

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

**Ženy na trhu práce a jejich návrat na trh práce
po ukončení rodičovské dovolené**

Diplomová práce

Autor:	Bc. Martina Kopecká
Studijní program:	N6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
Forma studia:	kombinovaná
Vedoucí práce:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Hradec Králové, 2022



Zadání diplomové práce

Autor:	Bc Martina Kopecká
Studium:	U2038
Studijní program:	N6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
Název diplomové práce:	Ženy na trhu práce a jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené
Název diplomové práce AJ:	Women in the labor market and their return to the labor market after the end of parental leave

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Tématem diplomové práce bude problematika postavení žen na trhu práce a jejich návrat do pracovního procesu po ukončení rodičovské dovolené. Práce bude členěna do dvou částí, kterými bude část teoretická a část praktická. Teoretická část práce se bude věnovat ženám na trhu práce, rodinné politice, harmonizaci rodinného a pracovního života, a také pracovním možnostem na trhu práce pro sociální pracovníce na Rychnovsku. Praktická část práce se bude věnovat strategiím, možnostem a bariérám při návratu sociálních pracovníků na Rychnovsku na trh práce, po ukončení rodičovské dovolené. Pro účely této práce bude zvolena kvalitativní výzkumná strategie a metodou výzkumu bude zvolen rozhovor, konkrétně polostrukturované interview.

BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9. DOUDOVÁ, Radka (ed.). Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5. MARKSOVÁ - TOMINOVÁ, Michaela. Rodina a práce ? jak je sladit a nezbláznit se. 1. vyd. Praha: Portál, 2009, 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5.

Zadávací pracoviště:	Ústav sociální práce, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.
Oponent:	doc. PhDr. Ing. Emília Janigová, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	30.4.2020

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením vedoucí práce samostatně a uvedla jsem veškeré použité prameny a literaturu.

V Dlouhé Vsi dne 18. 12. 2022

.....

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala PhDr. Martinu Smutkovi za odborné vedení této diplomové práce, za jeho cenné rady a připomínky, kterými přispěl k jejímu vypracování. Dále děkuji všem informantkám, které si našly čas a zúčastnily se výzkumného šetření. A v neposlední řadě patří obrovský dík i celé mé rodině, především pak mému manželovi a mamce, za obrovskou trpělivost a podporu během celého mého studia, a také za hlídání syna, neboť bez jejich pomoci bych tuto práci jen stěží zvládla dokončit.

Anotace

KOPECKÁ, Martina. *Ženy na trhu práce a jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené*. Diplomová práce. Hradec Králové, 2022, 120 stran. Univerzita Hradec Králové, Filozofická fakulta, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Tématem diplomové práce je problematika postavení žen na trhu práce a jejich návrat do pracovního procesu po ukončení rodičovské dovolené. Práce je členěna do dvou částí, kterými je část teoretická a část praktická. Teoretická část práce se věnuje ženám na trhu práce, rodinné politice, harmonizaci rodinného a pracovního života, a také pracovním možnostem na trhu práce pro sociální pracovníce na Rychnovsku.

Praktická část práce se věnuje strategiím, možnostem a bariérám při návratu sociálních pracovníc na Rychnovsku na trh práce, po ukončení rodičovské dovolené. Pro účely této práce je zvolena kvalitativní výzkumná strategie a metodou výzkumu je zvolen rozhovor, konkrétně polostrukturované interview.

Klíčová slova: rodičovská dovolená, rodinná politika, Rychnovsko, sociální pracovníce, trh práce, ženy

Annotation

KOPECKÁ, Martina. Women on the labor market and their return to the labor market after parental leave. Thesis. Hradec Králové, 2022, 120 pages. University of Hradec Králové, Faculty of Arts, Institute of Social Work. Supervisor: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

The topic of the diploma thesis is the issue of the position of women on the labor market and their return to the workforce after parental leave. The work is divided into two parts, which are the theoretical part and the practical part. The theoretical part of the work is devoted to women in the labor market, family policy, the harmonization of family and work life, as well as job opportunities on the labor market for social workers in Rychnovsko Region.

The practical part of the work is devoted to strategies, possibilities and barriers in the return of social workers in Rychnovsko to the labor market, after the end of parental leave. For the purposes of this work, a qualitative research strategy is chosen and the research method is an interview, specifically a semi-structured interview.

Keywords: parental leave, family policy, Rychnovsko, social worker, labor market, women

Obsah

Úvod	12
I. Cíl práce a nástin metodiky zpracování	15
II. Teoretická část.....	17
1 Postavení žen na českém trhu práce	17
1.1 Zaměstnání a jeho význam pro člověka.....	20
1.2 Gender a genderové nerovnosti mezi muži a ženami	21
1.3 Diskriminace žen na trhu práce a v zaměstnání.....	24
Shrnutí 1. kapitoly	27
2 Rodinná politika v České republice	28
2.1 Základní vymezení a nástroje rodinné politiky v České republice.....	29
2.2 Finanční zabezpečení rodičovství	33
2.3 Mateřská dovolená v České republice	35
2.4 Rodičovská dovolená v České republice	38
2.5 Zapojení otců do péče o děti	41
2.6 Riziko dlouhodobé rodičovské dovolené.....	43
Shrnutí 2. kapitoly	45
3 Návrat sociálních pracovníků na trh práce	46
3.1 Rodičovství a jeho vliv na kariéru žen.....	48
3.2 Strategie žen při návratu na trh práce	50
3.3 Harmonizace pracovního a rodinného života	53
3.4 Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí	56
3.5 Flexibilní formy zaměstnávání	59
3.5.1 Pozitiva a negativa flexibilních forem zaměstnávání	60
Shrnutí 3. kapitoly	62
4 Zaměstnavatelé z oboru sociální práce v Rychnově nad Kněžnou	64
4.1 Zaměstnavatelé z oblasti státního sektoru	64
4.2 Zaměstnavatelé z oblasti nestátních neziskových organizací	65
Shrnutí 4. kapitoly	66
5 Formy a možnosti péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou	67
5.1 Formy péče o děti do 3 let věku.....	69

5.2	Formy péče o děti od 3 let věku.....	70
5.3	Formy a možnosti péče o děti všech věkových kategorií	72
	Shrnutí 5. kapitoly	75
III.	Empirická část.....	76
6	Metodika a realizace výzkumu.....	76
6.1	Formulace hlavního cíle výzkumného šetření a jeho dílčích cílů.....	76
6.2	Zvolená výzkumná strategie	78
6.3	Zvolená technika sběru dat	79
6.4	Transformace dílčích cílů do zkoumatelné podoby	81
6.5	Volba výzkumného souboru	83
6.6	Průběh realizace výzkumného šetření.....	86
6.7	Způsob zpracování získaných údajů	89
6.8	Etické aspekty a rizika výzkumu	90
7	Interpretace získaných údajů.....	91
7.1	Interpretace a vyhodnocení DC1: Zjistit, zda se dotazované informantky někdy cítily na některém z předchozích pracovišť, i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněné vůči mužům, se kterými pracovaly, a pokud ano, tak zjistit, s jakými konkrétními formami diskriminace se setkaly	92
7.2	Interpretace a vyhodnocení DC2: Zjistit, jakým způsobem ovlivnil návrat zpět do zaměstnání rodinné zázemí dotazovaných žen.....	93
7.3	Interpretace a vyhodnocení DC3: Zjistit, jaké flexibilní formy zaměstnávání nabízí dotazovaným informantkám jejich zaměstnavatel, pro snazší sladění pracovního a rodinného života při jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené.....	94
7.4	Interpretace a vyhodnocení DC4: Zjistit, jaké konkrétní formy zaměstnávání upřednostňují dotazované informantky pro snazší sladění pracovního a rodinného života po návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, prostřednictvím, kterých by jim jejich zaměstnavatel samotný návrat zpět do zaměstnání, co nejvíce usnadnil	95
7.5	Interpretace a vyhodnocení DC5: Zjistit, co konkrétního dělají dotazované informantky pro jejich snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené	97
7.6	Interpretace a vyhodnocení DC6: Zjistit, zda se dotazované informantky po ukončení rodičovské dovolené vrátily, nebo budou vracet, ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého pracovaly před jejich odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. A pokud ano, tak zjistit, zda se vrátily na stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházely.....	98

7.7 Interpretace a vyhodnocení DC7: Zjistit, zda dotazované informantky někdy uvažovaly o tom, že přejdou z oblasti veřejné správy, tedy ze státního sektoru, do oblasti nestátních neziskových organizací a opačně. Pokud o tomto přestupu někdy uvažovaly, tak z jakého důvodu	100
7.8 Interpretace a vyhodnocení DC8: Zjistit, jaká konkrétní forma péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou, chybí dotazovaným informantkám.....	101
7.9 Interpretace a vyhodnocení DC9: Zjistit, zda měl u dotazovaných informantek na jejich návrat zpět do zaměstnání nějaký vliv věk jejich dítěte/děti	102
7.10 Interpretace a vyhodnocení DC10: Zjistit, zda návrat dotazovaných informantek zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené nějakým způsobem ovlivnila pandemie COVID19.....	103
Shrnutí výzkumných zjištění	104
Závěr.....	108
Seznam tabulek.....	111
Seznam příloh.....	111
Seznam použitých zdrojů.....	112
Příloha č. 1: Přepis rozhovoru s informantkou I5.....	1
Příloha č. 2: Flexibilní formy zaměstnávání.....	6
Příloha č. 3: Zaměstnavatelé z oblasti státního sektoru působící v Rychnově nad Kněžnou.....	10
Příloha č. 4: Zaměstnavatelé z oblasti nestátních neziskových organizací působící v Rychnově nad Kněžnou.....	13
Příloha č. 5: Formy péče o dítě do 3 let věku dostupné v Rychnově nad Kněžnou	23
Příloha č. 6: Formy péče o dítě od 3 let věku dostupné v Rychnově nad Kněžnou	33
Příloha č. 7: Bližší interpretace zjištění DC1	37
Příloha č. 8: Bližší interpretace zjištění DC2	39
Příloha č. 9: Bližší interpretace zjištění DC3	41
Příloha č. 10: Bližší interpretace zjištění DC4	42
Příloha č. 11: Bližší interpretace zjištění DC5	44
Příloha č. 12: Bližší interpretace zjištění DC6	46
Příloha č. 13: Bližší interpretace zjištění DC7	49

Příloha č. 14: Bližší interpretace zjištění DC8	51
Příloha č. 15: Bližší interpretace zjištění DC9	53
Příloha č. 16: Bližší interpretace zjištění DC10	55

Seznam použitých zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
DVZ	Denní vyměřovací základ
EU	Evropská Unie
MD	Mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSSZ Brno	Městská správa sociálního zabezpečení
MŠ	Mateřská škola
NNO	Nestátní nezisková organizace
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZ	Občanský zákoník
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
PSSZ	Pražská správa sociálního zabezpečení
RD	Rodičovská dovolená
RP	Rodičovský příspěvek
ÚP	Úřad práce
VES	Veřejná správa
ZP	Zákoník práce

Úvod

Tématem mé diplomové práce je problematika žen na trhu práce, a jejich návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené. Záměrem této práce je obecně přiblížit postavení žen na českém trhu práce a odkrýt některé faktory, které ovlivňují jejich návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a to především se zaměřením na konkrétní návrat sociálních pracovníc v Rychnově nad Kněžnou, které působí v oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizacích, a dále také zjistit, jak se ženám po návratu zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené daří sladit jejich rodinný život s tím pracovním.

V současné době jsem na rodičovské dovolené, proto je pro mě tato problematika víc než aktuální, neboť se v brzké době budu na trh práce vracet. Navíc je to téma, které je běžnou součástí celé naší společnosti, proto je z mého pohledu důležité se tímto tématem zabývat, aby bylo možné, například prostřednictvím realizovaných výzkumů zaměřených na tuto problematiku, pomoci ženám obecně k jejich snazšímu návratu zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, neboť harmonizace rodinného a pracovního života po návratu zpět do zaměstnání je velmi náročná, i když se to na první pohled nemusí zdát, avšak ti, kdo mají tuto skutečnost již za sebou, by mi jistě dali za pravdu.

Vztah mezi rodinou a zaměstnáním v životě žen je v nejobecnější rovině ovlivněn soudobými trendy na trhu práce, ale i ve společnosti, kam lze zařadit strukturální a institucionální změny, ale také posuny v hodnotách, rostoucí důraz na rovnost pohlaví, proměnu rolí žen a narůstající individualizaci životních drah a voleb, ale i celou řadu sociálních a ekonomických proměn. To platí i pro Českou republiku, kde se zmíněné trendy začaly postupně projevovat po roce 1989. Tím se Česká republika začala na jedné straně více přibližovat západnímu světu, a na straně druhé se tyto trendy prolínaly s komplexními celospolečenskými změnami, ať už sociálními, ekonomickými, politickými či kulturními, ale i se změnami systému sociální ochrany a politik sociálních služeb, což vedlo ke vzniku specifických životních podmínek. Současná situace na trhu práce klade čím dál vyšší požadavky na adaptabilitu pracovní síly, což vytváří tlak nejen v oblasti zaměstnání, ale také v oblasti rodiny. Tato skutečnost přináší z hlediska participace na trhu práce určitá rizika, a to především pro jedince, jejichž možnosti adaptace jsou z různých důvodů nějakým způsobem omezené, například právě

pro rodiče, především matky, s malými dětmi. K postupující dynamizaci a flexibilizaci trhu práce, se přidává i narůstající nestabilita rodin. Tím se dále proměňuje forma i obsah sociálních rizik. Potřeba úspěšného sladění sfér práce a rodiny, tak roste a stává se důležitou součástí kvality života lidí (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 13; Halířová, 2014).

Práce bude rozdělena na část teoretickou a část empirickou, a celkem bude členěna na sedm kapitol. Prvních pět kapitol představuje teoretickou část práce, kapitoly šest a sedm pak empirickou část práce. V první kapitole teoretické části práce bude v obecné rovině popsáno postavení žen na českém trhu práce, genderové nerovnosti mezi muži a ženami a diskriminace žen na trhu práce a v zaměstnání. Druhá kapitola se bude věnovat nastavené rodinné politice v České republice, a také mateřské a rodičovské dovolené v České republice, nejen v rovině základního legislativního vymezení, ale i v širším kontextu. Třetí kapitola se bude zabývat konkrétním návratem sociálních pracovníků na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, obecně na rodičovství a jeho vlivu na kariéru žen, a v širší rovině na harmonizaci rodinného a pracovního života, a to nejen u sociálních pracovníků, ale u žen obecně, a dále také vybraným flexibilním formám zaměstnávání včetně jejich pozitiv a negativ. Čtvrtá kapitola přiblíží možnosti zaměstnávání v oboru sociální práce, především pak ty, ve kterých se mohou uplatnit sociální pracovníci a pracovníci v Rychnově nad Kněžnou, přičemž budou uvedeni i konkrétní zaměstnavatelé v oboru sociální práce, kteří působí přímo v Rychnově nad Kněžnou. Poslední, tedy pátá kapitola teoretické části této práce, se bude věnovat dostupným možnostem péče o dítě, a to do tří let věku dítěte a od tří let věku dítěte, které mohou rodiče v Rychnově nad Kněžnou využít. Empirická část práce popíše zvolenou metodiku výzkumu, včetně samotného průběhu výzkumu, a poslední sedmá kapitola bude obsahovat podrobnou interpretaci výzkumných zjištění.

Hlavním cílem této diplomové práce je **zjistit formou kvalitativních interview s matkami dětí zaměstnanými v oboru sociální práce, jaký je jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí.** Hlavní výzkumný cíl je totožný s hlavním cílem práce, a je členěn do deseti výzkumných dílčích cílů. Každý z těchto dílčích cílů vždy navazuje na některou z kapitol teoretické části práce tak, aby bylo možné uvedené skutečnosti v teoretické části práce porovnávat s výsledky výzkumného šetření. Výzkum bude realizován kvalitativní výzkumnou

metodou za použití techniky polostrukturovaných interview, neboli polostrukturovaných rozhovorů.

Tématem problematiky žen na trhu práce, jejich návratem zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené a harmonizací rodinného a pracovního života, se zabývala již celá řada autorů, a toto téma bylo stěžejní pro mnoho bakalářských, diplomových či jiných typů prací. Avšak ve spojení s konkrétním návratem sociálních pracovníků na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, je těchto prací z mého pohledu relativně málo, i přesto, že je to téma, které je a bude stále aktuální. Tím, že je tato práce konkrétně zaměřena na návrat sociálních pracovníků do oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizací působících v Rychnově nad Kněžnou, měly by tak některé mé poznatky přinést do oboru sociální práce něco nového, na co se zatím žádné dosavadní výzkumy nezaměřovaly vůbec, případně jen okrajově.

Vzhledem k tomu, že se tato diplomová práce zaměřuje na některé konkrétní faktory, které do jisté míry ovlivňují návrat sociálních pracovníků zpět na trh práce po ukončení jejich rodičovské dovolené, a v některých případech mohou způsobit tento návrat značně nekomfortním, měla by tato práce přinést také jistá doporučení směřující ke skutečnostem, jež by sociálním pracovníkům samotný návrat zpět do zaměstnání, co nejvíce ulehčily. Tato doporučení by měla být nejen směrem k zaměstnavatelům sociálních pracovníků, ale také ke společnosti obecně, v čemž spatřuji největší přínos pro obor sociální práce v tom smyslu, že pokud budeme znát konkrétní požadavky a prosby sociálních pracovníků, můžeme začít pracovat na jejich realizaci tak, aby harmonizace rodinného a pracovního života po návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené byla, obecně pro všechny ženy, co nejsnazší.

Tato diplomová práce je určena všem, kteří se o tomto tématu chtějí dozvědět něco víc, a také těm, kteří ze své pracovní pozice mohou, a hlavně mají chuť něco změnit, směrem ke snazšímu sladování rodinného a pracovního života, po návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, a k lepšímu postavení žen ve společnosti obecně. A právě v tomto ohledu si myslím, že ruku k dílu může přiložit každý z nás, neboť i přesto, že se české ženy nemají v naší společnosti špatně, je směrem k nim stále co zlepšovat.

Na toto téma se dá nahlížet z různých úhlů pohledu, tudíž bude pořád o čem v této souvislosti psát. Navíc se jedná o problematiku, která by se rozhodně neměla opomíjet.

I. Cíl práce a nástin metodiky zpracování

Cílem této práce je **zjistit formou kvalitativních interview s matkami dětí zaměstnanými v oboru sociální práce, jaký je jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí.**

Na návrat žen obecně, zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, působí celá řada faktorů a ovlivňují ho různé skutečnosti. V rámci této diplomové práce chci přiblížit konkrétní návrat sociálních pracovníc z oblasti VES a NNO v Rychnově nad Kněžnou. Cílem je především zjistit, jak samotný návrat sociálních pracovníc zpět na trh práce probíhá, jaké okolnosti a faktory na jejich návrat působí, a do jaké míry ho ovlivňují, jak se jim daří po jejich návratu zpět to zaměstnání sladit rodinný život s tím pracovním, a jak se k jejich návratu zpět na trh práce staví jejich zaměstnavatelé, a také ony samotné. Informantkami výzkumu budou sociální pracovníce z oblasti VES a NNO v Rychnově nad Kněžnou, které se aktuálně vrátily na trh práce po ukončení RD, nebo se mají v brzké době vracet, aby mohly na tazatelské otázky odpovědět. Oblastmi výzkumu budou faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí, a jakým způsobem ho ovlivňují. Hlavní cíl bude rozdělen na následující dílčí cíle (dále jen DC):

DC 1: Zjistit, zda se dotazované informantky někdy cítily na některém z předchozích pracovišť, i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněné vůči mužům, se kterými pracovaly, a pokud ano, tak zjistit, s jakými konkrétními formami diskriminace se setkaly.

DC 2: Zjistit, jakým způsobem ovlivnil návrat zpět do zaměstnání rodinné zázemí dotazovaných žen.

DC 3: Zjistit, jaké flexibilní formy zaměstnávání nabízí dotazovaným informantkám jejich zaměstnavatel, pro snazší sladění pracovního a rodinného života při jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené.

DC 4: Zjistit, jaké konkrétní formy zaměstnávání upřednostňují dotazované informantky pro snazší sladění pracovního a rodinného života po návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, prostřednictvím, kterých by jim jejich zaměstnavatel samotný návrat zpět do zaměstnání, co nejvíce usnadnil.

DC 5: Zjistit, co konkrétního dělají dotazované informantky pro jejich snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené.

DC 6: Zjistit, zda se dotazované informantky po ukončení rodičovské dovolené vrátily, nebo budou vracet, ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého pracovaly před jejich odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. A pokud ano, tak zjistit, zda se vrátily na stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházely.

DC 7: Zjistit, zda dotazované informantky někdy uvažovaly o tom, že přejdou z oblasti veřejné správy, tedy ze státního sektoru, do oblasti nestátních neziskových organizací a opačně. Pokud o tomto přestupu někdy uvažovaly, tak z jakého důvodu.

DC 8: Zjistit, jaká konkrétní forma péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou, chybí dotazovaným informantkám.

DC 9: Zjistit, zda měl u dotazovaných informantek na jejich návrat zpět do zaměstnání nějaký vliv věk jejich dítěte/děti.

DC 10: Zjistit, zda návrat dotazovaných informantek zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené nějakým způsobem ovlivnila pandemie COVID19.

Pro svůj výzkum jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii, realizovanou prostřednictvím techniky polostrukturovaných interview, neboli polostrukturovaných rozhovorů. Jak již bylo zmíněno, informantkami budou sociální pracovnice z oblasti VES a NNO, které se aktuálně vrátily zpět na trh práce po ukončení RD, nebo se budou v krátkodobém časovém horizontu vracet. Kvalitativní výzkumnou strategii jsem si vybrala proto, že celou tuto problematiku je nutné prozkoumat do větší hloubky, k čemuž potřebuji znát konkrétní postoje, skutečnosti a názory sociálních pracovníků, a to by mi kvantitativní výzkumná strategie neumožnila. Zjištění, jak návrat sociálních pracovníků zpět na trh práce po ukončení RD probíhá, by mělo být přínosem, nejen pro obor sociální práce, ale pro společnost obecně, neboť některé skutečnosti mohou být určitým vodítkem k tomu, co je potřeba s ohledem na tuto problematiku zlepšit, aby byl návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené všeobecně snazší, neboť je to životní událost, která nemusí být vždy snadná, a může s sebou přinést i celou řadu problémů.

II. Teoretická část

1 Postavení žen na českém trhu práce

Pokud se budeme zabývat postavením českých žen na trhu práce, stojíme před specifickou situací, a to nejen v důsledku odlišeného politického, sociálního, ale i ekonomického vývoje české společnosti. Povinnost zaměstnanosti platila v minulém režimu prakticky pro všechny občany v produktivním věku, a navíc to bylo i ekonomickou nezbytností. České ženy jsou tak již po tři generace spoluživitelkami a živitelkami rodin, oproti ženám na Západě, které začaly na pracovní trh pronikat systematictěji až od 70. let minulého století. České ženy tvoří asi 45% pracovní síly a pracují výhradně na plné pracovní úvazky. Podíl českých žen, které pracují jen na částečný úvazek, se dlouhodobě pohybuje okolo 9% a víc zatím neroste. Zároveň jsou ženy stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce a péče, a to jak v případě péče o malé děti, tak i v případě péče o staré a nemohoucí členy rodiny. Poměrně vysoká participace českých žen na trhu práce je podporována i faktory, jako je přetrvávající ekonomická nutnost jejich aktivity, tedy potřeba druhého příjmu do domácnosti, ale i jejich rostoucí aspirace ve vztahu k trhu práce a k vlastní pracovní kariéře. Různé výzkumy prokazují, že české ženy, stejně jako muži, připisují svému pracovnímu uplatnění vysokou hodnotu, a participace na trhu práce je pro většinu žen přáním, které souvisí s potřebou seberealizace. Čermáková et al. (2000) navíc uvádí, že zvládat tzv. dvousměnný provoz, kterým je zaměstnání na plný úvazek spolu s péčí o rodinu, zůstává ambicí většiny českých žen. Dlouholetá tradice pracovní participace českých žen nevedla jen k vyrovnání pozice mužů a žen na trhu práce, a k rovnoměrnějšímu přerozdělení neplacené práce a péče mezi muže a ženy, ale reprodukce a zátěž s ní spojená, se odráží téměř výhradně právě do pracovních kariér žen. Řada studií dokládá, že jsou zejména ženy s dětmi znevýhodněné ve svém působení na trhu práce oproti mužům, ať už s dětmi či bez nich, a také oproti bezdětným ženám (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 19 - 20; Sirovátka, 2003, s. 49; Čermáková et al., 2000; Chaloupková a Šalamounová, 2004).

Podíváme-li se na Českou republiku v komparativní perspektivě, tak je z hlediska postavení žen na trhu práce někde mezi post-komunistickými zeměmi (bylo sledováno Polsko, Maďarsko a Slovensko) a zeměmi s korporativistickou tradicí sociálního státu

(Belgie, Francie, Holandsko, Německo a Rakousko). Od post-komunistických zemí se Česká republika odlišuje především vyšší mírou zaměstnanosti žen, ale i vyššími genderovými rozdíly, a to nejen v mírách zaměstnanosti mužů a žen, ale i celkově nižší mírou nezaměstnanosti mužů i žen. Od korporativistických zemí se Česká republika naopak liší nízkou podzaměstnaností, což je procento osob, které jsou zaměstnány na méně hodin, než by si přáli a než jsou schopny pracovat, dále nízkými mírami neaktivity, přičemž 40% neaktivních žen ve věku od 20 do 59 let uvádí jako důvod neaktivity rodinné povinnosti, oproti tomu neaktivní muži tento důvod neuvádějí vůbec, a v neposlední řadě také velmi nízkým podílem částečných pracovních úvazků žen. Co ale významně odlišuje jak Českou republiku, tak i další post-komunistické země od zemí bývalé EU-15, je negativní vliv jak počtu dětí, tak především věku nejmladšího dítěte na zaměstnanost matek, a to až do šesti let věku dítěte (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 20 - 21; Bartáková, 2006).

Jednou z nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce jsou matky samoživitelky. Jejich rodinná situace je nutí nejen k vyhledávání zaměstnání, která musí být kompatibilní s rodinnými závazky, ale také ke snaze získat vyšší příjmy, což vyplývá z absence partnera, který by přispíval do rodinného rozpočtu. Tyto specifické potřeby spojené s dalšími strategiemi osamělých matek, ale narážejí na mantinely pracovního trhu, který preferuje jedince nezatížené rodinnými závazky. Pokud tedy chtějí matky samoživitelky uspokojit potřeby své rodiny, musí často rezignovat na původní pracovní ambice a uplatňovat se i v takových zaměstnáních, která neodpovídají jejich schopnostem ani kvalifikaci. V podmínkách současného českého trhu práce, bohužel ženy nestojí před svobodnou volbou mezi kariérou a seberealizací v prostředí rodiny. Vzhledem k potřebě příjmu v rodině jsou tak spíše nuceny, hledat si cesty k co nejefektivnější kombinaci obou těchto sfér. To se výrazně projevuje právě u matek samoživitelek, které musí sami zabezpečit, jak finanční potřeby rodiny, tak i péči o děti a domácnost. Vedle problémů spojených s časovým vytížením těchto žen, se matkám samoživitelkám staví do cesty ještě celá řada dalších překážek, a to jak na pracovním trhu, tak i v soukromém životě, což jejich možnosti volby ještě více omezuje, a také zužuje škálu konkrétních druhů práce, pro které se mohou rozhodnout. Aby se ženy mohly v obtížné rodinné situaci plnohodnotným způsobem zapojit na trh práce, a zajistit tak sobě i svým dětem uspokojivou životní úroveň, je zapotřebí prosazovat změny především ve dvou oblastech. Za prvé je nutné zajistit důsledné dodržování zákoníku práce zaměstnavateli

v souvislosti s přijímáním nových pracovníků, a přísněji sankcionovat znevýhodnění kandidátů na základě pohlaví a rodinné situace. Za druhé by měly být podpořeny nástroje harmonizace práce a rodiny, ať už jde o prorodinná opatření v rámci firem, širší spektrum služeb institucí denní péče o děti, alternativní formy hlídání dětí či flexibilní formy práce, a nejlépe takové, které lze vykonávat z domova. Vzhledem k současným tendencím v rodinném chování, získává tato potřeba na intenzitě. Neúplných rodin totiž čím dál více přibývá, a může se tak stát, že i přes veškeré konzervativní snahy, se v budoucnu stanou převládajícím uspořádáním soukromého života (Dudová (ed.), 2008, s. 197).

Odlišné postavení mužů a žen na trhu práce potvrzuje ne jeden výzkum, což se projevuje negativními dopady genderové segmentace pracovního trhu na ženskou pracovní sílu, přičemž dopady na ženy s dětmi jsou ještě výraznější. Jde o omezení vstupu zejména do určitých odvětví a oborů na pracovním trhu, což je tzv. horizontální segmentace, a také do určitých pracovních pozic, to je tzv. vertikální segmentace. Problémy genderové segmentace vyúsťují ve výrazné platové znevýhodnění žen obecně a především pak žen ve věku, kdy jsou zatíženy výchovou nezletilých dětí. Vzdělání pak hraje v platové diskriminaci negativní úlohu. Pro ženy platí vztah, že čím mají vzdělání vyšší, tím vyšší je jejich relativní platové znevýhodnění. Typickým rysem pracovních kariér českých žen je jejich kolísavost v závislosti na rodinném cyklu. Nižší míry zaměstnanosti nacházíme u žen s malými dětmi v porovnání s muži, ať už jde o muže s dětmi či bez dětí, a v porovnání s ženami bez dětí, ale i vyšší podíl žen na nezaměstnanosti či neaktivitě právě v období, kdy rodiny vychovávají malé děti. Prakticky lze jasně pozorovat efekt odrůstání nezaopatřených dětí na vývoj pracovních kariér žen a minimální vliv na kariéry mužů. Zatímco v zemích EU-15 se postavení žen na trhu práce spíše zlepšuje, v České republice naopak narůstají rizika spojená s ženskou pracovní silou. Nesmíme však zapomenout, že objektivně popsaná znevýhodnění žen a žen s dětmi na trhu práce, nemusí ženy na individuální úrovni vnímat. Vyplývající objektivní omezení pak nemusí pociťovat jako negativní v rámci subjektivních voleb a preferencí, které se týkají rodinného a pracovního života a ani v rámci kariérních voleb po rodičovské dovolené. Nicméně rovnost podmínek s mužskými protějšky při vstupu na trh práce, i při samotném působení na něm, by měla být zajištěna nejen formálně, ale také by měla být skutečně realizována tak, aby nedocházelo k penalizaci žen v důsledku výchovy a péče o děti (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 134 - 135).

Podle Sirovátky (2003) právě pečovatelské závazky a povinnosti, které přijímají rodiny, zvyšují závažnost rizik na pracovním trhu. Vzhledem k tomu, že jsou to i nadále stále ženy, kdo nese dominantní díl odpovědnosti za vykonávání domácích povinností a péče, vede nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi především ke znevýhodňování žen na trhu práce (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 17 - 18; Sirovátka, 2003; Mareš, 2002).

1.1 Zaměstnání a jeho význam pro člověka

Pro většinu lidí je zaměstnání podstatnou a důležitou součástí života. Faktem také je, že ekonomicky aktivní populace tráví ve svém zaměstnání významnou část dne, ať už je to z jakéhokoli důvodu. Důležitost, jakou lidé ve svém životě práci přikládají, úzce souvisí s tím, jak moc je jejich práce naplňuje, baví a uspokojuje. Význam práce a zejména pak to, jak práce strukturuje náš všední den, si člověk nejvíce uvědomí až v okamžiku, kdy práci ztratí. Nezaměstnanost totiž nepřináší jen negativní důsledky například v podobě ztráty příjmu, ale práce je do značné míry i jakousi identitou každého člověka. Naprostá většina ekonomicky aktivních obyvatel si moc dobře uvědomuje, že jejich den je obvykle organizován podle rytmu jejich zaměstnání, a že práce dává jejich všedním dnům určitý řád a smysl. I ubíjející práce totiž přináší smysluplné uspořádání denních aktivit člověka. Práce tak většinu lidí udržuje především v aktivitě. Zda je pro člověka práce zajímavá, uspokojující a naplňující či nikoli, záleží na celé řadě faktorů. Velkou roli v tomto ohledu hraje například dosažené vzdělání. Práce se zdá zajímavá většinou lidem s vyšším stupněm dosaženého vzdělání, tedy středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaným. Pro některé je, ale jejich práce neuspokojivá, a je pro ně jen nezbytným zdrojem obživy. Pro většinu lidí je také práce spojená s pocitem užitečnosti a potřebnosti. Ztráta pocitu užitečnosti a potřebnosti je opět jedním z negativních důsledků, které si člověk nejvíce uvědomí právě při ztrátě zaměstnání. Negativní důsledky pro psychické, ale i fyzické zdraví člověka jsou mnohdy důsledkem ztráty společenské užitečnosti, což je obvykle doprovázeno i poklesem sebedůvěry, a to vede ke snížení pocitu vlastní hodnoty. Práce také lidem zajišťuje tolik potřebný příjem, avšak celé řadě lidí, jejich příjem, na pokrytí všech nákladů nestačí. V neposlední řadě je také důležité zmínit, že práce je pro většinu lidí místem sociálních kontaktů, přičemž zajímavé je, že většinou ženy, vnímají své zaměstnání jako příležitost ke kontaktu s lidmi daleko častěji než muži. Lidé tedy od svého zaměstnání očekávají různé věci. Pro někoho je nejdůležitější plat, jiný zase v zaměstnání vidí příležitost setkávat se

s lidmi, a někdo zase touží uplatnit své znalosti a dovednosti. Obecně vzato lze říci, že člověk chápe práci jako prostředek ke zlepšení kvality svého života nebo života své rodiny, přičemž kvalitu života snižuje neschopnost si práci získat a udržet (Čadová a Paleček (eds.), 2006, s. 133 - 142, 202 - 203; Mareš, 2002, s. 68 - 71; Buchtová, 2002, s. 75 - 127).

Pracovní trh směřuje stále více k větší flexibilitě, což znamená na jedné straně oslabení modelu celoživotního zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou s pevně daným začátkem a koncem pracovní doby, což přináší nové možnosti kombinace pracovního a soukromého života, a také rozšíření možností volby životního stylu. Jedním z mnoha jevů, který charakterizuje současný pracovní svět, je tedy větší prolínání sféry pracovní a sféry soukromé, a stále silnější kolonizace soukromého světa se světem práce například vlivem rozšíření komunikačních technologií. Na různé skupiny a aktéry v české společnosti mají tyto změny různé dopady. Někteří dokážou těžit z rostoucí pružnosti a neurčitosti hranic mezi soukromým a pracovním životem. Jiní se zase kvůli nim dostávají na okraj a mnohdy vykonávají práci za nepřiměřeně nízký plat, neodpovídající jejich kvalifikaci či dochází k narušení ostatních sfér jejich života. Rodinná situace každého jedince má tak velice významný vliv na to, jaké postavení na pracovním trhu zaujme, a práce jako taková má zároveň velký vliv na jeho soukromý život (Dudová (ed.), 2008, s. 11).

1.2 Gender a genderové nerovnosti mezi muži a ženami

Určité vlastnosti jsou vnímány, jako typicky ženské a jiné zase jako typicky mužské. Říká se, že tyto vlastnosti jsou vrozené podle toho, jestli se narodíme jako chlapec nebo jako dívka. Proto je také údajně vrozený i výběr hraček. Se ženou jsou spojeny vlastnosti, jako je například jemnost, pasivita, péče či emoce. Jste-li žena, bude vaše okolí automaticky předpokládat, že nemáte vloh pro technické studijní obory a budete hůř řídit auto, zatímco péči o děti a domácnost budete přirozeně milovat. Jste-li muž, bude se od vás naopak automaticky čekat, že jste agresivní, racionální, myslíte logicky a orientujete se v mapách. Takové představy o jednom či druhém pohlaví jsou ovšem velice zjednodušené. Říká se jim genderové stereotypy, a právě ony vedou k diskriminaci na základě pohlaví. Výraz gender je z anglického jazyka a bohužel se ho zatím nepodařilo úspěšně přeložit do češtiny. Gender obecně znamená pohlaví nikoli ovšem v biologickém slova smyslu, to se v angličtině označuje pojmem sex, nýbrž ve

smyslu kulturně-společenském. Vědní obor gender studies, do češtiny překládáno jako genderová studia, se zabývá tím, co je z našeho chování ovlivněno tím, že jsme se narodili s mužským či ženským pohlavím, co je ovlivněno tím, v jaké kultuře žijeme a jak moc nás od narození ovlivňuje naše okolí. Většina lidí předpokládá, že genderově stereotypní představy jsou naprosto v pořádku, protože vlastně odpovídají skutečnému chování téměř všech mužů a žen. Ale při daleko hlubším zamyslení člověk zjistí, že tyto biologické vlastnosti všeobecně neplatí ani pro jedno pohlaví. Každý určitě zná spoustu žen, které výborně řídí auto, jsou technicky nadané a dobře se orientují v mapách, stejně tak jako muže, kteří mají mírné, neagresivní povahy, rádi vaří a pečují o děti. Zejména pak ženy už v průběhu historického vývoje mnohé stereotypy překonaly například, když před více než sto lety začaly některé z nich, jako první, studovat na univerzitách. Odpůrci a odpůrkyně vysokoškolského studia žen přitom tvrdili, že žena je příliš křehké stvoření na to, aby zvládla náročnost vysokoškolského studia, a dokonce se našli i vědci, kteří prohlašovali, že by se jim z této námahy mohla poškodit děloha natolik, že by mohly být následně neplodné nebo, že se jim budou rodit postižené děti. Dnes už víme, že tato tvrzení jsou naprosto směšná, nicméně podobné argumenty zaznívají bohužel i dnes. Jedná se například o argumenty typu, že ženy nemohou být špičkovými chirurgyněmi, protože v době menstruace je jim špatně, a nemohou se tak naplno soustředit. Také první česká pilotka dopravního letadla, která začala létat v devadesátých letech dvacátého století, musela překonat celou řadu překážek, než jí do této především mužské profese vůbec pustili. Vše, co bylo výše řečeno, by mohly být jen takové zábavné teoretické úvahy o ženách a mužích, avšak praktické důsledky genderově stereotypních představ moc zábavné nejsou. Vedou totiž k diskriminaci a převážně se jedná o diskriminaci žen. Když se rozhlédneme kolem sebe, je jasné, že ony mužské vlastnosti jsou v naší společnosti ceněny mnohem více než ty, které jsou přisuzovány ženám. Hodně lidí sice tvrdí, že ženství je na světě ze všeho nejcennější, že si ho všichni váží, protože jen ženy mohou přivést na svět dítě, a že by se ženy neměly v ničem měnit, a už vůbec ne se míchat do věcí, které jsou typicky mužské a stávat se zbytečně mužatkami. Otázkou, ale stále zůstává, které to ty typicky mužské vlastnosti ve skutečnosti jsou (Marksová-Tominová, 2009, s. 38 - 41).

Pracovní role žen, v případě že má děti, především pak malé děti, je stále vystavena určitému zpochybňování, ať už ze strany veřejnosti, médií či odborné literatury, a to i přesto, že matka v zaměstnání není již dlouhá desetiletí ničím výjimečným, a pro

Českou republiku to platí obzvláště. Je naopak zcela zřejmé, že role matky a role pracovnice je, a v případě zatím bezdětných bude, z mnoha důvodů každodenní realitou drtivé většiny českých žen. Mateřství a pracovní participace žen tedy stále zůstává citlivým tématem a také oblastí, která je opředena celou řadou genderových stereotypů o tom, co je přirozené a správné, které jsou v kontextu měnící se společnosti, trhu i měnících se rolí mužů a žen pevné a neměnné. Práce mužů a žen je nazírána odlišně, což není vzhledem ke společností očekávaným rolím mužů a žen překvapivé. Ovšem tento přístup vede k sociálním a ekonomickým nerovnostem podle genderu. Genderová optika jako perspektiva, kterou může být nahlíženo na řadu sociálních problémů, je však stále vnímána jako něco nepotřebného, importovaného a vnuceného české společnosti, případně českému výzkumu, a mnohdy je také ztotožňována s pejorativně vnímaným feminismem. Jak v sociální politice, tak i v otázkách souvisejících s trhem práce, bylo různými výzkumy poukázáno na problémy nerovnováhy a diferenciací sociálních rizik mezi muži a ženami. Gender podle řady autorů diferencuje jak tradiční, tak i nová sociální rizika. Různé země reagují na tuto skutečnost s různou intenzitou a vážností. Evropská komise se na nerovné postavení mužů a žen na trhu práce poměrně intenzivně zaměřuje. To se odráží v doporučeních jednotlivým zemím i evropské legislativě. Také je zřejmé, že hodnotový požadavek rovnosti pohlaví nabírá v současných vyspělých společnostech stále na větší váze, což je podpořeno i legislativně. Ovšem reálný dopad je v jednotlivých zemích velmi rozdílný (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 36 - 37).

Zásadní vliv na uspořádání světa práce má tedy především působení tradičního genderového kontraktu, který je v české společnosti všudypřítomný. Od muže se očekává především naplnění role živitele a účast na placené práci mimo domov. Od žen se zase očekává, že ponесou primární zodpovědnost za zajištění péče o členy rodiny a o domácnost, jako celek. Placená práce je pak pro ně až sekundární. Tento předpoklad přetrvává i přesto, že naprostá většina žen je na pracovním trhu aktivních, a mnoho z nich má stejný, a někdy dokonce i vyšší výdělek, než jejich partneři a nezanedbatelná část žen ještě navíc stojí v čele neúplných rodin. I přesto se v celé řadě profesí předpokládá, že svět práce je výhradně mužskou prioritou, zatímco pro ženy, stojí až za povinností péče o rodinu. Tím se zároveň potvrzuje teze, že za každým pracujícím mužem stojí osoba, tedy žena, která mu zajišťuje zázemí. Předpokládané rozdělení genderových rolí také posiluje stereotypy, které určují vhodnost některých povolání pro muže a jiných naopak pro ženy. Podrobnější pohled, ale vede ke zjištění, že v realitě

jsou některé překážky pouze smyšlené, a typicky ženské povolání je mnohdy časově i fyzicky daleko náročnější, než ta typicky mužská. Rozdělení na mužská a ženská povolání souvisí spíše s obecnou potřebou podpory od partnera a dalších členů rodiny. A té se bohužel ženám dostává daleko méně, než mužům. Příkladem narušujícím stereotypy může být třeba příklad ženy, která vykonává povolání dálkové řidičky, ačkoli je vdaná a má dítě. S podporou manžela a ve spolupráci s ním, může i tento typ povolání, jako žena zvládat, a vnímat ho jako přátelské rodině, protože pokud je dítě v předškolním věku, je možné ho vzít s sebou na cesty. Existují tedy různé způsoby vnímání téže práce, konkrétně jejich výhod a nevýhod, pro muže a pro ženy. Spíše tedy pro pečující a nepečující osoby. Ukazuje se, že mnohdy to, co ti, kteří nepečují, vnímají jako zátěž, pečující vnímá jako výhodu, a naopak. Práce z domova jedné skupině kolonizuje jejich volný čas, zatímco druhé skupině umožňuje pracovat v době, kdy je děti, či jiné závislé osoby, nepotřebují. Flexibilní práce pojišťovacího agenta či finančního poradce je muži vnímána jako riskantní, a vyžadující podporu a pomoc partnerky. Zatímco ženy v čele neúplných rodin ji vnímají jako vhodnou pro zvládání rodičovských povinností a pro dosažení dostatečného výdělku. Tyto odlišnosti jen potvrzují a ukazují na neopodstatněnost stereotypních očekávání, která jsou spojená s různými druhy práce (Dudová (ed.), 2008, s. 304 - 305).

1.3 Diskriminace žen na trhu práce a v zaměstnání

Problematikou sladování rodinného a pracovního života bychom se vůbec nemuseli zabývat, kdyby neexistoval jev zvaný diskriminace žen. V tomto případě speciálně diskriminace žen na trhu práce. Diskriminace je situace, kdy se s nějakou osobou zachází hůře než s jinou osobou například proto, že se narodila s ženským pohlavím. Příčinou jsou předsudky, které se k oběma pohlavím v naší společnosti vážou. Jsou to například předsudky typu, že ženy jsou nešikovné v technických oborech a muži nejsou schopni pečovat o malé děti (Marksová-Tominová, 2009, s. 35).

Mateřství, je tak v naší společnosti pro ženy, stále určitým handicapem. Rodina a děti jsou pro ně v současných podmínkách klíčovým faktorem při plánování vlastní kariéry, a pokud po mateřské dovolené hledají nové zaměstnání, stává se pro ně mateřství znevýhodňujícím faktorem. Zaměstnavatelé se totiž v rozporu se zákoníkem práce při přijímání pracovníků dotazují na rodinnou situaci a dávají přednost uchazečům, kteří nemají absence například z důvodu nemoci dětí. Tento přístup přitom vychází z obecné

představy o schopnostech sladit rodinné a pracovní povinnosti. Podle této představy spíše muži podřizují svůj rodinný život požadavkům zaměstnavatelů, zatímco ženy naopak podřizují svoji pracovní kariéru dětem a péči o domácnost. Zejména přítomnost malých dětí v rodině je zaměstnavateli hodnocena jako rizikový faktor při přijímání zaměstnanců. Právě možná absence z důvodu nemoci dítěte je spojována s mateřskou rolí žen, a zhoršuje tak pozici matek na trhu práce. Především pak ženám, jež nemohou využít pomoci dalších členů rodiny nebo pomoc od různých institucí k tomu určených. S přítomností dětí v rodině se také pojí obtíže při návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené. Přerušování pracovní dráhy má mnohdy neblahé důsledky pro pozici žen na trhu práce, neboť na rodičovské dovolené zůstávají v naprosté většině případů právě ony. Problém přerušování pracovní aktivity z důvodu mateřské a rodičovské dovolené pramení mimo jiné také z faktu, že většina zaměstnání neumožňuje udržovat kontakt s danou profesí nebo přímo se zaměstnavatelem v průběhu této dovolené. Návrat do zaměstnání tak vyžaduje značnou investici ze strany zaměstnavatele, aby se ženy opět adaptovaly na konkrétní pracovní pozici. Zaměstnavatelé navíc vyvíjejí různé strategie, kterými by se vyhnuli povinnosti garantovat ženám na rodičovské dovolené pracovní místo po dobu tří let. Na druhé straně zůstávají ženy často doma s dítětem déle, ať už je to z důvodu narození dalších dětí, nebo proto, že chtějí využít nároku na rodičovský příspěvek, a to až do čtyř let věku dítěte (Dudová (ed.), 2008, s. 185 - 186; Kuchařová, 2005b, s. 8; Kuchařová, 2005a, s. 14; Hašková, 2005, s. 25).

S diskriminačními genderovými stereotypy se tedy zcela jistě setkala ne jedna žena, a to možná už jako svobodná a bezdětná, protože její potencionální zaměstnavatel měl obavy, že otěhotní každým okamžikem nebo v současném zaměstnání, kde si ji její nadřízení nemohou vynachválit, avšak pouze do okamžiku, než jim oznámí, že je těhotná. Důkazy o diskriminaci existují i ve statistikách. Rozdíly v nezaměstnanosti mezi muži a ženami jsou největší mezi 24 a 39 lety, tedy v době reprodukčního věku žen. Nemluvě o tom, že nezaměstnanost žen je vyšší než u mužů prakticky ve všech věkových kategoriích. Konkrétních případů, kdy se zaměstnavatel zachová nespravedlivě k ženě jen proto, že je těhotná, bychom také nepochybně nasbírali celou řadu. Otevřené diskriminační jednání ještě ale není to nejhorší, co může člověka v tomto směru potkat, neboť proti nahlas vyřčeným názorům a obviněním se dá alespoň bránit. Většina diskriminačních předsudků, které může zaměstnavatel vůči ženě, jako matce mít, zůstane bohužel s velkou pravděpodobností skryta a bude se schovávat za úplně

jiné záminky. Čelit se tomu dá bohužel jen velice těžko (Marksová-Tominová, 2009, s. 42 - 45).

Podle Kuchařové (2005) jsou mužům a ženám připisovány specifické role spojené s péčí o rodinu a výkonem povolání. Muž je vnímá, jako živitel rodiny zatím co žena, jako osoba, která je zodpovědná za péči o děti a domácnost. Tyto připsané role mají za následek předpojatý přístup zaměstnavatelů ohledně profesních aspirací, pracovní angažovanosti či výkonu žen. I přes vysokou vzdělanost a míru zaměstnanosti, se tak ženy nacházejí ve slabší pozici na trhu práce, a to jak z hlediska možnosti nalezení vhodného zaměstnání, tak i z hlediska finančního ohodnocení (Kuchařová, 2005b, s. 7).

Jako příklad nerovného finančního ohodnocení mužů a žen zde uvedu odměňování ve veřejné správě a v soukromém sektoru. Ve veřejné správě je podle dat Českého statistického úřadu zaměstnáno kolem 8% všech zaměstnanců v Česku. Průměrné měsíční platy zde dosahují vyšších částek než v sektoru soukromém, a to i přesto, že větší část zaměstnanců ve veřejné sféře, kterou je veřejná správa součástí, tvoří ženy. V soukromých firmách je situace opačná. Ženy jsou zastoupeny ze 40%, zatímco muži převažují. Ve veřejné správě jsou genderové rozdíly v odměňování žen a mužů zhruba o 5% nižší než v soukromé sféře. Konkrétně činí 13% oproti průměru, který činí 21%. Rozdíly jsou tedy i zde značné. Výplaty se ve veřejném sektoru orientují podle stanovených tabulek. Právě proto nevznikají tak značné genderové rozdíly. Je tedy důležité respektovat alespoň určité platové rozmezí a třídy, podle kterých dostane každý zaměstnanec svoji výplatu. Odlišovat se mohou ženy a muži následně v osobním ohodnocení. Muži jsou navíc systematicky zařazováni do vyšších tříd stanovených tabulek, protože je na ně nahlíženo jako na živitele rodiny. Odměňování tedy není tak plně transparentní, jak by se mohlo na první pohled zdát. V soukromé sféře trhu práce je podle dat ČSÚ zaměstnáno přes 70% všech zaměstnanců a zaměstnankyň. Ve spojitosti s nerovným odměňováním žen a mužů vykazuje soukromý sektor ve srovnání s VES větší genderový rozdíl, avšak zároveň i nižší průměrné mzdy u obou pohlaví. V tomto ohledu je důležitá netransparentnost, která nikoho nenutí zveřejňovat výši platů. Nerovnostem napomáhají i tzv. doložky mlčenlivosti o mzdě, které ale nemají oporu v legislativě. Rozdíly v odměňování tu ovlivňuje zpravidla menší sebevědomí žen, které si vyšší platové ohodnocení nedokážou v tak silném konkurenčním prostředí prosadit. Co se týká genderových problémů, tak ty jsou v soukromém sektoru nejlépe pozorovatelné a projevují se zde mnohem častěji než kde jinde (Balcárková, 2022).

Shrnutí 1. kapitoly

V této kapitole jsem se věnovala postavení žen na českém trhu práce včetně jejich diskriminace na trhu práce a v zaměstnání, obecnému významu zaměstnání pro člověka a genderu a genderovým nerovnostem mezi muži a ženami.

Na českém trhu práce stále platí, že ženy jsou vnímány jako riziková skupina pracovníků. Zaměstnavatelé totiž většinou preferují model kariéry, který je nepřerušovaný rodinnými povinnostmi a vzhledem k tomu, že jsou to obvykle právě ženy, které zůstávají s dětmi doma na rodičovské dovolené a zajišťují jim většinu péče, stávají se tak pro některé pracovní pozice nežádoucími kandidátkami. Ženy jsou převážně soustředěny v hůře placených profesích s menší prestiží a ve většině případů pobírají i nižší platy než muži. Vedoucích pozic či politických postů se ženy účastní také daleko méně než muži. Rodinné uspořádání se tak významným způsobem promítá do situace všech aktérů na trhu práce. Na jedné straně ovlivňuje výchozí pozici, ve které se jednotlivci při hledání zaměstnání nacházejí a také má vliv při vyjednávání o pracovních podmínkách, neboť zaměstnavatelé v rozporu se legislativou zohledňují rodinnou situaci při přijímání nových pracovníků. Avšak na straně druhé, uspořádání vztahů a rozdělení rolí v rodině předurčuje strategie, které si jedinci na trhu práce vytvářejí, a na jejichž základě si organizují svůj pracovní život. Ženám, které pečují samy o své děti, se nevýhody plynoucí z mateřské role násobí rodinnou situací, v níž se nacházejí, proto patří osamělé matky ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností, a tím pádem i k těm, které mají omezenou možnost volby na trhu práce. Přítomnost dětí spolu s absencí partnera však nejsou jediným faktorem, který ovlivňuje pozici žen na trhu práce. Jsou tu samozřejmě i další faktory, jako například dosažená výše vzdělání, takže lze říci, že se rodinná situace na možnostech volby pracovního uplatnění podílí dost významným způsobem. V České republice tak matky samoživitelky s malými dětmi patří ke skupinám, které nejobtížněji shání zaměstnání. Za nejrizikovější skupinu samoživitelek jsou označovány zejména ženy s nižším vzděláním a s větším počtem dětí (Dudová (ed.), 2008, s. 184 - 196; Dudová, 2007, s. 40).

2 Rodinná politika v České republice

Trendem dnešní postmoderní společnosti je především orientace na výkon a ekonomickou prosperitu, a současně také na blaho jednotlivce. I přesto, že si rodina zachovává stále vysokou hodnotu, na prarodinné aktivity není vynakládáno příliš mnoho času a sil. Je tedy akceptováno převzetí řady rolí státem. Přetrvávají však nejasnosti o míře autonomie rodiny, ale také o intervenci státu do rodin, v podstatě tedy jde o dělbu rolí mezi státem, rodinou a dalšími subjekty. V sociální oblasti se stát zaměřuje především na podporu osob či skupin v nepříznivé životní situaci, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Jde například o tělesně či zdravotně postižené, neúplné rodiny, seniory či o osoby a skupiny ze slabších sociálních vrstev. V pozadí, ale bohužel zatím zůstává podpora zdravé a fungující rodiny. Novodobé rodiny jsou rozšířeny o řadu nových partnerství a soužití, ale i přesto je rodina stále považována za základ společnosti. Podpora rodin je součástí investic do lidského kapitálu, který je vytvářen i v rodině, proto je rodina pro soudržnost a další rozvoj společnosti nezbytná (MPSV, 2008, s. 7).

Podle Sirovátky (2006) otevírá rozeznání významu institucionálních faktorů prostor k úvahám o jejich vlivu na chování členů rodin. Politiky mají všeobecně významnou úlohu ve formování chování žen, přičemž jejich význam je diferencovaný podle vzdělání. Česká republika vytváří specifický rámec pro kombinaci pracovního a rodinného života, který se vyznačuje dlouhým přerušením pracovních kariér žen s cílem pečovat o malé dítě na dobu 3 až 4 let, v případě více dětí i na dobu delší, a zároveň tento model podporuje tradiční dělbu práce v domácnosti. Současné nastavení rodinné politiky, tak české ženy dlouhodobě diskvalifikuje na trhu práce a prakticky jim znemožňuje zastávat jakýkoli jiný model než je právě dlouhodobé přerušení pracovní dráhy. V tomto ohledu jde vývoj v České republice opačným směrem, než je tomu v západních zemích Evropské unie, kde jsou politiky harmonizace práce a rodiny konstruovány s cílem umožnit rodičům se svobodně rozhodovat o uspořádání péče o nově narozené dítě v kombinaci s vlastní pracovní dráhou, a také s cílem snížit dopady rodičovství na postavení pečující osoby na trhu práce. Tyto politiky jsou nejrozvinutější v severní a západní Evropě, a buď iniciují de-familializaci, což znamená, že umožňují externalizaci péče a relativně rychlý návrat zpět na trh práce, nebo se snaží nabídnout širší spektrum voleb v kombinaci práce a rodiny, jako například setrvání s dítětem doma, částečný návrat do práce či různé flexibilní varianty kombinování práce a rodiny,

jako je střídání rodičů v péči, částečné úvazky, dostupné služby péče apod. Postupně se tyto nové politiky etablojí i v zemích, které jsou tradičně považovány za konzervativní či korporativistické, jako je Německo nebo Rakousko, což dokládají především nově zaváděná či teprve plánovaná opatření. Země, které podporují sladování pracovní a rodinné sféry svých občanů, a jejichž trhy jsou připraveny na ženskou pracovní sílu, vykazují vyšší míry porodnosti. Naopak země, ve kterých znamená mateřství stále silné znevýhodnění, pokud chce žena v pracovní dráze pokračovat, vykazují míry porodnosti nižší. Je to především v zemích jižní Evropy, ale také v post-komunistických zemích. Paradoxem ale je, že právě země jižní Evropy, stejně tak jako bývalé země komunistického režimu, byly dříve zeměmi s nejvyššími mírami porodnosti. V post-komunistických zemích včetně České republiky lze s ohledem na vývoj politik harmonizace práce a rodiny sledovat specifický trend k uplatňování tzv. re-familializujících politik, tedy politik, které směřují k prodlužování pracovní přestávky pečujícího rodiče, přičemž tento typ politik rodiče v dlouhodobém opuštění trhu práce s cílem pečovat o malé děti ještě více povzbuzuje (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 227 - 228; Sirovátka (ed.), 2006, s. 86; Saxonberg a Sirovátka, 2006).

2.1 Základní vymezení a nástroje rodinné politiky v České republice

Rodinná politika představuje souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny. Jedná se o politiku průřezovou, což znamená, že zasahuje do nejrůznějších oblastí života společnosti, jako je například bydlení, školství, zdravotnictví, infrastruktura či trh práce. Na druhou stranu se, ale týká i oblasti soukromé. Musí tedy respektovat autonomii a schopnost rodin se samostatně rozhodovat. Rodinná politika je proto zaměřena na podporu rodin ve výkonu jejich přirozených funkcí, nikoli na přebírání těchto rolí, zasahování do vnitřního života rodin či na rozdělení sociálních rolí v rodině apod. Měla by tedy pamatovat na všechny vývojové fáze rodin, stejně tak i na jejich potřeby v konkrétních situacích. Mezi stěžejní oblasti podpory, na které se současná rodinná politika zaměřuje, jsou podpora vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodin, které se zaměřují na finanční zajištění rodin, slučitelnost práce a rodiny prostřednictvím podpory svobodného rozhodování rodin o způsobu zajištění péče o děti, v němž ani jedna alternativa nebude znamenat sociální či finanční znevýhodnění, na služby pro rodiny a v neposlední řadě na finanční i nefinanční podporu rodičovské péče o děti. Dále se také zaměřuje na podporu všestranně vyhovujících rodinných a rodičovských kompetencí, podporu institutu manželství a jeho společenské prestiže,

podporu rodin se specifickými potřebami, a také na podporu všech subjektů podporujících rodinu, přičemž jmenovitě jde o zapojení obcí a krajů do rodinné politiky.

Obečným cílem rodinné politiky je ve společnosti vytvořit takové prostředí, které bude k rodině celkově přátelské. Ať už prostřednictvím legislativní či nelegislativní cesty, se snaží usilovat o odstranění překážek, kterým jsou rodiny vystaveny, a které ohrožují jejich stabilitu, vytvářet podmínky pro fungování rodin a všestranně je podporovat, posilovat vědomí rodinných hodnot v celé společnosti a posilovat vlastní zodpovědnost rodičů a členů rodin navzájem. Především u dnešní mladé generace musí být kladen důraz na vědomí hodnoty manželství, rodičovství, rodiny a vlastní odpovědnosti za její funkčnost a stabilitu. Je důležité posilovat sociální a ekonomickou soběstačnost, a tím i mezigenerační solidaritu a soudržnost rodin (MPSV, 2008, s. 8).

Pro úspěšný rozvoj rodinné politiky je důležité zapojit do její tvorby a realizace všechny příslušné aktéry. Mezi tyto aktéry řadíme:

- orgány státní správy na ústřední, regionální a místní úrovni,
- orgány samosprávy na regionální a místní úrovni,
- občanský sektor (nestátní neziskové organizace, odbory apod.),
- komerční sektor (zaměstnavatelé, poskytovatelé komerčních služeb apod.),
- odborníky z akademické, vědecké či výzkumné sféry,
- vzdělávací instituce,
- média a
- širokou občanskou veřejnost, zejména pak rodiny a její jednotlivé členy.

Spolupráce mezi aktéry rodinné politiky je nezbytná. V České republice je zapojení všech aktérů rodinné politiky, až na některé výjimky, na relativně nízké úrovni, i přesto, že vzrůstá počet případů a příkladů efektivních aktivit při spolupráci subjektů různého typu. Rodinnou politiku lze provádět a zároveň i institucionálně zajistit ve více rovinách. V různých státech existují odlišné modely rodinné politiky, ale všechny by měly pokrývat danou problematiku na ústřední, regionální i místní úrovni. Úlohou ústředního orgánu státní správy, tedy ministerstva, je především koncepční činnost a také činnost koordinační, a to ve vztahu k jiným ministerstvům. V České republice existuje institucionální zabezpečení rodinné politiky pouze na ústřední úrovni. V rámci Ministerstva práce a sociálních věcí se jí zabývá odbor rodiny a dávkových systémů.

V jeho kompetenci, ale není žádná koordinační úloha. Aktivity v oblasti rodinné politiky na regionální a místní úrovni, tak v České republice závisí na individuálním přístupu místních odborníků, zastupitelů, radních, státních úředníků, případně na aktivitě jednotlivých občanů (MPSV, 2008, s. 9 - 10).

Rodiny v České republice jsou podporovány například prostřednictvím různých preventivních a podpůrných služeb pro rodiny s dětmi či prostřednictvím některých služeb sociální prevence.

Preventivní a podpůrné služby pro rodiny s dětmi

Smyslem preventivních a podpůrných služeb pro rodiny s dětmi je především podpora a rozvoj rodin, a také zvýšení kompetencí všech členů rodiny, ať už se jedná o dospělé nebo děti. Pokud totiž rodiny v naplňování svých potřeb selhávají, je zapotřebí pomoci ze strany odborných služeb, které dokážou těmto rodinám účinně pomoci. Preventivních a podpůrných služeb, které jsou určeny rodinám s dětmi, je celá řada. Mezi ty nejvíce využívané a žádané můžeme zařadit rodinná, mateřská a komunitní centra, manželské a rodinné poradny, OSPOD, nízkoprahové kluby pro děti a mládež, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, služby rané péče, asistenční služby, denní a týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, dětské domovy pro děti do 3 let, kterými jsou kojenecké ústavy a dětská centra, dětské domovy, dětské domovy se školou, výchovné a diagnostické ústavy, dětské psychiatrické léčebny, lázně a ozdravné pobyty pro děti, azylové domy a domy na půl cesty, ubytovny, pedagogicko-psychologické poradny, speciální pedagogická centra, střediska výchovné péče, adiktologické služby a také služby psychologů a psychiatrů.

Rok 2020 byl po celém světě poznamenán šířením nemoci COVID-19, a pozadu bohužel nezůstala ani Česká republika a české rodiny. Z důvodu zpomalení jeho šíření byla v České republice postupně zavedena celá řada opatření, která přinesla nevídanou míru omezení a restrikcí, která se přímo dotkla každodenního života českých rodin. Spousta lidí byla negativně ovlivněna omezením ekonomiky, nuceným uzavřením živností, obchodů a zastavením činnosti řady provozů a výrobních podniků. Uzavření škol, školek, volnočasových aktivit, přerušení sociálních služeb, omezení zdravotnické péče a další karanténní opatření vedly především k izolaci rodin, což výrazně zvýšilo riziko rozvoje ohrožujících situací pro děti. Celá tato situace tedy měla negativní dopad

především na rodiny s dětmi, a to zejména na ty rodiny, které mají nějakým způsobem snížené kapacity se s krizí vypořádat nebo jsou u nich již přítomny nějaké rizikové faktory, které mohla situace kolem karanténních opatření ještě více vystupňovat. Celá řada odborníků tak v důsledku zhoršení situací v rodinách očekává výrazné zvýšení poptávky po odborných službách, které jsou zaměřeny právě na pomoc rodinám s dětmi. V dnešní nelehké době je tedy zapotřebí zaměřit se nejen na zdravotní a ekonomické aspekty společnosti, ale také věnovat dostatečnou a specifickou pozornost těm nejzranitelnějším skupinám obyvatel, kterými jsou mimo jiné právě rodiny s dětmi, a také na podporu odborných služeb, které jsou schopné poskytnout potřebnou a především odbornou pomoc, jakou jsou například služby sociální prevence (NADACE SIRIUS a MEDIAN, 2020).

Služby sociální prevence

Služby sociální prevence napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, které jsou ohroženy pro krizovou sociální situaci, životní návyky a způsob života, který nějakým způsobem vede ke konfliktu se společností. Cílem služeb sociální prevence je napomáhat osobám k překonání jejich nepříznivé sociální situace a zároveň chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů. Službami sociální prevence jsou raná péče, telefonická krizová pomoc, tlumočnické služby, azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizová pomoc, intervenční centra, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, služby následné péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociálně terapeutické dílny, terapeutické komunity, terénní programy a sociální rehabilitace (Zákon č. 108/2006 Sb., § 53 - § 70).

Kromě preventivních a podpůrných služeb pro rodiny s dětmi a služeb sociální prevence, jsou české rodiny podporovány také finančně, a to prostřednictvím nejrůznějších rodinných dávek, které jsou jakýmsi finančním zabezpečením rodičovství v případech, kdy si rodina nedokáže pomoci sama nebo v případě, že má na tyto dávky nárok ze zákona, jako je tomu například v případě dávek spojených s těhotenstvím a mateřstvím.

2.2 Finanční zabezpečení rodičovství

Finančním zabezpečením rodičovství můžeme chápat tzv. rodinné dávky mezi, které řadíme dávky a příspěvky určené pro rodiny s dětmi. Rodinnými dávkami jsou podle MPSV (2022):

- přídavek na dítě,
- příspěvek na bydlení,
- rodičovský příspěvek,
- náhradní výživné,
- porodné a
- pohřebné.

Dávky, které se týkají obecně zabezpečení rodičovství, lze také rozdělit na dávky poskytované v souvislosti s těhotenstvím a porodem, kterými jsou:

- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- porodné a
- otcovská (PIRÁTSKÁ STRANA, 2022).

Pro účely této práce zde více přiblížím dávky poskytované v souvislosti s těhotenstvím a porodem uvedené v odstavci výše, a také novinku letošního roku 2022, kterou je jednorázový příspěvek 5 000 Kč na dítě, který vznikl v důsledku rostoucí inflace a životních nákladů.

○ Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci, a z tohoto důvodu dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před jejím převedením na jinou práci. Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má těhotná zaměstnankyně za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci. Nejdéle však do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. V některých stanovených případech se vyplácí také matkám po porodu při převedení na jinou práci, a to do devátého měsíce po porodu. Vyplácen je od data převedení na jinou práci až do doby nástupu na PPM, a stanoví se jako rozdíl mezi DVZ zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou

práci a průměrem započitatelných příjmů, připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Tuto dávku vyplácí místně příslušné OSSZ (PIRÁTSKÁ STRANA, 2022).

- **Peněžité pomoc v mateřství (PPM)**

Peněžité pomoc v mateřství bude přibližena v podkapitole 2.3, této diplomové práce.

- **Porodné**

Rodině s nízkými příjmy tato dávka jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte. Nárok na porodné je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině. Na porodné má tedy nárok rodina, které se narodilo první nebo druhé živé dítě a jejíž příjem v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte byl nižší než 2,7 násobek životního minima rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě a při narození druhého živého dítěte je to 10 000 Kč. Tuto dávku vyplácí ÚP (MPSV, 2022).

- **Otcovská**

Otcovská je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Otcovská má vynahradit otci nebo pojištěnci, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů příjem, při péči o dítě. Podpůrčí doba otcovské je dva týdny. Na otcovskou má nárok otec dítěte, který o dítě pečuje a osoba, ať už je to muž nebo žena, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Za otce dítěte je pro účely této dávky považován ten, kdo je na matrice v knize narození zapsán jako otec dítěte. Otcovská náleží jen tehdy, nastal-li nástup na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte, nebo ode dne převzetí dítěte do péče, jestliže takové dítě nedosáhlo sedmi let věku. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče. Nárok na otcovskou nevznikne, pokud k nástupu na otcovskou dojde po zániku pojištění. To znamená, že u otcovské neplyne ochranná lhůta. Pro volno v zaměstnání mohou otcové využít rodičovskou dovolenou. Výše této dávky činí 70% redukováného DVZ za kalendářní den. Žádost o tuto dávku může podat zaměstnanec, který na ni uplatňuje nárok u svého zaměstnavatele nebo OSVČ, pokud je dobrovolným plátcem nemocenského pojištění, a to nejméně po dobu 3 měsíců. Žádost podá na místně příslušné OSSZ (PIRÁTSKÁ STRANA, 2022; Zákon č. 187/2006 Sb.).

○ **Jednorázový příspěvek 5 000 Kč na dítě**

Od letošního roku je novinkou jednorázový příspěvek 5 000 Kč na dítě, který vznikl v důsledku rostoucí inflace a životních nákladů obecně. Domácnosti s dětmi jsou jednou z nejzranitelnějších skupin, proto se stát rozhodl, prostřednictvím této dávky, alespoň trochu přilepšit rodinám se středními a nízkými příjmy. Podle stránek MPSV má na tento jednorázový příspěvek nárok 1,1 milionu domácností. Příspěvek lze získat při splnění určitých podmínek. Domácnosti, které v červenci 2022 pobírali přídavek na dítě, které nedosáhlo před 2. srpnem dospělosti, dostanou tento příspěvek automaticky a nemusí o nic žádat. Pokud domácnosti nepobírají přídavky na dítě, je možné o tuto jednorázovou dávku zažádat od 15. 08. 2022, a to na stránkách MPSV prostřednictvím jednoduchého formuláře, ke kterému je, ale zapotřebí mít elektronickou identitu občana, například bank ID apod. Druhou možností, jak o tuto dávku požádat, je osobně na vybraných pracovištích Czech POINT, které se nachází na krajských, městských či obecních úřadech. Zapotřebí je opět vyplněný formulář se základními kontaktními údaji a čestné prohlášení ohledně příjmů. Od října 2022, pak bude možné žádat o tento příspěvek, i přes kontaktní místa na České poště. Vyplacení tohoto příspěvku nezáleží na tom, zda jste zaměstnaní či nikoli, nebo zda jste na mateřské či rodičovské dovolené, nebo jste-li podnikatelé. Příspěvek je určen pro všechny děti do 18 let věku, které žijí v rodině, jejíž příjem v minulém roce nepřesáhl 1 000 000 Kč hrubého, proto je nutné doložit prohlášení o výši příjmu za loňský rok. O tento příspěvek mohou žádat, jak rodiče dětí, tak i adoptivní rodiče či pěstouni. Pokud bude žádost o tento příspěvek úplná, a budou splněny podmínky pro její vyplacení, měla by dorazit nejpozději do 30 dní od jejího podání. Bližší informace k tomuto jednorázovému příspěvku, resp. jak o něj zažádat, nejčastější otázky a odpovědi atd., jsou běžně dostupné na webu MPSV (MPSV, 2022).

2.3 Mateřská dovolená v České republice

Mateřská dovolená přísluší ženě v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Mateřská dovolená je stanovena na 28 týdnů. Pokud žena porodila dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Žena nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však může nastoupit od počátku osmého týdne před tímto dnem. Pokud žena vyčerpá před porodem z mateřské dovolené méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař,

přísluší ženě mateřská dovolená ode dne nástupu až do uplynutí 28 týdnů, v případě více dětí pak 37 týdnů. Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytuje se jí mateřská dovolená pouze do uplynutí 22 týdnů ode dne porodu, případně 31 týdnů, jde-li o ženu, která porodila zároveň dvě nebo více dětí. Pokud se dítě narodí mrtvé, přísluší ženě mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem, nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a v žádném případě nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (Zákon č. 262/2006 Sb., § 195; Pužová, 2009, s. 8 - 9).

Pod dobu čerpání mateřské dovolené náleží rodiči dávka z nemocenského pojištění, tzv. peněžité pomoci v mateřství (dále jen PPM). PPM, které se lidově říká mateřská, slouží jako náhrada mzdy či platu během mateřské dovolené (Hovorka, 2022).

Peněžité pomoci v mateřství (PPM)

Peněžité pomoci v mateřství (PPM) je finanční dávka ze systému nemocenského pojištění. Poskytuje se v zásadě prvních šest měsíců péče o dítě resp. o děti. PPM vyplácí správa sociálního zabezpečení a nárok na ni vzniká pouze za splnění podmínek, které jsou dány zákonem. Žadatel o PPM musí být účastníkem nemocenského pojištění po dobu minimálně 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na PPM. Jinak řečeno, v období dvou let před nástupem na mateřskou dovolenou je zapotřebí být zaměstnaný alespoň devět měsíců. Tato podmínka nemusí být splněna jen u jednoho zaměstnavatele, neboť v období dvou let lze počítat dny z různých pojištění, tedy z různých zaměstnání. Pokud ošetřující lékař ženy rozhodne o její dočasné pracovní neschopnosti z důvodu těhotenství, vzniká jí nárok na nemocenské. Jestliže pojištěnce vzniká nárok na PPM, tedy jestliže splňuje všechny zákonem stanovené podmínky, dočasnou pracovní neschopnost jí lékař ukončí nejpozději k počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, kdy pojištěnka nastoupí na PPM, pokud však nenastoupila již dříve.

V případě, že ženě pracovní poměr skončil během čerpání rodičovské dovolené, což se může stát v případě smlouvy na dobu určitou, a nový pracovní poměr ještě nenašla, není tedy účastnicí na nemocenském pojištění, tudíž na PPM nedosáhne. Má, ale nárok na rodičovský příspěvek ode dne porodu mladšího dítěte. Pokud žena uzavřela nový pracovní poměr během rodičovské dovolené s prvním dítětem, musí se vzít v úvahu ještě skutečnost, že pro nárok na PPM kromě splnění obecné podmínky, tedy účasti na

pojištění v době trvání zaměstnání nebo v ochranné lhůtě, je nutné splnit ještě specifickou podmínku, kterou je účast na nemocenském pojištění po dobu 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před samotným nástupem na PPM. Ženy zaměstnané u zaměstnavatele, které jsou těhotné, nebo již porodily, nikoli OSVČ či zahraniční zaměstnanci, požádají o dávku PPM prostřednictvím tiskopisu, který se nazývá žádost o peněžitou pomoc v mateřství, který vydá její ošetřující lékař, tedy gynekolog, u něhož je v předporodní péči. Lékař potvrdí v části A předpokládaný den porodu a žena vyplní požadované údaje v části B, a tu předá svému zaměstnavateli. Na základě žádosti o PPM zaměstnavatel poskytuje ženě mateřskou dovolenou. O dávku PPM lze žádat zpětně až 3 roky.

U způsobu výplaty PPM, je stanovena zákonná lhůta pro zpracování žádosti, a to do jednoho měsíce od data, kdy OSSZ obdrží kompletní doklady potřebné k výplatě dávky. Po uplatnění nároku a splnění všech podmínek na výplatu dávky, vyplácí PPM příslušná OSSZ, PSSZ a MSSZ Brno automaticky. Změny, které by mohly mít vliv na výplatu PPM nebo na zánik nároku na PPM, například svěření dítěte do péče jiné osoby či do ústavní péče apod., se musí ohlásit na OSSZ do 8 dnů ode dne, kdy se příjemce dávky o těchto skutečnostech dozvěděl. V okamžiku, kdy se blíží konec pobírání PPM, je potřeba si nechat potvrdit tiskopis, který se nazývá potvrzení o nároku na dávky ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku. Tiskopis potvrzuje OSSZ, která vyplácela PPM. Potvrzený tiskopis se předává příslušnému kontaktnímu pracovišti ÚP ČR, aby mohl navázat na PPM a začít vyplácet rodičovský příspěvek. Během čerpání PPM je také možné si přivydělat. Ženy, zaměstnankyně mohou pracovat a zároveň pobírat PPM v případě, že jde o jiné zaměstnání, než ze kterého se jim PPM vyplácí. Výše peněžité pomoci v mateřství činí za kalendářní den 70 % DVZ. Pro jeho výpočet lze využít jednoduchou kalkulačku na webu MPSV (ÚP ČR a ČSSZ dle MPSV, 2014, s. 2 - 9).

PPM však nemusí pobírat výhradně jen matka dítěte. Na mateřskou může nastoupit místo ní i otec dítěte, případně její manžel, který není biologickým otcem dítěte. I otcové na mateřské, ale musí splnit zákonem stanovené podmínky, tedy být účastníky nemocenského pojištění minimálně 270 dní během předchozích dvou let a v den nástupu na mateřskou musí být zaměstnaný. Kratší je pouze doba, po kterou muži peněžitou pomoc v mateřství čerpají. S jedním dítětem je to maximálně 22 týdnů, v případě vícero dětí, pak 31 týdnů. Dávka je otcům vyplacena nejdříve po skončení

šestinedělí. Pokud matka dítěte čerpá mateřskou ještě před porodem nebo šestinedělím, zkrátí se doba, po kterou ji může brát otec, i o tyto dny. Dohoda o tom, že bude PPM čerpat otec dítěte (či manžel), musí být stvrzena písemně. Dohodu o převzetí dítěte do péče lze uzavřít nejpozději sedm týdnů po narození dítěte, a sjednaná musí být minimálně na týden. Vedle PPM a RP se vyplácí také dávka otcovské poporodní péče, neboli otcovská, která nahrazuje výpadek příjmu čerstvým otcům, kteří chtějí bezprostředně po narození dítěte zůstat doma a zapojit se do péče. Na otcovskou dosáhnou opět jen tehdy, pokud splní zákonem stanovené podmínky, pro vyplacení této dávky (ÚP ČR a ČSSZ dle MPSV, 2014, s. 5; Hovorka, 2022).

Mateřská, stejně tak jako rodičovská dovolená, spadají do tzv. ochranné doby zaměstnance, což znamená, že s ním zaměstnavatel nemůže jednostranně ukončit pracovní poměr. Výjimkou, kdy může zaměstnavatel jednostranně ukončit se zaměstnancem pracovní poměr je pouze v případě, ruší-li se zaměstnavatel, nebo jeho část. V takovém případě, ale vzniká zaměstnanci nárok na odstupné. V případě, že by se zaměstnankyně či zaměstnanec, chtěli vrátit do zaměstnání po ukončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen dle § 47 zákoníku práce, zařadit takového zaměstnance na původní práci a pracoviště. Pokud by to nebylo možné z důvodu, že práce odpadla, či byla pozice nebo pracoviště zrušeno, je povinností zaměstnavatele zaměstnance zařadit na pracovní pozici dle pracovní smlouvy, a zachovat mu druh a místo práce. Zaměstnavatel navíc nemůže zaměstnanci nařídít práci přesčas, pokud zaměstnanec pečuje o dítě mladší než jeden rok (Dvořáková, 2021).

2.4 Rodičovská dovolená v České republice

Dle § 196 zákoníku práce je k prohloubení péče o dítě zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají. Nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku (Zákon č. 262/2006 Sb., § 196).

Rozhodne-li se tedy zaměstnankyně po ukončení mateřské dovolené, že nastoupí na rodičovskou dovolenou, je povinna o čerpání RD informovat svého zaměstnavatele a určit její délku. Zaměstnankyně si délku RD určuje sama a zaměstnavatel je povinen jí vyhovět, avšak maximálně do 3 let věku dítěte. Obdobně toto platí u zaměstnance, otce dítěte, který také může požádat o čerpání RD. Po ukončení RD a návratu zpět do

zaměstnání mu vzniká nárok na pracovní pozici, která odpovídá jeho náplni práce v pracovní smlouvě. Rodičovská dovolená může být prodloužena až do čtyř let věku dítěte. Zde je, ale zapotřebí požádat zaměstnavatele o neplacené volno, přičemž zaměstnavatel může, ale nemusí s žádostí zaměstnance souhlasit. V případě jeho souhlasu, již zaměstnavatel nemá povinnost držet zaměstnanci jeho pracovní místo. Nesouhlasí-li zaměstnavatel s prodloužením RD do čtyř let věku dítěte, je zaměstnanec povinen nastoupit do práce po ukončení řádné RD. V opačném případě nezbyvá zaměstnanci nic jiného, než ukončit pracovní poměr. Nedostaví-li se zaměstnanec do práce po ukončení RD, hledí se na jeho nepřítomnost jako na neomluvenou absenci, která může být podnětem pro ukončení pracovního poměru. U dalšího těhotenství záleží na jeho načasování. Podle toho je pak nutné zvolit další vhodný postup ve vztahu k pracovnímu poměru. Pokud žena znovu otěhotní, když se počátek druhé MD překrývá s běžící RD, dojde k plynulému přechodu bez větších komplikací. Současně je vždy nutno o nastalých změnách informovat zaměstnavatele. Při plynulém přechodu na další MD je zaměstnavatel opět povinen držet pracovní místo nejvýše do 3 let věku dítěte, se kterým je čerpána další mateřská a následně rodičovská dovolená. Pokud žena otěhotní, ale nárok na další MD nastane později, než je konec původní RD, pak existuje několik variant, jak tuto situaci vyřešit. Po ukončení RD je povinností zaměstnance se vrátit zpět do práce. Není-li to ze zdravotních důvodů možné, například s ohledem na druhé těhotenství, lze zkontaktovat ošetřujícího lékaře, aby rozhodl o pracovní neschopnosti. Třetí možností je dohoda se zaměstnavatelem o poskytnutí neplaceného volna, a to do doby nástupu na řádnou MD.

Jak již bylo zmíněno u MD výše, zákoník práce poskytuje zaměstnanci-rodíči speciální ochranu ve vztahu k jeho pracovnímu poměru, a to až do věku 3 let dítěte, protože mateřská i rodičovská dovolená spadají do tzv. ochranné doby zaměstnance, což znamená, že s ním zaměstnavatel nemůže jednostranně ukončit pracovní poměr. Povinností zaměstnavatele je zajistit, aby se jeho zaměstnanec měl z mateřské či rodičovské dovolené kam vrátit, což platí vždy u pracovního poměru na dobu neurčitou a u pracovního poměru na dobu určitou to platí pouze po dobu trvání takového pracovního poměru. Uplynutím stanovené doby pracovního poměru dochází k jeho ukončení a není povinností zaměstnavatele pracovní poměr prodlužovat. Zaměstnanec se v takovém případě nemůže domáhat pracovní pozice ani dalšího zaměstnávání, neboť se již stal zaměstnancem bývalým. Zaměstnanec či

zaměstnankyně, kteří se po uplynutí RD vrací zpět do zaměstnání, a měli pracovní poměr na dobu neurčitou, musí být tedy svým zaměstnavatelem zařazení na pracovní pozici dle pracovní smlouvy (Dvořáková, 2021).

S návratem zpět do zaměstnání po ukončení RD, to ale není vždy tak jednoduché, jak by se mohlo na první pohled zdát. Často se totiž stává, že zaměstnankyně či zaměstnanec se před svým návratem zpět do zaměstnání po ukončení RD dozví, že zaměstnavatel pro ně již nemá práci nebo, že je pracovní místo obsazené apod. V případě mateřské dovolené je to jednoduché, tam je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance či zaměstnankyni na původní práci a pracoviště, a pokud to není z nějakého důvodu možné, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy. Ale pokud se zaměstnankyně či zaměstnanec vrací do práce po RD, nemá zaměstnavatel povinnost jej zařadit na původní práci a pracoviště, avšak je obecně povinen přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou. Záleží ale na tom, jak konkrétně či obecně je druh práce v pracovní smlouvě specifikován. Pokud se tedy zaměstnankyně či zaměstnanec chtějí vrátit k původnímu zaměstnavateli, ale v okamžiku návratu zpět do zaměstnání není u zaměstnavatele žádné adekvátní místo, které by bylo v souladu s jejich pracovní smlouvou, je možná dohoda o změně obsahu pracovního poměru, kdy zaměstnavatel nabídne zaměstnankyni či zaměstnanci jinou vhodnou pracovní pozici. Obsah pracovního poměru je možné měnit jen po vzájemné dohodě obou stran a dohoda či dodatek k pracovní smlouvě musí být učiněn písemně. Taková dohoda může být nakonec i oboustranně výhodná, neboť změna pracovní pozice, může umožnit lepší skloubení pracovních a rodinných povinností. Pokud zaměstnavatel nemá žádnou možnost, jak přidělit zaměstnanci či zaměstnankyni práci v souladu s pracovní smlouvou a nedošlo k žádné vzájemné dohodě o změně obsahu pracovního poměru, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a proto až do skončení pracovního poměru nebo do odpadnutí překážky, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnankyni či zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 100% průměrného výdělku (Kučerová, 2021).

Rodičovský příspěvek (RP)

Poté, co skončí výplata PPM, přichází na řadu rodičovský příspěvek (RP). PPM a RP jsou tedy dvě odlišné dávky, a pro každou z nich platí s rozdílné podmínky. V případě, že z nějakého důvodu nevznikne nárok na mateřskou, tedy na PPM, vzniká nárok na RP dnem narození dítěte. Dávku vyplácí ÚP ČR. Je tedy potřeba se dostavit na Odbor státní

sociální podpory příslušného kontaktního pracoviště ÚP ČR dle místa trvalého bydliště a o příspěvek si zde zažádat. RP připadá vždy jen na nejmladší dítě v rodině a má na něj nárok rodič, který o něj po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje. Nárok na RP tedy není ovlivněn tím, zda člověk pracuje či nikoli. Podstatné je, aby rodič dítěte, který dávku pobírá, zajistil dítěti řádnou a celodenní péči. V praxi může rodič svěřit dítě třeba babičce, najmout si chůvu nebo využít předškolních zařízení, ale pokud se rodič rozhodne využít jesle či školku u dítěte mladšího dvou let, pak doba, kterou tam dítě stráví, nesmí přesáhnout 92 hodin měsíčně. Dítě může navštěvovat léčebně rehabilitační zařízení, jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti, a to pouze v rozsahu, který nepřevyšuje 4 hodiny denně. Pro předškolní děti se zdravotním postižením se tato doba prodlužuje na 6 hodin denně, maximálně. U dítěte, které dovršilo dva roky věku, není docházka do zařízení nijak omezena. Při splnění těchto podmínek je možné pracovat na hlavní pracovní poměr, či bez omezení podnikat (ÚP ČR a ČSSZ dle MPSV, 2014, s. 10).

Celková výše rodičovského příspěvku se k 01. 01. 2020 navýšila z 220 000 Kč na 300 000 Kč, a pro vícerčata z 330 000 Kč na 450 000 Kč. Navýšení se týkalo, jak rodičů, kteří aktivně čerpali rodičovský příspěvek na dítě, které v tu dobu bylo mladší čtyř let, tedy k 01. 01. 2020, tak i rodičů, kteří začali čerpat rodičovský příspěvek kdykoli od 01. 01. 2020. Nárok na RP zaniká, pokud byly dítěti 4 roky, nebo v případě, že rodič vyčerpal celkovou částku 300 000 Kč. Výši RP, neboli rodičovské, si určí každý rodič sám dle svých potřeb. Odvíjí se však od předchozích příjmů, tedy od DVZ. Pokud rodič z nějakého důvodu nedoloží předchozí příjmy, což platí zejména u studentů, OSVČ, nezaměstnaných, apod., je pro ně od 01. 01. 2020 stanovena maximální možná hranice čerpání, a to 10 000 Kč, u vícerčat pak 15 000 Kč, v opačném případě je maximální hranice srovnatelná s PPM. Každé 3 měsíce je možné požádat na ÚP o změnu výše měsíční částky RP. Částka, ale nesmí být vyšší než maximální měsíční částka, kterou může rodič čerpat. Pobírání RP se nevylučuje s návratem do práce (MPSV, 2019; ÚP ČR a ČSSZ dle MPSV, 2014, s. 10 - 11).

2.5 Zapojení otců do péče o děti

O tatíncích na rodičovské dovolené se v posledních letech mluví celkem často. Je to zejména v souvislosti s aktivním otcovstvím. Z různých zpráv, které nám prezentují média, to vypadá, že tento typ tatíneků přichází do módy, ovšem v České republice je

jich stále velmi málo. Ti, kteří jsou alespoň pár měsíců oficiálně na rodičovské dovolené, tvoří pouhé 1% ze všech rodičů. Malý počet otců na rodičovské dovolené má celou řadu příčin. Většina rodin si to nemůže dovolit z finančních důvodů, protože muži mají zpravidla v průměru vyšší platy než ženy, a kdyby do práce chodila jen žena, příjem rodiny by si výrazně snížil. Naše společnost je tak v tomto ohledu stále velice konzervativní. Když už otec přece jen na rodičovské dovolené je, většinou se jedná o rodiny, kde muž pracuje na volné noze, je momentálně nezaměstnaný nebo má matka podstatně vyšší příjem než on. Muži se většinou starají o starší děti. Na rodičovskou dovolenou tak odcházejí až, když už jsou děti větší, a jsou jim dva nebo tři roky. Většina otců, kteří o své dítě pečovali, vnímá tuto zkušenost jako velmi pozitivní. Říkají, že tak mohli zažít události, které jinak s dítětem zažívá pouze matka. Za největší přínos považují to, že si s dítětem vybudovali velmi blízký vztah, a jsou také nadšeni z toho, že pokud se dítěti něco přihodí, jdou za nimi, a ne za maminkou, což jim přináší určité zadostiučinění (Marksová-Tominová, 2009, s. 103 - 104).

Psychologické studie ukazují, že navzdory rozšířeným přesvědčením se muži a ženy ve schopnostech pečovat o malé děti nijak neliší. Pokud muži tuto příležitost dostanou, velmi rychle se jí zhostí, a osvojí si potřebné chování a kompetence, které je naše kultura zvyklá prisuzovat pouze a výhradně jen matkám. V těchto rodinách jsou to tedy muži, kteří se v noci budí s každým zakašláním miminka, kdo obratněji dítě uspává, přebaluje, krmí, umývá či utěšuje. Případně vykonávají tyto úkony se stejnou dovedností jako jejich ženy. Ukazuje se tedy, že nejde jen o výlučně ženské vlastnosti a schopnosti, ale o univerzální chování k dětem, které si může osvojit muž i žena. Výzkumy také ukazují, že dětem takřka vůbec nezáleží na tom, zda je primárně pečující osobou matka nebo otec. Dítě totiž nehodnotí pohlaví rodiče, ale kvalitu poskytované péče. Vazba mezi dítětem a primární pečující osobou není dána biologii, nýbrž péčí. Například adoptivní matky navazují s dítětem mateřskou vazbu i přesto, že zde žádné biologické pouto není, a i tak může být tato vazba stejně kvalitní a silná, jako u biologické matky. A v rodinách, kde primární péči zajišťuje muž, projevují děti ke svým otcům stejné chování, jako v tradičních rodinách k matkám tzn., že v momentu ohrožení vyhledávají blízkost otce, preferují tělesný kontakt s otcem před jinými osobami, dokonce i před matkou, a dokážou své otce rozeznat podle hlasu či vůně. Co se týče kojení, které bývá nejčastěji zmiňováno jako překážka bránící zapojení otců do péče v nejranějších fázích věku dítěte, tak rodiny s otcem, kteří se rozhodli jít na rodičovskou dovolenou

místo ženy ukazují, že kojení absolutně žádnou bariéru nepřestavuje. Každá z těchto rodin si vytváří vlastní kojící strategie, a nepovažuje kojení za problém. Otec například dováží dítě na kojení za matkou do práce nebo matka odstříká mléko do hlavičky apod. (Marksová-Tominová, 2009, s. 105 - 106).

V rámci Evropské unie se hodně diskutuje o tom, jak a čím podpořit otce, aby se s matkami na rodičovské dovolené vystřídali. O výhodách otců na rodičovské dovolené nikdo nepochybuje, ale protože počty mužů na rodičovské dovolené nebyly a nejsou zrovna vysoké, v řadě zemí se rozhodli jejich zvýšení aktivně napomoci, a tak určili část rodičovské dovolené jen pro druhého rodiče, a pokud si ji nevybere, tak tato část rodičovské propadá. Říká se tomu tzv. otcovská kvóta. Ta je využívána ve Švédsku, Norsku a také na Islandu, přičemž Island je mezi těmito zeměmi vzorem (Marksová-Tominová, 2009, s. 106 - 107).

2.6 Riziko dlouhodobé rodičovské dovolené

Odchod z trhu práce výrazně zvyšuje riziko sociální exkluze, vzhledem k tomu, že placená práce je zdrojem živobytí, ale i statusu, identity a sebevědomí každého člověka. Záleží, ale samozřejmě na tom, jaký význam je v dané kultuře placené práci přikládán, a také jaký význam mu přikládá subjektivně každý jednotlivec. V některých situacích, ale může být odchod z trhu práce cílenou strategií umožňující inkluzi jiným způsobem například dobrovolnická práce u zrakově postižených či péče o rodinu a účast v neformálních sousedských sítích u matek malých dětí. Proč by například žena, která pečuje o své vlastní děti, měla být chápána jako vyloučená, zatímco žena, která pečuje o cizí děti například v jeslích či jako osobní asistentka, jako vyloučená chápána nebude, a to i přesto, že vykonávají stejnou činnost, mají stejně široké sociální kontakty, a obě mohou mít dokonce i stejný příjem, ačkoli u té první bude složený primárně ze sociálních dávek. Placená pracovní aktivita tedy nemůže být používána jako měřítko sociální inkluze, pokud mají lidé jiný zdroj příjmu. Mohou být začleněni i jinak. Problém však nastává v okamžiku, kdy tento příjem chybí, a vlivem kumulace znevýhodnění je velice obtížné ho získat, například pokud se matka malého dítěte stane samoživitelkou. Je proto nezbytné dávat pozor na past, kterou strategie dobrovolného opuštění trhu práce může představovat. Sirovátka (1997) tuto strategii označil v 90. letech, jako možné východisko z krize zaměstnanosti, zažívané moderní společností. Tímto směrem se také zaměřují různé politiky usilující o postavení rodičů, převážně

matek, pečujících o malé děti na co nejdélší dobu mimo trh práce. Pracovní příjem je ale základní podmínkou osobní autonomie. Navíc opuštění pracovního trhu například za účelem péče o rodinu, může být z makrosociálního pohledu určitým řešením, ale pro jedince může mít z dlouhodobého hlediska katastrofické důsledky například v případě, že se matka stane samoživitelkou či její partner přijde o zaměstnání apod. (Dudová (ed.), 2008, s. 303 - 304; Mareš, 2000, s. 288; Sirovátka, 1997).

Dlouhodobé setrvávání mimo trh práce z důvodu péče o rodinu tak může mít v konečném důsledku celou řadu negativních dopadů. Jedním z negativních důsledků dlouhodobé rodičovské dovolené může být například sociální izolace matky, která zůstává po celý den s dítětem sama doma. Vzhledem k tomu, že se jedná o delší časové období, dochází ke ztrátě kontaktu s ostatními lidmi, což ženám výrazně stěžuje nejen samotný návrat zpět do zaměstnání, ale také to má výrazný vliv na jejich psychiku, během celého období mateřství. Možný (2003) uvádí, že dříve byl rodinný život více pospolitý, rodina trávila čas společně při práci a matka tedy netrávila tolik času s dítětem o samotě. Následkem průmyslové revoluce se práce přesunula mimo domov, a sousedské vztahy začaly ochabovat. Matka se tak ocitla sama doma s dítětem, což může vést až k pocitu sociální izolace. Není tedy divu, že se některé matky mohou cítit osaměle až izolovaně od okolního světa, vzhledem k tomu, že nemají dostatek kontaktu s dospělými lidmi podobných zájmů. Dřívější návrat na trh práce již v průběhu rodičovské dovolené tak může být jednou z možností, jak se snažit sociální izolaci vyhnout. Díky dřívějšímu návratu zpět do zaměstnání navíc ženy neztratí své sociální kontakty, profesní povědomí, ani své schopnosti a dovednosti, které jsou pro výkon zaměstnání tolik potřebné. Další možností může být také využití služeb mateřských center, kde se matky setkávají s dalšími rodiči ve stejné situaci, a mohou tak aktivně trávit volný čas společně s dětmi (Hromádková, 2017, s. 19 - 20; Možný, 2003).

Dalším negativním důsledkem dlouhodobé rodičovské dovolené, kdy většinu času tráví matka s dítětem doma sama, je nedostatečný kontakt s dospělými lidmi, což může pro matku znamenat i nedostatek adekvátní komunikace, což může mít za následek i ztrátu schopnosti vést dospělou konverzaci. Možný (2003) uvádí, že porod dítěte prakticky razantně změní sociální kontakty ženy s okolím. Před porodem většina žen vede rozmanitý život, navazuje nové vztahy a udržuje ty současné. Po narození dítěte však matka zůstává sama doma s dítětem a sociální kontakty tak upadají. Podle Ratislavové (2008) má komunikace zaměřená pouze na dítě za následek upadání jazykové výbavy a

schopnosti logického uvažování. Takový úpadek pak může matkám vracejícím se zpět na trh práce z rodičovské dovolené způsobit značné potíže při hledání nového zaměstnání. I v tomto případě je jedním z možných řešení, jak předejít nedostatku adekvátní komunikace a problémů s tím spojených, dřívější návrat žen zpět do zaměstnání (Hromádková, 2017, s. 21; Možný, 2003; Ratislavová, 2008).

Shrnutí 2. kapitoly

Rodinná politika České republiky nabízí relativně štědrý systém podpory rodin, které pečují o malé děti, a to do tří až čtyř let jejich věku, navíc ochranná doba by měla rodičům garantovat možnost návratu do předchozího zaměstnání. Avšak dlouhá doba poskytování peněžité dávky v mateřství a následného rodičovského příspěvku ve výši, která je v úplné rodině s jedním příjmem z výdělečné činnosti přiměřená, spolu s nedostatkem zařízení denní péče o děti do tří let věku, a nedostatečnou rozšířeností pracovních míst na zkrácenou pracovní dobu, motivuje ženy s malými dětmi k dlouhodobému setrvávání mimo trh práce. Tím, že rodinná politika nabízí jistotu příjmu při péči o dítě až do čtyř let věku, kompenzuje ženám s malými dětmi nízké jistoty trhu práce, a to jistotu kombinace zaměstnání a rodinného života a jistoty příjmu. Zpětně, ale ženám způsobuje obtížný návrat na trh práce, z důvodu dlouhého přerušení pracovní dráhy v důsledku mateřství a péče o děti (Kotýnková dle Štěch et al., 2016, s. 120 - 121).

I přesto, že bylo v posledních letech učiněno několik legislativních kroků, které mají přispět k vyrovnání genderových rozdílů, přičemž jedním z nejvýznamnějších kroků bylo zavedení možnosti využít rodičovskou dovolenou i otci, která platí od roku 2001, jsou stále otcové na rodičovské dovolené výjimečným jevem, a tvoří cca 1% osob, které pobírají rodičovský příspěvek. Většinu rodičovských dovolených a celodenní péči o děti tak stále využívají výhradně matky, a vzhledem k této jednostrannosti je jejich situace na trhu práce obecně daleko těžší (Sokačová (ed.), 2006, s. 8).

3 Návrat sociálních pracovníků na trh práce

Možnosti a způsoby, prostřednictvím, kterých se sociálními pracovníky daří sladit jejich pracovní život s tím rodinným po jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené jsou v oblasti veřejné správy trochu odlišné než v oblasti nestátních neziskových organizací včetně samotných opatření, která jsou jim ze strany jejich zaměstnavatelů nabízena.

V oblasti veřejné správy je těžiště vstřícnosti k zaměstnancům s malými dětmi především v zaměstnaneckých jistotách, které se vážou na samotný nástup již nově přijímaného pracovníka, který automaticky dostává smlouvu na dobu neurčitou s tříměsíční zkušební dobou. Výjimkou jsou pracovníci projektů, které úřad realizuje, nebo pracovník zastupující jiného pracovníka, který je toho času například na mateřské dovolené. Po dobu trvání zástupu či po dobu trvání projektu je tak v oblasti VES preferována smlouva na dobu určitou. Dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti jsou využívány jen zřídka a spíše jen jednorázově, například v rámci uspořádání semináře nebo v rámci administrativní činnosti.

Většina zaměstnanců z oblasti VES, zůstává na rodičovské dovolené po celé tři roky. Délku rodičovské dovolené nejvíce ovlivňuje věk, pracovní pozice ve srovnání s partnerem, vztah k dítěti a mateřství celkově a finanční podmínky rodiny. Dosažené vzdělání a pracovní pozice, kterou zaměstnanec zastával před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, v oblasti VES většinou žádný vliv na délku rodičovské dovolené nemá. Důležité je, ale zmínit, že zaměstnanci z oblasti VES se většinou odkazují na hierarchickou strukturu úřadu, která zásadně ovlivňuje to, jaká jim jsou nabízena opatření v souvislosti s lepším uspořádáním rodinného a pracovního života po návratu zpět do zaměstnání. Žádá-li totiž pracovník o nějaké takové opatření, které by mu lépe umožnilo kombinovat pracovní a rodinný život a maximálně by se přizpůsobilo jeho časovým možnostem, musí se k takovému opatření nejprve vyjádřit jeho nejbližší nadřízený. Ten k žádosti uvede své stanovisko a postoupí tuto žádost výše například tajemníkovi či personálnímu oddělení. Pokud tedy pracovník žádá o nějaké opatření, které doposud nebylo upraveno vnitřním předpisem, musí se nejprve vytvořit a schválit platná právní norma pro celý úřad, nikoli jen pro sociální pracovníky v oblasti VES. Nelze tedy jednoznačně říci, zda samotní zaměstnanci sami s takovými žádostmi přicházejí či nikoli. Pokud, ale přece jenom s takovou žádostí přijdou, je jim většinou

vyhověno, ale jen v případě, pokud se žádosti týkají částečných pracovních úvazků nebo úpravy pracovní doby. Opatření typu částečných pracovních úvazků jsou pro zaměstnavatele v oblasti VES nevýhodné neboť veřejná správa má přesně vymezená funkční místa včetně zařazení a tříd. Například když MPSV přidělí agendě novou činnost, nepřijímá se automaticky nový zaměstnanec. Pokud pracovník žádá o zkrácený úvazek a je mu vyhověno, může se stát, že jeho činnost musí zastat někdo jiný v rámci svého pracovního úvazku, stejně tak jako v případě nemoci, nebo pracovník pracuje doma. Neoficiálně tak využívá jeden z nástrojů flexibilních forem práce, ale za nevýhodných podmínek, neboť za stejnou práci, kterou by vykonal v rámci celého pracovního úvazku, dostane v tomto případě osobní ohodnocení a odměny krácené adekvátně ke zkrácenému pracovnímu úvazku. Co se týče práce z domova, tak ta bývá v praxi dost často opomíjena, vzhledem k tomu, že se zde střetává potřeba zaměstnance, kterou je například klid na studium, s potřebou zaměstnavatele, který chce mít zaměstnance po ruce každý den. Na většině úřadů je hojně využívána pružná pracovní doba, která vychází jak z potřeb zaměstnance, tak z potřeb zaměstnavatele. Důležité je zachování kontaktu s veřejností, a proto je v rámci pružné pracovní doby stanovena pevná doba od 8 do 13 hodin, po kterou musí být zaměstnanec přítomen v zaměstnání. Pružná pracovní doba tak dokáže pokrýt i potřebu zaměstnance při doprovázení dítěte do mateřské nebo základní školy, tudíž je například flexibilní začátek pracovního dne využíván jen zřídka kdy (Zilvarová et al. dle Janebová (ed.), 2013, s. 415 - 416).

Pracovní realita lidí v oblasti sociální práce v nestátních neziskových organizacích je velmi pestrá. Je tedy nutné rozlišit, zda jsou pracovníci přijímáni jako kmenoví zaměstnanci organizace, jako zaměstnanci do projektu, nebo jako zástup za jiného pracovníka. Většina pracovníků NNO často přistupuje k uzavření smlouvy na dobu určitou, a to právě po dobu zástupu nebo po dobu realizace projektu. V těchto případech pak volí dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, jako náhradu stálého pracovního poměru. Kmenoví zaměstnanci pak velmi často uzavírají smlouvy na dobu určitou s následným prodlužováním. Smlouva na dobu neurčitou je tak v NNO spíše výjimkou a zaměstnavatelé od ní spíše upouštějí. To většinou spočívá ve finanční nejistotě zaměstnavatele a také v jeho potřebě si pracovníka odzkoušet.

Délka rodičovské dovolené zaměstnanců v NNO trvá většinou tři roky. Dřívější návraty zpět do zaměstnání jsou tak spíše výjimečné, a často se setkáváme se skutečností, že pracovnice znovu otěhotní, a v rodičovské dovolené pokračují dál nebo se do

organizace, kde pracovaly před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, už vůbec nevrátí. Na délku rodičovské dovolené nemá žádný významný vliv ani výše dosaženého vzdělání. Avšak co v oblasti NNO hraje roli a pracovnice do jisté míry ovlivňuje, je atmosféra v konkrétní organizaci. Co se týče žádostí, které se týkají případných opatření pro lepší sladění pracovního a rodinného života, tak s tím za svým zaměstnavatelem přicházejí ony samy, a nemusí se jednat jen o matky s dětmi. S takovými žádostmi za svým zaměstnavatelem v oblasti NNO přicházejí i ti, kteří mají souběžně další zaměstnání, studují nebo mají časově náročné koníčky. Postoje samotných zaměstnavatelů k flexibilním formám práce jsou ale rozdílné. Někteří zaměstnavatelé jsou jednoznačně pro, neboť je pro ně hlavní odvedená práce, nikoli to jakou formou jí budou vykonávat. Pak jsou tu, ale také zaměstnavatelé, kteří k flexibilním formám práce už tak vstřícní nejsou a vidí v nich spíše negativa, což zdůvodňují například tím, že není vhodné, aby klient pokaždé když přijde, pracoval s jiným sociálním pracovníkem. Velká část pracovníků NNO tak využívá především pružnou pracovní dobu a částečné pracovní úvazky. Pružná pracovní doba je určitým kompromisem mezi potřebami zaměstnavatele a zaměstnance, avšak zaměstnavatel si vyhrazuje právo stanovit pevné termíny pracovní doby například tím, že stanoví provozní dobu pracoviště pro veřejnost. Částečné pracovní úvazky jsou zase určitým způsobem, jak do organizace přivést více odborníků, ať už se jedná o psychology, speciální pedagogy, mediátory apod. Organizace je užívají jako nástroj řešení nedostatku financí, neboť pokud nejsou finance, pak jsou zaměstnavatelé rádi, když pracovník na zkrácený pracovní úvazek přistoupí. Mezi pracovníky NNO je také hojně využívána práce z domova. Je, ale více spojována s prací manažerského týmu organizace a řadovým pracovníkům je nabízena spíše jako studijní den doma (Zilvarová et al. dle Janebová (ed.), 2013, s. 416 - 418).

3.1 Rodičovství a jeho vliv na kariéru žen

Model přerušení pracovní kariéry z důvodu péče o děti se zdá být v České republice poměrně univerzální. Rodičovská dovolená je nejčastěji využívána u každého dítěte v plném rozsahu, tedy do tří let věku dítěte, a cca 30% žen zůstává doma s dítětem ještě déle, tedy i po dovršení jeho tří let. Doba se pak prodlužuje u druhých, případně dalších dětí. Typické jsou tedy pracovní kariéry žen s relativně dlouhými přestávkami, které činí 3 až 4 roky na jedno dítě, a v případě vyššího počtu dětí za sebou není výjimkou ani přestávka dlouhá 5 až 6 let. Pouze minimální procento žen cca jen 1% až 2% zůstává

doma, tedy mimo trh práce, pouze minimální dobu, která je jen cca do půl roku dítěte a většinou se jedná o vysoce kvalifikované ženy. Na přerušovanou pracovní kariéru navazují ženy z velké části opět plnými pracovními úvazky. Asi jen 20% žen využívá přechodně zkrácené pracovní úvazky. Podle Kuchařové et al. (2006) se jen 25% žen ve 3 letech dítěte, tedy po skončení rodičovské dovolené, vrací zpět k původnímu zaměstnavateli, kde lze očekávat větší stabilitu zaměstnání. Dalších 12% žen se dohodne se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu. Ostatní ženy, které nenaváží další rodičovskou dovolenou, se mohou při návratu na trh práce potýkat s určitými problémy. McDonald (1997) hovoří o tzv. nepřímých nákladech založení rodiny, které souvisejí s odtržením od trhu práce. Zmiňuje především ztrátu příjmu, ztrátu osobní autonomie, finanční závislost na partnerovi, ztrátu sociálních sítí, ztrátu sebevědomí nebo regresi v kvalifikaci a dovednostech. Právě relativně dlouhá doba přerušování kariéry z důvodu péče o malé dítě samotný návrat zpět do zaměstnání jen stěžuje, neboť přispívá k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i k jejich nižšímu platovému ohodnocení, a vůbec k celkově horší pozici na trhu práce v porovnání s ženami bezdětnými a s muži (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 22 - 23; Kuchařová et al., 2006; McDonald, 1997, s. 25; Křížková (ed.) et al., 2005).

Podle zjištění Kuchařové et al. (2006) souvisí délka trvání rodičovské dovolené s rodinným stavem, ale především se vzděláním matky. Vzdělání ovlivňuje i možnosti návratu žen k původnímu zaměstnavateli, protože vysokoškolsky vzdělané ženy se daleko častěji vracejí ke svému původnímu zaměstnavateli než ženy s nižším vzděláním. Delší dobu doma zůstávají ženy, které zastávají tradiční rodinné postoje k mateřství a naopak dříve se na trh práce vracejí matky svobodné či ovdovělé. Je tedy zřejmé, že chování ani preference žen ve vztahu k návratu na trh práce nejsou jednotné (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 23; Kuchařová et al., 2006).

Pro velkou část žen v České republice, tak mateřství představuje zásadní přerušení profesního vývoje, neboť vede k dočasné nezaměstnanosti a v některých případech nakonec i k úplné změně zaměstnání. Míra nezaměstnanosti žen je jedna z nevyšších ve věku 3 let dítěte. V tomto období se vrací na trh práce převážná většina žen, a tato vysoká míra nezaměstnanosti se dotýká právě velkého počtu žen po rodičovské dovolené. Vysoký podíl žen pak přechází z rodičovské dovolené přímo do nezaměstnanosti. Ve věku 3 let dítěte je jich téměř 60% ze všech žen vracejících se na trh práce. Tato nezaměstnanost navíc nemusí být jen krátkodobým obdobím přechodu

mezi rodičovskou dovolenou, případně návratem do předchozího zaměstnání, a zaměstnáním novým. Převážná většina nezaměstnaných žen s pěti až sedmiletým dítětem jsou nezaměstnané déle než jeden rok (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 19).

3.2 Strategie žen při návratu na trh práce

Klíčovou úlohu v chování žen po rodičovské dovolené hrají osobní hodnoty a preference žen, které jsou spojené se sférou rodiny a práce. Pro chování žen je tedy důležité, do jaké míry jejich ambice a preference směřují do sféry rodiny a péče o děti, a do jaké míry jsou ženy orientovány i na další sféry, jako je placená práce a kariéra. Čím silnější je orientace i na sféru mimo rodinu a na seberealizaci v práci, tím jsou ženy ochotnější vrátit se na trh práce v ranějším věku dítěte. Určitou hranicí jsou dva roky věku dítěte, i když některé ženy se na trh práce vrací i dříve, a to alespoň částečně prostřednictvím zkrácených úvazků, prostřednictvím neformální pracovní činnosti či sebezaměstnáváním. Role matky a potřeby malého dítěte, ale stále zůstávají vždy více méně v popředí. Významný vliv má také úroveň vzdělání, která ovlivňuje diferenciaci preferencí ve vztahu k návratu na trh práce po rodičovské dovolené, a to zejména s ohledem na rychlost samotného návratu. Preference jsou modifikovány ve vazbě na náklady příležitosti. Čím větší náklady příležitosti z hlediska trhu práce pro ženu mateřství znamená, například snížení lidského kapitálu, devalvace dovedností, hrozba zhoršení pracovní pozice, snížení konkurence schopnosti v oboru, finanční těžkosti v domácnosti atd., tím rychleji se žena snaží na trh práce vrátit. Vysokoškolsky vzdělané ženy obecně usilují o rychlejší návrat do zaměstnání. Vztah úrovně vzdělání a preferencí žen není zcela jednoznačný, ovšem role vzdělání, jakožto určitého filtru strukturálních podmínek a tlaků tu je, což se zpětně promítá do preferencí žen. Strukturální podmínky tedy ovlivňují chování žen více méně zprostředkovaně, a to skrze jejich osobní zkušenost se strukturálními tlaky na lokálním trhu práce. Nejlepší pozici v souladu s teorií lidského kapitálu mají ženy s vyšším vzděláním, které jsou vybaveny k flexibilnímu přizpůsobení, udržení, či získání kvalitnější pozice na trhu práce, a také k udržení si pozice u svého původního zaměstnavatele. Vysokoškolačky mají rovněž větší potenciál být rovnocenným živitelem rodiny jako muž, nebo dokonce vydělávat i více, což ovlivňuje jejich smýšlení a ambice, případně i reálné rozdělení rolí s partnerem. Tyto ženy proto preferují rychlejší návrat na trh práce, a zároveň jsou jejich preference ve vztahu ke kombinaci rodiny a práce nejvíce heterogenní. Právě tato heterogenita značí větší nezávislost preferencí vysokoškolsky vzdělaných žen na

strukturálním kontextu. Mají totiž více šancí s ohledem na trh práce, proto i více voleb a v konečném důsledku i větší prostor pro realizaci diverzifikovaných preferencí. Na druhou stranu, preference žen se středním vzděláním a zejména pak žen s vyučením či jen základním vzděláním, poměrně jednotně směřují do sféry rodiny, tedy k roli matky. Tyto preference jsou do určité míry iniciované a upevňované právě strukturálními podmínkami, zejména pak platovými nerovnostmi mužů a žen, a vůbec horším postavením těchto žen s dětmi na trhu práce, tedy s jejich omezenějšími šancemi, které jsou podle nich horší tím, čím nižší mají vzdělání a čím více mají dětí. Selektce pracovní síly ze strany zaměstnavatelů, se totiž odvíjí nejen od úrovně lidského kapitálu, jehož klíčovým ukazatelem je vzdělání, ale i od stereotypizace ženské pracovní síly, která mnohdy vyúsťuje v různé diskriminační praktiky. Bohužel i vysoký lidský kapitál u vysokoškolsky vzdělaných žen je znehodnocován přítomností malých dětí v rodině. Právě bariéry na straně zaměstnavatele, a vůbec celkově na trhu práce, jsou pak u skupiny žen s nejnižším vzděláním všeobecně nejvyšší. Zároveň je ale tato strukturálně podpořená orientace na sféru rodiny posílena a umožněna existujícím institucionálním nastavením, které ženám dovoluje dlouhodobé setrvání mimo trh práce, s cílem pečovat o dítě až do 4 let věku (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 223 - 224).

Role institucionálního kontextu v chování žen po rodičovské dovolené je pak samozřejmě diferencována, vzhledem k tomu, že se snaha žen o návrat na trh práce časově liší. Je zřejmé, že nejvíce jsou v realizaci svých preferencí blokovány ženy s vysokoškolským vzděláním, které se nejvíce potýkají s nevyhovujícím nastavením institucionální péče o předškolní děti a děti mladší tří let, v kombinaci s malou nabídkou částečných a flexibilních pracovních úvazků. Vysokoškolsky vzdělané ženy, tak nejvíce ztrácejí v oblasti seberealizace. Jejich ambice jsou ještě navíc bržděny nemožností, být jen částečně, nastoupit do zaměstnání dříve než ve třech letech věku dítěte. Jejich relativně nejlepší pozice na trhu práce se tak střetává s nevyhovujícím institucionálním nastavením. Role institucionálního kontextu je v případě žen se středoškolským vzděláním, a především s vyučením a základním vzděláním, jiná. Jelikož tento typ žen preferuje dlouhé setrvávání s dítětem doma, je rozpor s existujícím nastavením péče o děti jen minimální. Tyto ženy naopak volí maximální využití politik, které jim umožňují být s dětmi doma co nejdéle, a to především prostřednictvím dlouhé rodičovské dovolené a ještě delší doby finanční podpory formou rodičovského příspěvku. Pro všechny ženy je společným problémem nevyhovující otevírací doba mateřských školek,

omezená možnost umístit dítě do školky mezi jeho 3. a 4. rokem věku, s výjimkou žen z nejnižší vzdělanostní kategorie, které o to většinou nestojí, a rigidní systém přijímání dětí do mateřských škol. I přesto, že jsou preference diferencované v návaznosti na vzdělání a v interakci se strukturálními podmínkami včetně institucionálního nastavení, můžeme v konečném důsledku najít poměrně uniformní chování žen, a to, že 3 až 4 roky setrvávají mimo trh práce. Kromě silného vlivu institucionálního nastavení, které prakticky nereaguje na diverzitu preferencí a v konečném důsledku sjednocuje strategie žen, resp. rodin a partnerských párů, mají zdaleka nejsilnější vliv na dlouhé setrvání žen doma s dětmi kulturní očekávání, konkrétně existující sociální normy spojené s mateřstvím, vhodností návratu žen s malými dětmi do zaměstnání a genderovou dělbu práce. Především vysokoškolsky vzdělané ženy pociťují tenze a rozpor mezi vlastními představami o kombinaci role matky a role zaměstnankyně na straně jedné, a s představami a očekáváním společnosti na straně druhé. Určitá kulturně sdílená představa totiž kombinaci těchto dvou rolí v nízkém věku dítěte vylučuje. Společenským konsensem pro návrat ženy na trh práce se zdají být minimálně 3 roky věku dítěte. Vysokoškolačky, ale obvykle aspirují na určitou pracovní kariéru a pracovní seberealizaci, i když jsou děti malé. Tím se častěji dostávají do rozporu s veřejným očekáváním, které pak vnímají jako nežádoucí kulturní imperativ. Zřejmě proto, jsou někdy váhavější v sebehodnocení v roli matek, což potvrzuje i sílu kulturních norem. Pro ostatní ženy jsou zmíněné kulturní normy daleko více přijatelné, a obvykle se s nimi zcela ztotožňují. Je tedy obtížné odhadnout, do jaké míry jde o zvnitřněné kulturní normy, kdy jsou s nimi ženy plně identifikovány, a do jaké míry akceptace těchto kulturních norem legitimizuje nemožnost a neschopnost, v důsledku diskriminace a nižšího vzdělání, či neochotu participovat a konkurovat na trhu práce po určitou dobu, kdy je dítě malé. Patrně jde obojí (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 225 - 226).

Součástí kulturního kontextu je i nevyvážená dělba neplacené domácí práce a péče mezi muže a ženy. Tu ženy v různé míře akceptují, a následně tomuto modelu přizpůsobují další vývoj své pracovní dráhy. Dá se tedy říci, že čím nižší je vzdělání, tím vyšší je akceptace komplementárních genderových rolí. Naopak, čím vyšší mají ženy kvalifikaci, tím větší mají důraz na modernizaci genderových vztahů. Tento vztah však není univerzální a dělba práce se odvíjí i od aktuálních možností partnerů. Ženy s nižším vzděláním se někdy přiznávají k pocitům druhořadosti svých rolí ve

společnosti, a bohužel mnohdy i ve své domácnosti. Přesto, nebo právě proto, většinou separované genderové role preferují, což můžeme považovat za racionální legitimizaci jednání. Naopak v párech vysokoškolaček najdeme daleko větší rovnost genderových rolí, ať už subjektivně vnímanou či uplatňovanou. To je pravděpodobně odrazem vyšší výdělečné činnosti žen, která se velmi přibližuje mužům, i když je v době rodičovské dovolené značně potlačena. Můžeme tedy říci, že ženy činí svá rozhodnutí spojená s návratem na trh práce po rodičovské dovolené především s ohledem na své preference, které ovšem nepovažuje za zcela závislé, ale naopak za strukturálně podmíněné a do jisté míry i institucionálně, a také s ohledem na kulturní normy. Důležitost kultury, resp. kulturních ideálů a hodnot, které jsou součástí většinové společnosti a jejich institucí, se v chování žen potvrzuje. Ženy tedy vnímají podmínky, ať už ty strukturální či institucionální, ve kterých se ocitají a rozhodují v nich skrze kulturní kontext. Při svém rozhodování o návratu na trh práce se snaží chovat především racionálně. Nejpříjemnější variantu neposuzují pouze z hlediska ekonomického, protože to hraje spíše omezenou roli, ale zvažují kulturně-sociální, ale i individuální kontext, včetně kontextu emocionálního. Návrat žen z rodičovské dovolené zpět na trh práce je tedy determinován komplexními vztahy mezi strukturálními a institucionálními podmínkami, a také kulturním kontextem, přičemž specifický význam má vzdělání žen, individualita každé ženy a jedinečnost její životní situace (Tomešová-Bartáková, 2009, s. 226 - 227).

3.3 Harmonizace pracovního a rodinného života

Harmonizace práce a rodiny neboli rovnováha mezi prací a rodinnou či sladování práce a rodiny, lze vnímat v širokém konceptu, který zahrnuje soubor opatření s cílem vhodné kombinace placené a neplacené práce a zmírnění střetů mezi pracovním a osobním životem jednotlivce. Anglický termín work-life balance byl poprvé použit ve Velké Británii koncem 70. let 20. století, avšak výzkumy této problematiky, probíhaly již v 60. letech 20. století. Primárně byl u těchto výzkumů kladen důraz na ženy matky a stres, který prožívají v souvislosti se vztahem mezi prací a rodinnou. Z hlediska jednotlivce a rodiny je harmonizace práce a rodiny komplexním systémem voleb, které zahrnují řadu vzájemně propojených rozhodnutí o míře a formě účasti partnerů na trhu práce, rozhodnutí o způsobu zajištění péče o děti, o dělbě pečovatelské a domácí práce, s čímž také souvisí volba o uspořádání genderových vztahů mezi partnery. Rovnováha mezi rodinnou a prací s sebou nese volbu modelu pracovní doby, tak aby bylo možné kombinovat práci ve smyslu placené aktivity s činnostmi, které se týkají osobního

života jednotlivců a jsou více méně nevýdělečné. Téma harmonizace práce a rodiny bylo vnímáno, jako téma, které se týká především ženské zaměstnanosti, avšak v průběhu let se rozšířilo a v současné době zahrnuje oblast sladění požadavků placené práce, práce v domácnosti a osobního života matek, otců, ale také jednotlivců, kteří nejsou rodiči. Kontext současného diskursu a výzkum dané problematiky byl utvářen celou řadou faktorů, kam patří zintenzivnění práce žen a mužů, nárůst diverzity v rodinách, důležitost role žen i mužů v rodinách a na trhu práce, a v neposlední řadě potřeba dvou příjmů ve většině rodin spolu s potřebou starat se o děti či seniory. V současných západních společnostech je potřeba sladění práce a rodiny či v širší perspektivě placené a neplacené práce, která obvykle zahrnuje z velké části péči o blízké, vnímána jako běžná norma života jednotlivců. Mezi základní hodnotová východiska řadíme koncept sociální spravedlnosti, rovné příležitosti a zacházení, svobodu volby uspořádání práce a péče, sociální práva žen, mužů a dětí, jež jsou ukotvena v důležitých dokumentech, jako je například Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Tato úmluva reflektuje význam mateřství, úlohu obou rodičů v rodině a při výchově dětí, a také nutnost rozdělení odpovědnosti mezi muže, ženy a společnost jako celek. Podle konceptu rovných příležitostí, by měli mít všichni lidé možnost svobodně rozvíjet vlastní schopnosti a vybírat si bez omezení, která plynou ze striktně vymezených rolí žen a mužů (Dziamová dle Matoušek a kol., 2013, s. 253 - 254).

Hlavním faktorem pro vhodnou kombinaci práce a rodiny je čas a reálná možnost jednotlivce nakládat se svým časem. Klíčová je nabídka trhu práce, tedy zajištění dostatečného množství kvalitních částečných úvazků a zaměstnanecká politika, která nepenalizuje zaměstnance za to, že si zvolí práci na částečný, případně jinak nestandardní, úvazek. Mezi podmínky, které podporují možnost rovnováhy práce a rodiny, řadíme opatření zaměřená na tvorbu flexibilní pracovní doby v čase i objemu, možnost flexibility místa, odkud je práce vykonávána, například práce z domova, prorodinné chování firem, vedoucích pracovníků, a také další možnost vzdělávání zaměstnanců, podporu zaměstnanců s rodinami, finanční podporu atd. (Dziamová dle Matoušek a kol., 2013, s. 255).

Flexibilita uspořádání práce je nezbytnou podmínkou k vhodnému sladění práce a rodiny, avšak na druhé straně může být i určitou zátěží. Knijn a Smit (2009) uvádějí, že flexibilní uspořádání mohou přinášet více výhod zaměstnavateli než zaměstnanci.

Příkladem je často se měnící rámec práce včetně počtu pracovních hodin. To s sebou nese nejistotu a zátěž pro rodinu, proto je vhodné rozdělit flexibilitu na tzv. pozitivní, která umožňuje přizpůsobit výkon práce a pracovní dobu potřebám pracujících a otevírá tak rodičům prostor pro určitou autonomii při nastavení pracovního režimu, a na tzv. negativní flexibilitu práce, která vychází z potřeb a požadavků zaměstnavatele (Dziamová dle Matoušek a kol., 2013, s. 255; Knijn a Smit, 2009).

S neplnohodnotnými formami práce jsou spojena i další rizika. Přerušovaná pracovní kariéra totiž vede nejen ke snížení současného příjmu a možného poklesu životní úrovně, ale také k nižším penzím, čímž je přenášeno riziko chudoby ze současnosti také do budoucnosti. Lewis (2007) uvádí, že v tomto riziku chudoby se ve stáří ocitají především ženy. Njen proto je problematika harmonizace práce a rodiny vnímána jako jedno z nových sociálních rizik. Podle Esping-Andersena (1999) patří k novým sociálním rizikům v oblasti práce a rodiny riziko sociálního vyloučení a sociální nerovnosti, maření lidského kapitálu, chudoba rodin a dětí, genderová nerovnost a velmi nízká míra porodnosti. Řada těchto rizik se pak promítá do různých oblastí sociální práce (Dziamová dle Matoušek a kol., 2013, s. 256; Lewis, 2007; Esping-Andersen, 1999).

Harmonizace práce a rodiny také úzce souvisí s otázkou celkové spokojenosti rodičů, jde o tzv. well-being, kdy možnost založit rodinu a zároveň neztratit možnost realizace profesní kariéry, přímo určuje kvalitu života. V této souvislosti hraje významnou roli pocit kontroly nad svým časem, který je jedním z faktorů ovlivňujících psychické zdraví každého jedince (Dziamová dle Matoušek a kol., 2013, s. 256).

Pokud se zaměříme na harmonizaci rodinného a pracovního života, konkrétně u sociálních pracovníků, zjistíme, že má svá určitá specifika, a to jak u sociálních pracovníků, které se pohybují v oblasti veřejné správy, tak u sociálních pracovníků, které se pohybují v oblasti nestátních neziskových organizací.

Sociálním pracovníkům a pracovnícím jsou ze strany jejich zaměstnavatelů nabízena různá opatření pro lepší sladění pracovního a rodinného života, a to jak v oblasti VES, tak i v NNO. Tato opatření mají formu flexibilních pracovních úvazků, o které si žádají samotní zaměstnanci. V obou oblastech je zaměstnanci nejvíce využívána pružná pracovní doba, avšak zaměstnavatel si v rámci ní stanovuje pevnou dobu, která je pro zaměstnance závazná. Ta se řídí podle otevírací doby stanovené v registraci organizace,

podle úředních hodin atd. Žádosti zaměstnanců o částečný pracovní úvazek jsou pro NNO vítaným řešením v případě snížení financí. Ve veřejné správě, to ale naopak znamená rozdělení zbývajících činností zkráceného úvazku mezi ostatní zaměstnance. Flexibilní začátek pracovního dne je využíván v rámci pružné pracovní doby a další typy flexibilních forem práce, jako jsou stlačený pracovní týden, práce z domova a sdílení pracovního místa neboli job-sharing, využívají především neziskové organizace, které si uzpůsobují podle svých potřeb. Jejich podoba tak nutně nemusí odpovídat přesným definicím zákoníku práce. NNO mají pro takové jednání lepší podmínky než VES, neboť ve VES se musí postupovat podle předem stanovených hierarchických pravidel. Ve veřejných i neziskových organizacích se více než flexibilní formy práce využívá tzv. neformální flexibilita, která spočívá v situační individuální domluvě s konkrétním pracovníkem, v rámci, které je pracovníkovi flexibilita krátkodobě umožněna. Neformální flexibilita není nijak formálně upravena, tzn., že není upravena v zákoníku práce, v náplni práce a ani v provozním řádu (Zilvarová et al. dle Janebová (ed.), 2013, s. 418 - 419).

3.4 Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí

Přístup zaměstnavatelů velkých organizací k zaměstnávání rodičů malých dětí je v zásadě korektní tím, že nejsou oproti jiným zaměstnancům prokazatelně diskriminováni. Avšak na základě různých výpovědí žen je zřejmé, že diskriminační praktiky vůči ženám s malými dětmi na pracovním trhu existují. Je možné, že se častěji vyskytují v menších firmách a organizacích, kde je absence každého zaměstnance daleko citelnější než ve firmách větších. Na druhou stranu je ale zřejmé, že ve většině případů zaměstnavatelé nepoužívají ani žádné zvláštní výhody. Zaměstnavatelé bohužel mimo zákonem stanovená opatření, jako jsou mateřská dovolená, rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny případně uvolňování pro potřeby zabezpečení zdraví a dalších důležitých potřeb členů rodiny, nevyházejí zaměstnancům v procesu harmonizace rodinné a profesní sféry příliš vstřícně. Rodičovství a s ním spojená péče, zejména pak o malé děti, není pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snazšímu sladění práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a především nárokům kladeným na výkon přizpůsobit. Zohlednění rodičovství a nutnosti péče o děti se však může projevat i na nižších úrovních. Například v rámci pracovních týmů, na základě vzájemné domluvy užšího kolektivu či rozhodnutí přímého nadřízeného. Možnosti takových řešení jsou

ovšem limitovány a spočívají spíše v určité časové flexibilitě nebo ve výměně pracovních směn s kolegy, pokud to však neohrozí kolektivní práci. Jedná se ale spíše o řešení výjimečných situací, jako je nemoc dítěte, potřeba dítě někam doprovodit apod., než že by se vycházelo rodičům vstříc v každodenní praxi. Pouze v malém množství případů je možné zaměstnancům upravit pracovní dobu na základě jejich žádosti tak, aby jim umožňovala lépe sladit péči o rodinu s pracovními povinnostmi. Ve většině případů zaměstnavatelé požadují, aby se zaměstnanci přizpůsobili jejich řádu a potřebám, které jsou založeny na rytmu výrobního procesu nebo na klientech, a na osobní a rodinné záležitosti zaměstnanců není brán ohled.

Přitom zaměstnavatelé na základě zkušeností počítají spíše s tím, že budou požadavky v souvislosti s péčí o děti klást matky, než že by to činili otcové. Je tedy otázkou, jak by zaměstnavatelé reagovali, kdyby právě otcové čteněji žádali o rodičovskou dovolenou, volno na ošetřování člena rodiny či úpravy pracovní doby v souvislosti s péčí o děti. V některých firmách by tak mohl vzniknout problém a je možné, že by muži byli od takovýchto postupů zaměstnavatelem odrazováni. Oproti tomu zkušenost s tím, že do pracovního uplatnění matek se častěji a výrazněji promítají požadavky, které vycházejí z nutnosti plnění rodinných povinností, zejména péče o děti, vede to v některých případech i ke skryté diskriminaci žen na trhu práce, především pak právě matek s malými dětmi. Ke zmírnění různých diskriminačních praktik vůči matkám malých dětí, by mohlo přispět několik postupů. Jedním z nich je například větší zapojení otců do péče o děti a domácnost, což by snížilo absence matek v zaměstnání tím, že by otec na určitý čas převzal nezbytnou celodenní péči dítěte, ať už na rodičovské dovolené nebo při ošetřování nemocného dítěte. Zaměstnavatel by si pak nebyl tolik jistý, že matka bude díky skutečnosti, že má malé dítě či děti, čerpat častěji volno v zaměstnání a bude tak mít vyšší absence než ostatní zaměstnanci. Navíc absence spojené s čerpáním volna v nemoci, jsou daleko vyšší než ty, které jsou způsobené využitím volna na ošetřování člena rodiny.

Zaměstnavatelé by si měli být vědomi toho, že v rodičích malých dětí získávají stabilní zaměstnance, kteří méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí, a pokud je jim umožněno časově skloubit rodinné a pracovní povinnosti, není zde jediný důvod, proč by měli být horšími zaměstnanci než ti, kteří děti nemají. Zákon by měl zaměstnavatelům nabízet více možností, jakým způsobem vyjít vstříc svým zaměstnancům s dětmi, aby pro ně bylo snazší sladit rodinné a pracovní povinnosti.

Rozšíření těchto možností výběru by mělo přispět především ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Obě strany by si tak mohli svobodně vybírat z více variant podle svých aktuálních podmínek a potřeb. Pokud by se, ale legislativně posílila pozice žen matek ve vztahu k zaměstnavateli, pak by v České republice hrozilo, že by se zaměstnavatelé ještě více než dnes, vyhýbali zaměstnávání žen s malými dětmi. Rozšíření možností tak spíše vede k většímu uvědomění a senzitivitě zaměstnavatelů k potřebám svých zaměstnanců, kteří pokud jsou spokojeni, pak sami častěji vycházejí vstříc svému zaměstnavateli a jeho potřebám. Je tedy žádoucí poukazovat ne efektivitu přístupů zaměstnavatelů vstřícných vůči rodinám na prosperitu podniku. Na straně zaměstnavatele zatím stále existuje úplná absence tzv. family friendly přístupu, který je založen na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, uskutečňovaném v zájmu pozitivních efektů pro obě strany. Týká se to jak zavádění netradičních pracovních režimů, tak i většího výběru zaměstnaneckých výhod. Naprosto, ale chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené.

Do skupiny aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je potřeba zahrnout i samotné rodiče zaměstnance, kteří se v tomto postavení nacházejí. Oni sami by se již během rodičovské dovolené měli zajímat o udržení své kvalifikace a o kontakt se svým zaměstnavatelem. Vhodným prostředkem pro udržení pozice žen na trhu práce, a to i v rané fázi rodičovství, je jejich zaměstnávání na zkrácené úvazky či další formy flexibilních pracovních uspořádání v době, kdy dítě ještě nedosáhlo tří let věku. Tím si žena udržuje kvalifikaci, což je pro její další uplatnění velmi prospěšné. Nejvíce je to přitom tehdy, když má více dětí krátce za sebou, protože na základě této skutečnosti může být vyřazena z pracovního procesu snadno i na šest a více let. Zrušení limitu možného přivýdělku, ke kterému došlo v roce 2004, bylo v tomto smyslu jednoznačně ku prospěchu. Pro potřeby žen na rodičovské dovolené by bylo ovšem dále nutné rozšířit služby péče o děti, které jsou mladší tří let. Nezbytné je také přesvědčit zaměstnavatele tom, že zkrácené úvazky, případně jiné další formy pracovních dohod, jsou i pro ně samotné výhodou. V České republice je totiž tento přístup uplatňován spíše jen výjimečně. Současně je také nevyhnutelné odstraňovat, případně alespoň minimalizovat, negativní dopady zkrácených úvazků na nepřiměřené snižování výdělků, na nároky týkající se opatření sociální ochrany a důchodového zabezpečení, na segregaci pracovního trhu atd. (Sokačová (ed.), 2006, s. 11 - 12).

Velká část žen vracejících se z rodičovské dovolené na trh práce se většinou nevrací do svého předchozího zaměstnání. Do jaké míry, je to dáno tendencí a schopností zaměstnavatelů obcházet tříletou ochrannou lhůtu zaměstnání žen na rodičovské dovolené ukazují některé studie. Ženy, které mají nárok na návrat do předchozího zaměstnání, se často potýkají s neochotou zaměstnavatelů je přijmout zpět. Tento fakt je doložen velmi vysokým podílem žen s dítětem ve věku 2 let, které se stanou nezaměstnanými ihned po návratu z rodičovské dovolené, je to až 30% žen, ačkoli by převážná většina z nich měla mít nárok na návrat do předchozího zaměstnání. Otázkou tedy je, zda je možné zaměstnavatele k najímání žen po rodičovské dovolené nějak motivovat. Faktem, ale také je, že ženy často zůstávají s dětmi doma i déle než tři roky, čímž právo na návrat do předchozího zaměstnání ztrácejí samy, a dobrovolně si tak zvyšují riziko ztráty zaměstnání a následné nezaměstnanosti. Můžeme tedy říci, že většina českých žen volí spíše rodinu, než kariéru. Navíc v České republice stále chybí instituty, které by ženám usnadnily sladit práci a rodinu. Konkrétně se jedná o velmi omezené možnosti práce na částečný úvazek, zaměstnání s flexibilní pracovní dobou či možnost práce z domova. K samotnému rozhodnutí žen s malými dětmi zůstat doma přispívá také nedostatek finančně dostupných zařízení péče o děti, které jsou mladší tři let. Dlouhé rodičovské dovolené tak mohou být do jisté míry nedobrovolné a představují velmi významné plýtvání lidskými zdroji. České ženy dnes dosahují vyššího vzdělání než muži, a v počátcích své kariéry jsou často i stejně úspěšné. Dlouhodobé přerušování kariéry z důvodu péče o děti, ale vede ke ztrátě kvalifikace a zastarávání lidského kapitálu žen, což znamená významné ekonomické ztráty ve formě nižších příjmů domácnosti, odvedených daní a pojistného, ale také dlouhodobé snížení produktivity a pravděpodobnosti kariérního postupu žen (Kuchařová et al., 2006; Kantorová, 2004; Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 19).

3.5 Flexibilní formy zaměstnávání

Jedním možným nástrojem řešení pro matky malých dětí, jak co nejlépe sladit pracovní a rodinný život, jsou nestandardní organizace pracovní doby. Jejich rozšíření, ale mnohdy brání ekonomické důvody a neznalost předpisů, které se vztahují k těmto formám organizace práce. Flexibilizace pracovních trhů je v současné době považována za ambivalentní jev. Na jedné straně má pozitivní účinky, protože umožňuje lidem sladit rodinný život s tím pracovním, ale na straně druhé vyvolává negativní dopady, na které bylo upozorňováno již v 80. letech 20. století v USA. Mezi jejich nežádoucí důsledky

patří zvyšování příjmových rozdílů mezi lidmi, rostoucí nejistota, narušení kariéry, zpomalení rozvoje lidských zdrojů atd. Mezi nejčastěji využívané nestandardní formy organizace pracovní doby patří částečné pracovní úvazky, sdílení pracovního místa neboli job-sharing, práce z domova a pružná pracovní doba (Zilvarová et al. dle Janebová (ed.), 2013, s. 412; Dudová, 2008; Dudová, 2007).

Podle Hůrky (2010) je flexibilita v dnešní době jednoznačně nepřehlédnutelným trendem. V pracovním právu, ale nestojí jako požadavek moderní doby samostatně, protože se projevuje i trendem požadavku větších jistot pro zaměstnance. Termín, který spojuje obě dvě linie vývoje pracovněprávních vztahů dohromady, se nazývá flexikurita, která je moderním modelem pro konstrukci postavení zaměstnance v zaměstnání s přihlédnutím k jeho sociálnímu pozadí. Samotný pojem tedy kombinuje volnost na straně jedné a ochranu na straně druhé (Hůrka, 2010).

Hovoříme-li o flexibilitě obecně, můžeme si ji představit jako volnost, pružnost či pohyblivost. V soukromém právu je chápána, jako právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran. Mezi flexibilní pracovní úvazky neboli alternativní formy zaměstnání tedy řadíme všechny formy pracovněprávního vztahu, které umožňují jeho pružnost a zároveň poskytují jistotu zaměstnancům, přičemž některé z nich budou blíže popsány v příloze č. 2, této diplomové práce (Hůrka, 2010; Jouza, 2018).

3.5.1 Pozitiva a negativa flexibilních forem zaměstnávání

Specifickou podobou negativní flexibility pracovních podmínek jsou nestandardní způsoby práce, které se odrážejí v nestandardním odměňování. Příkladem je třeba práce pokladních, které ačkoli jsou osm a více hodin v práci, jsou oficiálně zaměstnány, v případě mužů zaměstnání, dost často jen na částečný úvazek. Jejich sociální, nemocenské a důchodové zabezpečení se pak odvíjí od nižšího základního platu. Totéž se týká například dálkových řidičů, kde má nestandardní odměňování podobu cestovních náhrad, a v ještě větší míře práce ve sféře šedé ekonomiky. Toto uspořádání je výsledkem snahy zaměstnavatelů co nejvíce snížit povinné odvody státu. Tím tak připravují zaměstnance o příspěvky v obtížných životních situacích a vystavují je tak do budoucna různým rizikům. Další formou flexibility jsou také vynucené částečné úvazky. Ty mohou představovat podle konkrétní situace jak pozitivní, tak ale i ty negativní formy flexibility práce. Zatímco pro matky pečující o malé děti, jsou částečné úvazky určitým východiskem ze situace, kdy jim kvůli pečovatelské roli hrozí ztráta

kvalifikace a zkušeností, u práce pokladních se stávají rysem sekundarizace pracovního trhu a zhoršování pracovních a platových podmínek. V případě pracujících žen stojících v čele neúplných rodin se mohou stát přímo pastí ekonomické marginalizace matek a jejich dětí. Ženy v této pozici jsou totiž ochotny trávit prací relativně dost času, jen musí být tento čas slučitelný s péčí o děti například prostřednictvím práce z domova.

Částečné úvazky jim, ale nemohou poskytnout dostatečný příjem pro zajištění rodiny. Podobně dvousečná může být i flexibilita práce, která je vykonávána, ať už zcela nebo pouze částečně, z domova. Práce z domova sice některým umožňuje lépe kombinovat práci a rodinné povinnosti, ale zároveň s sebou nese i riziko pronikání práce do sféry soukromí, ať už z hlediska času nebo prostoru. I přesto, že se práce z domu pokládá obecně za typický příklad pozitivní flexibility, která by měla pomáhat nejen v rozvoji informačních technologií, ale také by měla umožnit ženám i mužům vhodně kombinovat obě sféry života, tedy sféru soukromou i veřejnou, je zde zapotřebí důsledně rozlišovat mezi flexibilitou skutečně zvolenou zaměstnancem a flexibilitou vynucenou zaměstnavatelem. Toto uspořádání práce může být výsledkem zaměstnavatele snížit náklady, ať už z jakéhokoli důvodu, a nutně znamená zvýšení nákladů pro zaměstnance. Pracovní dobu si ani ti, kteří pracují zcela či částečně z domova, nemohou vždy určovat svobodně sami, protože jsou závislí na požadavcích nadřízených či klientů. Větší flexibilita také znamená daleko vyšší nároky. Ve svém důsledku může možnost práce z domova vést k přílišnému prolínání soukromí a práce a také ke kolonizaci soukromého a rodinného života prací. U žen může být naopak rizikem kolonizace pracovního času soukromými povinnostmi, kdy kvůli požadavkům rodiny, nezůstává ženám dostatek času na práci, a tu je pak potřeba dohánět v noci, i za cenu ohrožení uspokojení základní fyziologické potřeby, kterou je spánek. Pro některé skupiny, které jsou ohrožené marginalizací na trhu práce, je ale práce z domova ideálním řešením. Například ženy – matky, v čele neúplných rodin mohou mít značný prospěch z flexibilního uspořádání pracovní doby a místa výkonu práce. Ta je ale zpravidla umožněna jen některým profesím, a častěji se týká mužů než žen. Zároveň se koncentruje v profesích s vyšší kvalifikační náročností. Tímto způsobem se pak posiluje kumulace znevýhodnění. Osamělé matky s nižší kvalifikací a s menšími šancemi na trhu práce, již dříve znevýhodněné ztrátou praxe během rodičovské dovolené, mají jen malý prostor k vyjednávání, jak donutit zaměstnavatele k vytvoření příznivějších podmínek, které by přitom mohly vést ke zvýšení jejich pracovního výkonu, pracovní spokojenosti

a také ke zvýšení jejich kvalifikace. Naopak ženy, které jsou vzdělanější, mají daleko větší šance vyjednat si se zaměstnavatelem flexibilnější uspořádání pracovní doby, vzhledem k nedostatku kvalitní pracovní síly na českém trhu práce (Dudová (ed.), 2008, s. 299 - 300).

Shrnutí 3. kapitoly

Možnost sladit pracovní život s péčí o rodinu se jeví jako nejdůležitější kritérium při volbě zaměstnání. Dosahovat tohoto cíle se dá různými způsoby, které lze vzájemně kombinovat. Jedná se například o vhodné nastavení pracovní doby, volbu zaměstnání v blízkosti bydliště nebo také výběrem zaměstnavatele, který umožňuje pracovní režim přizpůsobit potřebám rodiny. Z časového hlediska se ženy většinou snaží organizovat si práci tak, aby byly dětem k dispozici v době, kdy nejsou svěřeny do péče škol či jiných institucí denní péče. Jednou z možností tak je, najít si práci s pevnou pracovní dobou například práce pouze v ranní směně. Vzhledem k tomu, že instituce péče o děti jsou vázány na denní provoz, nemohou si matky dovézt do zaměstnání v noci, zejména tehdy, pokud nemají zajištěno hlídání dětí ostatními členy rodiny. Nejlépe se daří sladit péči o děti a pracovní aktivity ženám, které si najdou zaměstnání s flexibilní pracovní dobou a mohou si tak pracovní režim plně přizpůsobit potřebám rodiny. Důležitým bodem v denním programu, na jehož základě si ženy musí často uzpůsobovat pracovní dobu, je zavírací doba školek, jeslí, družin apod. Právě kritérium kompatibility pracovní doby s vyzvedáváním dětí z těchto institucí často znemožňuje organizovat si práci libovolným způsobem. Navíc je-li provozní doba školek či jiných zařízení limitována, což se třeba v malých obcích děje běžně, představuje toto kritérium opravdu skutečnou překážku při hledání zaměstnání. Zaměstnání na odborných či řídicích pozicích obvykle vyžaduje časovou flexibilitu a představuje velkou časovou zátěž, což si například matky samoživitelky mohou jen zřídka kdy dovézt, neboť musí samy zajistit chod celé domácnosti a být vždy připraveny reagovat na potřeby dětí. Vedle časového aspektu hraje důležitou roli také aspekt prostorový. Aby byly ženy schopné sladit své pracovní a rodinné povinnosti, hledají si často zaměstnání, které nevyžaduje žádné časté přesuny, a to jak z hlediska služebních cest, tak i z hlediska dojíždění do zaměstnání. Ženy tedy spíše volí práci, která je v blízkosti jejich bydliště a některé ženy dokonce raději volí práci, kterou lze vykonávat z domova. Jedna z možných strategií umožňujících zajistit dětem fyzickou blízkost matky je vytvoření takového pracovního režimu, který nutně nevyžaduje prostorové nebo časové oddělení pracovního a

rodinného prostoru. Ženy totiž na rozdíl od mužů, kteří mnohdy plní své otcovské povinnosti pouze prostřednictvím hmotného zabezpečení rodiny, významně oddělují finanční zajištění jako takové od osobní péče o děti, a je pro ně důležité trávit čas v bezprostřední blízkosti dětí, i když tomu musí podřizovat své pracovní plány. Možnost kombinovat pracovní a rodinné povinnosti obvykle souvisí i s tím, jaký uplatňuje zaměstnavatel přístup k rodičům malých dětí a zda zohledňuje potřeby vyplývající z rodinné situace. Potřeba kombinovat práci s péčí o rodinu tak do značné míry omezuje možnost samotného výběru zaměstnání. Současný trh práce vystavuje jedince stále většímu tlaku na časovou i prostorovou flexibilitu, a také na schopnost podřizovat se potřebám zaměstnavatele. Matky samoživitelky tak nemohou v tomto ohledu konkurovat zaměstnancům bez závazků v soukromém životě. Jejich disponibilita se odvíjí především od rozsahu a dostupnosti služeb institucí denní péče o děti, případně od možnosti využití pomoci ostatních členů rodiny. Pokud tedy ženy při rozhodování o charakteru zaměstnání vychází z kritéria možnosti harmonizace pracovních a rodinných povinností, musí se často spokojit s prací, která neodpovídá jejich kvalifikaci či původním kariérním ambicím, a hůře se jim také daří zajistit si zaměstnání pouze s dočasným příjmem (Dudová (ed.), 2008, s. 190 - 194; Dudová, 2007, s. 131).

4 Zaměstnavatelé z oboru sociální práce v Rychnově nad Kněžnou

Možnosti profesního uplatnění sociálních pracovníků najdeme v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, konkrétně v § 109, který uvádí následující: „*Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.*“ (Zákon č. 108/2006 Sb., § 109).

Avšak v tomto zákoně jsou kvalifikační požadavky na sociální pracovníce a pracovníky formulovány obecně, neboť sociální práce je realizována nejen v oblasti sociálních služeb, ale také v oblasti veřejné správy, školství, zdravotnictví apod. Pro účely této diplomové práce se v textu níže blíže zaměřím na zaměstnavatele z oblasti veřejné správy, tedy z oblasti státního sektoru, a na zaměstnavatele z oblasti nestátních neziskových organizací, kteří působí v Rychnově nad Kněžnou, a u kterých se mohou sociální pracovníci a pracovníci uplatnit.

4.1 Zaměstnavatelé z oblasti státního sektoru

Sociální pracovníci ve státním sektoru se pohybují v oblasti státní správy či samosprávy. Jedná se o profese, které spadají pod více ministerstev, tzn., že například sociální pracovníci v nemocnicích spadají pod Ministerstvo zdravotnictví, sociální pracovníci v probační a mediační službě spadají pod Ministerstvo spravedlnosti, sociální pracovníci v diagnostických ústavech spadají pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, sociální pracovníci v uprchlických zařízeních spadají pod Ministerstvo vnitra apod. Státní správu tedy vykonávají ústřední orgány státní správy, kterými jsou jednotlivá ministerstva, a dále pak územní orgány státní správy, jako například finanční úřady či katastrální úřady, ostatní státní orgány, případně i další subjekty, které jsou k výkonu VES oprávněné. Samospráva je výkon VES v přenesené působnosti a obvykle ji dělíme na územní, zájmovou a profesní. Příkladem územní samosprávy jsou obce a kraje, profesní samosprávou jsou profesní komory, jako

například Česká advokátní komora, a za zájmovou samosprávu je považována například školní samospráva.

V oblasti státního sektoru v Rychnově nad Kněžnou se mohou sociální pracovníci a pracovnice uplatnit například na Městském úřadě na odboru sociálních věcí či OSPODU, na OSSZ, na ÚP, ale také ve zdejší Oblastní nemocnici, v Koordinačním centru pro cizince, které vzniklo jako součást různých opatření, která měla řešit zhoršující se situaci v průmyslové zóně a jejím okolí, v důsledku zvýšeného zaměstnávání cizinců, či v rámci Probační a mediační služby nebo v Pedagogicko-psychologické poradně. V příloze č. 3, této diplomové práce, budou více přiblíženi někteří konkrétní zaměstnavatelé z oblasti státního sektoru v Rychnově nad Kněžnou, kde se mohou sociální pracovníci a pracovnice uplatnit.

4.2 Zaměstnavatelé z oblasti nestátních neziskových organizací

Nestátní neziskové organizace jsou v oblasti sociální práce významně zastoupeny, a většina z nich poskytuje sociální služby na základě zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Nestátní neziskové organizace působící v sociální oblasti, a poskytující sociální služby, si musí stanovit své specifické poslání, které musí obsahovat cíle, cílovou skupinu uživatelů a principy sociálních služeb, které budou chápány, jako veřejný závazek. Tento typ neziskových organizací se řídí zákonem 108/2006 Sb., o sociálních službách. Na základě tohoto zákona, konkrétně dle § 32, sociální služby zahrnují sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Všechny sociální služby by měly poskytovat sociální poradenství, jako základní činnost. Sociální péče zahrnuje takové služby, prostřednictvím, kterých dokážou klienti uspokojit své potřeby, přičemž služby sociální péče vedou klienty k soběstačnosti a schopnosti se socializovat. Účelem zřizování služeb sociální prevence je snaha zabránit šíření společensky patologických jevů a pomoci lidem, kteří se dostali do krizové situace (Zákon č. 108/2006 Sb.; Boukal, 2009, s. 198; Šimková, 2009, s. 18).

V Rychnově nad Kněžnou působí celá řada neziskových organizací, tudíž mají sociální pracovníci a pracovnice značně široké pole působnosti, kde se mohou uplatnit a realizovat. Konkrétně se jedná o oblast sociálního poradenství či sociální rehabilitace, při poskytování osobní asistence, v centru denních služeb, v denním či týdenním stacionáři, v domově pro seniory, v rámci pečovatelské služby, v odlehčovacích službách, v domově pro osoby se zdravotním postižením, nebo také v oblasti podpory

samostatného bydlení či chráněného bydlení. Dále pak také v nízkoprahovém denním centru, které je v Rychnově nad Kněžnou teprve krátce či v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež, které má v Rychnově nad Kněžnou naopak dlouhou historii, nebo v rámci sociálně aktivizačních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením, prostřednictvím nové sociálně aktivizační služby Patmos.

V příloze č. 4, této diplomové práce, budou zmíněny všechny registrované sociální služby uvedené v registru poskytovatelů sociálních služeb, které jsou přímo v Rychnově nad Kněžnou, a všem zájemcům o tyto služby, jsou aktuálně plně k dispozici. U každé registrované sociální služby bude uveden její konkrétní poskytovatel, kde a v jakém zařízení je tato služba poskytována, jakou formou jsou sociální služby poskytovány a také, kdo je cílovou skupinou klientů, jejich věková kategorie, a případně některé další zajímavé informace.

Shrnutí 4. kapitoly

Sociální pracovníci se mohou uplatnit i v dalších oblastech a organizacích, které jsem v této kapitole neuvedla, ale pro účely této práce se jedná z mého pohledu o ty nestěžejnější, a sociálními pracovníci a pracovníky nejvíce vyhledávané. V Rychnově nad Kněžnou mají sociální pracovníci a pracovníci celou řadu míst, kde se mohou profesně uplatnit, a je opravdu z čeho vybírat, tudíž záleží na každém sociálním pracovníkovi, jakou má představu. V této kapitole jsem se blíže zaměřila na oblast VES, tedy na oblast státního sektoru, a na oblast NNO, především pak na konkrétní zaměstnavatele, kteří působí přímo v Rychnově nad Kněžnou.

Obor sociální práce je nejen fyzicky, ale především psychicky velmi náročná profese, která je spojená s nízkým ohodnocením, a to jak tím finančním, tak bohužel i tím společenským, neboť sociální práce je obecně stále nedocenenou profesí. Navíc současné pracovní podmínky většiny sociálních pracovníků jsou vzhledem k pandemii COVID19 a válce na Ukrajině ještě složitější, než kdy jindy, protože se setkávají s celou řadou nových problémů. Obecně by tak měla být větší snaha zlepšovat jejich pracovní podmínky, a zvýšit jejich finanční ohodnocení, neboť práce je nedílnou součástí našich životů, tudíž spokojenost či nespokojenost v práci, významným způsobem ovlivňuje naše zdraví a duševní pohodu, a vzhledem k celkové náročnosti oboru, to u sociální práce platí dvojnásob.

5 Formy a možnosti péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou

Zásadním problémem současné sociální a rodinné politiky v České republice, ale i v ostatních moderních sociálních státech, je hledání nových cest, jejichž cílem je zajistit a umožnit zaměstnaným rodičům sladit své pracovní a rodinné povinnosti tak, aby nebyla narušena péče o děti a rodinu na straně jedné, a řádný výkon práce na straně druhé. Stěžejní je především to, aby byla do pracovního procesu zapojena jedna z nejhůře zaměstnavatelných skupin, kterou jsou matky s dětmi předškolního věku. Součástí českého právního řádu doposud nejsou žádná konkrétní opatření ani nástroje, vedle již stávajících a v různé míře využívaných služeb péče o děti, které by tento koncepční problém nějakým způsobem řešily (Halířová, 2014, s. 160).

Poskytovat služby péče o děti je možné na základě živnostenského oprávnění k provozování některé z živností péče o děti podle živnostenského zákona, přičemž stěžejní je, o jakou činnost péče o dítě se jedná. Na tuto činnost je dále nezbytné získat odpovídající živnostenské oprávnění (Halířová, 2014, s. 157).

O skupinu dětí ve věku do tří let lze pečovat na základě vázané živnosti, která se nazývá: „*Péče o děti do tří let věku v denním režimu.*“ Lze to pouze příležitostně, a to v rámci volné živnosti, oboru činnosti č. 79 pod názvem: „*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost.*“ Obsahem vázané živnosti: „*Péče o děti do tří let věku v denním režimu*“ je individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo celotýdenním režimu, která je zaměřená na rozvoj rozumových, řečových, pohybových, pracovních, hudebních a výtvarných schopností, dále také na kulturně hygienické návyky přiměřené věku dítěte, na zajištění bezpečnosti a zdraví dětí, na jejich stravování, spánek a hygienu. Služby se obvykle nazývají mikrojesle, miniškoličky, chůvy a hlídací dětská centra. Kromě obecných podmínek, které se vážou k provozování živnosti, musí provozovatel dále splnit odbornou způsobilost a plnit hygienické normy podle hygienické vyhlášky, avšak žádné další konkrétní požadavky na poskytování péče nejsou vyžadovány. Není tedy stanoven maximální počet dětí na jednu pečující osobu ani celkový počet dětí na jednoho provozovatele.

Péči o děti jiných osob je možné realizovat i v rámci volných živností, pro které živnostenský zákon nevyžaduje prokazování odborné ani jiné způsobilosti. Obsahem oboru činnosti č. 79, tedy volné živnosti: „*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*“ je poskytování služeb pro rodinu a domácnost. Zejména jde o zajišťování chodu

domácnosti, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí bez rozdílu věku včetně dětí do tří let věku, péče o osoby, které vyžadují zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí, které souvisejí s chodem domácnosti a další jiná obstaravatelská činnost. Péče o děti do tří let věku sem však nespadá. Péče o děti nad tři roky věku, v rámci této živnosti, musí být poskytována individuálně v domácnosti dětí, případně je-li poskytována mimo domácnost dětí, tak pouze příležitostně a krátkodobě. V takové případě mohou být hlídány i děti do tří let věku. U oboru volné živnosti se nevyžaduje splnění hygienických podmínek, které jsou stanoveny hygienickou vyhláškou, a ani nejsou stanoveny žádné další podmínky pro péči o děti. Provozování volné živnosti by mělo sloužit k legalizaci péče o děti, které jsou mladší tří let věku, pouze výjimečně, a zároveň by péče o ně neměla být pod touto koncesí provozována pravidelně.

O děti starší tří let věku lze pečovat v rámci volné živnosti, obor činnosti č. 72 pod názvem: „*Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti*“. Jejím obsahem je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních a jiných zařízeních, která jsou zaměřena na mimoškolní výchovu a vzdělávání, pořádání kurzů, výuku jazyků, doučování atd. Pokud podnikatel provozuje tuto živnost ve své domácnosti nebo v domácnosti dítěte, o které je pečováno, nejedná se o péči v provozovně, a proto se na tyto prostory nevztahuje hygienická vyhláška. Soukromá zařízení jsou plně financována ze soukromých finančních prostředků, tedy ze strany rodičů, přičemž měsíční úhrada za službu se pohybuje řádově od 10 000 Kč výše, což je pro většinu rodičů finančně nedostupné (Halířová, 2014, s. 158 - 159).

Pro účely této práce budou níže rozděleny formy péče o dítě na formy péče o děti do 3 let věku, na formy péče o děti od 3 let věku, a na formy a možnosti péče o děti všech věkových kategorií. Některé mají za cíl pomoci rodičům k lepšímu sladění rodinného a pracovního života při návratu zpět do zaměstnání, byť jen na částečný úvazek, některé naopak slouží k vyplnění volného času rodičům, kteří jsou na mateřské či rodičovské dovolené, a hledají pro sebe a své děti nějakou vhodnou aktivitu v kolektivu dětí a dospělých. Konkrétně půjde o formy péče o dítě, které se nachází přímo v Rychnově nad Kněžnou. Každá forma péče bude více přiblížena, a na každou z nich budou navazovat konkrétní zařízení, případně dostupné možnosti, které jsou v Rychnově nad Kněžnou rodičům k dispozici. Jednotlivá zařízení a dostupné možnosti péče o děti od 3

let věku, která jsou v Rychnově nad Kněžnou dostupná, budou blíže popsány v příloze č. 5, této diplomové práce, a pro děti od 3 let věku v příloze č. 6.

Dále jsem pro účely této práce zařadila do forem péče o děti do 3 let věku jesle, mateřská centra, školičky, mateřinky a institut dětské skupiny. Některá tato zařízení, ale mohou navštěvovat i děti od 3 let věku, jako je tomu například u dětských skupin či mateřských center. Do forem péče o děti od 3 let věku jsem pro účely této práce zařadila mateřské školy a firemní školky, přičemž za splnění určitých podmínek, které si každé zařízení individuálně nastaví, mohou tato zařízení navštěvovat i děti, které jsou mladší 3 let, pokud splňují podmínky nastavené v tomto typu zařízení a jsou dostatečně samostatné. Mezi formy péče o děti, které mohou sloužit, jako další možná alternativa, jsem zařadila takové formy péče, které slouží dětem všech věkových kategorií.

5.1 Formy péče o děti do 3 let věku

Výchovná péče je vůbec jednou z nejdůležitějších funkcí rodiny. Rodinná péče nabízí přítomnost stále vztahové osoby a vytváří vztahové vazby v bezpečném a známém prostředí domova, což má významný vliv na emocionální a kognitivní vývoj dítěte. Alternativní formy péče o dítě můžeme rozdělit na institucionální péči nerodičovskou osobou a na neinstitutonální péči nerodičovskou osobou. Do institucionální péče nerodičovskou osobou pro děti do 3 let věku řadíme zdravotnická zařízení typu jesle, péči o děti, která je provozována v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisu (dále jen živnostenský zákon) v rámci vázané živnosti, a to péči o děti do 3 let věku v denním režimu - v provozovně, a dále předškolní zařízení, která jsou zřizována podle školského zákona, jako například školky rodinného typu, běžné mateřské školy nebo firemní školky. Neinstitutonální péče o děti do 3 let věku zahrnuje v režimu živnostenského zákona v rámci vázané živnosti péči o děti do 3 let věku v denním režimu tzv. chůva, a dále v režimu živnostenského zákona v oboru činnosti č. 79 je to poskytování služeb pro rodinu a domácnost, ale jen příležitostně a krátkodobě.

Při rozhodování, jakou vhodnou alternativní formu péče o dítě zvolit, je vždy zapotřebí zvážit potřebu flexibility péče, důvěryhodnost pečující osoby, a to v tom smyslu, jaký má přístup k dětem nebo jaké má vzdělání, respektovat individuální potřeby dítěte a jeho zdravotní stav nebo zda se chce jako rodič zaměřit spíše na vzdělávání nebo výchovu dítěte. Alternativní formy péče o děti s sebou, ale také nesou různé problémy

pro poskytovatele, a to ve formě vzdělávání, neboť vázané živnosti vyžadují středoškolské zdravotnické vzdělání, například v oboru všeobecná zdravotní sestra, zdravotnický asistent, ošetrovatel apod. Dále to mohou být problémy týkající se hygienických podmínek či nejasná interpretace pojmu denní režim, který uvádí živnostenský zákon (Oujezdská dle MPSV, 2010; Zákon č. 455/1991 Sb.).

5.2 Formy péče o děti od 3 let věku

Do institucionální péče o děti, jež jsou starší 3 let věku, řadíme mateřské školy, služby péče o děti, které jsou provozované v režimu živnostenského zákona v rámci volné živnosti, oboru činnosti č. 72, což je mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů a školení včetně lektorské činnosti, a dále také služby péče o děti, realizované v provozovně, jako například agentury, kluby, mateřská centra, centra volného času a domovy dětí a mládeže. Neinstitutcionální péče o děti, které jsou starší 3 let věku, zahrnuje péči v rámci volné živnosti, oboru č. 72, a to mimoškolní výchovu a vzdělávání, pořádání kurzů a školení včetně lektorské činnosti. Dále v rámci volné živnosti v oboru činnosti č. 79 je to poskytování služeb pro rodinu a domácnost, přičemž péče o děti nad tři roky musí být poskytována individuálně v domácnosti dětí, případně příležitostně a krátkodobě, je-li poskytována mimo domácnost dětí. Do neinstitutcionální péče o děti, které jsou starší 3 let věku, můžeme zahrnout také dětské a hlídací koutky, hlídací agentury, pečovatelky, chůvy, chůvičky, hospodyně atd. (Halířová, 2014).

Mateřské školy

Mateřské školy jsou zřizovány na základě školského zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších právních předpisů. Podle školského zákona jsou do těchto zařízení přijímány děti, zpravidla od tří let věku. Předškolní vzdělávání se organizuje pro děti ve věku zpravidla od tří do šesti let a přijímají se k němu přednostně děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky. Zřizovatelem mateřské školy jako školské právnické osoby nebo příspěvkové organizace, popřípadě organizační složky státu, může být podle §8 školského zákona stát, kraj, obec nebo dobrovolný svazek obcí, jejichž předmětem jsou úkoly v oblasti školství. Cílem předškolního vzdělávání je rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, jakož to i podílet se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování,

základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Předškolní vzdělávání vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání, dále napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje před vstupem do základního vzdělávání a také poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami. Z demografických a sociologických důvodů, nevyhovuje v současné době potřebám rodičů s malými dětmi kapacita mateřských škol. Jako nejvíce problematické se jeví umístění dítěte ve věku tří let, kdy rodiči končí rodičovská dovolená a musí se vrátit zpět do práce. Zvýšení počtu míst v mateřských školách je sice v jejich kompetenci, ale v souladu s příslušnými právními předpisy musí respektovat například nejvyšší počet dětí ve třídě. Při jeho překročení totiž vyvstává otázka, zda zřídit novou třídu, což ale nezbytně vyžaduje nemalé finanční prostředky.

Druhou, velice problematickou skupinu, představují děti od dvou do tří let věku. Mateřské školy jsou zpravidla určeny pro děti od tří let věku, ale více než dvě třetiny mateřských škol přijímají děti, kterým na začátku září daného kalendářního roku ještě nebyly tři roky. Nejčastěji se jedná o mateřské školy v obcích s maximálně 500 obyvateli, které se potýkají s nenaplněnými kapacitami. V tomto případě je však nutné zdůraznit, že se většinou jedná o školky jednotřídní, ve kterých jsou děti všech věkových kategorií pohromadě. Zajištění péče o dvouleté děti vyžaduje specifickou péči, a to společně s péčí o děti předškolního věku, které mají odlišné chování a také vzdělávací potřeby, bývá pro obě strany, tedy pro děti i učitelky, velice náročné. I v případě, že většina mateřských škol přijme děti mladší tří let věku, více než čtyři pětiny z nich současně nesouhlasí s tím, aby byla snížena věková hranice pro přijímání dětí do mateřské školy, ze tří na dva roky. Je to především z hlediska již uvedené náročnosti a variability péče (Halířová, 2014, s. 155 - 156, Zákon č. 561/2004 Sb.).

V Rychnově nad Kněžnou je celkem pět mateřských škol. Jedná se o MŠ Klíček, MŠ Láň, MŠ Kytíčka, MŠ Sluníčko a MŠ Čtyřlístek. V kapitole č. 6, této diplomové práce, budou jednotlivé mateřské školy přiblíženy, přičemž u každé MŠ uvádím cenu stravného a výši tzv. úplaty za předškolní vzdělávání, aby bylo možné porovnání s cenami i u dalších forem péče o dítě, které jsou v této práci uvedeny.

Firemní školky v režimu mateřské školy

Podmínky, které jsou stanoveny školským zákonem pro jiné zřizovatele mateřských škol, platí i pro zaměstnavatele, kteří zřizují mateřskou školu určenou pro vzdělávání

dětí svých zaměstnanců nebo dětí zaměstnanců jiného zaměstnavatele. Název právnické osoby vykonávající činnost firemní školky nemusí obsahovat slova „*mateřská škola*“, avšak nezbytnou podmínkou pro výkon činnosti každé mateřské školy, tedy i firemní školky, je zápis do školského rejstříku podle § 141 školského zákona. Pro zaměstnavatele bývá dost často náročné některé z požadavků zápisu do rejstříku zajistit. Jednou z největších překážek je splnění požadavků, které stanovuje hygienická vyhláška, a to především z finančních důvodů. Vyhláška totiž stanovuje konkrétní požadavky na vnitřní a venkovní prostory školky, jakou jsou rozměry prostor, vybavení sociálních zařízení, vybavení nábytkem, mikroklimatické podmínky, osvětlení, úklid, výměnu lůžkovin atd. Firemní školka, která je zapsaná ve školském rejstříku, je financovaná podle zákona o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením, a je proto povinna dodržovat ustanovení školského zákona a související právní předpisy, zejména ty, které se týkají hygienických norem, zajištění odborně kvalifikovaného pedagogického personálu a realizovat potřebné vzdělávání dětí (Halířová, 2014, s. 157).

Rozšíření firemních školek je v České republice teprve v začátcích. Výhodou je, že dítě chodí s rodičem do práce i z práce, čímž odpadá stres, jak sladit pracovní dobu s otevíracími hodinami. Rodič může dítě průběžně kontrolovat a chodit s ním třeba na společné obědy. Na druhou stranu je velmi pravděpodobné, že i přes nejrůznější daňové úlevy budou firemní školky či jesle zakládat jen bohaté a velké firmy. Nevýhodou je také to, že pokud dítě zjistí, že je rodič celý den někde poblíž, může se dožadovat jeho přítomnosti i ve chvílích, kdy rodič musí pracovat (Marksová-Tominová, 2009, s. 123).

V současné době žádnou firemní školku v Rychnově nad Kněžnou ani v blízkém okolí nenajdeme. Neprovozuje ji žádná z firem ve strategické průmyslové zóně Solnice - Kvasiny, a bohužel ani žádná jiná firma v blízkém okolí.

5.3 Formy a možnosti péče o děti všech věkových kategorií

Pokud chce rodič, ve většině případů žena, nastoupit do zaměstnání ještě před dovršením tří let věku dítěte, musí mít velmi dobře rozmyšleno, kam a také komu své dítě během doby, kdy bude v zaměstnání, svěří. Pokud si může vybírat, je důležité se zamyslet nad možnými variantami, a porovnat si u každé z nich všechna pro a proti. Ne každý, má ale tu možnost si vybírat. V tom případě tak musí zvolit takovou možnost, která je pro něj nejdostupnější. Dalšími možnostmi a formami péče o dítě, mimo těch již

zmíněných, je tu možnost využít prarodiče, chůvu či au-pair, případně zvolit cestu vzájemné rodičovské výpomoci, ale pouze na té neformální úrovni nebo zapojit do péče o dítě také otce.

Níže budou přiblíženy některé formy péče o děti, které mohou sloužit, jako další možná alternativa, pokud chce rodič dítěte nestoupit do zaměstnání ještě před dovršením jeho tří let věku, nebo v případě dětí, starších tří let věku, když z nějakého důvodu rodič nechce nebo nemůže využít již zmíněné formy péče o dítě, neboť všechny níže uvedené možnosti a formy péče o děti jsou rodičům k dispozici jako další možná varianta pro děti všech věkových kategorií.

Prarodiče

Pokud mají rodiče k dispozici babičku nebo dědečka, kteří už nechodí do práce, a jsou ochotni hlídat vnoučata, je to obrovské štěstí. Vzhledem k prodlužujícímu se věku odchodu do důchodu se totiž hlídání prarodiči stává čím dál tím více vzácnějším jevem, než jsou otcové na rodičovské dovolené. Stejně tak, jako v případě tatínka na rodičovské dovolené, je i v případě prarodičů výhodou, že o dítě pečuje jedna z nejbližších osob. Ať už hlídání probíhá v domácím prostředí dítěte nebo u prarodičů, obojí je pro dítě známým prostředím. Rodič, který je v práci, tak nemusí mít obavy, že si do domu pustí někoho cizího. Většinou jde o službu, která je zadarmo, což je opět další velkou výhodou. V tomto případě, ale může být nevýhodou, že prarodiče budou mít ještě nad rámec péče o dítě snahu, dělat i jiné věci, třeba uklízet nebo vařit, což nemusí být každému příjemné. Velký zásah do domácnosti tak může začít vadit jednomu z partnerů, a to bez ohledu na to, či rodiče děti hlídají (Marksová-Tominová, 2009, s. 109 - 110).

Chůva či au-pair

Chůva je v České republice zatím jen velmi málo rozšířeným způsobem hlídání dětí, zejména proto, že se jedná o poměrně drahou záležitost, a také proto, že lidé neradi pouštějí do svých domácností cizí osoby. Dovolit si chůvu tak mohou jen ženy s vyšším platem, případně ty, které mají manžela či partnera, který má finance, a je ochotný chůvu zaplatit. Co se týče au-pair, tak to je situace, kdy do České republiky dorazí mladá cizinka, aby třeba rok byla v nějaké rodině, a starala se jim o děti. Těch je, ale v České republice ještě méně než chův. Výhodou je, že pokud si rodič za takovou

službu platí, může si diktovat a jasně definovat podmínky, co, jak, od kdy do kdy a za kolik. Tím, že chůvy dochází do domácností, zůstává dítě v prostředí, které důvěrně zná a samotný výběr chůvy je jen a pouze v rukou rodičů. Velkou nevýhodou je, ale cena této služby. Je totiž poměrně dost drahá, tudíž ne pro každého dostupná. Faktem je také to, že si do domácnosti rodiče pustí úplně cizího člověka, který bude s dítětem po celou dobu sám (Marksová-Tominová, 2009, s. 111 - 114).

V Rychnově nad Kněžnou jsou chůvy běžně dostupné. Například přes portál hlídačky.cz je možné si vybrat paní na hlídání dětí přímo v Rychnově nad Kněžnou. Každá paní na hlídání má na těchto konkrétních stránkách svůj profil, takže má každý rodič možnost si prohlédnout úroveň ověření konkrétní hlídačky, přečíst si její zkušenosti a především zjistit, jak jí hodnotí jiní rodiče. Cena hlídání dětí za hodinu se v Rychnově nad Kněžnou pohybuje v rozmezí od 120 Kč do 200 Kč (hlídačky, 2022).

Denní matka aneb vzájemná rodičovská výpomoc

V tomto případě se jedná o ženy, které jsou na rodičovské dovolené se svým dítětem či dětmi, a k této činnosti si navíc přiberou hlídání dalších dětí. Tato služba se dlouhodobě odehrávala jen na neformální úrovni, a jako oficiálně registrovaná služba je novinkou, což ale neplatí pro Českou republiku. Tento typ služby je tak českým rodičům stále k dispozici jen na té neformální úrovni. Pokud je tato služba oficiálně registrovaná, je využívána po celý den a to pět dní v týdnu. Výhodou je, že na rozdíl od chůvy se jedná o mnohem levější službu, dítě zůstane v domácím prostředí a stejně tak jako v jeslích, si od malička zvyká na kolektiv dětí. Na druhou stranu, ale stále svěřujete dítě naprosto cizí osobě, neboť denní matky nemusejí mít žádnou kvalifikaci, na skupinky dětí je denní matka sama, tudíž pokud se jednomu dítěti něco stane, bude se mu muset věnovat, a ostatní děti se tak mezitím mohou dostat do nějaké nebezpečné situace, a navíc musí rodič, který své dítě denní matce svěřuje, zajistit dítěti jídlo na celý den (Marksová-Tominová, 2009, s. 121 - 122).

Otec na rodičovské dovolené

Další možností je také otec na rodičovské dovolené, přičemž tomuto tématu jsem se blíže věnovala v podkapitole 2.5, této diplomové práce.

Shrnutí 5. kapitoly

Služby péče o děti jsou jednou z významných podmínek, které pomáhají k lepšímu sladění práce a rodiny. U dětí od tří let věku hrají navíc důležitou roli v procesu výchovy a vzdělání. Nedostatečná kapacita služeb péče o děti předškolního věku by měla být bezodkladně řešena, a to především z pozice obcí a krajů, které jsou nejčastěji jejich zřizovateli. Navíc mají povinnost ze zákona reagovat na potřeby svých občanů. Ve spolupráci se zaměstnavateli a nestátními neziskovými organizacemi by měl být také podporován i vznik alternativních a inovativních typů služeb péče o menší děti, založený na individuálním principu, jako například zřizování podnikových školek či dětských koutků, a také přizpůsobení se potřebám pracujících rodičů, prostřednictvím vyhovující otevírací doby. Individuální péče by přitom měla být preferována před tou kolektivní, a především také s ohledem na zájem dítěte (MPSV, 2008, s. 13).

Mimo již zmíněné formy péče o dítě, ať už do 3 let věku nebo pro děti od 3 let věku, mohou rodiče v Rychnově nad Kněžnou využít také širokou škálu volnočasových aktivit pro děti, mládež i dospělé.

III. Empirická část

6 Metodika a realizace výzkumu

V předchozí kapitole této diplomové práce jsem se snažila teoreticky popsat problematiku žen na českém trhu práce, především pak jejich návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, který je ovlivněn celou řadou faktorů a okolností, které jsem chtěla více přiblížit. Jednotlivé kapitoly byly zaměřeny na postavení žen na českém trhu práce, na mateřskou a rodičovskou dovolenou v České republice, tedy na rodinnou politiku v České republice, na konkrétní návrat sociálních pracovníků v oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizací na trh práce včetně harmonizace rodinného a pracovního života, a dále také na konkrétní zaměstnavatele, u kterých se mohou sociální pracovníci a pracovníci v Rychnově nad Kněžnou uplatnit, a v neposlední řadě na možnosti péče o děti, které jsou v Rychnově nad Kněžnou rodičům dostupné. Informace předložené v teoretické části této práce budou následně zkoumány a rozvíjeny v rámci výzkumu, přičemž s každou kapitolou teoretické části práce je spojen konkrétní dílčí cíl tak, aby bylo možné informace uvedené v teoretické části práce v té empirické porovnat, případně některá tvrzení vyvrátit či více přiblížit.

V jednotlivých kapitolách této části práce představím hlavní cíl výzkumného šetření včetně dílčích cílů, přiblížím zvolenou výzkumnou strategii a techniku sběru dat, vybranou k jeho dosažení. Následovat bude transformace dílčích cílů do zkoumatelné podoby prostřednictvím tabulky transformačních kroků, představení volby výzkumného souboru, průběh realizace výzkumného šetření, způsob zpracování získaných údajů a v neposlední řadě budou na závěr této kapitoly zmíněny případné etické aspekty a rizika výzkumu.

6.1 Formulace hlavního cíle výzkumného šetření a jeho dílčích cílů

Hlavním cílem této diplomové práce je **zjistit formou kvalitativních interview s matkami dětí zaměstnanými v oboru sociální práce, jaký je jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí.** V teoretické části práce byly popsány vybrané faktory, které určitým způsobem ovlivňují návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a také zde byly přiblíženy různé strategie

a způsoby, které ženy obecně využívají ke snazší harmonizaci rodinného života s tím pracovním při jejich návratu zpět do zaměstnání, včetně konkrétních postojů zaměstnavatelů směrem k těmto ženám. Dále byli v teoretické části práce přiblíženi zaměstnavatelé z oboru sociální práce, kde se mohou sociální pracovníci a pracovnice v Rychnově nad Kněžnou uplatnit, včetně dostupných možností péče o děti, které mohou rodiče využít nejen při sladování rodinného a pracovního života. V empirické části práce se zaměřím na konkrétní návrat sociálních pracovnic zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, z oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizací v Rychnově nad Kněžnou, ve kterých dotazované sociální pracovnice aktuálně po ukončení rodičovské dovolené působí, nebo se do těchto oblastí mají v brzké době vrátit, a především pak na to, jakým konkrétním způsobem se jim jejich zaměstnavatelé snaží vyjít vstříc při sladování rodinného a pracovního života, a naopak na to, co by od svých zaměstnavatelů uvítaly ony samy. Dále také více přiblížím konkrétní strategie dotazovaných sociálních pracovnic, které pro svůj snazší návrat zpět na trh práce využily, a zjistím, jaké formy péče o děti jim v Rychnově nad Kněžnou chybí.

Formulace hlavního cíle výzkumného šetření je totožná s formulací hlavního cíle diplomové práce a zní následovně: **zjistit formou kvalitativních interview s matkami dětí zaměstnanými v oboru sociální práce, jaký je jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí.** Hlavní cíl tohoto výzkumného šetření je členěn do následujících dílčích cílů (dále jen DC):

DC 1: Zjistit, zda se dotazované informantky někdy cítily na některém z předchozích pracovišť, i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněné vůči mužům, se kterými pracovaly, a pokud ano, tak zjistit, s jakými konkrétními formami diskriminace se setkaly.

DC 2: Zjistit, jakým způsobem ovlivnil návrat zpět do zaměstnání rodinné zázemí dotazovaných žen.

DC 3: Zjistit, jaké flexibilní formy zaměstnávání nabízí dotazovaným informantkám jejich zaměstnavatel, pro snazší sladění pracovního a rodinného života při jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené.

DC 4: Zjistit, jaké konkrétní formy zaměstnávání upřednostňují dotazované informantky pro snazší sladění pracovního a rodinného života po návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, prostřednictvím, kterých by jim jejich zaměstnavatel samotný návrat zpět do zaměstnání, co nejvíce usnadnil.

DC 5: Zjistit, co konkrétního dělají dotazované informantky pro jejich snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené.

DC 6: Zjistit, zda se dotazované informantky po ukončení rodičovské dovolené vrátily, nebo budou vracet, ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého pracovaly před jejich odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. A pokud ano, tak zjistit, zda se vrátily na stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházely.

DC 7: Zjistit, zda dotazované informantky někdy uvažovaly o tom, že přejdou z oblasti veřejné správy, tedy ze státního sektoru, do oblasti nestátních neziskových organizací a opačně. Pokud o tomto přestupu někdy uvažovaly, tak z jakého důvodu.

DC 8: Zjistit, jaká konkrétní forma péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou, chybí dotazovaným informantkám.

DC 9: Zjistit, zda měl u dotazovaných informantek na jejich návrat zpět do zaměstnání nějaký vliv věk jejich dítěte/děti.

DC 10: Zjistit, zda návrat dotazovaných informantek zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené nějakým způsobem ovlivnila pandemie COVID19.

6.2 Zvolená výzkumná strategie

Pro svůj výzkum jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii, která mi pro účely této práce přijde daleko vhodnější než kvantitativní výzkumná strategie, neboť téma výzkumu této práce vyžaduje hlubší zkoumání celé problematiky, což umožňuje právě výzkum kvalitativní. Podle Hendla (2008) je výzkum určitý proces, který vytváří nové poznatky. Jde především o systematickou a pečlivě naplánovanou činnost, kterou vede snaha zodpovědět kladené výzkumné otázky, a přispět tak k rozvoji daného oboru (Hendl, 2008, s. 28).

Kvalitativní výzkum si postupem času získal v sociálních vědách rovnocenné postavení s ostatními formami výzkumu, avšak neexistuje jediný obecně uznávaný způsob, jak

tento výzkum vymezit nebo dělat. V běžném případě si kvalitativní výzkumník vybírá na začátku výzkumu téma, a určí si základní výzkumné otázky, které může v průběhu výzkumu či během sběru a analýzy dat měnit nebo doplňovat, a z tohoto důvodu se tak někdy kvalitativní výzkum považuje za emergentní nebo pružný typ výzkumu. Práce kvalitativního výzkumníka je ne nadarmo přirovnávána k práci detektiva, neboť výzkumník během výzkumu vyhledává a analyzuje veškeré informace, které přispívají k osvětlení jeho výzkumných otázek, provádí deduktivní a induktivní závěry, seznamuje se s novými lidmi, a pracuje přímo v terénu, kde se něco děje. Kvalitativní výzkum, stejně tak jako kvantitativní, má své přednosti a nevýhody. Jeho největšími přednostmi je z mého pohledu získávání podrobného popisu a vhledu při zkoumání jedinců, skupin, událostí či fenoménů, přičemž fenomén je zkoumán v přirozeném prostředí. Jeho největší nevýhodu spatřuji v tom, že analýza dat i jejich samotný sběr jsou časově hodně náročné etapy, a získané znalosti nemusí být zobecnitelné na populaci či do jiného prostředí (Hendl, 2008, s. 47 - 50).

Níže uvedu definici kvalitativního přístupu, která podle mého názoru zohledňuje všechny důležité rysy tohoto přístupu.

„Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“ (Švaříček, Šedřová a kol., 2014, s. 17).

Obecně vzato se tak lze domnívat, že pro kvalitativní přístup je typické trojí vymezení, a to výběr tématu, analýza a interpretace dat a závěry výzkumu (Švaříček, Šedřová a kol., 2014, s. 26).

6.3 Zvolená technika sběru dat

Jako techniku sběru dat jsem pro svůj výzkum zvolila rozhovor, konkrétně polostrukturované interview neboli polostrukturovaný rozhovor. Rozhovor je nejčastěji využívanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu a označuje se jako hloubkový rozhovor. Jedním ze dvou hlavních typů hloubkového rozhovoru je právě polostrukturovaný rozhovor, který vychází z předem připraveného seznamu témat a

otázek. Podle Mišoviče (2019) umožňuje polostrukturovaný rozhovor značnou míru flexibility, již při jeho samotné realizaci, což může pomoci například u pokládání doplňujících otázek k pochopení skrytých kontextů a souvislostí zkoumaného jevu (Švaříček, Šed'ová a kol., 2014, s. 159 - 160; Mišovič, 2019).

Klíčovým bodem je při projektování každého výzkumu právě volba výzkumných otázek, které musí být jasně a precizně formulovány, aby bylo možné se kdykoliv během výzkumu rozhodnout, zda se blížíme jejich zodpovězení či nikoli. Všechny výzkumné otázky musí být provázány se všemi dalšími komponenty výzkumného projektu, musí odpovídat cíli výzkumu, ladit s koncepty a východisky obsaženými v konceptuálním rámci, a také harmonizovat s vybranými metodologickými postupy, pomocí kterých se snažíme najít odpovědi na výzkumné otázky (Švaříček, Šed'ová a kol., 2014, s. 82).

Podle Johnsona (2001) je polostrukturovaný rozhovor především výsledkem spolupráce mezi výzkumníkem a účastníkem, ale nelze si myslet, že se jedná o rovnocenný vztah, který je stejný, jako konverzace dvou přátel u kávy. Pro tento typ rozhovoru je charakteristická nesouměrnost moci, kdy je na jedné straně výzkumník, který přišel do jiného prostředí, aby provedl výzkum, zatímco účastník rozhovoru je ten, kdo poskytuje informace a odpovídá výzkumníkovi na jeho otázky. Výzkumník má tedy do jisté míry odlišnou roli než dotazovaný, přičemž výzkumník je ten, kdo vede rozhovor, vybírá otázky a v ideálním případě i rozhovor ukončuje. Neznamená to však, že výzkumníka vždy napadne, na co se má zrovna ptát, ale není nic horšího, než když se výzkumník na samotný rozhovor nepřipraví, a to nejen co se týče kvality získaných dat (Švaříček, Šed'ová a kol., 2014, s. 161 - 162; Johnson, 2001).

Výzkumný rozhovor tak není jen pouhou technikou sběru dat, ale je to mnohem víc. Jde o intenzivní a náročnou práci, kde nikdy není dosaženo úplného ideálu. Zapotřebí je určitá sebedůvěra, taktika a značná míra empatie a zaujetí směrem k účastníkům rozhovoru, aby ze strany výzkumníka cítili, že má zájem i o ně samotné. Tuto skutečnost vystihuje Kaufmann (2010) ve své knize, která je zaměřená na chápající rozhovory, kde tvrdí, že *„úspěšně zvládnout rozhovor je náročné i pro respondenta, který společně s tazatelem tvoří skutečný pracovní tým.“* (Kaufmann, 2010, s. 60 - 65).

6.4 Transformace dílčích cílů do zkoumatelné podoby

Jednotlivé dílčí cíle byly transformovány do zkoumatelné podoby prostřednictvím tabulky transformačních kroků tak, aby došlo k jejich naplnění.

Tabulka č. 1: Tabulka transformačních kroků

Hlavní výzkumná otázka (HVO): Zjistit, jaký je návrat sociálních pracovníků na Rychnovsku na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které působí na jejich návrat zpět do zaměstnání.	
Dílčí cíle (DC)	Tazatelské otázky (TO)
DC 1: Zjistit, zda se dotazované informantky někdy cítily na některém z předchozích pracovišť, i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněné vůči mužům, se kterými pracovaly, a pokud ano, tak zjistit, s jakými konkrétními formami diskriminace se setkaly.	TO 1: Cítila jste se někdy na některém z předchozích pracovišť, případně i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněná vůči mužům, kteří s Vámi pracovali? Pokud ano, uveďte prosím, s jakými konkrétními formami diskriminace jste se setkala?
DC 2: Zjistit, jakým způsobem ovlivnil návrat zpět do zaměstnání rodinné zázemí dotazovaných žen.	TO 2: Jakým způsobem ovlivnil Váš návrat zpět do zaměstnání Vaše rodinné zázemí?
DC 3: Zjistit, jaké flexibilní formy zaměstnávání nabízí dotazovaným informantkám jejich zaměstnavatel, pro snazší sladění pracovního a rodinného života při jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené.	TO 3: Jaké alternativní pracovní úvazky Vám nabízí Váš zaměstnavatel pro snazší sladění pracovního a rodinného života po Vašem návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené?

<p>DC 4: Zjistit, jaké konkrétní formy zaměstnávání upřednostňují dotazované informantky pro snazší sladění pracovního a rodinného života po návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, prostřednictvím, kterých by jim jejich zaměstnavatel samotný návrat zpět do zaměstnání, co nejvíce usnadnil.</p>	<p>TO 4: Jaké alternativní pracovní úvazky upřednostňujete vy sama, prostřednictvím, kterých by se Vám lépe dařilo sladit rodinný život s tím pracovním?</p>
<p>DC 5: Zjistit, co konkrétního dělají dotazované informantky pro jejich snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené.</p>	<p>TO 5: Co konkrétního děláte, nebo jste dělala, vy sama pro Váš snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené?</p>
<p>DC 6: Zjistit, zda se dotazované informantky po ukončení rodičovské dovolené vrátily, nebo budou vracet, ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého pracovaly před jejich odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. A pokud ano, tak zjistit, zda se vrátily na stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházely.</p>	<p>TO 6: Po ukončení Vaší rodičovské dovolené jste se vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého jste před Vaším nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou pracovala?</p> <p>TO 7: Po ukončení Vaší rodičovské dovolené jste se vrátila na stejnou pracovní pozici, ze které jste na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházela?</p>

<p>DC 7: Zjistit, zda dotazované informantky někdy uvažovaly o tom, že přejdou z oblasti veřejné správy, tedy ze státního sektoru, do oblasti nestátních neziskových organizací a opačně. Pokud o tomto přestupu někdy uvažovaly, tak z jakého důvodu.</p>	<p>TO 8: Uvažovala jste někdy o přechodu z veřejné správy do nestátních neziskových organizací? / Uvažovala jste někdy o přechodu z nestátních neziskových organizací do oblasti veřejné správy? Pokud ano, uveďte prosím z jakého důvodu?</p>
<p>DC 8: Zjistit, jaká konkrétní forma péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou, chybí dotazovaným informantkám.</p>	<p>TO 9: Jaká forma péče o dítě Vám v Rychnově nad Kněžnou chybí?</p>
<p>DC 9: Zjistit, zda měl u dotazovaných informantek na jejich návrat zpět do zaměstnání nějaký vliv věk jejich dítěte/děti.</p>	<p>TO 10: Měl na Váš návrat zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené nějaký vliv věk Vašeho dítěte/děti?</p>
<p>DC 10: Zjistit, zda návrat dotazovaných informantek zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené nějakým způsobem ovlivnila pandemie COVID19.</p>	<p>TO 11: Ovlivnila nějakým způsobem Váš návrat zpět do zaměstnání pandemie COVID19?</p>

6.5 Volba výzkumného souboru

Podle Hendla (2008) se ve studiích prostřednictvím rozhovorů musíme rozhodnout, se kterými osobami provedeme rozhovor, a z jakých skupin mají tito jedinci pocházet (Hendl, 2008, s. 149).

Volba výzkumného souboru neboli výběr vzorku pro toto výzkumné šetření byl realizován technikou cíleného výběru, což znamená, že informantky byly vybírány cíleně na základě jejich konkrétních charakteristik (Mišovič, 2019).

Zkoumaným souborem mého výzkumného šetření jsou pouze ženy, konkrétně sociální pracovníce z oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizací v Rychnově nad Kněžnou, které se do těchto oblastí aktuálně vrátily po ukončení rodičovské dovolené, nebo se mají v brzké době vrátit. Pro bližší upřesnění výběru mého zkoumaného souboru, je zapotřebí zmínit, že pod výrazem „*aktuálně vrátily*“ myslím ženy, které se na trh práce po ukončení rodičovské dovolené vrátily v posledním roce před započítáním tohoto výzkumného šetření, a ženami, které se mají „*v brzké době vrátit*“ myslím ženy, které se budou zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené vracet v průběhu tohoto výzkumného šetření, nejdéle však začátkem roku 2023. Jednotlivé informantky jsem vybírala celkem dlouho a opravdu pečlivě tak, aby k této problematice měly co říct, k čemuž mi pomohl i samotný předvýzkum, na jehož základě jsem sháněla vhodné informantky. V předvýzkumu jsem dělala rozhovory i s ženami, které měly na mateřskou a rodičovskou dovolenou teprve odcházet, přičemž tento typ informantek se nakonec pro konečné výzkumné šetření ukázal, jako zcela nevhodný. Proto jsem si pro hlavní výzkumné šetření stanovila, že se musí jednat pouze o ženy, které se na trh práce po ukončení rodičovské dovolené vrátily v posledním roce před počátkem mého výzkumu nebo se mají v co nejbližším termínu vracet, neboť výzkumné otázky jsou tak postaveny, a jiný typ informantek by mému výzkumnému šetření nepřinesl potřebné informace. Informantky, které v době realizace předvýzkumu měly na mateřskou a rodičovskou dovolenou teprve odcházet, nemohly na některé otázky znát odpověď, protože s danou skutečností neměly doposud vůbec žádnou zkušenost, což mi zprvu při tvorbě tazatelských otázek vůbec nedošlo. Proto jsem po samotné realizaci předvýzkumu musela znovu přehodnotit a ještě více upřesnit výběr mého zkoumaného souboru, na základě jasně stanovených a konkrétních charakteristik. Vzhledem k tomu, že jsme potřebovala dvanáct informantek, musela jsem požádat o pomoc i některé mé známé a spolužáky z magisterského studia, kteří se v oboru sociální práce aktuálně pohybují, konkrétně v oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizací v Rychnově nad Kněžnou, abych dostatečný počet informantek, které budou pro můj výzkum vhodné, vůbec sehnala. Jako další konkrétní charakteristiku mého zkoumaného souboru, jsem si totiž stanovila, že ve výzkumném vzorku musí být alespoň dvě matky samoživitelky, a dvě ženy, které návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené v brzké době čeká, což se nakonec díky pomoci ostatních podařilo.

Výzkumný soubor zahrnuje celkem dvanáct žen. Šest z nich jsou sociální pracovníce z oblasti veřejné správy a dalších šest jsou sociální pracovníce z oblasti nestátních neziskových organizací v Rychnově nad Kněžnou. Mezi sociálními pracovníci z oblasti veřejné správy je jedna informantka matkou samoživitelkou, jedna informantka se má na trh práce po ukončení rodičovské dovolené vracet v lednu 2023 a zbývající čtyři informantky jsou již po ukončení rodičovské dovolené zpět v zaměstnání. Mezi sociálními pracovníci z oblasti nestátních neziskových organizací je jedna informantka také matkou samoživitelku, jedna se má na trh práce po ukončení rodičovské dovolené vracet v prosinci 2022 a zbývající čtyři informantky jsou také zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, tudíž konečný typ informantek je v oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizacích, shodný. Jednotlivé informantky budou označovány písmenem I a číslicí 1 až 12, tedy I1, I2 atd. Toto označení je z důvodu zajištění anonymity informantek, a v tabulce níže jsou o jednotlivých informantkách uvedeny základní informace, které je s ohledem na výzkumné šetření důležité zmínit.

Tabulka č. 2: Přehled informantek

Označení informantky	Aktuální stav	Oblast sociální práce	Rodinný stav
I1	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovníce v oblasti veřejné správy	35 let, 1 dítě, ve vztahu s přítelem
I2	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovníce v oblasti veřejné správy	37 let, 2 děti, samoživitelka
I3	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovníce v oblasti veřejné správy	30 let, 1 dítě, ve vztahu s přítelem
I4	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovníce v oblasti veřejné správy	33 let, 2 děti, vdaná
I5	návrat zpět od zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené leden 2023	sociální pracovníce v oblasti veřejné správy	33 let, 1 dítě, samoživitelka

I6	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovnice v oblasti veřejné správy	38 let, 2 děti, vdaná
I7	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovnice v nestátní neziskové organizaci	36 let, 1 dítě, vdaná
I8	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovnice v nestátní neziskové organizaci	35 let, 2 děti, vdaná
I9	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovnice v nestátní neziskové organizaci	31 let, 1 dítě, ve vztahu s přítelem
I10	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovnice v nestátní neziskové organizaci	30 let, 1 dítě, vdaná
I11	návrat zpět od zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené prosinec 2022	sociální pracovnice v nestátní neziskové organizaci	34 let, 1 dítě, ve vztahu s přítelem
I12	zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené	sociální pracovnice v nestátní neziskové organizaci	37 let, 2 děti, vdaná

6.6 Průběh realizace výzkumného šetření

Před zahájením hlavního výzkumného šetření jsem provedla předvýzkum. „*Předvýzkum se provádí na malém vzorku cílové populace a je testem nástrojů, které ve výzkumu hodláme použít.*“ Disman (2002) v souvislosti s předvýzkumem dále uvádí tvrzení, že „*předvýzkum by měl být nedílnou součástí každé výzkumné akce.*“ (Disman, 2002, s. 122).

Předvýzkum probíhal od srpna 2021 do listopadu 2021. Jeho realizaci jsem uskutečnila především z toho důvodu, abych zjistila, zda jsou výzkumné otázky pro informantky dostatečně srozumitelné, a dále také proto, abych sehnala vhodné informantky pro hlavní výzkumné šetření. Během realizace samotného předvýzkumu mi byly ze strany informantek doporučeny také další informantky, které budou ochotné mi poskytnout rozhovor pro hlavní výzkumné šetření, proto jsem s jejich oslovováním začala již

v době předvýzkumu, a to především z časových důvodů. Samotný předvýzkum ukázal, že vhodnými informantkami pro hlavní výzkumné šetření nejsou ženy, které se teprve na mateřskou a rodičovskou dovolenou chystají, a to vzhledem k tomu, že výzkumné otázky byly postavené tak, aby na ně odpovídaly ženy, které se na trh práce po ukončení rodičovské dovolené již vrátily, nebo se v krátkodobém časovém horizontu mají do zaměstnání vrátit, což mi ale došlo až při realizaci samotného předvýzkumu, neboť se většinou jednalo o ženy, které se chystají na mateřskou a rodičovskou dovolenou s prvním dítětem, tudíž nemají žádné zkušenosti z minulosti, a na některé výzkumné otázky tak ani nemohly znát odpověď. Na základě této skutečnosti jsem tento typ informantek označila pro hlavní výzkumné šetření, jako nevhodný. I přesto, že otázky byly pro informantky z předvýzkumu dostatečně srozumitelné a jasné, došlo několikrát k jejich úpravě, jakož i k drobným úpravám již stanovených dílčích cílů. Ze strany informantek vzešlo celkem dost podnětů, co by bylo vhodné upravit, za což jsem vděčná, protože mi to hodně pomohlo při realizaci hlavního výzkumného šetření. Informantky, se kterými jsem předvýzkum realizovala, jsem do hlavního výzkumného šetření nakonec nezařadila, a to zejména proto, že některé pro realizaci hlavního výzkumného šetření vyšly, jako nevhodné a u ostatních hrálo velkou roli jejich pracovní vytížení.

Hlavní výzkumné šetření započalo v prosinci 2021, a původní časový plán byl, že bude probíhat do března 2022. Na základě různých okolností, které mé výzkumné šetření do značné míry ovlivnily, se hlavní výzkumné šetření protáhlo až do srpna 2022. Jak už jsem uvedla v odstavci výše, během realizace předvýzkumu jsem průběžně sháněla informantky pro hlavní výzkumné šetření. Vzhledem k tomu, že jsem si stanovila počet informantek dvanáct, musela jsem požádat o pomoc některé své známé a spolužáky z magisterského studia, kteří se pohybují v oboru sociální práce, konkrétně v oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizací v Rychnově nad Kněžnou. Nevýhodou pro mě byla skutečnost, že jsem aktuálně na rodičovské dovolené, a nemám tolik možností a volného času k tomu, abych si jednotlivé vhodné informantky obešla, a o rozhovor je požádala osobně, tak jak jsem to praktikovala u výzkumu k bakalářské práci. Další nevýhodou byly také značné dozvuky striktních opatření spojených s pandemií COVID19. Proto jsem většinu informantek žádala o rozhovor přes e-mail, telefon a také právě prostřednictvím osob, které jsem požádala o pomoc. Nakonec se mi

podářilo sehnat všech dvanáct informantek, které splňují mnou stanovené konkrétní charakteristiky tak, aby byly schopné na všechny výzkumné otázky odpovědět.

Celkem jsem tedy realizovala dvanáct rozhovorů s dvanácti informantkami v jejich přirozeném prostředí, kterým byla většinou jejich kancelář. V případě dvou informantek, které se mají teprve do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené vrátit, proběhl rozhovor v online prostředí, neboť se nám nepovedlo uskutečnit osobní setkání, přičemž hlavním důvodem byl rozdílně nastavený denní režim našich dětí. Ale vzhledem k tomu, že pandemie COVID19 nás naučila, nebo spíše donutila, se běžně setkávat místo osobně v online prostředí, neshledala jsem v tom žádný problém já, ani tyto informantky. Se všemi ostatními proběhlo osobní setkání, přičemž samotnému začátku každého rozhovoru předcházelo zdvořilostní povídání na různá témata, což ve všech případech vedlo k navození příjemné atmosféry. Po úvodním zdvořilostním povídání jsem každé informantce přiblížila, jak bude rozhovor probíhat a ještě jednou upřesnila záměr a cíl celého výzkumu, i přesto, že tyto informace ode mě měly pro jistotu i v e-mailu, který jsem všem informantkám posílala ještě před samotným zahájením rozhovorů, včetně jednotlivých výzkumných otázek, aby se na rozhovor mohly dopředu připravit. Vzhledem k pracovní i rodinné vytíženosti všech dotazovaných informantek, mi zaslání tohoto informativního e-mailu před uskutečněním samotného rozhovoru přišlo zcela na místě. Přes e-maily jsem si s jednotlivými informantkami domlouvaly také místo, čas a datum našich setkání za účelem rozhovoru.

Všechny rozhovory prováděné na pracovišti informantek jsem si nahrávala na diktafon, na což jsem dopředu jednotlivé informantky upozornila. I přesto, že s tím všechny souhlasily, zpočátku samotného rozhovoru byl u některých zřejmý jistý ostych, který byl nakonec vždy rychle překonán. Jako důvod použití diktafonu jsem informantkám uvedla lepší zpracování získaných dat. Všechny informantky byly také dopředu poučeny o tom, že rozhovory jsou anonymní. Během každého rozhovoru jsem si zapisovala různé poznámky a myšlenky, které jsem následně použila v interpretaci získaných údajů. Po uskutečnění všech rozhovorů jsem začala s analýzou a kódováním získaných dat, což bylo podstatně náročnější, než příprava a realizace samotných rozhovorů.

6.7 Způsob zpracování získaných údajů

Podle Hendla (2008) vyžadují kvalitativní postupy přesný a adekvátní popis dat, přičemž metodami sběru dat získáváme informační materiál o realitě. Hledají se tak různé možnosti, jak tento materiál optimálně fixovat, upravit a zobrazit (Hendl, 2008, s. 207).

K převedení zvukových nahrávek z diktafonu do textové podoby jsem se rozhodla využít techniku transkripce, konkrétně prostřednictvím shrnujícího protokolu. Podle Hendla (2008) tato technika nezachovává celý text, neboť se předpokládá, že v textu jsou zbytečná místa nebo, že by jeho kompletní transkripce byla nákladná, proto se například hned při poslechu magnetofonu, provádí jistý způsob shrnutí. Může se tak dít prostřednictvím technik kvalitativní obsahové analýzy. Tento proces nesmí probíhat náhodně, a hlavní myšlenkou je, že v první řadě jde o sjednocení úrovně obecnosti podávaných informací, a pak se přistupuje k stále větší abstrakci, kterou se snižuje rozsah materiálu, jednotlivé významové části se integrují nebo se mohou vypustit, protože jsou obsaženy v jiných jednotkách textu. Za pomoci tohoto postupu lze zpracovat velké množství materiálu a redukovat ho do zvládnutelného objemu, a právě proto jsem se rozhodla tuto techniku pro zpracování získaných údajů využít (Hendl, 2008, s. 207 - 210).

Vzhledem ke skutečnosti velkého množství materiálu, který bylo potřeba zredukovat, protože informantek bylo celkem dvanáct a dílčích cílů deset, jsem si vytvořila speciální excelovský soubor, určený právě k analýze a kódování získaných dat. Během přehrávání každého rozhovoru z diktafonu, jsem do tohoto souboru provedla určité shrnutí, kam jsem následně přidala i své poznámky a myšlenky, které jsem si zapisovala během realizace rozhovorů. Pro lepší přehled a snazší zpracování získaných dat jsem si rozdělila sociální pracovnice z oblasti veřejné správy a z oblasti nestátních neziskových organizací zvlášť, a dále si roztřídila odpovědi jednotlivých informantek podle barev na ty, které se shodovaly, na odpovědi zcela odlišné a ty, které byly něčím hodně specifické. Během tohoto zpracovávání jsem si také dělala průběžné poznámky, abych v interpretaci získaných údajů nic neopomenula.

Na základě vytvořeného speciálního sumarizačního souboru neboli selektivního protokolu, jsem následně zpracovala jednotlivé dílčí otázky, ke každé dílčí otázce shrnutí dílčího cíle, a ze shrnutí jednotlivých dílčích cílů jsem vypracovala celkové

shrnutí výzkumných zjištění. Všechno podstatné včetně odpovědi na hlavní výzkumnou otázku je shrnuto v závěru této diplomové práce.

6.8 Etické aspekty a rizika výzkumu

Podle Hendla (2008) se prakticky v rámci každého výzkumu řeší určité etické otázky. Zvažovat důsledky svého výzkumu, zejména pak uveřejnění závěrů, by tak mělo patřit k náležitostem každého kvalitativního výzkumu, který zkoumá člověka a jeho působení (Hendl, 2008, s. 43).

„Etické zásady výzkumu jsou formulovány v obecné rovině, v rovině principů. Nejsou to však návody ve smyslu kuchařských receptů, které když budeme přesně následovat, uvaříme vždy dobré jídlo. Jsou to obecné principy, se kterými se můžeme konfrontovat, nikoli přesná pravidla. Na každém badateli tak zůstává pečlivé zvažování všech etických aspektů jeho výzkumu.“ (Hendl, 2008, s. 44).

Etickými riziky tohoto výzkumu spatřuji z mé strany, tedy na straně výzkumníka skutečnost, že mohu být do jisté míry ovlivněná mojí negativní zkušeností, která je spojená s mým odchodem ze zaměstnání na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Díky této negativní zkušenosti mám v sobě hluboce zakořeněný pocit, že se k ženám obecně přistupuje v zaměstnání hůře než k mužům, neboť ženy jsou považovány za ty méně cenné, a ne tolik schopné, jako právě muži, a podle toho jsou také platově ohodnoceny, i přesto, že vykonávají stejnou práci, jako muži. Tato negativní zkušenost sice není z oboru sociální práce, ale do jisté míry na toto výzkumné šetření vliv měla, přinejmenším v tom smyslu, že na základě této zkušenosti vznikl i první dílčí cíl mého výzkumného šetření, který je spojen s diskriminací na pracovišti. Na straně informantek žádné etické riziko neshledávám, a neodkrylo ho ani samotné výzkumné šetření.

Obecně pak, jako riziko zvolené výzkumné strategie vnímám skutečnost, že je časově velmi náročná, a to nejen samotný sběr dat, ale především jejich analýza. Značným rizikem je také kódování nasbíraných dat, neboť výsledky výzkumu jsou závislé především na informacích získaných od informantů, ale také na samotném výzkumníkovi, který získaná data kóduje podle toho, jak sám uzná za vhodné, čímž určí i konečné výsledky výzkumu. Ten se, ale ne vždy rozhodne zcela správně, neboť si může některé informace od informantů vyložit jinak, než bylo z jejich strany myšleno nebo může opomenout něco stěžejního.

7 Interpretace získaných údajů

V této kapitole budou interpretovány a vyhodnoceny dosažené výsledky výzkumu získané v rámci výzkumného šetření. Výsledky výzkumu byly získány kvalitativní výzkumnou strategií prostřednictvím polostrukturovaných interview s informantkami, které odpovídaly na předem připravené otázky, od kterých se v průběhu rozhovoru mohly odklonit, a zaměřit se na to, co je pro ně osobně důležité, a chtějí se tomu věnovat podrobněji. Jednotlivé podkapitoly této části práce jsou vlastně zpracované jednotlivé dílčí cíle, které by měly představit dosažení hlavního cíle výzkumu této diplomové práce, který zní: **zjistit formou kvalitativních interview s matkami dětí zaměstnanými v oboru sociální práce, jaký je jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí.** V rámci jednotlivých podkapitol budou rozebrány odpovědi informantek s tím, že v některých případech budou uvedeny jejich přesně citované odpovědi, avšak citovat je všechny není na místě, neboť se v celé řadě odpovědí jednotlivé informantky shodují. Přesná citace odpovědí tak bude uvedena jen tehdy, pokud je odpověď něčím specifická nebo se výrazně liší od odpovědí většiny informantek. Odpovědi, které jsou shodné, budou zformulovány do mé vlastní interpretace. V každé podkapitole budou analyzovány získané údaje z provedených interview s informantkami, přičemž na konci každé z nich bude shrnutí hlavních výzkumných zjištění. Informantek bylo celkem 12, z toho 6 z nich jsou sociální pracovnice z oblasti nestátních neziskových organizací a dalších 6 jsou sociální pracovnice z oblasti veřejné správy. U nestátních neziskových organizací se jedná o 5 sociálních pracovnic, které jsou aktuálně již zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené a o jednu, která se má do zaměstnání vrátit v prosinci 2022. U sociálních pracovnic z oblasti veřejné správy se jedná o 5 pracovnic, které jsou aktuálně také zpět v zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené a o jednu, která se má do zaměstnání vracet v lednu 2023.

7.1 Interpretace a vyhodnocení DC1: Zjistit, zda se dotazované informantky někdy cítily na některém z předchozích pracovišť, i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněné vůči mužům, se kterými pracovaly, a pokud ano, tak zjistit, s jakými konkrétními formami diskriminace se setkaly

Prvním dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, zda se dotazované informantky někdy cítily na některém z předchozích pracovišť, kde v minulosti pracovaly, a to i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněné vůči mužům, se kterými pracovaly, a pokud ano, tak zjistit, zda se někdy setkaly i s nějakými konkrétními formami diskriminace. V teoretické části práce se problematice genderových nerovností mezi muži a ženami, včetně diskriminace žen na pracovišti a v zaměstnání, věnuji v podkapitole 1.2 a 1.3. V rámci DC1 jsem tak chtěla zjistit, zda mají informantky nějaké konkrétní zkušenosti s těmito genderovými nerovnostmi, na základě kterých se někdy mohly cítit znevýhodněné právě proto, že jsou ženy, neboť se s nimi zacházelo odlišně než s muži, případně byly i jinak platově ohodnocovány i přesto, že vykonávaly stejnou práci jako muži, nebo se případně setkaly i s nějakými formami diskriminace, jakými jsou například různé sexistické narážky, ponižování ze strany jejich mužských spolupracovníků, či dokonce ze strany jejich vedoucích.

Bližší k interpretaci a vyhodnocení DC1 viz příloha č. 7, této diplomové práce.

Shrnutí DC1

Z výsledků prvního dílčího cíle vyplývá, že, většina dotazovaných informantek nemá žádnou zkušenost s genderovými nerovnostmi ani s konkrétními diskriminačními praktikami, na některém ze svých předchozích pracovišť, neboť většina z nich pracovala vždy pouze v ženském kolektivu. Avšak informantky, **které mají nějakou zkušenost s prací v mužském kolektivu**, ať už v oboru sociální práce nebo mimo něj, **se znevýhodněné vůči mužům na svých pracovištích cítily prakticky vždy**, neboť se s nimi jednalo odlišně než s muži, **a některé z nich se dokonce setkaly i s konkrétními diskriminačními praktikami v podobě sexistických narážek, urážek či bossingu**, a to jak ze strany svých mužských kolegů, tak i ze strany vedoucích. Obecně tak na základě výsledků tohoto dílčího cíle můžeme říct, že se potvrdila skutečnost, na kterou se odkazují v teoretické části této práce, že na ženy je v naší společnosti stále nahlíženo jinak než na muže, přičemž problémem jsou představy společnosti o jednom či druhém

pohlaví, kterým se říká **genderové stereotypy**, které **vedou k diskriminaci na základě pohlaví**.

7.2 Interpretace a vyhodnocení DC2: Zjistit, jakým způsobem ovlivnil návrat zpět do zaměstnání rodinné zázemí dotazovaných žen

Druhým dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, jakým způsobem ovlivnil rodinné zázemí dotazovaných informantek jejich návrat zpět do zaměstnání. V teoretické části práce se problematice návratu žen zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené věnuji v kapitole 3, přičemž na samotnou harmonizaci rodinného a pracovního života po návratu zpět do zaměstnání, se zaměřuji konkrétně v podkapitole 3.3. V rámci DC2 jsem tak chtěla zjistit, jak konkrétně ovlivnil návrat zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené rodinné zázemí sociálních pracovníc z oblasti VES a NNO v Rychnově nad Kněžnou, a to například tím, že jejich návrat zpět do zaměstnání do jisté míry ovlivnil celý chod domácnosti, jejich vztah s partnerem či péči o děti.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC2 viz příloha č. 8, této diplomové práce.

Shrnutí DC2

Z výsledků druhého dílčího cíle vyplývá, že **návrat zpět do zaměstnání po ukončení RD určitým způsobem ovlivnil rodinné zázemí všech dotazovaných informantek**, neboť po jejich návratu zpět do zaměstnání už jim **nezbývá tolik času na děti a domácnost**, tudíž **je i celá rodina společně daleko méně**, než tomu bylo před jejich nástupem zpět do zaměstnání, přičemž tuto skutečnost si plně uvědomují i ženy, které se do zaměstnání budou teprve vracet. Vzhledem k tomu, že už ženy nemohou se svými dětmi trávit tolik času, jako když s nimi byly doma, má většina z nich pocit, že se svým dětem nevěnuje dostatečně. Tento pocit pramení především ze skutečnosti, že všechny využily RD na každé své dítě v plném rozsahu, tedy v délce tří let, tudíž některé strávily doma na MD a RD až šest let, přičemž všechny věnovaly své rodině a domácnosti většinu času, tudíž je zcela logické, že po návratu zpět do zaměstnání musí svoji energii rozložit do obou těchto sfér, nejen směrem k rodině a domácnosti, což je obrovská **změna pro všechny členy rodiny, nejen pro informantky samotné**. **Návrat zpět do zaměstnání je pak zcela jistě horší pro matky samoživitelky**, které z nějakého důvodu nemohou využít pomoc partnera či širší rodiny, neboť po návratu žen zpět do zaměstnání se musí do péče o děti zapojit i někdo další. **Sladění rodinného života s tím**

pracovním pak zcela jistě ještě více **komplikuje směnný provoz**, neboť ženy, které s ním mají zkušenost, jsou přesvědčené o tom, že **směnný provoz není pro matky malých dětí ideální**. Na tuto skutečnost se odkazují i v teoretické části této práce, kde se zmiňuji o tom, že ženy se většinou snaží organizovat si práci tak, aby byly dětem k dispozici v době, kdy nejsou svěřeny do péče škol či jiných institucí denní péče, a jednou z možností je právě skutečnost, najít si práci pouze v ranní směně.

7.3 Interpretace a vyhodnocení DC3: Zjistit, jaké flexibilní formy zaměstnávání nabízí dotazovaným informantkám jejich zaměstnavatel, pro snazší sladění pracovního a rodinného života při jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené

Třetím dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, jaké flexibilní formy zaměstnávání nabízí dotazovaným informantkám jejich zaměstnavatelé pro snazší sladění rodinného života s tím pracovním při jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené. Cílem bylo zjistit, zda jsou zaměstnavatelé ochotni ženám, které se vrací zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené do oblasti sociální práce, nějakým způsobem pomoci ke snazšímu sladění rodinného života s tím pracovním, nebo zda je pomoc z jejich strany směrem k těmto ženám pouze utopií, a na žádné flexibilní formy zaměstnávání nejsou ochotni přistoupit. Flexibilním formám zaměstnávání se obecně věnuji v podkapitole 3.5 teoretické části této diplomové práce. V rámci DC3 jsem tedy chtěla zjistit, zda zaměstnavatelé z oblasti VES a NNO v Rychnově nad Kněžnou nabízejí ženám, sociálním pracovnícím, nějaké flexibilní formy zaměstnávání, a pokud ano tak jaké konkrétní, pro celkově snazší sladění rodinného a pracovního života po jejich návratu zpět do zaměstnání.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC3 viz příloha č. 9, této diplomové práce.

Shrnutí DC3

Z výsledků třetího dílčího cíle tedy vyplývá, že **zaměstnavatelé z oblasti VES i z oblasti NNO v Rychnově nad Kněžnou nabízejí dotazovaným informantkám různé flexibilní formy zaměstnávání pro snazší sladění rodinného života s tím pracovním**. Mezi **nejčastější flexibilní formy zaměstnávání**, které svým zaměstnankyním nabízí zaměstnavatelé z **oblasti VES**, patří **možnost pružné pracovní doby a možnost zkrácených pracovních úvazků**, avšak možnost zkráceného pracovního úvazku je využívána především v začátku, když se ženy na trh práce vrací.

O této skutečnosti se zmiňuji i v teoretické části práce, kde je v oblasti VES problém v tom, že v případě zkrácených pracovních úvazků, musí být zbývající práce rozdělena mezi ostatní zaměstnance. Mezi **nejčastější flexibilní formy zaměstnávání**, které svým zaměstnankyním nabízí zaměstnavatelé z oblasti NNO, patří **možnost zkrácených pracovních úvazků, home-office a možnost pružné pracovní doby**. V tomto případě se teorie odkazuje na skutečnost, že v oblasti NNO jsou zkrácené pracovní úvazky vítaným řešením, zejména pak v případě snižování financí, což můžeme z výsledků tohoto výzkumného šetření potvrdit. Na základě těchto zjištění, tak můžeme říci, že **zaměstnavatelé z oblasti NNO, jsou při nabízení flexibilních forem zaměstnávání směrem ke svým zaměstnankyním, více pružnější, než je tomu u zaměstnavatelů v oblasti VES**, a to zejména v souvislosti s hierarchickými strukturami úřadů, což ostatně opět potvrzuje i teoretická část této práce, kde se nejednou zmiňuji o tom, že v oblasti VES se musí postupovat podle předem stanovených hierarchických pravidel.

7.4 Interpretace a vyhodnocení DC4: Zjistit, jaké konkrétní formy zaměstnávání upřednostňují dotazované informantky pro snazší sladění pracovního a rodinného života po návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, prostřednictvím, kterých by jim jejich zaměstnavatel samotný návrat zpět do zaměstnání, co nejvíce usnadnil

Čtvrtým dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, jaké konkrétní formy zaměstnávání by upřednostnily samy dotazované informantky pro snazší sladění rodinného života s tím pracovním po jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, prostřednictvím, kterých by jim jejich zaměstnavatel samotný návrat zpět do zaměstnání, co nejvíce usnadnil. Vzhledem k tomu, že třetí dílčí cíl má přiblížit, jaké flexibilní formy zaměstnávání nabízí svým zaměstnankyním jejich zaměstnavatelé z oblasti NNO a VES, pro snazší sladění rodinného a pracovního života, tento čtvrtý dílčí cíl má naopak odkrýt ty formy zaměstnávání, které by uvítaly samotné ženy vracející se zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, přičemž v konečném shrnutí, by tak měla být uvedena, jak nabídka ze strany zaměstnavatelů, tak i poptávka ze strany žen. Tento dílčí cíl vznikl v návaznosti na 3 kapitolu teoretické části této práce, konkrétně v souvislosti s podkapitolou 3.3, kde se věnuji harmonizaci rodinného a pracovního života, dále s podkapitolou 3.5, která se zabývá flexibilními formami zaměstnávání, a také s podkapitolou 3.4, která je zaměřena na přístupy zaměstnavatelů k rodičům malých dětí. Prostřednictvím DC4 jsem tak chtěla zjistit, zda

se konkrétní představy sociálních pracovníc, jak by jim jejich zaměstnavatelé co nejvíce usnadnili sladění rodinného a pracovního života po jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, shodují s tím, co jim jejich zaměstnavatelé z oblasti VES a NNO v Rychnově nad Kněžnou reálně nabízejí, nebo zda jsou jejich představy naprosto odlišené.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC4 viz příloha č. 10, této diplomové práce.

Shrnutí DC4

Z výsledků čtvrtého dílčího cíle vyplývá, že **sociální pracovnice z oblasti VES, by ze strany svých zaměstnavatelů, nejvíce uvítaly možnost úpravy pracovní doby dle svých vlastních představ a možnost zkrácených pracovních úvazků.** Co se týče zkrácených pracovních úvazků, tak zde může na základě výsledků třetího dílčího cíle říct, že zaměstnavatelé z oblasti VES, jsou svolní ke zkráceným pracovním úvazkům, alespoň tedy v začátku, když se ženy na trh práce vrací, z čehož vyplývá, že představy informantek se s nabídkou ze strany jejich zaměstnavatelů shodují. I přesto, že by dotazované informantky viděly, jako další ideální možnost, jak lépe sladit rodinný život s tím pracovním, úpravu pracovní doby dle jejich vlastních představ, je jim jasné, že pro jejich zaměstnavatele už by to tak snadné nebylo. Můžeme, ale říci, že prostřednictvím nabídky pružné pracovní doby, zaměstnavatelé z oblasti VES, alespoň částečně svým zaměstnankyním, tuto jejich ideální představu plní, neboť pružná pracovní doba vyplývá z výsledků třetího dílčího cíle, spolu se zkrácenými pracovními úvazky, jako nejčastěji nabízená flexibilní forma zaměstnávání, kterou zaměstnavatelé z oblasti VES ženám vracejícím se zpět na trh práce, nabízí. Představy jednotlivých sociálních pracovníc z oblasti NNO byly celkem dost odlišené, neboť vždy záleželo na tom, v jakém typu zařízení či organizaci je sociální pracovnice zaměstnaná, případně kam má v brzké době nastoupit. **Sociální pracovnice, které v oblasti NNO pracují ve směnném provozu, by ze strany svých zaměstnavatelů jako ideální nabídku uvítaly možnost práce pouze v ranní směně,** ale jejich zaměstnavatelé na to nejsou ochotni přistoupit, a dále v **možnosti zkrácených pracovních úvazků.** I v tomto případě můžeme říci, že i zde je ochota ze strany zaměstnavatelů směrem k dotazovaným informantkám zřejmá, neboť z výsledků třetího dílčího cíle vyplývá tato forma zaměstnávání opět jako jedna z nejčastěji nabízených flexibilních forem zaměstnávání ze strany jejich zaměstnavatelů, což se týká i **možnosti home-office,** která byla některými informantkami uvedena, také jako další vhodná nabídka, která by jim

pomohla lépe sladit rodinný život s tím pracovním. Zkrácené pracovní úvazky se sice většinou dotazovaných informantek jeví, jako ideální řešení, jak lépe sladit rodinný a pracovní života, ale pro matky samoživitelky, nic neřeší, neboť pro ně **jsou stěžejní finance, proto potřebují práci na plný úvazek, nikoli jen na zkrácený**. Ideální představy dotazovaných informantek se váží zejména k potřebě ráno odvést děti do školek, škol či jiných typů zařízení určených pro děti, a odpoledne po práci si je zase vyzvednout. Závěrem tak můžeme říci, že **představy dotazovaných informantek o ideálních možnostech, jak co nejlépe sladit rodinný život s tím pracovním po jejich návratu zpět do zaměstnání po ukončení RD, se s nabídkami ze stran jejich zaměstnavatelů, až na některé výjimky, ztotožňují, a to jak v oblasti VES tak v oblasti NNO**, což vnímám, jako velmi pozitivní zjištění.

7.5 Interpretace a vyhodnocení DC5: Zjistit, co konkrétního dělají dotazované informantky pro jejich snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené

Pátým dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, co konkrétně dělají dotazované informantky pro jejich snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené. Tato otázka úzce souvisí s různými strategiemi a možnostmi, které ženy při svém návratu zpět na trh práce využívají, a kterým se mimo jiné věnuji v podkapitole 3.2 teoretické části této diplomové práce. Tento dílčí cíl jsem do tohoto výzkumného šetření zařadila z mého pohledu zcela logicky, neboť třetí dílčí cíl má zjistit, jaké flexibilní formy zaměstnávání jsou nabízené ženám vracejícím se zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené do oblasti sociální práce, ze strany jejich zaměstnavatelů, a čtvrtý dílčí cíl má zase naopak přiblížit konkrétní formy zaměstnávání, které preferují dotazované informantky, prostřednictvím, kterých by jim jejich zaměstnavatelé co nejvíce usnadnili sladit rodinný život s tím pracovním. V rámci DC5 jsem tedy chtěla zjistit, zda jsou dotazované informantky ochotné dělat něco pro to, aby byl jejich návrat zpět na trh práce snazší, protože pokud mají nějaké konkrétní požadavky a přání směrem ke svým stávajícím zaměstnavatelům, případně k těm potencionálním, měly by jim také mít co nabídnout.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC5 viz příloha č. 11, této diplomové práce.

Shrnutí DC5

Z výsledků pátého dílčího cíle vyplývá, že **většina dotazovaných informantek se během své MD a RD snažila být po celou dobu aktivní, a to zejména prostřednictvím doplnění vysokoškolského vzdělání v oboru sociální práce, zájmu o veřejné a politické dění či o legislativní změny v oboru sociální práce.** Dále také prostřednictvím **absolvování různých kurzů, seminářů a školení, především v on-line prostředí, nebo měly zájem o to, zůstat v kontaktu se svými kolegy a celkově zůstat v obraze.** Na druhou stranu, ale byly mezi dotazovanými informantkami i ženy, které pro svůj snazší návrat zpět do zaměstnání nedělaly žádné konkrétní kroky ani opatření. **Většina dotazovaných informantek tak během své MD a RD měla zájem o to, dělat něco pro sebe a svého zaměstnavatele, ať už pro toho stávajícího či potenciálního do budoucna, aby mu při svém návratu zpět do na trh práce po ukončení RD měly co nabídnout.**

7.6 Interpretace a vyhodnocení DC6: Zjistit, zda se dotazované informantky po ukončení rodičovské dovolené vrátily, nebo budou vracet, ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého pracovaly před jejich odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. A pokud ano, tak zjistit, zda se vrátily na stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházely

Šestým dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, zda se dotazované informantky, po ukončení rodičovské dovolené vrátily, nebo se budou vracet zpět, ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého pracovaly před jejich odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, a pokud se vrátily ke svému původnímu zaměstnavateli, tak zjistit, zda se vrátily na stejnou pracovní pozici, ze které odcházely. Pokud se však informantky z nějakého důvodu nemohly ke svému původnímu zaměstnavateli vrátit, je dalším cílem této otázky zjistit, z jakého to bylo důvodu. Tento dílčí cíl je provázaný s podkapitolou 2.3 a 2.4, kde se věnuji legislativnímu vymezení mateřské a rodičovské dovolené v České republice, především pak tomu, co je v souvislosti s návratem zpět do zaměstnání povinností zaměstnavatelů směrem k jejich zaměstnankyním, a co už naopak nikoli. V rámci DC6 by tak mělo být přiblíženo, jak se k ženám v oboru sociální práce v Rychnově nad Kněžnou, v souvislosti s jejich návratem zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené spolu s jejich následným pracovním zařazením, staví jejich zaměstnavatelé z oblasti VES a NNO.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC6 viz příloha č. 12, této diplomové práce.

Shrnutí DC6

Z výsledků šestého dílčího cíle vyplývá, že **většina dotazovaných informantek z oblasti VES se vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli, a některé z nich dokonce i na stejnou pracovní pozici, ze které na MD a RD odcházely.** Informantky, které se nevrátily na stejnou pracovní pozici, byly zařazeny na jinou pracovní pozici dle jejich platné pracovní smlouvy, a informantka, která se již ke svému původnímu zaměstnavateli nevrátila, uvedla jako důvod změny zaměstnavatele skutečnost, že před svým odchodem na MD a RD měla uzavřenou smlouvu pouze na dobu určitou. **Polovina dotazovaných informantek z oblasti NNO se vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli, přičemž všechny z nich i na stejnou pracovní pozici, ze které na MD a RD odcházely.** Druhá polovina dotazovaných informantek z oblasti NNO se již ke svému původnímu zaměstnavateli nevrátila, přičemž ve dvou případech byla změna zaměstnavatele nutná z důvodu stěhování těchto informantek, a v jednom případě byla důvodem smlouva na dobu určitou. Na základě výsledků šestého dílčího cíle tak můžeme říci, že **většina sociálních pracovníků v Rychnově nad Kněžnou se po ukončení RD vrací zpět ke svému původnímu zaměstnavateli z oblasti VES a NNO, od kterého na MD a RD odcházely, a v některých případech se vrací dokonce i na stejnou pracovní pozici,** a to i přesto, že využily RD v plném rozsahu, tedy v délce tří let na každé dítě, tudíž povinností zaměstnavatelů je ze zákona pouze to, zařadit tuto zaměstnankyni dle její platné pracovní smlouvy, nikoli na stejnou pracovní pozici. Můžeme tak obecně říci, že **postoje zaměstnavatelů z oblasti VES i NNO v Rychnově nad Kněžnou jsou směrem k sociálním pracovnícům velice kladné.** Žádná z informantek totiž nemusela svého původního zaměstnavatele měnit z toho důvodu, že by jí neměl po jejím návratu zpět do zaměstnání po ukončení RD kam zařadit, protože by v daném okamžiku neměl žádnou volnou pracovní pozici dle platné pracovní smlouvy k dispozici, což hodnotím, jako velmi pozitivní zjištění, které toto výzkumné šetření přineslo, neboť v teoretické části práce se zmiňují o tom, že ke svému původnímu zaměstnavateli se ve třech letech věku dítěte vrátí pouze 25% žen. Navíc **téměř všechny dotazované informantky, a to jak z oblasti VES, tak i z oblasti NNO, měly ještě před svým odchodem na MD a RD, až na dvě výjimky, se svým zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou,** což vyvrací tvrzení uvedené v teoretické části této diplomové práce, kde se zmiňují o tom, že se zaměstnanci

v oblasti NNO jsou spíše uzavírané smlouvy pouze na dobu určitou, a naopak potvrzuje, že se zaměstnanci z oblasti VES je vždy po zkušební době uzavřena smlouva na dobu neurčitou.

7.7 Interpretace a vyhodnocení DC7: Zjistit, zda dotazované informantky někdy uvažovaly o tom, že přejdou z oblasti veřejné správy, tedy ze státního sektoru, do oblasti nestátních neziskových organizací a opačně. Pokud o tomto přestupu někdy uvažovaly, tak z jakého důvodu

Sedmým dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, zda dotazované informantky někdy uvažovaly o změně oblasti v rámci oboru sociální práce, ve které aktuálně působí, tedy zda někdy přemýšlely o přestupu ze státního sektoru do oblasti nestátních neziskových organizací a opačně, a pokud ano, tak z jakého důvodu. Celá čtvrtá kapitola teoretické části této diplomové práce se věnuje konkrétním zaměstnavatelům v oboru sociální práce v Rychnově nad Kněžnou, přičemž s touto kapitolou je provázaný i DC7, v rámci kterého jsem chtěla zjistit, zda dotazované informantky někdy uvažovaly o změně oblasti, ve které působí.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC7 viz příloha č. 13, této diplomové práce.

Shrnutí DC7

Z výsledků sedmého dílčího cíle vyplývá, že **sociální pracovníce**, které aktuálně působí, případně se v brzké době mají vrátit do **oblasti VES**, tedy do státního sektoru, **nikdy neuvažovaly o tom, že by přešly v rámci oboru sociální práce, do oblasti NNO. V případě sociálních pracovníc**, které aktuálně působí či se v krátkodobém horizontu mají vracet do **oblasti NNO**, o **přechodu do státního sektoru, také nikdy neuvažovaly**. Avšak i přesto, že jsou dotazované informantky spokojené v oblasti, kde aktuálně působí, případně v brzké době působit budou, jisté **úvahy o změně zaměstnavatele**, avšak **který působí mimo obor sociální práce, tu ze strany některých informantek z oblasti VES**, přece jen někdy byly, přičemž konkrétním důvodem byla vždy **touha po vyšším platu**. Z těchto tvrzení můžeme usuzovat, že tato skutečnost je specifická pro Rychnovsko, neboť v souvislosti s automobilovým průmyslem zde působí celá řada velkých firem, které nabízejí nad míru uspokojivé finanční ohodnocení, kterému obor sociální práce nemůže konkurovat, přičemž právě na tuto skutečnost se některé informantky v rozhovorech odkazovaly. Na druhou stranu, se ale u těchto informantek z oblasti VES jednalo spíše jen o jisté úvahy směrem do

budoucná, neboť žádné razantní kroky, které by k této změně směřovaly, nedělá žádná z nich. Na základě výpovědí některých informantek se v této souvislosti můžeme také domnívat, že k těmto úvahám je kromě touhy po vyšším platu, vede také jistá **přemíra byrokracie**, na kterou se v rozhovorech také často odkazovaly. Na základě těchto zjištění tak můžeme obecně říci, že **sociální pracovníce z oblasti NNO jsou ve svém zaměstnání více spokojené, než je tomu v případě sociálních pracovníc působících v oblasti VES**. Neboť sociální pracovníce z oblasti NNO se opakovaně ve svých rozhovorech zmiňovaly o dobrých vztazích na pracovišti, a to jak se svými kolegy, tak se svými vedoucími, a žádná z nich se nezmínila o tom, že by někdy uvažovala o změně zaměstnavatele, který by působil mimo obor sociální práce.

7.8 Interpretace a vyhodnocení DC8: Zjistit, jaká konkrétní forma péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou, chybí dotazovaným informantkám

Osmým dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, zda dotazovaným informantkám chybí v Rychnově nad Kněžnou nějaká konkrétní forma péče o děti, ať už jde o formu péče o dítě do tří let věku nebo pro děti starší tří let věku. Různým formám péče o děti, které jsou v Rychnově nad Kněžnou rodičům dostupné, detailně věnuji pátou, tedy poslední kapitolu teoretické části této diplomové práce. V rámci DC8 jsem tak chtěla zjistit, zda dotazovaným informantkám nějaká forma péče o děti v Rychnově nad Kněžnou chybí, či nikoli, a pokud ano, tak jaká konkrétní. Z výsledků DC8, by také měla vyplynout určitá doporučení, které formy péče o děti by bylo v Rychnově nad Kněžnou vhodné rozšířit či dokonce obnovit.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC8 viz příloha č. 14, této diplomové práce.

Shrnutí DC8

Z výsledků tohoto dílčího cíle jednoznačně vyplývá, že **v Rychnově nad Kněžnou nechybí** ze strany dotazovaných informantek žádná **konkrétní forma péče o děti do tří let věku, ani od tří let věku**. Avšak v případě některých forem péče o dítě, není možné **tuto službu ze strany rodičů využít, i přesto, že je dostupná, neboť na ni někteří nemají dostatek finančních prostředků**. Je to zejména **v případě dětských skupin, chův, hlídaček atd.**, neboť u tohoto typu služeb si rodič musí připlatit, což v případě některých rodičů, především pak matek samoživitelek, mnohdy **brání jejich dřívějšímu návratu zpět do zaměstnání**. Z výsledků tohoto dílčího cíle vyplynula také určitá doporučení směrem k některým formám péče o dítě. Obecně vzato **chybí** ze

strany dotazovaných informantek **v celé České republice státní jesle**. Náhrada prostřednictvím dětských skupin je sice podle slov některých informantek adekvátním řešením, ale bohužel ne pro každého dostupným, a to především z finančních důvodů. Dalším doporučením je **rozšíření dětských skupin**, o které je v posledních letech nebývale velký zájem, což jak uvádím v poslední kapitole teoretické části této diplomové práce, je již schváleno, a na jejich rozšíření se postupně pracuje. Některé informantky by také uvítaly **větší ochotu ze strany mateřských škol přijímat děti mladší tří let věku**, aby tak jediným možným řešením pro rodiče mladších dětí nebylo využívání finančně nákladných forem péče o dítě, které si, ale ne každý může dovolit.

7.9 Interpretace a vyhodnocení DC9: Zjistit, zda měl u dotazovaných informantek na jejich návrat zpět do zaměstnání nějaký vliv věk jejich dítěte/děti

Devátým dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, zda má na samotný návrat dotazovaných informantek zpět do zaměstnání nějaký vliv věk jejich dítěte. Tento dílčí cíl je provázán s celou poslední kapitolou této diplomové práce, která se věnuje různým formám péče o dítě, které jsou v Rychnově nad Kněžnou rodičům k dispozici. Dále tento dílčí cíl také úzce souvisí s riziky dlouhodobé rodičovské dovolené, kterým se věnuji v podkapitole 2.6 teoretické části této práce, a také s podkapitolou 3.1, která se věnuje rodičovství a jeho vlivu na kariéru žen. V rámci DC9 jsem tedy chtěla zjistit, zda je možné se do zaměstnání vrátit dříve než dítě dovrší tři let věku, zda se některá z informantek někdy setkala s tím, že její dítě nechtěla mateřská škola přijmout ani ve třech letech věku například z důvodu plných kapacit, případně jaký věk dítěte je z pohledu dotazovaných informantek ideální, v souvislosti s jejich návratem zpět do zaměstnání.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC9 viz příloha č. 15, této diplomové práce.

Shrnutí DC9

Z výsledků tohoto dílčího cíle vyplývá, že ve většině případů **věk dítěte určitou roli při samotném návratu sociální pracovník zpět do zaměstnání hraje**, přičemž tato skutečnost je ovlivněna celou řadou dalších okolností. Některé dotazované informantky mají pocit, že **dítě není ve třech letech věku dostatečně připraveno na nástup do MŠ**, a je tedy vhodné s ním zůstat doma co nejdéle, nejlépe tedy celé čtyři roky, tak jak to v souvislosti s délkou RD umožňuje i česká legislativa, o čemž se zmiňuji i

v teoretické části práce, kde se zabývám legislativním vymezením RD. Některé informantky se zmiňovaly o **nepřijetí jejich dítěte do MŠ dříve než ve třech letech věku dítěte, což jim bránilo k jejich dřívějšímu návratu zpět do zaměstnání**, neboť tak musely čekat, než bude jejich dítě řádně přijato ve třech letech. Přičemž ve třech letech věku dítěte se již žádná z informantek s nepřijetím jejího dítěte do MŠ nesetkala. Na základě těchto tvrzení tak můžeme říci, že věk dítěte sehrál při jejich návratu zpět do zaměstnání opravdu velkou roli, protože pokud se ženy chtěly vrátit do zaměstnání dříve, nemohly tak učinit z důvodu, že jim jejich dítě nechtělo MŠ umístit ještě před dovršením tří let jeho věku. V této souvislosti je také zapotřebí zdůraznit, že informantky, kterých se tato skutečnost týkala, nemohly většinou z finančních důvodů, využít jiné, byť v Rychnově nad Kněžnou dostupné, formy péče o dítě, které je mladší tří let věku. Některé informantky byly naopak přesvědčené o tom, že na jejich samotný návrat zpět do zaměstnání věk jejich dítěte žádný vliv neměl. Avšak na toto tvrzení mělo vliv několik skutečností, neboť žádná z nich se nechtěla vrátit zpět do zaměstnání dříve než ve třech letech věku dítěte, a adaptace jejich dětí v kolektivu vrstevníků proběhla bez sebemenších komplikací, tudíž tak nikdy neměly pocit, že by jejich dítě nebylo ve třech letech na nástup do MŠ dostatečně připravené.

7.10 Interpretace a vyhodnocení DC10: Zjistit, zda návrat dotazovaných informantek zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené nějakým způsobem ovlivnila pandemie COVID19

Desátým a posledním dílčím cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit, zda nějakým způsobem ovlivnila pandemie COVID19 samotný návrat dotazovaných informantek zpět do zaměstnání po ukončení jejich rodičovské dovolené. Tento dílčí cíl jsem do tohoto výzkumného šetření zařadila především z toho důvodu, že pandemie COVID19 ovlivnila značně celý svět, a do jisté míry i každého z nás, tudíž i každou z dotazovaných informantek. Navíc toto výzkumné šetření začalo probíhat v okamžiku, kdy ještě platila celá řada striktních opatření v souvislosti s pandemií, což se týkalo i samotného oboru sociální práce. Vzhledem k tomu, že se dotazované informantky aktuálně vrátily na trh práce, nebo se mají v brzké době vracet, přišlo mi zcela na místě sem tento dílčí cíl zařadit. V rámci DC10 jsem chtěla především zjistit, zda dotazovaným informantkám jejich zaměstnavatelé umožnily jejich návrat zpět do zaměstnání, konkrétně v tom smyslu, zda jim například nebylo zrušeno pracovní místo z důvodu snižování personálu, právě v souvislosti s pandemií. A hlubším smyslem této

dílčí otázky bylo také případně zjistit, jakým způsobem ovlivnila pandemie COVID19 samotný obor sociální práce. Tento dílčí cíl je provázán především s tématem preventivních a podpůrných služeb pro rodiny s dětmi, kde se okrajově zmiňují o dopadech pandemie COVID19 na obor sociální práce, který je mimo jiné součástí podkapitoly 2.1, přičemž tento dílčí cíl souvisí všeobecně s návratem sociálních pracovníků na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, kterému se věnuje kapitola 3.

Blíže k interpretaci a vyhodnocení DC10 viz příloha č. 16, této diplomové práce.

Shrnutí DC10

Z výsledků desátého, a zároveň i posledního dílčího cíle vyplývá, že **pandemie COVID19 sice neměla na samotný návrat sociálních pracovníků zpět do zaměstnání po ukončení RD žádný konkrétní vliv**, avšak **do jisté míry ovlivnila obor sociální práce**, zejména pak v tom ohledu, že obecně v souvislosti s pandemií COVID19 **přibilo sociálních problémů**, tudíž i **klientů**, kteří potřebují pomoci. To se samozřejmě **odráží i na práci sociálních pracovníků**, která se tak stává ještě **náročnější a zodpovědnější**, neboť se v souvislosti s pandemií COVID19 mnohdy setkávají i se situacemi, které dříve řešit nemusely, a nemají tak s nimi žádnou zkušenost.

Shrnutí výzkumných zjištění

Hlavním cílem výzkumu této diplomové práce je **zjistit formou kvalitativních interview s matkami dětí zaměstnanými v oboru sociální práce, jaký je jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí**. V teoretické části práce byly popsány různé skutečnosti spojené s problematikou žen na trhu práce a jejich návratem na trh práce po ukončení RD, přičemž byl okrajově přiblížen i návrat sociálních pracovníků na trh práce, včetně způsobů harmonizace rodinného a pracovního života, a dalších faktorů, které samotný návrat zpět na trh práce do jisté míry ovlivňují. V rámci výzkumného šetření bylo zkoumáno, jakým způsobem probíhá návrat sociálních pracovníků z oblasti VES a NNO v Rychnově nad Kněžnou zpět na trh práce po ukončení RD, jak samotný návrat zpět do zaměstnání ovlivňují některé vybrané skutečnosti, a především pak jakým způsobem se jim po jejich návratu zpět do zaměstnání daří sladit rodinný život s tím pracovním, v souvislosti s konkrétními postoji jejich zaměstnavatelů či s ohledem na dostupné formy péče o dítě.

Z výzkumného šetření prvního dílčího cíle vyplynulo, že **ženy, které mají nějakou zkušenost s prací v mužském kolektivu, se znevýhodněné vůči mužům na svých pracovištích cítily prakticky vždy, a některé z nich se dokonce setkaly i s konkrétními diskriminačními praktikami v podobě sexistických narážek, urážek či bossingu.**

Z výzkumného šetření druhého dílčího cíle vyplynulo, že samotný **návrat zpět do zaměstnání po ukončení RD měl vliv na rodinné zázemí všech dotazovaných informantek, neboť jim už nezbyvá tolik času na děti a domácnost, a jako rodina už společně netráví tolik času.** Obecně tak můžeme říci, že **návrat zpět do zaměstnání je náročný pro všechny členy rodiny, a ještě více je komplikovaný pro matky samoživitelky nebo pro ženy, které pracují ve směnném provozu.**

Z výzkumného šetření třetího dílčího cíle vyplynulo, že **zaměstnavatelé z oblastí VES i NNO svým zaměstnancům nabízejí různé flexibilní formy zaměstnávání pro snazší sladění rodinného života s tím pracovním. V oblasti VES je ze strany zaměstnavatelů nejvíce využívaná možnost pružné pracovní doby a možnost zkrácených pracovních úvazků, a v oblasti NNO je nejvíce využívána možnost zkrácených pracovních úvazků, home-office a možnost pružné pracovní doby.** Avšak **v oblasti NNO jsou zaměstnavatelé daleko více ochotni na tyto formy zaměstnávání přistoupit, než je tomu v oblasti VES, neboť zde jsou v tomto ohledu určitou brzdou hierarchické struktury úřadů.** Můžeme tedy říci, že **zaměstnavatelé z oblasti NNO, jsou při nabízení flexibilních forem zaměstnávání směrem ke svým zaměstnancům a zaměstnankyním, více pružnější.**

Z výzkumného šetření čtvrtého dílčího cíle vyplynulo, že sociální pracovnice z oblasti **VES, by ze strany svých zaměstnavatelů, nejvíce uvítaly možnost úpravy pracovní doby dle svých vlastních představ a možnost zkrácených pracovních úvazků.** Na základě výsledků třetího dílčího cíle můžeme říct, že **zaměstnavatelé z oblasti VES, jim jejich ideální představy, jak, co nejlépe sladit rodinný život s tím pracovním, z velké části plní, neboť svým zaměstnankyním umožňují práci na zkrácený pracovní úvazek a pružnou pracovní dobu.** Sociální pracovnice, které **v oblasti NNO pracují ve směnném provozu, by ze strany svých zaměstnavatelů jako ideální nabídku uvítaly možnost práce pouze v ranní směně, a ostatní vidí, jako ideální nabídku, možnost zkrácených pracovních úvazků a možnost home-office.** S výjimkou požadavku na

práci pouze v ranní směně, můžeme i v tomto ohledu říci, že jim **zaměstnavatelé z oblasti NNO jejich ideální představy splňují**, neboť z výsledků třetího dílčího cíle vyplývají zkrácené pracovní úvazky a home-office, spolu s pružnou pracovní dobou, jako nejčastěji nabízené flexibilní formy zaměstnávání.

Z výzkumného šetření pátého dílčího cíle vyplynulo, že **většina dotazovaných informantek měla během MD a RD zájem o to, dělat něco pro sebe a své zaměstnavatele**, byť jen pro ty potencionální, **aby jim** při svém návratu zpět do na trh práce po ukončení RD **měly co nabídnout**.

Z výzkumného šetření šestého dílčího cíle vyplynulo, že **většina sociálních pracovníc v Rychnově nad Kněžnou, a to jak z oblasti VES, tak i z oblasti NNO, se po ukončení RD vrací zpět ke svému původnímu zaměstnavateli, a v některých případech dokonce i na stejnou pracovní pozici, a téměř všechny měly ještě před svým odchodem na MD a RD, až na dvě výjimky, se svým zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou. Postoje zaměstnavatelů z oblasti VES i NNO v Rychnově nad Kněžnou jsou tedy směrem k sociálním pracovnícím velice kladné.**

Z výzkumného šetření sedmého dílčího cíle vyplynulo, že **sociální pracovníce z oblasti VES, tak i sociální pracovníce z oblasti NNO, jsou spokojené v oblasti, kde působí, neboť o přechodu do jiné oblasti v rámci oboru sociální práce žádná z nich nikdy neuvažovala**. Avšak **ze strany některých sociálních pracovníc, které působí v oblasti VES, tu jisté úvahy o změně zaměstnavatele jsou**, ale jedná se o zaměstnavatele, kteří působí mimo obor sociální práce. Z výsledků tohoto dílčího cíle obecně vyplynulo, že **sociální pracovníce z oblasti NNO jsou daleko více ve svém zaměstnání spokojené, než je tomu v případě sociálních pracovníc působících v oblasti VES.**

Z výzkumného šetření osmého dílčího cíle vyplynulo, že v **Rychnově nad Kněžnou nechybí** ze strany dotazovaných informantek žádná **konkrétní forma péče o děti do tří let věku, ani od tří let věku**. Na druhou stranu, je ale také z rozhovorů s některými informantkami zřejmé, že v případě určitých forem péče o dítě, není možné tuto službu ze strany rodičů využít, i přesto, že je dostupná, neboť na ni někteří nemají dostatek finančních prostředků, což mnohdy brání jejich dřívějšímu návratu zpět do zaměstnání. Obecně vzato **chybí** ze strany dotazovaných informantek **v celé České republice státní jesle**, neboť jejich náhrada prostřednictvím dětských skupin nemusí být vždy pro každého dostupná, a to právě z finančních důvodů. I přes tuto skutečnost by, ale

informantky uvítaly **rozšíření** těchto **dětských skupin**, a také **větší ochotu ze strany mateřských škol přijímat děti mladší tří let věku**.

Z výzkumného šetření devátého dílčího cíle vyplynulo, že **věk dítěte hraje při návratu zpět do zaměstnání po ukončení RD velkou roli**, a to zejména v tom ohledu, že pokud se informantky chtěly vrátit do zaměstnání dříve, nemohly tak učinit, protože jim jejich dítě nechtěla MŠ umístit ještě před dovršením tří let věku, a jiné, byť dostupné, formy péče určené dětem do tří let věku nemohly z finančních důvodů využít, tudíž musely na RD setrvat tak dlouho, dokud jejich dítě nebylo řádně přijato do MŠ. Dále mají některé informantky pocit, že dítě **není ve třech letech věku dostatečně připraveno na nástup do MŠ**, a některé naopak v tomto ohledu nespatřují vůbec žádný problém. Tato tvrzení jsou, ale vždy spojena s řadou dalších okolností.

Z posledního dílčího cíle tohoto výzkumného šetření vyplynulo, že **pandemie COVID19 sice neměla na samotný návrat sociálních pracovníků zpět do zaměstnání po ukončení RD žádný konkrétní vliv**, avšak **do jisté míry ovlivnila obor sociální práce**.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem chtěla přiblížit, jaký je konkrétní návrat sociálních pracovníc z oblasti veřejné správy a nestátních neziskových organizací v Rychnově nad Kněžnou, zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, zejména pak v tom smyslu, jak samotný návrat probíhá, jaké okolnosti a faktory na jejich návrat působí, a do jaké míry ho ovlivňují, jak se jim daří sladit rodinný život s tím pracovním, a jak se k jejich návratu zpět na trh práce staví jejich zaměstnavatelé, a také ony samotné.

Hlavní výzkumný cíl je totožný s hlavním cílem práce a zní: **zjistit formou kvalitativních interview s matkami dětí zaměstnanými v oboru sociální práce, jaký je jejich návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, a odhalit diskriminační, institucionální a organizační faktory, které na jejich návrat zpět do zaměstnání působí.** V rámci hlavního cíle bylo stanoveno deset dílčích cílů, které mi umožnili získat odpověď na hlavní cíl této diplomové práce, přičemž každý dílčí cíl je provázán s některou z kapitol teoretické části práce. Pro svůj výzkum jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii, kterou jsem realizovala prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů, což se vzhledem ke stanoveným cílům osvědčilo, neboť bylo zapotřebí zkoumat celou problematiku více do hloubky, a díky této zvolené strategii a technice, se mi podařilo snadněji dosáhnout odpovědi na hlavní výzkumný cíl. Informantkami bylo šest sociálních pracovníc z oblasti VES, a šest informantek z oblasti NNO v Rychnově nad Kněžnou, které se aktuálně vrátily na trh práce po ukončení RD, nebo se v brzké době mají do zaměstnání vracet. Na základě rozhovorů s těmito informantkami jsem dospěla k následujícím výsledkům.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že samotný **návrat sociálních pracovníc zpět na trh práce po ukončení RD v Rychnově nad Kněžnou, z oblastí VES a NNO, je téměř ukázkový, a stejně tak i konkrétní postoje zaměstnavatelů směrem k sociálním pracovnícím, neboť svým zaměstnankyním nabízí různé flexibilní formy zaměstnávání, prostřednictvím, kterých se jim lépe daří sladit rodinný život s tím pracovním. Tyto nabídky flexibilních pracovních úvazků se navíc ve většině případů shodují i s ideálními představami sociálních pracovníc, přičemž kladný postoj směrem ke svým zaměstnavatelům mají i sociální pracovnice. Avšak zaměstnavatelé z oblasti NNO, jsou přece jen o něco pružnější, co se týče flexibilních forem zaměstnávání, neboť v oblasti VES jsou určitou brzdou**

hierarchické struktury úřadů a přemíra byrokracie, která vede k tomu, že sociální pracovníce z oblasti VES někdy uvažují o změně zaměstnavatele, který působí mimo obor sociální práce. S tím je spojená také skutečnost, že sociální pracovníce z oblasti NNO jsou ve svém zaměstnání více spokojené, než je tomu v případě sociálních pracovníc působících v oblasti VES. Obecně, ale můžeme říci, že **sociální pracovníce z oblasti VES i NNO v Rychnově nad Kněžnou, jsou spokojené v oblasti, kde působí**. Dalším kladným zjištěním, které přineslo toto výzkumné šetření, je z mého pohledu skutečnost, že **většina sociálních pracovníc z oblasti VES i NNO v Rychnově nad Kněžnou, se po ukončení RD vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli, a některé dokonce i na stejnou pracovní pozici**, ze které na MD a RD odcházely, a ty, které se nevrátily na stejnou pracovní pozici, byly zařazeny na jinou pracovní pozici dle jejich platné pracovní smlouvy. Navíc měly **ještě před svým odchodem na MD a RD, se svým zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou**, a to i přesto, že v oblasti NNO, je běžná spíše smlouva na dobu určitou.

Návrat zpět na trh práce po ukončení RD, určitým způsobem ovlivnil rodinné zázemí všech dotazovaných informantek, neboť jim už nezbyvá tolik času na děti a domácnost, přičemž samotný návrat zpět na trh práce je mnohem náročnější a složitější pro matky samoživitelky, ženy pracující ve směnném provozu, a v neposlední řadě také pro ženy, které využily RD na více dětí po sobě, v plném rozsahu, tudíž strávily doma klidně i šest let. Dalším pozitivním zjištěním, které toto výzkumné šetření přineslo, je skutečnost, že v Rychnově nad Kněžnou nechybí žádná forma péče o děti do tří let věku, ani pro děti starší tří let věku, ale na druhou stranu, někdy není možné tyto byť dostupné formy péče o dítě ze strany rodičů využít, neboť na ně nemají dostatek finančních prostředků, což pak mnohdy brání jejich dřívějšímu návratu zpět do zaměstnání. Proto by některé informantky uvítaly větší ochotu ze strany MŠ, přijímat děti mladší tří let věku, s čímž také úzce souvisí problematika zrušení státních jeslí, které byly v minulosti pro všechny běžně dostupné. Je tedy zřejmé, že pokud chce rodič nastoupit do zaměstnání dříve, všechny tyto zmíněné skutečnosti mu v dřívějším návratu brání, tudíž můžeme říci, že **věk dítěte hraje obecně při samotném návratu zpět do zaměstnání hodně velkou roli**.

Problémem v celé naší společnosti jsou **genderové stereotypy**, které vedou k diskriminaci na základě pohlaví. Z výzkumného šetření totiž vyplynulo, že **ženy, které mají nějakou zkušenost s prací v mužském kolektivu, se vůči nim cítily**

prakticky vždy nějakým způsobem znevýhodněné, a výjimkou nejsou ani zkušenosti s některými formami diskriminačních praktik. Tato problematika by tedy rozhodně neměla zůstat v pozadí, neboť genderové stereotypy se prolínají jak do sféry soukromé, tak i do sféry pracovní, tudíž by bylo v rámci celé naší společnosti zapotřebí učinit celkovou změnu, a začít na ženy nahlížet s větší úctou a respektem. Toto výzkumné šetření přineslo ještě jedno zjištění, a to, že **pandemie COVID19** sice neměla **na samotný návrat sociálních pracovníc zpět do zaměstnání po ukončení RD žádný konkrétní vliv, avšak** na základě některých zjištění je zřejmé, že **do jisté míry ovlivnila obor sociální práce, jakož i samotné sociální pracovníky,** což by mohlo být předmětem dalšího hlubšího zkoumání. Z mého pohledu by bylo také zajímavé prozkoumat problematiku návratu sociálních pracovníc zpět na trh práce po ukončení RD i v jiných městech, aby bylo možné výsledky výzkumů porovnat, neboť v jiných městech mohou být sociální pracovníce ovlivněny jinými faktory a okolnosti v tom negativním smyslu, tudíž pro ně může být návrat zpět na trh práce daleko obtížnější.

V návaznosti na výsledky výzkumného šetření, a také s ohledem na obor sociální práce a sociální politiky, je z mého pohledu důležité, aby se zaměstnavatelé z oblasti VES snažili o to, být celkově pružnější, a to nejen s ohledem na nastavené hierarchické struktury úřadů, kdy se musí postupovat podle předem stanovených hierarchických pravidel, což je v oblasti VES velkou brzdou, ale také na přemíru byrokracie, a všeobecnou, a stále přetrvávající zkostnatělost, celého státního sektoru, neboť tyto skutečnosti mohou vést k určité nespokojenosti sociálních pracovníků a pracovníc působících v oblasti VES, což se může v konečném důsledku negativně projevit na jejich pracovním nasazení, tudíž i směrem ke klientům. Pro zaměstnavatele z oblasti NNO žádné konkrétní doporučení nemám, neboť jejich celkové postoje, a to nejen směrem k sociálním pracovnícím, jsou z mého pohledu více než přátelské a kladné.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Tabulka transformačních kroků, strana 81 - 83

Tabulka č. 2: Přehled informantek, strana 85 - 86

Seznam příloh

Příloha č. 1: Přepis rozhovoru s informantkou I5, strana 1 - 5

Příloha č. 2: Flexibilní formy zaměstnávání, strana 6 - 9

Příloha č. 3: Zaměstnavatelé z oblasti státního sektoru působící v RK, strana 10 - 12

Příloha č. 4: Zaměstnavatelé z oblasti NNO působící v RK, strana 13 - 22

Příloha č. 5: Formy péče o dítě do 3 let věku dostupné v RK, strana 23 - 32

Příloha č. 6: Formy péče o dítě od 3 let věku dostupné v RK, strana 33 - 36

Příloha č. 7: Bližší interpretace zjištění DC1, strana 37 - 38

Příloha č. 8: Bližší interpretace zjištění DC2, strana 39 - 40

Příloha č. 9: Bližší interpretace zjištění DC3, strana 41

Příloha č. 10: Bližší interpretace zjištění DC4, strana 42 - 43

Příloha č. 11: Bližší interpretace zjištění DC5, strana 44 - 45

Příloha č. 12: Bližší interpretace zjištění DC6, strana 46 - 48

Příloha č. 13: Bližší interpretace zjištění DC7, strana 49 - 50

Příloha č. 14: Bližší interpretace zjištění DC8, strana 51 - 52

Příloha č. 15: Bližší interpretace zjištění DC9, strana 53 - 54

Příloha č. 16: Bližší interpretace zjištění DC10, strana 55

Seznam použitých zdrojů

AKV IN EPRAVO. 2022. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání* [online]. Praha: AKV. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.akvych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani/>

ARMÁDA SPÁSY. 2016. *Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením* [online]. Ostrava - Poruba: Armáda spásy v České republice. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://armadaspasy.cz/pobocky/ostava/socialne-aktivizacni-sluzby-ostava/>

BALCÁRKOVÁ, E. 2022. *Platové nerovnosti žen a mužů v České republice* [online]. Praha: Média IKSŽ. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://media.fsv.cuni.cz/2022/01/10/platove-nerovnosti-zen-a-muzu-v-ceske-republice/>

BARTÁKOVÁ, H. IN SIROVÁTKA, T. et al. 2006. *Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie*. Boskovice: Albert.

BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. 2015. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.

BOUKAL, P. 2009. *Nestátní neziskové organizace - (teorie a praxe)*. Praha: Oeconomica.

BUCHTOVÁ, B., a kol. 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.

ČADOVÁ, N., PALEČEK, M. (eds.). 2006. *Jak je v česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., LINKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H., MUSILOVÁ, M. 2000. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

ČSSZ. 2022. *Kontakty. Okresní správa sociálního zabezpečení Rychnov nad Kněžnou* [online]. Praha: ČSSZ. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/kontakty/region/ossz/kralovehradecky-kraj/rychnov-nad-kneznou#kontakti-osoby>

ČSSZ. 2022. *Popis organizační struktury OSSZ* [online]. Praha: ČSSZ. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/popis-organizacni-struktury-ossz>

ČTK, IDNES. 2020. *V Česku se znovu rozšíří jesle, od září 2024 nahradí dětské skupiny* [online]. Praha: MAFRA, 1999 - 2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/jesle-detske-skupiny.A200720_180009_domaci_elka

DĚTSKÉ SKUPINY RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2022. *Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou* [online]. Rychnov nad Kněžnou: Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.dsrychnov.cz/>

DISMAN, M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele.* Praha: Karolinum.

DOMEČKY RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2022. *O nás* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.domecky-rk.cz/o-nas/d-1046/p1=1054>

DOMEČKY RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2022. *Pobytová odlehčovací* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.domecky-rk.cz/pobytova-odlehcovaci/d-1082/p1=1070>

DOMEČKY RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2022. *Pobytová odlehčovací* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.domecky-rk.cz/pobytova-odlehcovaci/d-1082/p1=1070>

DUDOVÁ, R. (ed.). 2008. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

DUDOVÁ, R. 2007. *Otcovství po rozchodu rodičovského páru.* Praha: Univerzita Karlova.

DUDOVÁ, R. 2007. *Sladování pracovního a osobního života* [online]. [cit. 26. 10. 2010]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/4dd55cfc2.pdf>

DZIAMOVÁ, V. IN MATOUŠEK, O. a kol. 2013. *Encyklopedie sociální práce.* Praha: Portál.

ESPING ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundations of Post-Industrial Economies.* Oxford: Oxford University Press.

HALÍŘOVÁ, G. 2014. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti.* Praha: Leges.

HAŠKOVÁ, H. 2005. *Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu* [online]. Gender a výzkum. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 6(1), s. 22-27. [cit. 20. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/artkey/gav-200501-0007_working-mothers-and-gender-roles-in-an-international-longitudinal-survey.php

HENDL, J. 2008. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.* Praha: Portál.

- HLÍDAČKY. 2022.** *Hlídaní dětí Rychnov nad Kněžnou* [online]. Praha: Hlídačky.cz. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.hlidacky.cz/hlidani-deti/88-rychnov-nad-kneznou>
- HOVORKA, J. 2022.** *Mateřská 2022. Jaká jsou pravidla a z čeho se počítá* [online]. Praha: Peníze.CZ, 2000-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/materska-dovoleny/430520-materska-2022-jaka-jsou-pravidla-a-z-ceho-se-pocita>
- HROMÁDKOVÁ, L. 2017.** *Sladování rodinného a pracovního života matek na rodičovské dovolené*. Brno: Masarykova Univerzita.
- HŮRKA, P. 2010.** *Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky* [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2010. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/Hurka.html>
- CHALOUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. 2004.** *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- JOHNSON, J. M. IN GUBRIUM, J. F., HOLSTEIN, J. A. (ed.). 2001.** *Handbook of Interview Research*. Thousand Oaks: SAGE.
- JOUZA, L. 2018.** *Flexibilní formy zaměstnávání* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 1999-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/flexibilni-formy-zamestnavani-108016.html>
- KAMÍNEK. 2018.** *Ceník školného* [online]. Zürich: Webnode. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://kaminekrychnov.webnode.cz/o-nas/>
- KAMÍNEK. 2018.** *Kdo jsme* [online]. Zürich: Webnode. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://kaminekrychnov.webnode.cz/o-nas/>
- KANTOROVÁ, V. 2004.** *Education and entry into motherhood: The Czech Republic during state socialism and the transition period (1970 – 1997)*. USA: Demographic Research Special Collections, 3(10), s 245-274.
- KATALOG SOCIÁLNÍCH SLUŽEB V KRÁLOVÉHRADECKÉM KRAJI. 2022.** *Domov Na Stříbrném Vrchu, § 51 - Chráněné bydlení* [online]. Hradec Králové: DERS. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://socialnisluzbykhk.cz/sluzba/1256/>
- KAUFMANN, J. C. 2010.** *Chápající rozhovor*. Praha: SLON.
- KNIJN, T., SMIT, A. (2009).** *The Relationship between Family and Work: Tensions, Paradigms and Directives*. In Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. Edinburgh: RECOWWE Publication.
- KOORDINAČNÍ CENTRUM. 2022.** *Koordinační centrum pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny* [online]. Praha: SUZ MV. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://koordinacnicentrum.cz/>

KOPECKÁ, M. 2020. *Vliv rozvoje průmyslové zóny Solnice - Kvasiny na sociální prostředí Rychnovska*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové.

KOTALOVÁ, J. 2022. *Rychnovský Patmos přináší impuls do života a cestu z izolace* [online]. Praha: VLTAVA LABE MEDIA. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: https://rychnovsky.denik.cz/zpravy_region/rychnovsky-patmos-prinasi-impuls-do-zivota-a-cestu-z-izolace-20220304.html

KOTÝNKOVÁ, M. IN ŠTĚCH, O., PATYI, P., TRUHLÁŘOVÁ, Z. (Eds.). 2016. *Sociální práce v nejisté době*. Hradec Králové: Gaudeamus.

KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.), DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

KUČEROVÁ, D. 2021. *Zaměstnavatel s vámi po rodičovské už nepočítá? Smůla, počítat musí* [online]. Praha: Internet info. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/zamestnavatel-s-vami-po-rodicovske-uz-nepocita-musi/>

KUCHAŘOVÁ, V., 2005a. *Dnešní podoba rodiny a vztahy spolupráce v rodině* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 26. 6. 2022]. Dostupné z: <https://slideplayer.cz/slide/2918249/>

KUCHAŘOVÁ, V., 2005b. *Strategie harmonizace rodiny a zaměstnání - možnost volby* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 26. 6. 2022]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/jaro2012/SPP136/um/31997875/Kucharova_strategie_harmonizace_pr_a_rod.pdf

KUCHAŘOVÁ, V. et al. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

LEWIS, J. 2007. *Gender, Ageing and the „New Social Settlement“: The Importance of Developing and Holistic Approach to Care Policies*. *Current Sociology*, 55(2), s. 271-286.

MAREŠ, P. 2000. *Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení* [online]. Sociologický časopis. Brno: Masarykova Univerzita, 36(3), s. 285-297. [cit. 26. 9. 2022]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/podzim2011/SOC713/um/8875127/MARES_ChudobaMarginalizaceSocialni_vyloucení.pdf

MARKSOVÁ TOMINOVÁ, M. 2009. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál.

MATEŘSKÁ ŠKOLA SLUNÍČKO RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2013. *Informace o MŠ* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.msslunickork.cz/informace-o-ms/d-1001/p1=1004>

MATEŘSKÁ ŠKOLA SLUNÍČKO RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2021. *Školní řád* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.msslunickork.cz/skolni-rad/d-1469/p1=1211>

MATEŘSKÉ CENTRUM JÁJA RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2022. *Stálý program* [online]. Rychnov nad Kněžnou: Mateřské centrum JÁJA. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://mcjaja.cz/staly-program/>

McDONALD, P. IN COSIO ZAVALA, M. E. (ed.). 1997. *Gender equity, social institutions and the future of fertility*. Paris: CICRED.

MIŠOVIČ, J. 2019. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: SLON.

MOŽNÝ, I. 2003. *Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání. In: Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal.

MPSV. 2022. *Dávky a příspěvky. Rodinné dávky* [online]. Praha: MPSV. [cit. 1. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/davky-a-prispevky#rodinne-davky>

MPSV. 2022. *Evidence dětských skupin* [online]. Praha: MPSV. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php?search&okres=Rychnov+nad+Kn%C4%9B%C5%BEenou>

MPSV. 2022. *Jednorázový příspěvek 5 000 Kč na dítě* [online]. Praha: MPSV. [cit. 1. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/jednorazovy-prispevek-na-dite>

MPSV. 2022. *Porodné* [online]. Praha: MPSV. [cit. 1. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/porodne>

MPSV. 2022. *Registr poskytovatelů sociálních služeb* [online]. Praha: MPSV. [cit. 1. 9. 2022]. Dostupné z: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do?SUBSESSION_ID=1671057241683_2

MPSV. 2019. *Rodičovský příspěvek* [online]. Praha: MPSV. [cit. 10. 9. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/rodicovsky-prispevek>

MPSV. 2008. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí. Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV. [cit. 1. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Rodinna_politika.pdf/c5ac6806-30a5-813c-a561-1578df33368e

MŠ ČTYŘLÍSTEK RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2020. *Informace pro rodiče* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.msctyrlistekrk.cz/informace-pro-rodice/d-1839/p1=69>

MŠ ČTYŘLÍSTEK RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2020. *Obecná charakteristika školy* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.msctyrlistekrk.cz/obecna-charakteristika-skoly/ms-1065/p1=1065>

MŠ KLÍČEK RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2013. *Informace o škole* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.msklicekrk.cz/informace-o-ms/d-1001/p1=51>

MŠ KLÍČEK RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2013. *Nadstandardní činnosti* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.msklicekrk.cz/nadstandartni-cinnosti/d-1004/p1=60>

MŠ KLÍČEK RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2013. *Zaměstnanci školy* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: http://www.msklicekrk.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=400095&id=1002&n=zamestnanci%2Dskoly&p1=55

MŠ KYTIČKA RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2020. *Dokumenty. Úplata za předškolní vzdělávání* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: http://www.mskytickark.cz/assets/File.ashx?id_org=400093&id_dokumenty=1504

MŠ KYTIČKA RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2013. *O naší školce. MŠ se představuje* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.mskytickark.cz/ms-se-predstavuje/ms-1038/p1=1038>

MŠ KYTIČKA RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2013. *Stravování. Informace pro rodiče* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.mskytickark.cz/informace-pro-rodice/d-1012/p1=1014>

MŠ LÁŇ RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2016. *Nadstandardní činnosti* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.skolkalan.cz/nadstandardni-cinnosti/d-1976/p1=1903>

MŠ LÁŇ RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2016. *Naše třídy* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.skolkalan.cz/nase-tridy/ms-2995/p1=2995>

MŠ LÁŇ RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2016. *O nás* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://www.skolkalan.cz/o-nas/os-10/p1=2510>

NADACE SIRIUS, MEDIAN. 2020. *Prognóza vývoje situace pro rodiny s dětmi a podpůrné služby. Závěrečná zpráva z dotazníkového šetření* [online]. Praha: Nadace Sirius. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z:

<https://nadacesirius.cz/soubory/aktuality/Prognoza-vyvoje-situace-pro-rodiny-s-detmi-a-podpurne-sluzby.pdf>

NEMOCNICE NÁCHOD. 2022. *Sociální péče pro pacienty Oblastní nemocnice Náchod* [online]. Trutnov: Petr Šťásek. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.nemocnicenachod.cz/pro-pacienty-klienty/socialni-pece-pro-pacienty-oblastni-nemocnice-nachod>

OBLASTNÍ CHARITA RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2022. *NDC pro lidi bez domova ZASTÁVKA* [online]. Rychnov nad Kněžnou: Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://rychnov.charita.cz/jak-pomahame/ndc-pro-lidi-bez-domova-zastavka/>

OUJEZDSKÁ, M. IN MPSV. 2010. *Alternativní formy péče o děti* [online]. Praha: MPSV. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://slideplayer.cz/slide/1893131/>

PÉČE O DUŠEVNÍ ZDRAVÍ. 2022. *Středisko péče o duševní zdraví Rychnov nad Kněžnou* [online]. Rychnov nad Kněžnou: Péče o duševní zdraví 2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://pdz.cz/stredisko-pece-o-dusevni-zdravi-rychnov-nad-kneznou/>

PEDAGOGICKO PSYCHOLOGICKÁ PORADNA A SPECIÁLNĚ PEDAGOGICKÉ CENTRUM KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE. 2022. *Pedagogicko-psychologická poradna Rychnov nad Kněžnou* [online]. Hradec Králové: PPP a SPC KHK 2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.poradenstvihk.cz/ppp/ppp-rychnov-nad-kneznou/#nastym>

PIRÁTSKÁ STRANA. 2022. *Otcovská* [online]. Praha: Piráti. [cit. 10. 9. 2022]. Dostupné z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/2-otcovska/>

PIRÁTSKÁ STRANA. 2022. *Přehled dávek. Těhotenství a porod* [online]. Praha: Piráti. [cit. 10. 9. 2022]. Dostupné z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/prehled/>

PIRÁTSKÁ STRANA. 2022. *Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství* [online]. Praha: Piráti. [cit. 10. 9. 2022]. Dostupné z: <https://socialnisystem.pirati.cz/davky/3-vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi/>

PROBAČNÍ A MEDIAČNÍ SLUŽBA. 2022. *Poslání a cíle Probační a mediační služby. Cíle a činnosti* [online]. Praha: PMS. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.pmscr.cz/o-nas/>

PUŽOVÁ, M. 2009. *Návrat na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené*. Brno: Masarykova Univerzita.

RATISLAVOVÁ, K. 2008. *Aplikovaná psychologie porodnictví: psychologie těhotenství, porodu a šestinedělí*. Praha: AREA.

RYBKA. 2022. *Rodinné centrum RYBKA* [online]. Rychnov nad Kněžnou: RYBKA. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <http://rcrybka.cz/>

RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2022. *Odbor sociálních věcí* [online]. Jihlava: WEBHOUSE. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.rychnov-city.cz/odbor-socialnich-veci/os-1031>

SAXONBERG, S., SIROVÁTKA, T. 2006. *Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe* [online]. Brno: Masarykova Univerzita, 8(2), s. 185-202. [cit. 26. 9. 2022]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/1423/podzim2008/SPP453/um/failing.pdf>

SDRUŽENÍ SPLAV, MĚSTO RYCHNOV NAD KNĚŽNOU. 2018. *Adresář sociálních služeb zajišťujících služby občanům města a regionu Rychnova n. Kn.* Rychnov nad Kněžnou: SPLAV.

SIROVÁTKA, T. (ed.). 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika.* Boskovice: Albert.

SIROVÁTKA, T. IN MAREŠ, P., POTOČNÝ, T. (eds.). 2003. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice.* Brno: Barrister & Principal.

SIROVÁTKA, T. 1997. *Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v České republice* [online]. Sociologický časopis. Brno: Masarykova Univerzita, 33(2), s. 169-188. [cit. 26. 9. 2022]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1997/02/06.pdf>

SOKAČOVÁ, L. (ed.). 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce.* Praha: Gender Studies.

ŠIMKOVÁ, E. 2009. *Management a marketing v praxi neziskových organizací.* Hradec Králové: Gaudeamus.

ŠIMŮNEK, M. 2020. *Adresář sociálních služeb 2020.* Hradec Králové: Statutární město Hradec Králové.

ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.* Praha: Portál.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. 2009. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice.* Brno: Masarykova univerzita.

ÚP ČR, ČSSZ, EURES ČR IN MPSV. 2014. *Peněžitá pomoc v mateřství. Rodičovský příspěvek* [online]. Praha: MPSV. [cit. 1. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/PPM_RP_2015_m.pdf/11af7ea9-217c-6a83-d129-22ff0ebe1e8b

ZÁKONY PRO LIDI. 1991. *Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)* [online]. Zlín: AION CS, 2010-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>

ZÁKONY PRO LIDI. 2004. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. Zlín: AION

CS, 2010-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

ZÁKONY PRO LIDI. 2006. *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění* [online]. Zlín: AION CS, 2010-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>

ZÁKONY PRO LIDI. 2006. *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách* [online]. Zlín: AION CS, 2010-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

ZÁKONY PRO LIDI. 2006. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. Zlín: AION CS, 2010-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ZÁKONY PRO LIDI. 2012. *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník* [online]. Zlín: AION CS, 2010-2022. [cit. 12. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

ZILVAROVÁ, I., VALOVÁ, H., SMUTEK, M. IN JANEBOVÁ, R. (ed.). 2013. *Spolupráce v sociální práci*. Hradec Králové: Gaudeamus.

Příloha č. 1: Přepis rozhovoru s informantkou I5

TO 1: Cítila jste se někdy na některém z předchozích pracovišť, případně i mimo obor sociální práce, nějakým způsobem znevýhodněná vůči mužům, kteří s Vámi pracovali? Pokud ano, uveďte prosím, s jakými konkrétními formami diskriminace jste se setkala?

V zaměstnání, jako takovém, jsem se s žádným znevýhodněním vůči mužům nesečkala, protože jsem pracovala spíše v ženském kolektivu. Ale určité znevýhodnění, právě proto, že jsem žena, jsem zažila několikrát při výběrových řízeních, když jsem sháněla práci. Myslím to z toho hlediska, že se mě někteří potencionální zaměstnavatelé vyptávali na dost soukromé otázky typu: „Zda chci mít děti?“ „Kolik dětí plánuju?“ apod. Prostě otázky, které nejsou pro svobodnou a bezdětnou ženu úplně příjemné, což muži ze své pozice řešit nemusí, protože jich se na to u výběrového řízení rozhodně nikdo neptá!

TO 2: Jakým způsobem ovlivnil Váš návrat zpět do zaměstnání Vaše rodinné zázemí?

Ted' aktuálně nedokážu říci, jakým způsobem můj návrat zpět do zaměstnání ovlivní naše rodinné zázemí, protože do zaměstnání se vracím až v lednu 2023. Ale určitě se dá předpokládat, že jako rodina už na sebe nebudeme mít tolik času, jako ted', když jsem s dcerou doma, a určitě nebudu mít tolik času na domácí práce.

TO 3: Jaké alternativní pracovní úvazky Vám nabízí Váš zaměstnavatel pro snazší sladění pracovního a rodinného života po Vašem návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené?

Můj zaměstnavatel mě již několikrát kontaktoval, zda bych se nemohla vrátit do práce dříve, protože se na mém pracovišti řeší již dlouhodobě nedostatek personálu. Byl mi nabídnut zkrácený pracovní úvazek i různé další možnosti, jak lépe sladit práci a péči o dceru. Ale vzhledem k tomu, že moje finanční situace není kdoví jaká, protože jsem samoživitelkou, nemohla jsem si z finančních důvodů dovolit umístit dceru třeba do dětských skupin, nebo si najít nějakou paní na hlídání, protože dceru mi dříve než ve třech letech nechtěla žádná místní mateřská škola umístit. Využít naplno rodinu, taky není možné, neboť moji rodiče pracují, takže je nemůžu, a ani nechci, zatěžovat s hlídáním dcery každý den, a druhá strana bohužel nejeví o dceru žádný zájem, tudíž musím čekat, až budou dceři tři roky, a vezmou mi jí do školky. Naštěstí je můj zaměstnavatel i tak ochotný mi pomoci, čehož si moc vážím. Jsem si vědoma toho, že každý takové štěstí v tomto ohledu nemá, protože i přes to, že jsem musela nabídky mého

zaměstnavatele několikrát odmítnout, stále se mnou počítá, a dokonce mi drží místo i na stejné pracovní pozici, ze které jsem odcházela. Návrat zpět do zaměstnání plánuji v lednu 2023, a můj zaměstnavatel mi ze začátku umožní zkrácený pracovní úvazek, než si to tak nějak sedne, a pak budou moci využít pružnou pracovní dobu, což je skvělé. Tudiž ještě k té hlavní odpovědi. Alternativní pracovní úvazky, které nabízí můj zaměstnavatel pro lepší sladění práce a rodiny, jsou zkrácený pracovní úvazek, tedy alespoň teď v začátku když se mám vracet, a také pružnou pracovní dobu. Každopádně i přes veškerou vstřícnost mého zaměstnavatele, si stále nedokážu představit, jak sladím práci a péči o dceru. No, uvidíme, jak to půjde.

TO 4: Jaké alternativní pracovní úvazky upřednostňujete vy sama, prostřednictvím, kterých by se Vám lépe dařilo sladit rodinný život s tím pracovním?

Já preferuji zkrácený pracovní úvazek, tedy alespoň pro začátek, než si to všechno tak nějak sedne, a po nějakém čase pružnou pracovní dobu. Obě tyto formy zaměstnávání mi můj zaměstnavatel, po mém návratu zpět do práce umožní, a jsem za to moc ráda. Špatná by nebyla ani práce z domova, ale to s ohledem na náplň mé práce, není možné. Zkrácený pracovní úvazek sice teď ze začátku preferuji, ale v co nejkratší době musím přejít na plný pracovní úvazek, a to především z finančních důvodů. Jak jsem již zmínila, jsem samoživitelka, tudíž jsou pro mě finance stěžejní, abych nás obě zajistila, a jsem velice ráda, že mi můj zaměstnavatel vychází vstříc, a moc si toho vážím. Kdyby to záleželo jen na mně, určitě bych se do práce vrátila dříve než ve třech letech věku dcery, ale s ohledem na všechny okolnosti, které mě do značné míry omezují, to prostě nešlo.

TO 5: Co konkrétního děláte, nebo jste dělala, vy sama pro Váš snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené?

Po celou dobu mé mateřské a rodičovské dovolené se stále snažím udržovat si kontakt se svými kolegy z práce. Prostě si jednou za čas zajdeme společně na kafe, probereme co je nového doma a v práci, a já mám tak stále přehled, co se na mém pracovišti děje, a jak se mé kolegyně mají. Navíc se tímto způsobem dostanu i mezi lidi, což je super. Také se snažím být neustále v obraze, a to hlavně, co se týká různých legislativních novinek v oboru sociální práce. Před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou jsem nestihla absolvovat jeden povinný kurz, který musíme na našem pracovišti všichni mít, proto mi můj zaměstnavatel zařídil jeho absolvování ještě před mým návratem zpět

do zaměstnání. Konkrétně se jedná o ZOZ zkoušku, která vychází ze zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a dále z vyhlášky č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.

TO 6: Po ukončení Vaší rodičovské dovolené se vrátíte ke svému původnímu zaměstnavateli, u kterého jste před Vaším nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou pracovala?

Ano. Po ukončení mé rodičovské dovolené se budu vracet zpět ke svému původnímu zaměstnavateli. S mým návratem můj zaměstnavatel počítá od ledna 2023.

TO 7: Po ukončení Vaší rodičovské dovolené se vrátíte na stejnou pracovní pozici, ze které jste na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházela?

Ano. Po ukončení mé rodičovské dovolené se budu vracet na stejnou pracovní pozici, ze které jsem odcházela.

TO 8: Uvažovala jste někdy o přechodu z veřejné správy do nestátních neziskových organizací? Pokud ano, uveďte prosím z jakého důvodu?

Ne. O přechodu do oblasti nestátních neziskových organizací jsem nikdy nepřemýšlela. V oblasti veřejné správy jsem spokojená. Akorát jsem v minulosti měla občas pocit, že se ze své pracovní pozice už nemám kam dál posunout, a nemám možnost růst, ale změna pracovní pozice, ještě před mým odchodem na mateřskou dovolenou vše změnila. V nové práci jsem se našla, a od té doby už jsem žádné podobné úvahy neměla. Podotýkám, že i ta původní pracovní pozice byla v oblasti státní sféry, a z minulosti mám zkušenosti také s prací i mimo obor sociální práce, a opravdu musím říct, že bych už neměnila.

TO 9: Jaká forma péče o dítě Vám v Rychnově nad Kněžnou chybí?

Žádná konkrétní forma péče o dítě mi tady v Rychnově nad Kněžnou nechybí. Ale já sama za sebe, mám problém jiný. Jak už jsem již zmiňovala, do zaměstnání bych se ráda vrátila dříve, než dceři budou tři roky, ale žádná místní mateřská škola mi dceru před dovršením tří let umístit nechtěla. Ve třech letech už s tím prý žádný problém nebude, tudíž musím čekat, než mi dceru řádně přijmou do školky, protože využít dětské skupiny nebo nějakou paní na hlídání, si prostě z pozice matky samoživitelky nemohu dovolit. Hold vzhledem k tomu, že jsem na domácnost sama, není pro mě reálné platit

požadované částky v zařízení typu dětských skupin, případně za paní na hlídání. Bohužel nemohu využít ani nikoho z rodiny, protože moji rodiče stále pracují, a případné hlídání po práci by moji situaci nikterak neřešilo, a navíc je ani nechci každý den zatěžovat. Druhá strana bohužel o dceru nejeví žádný zájem. Obecně tedy vidím problém v tom, tedy hlavně pro rodiče, kteří nemají dostatek finančních prostředků, umístit dítě mladší tří let věku do nějakého zařízení, kde by mohly být po nějaký delší čas a za přijatelnou cenu, tak aby rodiče mohli nastoupit do práce dříve než ve třech letech věku dítěte. Ano, takovým typem zařízení je mateřská škola, ale tam je zase problém, že moc nechtějí přijímat děti mladší tří let věku. To je opravdu výjimečné. Pravdou je, ale také to, že kdybych byla v jiné situaci, a měla dostatek finančních prostředků, měla bych z čeho vybírat, protože v Rychnově nad Kněžnou je zařízení, která jsou určena k péči o děti dostatek. Rodiče v Rychnově tak mají z čeho vybírat, jen je potřeba na to mít ty finance!

TO 10: Měl na Váš návrat zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené nějaký vliv věk Vašeho dítěte/děti?

Ano. Věk dítěte rozhodně hraje velkou roli. Do zaměstnání se nemůžu vrátit dříve než ve třech letech věku dcery, protože mi jí žádná zdejší mateřská škola nechce dříve přijmout, tudíž jsem už několikrát musela nabídky mého zaměstnavatele na zkrácený pracovní úvazek odmítnout, protože musím čekat, až bude dcera řádně přijata do školky, a to bude až ve třech letech. Do práce se tak můžu vrátit nejdříve v lednu 2023, kdy budou dceři tři roky. Problém je tedy s umístováním dětí do mateřské školy dříve než ve třech letech věku. Proto by bylo dobré, aby mateřské školy v tomto ohledu trochu změnilly své postoje, ale samozřejmě chápu, že to není jednoduché. Bohužel pro ty, kteří nemají dostatek peněz na nějakou formu péče, které je určena dětem mladším tří let, a nemohou využít pomoc rodiny, jsou v pasti, a nezbývá jim tak nic jiného než čekat, až bude dítě přijato do školy. Naštěstí všechny tyto okolnosti a skutečnosti můj zaměstnavatel respektuje, a stále se mnou po celou dobu mé rodičovské dovolené počítá. Navíc mi ze začátku, prostřednictvím zkráceného pracovního úvazku, umožní lépe zvládnout můj start v práci spolu s péčí o dceru, které se chci i po mém návratu zpět do zaměstnání, maximálně věnovat.

TO 11: Ovlivnila nějakým způsobem Váš návrat zpět do zaměstnání pandemie COVID19?

Pandemie COVID19 můj návrat zpět do zaměstnání nijak neovlivnila, respektive neovlivní, protože se mám do zaměstnání teprve vracet. Ale co se týče pandemie, jako takové, tak na sociální pracovníky, a především pak na výkon jejich práce, vliv určitě měl.

Příloha č. 2: Flexibilní formy zaměstnávání

Kratší a zkrácená pracovní doba

Zaměstnanci v pracovním poměru na kratší pracovní úvazek je zaručeno právo na přidělování práce v rozsahu sjednané pracovní doby, tedy i kratší pracovní doby, a na rozvržení pracovní doby před zahájením práce. Pokud byla sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době (§80, ZP). Je, ale důležité rozeznávat kratší a zkrácenou pracovní dobu. Kratší pracovní doba je výsledkem dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Naopak zkrácená pracovní doba může být provedena na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřním předpisem např. v obtížném pracovním prostředí apod. V těchto případech není zaměstnanci snižována mzda a má nárok na mzdu za plně stanovenou týdenní pracovní dobu (§79, odst. 3, ZP). Například zaměstnancům, kde je na pracovišti 40 hodinová týdenní pracovní doba a obtížné pracovní podmínky, byla vnitřním předpisem zkrácena na 35 hodin týdně. Mzdu budou zaměstnanci dostávat tak, jako kdyby pracovali 40 hodin týdně (Jouza, 2018; Zákon č. 262/2006 Sb.)

Práce z domova

Řada zaměstnavatelů využívá nerovnoměrné potřeby pracovního vytížení zaměstnance za pomoci tzv. práce z domova (teleworking nebo homeworking). V obou případech se u zaměstnance uplatní tzv. samořídící schopnost. Pracovní kontakt je postaven na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který pracuje mimo pracoviště avšak v dosahu obvyklé a běžné kontroly zaměstnavatele. Charakteristickým rysem takového způsobu zaměstnání je využití moderních informačních a komunikačních technologií. Zákoník práce na tyto nové trendy reaguje a upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří nebudou pracovat na pracovišti zaměstnavatele, ale budou pro něj vykonávat práci dle domluvených podmínek a v pracovní době, kterou si sami rozvrhnou. Na tyto zaměstnance se vztahuje ZP, kromě několika výjimek. Těmto zaměstnancům se nerozvrhuje pracovní doba a nevztahuje se na ně úprava prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Z důležitých osobních překážek v práci jim náleží náhrada mzdy nebo platu při úmrtí rodinných příslušníků a při stěhování. Za práci přesčas nebo ve svátek jim nepřísluší mzda, plat ani náhradní volno. Právní úpravou se sleduje v podmínkách liberální úpravy

pracovněprávních vztahů aplikující zásadu „co není zakázáno je dovoleno“ využití některých nových forem organizace práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Vychází se z předpokladu, že zákonem neupravené záležitosti naplní účastníci, a to i za případného použití nepojmenované smlouvy dle § 51, občanského zákoníku. Tím je zaměstnanci i zaměstnavateli dána legislativní možnost, aby si nároky neupravené pracovněprávními předpisy sjednali ve smlouvě dle OZ. Pro práci z domova je možné podle § 317 ZP využít několik legislativních forem, jako například pracovní smlouvu s dohodnutým výkonem práce z domova a s časovým vymezením nebo s jiným určením trvání pracovního poměru, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s vhodným rozvrhem pracovní doby či kombinaci uvedených forem. Zvláštností práce z domova je to, že se zaměstnanec může dohodnout se zaměstnavatelem, že bude pracovat doma například podle pokynů zaměstnavatele či agentur zprostředkovávajících práci nebo podle telefonické výzvy zaměstnavatele či úřadu práce apod. Konkrétní podmínky práce z domova si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou v pracovní smlouvě. Zaměstnanec si určuje rozvrh pracovní doby tak, aby si svůj pracovní režim a výkon práce ovlivňoval jen on sám. Zaměstnavatel mu nikterak do rozvrhu pracovní doby nezasahuje. Zaměstnavatele zajímá pouze samotný výsledek práce. Při takovémto způsobu práce je nutné počítat s odlišnostmi oproti zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele. To vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnavatel nemůže ve většině případů kontrolovat průběh pracovního výkonu zaměstnance, neboť jde většinou o větší vzdálenost mezi sídlem zaměstnavatele a místem výkonu práce zaměstnance pracujícího z domova. Samotný charakter práce z domova může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem zdůraznit časovým omezením trvání tohoto druhu pracovního poměru. Sjednáním pracovního poměru na dobu určitou, tak zaměstnavatel může řešit například vážné provozní důvody na své straně či zvláštní povahu práce (Jouza, 2018; Zákon č. 262/2006 Sb.; Zákon č. 89/2012 Sb.).

Práce z domova, neboli home-office je tedy alternativou k běžnému způsobu výkonu zaměstnání, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanec si může přizpůsobit pracovní dobu zcela podle svých potřeb a časových možností a zaměstnavatel může ušetřit náklady spojené se zřízením pracovního prostoru pro takového zaměstnance. Tento způsob výkonu práce však znamená pro obě strany určitou výzvu. Zaměstnanec musí být sám schopen a ochoten efektivně pracovat se svým časem tak, aby pracovní úkol splnil a odevzdal včas a zaměstnavatel musí

zvládnout takového zaměstnance řídit a kontrolovat přesto, že nad ním má limitovaný dohled. Jde tedy o vztah, který je založený na zvýšené míře důvěry. Home-office tedy nabízí nesporné výhody pro mnoho zaměstnanců, kterým životní situace brání v každodenním docházení do zaměstnání, ačkoliv o práci mají zájem. Takovými osobami jsou například zdravotně postižení, senioři, studenti nebo zaměstnanci pečující o děti. Může jít, ale také o zaměstnance bez ohledu na jejich momentální sociální status. Tato forma zaměstnání není závislá na specifickém prostředí a výrobních prostředcích, které jsou nutně vázány na prostor pracoviště zaměstnavatele. Charakter home-office není popřen ani tehdy, pokud si zaměstnanec čas od času odskočí na pracoviště například z důvodu převzetí podkladů, předání výsledků práce nebo socializace s ostatními zaměstnanci (AKV dle epravo, 2022).

Pružná pracovní doba

Další možnou formou rozvrhu pracovní doby a flexibility práce je pružná pracovní doba. Pružné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby je možné uplatnit jak při rovnoměrném, tak i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek, případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků, které jsou stanoveny zaměstnavatelem (základní a volitelná pracovní doba). Jejich začátek a konec určí zaměstnavatel. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám určí začátek a konec základní pracovní doby tak, aby celková délka směny nepřesáhla 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle v období 26 nebo 52 týdnů. Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a také v době důležitých osobních překážek v práci, pro kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. V těchto případech pro zaměstnance platí předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. Pružná pracovní doba zaměstnancům umožňuje zbavovat se různých problémů, jak jsou například osobní starosti s péčí o dítě, dojíždění do zaměstnání apod. Naproti tomu zaměstnavatelům to umožňuje snižovat administrativní náročnost například v podobě vydávání propustek ze zaměstnání, omezovat placené přestávky v práci nebo při některých činnostech snižovat přesčasovou práci apod. Podrobnosti si mohou

zaměstnavatelé dále upravovat ve své kompetenci s přihlédnutím k flexibilní formě zaměstnávání a k ekonomickým či výrobním potřebám (Jouza, 2018; Zákon č. 262/2006 Sb.).

Sdílení pracovního místa neboli job-sharing

V případě sdílení pracovního místa se jedná o režim, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu svého pracovního úvazku střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno jedním z nich. Zaměstnanci si dle vzájemné dohody určují, kdy a kdo z nich bude pracovat, přičemž pracovní úkoly si plní návazně. Výhodou je rozhodování zaměstnanců o době výkonu práce podle vlastních potřeb s možností vzájemného zástupu. Sdílení pracovního místa také poskytuje větší zapojení zaměstnanců, kterým pravidelný výkon práce znemožňuje např. neplánovaný výskyt osobních překážek v práci. Sdílení pracovního místa naopak může vést k oslabení individuálního rozhodování zaměstnance či ke snížení jeho odpovědnosti (Hůrka, 2010).

Stlačený pracovní týden

Týdenní pracovní doba je odpracována ve čtyřech dnech. Zaměstnanec tak má jeden volný den v týdnu navíc, vzhledem k tomu, že pracuje například čtyři dny v týdnu po deseti hodinách (Zilvarová et al. dle Janebová (ed.), 2013, s. 414).

Flexibilní začátek pracovního dne

Jde o jistou formu pružné pracovní doby, přičemž zaměstnancům je umožněno si pružně stanovit výhradně začátek pracovní doby. Zaměstnanec si tak může dle vlastní potřeby vyřídit své rodičovské povinnosti, případně jiné osobní záležitosti (Zilvarová et al. dle Janebová (ed.), 2013, s. 414).

Příloha č. 3: Zaměstnavatelé z oblasti státního sektoru působící v Rychnově nad Kněžnou

○ Městský úřad Rychnov nad Kněžnou - Odbor sociálních věcí a OSPOD

Na Městském úřadě v Rychnově nad Kněžnou působí sociální pracovníci na Odboru sociálních věcí, jehož součástí je také oddělení sociálně – právní ochrany dětí. Sociální pracovníci se zde mohou uplatnit například jako sociální pracovníci na obci, veřejní opatrovníci, v pozici kurátora pro děti a mládež nebo kurátora pro dospělé, či v oblasti náhradní rodinné péče.

Odbor sociálních věcí Městského úřadu v Rychnově nad Kněžnou působí jako orgán státní správy na úseku sociální péče a sociálně - právní ochrany dětí v přenesené působnosti pověřeného městského úřadu a úřadu obce s rozšířenou působností. V samostatné působnosti města vykonává úkoly v oblasti sociální péče, prevence a služeb, a také zajišťuje sociální rozvoj v územním obvodu města.

OSPOD neboli orgán sociálně - právní ochrany dětí poskytuje komplexní sociálně – právní poradenství, při řešení situace klientů spolupracuje s různými institucemi, zajišťuje okamžitou pomoc ohroženým dětem, rozhoduje o výchovných opatřeních, systematicky pracuje v problémových rodinách, s problémovými skupinami či jedinci, vyhledává děti, jejichž rodiče, případně osoby, které jsou zodpovědné za jejich výchovu, neplní své povinnosti, nezabezpečují jim dostatečnou péči nebo svým chováním narušují zdravý vývoj dítěte (Rychnov nad Kněžnou, 2022; Kopecká, 2020; Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 6).

○ Okresní správa sociálního zabezpečení Rychnov nad Kněžnou (OSSZ)

Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) jsou územní organizační jednotky ČSSZ. Tyto organizační jednotky se podílejí ve vymezených oblastech na realizaci sociálního pojištění v okruhu své působnosti. Organizačními útvary OSSZ v Rychnově nad Kněžnou, kde se mohou sociální pracovníci případně uplatnit, jsou oddělení nemocenského pojištění či důchodového pojištění, oddělení OSVČ, oddělení vymáhání pojistného a provádění exekučních srážek, oddělení kontroly a vnitřní správy, oddělení lékařské posudkové služby či oddělení účtárny pojistného a dávek (ČSSZ, 2022).

○ **Oblastní nemocnice v Rychnově nad Kněžnou**

Sociální péče je v Oblastní nemocnici Rychnov nad Kněžnou zajištěna prostřednictvím zdravotně sociálních pracovníků a sociálních pracovníků. Sociální péče je nedílnou součástí komplexní péče o hospitalizované pacienty, a je poskytována na základě požadavku zdravotnických pracovníků zdejších oddělení, nebo přímo na žádost pacienta či jeho blízkých.

Sociální pracovníci zde poskytují sociální poradenství v oblasti dávek pro osoby se zdravotním postižením, státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi či v oblasti sociálních služeb, nebo také při podávání žádostí o sociální dávky.

Sociální pracovníci také poskytují poradenství a pomoc týkající se zápůjček kompenzačních pomůcek, jako jsou například invalidní vozíky, polohovací lůžka, chodítka atd. Zprostředkovávají a zajišťují překlady do léčeben dlouhodobě nemocných či hospiců, zprostředkovávají domácí ošetrovatelskou péči, pečovatelské služby a lůžkovou i domácí hospicovou péči. Pacientům se sníženou soběstačností zprostředkovávají pobytové sociální služby, terénní služby v domácím prostředí a odlehčovací služby pobytové či ambulantní. Sociální pracovníci pomáhají také při sepisování žádostí o umístění do zařízení sociálních služeb, zajišťují odlehčovací pobyty, pomáhají pacientům bez přístřeší a cizincům v tíživé sociální situaci, zajišťují poradenství a pomoc hospitalizovaným cizincům, a také zajišťují poradenství a pomoc při řešení případů domácího násilí a pomoc obětem trestných činů (Nemocnice Náchod, 2022).

○ **Koordinační centrum pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny**

Koordinační centrum pro cizince v Rychnově nad Kněžnou, které je určeno primárně cizincům zaměstnaným v průmyslové zóně Kvasiny, je také místem, kde se mohou sociální pracovníci v rámci státní správy uplatnit. Toto Koordinační centrum vzniklo na základě usnesení vlády ČR č. 388 ze dne 22. května 2017, v němž bylo rozhodnuto o jeho vzniku. Zřizovatelem a provozovatelem je Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra, která vychází z dlouhodobých praktických zkušeností při práci s cizinci.

Vznik tohoto Koordinačního centra je součástí souboru opatření řešících zhoršenou situaci v průmyslové zóně a jejím okolí v souvislosti se zvýšeným zaměstnáváním

cizinců v průmyslové zóně. Mezi jeho konkrétní aktivity patří zejména monitoring aktuální situace v regionu, reportování vedení resortu Ministerstva vnitra, zlepšení koordinace činnosti hlavních aktérů, kterými jsou např. místní samosprávy, ŠKODA AUTO, a.s., úřad práce nebo Policie ČR. Dále také zprostředkovává asistenční a poradenskou činnost pro cizince, zejména pak poradenství v rámci ubytování či pracovně právní problematiky, zprostředkovává nabídky volnočasových aktivit, případně zajišťuje tlumočení, a v neposlední řadě provádí terénní práce v rámci regionu. Zřízení Koordinačního centra pro cizince v průmyslové zóně Kvasiny má tedy přispět především k dlouhodobému řešení situace a prevenci negativních jevů, souvisejících se zaměstnáváním cizinců (KOORDINAČNÍ CENTRUM, 2022).

- **Probační a mediační služba Rychnov nad Kněžnou**

Sociální pracovníci v Rychnově nad Kněžnou se mohou uplatnit i v rámci Probační a mediační služby. Cílem a posláním Probační a mediační služby je zprostředkování účinného a společensky prospěšného řešení konfliktů, které jsou spojené s trestnou činností. Současně je jejím posláním organizace a zajišťování efektivního a důstojného výkonu alternativních trestů a opatření, s důrazem na zájmy poškozených, ochrana komunity a prevence kriminality. Mezi její hlavní činnost patří integrace pachatele, participace poškozeného a ochrana společnosti. Prostřednictvím integrace pachatele usiluje Probační a mediační služba o začlenění obviněného resp. pachatele do života společnosti bez dalšího porušování zákonů. Participací poškozeného se rozumí zapojení poškozeného do procesu vlastního odškodnění, obnovení jeho pocitu bezpečí, integrity a důvěry ve spravedlnost. K ochraně společnosti přispívá účinným řešením konfliktních a rizikových stavů spojených s trestním řízením a efektivním zajištěním realizace uložených alternativních trestů a opatření. Probační a mediační služba vychází ze součinnosti dvou profesí, kterými jsou sociální práce a právo, zejména pak právo trestní. Vyváženým propojením obou těchto profesí se tak vytváří nová multi-disciplinární profese v systému trestní justice (Probační a mediační služba, 2022).

- **Pedagogicko-psychologická poradna Rychnov nad Kněžnou**

Sociální pracovníci se mohou uplatnit také v rámci pedagogicko-psychologické poradny v Rychnově nad Kněžnou, jejímž cílem je pojmenovávat obtíže klientů a navrhnout vhodné způsoby, jak tyto obtíže překonávat (PPP a SPC KHK, 2022).

Příloha č. 4: Zaměstnavatelé z oblasti nestátních neziskových organizací působící v Rychnově nad Kněžnou

Sociální poradenství

Sociální poradenství dělíme na základní sociální poradenství a odborné sociální poradenství. Základní sociální poradenství poskytuje osobám potřebné informace, které přispívají k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Základní sociální poradenství je základní činností při poskytování všech druhů sociálních služeb, proto jsou poskytovatelé sociálních služeb vždy povinni tuto činnost zajistit. Odborné sociální poradenství je poskytováno se zaměřením na potřeby jednotlivých okruhů sociálních skupin osob v občanských poradnách, manželských a rodinných poradnách, poradnách pro seniory, poradnách pro osoby se zdravotním postižením, poradnách pro oběti trestných činů a domácího násilí a ve speciálních lůžkových zdravotnických zařízeních hospicového typu. Odborné sociální poradenství zahrnuje také sociální práci s osobami, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 8).

V Rychnově nad Kněžnou poskytuje odborné sociální poradenství:

- Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s.,
 - Centrum sociální pomoci a služeb o. p. s.,
 - Domácí hospic Setkání, o. p. s., a
 - OD5K10, z. s.
- **Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje, o. p. s.**

Centrum pro integraci osob se zdravotním postižením Královéhradeckého kraje poskytuje odborné sociální poradenství v Rychnově nad Kněžnou na adrese Palackého 694. Forma poskytování sociálních služeb je zde ambulantní a cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým duševním onemocněním, osoby s chronickým onemocněním, osoby s jiným zdravotním postižením, osoby s kombinovaným postižením, osoby s mentálním postižením, osoby s tělesným postižením, osoby se sluchovým postižením, osoby se zdravotním postižením a osoby se zrakovým postižením. Věková kategorie klientů je bez omezení věku.

- **Centrum sociální pomoci a služeb o. p. s.**

Centrum sociální pomoci a služeb poskytuje odborné sociální poradenství v Manželské a rodinné poradně v Rychnově nad Kněžnou. Forma poskytování sociálních služeb je ambulantní a cílovou skupinou klientů jsou děti a mládež ve věku od 6 do 26 let, které jsou ohrožené společensky nežádoucími jevy, oběti domácího násilí, osoby v krizi a rodiny s dětmi nebo dítětem.

- **Domácí hospic Setkání, o. p. s.**

Domácí hospic Setkání poskytuje odborné sociální poradenství v Sociální poradně Domácího hospice Setkání. Forma poskytování sociálních služeb je zde ambulantní a terénní a cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým onemocněním a osoby v krizi. Ta služba je určena především osobám starším 15 let.

- **OD5K10, z. s.**

OD5K10 poskytuje odborné sociální poradenství v Občanské poradně v Rychnově nad Kněžnou. Forma poskytování sociálních služeb je ambulantní a cílovou skupinou klientů jsou osoby v krizi, rodiny s dětmi nebo dítětem a senioři. Věková kategorie klientů je bez omezení věku, přičemž dětem do 15 let je tato služba poskytována za doprovodu dospělé osoby, kterou může být zákonný zástupce dítěte či jiný příbuzný, učitel, sociální pracovník nebo pěstoun (MPSV, 2022).

Osobní asistence

Osobní asistence je terénní služba poskytovaná osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, a jejich situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Tato služba se poskytuje bez časového omezení, v přirozeném sociálním prostředí osob a při činnostech, které osoba potřebuje (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 10).

- **Centrum Orion, z. s.**

Službu osobní asistence poskytuje Centrum Orion, z. s. Sídlem Centra Orion je vesnice Dlouhá Ves, která je částí okresního města Rychnov nad Kněžnou. Forma poskytování této sociální služby je zde terénní a cílovou skupinou klientů jsou osoby s jiným zdravotním postižením, osoby s kombinovaným postižením, osoby s mentálním postižením a osoby s tělesným postižením. Věkovou kategorií klientů jsou děti a dospělí, zejména ve věku od 3 do 50 let (MPSV, 2022).

Denní stacionáře

Denní stacionáře poskytují ambulantní služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu věku nebo zdravotního postižení, a také osobám s chronickým duševním onemocněním, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 12).

Poskytovatelé denních stacionářů v Rychnově nad Kněžnou jsou:

- Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou a
- PRO-SEN sociálně zdravotní služby, o. p. s.

- **Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou**

Oblastní charita v Rychnově nad Kněžnou poskytuje tuto sociální službu ve Stacionáři sv. Františka. Forma poskytování sociálních služeb je zde ambulantní a cílovou skupinou klientů jsou osoby s kombinovaným postižením, osoby s mentálním postižením a senioři. Věkovou kategorií klientů jsou osoby s kombinovaným a mentálním postižením od 15 let a senioři od 65 let.

- **PRO-SEN sociálně zdravotní služby, o. p. s.**

Poskytovatelem denního stacionáře v Rychnově nad Kněžnou jsou také sociálně zdravotní služby PRO-SEN. Forma poskytování sociálních služeb je ambulantní a cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým duševním onemocněním, osoby se zdravotním postižením a senioři. Věkovou kategorií klientů jsou osoby od 18 let (MPSV, 2022).

Týdenní stacionáře

Týdenní stacionáře poskytují pobytové služby osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku nebo zdravotního postižení, a osobám s chronickým duševním onemocněním, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 34).

- **Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou**

Poskytovatelem týdenního stacionáře v Rychnově nad Kněžnou je Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou. Tuto sociální službu poskytuje ve Stacionáři sv. Františka. Forma poskytování sociálních služeb je pobytová a cílovou skupinou klientů jsou osoby

se zdravotním postižením a senioři. Věková kategorie klientů je u osob se zdravotním postižením od 50 let a u seniorů od 65 let (MPSV, 2022).

Domovy pro seniory

V domovech pro seniory se poskytují pobytové služby osobám se sníženou soběstačností, a to zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 13).

- **PRO-SEN sociálně zdravotní služby, o. p. s.**

Tuto sociální službu poskytují v Rychnově nad Kněžnou sociálně zdravotní služby PRO-SEN, v jednom ze svých zařízení sociálních služeb, konkrétně Na Drahách 1826. Forma poskytování sociálních služeb je pobytová a cílovou skupinou klientů jsou senioři, zejména od 60 let (MPSV, 2022).

Pečovatelská služba

Pečovatelská služba je terénní nebo ambulantní služba, která je poskytována osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, a také rodinám s dětmi, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Předem smlouvané úkony jsou poskytovány ve vymezeném čase přímo v domácnostech osob nebo v zařízeních sociálních služeb (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 27).

- **PRO-SEN sociálně zdravotní služby, o. p. s.**

Pečovatelskou službu v Rychnově nad Kněžnou poskytují sociálně zdravotní služby PRO-SEN ve dvou zařízeních, konkrétně na Drahách 1826 a Na Drahách 831. Formy poskytování sociálních služeb jsou ambulantní a terénní. Cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým onemocněním, osoby se zdravotním postižením, senioři a rodiny s dětmi nebo dítětem (MPSV, 2022).

Odlehčovací služby

Odlehčovací služby mohou být terénní, ambulantní i pobytové. Jsou poskytovány osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku, chronického onemocnění nebo z důvodu zdravotního postižení, o které je jinak pečováno v jejich přirozeném sociálním prostředí. Cílem této služby je umožnit pečujícím fyzickým osobám nezbytný odpočinek (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 26).

Poskytovatelé odlehčovacích služeb v Rychnově nad Kněžnou jsou:

- Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou a
- Domečky Rychnov nad Kněžnou.

- **Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou**

Oblastní charita v Rychnově nad Kněžnou poskytuje odlehčovací služby ve Stacionáři sv. Františka. Forma poskytování sociálních služeb je zde pobytová a cílovou skupinou klientů jsou senioři od 65 let.

- **Domečky Rychnov nad Kněžnou**

Odlehčovací služby v Rychnově nad Kněžnou poskytuje také zařízení Domečky. Pro svou činnost využívá celkem jedenáct objektů, a v rámci poskytování odlehčovacích služeb disponuje se čtyřmi lůžky v domácnosti č. 3 a č. 8. Tyto domácnosti jsou bezbariérové se samostatnou koupelnou a sociálním zařízením. Forma poskytování sociálních služeb je pobytová a cílovou skupinou klientů jsou osoby s kombinovaným postižením a osoby s mentálním postižením. Věková kategorie klientů je od 3 do 65 let (MPSV, 2022; Domečky, 2022).

Domovy pro osoby se zdravotním postižením

Domovy pro osoby se zdravotním postižením poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 21).

- **Domečky Rychnov nad Kněžnou**

Poskytovatelem domova pro osoby se zdravotním postižením je v Rychnově nad Kněžnou zařízení Domečky, které v rámci své činnosti využívá celkem jedenáct objektů, z toho devět jich slouží přímo k ubytování klientů. Forma poskytování sociálních služeb je pobytová a cílovou skupinou klientů jsou osoby s kombinovaným postižením a osoby s mentálním postižením. Věková kategorie klientů je od 3 let výše (MPSV, 2022).

Podpora samostatného bydlení

Podpora samostatného bydlení je terénní službou, která je poskytována osobám se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení nebo chronického onemocnění,

včetně duševního onemocnění, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 17).

- **PFERDA z. ú.**

Poskytovatelem této služby je v Rychnově nad Kněžnou PFERDA z. ú. Tuto službu poskytuje v rámci svého zařízení Takový normální život na Starém náměstí v Rychnově nad Kněžnou, tedy přímo v centru města. Forma poskytování sociálních služeb je zde terénní a cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým duševním onemocněním a osoby s mentálním postižením. Věkovou kategorií klientů jsou osoby od 18 do 75 let (MPSV, 2022).

Chráněné bydlení

Chráněné bydlení je pobytová služba poskytovaná osobám se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení nebo chronického onemocnění, včetně duševního onemocnění, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby, a má formu skupinového, případně individuálního bydlení (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 24).

- **Domov Na Stříbrném Vrchu**

Službu chráněného bydlení v Rychnově nad Kněžnou poskytuje Domov Na Stříbrném Vrchu, v jednom ze svých zařízení, a to konkrétně na adrese Mírová 1542. Jedná se o jednolůžkový pokoj v bytové jednotce jednoho ze zdejších panelových domů a cena za tento jednolůžkový pokoj je 210 Kč za den. Forma poskytování sociálních služeb je pobytová a cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým duševním onemocněním. Věkovou kategorií klientů jsou osoby od 21 let (KATALOG, 2022; MPSV, 2022).

Centra denních služeb

V centrech denních služeb jsou poskytovány ambulantní služby osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 20).

- **Centrum Orion, z. s.**

Tuto službu poskytuje Centrum Orion, z. s. se sídlem ve vesnici Dlouhá Ves, která je částí okresního města Rychnov nad Kněžnou. Forma poskytování sociálních služeb je

ambulantní a cílovou skupinou klientů jsou osoby s kombinovaným postižením, osoby s mentálním postižením a osoby s tělesným postižením. Věkovou kategorií klientů jsou děti a dospělí, zejména ve věku od 6 do 50 let (MPSV, 2022).

Sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to prostřednictvím rozvoje jejich specifických schopností a dovedností, posilování návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností, který alternativním způsobem využívá zachované schopnosti, potenciál a kompetence těchto osob. Sociální rehabilitace je poskytována formou terénních a ambulantních služeb nebo formou pobytových služeb v centrech sociálně rehabilitačních služeb (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 31).

Sociální rehabilitaci v Rychnově nad Kněžnou poskytují:

- Aspekt z. s.,
- Péče o duševní zdraví, z. s., a
- PFERDA z. ú.

- **Aspekt z. s.**

Sociální rehabilitaci v Rychnově nad Kněžnou poskytuje spolek Aspekt, konkrétně na adrese Panská 1 492. Forma poskytování sociálních služeb je zde ambulantní a terénní. Cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým duševním onemocněním, osoby s chronickým onemocněním, osoby s jiným zdravotním postižením a osoby se zdravotním postižením. Věkovou kategorií klientů jsou osoby od 16 do 65 let (MPSV, 2022).

- **Péče o duševní zdraví, z. s.**

Sociální rehabilitaci v Rychnově nad Kněžnou poskytuje na stejné adrese jako spolek Aspekt, tedy na adrese Panská 1 492, také spolek Péče o duševní zdraví, který je nestátní, neziskovou a politicky nezávislou organizací, která se specializuje na pomoc duševně nemocným lidem. Forma poskytování sociálních služeb je zde ambulantní a terénní. Cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým duševním onemocněním a tato služba je určena dospělým od 18 let (MPSV, 2022; PDZ, 2022).

- **PFERDA z. ú.**

Poskytovatelem sociální rehabilitace je v Rychnově nad Kněžnou také PFERDA z. ú. Tuto službu poskytuje v rámci svého zařízení Pferdí trénink Rychnov, na Starém náměstí přímo v centru města. Forma poskytování sociálních služeb je zde ambulantní a terénní. Cílovou skupinou klientů jsou osoby s chronickým duševním onemocněním a osoby s mentálním postižením. Věkovou kategorií klientů jsou osoby od 18 do 64 let (MPSV, 2022).

Nezisková organizace PFERDA poskytovala v minulosti sociální rehabilitaci v Rychnově nad Kněžnou také v rámci Tréninkové kavárny Láry Fáry, ale v roce 2019 zde poskytování této sociální služby ukončila.

Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež

Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež poskytují ambulantní, případně i terénní služby, dětem od 6 do 26 let věku, které jsou ohrožené společensky nežádoucími jevy. Cílem této služby je zlepšit kvalitu jejich života předcházením nebo snížením sociálních a zdravotních rizik, které souvisí s jejich způsobem života, umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Tato služba může být osobám poskytována i anonymně (Sdružení SPLAV a Město RK, 2018, s. 16).

- **OD5K10, z. s.**

Poskytovatelem nízkoprahového zařízení pro děti a mládež je v Rychnově nad Kněžnou zapsaný spolek OD5K10. Tuto službu poskytuje v rámci svého zařízení Centrum 5KA. Formy poskytování sociálních služeb jsou ambulantní a terénní. Cílovou skupinou klientů jsou děti a mládež od 6 do 26 let, které jsou ohrožené společensky nežádoucími jevy, dále osoby ohrožené závislostí nebo osoby závislé na návykových látkách, osoby žijící v sociálně vyloučených komunitách, osoby, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy a etnické menšiny. Věkovou kategorií klientů jsou děti a mládež ve věku od 6 do 26 let (MPSV, 2022).

Nízkoprahová denní centra

Nízkoprahová denní centra poskytují ambulantní, případně i terénní služby pro osoby bez přístřeší. Tato služba obsahuje činnosti jako pomoc při osobní hygieně, poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, poskytnutí stravy, pomoc při zajištění stravy nebo pomoc

při uplatňování práv A oprávněných zájmů či obstarávání osobních záležitostí (Šimůnek, 2020, s. 16).

○ **Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou**

Poskytovatelem nízkoprahového denního centra v Rychnově nad Kněžnou je Oblastní charita Rychnov nad Kněžnou prostřednictvím svého zařízení Nízkoprahové denní centrum pro lidi bez domova. Toto nízkoprahové denní centrum s názvem Zastávka působí v Rychnově nad Kněžnou relativně krátce. Cílovou skupinou jsou muži a ženy starší 18 let, zdržující se v tento okamžik v Rychnově nad Kněžnou a zároveň jsou osobami bez přístřeší nebo osobami, které vedou rizikový způsob života či jsou tímto způsobem života ohroženy. Klientům jsou sociální služby poskytovány formou ambulantní, po celý rok a každý pracovní den s okamžitou kapacitou 10 osob. Posláním nízkoprahového denního centra pro lidi bez domova je pomoc mužům a ženám, kteří se ocitli bez přístřeší v nepříznivé sociální situaci a není v jejich možnostech a schopnostech tuto situaci řešit vlastními silami, a také motivace těchto osob k řešení, které povede ke zlepšení jejich stávající situace tak aby ti, kteří o to stojí, měli možnost žít jako ostatní lidé ve společnosti (Oblastní charita RK, 2022; MPSV, 2022).

Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením

Posláním sociálně aktivizačních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením je podpora seniorů a zdravotně postižených tak, aby žili aktivním způsobem života, mohli zůstat co nejdéle v přirozeném prostředí domova a usilovali o zachování míry soběstačnosti, kterou sami disponují. Za aktivní účasti samotných uživatelů a ve spolupráci s dalšími zúčastněnými osobami, kterými jsou například rodinní příslušníci, opatrovníci či sociální pracovníci, je poskytována pomoc při překonávání obtížných situací, podpora důstojnosti člověka ve stáří, snaha předcházet sociálnímu vyloučení a zmírňovat jeho dopady na uživatele, a také rozvoj společenských kontaktů uživatelů. Služba je poskytována ambulantní formou a terénní formou v přirozeném prostředí uživatelů (ARMÁDA SPÁSY, 2016).

Poskytovatelem sociálně aktivizačních služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením je v Rychnově nad Kněžnou OD5K10, z. s. Tato bezplatná terénní služba je klientům poskytována prostřednictvím nové sociálně aktivizační služby Patmos. Cílovou skupinou klientů jsou osoby s jiným zdravotním postižením a senioři. Věková kategorie klientů je od 55 let. Sociálně aktivizační služba Patmos, se zaměřuje na

obnovu a navázání nových společenských kontaktů u lidí ohrožených sociálním vyloučením, mezi něž patří zejména senioři a zdravotně postižení. Tato služba poskytuje osobám bezplatnou terénní službu formou psychické podpory. Cílem této služby je motivace k navázání nových sociálních kontaktů, které mohou představovat nový impuls do života těchto osob (Kotalová, 2022; MPSV, 2022).

Příloha č. 5: Formy péče o dítě do 3 let věku dostupné v Rychnově nad Kněžnou

Jesle

První jesličky se u nás objevily už v 19. století v Praze a založila je Marie Riegrová-Palacká. Nejprve se jí v roce 1862 podařilo založit první českou dětskou opatrovnu pro předškolní děti, později nazvanou mateřská školka. Byla otevřená od šesti ráno do osmi večer, především pro děti nejchudších matek, často neprovdaných a zaměstnaných na 15 až 16 hodin denně za mzdu, která jim nestačila ani na tu nejnutnější výživu. Nejchudší děti dostávaly v poledne zadarmo najíst, což byla v té době obrovská vymoženost. V té době už v Praze fungovala školka německá, kam bohatší ženy odkládaly své děti na pár hodin denně, aby si od nich odpočinuly. Jesličky se jí podařilo prosadit až později. Chodila do těch nejchudších čtvrtí, kde viděla, v jakých podmínkách tam děti žijí, proto se rozhodla přispět k životu a rozvoji těch nejmenších, neboť jejich úmrtnost byla hodně vysoká, byly opožděné ve vývoji, trpěly podvýživou, nedostatkem spánku a ještě navíc musely od útlého věku pracovat. Jesle a školku Marie Riegrová-Palacká založila na základě studia literatury a již existujících zařízení v Anglii, Francii a Holandsku (Marksová-Tominová, 2009, s. 120 - 121).

Jesle, jakožto služby péče o děti do tří let věku, byly až do 31. 03. 2012 vedeny jako zdravotnická zařízení. Jejich provozování muselo být podle § 124, zákona o zdravotnických službách a podmínkách ukončeno do 12 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. do 31. 03. 2013. Dnes mohou být jesle sice nadále provozovány, ale pouze jako vázaná živnost, a to konkrétně jako: „*Péče o dítě do tří let věku v denním režimu*“ podle živnostenského zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů. Na základě tohoto zákona je pro tuto vázanou činnost stanovena povinnost splnit odbornou způsobilost podnikatele a osoby, kterou je podnikatel povinen činnost zajistit, a povinnost splnit požadavky tzv. hygienické vyhlášky. Od počátku 90. let minulého století existovalo v České republice více než tisíc jeslí s téměř čtyřiceti tisíci místy. K výraznému poklesu počtu jeslí došlo mezi lety 1990 - 1991, a i v dalších letech se jejich počet nadále snižoval. V roce 2007 fungovalo jen 49 zařízení typu jeslí, které nabízely 1 587 míst, a v roce 2010 už to bylo zase o něco méně, a to konkrétně 46 zařízení typu jeslí. Mezi zařízení typu jeslí řadíme jesle, mikrojesle a další dětská zařízení. Do jeslí, tak do roku 2013 docházelo v průměru 1% dětí, které byly mladší tří let. Tyto údaje jsou odůvodněny demografickými a

společenskými změnami na počátku 90. let, kdy došlo k výraznému poklesu porodnosti a současně k prodloužení doby poskytování mateřské dovolené (od roku 2001 rodičovské dovolené) a rodičovského příspěvku do tří let věku dítěte. Prodloužení této doby umožnilo individuální péči o dítě v domácím prostředí oproti péči institucionální. Poptávka po typu zařízení jeslí, tak logicky výrazně poklesla. Po zvýšení populační křivky, uvolnění rodičovského příspěvku ve smyslu již nekontrolované docházky dítěte staršího dvou let do zařízení péče o děti a po postupném rozšíření genderového rozlišování rolí žen a mužů ve společnosti, v rodině a domácnosti, je zájem o tento typ služeb opět vysoký. Avšak jesle jako takové už provozovány nejsou, resp. jejich počet je mizivý, a soukromá zařízení jsou pro velkou část rodičů finančně nedostupná. Rodiče se proto snaží umístit děti, které jsou mladší tří let, do mateřské školy, kde ale obvykle narážejí na místní nedostupnost a nedostatečnou kapacitu těchto zařízení (Halířová, 2014, s. 153 - 154, Zákon č. 455/1991 Sb.).

Jesle jsou zařízení péče o děti do tří let věku, kde se o děti starají dětské sestry, případně jiné tzv. tety. Řada psychologů z České republiky tvrdí, že jsou jesle pro děti škodlivé, avšak žádný systematický výzkum, který by se zaměřil na dopady související s docházením dětí do jeslí, nikdy proveden nebyl. Zajímavé je, že psychologové z jiných zemí se na věc dívají úplně jinak. Ti naopak tvrdí, že pro zdravý vývoj dítěte je dobré ho umístit do kolektivu brzy, bez ohledu na to, zda se jedná o jesle nebo jiný typ zařízení. Zahraniční zkušenosti s jeslemi ukazují, že neexistuje jediný důkaz o škodlivém vlivu této péče na vývoj dítěte. Není pravdou, že by malé děti nebyly vývojově vybaveny na komunikaci s ostatními dětmi. Pokud totiž dostanou příležitost, tak umějí tyto vlastnosti a schopnosti velmi dobře rozvíjet. Je pochopitelné, že dětem se lépe komunikuje s bytostmi na stejné kognitivní a vývojové úrovni. Poznatky ze zemí, kde mají s jeslemi bohaté zkušenosti, říkají, že pokud malé děti, a to už kolem jednoho či jednoho a půl roku dostanou možnost a příležitost se stýkat se svými vrstevníky, tak na to reagují velice kladně a rozhodně netrpí žádnou frustrací z odloučení. Naopak se ukazuje, že tyto děti mají mnohem lepší sociální kompetence, lepší komunikační dovednosti snadněji se prosazují a vyjadřují, jsou sebevědomější, a zároveň mají vyšší schopnost empatie, pochopení pro druhé, umějí lépe řešit konflikty v kolektivu apod. Česká zkušenost s jeslemi je bohužel poznamenaná komunistickou minulostí. Je, ale potřeba si uvědomit, že současné jesle, jak ty zahraniční, tak i ty tuzemské, představují model naprosto odlišný od toho, na který se tak neblaze odkazuje. V současných jeslích

pečuje jedna vychovatelka maximálně o čtyři až pět dětí, a odloučení u těch nejmenších dětí rozhodně není nikterak dramatické, vzhledem k tomu, že v jeslích netráví deset či více hodin, ale třeba jen tři až pět hodin. Výhodou dnešních jeslí je, že jsou velmi kvalitně a hezky vybavené, děti jsou v menších skupinkách, kde o ně pečují zdravotní sestry, které na to mají speciální vzdělání, takže pokud se přihodí nějaký zdravotní problém, vědí jak ho řešit, dítě si na pobyt v jeslích zvyká postupně, tzn., že začíná na půl hodiny až hodině, jídlo jim vaří kuchařka, takže strava je kvalitní a pokud si na pobyt v kolektivu zvyknou už od útlého věku, otrkají se a navíc se posílí i jejich imunita. U tohoto typu zařízení můžeme najít také některé nevýhody. Může se stát, že dítě bude pobyt v jeslích trvale odmítat, dítě může být častěji nemocné, což má ale na druhou stranu pozitivní vliv na jeho imunitní systém v dospělosti. V případě soukromých jeslí je navíc nutné připravit se na to, že se nebude jednat o úplně nejlevnější záležitost. Ne každý si tak tuto formu péče může finančně dovolit (Marksová-Tominová, 2009, s. 115 - 120).

V Rychnově nad Kněžnou v současné době žádné zařízení tohoto typu není. V minulosti tu, ale jesle fungovaly. Jednalo se buď o jesle, které byly zřizovány společně v rámci mateřských škol, nebo o jesle, které byly samostatné, a fungovaly jako zdravotnická zařízení. První zmínka o jeslích v Rychnově nad Kněžnou je z roku 1964. Postupně, ale byla všechna tato zařízení zrušena, a i přes to, že by o zařízení tohoto typu zájem byl, k jejich obnově už nikdy nedošlo. Podobnou formou péče o děti do 3 let věku, jakou mají plnit jesle, a vlastně jedinou možností pro rodiče tady v Rychnově nad Kněžnou, kam dítě mladší 3 let věku umístit, jsou dětské skupiny. V současné době tak můžeme říct, že z velké části nahradily klasické jesle, které známe z dob minulých, dětské skupiny. Avšak v budoucnu se možná klasickým jeslím blýská na lepší časy, neboť od září 2024 by se po celé České republice měly opět rozšířit, a zcela nahradit dětské skupiny (ČTK a iDNES, 2020).

Mateřská centra, školičky a mateřinky

Společným znakem rodinných, mateřských a rodičovských center, dětských koutků, mateřinek, školiček atd. je především nekomerčnost. Nejsou tedy zřizovány za účelem dosažení zisku. Někteří zaměstnavatelé takto například zřizují služby péče o děti pro děti svých zaměstnanců, pokud je nezřizují na základě školského zákona, tedy v režimu mateřských škol. Vzhledem k tomu, že zřízení této služby je pro zaměstnavatele

organizačně i finančně méně náročné, mohou flexibilně reagovat na poptávku a požadavky ze strany rodičů. Tento typ služeb poskytují i některé nestátní neziskové organizace, jako jsou například spolky či obecně prospěšné společnosti. Žádný právní předpis nestanovuje, o kolik dětí může pečovat jedna pečující osoba či o kolik dětí může být pečováno v jednom okamžiku současně. Žádný právní předpis také neřeší, jakou má pečující osoba prokázat odbornou způsobilost, otázku pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví či majetku, a dokonce ani to, zda má být o děti pečováno na základě určitého programu či plánu činnosti. Jaké se tedy stanoví podmínky poskytování služby, je čistě na každém poskytovateli služby. Jedná se tedy o jakousi neformální vzájemnou výpomoc s pohlídáním dětí. Mezi nejčastější formy péče o děti v těchto typech zařízení, je zajištění hlídání dětí při akcích, které jsou organizovány mateřským centrem, hlídání dětí jako jedna z pravidelných služeb, které zařízení nabízí (dětské koutky), zajištění péče o dítě v době pravidelného kurzu, odborného semináře či jiných volnočasových aktivit rodičů. V rámci tzv. školičky bývá pro děti jednou až dvakrát týdně organizován dopolední několikahodinový program, který je určený pro děti od dvou let věku. Tato služba má strukturovaný program, který doplňují různé aktivity a je placená (Halířová, 2014, s. 159 - 160).

Mateřská centra jsou svépomocná zařízení, kde se sdružují převážně maminky na rodičovské dovolené se svými dětmi. V mateřských centrech jsou pro maminky organizovány různé kurzy, pro děti zase zájmové kroužky a při tom si maminky děti navzájem hlídají. V současné době fungují zejména jako centra volnočasových aktivit, kde si rodiče společně s dětmi hrají, případně sem děti docházejí na různé kroužky. Některá mateřská centra umožňují také celodenní hlídání dětí bez rodičů, a některá zase rozšiřují své služby tím způsobem, že matky si děti vzájemně hlídají a mateřská centra pak fungují, jako minijesličky a miniškoličky. Poskytované služby v mateřských centrech mají jednu velkou výhodu, a tou je, že děti, které je navštěvují se svými rodiči, znají dobře zdejší prostředí, mají tu své kamarády a není to pro ně tak velká změna, jako když mají najednou začít chodit do mateřské školy nebo jiných zařízení, kde s nimi rodič po dobu pobytu v těchto zařízeních, není. (Marksová-Tominová, 2009, s. 122 - 123).

V Rychnově nad Kněžnou působí Mateřské centrum Jája s dlouholetou tradicí a také Rodinné centrum Rybka. Každé toto zařízení je něčím specifické, takže záleží na tom, jakou má rodič představu, co jeho dítě baví, do jaké míry je dítě samostatné a jak moc je zvyklé fungovat v kolektivu dětí.

- **Mateřské centrum Jája**

Mateřské centrum Jája sídlí v areálu MŠ Čtyřlístek na sídlišti Mírová v Rychnově nad Kněžnou. V tomto mateřské centru je běžně k dispozici herna pro rodiče s dětmi, která funguje od pondělí do čtvrtka vždy od 9:00 do 11:30 a vstupné je 20 Kč. V úterý od 10:00 se konají hrátky pro nejmenší, kde se děti učí různé výtvarné techniky, nebo také pracovat s papírem, lepidlem a barvami. Ve středu od 10:00 jsou pro děti připravené tzv. hopsánky, což je pohybový kroužek, kde se děti učí koordinaci pohybů, hrají na jednoduché hudební nástroje, učí se říkanky, zpívají a cvičí. Mimo aktivit pro děti, nabízí Mateřské centrum Jája angličtinu pro dospělé, a to vždy v úterý od 18:00 a od 19:00. Toto všechno je stálý program, který je rodičům a dětem během celého roku k dispozici. Mateřské centrum Jája, ale nabízí i další činnosti a aktivity, jako například výlety vlakem za zvířátky, den pro rodiny, výroby dárků pro maminky, návštěvy zajímavých míst pro děti, jako například exkurze u hasičů atd. Předem se lze domluvit také na hlídání dětí a péči o ně, a to vždy od pondělí do pátku v časech od 8:00 do 15:00 za 40 Kč na hodinu nebo od 15:00 do 17:00 za 50 Kč na hodinu (MC JÁJA, 2022).

- **Rodinné centrum Rybka**

Rodinné centrum Rybka v Rychnově nad Kněžnou je zařízení, které slouží především rodičům na mateřské a rodičovské dovolené a jejich dětem. Nachází se v příjemném prostředí Centra 5KA, které je poskytovatelem nízkoprahového zařízení pro děti a mládež a je součástí zapsaného spolku OD5K10. Rodinné centrum Rybka, stejně tak jako celý zapsaný spolek OD5K10, je aktivitou Sboru Jednoty bratrské v Rychnově nad Kněžnou. Otevírací doba klubu pro maminky s dětmi je každé úterý od 9:00 do 11:30, který se nachází v prvním patře nově zrekonstruované budovy. Náplní klubu je volná hra, a vždy od 10:00 je pro děti připraven krátký program přizpůsobený jejich věku, jako například pohybové hry, divadlo, pohádky, zpívánky, říkanky, výtvarničení apod. Novinkou je tzv. výchovné okénko, kdy se čtou úryvky z knih o výchově dětí a po jejich přečtení následuje společná diskuse. Rodinné centrum Rybka nabízí širokou škálu aktivit. Maminkám nabízí ideální možnost, jak vyjít z izolace a monotónnosti

každodenního života, do kterého jsou často v době mateřské a rodičovské dovolené uzavřeny. S ostatními maminkami mohou sdílet své zkušenosti, což by jim mělo pomoci lépe zvládnout životní změnu, kterou péče o dítě obnáší. Děti zde mají možnost růstu v kolektivu ostatních dětí, a rozvíjet se v různých dovednostech. Pro rodiče jsou připraveny také různé přednášky, ve kterých se mohou zapojit společně jako rodina. Hlavním cílem pořádání různých přednášek, besed a kurzů, je přispět k rozvoji manželských (partnerských) a rodičovských dovedností, a pomoci tak rodičům v jejich vzájemném vztahu a ve společné výchově dítěte. Mimo pravidelná setkání rodinné centrum Rybka také připravuje jednorázové akce pro rodiny, jejichž cílem je posílit fungování rodiny, jako celku. K těmto akcím patří například Drakiáda, cesta broučků s lampiony, pro maminky pak různé výlety či víkendové pobyty. Rodinné centrum Rybka je financováno z dotací města Rychnov nad Kněžnou a Královéhradeckého kraje. Dále také z příspěvků obchodního řetězce Tesco a firmy Škoda Auto a.s., případně z dalších darů od různých fyzických a právnických osob (RYBKA, 2022).

Institut dětské skupiny

Dětská skupina je typ služby hlídání a péče o dítě, která je zřizována mimo režim školských předpisů, tedy mimo režim škol a školských zařízení. Jde o pravidelnou a časově dlouhodobější péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky v době, kdy rodič dítěte pracuje. Tato služba je poskytována ve věkově smíšeném kolektivu dětí a mimo domácnost dítěte. Dětské skupiny zajišťují zejména bezpečnost, výchovu a potřeby dětí, jako je strava a aktivní využití času. V rámci času, který dítě tráví v dětské skupině, je dítěti nabízeno rozvíjení jeho dovedností, schopností, kulturních či hygienických návyků, a to vše s ohledem na věkové a individuální odlišnosti každého dítěte. Zároveň je dítěti umožněn i odpočinek. V dětské skupině však není zajištěno vzdělávání dítěte ve smyslu školského zákona. Poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině je buď zaměstnavatel rodičů dětí, nebo právnické osoby, které jsou nestátními neziskovými organizacemi, územními samosprávnými celky a jimi založenými právnickými osobami, vysokými školami, nadacemi, nadačními fondy, ústavy atd. Poskytovatel může rodiči poskytovat službu péče o dítě v dětské skupině také na základě dohody se zaměstnavatelem tohoto rodiče, a za podmínek, ze kterých poskytuje službu péče o dítě v dětské skupině jinému rodiči. Důležité je upozornit na to, že poskytovatel bude službu poskytovat vždy na nekomerčním základě, tedy bez generování zisku. S cílem dosažení zisku, je možné

zřizovat pouze služby péče o dítě, jako podnikatelskou činnost na základě živnostenského zákona. Služba péče o dítě v dětské skupině je poskytována bez úhrady nákladů, s částečnou úhradou nebo s plnou úhradou nákladů. Poskytovatel je povinen uvést kritéria, na základě kterých je výše úhrady nákladů určena, a na úhradě těchto nákladů se podílí rodič dítěte. Výše úhrady pak bude upravena v písemné smlouvě uzavřené mezi poskytovatelem a rodičem dítěte. Maximálně však ve výši zřizovacích a provozních nákladů na poskytnutí služby s tím, že poskytovatel bude povinen ve vnitřních pravidlech organizace určit, zda se služba poskytuje bez úhrady, s úhradou částečnou či plnou. Za účelem zajištění kvality péče lze službu péče o dítě v dětské skupině poskytovat pouze na základě oprávnění, které vzniká dnem zápisu fyzické nebo právnické osoby do evidence poskytovatelů. Zápis do evidence poskytovatelů provádí na žádost fyzické nebo právnické osoby Ministerstvo práce a sociálních věcí, které evidenci zároveň spravuje a provozuje. Podmínkou pro zápis do evidence poskytovatelů je prokázání práva k užívání prostor, zajištění technických požadavků na stavbu, hygienických požadavků na prostory, uzavření pojistné smlouvy včetně pojištění veškerých záležitostí souvisejících s poskytováním služby péče o dítě v dětské skupině z důvodu ochrany zdraví a majetku. Zároveň musí poskytovatel předložit výpis z evidence Rejstříku trestů právnických osob, výpis z evidence Rejstříků trestů všech pečujících osob, které budou zajišťovat službu péče o dítě v dětské skupině, a také doložit odbornou způsobilost všech pečujících osob. Pokud žadatel splní všechny podmínky, které jsou stanovené v návrhu zákona, tak Ministerstvo práce a sociálních věcí provede zápis do evidence poskytovatelů. Stěžejním účelem evidence poskytovatelů je zpřístupnění informací o jednotlivých poskytovatelích služby, a také o službách jako takových. Evidence dále slouží jako kontrola plnění podmínek, které souvisejí s poskytováním služby péče o dítě v dětské skupině (Halířová, 2014, s. 162 - 164).

V Rychnově nad Kněžnou jsou aktuálně rodičům k dispozici Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou, o které je nebývale velký zájem, proto se budu v budoucnu ještě více rozšiřovat a Dětská skupina Kamínek. Každá z těchto skupin plní trochu jinou funkci, a především každá z nich je zaměřena na trochu jinou věkovou kategorii. Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou jsou určeny dětem od jednoho roku až do zahájení povinného předškolního vzdělávání a Dětská skupina Kamínek, je určena především dětem ve věku od 3 do 6 let. To, že je každá zacílená na trochu jinou věkovou kategorii je pro rodiče

velkou výhodou, neboť se tyto dětské skupiny vzájemně doplňují a rodiče tak mají širší možnost výběru.

- **Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou**

Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou se nacházejí v prostorách bývalého obchodního domu Kněžna. Tyto dětské skupiny pomocí Operačního programu Zaměstnanost plus umožňují rodičům snazší návrat zpět do zaměstnání. Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou jsou financovány a podporovány Evropskou unií. Vznikly na základě projektů v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus, přičemž v případě Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou se jedná o projekty Hravý Skubíček, Křemílkova Chaloupka a Tvořivé Království. Cílem těchto projektů je především rozšíření služeb péče o dítě v místě realizace, a zlepšit tak podmínky pro zaměstnanost rodičů s dětmi. Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou jsou v provozu od roku 2018 a stanovená kapacita u každého z těchto tří projektů je 12 dětí. Celková kapacita je tedy aktuálně 36 dětí, ale v brzké době se budou Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou, na základě dalších projektů, rozšiřovat, neboť je o ně nebyvale velký zájem. Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou jsou určeny dětem od jednoho roku do zahájení povinného předškolního vzdělávání. Vhodné jsou nejen pro rodiče, kteří pracují na zkrácený úvazek, ale také pro rodiče na rodičovské dovolené. Děti jsou v případě volných kapacit přijímány kdykoli během školního roku, bez ohledu na bydliště. Upřednostňováni jsou uchazeči, kteří mají zájem docházet do dětské skupiny pravidelně po celý týden. Při vyšším počtu přihlášených dětí než umožňuje kapacita, je rozhodujícím kritériem dlouhodobý zájem o účast v dětské skupině, věk dítěte a pořadí, ve kterém byly děti přihlášeny. Pokud je dítě umístěno do dětské skupiny po druhém roce věku, nesnižuje se rodiči rodičovský příspěvek, a to ani v případě, že dítě dochází do dětské skupiny celý týden, případně i celý měsíc. Podmínkou pro přijetí dítěte do dětské skupiny je podrobení se stanoveným pravidelným očkováním. Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou nabízí individuální přístup, kde na jednu chůvu připadá maximálně šest dětí. Dále nabízí péči odborných pracovníků, nepravidelnou docházku, kterou si určí sám rodič, rozvoj motoriky, pozornosti a samostatnosti dětí. Opomenuta není ani zdravá strava, pitný režim a hygiena. Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou jsou tak vhodným prostředím pro navázání prvních vztahů s vrstevníky. Prostory dětské skupiny jsou uzpůsobeny pro denní pobyt dětí vč. herního prostoru, šatny, kuchyňky a toalet. Nedílnou součástí vybavení prostor jsou také věci, které vyhovují ve všech ohledech potřebám dětí

různých věkových kategorií. Kapacita je 36 dětí, a provozní doba je pondělí až pátek od 6:30 do 16:00. Po dohodě je možná i individuální provozní doba.

Poplatek za poskytování této služby je aktuálně 1 650 Kč měsíčně. Před navýšením cen energií apod. byla cena 1 500 Kč měsíčně. Cena nezahrnuje stavování, ale dětem je připravována v souladu se zásadami zdravé výživy a s ohledem na věk dítěte po celou dobu pobytu v dětské skupině vč. pitného režimu. Cena stravného je aktuálně 97 Kč na den. Stravné zahrnuje svačinu dopoledne a odpoledne, oběd, pitný režim a v průběhu dne i ovoce a zeleninu nad rámec svačin. V případě individuálního stravování si rodič musí stravu pro své dítě, během pobytu v dětské skupině, zajistit. Případné výlety či zmrzlinu během procházky hradí Dětské skupiny ze svého rozpočtu. Rodiče mají nárok na daňovou slevu za umístění dítěte do předškolního zařízení – dětské skupiny, přičemž slevu za každé vyživované dítě lze uplatnit maximálně do výše minimální mzdy (Dětské skupiny RK, 2022; MPSV, 2022).

- **Dětská skupina Kamínek**

V Rychnově nad Kněžnou funguje ještě další dětská skupina, mimo již výše zmíněné Dětské skupiny Rychnov nad Kněžnou, a to je Dětská skupina Kamínek. Tato dětská skupina vznikla při Základní škole Mozaika, kde má také sídlo, a v provozu je od února 2018. Maximální počet dětí ve skupině je 12 a je určena zejména dětem ve věku od 3 do 6 let. V provozu je celoročně, tedy i o prázdninách, a o děti se starají tři odborní pracovníci, jejichž cílem je především rozvíjet potenciál dětí přirozenou cestou a být jim průvodcem na jejich cestě za poznáním. Na provoz Dětské skupiny Kamínek je poskytována podpora a finance z Evropské unie. Jejím cílem je rozšířit služby pravidelné péče o dítě předškolního věku prostřednictvím vybudování a provozu dětské skupiny, a umožnit tak rodičům s malými dětmi sladit pracovní, soukromý a rodinný život. Impulsem k založení této skupiny bylo zjištění, že stále více rodičů hledá zařízení, kde by se péče o jejich děti ve věku od 3 do 6 let řídila individuálními potřebami dětí v souladu s potřebami rodiny, a kde by zároveň bylo vítané zapojení rodičů do života dětí v rámci dětské skupiny. Veškerá přání a požadavky se daří plnit prostřednictvím programu Začít spolu. Program Začít spolu, je oficiálně uznávaným programem, který vyhovuje podmínkám Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání v ČR.

Cena školného se odvíjí od typu docházky. Při stálé docházce pět dní v týdnu po celý měsíc je výše školného 3 500 Kč bez stravy. V případě, že do této dětské skupiny chodí dvě a více dětí z jedné rodiny, výše školného činí na druhé a každé další dítě 2 500 Kč měsíčně bez stravného. Prázdninová docházka v měsících červenec až srpen činí v případě pravidelné docházky pět dní v týdnu po celý měsíc 3 500 Kč měsíčně. V případě jednotýdenní docházky je to pak 2 090 Kč, 2 420 Kč za dva týdny docházky a 2 805 Kč za tři týdny docházky. Dětem je po dobu pobytu v této dětské skupině zajištěn oběd, jehož cena činí 55 Kč. Další jídlo během dne, pitný režim apod., zajištěno není. Svačiny a pitný režim, během pobytu v dětské skupině, tak musí zajistit dětem jejich rodiče (KAMÍNEK, 2018).

Příloha č. 6: Formy péče o dítě od 3 let věku dostupné v Rychnově nad Kněžnou

- **Mateřská škola Klíček**

Mateřská škola Klíček svoji činnost zahájila již 09. 01. 1966 jako závodní mateřská škola Braneckých železáren. Od samého počátku je čtyřtřídní. V povědomí veřejnosti je tato MŠ známá spíše jako Mateřská škola Fab. K 01. 09. 1991 se stal zřizovatelem této MŠ Městský úřad v Rychnově nad Kněžnou, a od 1. 1. 2003 přešla do právní subjektivity pod jménem Mateřská škola Klíček. Název byl odvozen podle původního patronátního závodu, kde se vyráběly klíče a zřizovatelem zůstává stále Město Rychnov nad Kněžnou. Mateřská škola Klíček se nachází v centru města. Je čtyřtřídní, přičemž do 1. a 2. třídy dochází mladší děti, a do 3. a 4. třídy pak děti předškolní. Součástí budovy je sauna, která je v zimním období plně využívána. Pedagogická práce vychází z Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání. Školní vzdělávací program je zaměřen především na přírodu, lidové zvyky a tradice, a také na upevňování rodinných a přátelských vztahů. Nadstandardními činnostmi v MŠ Klíček je saunování přímo v MŠ, a to od začátku října až do konce března, pěvecký sbor Cvrčci působící přímo v MŠ pro děti od 4 do 6 let, logopedická prevence organizovaná logopedickými asistentkami ve spolupráci s učitelkami zdejší MŠ, a speciálně vzdělávací péče pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami.

Předškolní děti za docházení do MŠ Klíček neplatí nic, pro děti mladší je cena 510 Kč měsíčně. Stravné pro děti do 6 let je 42 Kč, pro děti 7leté pak 46 Kč. V ceně stravného je přesnídávka, oběd a svačina. Provozní doba MŠ Klíček je pro všechny čtyři třídy od 6:15 do 16:15 (MŠ KLÍČEK, 2013).

- **Mateřská škola Láň**

Mateřská škola Láň se nachází v okrajové zóně města Rychnov nad Kněžnou s vyhlídkou na historickou část města. Budova MŠ je pavilónového typu a nachází se v ní celkem pět tříd. Všechny třídy jsou inkluzivní a v každé třídě je asistent pedagoga. Třída Berušek má kapacitu 20 dětí, třída Čmeláčků 21 dětí, třída Ptáčků 20 dětí, třída Světlušek 18 dětí a třída Žabiček 21 dětí. Celková kapacita MŠ Láň je tedy 100 dětí. Cílem MŠ Láň je položit základy celoživotního učení a vzdělávání všem dětem podle jejich možností, zájmů a potřeb, a také rozvíjet péči, jak o děti se speciálními vzdělávacími potřebami, tak i o děti zdravé. Škola se opírá o prvky programu Začít

spolu. Třídy jsou uspořádány do koutků, které jsou centrem aktivit. Svým vybavením a zaměřením stimulují děti ke hře, aktivitě a práci. MŠ Láň se zaměřujeme na bližší poznávání okolí i světa a jeho propojení s přírodou. Nadstandardními činnostmi MŠ Láň je výuka anglického jazyka, která probíhá ve všech třídách podle výukového programu WOW, poznávání netradičních výtvarných technik, pěvecký sbor Cvrčci, práce na interaktivních tabulích, plavecký výcvik, který je veden plaveckou školou v místním krytém bazénu, základy lyžování či základy bruslení, které probíhají na místním zimním stadionu. Součástí budovy je také klinické pracoviště logopedky, tělocvična, keramická dílna, relaxační místnost a výtah, který slouží dětem s různými druhy postižení.

Stravné pro děti do 6 let je 42 Kč, pro děti ve věku od 7 do 10 let pak 48 Kč. V ceně stravného je přesnídávka, oběd a svačina. Pitný režim je zdarma. Ke stravnému se dle vyhlášky města Rychnov nad Kněžnou č. 3/2003 připočítává poplatek na částečnou úhradu neinvestičních nákladů na provoz MŠ, ve výši 510 Kč měsíčně. Provozní doba MŠ Láň je pro všechny třídy od 6:15 do 16:15 (MŠ Láň, 2016).

- **Mateřská škola Kytička**

Mateřská škola Kytička má v Rychnově nad Kněžnou velmi dlouhou tradici. Během své historie měnila několikrát svůj název i samotné působiště. Zřízení mateřské školy je datováno k 01. 09. 1934. Správa školy byla svěřena ředitelství Měšťanské dívčí školy a představenstvo kongregace Chudých školských sester de Notre Dame ustanovilo ve škole své řádové sestry jako pěstounky. Dne 01. 09. 1948 byla škola zestátněna a její správa přešla pod Okresní národní výbor a řádové sestry byly propuštěny. K 01. 09. 1984 byla MŠ přemístěna do jiné části města, tudíž i do jiné budovy. Tím získala nový název podle názvu ulice, kam byla přemístěna, a na tomto místě působí i v současnosti. Název Mateřská škola Kytička vznikl s přechodem do právní subjektivity k 01. 01. 2003. Mateřská škola Kytička je umístěna na okraji města v klidné vilové čtvrti a jsou v ní pouze 2 třídy s kapacitou 50 dětí. Jedná se o MŠ rodinného typu, s rozlehlou zahradou, bazénem a dalším vyžitím pro děti. MŠ Kytička pracuje podle Rámcového programu pro předškolní vzdělávání. Školní vzdělávací program je zaměřen na obnovování a udržování lidových tradic a zvyků, na vytváření citlivého vztahu k přírodě a na upevňování rodinných pout a přátelských vztahů mezi dětmi. Ve vzdělávání dětí je upřednostňováno rozvíjení smyslového vnímání, jako základ veškerého přirozeného poznávání, a velká péče je věnována prevenci i nápravě vadné výslovnosti ve spolupráci

s foniatrem. Děti v MŠ Kytíčka navštěvují každý měsíc divadelní představení v Pelclově divadle v Rychnově nad Kněžnou, různá dětská filmová představení v místním kině, jezdí na výlety do blízkého i vzdáleného okolí, chodí do přírody za zvířátky nebo do muzeí. Pro děti jsou také přímo v MŠ organizována komorní divadelní, kouzelnická a cirkusová představení nebo také den dětí, karnevaly a soutěže.

Stravné pro všechny děti bez rozdílu věku činí 32 Kč. V ceně stravného je ranní svačina, oběd a přesnídávka. Předškolní vzdělávání je bezúplatné pro děti, které nejpozději den před začátkem školního roku dosáhnou pěti let. Pro děti mladší je úplata za předškolní vzdělávání stanovena ve výši 510 Kč měsíčně. Provozní doba MŠ Kytíčka je v obou třídách od 6:30 do 16:30. Děti mohou do MŠ dorazit nejdéle do 8:45 (MŠ KYTIČKA, 2013; 2020).

- **Mateřská škola Sluníčko**

Mateřská škola Sluníčko je v provozu od roku 1977. Název Sluníčko nese od roku 2003, kdy přešla do právní subjektivity. Nachází se v blízkosti centra města a je školou dvoutřídní. Kapacita školy je 50 dětí. Jde o školu rodinného typu s velkou vybavenou zahradou. Děti v MŠ Sluníčko se účastní různých akcí a aktivit, jako jsou návštěvy divadla, kina a různých výstav. Také se účastní logopedických depistáží, chodí do přírody, jezdí na výlety a přihlášené děti se účastní lekcí plavání.

Úplata za předškolní vzdělávání je stanovena na 510 Kč měsíčně za celodenní docházku dítěte do MŠ a 340 Kč měsíčně za 4 hodinovou docházku dítěte do MŠ. Úplatu za předškolní vzdělávání neplatí děti se zdravotním postižením a děti, které k poslednímu srpnu dovrší 5 let, a to až do doby než zahájí povinnou školní docházku. Stravné pro děti od 3 do 6 let je 42 Kč, pro děti 7leté pak 46 Kč. V ceně stravného je přesnídávka, oběd a svačina. Provozní doba MŠ Sluníčko je pro obě třídy od 6:30 do 16:30 (MŠ SLUNÍČKO, 2013; 2021).

- **Mateřská škola Čtyřlístek**

Mateřská škola Čtyřlístek byla postavena v roce 1986 jako závodní společné zařízení jesle – mateřská škola. Na její výstavbu a následný provoz byly sdruženy prostředky deseti organizací a podniků ve městě. V roce 1991 přebralo zařízení Město Rychnov nad Kněžnou a došlo k uzavření jeslí a třída po jeslích byla v dalších letech využita pro potřeby mateřské školy. Tato MŠ je komplexem pěti pavilónových budov. Čtyři budovy

jsou třídy pro děti a pátá je hospodářský pavilon, ve kterém byl původně byt školníka. V roce 1998 bylo v tomto zrušeném bytě zřízeno Mateřské centrum Jája. Mateřská škola Čtyřlístek je umístěna na sídlišti na okraji města, ve velké zahradě s altánem, brouzdalištěm a dalším vyžitím pro děti. Součástí areálu MŠ Čtyřlístek jsou nově také různé zábavné prvky pro děti vč. dekorativních herních značení v podobě dopravních značek a dekorativních her na asfaltu. Děti jsou do tříd rozděleny podle věku. První žlutá třída je pro děti od 3 do 4 let, druhá červená třída je pro děti od 4 do 5 let, třetí modrá třída je pro děti od 4 do 5 let + od 5 do 6 let a čtvrtá zelená třída je také pro děti od 5 do 6 let + pro všechny děti starší 6 let. Hlavním záměrem pedagogické práce je plnění stanovených cílů, kterými je především rozvoj dítěte, jeho učení, poznání, osvojení základních hodnot, na kterých je postavena společnost a získání osobní samostatnosti dětí tak, aby byly schopny se ve svém okolí projevovat jako samostatné osobnosti. K těmto cílům jsou děti vedeny prostřednictvím prožitkového a konfrontačního učení.

Stravné pro děti do 6 let je 42 Kč, pro děti ve věku od 7 do 10 let pak 46 Kč. V ceně stravného je přesnídávka, oběd, svačina a pitný režim. Ke stravnému se dle vyhlášky města Rychnov nad Kněžnou č. 3/2003 připočítává poplatek na částečnou úhradu neinvestičních nákladů na provoz MŠ, ve výši 510 Kč měsíčně. Děti, které navštěvují MŠ poslední rok před nástupem do základní školy, jsou od 01. 01. 2005 od této úplaty ve výši 510 Kč osvobozeny. Od 01. 09. 2017 jsou od této úplaty osvobozeny také děti s odkladem školní docházky. Rodiče mladších dětí platí od 01. 01. 2006 poplatek v již zmíněné výši, a to 510 Kč měsíčně. Provozní doba MŠ Čtyřlístek je od 6:30 do 16:30 (MŠ ČTYŘLÍSTEK, 2020).

Příloha č. 7: Bližší interpretace zjištění DC1

Většina informantek se shodla na tom, že se na žádném ze svých předchozích pracovišť necítila nijak znevýhodněná vůči mužům, protože většina dotazovaných informantek vždy pracovala jen v ženském kolektivu. Avšak informantky, které mají nějakou zkušenost s prací v mužském kolektivu, se naopak všechny shodly na tom, že se určitým způsobem znevýhodněné vůči mužům cítily, a dokonce mají i zkušenosti s některými konkrétními formami diskriminace, které následně blíže popsaly. Informantka (I5) uvedla, že se cítila znevýhodněná pokaždé, když sháněla zaměstnání, neboť potencionální zaměstnavatel se vždy dotazoval na soukromé otázky typu, kdy bude mít děti, jestli vůbec děti chce nebo zda má partnera apod. V souvislosti s tím dodala, že *„na tento typ otázek se určitě mužů u výběrových řízení neptají“*. Cítila tak jasné znevýhodnění ze strany potencionálních zaměstnavatelů jen proto, že je žena. Informantka (I7) má s prací v mužském kolektivu bohaté zkušenosti, a ta uvedla, že muži měli vždy pocit, že práce, jako je úklid, vaření apod., je jen starostí žen, proto se její mužští kolegové starali pouze o své klienty, a tuto pro ně podřadnou práci, nechávali s oblibou svým ženským kolegyním, takže znevýhodnění právě proto, že je žena, pociťovala pokaždé, když přišla do práce a musela kromě péče o klienty dohnat i to, co její kolegové dělat nechtěli. Bohužel se prý nic nezměnilo ani po jejím návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené. Informantky (I6) a (I8) mají dokonce zkušenost i s konkrétními diskriminačními praktikami ze strany svých mužských kolegů, a u informantky (I8) se jednalo přímo o jejího nadřízeného. Konkrétně se jedná o diskriminaci v podobě sexistických narážek a bossingu. U informantky (I8) se situace vyřešila až v okamžiku, kdy její nadřízený změnil pracovní pozici, a přešel na jiné oddělení. V souvislosti s touto zkušeností se svěřila, že *„pokud by neodešel na jinou pracovní pozici můj nadřízený, musela bych dát výpověď já.“* Informantka (I6), která má také zkušenosti se sexistickými narážkami a urážkami, si je vědoma toho, že její povaha je taková, že si s touto formou diskriminace umí poradit, neboť jak sama říká *„jsem s nimi rychle hotová a oni pak dají pokoj.“* Ale v zápětí v této souvislosti uvedla, že ne každý má takovou povahu, jako ona, a někdo z toho může mít i celoživotní trauma. Tím, že se jednalo o její kolegy, nikoli o vedoucího, věděla, jak si s nastalou situací poradit, a své kolegy v tomto ohledu usměrnit. Určité znevýhodnění vůči svým mužským kolegům pociťovala nejednou také informantka (I9) a (I10). Obě mají zkušenost s tím, že za stejně vykonanou práci pobíraly nižší plat než jejich mužští kolegové. Na

základě této zkušenosti se velmi často cítily, že jsou něco méně, než muži, a zároveň nechápaly proč, to tak je. Bohužel to nechtěli řešit ani jejich nadřízení, kteří byli mimochodem také muži. Informantka (I10) má spoustu pracovních zkušeností i mimo obor sociální práce, a ta tvrdí, že *„zvýhodňování mužů, na úkor žen, je běžná praktika, tak to je, a bohužel bude.“* Znevýhodněná se cítila v každém zaměstnání, a v této souvislosti také uvedla, že *„s ženami se obecně zachází v zaměstnání hůře než s muži, vzhledem k tomu, že ženy jsou obecně ve společnosti považovány za něco míň, a i přesto, že svou práci vykonávají mnohdy lépe a zodpovědněji než muži, nakonec je vždy povýšen muž.“* Informantka (I10) uvedla jako příklad skutečnost, že nejvyšší management, a to v jakékoli firmě či organizaci, je většinou složen z mužů, nikoli z žen, přičemž management tvořený pouze ženami, je podle slov této informantky *„utopií.“*

Příloha č. 8: Bližší interpretace zjištění DC2

Na tuto otázku měly původně odpovídat jen ženy, které už zkušenost s návratem zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené mají, ale nakonec na ni samy od sebe odpověděly i dvě informantky, které se do zaměstnání mají v brzké době teprve vrátit. Pouze jedna informantka ze všech dotazovaných, konkrétně informantka (I1) má pocit, že její návrat zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené neměl žádný vliv na ni ani na její rodinu. Všechny ostatní informantky se, ale shodly na tom, že jejich návrat zpět do zaměstnání určitým způsobem jejich rodinné zázemí ovlivnil. Jejich odpovědi se shodovaly v tom, že už nemají tolik času na péči o domácnost, rodinu a na děti samotné. Většina z nich by se svým dětem chtěla věnovat, co to jen jde, ale po návratu zpět do zaměstnání už s nimi nemohou být tolik, jak by si přály. Ty, které pracují pět dní v týdnu, se snaží péči o rodinu a domácnost dohánět o víkendech, a ty, které pracují na směny, pak ve chvílích, kdy směnu nemají. Tím, že už jim nezbývá tolik času na rodinu a domácnost, se informantky také shodly v tom, že se do péče o děti a domácnost musel zapojit více jejich manžel či partner a širší rodina. V dalších zmíněných skutečnostech už se jednotlivé odpovědi informantek trochu lišily. Informantka (I2) má pocit, že její návrat zpět do zaměstnání ovlivnil hlavně její děti. Jedná se o matku samoživitelku, takže děti jsou na její přítomnost zvyklé více než v jiných rodinách, protože jejich otec o ně nemá zájem, a podpora ze strany širší rodiny je minimální. Proto má tato informantka pocit, že pro její děti byl nástup do mateřské školy velikou změnou, kterou zvládaly daleko hůře než jejich vrstevníci. Informantka (I6) zase po svém návratu zpět do zaměstnání bojovala s tím, že se jí po dětech hodně stýskalo, a měla o ně strach, protože nad nimi nemohla mít celodenní kontrolu, ale to se prý časem spravilo. Zároveň také zmiňuje, že samotný návrat zpět do zaměstnání má i své výhody, neboť do domácích prací a péči o děti se musel zapojit i její manžel, který si jí prý teď více váží. V této souvislosti zmiňuje informantka (I10) další výhodu spojenou s návratem zpět do zaměstnání, a to je výhoda dalšího příjmu v rodině, neboť její aktuální příjem je o dost vyšší než byl rodičovský příspěvek. Z uvedených odpovědí informantek je z mého pohledu největším paradoxem to, že pouze jedna informantka, konkrétně (I12), jako jediná zmínila, že jí nezbývá žádný čas pro sebe na případnou relaxaci, což je jasné i z rozhovorů s ostatními informantkami, avšak tuto skutečnost již žádná další neuvádla. Dvě informantky, které se mají do zaměstnání v brzké době teprve vrátit, se shodly na tom, že je jim jasné, že už nebudou mít tolik času na rodinu a domácnost, a zároveň obě

zmínily určitý strach z toho, jak zvládnou po svém návratu zpět do zaměstnání skloubit rodinný život s tím pracovním. Informantky, které po návratu zpět do zaměstnání musely nastoupit do směnného provozu, se shodují v tom, konkrétně jde o informantky (I7) a (I8), že směnný provoz není pro matky malých dětí ideální, a v případě, že nemůže být do péče o děti zapojena širší rodina, hlavně tedy partner či manžel, není práce na směny možná.

Příloha č. 9: Bližší interpretace zjištění DC3

Opatření ze strany zaměstnavatelů směrem k ženám vracějícím se zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené do oboru sociální práce, jsou v oblasti nestátních neziskových organizací trochu odlišná, než je tomu v oblasti veřejné správy, proto budou tyto dvě oblasti v rámci tohoto dílčího cíle záměrně odděleny. Informantky (I1), (I2), (I5) a (I6) se shodly v tom, že jim jejich zaměstnavatelé nabízí různé flexibilní formy zaměstnávání pro snazší sladění rodinného a pracovního života po jejich návratu zpět do zaměstnání, a konkrétně se jedná o možnost zkrácených pracovních úvazků a možnost pružné pracovní doby. Informantky (I3) a (I4) se zase shodly v tom, že ze strany jejich zaměstnavatelů sice některé flexibilní formy zaměstnávání možné jsou, avšak ony samy si o ně nezažádaly. Obě se zároveň v této souvislosti odkazovaly na hierarchické struktury úřadů, což spočívá v tom, že než se nějaká případná žádost či opatření v oblasti VES schválí, je to dlouhý proces, pokud to tedy doposud nebylo upraveno nějakým vnitřním předpisem, o čemž se mimochodem zmiňují i v teoretické části této práce.

Většina informantek z oblasti NNO se shodla na tom, že jim jejich zaměstnavatelé umožňují různé flexibilní formy zaměstnávání, a zároveň většina z nich dodala, že s jejich zaměstnavateli je velmi dobrá domluva, tudíž jsou svolní k různým opatřením, která by jim co nejvíce pomohla ke snazší harmonizaci rodinného a pracovního života. Pouze dvě informantky, konkrétně (I7) a (I8) uvedly, že jim jejich zaměstnavatel žádnou flexibilní formu zaměstnávání neumožňuje. V těchto dvou případech je, ale zapotřebí zmínit, že se jedná o sociální pracovnice, které pracují ve směnném provozu, protože na jejich pracovišti to jinak nejde, což je tedy i důvodem toho, že jim to jejich zaměstnavatel nemůže umožnit. Informantky, které se shodly na tom, že jim jejich zaměstnavatelé nabízí různé flexibilní formy zaměstnávání, následně uvedly i konkrétní příklady těchto forem zaměstnávání, přičemž se jedná o možnost home-office, zkráceného pracovního úvazku či možnost pružné pracovní doby.

Příloha č. 10: Bližší interpretace zjištění DC4

Pro lepší přehled, i v případě tohoto dílčího cíle, záměrně oddělím požadavky, které mají směřem ke svým zaměstnavatelům informantky z oblasti VES, a které naopak informantky z oblasti NNO. Všech šest informantek z oblasti VES se shodlo na tom, že ony samy by pro lepší sladění rodinného a pracovního života uvítaly práci na zkrácený pracovní úvazek. Informantka (I2), která je samoživitelkou, ještě navíc uvedla, že vzhledem k tomu, že práce na zkrácený pracovní úvazek není zas až tak dobře finančně ohodnocena, vyhovoval by jí zkrácený pracovní úvazek, ale s možností vyššího platu, a to alespoň po dobu, dokud budou její děti nezletilé. Kromě zkrácených pracovních úvazků ještě informantky (I1) a (I3) uvedly možnost pružné pracovní doby a informantka (I4) zmínila možnost home-office, alespoň na některé dny v týdnu, případně několikrát do měsíce. Informantka (I6) uvedla, že by se nebránila ani možnosti práce na dohodu, ať už by se jednalo o DPP či DPČ, avšak v této souvislosti zmínila skutečnost, že tento typ práce rozhodně není řešením pro matky samoživitelky. Jako naprosto ideální řešení, jak sladit rodinný život s tím pracovním, prostřednictvím, kterého by zaměstnavatelé svým zaměstnankyním nejvíce pomohly, je podle všech šesti informantek z oblasti VES možnost úpravy pracovní doby dle jejich vlastního požadavku, což ale není ve většině případů úplně reálné. Jak uvádí informantka (I6) *„úprava pracovní doby musí vyhovovat oběma stranám, nikoli jen jedné, v tomto případě ne jen mně, jako zaměstnankyni, ale i mému zaměstnavateli, a chodit si do práce tak, jak bych chtěla jen já, to by se mu asi moc nelíbilo.“* Tuto možnost úpravy pracovní doby dle vlastních představ zmiňovaly všechny informantky zejména kvůli tomu, aby bylo možné ráno odvést děti do školky, školy či jiného typu zařízení, a odpoledne si je zase vyzvednout tak, aby nemusely touto činností pověřovat někoho jiného.

Informantky z oblasti NNO se ve svých odpovědích celkem dost lišily. Dvě informantky, konkrétně (I7) a (I8) pracují ve směnném provozu, takže z jejich pohledu by pro ně bylo naprosto ideální, pokud by jim bylo ze strany jejich zaměstnavatele umožněno pracovat pouze v ranní směně. Obě shodně uvádějí, že *„sladění rodinného života s tím pracovním při práci ve směnném provozu, je opravdu hodně složité a hlavně náročné.“* *„Zejména pak kvůli výchově dětí a péči o ně.“* V souvislosti se směnným provozem také obě uvádějí, že na své děti nemají tolik času, kolik by si přály, ale zároveň si uvědomují skutečnost, že tato nabídka ze strany jejich zaměstnavatele je

směrem k nim nereálná. Informantka (I7) k tomuto dodala, že když se o možnosti jedné směny se svým zaměstnavatelem bavila při jejím návratu zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, tak jí na to řekl, že *„pokud to dovolím tobě, tak to pak budou chtít všichni, a to prostě nejde!“* Obě tyto informantky se také shodly v tom, že práci na směny do budoucna vykonávat nechtějí. Informantky (I9) a (I11) vidí, jako ideální nabídku ze strany jejich zaměstnavatele, pro snazší sladění rodinného života s tím pracovním, možnost zkráceného pracovního úvazku a pružnou pracovní dobu, přičemž se obě shodují v tom, že ideální pracovní doba při práci pouze v ranní směně je od 7:00 do 15:00. Podle slov informantky (I11), která se má do zaměstnání vracet v prosinci 2022, bude její návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené *„naprosto ideální“*, neboť její zaměstnavatel jí ze začátku umožní práci na zkrácený pracovní úvazek, a po nějaké době pak pružnou pracovní dobu. Jako ideální nabídku ze strany zaměstnavatele uvádí informantka (I12) také pružnou pracovní dobu, a ještě navíc mít možnost home-office, alespoň 1x do týdne. V souvislosti s tím, tato informantka také uvedla, že *„můj zaměstnavatel byl v tomto ohledu vždy perfektní!“* *„Když jsem se vrátila po rodičáku zpátky do práce, tak mi umožnil studium dokumentů, souvisejících s mojí prací, v domácím prostředí, takže takový jakoby home-office, a do práce jsem ze začátku docházela jen na 2 až 3 dny v týdnu.“* *Faktem je, ale také to, že si to ze své pozice mohl dovolit, neboť se začínalo s prací na novém projektu.“* V souvislosti s tím, ještě dodala, že *„sladění rodinného života s tím pracovním, kdy jsem se do práce vracela skoro po šesti letech, tak bylo díky mému zaměstnavateli a jeho vstřícnosti, daleko jednodušší.“* Informantka (I10) uvedla jako skvělou nabídku ze strany svého zaměstnavatele, prostřednictvím, které, by jí její návrat zpět na trh práce co nejvíce ulehčil, možnost práce na 0,7 úvazek. S tímto typem úvazku má zkušenost z jednoho svého předchozího zaměstnání, a jak sama říká *„tento typ pracovního úvazku je z mého pohledu naprosto ideální možností, jak sladit rodinu a práci dohromady.“* Je to, ale prý hlavně kvůli tomu, že její rodina je dobře finančně zajištěna, a práce na plný úvazek, pro ni není podmínkou. Moc dobře si je totiž vědoma toho, že například pro matky samoživitelky, nepřipadá tento typ pracovního úvazku v úvahu. K tomuto typu pracovního úvazku ještě dodala, že se hledá jen velmi těžko, neboť málokterý zaměstnavatel ho nabízí.

Příloha č. 11: Bližší interpretace zjištění DC5

V případě tohoto dílčího cíle tentokrát nebudu oddělovat oblast VES a NNO, a to vzhledem k tomu, že cílem je obecně zjistit, co konkrétního sociální pracovníci dělají pro jejich snazší návrat zpět na trh práce, tudíž rozdělení těchto dvou oblastí není v tomto případě zapotřebí. Nejvíce se informantky shodovaly v tom, že pro svůj snazší návrat zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, si právě během rodičovské dovolené, doplnily vysokoškolské vzdělání, a to přímo v oboru sociální práce. Na tomto tvrzení se shodly informantky (I3), (I6), (I7), (I10), (I11), (I12), a také (I5), ale s tím, že své studium musela během rodičovské dovolené přerušit, a to vzhledem k tomu, že je matkou samoživitelkou, a jak sama říká *„mé možnosti hlídání dcery jsou omezené, proto jsem musela studium přerušit.“* *„Ráda bych se k tomu v budoucnu vrátila, ale teď ani nevím, jak zvládnou svůj návrat zpět do zaměstnání, tak uvidíme co bude, a jestli to půjde.“* V případě informantek, které si doplňovaly vysokoškolské vzdělání, se ve dvou případech jednalo o bakalářský titul a u všech dalších o titul magisterský. Dále se nejvíce informantek shodlo v tvrzení, že pro svůj snazší návrat zpět do zaměstnání se snažily během své rodičovské dovolené udržovat stálý kontakt s kolegy. Konkrétně se jednalo o informantky (I1), (I5), (I9), (I11) a (I12). A jak informantka (I1) s úsměvem uvádí *„být v kontaktu s kolegy nic nestojí, a navíc si člověk občas popovídal i s někým sobě rovným.“* Další nejčastější odpovědí informantek byla, že si během rodičovské dovolené zjišťovaly různé legislativní novinky, týkající se oboru sociální práce a účastnily se různých kurzů a seminářů. V tomto ohledu byly informantkami hodně zmiňovány on-line kurzy a semináře, kterých se mohly bez problémů účastnit i doma s dětmi. Na těchto tvrzeních se shodly informantky (I5), (I7), (I10), (I11) a (I12). Informantka (I12) ještě dodala, že měla zájem o organizaci, do které chtěla po ukončení rodičovské dovolené nastoupit, takže si průběžně zjišťovala všechny potřebné informace, aby byla pro svého potenciálního zaměstnavatele dost lukrativní a v obraze.

Všechny informantky s výjimkou informantek (I2) a (I4) se shodly v tom, že po celou dobu své rodičovské dovolené se snažily zůstat aktivní a v obraze, především prostřednictvím zájmu o veřejné a politické dění. Obecně vzato tak můžeme říci, že většina dotazovaných informantek nechtěla doma na rodičovské dovolené zakrnět, a proto se neustále snažily dělat, kromě péče o děti a domácnost, ještě něco navíc. Informantky (I2) a (I4) se shodly v tom, že po celou dobu své mateřské a rodičovské

dovolené pro svůj snazší návrat zpět na trh práce nedělaly nic konkrétního, přičemž k této skutečnosti ještě informantka (I2) dodala, že jejím cílem byla především péče o děti a domácnost, a vzhledem k tomu, že je matkou samoživitelkou, na nic jiného prý neměla čas. Konkrétně uvádí *„byla jsem ráda, že jsem ráda, natož se ještě pouštět do nějakého studia apod., to bych už opravdu nezvládla.“* Informantka (I4) tuto skutečnost více nerozváděla.

Příloha č. 12: Bližší interpretace zjištění DC6

V případě tohoto dílčího cíle opět oddělím oblast VES a NNO, abych v závěrečném shrnutí mohla porovnat rozdíly mezi těmito oblastmi. Většina dotazovaných informantek z oblasti VES se po ukončení rodičovské dovolené vrátila zpět ke svému původnímu zaměstnavateli, od kterého na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházela. Tuto skutečnost potvrdily informantky (I1), (I2), (I3), (I5) a (I6), a tři z nich se dokonce vrátily i na stejnou pracovní pozici, ze které odcházely. Konkrétně šlo o informantky (I1), (I5) a (I6), přičemž informantka (I5) se má zpět do zaměstnání vracet v lednu 2023, ale i tak už ví, že s ní její zaměstnavatel počítá na stejnou pracovní pozici, ze které odcházela. V souvislosti s držením stejné pracovní pozice, ze strany jejich zaměstnavatele, všechny tyto informantky dodaly, že s nimi byl jejich zaměstnavatel maximálně spokojený už před jejich odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, a navíc je jejich práce natolik specifická, že po dobu jejich nepřítomnosti, je prý nikdo nedokázal adekvátně nahradit. Tedy alespoň podle představ jejich zaměstnavatelů. Informantky (I2) a (I3) se také vrátily ke stejnému zaměstnavateli, ale na jinou pracovní pozici. Obě shodně uvedly, že na jejich původní pracovní pozici už nebylo místo, neboť během jejich nepřítomnosti na pracovišti z důvodu mateřské a rodičovské dovolené, bylo jejich původní místo obsazeno někým jiným, ale vzhledem k tomu, že jsou zaměstnavatelé ze zákona povinni je zařadit na pracovní pozici dle jejich stávající pracovní smlouvy, učinili tak, a obě byly zařazeny na jiné oddělení avšak v rámci svého původního zaměstnavatele. V tomto případě bych také chtěla zmínit, že obě měly před odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou se svým zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou. Informantka (4) se po ukončení rodičovské dovolené vrátila k jinému zaměstnavateli v rámci oboru sociální práce, tudíž i na jinou pracovní pozici. Její přestup k jinému zaměstnavateli byl z toho důvodu, že před jejím odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, měla se svým původním zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu pouze na dobu určitou. Tato informantka také uvedla, že po celou dobu, kdy byla s dětmi doma, se chtěla do oboru sociální práce vrátit, a dělala pro to potřebné kroky. Nakonec se jí to podařilo, a dokonce i v rámci oblasti veřejné správy, kde před svým nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou působila.

Polovina dotazovaných informantek z oblasti NNO se po ukončení rodičovské dovolené vrátila zpět ke svému původnímu zaměstnavateli, od kterého na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházela, a druhá polovina přešla k jinému zaměstnavateli,

avšak vždy v rámci oboru sociální práce a oblasti NNO. Ke svému původnímu zaměstnavateli se vrátily informantky (I7), (I8) a (I9), přičemž všechny se vrátily i na stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházely, a to i přesto, že všechny využily rodičovskou dovolenou v plném rozsahu, tudíž držet těmto ženám stejnou pracovní pozici, povinností jejich zaměstnavatelů nebylo. V případě informantek (I7) a (I8) se jedná o sociální pracovnice, které pracují ve směnném provozu neboť je práce na jejich pracovišti takto nastavená, tudíž ani jiná možnost ze strany jejich zaměstnavatele, kam je zařadit, nebyla. Ale informantka (I9) pracuje pouze v ranní směně, a i tak jí její zaměstnavatel držel stejnou pracovní pozici, ze které odcházela. Informantka (I9) v této souvislosti zmínila, že měli na pracovišti vždy velmi dobré vztahy, a to nejen se svým vedoucím, ale i v kolektivu celkově, tudíž už v okamžiku, kdy na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházela, měla od svého vedoucího slíbeno, že jí stejnou pracovní pozici podrží. Jak sama říká *„je pravda, že jsem na této pracovní pozici před odchodem na mateřskou působila dost dlouho, a mám oproti svým kolegům daleko více zkušeností, takže možná i to byl důvod mého vedoucího k tomu, že mi držel stejnou pracovní pozici.“* Další tři informantky, konkrétně (II0), (II1) a (II2) nastoupily po ukončení rodičovské dovolené k jinému zaměstnavateli v rámci oboru sociální práce, a ve všech případech opět do oblasti NNO, kde před svým nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou působily. V případě informantek (II0) a (II2) byla změna zaměstnavatele nutná z důvodu stěhování, a v obou případech se informantky shodly na tom, že jejich nové bydliště bylo od toho původního daleko, tudíž dojíždění za prací nepřipadalo především z finančních a časových důvodů v úvahu. Obě si tak musely najít jiného zaměstnavatele v místě svého nového bydliště. V těchto dvou případech je také zapotřebí zdůraznit, že obě měly se svým bývalým zaměstnavatelem uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, a po celou dobu jejich rodičovské dovolené jim držel místo na stejné pracovní pozici, ze které odcházely. V případě informantky (II1), která se má zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené vracet v prosinci 2022, ke změně zaměstnavatele došlo z toho důvodu, že u předchozího, od kterého na mateřskou a rodičovskou dovolenou odcházela, měla pouze smlouvu na dobu určitou. Vzhledem k této skutečnosti si během rodičovské dovolené doplnila vysokoškolské vzdělání, a po celou dobu si intenzivně hledala zaměstnání nové v oboru sociální práce. V době, kdy jsem s touto informantkou dělala rozhovor, už věděla, kdo bude její nový zaměstnavatel, a dokonce měli domluvené i podmínky nástupu, přičemž k této skutečnosti ještě dodala *„nic jsem nechtěla ponechat náhodě,*

takže jsem si nové místo začala hledat s opravdu dostatečnou časovou rezervou, a povedlo se.“

Příloha č. 13: Bližší interpretace zjištění DC7

V případě tohoto dílčího cíle musí být odpovědi informantek z oblasti VES a NNO rozděleny, neboť smyslem a cílem této otázky je zjistit, zda některá z dotazovaných informantek někdy uvažovala o přestupu z oblasti, ve které aktuálně působí, do jiné oblasti v rámci oboru sociální práce. Tedy v případě, že se jedná o sociální pracovnice působící v oblasti veřejné správy, tak zda někdy uvažovaly o přechodu do oblasti nestátních neziskových organizací, a pokud se jedná o sociální pracovnice působící v oblasti nestátních neziskových organizací, tak zda někdy přemýšlely o přechodu do oblasti veřejné správy. Pokud o tomto kroku někdy uvažovaly, tak bylo dalším cílem zjistit, z jakého to bylo důvodu. Všechny informantky působící v oblasti veřejné správy se shodly v tom, že o přechodu do oblasti nestátních neziskových organizací nikdy neuvažovaly. Avšak s výjimkou informantek (I1) a (I4), tu ze strany dotazovaných informantek, jisté úvahy o přechodu k jinému zaměstnavateli, ale mimo obor sociální práce, jsou. V případě informantky (I2), která je matkou samoživitelkou, jsme při našem rozhovoru opakovaně narazily na skutečnost, že by potřebovala vyšší plat, a to vzhledem k tomu, že musí zajistit sebe a své dvě děti, tudíž do budoucna reálně přemýšlí o změně zaměstnavatele, který působí mimo obor sociální práce. Informantka (I3) sice zdůraznila, že sociální práce jí velmi baví, ale vyššímu platu u jiného zaměstnavatele, který by byl i mimo obor sociální práce, by se nebránila, avšak zatím je to z její strany jen pouhá úvaha směrem do budoucna. Informantka (I5), která se má do zaměstnání vrátit v lednu 2023, o přechodu do jiné oblasti uvažovala v minulosti, ale teď už to prý není aktuální. Její úvahy o tom, že by přešla z oblasti veřejné správy někam jinam, byly hlavně z toho důvodu, že toužila po určitém kariéerním růstu, a obecně chtěla mít pocit, že jsou za ní vidět výsledky její práce. Po té, co přešla na jinou pracovní pozici v rámci oblasti VES, ještě před svým odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, v nové práci se našla, a už by prý neměnila. K této skutečnosti konkrétně uvedla „*v této práci jsem se našla, a je to přesně to, co jsem chtěla vždycky dělat.*“ „*Konečně jsem se cítila užitečná.*“ Takže můžeme říci, že úvahy o změně zaměstnavatele sice někdy v minulosti měla, ale v okamžiku, kdy přešla na svoji vysněnou pozici v rámci oblasti VES, o změně již neuvažuje. Navíc je ráda, že jí její zaměstnavatel drží stejnou pracovní pozici, ze které na mateřskou a rodičovskou odcházela, a ještě navíc jí ze začátku umožní práci na zkrácený úvazek, což jí při jejím návratu zpět do zaměstnání pomůže k lepšímu sladění rodinného a pracovního života.

Informantka (I6) uvedla, že také občas uvažuje o nějaké změně, ale je to spíš z toho důvodu, že by se v budoucnu chtěla někam posunout a také by měla ráda vyšší plat, ale je to stejné, jako u informantky (I3). Jsou to tedy jen určité úvahy do budoucna, ale k žádným razantnějším krokům se v nejbližší době žádná z těchto informantek nechystá. Informantky, které o změně zaměstnavatele někdy uvažovaly, se odkazovaly na to, že sociální práce obecně není dostatečně finančně ohodnocena, a dále také v rozhovorech zmiňovaly některé byrokratické praktiky. Z těchto důvodů tak občas nad změnou oblasti, ve které působí, uvažují, ale jak už bylo řečeno, nejednalo by se o přechod do oblasti nestátních neziskových organizací, ale spíše k zaměstnavatelům, kteří působí mimo obor sociální práce.

Všechny informantky působící v oblasti nestátních neziskových organizací se jednoznačně shodly v tom, že o přechodu do oblasti veřejné správy nikdy neuvažovaly, a to bez výjimky. Dokonce žádná z informantek ani neuvažovala o změně zaměstnavatele, který by působil mimo obor sociální práce, a to například z důvodu nedostatečného platového ohodnocení, jak bylo zmiňováno některými informantkami z oblasti VES. Avšak informantky (I7) a (I8) o změně uvažují, ale pouze v rámci oblasti nestátních neziskových organizací. Obě tyto informantky totiž pracují ve směnném provozu, a obě shodně uvedly, že chtějí do budoucna práci pouze v ranní směně, a to především z toho důvodu, že při práci ve směnném provozu, nemají tolik času na rodinu a domácnost, jak by samy chtěly. Jedna z nich si právě kvůli této skutečnosti doplnila vysokoškolské vzdělání, aby pro ni hledání nové práce bylo snazší. Všechny informantky z oblasti NNO se dále odkazují na dobrý kolektiv a bezproblémové vztahy se svými nadřízenými. Obecně, je tak ze sociálních pracovníků působících v oblasti NNO cítit větší spokojenost. Pokud by tedy informantky z oblasti NNO přece jen někdy o nějaké změně uvažovaly, tak pouze o přestupu v rámci oblasti NNO, jako je tomu v případě informantek (I7) a (I8), které v budoucnu chtějí najít práci pouze v ranní směně.

Příloha č. 14: Bližší interpretace zjištění DC8

Výsledky tohoto dílčího cíle nebudu záměrně rozdělovat na odpovědi informantek z oblasti VES a NNO neboť hlavním cílem je jistit obecně, zda v Rychnově nad Kněžnou chybí z pohledu dotazovaných informantek nějaká konkrétní forma péče o děti, a vzhledem k tomu, že se jedná o informantky, které se aktuálně vrátily na trh práce, případně se v brzké době po ukončení rodičovské dovolené vrátit mají, je pro ně tato problematika víc než aktuální. Všechny dotazované informantky se jednoznačně shodly na tom, že jim v Rychnově nad Kněžnou obecně žádné formy péče o děti nechybí. Můžeme tak říci, že z pohledu dotazovaných informantek jsou formy péče o dítě v Rychnově nad Kněžnou běžně dostupné a rodiče, tak mají více možností, kam své děti do tří let věku, i starší tří let věku, umístit. Avšak některé z dotazovaných informantek měly k některým formám péče o dítě konkrétní připomínky a doporučení. V tomto případě dále rozdělím odpovědi informantek na ty, které směřují k formám péče o dítě do tří let věku a na ty, které jsou určené pro děti od tří let věku.

Co se týče forem péče o děti, které jsou mladší tří let, tak v tomto případě několik informantek, konkrétně (I5), (I6), (I7) a (I12) uvedlo, že obecně vzato chybí státní jesle, nikoli ty soukromé, jejichž určitou náhradou jsou tzv. dětské skupiny. V této souvislosti se tyto informantky odkazovaly na to, že dětské skupiny jsou jako náhrada za státní jesle adekvátním řešením, ale nejsou dostupné všem, a to především z finančních důvodů. Konkrétně informantka (I5), která je matkou samoživitelkou a v brzké době se má vrátit zpět do zaměstnání uvedla, že *„dětské skupiny sice v Rychnově nad Kněžnou jsou, ale pro mě bohužel není tato forma péče finančně dostupná, neboť jsem matkou samoživitelkou, a počítám každou korunu, a kromě hlídání ze strany rodinných příslušníků, tak pro mě není žádná jiná forma péče dostupná, s výjimkou mateřské školy, do které mi, ale dceru vezmou, až ve třech letech.“* Na základě této skutečnosti ještě informantka (I5) dodala, že i přesto, že by se ráda vrátila do zaměstnání dříve, než budou její dceři tři roky, není to možné, neboť nemá finance na žádnou, byť v Rychnově nad Kněžnou dostupnou, formu péče o dítě, typu dětské skupiny, chůvy, hlídačky apod. Musí, tak počkat až do doby, kdy bude její dcera umístěna do MŠ. K dětským skupinám ještě informantky (I6), (I7), (I8) a (I9) dodaly, že by bylo vhodné jejich rozšíření, neboť i ze svého okolí vědí, že je o ně ze strany rodičů nebývale velký zájem. Informantky (I6) a (I11) dále k formám péče o dítě do tří let věku uvedly, že by uvítaly lepší přístup ze strany MŠ k situaci, kdy chce rodič umístit do MŠ

dítě, kterému ještě nebyly tři roky, aby se tak bylo případně možné vrátit do zaměstnání dříve. Obě totiž mají negativní zkušenost s tím, že když se své děti snažily umístit do MŠ dříve, než ve třech letech, ze strany MŠ s tím byl problém, a ani v jednom případě nebylo jejich dítě přijato, avšak v okamžiku, kdy jejich dětem padly tři roky, problém s jejich umístěním do MŠ již nebyl. Obecně tak můžeme říci, že by tyto informantky uvítaly větší ochotu ze strany MŠ k tomu, aby přijímaly děti mladší tří let věku, avšak zároveň k této problematice dodávají, že MŠ pro to jistě mají své důvody, proč se k tomu staví tímto neochotným postojem. Dvě z dotazovaných informantek, konkrétně (I3) a (I4) se shodly na tom, že rády využívaly služby Mateřského centra Jája, které je podle jejich názoru naprosto skvělým řešením, neboť toto Mateřské centrum nabízí i hlídání dětí, takže je tu možnost si případně během dopoledne či odpoledne nechat dítě pohlídat, a rodič tak může na částečný úvazek pracovat nebo si zařídit co potřebuje.

Co se týče forem péče o děti od tří let věku, zde ani jedna z dotazovaných informantek neuvedla žádnou výhradu a doporučení směrem k dostupným formám péče o dítě. Ve třech letech věku dítěte nebyl ze strany informantek většinou žádný problém s tím, že by jejich dítě nechtěly do MŠ umístit například z důvodu plných kapacit, avšak ve dvou případech tuto skutečnost informantky zprvu řešily, že nebude možné jejich děti do MŠ přijmout z důvodu plných kapacit, ale nakonec byly děti přijaty.

Obecně ještě k formám péče o děti informantka (I2) dodala, že *„žádná z forem péče o děti nemůže nahradit péči rodinnou, zejména pak péči matky, a čím déle je dítě do nějakého typu zařízení umístěno, tím lépe.“* Informantka (I11) zase zmínila skutečnost, že ona sama nejraději využívá pomoc širší rodiny a manžela, neboť jejímu dítěti ještě nejsou tři roky, a spíše než ho dát do nějakého typu zařízení, je radši, když její dítě hlídá někdo z rodiny. Jak sama říká *„jsem klidnější, když vím, že syna hlídá babička nebo manžel, protože vím, že je o něj dobře postaráno.“*

Příloha č. 15: Bližší interpretace zjištění DC9

Výsledky tohoto dílčího cíle nebudu opět záměrně rozdělovat na odpovědi informantek z oblasti VES a NNO, neboť cílem je zjistit obecně, jakou roli hraje věk dítěte při samotném návratu sociálních pracovníků zpět do zaměstnání, tudíž rozdělování těchto dvou oblastí není pro účely tohoto dílčího cíle nutné. Většina dotazovaných informantek se shodla v tom, že věk jejich dítěte na samotný návrat zpět do zaměstnání určitý vliv má, a z některých rozhovorů vplynuly celkem zajímavé poznatky, týkající se věku dítěte v souvislosti s jejich návratem zpět do zaměstnání, které později ve shrnutí tohoto dílčího cíle více přiblížím. Z rozhovoru s informantkou (I2) vplynulo, že z jejího pohledu nejsou děti ve třech letech na nástup do mateřské školy dostatečně připravené, proto by bylo vhodné zůstat s dítětem doma déle, a to alespoň čtyři roky, což české zákony v souvislosti s délkou rodičovské dovolené umožňují. Skutečnost, že dítě není ve věku tří let dostatečně připravené na nástup do MŠ, zmínila také informantka (I8). Svoji rodičovskou dovolenou s druhým dítětem si však o čtvrtý rok neprodloužila ani jedna z těchto dvou informantek, a to především z důvodu potřeby dalšího příjmu v rodině. V souvislosti s délkou rodičovské dovolené informantka (I10) uvedla, že si během původní tříleté rodičovské dovolené uvědomila, že by bylo pro ni i její dceru lepší zůstat doma i čtvrtý rok, přičemž hlavním důvodem, který ji vedl k tomuto rozhodnutí, byla skutečnost, že si první tři roky doplňovala vysokoškolské vzdělání, a dcery si tak moc neužila. Vzhledem k této skutečnosti dále uvedla, že *„finance jsem řešit nemusela, neboť plat mého manžela a úspory nám na chod domácnosti a další potřeby stačily, tudíž zůstat doma i čtvrtý rok pro nás jako rodinu nebyl problém.“* Navíc ani její dcera prý nebyla podle jejích slov ve třech letech úplně připravená na nástup do MŠ, což byl také další důvod proto, zůstat doma o rok déle, než původně plánovala. Dalším poznatkem ze strany dotazovaných informantek k této problematice, konkrétně od informantek (I5), (I6) a (I11), byla skutečnost, že se do zaměstnání chtěly vrátit dříve, než jejich děti dovrší tři let věku, ale všechny zde narazily na problém s umístěním dítěte do MŠ dříve než ve třech letech, neboť žádná z MŠ jim dřívější nástupu jejich dítěte neumožnila, tudíž nakonec zůstaly na rodičovské dovolené po celé tři roky, neboť využívání jiných forem péče o dítě pro ně nebylo z nějakého důvodu možné. Konkrétně informantka (I5), která je matkou samoživitelkou si jiné formy péče o dítě, byť v Rychnově nad Kněžnou dostupné, z finančních důvodů dovolit nemůže, a ani pomoc ze strany rodinných příslušníků ohledně hlídání dcery by její situaci

s dřívějším návratem zpět do zaměstnání nevyřešila, neboť její rodiče jsou stále pracující, a hlídat mohou jen občas, tudíž je v tomto ohledu zcela závislá na přijetí dcery do MŠ. Informantky (I4) a (I12) dále zmínily skutečnost, že v počátcích svého návratu zpět do zaměstnání se jim po dětech hodně stýskalo, ale to přisuzují tomu, že obě vyžily u obou svých dětí rodičovskou dovolenou v délce tři roky, takže jejich doba strávená na mateřské a rodičovské dovolené se protáhla až na šest let, k čemuž obě shodně dodaly, že *„šest let je dlouhá doba, a to pak musí být někde znát, když jste s dětmi prakticky pořád.“* Toto tvrzení sice nepotvrzuje skutečnost, že by měl na jejich samotný návrat zpět do zaměstnání nějaký vliv věk jejich dětí, neboť ty se prý v MŠ adaptovaly naprosto bez problémů, ale můžeme z něho usoudit, že jejich návrat zpět do zaměstnání určitým způsobem ovlivnila délka jejich rodičovské dovolené. Zbývající informantky, konkrétně (1), (3), (I7) a (I9) se shodly v tvrzení, že věk jejich dítěte neměl na jejich návrat zpět do zaměstnání žádný vliv, neboť nástup jejich dětí do MŠ proběhl v pořádku bez nějakých větších komplikací, a to jak ohledně samotného přijetí dětí do MŠ, tak vzhledem k jejich adaptaci v MŠ. Nástup dítěte do MŠ ve třech letech věku, tak tyto informantky hodnotí, jako naprosto vhodný, neboť podle jejich slov jsou děti na nástup do MŠ ve třech letech dostatečně připravené.

Příloha č. 16: Bližší interpretace zjištění DC10

Z pohledu dotazovaných informantek neměla pandemie COVID19 žádný vliv na jejich návrat zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené, neboť všechny informantky se jednoznačně shodly na odpovědi „*ne, neměla.*“ Přičemž, dvě z informantek, konkrétně (I1) a (I12), odpověď na tuto otázku ještě více rozvedly, a v rozhovoru se dále zmínily o tom, že oboru sociální práce se pandemie COVID19 dotkla, a ne zrovna v malé míře. Tyto informantky se odkazovaly na skutečnost, že obecně je v důsledku pandemie více klientů v oboru sociální práce, kteří potřebují nějakým způsobem pomoci, a to například z důvodů finančních krizí, kdy lidé mnohem častěji žádají o různé typy dávek, z důvodů přibývajících psychických problémů u dětí i dospělých, z důvodů narůstajícího počtu osob s různými typy závislostí či z celé řady dalších důvodů. Podle slov těchto informantek se tedy pandemie COVID19 výrazně dotkla celého oboru sociální práce, jakož i samotných sociálních pracovníků, kteří se setkávají jednak s novými sociálními problémy spojenými s pandemií, které dříve řešit nemuseli, a přitom řeší i běžné situace v rámci své oblasti, ve které působí, tudíž je logické, že jim v tomto ohledu přibyla také práce.

