



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Katedra sociální práce

Diplomová práce

Stres u matek na rodičovské dovolené v souvislosti s rizikem ztráty zaměstnání

Vypracoval: Bc. Renata Melecká

Vedoucí práce: doc. PhDr., Bc. Alena Kajanová, PhD.

České Budějovice 2015

Abstrakt

Předkládaná diplomová práce na téma Stres u matek na rodičovské dovolené v souvislosti s rizikem ztráty zaměstnání pojednává o problematice fenoménu stresu a nezaměstnanosti, dále o tématice zaměstnávání žen, těhotných žen a matek, také o rovných příležitostech žen a mužů na trhu práce, o dávkových systémech sociálního zabezpečení a mimo jiné o tématice spojené s návratem matek po rodičovské dovolené na trh práce.

Tato práce se skládá ze dvou hlavních částí – z části teoretické a části výzkumné (empirické). Teoretická část pojímá o výše zmíněné problematice a tématice. Část výzkumná, je zaměřena na samostatný výzkum a popis výsledků výzkumu, pro který bylo použito kvantitativních postupů sběru dat. Pro potřeby této práce tvoří cílovou skupinu matky na rodičovské dovolené.

Data od respondentů byla sbírána pomocí dotazníkového šetření, metodou dotazování. Sbíraná data byla následně kvantifikována pomocí deskriptivní statistiky. Celkem byly stanoveny dvě výzkumné otázky a tři hypotézy. Hypotézy byly statisticky testovány pomocí statistické metody - testem ANOVA. V celkovém počtu se podařilo sesbírat 320 dotazníků od zmíněné cílové skupiny. Aby bylo dosaženo validity dat a homogenity výzkumného souboru, byl sběr dat byl zacílen výhradně na ženy, tedy matky na rodičovské dovolené pocházející pouze z Jihočeského kraje. Cíl práce spočíval ve zjištění, zda jsou na rodičovské dovolené ve stresu více matky mající silné ekonomické zázemí nebo ty matky, které ekonomické zázemí příliš silné nemají.

Pomocí Likertovy škály bylo měřeno, do jaké míry jsou stresovány matky na rodičovské dovolené, které nemají jistotu svého pracovního místa po návratu z této dovolené. Pomocí zmíněné škály bylo také měřeno, do jaké míry jsou matky na rodičovské dovolené stresovány ve spojitosti právě s návratem do práce a s ním spojených povinností či hledáním si zcela nového pracovního místa. V souvislosti s výsledky a testováním hypotéz bylo v případě hypotézy první zjištěno, že matky, které nepobírají žádné dávky sociálního zabezpečení, nejsou stresovány více, než ty matky, které dávky pobírají. Testování druhé hypotézy ukázalo, že matky žijící s partnery jsou stresovány méně, než matky, které s partnerem nežijí. Testováním hypotézy třetí se

zjistilo, že matky na rodičovské dovolené, které nemají jistotu své pracovní pozice po skončení této dovolené, jsou stresovány více než matky, které takovou jistotu mají.

Z výsledků sesbíraných dat bylo dále zjištěno, že nejvíce respondentek tvoří ženy ve věku od dvaceti pěti do třiceti let a ženy od třiceti jedna do třiceti pěti let. Ve velkém počtu se výzkumu zúčastnily středoškolsky (studium zakončené maturitou) a vysokoškolsky vzdělané ženy. Velký podíl mají také ženy pracující na hlavní pracovní poměr a ženy žijící ve společné domácnosti s partnerem. Početná většina dotazovaných matek pak pobírá dávku rodičovského příspěvku. Také velký podíl dotázaných žen neplánuje se svými partnery střídavou rodičovskou dovolenou, pro kterou si stanovily z velké většiny tříletou rychlost čerpání. Značná část dotazovaných matek ale také uvedla, že při současné rodičovské dovolené nevykonává svou původní práci a nepřivydělává si ani práci jinou. Z výsledků pak dále vyplynulo, že téměř 80 % dotázaných nevykonává pracovní pozici, která by se dala označit za vedoucí. Přes 60 % dotázaných je na současné rodičovské dovolené s jedním dítětem, menší část dotázaných s dítětem druhým, či třetím. Zajímavým výsledkem je také to, že téměř polovina respondentek plánuje další mateřství a z těchto dalších téměř 60 % jej bude plánovat tak, aby navazovalo na současnou rodičovskou dovolenou.

Výsledky této práce mohou vést jednak k zamyšlení se nad zjištěnými fakty. Například proč většina žen nevykonává vedoucí pozice přesto, že mají tyto ženy poměrně vysoké vzdělání. K zamyšlení může být i to, zda mají ženy opravdu tak silné ekonomické zázemí, aby mohly bez obav z vyvázání se z pracovního poměru navázat na další rodičovskou dovolenou. Tato práce může posloužit samotným ženám, ať už těm, které mateřství plánují, očekávají potomka nebo jej již mají. Práce tak může sloužit jako podklad či příručka s přehledem dávek ze systémů sociálního zabezpečení, jako příručka s přehledem existujících možností sladování pracovních a rodinných povinností. V neposlední řadě může práce také motivovat pro další vědeckou činnost.

Klíčová slova

rodičovská dovolená

nezaměstnanost

stres

sociální dávky

ekonomická aktivita

Abstract

This thesis Stress in mothers on parental leave in connection with the risk of job loss deals with the issues of stress and unemployment phenomenon, as well as on the topic of employment of women, pregnant women and mothers, also on equal opportunities for women and men in the labor market, the systems of social security and on topics related to the return of mothers after maternity leave to the labor market.

This work consists of two main parts - the theoretical and the research (empirical). The theoretical part deals with the above-mentioned problems and issues. The empirical part is focused on the research and descriptions of its results, where quantitative methods of data collection were use. For the purpose of this work the main target is a group of mothers on maternity leave.

The data from respondents were collected using a questionnaire method. Collected data was then quantified using descriptive statistics. Two research questions and three hypotheses in total were defined. Hypotheses were statistically tested using statistical methods - ANOVA. The total number of 320 questionnaires from the target group was collected. To achieve the validity of the collected data and homogeneity of the sample, data collection was aimed exclusively at women, i.e. mothers on maternity leave from only the South Region. Aim of the work was to determine which group of mothers on parental leave more is more stressed – mothers with a strong economic background or mothers with less strong economic background.

Using a Likert scale was measured the extent of stress in mothers, who are not assured of having their job after returning from maternity leave. Using the above mentioned scale also was measured the stress in mothers on parental leave regarding their return to job and related duties, or finding a completely new job. Related to the results and testing, in the first hypothesis testing we found that mothers who do not receive any social security benefits, are more stressed than those mothers who receive benefits. Second hypothesis testing showed that mothers living with partners are less stressed than mothers who do not live with a partner. The third hypothesis testing found out that mothers on maternity leave, who are not assured of having their jobs after the maternity leave, are more stressed than mothers who have such certainty.

From the results of the collected data was found out that most respondents are women aged twenty-five to thirty years, and women from thirty-one to thirty-five years. Mostly with the secondary school education (with graduation) and with university education. A large number of women working full-time and women cohabiting with a partner. A large majority of those mothers receives social security benefits. Also, a large number of women planned a combined parental leave with three years of getting the social security benefits. A considerable part of the interviewed mothers but also answered that along with the parental leave they do not have any another job. The results also showed that almost 80 % of respondents were not working at a leader position. Over 60 % of respondents are currently on parental leave with a child, a smaller part of the respondents with a second or third child. An interesting result is the fact that almost a half of respondents is planning another motherhood and nearly 60 % of them plan the second motherhood following the first one.

The results of this research may lead to a consideration on the facts determined. For example, why most of the women do not work in a leader position despite their education. Or if women do really have such strong economic background to be able to continue with another parental leave. This work may help the women themselves, whether those planning to be a mother, expecting a child or having it already. Work can be as a basis or a handbook with an overview of the benefits of social security systems, as a guide with an overview of the existing possibilities of harmonizing work and family responsibilities. Last but not least, the work can motivate for further scientific work.

Key words

parental leave

unemployment

stress

social benefits

economic activity

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to – v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 18. 5. 2015

.....

Renata Melecká

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé práce, doc. PhDr. Bc. Aleně Kajanové, PhD., za podporu a ochotný přístup při vedení. Velice si vážím konzultací a děkuji za pohotové odpovědi, které byly vždy přínosné. Dále děkuji všem respondentkám, které věnovaly čas a prostor vyplnění dotazníku. Děkuji za podporu také mé rodině a přátelům, kteří mě podporovali při tvorbě a dokončení práce a v neposlední řadě děkuji také všem, kteří se podíleli na šíření dotazníku.

OBSAH

ÚVOD	12
1 SOUČASNÝ STAV	14
1.1 Stres	14
1.1.1 Definice stresu	14
1.1.2 Stresory	16
1.1.3 Reakce na stres.....	18
1.1.4 Stres a nezaměstnanost	20
1.1.5 Prevence a metody zvládnání stresu	20
1.1.6 Rodina, její funkce a význam	22
1.2 Mateřská a rodičovská dovolená a dávkový systém	23
1.2.1 Dávky poskytované z nemocenského pojištění	24
1.2.2 Dávky poskytované ze státní sociální podpory.....	27
1.2.3 Dávky systému sociální pomoci	29
1.3 Nezaměstnanost	33
1.3.1 Pojetí práce a nezaměstnanosti	33
1.3.2 Definice nezaměstnanosti	34
1.3.3 Dělení nezaměstnanosti	35
1.3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	38
1.3.5 Dopady nezaměstnanosti	41
1.4 Návrat žen zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené	43
1.4.1 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce.....	45
1.4.2 Možnosti sladování práce a rodiny.....	47
1.4.3 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek.....	48
2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	50

2.1	Cíl práce	50
2.2	Výzkumné otázky.....	50
2.3	Hypotézy	50
3	METODIKA	53
3.1	Použité metody a techniky sběru dat.....	53
3.2	Charakteristika výzkumného souboru.....	54
4	VÝSLEDKY	55
4.1	Popisná statistika.....	55
4.2	Statistické testování hypotéz	76
5	DISKUZE	79
6	ZÁVĚR	89
7	POUŽITÉ ZDROJE	91
8	PŘÍLOHY	96

Seznam použitých zkratk

aj. – a jiné

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

atp. – a tak podobně

ČR – Česká republika

DVZ - denní vyměřovací základ

EU – Evropská unie

GAS - Generální adaptační syndrom

HDP – hrubý domácí produkt

ILO – International Labour Organization

Kč – korun českých

MD – mateřská dovolená

mj. – mimo jiné

např. – například

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development

PPM - Peněžité pomoci v mateřství

RD – rodičovská dovolená

Sb. - sbírky

tj. – to je

tzv. – takzvaně

z. č. – zákon číslo

ÚVOD

Mateřství a rodičovství je důležitým okamžikem i sociální rolí ve většině životů všech lidí. Je to období, kdy matky a otcové potřebují jistotu a zázemí pro své očekávané nebo již narozené potomky. Mateřství a rodičovství je také velmi důležitou rolí, kterou následně jako rodiče plníme po celý svůj život. S příchodem potomka na svět je spjata spousta radostí, ale také povinností. Na různých územích však panuje různá právní úprava spojená s touto sociální událostí. Proto by každá žena a rodič měli mít povědomí o svých právech i povinnostech spojených s rodičovstvím a mateřstvím. Jedná se proto také o důležitý moment, jako je možnost návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené.

Na území České republiky, z právního hlediska, upravuje pracovněprávní vztahy zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který pojednává jak o nástupu na mateřskou či rodičovskou dovolenou, tak o návratu do zaměstnání po jejím skončení. Rodičovskou dovolenou lze čerpat v rozsahu několika let, což je období poněkud dlouhé na to, aby snadno došlo k případným změnám nejen v zaměstnání. V praxi často dochází k tomu, že spousta žen, které byly před nástupem na rodičovskou dovolenou zaměstnány, o svá pracovní místa přicházejí z různých důvodů. Opětovné zařazení se do pracovního procesu může být po uplynutí rodičovské dovolené pro takovou ženu obtížné. V tomto okamžiku se matky s dětmi ocitají ve velmi nepříjemné a stresující situaci. Ovšem nejen ztráta zaměstnání je pro matku nepřetržitě pečující o své dítě stresující. Na matku působí spousta dalších stresorů - faktorů vyvolávající stres. Proto je důležité, aby měly matky na MD/RD silnou ekonomickou, ale také sociální oporu, například v podobě stabilního rodinného zázemí.

Téma předkládané práce jsem si vybrala právě proto, že je mateřství a rodičovství přirozenou součástí lidského bytí stejně jako výdělečná činnost. Mezi těmito dvěma rolami (matky a živitelky) však často dochází ke konfliktům, které jsem se rozhodla zkoumat.

Cílem této práce je zjistit, zda jsou na rodičovské dovolené ve stresu více matky, které mají silné ekonomické zázemí nebo matky, které ekonomické zázemí příliš silné

nemají. Výzkumná část práce je postavena na kvantitativních postupech sběru dat. Stojí tak na třech hypotézách, ke kterým se váží dvě výzkumné otázky. K první výzkumné otázce se váží hypotéza H1 a hypotéza H2. K výzkumné otázce druhé se váže hypotéza H3. Hypotéze H1 zní: „Matky, které nepobírají dávku, jsou stresované více, než ty které dávku pobírají“. Hypotéza H2 zní: „Matky žijící ve společné domácnosti s partnerem jsou stresovány méně, než ty žijící bez partnera“. Poslední hypotéza H3 zní: „Matky, které nemají jistotu své pracovní pozice vykonávané před nástupem na RD, jsou stresovány více, než matky, které jistotu své pracovní pozice po návratu z RD mají“. Před zahájením výzkumu bylo důležité provést operacionalizaci stanovených hypotéz pro korektní vyhodnocení získaných dat. Výsledná data budou statisticky zpracována (deskriptivní statistika) a zmíněné hypotézy budou statisticky testovány pomocí testu ANOVA.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Stres

Tématikou stresu se v dnešní době hojně zabývá odborná i laická veřejnost. Je to termín, který je hojně užíván. K moderní době patří rychlé tempo, klade důraz na vytrvalost, má vysoké nároky na odolnost vůči nejrůznějším vlivům. Tyto a jiné požadavky, ať už plynoucí z profesního či osobního života, vedou k časovému i výkonnostnímu pressu. Čelit stresu se dá různými způsoby. Jeho zvládnutí je ale do značné míry ovlivněno především individualitou jedince. Podrobněji se tématice stresu věnuji v následujících podkapitolách.

1.1.1 Definice stresu

Stres lze definovat různě. Na základě různých autorů zde uvedu několik definic stresu.

„Stres je tělesná a duševní reakce na stresor“ (40).

„Stresem nazýváme celkovou neurohumorální obrannou odpověď organismu na mimořádně silný podnět, tzv. stresor. Cílem je příprava organismu na zvýšený výdej energie, tj. na útok nebo útek“ (6).

Stres jsme již všichni někdy zažili. Stres může mít pozitivní sílu a může nás různě motivovat, jindy na nás může působit spíše negativně. Pokud jsme ve stresu příliš dlouhou dobu, dostáváme se do stresu chronického (2). Například Bartůňková (2010) uvádí, že stres lze chápat z různých pohledů – z pohledu odborného či pohledu laického. Takové definice se potom různí značně, přičemž mají prvky, které je spojují. Těmito prvky se rozumí ohrožení nebo narušení celistvosti živé, eventuálně neživé hmoty. Na příkladech definic stresu podle odborníků z různých vědních odvětví lze ukázat, jak různě můžeme stres chápat:

- *„podle fyzika je stres mechanické působení sil vyvolávající deformaci tělesa*

- podle **biochemika** je stres narušení buněčné integrity vyvolané převahou volných kyslíkových radikálů nad antioxidanty (oxidační stres)
- podle **fyziology** je stres soubor fylogenetických zakódovaných nervově-humorálních a funkčně metabolických reakcí na vnější a vnitřní změny, vedoucí k narušení normálního chodu organismu
- podle **psychologa** je stres stav vědomého či nevědomého ohrožení integrity, ve kterém jedinec reaguje úzkostí, napětím a dalšími obrannými mechanismy“ (3).

Z výše uvedených definic je patrné, že některé si jsou svým obsahem bližší a některé se trochu různí. American Institute of Stress (Americký institut stresu) uvádí, že pojem stres není vhodným termínem pro vědce, jelikož se jedná o velice subjektivní jev a lze jej tak jen velmi těžce definovat (1). Kebza (2005) uvádí, že právě díky modernizaci a popularizaci, nejen v médiích, dochází k posunu termínu stresu. Tento posun se týká jak obsahu, tak užívání tohoto termínu. Za stres pak bývá mnohdy považována všeliká zátěž bez ohledu na to, zda se jedná o zátěž prospěšnou či škodlivou, a stres se tak stává pojmem univerzálním. Také proto je termín stres obtížně definovatelný (23). Často bývá stres spojován pouze s popisem negativních situací a vyvolává tak u lidí dojem, že se jedná o něco výhradně negativního (35). Kupříkladu Ulrichová (2012) uvádí, že se stres, tzv. *distres*, řadí mezi emocionální zážitky s negativním nábojem. Protipólem *distresu*, tzv. *eustres*, který bývá naopak spojován s kladnými emocemi (47).

Ráda bych věnovala pozornost také historii pojmu stresu. Tento termín pochází z angličtiny a znamená zmáčknutí, stlačení. Poprvé se tento pojem objevuje na přelomu 14. a 15. století. Primárně se termín stres užíval v souvislosti s jinými termíny, jako jsou „*hardship*“ (těžkosti, útrapy, strasti), „*straits*“ (tíseň, tíživá situace) nebo „*adversity*“ (neštěstí, nepřízeň osudu, utrpení). V 18. století pojem stres dále nabývá na významu. Začíná se ale objevovat v jiných souvislostech, bývá používán v rámci vyjádření fyzikálního tlaku, síly nebo napětí. Současné pojetí se tak stává z části návratem k původnímu významu. Rozsah pojmu stres a jeho významových úrovní je však

opravdu velmi široký a zahrnuje nejen fyzikální, ale také psychologický rozměr **(23)** **(30)**.

Mezi jedny z nejnámějších představitelů stresové teorie patří Hans Selye. Bývá považován za průkopníka této teorie a je známý pro svůj experiment prováděný na krysách **(23)**. Více se budu věnovat stresové reakci v podkapitole 1.1.3. Reakce na stres. Další známou personou je americký fyziolog Walter B. Cannon. Ten definoval stres již na počátku 20. století. Vysvětluje jej jako stav zvířete, do kterého se zvíře dostane za pomoci podněcování a to pak ústí v reakci útěku či útoku **(47)**. V návaznosti na poznatky o stresu Cannona, Selyeho i dalších postupně mnoho autorů dále potvrdilo, že je z pohledu člověka významné, jak jsou působící stresor nebo stresory vyhodnoceny – pro člověka je totiž rozhodující především kognitivní zpracování stresoru (jedná se o vnímání a hodnocení) **(23)**.

1.1.2 Stresory

Pod pojmem „stresory“ si lze představit faktory, které vyvolávají stres. Jsou to velmi silné podněty, které pronikají z vnějšího prostředí. Jedná se o podněty biologické, chemické, fyzikální, sociální, psychologické a jiné (např. fyzická či psychická traumata, hlad, hluk). Může se tak jednat o materiální faktory či faktory jako jsou nedostatek času, situace osamění, ale i nedostatek místa apod. Tyto dále zapříčiňují nerovnováhu při udržování homeostázy organismu nebo mohou, v krajním případě, ohrožovat jedince na životě. Obecně stresory vyvolávají v organismu stav stresu nebo stresovou reakci **(6)**, **(30)** **(47)**.

Praško a Prašková (2004) vymezují jako nejčastější každodenní stresory čtyři následující kategorie. Jedná se o:

- stresory vztahové
- stresory pracovní a výkonové
- stresory v souvislosti s životním stylem
- handicap a nemoci

ad. ***Vztahové stresory***

Mezilidské vztahy a komunikace se do značné míry podílejí na tom, jak se stres projevuje. Soukromý život se tak mnohdy výrazně prolíná do období, které je spojené se stresem. Jako spouštěče psychického stresu lze nejčastěji pokládat např. problémy spojené s výchovou dítěte, jeho problémy ve škole, období puberty, neposlušnost, narození potomka a vliv takové události na celou rodinu, dále je to odchod dítěte z rodiny, mezigenerační soužití a neshody, závislost na rodičích ať už materiální nebo citová, sexuální nesoulad s partnerem či rozvod, rozchod a jejich hrozba ve vztahu nebo žárlivost a různé neshody v partnerském vztahu (40).

ad. ***Stresory pracovní a výkonové***

Výčet těchto stresorů je také poměrně obsáhlý. Můžeme si pod nimi představit stresory, jako jsou nízký příjem nepostačující pro obživu rodiny, nezaměstnanost nebo hrozba ztráty své práce, splátky a dluhy. Dále se může jednat o konflikty s kolegy, nadřízenými nebo podřízenými, špatná organizace práce a měnící se pracovní podmínky, neschopnost říci ne a být asertivní, potíže převádět práci na druhé, neuspokojivé ohodnocení práce, nuda, workoholismus či zhoršené pracovní podmínky (hluk, prach, horko, vlhko, špatné osvětlení, aj.) (40).

ad. ***Stresory v souvislosti s životním stylem***

Pod těmito stresory si lze představit málo vhodných aktivit, neuspokojivé prostředí bydlení, stereotyp, absence zájmových aktivit a koníčků, izolovanost rodiny nebo nouze o přátele (40).

ad. ***Handicapy a nemoci***

Do této skupiny stresorů se řadí také závislosti. Obecně se jedná o nemoci tělesné nebo psychické, ať již vlastní nebo člena rodiny. Může se jednat o zhoršování fyzického nebo psychického stavu rodičů. Z hlediska závislostí se může jednat obecně o závislost na drogách, alkoholu, lécích, může se jednat o gambling – opět se může jednat o

závislost vlastní či člena rodiny, třeba i dětí. A v neposlední řadě se sem řadí také handicap u člena rodiny - tělesné i psychické (40).

Je si také třeba uvědomit, že na člověka působí mnohem více spouštěčů obav, nežli jen tyto kategorizované stresory. Ty lze dále dělit na mikrostressory spouštějící obavy a starosti (např. absence uznání, ocenění, neschopnost se rozhodnout, potlačování agrese, prokrastinace aj.). Rizikové faktory spouštějící stres se totiž sčítají. Proto bývá stres vyvolán několika ne tolik významnými stresory, které by samy o sobě v jednotlivém počtu nevyvolaly u jedince stresovou reakci. Ovšem jeden tentýž stresor může na dva jedince působit odlišně. Prožívání stresové situace je zcela individuální. Jeden ji může subjektivně prožívat jako ohrožující a jiný díky svým schopnostem a dovednostem se dokáže s takovou situací lépe vyrovnat. Za úspěšným zvládnutím stresových situací stojí mj. předchozí zkušenosti v obdobných situacích (47) (30).

1.1.3 Reakce na stres

V předešlé podkapitole jsme se dověděli, že spouštěčem stresu jsou tzv. stresory. Tyto stresory dále spouštějí stresovou reakci, která organismus vede do stadia pohotovosti a připravenosti – tedy k boji nebo útěku. Jestliže se nedostaví úspěch, v organismu nastává útlum a rezignace (40).

Již zmíněný Hans Selye prováděl experiment na dvou skupinách kryš. Jedné skupině podával ovarialní výtažek a skupině druhé pouze fyziologický roztok. Výsledkem bylo, že se u obou skupin kryš objevily stejné příznaky. Jednalo se o zvětšené nadledviny, peptický vřed a zmenšení (atrofii) brzlíku. Po opakovaném pokuse, kdy krysy vystavoval různým stresorům, došel k závěru, že různorodé stresory v odlišných podmínkách působí identické patologické změny. Takové reakce, kdy organismus reaguje na různé podněty odlišnou reakcí, pojmenoval jako stres. Posléze se věnoval zpracování své teorie „*obecný adaptační syndrom*“, neboli také „*generální adaptační syndrom*“ (GAS). Selye popisuje v rámci GAS tři nejvýznamnější stadia –

stadium rychlé poplachové reakce, stadium rezistence a třetím je stadium exhausce **(3)** **(23)**.

Podle Praška a Praškové (2004) je stresová reakce popisována jako reakce organismu, kdy je potřeba mobilizovat energii na rychle soustředěnou akci a má dvě fáze:

1. Fáze stresové reakce – poplachová reakce

Jestliže dojde v organismu k rozeznání stresového podnětu, dochází k vyvolání neklidu s následným vyplavením adrenalinu a noradrenalinu. Je aktivován sympatikus. Po této aktivaci se uvolňuje energie – vyplavují se do krve ze zásob cukry, tuky a škroby. Energie je vyplavována dále k důležitým orgánům pro útok – do mozku, ke kosterním svalům, srdci a plicím. Protože ostatní systémy v organismu nemají v daný okamžik takový význam, jsou přívod kyslíku a energie do těchto orgánů omezeny. V okamžiku, kdy se aktivuje sympatikus, dochází k projevům, jako jsou zúžení cév, tachykardie, tachypnoe, zvýšený tonus kosterního svalstva, snížený tonus hladkého svalstva, mydriáza, husí kůže, odkrvení konečků prstů. Bartůňková (2012) označuje tento průběh za stres akutní **(40)** **(3)**.

2. Fáze stresové reakce – všeobecný adaptační syndrom

Po první fázi stresové reakce dochází k reakci dlouhodobějšího charakteru. Jejím hlavním cílem je zase uklidnit organismus. Adaptační reakce nastává v momentě, když je poplachová již vyčerpána. Může se tak stát i v případě, že nedošlo k vyřešení problému nebo zdolání překážky. Organismus zahájí proces pro tvorbu ochrany nepříznivého stavu. Snaží se o přednostní zajištění funkcí trávení, aktivuje parasympatikus a je uvolňován adrenokortikotropní hormon. Tímto hormonem je dále stimulována kůra nadledvin, která produkuje další hormony – kortizol a kortizon a dochází k mobilizaci energie. Kortizol a kortizon dávají informace zpět do hypotalamu, a pokud mozek zaznamená dostatečnou hladinu těchto hormonů, nedává již další impulzy pro udržení stresové reakce. I tento adaptační syndrom je pro organismus velmi energicky náročný, a jestliže, např. při dlouhodobém stresu, je mozek na zpětnou vazbu

hormonů „otupělý“, stresová reakce se pak stále stupňuje. Tuto fázi označuje Bartůňková (2012) za stres chronický, který může trvat týdny, měsíce i roky (40) (3).

1.1.4 Stres a nezaměstnanost

Existuje spousta událostí, které mění život, ale jsou rovněž součástí lidského bytí. Životní události negativního charakteru mohou mít vliv také na lidské zdraví (tělesné i duševní). Předmětem diskuzí se tak stává, zda a do jaké míry mohou mít na zdraví jedince vliv stresující události, jako jsou smrt rodičů, rozvod, nezaměstnanost nevyjímaje. Velký počet vědců shledává souvislosti mezi stresovými událostmi a duševními a tělesnými onemocněními. Právě ztráta zaměstnání a nezaměstnanost přináší mnoho důsledků projevujících se v psychice i somaticky (6).

Je již také popsán tzv. stresový model ztráty práce. Na škále stresových událostí se ztráta práce nachází na osmém místě ze čtyřiceti šesti (Holmes a Rahe, Social Readjustment Rating Scale). Velice záleží také na způsobu ztráty práce. Rozlišuje se, zda se jedná o hromadné propouštění zaměstnanců, či zda jde o propuštění jednotlivce. Pokud jsou zaměstnanci propouštěni hromadně, je taková situace méně stresová, nežli pokud je propuštěn pouze jednatel. Jednatel pak celou situaci mnohem více prožívá a může ji vnímat jako křivdu. Zohledňuje se také, zda se jedná o opakovanou ztrátu práce a nezaměstnanost, nebo je to událost, která se objevila poprvé. Platí, že čím byl zaměstnanec při výkonu zaměstnání spokojenější, tím více stresující pro něj ztráta zaměstnání bude (42).

1.1.5 Prevence a metody zvládnání stresu

Pro předcházení stresu a jeho následků hrají důležitou roli schopnosti jednotlivce. Jde o schopnost vytvořit si rovnováhu, která je dána individualitou, časem a nároky jedince. Většina autorů zabývajících se prevencí stresu, doporučují v první řadě zvolit

aktivní přístup. Pro zvládání dlouhodobého stresu se proto rozlišuje, zda se jedná o techniky aktivní či pasivní **(3) (30)**.

Pasivní techniky:

- *Popření* – je rezignací na řešení problému a může mít za následek dočasné zklidnění jedince
- *Regrese* – znamená zjednodušení reakcí, je to ochrana před stresem a možný návrat do dětství
- *Izolace* – je únikem do samoty, zanevření na řešení problému; tato technika výrazně snižuje možnost řešení dalších stresových situací
- *Denní snění* – znamená útěk z reality a je typické pro děti a mladistvé, jedná se především o kompenzaci stresové situace
- *Únik do nemoci* – také typický u dětí, které se takto snaží zvýšit svou pozornost **(3)**

Aktivní techniky:

- *Agrese* - je považována za nejefektivnější techniku zvládání frustrací, konfliktů či problémových situací, za vhodných podmínek může být společensky přijatelná (hrdinství), většinou je ovšem nevhodná či nepřijatelná
- *Upoutávání pozornosti* – může zvyšovat sebevědomí (v diskuzi, oblékání, chování)
- *Identifikace* – pokud se jedinec identifikuje například s hrdinou, může to vést také ke zvýšení sebevědomí
- *Kompenzace* – může být východiskem pro pocit méněcennosti nebo nějakého komplexu
- *Sublimace* – je technikou, kdy jsou společensky nepřijatelné pudy nevědomě přesouvány do naopak společensky přijatelných aktivit (pozitivní sublimací je například sport) **(3)**

Zvládání stresu, anglicky „coping“ je termín definující proces zaměřený na zvládání stresových situací. V tomto procesu jsou zahrnuty rovněž obranné mechanismy. Tak jako u definování stresu, se i na termín coping liší názory různých autorů. Např. podle Latackové by měl coping zahrnovat čtyři složky – stresory prostředí, schopnost tyto stresory rozpoznat, úroveň stresu (prožívaná psychofyzilogicky či behaviorálně) a copingové strategie (47).

Existuje také spousta dalších vlastních metod a technik, jak stresu předcházet. Nejčastěji bývají uváděny relaxační techniky. Relaxace je metoda založená na ovlivnění dýchání, představivosti. Známý je již např. Schultzův autogenní trénink, Jacobsonova progresivní relaxace, meditace atd. Využíváno je ale také různých tělesných cvičení, jako je jóga nebo naopak i intenzivních sportovních aktivit (38), (23) (30).

1.1.6 Rodina, její funkce a význam

Rodina by měla jednotlivci poskytovat jisté zázemí, měla by mu umožnit, aby v ní nacházel jednak oporu a jednak svobodu. Společný rodinný život by se měl pohybovat v mezích sdílení a osobního soukromí. Vytváří se zde spojení pro různé účely. Tvoří se tak různé podsystemy. Pod tím si lze představit, že se jednotlivci seskupují z důvodu, aby dělali například závažná rozhodnutí, sdíleli společné zájmy, aby se posilovali atp. (34).

Rodina se však neustále vyvíjí, musí reagovat na změny ve společnosti či na změny ekonomického rázu. Znaky současné rodiny tvoří měnící se očekávání trvalosti vztahu, nízká stabilita rodiny, poměrně vysoká rozvodovost, odkládání prvního manželství do vyššího věku (především ve věku do 30 let) a odkládání rodičovství také do pozdějšího věku. Je nutné zmínit také fakt, že současná rodina nabízí širokou škálu alternativ partnerského a rodinného soužití – přes soužití biologických rodičů a jejich dětí, partnerů rozhodnutých nemít děti, soužití adoptivních rodičů až po homosexuální či

lesbické páry. Rodina je však stále více chápána především jako sociální struktura. Mělo by zde docházet k naplňování potřeb jejich členů (19).

Pro mou práci je důležité zdůraznit to, že rodina funguje také jako ekonomická jednotka. Systém hospodaření domácností prochází změnami v kontextu se změnami, kterými prochází i rodina. Potvrzují to domácí i zahraniční výzkumy. Z ekonomického, neboli živitelského pohledu, lze páry rozdělit na páry s hlavním živitelem mužem, na páry s hlavní živitelkou ženou, páry spoluživitelů a spoluživitelek a na páry se střídavou péčí (33).

Proto pokud se žena dostává do nové nebo opakované role matky, je to okolnost, která s sebou přináší také ekonomické změny. Pro ženu je pak v takové situaci velmi důležitá sociální opora, díky které se, obecně vzato, jedinci dostává pomoci od ostatních lidí. Význam sociální opory je pro ty, kteří ji potřebují nepostradatelný právě v těžkých životních situacích. Dobrá sociální opora potom plní funkci tzv. „nárazníku“. Někdy bývá opora rodiny či partnera nazývána také jako emocionální podpora, která je neméně důležitá v těžkých životních situacích (6).

1.2 Mateřská a rodičovská dovolená a dávkový systém

Dávky poskytované v průběhu mateřské dovolené (dále jen MD) a rodičovské dovolené (dále jen RD), a nejen tyto dávky, jsou dávkami sociálního zabezpečení. Jsou nástrojem tzv. redistribuční, neboli přerozdělovací funkce veřejných financí a upravují je příslušné zákony. Dělí se do dvou hlavních skupin dávek. Jedná se o tzv. dávky nárokové a nenárokové adresné dávky sociální péče.

Nárokové dávky – jsou financovány z pravidla ze státního rozpočtu a spadají do skupiny mandatorních výdajů státního rozpočtu. Tyto dávky mohou být pojaty též jako dávky univerzální, zásluhové, kombinované či individuální.

Nenárokové adresné dávky sociální péče – jsou to ať už jednorázové, opakované či peněžní nebo naturální formy dávek. Bývají financovány prostřednictvím rozpočtů územních samosprávných celků (22).

1.2.1 Dávky poskytované z nemocenského pojištění

Nemocenské a důchodové pojištění spadají do výše zmíněných dávek sociálního zabezpečení. Tvoří tzv. systém sociálního pojištění (22). Vzhledem k zaměření mé práce se budu dále věnovat pouze pojištění nemocenskému. Upravuje jej zákon číslo (dále jen z. č.) 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění ze dne 14. března 2006, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vymezuje okruh pojištěných osob, účast zaměstnanců na pojištění, účast osob samostatně výdělečně činných na pojištění, dále obecné podmínky nároku na dávky a jejich výplatu, denní vyměřovací základ, nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a dále např. společná ustanovení o dávkách (10). Ohledně účasti na nemocenském pojištění, je třeba zmínit, že zaměstnanci jsou na nemocenském pojištění účastni povinně, kdežto u osob samostatně výdělečně činných, je účast na tomto pojištění dobrovolná (36).

Nemocenské pojištění zajišťuje pojištěncům čtyři druhy dávek. Jsou to nemocenské, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžítá pomoc v mateřství (9). Dále se budu věnovat pouze vybraným dávkám.

Peněžítá pomoc v mateřství

Tato forma dávky je poskytována těhotným ženám, které jsou účastny na nemocenském pojištění. Podmínek pro nárok na Peněžitou pomoc v mateřství (PPM) je více, které následně ještě rozeberu.

PPM je spojena s institutem mateřské dovolené, která trvá standardně 28 týdnů, nejdéle (v případě vícečetného porodu) však 37 týdnů, a právě v této době má nárok pojištěnec/pojištěnka účastný/á na nemocenském pojištění na PPM. Jak si lze všimnout, institut PPM platí jak pro muže, tak pro ženy (22) (18).

Podmínky nároku na PPM (základní dělení):

- **Účast na pojištění** (nejméně 270 kalendářních dní za poslední dva roky před nástupem na PPM)

- **Porod dítěte** (před porodem může těhotná pojištěnka pobírat PPM nejdříve od počátku 8. týdne před očekávaným dnem porodu – tento den určuje ošetřující lékař)
- **Péče o dítě** (pokud pečuje o dítě pojištěnec, který dítě do péče převzal – na základě rozhodnutí soudu, pokud matka dítěte zemřela nebo je-li pojištěnec otcem dítěte či manželem ženy, jež dítě porodila a nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění a nemá nárok na výplatu PPM, nebo pokud pojištěnec, který je otcem dítěte a pečuje o něj uzavřel s matkou dítěte písemnou dohodu ve věci péče o dítě)
- **Řádně zaplacené nemocenské pojištění (22) (18)**

Podpůrčí doba:

- Pojištěnce, která dítě porodila, náleží podpůrčí doba 28 týdnů
- Pojištěnce, která porodila současně dvě a více dětí, náleží podpůrčí doba 37 týdnů
- 22 týdnů pro pojištěnce, který:
 - převzal dítě do náhradní péče na základě rozhodnutí soudu
 - pečuje o dítě, kterému zemřela matka
 - pečuje o takové dítě, za předpokladu, že je jeho otcem nebo manželem matky takového dítěte a pokud není matka dítěte schopna o dítě pečovat z důvodu závažné, dlouhodobé nemoci
 - pečuje o dítě, je jeho otcem a zároveň manželem matky dítěte na základě uzavření dohody s matkou o péči dítěte
- 31 týdnů pro pojištěnce, jenž pro důvody uvedené výše, také současně pečuje ještě o dvě nebo více dětí (po uplynutí 22 týdnů ale PPM náleží, jen jestliže pojištěnec pečuje dále alespoň o dvě z těchto dětí)
- 14 týdnů pro pojištěnku, jež porodila a neukončila PPM před šestým týdnem ode dne porodu **(22)**

Nástup na PPM je možný učinit několika způsoby. Může se tak stát ode dne, který si určí pojišťenka jako den nástupu na PPM v období od začátku osmého do začátku šestého týdne před předpokládaným dnem porodu. Pokud by pojišťenka tento den neurčila, je stanoven den nástupu na PPM od šestého týdne před předpokládaným dnem porodu. Další možností je přímo den porodu a to v případě, že k porodu došlo před počátkem podpůrcí doby PPM. Poslední možností zahájení PPM je převzetí dítěte do péče pojištěncem, otcem dítěte, manžela matky dítěte (důvody péče viz výše) **(22)**.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Tento příspěvek se poskytuje zaměstnankyním, které byly převedeny dočasně na jinou práci, z důvodu jejich těhotenství a mateřství a mají tak bez svého zavinění nižší výdělek. Nárokovat tento příspěvek může těhotná zaměstnankyně nebo matka do konce devátého měsíce po porodu v případě, že je taková práce těmto ženám zakázána. Dále jej může nárokovat těhotná zaměstnankyně převedená na jinou práci z důvodu, že je tato práce těhotným a kojícím ženám zakázána a je tak dáno z rozhodnutí ošetřujícího lékaře. Nárok se dále týká také výhradně kojících matek, těhotných příslušnic do konce devátého měsíce po porodu, nebo kojících příslušnic, které nemohou svou původní práci vykonávat z důvodu, že by bylo ohroženo jejich zdraví, bezpečnost, či schopnost kojit a na závěr zde vzpomenu také umělkyně, které by z důvodu těhotenství nemohly veřejně vystupovat **(22) (9)**.

Výplata tohoto příspěvku náleží za kalendářní dny, po které převedení na jinou práci (nebo služební místo) trvalo. Výplata příspěvku pro těhotné zaměstnankyně (či příslušnice) trvá nejdéle do počátku šestého týdne před předpokládaným dnem porodu. Výplata příspěvku se vylučuje se souběhem pobírání MD nebo RD. Ne všechny zaměstnankyně mají na tento příspěvek nárok (zaměstnání malého rozsahu, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, aj.) **(22) (9)**.

1.2.2 Dávky poskytované ze státní sociální podpory

Státní sociální podpora je systém, jenž vznikl v 90. letech minulého století, konkrétně v roce 1995. Je považován za ucelený systém poskytující peněžité dávky sloužící k podpoře osob, které se nacházejí v tíživé sociální situaci. Podporovány jsou zejména nízkopříjmové rodiny s nezaopatřenými dětmi. Touto sociální podporou se stát podílí na úhradě nákladů spojených s výživou a dalšími základními potřebami dětí a rodin. Státní sociální podpora je poskytována v souvislosti s některými dalšími sociálními situacemi. Může být v některých případech poskytována v závislosti na výši příjmu. Existuje celkem pět dávek poskytovaných z této podpory. Členění dávek je rozvrženo na *testované dávky* (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné) a *dávky netestované* (rodičovský příspěvek, pohřebné), přičemž u testovaných dávek se sledují příjmy občanů a rodin (ne majetek). Výplata dávek může být jednorázová či vyplácena opakovaně (měsíčně). Pro určení výše dávek a pro určení výše hranice příjmů občana nebo rodiny pro vznik nároku, je rozhodující životní minimum. Životní minimum jednotlivce činí částka 3410 Kč. Životní minimum společně posuzovaných osob vysvětluje zákon o životním a existenčním minimu tak, že „*pokud je osoba posuzována společně s jinými osobami, jsou částky odstupňovány podle pořadí osob.*“ **(15)** Legislativní úpravu státní sociální podpory upravuje z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů **(22)**. **(14)**.

Dále se budu věnovat opět vybraným dávkám tohoto systému sociální podpory.

Rodičovský příspěvek

Jednou z pěti dávek poskytovaných státní sociální podporou je rodičovský příspěvek. Jedná se o dávku, která se řadí mezi dávky netestované, tudíž se pro nárok na její výplatu nesleduje výše příjmů. Od roku 2012 lze stanovit rychlost čerpání příspěvku a jeho výši v závislosti na aktuální sociální situaci rodiny. V celkové výši lze čerpat 220 000 tisíc Kč a to maximálně do doby, než dosáhne dítě věku čtyř let. Výši příspěvku lze měnit (vždy jednou za tři měsíce). Ta je ale limitována výší PPM (činí tak 70 % třiceti násobku denního vyměřovacího základu). Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku pak závisí na denním vyměřovacím základu (DVZ). Pokud je

70 % třiceti násobku DVZ nižší nebo rovno částce 7 600 Kč, může být měsíčně čerpána nanejvýš částka 7 600 Kč. Pokud 70 % třiceti násobku DVZ částku 7 600 Kč převyšuje, je výše příspěvku omezena dosaženou částkou. Maximální výše rodičovského příspěvku může dosahovat částky 11 500 Kč měsíčně.

V případě, že by nešlo ani jednomu z rodičů dítěte určit vyměřovací základ, stanoví se výše rodičovského příspěvku na pevných 7 600 Kč do konce devátého měsíce věku dítěte a po této době je výše příspěvku ponížena na částku 3 800 Kč do doby, než dítě dosáhne čtyř let věku. Výši měsíční částky rodičovského příspěvku si mohou volit i rodiče, jež nebyli účastni na nemocenském pojištění, ale jen za podmínky, že druhý z rodičů tuto podmínku splnil (byl na nemocenském pojištění účasten). Jednou z podmínek pro nárok na rodičovský příspěvek je také podmínka osobní celodenní péče o dítě. Ta by měla trvat po celý kalendářní měsíc. Existují však i výjimky (např. pokud dítě do dvou let věku navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení na maximálně 46 hodin za kalendářní měsíc, rodič zajistí dítěti péči jinou zletilou osobou aj.) Dále musí být splněna podmínka trvalého pobytu na území ČR **(22).(14)**.

Porodné

Porodné je definováno jako dávka vyplácená jednorázově a patří mezi dávky testované. Má řešit náklady spojené s narozením prvního a druhého živě narozeného dítěte. Na porodné potom mají nárok rodiny, jestliže jejich rozhodný příjem nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,7. Porodné se vyplácí při prvním a druhém porodu. Pokud by matka dítěte zemřela, nárok na výplatu porodného má otec dítěte nebo osoba, která dítě (mladší jednoho roku) převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Výše porodného činí 13 000 Kč na první dítě a na druhé 10 000 Kč **(22).(14)**.

Přídavek na dítě

V případě dávky přídavku na dítě je oprávněnou osobou nezaopatřené dítě. Jedná se o dávku vyplácenou opakovaně. Žádost o přídavek na dítě může být podána kdykoli ode

dne narození dítěte. Vznik nároku na dávku je za podmínek, pokud rozhodný příjem rodiny nepřekročí částku životního minima rodiny po vynásobení koeficientem 2,4.

Výše přídatku je závislá na věku dítěte a činí měsíčně:

- u dítěte ve věku do šesti let 500 Kč
- u dítěte od šesti do patnácti let 610 Kč
- u dítěte od patnácti do šestadvaceti let 700 Kč

Platí, že dokud je nezaopatřené dítě nezletilé, je dávka vyplácena rodičům nebo osobám, které jsou díky soudnímu rozhodnutí za rodiče považovány. Po dosažení zletilosti dítěte, musí toto dle správního řádu (z. č. 500/2000 Sb.) předložit písemný souhlas a doložit, jakým způsobem mu má být dávka nadále vyplácena **(22).(14)**.

Příspěvek na bydlení

Příspěvek na bydlení je poslední, mnou zmiňovanou, dávkou státní sociální podpory v této práci. Jedná se taktéž o dávku testovanou. Za pomoci této dávky má stát přispívat na náklady na bydlení takovým rodinám a jednotlivcům, jež mají nízké příjmy **(22)**.

Nárok na tento příspěvek má tedy vlastník nebo nájemce bytu, který je v takovém bytě přihlášený k trvalému pobytu a to za podmínek, kdy jsou náklady vynaložené na bydlení vyšší než součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 přičemž na území hlavního města Prahy je hodnota koeficientu 0,35. Další podmínkou je, že součin rozhodného příjmu v rodině i na území hlavního města Prahy (ve zmíněných hodnotách) není vyšší, než částka normativních nákladů na bydlení **(22).(14)**.

1.2.3 Dávky systému sociální pomoci

Třetí pilíř sociálního zabezpečení tvoří v České republice (dále jen ČR) tzv. „sociální pomoc“. Dříve bylo užíváno názvu „sociální péče“. Tyto pojmy a jejich význam se formoval po mnoho let a tak sahají mnohem hlouběji do historie. V současné době bývá sociální pomoc označována za pomoc, která je rovněž, tak jako v případě

předešlých dávek, poskytována státem či jiným subjektem těm osobám, jež se nacházejí ve stavu nouze, aby bylo dosaženo uspokojení jejich potřeb v nezbytném rozsahu. Systém sociální pomoci si klade za úkol poskytnout zabezpečení v oblasti základních životních potřeb osobám, které se nacházejí v situaci naprostého nedostatku hmotných prostředků nebo osobám, které se nacházejí v takových sociálních situacích, kdy si nejsou samy schopny své osobní potřeby zajistit ani prostřednictvím rodiny. Pokud občan není sociálně pojištěn a nesplňuje podmínky pro přiznání státní sociální podpory, bývá sociální pomoc většinou poslední úrovní, kde lze řešit hmotnou a sociální nouzi (22).

Mezi základní prameny, upravující problematiku sociální pomoci, patří především:

- z. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění
- z. č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění
- z. č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění
- z. č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, v platném znění (22)

Dávky tohoto systému se dělí obdobně, jako u předešlých dvou systémů, na dávky jednorázové či opakující se, dávky peněžité nebo věcné a na dávky obligatorní či fakultativní (22).

Příspěvek na péči

Tento příspěvek upravuje z. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Účelem této dávky je pomoci uživateli sociální služby uhradit náklady na tuto službu. Náklady hradí stát ze státního rozpočtu. Příspěvek na péči může nárokovat osoba s trvalým pobytem na území ČR, dále občané členského státu Evropské unie (EU) (s hlášeným pobytem v ČR na dobu delší, než tři měsíce), osoba, které byl udělen azyl a nárok na tuto dávku může uplatnit také cizinec bez trvalého pobytu na území ČR, kterému nárok na tuto dávku garantuje mezinárodní smlouva. Výčet těchto kritérií pro nárok na příspěvek na péči ovšem nestačí. Taková osoba vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu a musí být starší jednoho roku. Výše příspěvku se různí dle stupně závislosti na pomoci jiné fyzické osoby.

V prvním stupni se jedná o lehkou závislost, ve stupni druhém o závislost středně těžkou, ve stupni třetím se jedná o závislost těžkou a ve stupni čtvrtém o závislost úplnou. Dále se zohledňuje, zda se jedná o osobu mladší či starší 18 let. I toto kritérium má vliv na výši přiznaného příspěvku. Posuzování závislosti na pomoci jiné fyzické osoby je závislé na počtu základních životních potřeb, které je nebo není posuzovaná osoba schopna sama zvládnout. Těchto potřeb je celkem 10. Jedná se o mobilitu, orientaci, stravování, komunikaci, osobní hygienu, výkon fyziologické potřeby, obouvání a oblékání, péči o zdraví, péči o domácnost a osobní aktivity (22). (13).

Příspěvek na živobytí

Příspěvek na živobytí je dávkou, jež spadá do dávek pomoci v hmotné nouzi. Tuto a další dávky systému pomoci v hmotné nouzi upravuje z. č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění. Proto může tuto dávku nárokovat osoba nacházející se v hmotné nouzi a to za podmínky, že příjem takové osoby, či příjem společně posuzovaných osob, je nižší než tzv. „částka živobytí“ posuzovaných osob. *„Za osobu v hmotné nouzi se považuje osoba, jejíž příjem, po odečtení přiměřených nákladů na bydlení, nedosahuje částky živobytí a tento příjem si z vážných objektivních důvodů nemůže zvýšit vlastním přičiněním“* (22). Jedná se o dávku vyplácenou opakovaně a její výše tvoří rozdíl mezi částkou živobytí a příjmem osoby či posuzovaných osob za kalendářní měsíc. Tato dávka náleží v případě společně posuzovaných osob pouze jedné z nich na základě vzájemné dohody (22) (11).

Doplatek na bydlení

Dávku doplatku na bydlení upravuje taktéž zákon o pomoci v hmotné nouzi, číslo 111/2006 Sb. Nárok na výplatu této dávky je podmíněn uplatněním nároku na dávku příspěvku na bydlení, a proto může dávku doplatku na bydlení nárokovat osoba:

- jež je vlastníkem bytu a tento byt užívá nebo jiná osoba, nájemce bytu, který byt užívá na základě smlouvy, rozhodnutí či jiného právního titulu
- nárokovat tak může za podmínky, že po uhrazení tzv. „odůvodněných nákladů na bydlení“ by taková osoba měla příjem zvýšený o vyplacený příspěvek na

živobytí nižší, než částku živobytí osoby (taktéž v případě společně posuzovaných osob).

Doplatek na bydlení je taktéž opakující se dávkou, vyplácí se měsíčně a poskytuje se v peněžní formě. Doba pobírání této dávky je časově omezená **(22)**. **(11)**.

Mimořádná okamžitá pomoc

Dávka mimořádné okamžité pomoci je další dávkou, kterou upravuje z. č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Jedná se o dávku poskytovanou jednorázově či opakovaně. Nárok na tuto dávku má osoba, které by hrozila vážná újma na zdraví, po zohlednění jejích příjmů, sociálních a majetkových poměrů. Nárok má také osoba, kterou postihne událost živelného charakteru, požár, průmyslová havárie, kdy sociální a majetkové poměry této osobě znemožňují svou situaci zvládnout. Může se jednat také o osobu, která nemá po zohlednění sociálních a majetkových poměrů prostředky k úhradě jednorázového důležitého výdaje, nebo nemá prostředky na pořízení či úhradu opravy základních nezbytných předmětů dlouhodobé potřeby nebo pořízení základního vybavení domácnosti aj. **(22)**.

Příspěvek na mobilitu

Příspěvek na mobilitu je dávka upravovaná v z. č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, v patném znění. Nárok na tento příspěvek může uplatňovat osoba starší jednoho roku věku za podmínek, že si není schopna sama zajistit životní potřeby spadající do oblasti mobility či orientace nebo se tato osoba pravidelně dopravuje v průběhu kalendářního měsíce nebo je dopravována. Nárok na tento příspěvek vylučuje poskytování pobytové sociální služby (v domově pro seniory, v domově se zvláštním režimem, ve zdravotnickém zařízení ústavní péče, v domově pro osoby se zdravotním postižením). Tyto podmínky, kromě podmínky opakovaného dopravování, je nutné plnit po celý kalendářní měsíc. Jedná se o dávku opakovanou a výše příspěvku na mobilitu je v současné době 400 Kč **(22)**. **(12)**.

1.3 Nezaměstnanost

V této kapitole se věnuji obecnému vymezení pojmů, jako jsou práce, nezaměstnanost, definici nezaměstnanosti a obecným dopadům na jedince, které nezaměstnanost působí, a v neposlední řadě zde zmiňuji také dělení nezaměstnanosti.

1.3.1 Pojetí práce a nezaměstnanosti

Vztah člověka k práci má mnoho podob. Lidé mají práci rádi, někdy na ni nadávají, chtějí ji, ale také se před ní rádi schovají. Pokud ji nemají, jsou nespokojení, pokud ji mají, tak si jí neváží. Skutečnost nezaměstnanosti mnoho lidí stimuluje ke zvýšení aktivity a tvořivosti v plánování profesionální dráhy. Avšak mnozí prožívají frustraci, úzkost, osamělost, snížené sebevědomí, depresi či naopak hněv nebo zlost vůči úspěšnějším, nebo si vytváří vlastní teorie, proč si nemohou najít zaměstnání. Práce uspokojuje potřeby, jako jsou přiměřené sebevědomí, sebeúcta, tvořivost, sociální uznání, poskytuje jedinci sociální status. Práce ulehčuje orientaci v zaběhnutém způsobu každodenního života. Proto je práce důležitá pro duševní pohodu a emocionální stabilitu. Pokud se jedinec stane nezaměstnaným, tato událost je pro něj značně stresující. Vyvolává negativní a také zdraví škodlivé reakce. Jako časté důsledky nezaměstnanosti můžeme sledovat zhoršení fyzického a duševního zdraví, deprivaci v sociálních vztazích, negativní pohled na svět, sebe a svou budoucnost. Odborně se otázkami významu práce se zabývají specialisté, jako jsou antropologové, ekonomové, sociologové a psychologové (42). Dopadům nezaměstnanosti se budu věnovat v samostatné podkapitole.

Také Mareš (2002) uvádí, že nelze chápat zaměstnanost tak, že ten, který pracuje je zaměstnaný a na straně druhé nelze považovat toho, který nepracuje nutně za nezaměstnaného. Je nutné odlišovat práci, zejména tu, která je vykonávána pro vlastní potěšení nebo v rámci domácnosti od práce, která je konaná v zaměstnání. Zaměstnání je tak specifické tím, že jej lze vykonávat na smluvním základě a je za něj dostáváno materiální odměny za odvedený výkon. Takto je nyní možné definovat práci

nevykonávané pro ekonomické cíle, dále domácí práce, sebezaměstnávání, výpomoc či dobrovolnictví a další. Pokud by došlo ke ztrátě takové aktivity, nebude to mít za následek nezaměstnanost (32).

1.3.2 Definice nezaměstnanosti

Oficiální definice nezaměstnanosti se různí. Podle Hartlové (2000) je nezaměstnanost považována za situaci, kdy by určitá skupina lidí mohla nebo také chtěla z větší části pracovat, ovšem z nedostatku pracovních příležitostí jim pracovat umožněno není. Prožívání takové situace je z psychologického hlediska obtížné, obzvláště u tzv. střednědobé nezaměstnanosti. Pokud totiž dochází k prožívání pocitů, jako jsou nepotřebnost, zklamání, pocit ztráty smyslu bytí či pocit smutku, mohou se následně začít objevovat symptomy depresí a neuróz, nadměrná konzumace alkoholu či jiných návykových látek a drog nebo suicidálních pokusů či dokonáných sebevražd (42).

Podle Tomeše (2010) není za nezaměstnanost považována jakákoli absence pracovního poměru. Vymezuje nezaměstnaného jako osobu, která chce být zaměstnána, je zaměstnatelná a přihlásí se o práci na úřadu práce. V historii se totiž nezaměstnanost vyjímala jako absence zaměstnaneckého poměru u těch osob, které projevíly zájem o zaměstnání. Dnešní, moderní pojetí nezaměstnanost chápe široce, jako absenci ekonomické činnosti jak v zaměstnaneckých, tedy závislých pracovních poměrech, tak i v nezávislých pracovních poměrech týkajících se samostatné výdělečné činnosti (45). Tomeš dále definuje nezaměstnanost čtyřmi body – nedobrovolným charakterem (nemožností získat zaměstnání), pracovní schopností (způsobilost být zaměstnán), připraveností – disponibilitou – pro výkon zaměstnání, aktivním hledáním zaměstnání (docházením na úřad práce) (45).

Schragerová definuje podle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization – ILO) nezaměstnané jako všechny ty, kteří nejsou v současné době

v platném zaměstnání, nejsou samostatně výdělečně činní, jsou schopni vykonávat práci a aktivně práci hledají **(42)**.

Český statistický úřad považuje za nezaměstnané podle metodiky ILO všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období splňovaly souběžně tyto tři podmínky:

- *nebyly zaměstnané*
- *hledaly aktivně práci* (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromých zprostředkovatelů práce, přímo v podnicích, pomocí inzerce, či pomocí aktivity směřované k založení vlastní firmy aj.)
- *byly připraveny k nástupu do práce* (byly schopny nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo do 14 dnů)

Osoby, které nesplňují alespoň jednu z výše uvedených podmínek, jsou považovány za zaměstnané nebo ekonomicky aktivní. Výjimku tvoří pouze skupina osob, které zaměstnání již našly, ale jejich nástup do zaměstnání je stanoven na pozdější dobu, tedy nejdéle do tří měsíců **(46)**.

V ČR tvoří míru nezaměstnanosti podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat. V březnu (2015) klesla míra nezaměstnanosti na 7,20 % ze 7,53 % (únor 2015). Ukazatel registrované míry nezaměstnanosti pak má v kompetenci Ministerstvo práce a sociálních věcí **(7)**.

1.3.3 Dělení nezaměstnanosti

V dostupné literatuře se můžeme setkat s různými možnostmi, jak lze nezaměstnanost dělit. Je ovšem nutné zmínit, že určitá míra nezaměstnanosti se vyskytuje v každém okamžiku. Její výše se ale mění v čase a různí se také její příčiny.

(5) Možné příklady dělení nezaměstnanosti dle různých autorů:

- a) *Nezaměstnanost frikční* – je druhem nezaměstnanosti, kdy dochází k přesunům osob mezi pracovními místy, ať už z vlastní motivace nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se tedy o osoby, které opustily pracovní místo a

potřebují určitou dobu na nalezení pracovního místa nového. Tito lidé většinou nechtějí přijmout první nabídku práce a čekají na lepší příležitost. Jedná se o normální jev na trhu práce. Velký podíl nezaměstnaných zde sehrávají mladí lidé teprve vstupující na trh práce. Hledají vhodné místo, které by odpovídalo jejich schopnostem a které by vyhovovalo jejich představám **(5) (32)**.

b) *Strukturální (a technologická) nezaměstnanost* – do jisté míry se kryje s nezaměstnaností frickční, ale vedle běžné změny zaměstnání, může docházet k propouštění zaměstnanců díky rozpadu neefektivních podniků a tak dochází k omezení některých odvětví, se kterými mizí i celá řada povolání na nich závislých. Pro propuštěné osoby je charakteristický určitý věk, kvalifikace, místo bydliště, dovednosti a zkušenosti a také pohlaví. Se změnami struktury v ekonomice, která se mění především územně i odvětvově, dochází k tomu, že propuštěné osoby nemusí svými osobními, ale především kvalifikačními schopnostmi odpovídat požadavkům nových pracovních míst. V takovém případě může dojít k situacím, kdy například i vysoce kvalifikované osoby mohou upadnout do dlouhodobé nezaměstnanosti **(32)**.

c) *Cyklická a sezónní nezaměstnanost* – jedná se o klasický model nezaměstnanosti, který je charakteristický pro období 19. století a pro začátek století 20. Tento typ nezaměstnanosti se někdy nazývá jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, tedy že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. O cyklické nezaměstnanosti se také hovoří v souvislosti s přírodním cyklem. Je-li pravidelná, jedná se o sezónní nezaměstnanost. Tento typ nezaměstnanosti je charakteristický například pro stavebnictví, služby spojené s turistikou, či pro zemědělství **(32)**.

d) *Skrytá nezaměstnanost* – tzv. „hidden“ nezaměstnanost. Jde o formu nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaná osoba práci hledá, ale jako nezaměstnaná se neregistruje na úřadu práce. V této skupině nezaměstnaných nejčastěji

nalezneme vdané ženy a mladistvé. Jsou to soby, které na hledání zaměstnání rezignovaly, anebo práci hledají jinými, neformálními způsoby (přímo u zaměstnavatele) (32).

e) *Neúplná nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost* – tedy „under-employment“. Jedná se o pracovníky, kteří mají povinnost akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci, která neodpovídá jejich schopnostem a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti čelí celosvětově masové nezaměstnanosti. Jde nejčastěji o zkrácené úvazky. V případě nepravé zaměstnanosti jde o osoby, jež sice zaměstnanými jsou, ale práci nehledají. Jejich záměrem je vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu nezaměstnanosti. Spadají sem také osoby registrované jako nezaměstnané, ovšem pracující nelegálně a tvoří tak šedou ekonomiku (32).

f) *Dlouhodobá nezaměstnanost* – o typu této nezaměstnanosti se zmiňuje Tomeš (2010), kterou nazývá zvláštní sociální událostí a to z toho důvodu, že jedinec, který není dlouhodobě zaměstnán, ztrácí způsobilost být zaměstnán z těchto příčin:

- Pro ztrátu kvalifikace, pokud nemá možnost účastnit se rychlého procesu získávání zkušeností nebo udržení znalostí - dequalifikace
- Pro ztrátu pracovních návyků – sociální zlenivění
- Pro získaný zvyk žít ze sociálních dávek – upadnutí do sociální pasti (45)

Právě z důvodu zátěže dávkového systému bývá dlouhodobá nezaměstnanost považována také jako závažný problém trhu práce. Lidé dlouhodobě nezaměstnaní mohou svůj stav prožívat různě. Kromě nepříznivé finanční situace zde bývá spojitost také se ztrátou sociálního statusu a prestiže (24).

Dělení nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti:

Dobrovolná nezaměstnanost – dobrovolně nezaměstnaný je ten, jenž vykonává práci výhradně za mzdu, která přesahuje hranici mzdy dostupné na trhu práce daného

odvětví. Taková osoba tedy hledá uplatnění na trhu práce za vyšší mzdu, ale nedaří se jí takové uplatnění nalézt. Hledání může být krátkodobé. Pokud osoba krátkodobě nezaměstnaná ve svém hledání není úspěšná, může se například dále rekvalifikovat, začít vykonávat jinou profesi a uplatnit se tak v jiném pracovním odvětví. Jinou skupinou krátkodobě nezaměstnaných jsou osoby, které pokud nenaleznou práci ve svém odvětví za vyšší mzdu, nebudou pracovat raději vůbec, nežli za mzdu nižší. Taková situace může vést až k tomu, že pokud osoba nenalezne práci odpovídající jejím představám, může dát přednost životu ze sociálních dávek. Ovšem se zkracujícími se a postupně se snižujícími dávkami se také zkracuje doba jejich vyplácení, což koreluje se zkracující se dobou v dobrovolné nezaměstnanosti. Tyto osoby se následně hlásí na úřadech práce a mají zájem najít pracovní uplatnění. Často se děje, že úřady nezaměstnanému najdou místo podle jeho představ, ale ten jej odmítne. A to buď z důvodu, že doufají ve stále lepší nabídku práce, anebo chtějí dále pobírat dávky v nezaměstnanosti (5).

Nedobrovolná nezaměstnanost – na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných, nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci, přičemž jsou ochotní nastoupit do zaměstnání, kde jim bude poskytnuta mzda převládající na trhu práce nebo dokonce za mzdu nižší. Problémem těchto osob je, že nemohou pracovní místo najít. Tento typ nezaměstnanosti postihuje ty osoby, které se nemohou rekvalifikovat a změnit tak svou profesi, či využít alternativní příležitosti. Tento typ nezaměstnanosti zapříčiňuje ekonomické potíže, mj. i sociální a psychické problémy, pokud se s ní postižená osoba nedokáže dostatečně vyrovnat (5).

1.3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Osoby mladší třiceti let

Skupinu těchto osob lze vydefinovat především jako absolventy středních a vysokých škol, kteří jsou na trhu práce oproti ostatním uchazečům o práci značně znevýhodněni. Tyto osoby jsou totiž bez praktických zkušeností a mnohé postrádají

základní pracovní návyky a určité pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce. V posledních pěti letech nezaměstnanost mladých lidí v zemích OECD stoupá, tedy každý pátý mladý a práce schopný Evropan ve věkové hranici pod 25 let je postižen nezaměstnaností. Objevuje se také „syndrom plného hnízda“, který se vyznačuje tím, že se osoby ve věku 18 až 34 let vracejí zpět do svých primárních rodin v souvislosti s nezaměstnaností skupiny těchto osob (6).

Starší lidé

Lidé v preseniu vnímají změny ve svém životě mnohem výrazněji, než v mladším věku. Reagují citlivěji i na běžné problémy. Také s narůstajícím věkem si člověk čím dál tím více přeje, aby se mohl ve svém životě opírat o jistoty. Nejzávažnější změny v preseniu tvoří sňatek dětí, či jejich odchod z domova, úmrtí životního partnera a odchod do důchodu. Pokud se ale objeví i ztráta zaměstnání, nastane možná životní krize, která bývá uchopena s velkou odpovědností. Na straně jedné za budoucí vývoj rodiny a na straně druhé jsou obavy o uplatnění při konkurenci s mladšími uchazeči na trhu práce (6).

Ženy

Ženy a jejich neblahé postavení na trhu práce bývá zapříčiněno skutečností, že zaměstnavatelé dávají přednost mužům, poněvadž jsou méně zatíženi starostmi o domácnost a jsou tak více mobilní. Chybí také pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu a je stále upřednostňován vícesměnný provoz. V případě celodenního zaměstnání vzniká v případě žen řada dalších problémů spojených například s péčí o malé děti, kdy mají tyto matky vyšší absenci, která oslabuje plynulost pracovního procesu. V důsledku pak dochází k horšímu hodnocení a neochotě tyto ženy zaměstnávat. U mladých žen posléze v důsledku nezaměstnanosti dochází ke kompenzaci ztráty práce jinou, alternativní rolí, a to rodičovskou. Právě rodina pro nezaměstnané ženy představuje alternativní pracovní pole, která jim poskytuje seberealizaci. U žen, které získaly vyšší profesní kvalifikaci, je relevantní sladit role matky a manželky s požadavky na své zaměstnání (6).

Specifické postavení mají také ženy na trhu práce ve věku nad 45 let. Specifika spočívají v nejistotě spojené se stresem z možnosti ztráty zaměstnání, jelikož se jedná o skupinu v předdůchodovém věku. Jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce jsou ovšem matky samoživitelky. Jejich životní situace přináší mnohá znevýhodnění znesnadňující pohyb na trhu práce **(6) (20)**.

Diskriminaci žen na trhu práce se budu dále věnovat v další kapitole (1.4.1 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce).

Lidé se zdravotním postižením

O této skupině osob lze hovořit jako o osobách se změněnou pracovní schopností. U těchto osob vstupují do popředí problémy nejen ekonomické, psychické a problémy sociální, ale i problémy pocitu lidské důstojnosti a smysluplnosti života. V současné době je stále nesnadnější tyto osoby uplatnit na trhu práce. Evidence na úřadech práce bývá mnohonásobně vyšší, než evidence osob bez zdravotního znevýhodnění. Významnou roli zde potom mají rodiny těchto osob, neboť mnohdy přebírají starost o postiženého člena rodiny **(6)**.

Lidé bez kvalifikace

Tato skupina osob je v současné době největší skupinou nezaměstnaných. Jsou to nekvalifikovaní pracovníci a tvoří zhruba jednu třetinu nezaměstnaných. Patří sem také absolventi základních škol. Tito lidé představují mladé lidi obtížně vzdělatelné, s malým zájmem o zaměstnání. Lze sem zařadit také osoby s rizikovým chováním (lidé užívající návykové látky, recidivisti, osoby propuštěné z nápravných zařízení a jinak sociálně nepřizpůsobiví). Tyto osoby se „vydělují“ ze společnosti, což vede k utváření nové třídy – „new-underclass“ (deklasovaní). Žijí uvnitř systému podpor sociálního zabezpečení, v permanentní závislosti na státu **(6)**.

Romské etnikum

Nároky na uplatnění na trhu práce se neustále zvyšují a významnou roli zde sehrává výše kvalifikace a míra a hodnota sociálních dovedností. Proto se romské etnikum

uplatňuje na trhu práce stále obtížněji. Velká část Romů by se totiž dala zařadit do výše zmíněné skupiny – „osoby bez kvalifikace“. Většina absolvuje pouze základní vzdělání, ale velká část jej ani nedokončí. Romové se pracovním uplatňovali v profesích, které procházejí vlivem ekonomické reformy významnými změnami kvalifikačních požadavků. Nejsou stále plně integrováni majoritní společností a jejich možnosti se společensky uplatnit jsou minimální. Sociální exkluze romského etnika ve vymezených lokalitách působí sociální problémy, vysokou kriminalitu a rostoucí závislost na poskytování dávek sociálního zabezpečení (6).

1.3.5 Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti mohou být ambivalentní a mohou tak působit důsledky jak negativní, tak pozitivní. Lze potom rozdělit dopady nezaměstnanosti dle oblastí, na které mají vliv.

a) *Ekonomické dopady* – jsou jednoduše spojeny s ekonomikou, která nevyrábí tolik produkce, kolik schopna vyrábět je. To má za následek plýtvání společenské práce živé i zvěčnělé. Dochází k propadu HDP, který má vliv na rozvojové možnosti ekonomiky a možnosti sociálních transferů (25) (31).

b) *Sociální dopady* – mají pojitko s dopady faktu nezaměstnanosti na jednání a postoje nezaměstnaných, na sociální situaci a na společenský život. Takové dopady jsou různorodé svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost je již sama ve své podstatě různého charakteru. Proto je také nezaměstnanost pocíťována a prožívána každým jedincem jinak. Pro někoho může představovat lidské tragédie, pro jiného je doprovázena menšími či většími negativními následky, které se mohou projevovat v různých oblastech osobního či společenského života. Mezi sociálními důsledky existuje vždy úzké propojení. Ovlivňují tyto nejvýznamnější oblasti:

- *Vliv na životní úroveň* – protože nezaměstnanost představuje především ztrátu finančních příjmů a spolu s pobíráním sociálních dávek tento fakt představuje pokles životní úrovně a značné problémy pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Pokud by nezaměstnanost trvala dlouho, může v takovém případě vést k chudobě, omezení sociálních kontaktů nebo až k sociální exkluzi **(25) (31)**.
- *Vliv na rodinu* – nezaměstnanost nemá vliv na rodinnou pouze z pohledu poklesu příjmů rodiny, ale i v mnoha jiných oblastech. Jedná se například o narušení denního chodu domácnosti, dochází i ke změně pozice a autority nezaměstnaného v rodině. Dalším důsledkem může být rozvrat partnerství, či ovlivnění sňatečnosti nebo porodnosti ve smyslu jejich odkladu. Nezaměstnanost omezuje sociální kontakty rodiny a může mít omezující vliv na výchovnou funkci **(25) (31)**.
- *Vliv na strukturaci a vnímání času* – je dalším důležitým dopadem na nezaměstnaného. V tomto ohledu působí nezaměstnanost narušení obvyklého denního režimu, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Z tohoto důvodu ztrácí čas pro nezaměstnaného důležitost, vytrácí se jeho obsah, který je nahrazován jinými, často společensky nežádoucími aktivitami (alkoholismus, kriminalita, bezúčelné sledování TV, vyplňování dne spánkem aj.). Obzvláště pro mladistvé představuje narušení časového režimu velké nebezpečí, jelikož nemají zažité pracovní návyky **(25) (31)**.
- *Vliv na fyzické a psychické zdraví* - pro většinu lidí představuje nezaměstnanost traumatizující událost. Jedinec ztrácí sociální status, prestiž spojenou s osobními charakteristikami a dispozicemi. Takový jedinec se cítí být nepotřebný, neužitečný, neschopný a ztrácí sebedůvěru. Velkou roli zde hraje také stres plynoucí z nezaměstnanosti, který má neblahé dopady na duševní i fyzické zdraví jedince. Ovšem nelze v souvislosti s nezaměstnaností hovořit pouze o negativech. Nezaměstnanost totiž nevyřazuje aktivní a pozitivní životní styl,

poklidné rodinné vztahy a zachování uspořádání času. Hrají zde roli individuální postoje, mravní síla, ekonomické zázemí, strategie nezaměstnaných osob atp. Všeobecně ale platí, že se s nezaměstnaností vyrovnají lépe ti jedinci, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu, než ti, kteří jsou v dlouhodobé nezaměstnanosti. Nezaměstnanost ovlivňuje emoční stabilitu. Ta bývá v nerovnováze právě díky narušení časové rovnováhy. Potom platí, že čím smysluplněji bývá naplněn volný čas, tím menší je při nezaměstnanosti i psychická zátěž (25) (31).

1.4 Návrat žen zpět na trh práce po ukončení rodičovské dovolené

V současnosti může uplatnit nárok na čerpání RD každý zaměstnanec pečující o dítě mladší věku tří let. Čerpání RD může být v jejím průběhu přerušeno. Zaměstnanec tak může nastoupit např. v jednom roce dítěte zpět do práce a až do tří let věku dítěte kdykoli požádat o poskytnutí RD. V praxi bývá uplatňováno spíše plynulé čerpání RD především do tří let věku dítěte (29).

V porovnání se EU, má ČR v současnosti jednu z nejdéle trvajících RD. Českým rodičům je umožněno pobírat i poměrně vysoký rodičovský příspěvek. Od roku 1995 je prodloužena možnost délky čerpání RD ze tří na čtyři roky. Typické je tedy tři až čtyřleté přerušení profesní kariéry, ale není výjimkou, že žena přeruší svou pracovní dráhu na pět až sedm let v případě, že naváže na další RD s dalším narozeným dítětem. Toto uspořádání může vést k vyvázání pečující osoby z právně chráněných pracovních vztahů. Pečující osoba má povinnost se do původního zaměstnání vrátit po skončení RD. Pokud tak neučiní, zaměstnavatel není dále vázán legislativou takové osobě původní pracovní místo zajistit (43). V praxi se ke svému původnímu zaměstnavateli vrací méně než polovina zaměstnanců po skončení RD. Jen okrajový počet pečujících se nevrátí k žádnému zaměstnavateli ať už z důvodu rozhodnutí pro vlastní podnikání nebo z důvodu zůstat v domácnosti s dítětem či dětmi déle než tři roky. V mezinárodním evropském srovnání je ČR jednou ze zemí, která má nejvyšší podíl podniků rozvazujících

pracovní smlouvu s ženami po skončení jejich RD. Že se matky ke svým zaměstnavatelům po skončení RD nevracejí, může být zapříčiněno z několika důvodů:

- z důvodu zániku podniku
- zaměstnavatel ženě nabídne pozici odpovídající pracovní smlouvě, ale je pro ženu nepřijatelná (za vědomí zaměstnavatele se může jednat o obcházení zákona)
- zaměstnavatel nemá pro ženu vhodnou pozici a rozváže s ní pracovní smlouvu pro nadbytečnost
- z vlastního rozhodnutí ženy **(29)**

Existuje spousta rizik ve vztahu mezi dlouhodobou RD a ve vztahu k návratu na trh práce. Jedná se o snížení sebevědomí s ohledem na trh práce, o ekonomickou vazbu na partnerovi nebo sociálním státu, o snížení lidského kapitálu pečující osoby a v neposlední řadě jde také o ztrátu sociálních sítí či nepříznivou spojitost mezi délkou absence na trhu práce a rozvojem výše mezd **(43)**.

Na trh práce se vrací velmi brzy např. matky, které po MD na RD nenastoupí vůbec. Jedná se především o matky s univerzitním diplomem. Významnou roli zde hraje opět legislativa. Po návratu z MD má žena nárok na svou původní práci na stejném pracovišti, kdežto po návratu z RD má právo na práci, která odpovídá její pracovní smlouvě **(29)**.

Při návratu žen na trh práce hraje svou roli také *pořadí dětí*. Začíná se stávat trendem, že RD je čerpána v souvislosti se stoupajícím pořadím dítěte. To znamená, že s prvním dítětem je na RD po dobu maximálně dvou let zhruba 34% pečujících. S druhým dítětem stráví již 29 % pečujících s dítětem doma maximálně dva roky a s třetím dítětem je to pouze 19% pečujících. Platí ale také to, že pokud se pečující osoba rozhodne zůstat s prvním dítětem na RD delší dobu, volí tak i u dalších narozených dětí. V takovém případě se jedná většinou o matky, které chtějí zůstat doma se svými dětmi až do jejich školního věku **(29)**.

Sirovátka (2008) dále uvádí, že na návrat žen na trh práce má vliv v neposlední řadě také jejich *vzdělání*. Úroveň vzdělání lze chápat jako klíčový indikátor lidského

kapitálu. Vzdělanější matky zůstávají na trhu práce mnohem častěji než matky, které mají vzdělání nižší. Právě matky s nižším vzděláním opouštějí trh práce mnohdy zcela. *Vysoce vzdělané ženy* se snaží o rychlý návrat na trh práce, zpravidla do půl roku věku dítěte, z důvodu návratu lidského kapitálu a investic. V průběhu RD ženy s vyšším vzděláním zachovávají četnější kontakt s prací i v průběhu současné RD. S vyšším vzděláním souvisí i příjem žen. Pokud má žena před nástupem na RD vyšší příjem než její partner, vrací se do zaměstnání mnohem dříve (43).

U *středoškolsky vzdělaných žen* je návrat na trh práce po skončení RD vystihován jednoznačnou volbou dlouhodobé osobní péče o dítě v domácím prostředí za trvání RD po dobu tří až čtyř let. Ženy se středoškolským vzděláním mají odlišné preference oproti ženám vysokoškolsky vzdělaným. Je pro ně typické, že role matky a role pracovnice jsou méně slučitelné. Význam vzdělání a kvalifikace není pro tyto ženy tak výrazný. Navíc lze zohlednit i fakt, že investice do vzdělání či náklady při opouštění trhu práce nejsou tak vysoké, jako u vysokoškolsky vzdělaných žen (43).

Další kategorií jsou *ženy vyučené a ženy se základním vzděláním*. Tato skupina žen považuje rodinu a děti za jednu z nejvýznamnějších životních hodnot. Tento fakt se také odráží do jejich způsobu návratu na trh s prací po skončení RD. Platí, že se tyto ženy chtějí věnovat svým dětem nejlépe do 4 let věku. Pracovní dráha a péče o rodinu je pro ně téměř neslučitelná s péčí o děti a jejich výchovou. Zásadním důvodem pro návrat na trh práce jsou u těchto žen finanční podněty. Také právě z ekonomických důvodů bývá u těchto žen zjevný dřívější návrat z RD zpět na trh práce, většinou mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte (43).

1.4.1 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Základním právem všech členů a členek evropské nynější společnosti je uplatnění se na trhu práce. Placená práce je zcela zásadní součástí občanství a začlenění se žen a mužů i jejich rodin do společnosti (28).

Rovnost příležitostí je pak jednou ze složek lidských práv, která je velmi obtížně zajiřitelná. V Evropě je rovnost příležitostí aktuálním pilířem pro fungování demokratických společností. Z historického hlediska patří do oblasti sociálních lidských práv, kde dochází stále k výrazným diskriminacím **(26)**.

Bobek (2007) se zmiňuje o vlivu stereotypů na postavení žen na trhu práce. Ženy bývají spojovány výlučně s rolí matky. Proto zaměstnavatelé mnohdy ženu do zaměstnání nepřijmou či volí alternativu méně výhodné pracovní smlouvy – na dobu určitou. Lze totiž očekávat, že žena v produktivním věku bude chtít mít děti. Personalisté se mnohdy ani nezabývají genderovou rovností, jako problematikou a v oblasti práce nerozlišují rozličnou situaci žen, mužů a rodičů. Ženy mívají nižší finanční odměny a bývají to právě ony, kdo zůstává doma na rodičovské dovolené pro důvod nižšího platu, než jaký má partner. V roce 2003 v ČR nastoupilo na rodičovskou dovolenou 99% procent žen. V důsledku mateřství dochází u žen ke kariérnímu výpadku, který zapříčiňuje zpomalení postupu a také možnost dostat se k finančně lépe ohodnoceným pracovním pozicím. Můžeme se tak setkat s předsudky zaměstnavatele, a to především, že žena je hlavně matkou. Dále s pojetím společnosti o ženské roli, a to že ženy nejsou dostatečně ctižádostivé, aby se ucházely o výhodněji placené pozice nebo v některých sektorech. Svou roli zde může hrát také tlak okolí či partnera a mnohdy i vlastní limitace žen (chtějí se o své dítě v jeho prvních letech života dobře postarat) **(4) (27)**.

V ČR bývá uplatnění žen na trhu práce částečně závislé na růstu jejich kvalifikace, převážně je ale podmíněno jejich oborovým zaměřením. Aby byly ženy na trhu práce úspěšnější, než muži, musely by se orientovat na obory, které jsou doposud považovány za čistě mužské. Problémy žen na trhu práce jsou v dnešní době zapříčiněny především genderovou segmentací trhu práce. Jejím základem jsou především rozdíly ve vzdělání a profesními plány muže a ženy. Rozdíly lze spatřovat také v rozličném přístupu k řídicím funkcím, což souvisí také s rozdíly v konečném pracovním zařazení **(26)**.

1.4.2 Možnosti sladování práce a rodiny

O faktu, že ženy jsou jednou z ohrožených skupin na trhu práce, se zmiňují již v kapitole Nezaměstnanosti. V této kapitole přiblížím, o jaká specifika se jedná. Zaměstnanost žen je ovlivněna jednak tím, že ženy, potažmo matky, přerušují svou pracovní kariéru díky mateřství a s ním spojený odchod na MD a RD, popřípadě navazují z jedné rodičovské dovolené na druhou. Pro ženy, které mají nižší kvalifikaci je pak návrat do zaměstnání o to horší a to z důvodu např. zastarání jejich kvalifikace, z důvodu změn v technologiích nebo v rámci pracoviště z důvodu změn strukturálních. Naopak rostoucí vzdělání má do určité míry vliv na lepší sladění práce a rodiny. Možnosti, že o dítě bude celodenně pečovat otec, je využíváno výjimečně, přesto, že mají otcové stejný nárok na rodičovský příspěvek, jako matky. Ve společnosti ještě stále přetrvávají stereotypy v nahlížení na roli muže a ženy. V kontextu s hodnocením možností žen by mělo být předmětem zájmu, aby se ženy, které přerušují svou pracovní kariéru, vrátily zpět na trh práce, do zaměstnání **(26) (43)**.

V Evropě je mnoho zemí obeznámených a zběhlých se zkušenostmi s předcházením negativním důsledkům flexibility pracovní doby. Ženy v porovnání s muži pracují mnohem častěji na tzv. zkrácený pracovní úvazek nebo na pracovní smlouvu, která má časově omezenou platnost. Nejen v ČR je výkon práce na zkrácenou pracovní dobu koncentrován do méně kvalifikovaných zaměstnání. V praxi méně využívaná je také flexibilní pracovní doba. Zohledňuje a vyhovuje individuálním potřebám zaměstnanců. Flexibilní, neboli pružná pracovní doba, je zaváděna především v těch podnicích, ve kterých ji zavést lze s ohledem na organizaci práce. Zejména v odvětví informačních technologií, je využívání tohoto typu pracovní doby, běžné. Právě flexibilní pracovní doba a zkrácený pracovní úvazek jsou dvě formy řešení, jak sladit práci a potřeby žen a mužů v rodinném životě **(26) (49)**.

Další možností pro snižování tenze mezi rodinnými a pracovními povinnostmi je práce doma. Zaměstnání, která jsou feminizována nebo ta, která jsou založená na informačních technologiích, mohou být prováděna dvěma formami – „homeworking“ a „teleworking“. Práce z domova může mít své výhody i nevýhody. Jako hlavní nevýhody lze spatřovat omezení sociálních kontaktů. Jejimi přednostmi však stále zůstává

nekonfliktní řešení zvládnutí dvou rolí žen – pracovní i mateřské. Jednou z dalších možností sladění profesního a rodinného života, je rekvalifikace žen během rodičovské dovolené. Mohou to být ale i jiné zaměstnanecké výhody, jako poskytování pečujícím rodičům kolektivní smlouvy. Jejich obsahem bývá uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti, podpora na kulturu, rekreaci (26).

1.4.3 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek

V ČR zaručují Ústava a Listina základních práv a svobod základní práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví. Ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a právo na zvláštní pracovní podmínky. Ženy v těhotenství mají dále záruku ochrany v pracovních vztazích a odpovídajících pracovních podmínkách. Lze také konstatovat, že ochrana zaměstnanců pečujících o děti je u nás na poměrně vysoké úrovni (8).

Zaměstnavatel má kromě základních práv a povinností také povinnosti, které vyplývají z osobních práv zaměstnanců. Z těchto osobních práv pro zaměstnavatele vyplývá především nutnost dodržet zásadu zákazu diskriminace zaměstnanců a zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci. To znamená stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům při přijímání do pracovního vztahu, stejné stanovení pracovních podmínek, rovný přístup při odměňování, či shodný přístup v případech kariérního postupu zaměstnanců (8).

Zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb.) zaručuje ženám ochranu při zaměstnávání v průběhu jejich gravidity a v období krátce po porodu. Definuje práce, které jsou těmto ženám zakázány. Např. ty zaměstnankyně, které jsou těhotné nebo kojí a zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu nesmí vykonávat dále práce, které by mohly ohrozit jejich mateřství. Jedná se o práce, jako jsou práce s chemickými látkami a chemickými přípravky, práce s karcinogeny nebo práce fyzicky neúměrné vzhledem k organismu těhotné ženy. Těmto chráněným zaměstnankyním je dále zakázáno konat práce, pro které nejsou způsobilé podle lékařského posudku (8).

Zaměstnavatel by měl proto ženě nabídnout takovou práci, která jednak odpovídá její pracovní smlouvě. Pokud to není možné, měl by ženě nabídnout práci, která odpovídá její kvalifikaci. Jestliže ani takové pracovní místo nemá zaměstnavatel volné, měl by ženě nabídnout práci alespoň blízkou její kvalifikaci. Převedení na jinou práci může zaměstnavatel provést bez jejího souhlasu. Avšak v momentě, kdy důvod převodu na jinou práci zaměstnavateli odpadá, je povinen zaměstnankyni převést zase zpět na její původní práci. Zaměstnavatel nesmí dále těhotné ženy zaměstnávat prací přesčas **(8)**.

Aby mohly zaměstnankyně, zaměstnance nevyjímaje, pečovat o děti a současně vykonávat zaměstnání, snaží se pracovněprávní předpisy takové podmínky vytvářet. Zaměstnanec pečující o dítě má totiž možnost požádat si o úpravu pracovní doby a zaměstnavatel je povinen takové úpravy provádět. Jedná se o úpravu směn, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Jako vhodná úprava pracovní doby pro tyto zaměstnance bývá zavedena pružná pracovní doba **(8)**.

Výpověď

Pro důvod těhotenství či mateřství jsou právně chráněny ženy proti okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Se zaměstnankyní, která je gravidní nebo čerpá MD nebo RD, nesmí zaměstnavatel okamžitě rozvázat pracovní poměr. Pokud je dána skutková podstata pro takové zrušení pracovněprávního vztahu, lze rozvázat pracovní poměr s takovou zaměstnankyní, kromě ženy na MD, za uplatnění podmínky dvouměsíční výpovědní lhůty. Pokud byla výpověď dána v době před začátkem těhotenství nebo MD, respektive RD, a výpovědní lhůta by měla vypršet v této době, nelze do této výpovědní lhůty započítávat dobu trvání těhotenství, MD či RD **(8)**.

2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je zjistit, zda jsou na rodičovské dovolené ve stresu více matky, které mají silné ekonomické zázemí nebo matky, které ekonomické zázemí příliš silné nemají.

2.2 Výzkumné otázky

VO1: Jsou matky na rodičovské dovolené, které mají silné ekonomické zázemí, stresovány více, než matky s ekonomickým zázemím slabým?

- v mém případě se silné ekonomické zázemí se stává z toho, že nemusí pobírat dávku a (nebo) mají partnera, který je ekonomicky zajišťuje.

VO2: Existuje rozdíl v míře stresu u matek, které mají jistotu své pracovní pozice vykonávané před RD a matek, které tuto jistotu nemají?

2.3 Hypotézy

H1: Matky, které nepobírají dávku, jsou stresované více, než ty které dávku pobírají.

H2: Matky žijící ve společné domácnosti s partnerem jsou stresované méně, než ty žijící bez partnera.

K VO1 se vztahují hypotézy 1 a 2.

H3: Matky, které nemají jistotu své pracovní pozice vykonávané před nástupem na RD, jsou stresovány více, než matky, které jistotu své pracovní pozice po návratu z RD mají.

K VO2 se vztahuje hypotéza 3.

Operacionalizace hypotéz

V případě H1 lze stres u matek uchopit následovně. Jako spouštěč tohoto stresu je stresor, který tvoří stav, kdy matky nemají na dávky poskytované státem nárok. Některé dávky totiž nejsou poskytovány plošně a jsou závislé na příjmu rodiny či jedince. V dotazníku řeší tuto problematiku následující otázky: „3. *Pobíráte nebo jste pobírala během své současné rodičovské dovolené některé z dávek státní sociální podpory?*“, „4. *Pokud ano, uveďte, prosím, které:*“, „5. *Jestliže pobíráte rodičovský příspěvek - jakou rychlost čerpání dávky rodičovského příspěvku jste zvolila?*“, „6. *Z jakého důvodu jste Vámi uvedenou rychlost čerpání příspěvku zvolila? Uveďte:*“, „7. *Uplatňujete nárok také na jiné příspěvky či dávky?*“, „8. *Pokud ano, uveďte, které dávky či příspěvky pobíráte?*“.

V případě H2 lze za stresory, tedy spouštěče stresu, označit skutečnost, zda matky s partnery žijí, ve společné domácnosti či nikoliv. Partner totiž pro matky tvoří sociální a ekonomickou oporu, která je pro ně velmi důležitá a může tak mít značný vliv na míru stresu. Tuto problematiku v dotazníku řeší následující otázky. „10. *Žijete ve společné domácnosti s partnerem?*“, „11. *Zvažujete střídání se na rodičovské dovolené s partnerem?*“, „12. *Pokud ano, uveďte důvody:*“, „13. *Je Váš partner schopen poskytnout Vám a vašemu dítěti takové ekonomické zázemí, které Vám dovolí celodenně pečovat o dítě bez nutnosti přivýdělků?*“.

Pro matky, které nemají jistotu své pracovní pozice po návratu z RD, může tento fakt znamenat značně stresující stav. A takovou nejistotu lze v případě H3 považovat za stresor, tedy spouštěč stresu. Je třeba zohlednit, že některé matky mohou svou nejistotu na trhu práce ovlivňovat dalším mateřstvím a do jisté míry se ekonomicky zajistit v podobě dalších dávek vyplácených státem. Záleží také na osobním postoji matky ke své předešlé pracovní pozici a na dalších faktorech, jako je např. to, zda se jedná o pozici vedoucí. Tuto problematiku řeší v dotazníku otázky s čísly „14. *Cítíte jistotu své pracovní pozice, kterou jste vykonávala před nástupem na RD i po jejím skončení?*“, „15. *Pokud ne, stresuje Vás to?*“, „16. *Vykonáváte při RD alespoň částečně svou původní práci/zaměstnání?*“, „17. *Pokud ano, z jakého důvodu?*“, „18. *Přivyděláváte si současně při RD jinou práci?*“, „19. *Jakou pracovní pozici jste vykonávala před*

nástupem na RD?“ Uvedte, prosím:“, „20. Lze Vámi uvedenou pozici označit jakou vedoucí pozici?“, „21. Kolik máte dětí?“, „22. Plánujete další mateřství?“, „23. Pokud ano, budete jej plánovat tak, aby navazovalo přímo na další RD?“, „24. Nakolik považujete za stresující, jestliže řešíte návrat do práce a s ním spojené povinnosti či hledání si nového pracovního místa?“.

3 METODIKA

3.1 Použité metody a techniky sběru dat

Pro výzkum předkládané práce jsem použila kvantitativních postupů. Data byla sesbírána za pomoci metody dotazování a techniky dotazníku. Dotazník je jednou z nejpoužívanějších technik empirického výzkumu a je specifický tím, že otázky jsou pro všechny respondenty položeny stejně. Velkou výhodou je možnost hromadného zpracování sesbíraných dat pro analýzu, snadnost administrace dotazníku, oslovení velkého počtu respondentů, dále úspora z hlediska času a také finanční nákladnosti. Pro vyhodnocování dotazníku je důležité oslovení velkého počtu respondentů. Respondent vyplňuje dotazník sám a je tak zajištěna jeho anonymita. Takto získané údaje lze dobře kvantifikovat a právě proto, a pro výše zmíněné další výhody, jsem zvolila právě tuto techniku. Dotazník jsem založila na výše popsanych výzkumných otázkách, které určují všechny proměnné, které jsem si stanovila, že budu měřit **(17) (39) (41) (48) (50)**.

Pro svou práci jsem sestavila vlastní dotazník, který je složen celkem z 24 otázek. 14 otázek je uzavřených, 7 otázek polootevřených a jedna otevřená. Použila jsem Likertovu škálu v případě dvou otázek pro vyhodnocení míry stresu. V případě uzavřených otázek platí pravidlo, že respondenti, resp. respondentky, mohly vybrat vždy jednu variantu odpovědi. Pro polootevřené otázky platí pravidlo volby vždy alespoň jedné možnosti odpovědi, popřípadě navíc uvedení odpovědi vlastní. Likertova škála byla použita deseti stupňová, kdy číslo 1 představuje minimální míru stresu a číslo 10 představuje míru stresu maximální. Právě díky použití škály se lze od respondenta dovědět jeho mínění, které odráží zaznačením své pozice na stupnici škály. Pokud je nabídnut větší počet možných odpovědí, respondent tak dostává možnost vyjádřit svůj postoj, ať už ambivalentní nebo indiferentní, znázorněním hodnoty na škále **(37)**.

Data mohou být kódována mnoha způsoby. Při kódování je důležité dodržet přiřazování kódů všem proměnným, které tvoří ve většině případů čísla **(21)**. V případě otázek polootevřených a otázky otevřené bylo potřeba sesbíraným datům kódy přidělit, aby mohla být data kvantifikována. Současně pro vyhodnocení uzavřených otázek bylo

použito deskriptivní statistiky (průměr, procenta, mediány, směrodatné odchyly, maximum, minimum).

Dotazníkové šetření bylo uskutečněno v průběhu měsíců duben a květen roku 2015. Pro získání dat jsem použila internetového portálu www.vyplnto.cz, kam jsem sestavený dotazník zanesla. Následně jsem dotazník distribuovala pomocí odkazu a zoselala jej mezi respondentky na nejrůznější, známá i méně známá, diskusní fóra spojená s tematikou plánovaného mateřství, rodičovství, péči o děti aj., kde se tyto respondentky sdružují.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Zkoumaný soubor, jak již vyplývá z názvu předkládané práce, tvoří matky na rodičovské dovolené. Jedná se o respondenty z celého jihočeského kraje. Pro takový soubor, bylo potřeba určit reprezentativnost vzorku, kterou jsem vypočetla z populace pomocí vzorce na konečné číslo 383 pro zvolený kraj. Jelikož jsem response sbírala za pomoci webového šíření dotazníku, jednalo se výhradně o samovýběr respondentů, kteří dle své dobrovolnosti dotazník vyplnili. Celkem se mi podařilo sesbírat 320 responsí. Je důležité zmínit, že konečné číslo sesbíraných responsí jsem získala bez mediální podpory a záviselo opravdu jen na dobrovolnosti respondentek, zda dotazník vyplní. Dotazník jsem distribuovala na nejrůznějších diskusních fórech, které jsou určeny pro matky, které buď plánují mateřství, další potomky, zajímají se o péči o dítě atp. Takových fór není na našem území nespočet. Abych docílila reprezentativního čísla pro zkoumaný soubor, oslovovala jsem dále skupiny obdobné skupiny na sociálních sítích, přes své známé, které jsem požádala o další distribuci dotazníku mezi jejich známé, aby se dotazník dostal opravdu mezi co největší počet respondentek. Je tedy třeba zohlednit, že počet sesbíraných responsí jsem provedla za maximálně vynaloženého úsilí sesbírat těchto co nejvíce.

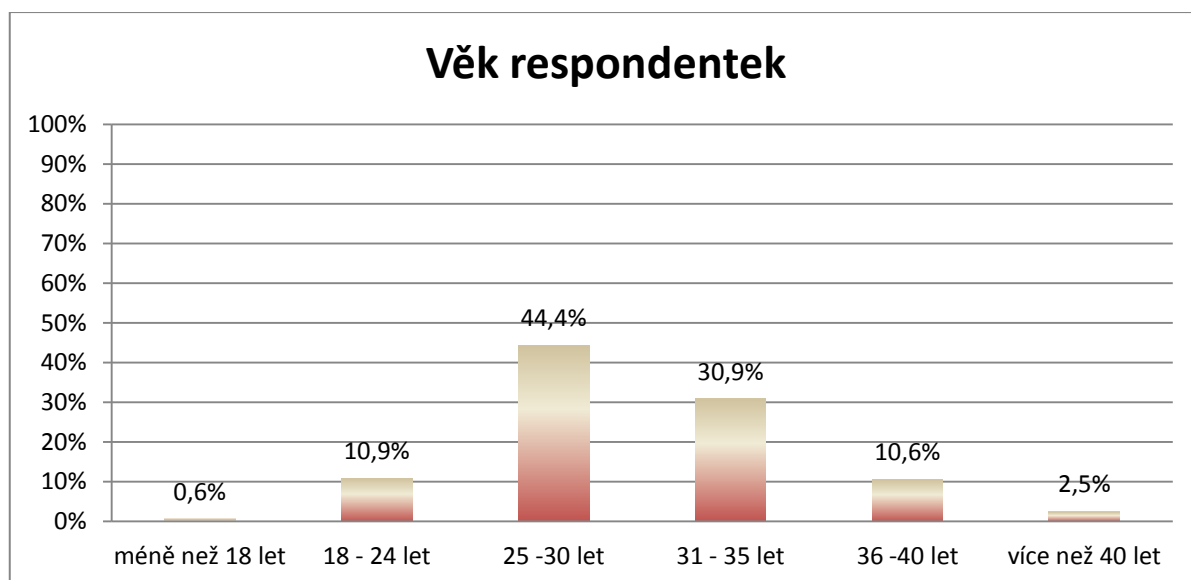
Jelikož se jedná o specifickou skupinu respondentů, byly osloveny pro validitu dat a zachování homogenity výzkumného souboru pouze ženy, respektive matky na rodičovské dovolené (**16**).

4 VÝSLEDKY

Tato část práce je věnována prezentaci výsledků sesbíraných dat skrze dotazníkové šetření. Pro znázornění analyzovaných výsledků jsem zvolila grafy a tabulky, kdy hodnoty dat jsou prezentovány v procentech. Grafy i tabulky jsou uváděny v posloupnosti tak, jak byly uvedeny i v dotazníku respondentkám.

4.1 Popisná statistika

Graf 1: Věk respondentek

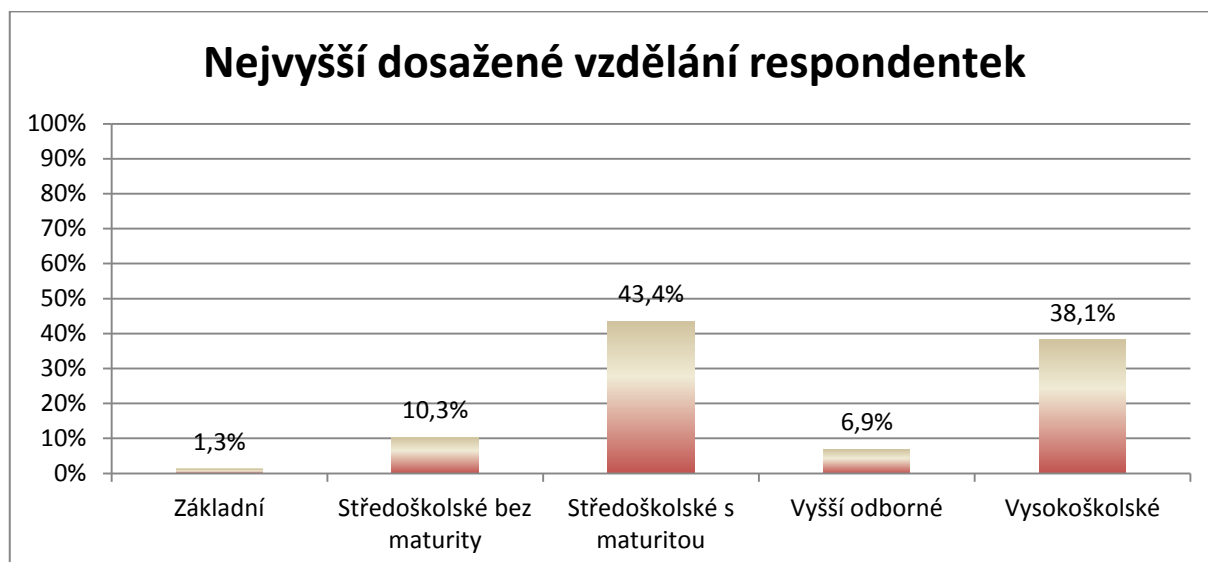


Zdroj: Vlastní výzkum

Z Grafu 1 je zřejmé, že věk respondentek se pohybuje, dle uvedených kategorií, v rozmezí věku od méně než 18 let až do 40 let a více. Kategorii méně než 18 let zastupuje 0,6 % dotázaných. Kategorii 18-24 let zastupuje 10,9 % dotázaných. Nejvíce zastoupenou je kategorie s rozmezím 25-30 let, které zvolilo 44,4 % dotázaných. Druhou nejpočetnější skupinu respondentek tvoří kategorie s věkovým rozmezím 31-35 let, jedná se o 30,9 % dotázaných. Do kategorie 36-40 let se zařadilo 10,6 %

dotázaných a kategorii více než 40 let uvedlo 2,5 % dotázaných. Tuto otázku vyplnilo celkem 320 respondentek (100 % dotázaných).

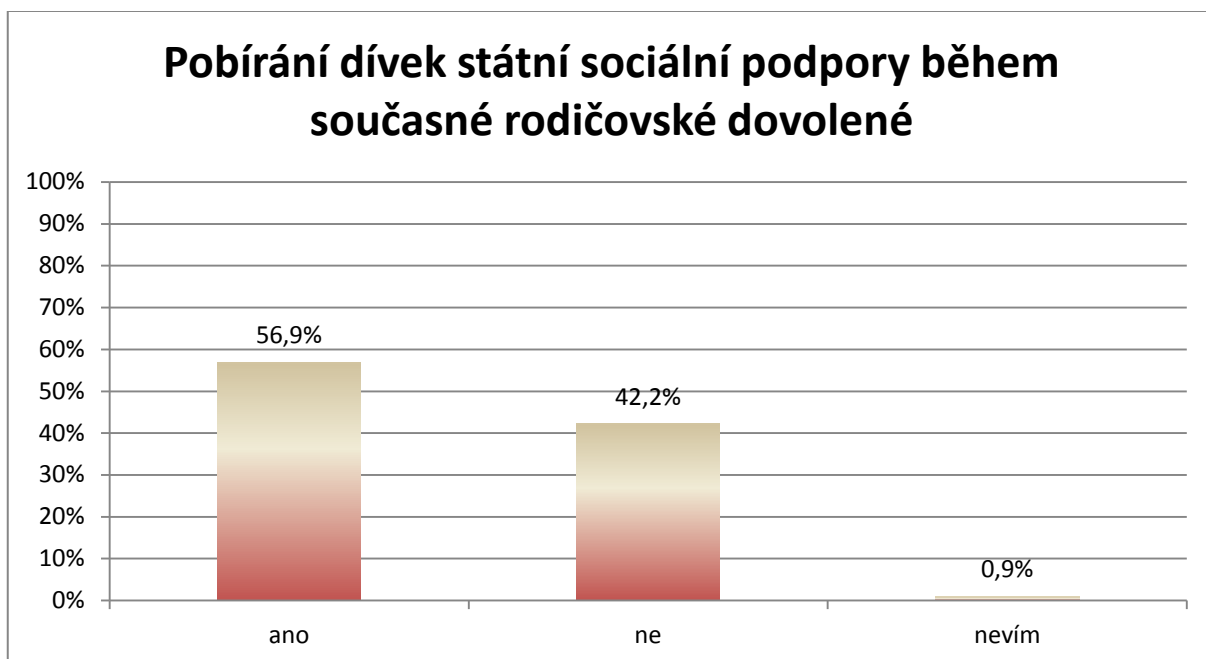
Graf 2: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum

Kategorie, která obsáhla nejvíce respondentek, je kategorie se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou. Podle grafu 2 se jedná o 43,4 % dotázaných. Druhou významněji zastoupenou skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělané respondentky, celkem 38,1 % dotázaných. Respondentky s vyšším odborným vzděláním představují 6,9 % dotázaných. Základní vzdělání v dotazníku uvedlo 1,3 % dotázaných.

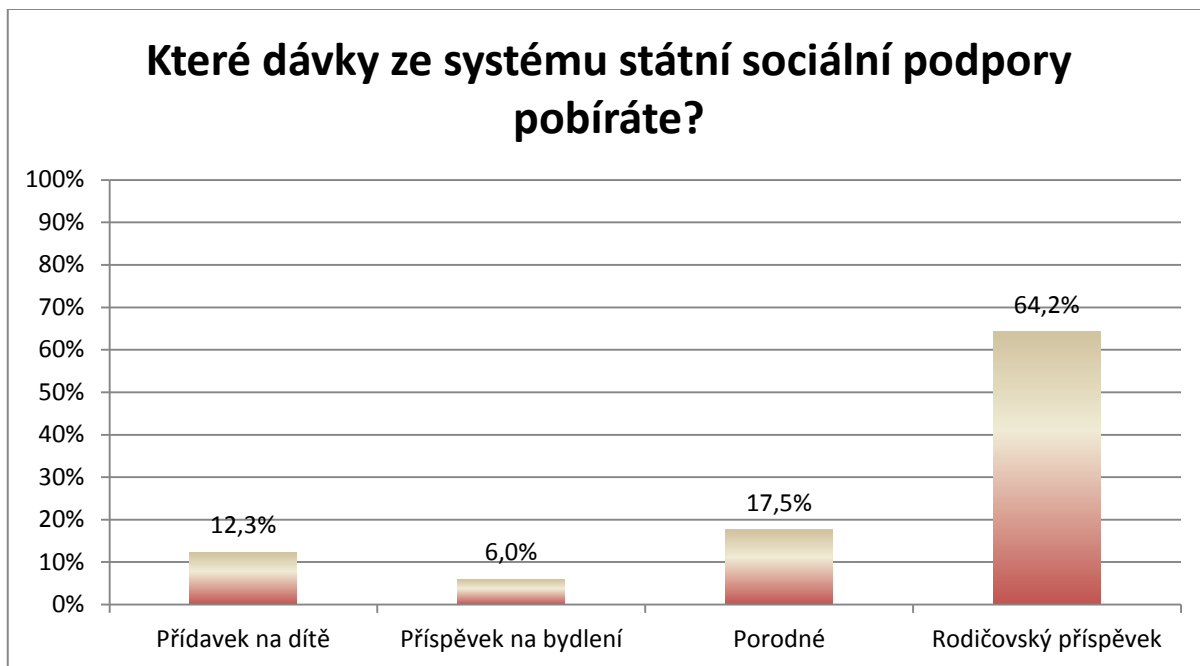
Graf 3: Pobírání státní sociální podpory během současné RD



Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu 3 je patrné, že nadpoloviční většina všech respondentek, konkrétně 56,9 %, pobírá dávky státní sociální podpory při současné RD. 42,2 % dotázaných dávky nepobírá a necelé procento (0,9 %) nemohlo určit, zda dávky státní sociální podpory pobírá či nikoli.

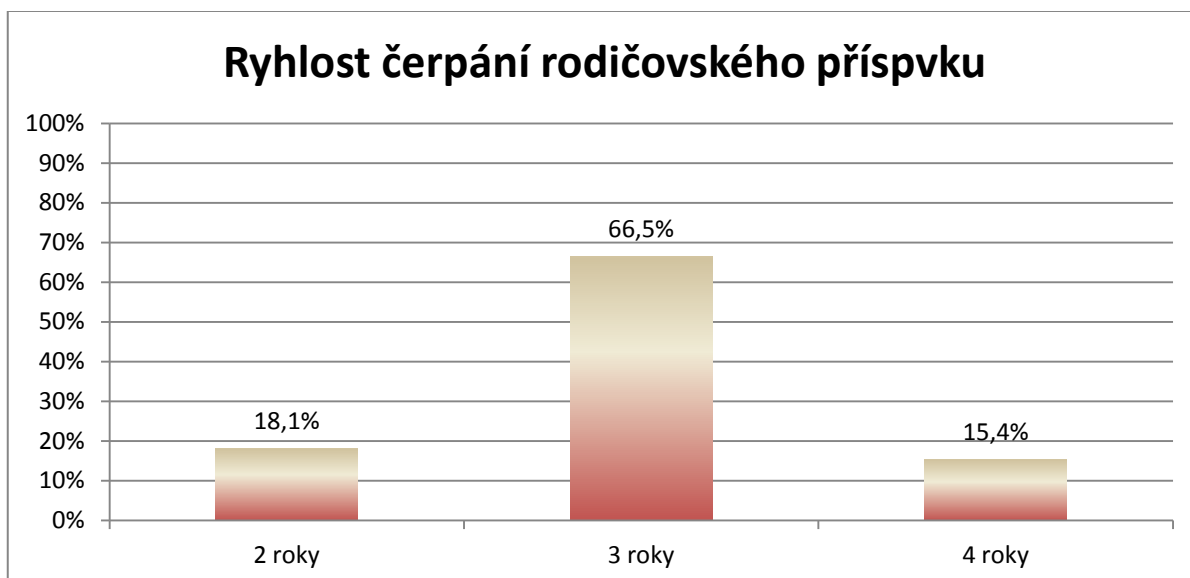
Graf 4: Vybrané typy dávek státní sociální podpory



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu dotázaných odpovědělo 182 respondentek, že pobírají dávku státní sociální podpory. Tyto respondentky byly dále dotazovány na otázku číslo čtyři, ke které se vztahuje graf 4. Z grafu je patrné, že 64,2 % dotázaných pobírá rodičovský příspěvek, který tvoří největší část z uvedených pobíraných dávek. Nárok na porodné má 17,5 % dotázaných, přídavek na dítě 12,3 % dotázaných a příspěvek na bydlení pobírá 6 % dotázaných.

Graf 5: Rychlost čerpání dávky rodičovského příspěvku



Zdroj: Vlastní výzkum

Respondentky, které uvedly u předchozí otázky, že pobírají dávku rodičovského příspěvku, odpovídaly následně na otázku číslo pět. Jednalo se celkem o 172 respondentek. Výsledky této otázky jsou zobrazeny na grafu 5. Z respondentek 66,5 % uvedlo délku čerpání příspěvku na tři roky, 18,1 % uvádí zvolenou délku čerpání příspěvku na dva roky a čtyři roky čerpání příspěvku pak uvádí 15,4 % respondentek.

Tabulka 1: Důvody rychlosti čerpání příspěvku

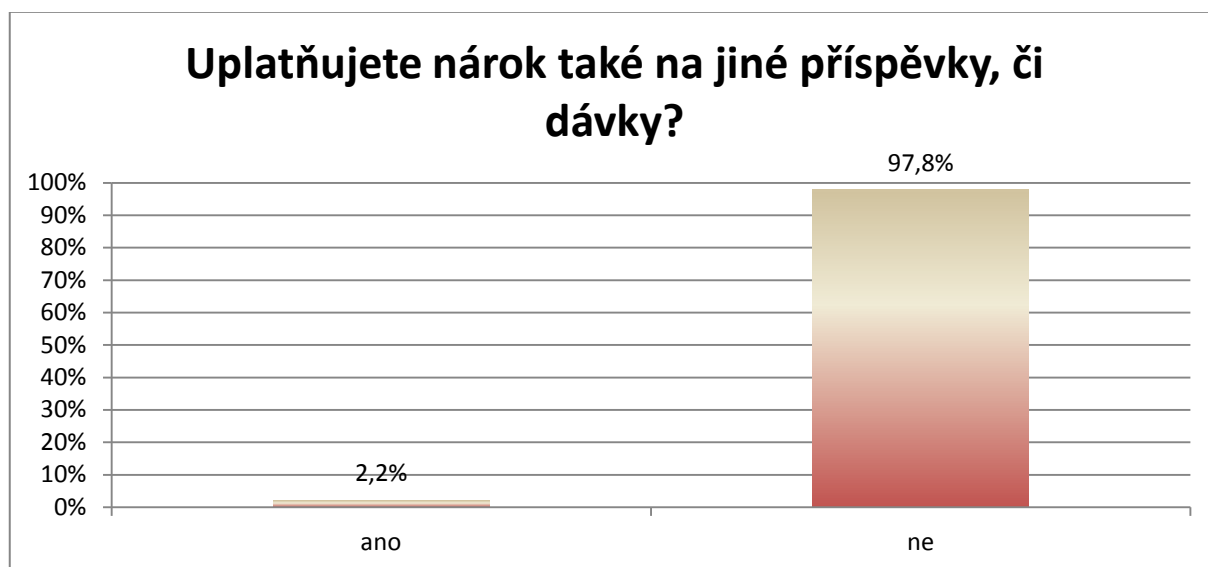
ODPOVĚDI RESPONDETEK	ODPOVĚDI V PROCENTECH
Odpočinek během RD	8,9 %
Co nejdelší celodenní péče o dítě	32,4 %
Partner mě a dítě zajistí po ekonomické stránce	18,2 %
Cítím jistotu svého pracovního místa po návratu z RD	10 %
Mám strach ze ztráty svého pracovního místa	1,5 %
Plánuji brzký návrat do práce	4,1 %
Má práce/pracovní pozice se na delší dobu neobejde bez mé přítomnosti	3 %
Častá nemoc dítěte	0,4 %
Plánování nebo očekávání dalšího dítěte	5,6 %
Zajištění předškolní péče o dítě	4,1 %
Výše příspěvku/finanční důvody	3,3 %
Nemožnost volby rychlosti čerpání příspěvku (státem dané podmínky)	4,5 %
Zvolená rychlost čerpání příspěvku se mi zdá být optimální	0,7 %
Rozšíření si vzdělání	0,7 %
Zánik pracovního místa	0,7 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 1 znázorňuje výsledky odpovědí na otázku číslo šest „Z jakého důvodu jste Vámi uvedenou rychlost čerpání příspěvku zvolila?“. Na tuto otázku odpovídaly ty respondentky (celkem 172), které uvedly, že pobírají rodičovský příspěvek, přičemž mohly vybírat vždy minimálně jednu z odpovědí, případně zvolit odpovědi více nebo uvést vlastní odpověď. 32,4 % dotázaných uvedlo, že chtějí dítěti věnovat celodenní péči co nejdéle. 18,2 % se může spolehnout na ekonomické zajištění sebe i dítěte od partnera. 10 % dotázaných uvedlo, že pociťují jistotu svého pracovního místa po návratu z RD. 8,9 % si chce během RD odpočinout od práce. 5,6 % plánuje či již

očekává dalšího potomka. 4,1 % dotázaných plánuje brzký návrat do práce a 3,3 % dotázaných uvedlo, že důvodem pro zvolenou rychlost čerpání příspěvku jsou důvody finanční.

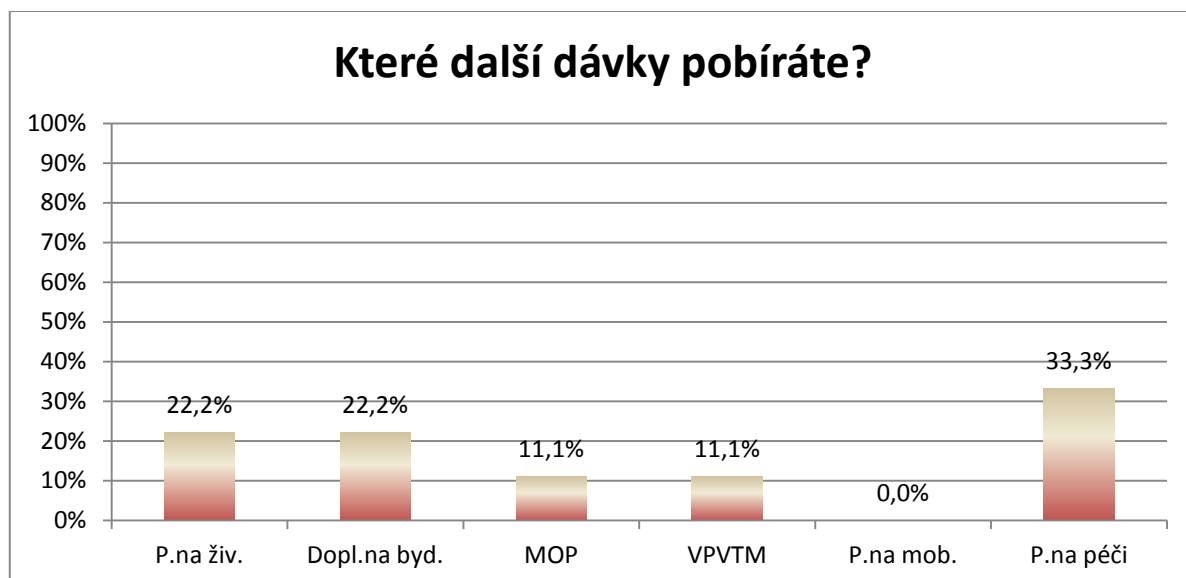
Graf 6: Nárok na jiné příspěvky či dávky



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 6 je spojen s otázkou číslo sedm. 100 % responsí tvoří v případě této otázky plný počet, tedy odpovídalo všech 320 respondentek. Nárok na jiné dávky či příspěvky uplatňuje 2,2 % dotázaných. 97,2 % dotázaných nárok na jiné dávky či příspěvky neuplatňuje.

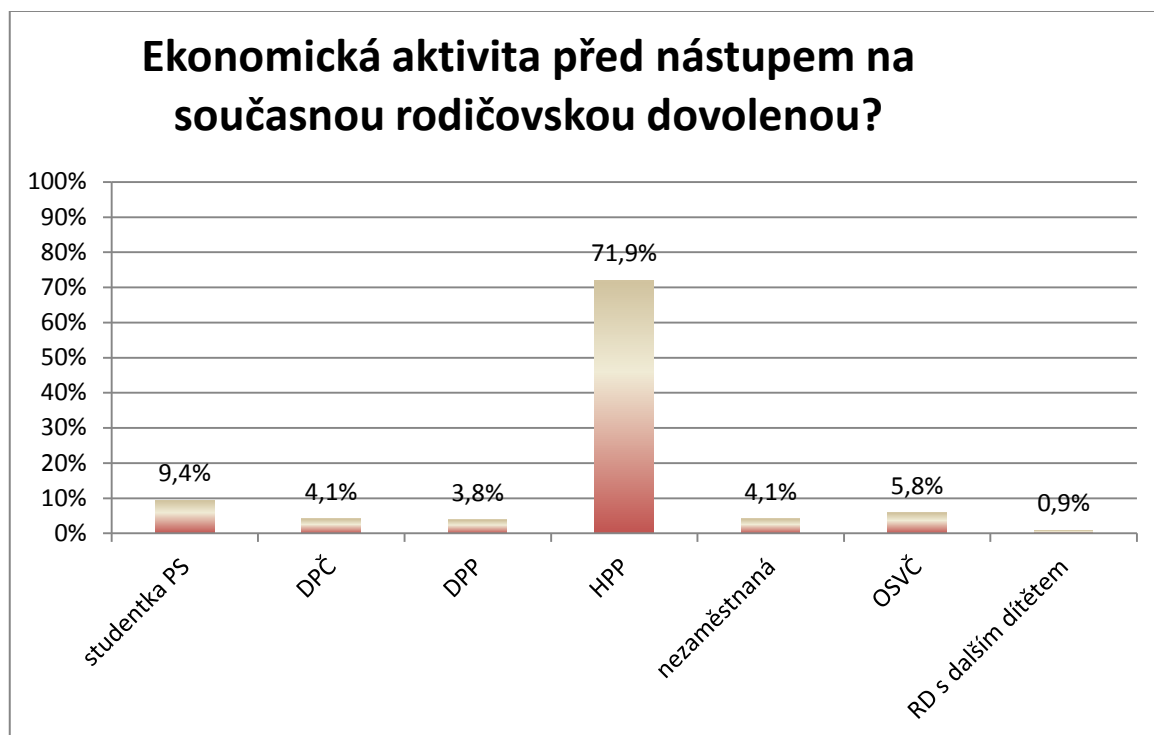
Graf 7: Další pobírané dávky a příspěvky



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky grafu 7 jsou spojeny s otázkou číslo osm. Na tuto otázku odpovídaly ty respondentky, které uvedly, že uplatňují nárok také na jiné dávky či příspěvky, nežli jen na dávky státní sociální podpory. Jedná se v celkovém počtu o sedm respondentek. Z výsledků grafu je patrné, že 33,3 % dotázaných pobírá příspěvek na péči. 22,2 % dotázaných pobírá příspěvek na živobytí a současně doplatek na bydlení. 11,1 % dotázaných pobírá mimořádnou okamžitou pomoc a shodné množství odpovídajících na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Žádná z respondentek nemá nárok na příspěvek na mobilitu.

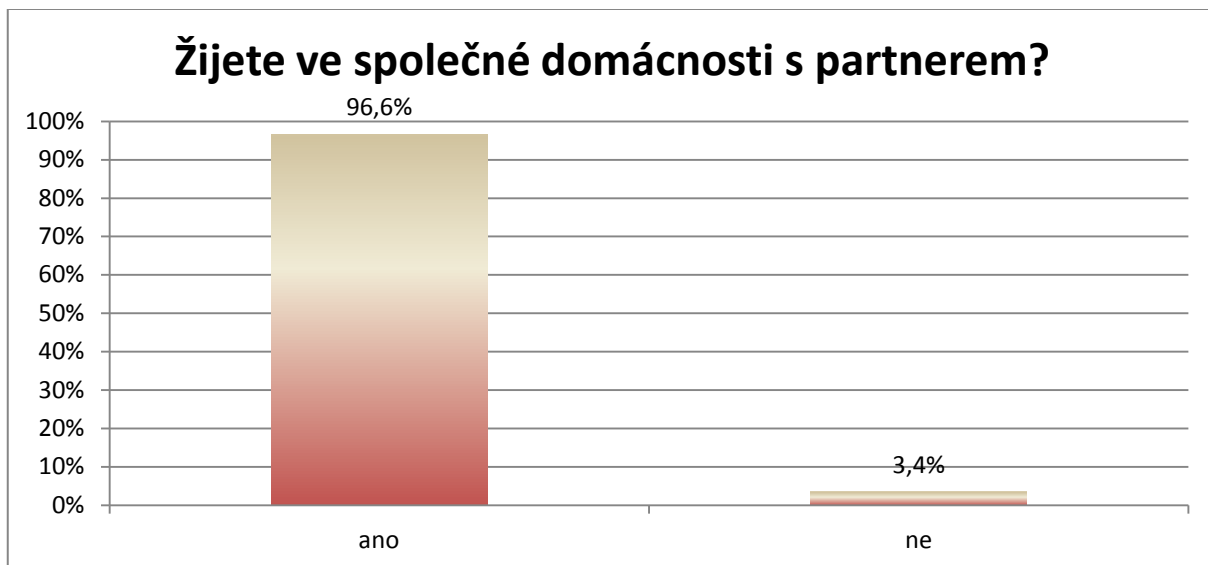
Graf 8: Ekonomická aktivita před nástupem na současnou RD



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 8 je vázán na výsledky otázky číslo devět zkoumající ekonomickou aktivitu respondentek před nástupem na RD. Na tuto otázku odpovídalo všech 320 dotazovaných. Respondentky mohly vybírat minimálně jednu nebo více z uvedených možností, případně napsat odpověď vlastní. Z celkového počtu dotázaných uvedlo 71,9 %, že před nástupem na RD pracovalo na hlavní pracovní poměr. 9,4 % dotázaných uvedlo, že byli studenty, respektive studentkami prezenčního studia. 5,8 % uvedlo, že bylo nezaměstnaných. 5,8 % bylo osobou samostatně výdělečně činnou. 4,1 % uvedlo, že vykonávali práci dle dohody o provedení činnosti a 3,8 % dotázaných vykonávalo práci dle dohody o provedení práce. Necelé jedno procento (tedy 0,9 %) uvedlo, že byli na RD s předchozím dítětem.

Graf 9: Společná domácnost s partnerem



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 9 prezentuje výsledky otázky číslo 10, kterou zodpovědělo rovněž všech 320 respondentek. 96,6 % dotázaných uvedlo, že sdílí společnou domácnost se svým partnerem. 3,4 % dotázaných uvedlo, že s partnerem nežijí.

Graf 10: Střídavá rodičovská dovolená



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky grafu 10 ukazují, že z celkového počtu 320 dotázaných uvedlo 95,6 %, že střídání na RD s partnerem nezvažuje. 2,2 % dotázaných uvedlo, že takové střídání zvažuje, a shodně 2,2 % neví, zda se na RD chce s partnerem střídat, či nikoli.

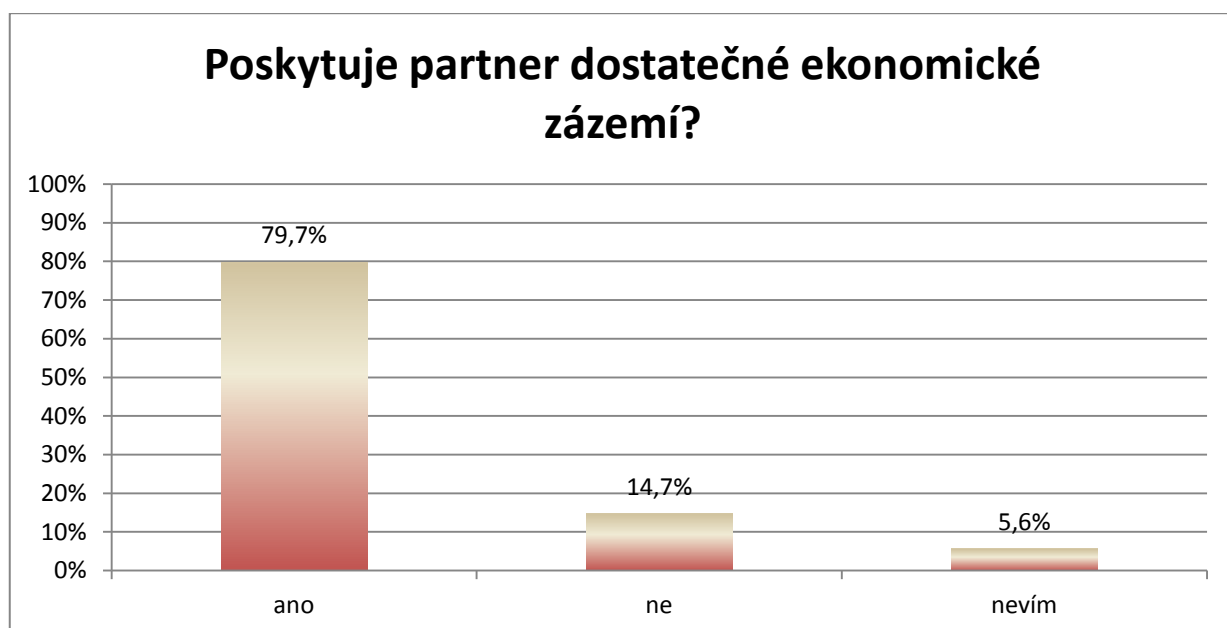
Tabulka 2: Důvody střídavé RD

ODPOVĚDI RESPONDENTEK	VÝSLEDKY V PROCENTECH
Mám vyšší příjem než partner	11,1 %
Strach ze ztráty zaměstnání	11,1 %
Zaměstnání vyžaduje mou přítomnost	11,1 %
Bližší vztah partnera s dítětem	0 %
Partner se chce o dítě starat	22,2 %
Partner nemá stálé zaměstnání	11,1 %
Partner je nezaměstnaný	0 %
Já i partner chceme pracovat na poloviční úvazek	11,1 %
Z důvodu nárazových prací	11,1 %
Z důvodu potřeby navštěvovat zaměstnání	11,1 %

Zdroj: Vlastní výzkum

V tabulce 2 jsou zanesena výsledná data spojená s otázkou číslo 12. Na tuto otázku odpovídaly ty respondentky, které uvedly, že zvažují střídání se s partnerem na RD. Celkově se jedná o 7 respondentek. Každá z nich mohla uvést alespoň jednu nebo více odpovědí, případně doplnit odpověď vlastní. 22,2 % uvedlo, že se jejich partner chce starat o dítě. Po 11,1 % nacházíme u každé z dalších zmíněných odpovědí, tedy že respondentky mají vyšší příjem než partner, že mají strach ze ztráty zaměstnání, že zaměstnání vyžaduje jejich přítomnost, partner nemá stálé zaměstnání, nebo chtějí oba s partnerem pracovat na poloviční úvazek, případně z důvodu nárazových prací a důvodu potřeby navštěvovat zaměstnání budou volit střídavou RD.

Graf 11: Poskytuje partner takové ekonomické zázemí, aby mohla partnerka celodenně pečovat o dítě bez nutnosti přivýdělku?



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky, které prezentuje graf 11, ukazují, že z celkového počtu 320 dotázaných uvádí 79,7 %, že jim partner poskytuje dostatečné ekonomické zázemí, které jim umožní celodenní péči o dítě v domácím prostředí. 14,7 % dotázaných uvádí, že jim partner takové zázemí neposkytuje, a 5,6 % uvedlo, že nemá jistotu, zda je jejich partner takové zázemí schopen vůbec poskytnout.

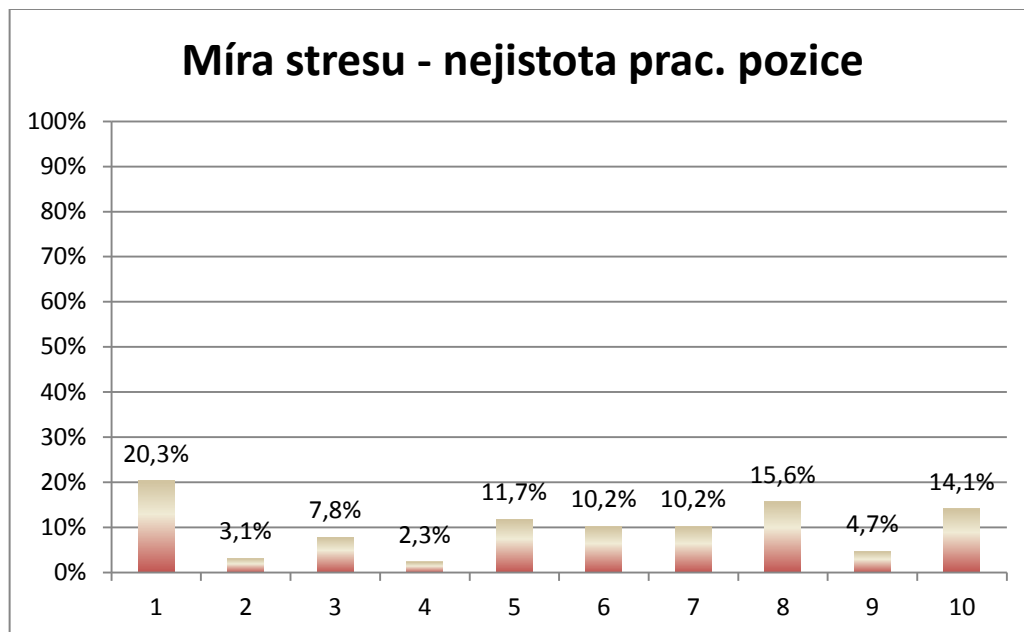
Graf 12: Jistota pracovní pozice



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 12 zobrazuje výsledky otázky číslo 14. Na tuto otázku odpovědělo 320 respondentek. Z tohoto počtu uvedlo 36,9 %, že mají jistotu své pracovní pozice i po ukončení RD. 39,4 % uvedlo, že jistotu své pracovní pozice po návratu z RD nemá. 14,4 % neví, zda bude mít jistotu své pracovní pozice i po skončení RD a 9,4 % nikdy před nástupem na RD nepracovalo.

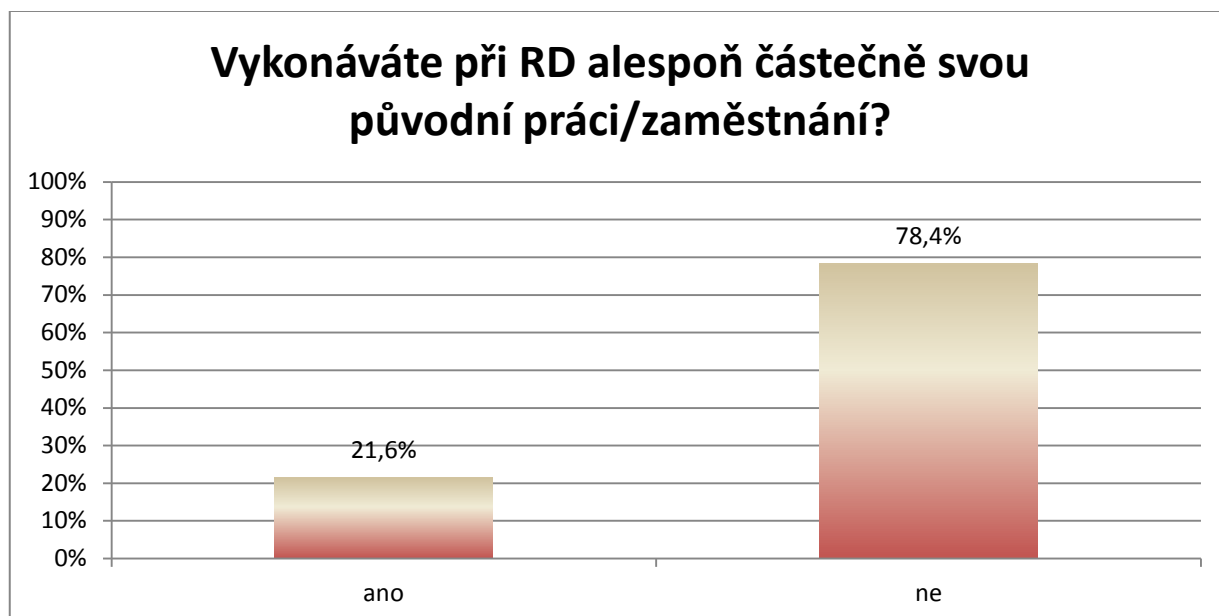
Graf 13: Míra stresu v případě nejistoty pracovní pozice po návratu z RD



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledná data grafu 13 se vztahují k předešlé otázce číslo 14, kde byly respondentky dotazovány, zda cítí jistotu své pracovní pozice i po návratu z RD. Graf 13 zobrazuje, do jaké míry jsou ty respondentky (128 responsí), které jistotu své pracovní pozice po návratu z RD nemají, stresovány. Výsledná data ukazují, že 20,3 % dotázaných nepocituje žádný stres. Stupňující se míru stresu však pocituje více jak polovina dotázaných (v součtu 66,5 %), přičemž vysokou míru stresu zaznamenalo 14,1 % respondentek. Průměr zjištěných dat dosáhl hodnoty 6, maximum činí 10, minimum 1, medián 6, směrodatná odchylka představuje hodnotu 3,12.

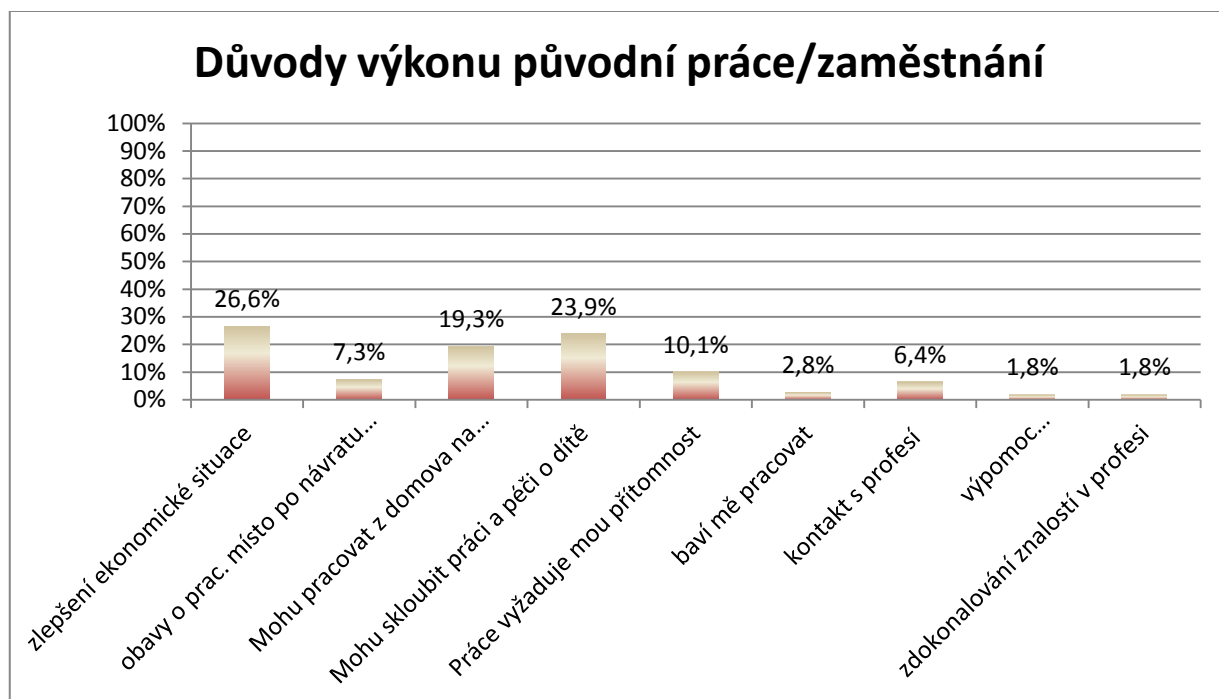
Graf 14: Vykonávání původní práce při RD



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky otázky číslo 16 znázorňuje graf 14. Na tuto otázku odpovědělo 320 respondentek. Z tohoto celkové počtu odpovědělo 78,4 % dotázaných, že nevykonává při RD ani částečně svou původní práci či zaměstnání, kdežto 21,6 % přiznalo, že se své původní práci či zaměstnání při RD věnuje.

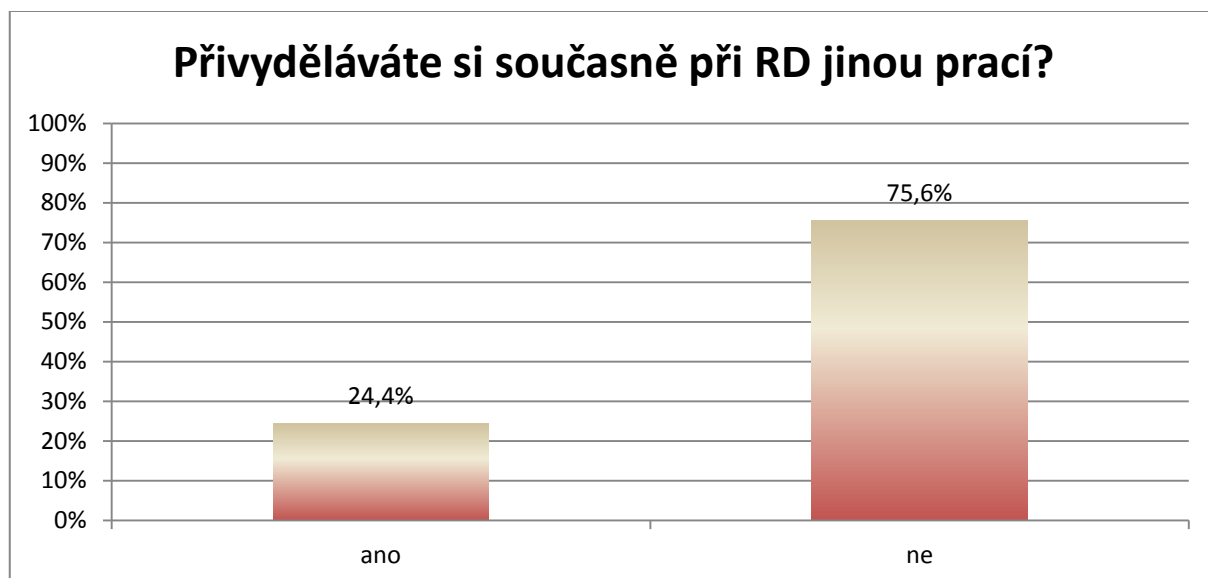
Graf 15: Důvody výkonu původní práce/zaměstnání při RD



Zdroj: Vlastní výzkum

Informace znázorněné grafem 15 souvisí s výsledky odpovědí otázky číslo 17. Na tuto otázku odpovídaly ty respondentky, které uvedly, že současně při RD vykonávají alespoň částečně svou původní práci či zaměstnání. Jedná se konkrétně o 57 respondentek, které mohly ve své odpovědi uvést jednu či více možností nebo připsat odpověď vlastní. Ve výsledcích si pak 26,6 % dotázaných chce zlepšit svou ekonomickou situaci, 23,9 % dotázaných uvedlo, že může skloubit práci a péči o dítě. Dále 10,1 % respondentek uvedlo, že se práce neobjede bez jejich přítomnosti a 7,3 % žen uvádí, že mají obavy o své místo po návratu z RD.

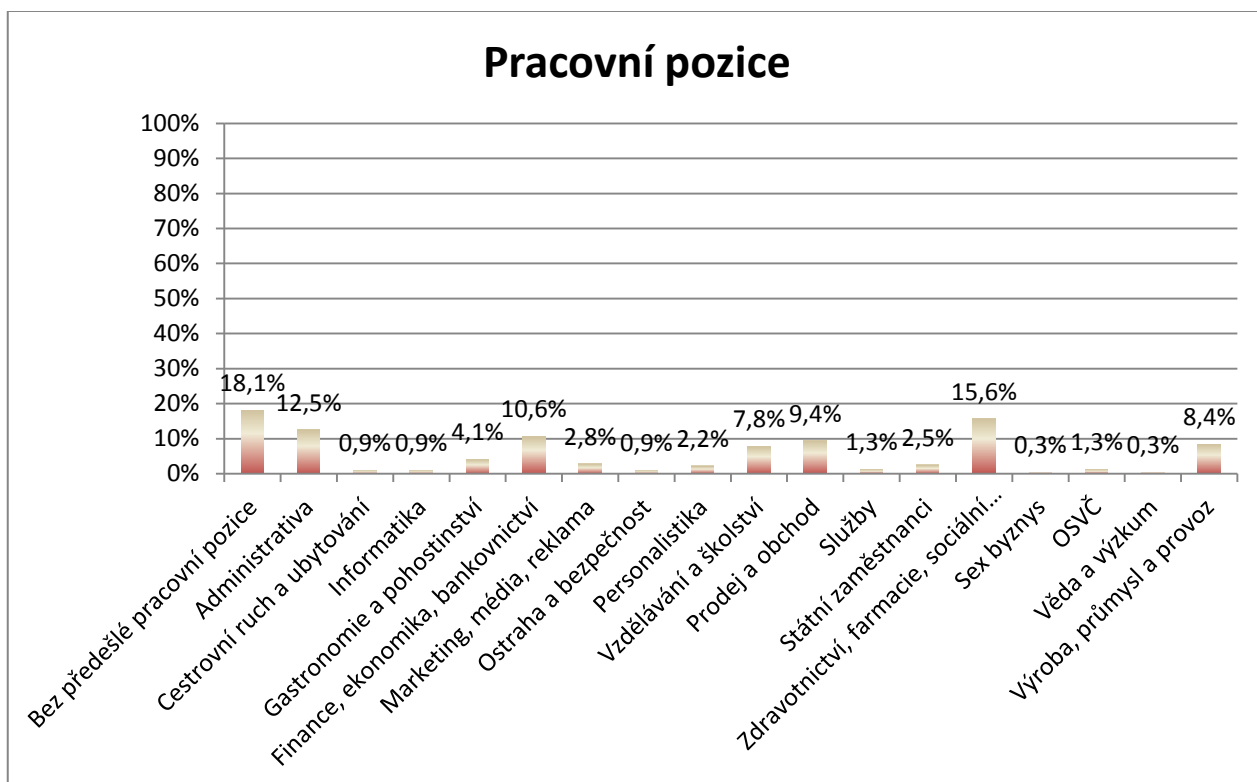
Graf 16: Jiný přivýdělek při RD



Zdroj: Vlastní výzkum

V případě grafu 16, který prezentuje získaná data otázky číslo 18, byly čerpány informace z odpovědí celkového počtu 320 respondentek. Vyhodnocená data ukazují, že si 24,4 % dotázaných přivydělává při RD i jinou prací, ale zároveň 75,6 % uvedlo, že si jinou prací při RD nepřivydělává.

Graf 17: Pracovní pozice



Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky grafu 17 jsou spjaty s otázkou číslo 19, pomocí níž bylo zkoumáno, jaké pozice respondentky před nástupem na RD vykonávaly. Tuto otázku zodpovědělo 320 respondentek. 18,1 % z nich uvedlo, že před RD nevykonávaly žádnou ekonomickou aktivitu. V oblasti zdravotnictví, farmacie či sociálních služeb se pohybovalo 15,6 %, oblasti administrativy se věnovalo před nástupem na RD 12,5 % dotázaných. Oblasti financí, ekonomiky a bankovníctví se věnovalo 10,6 % dotázaných. Prodejem a obchodem se zabývalo 9,4 % dotázaných. Ve výrobě a průmyslu pracovalo 8,4 % dotázaných a vzdělávání a školství se věnovalo 7,8 % dotázaných. Další výčet méně početně zastoupených oblastí pracovních pozic je dále uveden v grafu 17.

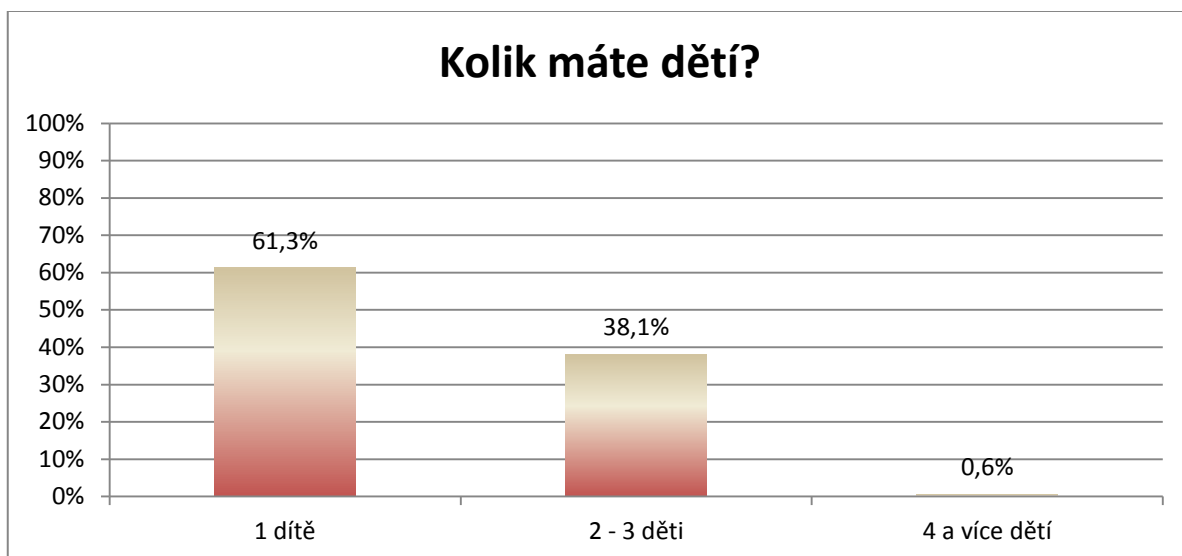
Graf 18: Vedoucí pozice



Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku číslo 20 odpovědělo všech 320 respondentek. Tento počet tvoří 100% pro vyhodnocení dat znázorněných grafem 18. Respondentky uvedly z 20,6 %, že lze jejich pracovní pozici, vykonávanou před nástupem na RD, považovat za vedoucí, kdežto 79,4 % uvedlo, že jejich pozici za vedoucí považovat nelze.

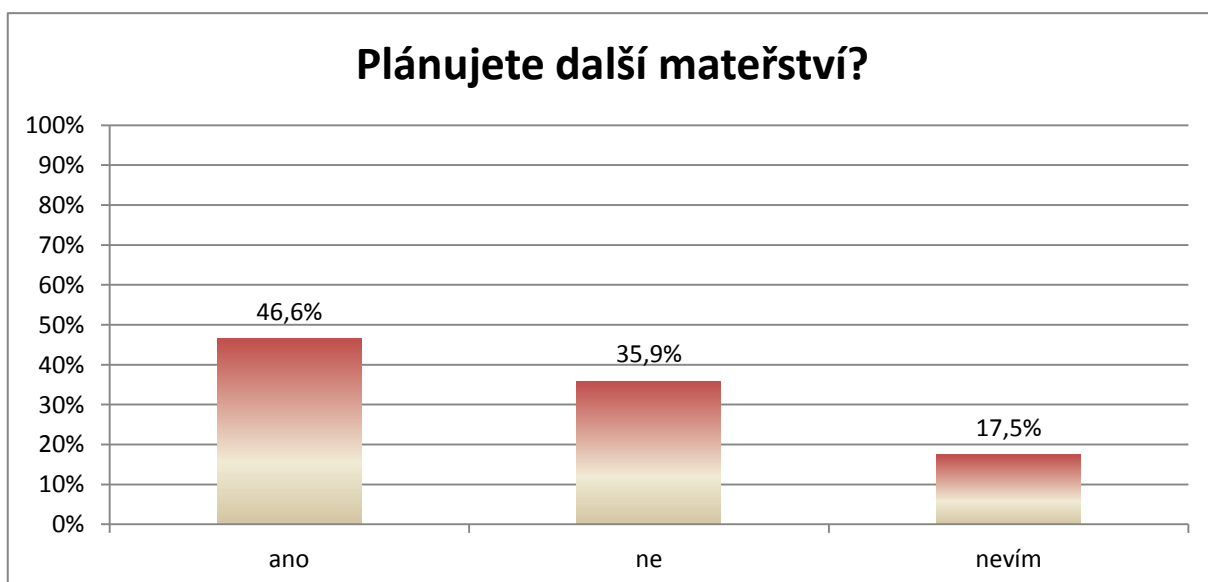
Graf 19: Počet dětí



Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu 19, který znázorňuje výsledná data otázky číslo 21, je zřejmé, že 61,3 % dotázaných má jedno dítě. Dvě až tři děti uvádí 38,1 % a čtyři a více dětí uvádí 0,6 % dotázaných. Tuto otázku zodpovědělo celkem 320 respondentek.

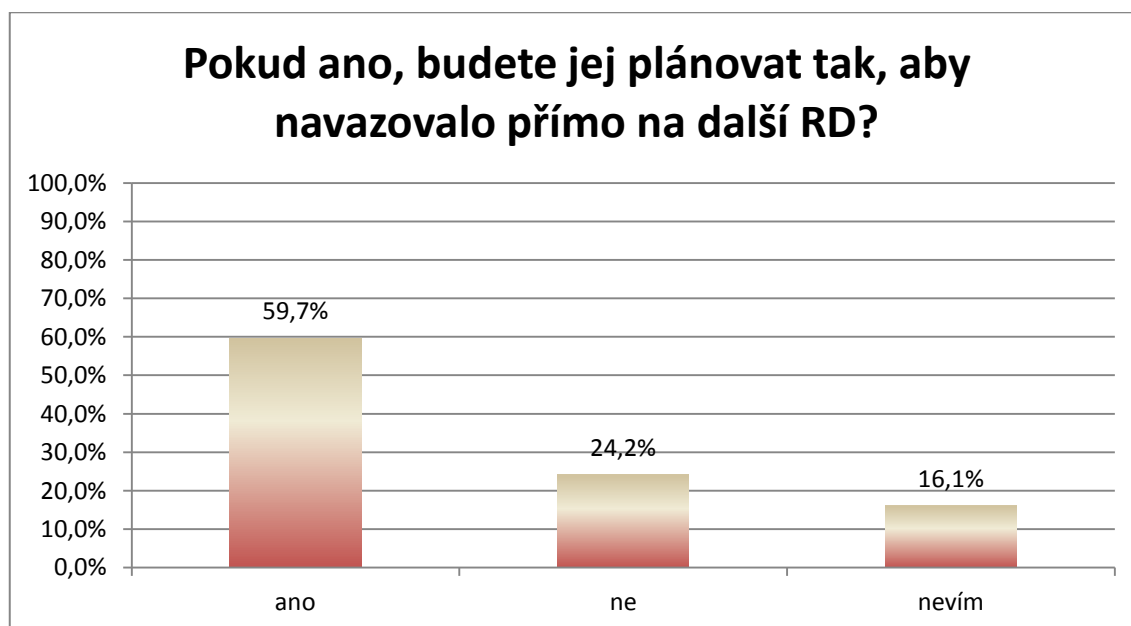
Graf 20: Plánování nadcházejícího mateřství



Zdroj: Vlastní výzkum

Data, která prezentuje graf 20, zobrazují výsledky analýzy dat otázky číslo 22, která je zaměřena na plánování dalšího mateřství. Tuto otázku zodpovědělo všech 320 respondentek. Procentuálně pak 46,6 % dotázaných plánuje další mateřství, 35,9 % dotázaných další mateřství neplánuje a 17,5 % dotázaných není pro plánování dalšího mateřství rozhodnuto.

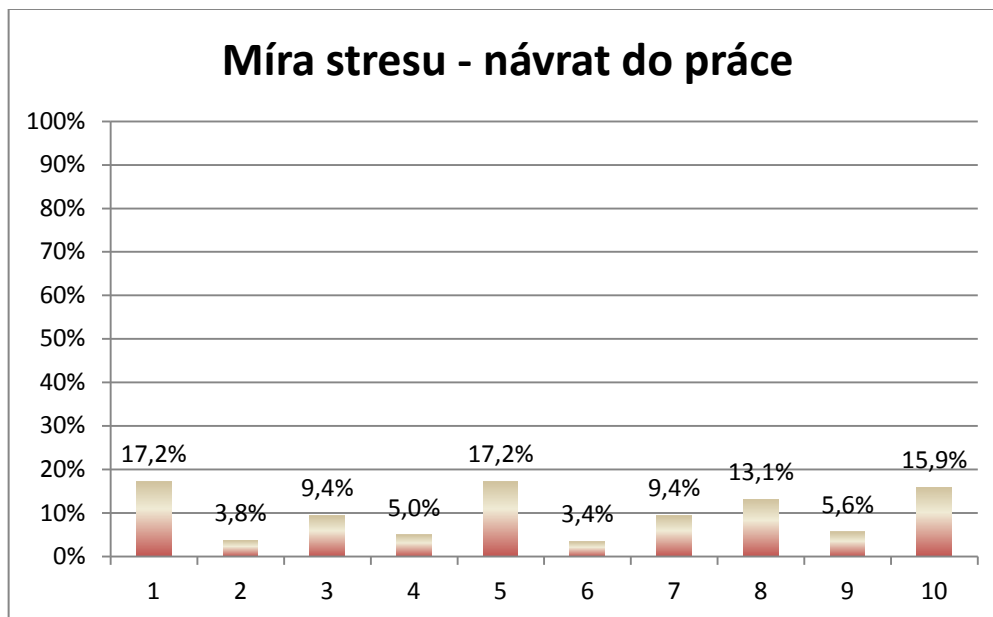
Graf 21: Návaznost plánovaného mateřství na současnou rodičovskou dovolenou



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 21 procentuálně zobrazuje, kolik matek na RD, které plánují další mateřství (149 respondentek), jej plánují tak, aby navázalo na další RD. Z celkového počtu 149 respondentek uvádí 59,7 %, že bude plánovat další mateřství tak, aby navázalo na další RD. 24,2 % návaznost na další RD neplánuje a 16,1 % dotázaných uvádí, že neví, zda bude další mateřství plánovat tak, aby navazovalo na současnou RD.

Graf 22: Míra stresu



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 22 souvisí s výslednými daty poslední otázky číslo 24. Tuto otázku zodpovědělo všech 320 respondentek. Graf 22 znázorňuje, do jaké míry se respondentky cítí být stresovány návratem do práce a jak vnímají stres spojený s pracovními povinnostmi nebo s hledáním si nového pracovního místa. Nejvyšší počet zastoupených bodů na škále má bod 1, který označilo 17,2 % dotázaných. Bod 5 zvolilo taktéž 17,2 % dotázaných. Značný počet respondentek označilo bod 8. Jedná se o 13,1 % dotázaných. Bod 10 označilo 15,9 % respondentek. Statistické vyhodnocení škály ukázalo, že maximum tvoří hodnotu 10, minimum hodnotu 1. Směrodatná odchylka tvoří hodnotu 3,1 a medián tvoří hodnotu 5.

4.2 Statistické testování hypotéz

Získané výsledky související se stanovenými hypotézami této práce bylo nutné statisticky vyhodnotit. Pro toto vyhodnocení bylo použito testu ANOVA, který představuje analýzu rozptylu jednoduchého třídění. Proto bývá tento test nazýván také jako „jednofaktorová analýza rozptylu“. Pomocí ANOVY lze analyzovat účinek

jednoho faktoru na zkoumanou závisle proměnnou. Jde tak o zjišťování rozdílů průměrů mezi více skupinami sledovaného faktoru prostřednictvím výpočtu testovacího kritéria F. Testuje se tak podobnost skupin vytvořených klasifikačním faktorem.

Tabulka 3: Testování H1

ANOVA					
Stres - dávky					
Zdroj variability	Součet čtverců	df (stupně volnosti)	Průměrné čtverce	F	Sig.
Mezi skupinami	13,991	2	6,996	,723	,486
Ve skupinách	3066,809	317	9,674		
Celkem	3080,800	319			

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 3 znázorňuje výsledky testování hypotézy H1 pomocí testu ANOVA. Toto testování ukázalo, že hodnota není signifikantní (sig. = 0,486). Nelze proto tvrdit, že jsou matky na RD, které mají silné ekonomické zázemí stresovány více, než matky s ekonomickým zázemím slabým.

Tabulka 4: Testování H2

ANOVA					
Stres - partner					
Zdroj variability	Součet čtverců	df (stupně volnosti)	Průměrné čtverce	F	Sig.
Mezi skupinami	1,088	1	1,088	,112	,738
Ve skupinách	3079,712	318	9,685		
Celkem	3080,800	319			

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 4 znázorňuje výsledná data testování hypotézy H2 pomocí testu ANOVA. Ani v případě H2 nelze hodnotu označit za signifikantní (sig = 0,738). Proto nelze ani v případě této hypotézy tvrdit, že jsou matky na RD, které mají silné ekonomické zázemí stresovány více, než matky s ekonomickým zázemím slabým.

Tabulka 5: Testování H3

ANOVA					
Stres - pozice					
Zdroj variability	Součet čtverců	df (stupně volnosti)	Průměrné čtverce	F	Sig.
Mezi skupinami	2313,999	3	771,333	184,923	,000
Ve skupinách	1313,895	315	4,171		
Celkem	3627,893	318			

Zdroj: Vlastní výzkum

Výsledky testování hypotézy H3, pomocí testu ANOVA, znázorňuje tabulka 5. Získaná data ukazují, že v případě této hypotézy je hodnota signifikantní (sig. = 0,000). Díky získaným výsledkům testování hypotézy H3 lze konstatovat, že existuje rozdíl v míře stresu u matek, které mají jistotu své pracovní pozice vykonávané před RD, a matek, které tuto jistotu nemají.

5 DISKUZE

Předmětem zkoumání předkládané práce s názvem „Stres u matek na rodičovské dovolené v souvislosti s rizikem ztráty zaměstnání“ bylo zjistit, které matky na rodičovské dovolené jsou stresovány více – zda ty se silným ekonomickým zázemím, nebo ty, které ekonomické zázemí příliš silné nemají. Celkově se výzkumu zúčastnilo 320 respondentek, matek na rodičovské dovolené z oblasti Jihočeského kraje, které v dotazníku odpovídaly celkem na 24 otázek.

V této části práce se budu věnovat zjištěným výsledkům z dotazníkového šetření, které je třeba porovnat a analyzovat již se známými zdroji obsaženými v teoretické části této práce.

Graf 1 zahrnuje získaná data otázky číslo jedna, o věku respondentek. Nejpočetněji zastoupenou skupinu tvoří ženy v rozmezí věku od pětadvaceti do třiceti let (44,4 %) a ženy ve věku od jednatřiceti do pětatřiceti let (30,9 %). Tato data jsou spíše orientační, jelikož otázka číslo jedna byla v dotazníku položena jako otázka identifikační. Ovšem jak uvádí Bobek (2007), lze očekávat, že žena v produktivním věku bude chtít mít děti (4). Proto shledávám, že je toto tvrzení shodné se zjištěnými výsledky této otázky.

Otázka číslo dvě, zaměřená na dosažené vzdělání respondentek, má větší vypovídací hodnotu. Výsledná data znázorněná grafem 2 ukazují, že jsou nejpočetněji zastoupeny středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané matky. Konkrétně středoškolsky vzdělané matky s maturitou tvoří ve výzkumu 43,4 %. Matky s vysokoškolským titulem tvoří 38,1 %. Kroupová (2001) uvádí, že má v ČR klasifikace žen vliv na jejich uplatnění na trhu práce. Ženy s nižším vzděláním se na pracovní trh navracejí hůře, než ženy se vzděláním vyšším. Rostoucí vzdělání má také vliv na lepší možnost sladování práce a péče o dítě (43) (26). Pro potřeby této práce však není zapotřebí zkoumat, zda a do jaké míry má vliv dosažené vzdělání na návrat žen na trh práce. V otázkách zaměřených na pracovní pozici lze ale pozorovat, kolik z dotázaných vykonává tu kterou pozici, či zda se jedná o pozici vedoucí, či nikoli.

Dotazování se respondentek na to, zda pobírají různé druhy dávek, mělo odhalit jejich ekonomickou situaci. Jelikož nejsou všechny dávky ze systému sociálního

zabezpečení poskytovány plošně celé populaci, pomohl tento fakt odhalit, zda jsou matky na rodičovské dovolené ekonomicky zajištěny. Mnoho dávek je totiž vázáno na příjem, ať už jednotlivce či rodiny. A jak uvádí Kahoun (2013), lze dávky rozdělit na testované a netestované. Pro dávky testované je rozhodující příjem a jejich výše či nárok na výplatu dávky jsou proto na příjmu závislé. Dávky netestované, jak již název napovídá, na příjmu závislé nejsou a jsou poskytovány celoplošně **(22)**. Jedinou z uváděných dávek v dotazníku, která není závislá na příjmu jednotlivce či rodiny, je dávka rodičovského příspěvku. Nárok na pobírání dávek ze systému státní sociální podpory priznalo 56,9 % dotázaných (182 dotázaných). Z těchto dále 64,2 %, (tj. 172 respondentek) uvedlo, že pobírá dávku rodičovského příspěvku. Dalšími, tedy testovanými dávkami, jsou porodné, na které dle výsledných dat dosáhlo 17,5 % dotázaných (47 respondentek), dále přídavek na dítě (uvedlo 12,3 % dotázaných, tedy 33 respondentek) a příspěvek na bydlení (uvedlo 6 %, tedy 16 respondentek). Respondentky byly také dotazovány, zda pobírají i jiné dávky či příspěvky ve smyslu z jiného systému sociálního zabezpečení než systému státní sociální podpory. Z celkového počtu 320 dotázaných uvedlo 97,8 %, že takové dávky nepobírá. Pouze sedm respondentek (2,2 %) odpovědělo kladně. Z uvedených výsledků lze usoudit, že dotázané matky na RD ve značné míře ekonomicky zajištěné jsou.

Pro dávku rodičovského příspěvku, která je, jak jsem již zmiňovala, poskytována plošně a není závislá na příjmu rodiny či jednotlivce, existuje několik specifíků pro její výplatu. Jedná se o rychlost čerpání dávky, kterou lze od roku 2012 nastavit, a dále o výši této dávky, která je dána předchozím příjmem osoby pečující o nezaopatřené dítě. Je nutné zmínit, že příjemce této dávky může do čtyř let věku dítěte vyčerpat až 220 tisíc Kč. Závisí na volbě a možnostech pečující osoby, jakou rychlost čerpání a výši příspěvku si stanoví, pakliže splňuje zákonné podmínky. V opačném případě nárok na rodičovský příspěvek uplatňuje také, ale rychlost a výši příspěvku určuje stát podle příslušných právních norem **(22)** **(29)**. Ty respondentky, které odpověděly, že pobírají rodičovský příspěvek (celkem 172 respondentek), byly dále dotazovány na rychlost jeho čerpání. 66,5 % odpovědělo, že zvolilo tříletou RD, respektive tříleté čerpání rodičovského příspěvku. 18,1 % zvolilo dvouletou RD a 15,4 % zvolilo RD čtyřletou.

Dle Sirovátky (2008) má ČR jednu z nejdéle trvajících RD v porovnání se zeměmi EU (43). Křížková (2006) ale dodává, že bývá v praxi využíváno nejčastěji plynulého tříletého čerpání RD (29). Tento fakt odpovídá i zjištěným výsledkům této práce. Např. je možné nalézt souvislosti mezi rychlostí čerpání dávky rodičovského příspěvku a návratem na trh práce, kdy se vzdělanější matky snaží na trh práce vrátit co nejdříve. Ženy středoškolsky vzdělané pak bývají na RD s dětmi v rozmezí tří až čtyř let, kdežto ženy vyučené nebo se základním vzděláním vnímají hodnotu rodiny jako jednu z nejvýznamnějších a obecně platí, že se vrací na trh práce nejdříve po čtvrtém roce věku dítěte, nebo se naopak z finančních důvodů snaží tento návrat uspišit (43) (29). Mezi další vlivné faktory patří např. také pořadí narozených dětí v souvislosti s rychlostí čerpání rodičovského příspěvku. (29)

Důvody volby čerpání rodičovského příspěvku se proto mohou, případ od případu, různit. Existuje také možnost střídání se např. s partnerem na RD nebo skrze legislativu lze po stanovené době výši příspěvku upravit (14). Respondentky dále uváděly (95,6 %), že střídání na RD s partnerem nezvažují. 2,2 % uvedlo, že o střídání se na RD s partnerem přemýšlí, a shodných 2,2 % uvedlo, že neví, zda se střídat na RD s partnerem budou, či nikoli. Tyto výsledky korelují s faktem, který uvádí Křížková (2007) a Bobek (2007), kdy v roce 2003 nastoupilo na RD v ČR 99 % žen (27) (4). Respondentky uváděly nejrůznější důvody, díky kterým se rozhodly pro volbu rychlosti čerpání rodičovského příspěvku. Mohly volit více než jednu z poskytnutých možností a měly také prostor pro vlastní odpověď. 34,2 % (tj. 92 respondentek) uvedlo, že rychlost čerpání zvolilo z důvodu co nejdelší celodenní péče o dítě. 18,2 % uvedlo, že je (i jejich dítě) partner ekonomicky zajistí. 8,9 % dotázaných si chtělo během RD odpočinout. Některé respondentky volily rychlost čerpání příspěvku z důvodů zajištění předškolního zařízení dítěti (s ohledem na věk dítěte), z důvodu plánování dalšího potomka, z finančních důvodů či zajištění vyšší výše příspěvku, z důvodu plánování brzkého návratu do práce nebo z toho důvodu, že jejich pracovní pozice vyžaduje jejich přítomnost. Dále z důvodu, že mají strach o své pracovní místo, nebo také z důvodu, že neměly jinou možnost volby aj.

Odhalení těchto nejružnějších faktorů volby rychlosti čerpání rodičovského příspěvku naznačuje, že dotázané matky jednak nechtějí o rodičovský příspěvek přijít, považují jej za důležitý finanční zdroj, nebo chtějí využít času, který mohou svému potomkovi celodenně věnovat. V opačných případech se jedná o důvody, kdy se matky chtějí k výdělečné činnosti vracet co nejdříve, ať už z důvodů profesních či ekonomických. Proto i zde platí tvrzení, že se vzdělanější matky chtějí ke své pracovní profesi vracet co nejdříve, neboť vzdělání je chápáno jako klíčový indikátor lidského kapitálu. Je třeba zohlednit i fakt, že ženy, které mají před nástupem na RD vyšší příjem než jejich partneři, se vrací z RD do zaměstnání mnohem dříve než ostatní **(43)**.

Ekonomická aktivita má tedy značný vliv na návrat žen zpět do zaměstnání i na délku čerpání RD. Z celkového počtu 320 zúčastněných respondentek odpovědělo 71,9 %, že před nástupem na RD byly zaměstnány na hlavní pracovní poměr. 9,4 % dotázaných bylo ekonomicky neaktivních v podobě prezenčního studia. Dále 4,1 % uvedlo, že bylo nezaměstnaných. 5,8 % dotázaných bylo před nástupem na současnou RD osobou samostatně výdělečně činnou. 4,1 % dotázaných uvedlo, že vykonávali zaměstnání dle dohody o pracovní činnosti. Dohodu o provedení práce před nástupem na RD vykonávalo 3,8 % dotázaných a na RD (předcházející současnou RD) bylo 0,9 % dotázaných. Tato výsledná data ukazují, že většina respondentek vykonávala před nástupem na současnou RD ekonomickou aktivitu. Ty ženy, které nevykonávaly žádnou ekonomickou aktivitu před nástupem na současnou RD, mohou být, jak uvádí Brožová (2003) ekonomicky neaktivní dobrovolně, či nedobrovolně **(5)**. Nebo dle Mareše (2002) a Brožové (2003) se může jednat o nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou, skrytou, neúplnou či dlouhodobou **(32) (5)**.

Ekonomické zázemí však mohou respondentkám zajišťovat také jejich partneři. Rodina, čili partnerské soužití, je chápáno jako sociální struktura a má mj. velmi důležitou funkci ekonomické jednotky **(19) (33)**. Žena, která se dostává do role matky, mnohdy i opakovaně, tak bývá v situaci, jež přináší značné ekonomické změny **(6)**. Předmětem zkoumání proto bylo i to, zda ženy, matky na RD, žijí ve společné domácnosti se svými partnery a zda jsou partneři svým partnerkám (respondentkám) schopni poskytnout takové ekonomické zázemí, které jim umožní o dítě celodenně

pečovat bez potřeby přivýdělku. Dle zjištěných výsledků uvedlo 96,6 % z celkového počtu 320 dotázaných sdílení společné domácnosti s partnerem. Pouhých 3,4 % uvádí, že se svými partnery nežíjí. Dále ze stejného počtu dotazovaných (320) uvádí 79,7 %, že je partner schopen poskytnout jim i dítěti dostatečné ekonomické zázemí, které respondentkám dovoluje o potomka pečovat celodenně bez nutnosti přivýdělku. 14,7 % uvedlo, že jejich partner takové zázemí schopen poskytnout není, a 5,6 % uvedlo odpověď neurčitou. Z výše popsanych výsledků v porovnání s dostupnými informacemi teoretické části této práce lze usoudit, že většině respondentek (a jejich potomkům) jsou jejich partneři schopni poskytnout dostatečně silné ekonomické zázemí.

Nejen s ekonomickým zajištěním souvisí otázka, zda respondentky vykonávají při současné RD svou původní práci, myšleno ekonomickou aktivitu. Ke své pracovní profesi vykonávané před RD se v jejím průběhu vrací 21,6 % dotázaných (celkem 57 respondentek). 78,4 % v průběhu RD svou profesi nevyhledává. Důvodů návratu ke své práci uvedly respondentky hned několik: svou ekonomickou situaci si chce vylepšit 26,6 % dotázaných matek; 23,9 % uvádí, že mohou skloubit svou práci a péči o dítě; 19,3 % může pracovat současně při RD z domova; 10,1 % z dotázaných uvádí, že jejich práce vyžaduje jejich přítomnost i během RD a 7,3 % vyjadřuje obavy o své pracovní místo. Dalšími uváděnými důvody jsou kontakt s profesí, výpomoc zaměstnavateli či kolegům v práci nebo zdokonalování se a kladný vztah k práci. Jak uvádí Schragerová (2010), práce má mnoho podob, ale uspokojuje také nejrůznější potřeby a vede člověka ke zvýšení aktivity a tvořivosti. Poskytuje člověku sebevědomí, uznání a sociální status. Proto je práce důležitá pro duševní pohodu a emocionální stabilitu (42). Případná ztráta zaměstnání má nejrůznější dopady. Od dopadů ekonomických přes dopady sociální, které mají dále vliv na životní úroveň, rodinu, vnímání času a fyzické i psychické zdraví jedince (25) (31). V kontextu se zmíněnými důvody respondentek, proč vykonávají svou práci při RD, je důležité zmínit, že mohou práci často vykonávat z domova. Jedná se o tzv. „homeworking“, což je jedna z možností, jak zmírňovat tenzi mezi pracovními a rodinnými povinnostmi. Jinou výhodou je také možnost rekvalifikace žen (26). Ačkoli se jedná, v případě respondentek, o méně početnou část matek, které se v průběhu RD

vrací ke své profesi, můžeme u nich přesto sledovat, že si tyto matky uvědomují možné dopady ztráty zaměstnání, ale také výhody, kterých během RD využívají.

Vylepšit svou ekonomickou situaci mohou matky také prostřednictvím jiné ekonomické aktivity, než je jejich původní, nebo v případě, že žádnou placenou práci před nástupem na RD nevykonávaly, mohou v jejím průběhu vykonávat takovou práci zcela novou. 75,6 % dotázaných (z celkového počtu 320) uvedlo, že jinou placenou práci při své současné RD nevykonává. Kdežto 24,4 % uvedlo, že si přivydělává také jinou placenou práci. Z těchto výsledných dat je proto zřejmé, že respondentky jen v malé míře vyhledávají i jiné ekonomické aktivity při své RD.

Dále byly respondentky dotazovány, jakou pracovní pozici vykonávají a zda lze jimi uvedenou pozici označit za vedoucí. 18,1 % všech respondentek nemělo žádnou předešlou pracovní pozici. 15,6 % dotázaných vykonávalo před RD práci v oblasti zdravotnictví, farmacie, sociální práce. 12,5 % se věnovalo práci z oblasti administrativy, pozici v oblasti financí, ekonomiky, bankovníctví vykonávalo 10,6 % dotázaných. Dále se 9,4% uplatnilo na pozici v oblasti prodeje a obchodu. 8,4 % vykonávalo pozici v oblasti výroby, průmyslu a provozu. 7,8 % dotázaných pak pracovalo na pozici v oblasti vzdělávání a školství. Dalšími zmíněnými pracovními oblastmi jsou např. cestovní ruch a ubytování, informatika, gastronomie a pohostinství, marketing, média a reklama, ostraha a bezpečnost, personalistika, služby, státní zaměstnanci, sexbiznis, věda a výzkum a samostatně výdělečná činnost. Jako vedoucí označilo svou pozici 20,6 % všech dotázaných. 79,4 % svou pozici za vedoucí neoznačilo. Tyto výsledky korelují s faktem, který uvádí Bobek (2007) a současně Křížková (2007), že postavení žen je na trhu práce ovlivněno stále převládajícími stereotypy, kdy ženy bývají spojovány výlučně s rolí matky. Ani personalisté mnohdy nerozlišují genderové rozdíly mužů a žen. Ženy mívají nižší finanční odměny a v důsledku mateřství dochází ke kariéernímu výpadku, jenž bývá příčinou zpomalení postupu a možnosti dostat se k lépe ohodnoceným pracovním pozicím (4) (27). Kroupová (2001) dále uvádí, že svou roli zde hraje také genderová segmentace trhu práce, kde lze spatřovat významné rozdíly ve vzdělání a rozdíly mezi profesními plány

muže a ženy i v přístupu k řídicím funkcím **(26)**. Tedy i v případě respondentek lze sledovat, že jen část z nich vykonává vedoucí pracovní pozici.

Někdy ovšem může nastat situace, kdy matky v průběhu RD mohou o své pracovní místo či pozici přijít. Červinka (2012) zmiňuje, že v ČR funguje ochrana zaměstnanců pečující o děti na poměrně vysoké úrovni. Zaměstnanci pečující o dítě si mohou například zažádat o úpravu pracovní doby. V případě, že je zaměstnankyně gravidní, pobírá MD nebo je na RD, nesmí zaměstnavatel s takovou zaměstnankyní rozvázat pracovní poměr **(8)**. Sirovátka (2008) dále uvádí, že pokud žena, která je na RD po dobu čtyř let nebo naváže v průběhu současné RD na další (s dalším potomkem), může také uspořádání vést k vyvázání pracovních vztahů se zaměstnavatelem. Zmiňuje dále fakt, že se po skončení RD k původnímu zaměstnavateli vrací méně než polovina zaměstnanců. Důvody se opět různí – může jít o zánik podniku, nepřijatelnost nového pracovního místa nabízeného zaměstnavatelem, rozvázání pracovní smlouvy pro nadbytečnost či vlastní rozhodnutí ženy **(43)**. Tyto faktory lze považovat vzhledem k dopadům, které vedou k nezaměstnanosti žen po skončení RD, za velmi stresující. Jak již bylo zmíněno, nezaměstnanost má mnoho dopadů. Nemusí se jednat výhradně o dopady negativní, ale tyto většinou převažují nad pozitivními.

Proto byly respondentky dotazovány, zda mají jistotu své pracovní pozice i po ukončení RD, a následně byly tázány, do jaké míry je stresuje, pokud takovou jistotu nemají. Výsledná data ukázala, že 36,9 % (118 respondentek) jistotu své pracovní pozice po skončení RD má. 39,4 % (126 respondentek) uvedlo, že jistotu své pracovní pozice po návratu z RD nemá. 14,4 % dotázaných (46 respondentek) uvedlo, že neví, zda takovou jistotu má, a 9,4 % (30 respondentek) před současnou RD nepracovalo. Získaná data ukazují, že pouze malá část zúčastněných matek ve výzkumu se může s jistotou ke své pracovní pozici vrátit i po skončení RD. Zbytek žen, který tvoří větší část respondentek, již ví, že se s větší či menší jistotou ke své pracovní pozici vrátit nemůže. Tato fakta tak souhlasí s výše zmíněnými poznatky, že se méně než polovina žen nevrací ke svému původnímu zaměstnavateli. Je třeba zohlednit také fakt, že většina dotázaných žen (71,9 %) v předchozích otázkách zodpověděla, že pracuje dle smlouvy na hlavní pracovní poměr (je tedy zaměstnána zaměstnavatelem).

Co se týče míry stresu u těch žen, které jistotu svého pracovního místa nemají, pohybovala se na škále od 1 do 10, kdy 1 znamená minimální míru stresu a 10 míru stresu maximální, průměrně na hodnotě 6. Minimální míru stresu uvedlo 20,3 % dotázaných. Procentuálně se však míra stresu začala výrazně zvedat od hodnoty 5. Tu označilo 11,7 % dotázaných. Hodnotu 6 označilo 10,2 % dotázaných, hodnotu 7 také 10,2 %, hodnotu 8 pak 15,6 %, hodnotu 9 4,7 % a hodnotu 10 celkem 14,1 %. Tyto výsledky tedy ukazují, že míra stresu matek, které nemají jistotu svého pracovního místa po návratu z RD není výrazná, ale ani minimální, zanedbatelná. I Schragerová (2010) upozorňuje, že ztráta práce a nezaměstnanost patří mezi životní události, které působí člověku stres, který se může projevit jak v lidské psychice, tak somaticky. Dle autorů Holmesa a Raha je na škále stresových událostí ztráta práce na osmém místě (ze čtyřiceti šesti) (42).

Nejen na ekonomickou situaci může mít výrazný vliv počet dětí v rodině. Není tajemstvím, že výdaje spojené s růstem, výchovou a zajišťováním volného času dětí bývají mnohdy pro některé rodiny nákladné. Pokud přijmeme také fakt, že matky, které již mají jedno nebo více dětí a navazují z jedné RD s jedním dítětem na RD druhou s potomkem dalším, se vyřadí tímto způsobem z trhu práce např. na minimálně šest až sedm let. Tento fakt jsem zmiňovala již v předešlém textu a je třeba jej zmínit i zde. Pro matky s více dětmi je důležité mít zajištěné silné a stabilní ekonomické zázemí. Podle Gillernové (2011) je rodina vnímána jako sociální struktura, která se neustále vyvíjí a musí umět reagovat na změny ve společnosti - i na ty ekonomického rázu (19). A proto pokud se žena dostává do opakované role matky, přináší tato skutečnost s sebou ekonomické změny (6).

Respondentky byly tázány také na počet dětí, zda plánují další mateřství a jakým způsobem – zda tak, aby navazovalo přímo na současnou RD. 61,3 % dotázaných (z celkového počtu 320) uvedlo, že má pouze jednoho potomka. 31,8 % dotázaných má již dvě nebo tři děti a 0,6 % má čtyři a více dětí. Podle výsledků mého průzkumu pak další mateřství plánuje 46,6 % dotázaných, 35,9 % respondentek mít dalšího potomka neplánuje a 17,5 % si není jistých. 149 respondentek, které odpověděly, že plánují další mateřství, bylo dále dotazováno, zda budou nadcházející mateřství plánovat tak, aby

navazovalo na RD. Z těchto uvedlo 59,7 %, že chtějí s dalším mateřstvím navázat na současnou RD. 24,2 % navazovat na současnou RD s dalším mateřstvím nechtějí a 16,1 % uvedlo, že neví, zda budou na současnou RD s dalším mateřstvím navazovat či nikoli. Díky výsledkům těchto otázek můžeme usoudit, že většinu dotázaných matek tvoří ty, které mají jedno dítě. Menší podíl zastupují matky se dvěma či třemi dětmi a téměř polovina všech plánuje další mateřství. Z této poloviny potom nadpoloviční většina plánuje mateřství tak, aby navázalo na současnou rodičovskou dovolenou.

Poslední otázku v dotazníkovém šetření tvořila otázka zaměřená na stres, která byla určena k zodpovězení všem, celkem 320 respondentkám. Jedná se o škálu měřící míru stresu se stejnými podmínkami pro škálu již jednou výše zmíněnou (škála měla rozsah deseti hodnot, kdy hodnota 1 znamená minimální míru stresu a hodnota 10 znamená míru stresu maximální). Otázka řeší konkrétní problematiku stresu spojeného s návratem do práce či zaměstnání a s ním spojenými povinnostmi či s hledáním si zcela nového pracovního místa. American Psychological Association (2013) přiřazuje stresu vlastnosti pozitivní síly a motivaci jedince **(2)**. American Institute of Stress (2011) označuje termín stres za velice subjektivní jev **(1)**. Každý jedinec proto může vnímat stejnou zátěž rozličně – pozitivně či negativně. Kebza (2005) zmiňuje, že stres bývá spojován výhradně s negativními situacemi **(23)**. To ale není pravda. Ulrichová (2012) popisuje tzv. eustres a distres, kdy eustres se pojí s kladnými emocemi a distres naopak s emocemi negativními **(47)**.

Tato fakta nám pomohou s prezentací získaných výsledných dat. Průměrně bylo na škále této otázky dosaženo celkové hodnoty 6. Nejnižší míru stresu, tedy hodnotu 1, zaznačilo 17,2 % dotázaných. Hodnotu 2 označilo pouze 2,8 % dotázaných. Hodnotu 3 zvolilo 9,4 % dotázaných. Hodnotu 4 označilo 5 % dotázaných. Hodnotu 5 zvolil opět výraznější počet respondentek a to 17,2 %. Následně lze sledovat pozvolný procentuální nárůst zvolených možností jednotlivých hodnot. Hodnotě 6 přiřadilo svou volbu 3,4 % respondentek, hodnotě 7 pak 9,4 %. Hodnotu 8 zvolilo 13,1 % dotázaných, hodnotu 9 s mírným poklesem zvolilo 5,6 % dotázaných a hodnotu 10, představující nejvyšší míru stresu, zvolilo 15,9 % dotázaných. Tato škála je svými výsledky podobná škále předchozí, kterou ovšem vyplňovala pouze část respondentek (a to ty, které neměly

jistotu své pracovní pozice po návratu z RD). Výsledná data této poslední otázky představují souhrn výsledků získaných od všech respondentek zúčastněných mého dotazníkového šetření. V případě této otázky lze v souhrnu říci, že zjištěná data nemají zanedbatelný význam. I v případě výsledků této škály lze shledat návrat do práce či hledání si zcela nové práce do jisté míry pro matky na RD za jev stresující.

6 ZÁVĚR

Téma Stres matek na rodičovské dovolené v souvislosti s rizikem ztráty zaměstnání jsem si vybrala proto, že mateřství je přirozenou součástí života každé ženy, ale zároveň představuje ohrožení ztráty zaměstnání, kdy při dlouhodobé finanční nepřízni může dojít až k propadu do chudoby.

Cílem této práce bylo prozkoumat, zda jsou na rodičovské dovolené ve stresu více matky se silným ekonomickým zázemím, nebo matky, které příliš silné ekonomické zázemí nemají.

V teoretické části práce jsem se věnovala vymezení odborných pojmů i fenoménu stresu a nezaměstnanosti, dále jsem se věnovala dávkovým systémům sociálního zabezpečení, rovnosti mužů a žen na trhu práce, návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené nebo možnostem sladování pracovních a rodinných rolí, či zaměstnávání žen, těhotných žen a matek.

Výzkumnou část práce jsem postavila na třech hypotézách, kterým předcházely dvě výzkumné otázky. K první výzkumné otázce se váží hypotéza H1 a hypotéza H2. K výzkumné otázce druhé se váže hypotéza H3. Hypotéza H1 zněla: „Matky, které nepobírají dávku, jsou stresované více než ty, které dávku pobírají.“ Hypotéza H2 zněla: „Matky žijící ve společné domácnosti s partnerem jsou stresovány méně než žijící bez partnera.“ Poslední hypotéza H3 zní: „Matky, které nemají jistotu své pracovní pozice vykonávané před nástupem na RD, jsou stresovány více než matky, které jistotu své pracovní pozice po návratu z RD mají.“ Před zahájením výzkumu bylo důležité provést operacionalizaci stanovených hypotéz pro korektní vyhodnocení získaných dat.

Výsledky zkoumaných dat určující první dvě hypotézy (H1 a H2) ukazují, že neměly po vyhodnocení testem ANOVA signifikantní hodnotu. Výsledná data určující hypotéza třetí (H3) po vyhodnocení testem ANOVA ukázala signifikantní hodnotu, a tak lze tvrdit, že matky, které nemají jistotu své pracovní pozice vykonávané před nástupem na RD, jsou stresovány více než matky, které jistotu své pracovní pozice po návratu z RD mají. Výsledná data byla zpracována pomocí kvantitativních a statistických postupů.

Předmětem budoucího zkoumání by mohlo být zaměření se na jiné konkrétní stresory matek na RD. Např. jaké jsou konkrétní příčiny jejich nezaměstnanosti - zda se jedná o vlastní vůli žen nebo je příčinou určitá překážka (např. ze strany zaměstnavatele). Přínosné by mohlo být i zjištění, do jaké míry považují matky na RD podporu svých partnerů za úspěšnou, o jaké oblasti pomoci se jedná. Předmětů zkoumání by se jistě našla ještě celá řada.

Shledávám, že cílová skupina matek na RD je celkem snadno dostupnou a také ochotnou skupinou respondentů podílet se na výzkumných pracích vysokoškolského charakteru. Pro účely mé práce se mi podařilo oslovit 320 respondentek. Pokud by byl výzkum rozšířen za hranice jihočeského kraje, existuje reálný předpoklad, že by bylo dotazníků sesbíráno podstatně více.

V průběhu svého zkoumání jsem se setkala s požadavkem na zpětnou vazbu respondentkám, které chtěly znát výsledná data mého zkoumání. Každá z matek, které se výzkumu zúčastnily nebo se o výsledky výzkumu zajímají, bude mít tuto práci k dispozici. Může sloužit jako manuál především pro účely osvěty, zejména v oblasti sociálního zabezpečení (nároky na dávky a jejich výplatu), či v oblasti zvládnání stresu aj. Práce ale může motivovat také k další vědecké činnosti.

7 POUŽITÉ ZDROJE

1. American Institute of Stress. *What is Stress?* [online]. 2011 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <http://www.stress.org/what-is-stress/>
2. American Psychological Association. KRANTZ, David S., Beverly THORN a Janice KIECOLT-GLASER. *How stress affects your health* [online]. 2013 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx>
3. BARTŮŇKOVÁ, Staša. *Stres a jeho mechanismy*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1874-6.
4. BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.
5. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
6. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
7. Czech Republic Unemployment Rate 1990 – 2015. In: *Trading Economics* [online]. 2015 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/czech-republic/unemployment-rate>
8. ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.
9. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Dávky nemocenského pojištění*. [online]. [cit. 2015-04-24]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/>
10. ČESKO. Zákon o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů*. 14. 3. 2006, č. 187.
11. ČESKO. Zákon o pomoci v hmotné nouzi. In: *Sbírka zákonů*. 14. 3. 2006, č. 111.

12. ČESKO. Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů*. 14. 11. 2011, č. 329.
13. ČESKO. Zákon o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů*. 14. 3. 2006, č. 108.
14. ČESKO. Zákon o státní sociální podpoře. In: *Sbírka zákonů*. 26. 5. 1995, č. 117.
15. ČESKO. Zákon o životním a existenčním minimu. In: *Sbírka zákonů*. 31. 3. 2006, č. 110.
16. DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-0139-7.
17. FERJENČÍK, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-367-6.
18. FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: nejen pro maminky*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1454-4.
19. GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2798-1.
20. HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2011. Dostupné z: http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf
21. HENDL, Jan. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 2., oprav. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.
22. KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Triton, 2013. ISBN 978-80-7387-733-0.
23. KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. 1. vyd. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.
24. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. ISBN 978-80-245-1302-7.

25. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
26. KROUPOVÁ, Alena. *Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce: metodická příručka*. Praha: Středisko pro výchovu k lidským právům EIS UK, 2001. ISBN 80-902346-5-0.
27. KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-127-9.
28. KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 1. vyd.. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
29. KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-112-1.
30. KUKAČKA, Vladislav. *Zdravý životní styl*. 1. vyd. Č. Budějovice: Jihočeská univerzita, 2009. ISBN 978-80-7394-105-5.
31. MALINDOVÁ, Kateřina. *Zdravotní aspekty nezaměstnanosti*. E-psychologie [online], 5 (2-3), 24-33 [cit. 2015-04-24]. Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/malindova.pdf>. ISSN 1802-8853.
32. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
33. MAŘÍKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2012. ISBN 978-80-7419-100-8.
34. MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003. ISBN 80-86429-19-9.
35. Mental Help. MILLS, Harry, Natalie REISS a Mark DOMBECK. *Types Of Stressors (Eustress Vs. Distress): Types Of Stressors (Eustress Vs. Distress)* [online]. 2008 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <https://www.mentalhelp.net/articles/types-of-stressors-eustress-vs-distress/>

36. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění v roce 2015* [online]. 2015 [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>
37. MIŠOVIČ, Ján. *V hlavní roli otázka: (přívodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech)*. Praha: J. Mišovič, 2001. ISBN 80-238-6500-5.
38. NEŠPOR, Karel. *Sebeovládání: stres, rizikové emoce a bažení lze zvládat!*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0482-4.
39. PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1916-3.
40. PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. *Proti stresu krok za krokem*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. ISBN 80-247-0068-9.
41. PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vyd. Přeložil Jan Hendl. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.
42. SCHRAGGEOVÁ, Milica. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Nové Zámky: PSYCHOPROF, 2011. ISBN 978-80-89322-08-4.
43. SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně František Šalé - ALBERT, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
44. SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
45. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. vyd. 1. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.
46. Trh práce v ČR - časové řady 1993 až 2013: Metodické vysvětlivky. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2014-10-29]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/240020307A/\\$File/25013014m02%20cz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/240020307A/$File/25013014m02%20cz.pdf)

47. ULRICHOVÁ, Monika. *Člověk, stres a osobnostní předpoklady: souvislost osobnostních rysů a odolnosti vůči stresu*. 1. vyd. Ústí nad Orlicí: Oftis ve spolupráci s Pedagogickou fakultou Univerzity Hradec Králové, 2012. ISBN 978-80-7405-186-9.
48. VESELÁ, Jana. *Sociologický výzkum a jeho metody*. 2. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2006. ISBN 80-7194-847-0.
49. WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6.
50. ZICH, František. *Úvod do sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2004, 115 s. ISBN 80-86754-19-7.

8 PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Přepis elektronického (webového) dotazníku pro respondentky

Dobrý den,

jmenuji se Bc. Renata Melecká a jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Studuji poslední ročník magisterského navazujícího oboru Rehabilitační psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory.

Touto formou bych Vás ráda požádala o vyplnění mého dotazníku k diplomové práci zabývající se stresovou problematikou u matek na rodičovské dovolené. ***Dotazník je určen pouze ženám, respektive matkám, které pobírají dávku rodičovského příspěvku.***

Předem děkuji za Vaši ochotu a čas.

1. Kolik je Vám let?
 - a. Méně než 18 let
 - b. 18 – 24 let
 - c. 25 – 30 let
 - d. 31 – 35 let
 - e. 36 – 40 let
 - f. Více než 40 let

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. Základní
 - b. Středoškolské bez maturity
 - c. Středoškolské s maturitou
 - d. Vyšší odborné
 - e. Vysokoškolské

3. Pobíráte nyní během své současné rodičovské dovolené některé z dávek státní sociální podpory?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím

4. Pokud ano, uveďte, prosím, které:
 - a. Přídavek na dítě
 - b. Příspěvek na bydlení
 - c. Porodné
 - d. Rodičovský příspěvek
 - e. Jiné, uveďte:

5. Jestliže pobíráte rodičovský příspěvek - jakou rychlost čerpání dávky rodičovského příspěvku jste zvolila?
 - a. 2 roky
 - b. 3 roky
 - c. 4 roky

6. Z jakého důvodu jste Vámi uvedenou rychlost čerpání příspěvku zvolila?
 - a. chci pečovat o dítě celodenně co nejdéle
 - b. partner mě a dítě zajistí po ekonomické stránce
 - c. cítím jistotu svého pracovního místa po návratu z RD
 - d. chci si během RD od práce odpočinout
 - e. Plánuji brzký návrat do práce
 - f. má práce/pracovní pozice se na delší dobu neobejde bez mé přítomnosti
 - g. mám strach ze ztráty svého pracovního místa
 - h. Jiné, uveďte:

7. Uplatňujete nárok také na jiné příspěvky, či dávky? (jedná se např. o Příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc, příspěvek na péči aj.)
- Ano
 - Ne
8. Pokud ano, uveďte, které dávky či příspěvky pobíráte:
- Příspěvek na živobytí
 - Doplatek na bydlení
 - Mimořádná okamžitá pomoc
 - Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství
 - Příspěvek na péči
 - Jiné, uveďte:
9. Jak jste byla ekonomicky aktivní před nástupem na současnou rodičovskou dovolenou? (možnost zaškrtnout více odpovědí)
- Studentka (prezenční studium)
 - dohoda o pracovní činnosti
 - dohoda o provedení práce
 - zaměstnankyně na hlavní pracovní poměr
 - nezaměstnaná
 - OSVČ
 - Jiné, uveďte:
10. Žijete s partnerem?
- Ano
 - Ne

11. Zvažujete střídání se na rodičovské dovolené s partnerem?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

12. Pokud ano, uveďte důvody (lze vybrat více odpovědí):

- a. Mám vyšší příjem, než partner
- b. Strach ze ztráty zaměstnání
- c. Zaměstnání vyžaduje mou přítomnost
- d. Aby měl partner bližší vztah s dítětem již od narození
- e. Partner se chce o dítě starat
- f. Partner nemá stálé zaměstnání
- g. Partner je nezaměstnaný
- h. Jiné, uveďte:

13. Je Váš partner schopen poskytnout Vám a Vašemu dítěti takové ekonomické zázemí, které Vám dovolí celodenně pečovat o dítě bez nutnosti přivýdělku?

- a. Ano
- b. Ne

14. Cítíte jistotu své pracovní pozice, kterou jste vykonávala před nástupem na RD i po jejím skončení?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím
- d. Nepracovala jsem

15. Pokud ne, stresuje Vás to?

1 = vůbec mě to nestresuje, 10 = velmi mě to stresuje

Vůbec 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 Velmi mě to stresuje

16. Vykonáváte při RD alespoň částečně svou původní práci/zaměstnání?

Práce = ekonomická aktivita

- a. Ano
- b. Ne

17. Pokud ano, z jakého důvodu? Uveďte:

- a. Chci zlepšit svou ekonomickou situaci na RD
- b. Mám obavy, že bych po návratu z RD do práce mohla o své místo přijít
- c. Mohu pracovat z domova na dálku
- d. Mohu skloubit práci a péči o dítě
- e. Pracovní pozice vyžaduje mou přítomnost i během RD
- f. Jiné, uveďte:

18. Přivyděláváte si současně při RD jinou práci?

Práce = ekonomická aktivita

- a. Ano
- b. Ne

19. Jakou pracovní pozici jste vykonávala před nástupem na RD? Uveďte, prosím:

20. Lze Vámi uvedenou pozici označit jako vedoucí pozici?

- a. Ano
- b. Ne

21. Kolik máte dětí?

- a. 1 dítě
- b. 2 – 3 děti
- c. 4 a více dětí

22. Plánujete další mateřství?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

23. Pokud ano, budete jej plánovat tak, aby navazovalo přímo na další RD?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

24. Nakolik považujete za stresující, jestliže řešíte návrat do práce a s tím spojené povinnosti či hledání si nového pracovního místa?

1 = vůbec mě to nestresuje, 10 = velmi mě to stresuje

Vůbec 1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5 --- 6 --- 7 --- 8 --- 9 --- 10 Velmi mě to stresuje