

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**BAKALÁŘSKÉ / KOMBINOVANÉ
2012–2015**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Gabriela Vlasáková

**Návrat žen do zaměstnání po mateřské/rodičovské
dovolené**

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Marie Farková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR / COMBINED (PART TIME)
2012-2015

BACHELOR THESIS

Gabriela Vlasáková

Women return to work after maternity leave

Prague 2015

The Bachelor work supervisor: PhDr. Marie Farková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

vlastnoruční podpis

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí bakalářské práce PhDr. Marii Farkové za vedení práce.

Anotace

Předložená bakalářská práce se zabývá problematikou návratu žen do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. V první části práce jsou uvedena teoretická východiska včetně dostupných statistických dat. Cílem druhé části práce – empirické – je popsat, s jakými těžkostmi se setkávají ženy navracející se po mateřské a rodičovské dovolené do zaměstnání, zda a jakým způsobem jsou znevýhodňovány na trhu práce a jak jsou ze strany společnosti, firem a státu nastaveny podmínky pro jejich skloubení profesního a rodinného života. Praktická část vychází z vlastního výzkumu provedeného v rámci bakalářské práce. Získané údaje byly analyzovány, porovnány a okomentovány. Významnou částí práce jsou vlastní názory a doporučení vycházející z výsledků výzkumu.

Klíčová slova

Částečné pracovní úvazky, dělba rolí, diskriminace, flexibilita, kariéra, rovnoprávnost, sociální role, trh práce

Annotation

This bachelor thesis deals with the issues of women returning to work after maternity leave. The first part focused on theoretical basis including available statistical data. The objective of second part - empirical – is to describe how the women are meeting with the difficulties of returning to work after maternity leave, their disadvantage in the labour market and the conditions set up by the society, companies, goverment for harmonising professional and family life. Practical part is coming from own research. Obtained data has been analysed, compared and commented. The important part of this thesis are own suggestions based on researched results. Suggested methods should eliminate discrimination and the issues which could wonem-mothers face.

Key words

Career, discrimination, division of roles, equality of rights, flexibility, labor market, part time job, social roles.

OBSAH

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI	10
1.1 Žena matka, manželka, zaměstnankyně, manažerka	10
1.2 Žena a rodina	11
1.3 Rovné postavení mužů a žen	12
2 NÁVRAT ŽEN DO ZAMĚSTNÁNÍ PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ	14
2.1 Postavení žen na trhu práce	14
2.2 Zaměstnanost žen	16
2.3 Diskriminace žen	17
2.4 Rodičovská / mateřská dovolená / Ošetřovné	19
2.5 Programy na podporu žen při hledání zaměstnání po mateřské dovolené	22
3 SKLOUBENÍ PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA.....	24
3.1 Rodina	24
3.2 Kariéra.....	25
3.3 Dělbá práce mezi členy rodiny	27
3.4 Zařízení péče o dítě.....	30
4 FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ.....	32
4.1 Flexibilita na trhu práce.....	32
4.2 Přístup firem k ženám s malými dětmi	33
EMPIRICKÁ ČÁST	35
5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	35
5.1 Cíl průzkumu a hypotézy	35
5.2 Metody průzkumu	36
5.3 Popis vybraného vzorku	37
5.4 Analýza výsledků šetření	39
5.5 Shrnutí a vyhodnocení výsledků průzkumu.....	48
6 ZÁVĚR.....	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	55
SEZNAM ZKRATEK	58
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	59
SEZNAM PŘÍLOH.....	60

ÚVOD

Od základní školy nás provází věta „Rodina je základ státu.“. Je to nejmenší článek lidské společnosti, který, stejně jako vše kolem, prochází nikdy nekončícím vývojem. Podobně se mění i role jejích členů. Do popředí vstupují demokratické principy, které ovlivňují postavení jejich příslušníků. Je snaha o nastavení rovnocennosti mezi partnery a to jak v oblasti práv tak i povinností.

Z většiny žen v domácnosti se v průběhu desítek let staly zaměstnankyně či podnikatelky. Nevedla je k tomu jenom nutnost podpořit finanční rozpočet rodiny, ale také potřeba vlastní seberealizace. Společnost přijala růst zaměstnanosti žen velmi rychle a vstřícně. Dalo by se očekávat, že tedy podnikne kroky, jimiž by z žen přinejmenším částečně sejmula břemeno, které jim zůstalo – domácí práce a péče o děti. Ale tak se nestalo, nebo alespoň ne v takové míře, jak by bylo třeba. Zastaralé stereotypy ve většině případů zůstávají, neboť rozdělení rolí partnerů neprošlo tak rychlou změnou jako přechod na téměř plnou zaměstnanost žen.

Na mateřské či rodičovské dovolené je každoročně necelých 300 tisíc českých žen.¹ Přibližně jedna třetina již každý rok nastupuje zpět do práce, nebo by si to alespoň přála. Podle Českého statistického úřadu více než milion žen pečuje o dítě mladší 15 let.² Většina z nich má ještě stálé zaměstnání. Pro majoritu z nich není jednoduché tyto dvě časově i fyzicky náročné činnosti skloubit.

V České republice žije přibližně 3,6 milionu žen v produktivním věku.³ Určité procento z nich pocítilo na vlastní kůži nějaký druh diskriminace na trhu práce. Příčiny mohou být různé, například pohlaví, věk, mateřství anebo dokonce jejich kombinace. Následky, mezi které patří i nižší příjmy než muži za stejnou práci či vyšší nezaměstnanost, jsou pro ženy, respektive pro jakéhokoliv jedince, frustrující, demotivující a ponižující.

Z výše uvedeného vyplývá, že problematika zaměstnaných žen a žen navracejících se do zaměstnání po rodičovské či mateřské dovolené je téma aktuální a mělo by být vhodně a bezodkladně řešeno.

¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Rodičovská dovolená v režii otců. Zkušenost, která stojí za to.* [online]. 12.3.2014 [cit. 2014-09-22]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf

² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Harmonizace rodinného a pracovního života.* [online]. 28.8.2012 [cit. 2014-09-22]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Demografická ročenka České republiky 2012.* [online]. 14.3.2014 [cit. 2014-09-22]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/4019-13>

Téma bakalářské práce je pisatelkou zvoleno proto, že se jí v současné době přímo dotýká. Jako matka navracející se z rodičovské dovolené do pracovního procesu ve svém okolí může sledovat, na jaké problémy, předsudky, zastaralé stereotypy a diskriminace mnohé ženy ve stejné situaci narážejí. Cílem této bakalářské práce je popsat, jak probíhá harmonizace pracovního a rodinného života, jak je připravený trh práce na ženy a matky, jaké problémy tuto skupinu obvykle čekají a na jaké problémy mohou ženy / matky narazit a jak se proti nim mohou bránit.

Práce obsahuje dvě základní části. Obecná část přináší pohled na problematiku rozdělení rolí v rodině, na příležitosti a zároveň i překážky návratu žen do zaměstnání po rodičovské či mateřské dovolené, možnosti trhu práce a přístup státu k řešení těchto záležitostí.

Praktická - empirická část vychází z vlastního výzkumu. Na základě analýzy výsledků šetření budou potvrzeny či vyvráceny stanovené hypotézy.

TEORETICKÁ ČÁST

1 POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

První kapitola se zabývá postavením ženy ve společnosti. Ženy, stejně jako ostatní jedinci, v životě působí současně v několika rolích. Každá z nich je jinak časově či fyzicky náročná a navíc se mění i jejich priority. To klade na ženy obrovské požadavky zejména z hlediska flexibility. Stejná iniciativa a pružnost by se v dnešní demokraticky vedené rodině měla očekávat i od mužů. „Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace se stává vůdčí zásadou mezinárodního, evropského i českého práva.“⁴ O tom, jaká je realita a jak s tím souvisí rovné postavení mužů a žen, pojednávají následující podkapitoly.

1.1 Žena matka, manželka, zaměstnankyně, manažerka

V posledním století se v lidské společnosti výrazně promíchaly sociální role a změny se týkají obou pohlaví. Žena, která se v minulosti převážně starala „jen“ o teplo rodinného krbu, se se zvyšující flexibilitou proměnila v osobnost plnou ambicí na pracovním trhu a nejen tam. Role žen se oproti minulosti velmi rozšířily. Dnes mezi ně můžeme řadit i role zaměstnankyně, manažerky, podnikatelky, dobrovolnice, voličky, prezidentky, samoživitelky a další. Vyšší vzdělání a větší nezávislost ženám nabízí nepřeborné množství příležitostí.

„Člověk vstupuje v průběhu života do celé řady rolí. Některé jsou mu připsány „automaticky“ (syn, dcera, žák, občan), jiné si může sám volit (rodič, manžel, profese, atd.). Optimální přitom je, aby se jednotlivé role vzájemně nevylučovaly, aby vytvářely jeden integrovaný a smysluplný celek.“⁵

I tradiční role, které vypadají být nezměnné, se v čase vyvíjejí. Období kultu mateřství již není v naší kultuře aktuální. V současnosti je mateřství chápáno jako doba, kdy se žena věnuje dítěti, jako určitý interval, který je pouhým přerušením jejího pracovního života, ke kterému se chce později vrátit. To je typická role moderní ženy zaměstnankyně. Některá z nich má menší, některá naopak větší pracovní ambice

⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. S. 13. Monografie. ISBN 978-80-7380-277-6.

⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena a PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. S. 136. ISBN 80-7261-117-8.

(typickým příkladem jsou ženy manažerky), ale společné mají to, že všechny chtějí dělat to, co je bude bavit a v čem vyniknou.⁶ Nemalé procento žen se také dobrovolně vzdává této dříve typické role - mateřské. Pro starší generaci zůstává toto rozhodnutí stále nepochopitelné, stejně jako partnerské soužití na tak zvanou „psí knížku“ či vysoká rozvodovost.

1.2 Žena a rodina

V současnosti chápeme rodinu jako společné soužití malé skupinky osob (nejméně tři) obvykle propojených citovými vazbami a pokrevními svazky. Typickým znakem rodiny je partnerský pár a k němu náležící alespoň jedno dítě. Mezi těmito členy rodiny existují manželské či partnerské, příbuzenské a rodičovské vazby.

Rodina i v dnešní moderní době zajišťuje mnoho funkcí. Pečuje o výživu, zdraví hmotné zabezpečení svých členů, o vzdělání a výchovu dětí, jako budoucí generace. Rodina má také za úkol své příslušníky chránit, usměrňovat, psychicky stabilizovat a podporovat. Ve vztahu ke společnosti je to především funkce reprodukční, ale také ekonomická. Každá tato role také vyžaduje různě vysoké časové, finanční a emoční náklady. Každý z partnerů zastává různé role, které se vzájemně doplňují.

Žena se dnes podílí na všech funkcích rodiny. Dříve neotřesitelné postavení muže v dnešní době bere za své. Muž byl chápán jako živitel rodiny, ale například antropologové upozorňují na skutečnost, že to byla právě žena, která sběrem ovoce a zeleniny obstarala až 80% potravy.⁷ Žena zastávala a dodnes zastává většinu práce v domácnosti a péče o děti. Její časový podíl na zabezpečování chodu domácnosti je stále nepoměrně vyšší než u muže a to i přesto, že ve většině případů stejně jako on má zaměstnání na plný úvazek.

Pro ženu je výrazným milníkem v jejím životním stylu a profesní dráze narození dítěte. Obvykle se dočasně přestane věnovat své profesi a přeruší sociální kontakty s bývalými spolupracovníky, někdy i s přáteli. To vše z nedostatku času, hlídání, ale často i financí. Role muže se narozením dítěte tak dramaticky nemění.

Postavení ženy v rodině je udáváno nejen dobou, ale především výchovou a zvyky, které si partneři přinesli z dětství. Z nich pak vychází jejich nepsaná dohoda o rozdělení rolí v domácnosti.

⁶ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. s. 10. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

⁷ KUČEROVÁ, Jana. *Role moderní ženy*. In: Managerka.cz [online]. 2011 [cit. 2014-10-08]. Dostupné z: <http://www.managerka.cz/role-moderni-zeny/>

1.3 Rovné postavení mužů a žen

Rovné postavení mužů a žen lze chápat jako jejich právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení. Rovnost však neznamená stejnost. Teorie rovnosti totiž respektuje odlišnosti mužů a žen. „*Hovoří-li se o genderové rovnosti, myslí se tím, že všechny lidské bytosti by měly mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení.*“⁸

Rovné příležitosti občanů bez rozdílu pohlaví jsou v České republice zaručeny Listinou základních práv a svobod, která je součástí našeho ústavního systému. Dále pak i směrnicemi Evropského společenství a úmluvami OSN. Z právního hlediska je tedy tato problematika ošetřena na několika úrovních. V praxi ale prosazování rovnosti mezi mužem a ženou (nejen v ČR) pokulhává.

Rovnému postavení žen a mužů je v současné době věnována velká pozornost a to jak ze strany různých hnutí, tak ze strany státu či dokonce mezinárodních organizací. Posuny týkající se rolí a postavení žen a mužů v rodině i na trhu práce probíhaly kontinuálně, ale k zásadním změnám dochází v 19. století, kdy se díky tlaku feministických hnutí pozvolna začínají narušovat tradiční představy o genderových rolích. Dochází tak k postupnému prosazování se žen ve veřejném životě (volební právo) a v souvislosti se světovými válkami také na trhu práce.

„*Genderové statistiky jsou nutné, protože poskytují nestranný základ pro politická rozhodnutí, zvyšují povědomí a podporují změny, inspirují lidi na rozhodujících pozicích a umožňují monitorování a hodnocení postupů a opatření, které byly či budou přijaty.*“⁹

Genderová segregace má negativní vliv na to, jak muži vidí ženy a jak ženy vidí samy sebe, jak ony vnímají své postavení a možné šance.¹⁰ Záporný efekt segregace tedy spočívá nejen v ekonomických a sociálních dopadech (např. vyšší nezaměstnanost žen), ale také v negativních důsledcích na psychiku žen.

Pro budoucnost je důležité si uvědomit, že genderové určení rolí, chování a norem je v různých společnostech a sociálních skupinách rozdílné. Nejedná se tedy o přirozený, daný, povinný, racionální a neměnný stav, ale pouze o dočasný stupeň vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.¹¹

⁸ ASKLÖF, Cecilia. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů* [online]. Praha: MPSV, 2003, s. 8. [cit. 2014-09-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf.

⁹ Tamtéž, S. 9

¹⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. s. 14. Sociologické studie = Sociological studies; 09: 4. ISBN 978-80-7330-165-1.

¹¹ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. s. 12. : il. ISBN 80-7178-403-6.

Jedním z hnutí, které se zabývá myšlenkou rovného postavení žen a mužů je feminismus. „*Stručně lze uvést, že feminismus je myšlenkový směr, který usiluje o rovnoprávné postavení žen s muži ve všech oblastech života.*“¹² Mezi naše první feministky řadíme například Magdalenu Dobromilu Rettigovou, Karolínu Světlou či Elišku Krásnohorskou. Hlavními požadavky feministek byly především rovné pracovní podmínky, stejná práva před zákonem, volební právo a právo studovat na univerzitách. Zastáncem ženského hnutí byl i T. G. Masaryk. Z významných milníků lze vzpomenout například rok 1890, kdy bylo v Praze založeno dívčí gymnázium Minerva. Velmi důležité bylo i v roce 1920 ústavou zaručené volební právo žen.

„K dnešním požadavkům feministického hnutí u nás patří především:

- *rovné šance v zaměstnání a odměňování;*
- *rovné zastoupení žen v politice a ve vedoucích a rozhodovacích pozicích ve sféře veřejné i soukromé;*
- *konec násilí všeho druhu na ženách;*
- *rovné postavení žen a mužů v rodině.*“¹³

¹² MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. s. 46. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

¹³ Tamtéž, s. 47.

2 NÁVRAT ŽEN DO ZAMĚSTNÁNÍ PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Pracovně právní otázky návratu žen do zaměstnání po rodičovské či mateřské dovolené ošetřují zákonné normy. (Zákon č. 198/2009Sb., tzv. antidiskriminační zákon, byl přijat až po dlouhých peripetiích a účinnosti nabyl 1. září 2009.)¹⁴ I přesto však můžeme pozorovat rozdíly v zaměstnanosti a v příjmech žen a mužů. Proč a jak k tomu dochází a jak to změnit, rozebírá druhá kapitola.

Nastiňuje i možnosti rodičů čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou. Ač se jedná oficiální označení určitého období péče o dítě, nelze říci, že jde o termín vhodný či výstižný. Spojení mateřská/rodičovská „dovolená“ degraduje výkon rodiče pečujícího o dítě na volnočasovou aktivitu nebo dokonce na nicnedělání.¹⁵ Přitom matky se obvykle dítěti věnují 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Proto by bylo na místě minimálně uvádět názvy mateřská a rodičovská dovolená v uvozovkách.

„Mezi motivy k návratu žen k výdělečné činnosti zmiňují matky vedle potřeby zlepšení finanční situace rodiny a obav ze ztráty zaměstnání zejména touhu po návratu do společnosti „dospělých“, po seberealizaci mimo rodičovství, po společenském uznání a vlastním výdělku.“¹⁶ Hnacím motorem mohou být i obavy ze ztráty klientely (u podnikatelek) nebo nabitých dovedností.

2.1 Postavení žen na trhu práce

„Postavení české ženy na trhu práce je negativně poznamenáno stereotypním nastavením gender rolí v české domácnosti. Žena je považována za vysoce nejistou pracovní sílu. Tento předpoklad je založen na mateřské roli ženy, která na trhu práce určuje pozici všech žen, a to i těch, které nezaložily vlastní rodinu. Už pouhá možnost mít děti je pro českou ženu na trhu práce handicapem, který ji odsunuje na horší pozici oproti mužům.“¹⁷

¹⁴ FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. [Praha]: Gender Studies, 2010. s. 68. ISBN 978-80-86520-30-8

¹⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. s. 7. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 18. ISBN 978-80-86429-94-6.

¹⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. s. 178. Gender sondy; sv. 8. ISBN 978-80-7419-054-4.

¹⁷ MANSFELDOVÁ, Zdenka. *Současná česká společnost: sociologické studie*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. s. 153. ISBN 80-7330-009-5.

Příčiny nepříznivé pozice české ženy na trhu práce jsou dány také jeho segregací na mužské a ženské profese. „Ukázalo se, že 45,7% zaměstnaných žen je koncentrováno v 10 typech zaměstnání z celkového počtu 107 kategorií. Každá šestá žena je zaměstnána jako administrativní pracovnice, každá jedenáctá je ošetřovatelkou nebo zdravotní sestrou, každá třináctá je „ženou za pultem“ jako prodavačka nebo pokladní.“¹⁸

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, provedený Sociologickým ústavem AV, potvrdil předpoklad, že jednou z hlavních příčin nerovné pozice žen, kterou vnímá velká část populace, jsou rigidní zaměstnanecká politika a nedostatečné institucionální možnosti k lepšímu skloubení pracovního a rodinného života. Za studie vyplývá:

- „Práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace.
- Práce představuje pro ženy zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Velmi významnou roli hraje i to, že svou práci považují za zajímavou a důležitou. Až na posledním místě mezi důvody práce je pocit zvyku.
- Tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům.
- Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce.
- Největší nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce vidí česká populace v možnosti postupu na vyšší pozice. Pouze asi třetina populace soudí, že ženy mají s muži stejné příležitosti postupu.
- Kromě zatížení péčí o děti a domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují.
- 40% žen zažilo diskriminaci v zaměstnání, přičemž zhruba polovina z nich z důvodu pohlaví.“¹⁹

¹⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. s. 29. Sociologické studie = Sociological studies; 09: 4. ISBN 978-80-7330-165-1.

¹⁹ KRÍŽKOVÁ, Alena a HANA HAŠKOVÁ. Průzkum veřejného mínění. [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 5 [cit. 2014-09-17]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>.

2.2 Zaměstnanost žen

Míra zaměstnanosti českých žen patří k nejvyšším ve vyspělém světě. Ke zvýšení ženské zaměstnanosti všeobecně došlo především po 2. světové válce. Důvodů bylo několik. V průběhu války, kdy muži byli odveleni na frontu, bylo nutné zapojit ženy více do pracovních procesů. Po válce se pak jen část z nich vracela do domácností. K zaměstnanosti přispělo i zjednodušení práce v domácnosti. Mechanizace přístrojů (myčky nádobí, pračky, mixery a podobně) uspořila čas, který pak ženy mohly věnovat jiné činnosti – například být výdělečně činné. Stejně tak i v podnicích se zautomatizovaly výrobní procesy, které v mnoha případech výrazně snížily fyzickou náročnost práce, a tu pak mohly provádět i ženy. Velmi důležitý pro zaměstnanost žen je i celosvětový trend nárůstu třetího sektoru národního hospodářství – služeb. Nevýrobní sféra poskytuje ženám obrovské možnosti pracovního uplatnění. Svou roli jistě sehrála i větší dostupnost vzdělání a kontrolovaná porodnost. Snížení počtu dětí, o které žena v rodině pečovala, jí dalo větší prostor k seberealizaci v zaměstnání.²⁰

Zatímco u otců je vliv věku dítěte na ekonomickou aktivitu malý, u žen hraje zásadní roli, a to zejména v případě péče o dítě mladší 3. let. Podle údajů ČSÚ „*relativně významný počet žen (téměř 70 tis.) nemůže po dosažení třech let věku dítěte nebo během jeho školní docházky najít zaměstnání a podstatně tak zvyšuje celkový počet nezaměstnaných (více než 35 % všech nezaměstnaných žen).*“²¹ K tomu je ještě nutné vzít v úvahu ženy, které sice práci aktivně nehledají, ale rády by do vyhovujícího zaměstnání nastoupily. Údaje potvrzují, že řada matek má nemalé potíže se svým pracovním uplatněním a že problém sladění péče o rodinu a ekonomických aktivit se týká prakticky pouze žen. „*Proto je třeba se zaměřit zejména na dostupnost vhodné péče o děti, která by umožnila matkám rychlejší návrat do zaměstnání nebo plnohodnotné vykonávání jejich profese.*“²²

²⁰ HUBINKOVÁ, Zuzana. Psychologie společnosti: Role ženy v současné společnosti. [online]. s. 44 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z:

<http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0CG8QFjAJ&url=http%3A%2F%2Ffiles.upss.cz%2F200000937-4318e450c9%2FP%25C5%2599edn%25C3%25A1%25C5%25A1ka%2520dr.%2520Hubinkov%25C3%25A1.pdf&ei=q-ATVP6lEMjkOvHJgIgD&usq=AFQjCNGawSC1PBQWesi-K2zt0pio1LQUBQ&sig2=l8mOmz7i0R754HZMmCkpMg&bvm=bv.75097201,d.bGQ>

²¹ Harmonizace rodinného a pracovního života [online]. ČSÚ. 2012 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

²² Tamtéž

2.3 Diskriminace žen

Diskriminace je situace, kdy je s nějakou osobou zacházeno jinak než s jinými. Důvodem může být u diskriminace žen například pohlaví, věk či mateřství. Dělna práce mezi oběma pohlavími probíhala vždy. Ženám byly určeny méně fyzicky náročné činnosti, ke kterým navíc nebyla vyžadována vyšší kvalifikace. Už to samo vede k tomu, že ženy mají v průměru nižší mzdu.

I v současné moderní době narážíme na zjednodušené představy o jednom či druhém pohlaví. Říká se jim genderové stereotypy. Podvědomě se díky nim očekává, že žena bude hůře řídit auto, nebude mít vlohy pro technické obory a na druhou stranu se bude vyžívat v péči o děti a o domácnost. Muž je „logicky“ racionální, s vynikající orientačním smyslem, ale současně neschopný postarat se o malé dítě. Ale vždyť každý člověk je jedinečná osobnost a žádné biologické vlastnosti nejsou pro jedno ani druhé pohlaví všeobecně platné. A tyto genderově stereotypní představy vedou k diskriminaci. Příkladem může být školství. V něm muži citelně chybějí, a když už se objeví, podnikne se vše pro to, aby si jej škola udržela. Dost často se také stává velmi rychle ředitelem. Nikdo z nás se však asi neseťkal s tím, že by se řešila otázka, že mezi bankéři na vedoucích pozicích pracuje málo žen a je třeba to nějak řešit, aby si je udrželi. Ženy musí neustále dokazovat (nejen všem, ale i sobě), že na dané (natož pak vedoucí) místo patří. Podle statistického průzkumu Centra pro studium vysokého školství v roce 2003 bylo z celkového počtu 727 akademických hodnostářů (rektor, zástupce rektora, děkana, proděkan) 137 tzn. 18,8% žen.²³

Práce žen nebývala a ani dnes není plně doceňována ve srovnání s prací mužskou. „*Platy žen se pohybují mezi 70 - 80% platu mužů – nejvíce je to patrné u žen s nižším vzděláním.*“²⁴ A to i přesto, že tato diskriminace je potlačována zákony.

O tom, že důkazy o diskriminaci existují, se můžeme přesvědčit v různých statistikách.

²³ LINKOVÁ, Marcela et al. *Re-claiming a political voice: women and science in central Europe*. 1st ed. Prague: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, 2008. s. 69. ISBN 978-80-7330-139-2. Vlastní překlad.

²⁴ HUBINKOVÁ, Zuzana. Psychologie společnosti: Role ženy v současné společnosti. [online]. s. 44 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0CG8QFjAJ&url=http%3A%2F%2Ffiles.upss.cz%2F200000937-4318e450c9%2FP%25C5%2599edn%25C3%25A1%25C5%25A1ka%2520dr.%2520Hubinkov%25C3%25A1.pdf&ei=q-ATVP6IEMjkOvHJgIgD&usg=AFQjCNGawSC1PBQWesi-K2zt0pio1LQUBQ&sig2=l8mOmz7i0R754HŽMmCkpMg&bvm=bv.75097201,d.bGQ>

Tabulka 1: O kolik měli muži v EU v r. 2005 a 2012 vyšší mzdy než ženy (vybrané státy)

Země	2005	2012
Malta	4%	6,1%
Belgie	7%	10,0%
Polsko	10%	6,4%
Francie	12%	14,8%
Průměr EU	15%	16,4%
Švédsko	16%	15,9%
ČR	19%	22,0%
Slovensko	24%	21,5%
Kypr	25%	16,2%

Zdroj²⁵

Tabulka č. 2 ukazuje rozdíly v nezaměstnanosti mezi ženami a muži dle věkových skupin. Je patrné, že rozdíly v nezaměstnanosti jsou největší u skupin od 30 do 44 let, tedy v době reprodukčního věku žen. Z tabulky lze však vyčíst i tu skutečnost, že nezaměstnanost žen je vyšší ve většině věkových skupin.

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti žen a mužů podle věkových skupin v roce 2012

Pohlaví	Věková skupina									
	15 - 19	20 – 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 – 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 +
ženy	43,3	16,7	10	9,4	8,1	6,9	6	7,1	6,8	3,1
muži	48,3	16,7	8,2	4,5	3,7	3,4	4,4	5,1	6,5	3,7

Zdroj: ²⁶

Diskriminace je potlačována zákony, proto se setkáme častěji s její skrytou než otevřenou formou. Jako příklad lze uvést filharmonii v Chicagu, ve které hráli téměř sami muži. Vedení orchestru se bránilo nařčení z diskriminace tím, že jednoduše berou ty nejlepší hudebníky bez ohledu na pohlaví. Později začaly konkurzy na nové členy orchestru probíhat za plentou, díky čemuž neznala výběrová komise pohlaví hrající osoby a posuzovala její hudební kvality skutečně jen podle výkonu. Počty přijatých žen se poté prudce zvýšily.²⁷

²⁵ BERÁNEK, Jan a Radek HONZÁK. *Platy žen v unii, včetně Česka, jsou nízké.* [online]. EUROSOP.CZ, 2007 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/38/7503/clanek/platy-zen-v-unii-vcetne-ceska-jsou-nizke/> a European Commission. Press releases database. *Den rovného odměňování: ženy v Evropě v průměru stále vydělávají o 16,4 % méně než muži.* Europa.eu [online]. 2014 [cit. 2014-09-22]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_cs.htm

²⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže 2013.* [online]. 31.1.2014 [cit. 2014-09-22]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14

²⁷ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. s. 44. Rádce pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

2.4 Rodičovská / Mateřská dovolená / Ošetřovné

Stát se spolupodílí na finančním zabezpečení žen po porodu a v průběhu mateřské a rodičovské dovolené. Obě upravuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Rozlišování těchto dovolených má zásadní význam především proto, že na každou z nich jsou vázány jiné dávky.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou využívají a péči o dítě do 3 let věku zajišťují především ženy. „Vedle tradičního přístupu velké části společnosti k péči o dítě je to způsobeno hlavně ekonomickými faktory. V mnoha rodinách je příjem muže větší než příjem ženy. Čerpání rodičovské dovolené otcem dítěte by znamenalo výraznější zhoršení ekonomické situace rodiny než v případě, že by mateřskou a poté rodičovskou dovolenou čerpala matka.“²⁸

S výše uvedenými poznatky korespondují i údaje ČSÚ, že z oslovených rodičů rodičovskou dovolenou využilo pouze 1 % dotazovaných otců, u žen však činil tento podíl více než 85 %.²⁹

Mateřská dovolená

„Mateřskou dovolenou může čerpat v souvislosti s porodem pouze žena, a to maximálně 28 týdnů, respektive 37 týdnů porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, nebo je osamělá.“³⁰ Po dobu mateřské dovolené dostávají ženy tzv. peněžitou pomoc v mateřství. Je to jedna z dávek nemocenského pojištění a je tedy vázána na účast na nemocenském pojištění v zaměstnání či podnikání.

Žena, žádající o peněžitou pomoc v mateřství, musí splnit 3 základní podmínky. První z nich je již výše uvedená účast na nemocenském pojištění. Případně se týká i žen, které byly v ochranné lhůtě z ukončeného zaměstnání. Ta u těhotných žen trvá 180 dnů. Současně musí být vyhověno podmínce minimální délce účasti na nemocenském

²⁸ JAKLOVÁ, Halka a ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. s. 14. Rodina a společnost. ISBN 80-903087-4-0.

²⁹ *Harmonizace rodinného a pracovního života* [online]. ČSÚ. 2012 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

³⁰ JAKLOVÁ, Halka a ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. s. 12. Rodina a společnost. ISBN 80-903087-4-0.

pojištění po dobu 270 dnů v období posledních 2 let před dnem porodu. Zároveň nesmí žena v době pobírání této dávky vykonávat výdělečnou činnost.

Výše peněžité pomoci v mateřství činí 69% redukovaného denního vyměřovacího základu z předchozích platů za posledních 12 měsíců. (Trvalo-li zaměstnání kratší dobu, vypočítává se z celkové délky zaměstnání.) Nástup na mateřskou dovolenou je 6 až 8 týdnů před plánovaným porodem.³¹

Mateřskou dovolenou může čerpat pouze žena. Mužům může být poskytnuta tzv. peněžité pomoci, která odpovídá peněžité pomoci v mateřství, a to pouze ve výjimečných případech přesně stanovených zákonem. Musí se jednat o osamělého muže, který pečuje o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo o dítě, jehož matka zemřela nebo se o dítě na základě lékařského posudku nemůže z důvodu dlouhodobé nemoci starat. Mužům se dávka poskytuje v délce 22 týdnů, u vícerčat 31 týdnů a pro její pobírání musí splnit stejné podmínky jako ženy.

Některé matky mohou být při zjišťování výše dávky nemile překvapené, a to zejména ve dvou případech. Buď za ně zaměstnavatel neodvádí nemocenské pojištění a na peněžitou pomoc v mateřství jim tedy vůbec nevznikne nárok. Nebo je ženě vyplácena dvojitá mzda na bázi švarcsystému. Ta oficiální, nižší, plus ještě další finanční obnos v hotovosti. Ženy, obvykle s nižším vzděláním a v místech s vyšší nezaměstnaností, na tento postup přistoupí, protože pracovní právními záležitostmi moc nerozumějí nebo jednoduše z toho důvodu, že mají pocit, že nemají na výběr. Bohužel si neuvědomují, že výše dávky se bude vypočítávat z té oficiální, nižší mzdy. Stejně tak si některé podnikatelky včas nezačnou hradit nemocenské pojištění (pro OSVČ je nepovinné) a nebo jen v minimální výši a to pak může znamenat, že nesplní podmínky přiznání dávky nebo bude její výše velmi nízká.

Rodičovská dovolená

„Rodičovskou dovolenou mohou čerpat žena i muž, zatímco matka dítěte může na rodičovskou dovolenou nastoupit až po skončení mateřské dovolené, otec dítěte již od okamžiku narození dítěte. Délka rodičovské dovolené záleží na přání rodičů, musí však skončit nejpozději dnem, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“³²

³¹ Ministerstvo vnitra. [online]. 2014 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/183/187/4457.html>

³² JAKLOVÁ, Halka a ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. s. 12. Rodina a společnost. ISBN 80-903087-4-0.

Doby pobírání rodičovského příspěvku a čerpání rodičovské dovolené se nemusejí shodovat. Rodič dítěte má nárok na rodičovský příspěvek v celkové výši 220 000 Kč a to za podmínky, že po celý kalendářní měsíc osobně pečuje o nejmladší dítě v rodině. Výše příspěvku (nejvýše však 70% původního výdělku) se upravuje podle toho, jak dlouho se jej rodič rozhodne pobírat (maximální možná doba je 4 roky).³³ Čím vyšší je příspěvek, tím dříve se vyčerpá.

Na základě ustanovení zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký si matka požádá a to až do tří let věku dítěte. (V případě, že matka původně požádala o 2 roky, ale později zjistí, že by potřebovala rodičovskou dovolenou o rok delší, může ji prodloužit.) Vzhledem k možnosti volby délky rodičovského příspěvku se může stát, že některé matky jej pobírají kratší dobu, než jsou na rodičovské dovolené. Pokud tato situace nastane, další příspěvek již nedostanou. Nemusí však do konce rodičovské dovolené hradit zdravotní a sociální pojištění.

V průběhu rodičovské dovolené mohou matky dětí starších 2 let pracovat bez omezení. U mladších dětí je stanoven limit 46 hodin měsíčně, po dobu kterých mohou být děti matek pobírajících rodičovský příspěvek umístěny do jeslí či mateřských škol.

Matky na rodičovské dovolené jsou v tzv. ochranné lhůtě, nemohou být zaměstnavatelem propuštěny pro nadbytečnost. I přesto ale může obdržet výpověď, nejčastěji to bývá z důvodu zániku zaměstnavatele.

Možnost volby délky rodičovské dovolené je pro matky (i pro stát) velmi přínosná. Některé ženy uvítaly příležitost pobírat (byť kratší dobu) vyšší rodičovský příspěvek a tím si udržet vyšší životní standard plus vrátit se do zaměstnání dříve a neztratit tak kontakt s oborem, ve kterém působily. V některých případech však jejich smělé plány narazily na nedostatek míst v předškolních zařízeních anebo matky, v době, kdy se o délce rodičovské dovolené rozhodovaly, neodhadly budoucí vývoj a ten je pak zaskočil.

Ošetřovné

S péčí o děti velmi často souvisí i osobní překážka v práci, kterou je, při splnění zákonem stanovených podmínek, ošetřování nemocného dítěte. V takovém případě zaměstnanci náleží ošetřovné z nemocenského pojištění. Poskytuje se nejvýše po dobu 9 kalendářních dnů, v případě osamělých rodičů maximálně 16 dnů. Výše dávky je 60%

³³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. 2014 [cit. 2014-09-18] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

denního vyměřovacího základu. Rodiče mají v každém případě čerpání ošetřovného možnost se 1x vystřídat.

„V ČR je volno při ošetřování člena rodiny čerpáno již tradičně z valné většiny ženami. Tyto absence jim ve svém důsledku způsobují problémy jak při přijímání do zaměstnání, tak v platovém ohodnocení, či v případném postupu na vyšší pozice. Zaměstnavatelé totiž u žen v produktivním věku tuto potenciální překážku již předem předpokládají a na jejím základě je oproti mužům často znevýhodňují.“³⁴

2.5 Programy na podporu žen při hledání zaměstnání po mateřské dovolené

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kterou provádí Úřady práce, jsou (nejen) ženám nabízeny například rekvalifikační kurzy, společensky účelná pracovní místa, absolventská místa a programy samostatné výdělečné činnosti. Výhodou je, že ženy jsou k rekvalifikacím přístupnější a účastní se jich tedy častěji.

Rekvalifikační kurzy nabízejí ve spolupráci s Úřady práce i různé neziskové organizace a mateřská centra. Ta je pořádají pro ženy, které právě čerpají mateřskou dovolenou a prozíravě si chtějí oživit či získat znalosti a schopnosti nutné k získání či návratu do zaměstnání. Kromě jazyků, podvojného účetnictví či práce s počítačem se tam ženy učí správně prezentovat sama sebe potenciálním zaměstnavatelům. Kurzy bývají za rozumnou cenu, neboť jsou z větší části hrazené z Evropských fondů. Výhodou kurzů pořádaných v mateřských centrech je i skutečnost, že zde mají možnost hlídání dětí, což jinde není obvyklé.

Právě peníze z Evropského sociálního fondu by měly pomoci odstranit stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví na trhu práce. V rámci jednotlivých projektů tak budou zpřístupněny nabídky dalšího vzdělávání a rekvalifikací pro ženy, zavedení flexibilních forem organizace práce a mnoho dalších opatření vedoucích k podpoře rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce.³⁵

Z již proběhnuvších programů lze uvést například rekvalifikační kurzy pořádané Občanským sdružením Studnice v Plzni. Jejich kurzy probíhaly i v dalších místech Západních Čech.

³⁴ JAKLOVÁ, Halka a ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperió, 2005. s. 18. Rodina a společnost. ISBN 80-903087-4-0.

³⁵ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. MPSV ČR. [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>

Speciální program Manušňija měl podpořit zaměstnávání romských žen. Vycházel ze skutečnosti, že tyto ženy čelí dvojnásobné diskriminaci – jednak jako ženy a jednak jako Romky. Patří tak ke skupinám nejvíce ohrožených nezaměstnaností. V roce 2002 bylo pouhých 19% romských žen zaměstnaných oproti 50% žen z majoritní společnosti. „Projekt *"Manušňija - program na podporu zaměstnávání romských žen"* pracoval se ženami v Olomouckém, Ústeckém a Středočeském kraji. Byl zaměřen na skupinu 60 žen, z nichž následnou rekvalifikací mohlo projít 30 žen, absolvování kurzu základů podnikání pak 20 žen.“³⁶

Vzhledem k celkově vysoké zaměstnanosti žen v České republice (ženy tvořily v roce téměř 60% zaměstnaných na českém trhu) jsou programy na podporu rovných příležitostí zajímavé a nezbytné.

³⁶ *Manušňija - program na podporu zaměstnávání romských žen*. SLOVO 21 [online]. 2014 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: http://www.slovo21.cz/nove/index.php?option=com_content&view=article&id=54:manujia-program-na-podporu-zamstnavani-romskych-en&catid=35:romske-projekty&Itemid=37&lang=en

3 SKLOUBENÍ PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Stejně jako narození prvního dítěte do rodiny bývá přirovnáno k malé revoluci, také návrat žen do zaměstnání obvykle převrátí chod rodiny naruby. Ještě před sto lety byly otázky ohledně kariéry žen tabu, anebo se týkaly jen malého okruhu „vyvolených“. Dnešní, moderní doba uznává právo ženy na seberealizaci, ale současně pokulhává v dělbě práce mezi členy rodiny. Tím možnost sebeuplatnění výrazně omezuje. Pohled na tuto problematiku přináší následující kapitola.

3.1 Rodina

Rodina je chápána jako stabilizační prvek sociálního systému. Prvotní funkcí rodiny je funkce reprodukční, která zajišťuje kontinuitu lidského pokolení. Dále pak plní úlohu emocionální – tvorbu domova, ekonomickou, socializační a výchovnou.

Funkce rodiny doznaly v průběhu toku času velkých změn. V tradiční, vícegenerační rodině byl autoritou otec.

Současná rodina je užší a autoritou jsou oba rodiče. Dřívější neodmyslitelné institucionální spojení manželským svazkem už není podmínkou rodinného života, jak bylo uvedeno výše. Spojení partnerů a rodičů mnohdy funguje dlouhodobě či dočasně na jiné právní nebo ekonomické rovině, než je manželství. Necelá polovina dětí se dnes rodí mimo legitimní manželství. Mnoho původních rolí rodiny převzaly různé organizace. Vzdělávání dětí zabezpečují školy, o nemocné a staré občany pečují zdravotnická zařízení a upadající ekonomickou soudržnost se pokouší nahradit systém sociálních dávek.

Narozením dětí se obvykle mění dělba práce mezi partnery a současně finanční situace rodiny spolu s redistribucí příjmu domácnosti. I přes nárůst zaměstnanosti žen (daný nejen touhou ženy po seberealizaci ale i finanční nutností) a zvyšování požadavků zaměstnavatelů došlo jen k minimálnímu poklesu vytížení žen péčí o domácnost a o děti. Jedná se o tak zvanou schizofrenii ženské role, při které domácí práce nepřetržitě usměrňují život ženy. Výrazně se nezměnilo ani oceňování domácích prací a výchovy dětí. Tyto jsou trvale společností devalvovány a podhodnocovány. Za skutečně hodnotnou práci je pokládána jen práce placená, tzn. veřejná.

Sklobení profesního a rodinného života je pro většinu domácností všeobecně velmi náročné a přináší s sebou zátěžové situace. O to problematičtější je nalézt harmonii těchto dvou složek u žen samoživitelek. Ty pak musí spojit všechny role a stát se tátomámou.

3.2 Kariéra

Ženy nepracují jen kvůli udržení životní úrovně, ale zejména pro svůj velmi důležitý pocit sebeuspokojení.

Nemálo párů zvažuje možnost takzvaného dvoukariérového manželství a tomu pak přizpůsobuje počet narozených dětí. Pro některé jedince (zejména ženy) je partnerský svazek a obzvláště pak rodičovství natolik svazující a omezující, že vede k celoživotní bezdětnosti a životu „singl“. Někdo může vnímat partnerství a zvláště pak mateřství jako omezující a limitující faktory seberealizace. Podle psychologů je však současně motivující, „dobíjející“ a uspokojující. Záleží pak tedy na individuální volbě jednotlivců, respektive párů.

Sociologické výzkumy dokládají rozdíly v rodinném modelu typickém pro manažery a manažerky. Většina mužů manažerů má rodinu a jejich partnerka nemá výraznější kariérové ambice. „*Naproti tomu většina žen manažerek je rozvedená, svobodná a/nebo bezdětná.*“³⁷

Diskriminace, na kterou ženy narážejí v rámci své profesní kariéry, obvykle mívá několik podob. Většinou se týká finančního ohodnocení, dosažitelnosti vyšších postů, ale i výběru zaměstnání. Zaměstnavatelé se brání přijímání pracovníků, u kterých očekávají, že brzy otěhotní nebo budou mít časté absence z důvodů péče o nemocné děti. Mnohokrát i ženy samotné raději přijmou práci, která je sice nenaplnuje nebo je hůře ohodnocena, ale je blíže k domovu (jen 6% žen oproti 28% mužů pracuje mimo své místo bydliště³⁸), s výhodnější pracovní dobou nebo na částečný úvazek a to vše proto, aby stihly své povinnosti v rodině. Velké procento žen se věnuje kariéře až po vstupu dítěte do školy, v některých případech až momentě, kdy děti „opouštějí rodinné hnízdo“.

V souvislosti s profesním postupem žen bývá používán pojem „skleněný strop“. Je to neviditelná bariéra, která zapřičiňuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických

³⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena a PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 71. ISBN 80-7261-117-8.

³⁸ RYCHTAŘÍKOVÁ, Jitka, ed. a KUCHAROVÁ, Věra, ed. *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, 2008. s. 117. ISBN 978-80-86561-52-3.

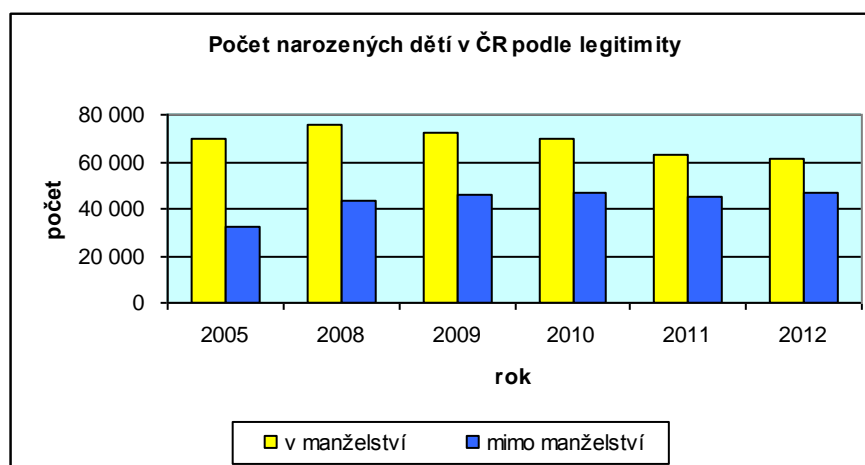
a profesních pozic. „Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu "vpuštěny", výraz skleněný metaforicky vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici "dohlédne". Začne-li ovšem vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.“³⁹

S otázkou kariéry ženy souvisí také její vnímání partnerem. Ti, kteří se drží konzervativního modelu rozdělení rolí, mají problém akceptovat, že žena má svou úspěšnou kariéru a eventuálně i vyšší příjmy než on. Pak jeho sociální sebevědomí trpí a často takové vztahy končí rozvodem. Naštěstí výrazně přibývá moderně smýšlejících mužů.

Specifická situace nastává u žen samoživitelek. Ty by na jednu stranu z finančních důvodů velmi uvítaly kariérní postup, ale obvykle žena v tomto období ustupuje od svých představ o zaměstnání a své profesní plány je nucena odsunout na pozdější dobu. Ve vyšším věku pak však zpravidla narazí na odmítání ze stran zaměstnavatelů z důvodů nedostatku praxe nebo „neperspektivnosti“. O tom, že se tato problematika dotýká čím dál většího počtu žen, svědčí následující číselné údaje.

Zatímco se v ČR ještě v nedávné minulosti - v roce 2005 - mimo manželství narodilo 31% dětí, o 7 let později to bylo již téměř 43%. Také intenzita rozvodovosti výrazně roste. V 50. letech minulého století se pohybovala jen lehce nad hranicí 10%, v roce 2010 dosáhla rekordních 50%.

Graf 1: Počet narozených dětí podle legitimacy v letech 2005 - 2012



Zdroj: ⁴⁰

³⁹ Gender: Základní pojmy [online]. ČSÚ. 2014 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

⁴⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Demografická příručka 2012. [online]. 1.7.2013 [cit. 2014-09-22]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/4032-13>

Počet dětí narozených mimo manželství (viz Graf č. 1) odráží současný přístup mladých lidí k institutu manželství. Často v něm bývá i vypočítavost ohledně nároku na sociální dávky a nezřídka i zákonný nárok matek samoživitelek na úpravu pracovní doby a další ústupky ze strany zaměstnavatele.

3.3 Dělbá práce mezi členy rodiny

V zákoně o rodině se píše: „*Muž a žena mají v manželství stejná práva a stejné povinnosti. Jsou povinni žít spolu, být si věrni, vzájemně respektovat svoji důstojnost, pomáhat si, společně pečovat o děti a vytvářet zdravé rodinné prostředí.*“⁴¹ Otázka sladování práce a rodičovství tedy není jen záležitostí žen, ale obou partnerů. Přesto je často stále chápáno jako problém ženy. To ona je hodnocena jako schopná či neschopná podle toho, jak se jí daří povinnosti skloubit, a to bez ohledu na to jakým dílem se na nich podílí partner.

Změny ve společnosti s sebou přinášejí i změny ve vývoji rodin. Ženy se více seberealizují v placeném zaměstnání a jiných oblastech, muži více participují na chodu domácnosti a výchově dětí – tedy činnostech, které byly dříve vyhrazeny převážně ženám. Tomuto přechodu jsou více nakloněny ženy, muži bývají v tomto ohledu konzervativnější. Svou roli při přijímání záměny rolí v rodině hraje i věk a vzdělání partnerů. Ti mladší a vzdělanější jsou v tomto ohledu pružnější. Dá se tedy předpokládat, že pro budoucí generace bude střídání rolí (zejména v oblasti péče o dítě) standard.

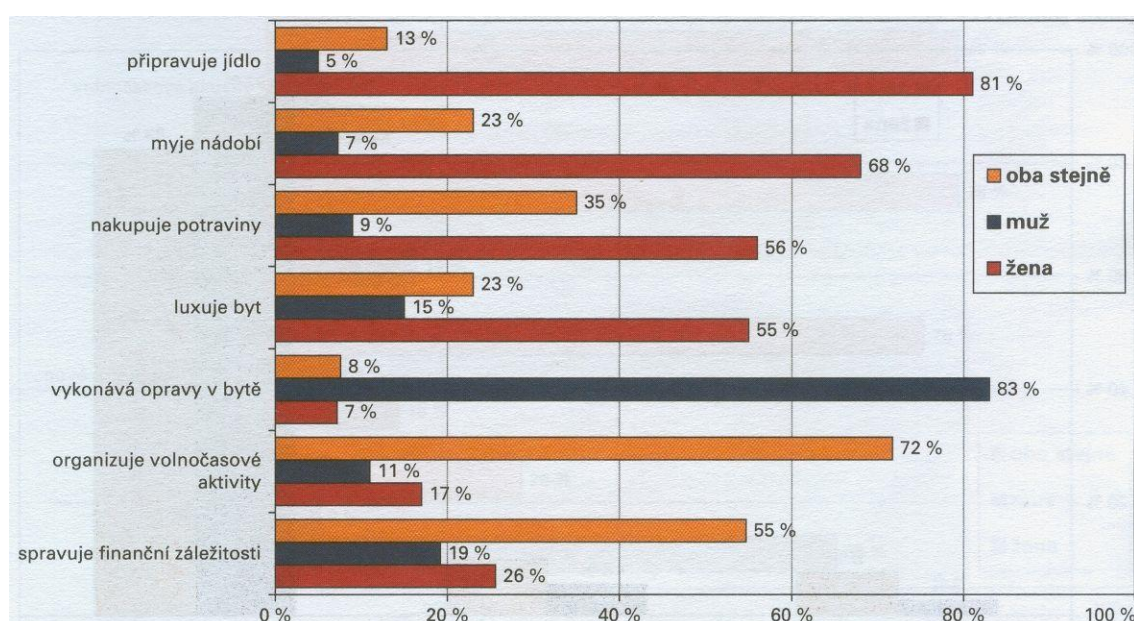
Začne-li žena v průběhu rodičovské dovolené či po ní pracovat, s velkou pravděpodobností bude přinejmenším částečně závislá na podpoře a pomoci svých nejbližších. Jedná se zejména o občasnou pohlídání dětí nebo pomoc v domácnosti. Zatímco pomoc ze strany prarodičů, širší rodiny či přátel není jejich povinností, ale projevem dobré vůle, u partnera je tomu jinak. I on je stejně jako žena rodičem, proto má tedy vůči svým dětem stejné povinnosti jako ona.

Realita dělby práce v rodinách je ale podle průzkumů jiná. Názorně to dokládá graf č. 2. „*Česká žena věnuje domácí práci týdně v průměru 25 hodin, muž 10 hodin. Zhruba 90% objemu běžně vykonávaných činností v domácnosti (vaření, uklízení,*

⁴¹ Zákon o rodině č. 94/1963 Sb., hlava III, §18.

nákupy) má v současnosti na starosti žena. Objem této práce vykonávané muži nedosahuje ani 5%.⁴² Navíc v mnoha případech postupem doby dochází k ještě většímu přesunu prací na ženy. Paradoxně například to, že se ženy samy staly řidičkami, jim dalo nejen větší svobodu pohybu, ale automaticky vzrostl počet domácností, kde nyní nakupuje pouze žena. Neplacená práce v domácnosti bývá ceněna podstatně méně, než práce vykonávaná za peníze. Kromě toho práce v domácnosti ani často nebývá považována za práci v pravém slova smyslu.⁴³ A pokud se zvyšuje otcovská angažovanost (např. otec na RD), pak obvykle otec nepřebírá plnou odpovědnost za péči o dítě a domácí práce a zastává roli pomocníka.⁴⁴

Graf 2: Dělbá práce v domácnosti v (%)



Zdroj: ⁴⁵

Neexistuje ideální model, který by byl řešením pro všechny rodiny s dětmi. Vždy je důležitá dohoda manželů. Problémy nastávají, jestliže žena bezhlavě prosazuje rovnoprávnost nebo, když naopak muž striktně trvá na tradičním rozdělení mužských a ženských rolí. Stejně jako při řešení jiných partnerských konfliktů i zde je důležitá

⁴² MANSFELDOVÁ, Zdenka. *Současná česká společnost: sociologické studie*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. s.152. : il. ISBN 80-7330-009-5.

⁴³ KRÍŽKOVÁ, Alena a PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. s. 67. ISBN 80-7261-117-8.

⁴⁴ MAŘÍKOVÁ, Hana, KRÍŽKOVÁ, Alena a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. s. 61. Gender sondy; sv. 10. ISBN 978-80-7419-100-8.

⁴⁵ RYCHTAŘÍKOVÁ, Jitka, ed. a KUCHAROVÁ, Věra, ed. *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, 2008. s. 89. ISBN 978-80-86561-52-3. ; Pozn.: Dopočet do 100% tvoří kategorie „jiná osoba“.

vzájemná komunikace, hovory o vzájemných potřebách, hledání kompromisů, vstřícnost, empatie, schopnost se dohodnout a především myslet na potřeby dětí.

Mýty, že muži jsou k péči o dítě vybaveni hůře než ženy, vyvracel už profesor Matějček. Jak uvádí ve své knize M. Marksová – Tominová, tento náš nejznámější dětský psycholog kdysi napsal: „ *Příroda si nemohla dovolit luxus pouhé mateřské lásky – ochranu lidskému potomstvu zajistila instinktivní výbavou obou pohlaví, žen i mužů.*“⁴⁶

V současnosti je podle zákona možný návrat do zaměstnání již dříve než až po 3 či 4 letech rodičovské dovolené. Rovněž lze využít výměnu rodičů v průběhu péče o dítě v průběhu rodičovské dovolené. Realizace těchto teoretických možností však často nebývá lehká. Původně nastavené stereotypy ve společnosti způsobují, že jsou ženy, které se záhy po porodu zapojí zpět do pracovního procesu, odsuzovány, zatracovány a označovány za kariéristky a krkavčí matky.⁴⁷ Stejně tak i poznámka v životopise muže o tom, že byl na rodičovské dovolené, vyvolává při výběrovém řízení u mnohých potenciálních zaměstnavatelů (v lepším případě pouze) údiv.⁴⁸ Změnit předsudky a stereotypy je vždy běh na dlouhou trať, ale malé kroky vpřed jsou patrné i již nyní.

I když se situace v přístupu k dělbě rolí pomalu mění, větší angažovanost ze strany mužů v zabezpečování chodu domácnosti a větší zájem o rodinu je často spíše vynucen okolnostmi (zaměstnání partnerky) než spontánním přístupem. Právě odlišnost názorů, náročnost komunikace a současně zranitelnost vztahu pak často způsobuje konflikty a krizi rodiny. Pro ni je typická současná vysoká rozvodovost a nízká porodnost.

Muži obvykle neparticipují na domácích pracích, protože je považují za degradující, za zbytečné nebo typicky ženské, protože si činnosti, které budou vykonávat, chtějí sami vybrat nebo tyto práce jednoduše nezvládají (ať už skutečně nebo fingovaně). Také muži u těchto aktivit postrádají adrenalin anebo finanční ohodnocení, které jsou pro většinu z nich hnacím motorem jakéhokoliv jejich jednání. Muži se také obvykle za vykonávání těchto prací stydí, v blízkém okolí tuto skutečnost zamlčují, aby neutrpělo jejich mužství.

Ovšem ze současného stavu nelze vinit pouze muže. Nemalý podíl na tom mají i samy ženy. Tradičně dál samy sebe vnímají především jako hospodyně. V tomto duchu

⁴⁶ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. s. 67. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

⁴⁷ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. s. 78. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

⁴⁸ Tamtéž, Str. 45.

vychovávají i své děti, které pak tento model přenášejí do dalších generací. Právě proto je tak těžké a zdlouhavé po staletí zakořeněnou dělbu práce změnit.⁴⁹

3.4 Zařízení péče o dítě

Jesle zabezpečují zpravidla péči o děti od 6 měsíců do 2 event. 3 let věku dítěte. Tato zařízení jsou však koncentrována ve většině případů pouze do velkých měst, takže jejich nedostatek není z důvodu nesouladu poptávky a nabídky, ale z nesouladu mezi jejich územním rozložením. V souvislosti se zavedením možnosti rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku se zvýšil zájem matek o jesle a to i přesto, že poplatky v nich bývají mnohem vyšší než ve školkách.

Mateřské školy najdeme v téměř dvou třetinách obcí. „*Téměř 70 % žen pravidelně posílá své děti do těchto zařízení.*“⁵⁰ „*Dostupnost péče v mateřských školách je výrazně diferencovaná podle velikostní kategorie obce*“⁵¹, a to obvykle v neprospěch velkých měst, kde je trvale převis poptávky nad nabídkou. V nelehké situaci jsou rodiče, kteří pobírají rodičovský příspěvek. Šance na přijetí jejich dítěte do školky se tím výrazně snižuje. Na zkrácený pobyt ve velkých městech téměř polovina městských školek děti vůbec nepřijímá. Stejně tak se školky brání docházce dětí mladších 3 let. Komplikace pro rodiče nastávají také v době letních prázdnin, kdy bývá provoz školek výrazně omezen nebo dokonce úplně přerušen. Problém však mívají i rodiče s dětmi v malých obcích. Tam je zase ve srovnání s velkými městy přibližně o hodinu kratší denní otevírací doba, což rodičům značně komplikuje možnost dojíždění za prací.

„*Situace se výrazně mění po přechodu dítěte do základní školy. Služby organizací péče o děti využívá v průměru ročně pouze každá čtvrtá žena pečující o tyto děti ve věku 6-14 let.*“⁵² Prakticky všechny obce při svých základních školách zřizují také školní družiny. S nedostatkem míst ve školních družinách bojují větší města. Tam mají rodiče problém umístit i žáky 3. ročníků ZŠ. S velikostí obce se otevírací doba družiny prodlužuje a poplatek za umístění dítěte zvyšuje, přesto však pro rodinu představuje minimální finanční zatížení (ve srovnání se školkou a zejména pak jeslemi).

⁴⁹ KRÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. s. 14. Sociologické studie = Sociological studies; 09: 4. ISBN 978-80-7330-165-1.

⁵⁰ *Harmonizace rodinného a pracovního života* [online]. ČSÚ. 2012 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

⁵¹ *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009, s. 214 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf

⁵² *Harmonizace rodinného a pracovního života* [online]. ČSÚ. 2012 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

Další institucí provozující péči o děti jsou mateřská centra. Ta nabízejí hlídání či různé kroužky pro děti. Pro matky pak organizují různé kurzy, v rámci nichž také zajišťují dohled nad jejich dětmi. Výše poplatků v mateřských centrech se pohybuje většinou lehce nad střední cenovou hladinou služeb zařízení péče o děti, avšak na jejich služby bývají vesměs jen pozitivní ohlasy.

Velmi pozvolna se rozvíjí i soukromá péče o děti provozovaná na základě živnosti. Problémem obvykle bývají pro rodiče vysoké ceny a pro podnikatele velmi striktní požadavky ze strany státu.

Častým tématem dnešní doby jsou firemní školky. I zde však jejich rozšíření brání nedořešené legislativní otázky a přísné hygienické a kvalifikační normy.

Před několika lety se zvažovalo i uzákonění tak zvané vzájemné rodičovské výpomoci. Matka na rodičovské dovolené by se tak například starala o další dvě děti svých sousedů. Využití této služby by zřejmě bylo jen doplňkové.

Dalším, velmi významným způsobem zabezpečení nerodičovské péče o dítě je péče širší rodiny či známých. Je realizována na neformální bázi. Často se pod ni schovává i zaměstnávání chův, což už ovšem patří do zóny šedé ekonomiky.⁵³

Průzkumy ČSÚ se zjistilo: „*Celkem 68 tis. pečujících o děti do 15 let uvedlo, že nedostupnost či nevhodnost služeb má negativní vliv na jejich pracovní uplatnění. Prakticky se jedná pouze o ženy, muži tento problém téměř vůbec nepocítují. Podle výsledků šetření je postrádají zejména matky pečující o děti do tří let. Především nedostatek jeslí pak způsobuje, že každá devátá žena pečující o dítě v tomto věku se nemůže vůbec či jen v omezeném rozsahu zapojit do zaměstnání. Nedostatečná kapacita nebo nevhodná dislokace služeb vyhovujících požadavkům na kvalitu či na rozumné finanční náklady pak ovlivňuje možnost návratu do zaměstnání nebo rozšíření pracovní aktivity.*“⁵⁴

⁵³ *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009, s. 214 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf

⁵⁴ *Harmonizace rodinného a pracovního života* [online]. ČSÚ. 2012 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

4 FLEXIBILNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

Flexibilita je dnes velmi často ve všech směrech skloňované slovo. Od žen (nebo zaměstnanců všeobecně) se očekává maximální možná přizpůsobivost - v pracovní náplni, ale především v čase v zaměstnání stráveném. Flexibilita žen matek je však výrazně omezena jejich péčí o děti a o rodinu, což snižuje jejich šance na trhu práce. Není tedy od věci otázka, proč i zaměstnavatelé nejsou dostatečně pružní směrem k potřebám svých zaměstnanců. O tom, že v tomto směru mají firmy ještě co dohánět, vypovídá následující kapitola.

4.1 Flexibilita na trhu práce

V České republice je možnost práce na několik flexibilních způsobů, především je to práce na plný pracovní úvazek, zkrácený pracovní úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova, sdílení pracovního místa. Pro ženy po mateřské je nejlepším řešením ve většině případů práce na zkrácený pracovní úvazek. Bohužel, v ČR je velmi nízký podíl osob pracujících na částečný úvazek. *„Také pružná pracovní doba se v ČR uplatňuje většinou primárně kvůli zájmům zaměstnavatelů využít maximálně provoz a životnost strojů, u úřadů zase s cílem maximálně vyjít vstříc klientům (2 dny v týdnu značně prodloužená pracovní doba, což se po zbytek týdne kompenzuje), nebo u řídicích pracovníků, kteří si pracovní dobu určují podle plnění pracovních podmínek a daných úkolů.“*⁵⁵ Stereotypem naší společnosti nadále zůstává, že pracovat by se mělo pouze na HPP. Zatímco v jiných zemích EU tomu již tak není a snaha společnosti o to vyjít vstříc ženám po mateřské se zlepšuje.

„Z dostupných údajů vyplývá, že naše republika patří mezi země s nejnižším podílem zkrácených pracovních úvazků v rámci celé EU. Přechod z plného úvazku na částečný úvazek u žen nebo i u otců s dětmi je však podmíněn tím, aby finanční ohodnocení pečujících bylo i při zkrácení úvazku dostatečně vysoké, protože v současné

⁵⁵ JAKLOVÁ, Halka a ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. s. 27. Rodina a společnost. ISBN 80-903087-4-0.

době je průměrná výše výdělku podstatně nižší, než je tomu ve většině „starých“ členských zemí EU.“⁵⁶

Pružná pracovní doba je nejvíce využívána v administrativě. Ostatní formy úpravy pracovní doby, jako například sdílení pracovního místa či nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba se v ČR prakticky neuvžívají. Práci z domova nabízí také jen malé procento zaměstnavatelů. I když zákoník práce celkem rozsáhle a podrobně upravuje možnosti flexibilních pracovních režimů a ze strany žen pečujících o dítě je po nich značná poptávka, vstřícnost zaměstnavatelů je velmi malá.

„Celkovou situaci pracujících matek výrazně ovlivňuje uspořádání pracovní doby zaměstnanců. Mezi zaměstnanci stále převládá stanovení pevného začátku a konce pracovní doby. V tomto pracovním režimu vykonávají svou profesi téměř tři čtvrtiny všech zaměstnankyň. Dalších devět procent má možnost alespoň posunu začátku a konce pracovní doby při zachování denního počtu hodin. Rigidní uspořádání pracovní doby s pevně stanoveným počtem denně odpracovaných hodin má tedy více než 80 % všech zaměstnankyň. Možnost pružné pracovní doby je velmi nízká. U zaměstnankyň pečujících o děti v předškolním věku má možnost využít pružný způsob stanovení pracovní doby pouze každá pátá žena.“⁵⁷

4.2 Přístup firem k ženám s malými dětmi

V roce 2001 byla vládou zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen. Jejimi úkoly jsou tvorba a prosazování rovných příležitostí u obou pohlaví. Ale k úspěšnému řešení těchto otázek je nezbytné, aby se do těchto aktivit zapojili i zaměstnavatelé a zástupci veřejného a neziskového sektoru.

Zaměstnavatelé mají vícero možností, jak podpořit rovné příležitosti žen a mužů. Ideálem by bylo naplňovat všechny z nich. Řešení mohou být následující:

- Zkrácené a sdílené úvazky, práce z domu – to bývají nejčastější přání matek při návratu zpět do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené. Nižší počet odpracovaných hodin by jim výrazně pomohl zvládnout postupně náročné začátky návratu do pracovního procesu.

⁵⁶ Harmonizace rodinného a pracovního života [online]. ČSÚ. 2012 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

⁵⁷ Harmonizace rodinného a pracovního života [online]. ČSÚ. 2012 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>

- Vzdělávání – dostupnost zvyšování kvalifikace by měla být poskytována všem zaměstnancům stejně bez ohledu na pohlaví. Velmi důležitou roli pak hraje zejména v době čerpání rodičovské dovolené. Žena si díky němu nejen udrží krok s oborem, ale navíc získá cenný pocit, že o ni zaměstnavatel stojí a stále s ní do budoucna počítá.
- Systém ohodnocování – sestavit a především dodržovat transparentní a nediskriminující řád pro hodnocení pracovníků. Totéž platí pro kariérní postupy.
- Příjímací pohovory – ženy matky se jich často již předem děsí, zejména otázek na možné hlídání dětí a podobně. Z hlediska rovných příležitostí by se výběrová řízení měla zaměřit na kvalifikaci, zkušenosti a motivaci uchazečů pro daný obor a nerozebírat jejich soukromí.
- Nabídky práce – už z inzerátů lze vyzorovat, jak se firma staví k politice rovných příležitostí.

Zpět k původnímu zaměstnavateli se po ukončení rodičovské dovolené vrací zhruba polovina žen. Jejich procento stoupá spolu s dosaženým vzděláním. „*U žen se základním vzděláním činí okolo 40 %, kdežto u vysokošolaček dosahuje až 80 %, což je zřejmě dáno menší nabídkou vysoce specializovaných zaměstnání.*“⁵⁸

Na základě zkušeností z vlastního okolí pisatelky lze konstatovat, že ženy, které byly u svého zaměstnavatele spokojeny před mateřskou dovolenou, se do této práce snaží navrátit. Firmy by si měly uvědomovat, že zaměstnat ženu matku, jim může přinést i pozitiva, ve smyslu jejich loajálnosti a oddanosti. Důvodem je fakt, že ženy s malými dětmi hledají nové zaměstnání obtížně.

⁵⁸ DVOŘÁČKOVÁ, Jana. *Z mateřské a rodičovské zpět na trh práce: návraty v číslech*. [online]. APERIO. 2011 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/266/z-materske-a-rodicovske-zpet-na-trh-prace-navraty-v-cislech>

EMPIRICKÁ ČÁST

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Na základě teoretického poznání problematiky spojené s návratem žen po mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání bylo ve dnech 10. až 16. října 2014 provedeno dotazníkové šetření, které by mělo zjistit skutečnou situaci žen, vracející se na trh práce, jejich harmonizaci pracovního a rodinného života, jaké problémy mohou tuto skupinu čekat a s jakým typem diskriminace se mohou setkat. Postup při průzkumu a prezentace jednotlivých výsledků šetření jsou shrnuty v následujících podkapitolách.

5.1 Cíl průzkumu a hypotézy

Smyslem praktické části této bakalářské práce je zjistit, na jaké překážky mohou ženy po mateřské či rodičovské dovolené narazit při hledání zaměstnání. Jak mají nastavené rodinné role a jak zvládají skloubit svůj rodinný a profesní život. Z pohledu zákonodárců se může zdát, že problematika zaměstnávání žen s malými dětmi je dokonale legislativně ošetřena, že nemůže docházet k diskriminaci žen matek jejich (i jen potenciálními) zaměstnavateli. Také z pohledu moderní doby by se dalo předpokládat, že demokracie a rovnost by měla mezi partnery vládnout ve většině rodin, a to nejen v otázkách finančního zabezpečení rodiny, ale také v podílu na péči o domácnost a při výchově dětí. Cílem průzkumu tedy je zjistit, zda reálná fakta korespondují s teorií, zda ženy matky mají na trhu práce i v domácnostech rovnocenné podmínky a postavení jako muži.

Pro terénní šetření jsou stanoveny následující hypotézy:

Hypotéza č. 1: Ženy po RD nebo s malými dětmi, ve vzorku osob, narážejí na překážky při hledání zaměstnání.

Předpokladem této hypotézy je skutečnost, že ženy s malými dětmi směřující na trh práce jsou do jisté míry limitovány mnoha faktory, které jejich konkurenceschopnost mohou ztížit (nabídkou pracovních míst v regionu, možnostmi dojíždět, zajištěním hlídání pro děti, kapacitou a otevírací dobou mateřských škol a družin, možnostmi zaměstnavatelů upravit pracovní dobu, vzděláním a dalšími).

Hypotéza č. 2: Ženy na RD, ve vzorku osob, jsou ochotny podnikat aktivity, aby zvýšily své šance na trhu práce.

Předpokladem této hypotézy je domněnka, že si většina žen sama uvědomuje reálnou situaci na trhu práce a je ochotna podniknout kroky, aby zvýšila svou konkurenceschopnost

Hypotéza č. 3: Ženy s malými dětmi, ve vzorku osob, nemají problém skloubit rodinný a profesní život.

Předpokladem tohoto tvrzení je domněnka, že legislativa, existence zařízení péče o děti, demokracie a politika rovných šancí by měly zajistit bezproblémovost skloubení rodinného a profesního života.

Hypotéza č. 4: Ženy, ve vzorku osob, jsou spokojeny s nastavením rodinných rolí.

Předpokladem tohoto tvrzení je skutečnost, že ženy žijí v partnerských svazcích s určitým nastavením rodinných rolí. Toto nastavení akceptují a nijak výrazně se mu nebrání.

5.2 Metody průzkumu

V práci je ke zjištění relevantních primárních dat využita metoda kvantitativního výzkumu. Ten proběhl pomocí dotazníkového šetření, a to formou on-line dotazníku, vytvořeného na serveru www.mojeanketa.cz. Tento server byl vybrán z důvodu snadného a přehledného sledování stavu průzkumu, výsledky šetření jsou uváděny na jednom místě a reálném čase.

On-line dotazník byl vybrán na základě jeho časové nenáročnosti na sběr dat a poměrně rychlého získání velkého počtu respondentů. Tento způsob dotazování poskytuje soukromí a anonymitu při jeho vyplňování.

Požadavky na respondenty byly dva:

1. Ženy, které jsou krátce po mateřské nebo rodičovské dovolené.
2. V současné době se navracejí na trh práce nebo již pracují.

Výběr vzorku nebyl limitován věkem ani vzděláním, což zajistilo jeho rozmanitost.

Dotazník byl jednak umístěn na diskuzní fórum serveru www.rodina.cz, které navštěvují převážně ženy s malými dětmi. Dále pak byly osloveny, s prosbou o vyplnění,

matky z blízkého i širokého okolí pisatelky – známí, kolegyně v práci, matky ve školce a na cvičení s dětmi.

Informace z dotazníků byly zpracovány v jednotlivých podkapitolách a eventuálně porovnány s dostupnými statistickými údaji. Samotný dotazník je součástí příloh této práce.

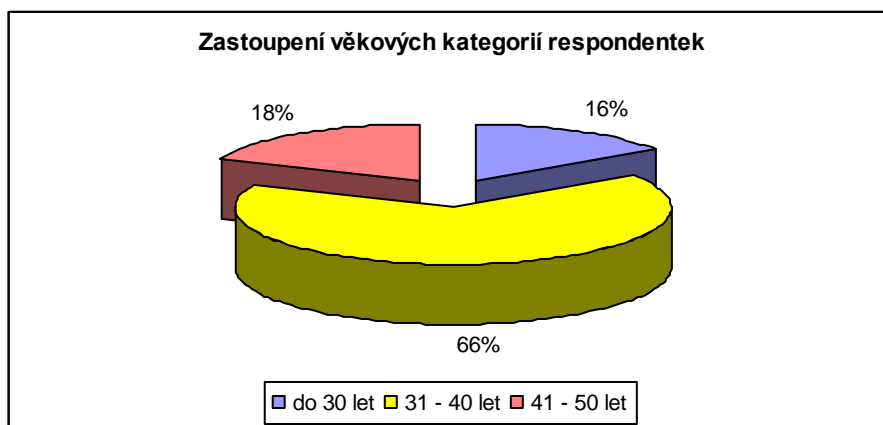
Otázky se pisatelka snažila formulovat jasně a jednoznačně a zároveň tak, aby odpovídání na ně nebylo časově náročné. Dotazník obsahuje celkem 18 otázek (z toho 5 multiple choice): 15 uzavřených a 3 polouzavřených. První čtyři otázky mapovaly sociodemografické údaje respondentů (věk, počet dětí, rodinný status a vzdělání). Ostatní otázky byly zaměřeny na skutečnosti související s rodinným a pracovním životem, rozdělení domácích prací a péče o děti mezi partnery a jednotlivé možnosti a problémy konkrétních žen při zařazování zpět do pracovního procesu po mateřské nebo rodičovské dovolené.

5.3 Popis vybraného vzorku

Dotazník byl určen ženám – matkám, které ukončily mateřskou či rodičovskou dovolenou. Výběr respondentek nebyl limitován jejich věkem či vzděláním, což mělo poskytnout širší paletu informací, názorů a zkušeností. Úroveň dosaženého vzdělání velmi často ovlivňuje nejen genderové rozdělení rolí v rodině, ale také pozici žen na trhu práce. Proto bylo důležité zachovat různorodost vybraného vzorku.

V průzkumu, kterého se zúčastnilo celkem 115 žen, byly zastoupeny všechny věkové kategorie. Jak je patrné z grafu číslo 3 nejčetnější skupina respondentek byla ve věku 31 až 40 let. To odpovídá i skutečnosti, že v současné době je věk matek prvního dítěte výrazně vyšší, než tomu bývalo například před 20 lety.

Graf 3: Zastoupení věkových kategorií respondentek výzkumu



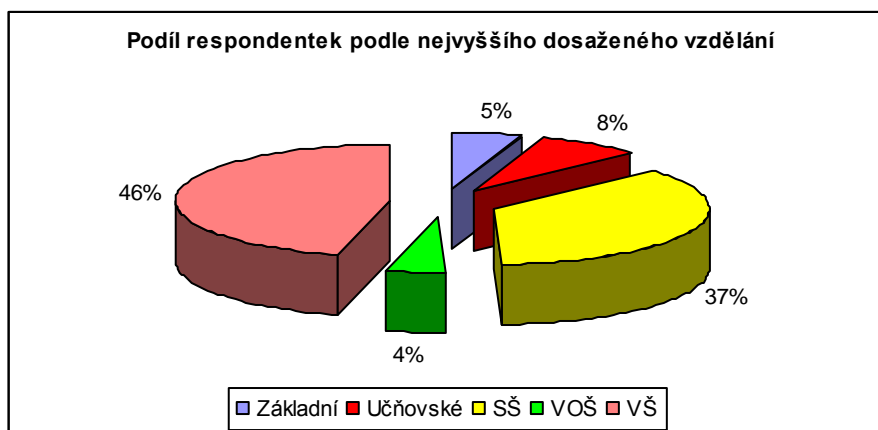
Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Většina z dotazovaných žen měla 2 děti (73%), jedináčka mělo 19% respondentek, necelá desetina žen se starala o 3 děti a větší počet potomků udává jen jedna osoba.

Výrazná většina odpovídajících žen je vdaná (80%). Toto je velmi překvapivý výsledek, neboť vezmeme-li v úvahu skutečnost, že se téměř polovina manželství rozvádí, dal by se předpokládat menší rozdíl mezi skupinou „vdaná“ a ostatními skupinami. Lze se domnívat, že důvodem tohoto výsledku je pravděpodobně skutečnost, že dotazník vyplňovaly ženy krátce po rodičovské dovolené, tedy matky s malými dětmi a u nich se dá očekávat nižší procento rozvodovosti než v běžné populaci. Necelých 8 % žen je svobodných, 6 dotazovaných je rozvedených a 7% matek uvádí jiný stav, nejčastěji soužití s přítelem.

Rozložení vzorku respondentek podle vzdělání je relativně rovnoměrné. Základní a učňovské vzdělání je dohromady zastoupeno 13%, středoškolské s maturitou a vyšší odborné přibližně dvěma pětinami a totéž platí o vysokoškolačkách.

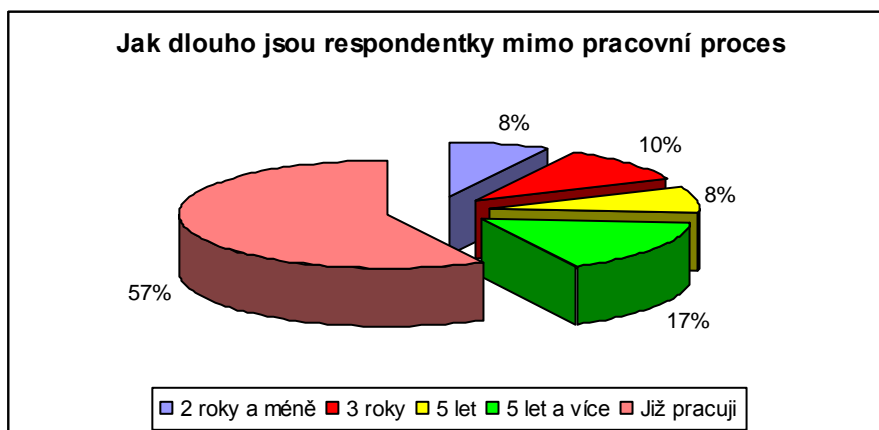
Graf 4: Zastoupení respondentek podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Pozitivním zjištěním z dotazníku je skutečnost, že téměř 60% respondentek je již zapojena do pracovního procesu. Viz graf č. 5.

Graf 5: Jak dlouho jsou respondentky mimo pracovní proces



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

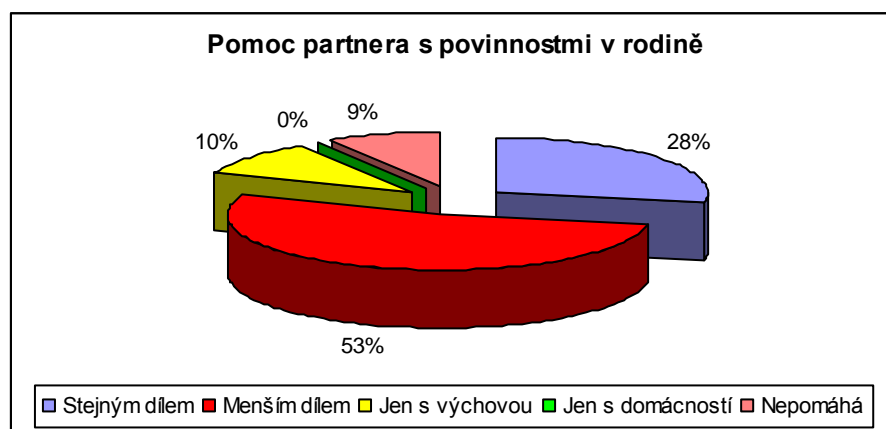
Skupina žen, která ani po 5 letech nenastoupila zpět do zaměstnání, představuje 16,5% z vzorku a z poloviny ji tvoří ženy se středoškolským vzděláním. Také zastoupení vysokoškolaček je v této kategorii poměrně časté – přes 47%. Z toho vyplývá, že ani vyšší vzdělání nemusí garantovat vyšší šance na trhu práce. Teoreticky by tomu tak být mělo, ale za určitých okolností nebo při jejich kombinaci může být realita jiná. Mezi faktory, které mohou možnosti žen na trhu práce ovlivnit, patří například věk (u žen buď vyšší nebo naopak ten „potenciálně reprodukční“), spolupráce rodiny nebo možnost umístit dítě do školky. Tu například nemělo více než 18% všech dotázaných žen.

5.4 Analýza výsledků šetření

Analýza dat byla provedena pomocí programu Microsoft Excel. Zjištěné výsledky analýzy byly představeny na základě pořadí příslušných otázek v dotazníku.

Účast ženy v pracovním procesu vyžaduje spravedlivé rozdělení povinností v domácnosti. Přesto v 61 případech (více než polovině) se muž nepodílí na ničem. Deset procent mužů se zapojuje do výchovy dětí, ale s péčí o domácnost nepomáhá. Pouze v jedné čtvrtině rodin (28%) funguje demokracie a partneři se o domácí a výchovné povinnosti dělí stejným dílem. Tuto odpověď uváděly výhradně (s jedinou výjimkou) ženy se středoškolským a vyšším vzděláním. Zároveň se jednalo především ženy ve věkové skupině 31 - 40 let (více než 81 procent) a také o matky s 3 a více dětmi. V početnějších rodinách se rovným dílem jako ženy zhostilo svých povinností 8 z 12 mužů. Naopak absolutní distanc od domácích prací a výchovy dětí si udržovali převážně partneři žen se základním nebo učňovským vzděláním, ale objevili se mezi nimi i muži vysokoškolaček (30 procent).

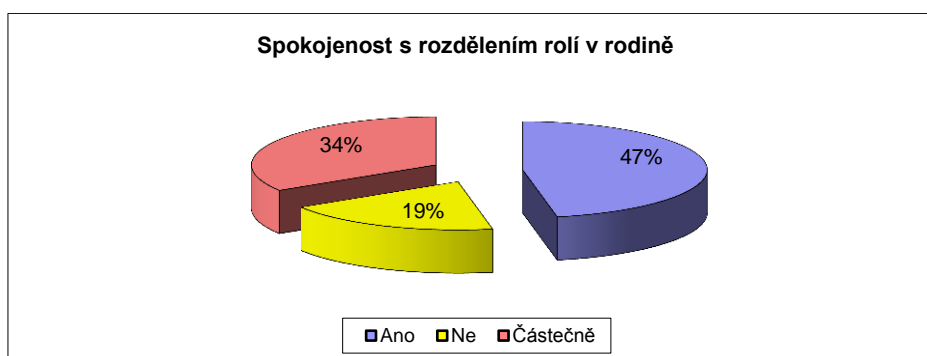
Graf 6: Rozdělení povinností týkajících se výchovy a péče o domácnost



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Z výše uvedených dat vyplývá, že většina starostí a povinností o chod domácnosti a výchovu potomků zůstává ležet na bedrech žen. Více než polovina dotazovaných žen (81% procent) je s rozdělením rolí spokojena úplně nebo částečně. Pouze 19% dotazovaných osob je s rozdělením rolí v jejich rodině nespokojeno. Odpovědi na otázku číslo 7 jsou znázorněny v grafu č. 7.

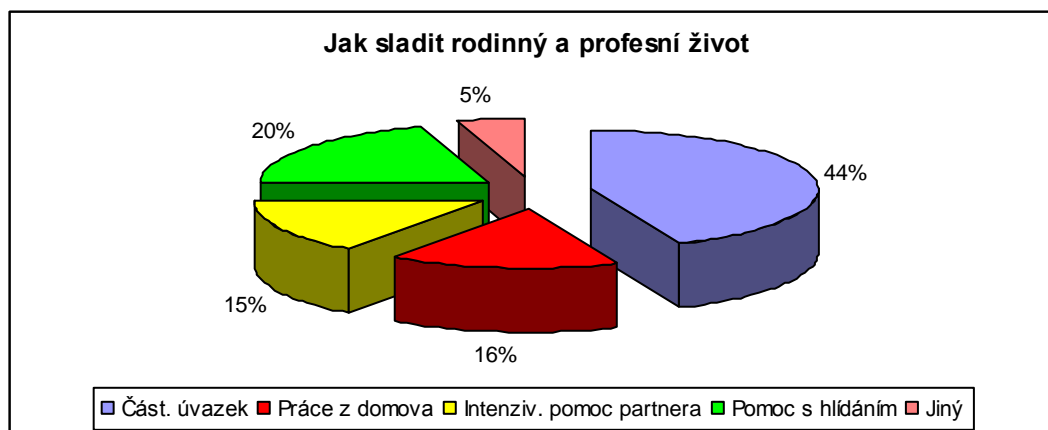
Graf 7: Spokojenost respondentek s rozdělením rolí v jejich rodině



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Pokud ženy měly zvolit, co by jim nejvíce ulehčilo sladit rodinný a profesní život, nejčastěji vybíraly práci na částečný úvazek (44%). Údaje ukazuje graf č. 8.

Graf 8: Jaký způsob sladění rodinného a profesního života by ženám vyhovoval



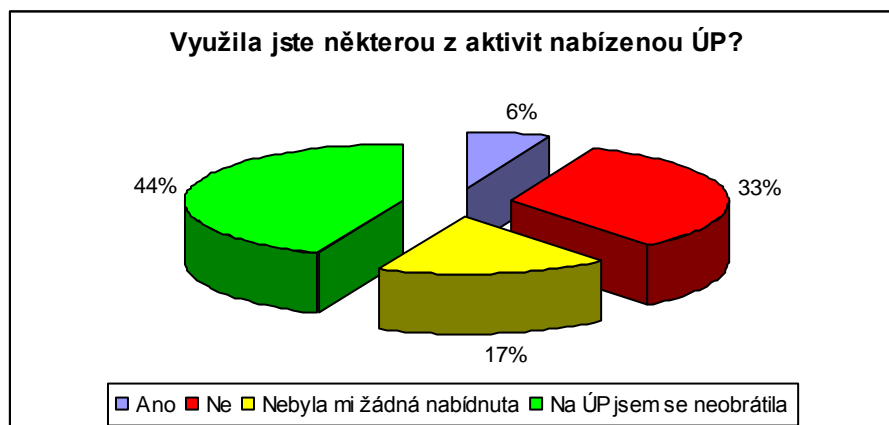
Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Pětina matek by uvítala pomoc s hlídáním. Přibližně každá čtvrtá dotázaná by chtěla pracovat z domova a stejný počet volá po intenzivnější pomoci partnera. Z odpovědí „jiné“ byly nejčastější úprava pracovní doby a paní na úklid. Za zmínku stojí také varianty delší otevírací doba ve školce či práce bez dojíždění. Jedna z matek si myslí, že by řešením bylo vlastní podnikání. Necelá polovina všech dotázaných by nejraději volila 2 či více z nabízených variant způsobů, jak sladit profesní a rodinný život. To potvrzuje, že zajistit funkční chod rodiny vyžaduje kombinaci spolupráce jejích členů i širšího okolí včetně zaměstnavatelů a dalších institucí.

Velkými pomocníky při zlepšování uplatnění osob na pracovním trhu jsou Úřady práce. Vedle zajišťování výplaty dávek nezaměstnanosti a pomoci s hledáním vhodného pracovního místa nabízejí také zájemcům rekvalifikační kurzy nebo kurzy na zvýšení či doplnění kvalifikace

Více než dvě pětiny žen se na ÚP vůbec neobrátily. Třetina žen byla s Úřadem práce v kontaktu, ale žádnou z nabízených aktivit nevyužila. Zarážející je, že podle průzkumu 17,4% dotázaných nebyl žádný program ke zvýšení uplatnění při hledání zaměstnání nabídnut a pouhých 6,1% si díky ÚP zlepšilo svou konkurenceschopnost na trhu práce. Pokud se, byť jen z části, uvedená data blíží realitě, ukazuje to na fakt, že Úřady práce mají v tomto směru co dohánět.

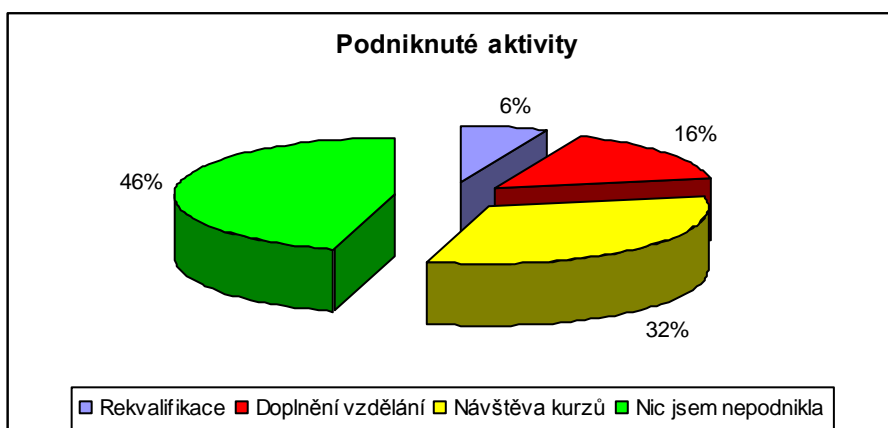
Graf 9: Využila jste aktivity nabízené ÚP ke zlepšení Vašeho uplatnění při hledání zaměstnání



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Žena obvykle odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou snižuje odbornou způsobilost, neboť ta jde neustále kupředu. Doplnováním vzdělání, návštěvou kurzů však může udržet krok s dobou. V případě neuplatnitelnosti jejího oboru na trhu práce může absolvovat rekvalifikaci. Jak se této příležitosti chopily účastnice průzkumu je vidět v grafu č. 10. Třetina žen navštěvovala různé kurzy. (Často mezi nabízené kurzy patří práce na PC či s internetem nebo jazykové kurzy. Reflektují na zvyšující se požadavky trhu práce na jazykové a PC dovednosti.) Chybějící vzdělání si doplnilo necelých 16% matek. Rekvalifikací se zpravidla myslí získání nové kvalifikace pro novou profesi. Rekvalifikovat se tedy nejen znamená naučit se něco (obvykle zcela) nového, ale přijmout i skutečnost, že se člověk bude živit něčím jiným, než původně předpokládal. Z dotazovaného vzorku se rekvalifikovalo 8 žen.

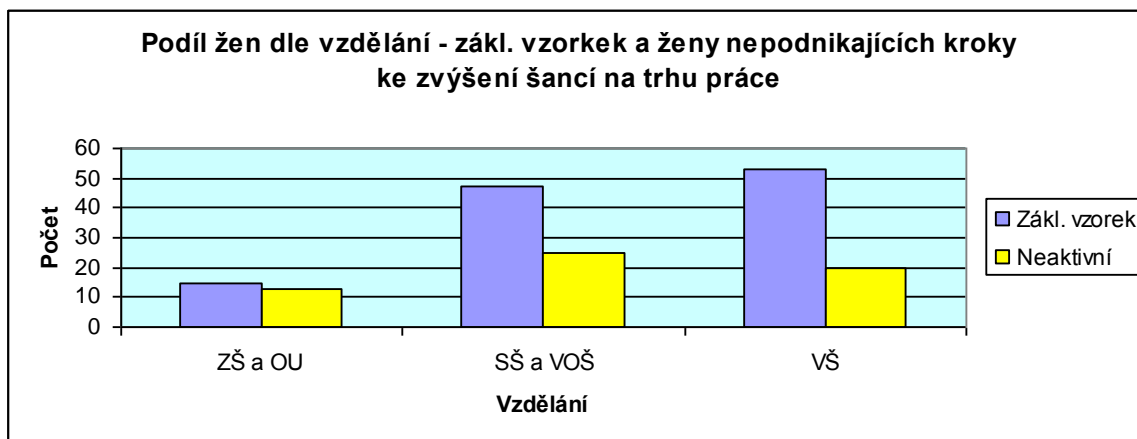
Graf 10: Podniknuté aktivity v průběhu RD s cílem zvýšit své šance na trhu práce



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Zajímavé je zjištění, že pětina z žen, které v průběhu rodičovské dovolené navštěvovaly různé kurzy, si zároveň v téže době doplňovala chybějící vzdělání a 5% z nich se současně i rekvalifikovalo. Až na jedinou výjimku se jednalo vždy o vysokoškolačky. Necelých 46 % žen však v průběhu rodičovské dovolené nepodniklo nic, co by jim pomohlo zlepšit pozici na trhu práce po návratu z RD. Srovnání, jaké vzdělanostní složení má tato skupina oproti základnímu vzorku je uvedeno v grafu č. 11. Z něj je patrný výrazný rozdíl mezi ochotou podniknout něco pro zlepšení své konkurenceschopnosti na pracovním trhu zejména u skupin středoškolaček a žen se základním a učňovským vzděláním.

Graf 11: Srovnání podílu žen dle vzdělání – základní vzorek a ženy, které nepodnikly kroky ke zvýšení jejich šancí na trhu práce



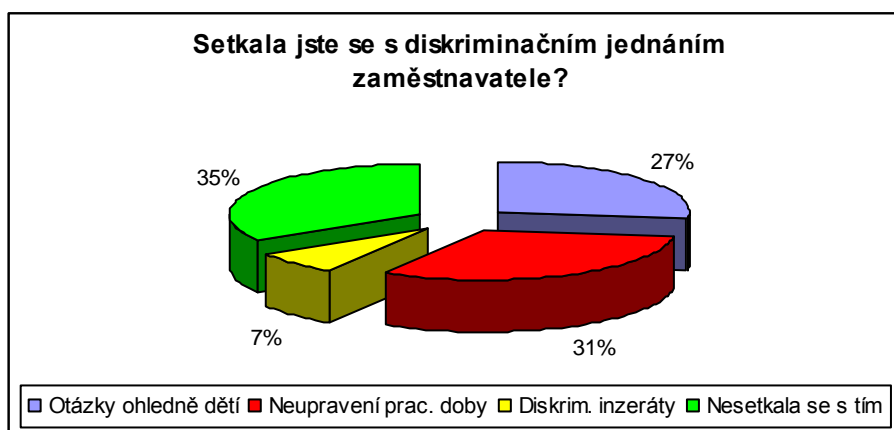
Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Na tuto problematiku navazuje i otázka č. 11, je však postavena trochu odlišně. Předchozí dotaz zjišťoval, zda matky v konkrétním období podnikly něco pro své umístění do pracovního procesu po RD. Odpovědi odrážely skutečnost, jak si jsou matky svým zaměstnáním jisté, jak málo si některé uvědomují, jak rychle se mohou měnit kvalifikační požadavky na jednotlivé zaměstnance. Otázka číslo 11 se netýká jen období na, či krátce po RD, ale zkoumá, zda jsou ženy vůbec v průběhu svého pracovního života ochotny učit se něčemu novému a změnit svou profesi. Zde je patrný výrazný posun v jejich myšlení. Více než ¾ z nich jsou ochotny se rekvalifikovat a zcela tak změnit svou profesní dráhu. Z těch, které to nejsou ochotny podstoupit, je výrazné zastoupení vysokoškolaček (57,7%). Pravděpodobně mylně vycházejí z domněnky, že jejich vzdělání je dostatečně

vysoké a specifické a předpokládají, jeho univerzální uplatnitelnost v jakékoliv době a či regionu.

Otázky číslo 12 až 15 se týkají vhodnosti podmínek poskytovaných matkám malých dětí zaměstnavateli a výchovnými zařízeními. Jak bylo zmíněno již v teoretické části, legislativa zakazuje diskriminační jednání ze strany zaměstnavatele vůči určitým skupinám osob (v tomto případě matkám s malými dětmi). Zároveň však bylo uvedeno, že zákony jsou často obcházeny a k takovému jednání přesto dochází. Jak je jeho výskyt častý a jaké jsou jeho nejfrekventovanější formy, zkoumala otázka č. 12. Pozitivním zjištěním určitě je skutečnost, že 35% dotazovaných žen se s diskriminačním jednáním nikdy nesetkala. Vysokoškolačky tvořily polovinu, středoškolačky a Dis. 38%. Nejčastěji uváděným diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele vůči ženám s malými dětmi byla neochota upravit pracovní dobu či poskytnout možnost práce z domova. Na jejich obranu je nutno dodat, že existují i provozy, které tato specifika opravdu neumožňují.

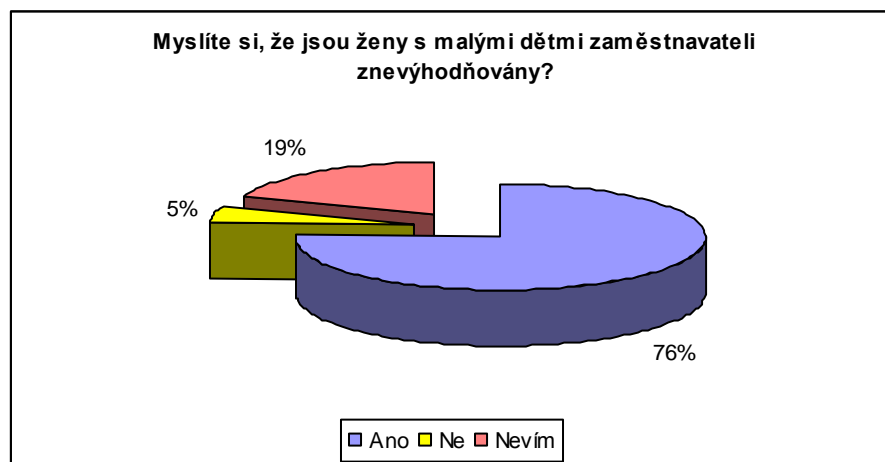
Graf 12: Diskriminační jednání ze strany zaměstnavatelů z důvodu mateřství



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Nicméně obvykle se jedná spíše o dodržování zkonstatěného zaběhnutého systému, který nechtějí nijak měnit. Více než čtvrtina všech respondentek se setkala s otázkami týkajícími se počtu a stáří jejich dětí. Takto zaměstnavatelé zpravidla sondují, jaká bude předpokládaná absence žadatelky. Přitom údaje, které tímto dotazem zjistí, o ničem nevypovídají. Uchazečka může mít 5 malých dětí, ale naprosto zdravých a nikdy nebude čerpat Ošetřovné Nebo může mít dokonale zajištěné hlídání. Oproti tomu výrazně mohou být ochromeny pracovní možnosti a soustředění matky problematického teenagera. Přesto se ženy s těmito nic neříkajícími otázkami potkávají napříč všemi vzdělanostními skupinami.

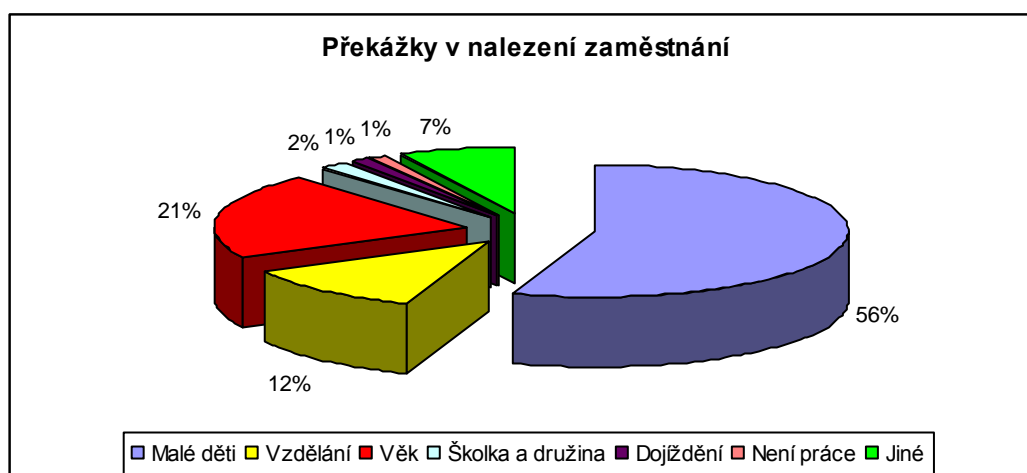
Graf 13: Myslíte si, že jsou ženy s malými dětmi znevýhodňovány ze strany zaměstnavatelů?



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Subjektivní názor na to, zda jsou ženy s malými dětmi znevýhodňovány ze strany zaměstnavatelů, vyjádřily respondentky v odpovědích na otázku č. 13. Plné tři čtvrtiny se domnívají, že matky malých dětí jsou na pracovním trhu diskriminovány. Devatenáct procent dotazovaných nemá ujasněný názor na tuto problematiku. A pouze každá dvacátá žena si myslí, že k znevýhodňování žen s malými dětmi na trhu práce vůbec nedochází.

Graf 14: Překážky bránící nalezení zaměstnání



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Jako největší překážku v nalezení zaměstnání pociťují ženy matky skutečnost, že mají malé děti. Tak to vidí více než 56% z nich. Protože faktorů, které mohou ovlivnit jejich ne/přijetí do zaměstnání je obvykle více, mohly respondenty označit jejich různé kombinace. Pětina žen uváděla jako další kritérium věk. Tak to cítí 40% žen se základním či učňovským vzděláním. Nejméně ohrožena se naopak cítí skupina žen tvořená středoškolačkami a Dis. (čtvrtina z nich). Nejčastěji logicky panují obavy z věkové diskriminace u žen nad 41 let (43%). V kategorii 31 až 40 let pociťuje věk jako překážku v nalezení zaměstnání čtvrtina respondentek. U žen do 30 let je však opět patrný lehký nárůst kladných odpovědí, udává ji téměř každá pátá dotazovaná.

Vzdělání jako handicap při hledání zaměstnání pociťuje více než 26% žen se základním nebo učňovským vzděláním. S vyšším vzděláním jejich poměr klesá, ale uvádějí jej i vysokoškolačky. Důvodů může být několik. Buď vystudovaly nějaký specifický, ne všude uplatnitelný obor nebo naopak obor, který každoročně chrlí stovky absolventů a na trhu práce mezi nimi panuje silná konkurence. Nezřídka bývají ženy vysokoškolačky ochotné přijmout i práci pro středoškoláka. Obvykle se však potenciální zaměstnavatel zalekne (mnohdy neopodstatněně), že by si kandidátka kladla vysoké finanční nároky nebo měla zájem jen o kariérní růst.

Mezi „jinými“ byla nejfrekventovanější odpověď nedostatek míst v mateřských školách (či v družinách) a jejich otevírací doba neslučitelná s pracovní dobou zaměstnaných matek. S tím souvisí i dojíždění za prací (uvedeno 2x). Nejen, že se jedná o časovou ztrátu, která se pak domácnosti těžko dohání. Ale dlouhá pracovní doba a návrh k tomu dojíždění často komplikuje situaci s vyzvedáváním dětí ze školních zařízení či se zajištěním jiného hlídání. Dvě respondenty poukázaly na nedostatek vhodných volných pracovních míst. Další odpovědi byly v dotazníku zastoupeny vždy jen 1x, ale v populaci jistě tyto problémy nejsou ojedinělé. Patří k nim například nedostatečná jazyková vybavenost žadatele o práci, chybějící odborné znalosti způsobené dlouhou pracovní přestávkou, zdravotní problémy nebo nedostatek praxe.

Jedním z klíčových problémů zaměstnaných matek či všeobecně rodičů je zajištění dohledu nad jejich dětmi po dobu výkonu jejich práce a dopravy do/z ní. Zde matky nezřídka naráží na nedostatek míst v mateřských školách i ve školních družinách. Odmítnutí přijetí dítěte do takového zařízení jim může značně zkomplikovat nástup do zaměstnání. Otázkou číslo 15 bylo cíleně zjišťováno, zda některé respondenty nemohly po RD nastoupit zpět do zaměstnání z důvodu nepřijetí jejich dítěte do mateřské školky. Kladně na tento dotaz odpověděla necelá pětina z všech 115 žen. Dobrou zprávou je, že 57,1% z nich již v současné době pracuje.

Graf 15: Myslíte si, že péče o domácnost by měla být výhradně záležitostí ženy?



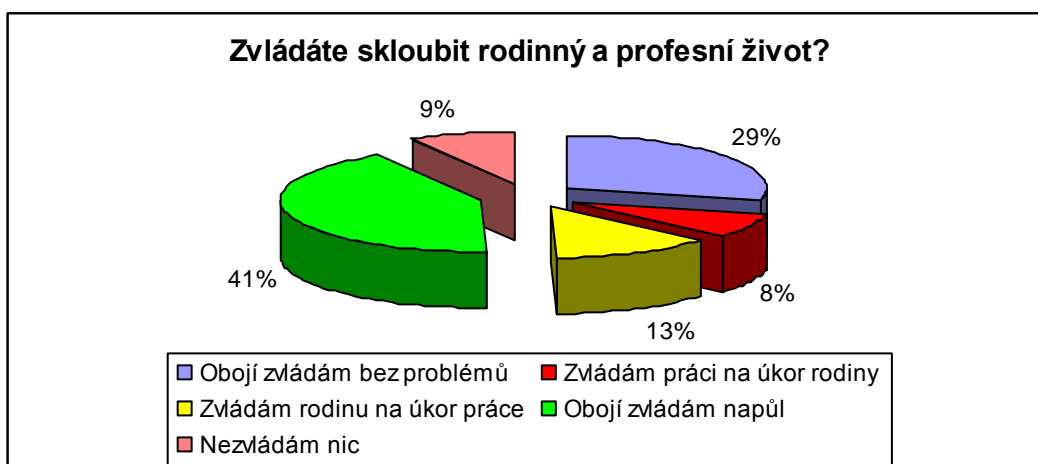
Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

O tom, zda by péče o domácnost měla být výhradně záležitostí ženy, se v mnoha rodinách vedou opakované diskuze. Negativní odpověď u takto položené otázky přišla od většiny respondentek (114 žen, tzn. 99,1%). V těchto odpovědích tedy panovala vzácná shoda, ale nejspíš se nedá očekávat, že by byla i v případě srovnání názorů jejich partnerů. Zajímavé je, že ta jediná žena, která odpověděla „Ano“, u jiné otázky uvedla, že pro skloubení rodinného a profesního života by jí vyhovovala intenzivnější pomoc partnera. Vzhledem k tomu, že má jedno dítě a je stále ještě mimo pracovní proces, je možné, že časem svůj postoj přehodnotí.

Vrátíme-li se zpět k těm 114 respondentkám, které si nemyslí, že by domácí práce měly být doménou pouze žen, zjistíme, že podle jejich názoru by se na péči o domácnost měli podílet všichni členové rodiny. Tak smýšlí téměř tři čtvrtiny z nich. Zbýlých 25,4% uvedlo, že by se o domácí povinnosti měli podělit partneři. Dá se předpokládat, že určité procento z nich má natolik malé děti, že ještě nejsou schopny se nějak výrazněji podílet na domácích pracích. Nicméně v tomto směru chybí konkrétní data.

V poslední otázce se ženy měly pokusit zhodnotit, jak zvládají skloubit profesní a rodinný život. Plných 28,7% matek si myslí, že zvládá obojí bez problémů. Obojí napůl jsou schopny sladit více než dvě pětiny žen. Další respondentky zvládají rodinu na úkor práce, menší počet pak práci na úkor rodiny. Deset osob uvedlo, že nezvládá nic. Většině z nich je více než 41 let (40%), jsou vdané (60%) a v jejich rodinách mají dělbou domácí povinností nastavenou tak, že manžel se na nich podílí výrazně méně (50%) nebo vůbec (40%).

Graf 16: Jak podle svého názoru zvládáte skloubit profesní a rodinný život



Zdroj: autorka práce, 2014 (vlastní šetření)

Plných 28,7% matek si myslí, že zvládá obojí bez problémů. Obojí napůl jsou schopny sladit více než dvě pětiny žen. Další respondentky zvládají rodinu na úkor práce, menší počet pak práci na úkor rodiny. Deset osob uvedlo, že nezvládá nic. Většině z nich je více než 41 let (40%), jsou vdané (60%) a v jejich rodinách mají dělbou domácí povinností nastavenou tak, že manžel se na nich podílí výrazně méně (50%) nebo vůbec (40%). Z údajů je evidentní, že pomoc partnera s výchovou dětí a péčí o domácnost je velmi důležitá, žádaná a přínosná. Těm matkám, které práci i rodinu zvládají bez problémů, ve 40% pomáhá partner s domácností a výchovou stejným dílem, menším dílem pak téměř 55%.

5.5 Shrnutí a vyhodnocení výsledků výzkumu

Cílem průzkumu bylo zjištění reálných možností žen po mateřské či rodičovské dovolené, jejich pracovní a rodinný život, a to v závislosti na třech proměnných: rozdělení rolí v rodině, zajištění rovného zacházení na pracovišti a využívání institucionální pomoci státu.

Vzhledem k tomu, že průzkum byl proveden na vzorku 115 respondentek, nelze jeho výsledky považovat za validní pro celou populaci. Nicméně se lze domnívat, že výsledky tohoto průzkumu mohou pomoci poskytnout názor na skutečný stav věci.

Provedenými rešeršemi a průzkumem bylo možno ověřit platnost stanovených hypotéz.

Hypotéza č. 1: Ženy po RD nebo s malými dětmi, ve vzorku osob, narážejí na překážky při hledání zaměstnání.

Platnost hypotézy byla potvrzena.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že 66% žen se setkalo s nějakým projevem diskriminačního jednáním ze strany (potenciálního) zaměstnavatele. Téměř 100% žen matek se cítí být znevýhodňováno. Jako hlavní překážku v nalezení zaměstnání vidí právě své mateřství (malé děti), v dalších případech věk a vzdělání. Téměř pětina žen nemohla nastoupit zpět do práce z důvodu nepřijetí jejího dítěte do MŠ.

Hypotéza č. 2: Ženy na RD, ve vzorku osob, jsou ochotny podnikat aktivity, aby zvýšily své šance na trhu práce.

Platnost hypotézy byla potvrzena.

Většina dotazovaných (54%) se v průběhu MD či RD requalifikovala, doplnila si vzdělání nebo navštěvovala různé kurzy s cílem zvýšit svou konkurenceschopnost, avšak ochota se liší s dosaženou úrovní vzdělání

Hypotéza č. 3: Ženy s malými dětmi, ve vzorku osob, nemají problém skloubit rodinný a profesní život.

Platnost hypotézy nebyla potvrzena.

Z výzkumu vyplývá, že více než dvě třetiny dotazovaných žen mají problém skloubit rodinný a profesní život. Některé zvládají obojí napůl, druhé rodinu na úkor práce nebo naopak, nemalé procento má pocit, že nezvládá nic.

Hypotéza č. 4: Ženy, ve vzorku osob, jsou spokojeny s nastavením rodinných rolí.

Platnost hypotézy byla potvrzena.

S nastavením rolí v rodině je 47% respondentek spokojeno zcela a 34% částečně. Téměř 100% z nich si myslí, že péče o domácnost by neměla být výhradně záležitostí ženy, ale že by se na ní měli podílet oba partneři nebo všichni členové rodiny. Pouze necelá třetina mužů však pomáhá s výchovou dětí a péči o domácnost rovným dílem jako ženy.

Na základě zjištěných odpovědí dotázaných respondentek jsou níže uvedeny základní poznatky, které:

- 1) Ve větší či menší míře ovlivňují návrat žen po RD či MD do zaměstnání.
 - Diskriminace žen po MD / RD - ženy samy musí najít odvahu na diskriminaci upozorňovat. Pokud tak neučiní, ve většině případů zůstane skrytá. V případě, že dojde k porušení rovného zacházení, by mělo dojít ze strany Úřadu práce k sankcionování.
 - Ochota žen si v průběhu MD / RD zvyšovat kvalifikaci či případně si kvalifikaci měnit, a to zejména z důvodu dlouhé doby mimo pracovní proces.
 - Aktivní přístup k nabídkám Úřadu práce na možné rekvalifikace a vzdělávací kurzy. Domluvit se s pracovníkem na ÚP, aby i v případě prvotního odmítnutí nadále nabízel výše uvedené možnosti.

- 2) Pomáhají skloubit jejich profesní a rodinný život
 - Dostatek míst v MŠ a školních družinách zajišťovaných státem / obcí s vhodnou otevírací dobou tak, aby mohlo dojít k vyzvednutí dítěte v místě bydliště dítěte. Flexibilita a ochota zaměstnavatelů vyjít vstříc požadavkům žen s malými dětmi (úprava pracovní doby, práce z domova). Určitě ne všechny lze uspokojit a ne všichni si mohou dovolit být flexibilní, ale mnoho firem se o něčem takovém ani nepokoušelo uvažovat.
 - Rovné rozdělení rodinných rolí včetně zapojení všech členů rodiny do péče o domácnost.

V neposlední řadě by se mělo změnit genderové pojetí společnosti. Ne ve smyslu legislativy, ale ve smyslu výchovy. Změna myšlení a chování začíná právě u výchovy. Je to běh na dlouhou trať, ale obejít se nedá. Začít by se mělo již od dětských her, protože ty jsou důležitým základem jejich budoucích činností a aktivit v dospělosti. Proč by si děvčátka měla hrát jen s panenkami a chlapci zase s auty? Není přece nic nenormálního na tom, když si obě pohlaví hrají s panenkami, připravují se tak na svou rodičovskou roli. Stejně tak si i holčičky mohou hrát s auty, protože jednou z nich možná budou řidičky, jako jsou dnes jejich matky. Takovou výchovou můžeme postupně zajistit překonávání genderových stereotypů. Aktivita tedy musí vycházet přímo od žen. To ony jsou v průběhu RD /MD hlavním výchovným článkem, to ony mohou (a měly by) krok za krokem vést své děti k myšlence rovnosti obou pohlaví.

Na možnost ženy skloubit svůj profesní a rodinný život působí mnoho faktorů. Každá má jiné možnosti, podmínky, ale také jiné schopnosti. Nelze paušalizovat a striktně podle nějaké šablony udělovat rady jednotlivým ženám. Každopádně žena, které se podařilo najít práci dle svých představ a skloubila svůj rodinný a pracovní život, může rodině přinést harmonii a sama sobě uspokojení

6 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou návratu žen do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. Jejím cílem bylo popsat průběh harmonizace pracovního a rodinného života, dále pak zjistit jaké problémy tuto skupinu obvykle čekají, jaký typ diskriminace ženy ohrožuje a jak se proti ní mohou bránit. Na základě nastudované odborné literatury, statistických údajů a analýzy výsledků vlastního výzkumného šetření lze předložit níže uvedené závěry.

Diskriminace na pracovním trhu zcela objektivně existuje. Téměř 2/3 respondentek se setkalo s nějakou formou diskriminace při snaze najít zaměstnání po MD / RD. Žena je považována za velmi nejistou pracovní sílu a příčiny její nepříznivé pozice na českém trhu práce jsou způsobeny také jeho segregací na mužské a ženské profese. Rozdílnost je možné pozorovat i v oceňování práce žen. Jejich platy se pohybují okolo 70 až 80% platu mužů. Takže i přesto, že se doba neustále mění, zůstávají genderové stereotypy nadále aktuálním tématem. Stále více se klade důraz na rovné příležitosti pro obě pohlaví a to ve všech myslitelných směrech (od rodiny, přes sport až po zaměstnání).

Stát stanovil určitá legislativní zabezpečení, kterými chce zamezit diskriminaci. Ta se nemusí týkat pouze pohlaví, ale také věku, rasy, vyznání či zdravotního stavu. Ale i přesto k diskriminaci nadále dochází. Z obavy z možného postihu bývá často skrytá, ale přesto pro dotčenou osobu silně limitující a stresující. Lidé, u kterých se kombinuje více diskriminačních faktorů, se pak stávají téměř nezaměstnatelnými. A to i přes všechny právní normy, které tuto problematiku ošetřují. Ženy provází diskriminace na trhu práce po celou dobu jejich produktivního věku. Pro některé zaměstnavatelé se stávají neperspektivními již na začátku jejich možné pracovní kariéry. Už jen pro tu skutečnost, že jsou ženy, tedy potenciálně schopné plodit děti. Firmy vidí možné nejistoty: kdy bude chtít žena otěhotnět, zda nebude mít rizikové těhotenství, zda dodrží dohodnutou délku rodičovské dovolené, jak bude mít následně zajištěnou péči o své děti. Právě tomu odpovídají i subjektivní názory respondentek, 58% z nich vnímá jako největší překážku v nalezení zaměstnání skutečnost, že mají malé děti a případně ještě problém se zajištěním jejich hlídání. Kolem padesátého roku věku ženy přibývá navíc ještě diskriminace kvůli věku, což ještě více zhoršuje její uplatnění na pracovním trhu.

Z průzkumu je patrné, že ženy nepříliš aktivně využívají pomoc Úřadů práce a jiných institucí v nalezení uplatnění na trhu práce po mateřské či rodičovské dovolené. Téměř polovina dotázaných žen v průběhu RD nepodnikla nic, čím by zvýšila své šance na pracovním trhu. Stejně tak se však jeví nedostatečná i prezentace nabídek těchto

organizací. Zde autorka spatřuje nedostatečně využitý potenciál, který by hrál nemalou roli v konkurenceschopnosti žen po RD na trhu práce.

Z nastudovaných materiálů dále vyplývá, že gender všeobecně (nejen práce a rodiny) totiž zahrnuje také určitou mikrorovinu – reálné chování lidí, které je zažité a právními normami jen velmi ztěžka ovlivnitelné. Je proto nutné nejprve změnit chápání lidí a pak postupně myšlení celé společnosti. Dokud se tak nestane, budou zákony nadále obcházeny. V momentě, kdy společnost překoná své zakořeněné genderové stereotypy, začnou zákony sloužit jen jako podpůrný nástroj.

Většina evropských států se snaží o zvýšení klesající porodnosti. Její nárůst je ovlivněn snahou o zavedení prorodinných opatření. Současná dlouhotrvající hospodářská recese nepřeje ani státním výdajům, ani výdajům jednotlivých domácností. Lidé zvažují rodičovství nejen z finančních, ale i z osobních důvodů. Ženy se chtějí také více seberealizovat (jak v zaměstnání, tak ve volném čase) a očekávají pomoc od svého partnera. Zde, bohužel, znovu narážejí na stereotypy. Podle získaných odpovědí respondentek pouhá čtvrtina mužů pomáhá s péčí o domácnost a výchovou dětí stejným dílem jako ženy. Mateřství je stále chápáno jako neplacená, tradičně ženská aktivita. K ní se pak většinou automaticky přidává ještě péče o domácnost. Současně se však od ženy (minimálně z finančních důvodů) očekává, že se plně zapojí do pracovního procesu. Kumulace těchto povinností je nejen nespravedlivá, ale často, jak vyplývá z průzkumu, způsobuje nekvalitní provedení všech činností a logicky nespokojenost žen. Výzkum dále ukázal, že ženy sice mají představu o tom, jak by mělo správné rozdělení rolí vypadat, ale přejímají jejich nastavení z primární rodiny, samy inklinují k dodržování dělby prací na ženskou a mužskou a na dodržování genderových stereotypů. Plných 58% z nich je s jejich současným rozdělením rolí spokojeno. Spíše než intenzivnější zapojení partnera do rodinných povinností by raději uvítaly větší nabídku možností pracovat na částečný úvazek. Totéž se týká eventuálního střetu s diskriminací v zaměstnání. Ženy si, podle dat z dotazníku, uvědomují a pociťují nerovný přístup, ale pravděpodobně jej (stejně jako dělbu rolí v domácnosti) ve většině případů jen submisivně přijímají. Emancipace je jistě přínosná pro všechny, ale mnohé ženy se nakonec stejně přikloní k tradičnímu uspořádání rolí v rodině, které se jim může zdát jaksí přehlednější. To je možná důvod, proč ženy své partnery tolik nezapojují do běžné logistiky všedních dnů.

Ženy dost často nechápou uspořádání vztahů partnerů v rodině jako kontrakt mezi nimi, ale jako nepsané avšak předem dané a neměnné rozdělení rolí. Změna myšlení a chování musí vzejít od žen, postupně by jej pak měli přejímat i muži a následně celá

společnost. Tím by se odstranily genderové stereotypy a s ní spojená diskriminace. Nakolik je tento stav reálný a blízký, nelze však předvídat.

Velikost dotazovaného vzorku respondentek, jehož složení, jak z hlediska věku, počtu dětí, tak z hlediska vzdělání je rozmanité, a tedy zajistil dostatečnou validitu pro účely této bakalářské práce. Lze tedy říci, že její cíl byl splněn.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

FIALOVÁ, Eva a kol. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. [Praha]: Gender Studies, 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8

JAKLOVÁ, Halka a ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. 39 s. Rodina a společnost. ISBN 80-903087-4-0.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. Sociologické studie = Sociological studies; 09: 4. ISBN 978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 163 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 18. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. 258 s. Gender sondy; sv. 8. ISBN 978-80-7419-054-4.

LINKOVÁ, Marcela et al. *Re-claiming a political voice: women and science in central Europe*. 1st ed. Prague: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, 2008. 240 s. ISBN 978-80-7330-139-2.

MANSFELDOVÁ, Zdenka. *Současná česká společnost: sociologické studie*. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. 381 s. : il. ISBN 80-7330-009-5.

MARKSOVÁ - TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 157 s. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

MAŘÍKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. 303 s. Gender sondy; sv. 10. ISBN 978-80-7419-100-8.

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 171 s. : il. ISBN 80-7178-403-6.

RYCHTAŘÍKOVÁ, Jitka, ed. a KUCHAROVÁ, Věra, ed. *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, 2008. 169 s. ISBN 978-80-86561-52-3.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 230 s. Monografie. ISBN 978-80-7380-277-6.

Seznam použitých internetových zdrojů

ASKLÖF, Cecilia. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů* [online]. Praha: MPSV, 2003, 57 s. [cit. 2014-09-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf.

Český statistický úřad. [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

BERÁNEK, Jan a Radek HONZÁK. *Platy žen v unii, včetně Česka, jsou nízké*. [online]. EUROSKOP.CZ, 2007 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z:

<https://www.euroskop.cz/38/7503/clanek/platy-zen-v-unii-vcetne-ceska-jsou-nizke/>

European Commission. Press releases database. *Den rovného odměňování: ženy v Evropě v průměru stále vydělávají o 16,4 % méně než muži*. Europa.eu [online]. 2014 [cit. 2014-09-22]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_cs.htm

Evropský sociální fond v ČR [online]. MPSV ČR. [cit. 2014-09-18]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>

HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie společnosti: Role ženy v současné společnosti*.

[online]. s. 44 [cit. 2014-09-13]. Dostupné z:

[http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0CG8QFjAJ&url=http%3A%2F%2Ffiles.upss.cz%2F200000937-](http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0CG8QFjAJ&url=http%3A%2F%2Ffiles.upss.cz%2F200000937-4318e450c9%2FP%25C5%2599edn%25C3%25A1%25C5%25A1ka%2520dr.%2520Hubinkov%25C3%25A1.pdf&ei=q-ATVP6IEMjkOvHJglGd&usg=AFQjCNGawSC1PBQWesl-K2zt0pio1LQUBQ&sig2=l8mOmz7i0R754HZMmCkpMg&bvm=bv.75097201,d.bGQ)

[4318e450c9%2FP%25C5%2599edn%25C3%25A1%25C5%25A1ka%2520dr.%2520Hubinkov%25C3%25A1.pdf&ei=q-ATVP6IEMjkOvHJglGd&usg=AFQjCNGawSC1PBQWesl-K2zt0pio1LQUBQ&sig2=l8mOmz7i0R754HZMmCkpMg&bvm=bv.75097201,d.bGQ](http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&ved=0CG8QFjAJ&url=http%3A%2F%2Ffiles.upss.cz%2F200000937-4318e450c9%2FP%25C5%2599edn%25C3%25A1%25C5%25A1ka%2520dr.%2520Hubinkov%25C3%25A1.pdf&ei=q-ATVP6IEMjkOvHJglGd&usg=AFQjCNGawSC1PBQWesl-K2zt0pio1LQUBQ&sig2=l8mOmz7i0R754HZMmCkpMg&bvm=bv.75097201,d.bGQ)

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Hana HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění*. [online]. Praha:

Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 49 [cit. 2014-09-17]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>.

KUČEROVÁ, Jana. *Role moderní ženy*. In: Managerka.cz [online]. 2011 [cit. 2014-10-08].

Dostupné z: <http://www.managerka.cz/role-moderni-zeny/>

Manušňija - program na podporu zaměstnávání romských žen. SLOVO 21 [online]. 2014 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: http://www.slovo21.cz/nove/index.php?option=com_content&view=article&id=54:manujia-program-na-podporu-zamstnavani-romskych-en&catid=35:romske-projekty&Itemid=37&lang=en

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>

Ministerstvo vnitra. [online]. 2014 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/>

Péče o děti předškolního a raného školního věku. [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009, s. 214 [cit. 2014-09-18]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 94/1963 Sb. o rodině. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1963. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7262/Zakon_o_rodine.pdf

SEZNAM ZKRATEK

AV	- Akademie věd
č.	- Číslo
ČR	- Česká republika
ČSÚ	- Český statistický úřad
Dis.	- Diplomovaný specialista
EU	- Evropská unie
MD	- Mateřská dovolená
MŠ	- Mateřská škola
OSN	- Organizace spojených národů
OSVČ	- Osoby samostatně výdělečně činné
PC	- Osobní počítač
RD	- Rodičovská dovolená
ŠS	- Střední škola
tzv.	- Tak zvaný/á/é
ÚP	- Úřad práce
VOŠ	- Vyšší odborná škola
VŠ	- Vysoká škola
ZŠ	- Základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Počet narozených dětí podle legitimacy v letech 2005 - 2012.....	26
Graf 2: Dělbá práce v domácnosti v (%)	28
Graf 3: Zastoupení věkových kategorií respondentek výzkumu	37
Graf 4: Zastoupení respondentek podle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	38
Graf 5: Jak dlouho jsou respondentky mimo pracovní proces.....	39
Graf 6: Rozdělení povinností týkajících se výchovy a péče o domácnost	40
Graf 7: Spokojenost respondentek s rozdělením rolí v jejich rodině.....	40
Graf 8: Jaký způsob sladění rodinného a profesního života by ženám vyhovoval	41
Graf 9: Využila jste aktivity nabízené ÚP ke zlepšení Vašeho uplatnění při hledání zaměstnání.....	42
Graf 10: Podniknuté aktivity v průběhu RD s cílem zvýšit své šance na trhu práce....	42
Graf 11: Srovnání podílu žen dle vzdělání – základní vzorek a ženy, které nepodnikly kroky ke zvýšení jejich šancí na trhu práce.....	43
Graf 12: Diskriminační jednání ze strany zaměstnavatelů z důvodu mateřství.....	44
Graf 13: Myslíte si, že jsou ženy s malými dětmi znevýhodňovány ze strany zaměstnavatelů?	45
Graf 14: Překážky bránící nalezení zaměstnání	45
Graf 15: Myslíte si, že péče o domácnost by měla být výhradně záležitostí ženy?.....	47
Graf 16: Jak podle svého názoru zvládáte skloubit profesní a rodinný život.....	48

Seznam tabulek

Tabulka 1: O kolik měli muži v EU v r. 2005 a 2012 vyšší mzdy než ženy (vybrané státy)	18
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti žen a mužů podle věkových skupin v roce 2012...	18

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník I

Příloha B - Matice IV

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Návrat žen do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené

Tento dotazník slouží jako podklad pro praktickou část bakalářské práce na téma "Návrat žen do zaměstnání po rodičovské/mateřské dovolené a je určen ženám, které si po rodičovské dovolené hledají/ly zaměstnání.

Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění Vám zabere cca 2 minuty.

Tímto šetřením bych chtěla zjistit, zda jsou ženy s malými dětmi nějak znevýhodněny na trhu práce a jak mají české ženy nastaveny podmínky pro skloubení profesního a rodinného života.

Děkuji za čas, který strávíte vyplněním tohoto krátkého dotazníku.

1. Věková kategorie

- a) do 30 let
- b) 31 - 40 let
- c) 41 - 50 let

2. Počet dětí:

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) více než 3

3. Status (u možnosti "jiný" uveďte jaký):

- a) Vdaná
- b) Rozvedená
- c) Svobodná
- d) Jiný

4. Vzdělání:

- a) Základní
- b) Učňovské
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

5. Jak dlouho jste již mimo pracovní proces?

- a) 2 roky a méně
- b) 3 roky
- c) 5 let
- d) Více než 5 let
- e) Již pracuji

6. Jak máte nastavené rozdělení povinností, co se týče výchovy dětí a péče o domácnost?

- a) Partner pomáhá s výchovou a péčí o domácnost stejným dílem jako já.
- b) Partner se podílí na výchově dětí i péči o domácnost, ale výrazně menším dílem než já.
- c) Partner se podílí na výchově dětí stejným dílem jako já, s péčí o domácnost nepomáhá.
- d) Partner se podílí na péči o domácnost stejným dílem jako já, s výchovou dětí nepomáhá.
- e) Partner se nepodílí na ničem.

7. Jste spokojena s rozdělením rolí ve Vaší rodině?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Částečně

8. Jaký způsob sladění rodinného a profesního života by Vám nejvíce vyhovoval? (více možných odpovědí)

- a) Práce na částečný úvazek
- b) Práce z domova
- c) Intenzivnější pomoc partnera
- d) Pomoc s hlídáním (chůva, babičky...)
- e) Jiný

9. Využila jste některou z aktivit nabízenou ÚP ke zlepšení Vašeho uplatnění při hledání zaměstnání? (více možných odpovědí)

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nebyla mi žádná nabídnuta
- d) Na ÚP jsem se neobrátila

10. Podnikla jste něco během Rodičovské dovolené, co by zvýšilo Vaše šance na trhu práce? (více možných odpovědí)

- a) Rekvalifikace
- b) Doplnění chybějícího vzdělání
- c) Návštěva kurzů (jazykových, PC)
- d) Nic jsem nepodnikla, péče o dítě mi zabrala veškerý čas

11. Jste ochotna se rekvalifikovat na jinou profesi, která by Vám lépe umožnila skloubit rodinný pracovní život?

- a) Ano
- b) Ne

12. Setkala jste se někdy s diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele z důvodu mateřství? (více možných odpovědí)

- a) Otázky typu - počet a stáří dětí
- b) Neochota upravit pracovní dobu (zkrácený úvazek, práce z domova)
- c) Diskriminační inzeráty
- d) Nikdy jsem se s takovým jednáním nesečkala

13. Myslíte si, že jsou ženy s malými dětmi znevýhodňovány ze strany zaměstnavatelů?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

14. Co pociťujete jako hlavní překážku v nalezení zaměstnání? (více možných odpovědí)

- a) Malé děti
- b) Vzdělání
- c) Věk
- d) Jiné

15. Nemohla jste nastoupit zpět do zaměstnání po RD z důvodu nepřijetí dítěte do MŠ?

- a) Ano
- b) Ne

16. Myslíte si, že péče o domácnost by měla být výhradně záležitostí ženy?

- a) Ano
- b) Ne

17. Pokud jste odpověděla "Ne", pak by se podle Vás na péči o domácnost by se měli podílet:

- a) Oba partneři
- b) Všichni členové rodiny

18. Jak podle svého názoru zvládáte skloubit profesní a rodinný život?

- a) Obojí zvládám bez problémů.
- b) Zvládám práci na úkor rodiny.
- c) Zvládám rodinu na úkor práce.
- d) Obojí zvládám napůl.
- e) Nevládám nic.

PŘÍLOHA B – matice (otázka 1 – 8)

Resp	1)			2)				3)				4)					5)					6)					7)			8)				
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	e)
1		1		1				1							1	1						1					1		1			1		
2	1				1						1								1						1		1		1			1	1	
3		1			1			1							1					1		1						1				1		
4	1				1			1								1					1					1		1	1					
5		1			1			1								1	1					1				1		1	1					
6		1					1	1							1						1			1				1	1	1				
7		1			1			1								1				1		1					1	1	1		1			
8		1			1					1					1			1							1		1				1	1		
9			1				1	1								1				1						1		1	1					
10		1		1				1							1					1		1					1	1						
11	1				1			1								1					1			1			1		1					
12		1			1			1							1	1						1					1		1	1				
13	1				1				1						1			1							1		1				1			
14		1			1			1						1						1		1					1	1						
15		1			1			1							1					1		1					1	1	1					
16		1			1				1						1					1		1					1	1	1		1	1		
17		1			1			1							1					1	1					1							1	
18		1			1				1						1					1				1			1		1					
19	1				1			1							1					1		1					1	1					1	
20		1			1			1							1					1						1	1						1	
21		1			1			1							1					1						1		1	1	1				
22		1			1			1							1					1		1					1	1		1				
23		1			1			1							1					1		1				1		1						
24		1			1					1					1					1	1						1			1	1			
25		1			1			1						1						1						1						1		
26		1			1			1							1					1		1					1		1		1			
27		1			1			1							1					1		1				1			1		1			
28	1				1			1							1					1		1				1				1				
Σ 1 - 28	6	21	1	2	22	3	1	21	3	2	2	0	0	11	2	15	2	2	4	4	16	5	17	3	0	3	8	7	13	18	11	9	11	2

Resp	1)			2)				3)				4)					5)					6)					7)			8)							
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	e)			
29	1			1				1							1						1						1						1				
30		1		1				1					1								1						1										
31	1			1						1			1							1						1											
32		1		1				1						1							1				1		1		1	1	1						
33	1			1				1					1				1	1							1			1							1		
34	1			1				1					1				1								1			1									
35	1			1				1					1		1						1							1	1								
36	1		1					1				1					1								1								1	1			
37		1		1				1					1							1		1						1							1		
38	1			1				1						1						1		1				1											
39	1			1				1					1		1						1					1							1				
40	1			1				1						1		1									1								1	1			
41	1			1				1						1						1	1					1											
42		1	1					1						1						1	1					1											
43	1			1				1						1							1			1												1	
44	1			1				1						1						1	1						1							1	1		
45	1			1				1						1						1	1							1								1	
46	1			1				1					1							1	1						1									1	
47	1				1			1						1						1		1				1											
48	1			1				1						1						1		1				1											
49	1			1				1						1		1					1							1	1	1							
50	1			1				1						1						1		1				1											
51	1			1				1						1		1					1					1											
52	1		1					1						1		1				1						1											
53	1		1					1						1		1					1					1											
54	1			1						1				1						1		1						1	1	1							
55	1			1				1						1						1		1				1			1	1	1	1					
56	1			1				1						1						1		1				1			1	1	1	1					
57	1				1			1						1		1					1					1											
58	1			1						1				1						1		1						1	1					1	1		
59	1			1				1						1						1		1				1											
60	1			1				1						1						1	1						1	1									
61	1			1				1						1						1						1		1	1								1
Σ 29 - 61	3	26	4	4	27	2	0	30	0	3	0	0	1	13	0	19	4	5	3	7	14	9	21	2	0	1	18	8	7	26	9	10	10	0			
Σ 1 - 61	9	47	5	6	49	5	1	51	3	5	2	0	1	24	2	34	6	7	7	11	30	14	38	5	0	4	26	15	20	44	20	19	21	2			

Resp	1)			2)				3)				4)					5)					6)					7)			8)							
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	e)			
62		1			1			1													1	1					1						1				
63	1				1			1												1									1	1							
64		1			1			1							1							1							1	1	1			1			
65		1			1					1												1	1						1								
66		1			1			1														1	1						1	1							
67		1			1			1							1							1							1	1	1			1			
68		1			1			1							1							1							1	1	1	1	1	1			
69			1		1										1							1	1						1								
70		1			1			1								1						1							1	1					1		
71		1			1			1														1	1						1								
72		1			1			1							1							1							1	1							
73		1			1			1														1	1						1								
74		1			1			1							1							1							1								
75		1			1			1														1	1						1								
76			1		1			1														1							1						1		
77			1		1			1														1	1						1	1							
78	1				1										1							1							1								
79		1				1									1							1							1								
80		1				1		1							1	1						1							1	1							
81			1		1			1														1	1						1	1							
82			1			1		1														1							1						1		
83		1			1			1							1							1	1						1								
84		1			1			1														1							1							1	
85		1			1			1							1							1	1						1						1		
86		1			1			1							1							1							1					1			
87			1		1			1							1							1	1						1								
88			1		1			1							1							1	1						1								
89			1		1			1							1							1	1						1								
90		1			1			1							1	1						1	1						1								
91		1			1			1							1							1							1	1	1						
92		1			1			1							1							1							1	1							
Σ 62 - 98	2	21	8	5	23	3	0	27	1	2	0	0	0	14	2	15	2	0	2	4	23	11	17	3	0	0	21	0	10	28	7	2	6	2			
Σ 1 - 98	11	68	13	11	72	8	1	78	4	7	2	0	1	38	4	49	8	7	9	15	53	25	55	8	0	4	47	15	30	72	27	21	27	4			

Resp	1)			2)				3)				4)					5)					6)					7)			8)									
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	d)	e)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	e)					
93			1		1			1							1						1		1							1			1						
94		1			1			1							1						1	1					1				1								
95		1			1			1					1						1			1					1	1											
96		1			1			1						1			1				1						1				1								
97		1			1					1					1						1	1					1				1								
98	1				1			1					1								1		1					1	1					1	1				
99			1		1			1					1						1						1		1			1			1		1				
100			1		1			1					1							1			1				1				1			1	1				
101			1		1						1	1								1					1		1			1				1					
102	1					1		1				1						1							1		1									1			
103	1				1						1		1				1							1			1										1		
104			1			1					1			1							1	1				1									1	1			
105		1			1			1						1								1	1				1				1				1	1			
106		1			1			1				1										1	1				1									1			
107			1		1			1						1								1		1				1				1		1	1	1			
108		1			1						1				1					1						1		1			1			1	1	1			
109	1				1				1			1										1				1		1								1			
110	1					1		1			1	1								1		1					1						1						
111	1				1				1				1					1							1		1									1			
112		1			1			1					1										1				1	1						1					
113	1				1						1		1								1					1		1	1				1				1		
114			1		1			1				1										1		1				1	1						1				
115			1	1				1				1										1			1			1							1	1			
Σ 99 - 115	7	8	8	7	13	3	0	15	2	2	5	6	8	4	1	4	1	5	0	4	13	7	6	4	0	6	7	7	9	11	4	9	12	5					
Σ 1 - 115	18	76	21	18	85	11	1	93	6	9	7	6	9	42	5	53	9	12	9	19	66	32	61	12	0	10	54	22	39	83	31	30	39	9					

PŘÍLOHA B – matice (otázka 9 – 18)

Resp	9)				10)				11)		12)				13)			14)				15)		16)		17)		18)				
	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	e)
1		1					1		1	1	1			1			1	1				1		1	1		1					
2		1					1	1		1	1			1			1				1			1	1				1			
3				1		1		1					1	1			1					1		1		1	1					
4				1			1	1			1			1			1					1		1		1			1			
5			1			1		1		1	1			1			1					1		1		1			1			
6				1	1	1	1	1					1			1	1					1		1		1				1		
7			1		1		1	1		1	1	1		1			1			1	1			1		1				1		
8				1			1	1					1			1		1		1			1		1				1			
9			1				1	1					1	1			1					1		1		1	1					
10			1				1	1		1				1			1					1		1		1				1		
11			1				1	1					1	1			1					1		1	1					1		
12		1					1	1					1	1			1					1		1		1	1					
13				1		1			1	1	1	1		1					1			1		1		1				1		
14				1		1		1		1				1			1					1		1		1	1					
15				1			1	1			1			1					1		1		1		1					1		
16	1				1		1		1		1			1			1			1		1		1		1	1					
17				1		1	1			1			1	1						1			1		1	1					1	
18		1				1			1	1				1			1					1		1	1						1	
19		1				1		1		1	1			1			1		1			1		1	1						1	
20			1			1		1		1	1			1			1					1		1		1					1	
21			1			1	1		1		1		1			1			1	1	1	1		1		1			1			
22				1			1		1				1	1			1					1		1		1					1	
23				1		1	1		1		1	1		1			1					1		1		1	1					
24		1				1			1				1			1				1			1		1		1	1				
25				1	1				1		1	1		1			1		1			1		1	1			1				
26				1			1	1					1	1			1		1			1		1		1			1			
27				1			1		1				1		1		1					1		1	1		1					
28				1			1	1					1		1			1		1			1		1		1	1				
Σ 1 - 28	1	6	7	14	4	8	11	12	23	5	14	11	3	12	23	2	3	22	3	6	5	6	22	0	28	7	21	10	2	5	11	0

Resp	9)				10)				11)		12)				13)			14)				15)		16)		17)		18)				
	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	e)
29		1				1			1		1			1			1					1		1		1			1			
30		1					1	1			1			1			1					1		1		1				1		
31		1					1		1		1			1			1					1		1		1			1			
32		1				1			1		1	1		1			1	1	1			1		1		1	1					
33		1					1			1				1			1					1		1	1		1					
34				1			1			1				1	1			1				1		1		1	1					
35				1				1	1		1	1		1			1		1			1		1		1			1			
36				1				1	1					1	1			1	1			1		1		1				1		
37			1					1	1			1	1			1						1		1	1		1					
38				1			1			1		1	1			1					1	1		1		1			1			
39			1					1	1					1			1					1		1		1					1	
40				1		1	1			1				1	1			1	1	1			1		1		1			1		
41		1				1				1				1	1			1				1		1		1		1				
42				1				1		1	1	1	1			1		1	1	1			1		1	1		1				
43				1		1	1			1				1	1			1					1		1		1			1		
44				1			1					1			1			1					1		1		1			1		
45				1			1			1				1			1				1	1		1		1	1			1		
46		1				1				1				1			1			1			1		1	1			1			
47				1				1	1		1				1			1					1		1		1				1	
48				1		1				1				1	1			1		1			1		1		1			1		
49				1			1			1			1			1			1		1			1		1				1		
50	1				1				1			1			1			1					1		1		1		1			
51		1					1	1			1				1			1			1			1		1		1			1	
52		1				1			1				1	1				1		1			1		1		1	1				
53		1					1	1			1	1	1			1						1		1		1					1	
54				1				1	1			1			1			1					1		1		1			1		
55		1						1		1				1	1			1					1		1		1	1				
56		1						1		1				1	1			1					1		1		1	1				
57		1			1	1	1			1				1		1					1		1		1		1	1				
58		1						1		1			1	1			1					1		1		1					1	
59				1			1			1				1	1							1		1		1		1	1			
60		1					1	1					1			1					1		1		1	1		1				
61			1		1				1			1			1			1					1		1		1			1		
Σ 29 - 61	1	15	3	14	3	7	13	14	23	10	8	13	4	17	26	2	5	26	5	8	6	5	28	1	32	7	26	11	2	4	12	4
Σ 1 - 61	2	21	10	28	7	15	24	26	46	15	22	24	7	29	49	4	8	48	8	14	11	11	50	1	60	14	47	21	4	9	23	4

Resp	9)				10)				11)		12)				13)			14)				15)		16)		17)		18)				
	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	e)
62				1				1	1				1			1			1		1		1		1					1		
63		1						1	1			1			1	1			1		1		1		1		1		1			
64			1				1		1		1			1			1			1		1		1		1			1			
65				1				1		1			1			1			1		1		1		1		1		1			
66		1						1	1			1			1			1			1		1		1		1		1			
67				1		1			1			1			1	1		1		1		1		1		1				1		
68			1					1	1			1			1			1			1		1		1		1			1		
69			1				1		1			1			1			1			1		1		1		1			1		
70				1				1	1		1			1			1		1		1		1		1		1		1			
71	1						1		1		1			1			1		1		1		1		1		1		1			
72				1				1	1				1	1			1				1		1		1		1		1			
73				1			1		1			1			1			1			1		1		1		1			1		
74	1							1	1			1			1			1			1		1		1		1			1		
75				1				1		1			1			1		1		1		1		1		1		1		1		
76			1				1		1				1	1			1			1		1		1		1		1			1	
77				1				1		1			1	1			1		1		1		1		1		1		1			
78				1		1			1				1			1	1			1		1		1		1		1		1		
79		1						1	1		1	1	1		1			1			1		1		1		1		1			
80				1		1	1		1				1			1			1			1		1		1		1		1		
81		1					1			1	1			1			1	1			1		1		1		1		1		1	
82				1				1	1					1			1	1		1		1		1		1		1		1		
83	1						1		1			1			1			1		1		1		1		1		1		1		
84		1						1	1					1			1	1			1		1		1		1		1		1	
85		1					1			1	1			1			1			1		1		1		1		1		1		
86		1				1			1		1	1			1			1			1		1		1		1		1		1	
87			1				1		1		1	1			1			1			1		1		1		1		1		1	
88			1				1		1		1	1			1			1			1		1		1		1		1		1	
89			1				1		1		1	1			1			1			1		1		1		1		1		1	
90		1						1		1				1	1			1	1			1		1		1		1		1		
91				1				1		1				1			1			1		1		1		1		1		1		
92	1						1			1				1			1			1		1		1		1		1		1		
Σ 62 - 98	4	8	7	12	0	4	14	14	24	7	11	13	3	10	25	0	6	25	8	9	4	5	26	0	31	4	27	6	3	4	17	1
Σ 1 - 98	6	29	17	40	7	19	38	40	70	22	33	37	10	39	74	4	14	73	16	23	15	16	76	1	91	18	74	27	7	13	40	5

Resp	9)				10)				11)		12)				13)			14)				15)		16)		17)		18)					
	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	c)	a)	b)	c)	d)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	a)	b)	c)	d)	e)	
93	1					1			1				1		1				1			1		1		1							
94			1				1		1				1			1			1			1		1		-	-		1				
95			1				1	1					1			1		1				1		1		1		1					
96	1					1			1				1	1			1					1		1		1				1			
97			1				1	1		1				1			1					1		1		1		1					
98			1				1	1			1			1			1					1		1		1		1			1		
99	1						1	1		1	1			1						1		1		1		1						1	
100			1				1	1		1	1			1			1				1		1		1		1			1			
101		1					1	1			1			1			1		1			1		1		1		1				1	
102	1						1		1				1			1	1					1		1		1		1					
103		1					1	1			1			1			1			1	1		1		1		1				1		
104			1				1	1			1			1			1		1			1		1		1		1	1				
105			1			1		1		1				1			1			1	1		1		1		1				1		
106	1						1	1					1			1			1			1		1		1		1			1		
107			1				1	1					1			1	1					1		1		1		1				1	
108	1						1		1	1	1				1					1			1		1		1					1	
109	1			1				1		1				1			1					1		1		1		1				1	
110		1					1		1				1	1			1	1	1				1		1		1			1			
111		1					1	1					1			1	1		1				1		1		1				1		
112			1				1	1			1	1		1			1					1		1		1		1			1		
113			1			1		1					1		1		1	1	1				1		1		1	1					
114			1				1	1					1			1	1	1	1				1		1		1	1					
115		1					1	1		1	1			1			1						1		1		1			1			
Σ 99 - 115	1	9	3	10	1	1	3	18	18	5	7	9	1	11	13	2	8	17	4	11	4	5	18	0	23	10	12	6	2	2	8	5	
Σ 1 - 115	7	38	20	50	8	20	41	58	88	27	40	46	11	50	87	6	22	90	20	34	19	21	94	1	114	28	86	33	9	15	48	10	

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Gabriela Vlasáková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované

Název práce: Návrat žen do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 11

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 12

Počet ostatních zdrojů: 1

Vedoucí práce: PhDr. Marie Farková