktivním otcovstvím. Takových otců je zatím v ČR velmi málo. Malý počet otců na RD má několik možných příčin. Většina rodin si to z finančních důvodů nemůže dovolit, protože muži mají v průměru vyšší platy. Naše společnost je stále dost konzervativní, mnoho žen by nechtělo otce svého dítěte na RD (Marksová - Tominová, 2009, s. 104).

- *Hlídaní dětí prarodiči* - pokud je to možné, je pro prarodiče i dítě ideální pokud se starají o dítě právě oni. Vztah prarodič - dítě spojuje dítě s jeho rodem, s jeho kořeny a tím mu pomáhá budovat identitu. Pokud je vztah mezi prarodiči a rodiči v pořádku, mohou i prarodiče přispět svými zkušenostmi při výchově, i když hlavní odpovědnost je stále na rodičích (Rydvalová, Junová, 2011, s. 121).
- *Vzájemná rodičovská výpomoc* - jedná se o ženy, které jsou na RD se svým dítětem či dětmi a přiberou si na hlídání dítě další.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

V teoretické části byly definovány klíčové pojmy a problematika vztahující se k tématu diplomové práce. V části empirické nejprve definujeme hlavní cíl výzkumu a také cíle dílčí. Budeme popisovat způsob výzkumu a výběr výzkumného vzorku. Seznámíme se s výsledky výzkumu, které rozkryjeme vhodnou metodou zpracování empirických dat.

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V následující kapitole se budeme zabývat souborem postupů a technik pro sběr a zpracování empirických dat. Jednotlivé metody a postupy budou definovány a následně použity pro samotné zpracování a prezentaci výsledků výzkumu.

4.1 Formulace cílů práce

Hlavní cíl práce je objasnit a analyzovat problematiku spojenou s obdobím přerušení pracovní dráhy v důsledku rodičovské dovolené a následným návratem žen na trh práce. Konkrétně specifikovat potřeby žen pro snadnější návrat na trh práce po dlouholetém přerušení pracovní kariéry. Dále byly stanoveny dílčí cíle, jež výzkum rozdělily na několik oblastí, do kterých je výzkum zaměřen:

Dílčí cíle:

1. **Objasnit, jaké je rozdělení rolí a dělba práce v domácnosti.**
2. **Zjistit, proč ženy volí delší období přerušení pracovní kariéry.**
3. **Zjistit, jestli ženy využívají rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání.**
4. **Definovat bariéry pro návrat na trh práce.**

4.2 Design výzkumu

Každý výzkum je specifický a liší se od sebe svým cílem, způsobem realizace výzkumu, vztahem mezi výzkumníkem a zkoumanými osobami i výsledky výzkumu. Pro empirickou část jsme zvolili **kvalitativní design výzkumu**. Jako vhodná technika sběru empirických dat byl použit polostrukturovaný rozhovor. Kvalitativní výzkum umožňuje analyzovat postoje, pocity a motivaci vybraných osob, podrobně zkoumá i určité situace, poskytuje možnost proniknout do hloubky daného problému.

Kvalitativně orientované výzkumy vychází zejména z fenomenologie, která zdůrazňuje subjektivní aspekty lidí. Můžeme proto říci, že takový výzkum připouští existenci více realit (Chrásková, 2007, s. 32). V kvalitativně orientovaném výzkumu nehledáme objektivně danou realitu, ale zjišťujeme, jak je daná realita interpretována respondenty.

„Termínem kvalitativní výzkum rozumíme jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace“. Dále se kvalitativní metody používají k odhalení a porozumění tomu co je podstatou jevů, nebo tam, kde můžeme o určitém jevu získat detailnější informace, které se kvantitativními metodami obtížně zjišťují (Strauss, Corbinová, 1999, s. 11).

S kvalitativním výzkumem se podle Hendla (2008, s. 101) pojí několik přístupů, které se považují za základní. Jsou to výzkumy pomocí:

- Případové studie
- Etnografického přístupu
- Zakotvené teorie
- Fenomenologického výzkumu

4.3 Výběr a popis výzkumného vzorku

Každé výzkumné šetření je zaměřeno na určitou populaci. Celou populaci, které se problematika dotýká zkoumat nelze, proto je nutné určit výzkumný vzorek osob, který bude tuto část populace dobře reprezentovat (Chráska, 2007, s. 20).

Výzkumný vzorek byl vybírán záměrně. Při výběru výzkumného vzorku jsem si stanovila kritéria tak, aby odpovídala výzkumnému cíli. Vybraným vzorkem byla skupina 7 žen-matek z okr. Prostějov, které přerušily pracovní kariéru na období delší než 6 let. Další kritérium bylo, že ženy nastoupily na MD a RD, jako zaměstnané, ale pracovní poměr byl během období péče o děti ukončen, proto se po delší pauze ocitly v evidenci úřadu práce a hledaly zaměstnání nové. Všechny ženy žijí v manželském svazku a mají 2 a více dětí. Věk posledního, nejmladšího dítěte byl stanoven do 6 let. Ve výzkumném vzorku byly zahrnuty ženy s různým stupněm nejvyššího ukončeného vzdělání. Vybraný vzorek žen velmi dobře reprezentuje ohroženou skupinu na trhu práce z důvodu delší pracovní pauzy a některých omezení při hledání nového zaměstnání. Všechny ženy prošly procesem reintegrace na pracovní trh a nové pracovní uplatnění našly. V období sběru empirických dat jich šest pracovalo na hlavní pracovní poměr, jedna žena několik dní před realizací rozhovoru ze zaměstnání odešla. Doba, po kterou ženy pracovaly v novém zaměstnání, byla stanovena nejdéle na 2 roky.

Pro účely zjištění informací o respondentkách a vytvoření základní charakteristiky, jim byly před samotným rozhovorem položeny otázky týkající se věku, rodinného stavu, dosaženého vzdělání, zaměstnání před RD, současného zaměstnání a bydliště. Z důvodu zachování anonymity jsou uvedena pouze křestní jména žen, protože ve třech případech jsou křestní jména shodná, byla jména ještě doplněna o první písmeno v příjmení. Dotazované ženy s uvedením základních charakteristik a křestních jmen s počátečním písmenem příjmení souhlasily. Dále byly ujištěny o anonymitě a také o cenném přínosu jejich výpovědí pro daný výzkum. Vybraný vzorek se podařilo seskupit z okruhu známých a ve dvou případech technikou „*sněhové koule*“. Dvě ženy mi poskytly kontakt na další dvě známé, které odpovídaly nastaveným kritériím.

4.3.1 Stručná charakteristika dotazovaných žen-matek

- 1) Helena N. (Rozhovor č. 1) - je vdaná, má 2 děti ve věku 6 a 8 let. Nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské v oboru management a marketing. Před začátkem RD pracovala jako manažer obchodu. Stejnou pracovní pozici vykonává nyní, ale u jiného zaměstnavatele. Délka RD byla 6 let. Zpět do zaměstnání paní Helena N. nastoupila po 7 letech. Přibližně 1 rok byla v evidenci úřadu práce. Práci si našla sama.
- 2) Jana B. (Rozhovor č. 2) - je vdaná, má 3 děti ve věku 5, 5 a 8 let. Nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší odborné. Délka RD byla 8 let. Po té byla přibližně 4 měsíce v evidenci úřadu práce. Před začátkem RD pracovala jako asistentka ředitele. Nyní má stejnou pracovní pozici, ale u jiného zaměstnavatele. Práci si našla sama. Rodičovský příspěvek na dvojčata čerpala po dobu 4 let.
- 3) Iveta Z. (Rozhovor č. 3) - je vdaná, má 2 děti ve věku 5 a 9 let. Nejvyšší dosažené vzdělání je střední-vyučena. Před začátkem RD pracovala jako operátorka výroby. Nyní pracuje jako skladnice. Délka RD byla 8 let. Zpět do zaměstnání paní Iveta Z. nastoupila po 9 letech, přibližně 1 rok byla v evidenci na úřadě práce. Práci si našla sama.
- 4) Jana K. (Rozhovor č. 4) - je vdaná, má 2 děti ve věku 5 a 9 let. Nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší odborné, obor gastronomie a cestovní ruch. Před nástupem na RD pracovala jako servírka, RD trvala celkem 7 let. Po té byla celkem 6 měsíců v evidenci úřadu práce. Do nového zaměstnání nastoupila na pozici fakturantky a vedoucí skladu. Byla umístěna úřadem práce a nový zaměstnavatel pobíral po dobu jednoho roku dotace v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti. Několik dní před realizací rozhovoru ze zaměstnání odešla. Nyní je v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadě práce.
- 5) Kamila M. (Rozhovor č. 5) - je vdaná, má 2 děti ve věku 5 a 9 let. Nejvyšší dosažené vzdělání je úplné střední odborné v oboru cestovní ruch. Před nástupem na RD pracovala jako prodavačka. RD trvala 7 let, přibližně 1 rok byla paní Kamila M. v evidenci úřadu práce. Zpět do zaměstnání se vrátila celkem po 8 letech. V novém zaměstnání nyní pracuje jako pracovnice přepážky. Práci si našla sama.

- 6) Jana L. (Rozhovor č. 6) - je vdaná, má 2 děti ve věku 4 a 7 let. Nejvyšší dosažené vzdělání je střední s maturitou. Před nástupem na RD pracovala jako referentka oděvní firmy. RD trvala 7 let, po té byla paní Jana L. v evidenci úřadu práce 5 měsíců. V novém zaměstnání nyní pracuje jako švadlena. Práci si našla sama.
- 7) Zuzana P. (Rozhovor č. 7) - je vdaná, má 2 děti ve věku 6 a 10 let, nejvyšší dosažené vzdělání je úplné střední odborné v oboru obchodník a vedoucí prodejny. Před nástupem na RD pracovala jako telefonní bankéřka. RD trvala 8 let, po té byla v evidenci úřadu práce přibližně 4 měsíce. Nové zaměstnání si našla sama, pracovala jako administrativní podpora pro obchod a prodej zboží. Tento pracovní poměr z osobních důvodů ukončila a nyní pracuje jako asistentka vedení společnosti pro jinou soukromou společnost.

4.4 Metoda sběru dat

Jako vhodná technika sběru empirických dat byl použit polostrukturovaný individuální rozhovor. Cílem rozhovoru je pomocí vytvořených otázek zjistit názory, postoje a přesvědčení lidí. Odpovědi slouží výzkumníkovi k pochopení konkrétní situace a prostředí lidí, ve kterém žijí. Polostrukturovaný proto, že výzkumník má připravený obsahový rámec otázek a podle potřeby během rozhovoru otázky doplňuje. Často se tato metoda používá spolu s jinou výzkumnou metodou např. pozorováním, nebo obsahovou analýzou (Gavora, 2006, s. 88). V případě následujícího empirického výzkumu byl polostrukturovaný rozhovor použit jako jediná metoda. Jedná se o přímý kontakt výzkumníka a dotazovaného tváří v tvář. Rozhovory s jednotlivými ženami-matkami probíhaly v období 4/2016 – 9/2016. Záměrně bylo zvoleno rozmezí několika měsíců, protože jsme měli informace ohledně možného nástupu dvou žen do nového zaměstnání po RD právě v průběhu tohoto období.

Abychom splnili stanovené cíle diplomové práce, byly otázky tematicky rozděleny do několika oblastí:

1. Rodina a zaměstnání

- Co pro Vás znamená rodina?
- Co pro Vás znamená práce?

2. Rodičovská dovolená

- Co Vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené?
- Proč jste nastoupila na rodičovskou dovolenou vy?

3. Rozdělení rolí a dělba práce v domácnosti

- Jaké bylo rozdělení rolí a prací ve Vaší domácnosti během rodičovské dovolené?
- Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

4. Vzdělávání a přivýdělek během rodičovské dovolené

- Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti během období rodičovské dovolené?
- Přivydělávala jste si během rodičovské dovolené a jak?

5. Návrat do nového zaměstnání

- Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?
- Jak dlouho jste hledala zaměstnání?
- Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?
- Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?
- Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly?
- Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

6. Sladění práce a rodiny

- Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?
- Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácená, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?
- Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?
- Jakou formu institucionální péče o děti nebo pomoci rodiny jste využívali/využíváte a proč?

7. Sociální politika v ČR

- Jaký je Váš názor na to, že by otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte?
- Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na rodičovské dovolené manžel a Vy jste se mohla vrátit do zaměstnání dříve a proč?
- Jaký je váš názor na problematiku délky čerpání rodičovské dovolené v ČR a s tím spojeného rodičovského příspěvku vzhledem k Vaším zkušenostem?

4.5 Metoda analýzy získaných údajů

Jako metoda analýzy údajů byla zvolena *zakotvená teorie*. Zakotvená teorie je hledání specifické teorie, která se týká např. vymezené populace, prostředí nebo doby. Pojmem zakotvená teorie označujeme určitou strategii výzkumu a zároveň způsob analýzy získaných údajů. „*Cílem výzkumu, který vychází ze zakotvené teorie, je návrh teorie pro fenomény v určité situaci, na nichž je zaměřena pozornost výzkumníka*“ (Hendl, 2008, s. 123). V rámci metody zakotvené teorie využijeme techniky otevřeného, axiálního a selektivního kódování. Kódováním rozkryjeme data směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci. Kódování představuje různé způsoby, jak zacházet s textem a výzkumník může mezi nimi podle potřeby přecházet (Hendl, 2008, s. 247).

- *Otevřené kódování* - část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů. Otevřené kódování je prvním a základním analytickým krokem. Údaje jsou rozebrány, pečlivě jsou zjištěny podobnosti a rozdíly. Postupně jsou kladeny otázky o jevech údají reprezentovaných (Straus, Corbinová, 1999, s. 43).
- *Axiální kódování* - je soubor postupů, jejichž pomocí jsou údaje po otevřeném kódování znovu uspořádány novým způsobem a to vytvořením spojení mezi kategoriemi. Takto postupujeme pomocí kódovacího paradigmatu, které zahrnuje podmiňující vlivy, kontext, strategie jednání, interakce (Straus, Corbinová, 1999, s. 70).
- *Selektivní kódování* - je proces, kdy je vybrána jedna centrální kategorie a ta se postupně uvádí do vztahu k ostatním kategoriím. Vztahy se následně ověřují a kategorie mohou být podle potřeby rozvíjeny a zdokonalovány (Straus, Corbinová, 1999, s. 86).

4.6 Prezentace výsledků výzkumu

Získaná empirická data jsme analyzovali metodou zakotvené teorie, která se skládá z 3 typů kódování pojmů.

4.6.1 Otevřené kódování – kategorizace pojmů

Na základě analýzy získaných výpovědí z rozhovorů jsme pomocí otevřeného kódování vytvořili následující kategorie. V jednotlivých odpovědích jsme se zaměřili na klíčové pojmy, které náležely podobnému jevu. Pojmy jsme následně seskupili pod vyšší abstraktní pojem - kategorii.

1. Kategorie: Význam rodiny a práce pro ženy-matky

Rodina je chápána jako nejvýznamnější a nejdůležitější hodnota v životě, stabilní zázemí, životní štěstí. Ve všech případech je rodině přisuzována ta nejvyšší důležitost související se životní spokojeností a životními cíli. Rodina je jednoznačně upřednostněna před prací. Rodina má plnit své funkce a jednou z nich je i funkce ekonomická, proto je přikládána důležitost i zaměstnání jako formy ekonomického zabezpečení rodiny do budoucna. Práce znamená možnost seberealizace, získání nových sociálních kontaktů, určité finanční ohodnocení.

„Rodina je pro mě nejdůležitější a znamená pro mě určité životní naplnění. Spokojená a dobře fungující rodina je pro mě na prvním místě.“

„Rodina je pro mne vždy na prvním místě nežli zaměstnání, ale přeci jenom v zaměstnání jsem za kvalitně odvedenou práci ohodnocena, ale v rodině jak to u nás maminek bývá se časem práce kolem dětí a domácnosti bere jako něco samozřejmého a musí se často připomínat, aby to tak nebylo.“

„Svou práci mám ráda, ale jde mi spíše o zabezpečení rodiny, o zajištění nějakého životního standardu.“

„Práce je pro mě důležitá z hlediska uplatnění a zařazení se do kolektivu. Ideální je, pokud se dá práce dobře skloubit s rodinou.“

2. Kategorie: Přerušování pracovní kariéry na více než 6 let v důsledku rodičovství a péče o děti

Důvody pro přerušování pracovní kariéry na 6 a více let spojené s rodičovstvím jsou plánovaný věkový rozdíl dětí, počet dětí i samotný věk žen. Jedním z důvodů bylo vyhnout se hroící nezaměstnanosti po zániku předchozího zaměstnání v průběhu RD. Přerušování pracovní dráhy vnímaly ženy jako dobrovolné a plánované. Příčinou, proč volí právě ženy přerušování kariéry, byla především výše jejich příjmu v době zaměstnání, která byla v porovnání s příjmem manžela nižší.

„Byla to naše dobrovolná volba, dvě děti jsme si přáli, chtěli jsme, aby si byly věkem blízko, nakonec jsou od sebe čtyři roky. Nespěchali jsme, do původního zaměstnání jsem neměla v úmyslu se vrátet.“

„Jinou možnost jsme s manželem vůbec neřešili, jednak z finančních důvodů, ale já sama jsem si přála být s dětmi doma a maximálně se jim věnovat.“

„Manžel měl vyšší příjem než já, takže nebylo co řešit.“

„Po skončení první rodičovské dovolené jsem věděla, že mi končí pracovní smlouva a že asi budu nezaměstnaná, takže být s druhým dítětem doma, byla nejlepší varianta.“

3. Kategorie: Model rozdělení rolí a práce v domácnosti

Z odpovědí vyplývá, že v případě narození dětí převládá tradiční model rozdělení rolí, tzn., že muž se stává hlavním živitelem rodiny a žena pečuje o domácnost a děti. V případě potřeby se manžel zapojil do domácích prací a do péče o děti, především pomáhal s učením, úklidem, vařením, nákupy, odvozem dětí na tréninky. Po návratu žen do zaměstnání nebyla zaznamenána výraznější změna v rozdělení domácích prací, přestože ženy zastávaly novou roli spoluživitelek. Z odpovědí vyplynulo, že ženy by větší pomoc manžela uvítaly, avšak genderové rozdělení prací a rolí je ve vybraných rodinách velmi silně zažitá a trvalá.

„Bylo to tak, že já měla na starost děti a domácnost, později až byla dcera větší, tak se začal zapojovat do péče o děti i manžel, s chodem domácnosti, třeba s úklidem taky pak pomáhal častěji.“

„O děti a chod domácnosti jsem se starala převážně já, v době rodičovské dovolené jsme rekonstruovali dům, manžel měl a má časově náročné zaměstnání, volný čas se snažil rozdělit mezi práci na domě a rodinu. Jako kuchař, často a rád pomáhal s vařením.“

„Nic se nezměnilo. Oba si plníme stejné povinnosti jako před tím, než jsem nastoupila do práce. Manžel pomáhá pořád stejně.“

„Manžel se musel zapojit hlavně při učení. Jinak vše zůstalo při starém režimu, takže musím zvládat oboje, jak to jde.“

„Neměnilo se nic zásadního, převážná práce v domácnosti je na mně, ale pomáháme si s manželem navzájem dle možností.“

4. Kategorie: Vzdělávání a přivýdělek během rodičovské dovolené

Z odpovědí bylo zjištěno, že vzdělávání během RD není prioritou, převažují především zájmy rodiny. Ve čtyřech případech se ženy nevzdělávaly vůbec. Ve třech případech ano. Byly to kurzy angličtiny a dovednosti v administrativě. Co se týká brigád a přivýdělků tak pokud byl manžel schopen finančně rodinu zabezpečit svým příjmem, nepovažovaly ženy za nutné hledat přivýdělek. V případě, že se ženy odkazovaly na nedostatečnou výši rodičovského příspěvku, si přivýdělek našly. Byly to pracovní pozice jako obsluha čerpací linky, hlídání dětí, prodavačka.

„Neměla jsem potřebu zvyšovat si kvalifikaci, jen jsem se věnovala občas angličtině a prohlubovala znalosti a také při třech dětech ani nebylo moc času navíc.“

„Ani ne, věnovala jsem se převážně rodině. Nepovažovala jsem to za důležité.“

„Manžel byl ten, kdo nás živil a k tomu výše rodičovského příspěvku byla docela uspokojující. Nebylo nutné si přivydělávat.“

„To ano, přivydělávala, hlídáním dětí jiným rodičům, když chodili do práce nebo něco měli. Ještě jsem hlídala děti v multikulturním centru. Manžel sice vydělával a živil rodinu, ale občas jsme se u druhé rodičovské dostali do finančních problémů a museli jsme žádat o pomoc rodinu, bohužel.“

5. Kategorie: Motivace a uspokojení potřeb

V této kategorii jsme objevili několik klíčových pojmů a tím byly seberealizace, změna stereotypního domácího prostředí, potřeba vlastního příjmu, potřeba uznání práce a potřeba komunikace ve společnosti dospělých. Nejčastěji uvedenými důvody k návratu do zaměstnání byla potřeba seberealizace a změna stereotypu. Lze také říci, že s uvedenými nejčastějšími motivy k návratu, souvisela i délka přerušení pracovní kariéry.

„Na nástup do zaměstnání jsem se již těšila, jednak kvůli financím, ale taky jsem toužila po tom, že budu mezi dospělými lidmi, po změně, po rozbití denního stereotypu. Chtěla jsem se naučit něco nového.“

„Řekla bych, že to byla v první řadě potřeba společnosti, nějak se realizovat, potřebovala jsem změnu. Děti už nepotřebovali maminku non-stop, byli samostatnější i já jim sama musela dát určitý prostor.“

„Jedním z důvodů bylo prostě uplynutí rodičovské dovolené, ale člověk už potřeboval mezi lidmi. Chtěla jsem mít pocit, že jsem taky užitečná někde jinde než doma. No, ty finanční důvody to taky byly.“

6. Kategorie: Kritéria výběru a hledání vhodného zaměstnání

Nejčastějšími kritérii výběru z nabídek práce byly osobní zájem o obor, odpovídající odborné dovednosti žen a pracovní doba. Ženy by upřednostnily vyhovující pracovní dobu před finančním ohodnocením. Bylo zjištěno, že ženy začínají hledat zaměstnání ještě před uplynutím doby rodičovské dovolené. Doba evidence na úřadě práce byla v rozpětí 4 měsíce – 1 rok. Ženy si většinou našly nové zaměstnání samy, pouze v jednom případě bylo zaměstnání podpořeno dotacemi na aktivní politiku zaměstnanosti.

„V evidenci na úřadě práce jsem byla necelý rok a občas jsem pracovala brigádně na dohodu o provedení práce. To mi asi potom pomohlo získat zaměstnání na hlavní pracovní poměr, protože jsem měla nějaké pracovní zkušenosti.“

„Hlavně podle pracovní doby. To byla moje jediná podmínka, jelikož manžel pracuje na směny.“

„Podle mých znalostí a dovedností v daném oboru.“

„Zaměstnání jsem hledala 1,5 roku a začala jsem je hledat posledního půl roku. Pak jsem byla registrovaná na úřadě práce asi 1 rok.“

„Již během rodičovské dovolené jsem se informativně zajímala o pracovní místa, ale až byly nejmladší děti přijaty do školky, mohla jsem se zajímat aktivněji, což bylo v termínu, kdy mi končila rodičovská dovolená. Na úřadu práce jsem byla asi 4 měsíce a zaměstnání jsem si našla sama.“

„Práci jsem začala hledat tak rok před koncem druhé rodičovské dovolené, ale bohužel jsem nic nemohla sehnat. Málokde nabízí zaměstnavatel práci na částečný úvazek. Když se mi třeba ozvali tak mi zas onemocněly děti a já jsem opět nenastoupila.“

7. Kategorie: Nové zaměstnání - bariéry a obavy

Při analýze rozhovorů jsme zjistili, že největší obavou žen při návratu zpět do zaměstnání po dlouhé pauze je ztráta nabitých vědomostí a kvalifikace. Především znalost cizích jazyků a práce s počítačem. Ženy velmi často pocítily ztrátu sebevědomí, ve vlastní schopnosti. Dalším stresujícím faktorem byla možná nemoc u dětí a z toho vyplývající pracovní absence v důsledku ošetřování člena rodiny.

Největší překážkou při návratu do zaměstnání byla pracovní doba, především proto, že v ČR se zkrácené úvazky matkám příliš nenabízejí a že ženy budou muset odmítnout nabídku práce kvůli nevhodné pracovní době. V odpovědích 2 žen se objevil také pojem diskriminace kvůli rodičovství při pohovoru.

„Největší Obavy jsem měla z toho, aby děti nebyli moc nemocné a já netrávila příliš času na ošetřování člena rodiny no na to, na paragrafu“

„Ano, diskriminace, že mám 2 děti, tak mi do telefonu rovnou řekli, že nemají zájem. Určitě taky nedostatek pracovních míst s částečným úvazkem“

„Abych to zvládla hlavně práci s počítačem, začlenění do kolektivu a určitě taky jak to budu vše zvládat doma s dětma a školou“

„Obavy jsem měla hlavně z toho, že nenajdu práci s vhodnou pracovní dobou. Ukázalo se, že mé obavy byly oprávněné. Dlouho se mi nedařilo nic najít. Teď práci mám, ale neobejdeme se bez pomoci babiček. Nabídky práce mi většinou nevyhovovaly z důvodu pracovní doby. Pokud má manžel odpolední směnu, tak bych nestihla vyzvednout děti ze školky a školy, takže to bylo hlavně problematické, jak to dohromady skloubíme“

„Při pohovorech, než jsem si našla práci tak to byly děti a hlavně jestli mám hlídání, pokud budou nemocné“

8. Kategorie: Faktory usnadňující návrat a sladění pracovního a rodinného života

Za klíčový faktor, který by ženám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnil, ženy uvedly úpravu pracovní doby. Dalšími specifickými potřebami ulehčujícími návrat do zaměstnání byly pomoc partnera a prarodičů při hlídání nemocných dětí, pomoc partnera při péči o děti, pomoc při hlídání v době prázdnin, možnost nedojíždět daleko za prací, případně pracovat z domova. Celkem 3 ze 7 žen měli možnost, úpravy pracovní doby a také ji využily. Pracovaly na zkrácený úvazek nebo práci vykonávaly z domova. Ženy požádaly svého zaměstnavatele a ten pracovní úvazek po dohodě upravil. V ostatních případech zaměstnavatel neumožnil jakoukoliv úpravu pracovní doby. Sladění práce s rodinou by se neobešlo bez pomoci: babiček, zaměstnavatele, partnera i dětí samotných, efektivního využití času a rozdělení povinností. Pokud ženy nemají možnost úpravy pracovní doby, o to více potřebují pomoc rodiny i státu prostřednictvím institucí péče o dítě. Pro návrat žen do zaměstnání je nejdůležitější zabezpečení předškolní péče a péče o děti mladšího školního věku. Jedná se především o mateřské školy a družiny při základních školách. Žádná z žen nevyužívala předškolní péči určenou pro děti, mladší 2 let.

„Určitě úprava pracovní doby, ale v dnešní době se na matky s malými dětmi moc nebere ohled.“

„Ano, mám práci na zkrácený pracovní úvazek a úplně mi to vyhovuje. Zvládám práci, děti a i domácnost. Finanční stránku neřeším, manžel nás zatím plně finančně zabezpečí. Celkem se mi daří skloubit rodinu a pracovní povinnosti. Nejvíce mi v tom pomáhá manžel a babičky, ale i zaměstnavatel vychází vstříc. Smím si odskočit z práce domů, třeba ohřát

jídlo a dát dětem léky, když jsou nemocné a hlídá je babička nebo manžel. Manžel teda hlídá, jen když má odpolední“

„Já jsem měla štěstí na prvního zaměstnavatele po rodičovské dovolené. Paní majitelka má malé děti tak mi umožnila pružnou pracovní dobu i práci z domu. O zkrácené pracovní době jsme se nedomlouvaly“

„Těžko se mi to dává dohromady. Především mi pomáhají moji rodiče, kteří se starají především o děti. Třeba, když je vyzvednou ze školy, zavedou do kroužků, pohlídají při nemoci.“

„Je to časově náročnější, ale přiznám se, pár měsíců mi trvalo, než jsem si vytvořila určitý nový řád a pravidla a děti si na tuto situaci zvykly a musely i oni více pomáhat a zapojovat se do prací v domácnosti.

„S nejstarším synem nebyl problém s umístěním do školky, chodil od tří let, ale u dcer byl problém, byla plná kapacita a byly přijaty až ve čtyřech letech. Jinak pomáhají babičky“

„Byla to mateřská škola, obě děti nastoupily od 3 let. Ted' ještě družina. Rodina pomáhala jen v případě nemoci, což u dcery bylo hned po mém nástupu do práce první rok velice často.“

9. Kategorie: Rodičovská dovolená pro otce

Velmi pozitivně ženy hodnotily a přivítaly by možnost čerpání otcovské dovolené manžela v délce 7 dnů, po narození dítěte. Důvodem byla především pomoc manželce, utváření vztahu otec-dítě v počátcích jeho života, i první společně strávené okamžiky. Otec se naučí potřebám malého dítěte i samotné obslužné péči. U některých žen podobná pomoc v době po narození dětí fungovala a manžel se zapojil, čerpal pro tyto potřeby řádnou dovolenou. V otázce střídání na rodičovské dovolené převládala záporná reakce a to z důvodu, že ženy velice silně vnímaly svoji roli matky, domnívaly se, že je to především životní úloha ženy.

Svoji roli v daném přístupu žen sehrál fakt, že neměly po skončení rodičovské dovolené zaměstnání a že manžel měl vyšší příjem. Pouze v jednom případě by na střídání rodičovské dovolené žena přistoupila ale na omezenou krátkou dobu (cca 1 měsíc).

„Určitě souhlasím se 7 dny otcovské dovolené po narození dítěte, z vlastní zkušenosti. Manžel byl se mnou dva týdny po porodu doma a moc mi tím pomohl a upevnil se mezi námi a našimi dětmi vztah.“

„Je to skvělý nápad a myslím si, že by to mohlo být klidně i na delší dobu, jenom ať si tatínek taky užije radosti a starosti s novým potomkem. A rychleji by se taťka naučil novým povinnostem, jak by mohl pomoci manželce.“

„Chtěla bych aby, si to můj manžel vyzkoušel, ale určitě ne na celou dobu rodičovské dovolené max. na 1 měsíc. A vrácení do práce by záleželo na tom, o jakou práci by se jednalo.“

„Ne, nevyhovovala a stejně jsem se neměla kam vrátit.“

„Určitě ne. Manžel živil rodinu a já jsem chtěla být doma s dětmi. Nenapadlo nás o tom uvažovat. Nevím, jestli by to manžel zvládl, nikdy jsme o tom nepřemýšleli.“

„Mluvili jsme o tom doma, ale shodli jsme se na tom, že maminka patří k dětem. A navíc manžel má lepší práci.“

10. Kategorie: Opatření MPSV

Délku rodičovské dovolené a výši rodičovského příspěvku by ženy nechaly beze změny. Ideální hranice byla v odpovědích stanovena na 3 roky rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku, s ohledem na umístění dětí do školky. Ženy, které byly doma s dětmi přibližně 8 let, hodnotily tuto délku, jako příliš dlouhou pro pracovní uplatnění a velkým problémem byla ztráta sebevědomí, kvalifikace a získaných dovedností. Ukázalo se, že vzhledem k rodinné situaci a možnostem hlídání dětí to u některých žen byla nutnost

a neměly jiné možnosti na výběr. Svou roli rovněž sehrál fakt, že ženy neměly zaměstnání, do kterého by se mohly vrátit, proto jim byla nastavena doba čerpání rodičovského příspěvku na 4 roky.

„Ideální situace by podle mě bylo maximálně být doma 6 let, nepřijde mi fér k zaměstnavateli vrátit se po třech letech do práce na chvíli a pak jít znova za pár měsíců na mateřskou, když plánuju věkový rozdíl dětí maximálně 4 roky. S druhým dítětem jsem pak měla rodičovský příspěvek automaticky na 4 roky, nic už s tím nešlo dělat.“

Kdyby se rodičovská dovolená zkrátila, zase nevím, kam bych třeba od 2 let dala děti, jestli by nebyl problém se školkou. Kdyby ne, tak asi bych klidně šla do práce dřív.“

„Myslím, že nyní je RD relativně udělaná spravedlivě všichni dostanou stejný příděl peněz a mohou si to rozdělit na jak dlouhou dobu - 2,3,4 roky - jim to bude vyhovovat.“

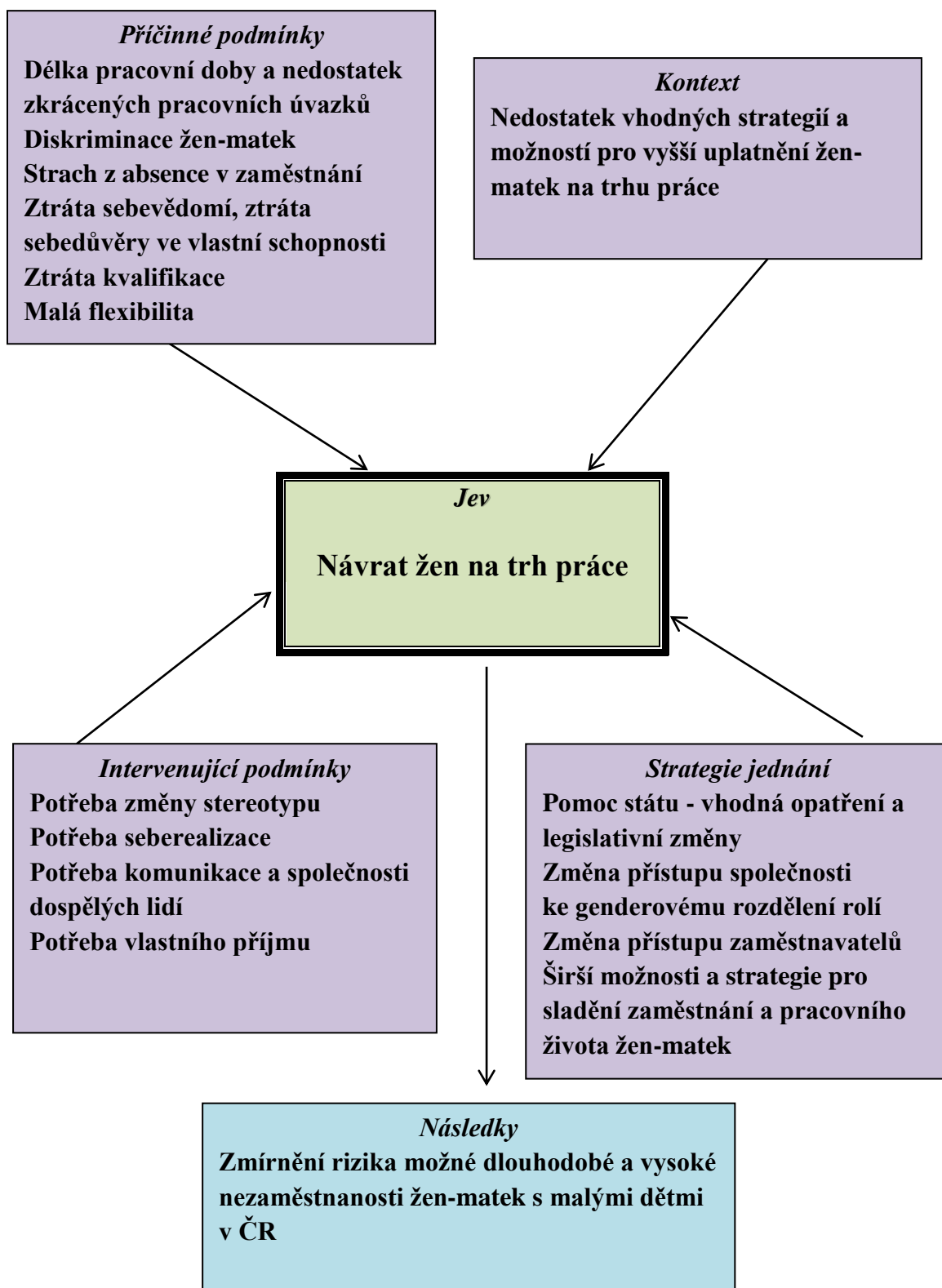
„Můj názor na přerušování kariéry je maximálně na 1,5 roku pokud se mám vrátit do zaměstnání, které jsem opustila kvůli rodičovské dovolené. Pokud bych se měla hlásit na úřadě práce tak je to jedno jestli je to 2 nebo 4 roky. Problém je z 90 procent stejný a to je hlídání dětí při nemoci.“

„Nic bych neměnila, každý si může vybrat sám, jakou dobu chce zůstat doma s dětmi.“

„Myslím, že je to individuální podle pracovního místa, asi bych na délce své rodičovské dovolené nic neměnila. Delší pracovní pauza v mém případě 8 let byla bohužel nutná, a co se týče uplatnění na pracovním trhu, byla překážkou velmi výraznou, uplatnění se velmi snížilo.“

„Délka rodičovské dovolené a výše rodičovského příspěvku byla pro mě dostačující a to hlavně z důvodu, že manžel finančně rodinu zajistil. Když bylo starší dítě nemocné, byla jsem bez problémů doma, protože jsem měla rodičovskou s druhým dítětem, nic bych asi neměnila.“

4.6.2 Axiální kódování



Obr. č. 2: Paradigmatický model (vlastní zpracování)

V průběhu axiálního kódování jsme pomocí definic pojmů a schématu vytvořili osu propojující jednotlivé kategorie. Získali jsme určitý obraz o tom, jaké jsou vztahy mezi různými kategoriemi. Formulovali jednu centrální kategorii, která bude použita pro poslední typ kódování.

Definice pojmů použitých v axiálním kódovacím paradigmatu pole Hendla (2008, s. 250).

- | | |
|-------------------------------|---|
| Jev/fenomén | ➤ Centrální bod pro rozvoj teorie. Jev je koncept, který drží ostatní části pohromadě. Název celého vztahu nebo schématu. Někdy je to sledovaný výsledek. |
| Podmínky | ➤ Události či situace ovlivňující jev. |
| Příčinné podmínky | ➤ Události nebo proměnné, které vedou k fenoménu, nebo k jeho vývoji. Jedná se o podmnožinu příčin a jejich vlastností |
| Intervenující podmínky | ➤ Narušují nebo mění vliv příčinných podmínek. Podobné jako kontext. |
| Kontextuální podmínky | ➤ Soubor vlastností náležející jevu, které ovlivňuje strategie. Množina podmínek, která ovlivňuje akce a strategie |
| Strategie, akce | ➤ Cílené a záměrné aktivity, které jsou odpovědí na jev a intervenující podmínky |
| Následky | ➤ Jedná se o důsledky akcí a strategií |

4.6.3 Selektivní kódování

V průběhu axiálního kódování jsme určili jednu centrální kategorii. Vybraná centrální kategorie bude pomocí selektivního kódování systematicky uváděna do vztahu s ostatními kategoriemi.

Centrální kategorie: **Návrat žen na trh práce**

1. Význam práce a rodiny pro ženy-matky ↔ návrat žen na trh práce

Návrat žen do zaměstnání znamená finanční zabezpečení rodiny do budoucna, rodina je *pro ženy jednou z nejvýznamnějších a nejpodstatnějších životních hodnot. Absence placeného zaměstnání žen znamená narušení základních rodinných funkcí a může negativně ovlivnit psychiku žen a tím narušit rodinné prostředí. Příjem ze zaměstnání znamená ohodnocení vykonané práce, kdežto v rodině se ženy za svou práci necítí být ohodnoceny.*

„Práce je v životě hodně důležitá, ale bez práce nebudu mít spokojenou a zajištěnou rodinu, bez práce by to nefungovalo.“

„Svou práci mám ráda, ale jde mi spíše o zabezpečení rodiny, o zajištění nějakého životního standardu.“

2. Přerušování pracovní kariéry na více než 6 let v důsledku rodičovství a péče o děti ↔ návrat žen na trh práce

Ženy přerušují kariéru převážně z důvodů finančních, jejich příjem nedosahuje výše příjmu manžela. Víceleté období přerušování pracovní dráhy v tomto případě 6 a více let závisí i na tom, že se ženy nemají kam vrátit. Svůj návrat na trh práce mnohdy nijak neplánují ani nepřemýšlí o tom, jakým způsobem to ovlivní jejich kariéru. Přednější je pro ně rodina. Často řešili druhou rodičovskou dovolenou hrozící riziko nezaměstnanosti, nebo problémy s hlídáním dětí. Vzhledem k věku žen a plánovanému věkovému rozdílu u dětí, byla zvolena délka přerušování pracovní kariéry 6 - 8 let. Na následný návrat do zaměstnání má délka rodičovské dovolené velký vliv. Přináší do života rodiny velkou změnu denního režimu, a je třeba se na ni připravit.

„Byla to naše dobrovolná volba, dvě děti jsme si přáli, chtěli jsme, aby si byly věkem blízko, nakonec jsou od sebe čtyři roky. Nespěchali jsme, do původního zaměstnání jsem neměla v úmyslu se vracet. Nebyla jsem tam spokojená.“

3. Model rozdělení rolí a práce v domácnosti ↔ návrat žen na trh práce

Role a práce v domácnosti byly rozděleny tradičně a to tak, že muž se po narození dětí stává hlavním živitelem. Ženy se ujímají domácích prací a péče o děti a jsou v této roli prozatím spokojené, práce v domácnosti a péče o děti je naplňuje. Manžel zpočátku, pokud je třeba, pomáhá. Rozdělení prací v domácnosti dále ovlivnila skutečnost, že muži vykonávali udržující práce na domě, nebo rekonstrukci a opravu domu. Při návratu žen na trh práce se většinou rozdělení prací v domácnosti nezmění, rovněž péče o děti zůstává především na ženách. Ženy se necítí spokojené a zvládat rodinu a zaměstnání dohromady se někdy ukazuje jako obtížné a náročné. Proto velmi oceňují pomoc manžela i rodiny.

„Bohužel se moc nezměnilo. Děláám vlastně všechno jako předtím a ještě musím chodit do práce. Manžel někdy pomáhá dětem s učením. Je to u nás docela problém, jsem z toho vyčerpaná. Chtěla bych to změnit.“

„Asi aby se manžel se mnou podělil, staral se více o děti. Jsou to přece i jeho děti. Mohl by se víc starat taky o chod rodiny.“

„Manžel se musel zapojit hlavně při učení. Jinak vše zůstalo při starém režimu, takže musím zvládat oboje, jak to jde.“

4. Vzdělávání a přivýdělek během rodičovské dovolené ↔ návrat žen na trh práce

V otázce vzdělávání a přivýdělku záleželo především na tom, jaké budou ženy hledat uplatnění při návratu na trh práce a jaká je finanční stránka rodiny. Pokud manžel rodinu zabezpečil, nebylo potřebou žen snažit se nějakým způsobem přivydělat, ani z důvodu vlastní finanční nezávislosti. Lze říci, že práce v domácnosti byla zpočátku náhradou za zaměstnání a ženy potřebu pracovat pocítily až po uplynutí doby rodičovské dovolené. Pokud ženy přivýdělek měly, bylo to nedostatkem financí z důvodu různých mimořádných výdajů (stavba domu nebo rekonstrukce). Vzdělávání během RD nebylo prvořadým zájmem, pouze nutností k pozdějšímu uplatnění na trhu práce.

Byly to především kurzy cizího jazyka a počítačové gramotnosti, které patří v dnešní době mezi základní odborné dovednosti. Najít si alespoň občasné zaměstnání nebo brigádu může být velmi prospěšné, ženy se mohou cítit ve vztahu k manželovi rovnocennější a užitečnější. Zároveň neztratí sebevědomí, až se budou vracet zpět na trh práce. Z občasného zaměstnání nebo brigády se může stát zaměstnání na hlavní pracovní poměr.

„V době rodičovské dovolené jsem pouze absolvovala PC kurz a trénovala psaní všemi deseti. Mrzí mě, že jsem si neprohloubila jazykové znalosti, nyní bych je v zaměstnání uplatnila.“

„Nepřivydělávala jsem si během rodičovské, manžel zabezpečoval finančně rodinu. Taky z toho důvodu, že nebyl čas k tomu si přivydělávat, ani bych nechtěla, jelikož jsem se chtěla věnovat naplno dětem. Výše rodičovského příspěvku byla 3.800 na tři děti po dobu tří let, takže nedostatečná.“

5. Motivace a uspokojení potřeb ↔ návrat žen na trh práce

Hlavní motivací u žen při návratu na trh práce je potřeba seberealizace a potřeba změny každodenního stereotypu. Dá se říci, že role pečovatelek ženy přestávala naplňovat s přibývajícím věkem dětí. Ženy pocítily nedostatek komunikace a sociálních kontaktů s dospělými v důsledku RD. U žen může dojít k omezení slovní zásoby z důvodu každodenní komunikace s dítětem, i témata běžných rozhovorů se rovněž týkají především péče o děti. Oslabuje se jejich všeobecný přehled. Proto je největší chybou se na RD izolovat, a to od jakékoli jiné práce, od svých zájmů a od ostatních dospělých lidí.

„Určitě jsem potřebovala změnu, byla jsem moc dlouho doma. Cítila jsem se doma izolovaná od pracovního života, hledala jsem nové uplatnění mimo rodinu.“

„Pocit toho, že se nemám již o koho starat, když děti nastoupili do školky. A taky potřeba jít mezi lidi, komunikace s lidmi.“

6. Kritéria výběru a hledání vhodného zaměstnání ↔ návrat žen na trh práce

Při hledání nového místa je důležité utřídit si dovednosti a schopnosti. Rozhodnout se, čemu se chceme v příští etapě svého pracovního života věnovat a o jakou práci už zájem nemáme, proto ženy hledaly uplatnění s ohledem na své schopnosti a dovednosti. Zároveň musely brát ohled i na rodinu a péči o děti, takže významným kritériem byla pracovní doba a možnosti její případné úpravy. Odhodlání žen pracovat bylo veliké, protože všechny začaly hledat zaměstnání mnohem dříve, než skončila RD. Všechny ženy se ocitly v dočasné nezaměstnanosti, některé byly v evidenci úřadu práce až 1 rok, což už je považováno za nezaměstnanost dlouhodobou. Tím byla negativně ovlivněna jejich psychika i sebevědomí.

„Nastoupit do práce po 8 letech, byl krok do neznáma, hrůza, myslela jsem, že jsem úplně k ničemu, že už nic neumím. To bylo pro mě fakt těžký se znova zapracovat.“

7. Nové zaměstnání: bariéry a obavy ↔ návrat žen na trh práce

Ženy stráví na rodičovské dovolené řadu let. Během té doby se mění jejich pohled na pracovní sféru. Největší překážkou návratu do práce je i přes velké odhodlání nízké sebevědomí žen-matek a nevhodná pracovní doba. Strach z toho, že nebudou dostatečně časově flexibilní, že neskloubí práci s rodinou. Tím se stávají na trhu práce určitým způsobem omezeny a některé nabídky práce nemohou přijmout, proto se doba evidence na úřadě práce může prodloužit i na 1 rok, jak jsme zmiňovali v předchozím bodě. Nízké sebevědomí žen ovlivňuje nepochybně ztráta odborných dovedností, ztráta komunikačních schopností, pokud se ženy v průběhu rodičovské dovolené věnují pouze dětem, nemají možnost pracovat, nebo věnovat se jiným aktivitám mimo rodinu.

„Abych to zvládla hlavně práci s počítačem, začlenění do kolektivu a určitě taky jak to budu vše zvládat doma s dětma a školou.“

„Myslím, že za tu dobu doma, jsem měla poměrně nízké sebevědomí, pocit že nic neumím, a co jsem uměla, jsem zapoměla. Měla jsem obavy, jak budeme zvládat všechny denní povinnosti, kdo bude děti hlídat, až budou prázdniny, nebo budou nemocní.“

8. Faktory usnadňující návrat a sladění pracovního a rodinného života ↔ návrat žen na trh práce

Pro usnadnění návratu žen na trh práce z odpovědí vyplynula možnost úpravy pracovní doby, např. zkrácení úvazku nebo posunutí začátku pracovní doby. Ženy se pro úpravu pracovní doby rozhodly vzhledem k pracovnímu vytížení manžela. Je to v důsledku obav, jak skloubit práci na plný úvazek s péčí o děti. Nejrozumnější možnosti úpravy pracovní doby jsou nejtypičtějším a nejširším druhem zvláštních pracovních podmínek zaměstnanců pečujících o malé děti. Práce z domova byla označena rovněž jako vhodná alternativa, hlavně pokud děti onemocněly. Je patrné, že se ženy snaží brát ohled i na zaměstnavatele a snaží se svou situaci vyřešit i s pomocí rodiny a manžela. Velmi oceňují a jsou vděčné, pokud jim zaměstnavatel vyjde vstříc.

„Teďka pracuji několik měsíců v jiné práci a to mi moc vyhovuje, umožňují mi odchody ze zaměstnání, když je potřeba, dovolenou si můžu brát i půl dne, nebo náhradní volno. Jsem fakt moc spokojená a práci bych neměnila. Děti učím samostatnosti a tak už někdy počkají doma samy, když je potřeba.“

9. Rodičovská dovolená pro otce ↔ návrat žen na trh práce

Pomoc otce a manžela je velmi vítána. Pro návrat žen na trh práce můžeme říci, že i nezbytná. Střídání partnerů na rodičovské dovolené ženy příliš nevitají, a když tak na určitou kratší dobu, ne však z důvodu dřívějšího návratu do práce. Stále je péče a mateřství vnímáno jako čistě ženská životní úloha, i v názorech mužů. Lze usuzovat, že u žen může existovat jistá nedůvěra ve schopnosti otce se o dítě a domácnost celodenně postarat. Ve všech případech dotazovaných žen manžel více či méně pomáhal. Spolupráce partnerů pozitivně ovlivňuje chod rodiny a vzájemné vztahy.

„Určitě ne. Manžel živil rodinu a já jsem chtěla být doma s dětmi. Nenapadlo nás o tom uvažovat. Nevím, jestli by to manžel zvládl, nikdy jsme o tom nepřemýšleli.“

10. Opatření MPSV ↔ návrat žen na trh práce

System rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku má výrazný vliv na návrat žen na trh práce, především 4 letá varianta, která byla v předchozích letech neměnná a v některých případech jediná možná volba. V současné době jedna z nejdelších na světě. Řeší však do jisté míry problém s hlídáním staršího dítěte v době nemoci. Jako ideální varianta pro návrat do práce z odpovědi vyplývá doba čerpání rodičovského příspěvku na 3 roky a méně. Být mimo pracovní trh na 7 - 8 let velmi ztěžuje návrat do zaměstnání, hlavně pro ztrátu dovedností, oslabení komunikačních dovedností, ztrátu sebevědomí.

4. 7 Shrnutí výsledků – diskuze

Nyní se pokusíme shrnout zjištění provedeného kvalitativního výzkumu. Jako vhodnou výzkumnou metodu jsme si zvolili polostrukturovaný rozhovor, který nám umožnil osobní kontakt s respondentkou. Při rozhovoru jsme se drželi předem připravené osnovy otázek, v případě potřeby jsme mohli klást doplňující otázky. Získané údaje jsme analyzovali metodou zakotvené teorie, která zkoumanou oblast vysvětluje. Pomocí otevřeného, axiálního a selektivního kódování nám vyplynuly určité poznatky, které směřovaly ke splnění stanovených cílů. Výzkumný vzorek tvořilo 7 žen z okr. Prostějov, které byly vybrány podle stanovených kritérií.

Jako jednu z klíčových potřeb ženy uvedly **vhodnou pracovní dobu v zaměstnání**. Jedná se o různé úpravy pracovní doby a nabídku alternativních pracovních úvazků, např. práce z domova, zkrácená pracovní doba, pružná pracovní doba. Zaměstnavatel by měl matce s malým dítětem nebo dětmi co se týká úpravy pracovní doby vyjít vstříc, pokud to umožní pracovní podmínky. Tuto povinnost mu ukládá i zákoník práce. Pokud ženy nemají možnost úpravy pracovní doby, o to více potřebují pomoc rodiny i státu prostřednictvím institucí péče o dítě. Pokud zaměstnavatel souhlasí se změnou a vychází ženám vstříc, často na oplátku získává velmi vděčného zaměstnance. Vhodná pracovní doba se často stává tím zásadním kritériem výběru z pracovních nabídek. Pokud takové nabídky na trhu práce nejsou, ženy nemají jinou možnost, než zůstat nadále v nezaměstnanosti, nebo slevit ze svých požadavků a přizpůsobit se dané situaci. Nezaměstnanost sebou přináší různé negativní dopady jak na psychiku žen, sebevědomí, tak i na finanční stránku rodiny.

Dále bylo výzkumem zjištěno, že ženy potřebují pro svůj snadnější návrat **vhodné nástroje a opatření pro zvýšení jejich zaměstnanosti**. Z výsledků vyplynulo, že doba evidence úřadu práce u žen - matek byla v rozmezí 4 měsíce - 1 rok, u některých žen se dá hovořit o nezaměstnanosti dlouhodobé. V rámci naší republiky je známým faktem, který avizuje MPSV, že v ČR je jedna z nejvyšších nezaměstnaností žen s malými dětmi ve světovém srovnání. Domnívám se, že úkolem státu je vhodnými prostředky tento stav změnit a pomáhat míru nezaměstnanosti postupně snižovat.

Podpora zaměstnavatelů ze strany státu by např. spočívala v možnosti krátkodobých daňových úlev v případě, že zaměstnavatel přijme zaměstnankyni po rodičovské dovolené, nebo jí umožní po určitou dobu zkrácený úvazek. Zaměstnankyně i zaměstnavatel by tímto způsobem dostali pobídku vyzkoušet si vzájemnou spolupráci.

Stát prostřednictvím úřadů práce by měl pokračovat v podpoře programů a realizaci projektů určených rodičům v nezaměstnanosti. V Olomouckém kraji funguje projekt „Mámo, táto, nesed'te doma“ jak jsme zmiňovali v oddíle 3.5.1. Tento projekt se týká pouze rodičů, kteří jsou vedení v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Zaměstnavatel si může požádat o dotaci na mzdu po určitou dobu, když rodiče zaměstná. Mohl by fungovat i program, který nabídne poradenství. Poskytne ženám - matkám potřebné informace o situaci žen na trhu práce po RD o možnostech budoucího uplatnění a hlídání dětí, způsobech hledání práce, vzdělávání nebo rozšiřování kvalifikace.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo balíček změn pro rodiny pro rok 2017. Změny se týkají finanční podpory během RD, konkrétně zrychlení čerpání RD, zrušení čtyřleté varianty čerpání RP, otcovského volna po narození dítěte, a tzv. mikrojeslí. MPSV chtělo tyto změny zavést již od 1. 1. 2017. Zatím je návrh projednáván v poslanecké sněmovně (MPSV, 2017).

Bez možnosti zajištění předškolní péče se žena jen obtížně vrací na pracovní trh. MPSV uvádí, že bude i nadále podporovat vznik dětských skupin. MŠMT připravilo novelu školského zákona. Novela zavádí od roku 2017/2018 povinný bezplatný rok předškolního vzdělávání před zahájením povinné školní docházky a rovněž obsahuje garanci místa v MŠ postupně pro děti čtyřleté, tříleté a dvouleté. Stát bude povinen zajistit kapacitu míst pro děti ve veřejných mateřských školách. Od roku 2017 to bude pro dítě od čtyř let, od roku 2018 od tří let věku, od září 2020 pro děti od dvou let. Poslanecká sněmovna novelu schválila 24. května 2016 a přehlasovala tak veto prezidenta republiky (Idnes.cz 2016).

Nutno dodat k výše uvedenému, že z výzkumu přímo nevyplývalo, že by ženy v okr. Prostějov měly problém s umístěním dítěte do MŠ a družiny, pouze v jednom případě byla nedostatečná kapacita a děti nemohly být přijaty do MŠ ve 3 letech. Věková hranice 3 let pro nástup dítěte do MŠ byla uvedena u všech odpovědí.

Velkou důležitost ženy přikládaly také **potřebě pomoci v domácnosti a podpory otce dítěte**. V odpovědích jsme zaznamenali, že pokud je manžel do péče o děti a chodu domácnosti zapojen, má to velmi pozitivní vliv na jeho vztah k dětem i vztahy mezi partnery. Konkrétně to byla pomoc při učení, vodění děti do školy a občasné domácí práce. Po nástupu do nového zaměstnání, kam se ženy těšily, byla velkým problémem nemocnost dětí. Když dítě nastoupí do nového kolektivu MŠ ve 3 letech je dosti běžné, že bývá často nemocné, imunita dětí se postupně utváří. Frekvence nemocí je u malých dětí častější a potom je problém, kdo bude dítě hlídat. **Potřeba pomoci při hlídání nemocného dítěte** by byla zásadním usnadněním návratu na trh práce.

Ideální situací je jednoznačně pomoc rodiny a především manžela. Dalším možností je mít paní na hlídání, která pomůže v případě potřeby. Zaměstnavatel může tuto situaci ženám ulehčit, nabídkou práce z domova, nebo možností pracovat v hodinách, kdy je hlídání zajištěno, pokud nejsou překážkou provozní důvody. Pro usnadnění návratu žen do zaměstnání byla ženami specifikována **potřeba zvýšení sebevědomí a sebedůvěry**. Ženy u sebe zpozorovaly ztrátu nabytých dovedností a obávaly se návratu do zaměstnání. Měly tendenci svoje schopnosti a dovednosti vlivem dlouhé pracovní pauzy podceňovat. Byla zmiňována ztráta osobních zájmů a minimum času pro sebe sama.

Dílčí cíle, jež jsme si stanovili, náš výzkum rozdělily na několik oblastí, v následujícím textu si shrneme zjištění, které se k dílčím cílům vztahují:

1. Jaké je rozdělení rolí a dělba práce v domácnosti?

Ve všech rodinách byl nastaven tradiční model, kdy jediným živitelem je muž a žena zastávala roli pečovatelky. Úkolem otců bylo zabezpečit rodinu finančně, úkolem žen bylo mít čas na děti a postarat se o rodinu. Tento model byl považován za optimální vzhledem k výši příjmů mužů. Ženy měly mnohem vyšší podíl na domácích pracích než muži, i po návratu do zaměstnání.

V literatuře se často objevuje termín „dvojrole žen“ neboli dvojí práce, kterou ženy zastávají. Jedná se o práci v domácnosti (neplacenou) a v zaměstnání (finančně ohodnocenou). Výzkum potvrdil, že dotazované ženy opravdu tyto dvojrole zastávají, v některých případech se situací nebyly spokojeny, avšak byla s jejich strany akceptována, a chápána jako nutnost a povinnost.

Zaměstnané matky a otcové neustále bojují s mnoha úkoly a povinnostmi, především s tím, jak skloubit rodinu a práci.

2. Proč ženy volí delší období přerušování pracovní kariéry?

Přerušit pracovní kariéru na 6 a více let se ženy rozhodly z důvodu věkového rozdílu dětí. Návrat do zaměstnání v tomto případě nehrál významnou roli, ženy si naopak plánovaly svoji roli matky užít a dětem se naplno věnovat. Jejich rozhodnutí bylo plánované a dobrovolné, ve všech případech po oboustranné dohodě manželů. Přerušit pracovní kariéru a pečovat o novorozence a pak i následně o rostoucí dítě většina žen z výzkumu vnímá, jako

něco přirozeného, normálního. Něco o čem se nijak nepochybuje. Představa, že by někdy během období péče, mohl zůstat doma manžel, je něčím, o čem vůbec neuvažovaly.

3. Využívají ženy rodičovské dovolené k dalšímu vzdělávání?

Obecně lze říci, že ano, pokud mohou získané vědomosti využít v novém zaměstnání a pokud by vzdělávání nenarušilo výrazně chod rodiny. Navštěvují především kurzy cizího jazyka a rozvíjí dovednosti v oblasti práce s počítačem. Ženy si ztrátu získané kvalifikace uvědomují. Skutečnost, že by během péče o děti a rodinu posílily a získaly tzv. přenosné nebo sociální kompetence a dovednosti (viz kapitola 3.4.1), si žádná z dotazovaných žen neuvědomovala.

4. Jaké jsou bariéry pro návrat na trh práce

Největší překážkou pro návrat žen na trh práce je pracovní doba a nemoc dětí při nástupu do MŠ. Dále byly definovány stresové situace, především strach, že nezvládnou činnosti, které běžně vykonávaly, když byly v domácnosti, a také obavy, že nebudou mít dostatek času na své děti i manžela.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala návratem žen na trh práce po rodičovské dovolené. Hlavním cílem práce bylo objasnit a analyzovat problematiku spojenou s obdobím přerušení pracovní dráhy v důsledku rodičovské dovolené a následným návratem žen na trh práce. Konkrétně specifikovat potřeby žen pro snadnější návrat na trh práce, po dlouholetém přerušení pracovní kariéry.

Většina žen se po narození dítěte dostane do úplně nové situace, se kterou se musí nějak vyrovnávat. Počáteční euforii a radost z potomka postupně vystřídá stereotyp každodenní péče o dítě. Odchod ze zaměstnání většinou znamená ztrátu předchozích pracovních kontaktů, nezřídka i ztrátu samotného pracovního vztahu.

Často se stává, že se ženy nemohou vrátit na své původní místo a přitom nemají konkrétní představu, co by mohly dělat. S příchodem dítěte se také často změni životní priority žen a původní zaměstnání už pro ně nemusí to pravé. Po uplynutí rodičovské dovolené a doby čerpání rodičovského příspěvku se ocitají na úřadě práce, kde se musí vyrovnat s dlouhodobou nezaměstnaností a případným nezájmem ze strany zaměstnavatelů, pro nedostatek flexibility a dalších omezení, v důsledku péče o děti.

Při návratu žen-matek na trh práce hraje velkou roli jejich vlastní iniciativa, motivace. Záleží také na vzdělání a oboru dané práce. Může se stát, že při návratu zpět do pracovního procesu naopak objevíme nové cesty a možnosti, je důležité si ujasnit, čeho chceme dosáhnout a věřit si. Nenechme se odradit nepříznivou situací, ale neustále prozkoumávejme okolí. Nebojme se překročit zavedené stereotypy a postupy. Respektujme potřeby ostatních členů rodiny, ale neslevujme z těch vlastních.

POUŽITÁ LITERATURA:

1. BUCHTOVÁ, Božena., ŠMAJS Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost, 2. Přepracované vydání*, Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
2. BURDOVÁ, Eva., SCHMIED Zdeněk., ŽENÍŠKOVÁ Marta. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 59 s. ISBN 978-80-7357-371-3.
3. GAVORA, Peter. *Spríevodca medológiou kvalitatívneho výskumu*. Regent, 2006. 230 s. ISBN 80-88904-46-3.
4. GOODY, Jack. *Proměny rodiny v evropské historii*. Blackwell Publishers Oxford, 2006. ISBN 80-7106-396-7.
5. HAŠKOVÁ, Hana. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2011, 12(2/2011), 52 s.
6. HAŠKOVÁ, Hana., SAXONGERG, Steven., MUDRÁK, Jiří. *Péče o nejmenší boření mýtů*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2012. 199 s. ISBN 978-80-7419-114-5.
7. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portal, 2005.
8. JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*, Praha: Portál, 2007. 288 s. ISBN 978-80-7367-269-0.
9. JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 132 s. ISBN 978-80-7478-337-1.
10. KŘÍŽKOVÁ, Alena., MAŘÍKOVÁ, Hana., HAŠKOVÁ, Hana., FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.
11. KŘÍŽKOVÁ, Alena., DUDOVÁ Radka., HAŠKOVÁ, Hana., MAŘÍKOVÁ Hana., UHDE Zuzana (eds). *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
12. KUBÁTOVÁ, Helena. *Sociologie životního způsobu*. Grada Publishing, a.s., 2010. 272 s. ISBN 978-80-247-2456-0.
13. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak ji sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 9788073676155.

14. MAŘÍKOVÁ, Hana., KRÍŽKOVÁ, Alena., VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Živitelé a živitelky reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-7419-100-8.
15. MOŽNÝ, Ivo. *Moderní rodina: mýty a skutečnosti*. Vyd. 1. Brno, 1990. 184 s. ISBN 80-7029-018-8.
16. MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. 250 s. ISBN 80-86429-05-9.
17. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8.
18. MURPHY, Robert, F. *Úvod do kulturní a sociální antropologie*. Praha: SLON, 2001. ISBN 80-85850-53-2.
19. NOVÁK, Tomáš, *PhDr. O otcovské roli – význam otce v rodině*. Grada publishing, 2013. 128 s. ISBN 978-80-247-4498-8.
20. PETRUSEK, Miloslav. *Velký sociologický slovník 2. díl, P-Z*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-8.
21. ŘEZÁČ, Jaroslav. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-48-6.
22. SANDBERGOVÁ, Sheryl., *Opřete se do toho - ženy, práce a vůle uspět*. Nakladatelství: Dokořán, 2013. 1. vydání v českém jazyce. ISBN 978-80-7363-535-0.
23. SOBOTKOVÁ, Irena. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001. 176 s. ISBN 80-7178-559-8.
24. ŠVAŘÍČEK, Roman., ŠEĐOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál 2007.
25. TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. Praha Linde a.s., 2014. 320 s. ISBN 978-80-7201-938-0.
26. TOMEŠOVÁ – BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky - návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR*. Masarykova univerzita Brno, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.
27. VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ Eva, MAŘÍKOVÁ Hana a kol. *Společnost mužů a žen z aspektu gender*. Open Society Fund Praha, 1999.

INTERNETOVÉ ZDROJE:

1. Lidé jsou to nejcennější, co máte. *Aperio: Prorodinná opatření ve firmách* [online]. Česká republika, 2016 [cit. 2016-11-16]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>
2. Peněžítá pomoc v mateřství. *Česká správa sociálního zabezpečení: Nemocenské pojištění* [online]. Česká republika: Ústředí ČSSZ, 2016 [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>
3. Genderové statistiky. *Český statistický úřad: Průřezové statistiky* [online]. Česká republika. 2016 [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>
4. Genderové statistiky: *Český statistický úřad: Průřezové statistiky* [online]. Česká republika, 2016 [cit. 2016-05-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154424.pdf/10097980-6bd0-42da-9033-f1d451570ed0?version=1.0>
5. Kalendář rychlých informací za r. 2016. *Český statistický úřad: zaměstnanost a nezaměstnanost* [online]. Česká republika, 2016 [cit. 2016-05-08] dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp-1-ctvrtlet-2016>
6. *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii* [online]. Úřad pro publikace Evropské unie. Lucemburk: Evropská komise - generální ředitelství pro spravedlnost, 2014 [cit. 2016-05-25]. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf
7. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [online]. 1. Praha: MPSV ČR, 2008 [cit. 2016-12-12]. ISBN 978-80-86878-82-9. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf
8. *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. 1. Praha: MPSV ČR, 2005 [cit. 2016-12-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf
9. Sněmovna přehlasovala veto prezidenta, školský zákon vejde v platnost. *Idnes.cz: Zprávy* [online]. 2017 [cit. 2017-02-14]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/snemovna-prehlasovala-veto-prezidenta-pro-skolsky-zakon-pmj-/domaci.aspx?c=A160524_170214_domaci_cen

10. KALÍŠKOVÁ, Klára a Alena BIČÁKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce* [online]. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu - IDEA: Projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i, 2015 [cit. 2017-05-25]. ISBN 978-80-7344-354-3. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf
11. PYTLÍKOVÁ, Mariola. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* [online]. Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu - IDEA: Projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i, 2015 [cit. 2017-05-25]. ISBN 978-80-7344-357-3. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi/files/downloads/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi.pdf
12. Výsledky šetření: Mzdová sféra 2015. *ISPV* [online]. Česká republika: TREXIMA, spol. s r.o., 2016 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: https://www.ispv.cz/getattachment/157b841e-4139-40ec-b945-09ce6f4e1019/CR_154_MZS-pdf.aspx?disposition=attachment
13. Výsledky šetření: Platová sféra 2015. *ISPV* [online]. Česká republika: TREXIMA, spol. s r.o., 2016 [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: https://www.ispv.cz/getattachment/39008d22-6bf0-48fd-b707-3f9944295c5b/CR_154_PLS-pdf.aspx?disposition=attachment
14. Mámo, táto, neseďte doma!. *Integrovaný portál MPSV: Projekty Evropského sociálního fondu* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-11-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/v_realizaci/rip/mamo_tato_nesedte_doma
15. SCHULZE, Erika a Maja GERGORIC. *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union* [online]. European Parliament. Brusel, 2015 [cit. 2016-06-06]. ISBN 978-92-823-6492-5. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)
16. Novinky - změny v roce 2017. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2017 [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/29019>
17. *Rodina a gender 2016: Rodina a ochrana práv dětí* [online]. Česká republika: MPSV, 2016, 2016(2) [cit. 2017-02-28]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/27287/newsletter_Rodina_Gender_2._cislo.pdf

18. Tiskové zprávy, projekty. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-11-15]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28485/TZ_-_V_CR_vznikne_57_novych_mikrojesli.pdf
19. Resortní ekonomické údaje: Statistické publikace a vybrané statistické údaje z oblasti práce a sociálních věcí. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>
20. Příjmy a životní úroveň: Životní minimum. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>
21. Média a veřejnost: Otcovská dovolená. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/23270>
22. Média a veřejnost: Ženy pečovatelky, muži živitelé. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/25588>
23. Nemocenské pojištění v roce 2016: Dávkový systém nemocenského pojištění. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#dsnp>
24. Státní sociální podpora: Nárok na dávky: rozhodný příjem. *MPSV* [online]. Česká republika: MPSV, 2016 [cit. 2016-05-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#nd>
25. Podpora v nezaměstnanosti v roce 2016 roste. A na pracáku si můžete přivydělat víc. *Peníze.cz: Důchody a dávky* [online]. Česká republika, 2016 [cit. 2016-05-22]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/307345-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2016-roste-a-na-pracaku-si-muzete-privydelat-vic>
26. Mateřská? Rodičovská? Jak si na ní (legálně) přivydělat. *Peníze.cz: Zaměstnání* [online]. Česká republika, 2016 [cit. 2016-05-05]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/307345-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2016-roste-a-na-pracaku-si-muzete-privydelat-vic>
27. Informace pro občany České republiky, rodina, narození dítěte. *Portál veřejné správy: Občan* [online]. Česká republika, 2016 [cit. 2016-05-06]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4455.html>

ZÁKONY A VYHLÁŠKY:

1. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákoník práce. In: Sbíрка zákonů. Česká republika: Parlament České republiky, 2006, ročník 2006, částka 84, číslo 262.
2. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o státní sociální podpoře. In: Sbíрка zákonů. Česká republika: Parlament České republiky, 1995, ročník 1995, částka 31, číslo 117.
3. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o nemocenském pojištění. In: Sbíрка zákonů. Česká republika: Parlament České republiky, 2006, ročník 2006, částka 64, číslo 187.
4. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: Sbíрка zákonů. Česká republika: Parlament České republiky, 1997, ročník 1997, částka 16, číslo 48.
5. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: Sbíрка zákonů. Česká republika: Parlament České republiky, 2004, ročník 2004, částka 190 číslo 561.
6. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů. Česká republika: Parlament České republiky, 2004, ročník 2004, částka 143, číslo 435.
7. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. In: Sbíрка zákonů. Česká republika: Parlament České republiky, 2014, ročník 2014, částka 105, číslo 247.

SEZNAM ZKRATEK:

DP - Diplomová práce

MD - Mateřská dovolená

RD - Rodičovská dovolená

ZSSP - Zákon o státní sociální podpoře

PPM - Peněžitá pomoc v mateřství

RP - Rodičovský příspěvek

ISPV - Informační systém o průměrném výdělku

MPSV- Ministerstvo práce a sociálních věcí

RoP - Rodinná politika

ESF - Evropský sociální fond

ZDS - Zákon o dětské skupině

ZOZ - Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM TABULEK:

Tabulka č. 1 Základní etapy ve vývoji lidské rodiny.....	6
Tabulka č. 2 Délka RD a rodičovský příspěvek ve vybraných zemích EU.....	29

SEZNAM OBRÁZKŮ:

Obrázek č. 1 - Míra ekonomické aktivity žen podle věku nejmladšího dítěte a podle vzdělání	34
Obrázek č. 2 - Paradigmatický model (axiální kódování)	65

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha č. 1 - Práce a mzdy v mezinárodním srovnání míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí	
Příloha č. 2 - Přepis rozhovoru č. 1	
Příloha č. 3 - Přepis rozhovoru č. 2	
Příloha č. 4 - Přepis rozhovoru č. 3	
Příloha č. 5 - Přepis rozhovoru č. 4	
Příloha č. 6 - Přepis rozhovoru č. 5	
Příloha č. 7 - Přepis rozhovoru č. 6	
Příloha č. 8 - Přepis rozhovoru č. 7	

Příloha č. 1

PRÁCE A MZDY

LABOUR AND EARNINGS

4 - 24. Mezinárodní srovnání - Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí¹⁾

International surveys - Employment rates by the number of children ¹⁾

Pramen / Source : Eurostat, 09/09/2015

Země	Ženy 20-49 let Women aged 20 to 49						Muži 20-49 let Men aged 20 to 49						Country
	1 dítě		2 děti		3 děti a více		1 dítě		2 děti		3 děti a více		
	1 child		2 children		3 children or more		1 child		2 children		3 children or more		
	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	2010	2014 ²⁾	
EU 28	64,5	67,2	60,5	63,4	45,5	46,8	89,3	88,8	89,7	89,4	83,3	83,8	EU 28
EU 27	64,4	67,2	60,5	63,3	45,4	46,7	89,3	88,8	89,7	89,4	83,4	83,9	EU 27
Eurozóna 19	65,5	68,0	60,5	63,2	45,4	46,5	88,8	87,2	89,2	88,0	83,9	83,2	Euroarea 19
Eurozóna 18	65,4	67,9	60,4	63,1	45,2	46,4	88,9	87,2	89,3	88,0	84,0	83,2	Euroarea 18
z toho:													incl.:
Belgie	74,6	75,3	74,5	74,4	53,0	51,5	89,4	88,0	91,3	90,3	84,3	82,9	Belgium
Bulharsko	52,0	60,9	54,6	55,0 ³⁾	23,5	32,5	86,0	85,0	79,9	79,5 ³⁾	54,4	68,7	Bulgaria
Česká republika	32,1	41,1	39,7	48,3	33,8	38,0	95,9	94,8	94,5	95,4	88,3	92,0	Czech Republic
Dánsko	80,6	71,6	83,5	81,7	87,1	75,9	92,6	91,2	91,1	92,9	89,4	92,6	Denmark
Estonsko	52,1	54,7	50,7	54,0	51,3	51,9	80,4	92,8	84,6	91,0	81,4	91,6	Estonia
Finsko	61,0	59,6	66,0	66,3	55,4	51,8	91,5	88,0	92,8	91,1	92,0	91,9	Finland
Francie	72,5	76,9	69,5	70,4	48,4	47,5	90,0	87,6	91,2	87,7	86,9	84,2	France
Chorvatsko ²⁾	74,2	68,1	69,3	73,2	55,9	55,6	86,0	85,3	90,9	85,3	73,3	79,2	Croatia ²⁾
Irsko	65,7	67,3	56,0	64,2	42,7	49,9	79,5	86,0	79,4	85,5	74,6	80,4	Ireland
Itálie	58,4	60,1	51,5	52,7	34,5	35,5	90,8	86,8	90,8	86,7	84,8	81,3	Italy
Kypr	73,3	70,3	74,7	75,7	69,4	60,1	92,8	82,1	92,4	87,4	90,6	87,8	Cyprus
Litva	74,6	74,6	70,1	73,3	60,3	58,4	81,8	91,0	76,7	86,6	69,2	80,4	Lithuania
Lotyšsko	62,9	65,1	65,1	65,6	52,3	58,7	75,2	86,5	80,8	90,1	73,9	86,9	Latvia
Lucembursko	77,8	82,5	71,2	79,0	54,5	59,1	96,7	93,6	94,9	95,9	94,2	90,5	Luxembourg
Maďarsko	36,5	39,9	36,8	44,9	19,2	25,8	86,9	92,5	83,7	89,1	70,5	80,2	Hungary
Malta	51,9	68,5	42,8	55,0	25,7	48,5	92,7	95,1	94,5	95,1	81,3	94,1	Malta
Německo	62,4	68,0	53,2	62,4	38,8	42,6	91,6	92,0	91,8	93,3	83,8	87,6	Germany
Nizozemsko ²⁾	80,7	75,3	80,6	78,6	66,1	63,9	93,8	92,4	94,3	93,8	93,8	91,1	Netherlands ²⁾
Polsko ²⁾	64,1	67,0	60,3	64,6	54,3	52,2	90,3	91,9	91,1	92,6	86,7	87,2	Poland ²⁾
Portugalsko	74,8	77,1	71,2	75,9	57,0	62,1	89,7	88,5	90,4	89,6	83,0	80,4	Portugal
Rakousko	72,9	77,7	63,9	69,3	50,0	57,9	91,6	92,3	93,6	92,1	87,4	88,0	Austria
Rumunsko ²⁾	66,2	67,5	62,0	61,7	46,0	47,9	88,3	88,1	88,2	86,6	82,2	74,6	Romania ²⁾
Řecko	56,5	53,0	56,7	50,0	44,5	44,6	92,5	82,7	93,2	82,9	89,6	83,3	Greece
Slovensko	38,9	36,9	38,4	41,2	24,9	31,6	89,5	89,6	87,7	90,7	71,4	74,7	Slovakia
Slovinsko	82,1	69,2	83,1	79,4	78,3	74,0	95,6	93,4	93,7	94,0	90,2	89,9	Slovenia
Španělsko	63,9	65,4	56,4	58,7	41,7	43,0	81,4	78,5	79,9	80,6	73,4	69,6	Spain
Švédsko	69,3	77,3	80,4	82,2	74,9	76,8	90,0	93,9	95,0	93,1	87,4	91,2	Sweden
Velká Británie ²⁾	67,4	70,9	61,6	64,2	40,4	42,6	90,7	92,4	90,8	92,8	81,5	84,7	United Kingdom ²⁾
Ostatní země													Other countries
Makedonie	43,8	44,5	39,7	44,1	18,0	21,5	70,6	76,3	67,6	76,8	64,6	61,8	Macedonia (the former Yugoslav Republic of)
Turecko	26,9	33,3	21,7	26,6	21,3	23,9	90,1	92,1	89,6	91,1	81,9	83,6	Turkey

¹⁾ Věk nejmladšího dítěte do 6 let

¹⁾ Youngest child below 6 years age

²⁾ Přerušování časové řady

²⁾ Break in time series

³⁾ Nízká spolehlivost

³⁾ Low reliability

Příloha č. 2

ROZHOVOR č. 1

- **Iniciály:** Helena N. Vdaná, okr. Prostějov
- **věk:** 36 let, vdaná, 2 děti 6 a 8 let
- **zaměstnání před RD (obor):** manažer obchodu
- **délka RD:** 6 let
- **vzdělání:** 1 st. vysokoškolské
- **současné zaměstnání (obor):** manažer obchodu

1. Co pro Vás znamená rodina?

Rodina je pro mě základní životní hodnota, něco bez čeho se neobejdu.

2. Co pro Vás znamená práce – zaměstnání?

Druh příjmu a určité seberealizace osobnosti. Možnost komunikace na jiné úrovni než dětské.

Co je pro Vás důležitější práce nebo rodina?

Jednoznačně rodina.

3. Co vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené?

Společně jsme to s manželem naplánovali. Chtěli jsme dvě děti s maximálním věkovým rozdílem 3 roky.

4. Proč jste nastoupila na RD vy?

Manžel měl vyšší příjem než já, takže nebylo co řešit.

5. Jaké bylo rozdělení rolí a prací ve vaší domácnosti během rodičovské dovolené?

Péče o děti a domácnost byla na mě. Manžel obstaral věci kolem domu např. sečení trávy, chystání dřeva na zimu atak.

6. Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti a vědomosti během období rodičovské dovolené a jak?

Ano, chodila jsem do kurzů angličtiny.

7. Přivydělávala jste si během RD a jak?

Ano. Práce na benzince v Olomouci, formou brigády. Výše rodičovského příspěvku nám nestačila, i když manžel chodil do práce.

8. Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

Pocit toho, že se nemám již o koho starat, když děti nastoupili do školky. A taky potřeba jít mezi lidi, komunikace s lidmi.

9. Jak dlouho jste hledala zaměstnání?

Zaměstnání jsem hledala 1,5 roku a začala jsem ji hledat posledního půl roku. Pak jsem byla registrovaná na úřadě práce asi 1 rok.

10. Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?

Podle toho co mě nejvíce bavilo na vysoké – logistika, marketing, personalistika takže podle oboru.

11. Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?

Zapomenutí znalostí a strach z toho že jsem vše zapoměla. Taky jak skloubím školu, školku domácnost a práci.

12. Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly?

Při pohovorech než jsem si našla práci tak to byly děti a hlavně jestli mám hlídání, pokud budou nemocné.

13. Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?

Zkrácená pracovní doba.

14. Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

Manžel se musel zapojit hlavně při učení. Jinak vše zůstalo při starém režimu, takže musím zvládat oboje, jak to jde.

15. Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácení, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?

Já jsem měla štěstí na prvního zaměstnavatele po rodičovské dovolené. Paní majitelka má malé děti tak mi umožnila pružnou pracovní dobu i práci z domu. O zkrácené pracovní době jsme se nedomlouvaly.

16. Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na RD manžel a vy jste se mohla vrátit dříve do zaměstnání a proč?

Chtěla bych aby, si to můj manžel vyzkoušel, ale určitě ne na celou dobu rodičovské dovolené max. na 1 měsíc. A vrácení do práce by záleželo na tom, o jakou práci by se jednalo.

- Mluvili jste partnerem/manželem někdy o této možnosti, jaký měl názor?

Někdy jsme to asi probírali, ale bylo to nereálné.

17. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Zlepšuje se to, ale pořád jsou preferováni muži i platově na stejné pozici.

18. Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?

Těžko se mi to dává dohromady. Především mi pomáhají moji rodiče, kteří se starají především o děti. Třeba, když je vyzvednou ze školy, zavedou do kroužků, pohlídají při nemoci.

19. Jakou formu péče o děti jste v rodině využívali/využíváte (institucionální – MŠ, družina, soukromá školka, pomoc rodiny) a proč?

- Od kolika let bylo Vaše dítě umístěno do MŠ- byly s umístěním problémy?

Využívám družinu a pomoc rodiny. S umístěním dětí do školky nebyl problém. Děti nastoupily od 3 let.

20. Jaký je Váš názor na to, že by i otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte? (Navrhovaná legislativní změna MPSV)

- Může vést tato možnost ke zmírnění rozdílů v péči o dítě mezi muži a ženami?

Byla by to pomoc pro matku v prvních dnech ale ke zmírnění rozdílů mezi muži a ženami to moc nepovede.

21. Jaký je Váš názor na problematiku délky rodičovské dovolené a s tím spojené výše rodičovského příspěvku v ČR, vzhledem k Vaším zkušenostem?

- Změnila byste něco delší rodičovská dovolená, kratší?

Myslím, že nyní je RD relativně udělaná spravedlivě všichni dostanou stejný příděl peněz a mohou si to rozdělit na jak dlouhou dobu - 2,3,4 roky - jim to bude vyhovovat.

- Jaký model přerušování kariéry by pro Vás byl ideální z pohledu uplatnění na trhu práce?

Můj názor na přerušování kariéry je maximálně na 1,5 roku pokud se mám vrátit do zaměstnání, které jsem opustila kvůli rodičovské dovolené. Pokud bych se měla hlásit na úřadě práce, tak je to jedno, jestli je to 2 nebo 4 roky. Problém je z 90 procent stejný a to hlídání dětí při nemoci.

Příloha č. 3

ROZHOVOR č. 2

- **Iniciály:** Jana. B.
- **věk:** 37, vdaná, 3 děti (8 let, dvojčata 5 let)
- **zaměstnání před RD (obor):** asistentka ředitele
- **délka RD:** 8 let
- **vzdělání:** vyšší odborné
- **současné zaměstnání (obor):** administrativa

1. Co pro Vás znamená rodina?

Rodina je pro mne bezpečí, nejdříve to byla moje rodina tatínek, maminka, sestra a nyní je to můj manžel a děti. Rodina pro mne znamená domov, stabilní zázemí, klidný přístav, včetně občasných přeháněk a řešení všedních povinností.

2. Co pro Vás znamená práce – zaměstnání?

Rodina je pro mne vždy na prvním místě nežli zaměstnání, ale přeci jenom v zaměstnání jsem za kvalitně odvedenou práci ohodnocena, ale v rodině jak to u nás maminek bývá se časem práce kolem dětí a domácnosti bere jako něco samozřejmého a musí se často připomínat, aby to tak nebylo.

3. Co vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené?

K volbě dvou po sobě rodičovských dovolených pro mne byl jak věk tak i to, že jsem chtěla, aby děti byli od sebe věkově kousek, tak jak jsem byla já se sestrou.

4. Proč jste nastoupila na RD vy?

Protože bych nemohla být bez dětí více než hodinu, když jsou malé, potřebují nejvíce maminku, tak nějak automaticky, nenapadlo mne, že by na rodičovskou dovolenou nastoupil někdo jiný nežli já.

5. Jaké bylo rozdělení rolí, dělba práce ve vaší domácnosti během rodičovské dovolené? *Spolupráce manžela při chodu domácnosti a při péči o děti a domácnost byla automatická, nemusela jsem nic říkat, manžel automaticky poznal, že potřebuju s něčím pomoci a pomohl, když to bylo v jeho možnostech a byl doma.*

6. Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti a vědomosti během období rodičovské dovolené a jak?

Neměla jsem potřebu zvyšovat si kvalifikaci, jen jsem se věnovala občas angličtině a prohlubovala znalosti a také při třech dětech ani nebylo moc času navíc.

7. Přivydělávala jste si během RD a jak?

Nepřivydělávala jsem si během rodičovské, manžel zabezpečoval finančně rodinu. Taky z toho důvodu, že nebyl čas k tomu si přivydělávat, ani bych nechtěla, jelikož jsem se chtěla věnovat naplno dětem. Výše rodičovského příspěvku byla 3.800 na tři děti po dobu tří let, takže nedostatečná.

8. Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

„Řekla bych, že to byla v první řadě potřeba společnosti, nějak se realizovat, potřebovala jsem změnu. Děti už nepotřebovali maminku non-stop, byli samostatnější i já jim sama musela dát určitý prostor“

9. Jak dlouho jste hledala zaměstnání?

Již během rodičovské dovolené jsem se informativně zajímala o pracovní místa, ale až byly nejmladší děti přijaty do školky, mohla jsem se zajímat aktivněji, což bylo v termínu, kdy mi končila rodičovská dovolená. Na úřadu práce jsem byla asi 4 měsíce a zaměstnání jsem si našla sama.

10. Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?

Podle mých znalostí a dovedností v daném oboru.

- Co třeba vzdálenost a pracovní doba v návaznosti na školku, školu?

Co se týče návaznosti na školu a školku je v mém případě obtížnější, jelikož jsem si našla práci v jiném okrese, nebýt prarodičů bych zřejmě neměla šanci práci skloubit se zaměstnáním.

11. Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?

Největší Obavy jsem měla z toho, aby děti nebyli moc nemocné a já netrávila příliš času na ošetřování člena rodiny no tom, na paragrafu.

- Jak tedy řešíte situaci, pokud jsou děti nemocné? Ptal se Vás zaměstnavatel při pohovoru, jak bude z Vaší strany zajištěna péče v případě nemoci dětí?

Situaci, když jsou děti nemocné řešíme s pomocí prarodičů, nebo pokud je onemocnění závažnější bereme si paragraf, v tomto směru se střídáme s manželem, jednou já podruhé manžel. Při pohovoru, byla jedna z hlavních otázek, na co se zaměstnavatel ptal, jak budu postupovat při situaci, když budou děti nemocné.

12. Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly?

Naštěstí žádné překážky ani problémy, které by mi návrat do zaměstnání ztěžovaly, nenastaly.

13. Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?

Nejvíce mi pomohlo k úspěšnému a bezproblémovému návratu do zaměstnání hlídání dětí. Návrat do zaměstnání by mi nejvíce usnadnilo za první prarodiče, za druhé ve škole možnost mít dítě ve družině. Vyzvednutí dětí ve školce je bezproblémové, do čtvrt na pět.

14. Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

Nezměnilo se nic zásadního, převážná práce v domácnosti je na mně, ale pomáháme si s manželem navzájem dle možností.

15. Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácení, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?

Nejednala jsem o tom se zaměstnavatelem ani by to pro mne nebylo finančně zajímavé.

16. Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na RD manžel a vy jste se mohla vrátit dříve do zaměstnání a proč?

U manžela tato možnost nebyla v rámci jeho povolání možná, takže jsme se o tom ani nebavili.

17. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži je srovnatelně stejné, pokud někdo má zájem o práci a má adekvátní výkony je náležitě finančně hodnocen, osobně jsem se s rozdílem nesečkala.

18. Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?

Je to časově náročnější, ale přiznám se, pár měsíců mi trvalo, nežli jsem si vytvořila určitý nový řád a pravidla a děti si na tuto situaci zvykly a musely i oni více pomáhat a zapojovat se do prací v domácnosti.

- Máte čas na své koníčky?

Na své koníčky bohužel čas nemám, na prvním místě jsou pro mne děti a manžel, v tomto směru já jsem až na posledním místě, ale občas, sic velmi zřídka se najde i tento čas.

19. Jakou formu péče o děti jste v rodině využívali/využíváte (institucionální – MS, družina, soukromá školka, pomoc rodiny) a proč?

S nejstarším synem nebyl problém s umístěním do školky, chodil od tří let, ale u dcer byl problém, byla plná kapacita a byly přijaty až ve čtyřech letech. Jinak pomáhají babičky.

20. Jaký je Váš názor na to, že by i otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte? (Navrhovaná legislativní změna MPSV)

Určitě souhlasím se 7 dny otcovské dovolené po narození dítěte, z vlastní zkušenosti. Manžel byl se mnou dva týdny po porodu doma a moc mi tím pomohl a upevnil se mezi námi a našimi dětmi vztah.

21. Jaký je Váš názor na problematiku délky rodičovské dovolené a s tím spojené výše rodičovského příspěvku v ČR, vzhledem k Vaším zkušenostem?

Nic bych neměnila, každý si může vybrat sám, jakou dobu chce zůstat doma s dětmi.

- Jaký model přerušování kariéry by pro Vás byl ideální z pohledu uplatnění na trhu práce?

Myslím, že je to individuální podle pracovního místa, asi bych na délce své rodičovské dovolené nic neměnila. Delší pracovní pauza v mém případě 8 let byla bohužel nutná, a co se týče uplatnění na pracovním trhu, byla překážkou velmi výraznou, uplatnění se velmi snížilo.

Příloha č. 4

ROZHOVOR č. 3

- **Iniciály:** Iveta. Z., vdaná, okr. Prostějov
- **věk:** 36 let, vdaná, 2 děti 9 a 5 let
- **zaměstnání před RD (obor):** operátorka výroby
- **délka RD:** 8 let
- **vzdělání:** střední s výučním listem
- **současné zaměstnání (obor):** skladnice

1. Co pro Vás znamená rodina?

Rodina je pro mě nejdůležitější v životě. Nevím, co bych dělala bez rodiny.

2. Co pro Vás znamená práce – zaměstnání

Důležitý určitě je mít nějaký zaměstnání a přispívat aspoň trošku do rodinného rozpočtu.

- Co je pro vás důležitější? Práce – rodina, oboje?

Zaměstnání bych nikdy neupřednostnila před rodinou. Asi tak, prostě rodina je fakt to nejdůležitější.

3. Co vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené?

Mít po sobě 2 děti jsme se rozhodli kvůli mému zaměstnání, protože po první rodičovské dovolené jsem se do zaměstnání nemohla vrátit, protože to bylo na směny a to i na noční. Docela mě naznačovali, že se mnou už nepočítají, protože mám děti a nemůžu na ty směny, tak jsem si řekla, že zkusíme druhý a pak se uvidí.

4. Proč jste nastoupila na RD vy?

Určitě kvůli finanční stránce neměla jsem takovou mzdu jako manžel, takže to pro nás bylo výhodnější.

5. Jaké bylo rozdělení rolí a prací ve vaší domácnosti během rodičovské dovolené?

Bylo to tak, že já měla na starost děti a domácnost, později až byla dcera větší, tak se začal zapojovat do péče o děti i manžel, s chodem domácnosti např. s úklidem taky pak pomáhal častěji.

6. Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti a vědomosti během období rodičovské dovolené a jak?

Nevzdělávala, není to pro mě důležité.

7. Přivydělávala jste si během RD a jak?

To ano, přivydělávala, hlídáním dětí jiným rodičům, když chodili do práce nebo něco měli. Ještě jsem hlídala děti v multikulturním centru. Manžel sice vydělával a živil rodinu, ale občas jsme se u druhé rodičovské dostali do finančních problémů a museli jsme žádat o pomoc rodinu, bohužel.

8. Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

Jedním z důvodů bylo prostě uplynutí rodičovské dovolené, ale člověk už potřeboval mezi lidi. Chtěla jsem mít pocit, že jsem taky užitečná někde jinde než doma. No, ty finanční důvody to taky byly.

9. Jak dlouho jste hledala zaměstnání?

Práci jsem začala hledat tak rok před koncem druhé rodičovské dovolené, ale bohužel jsem nic nemohla sehnat. Málokde nabízí zaměstnavatel práci na částečný úvazek. Když se mi třeba ozvali tak mi zas onemocněly děti a já jsem opět nenastoupila. Nakonec jsem těsně před tím ukončením našla brigádu a konečně nám to vyhovovalo, pracovní doba a tak. Jenže jsem nedostala pracovní smlouvu. Myslíte smlouvu na hlavní pracovní poměr? Jo, jen dohodu, tak jsem se ještě hlásila na úřadě práce, kde jsem byla v evidenci skoro rok. Nakonec jsem v tom zaměstnání ten hlavní pracovní poměr dostala.

10. Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?

Podle toho co bych zvládla a hlavně podle pracovní doby, abychom se zvládli postarat o děti.

11. Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?

To nevím, asi z ničeho. Brala bych jakoukoli práci, hlavně abych ji zvládla skloubit s rodinou.

12. Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly?

Ano, diskriminace, že mám 2 děti, tak mi do telefonu rovnou řekli, že nemají zájem. Určitě taky nedostatek pracovních míst s částečným úvazek.

13. Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?

Dostatek pracovních míst na zkrácenou dobu a nějaké kurzy pro maminky na rodičovské.

- Jaké kurzy myslíte?

Spíš něco třeba abych v práci uměla s počítačem, něco takovýho.

14. Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

Nezměnilo se nic, manžel pomůže, když potřebuju. Když jsou děti nemocné, tak si hlídání musím obstarat sama.

15. Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácení, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?

- Jednali jste někdy se zaměstnavatelem o této možnosti, bylo by zkrácení pracovní doby pro Vás finančně zajímavé?

Ano, mám práci na za zkrácený pracovní úvazek a úplně mi to vyhovuje. Zvládám práci, děti a i domácnost. Finanční stránku neřeším, manžel nás zatím plně finančně zabezpečí.

16. Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na RD manžel a vy jste se mohla vrátit dříve do zaměstnání a proč?

Ne, nevyhovovala a stejně jsem se neměla kam vrátit.

17. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Nejspíš jsou maminky diskriminovány kvůli svým dětem. Pokud má žena malé děti, tak málokterý zaměstnavatel takovou ženu zaměstná, protože předpokládá, že bude často doma na paragrafu.

18. Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?

Celkem se mi daří skloubit rodinu a pracovní povinnosti. Nejvíc mi v tom pomáhá manžel a babičky, ale i zaměstnavatel vychází vstříc. Smím si odskočit z práce domů, třeba ohřát jídlo a dát dětem léky, když jsou nemocné a hlídá je babička nebo manžel. Manžel teda hlídá, jen když má odpolední.

19. Jakou formu péče o děti jste v rodině využívali/využíváte (institucionální – MŠ, družina, soukromá školka, pomoc rodiny) a proč?

Využíváme školku a družinu a babičky taky.

- Od kolika let bylo Vaše dítě umístěno do MŠ- byly s umístěním problémy- kapacita??

Děcka šly od 3 let, s umístěním problém nebyl. Syn chodí do školky na vesnici.

20. Jaký je Váš názor na to, že by i otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte? (Navrhovaná legislativní změna MPSV)

Je to skvělý nápad a myslím si, že byt to mohlo být klidně i na delší dobu, jenom ať si tatínek taky může užít radosti a starosti s novým potomkem. A rychleji by se taťka naučil novým povinnostem, jak by mohl pomoci manželce.

- Může vést tato možnost ke zmírnění rozdílů v péči o dítě mezi muži a ženami?

To nevím, asi ne.

21. Jaký je Váš názor na problematiku délky rodičovské dovolené a s tím spojené výše rodičovského příspěvku v ČR, vzhledem k Vaším zkušenostem?

- Změnila byste něco, delší doba, kratší doba?

Myslím, že máme jednu z nejdelších dovolených v Evropě. Někde to psali a jsem za to ráda, nic bych neměnila. Byla jsem sice dýl doma, ale nevadí mi to, práci mám a nějak to funguje.

Příloha č. 5

ROZHOVOR č. 4

- **Iniciály:** Jana K., vdaná, okr. Prostějov
- **věk:** 38 let, 2 děti ve věku 6 a 9 let
- **zaměstnání před RD (obor):** servírka
- **délka RD:** 7,5 let
- **vzdělání:** VOŠ (gastronomie, cestovní ruch)
- **současné zaměstnání (obor):** evidence úřadu práce
- **předchozí pozice** - vedoucí skladu a fakturantka ve skladu se zdravou výživou

1. Co pro Vás znamená rodina?

Rodina je pro mě na prvním místě, chci trávit čas s dětmi.

2. Co pro Vás znamená práce – zaměstnání?

Zaměstnání je určitě potřebné pro seberealizaci, ale ne na úkor rodiny, dokud není dcera schopná se o sebe sama doma postarat, a sehnat práci na částečný úvazek a za rozumný peníz, je dost těžké.

3. Co vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené?

Chtěli jsme 2 děti a tento věkový rozdíl nám připadal optimální.

4. Proč jste nastoupila na RD vy?

Manžel vydělá víc, takže já.

5. Jaké bylo rozdělení rolí a prací ve vaší domácnosti během rodičovské dovolené?

Manžel jezdil na nákupy, vaří a chodí se synem na fotbal 2x týdně a víkendové zápasy, práce na zahradě a je to kutil, dům opravoval více méně sám.

6. Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti a vědomosti během období rodičovské dovolené a jak?

V rámci mateřského centra Cipísek to byly různé kurzy angličtina, digitální fotografie, Od kočárku k podnikání. To byl kurz podporovaný Evropskou unií pro maminky po rodičovské zaměřený na soukromé podnikání.

7. Přivydělávala jste si během RD a jak?

Při první mateřské ano, při druhé po přestěhování do domu se zahradou jsem pomáhala prarodičům na zahradě a v trhu. Manžel nás zajistil finančně, stačilo to.

8. Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

Určitě potřeba seberealizace, ale ty peníze a ten stres za to nestály, jak stres v práci tak i doma hlavně kam s nemocnými dětmi, kdo je vyzvedne ze školky a tak.

9. Jak dlouho jste hledala zaměstnání?

Po rodičovské dovolené jsem měla ještě péči o dítě do 4 let věku přes zdravotní pojišťovnu, tu jsem ale celou nevyužila a asi po půl roce jsem nastoupila na úřad práce. Evidovaná jsem byla asi rok, ale během toho jsem si přes úřad práce dělala rekvalifikaci na administrativní pracovníci a chodila na brigády, práci jsem si našla sama asi po 5 měsících. Zpočátku jako brigádu a pak jsem si pro tuto firmu dělala rekvalifikaci a pracovala jako vedoucí skladu a fakturantka. Firma na mě dostala dotace z úřadu práce.

Ta rekvalifikace taky samostatná kapitola, člověk se snaží a dělá vše proto, aby práci získal. Rekvalifikaci jsem měla na 4 měsíce na pozici administrativní pracovník s praxí. Měsíc teorie- super, zbytek praxe v mém případě u budoucího zaměstnavatele, kde jsem nepracovala jako administrativní pracovník, ale normálně ve skladu balila zboží za 4500Kč měsíčně, 8 pracovních hodin „ to je rekvalifikace“? Ne, harmonizace rodiny, ale levná pracovní síla! Ale co by člověk neudělal pro vidinu zaměstnání. Zaměstnavatel na mě dostal roční dotace na 16000 super hrubé, tj, asi kolem 10 000 čistého. Po půl roce jsem se sice propracovala na práci u počítače, ale vzápětí tam přijde další pracovník také na dotace z úřadu práce, ale za mzdu o 3000 vyšší a bez kurzu, tak to mě naštválo. Nakonec jsem ještě z dalších důvodů odešla.

10. Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?

Práci jsem si našla sama, ale určitě u mě rozhoduje pracovní doba a dostupnost, školka je otevřená od 6.30 do 16.15 takže mezi tím, manžel děti nevyzvedne, pracuje na manažerské pozici a nemá fixní pracovní dobu, jezdí na služební cesty. Babičky jsou zaměstnané mimo místa bydliště. Taky finanční ohodnocení mě zajímalo, ráda bych pracovala v administrativě, jako asistentka, velice mě bavilo i poslední zaměstnání vedoucí skladu vyřizování objednávek, fakturace, komunikace se zákazníky.

11. Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?

Abych to zvládla hlavně práci s počítačem, začlenění do kolektivu a určitě taky jak to budu vše zvládat doma s dětma a školou.

12. Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly

Hodně pracovních pozic je ve třísměnném provozu, nebo s dlouhou pracovní dobou, taky znalost cizích jazyků

13. Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?

Určitě úprava pracovní doby, a určitě by byla výhoda práce v místě bydliště nebo v blízkém okolí.

14. Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

Asi mi chybí to, že třeba nevyzvedne děti nebo je ráno neodvede, asi by šlo i toto, ale to by to moje pracovní místo muselo být dobře ohodnoceno.

15. Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácení, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?

Ano, měla.

- Jednala jste někdy se zaměstnavatelem o této možnosti, bylo by zkrácení pracovní doby pro Vás finančně zajímavé?

Na poslední pozici jsem měla zkrácenou na 7 hod, protože mi nevyhovovalo ježdění služebně do Brna, kdy jsem neměla jistý návrat do konce pracovní doby. I práci z domu

jsem měla přislíbenou, párkrát jsem i při nemoci dětí dělala z domu, ale jen když jsem byla zaměstnaná na dotace, jak došly tak už byla realita jiná.

16. Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na RD manžel a vy jste se mohla vrátit dříve do zaměstnání a proč?

Ne, partner vydělá víc než já a má dobrou pracovní pozici.

- Mluvili jste partnerem/manželem někdy o této možnosti, jaký měl názor?

17. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Určitě záleží na tom, jestli má nebo nemá děti, jak velké a jestli má třeba prarodiče, kteří se o děti pravidelně starají. Obecně mají určitě méně peněz a příležitostí.

18. Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?

*Mám pocit, že nedařilo, určitě si člověk nemůže dovolit tolik výletů a trávení času s dětmi
hodně mi pomohla tchýně a můj otec při hlídání dětí, když byly nemocné
4 pracovní dny a jeden na úklid.*

19. Jakou formu péče o děti jste v rodině využívali/využíváte (institucionální – MŠ, družina, soukromá školka, pomoc rodiny) a proč?

Byla to mateřská škola, obě děti nastoupily od 3 let. Ted' ještě družina. Rodina pomáhala jen v případě nemoci, což u dcery bylo hned po mém nástupu do práce první rok velice často.

- Byly s umístěním dětí do mateřské školy problémy?

Ne problémy s kapacitou nebyly.

20. Jaký je Váš názor na to, že by i otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte? (Navrhovaná legislativní změna MPSV)

- Může vést tato možnost ke zmírnění rozdílů v péči o dítě mezi muži a ženami?

Zase záleží, jestli máte pomoc od prarodičů nebo ne a také na tom, jak se žena cítí a v jakém je zdravotním stavu a jestli je to první, nebo kolikáté dítě. Nemyslím, že by to nějak ovlivnilo rozdíly, asi záleží na individuální situaci v rodině, určitě na výši výdělků a dohodě mezi partnery, kdo se bude o děti starat.

21. Jaký je Váš názor na problematiku délky rodičovské dovolené a s tím spojené výše rodičovského příspěvku v ČR, vzhledem k Vaším zkušenostem?

- Změnila byste něco? Delší doba rodičovské dovolené, kratší doba?

Myslím, že mi vyhovovalo oboje ale asi i s ohledem na partnerův příjem

- Jaký model přerušování kariéry by pro vás byl ideální z pohledu uplatnění na trhu práce?

Kariéru nebuduji teď ani před mateřskou, asi jsem taková ta stará škola, matka doma se stará o rodinu a děti, tím nechci říct, že bych měla být pořád doma, určitě se do práce vrátím, ale zatím se mi „nechce“ a to přihlížím i k finančnímu ohodnocení pracovních pozic, se „honit“ a stresovat. Asi kdybych měla možnost pracovního místa za slušný peníz, kolik že je průměrná mzda, ale za 12000 hrubého?

Příloha č. 6

ROZHOVOR č. 5

- **Iniciály:** Kamila M., vdaná, okr. Prostějov
- **věk:** 37 let, 2 děti, věk 9 a 5 let
- **zaměstnání před RD (obor):** Prodavačka
- **délka RD:** 7 let
- **vzdělání:** Střední škola služeb, obor: cestovní ruch **současné zaměstnání (obor):** Pracovník přepážky

1. Co pro Vás znamená rodina?

Rodina je pro mě nejdůležitější a znamená pro mě určité životní naplnění. Spokojená a dobře fungující rodina je pro mě na prvním místě.

2. Co pro Vás znamená práce – zaměstnání?

Práce je pro mě důležitá z hlediska uplatnění a zařazení se do kolektivu. Ideální je, pokud se dá práce dobře skloubit s rodinou.

3. Co vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené

Po skončení první rodičovské dovolené jsem věděla, že mi končí pracovní smlouva a že asi budu nezaměstnaná, takže být s druhým dítětem doma byla nejlepší varianta.

4. Proč jste nastoupila na RD vy?

Jiná možnost ani nepřicházela v úvahu

5. Jaké bylo rozdělení rolí a prací ve vaší domácnosti během rodičovské dovolené?

Pokud manžel nebyl v práci, tak se snažil pomáhat s dětmi i domácností.

6. Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti a vědomosti během období rodičovské dovolené a jak? (Pokud ne, tak proč?)

Ani ne, věnovala jsem se převážně rodině. Nepovažovala jsem to za důležité.

7. Přivydělávala jste si během RD a jak?

Manžel byl ten, kdo nás živil a k tomu výše rodičovského příspěvku byla docela uspokojující. Nebylo nutné si přivydělávat.

8. Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

Určitě jsem potřebovala změnu, byla jsem moc dlouho doma. Cítila jsem se doma izolovaná od pracovního života a hledala jsem nové uplatnění mimo rodinu.

9. Jak dlouho jste hledala zaměstnání

Práci jsem hledala už během RD. Dívala jsem se po nabídkách práce na internetu a tak, kdyby se něco naskytlo.

Byla jste v evidenci na úřadě práce?

V evidenci na úřadě práce jsem byla necelý rok a občas jsem pracovala brigádně na dohodu o provedení práce. To mi asi potom pomohlo získat zaměstnání na hlavní pracovní poměr, protože jsem měla nějaké pracovní zkušenosti.

10. Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?

Hlavně podle pracovní doby. To byla moje jediná podmínka, jelikož manžel pracuje na směny.

11. Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?

Obavy jsem měla hlavně z toho, že nenajdu práci s vhodnou pracovní dobou. Ukázalo se, že mé obavy byly oprávněné. Dlouho se mi nedařilo nic najít. Teď práci mám, ale neobejdeme se bez pomoci babiček.

12. Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly?

Nabídky práce mi většinou nevyhovovaly z důvodu pracovní doby. Pokud má manžel odpolední směnu, tak bych nestihla vyzvednout děti ze školky a školy. Takže to bylo hlavně problematické, jak to dohromady skloubíme.

13. Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?

Určitě úprava pracovní doby, ale v dnešní době se na matky s malými dětmi moc nebere ohled.

14. Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

Nic se nezměnilo. Oba si plníme stejné povinnosti, jako před tím než jsem nastoupila do práce. Manžel pomáhá pořád stejně.

15. Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácení, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?

Zkrácení pracovní doby je lákavé, ale samozřejmě po finanční stránce už není tak výhodné, ale využila bych toho asi podle výše platu, pak bych zvážila, jestli to nějak zvládneme, nebo jestli raději zvolit nižší plat.

16. Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na RD manžel a vy jste se mohla vrátit dříve do zaměstnání a proč?

- Mluvili jste partnerem/manželem někdy o této možnosti, jaký měl názor?

Určitě ne. Manžel živil rodinu a já jsem chtěla být doma s dětmi. Nenapadlo nás o tom uvažovat. Nevím, jestli by to manžel zvládl, nikdy jsme o tom nepřemýšleli.

17. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Pokud se jedná o ženu s malými dětmi, tak je určitě v nevýhodě. Myslím, že v tomto směru není postavení rovnocenné. A taky v našem regionu je více pracovních příležitostí spíše pro muže.

Proč myslíte?

Je zde hodně výrobních firem a převažují nabídky práce pro muže.

18. Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?

Docela se nám daří skloubit práci s rodinou, ale bez pomoci našich rodičů by to šlo mnohem hůře. Je nutné, aby občas vyzvedli děti ze školky a školy a např. hlídali v době prázdnin.

19. Jakou formu péče o děti jste v rodině využívali/využíváte (institucionální – MŠ, družina, soukromá školka, pomoc rodiny) a proč?

- Od kolika let bylo Vaše dítě umístěno do MŠ a byly s umístěním problémy?

Využíváme mateřskou školu a školní družinu a taky pomoc babičky. Obě dcery nastoupily ve třech letech a s umístěním problémy nebyly. Kapacita byla dostatečná.

20. Jaký je Váš názor na to, že by i otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte? (Navrhovaná legislativní změna MPSV)

- Může vést tato možnost ke zmírnění rozdílů v péči o dítě mezi muži a ženami?

Určitě bych s tím souhlasila, Ale že by to mělo vliv na zmírnění rozdílů v péči o dítě, to si nemyslím. Muž by si to měl vyzkoušet. Mně manžel v začátcích pomáhal a byla jsem moc ráda.

21. Jaký je Váš názor na problematiku délky rodičovské dovolené a s tím spojené výše rodičovského příspěvku v ČR, vzhledem k Vaším zkušenostem?

Délka rodičovské dovolené a výše rodičovského příspěvku byla pro mě dostačující a to hlavně z důvodu, že manžel finančně rodinu zajistil. Když bylo starší dítě nemocné, byla jsem bez problémů doma, protože jsem měla rodičovskou s druhým dítětem, nic bych asi neměnila.

Příloha č. 7

ROZHOVOR č. 6

- **Iniciály:** Jana L., vdaná, okr. Prostějov
- **věk:** 37 let, 2 děti 4 a 7 let
- **zaměstnání před RD (obor):** referentka, OP Prostějov
- **délka RD:** 7 let
- **vzdělání:** oděvnictví - maturita **současné zaměstnání (obor):** krejčová- opravy oděvů

1. Co pro Vás znamená rodina?

Rodina pro mě znamená životní štěstí.

2. Co pro Vás znamená práce – zaměstnání?

Práce je v životě hodně důležitá, ale bez práce nebudu mít spokojenou a zajištěnou rodinu, bez práce by to nefungovalo.

3. Co vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené?

Bylo to hlavně proto, aby byli děti věkově blíží k sobě.

4. Proč jste nastoupila na RD vy?

Beru to za samozřejmé, nedovedu si představit, že by byl doma s dětmi manžel.

5. Jaké bylo rozdělení rolí, dělba práce ve vaší domácnosti během rodičovské dovolené?

Domácnost a děti jsem obstarávala já, manžel býval hodně v práci a staral se o údržbu domu.

6. Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti a vědomosti během období rodičovské dovolené a jak?

Ne, nevzdělávala.

A proč?

Protože jsem se věnovala dětem, to byla pro mě hlavní náplň.

7. Přivydělávala jste si během RD a jak?

Snažila jsem se trochu šít na zakázku kamarádkám, manžel sice vydělával, ale někdy byly peníze potřeba víc, tak jsem se věnovala tomu šítí. Dělal jsem to hlavně po večerech nebo dopoledne, když děti nebyly doma.

8. Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

Finanční důvody. Prostě druhý příjem by nám hodně pomohl tak proto. Chyběla mi i společnost a kolektiv.

9. Jak dlouho jste hledala zaměstnání)

Po uplynutí RD jsem šla na UP, kde jsem po 5měsících si našla práci sama.

10. Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?

Podle toho že jsem už dlouho nepracovala, tak jsem zvolila vyučený obor a taky podle pracovní doby.

11. Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?

Z toho, že nic neumím a jak to vše budeme časově stíhat a jestli nebudou děti moc nemocné. Kdo bude děti vodit do školky, jak to zvládnou doma a tak.

12. Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly?

Asi jen ty moje obavy, jinak nic mi návrat neztěžovalo.

13. Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?

Možná více náhradní dovolené pro rodiče, určené pro náhlé případy, kdy je potřeba zůstat s dětmi doma a nemuset nikomu nic vysvětlovat. V rodině to někdy nejde a představa, že nemá dítě kdo hlídat je hrozná, třeba když jsou nemocné. Byt dětem k dispozici, když je potřeba.

14. Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

Změnilo se to, že manžel teď vypravuje ráno děti do školy a školky, celkově více pomáhá, zapojí se i večer a děti uspává. Jsem hrozně ráda, více komunikujeme o dětech o domácnosti. Celkově je ta spolupráce lepší.

15. Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácení, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?

Možná ano, jinak jsem se zaměstnavatele ptala na zkrácenou pracovní dobu, a není to možné, prý by to tak chtěli všichni a bylo by i méně peněz. Mně by nevadil ani ten nižší výdělek. Měla bych více času na děti a domácnost.

16. Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na RD manžel a vy jste se mohla vrátit dříve do zaměstnání a proč?

Mluvili jsme o tom doma, ale shodli jsme se na tom, že maminka patří k dětem. A navíc manžel má lepší práci. V naší situaci jsem byla ráda, že jsem byla doma s dětmi já. Manžel by to asi doma nezvládl, možná na chvíli. A škodu by to určitě nebylo, děti by si užili obou rodičů.

17. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Myslím, že muži jsou asi ve výhodě, protože nejsou tak spojováni s péčí o děti jako ženy. U ženy se předpokládá, že bude pořád doma s dětmi.

18. Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?

Někdy se daří, někdy ne, někdy je to honička. Pomáhá manžel, babičky a dědečci. Kdybych mohla pracovat z domu, dokud jsou děti ještě malé, to by mi moc vyhovovalo, práci bych si rozvrhla, jak potřebuju, ale to u nás není možné. Vadí, mi že jsme pořád závislí na pomoci rodiny, abychom to všechno s dětma stihli.

19. Jakou formu péče o děti jste v rodině využívali/využíváte (institucionální – MS, družina, soukromá školka, pomoc rodiny) a proč?

- Od kolika let bylo Vaše dítě umístěno do MŠ - byly s umístěním problémy - kapacita?

Obě děti chodily od 3.5 let, problémy žádný nebyly, akorát ty nemoci jsme si užily opravdu hodně. Jinak máme ještě družinu a pomáhá rodina.

20. Jaký je Váš názor na to, že by i otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte? (Navrhovaná legislativní změna MPSV)

Myslím, si že by to bylo pro oba rodiče příjemné, být spolu v prvních dnech narození miminka, myslím, že by si to v klidu oba užili. A mohli si navzájem pomoci.

21. Jaký je Váš názor na problematiku délky rodičovské dovolené a s tím spojené výše rodičovského příspěvku v ČR, vzhledem k Vaším zkušenostem?

Ohledně dítěte my vyhovovaly 4roky, protože při nástupu do školky, je velká nemocnost, tak si nedovedu představit chodit do práce, protože děti byly první rok nástupu do školky hodně nemocné. Mohla jsem děti hlídat o prázdninách, protože to nevím, jak bysme řešili. Finančně to bylo horší.

- jaký model přerušování kariéry by pro vás byl ideální z pohledu uplatnění na trhu práce

Když jsem byla tak dlouho doma, hodně jsem se bála, jak se znovu zapracuju, tak jsem raději slevila ze svých nároků na práci a hledala jsem hlavně podle pracovní doby, abych vše stihla. Nevím, co by bylo lepší, taky by záleželo na tom zaměstnání, jestli bych se měla kam vrátit.

Příloha č. 8

ROZHOVOR č. 7

- **Iniciály:** Zuzana P, vdaná, okr. Prostějov
- **věk:** 36 let, 2 děti, věk 6 a 10 let
- **zaměstnání před RD (obor):** telefonní bankéřka
- **délka RD: 8 let**
- **vzdělání:** úplné střední odborné s maturitou
- **současné zaměstnání (obor):** asistentka vedení spol.

1. Co pro Vás znamená rodina?

Rodina je pro mě nejdůležitější, chci jim zajistit klidný život, dopřát jim co nejvíce, aby byli spokojeni.

2. Co pro Vás znamená práce – zaměstnání?

Svou práci mám ráda, ale jde mi spíše o zabezpečení rodiny, o zajištění nějakého životního standardu.

- Co je pro vás důležitější?

Nejsem určitě kariéristka, takže rodina je na prvním místě.

3. Co vás vedlo k volbě dvou po sobě jdoucích období rodičovské dovolené?

Byla to naše dobrovolná volba, dvě děti jsme si přáli, chtěli jsme, aby si byly věkem blízko, nakonec jsou od sebe čtyři roky. Nespěchali jsme, do původního zaměstnání jsem neměla v úmyslu se vracet.

- Proč jste se už nechtěla vracet do zaměstnání?

Nebyla jsem tam spokojená.

4. Proč jste nastoupila na RD vy?

Jinou možnost jsme s manželem vůbec neřešili, jednak z finančních důvodů, ale já sama jsem si přála být s dětmi doma a maximálně se jim věnovat

5. Jaké bylo rozdělení rolí, dělba práce ve vaší domácnosti během rodičovské dovolené?

O děti a chod domácnosti jsem se starala převážně já, v době rodičovské dovolené jsme rekonstruovali dům, manžel měl a má časově náročné zaměstnání, volný čas se snažil rozdělit mezi práci na domě a rodinu. Jako kuchař, často a rád pomáhal s vařením.

6. Vzdělávala jste se, zvyšovala svoji kvalifikaci nebo prohlubovala svoje dovednosti a vědomosti během období rodičovské dovolené a jak?

Ano, vzdělávala.

- A jak?

V době rodičovské dovolené jsem pouze absolvovala PC kurz a trénovala psaní všemi deseti. Mrzí mě, že jsem si neprohloubila jazykové znalosti, nyní bych je v zaměstnání uplatnila.

7. Přivydělávala jste si během RD a jak?

Ano, během první rodičovské dovolené jsem si rok a půl přivydělávala jako prodavačka v místním obchodě s potravinami. Právě kvůli zmiňované rekonstrukci domu, potřebovali jsme finanční prostředky.

- Výše rodičovského příspěvku nebyla pro Vás dostačující, jak to zpětně hodnotíte?

Tak rekonstruovali jsme dům, tak prostě byly peníze potřeba, měli jsme vyšší výdaje.

8. Jaké byly důvody Vašeho návratu na trh práce po rodičovské dovolené?

Na nástup do zaměstnání jsem se již těšila, jednak kvůli financím, ale taky jsem toužila po tom, že budu mezi dospělými lidmi, po změně, po rozbití denního stereotypu. Chtěla jsem se naučit něco nového.

9. Jak dlouho jste hledala zaměstnání?

Po práci jsem se dívala téměř rok před koncem RD, jednu pracovní nabídku jsem odmítla, kvůli pracovní době, jednalo se o dvousměnný provoz. Na úřadu práce jsem byla vedena jeden měsíc a pak se mi naskytla práce přímo v místě bydliště.

10. Podle čeho jste si z nabídek práce vybírala vhodné zaměstnání pro Vás?

Rozhodující byla pracovní doba, vzdálenost od bydliště. Taky podle nároků, požadavků na uchazeče.

- Myslíte Vaše odborné dovednosti a znalosti?

Ano, přesně tak.

11. Zkuste definovat, z čeho jste měla při návratu na trh práce největší obavy?

Myslím, že za tu dobu doma, jsem měla poměrně nízké sebevědomí, pocit že nic neumím, a co jsem uměla, jsem zapoměla. Měla jsem obavy, jak budeme zvládat všechny denní povinnosti, kdo bude děti hlídat, až budou prázdniny, nebo budou nemocní.

- Mohl Vás manžel pomáhat s hlídáním v případě nemoci dětí?

Zcela výjimečně, bylo to prostě na mě. Moc jsem s tím ani nepočítala. Tak je to u nás prostě nastavený.

12. Vyskytly se nějaké překážky nebo problémy, které Vám návrat do zaměstnání ztěžovaly?

Věděla jsem, že péče o děti bude především na mně, a musela jsem proto vybírat takovou práci, kde by mi vyhovovala pracovní doba. Na UP mi vycházeli maximálně vstříc, nabízeli mi místa, podle mých dovedností a požadavků na pracovní dobu a vzdálenost od místa bydliště, umožnili mi přednostně nástup do PC kurzu.

13. Co by Vám návrat do zaměstnání nejvíce usnadnilo?

Pomohlo by mi hlídání dětí, manželem. Pracovní dobu jsem nakonec po dohodě se zaměstnavateli měla upravenou, umožnili mi dřívější ranní nástup do zaměstnání, takže jsem mohla odpoledne trávit více času s dětmi a stíhali jsme i kroužky.

14. Popište, jak se změnila/nezměnila dělba práce v domácnosti po Vašem návratu do zaměstnání?

Bohužel se moc nezměnilo. Děláám vlastně všechno jako předtím a ještě musím chodit do práce. Manžel někdy pomáhá dětem s učením. Je to u nás docela problém, jsem z toho vyčerpaná. Chtěla bych to změnit.

Jak byste si to ideálně představovala?

Asi aby se manžel se mnou podělil, staral se více o děti. Jsou to přece i jeho děti. Mohl by se víc starat taky o chod rodiny.

15. Pokud by Váš zaměstnavatel souhlasil s úpravou pracovní doby (zkrácení, pružná pracovní doba, práce z domova) měla byste zájem si pracovní dobu upravit?

Jednala jsem s bývalými zaměstnavateli o zkrácené pracovní době, ale nesouhlasili, dohodli jsme se na dřívějším nástupu do zaměstnání, ale zachování 8 hodinové pracovní doby.

- Vzpomenete si, proč nesouhlasili s Vaším požadavkem?

Kvůli pracovní náplni to nebylo možné, nebyla to otázka peněz. Teďka pracuji několik měsíců v jiné práci a to mi moc vyhovuje, umožňují mi odchody ze zaměstnání, když je potřeba, dovolenou si můžu brát i půl dne, nebo náhradní volno. Jsem fakt moc spokojená a práci bych neměnila. Děti učím samostatnosti a tak už někdy počkají doma samy, když je potřeba.

16. Vyhovovala by Vám situace, kdyby Vás vystřídal na RD manžel a vy jste se mohla vrátit dříve do zaměstnání a proč?

Asi ne, neměla jsem tak dobrou pracovní nabídku.

- Mluvili jste partnerem/manželem někdy o této možnosti, jaký měl názor?

Nikdy jsme se o tom s manželem na toto téma nebavili, vydělával více peněz než bych byla já schopná a měl dobré místo o které nemohl přijít.

17. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Nedokážu objektivně posoudit. Určitě jsou zvýhodňováni, už tím že se jich neptají na hlídání dětí. Nesmí, ale ptají se. Často pobírají za stejnou práci vyšší příjmy.

- Ptali se i Vás při pohovoru na děti a jak zabezpečíte hlídání v případě potřeby?

Ano, ptali

18. Jak se Vám daří/nedaří skloubit pracovní povinnosti a rodinu?

Daří, když se to dobře naplánuje. Je to ale hodně na mě. Teď už jsou děti starší, navíc mám oba rodiče v důchodu, ti mi moc pomáhají třeba o prázdninách, a když jsou děti nemocné, nebo je potřeba je vyzvednout z kroužku. Manžel by se mohl více zapojit do dění v domácnosti a trávit s dětmi více času, tak jak jsem říkala. To by bylo fajn.

19. Jakou formu péče o děti jste v rodině využívali/využíváte (institucionální – MŠ, družina, soukromá školka, pomoc rodiny) a proč?

Při první rodičovské pomáhala nejdříve rodina, pak chvíli paní na hlídání, a jakmile to šlo tak MŠ. Dcera nastupovala do MŠ ve dvou a půl letech na 5 dnů v měsíci. V místní školce mi vyšli vstříc, neměla jsem žádné problémy ani u jednoho z dětí. Druhá rodičovská dovolená už byla klidnější, syn nastoupil do MŠ ve třech letech a chodil nepravidelně. Teď chodí syn do školní družiny, dcera už ne, ale do 2. třídy také chodila.

20. Jaký je Váš názor na to, že by i otec měl nárok na 7 dní otcovské dovolené (hrazené z nemocenského pojištění) v souvislosti s narozením dítěte? (Navrhovaná legislativní změna MPSV)

Já bych to určitě ocenila, manžel zůstal prvních pár dnů po porodu doma a moc mi to tenkrát pomohlo. Taky viděl, co taková celodenní péče obnáší.

- Může vést tato možnost ke zmírnění rozdílů v péči o dítě mezi muži a ženami?

Ne, nemyslím si, že to může vést ke zmírnění rozdílů v péči o dítě mezi muži a ženami.

21. Jaký je Váš názor na problematiku délky rodičovské dovolené a s tím spojené výše rodičovského příspěvku v ČR, vzhledem k Vašim zkušenostem?

Ideální situace by podle mě bylo maximálně být doma 6 let, nepříjde mi fér k zaměstnavateli vrátit se po třech letech do práce na chvíli a pak jít znova za pár měsíců na mateřskou, když plánuji věkový rozdíl dětí maximálně 4 roky. Výše příspěvku mi ze začátku rodičovské nestačila, tak jsem chodila na brigádu. S druhým dítětem jsem pak měla rodičovský příspěvek automaticky na 4 roky, nic už s tím nešlo dělat. Kdyby se rodičovská dovolená zkrátila, zase nevím, kam bych třeba od 2 let dala děti, jestli by nebyl problém se školkou. Kdyby ne, tak asi bych klidně šla do práce dřív.

- Jaký model přerušení kariéry by pro vás byl ideální z pohledu uplatnění na trhu práce?

Doba 8 let, kdy jsem byla bez práce, byla moc, ale druhá věc je, že jsem neměla hlídání, takže jsem uvítala, že jsem se o děti mohla postarat. Jen mě mrzí, že jsem třeba nedělala tu angličtinu, když jsem byla tak dlouho doma. Nastoupit do práce po 8 letech, byl krok do neznáma, hrůza, myslela jsem, že jsem úplně k ničemu, že už nic neumím. To bylo pro mě fakt těžký se znova zapracovat.