

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Návrat rodičů do zaměstnání po rodičovské dovolené

Bc. Zuzana Trbolová

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Zuzana Trbolová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Návrat rodičů do zaměstnání po rodičovské dovolené

Název anglicky

Parent's Return to their job after the parental leave

Cíle práce

Diplomová práce se zabývá vyhodnocováním informací z dostupné odborné literatury, která se věnuje danému tématu návratu rodičů do zaměstnání po rodičovské dovolené a jejich motivaci. S cílem vymezit vztah mezi rodinným životem a zaměstnáním rodičů a jeho psychologickými aspekty.

Metodika

V rámci metodiky proběhne sběr dat pomocí metod kvantitativní metodologie, formou strukturovaného dotazníku. Následně budou zpracována a vyhodnocována získaná data z empirického výzkumu, dále budou interpretována ve shodě s tématem v závěru práce.

Doporučený rozsah práce

50-70 stran

Klíčová slova

motivace, nezaměstnanost, rodičovská dovolená, trh práce

Doporučené zdroje informací

ARNOLD, J. Psychologie práce : pro manažery a personalisty. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

BARTÁKOVÁ, H. Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3867-5.

BUCHTOVÁ, B. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Praha: Economia, 2007. ISBN 978-80-210-8110-9.

JAROŠOVÁ, E., NOVÝ, I., BEDRNOVÁ, E. Manažerská psychologie a sociologie. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.

NAKONEČNÝ, M. Motivace. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-85603-01-2.

ŠTIKAR, J. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

Mgr. Hana Chýlová

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 20. 2. 2017

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 2. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 09. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Návrat rodičů do zaměstnání po rodičovské dovolené" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Králově Dvoře dne 30.11.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Haně Chýlové za odborné rady, připomínky a vedení mé diplomové práce.

Návrat rodičů do zaměstnání po rodičovské dovolené

Abstrakt

V diplomové práci se zabývám složitou situací rodičů při návratu do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. Práce se skládá ze dvou částí, v teoretické části se věnuji přiblížení pojmu rodina, stručně zde popisuji vývoj rodinné politiky, postavení žen na trhu práce a v neposlední řadě zde vysvětluji pojmy mateřská a rodičovská dovolená. Přibližuji nabídku služeb péče o dítě. Druhá část práce je empirická, zabývá se metodologií výzkumu, vyhodnocením dotazníkového šetření, vymezením a zodpovězením dílčích výzkumných otázek. Věnuje se deskripci a analýze získaných dat. V empirické části práce jsou také shrnuty poznatky výzkumu, vyhodnoceny předpokládané hypotézy. V závěru práce se pokouším o nástin možných řešení problémů.

Klíčová slova: mateřská dovolená, rodičovská dovolená, trh práce, rodina, motivace, zaměstnání, rodinný život, pracovní život

Return of parents to work after parental leave

Abstract

In my thesis I deal with a complex situation of parents who return to work after maternity and parental leave. My work consists of two parts, the theoretical part is devoted to approximation of the term family, in a concise way I describe the family policy development, women position on the job market and, last but not least, I explain the concept of maternity and parental leave. I approach the offer of childcare services. The second, empirical part, is concerned with the research methodology, evaluation of a questionnaire survey, defining and answering particular research questions. It concentrates on the acquired data description and analysis. In the empirical part of my work the research results are summarised and assumed hypotheses evaluated. At the end of the thesis I try to outline possible solutions to the problems.

Key words: maternity leave, parental leave, job market, family, motivation, employment, family life, professional life

Obsah

| | |
|---|-----------|
| 1 Úvod..... | 11 |
| 2 Cíl práce a metodika | 13 |
| 2.1 Cíl práce..... | 13 |
| 2.2 Metodika..... | 13 |
| 3 Teoretická východiska, pojmy | 14 |
| 3.1 Rodina..... | 14 |
| 3.1.1 Stručný vývoj rodinné politiky v České republice | 15 |
| 3.1.2 Postavení ženy na trhu práce v kontextu České republiky | 16 |
| 3.1.3 Mateřská dovolená..... | 17 |
| 3.1.4 Rodičovská dovolená..... | 17 |
| 3.1.5 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte | 18 |
| 3.1.6 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené..... | 19 |
| 3.1.7 Možná rizika dlouhé rodičovské dovolené..... | 20 |
| 3.1.8 Sociální izolace..... | 21 |
| 3.1.9 Nedostatek adekvátní komunikace | 22 |
| 3.1.10 Peněžité dávky | 22 |
| 3.1.11 Peněžitá pomoc v mateřství..... | 23 |
| 3.1.12 Částečné pracovní úvazky, kontext ČR v rámci EU | 23 |
| 3.1.13 Kulturní kontext: Dělbá rolí mezi muži a ženami. Postoje v české společnosti a přístup zaměstnavatelů..... | 24 |
| 3.2 Faktory ovlivňující chování žen před a po rodičovské dovolené ve vztahu k návratu/vstupu na trh práce. Role institucionálního rámce | 26 |
| 3.2.1 Přístup a postoje zaměstnavatelů..... | 29 |
| 3.2.2 Osobní rovina | 30 |
| 3.2.3 Preferenční teorie..... | 31 |
| 3.2.4 Teorie lidského kapitálu | 32 |
| 3.2.5 Teorie racionální volby..... | 33 |
| 3.3 Služby péče o dítě..... | 34 |
| 3.3.1 Jesle a mateřské školy..... | 35 |
| 3.3.2 Dětská skupina..... | 36 |
| 3.3.3 Systém individuální péče o malé děti do 6 let..... | 37 |
| 3.3.4 Neformální (neprofesionální) péče..... | 37 |
| 4 Výzkum | 40 |
| 4.1 Cíle výzkumu..... | 40 |
| 4.1.1 Metody výzkumu..... | 40 |
| 4.1.2 Formulace hypotéz | 40 |
| 4.2 Metodika výzkumu | 41 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 4.2.1 | Použité diagnostické metody | 43 |
| 4.2.2 | Realizace výzkumu | 43 |
| 5 | Výsledky a diskuse | 44 |
| 5.1 | Deskripce výsledků | 44 |
| 5.1.1 | Věk | 44 |
| 5.1.2 | Pohlaví | 44 |
| 5.1.3 | Počet dětí | 45 |
| 5.1.4 | Nejvyšší dosažené vzdělání | 45 |
| 5.1.5 | Počet obyvatel v obci, kde žijete | 46 |
| 5.1.6 | Forma bydlení | 46 |
| 5.1.7 | Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené vy? | 47 |
| 5.1.8 | Jakou délku rodičovské dovolené jste využili? | 47 |
| 5.1.9 | Volba délky rodičovské dovolené | 48 |
| 5.1.10 | Výše rodičovského příspěvku | 48 |
| 5.1.11 | Spokojenost s délkou rodičovské dovolené | 48 |
| 5.1.12 | Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem? | 49 |
| 5.1.13 | Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené? .. | 49 |
| 5.1.14 | Návrat do původního zaměstnání | 50 |
| 5.1.15 | Zkrácený úvazek po mateřské/rodičovské dovolené | 50 |
| 5.1.16 | Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující? | 51 |
| 5.1.17 | Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené? | 51 |
| 5.1.18 | Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte? | 52 |
| 5.1.19 | Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující? | 52 |
| 5.1.20 | Je u vás nabídka mateřských škol dostupná? | 53 |
| 5.1.21 | Nabídka míst pro děti v mateřských školách | 53 |
| 5.1.22 | Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské škole, co byste dělali? | 54 |
| 5.1.23 | Doplňující otázka | 54 |
| 5.2 | Vyhodnocení hypotéz | 55 |
| 5.3 | Diskuze | 61 |
| 6 | Závěr | 63 |
| 7 | Seznam použitých zdrojů | 65 |
| 8 | Seznam tabulek | 69 |
| 9 | Seznam grafů | 70 |
| 10 | Přílohy | 71 |

1 Úvod

Pro téma diplomové práce „Návrat rodičů do zaměstnání po rodičovské dovolené“ jsem se rozhodla, jelikož jsem sama na rodičovské dovolené a za rok mě čeká také návrat do zaměstnání. Setkávám se s mnoha rodiči, kteří se ocitají v podobné životní etapě jako moje rodina.

Čeká je důležité rozhodnutí už před narozením dítěte, kdy uvažují nad mnoha aspekty, které je teprve čekají. Ekonomické hledisko zajištění rodiny je výrazný prvek, kolem kterého se točí velká část všech jejich úvah, jak naloží s obdobím po narození dítěte. Rodiče mnohdy zápasí mezi tím, kdy svoji finanční situaci vylepší návratem do zaměstnání. Jenže přichází obavy, opustit dítě příliš brzy a využívat hlídací služby. Strach z toho, že opouští své dítě a mnohdy je nechají v cizím prostředí. Psychicky nepříznivě takové řešení může silně působit nejen na dítě, ale i na rodiče. Po delší době strávené doma klesá sebevědomí a sebejistota, zvyšují se obavy z návratu do zaměstnání, jestli opravdu vše zvládnou. Obavy, jestli nebudou pozadu za kolegy, jestli budou zase stejně dobří. Kolik toho vlastně zapoměli a co vše se za tu dlouhou dobu stihlo změnit?

Problematika návratu rodičů po mateřské či rodičovské dovolené je v dnešní době velmi diskutované téma. Rodičům se nedostává patřičného zázemí v péči o děti – můžeme pozorovat naprostý nedostatek jeslí, málo mateřských škol, ale také pro většinu cenově nedostupné soukromé služby poskytující hlídání dětí.

Na rozdíl od situace před rokem 1989 se také změnilo soužití v rodinách – je méně rodin s vícegeneračním soužitím v jedné domácnosti, zároveň se také zvýšil věk odchodu do důchodu, což už neumožňuje dřívější model, kdy prarodiče hlídali děti a rodiče mohli chodit do zaměstnání.

V dnešní době je toto vyváženo alespoň mírně tím, že rodiče mohou zůstat s dítětem doma až do jeho věku čtyř let. Ve většině případů tuto výhodu nemohou využít z finančních důvodů rodiny. Jen málo, kterou rodinu může zajišťovat ze svého příjmu jen jeden z rodičů. Také je potřeba zohlednit to, zdali bude zaměstnavatel ochoten tak dlouhou dobu čekat a zajistit návrat matky/otce na stejnou pozici. Mnoho zaměstnavatelů odmítá nabídnout částečný úvazek, nebo jinou alternativu. Důvody, proč to tak není, můžou být různé.

V této práci se snažím přemýšlet nad důležitými hledisky této problematiky.

Teoretická část diplomové práce je rozdělena do tří kapitol. V první z nich definuji pojmy a termíny mateřská a rodičovská dovolená, rodina atp. V další kapitole se zabývám přehledy peněžitých dávek, na které mají rodiče v tomto období nárok. Přibližuji trh práce a přístup zaměstnavatele. Kapitola poslední pojednává o možných službách péče o dítě, ať už se jedná o instituce zajištěné státem nebo soukromé. Druhá část je empirická, která se zabývá dotazníkovým šetřením a zodpovězením výzkumných otázek, potažmo vyhodnocením hypotéz.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Diplomová práce se zabývá, sladěním rodinného života a návratu rodičů po mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání. Výzkum, který byl prováděn, jsme zacílili právě na tyto skupiny, ať jsou to ženy/matky nebo muži/otcové na mateřské a rodičovské dovolené. Při skladbě dotazníkových otázek a formulaci hypotéz jsme se zaměřili právě na téma návrat do zaměstnání. Myslíme, že je velký počet rodičů na mateřské a rodičovské dovolené, kteří se mohou potýkat s problémem skloubení rodinného života a pracovního života. Ať už je to z finančních důvodů, časových nebo jiných.

Cílem práce je odpovědět na dané výzkumné otázky:

- Mají zájem matky/otcové o práci na zkrácený úvazek nebo o práci z domova a jsou s jejich nabídkou na trhu práce spokojeni?
- Zda je nabídka služeb na hlídání dětí dostačující?
- Plánují se vrátit do původního zaměstnání po ukončení mateřské/rodičovské dovolené?

2.2 Metodika

K výzkumu jsme se rozhodli použít kvantitativní metodu prostřednictvím elektronického a tištěného dotazníku. Výzkum probíhal v celé České republice v roce 2017. Rozesláno a rozdáno bylo 409 dotazníků z toho se vrátilo 372 dotazníků, dále bylo 11 dotazníků vyřazeno pro neadekvátní odpovědi nebo neúplné informace. Rodiče byli osloveni v dětském plaveckém klubu, mateřských školách a v mateřských centrech. Respondenti měli možnost dotazník vyplňovat doma elektronickou nebo písemnou formou, tudíž měli dostatek času. Dotazník nebyl nijak časově omezen.

3 Teoretická východiska, pojmy

3.1 Rodina

Je obtížné nalézt odpovídající definici rodiny, jelikož tento pojem je používán v různých kontextech a zároveň se proměňuje podle kulturního a civilizačního prostředí dané společnosti. Národní zpráva o rodině (MPSV, 2004, s. 9) uvádí, že „rodina v nejširším pojetí je chápána jako celek rozličných konstelací takové formy života, která obsahuje minimálně dvougenerační soužití dětí a rodičů, má trvalý charakter a vykazuje pevné vazby mezigenerační a vnitrogenerační solidarity. Rodina jako sociální celek spojený na základě příbuzenské mezigenerační vazby je v tomto pojetí morfostatickou sociální institucí, která jako taková existuje v každém kulturním prostředí a je v něm sociálně uznávána“ (MPSV, 2004, s. 9).

Široké vymezení pojmu rodiny lze zúžit, pokud se zaměříme na jednotlivé společensky relevantní funkce rodiny. Jedna z hlavních a stále nenahraditelných funkcí rodiny ve společnosti je její biologickoreprodukční, resp. generativní role (MPSV, 2004, s. 9). Na tuto funkci rodiny navazují politická opatření pro zvýšení porodnosti.

Společensky významná je i funkce socializační, která je ale proměnlivá v čase a prostoru (MPSV, 2004, s. 9). „Sféra výchovy je vždy primárně věcí součinnosti rodiny a státu s výsadní rolí rodiny v možnosti volby vztahu mezi oběma složkami. Výchovná funkce rodiny ve smyslu přípravy dítěte na život ve společnosti je tak zásadní a její plná náhrada jinou institucionální formou s sebou nese vždy riziko ohrožení zdravého rozvoje dítěte“ (MPSV, 2004, s. 9). Sociálně-ekonomická funkce rodiny není bezprostředně závislá na přítomnosti dětí a vymezuje rodinu „jako integrální sociální skupinu i ekonomický subjekt, v němž je společně zajišťována strava a zabezpečení materiální existence jeho jednotlivých částí – členů rodiny“ (MPSV, 2004, s. 10). Národní zpráva o rodině (MPSV, 2004, s. 10) shrnuje, že rodinu v nejširším smyslu lze chápat jako „sociální jednotku, jejímž konstitutivním znakem je soužití minimálně dvou generací v přímé příbuzenské linii (rodič-dítě) a vedlejšími znaky je plnění základních rodinných funkcí a žádoucích, nicméně nikoli nezbytných, právně-institucionálních zakotvení ve společnosti.

Příbuzenský vztah může být výjimečně založen na právních institucích, které nejsou založeny na biologickém rodičovství (např. osvojení)“, přičemž se neomezuje jen na dvougenerační soužití, ale i na vícegenerační typy rodinných soužití.

Podle Marie Valentové (In: Sirovátka et al., 2006, s. 167) „instituce manželství prodělává v důsledku demografických, kulturních a ekonomických tlaků velmi dramatický vývoj a stává se zranitelnější. V zájmu udržení sociálního smíru a vyrovnávání sociálních nerovností mezi občany musí státní administrativa pracovat stále více s fluidní podobou rodiny a partnerského soužití a spoléhat se více na individuální sociální práva jedinců než na tradiční koncept formální rodiny.“

3.1.1 Stručný vývoj rodinné politiky v České republice

Česká rodinná politika v 50. - 80. letech 20.stol existovala jen v implicitní podobě a její hlavní cíle zajišťovala autoritářská sociální a propopulační politika. Vedle toho „byla realizována různá ne zcela systémová opatření ve prospěch rodin, vesměs motivována politicky nebo ideologicky“, přičemž všechna tzv. sociální práva byla vázána na zaměstnanecký status, získala náboj dirigismu a zasahování do soukromí (Paloncyová et al., 2013b, s. 60). Od 60. let ¹ se vývoj ubíral směrem ke stále delší době přerušení pracovní kariéry z důvodu mateřství. Dlouhodobě se v ČR vytvářelo prostředí podporující rodičovskou péči o nejmladší děti a současně odlišující roli rodičů v péči² (Paloncyová et al., 2013a, s. 103). Na druhou stranu je v tomto období dobrá dostupnost mateřských škol i jeslí³.

Sociální i rodinná politika státu po roce 1989 zcela opustila populační hlediska. „Po roce 1989 sílily snahy oddělit politiku rodinnou od sociální, hlavní filozofií se postupně stala větší orientace na adresnou podporu rodin a jejich autonomie při plnění jejich funkcí“ (Paloncyová et al., 2013b, s. 60). V rámci liberálního myšlení nového režimu se rodina pojímá jako intimní sféra, do níž má stát a společnost co nejméně zasahovat. ČR se v této

¹ V roce 1964 byl přijat zákon č.58/1964 Sb., kde bylo po skončení mateřské dovolené v délce 22 týdnů zaručeno právo na další mateřskou dovolenou až do věku 1 roku dítěte. Od ledna 1970 mohla žena zažádat o další mateřskou dovolenou až do 2 let věku dítěte. Zákonem č. 188/1988 Sb. Byla stanovena délka další mateřské dovolené na dobu do 3 let věku dítěte (Paloncyová et al., 2013a, s. 102).

² Otcové měli až od roku 1990 nárok na pobírání rodičovského příspěvku, ale na rozdíl od matek je zaměstnavatel nebyl povinen uvolnit ze zaměstnání. Institut rodičovské dovolené byl zaveden až v roce 2001 novelou zákoníku práce (zákon č.155/2000 Sb.), čímž byli muži zrovnoprávněni se ženami (Paloncyová et al., 2013a, s. 102).

³ Výjimkou byla doba babyboomu v 1.polovině 70.let (Paloncyová et al., 2013a, s.103)

době zařadila mezi země s výrazně refamilializačními tendencemi (Paloncyová et al., 2013b, s. 63). Nedílnou součástí rodinné politiky ČR se v posledních patnácti letech stalo téma sladování rodinného (osobního) a pracovního života, které má však svá specifika oproti preferencím převládajícím v řadě evropských zemí: v ČR je kladen důraz více na rodičovskou péči a dlouhou rodičovskou dovolenou než na státem garantovaný systém forem denní péče o malé děti. Nedaří se zvýšit podíl flexibilních forem práce, a „politika rovných příležitostí mužů a žen nemá dostatečnou ani politickou, ani veřejnou, podporu“ (Paloncyová et al., 2013b, s. 64)

3.1.2 Postavení ženy na trhu práce v kontextu České republiky

Práce hraje v lidském životě velmi významnou roli, protože přináší nejen ekonomické zajištění, ale také pocit seberealizace, užitečnosti a osobního rozvoje. Žena má však situaci složitější, protože se snaží o skloubení pracovního života s rodinným. Pokud se zaměříme na problematiku České republiky, je nutné alespoň stručně zmínit historický vývoj. Helena Tomešová Bartáková (2009, s. 19-20) upozorňuje na fakt, že „imperativ zaměstnanosti platil v minulém režimu prakticky pro všechny občany v produktivním věku, a navíc byl i ekonomickou nezbytností. České ženy jsou tak již asi po tři generace spoluživitelkami a živitelkami rodin (oproti ženám na Západě, které na trh práce začaly systematictěji pronikat až od 70. let minulého století).“ Ženy v České republice tvoří asi 45 % pracovní síly a pracují velmi často na plné pracovní úvazky. „Zároveň jsou však stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce a péče – a to jak v případě péče o malé děti, tak i v případě péče o staré a nemohoucí členy rodiny.“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 20). Česká republika se však (spolu s ostatními postkomunistickými zeměmi) odlišuje od ostatních evropských zemí „extrémně nízkou zaměstnaností specifických skupin žen, zejména žen s malými dětmi“, což se projevuje jako dlouhodobé přerušování pracovních kariér českých žen (Tomešová Bartáková, 2009, s. 21).

Jana Paloncyová (2013b, s. 19-20) rozlišuje v České republice z hlediska úrovně a struktur plodnosti dvě zásadní období, jejichž mezníkem byl počátek 90. let 20. století. První období se vyznačovalo nízkým věkem matek při porodu, nízkým podílem bezdětných žen a dětí narozených mimo manželství, přičemž typickým rodinným modelem bylo manželství se dvěma dětmi. Naopak období od počátku 90. let přineslo rychlý a výrazný propad úrovně plodnosti, nárůst věku žen při porodu, zvýšení podílu dětí

narozených mimo manželství s vysokou rozvodovostí, která jsou méně stabilní i méně tradiční. Jana Paloncyová (2013b, s. 27) zároveň upozorňuje na to, že v 90. letech v České republice došlo k podobným změnám jako ve Francii (a dalších evropských zemích) v letech sedmdesátých.

3.1.3 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je z hlediska legislativy definována přesně v zákoníku práce. Zaměstnankyně má nárok na mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů. Pokud žena porodí dvě a více dětí, má nárok na mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů. Žena nastupuje na mateřskou dovolenou většinou šest týdnů před očekávaným dnem porodu, nejdříve osm týdnů před tímto dnem.

Pokud žena z mateřské dovolené vyčerpá před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dřív, než stanovil lékař, náleží ženě mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené podle počtu narozených dětí. Pokud ale žena vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů před porodem z jiného důvodu, má žena nárok na mateřskou dovolenou ode dne porodu jen v délce 22 týdnů, případně v délce 31 týdnů, pokud porodí zároveň dvě a více dětí.

Pokud se dítě narodí mrtvé, má žena nárok na mateřskou dovolenou v celkové délce 14 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí v žádném případě skončit ani být přerušena dřív než po 6 týdnech ode dne porodu.⁴

3.1.4 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená slouží ke zdokonalení a prohloubení péče o dítě. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne ovšem déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Rodičovská dovolená není automaticky vázaná na rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek je možné čerpat do 4 let věku dítěte. Chce-li matka nebo otec dítěte

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zůstat doma a čerpat tento příspěvek, musí se dohodnout se zaměstnavatelem na neplaceném volnu. Zaměstnavatel však není této žádosti povinen vyhovět. Je zcela na uvážení zaměstnavatele, zda neplacené volno poskytne, zaměstnankyně ani zaměstnanec na něj nemají nárok. Pokud zaměstnavatel neplacené volno neposkytne, musí se po dosažení 3 let věku dítěte vrátit do zaměstnání. Dohodu o neplaceném volnu je žádoucí sepsat písemně. Rodičovskou dovolenou mohou otec i matka čerpat současně, nebo se na ní střídat, nebo ji může čerpat jenom jeden z nich. Rodiče se mohou střídat i v pobírání rodičovského příspěvku.

V období šesti týdnů po narození dítěte může být doma zároveň matka i otec dítěte, kdy žena je na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené. Po uplynutí těchto šesti týdnů se žena může vrátit do práce a muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou (pokud nenastoupil již dříve), plně převzít péči o dítě a čerpat peněžitou pomoc v mateřství. Otec tak nikdy nemá mateřskou dovolenou, ale pouze rodičovskou dovolenou. Podstatné je, že čerpá-li rodičovskou dovolenou v rozsahu v jakém je matka oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, má stejné postavení a práva jako matka na mateřské dovolené. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět.⁵

3.1.5 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Při převzetí dítěte do péče v případě náhradních rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu je také možnost získat mateřskou a rodičovskou dovolenou. Rozhodnutí příslušného orgánu se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodič nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

V tomto případě mateřská dovolená náleží ženě ode dne převzetí dítěte do péče po dobu 22 týdnů. Pokud si převezme dvě a více dětí, pak jí náleží 31 týdnů. Mateřská dovolená přísluší však maximálně do dne, kdy dosáhne dítě jednoho roku.

Rodičovská dovolená náleží rodiči ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dovrší věk tří let. Rodiči, který čerpal mateřskou dovolenou, náleží rodičovská dovolená až po skončení této mateřské dovolené. Pokud dítě bylo převzato do péče až po dovršení tří let,

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

náleží matce či otci rodičovská dovolená o délce 22 týdnů, toho se dá však využít pouze do dosažení sedmi let věku dítěte. V pozdějších letech na rodičovskou dovolenou rodiče nemají nárok.⁶

3.1.6 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

Pokud zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec může čerpat rodičovskou dovolenou současně. Nikoliv však hmotné zabezpečení neboli dávky, ty přísluší jen jednomu z nich.

Stejně tak platí ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.⁷ Pokud je dovolená poskytnuta tímto způsobem, nelze před nástupem rodičovské dovolené z důvodu rodičovské dovolené krátit.⁸ Mateřská dovolená a rodičovská dovolená může poskytována po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy posuzuje jako výkon práce, a to i pro účely dovolené na zotavenou. Vráť-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.

⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3.1.7 Možná rizika dlouhé rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená je v České republice poměrně dlouhá, ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi až nadstandardní. Mezinárodní organizací práce je doporučená délka mateřské dovolené v době 14 týdnů. Evropská komise doporučuje ženám minimálně 18 týdnů mateřské dovolené. Například v severských zemích je délka pobírání rodičovského příspěvku mnohem kratší. V Norsku je to 47 nebo 57 týdnů, ve Švédsku 480 dní či ve Finsku 158 pracovních dní (Jonášová, Frýdlová & Svobodová, 2012, s. 15-24).

Podle Sirovátky a Bartákové (2008, s. 65-67) je dlouhá rodičovská dovolená pozůstatkem socialistického režimu. Před rokem 1989 to neznamenovalo problém, protože nucená zaměstnanost zaručovala jistotu práce i po delší absenci na trhu práce, tedy i po ukončení dlouhé rodičovské dovolené. V té době byla také rozvinutá síť služeb péče o děti do tří let a rodiny byly podporovány různými, poměrně vysokými, dávkami a úlevami. Po roce 1989 však došlo k transformaci pracovního trhu, který se po revoluci stal nevstřícným k těm, kteří ho na delší dobu opustili.

Křížková a Maříková uvádějí:

„nastavení sociální politiky a zejména dlouhá rodičovská, která se v rukou zaměstnavatelů stává diskriminačním nástrojem, fungují jako zdroj pochopení žen pro diskriminaci ze strany zaměstnavatelů” (2011, s. 219).

Lze tedy říci, že matky v určitém smyslu mají i pochopení pro diskriminaci na trhu práce, jelikož ho na delší dobu opustily z důvodu mateřství a nejsou tak pro zaměstnavatele lukrativním zaměstnancem. Samy matky si totiž pravděpodobně uvědomují úskalí příliš dlouhé rodičovské dovolené. Každodenní péčí o dítě, kdy zůstávají samy doma s dítětem, mohou ztrácet cenné kompetence, jelikož se jim nemusí dostávat dostatek podnětů z profesní oblasti. A vzhledem k neustále se měnícím požadavkům trhu práce je nutné své kompetence nejen udržovat, ale i obnovovat a rozšiřovat. Z toho důvodu lze říci, že ženy na rodičovské dovolené chápou rozhodnutí zaměstnavatele upřednostnit jiného kandidáta oproti ženě, která strávila tři roky doma s dítětem a nevěnovala se svému profesnímu rozvoji. Základním negativem rodičovské dovolené, se kterým se mohou matky setkat po návratu na trh práce je diskriminace. Důvodem k diskriminaci může být zmíněná délka rodičovské dovolené, po kterou byla matka mimo trh práce a profesní oblast se mohla nějakým směrem vyvíjet. Rodič během této doby je v určité izolaci, které věnuji následující kapitole.

3.1.8 Sociální izolace

Jedním z negativních hledisek dlouhé rodičovské dovolené může být právě sociální izolace rodiče, který zůstává s dítětem po celý den doma sám po delší časové období. Ztráta kontaktu s ostatními lidmi nejen ztěžuje možnost návratu rodičů do zaměstnání, ale ovlivňuje také psychiku matky během celého období mateřství, v této kapitole uvedeme i možná řešení, jakými lze sociální izolaci zamezit.

Možný, I. (2003, s. 212) uvádí, že dříve byl rodinný život více pospolitý, rodina trávila čas společně při práci a matka tehdy netrávila tolik času s dítětem o samotě. Po průmyslové revoluci se práce přesunula mimo domov, a i sousedské vztahy začaly ochabovat. Matka se tak ocitla sama doma s dítětem, což může vést až k pocitu sociální izolace. Doležalová (1998, s. 98) říká, že dnešní matka už nemá jinou práci než péči o dítě a může tak nabývat pocitů vyčlenění ze společnosti. Není tedy proto divu, že některé maminky se mohou cítit samy doma s dítětem osaměle až izolovaně od okolního světa. Nemají totiž dostatek kontaktu s dospělými lidmi podobných zájmů. Brzký návrat do zaměstnání již v průběhu rodičovské dovolené může být právě jednou z těch možností, kterými se ženy na rodičovské dovolené mohou snažit vyhnout sociální izolaci.

Sociální izolace může být definována jako: „*ztráta kontaktu s ostatními lidmi, nucená nebo dobrovolná*“ (Hartl, 2010, s. 233). Geisel (2004, s. 112–113) uvádí, že sociální izolace matek je ve společnosti poměrně nový pojem. Dříve byla žena po porodu obklopena všemi svými příbuznými, kteří ji podporovali a pomáhali.

„Ve srovnání s naší společností, v níž se každý pár musí prokousat životem, jak sám nejlíp umí, se tyto způsoby chování, nabízející matce v přelomovém období plném nejistoty s pochybností podporu a péči, jeví jako záviděníhodná instituce“ (Geisel, 2004, s. 114).

Může se tedy zdát, jako by situace před průmyslovou situací byla pro ženy s dětmi příznivější, než je situace nyní. Ženy s dětmi, ačkoli se věnovaly výhradně péči o dítě a domácnost, byly neustále obklopeny širším okruhem rodiny či sousedy, kteří jí pomáhali. Matka, která sice zůstávala doma s dítětem, tak nezůstávala sama a netrpěla sociální izolací.

Způsobů, jak zabránit sociální izolaci během rodičovské dovolené existuje několik. Matky mohou například využívat služeb mateřských center, kde se setkávají s dalšími

rodiči ve stejné situaci a mohou tak aktivně trávit volný čas společně s dětmi. Nebo se také mohou rozhodnout pro dřívější návrat z rodičovské dovolené na trh práce a zabránit tak sociální izolovanosti. Neztratí tak své sociální kontakty, profesní povědomí ani své schopnosti a dovednosti potřebné pro výkon zaměstnání.

3.1.9 Nedostatek adekvátní komunikace

To, že je matka sama doma s dítětem a nemá dostatečný kontakt s dospělými lidmi, může pro matku znamenat i nedostatek adekvátní komunikace. To může mít za následek až ztrátu schopnosti vést dospělou konverzaci.

Možný, I. (2003, s. 189) uvádí, že porod dítěte prakticky razantně změní sociální kontakt ženy s okolím. Před porodem většina žen vede rozmanitý život, navazuje nové vztahy a udržuje ty současné, po narození dítěte však matka zůstává doma sama s dítětem a sociální kontakty tak upadají. Podle Ratislavové (2008, s. 21) komunikace zaměřená pouze na dítě má pak za následek upadání jazykové výbavy a schopnosti logického uvažování.

Je patrné, že takový úpadek může pak rodičům, vracejícím se z rodičovské dovolené zpět na trh práce, způsobovat velké potíže při hledání nového zaměstnání. Z důvodu denní komunikace pouze s dětmi mohou pociťovat, že ztrácí schopnost vést dospělou konverzaci, a to jim nástup do zaměstnání může velmi ztížit. Právě z toho důvodu se některé matky mohou snažit vrátit do zaměstnání dříve a vyhnout se tak obtížím spojených s velmi dlouhou rodičovskou dovolenou.

3.1.10 Peněžité dávky

Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb. 2, zákoníku práce, považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně omluven/a pro nepřítomnost v práci. Po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnankyni či zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle zákona číslo 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a zákona číslo 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z. č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).

Po dobu čerpání mateřské dovolené náleží rodiči dávka z nemocenského pojištění, tzv. peněžité pomoci v mateřství (PPM).

3.1.11 Peněžité pomoci v mateřství

Peněžité pomoci v mateřství se vypočítává jako 70 % z denního vyměřovacího základu.

Denní vyměřovací základ se upravuje takto:

- částka do 942,- se počítá v plné výši, tedy 100 %
- z částky od 942,- do 1412,- se počítá 60%
- z částky od 1412,- do 2824,- se počítá 30%
- k částce nad 2824,- se nepřihlíží

Denní vyměřovací základ se zjišťuje tak, že se vyměřovací základ za rozhodné období (většinou předchozích 12 měsíců) dělí počtem kalendářních dnů připadajících na toto období. Nezapočítávají se kalendářní dny nepřítomnosti zaměstnance v práci, za které mu nenáleží mzda, dočasná pracovní neschopnost, v níž náleží náhrada mzdy, nemocenské, peněžité pomoci v mateřství nebo ošetřovné. Maximální výše peněžité pomoci v mateřství je 28 890,- za měsíc (30 dnů). Vznikne-li zaměstnankyni v době trvání pracovního poměru nárok na další peněžitou pomoci v mateřství (do 4 let od první PPM), použije se pro výpočet další peněžité pomoci v mateřství denní vyměřovací základ rozhodný pro první PPM.

3.1.12 Částečné pracovní úvazky, kontext ČR v rámci EU

Flexibilní pracovní úvazky, zejména částečné pracovní úvazky, mají poměrně značný vliv na chování žen po rodičovské dovolené. Dokládá to i moje osobní zkušenost z blízkého okolí, kdy moje sestra v letech 2010 až 2016 strávila péči o svoje dvě malé děti v domácím prostředí a od září 2016 nastoupila zpět do zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek 6,5 hodiny. Už z důvodů fungování kolektivních služeb denní péče⁹ by si v tuto chvíli nemohla dovolit delší pracovní úvazek a do budoucna rozhodně o změně neuvažuje, ačkoli to pro ni znamená značný úbytek možných finančních příjmů do domácnosti.

⁹ Mateřská škola, kterou navštěvují děti mé sestry končí už v 16 hodin

Podle zdrojů Statistiky zaměstnanosti z roku 2015 (Eurostat, 2015) vzrostl počet pracovníků v EU na částečný úvazek z 16,7 % v roce 2004 na 19,6 % v roce 2014. Zdaleka nejvyšší podíl pracovníků s částečným pracovním úvazkem byl v roce 2014 zjištěn v Nizozemsku (49,6 %), na další místo se zařadily Rakousko, Německo, Spojené království, Dánsko, Švédsko, Belgie a Irsko (1/4 zaměstnaných osob). Naopak méně běžný je částečný pracovní úvazek na Slovensku, v Chorvatsku, České republice a Maďarsku (od 5,1 % do 5,5 %). Výskyt pracovních poměrů na částečný úvazek je velmi rozdílný u mužů a u žen. Téměř jedna třetina (32,2 %) zaměstnaných žen ve věku 15–64 let v EU pracovala v roce 2014 na částečný úvazek, což je mnohem větší podíl než u mužů (8,8 %).

Podle Tomešové Bartákové (2009, str. 79-80) lze „částečné pracovní úvazky považovat za důležité opatření harmonizace práce a rodiny. I nárůst zaměstnanosti žen v posledních desetiletích je do značné míry připisován nárůstu podílu práce na částečné úvazky, zejména v sektoru služeb, jehož rozvoj přispěl k integraci žen na trh práce a k přístupu žen ke kvalitnímu zaměstnání s jistým sociálním statutem. Na druhé straně však sektor služeb zahrnuje i nekvalifikovanou, nekvalitní a špatně placenou práci, která může vést k uzavírání žen na sekundárních trzích práce a v podstatě i k marginalizaci ženské pracovní síly.“ Je sice důležité pohlížet na částečné pracovní úvazky jako na důležitý nástroj, ale není možné je automaticky chápat jen jako jednoznačně pozitivní opatření.

3.1.13 Kulturní kontext: Dělbba rolí mezi muži a ženami. Postoje v české společnosti a přístup zaměstnavatelů

Rodinné politiky ČR podporují tradiční rozdělení genderových rolí, což přispívá k nevyváženému postavení žen a mužů na trhu práce i z hlediska rozdělení zodpovědnosti za domácnost a péči o děti (Tomešová Bartáková, 2009, s. 81). Přestože došlo k legislativním změnám, které umožňují zapojení otců do péče o malé děti, ekonomické faktory (vyšší platy mužů), kulturní stereotypy i očekávání zaměstnavatelů způsobují, že toto „břímě“ a komplikace spojené s ním z velké části leží stále na ženách. České ženy jsou zatíženy jak placenou prací, tak prací neplacenou, spojenou s péčí o domácnost, děti či starší nemohoucí členy rodiny, která je celospolečensky opomíjeným tématem jako samozřejmá součást života ženy.

Podle výzkumu ČSÚ provedeném v roce 2001 zabývajícím se dělbou práce mezi muži a ženami mají ženy výraznou převahu v zabezpečování rutinních domácích prací

(např. vaření zabezpečuje 69 % žen), muži naopak mají na starosti daňové přiznání a běžnou údržbu a opravy v domácnosti. Zároveň je mezi českými domácnostmi zastoupeno jen malé procento těch, kteří využívají „třetí“ osoby za účelem pomoci (Tomešová Bartáková, 2009, s. 92). Ženy ve většině případů vaří jídlo pro malé děti (78 % žen), oblékají je (68 %) a pečují o ně, když jsou nemocné (61 %). Lze tedy shrnout, že v České republice stále přetrvává tradiční model dělby práce. „V konkurenčním prostředí tržní ekonomiky, které vyžaduje větší intenzitu, kontinuitu a flexibilitu pracovního nasazení mužů i žen, mohou relativně stabilní genderové role přijímané jako kulturní norma vést k obtížnější harmonizaci práce a rodinného života.“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 93-94).

V roce 2006 provedl VÚPSV v rámci projektu Rodina-zaměstnání-vzdělání výzkum, který se zaměřoval na mladé rodiny, u nichž lze očekávat možnou změnu hodnotových postojů. Helena Bartáková a Václav Kulhavý (2007, s. 80-81) uvádí, že „co se týká hodnotových orientací v životě mladých rodin, pak na prvním místě je rodina – partner a děti. Pro mladé rodiny je však významné mít i dobře placenou práci, která přináší i sebeuspokojení. Pokud jde o postoje k sociálním rolím mužů a žen, na jedné straně se objevují tradiční postoje, na druhé straně se v datech ukazuje určitá otevřenost jedinců vůči větší rovnosti genderových rolí (nejvíce u žen a vzdělanějších jedinců). V realitě však zřejmě hrají roli i ekonomické faktory – změna rolí se zdá přijatelná zejména v případě, že to je ekonomicky výhodné.“ Problematickou oblastí může být i plynulý návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené – jisté problémy v tomto ohledu zažívá podstatná část rodičů (40 %), u desetiny rodičů jde přímo o nezaměstnanost. Nižší počet dětí má obecně příznivější dopad na možnosti návratu na trh práce po rodičovské dovolené, stejně jako vyšší vzdělání. Objevuje se preference domácí péče matek o děti před institucionální péčí. Role mužů v oblasti péče o děti se zdá být velmi limitovaná, mužům je připisována zejména výdělečná činnost (Bartáková, Kulhavý, 2007, s. 81). Z přehledu této sondy se ukázalo, že i u mladých rodin hrají tradiční role stále významnou roli, přičemž tento trend je zejména u méně kvalifikovaných pracovníků. „Zdá se, že se vzrůstajícím vzděláním, se strategie stávají více pestré (a individuální)“ (Bartáková, Kulhavý, 2007, s. 81).

3.2 Faktory ovlivňující chování žen před a po rodičovské dovolené ve vztahu k návratu/vstupu na trh práce. Role institucionálního rámce

Helena Tomešová Bartáková (2009, s.134) se ve své práci zaměřuje na vnější makro a mikro úrovně faktory ovlivňující podmínky pro návrat/vstup žen na pracovní trh. Mezi vnější „objektivní“ makro podmínky řadí institucionální rámec (vybrané rodinné politiky státu a politiky vyrovnávající šance na trhu práce¹⁰), kulturní kontext a strukturální podmínky pracovního trhu (postavení žen a žen s dětmi na trhu práce) a jako mikro-sociální podmínky zmiňuje osobní preference v oblasti kombinace rodinného a pracovního života, faktor mikroekonomických tlaků ovlivňující rozhodování žen o další pracovní kariéře (finančních motivů domácnosti) a vliv lidského kapitálu žen, jehož důležitým prvkem je vzdělání, kvalifikace a flexibilita (Tomešová Bartáková, 2009, s. 137). Ve své práci se chci dále detailněji zaměřit především na makro-úrovně faktury a kulturní kontext.

Otázky vztahu mezi rodinou a zaměstnáním jsou předmětem mezinárodní legislativy¹¹, rozvíjí se státní i firemní programy sociální politiky¹² a množí se i případy firem, které vytváří celé soubory programových opatření tzv. *family friendly policy* (Petr Mareš, In: Sirovátka et al, 2006, s. 21-22). Problém harmonizace rodiny a zaměstnání je ovlivněn také celou řadou zamlčených předpokladů, jako je rozdělení povinností a šancí jednotlivých členů rodiny, mužů a žen, kde dochází ke střetu konzervativního¹³ a egalitárního¹⁴ přístupu k rodině (Petr Mareš, In: Sirovátka et.al, 2006, s. 23). Firmy nebo

¹⁰ Mateřská dovolená, formální péče o děti od 3 let do povinné školní docházky, daňový systém ve vztahu k rodinám, legislativní zajištění a aktivní politika zaměstnanosti, to vše jsou podmínky, které jsou výsledkem fungování určitého institucionálního rámce a mohou ovlivňovat návrat žen po rodičovské dovolené na pracovní trh (Tomešová Bartáková, 2009, s. 42)

¹¹ ILO – Convention on Workers with Family Responsibilities (1981), Maternity Protection Convention (2000)

¹² Např. záruka držení pracovního místa po návratu z rodičovské dovolené

¹³ Konzervativní stanovisko: ženy nemají pracovat, ale zajišťovat výchovu dětí a chod domácnosti. Neokonzervativní stanovisko: pracovat mohou neprovdané ženy, po narození dítěte se očekává, že žena zaměstnání opustí a vrátí se na trh práce až děti dorostou

¹⁴ Např. skandinávský model

sociální stát formulují nejen „*family friendly policies*“ ale často i „*female friendly policies*“ a dochází k jejich prolínání (Petr Mareš, In: Sirovátka et.al, 2006, s. 24). „Konflikt mezi zaměstnáním a rodinou je tím silnější, čím je pracovní pozice vyšší, povinnosti z ní plynoucí naléhavější a rozsah času nutný k jejímu výkonu větší, ale také čím větší uspokojení práce/zaměstnání mu poskytuje“ (Petr Mareš, In: Sirovátka et.al, 2006, s. 24).

Lepší podmínky pro sladování práce a rodiny a lepší klima pro dosahování rovných příležitostí mužů a žen si ve svých cílech klade Evropská strategie zaměstnanosti (Tomešová Bartáková, 2009, s. 24). Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006 (MPSV, s. 25) si jako prioritu č. 6 stanovuje rovnost žen a mužů a uvádí, že „Členské státy budou podporovat účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnou podstatného snížení rozdílů v míře zaměstnanosti, v míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen“. Dále uvádí, že „zvláštní pozornost bude věnována sladění práce a rodinného života, hlavně prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby, podporou sdílení rodinných a profesních povinností a usnadňování návratu do zaměstnání po absenci. Členské státy by měly usilovat o zajištění péče o děti alespoň pro 90 % dětí ve věku mezi 3 lety a začátkem povinné školní docházky a pro alespoň 33 % dětí ve věku do 3 let do roku 2010“.

Služby formální péče o děti do 3 let jsou jedním z nejefektivnějších nástrojů ovlivňující ženskou zaměstnanost i rozhodování o založení rodiny a současný nízký počet dětí do 3 let v institucích formální péče může být výsledkem více faktorů: za prvé je to nedostatečná nabídka jeslí¹⁵, malá zainteresovanost státu a státní finanční podpory¹⁶, finanční nedostupnost péče pro některé vrstvy rodičů¹⁷, provozní limity poskytované péče¹⁸ a hodnotové orientace s ohledem na zájem dítěte¹⁹. Helena Tomešová Bartáková

¹⁵ Počet jeslí postupně klesal po celá 90.léta - viz. konkrétní data u kap.2 – Systém kolektivních služeb denní péče

¹⁶ Před rokem 1990 bylo zřizovatelem jeslí Ministerstvo zdravotnictví, v současnosti jsou všechna zařízení nestátní a zřizovateli jeslí jsou dnes především obce, které nemají dostatek financí na provoz těchto zařízení.

¹⁷ Náklady na jesle jsou až čtyřikrát vyšší než na péči o děti v mateřských školách

¹⁸ Jesle jsou často dostupné pouze ve větších městech a fungují pouze po omezenou dobu, která se ne vždy kryje s pracovní dobou rodičů, navíc péče je určena pouze pro děti starší 1 rok

uvádí, že v ČR se postupně institucionalizovala představa, že by matka měla být doma s dítětem zhruba do jeho tří let, už před rokem 1989, přičemž tato norma je silná i dnes navzdory celospolečenským změnám a odpovídají tomu i „současné výzkumy, které ukazují, že osobní péče žen o dítě v domácím prostředí je nejpreferovanější strategií až do 3 let věku dítěte u většiny české populace“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 55). Podle názoru Heleny Tomešové Bartákové nemá Česká vláda zájem o rozšíření institucionální veřejné péče pro děti do tří let, čímž evidentně jde proti doporučením Evropské strategie zaměstnanosti, která stanovila, že do roku 2010 by zařízení měla pojmout alespoň 33 % dětí do věku 3 let (Tomešová Bartáková, 2009, s. 55).

Převážná většina evropských zemí (Belgie, Dánsko, Švédsko, Rakousko, Finsko, Itálie, Lucembursko) podporuje zapojení obou rodičů do péče o dítě tím, že zavedly individuální právo čerpat rodičovskou dovolenou pro oba rodiče (Tomešová Bartáková, 2009, s. 57). „V ČR není právo na rodičovskou dovolenou individualizované, mohou ji ale oba rodiče sdílet, přičemž institut rodičovské dovolené pro otce byl zaveden až od ledna 2001.“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 63). Počet mužů, kteří by využili této možnosti je však vůči ženám zcela zanedbatelný. „Lidé akceptují netradiční uspořádání pouze za situace, kdy k němu dochází z existenčních nebo ekonomických důvodů“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 64). I přes zrovnoprávnění matek a otců při čerpání rodičovské dovolené jsou podle zákonných opatření muži v určitém ohledu diskriminováni²⁰.

Co se týká rovných podmínek na trhu práce, jsou legislativně garantovány ve všech zemích EU. Český zákon o zaměstnanosti²¹, platný do října 2004, stanovuje, že právo na zaměstnání nelze odeprít občanovi z důvodu, kam patří i pohlaví, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině. Předepisuje úřadům brát zvláštní zřetel na matky a věnovat zvýšenou péči těhotným a kojícím ženám a občanům pečujícím o dítě do 15 let věku. Od 1.10.2004 byl do ustanovení o diskriminaci včleněn zákaz tzv. nepřímé diskriminace²²

¹⁹ Česká společnost vnímá péči o nejmladší děti jako záležitost domácí sféry a jako nejprospěšnější pro dítě setrvat doma v péči rodičů

²⁰ Např. podle zákona o důchodovém pojištění byla doba, po kterou pečoval o dítě muž, automaticky připsána pro účely důchodového připojištění matce (Tomešová Bartáková, 2009, s. 64)

²¹ Novelizován 1.1.2015

²² Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví

(Tomešová Bartáková, 2009, s. 74). Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost garantovat původní pracovní místo ženě (muži) po celou dobu mateřské i rodičovské dovolené. Podle Tomešové Bartákové (2009, s. 74) však „dlouhá rodičovská dovolená může být sama o sobě pro zaměstnavatele odrazujícím signálem pro přijímání ženské pracovní síly“ a mimo to se k původnímu zaměstnavateli vrací jen necelých 40 % žen. V roce 2002 byl vládou České republiky ustanoven poradní orgán Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, jejímž úkolem je mimo jiné podporovat všechna ministerstva v institucionálním zajištění agendy rovných příležitostí. Programy aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) se v ČR „orientují spíše na rychlý návrat na trh práce než na dlouhodobé, kvalitní, ale také efektivnější programy aktivní politiky zaměstnanosti“ (Tomešová Bartáková, 2009, s. 75). Z hlediska struktury programů APZ využívaných ženami tvoří největší podíl rekvalifikace (31%), z toho většina tzv. obnovovací kurzy. Rekvalifikace jsou obecně spíše kratší a pouze cca. 20 % účastníků rekvalifikací končí zaměstnáním (Tomešová Bartáková, 2009, s. 76). V mezinárodním kontextu z hlediska rekvalifikačních a výcvikových programů ČR stále výrazně zaostává a objem výdajů na tyto kurzy je stále velmi nízký (Tomešová Bartáková, 2009, s. 77). „Rekvalifikace a pracovní programy zaměřené výhradně na ženy po rodičovské dovolené jsou v ČR uplatňovány zatím v omezeném rozsahu – na celostátní úrovni nejsou nijak koncepčně rozvíjeny, zpravidla jde o aktivity jednotlivých úřadů práce“ a do určité míry tuto činnost supluje neziskové organizace zaměřující se na situaci rodičů na/po rodičovské dovolené (Tomešová Bartáková, 2009, s. 77-78).

3.2.1 Přístup a postoje zaměstnavatelů

Výraznou roli v procesu harmonizace práce a rodiny hrají kromě státu a samotných rodin taktéž zaměstnavatelé samotní. Jejich chování ovlivňuje strategie jednotlivých rodičů při zpětném vstupu na trh práce. Obecně se dá říci, že rozšířená praxe přerušení pracovní aktivity žen po dobu rodičovské dovolené má negativní vliv na postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání mladých žen (Dudová, Hašková, Maříková, 2005, s. 74).

Většina zaměstnavatelů určitým způsobem zohledňuje rodinné závazky zaměstnanců, ale svoji roli při implementaci různých opatření směřujících k lepší harmonizaci práce a rodiny vidí spíše jako dílčí, hlavní roli v tvorbě opatření má podle nich stát (Sirovátka, Hora, 2008). Nicméně větší část zaměstnavatelů uvádí, že přizpůsobování

práce rodinným potřebám považuje za efektivní, jelikož poté dochází k větší identifikaci rodičů s daným zaměstnavatelem (Sirovátka, Hora, 2008). Plasová (2008, s. 86) dokládá, že u rodičů s dětmi je tomu skutečně tak. Většina rodičů neočekává od zaměstnavatele žádné ústupky, nicméně každý ústupek je hodnocen velmi pozitivně a zvyšuje pracovní nasazení ve většině případů žen, jelikož mají potřebu kompenzovat zaměstnavateli svůj „handicap“.

V roce 2001 byl do Zákoníku práce zaveden zákaz diskriminace, zaměstnavatelé by tedy neměli u pracovních pohovorů klást ženám i mužům otázky týkající se jejich rodiny, péče o dítě a zajištění dítěte v době nemoci. Je zakázána diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství. Nicméně přesto stále dochází k tomu, že zaměstnavatelé u mladých žen počítají s mateřstvím a dále také předpokládají, že žena bude více zatížena domácími povinnostmi. Plasová (2008, s. 91) uvádí, že: „...u žen zaměstnavatelé anticipují stále převládající zodpovědnost za výkon neplacené práce a do určité míry mají tendenci k diskriminačnímu chování.“ Podle Křížkové (2008, s. 56) se s diskriminačními otázkami při přijímání do zaměstnání setkala téměř třetina žen. Dle výzkumu Plasové (2008, s. 95) dokonce téměř polovina žen. Plasová ale zdůrazňuje, že většina těchto žen nevnímala dané otázky jako diskriminující, ale spíše jako přirozené.

Nerovnosti taktéž přetrvávají v přístupu k zaměstnání, ke mzdovému ohodnocení zaměstnanců. Ačkoli je Evropskou unií silně podporován přístup rovných příležitostí a genderové rovnosti, stále dochází k tomu, že ženy jsou podhodnoceny a nedosahují stejného postavení jako muži.

3.2.2 Osobní rovina

Rodiče malých dětí jsou při vstupu na trh práce ovlivněny institucionální rovinou, tou jsme se zabývaly v předchozích kapitolách, a dále individuální rovinou, která je pro rodiče velmi významná. Důležitou roli hrají sociodemografické charakteristiky rodičů, jakožto věk, vzdělání, počet dětí, povolání, preference rodičů a velkou roli sehrává taktéž ekonomická situace rodiny. Z důvodu ekonomické situace se na trh práce dříve vracejí matky svobodné, bez partnera, které mají pouze jeden příjem. Dále Bartáková (2008) dodává, že nejkratší setrvání doma volí ženy s nejvyšší příjmovou úrovní, pro které je nevýhodné zůstat s dítětem doma delší dobu.

3.2.3 Preferenční teorie

S preferenční teorií vystoupila Catherine Hakim, která svou teorii zaměřila především na ženy, jelikož podle Hakim se právě žena stala hlavní rozhodovací jednotkou o reprodukčních strategiích páru. Vývoj v minulých desetiletích umožnil ženám důraz na větší individualitu, seberealizaci a dává jim více autonomie. To vše se poté odráží v preferencích ženy a ona na základě těchto preferencí utváří svůj postoj k trhu práce a domácnosti (Bartáková, 2008).

Na základě svých výzkumů rozlišila tři typy životních strategií žen. Jsou ženy orientované na rodinu, ženy orientované na práci a kariéru a ženy adaptivní. Hakim (2000, s. 126) uvádí, že procentuální zastoupení těchto žen je stejné jednak ve všech evropských státech, jednak ve všech vzdělanostních kategoriích, a jednak ve všech sociálních vrstvách. Determinujícími faktory, které určují, do jaké kategorie žena spadá, jsou socializace, biologické nastavení a taktéž dosažené vzdělání (Hakim, 2000, s. 128).

Ženy, které upřednostňují rodinu a domácnost tvoří přibližně 20 % populace. Tyto ženy přijímají péči o rodinu jako své zaměstnání, často se vyznačují spíše početnějšími rodinami a zaměstnání na formálním trhu práce vyhledávají zřídka, pouze pokud je k tomu nutí finanční okolnosti.

Ženy zaměřené na práci a kariéru jsou zastoupeny taktéž přibližně 20 %. U těchto žen je častější bezdětnost, ačkoli i ony žijí v partnerství. Svě životní preference směřují ke kariéře a té jsou ochotny obětovat rodinný život. Rozvoj kariéry je jim umožněn i díky rozvoji rovných příležitostí a určitému vyrovnání žen s muži.

Největší zastoupení mají ženy adaptivní, ty tvoří přibližně 60 %. Nedávají přednost ani práci, ani rodině, přizpůsobují se podmínkám, které se jim naskytou. Jsou to ženy, které většinou odcházejí z trhu práce z důvodu péče o malé děti a v době, kdy se naskytne možnost institucionální péče, tak nastupují zpět na trh práce a snaží se o vhodné kombinování rodiny a kariéry.

Objevuje se však i kritika preferenční teorie, kritici vyčítají Hakim, že činí rozhodování žen velmi jednoduché. Většinou nejde o pouhé preference ženy, musíme brát v úvahu sociální a ekonomický kontext rozhodování. Často dochází i k tomu, že ženy mění své preference právě podle toho, jaké podmínky na trhu práce a v rodině mají. Valentová (2004, s. 34) podotýká, že preferenční teorie se může uplatnit pouze tam, kde je flexibilní trh práce a rozvinutá ekonomika. Naopak tam, kde existuje chudoba a domácnosti nemají

dostatečné příjmy, mohou se ženy jen stěží rozhodovat pouze podle svých preferencí. Další kritici namítají, že rozhodování není vždy jen v rukou ženy, ale podstatným elementem jsou i muži a jejich preference. O tom pojednává teorie konfliktních preferencí Davida Voase (Sirovátka, 2006, s. 156). Ten taktéž uznává preference jako důležitý faktor, ale na rozdíl od Hakim zdůrazňuje, že jsou důležité preference obou rodičů, tedy zdůrazňuje roli muže. Počet dětí v rodině tedy neurčuje jen žena, ale záleží na vzájemné interakci preferencí obou partnerů (Sirovátka, 2006, s. 158).

3.2.4 Teorie lidského kapitálu

Lidským kapitálem jsou myšleny schopnosti, dovednosti, zkušenosti a motivace, kterými jednotliví lidé disponují. Teorie lidského kapitálu je založena na předpokladu, že investice do zvyšování lidského kapitálu mají pozitivní dopady na naše uplatnění na trhu práce. Záleží pouze na rozhodnutí jedince, jak svůj lidský kapitál využije, jak s ním bude zacházet. S lidským kapitálem je nejčastěji spojovaná dosažená úroveň vzdělání, ale je tvořen i dalšími složkami, jakožto délka působení na trhu práce, postavení v zaměstnání atp. (Valentová in Pokorná, 2012).

Dosažené vzdělání a celková úroveň lidského kapitálu se podepisuje na zaměstnanosti žen a na jejich preferencích na trhu práce. U vyšších vzdělanostních skupin pozorujeme vyšší míru zaměstnanosti a naopak. Vzdělání má i pozitivní vliv na hodnocení pracovníků, vyšší vzdělání je většinou spojeno s vyššími mzdami.

Vzdělání má vliv i na volbu strategií při zpětném vstupu na trh práce po rodičovské dovolené. Vzdělanější ženy se po rodičovské dovolené častěji vrací na trh práce rychleji, či volí strategii částečného zaměstnání již při rodičovské dovolené (Bartáková, 2008). Tyto ženy mají často pro zaměstnavatele vyšší hodnotu, proto jsou zaměstnavatelé častěji ochotni přizpůsobit jim pracovní dobu v době péče o malé dítě. Pro zaměstnavatele je často nákladnější investovat do zvyšování lidského kapitálu jiných pracovníků, proto se snaží neztratit své původní zaměstnance a vyjít jim vstříc v době rodičovské dovolené (Sirovátka, Hora, 2008, s. 228). Bartáková (2008) vidí rychlý návrat žen na trh práce jako úsilí žen o návratnost investice do vysokého lidského kapitálu a snížení nákladů obětované příležitosti. U vzdělanějších žen nemusí vždy hrát roli pouze ekonomická stránka, důležitá je taktéž motivace, seberealizace, potřeba uznání, budování kariéry (Sirovátka, Hora, 2008, s. 235).

Bartáková (in Sirovátka, Hora, 2008, s. 134) srovnává ženy na základě dosaženého vzdělání. Ukazuje se, že ženy se středoškolským vzděláním častěji zůstávají doma a pečují o dítě po celé 3 roky trvání rodičovského příspěvku, pokud je to možné, zůstávají doma až do 4 let věku. Ženy s nejnižším vzděláním většinou vyjadřují touhu pečovat o dítě až do 4 let věku. Práce je pro ně neslučitelná s výchovou dětí do 4 let věku. Na trh práce se po rodičovské dovolené navrací, nejčastějšími důvody jsou ale důvody ekonomické. Na rozdíl od vysokoškolaček nemají tendence ke kariérnímu růstu a seberealizaci v zaměstnání (Sirovátka, Hora, 2008, s. 250).

Kriticky se k teorii lidského kapitálu staví Keller (2011, s. 56), problémy spatřuje ve vymezení lidského kapitálu, tedy v tom, co všechno je jeho součástí. Autoři se v tom, co do lidského kapitálu patří, liší. Problematické je i to, jak lidský kapitál měřit a jak ho využít. Jak vyhodnotíme, který jednotlivec má vyšší lidský kapitál? A pokud se nám to podaří vyhodnotit, říká nám to vlastně něco o daném jedinci?

3.2.5 Teorie racionální volby

Teorie racionální volby je teorií neoklasické ekonomie, ale je využitelná i v sociálních vědách. Významným představitelem této teorie je Gary S. Becker, podle něj člověk své jednání a rozhodování zakládá na principu užitku. Teorie racionální volby předpokládá, že lidské jednání je založeno na maximalizaci užitku, jedinec kalkuluje a porovnává náklady a výnosy jednotlivých variant jednání a na základě toho vybírá takovou variantu, která mu přináší nejvyšší zisk, takovou, kde dochází k optimální kombinaci výhod a nevýhod (Becker, 1993). Tento teoretický rámec je některými autory rozšířen o sociální kontext, ve kterém se jedinec rozhoduje, a který bere na vědomí (např. Možný in Bartáková 2008, Sirovátka 2006).

Podle této teorie se tedy jednotliví rodiče ohledně harmonizace práce a rodiny rozhodují na základě racionálního kalkulu. Kalkulují tedy s tím, kolik mít dětí, zda se jim vyplatí návrat do zaměstnání, zda raději pečovat o dítě doma svépomocí. Rodiče se snaží o maximalizaci užitku rodiny. Podle této teorie odchází z trhu práce ten rodič, který má horší finanční ohodnocení a jehož práce přináší rodině menší užitek. V důsledku nerovné pozice žen na trhu práce ve srovnání s muži jsou to většinou ženy, které mají na trhu práce nižší ohodnocení. Naopak druhý rodič se soustřeďuje na maximalizaci užitku v rámci svého povolání. Jak zdůrazňuje Bartáková (2008) v České republice je často pro rodinu klíčový

dvojitý příjem, proto ve většině rodin dochází k návratu žen na trh práce v době, kdy dítě je již schopné navštěvovat zařízení předškolní péče.

3.3 Služby péče o dítě

Jak již bylo zmíněno, předchozí režim v zájmu udržení vysoké zaměstnanosti preferoval kolektivní výchovu a těžištěm rodinné politiky byla nepřímá pomoc zřizováním jeslí, mateřských škol a školních družin (Paloncyová et al., 2013a, s. 87). Prudký pokles porodnosti v 90. letech má za následek pokles počtu zařízení denní péče o děti, což demonstruje jednoduchá tabulka, která uvádí počty zařízení v průběhu let 1990 až 2011.

Tabulka 1: Vývoj počtu mateřských škol a jeslí v letech 1990-2011

| | 1990 | 1996 | 2000 | 2005 | 2011 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|
| Počet jeslí | 1043 | 151 | 65 | 54 | 46 |
| Počet mateřských škol | 7328 | 6344 | 5901 | 4834 | 4931 |

Zdroj: VÚPSV 2013²³

System kolektivní péče o malé děti můžeme dle zdrojů VÚPSV rozdělit na **tradiční formy péče** (jesle, mateřské školy), **ziskové (komerční) formy péče** (služby péče o děti zřizované a provozované na základě volné živnosti „Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“ a obor činnosti č.72 „Mimoškolní výchova a činnost, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“) a **neziskové (nekomerční) formy péče** (služby péče o děti zřizované a provozované pouze na základě obecných právních předpisů a „dětská skupina“ – záměr MPSV na zavedení nového typu služby péče o děti.

²³ Zdroj: J.Paloncyová, J.Barvíková, V.Kuchařová, K.Svobodová, A.Štastná. **System denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice**. VÚPSV Praha 2013a

3.3.1 Jesle a mateřské školy

Podle údajů VÚPSV byla v České republice v roce 2011 kapacita jeslí pouze pro 1 % dětí do 3 let. Jesle jsou zpravidla určeny pro děti od 6 měsíců do 3 let, v praxi ale přijímají většinou děti starší jednoho roku, přičemž nejčastěji bývají navštěvovány dětmi ve věku 2 až 3 roky (Svobodová, Barvíková, 2013, seminář VÚPSV). Zřizovatelem jsou zpravidla obce, které hradí 80-85 % nákladů na provoz ze svého rozpočtu a zbývajících 15-20 % hradí rodiče (Svobodová, Barvíková, 2013, seminář VÚPSV). O děti v jeslích pečují zdravotní sestry, na jedno oddělení v průměru připadají 2-3 sestry, přičemž každá pečuje průměrně o 7 dětí. Až do března 2012 jesle spadaly pod resort Ministerstva zdravotnictví jako zdravotnické zařízení. Koncem roku 2013 se situace mění na základě nových legislativních předpisů, které ruší provozování jeslí jako zdravotnických zařízení a v praxi se objevují 3 strategie, jak jesle provozovat. Za prvé, **zřízení vázané živnosti** podle zákona o živnostenském podnikání (spadající pod Ministerstvo průmyslu a obchodu), za druhé **pokračovat ve své činnosti stejně jako doposud** (tj. fungovat pouze v režimu obecných právních předpisů, přičemž nebudou spadat do resortu žádného z ministerstev) a za třetí možnost zavedení tzv. dětské skupiny, nový typ služby, spadající pod Ministerstvo práce a sociálních věcí (Svobodová, Barvíková, 2013, seminář VÚPSV). Podle závěrů Kamily Svobodové a Jany Barvíkové přednesené na semináři VÚPSV v roce 2013 tak dochází k situaci, kdy jesle jako jediná tradiční kolektivní zařízení péče o děti do 3 let mohou být v budoucnu provozována na základě různých právních předpisů, přičemž zařízení fungující reálně na stejné bázi mohou spadat pod různé resorty (Svobodová, Barvíková, 2013, seminář VÚPSV).

Zájem o mateřské školy výrazně převyšuje nabídku. Dle zdrojů VÚPSV (2013) zůstalo v roce 2011/2012 neuspokojeno 49 186 žádostí o umístění o MŠ. Situace bývá problematická především ve větších městech. 91 % pětiletých dětí, 87 % čtyřletých dětí a 77 % tříletých dětí navštěvovalo dle statistik z roku 2013 mateřskou školu. Mateřské školy bývají nejčastěji otevřeny 10 hodin denně, přičemž během letních prázdnin bývá jejich provoz omezen. Třída se zpravidla naplňuje do počtu 24 dětí pod dohledem 2 učitelů (Svobodová, Barvíková, 2013, seminář VÚPSV). Mateřské školy bývají nejčastěji financovány ze státního rozpočtu, z rozpočtu obce a platbami rodičů v rozmezí 0-800 Kč plus strava za měsíc. Vzdělávání v mateřské škole má 3 ročníky a uskutečňuje se podle školních (rámcových) vzdělávacích programů, přičemž převažují mateřské školy spadající

pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. V roce 2013 bylo 96 % mateřských škol veřejných, zřízených obcí, případně kraje, 3 % mateřských škol je soukromých a 1 % církevních. Přednostně se přijímají děti v předškolním věku, přičemž poslední ročník MŠ se poskytuje dítěti bezplatně. Dle údajů VÚPSV bylo ve školním roce 2011/2012 celkem 4931 mateřských škol, které navštěvovalo 342 521 dětí.

3.3.2 Dětská skupina

Jedná se o nový typ služby hlídání a péče o dítě, který byl zaveden Ministerstvem práce a sociálních věcí²⁴. Spočívá v hlídání a pravidelné péči o dítě ve věku od 6 měsíců do zahájení povinné školní docházky, možnými poskytovateli jsou fyzické nebo právnické osoby nebo organizační složky státu **jakožto zaměstnavatelé** rodičů dětí, které službu využívají (Svobodová, Barvíková, 2013, seminář VÚPSV). Poskytovat službu je možné pouze na základě oprávnění, a to zápisem do evidence poskytovatelů, kterou bude spravovat a provozovat MPSV, přičemž služba bude poskytována na nekomerčním základě, tj. jejím účelem není generování zisku. Nejvyšší přípustný počet dětí je 24 dětí. Poskytovatel musí mít zpracovaná vnitřní pravidla pro provoz a musí s rodiči uzavřít písemnou smlouvu o poskytování služby (Svobodová, Barvíková, 2013, seminář VÚPSV).

Výhodou je to, že na dětskou skupinu se nevztahují podmínky školského zákona, zákona o péči o zdraví lidu ani zákona o živnostenském podnikání. Proto je její zřízení i provoz podstatně snazší. Přesto by zaměstnavatelé ocenili ještě o něco mírnější pravidla: „*Nedostatečné kapacity jeslí a školek jsou jednou z významných bariér pro včasný návrat rodičů z mateřské a rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Snahu ministerstva proto vnímáme velmi pozitivně. Pravidla pro vznik dětských skupin jsou přesto v některých ohledech příliš tvrdá,*“ uvedl prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR Jiří Horecký. Navrhovaný zákon podle něj stanovuje zbytečně přísně stavebně technické a hygienické požadavky, které znamenají vysoké náklady na zřízení dětských skupin. Zaměstnavatelé se také pozastavují nad tím, že pro každé dítě je zapotřebí mít jedno lůžko, přestože ne

²⁴ Věcný záměr zákona o dětské skupině byl schválen usnesením vlády ze dne 22.8.2012 a vešel v platnost v roce 2014.

všichni rodiče budou využívat zařízení po celý den. Nejvíce ovšem zaměstnavatelé kritizují nerovné daňové podmínky. Ti, kteří zřídí dětskou skupinu pro vlastní zaměstnance, si totiž budou moci veškeré náklady odečíst z daňového základu. Naopak ti, kteří svým zaměstnancům přispějí na dětskou skupinu třetí strany, budou moci odečítat jen částku 10 tisíc korun za pracovníka a rok. Ministerstvo však kritiku odmítá: „*Dětská skupina je novou službou péče o děti ve věku do zahájení povinné školní docházky. Proto je nutné, aby dítě mělo k dispozici lůžko. Možným řešením jsou dětské matrace – stejně to dělají třeba mateřské školy.*“ Náklady na zřízení celé dětské skupiny ministerstvo odhaduje na 500 tisíc korun, stejně by měl stát její roční provoz. (MF Dnes, 13.6.2013)

3.3.3 Systém individuální péče o malé děti do 6 let

„Za individuální péči o předškolní děti je považována péče o děti převážně jednou osobou. V první řadě jde o péči vlastním rodičem (rodičovská péče), v druhé řadě o péči příbuznými (prarodiče, teta apod.) a jinými osobami (chůva)“ (Paloncyová et al, 2013a, s. 97). Ve své práci chci dále stručně zmínit nerodinnou/nerodičovskou péči a iniciativu neziskových organizací v této oblasti.

3.3.4 Neformální (neprofesionální) péče

„V české společnosti se často na péči o děti podílí i prarodiče, jejichž role v podpoře mladých rodin je v naší společnosti tradičně až fenomenální. Vedle hlídání dětí v době nepřítomnosti rodičů jejich pomoc často spočívá i v materiální výpomoci, poskytování sociální opory nebo výkonu některých prací v domácnosti“ (Paloncyová et al., 2013a, s. 109). Rodiče často využívají také neformální výpomoci přátel a sousedů.

Za zmínku stojí ojedinělé projekty neziskových organizací zaměřené na zprostředkování kontaktu mezi rodinami s malými dětmi a osobou v seniorském věku (Paloncyová et al, 2013a, s. 109), například **Program 3G** občanského sdružení Hestia²⁵

²⁵ Cílem projektu je podpora mezigeneračního soužití, solidarity a soudržnosti mezi generacemi. Dobrovolník starší 50 let se pravidelně setkává s dítětem, tráví spolu volný čas, eventuálně vypomáhá formou doučování,

nebo brněnského Centra pro rodinu a sociální péči **Trojlistek**²⁶, které reagují na nedostatek mít v zařízení předškolní péče.

Projekty neziskových organizací a veřejných institucí, které zajišťují nekomerční formy „profesionální“ péče, bývají alespoň při svém startu financovány z prostředků Evropského sociálního fondu a jejich cílem je usnadnění návratu na trh práce určitých cílových skupin (ženy po rodičovské dovolené, ženy z generace 55 plus), přičemž pečující osoby procházejí určitou formou přípravy (kurzy, školení) a za své služby dostávají přiměřenou úplatu, která pokrývá jejich náklady, protože není povoleno generování zisku (Paloncyová et al, 2013a, s. 112). Příkladem takového projektu je například služba **Domácí hlídání** Zdravotnického zařízení městské části Praha 4²⁷. Výhodou je, že na rozdíl od kolektivních forem péče není nekomerční individuální péče svázána žádnými specifickými předpisy ani požadavky na odbornou způsobilost, nevýhodou je naopak to, že rodiče, kteří využívali služby za dotované ceny v počátcích projektu, nemusí být ochotni nebo schopni hradit ceny nedotované (Paloncyová et al, 2013a, s. 112).

Velmi častou strategií rodičů, kteří řeší problém s hlídáním dětí, je využívání placené „práce na černo“, která je neohlášená veřejným úřadům. Důvodů pro to je hned několik: jde o služby, které jsou levnější než oficiální hlídání zprostředkované agenturou, mezi rodiči často panuje nedůvěra k agenturám a raději dávají přednost osobnímu výběru nebo doporučení svých známých („dědění“ chůvy), navíc česká společnost se vyznačuje vysokou mírou tolerance práce na černo (Paloncyová et al, 2013a, s. 114)

Ziskové (komerční) služby individuální péče mají v ČR poměrně krátkou historii. Na tuto činnost je nutné získat příslušné živnostenské oprávnění a je možno volit dva typy

hlídání, doprovodu ze školy, na kroužky atd. Dobrovolníkem v programu 3G - Tři generace se může stát osoba starší 50 let, která je zdravotně způsobilá, má čistý trestní rejstřík, projde psychologickým pohovorem a speciálním školením. Do programu lze přihlásit dítě školního i předškolního věku. Zdroj: <http://www.hest.cz/cs-CZ/co-delame/program-3-g-tri-generace>

²⁶ Cílem projektu je zprostředkovávat kontakt mezi rodinami s dětmi a „náhradními babičkami“. Žena s rodinou naváže přátelský vztah, přičemž doporučená cena za službu péče o děti je nižší než v komerčním prostředí. Zdroj: <http://www.trojlistek.com/>

²⁷ Služba je určena pro rodiče, kteří chtějí, aby bylo jejich dítě hlídáno v domácím prostředí. Službu lze využívat pravidelně nebo jen nárazově a rozsah služeb záleží na společné dohodě rodičů a chůvy. Zdroj: <http://www.zzpraha4.cz/domaci-hlidani>

živností – **živnost vázanou** „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“²⁸ a **živnost volnou**, obor činnosti „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“²⁹ (Paloncyová et al, 2013a, s. 119). Jana Paloncyová (2013a, s. 139) upozorňuje na fakt, že rodiče nebudou preferovat komerční služby péče o dítě, dokud nebudou zavedeny daňové úlevy pro rodiče, případně zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům na tyto služby přispívají. Slevy na daních by měly být podmíněny určitými kritérii kvality. „Státu by to přineslo mnoho výhod – mj. by do státní pokladny plynuly příjmy z daní těch, kteří by přestali vykonávat svojí výdělečnou činnost na černo, a ubylo by těch, kteří pobírají sociální dávky, a přitom si na černo přivydělávají“ (Paloncyová et al., 2013a, s. 139).

²⁸ Umožňuje poskytování denní péče o nejmenší děti chůvou povětšinou v jeho domácím prostředí. Chůvy nabízejí své služby buď přímo nebo prostřednictvím soukromých agentur.

²⁹ Pravidelná denní péče může být poskytována pouze dětem starším 3 let, o děti do 3 let může být pečováno pouze krátkodobě a příležitostně.

4 Výzkum

Zrealizovali jsme výzkum zaměřený na ženy a muže, kteří jsou na mateřské či rodičovské dovolené. Samotný výzkum probíhal v dětských centrech, plaveckém klubu a prostřednictvím emailu. Dotázali jsme se 409 respondentů, z toho se vrátilo 372 dotazníků a 11 dotazníků bylo z výzkumu odebráno pro neadekvátní nebo neúplné informace. Vycházeli jsme z předpokladu, že lidé v této etapě života řeší skloubení rodinných a pracovních povinností.

4.1 Cíle výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit odpovědi na následující otázky:

- Mají zájem matky/otcové o práci na zkrácený úvazek nebo o práci z domova a jsou s jejich nabídkou na trhu práce spokojeni?
- Zda je nabídka služeb na hlídání dětí dostačující?
- Plánují se vrátit do původního zaměstnání po ukončení mateřské/rodičovské dovolené?

Dalšími cíly našeho zkoumání bylo zjistit, zda plánují návrat do stejného zaměstnání, jak dlouho plánují doma pečovat o dítě, zdali uvažovali při péči o dítě o přivýdělek.

4.1.1 Metody výzkumu

Využili jsme formu kvantitativního výzkumu. Tento výzkum byl proveden pomocí dotazníků, které byly vyplněny písemně nebo elektronicky. Dotazník je uveden v příloze A.

4.1.2 Formulace hypotéz

Při formulaci hypotéz vycházíme z výzkumných otázek.

- Hypotéza, H1
Co se týče návratu do původního zaměstnání, není mezi rodiči s vyšším a nižším vzděláním žádný statisticky významný rozdíl.
- Hypotéza H2
Mezi rodiči s vyšším a nižším vzděláním, není v úvaze o zkráceném pracovním úvazku po rodičovské dovolené takřka žádný statistický rozdíl.

- Hypotéza H3
Žádný statistický významný rozdíl není, ve volbě délky rodičovské dovolené u rodičů s nižším a vyšším vzděláním.
- Hypotéza H4
V zajištění hlídání dětí do věku 3 let, není statisticky významný rozdíl, co se týče velké a malé obce.
- Hypotéza H5
Mezi spokojeností s výší příspěvku v početnějších a méně početnějších rodinách je statisticky nevýznamný rozdíl.

4.2 Metodika výzkumu

K zodpovězení otázek jsme zvolili jako nejvhodnější metodu kvantitativního výzkumu formu strukturovaného dotazníku. V kvantitativním výzkumu pracujeme s numerickými daty, to znamená s daty, které se dají změřit, je možné je porovnat a třídít. Nejčastější metodou výzkumu bývá dotazník. Než začneme ale tvořit dotazník, je důležité mít stanoveny hypotézy, podle kterých budeme volit otázky. První krok při statistickém testování spočívá ve formulování nulové, respektive alternativní hypotézy. (Hendl, 2004, str. 176) Kvantitativní výzkum vyžaduje větší množství dat a respondentů. Výzkum vede k ověřitelným výsledkům, které můžeme srovnávat. Interpretace u této metody je naopak náročnější.

Jak uvádí Reichel (2009, str. 40-41), pomocí kvantitativního výzkumu badatel předpokládá určité vztahy mezi jevy a ty zkoumá. Naopak u kvalitativního výzkumu se snaží badatel porozumět zkoumanému sociálnímu problému. Nejprve tak probíhá sběr dat a teprve poté dochází k formulaci možných vztahů mezi zkoumanými jevy. V kvalitativním výzkumu pracuje badatel s nenumerickými daty, v kvantitativním naopak s daty numerickými, tj. s daty, které jsou měřitelné, dají se porovnávat, třídít. U kvalitativního výzkumu je postup výzkumného šetření nestandardizovaný. Zatímco u kvantitativního výzkumu jde o sběr informací standardizovaným způsobem do skupiny lidí, nejčastěji bývá výzkumnou metodou standardizovaný dotazník. (Hendl, 2004, str. 51) Oba typy výzkumu se liší také tím, jak jsou časově náročné jednotlivé etapy výzkumu. Sběr a analýza dat je v kvalitativním výzkumu časově náročnější, než je tomu u výzkumu kvantitativního. Rozdíl spočívá i v tom, jak lze získané výsledky zobecnit na širší populaci – to u kvalitativního

výzkumu často není možné, navíc je u tohoto typu výzkumu velkým rizikem ovlivnění výsledků osobou badatele. U kvantitativního výzkumu je zobecnění výzkumů dle stejného zdroje možné a taktéž očekávané.

V dotazníku, který je součástí práce (příloha A), byly užity otázky uzavřené a jedna otevřená. Jak uvádí Disman (1993, str. 127) uzavřené otázky nabízejí soubor možných alternativ, ze kterých respondent vybere vhodnou odpověď. Příprava uzavřených otázek není snadná. Jednak navržené kategorie musí představovat rozumný kompromis mezi ztrátou informace, která každou standardizaci nutně doprovází, a zvládnutelným počtem kategorií. Užití kategorie musí respektovat určitá formální kritéria. Kategorie použité pro uzavřené otázky, musí představovat soubor, vyčerpávající všechny možné alternativy odpovědí.

Před vlastním šetřením, byl proveden předvýzkum, který dle Dismana (2002, str. 122) umožňuje testovat srozumitelnost a jednoznačnost otázek. Předvýzkum je vhodné provést na menším vzorku respondentů. V rámci tohoto výzkumu bylo dotázáno celkem 15 osob, Na základě tohoto předvýzkumu byly některé otázky v dotazníku přeformulovány.

Respondenti byli vybráni do výzkumu na základě tzv. účelového výběru, v němž dle Dismana (2002, str. 112-113) vybírá badatel do výzkumu takové účastníky, které sám zvolí, kteří jsou mu snadno dostupní, a tedy nejedná se o vzorek reprezentativní, jako je tomu např. v případě náhodného výběru. V důsledku této skutečnosti nelze získané výsledky zobecnit na danou populaci, nebo jen velmi omezeně. K analýze dat získaných šetřením prostřednictvím dotazníku byly použity základní statistické metody. U každé otázky byl zjišťován počet odpovědí na jednotlivé nabízené varianty, určena byla absolutní a relativní četnost.

K ověření hypotéz byl zvolen χ^2 - test dobré shody, také chí-kvadrát test pro čtyřpolní tabulku. Statistická metoda označovaná chí-kvadrát test statistické významnosti se používá k ověření rozdílů mezi skupinami, co do častosti zařazení členů skupiny do definovaných kategorií. (Arnold et al., 2007). Jak uvádí Hendl (2004, str. 304), před vlastním ověřováním hypotéz je nutné hypotézy formulovat, přičemž stanovována je hypotéza nulová a alternativní. O jejich přijetí nebo zamítnutí rozhoduje testování nulové hypotézy. K tomuto účelu je dle autora nutné vypočítat tzv. testové kritérium, pro které se užívá vzorec $\chi^2 = \sum (n_i - np_i)^2 / np_i$, kde n_i jsou pozorované četnosti a np_i jsou očekávané četnosti. Vypočítanou hodnotu testového kritéria je nutné dále srovnat s kritickou hodnotou, jíž lze

nalézt ve statistických tabulkách. Tato kritická hodnota je určena zvolenou hladinou statistické významnosti (nejčastěji je užitá hladina významnosti 5 %) a počtem stupňů volnosti (tento počet je závislý na počtu řádků v tabulce, z níž se testové kritérium počítá).

4.2.1 Použité diagnostické metody

Pro dotazník jsme použili kvantitativní metodu. V dotazníku bylo položeno celkem 23 otázek, z toho 22 otázek bylo uzavřených a jedna otevřená. Osloveno bylo 409 respondentů, z toho se vrátilo 372 dotazníků a 11 dotazníků bylo vyloučeno z výzkumu pro neadekvátní odpovědi.

4.2.2 Realizace výzkumu

Realizace výzkumu probíhala následovně, část osob byla oslovena osobně v dětském plaveckém klubu, mateřské školce a v mateřských centrech. Další část byla oslovena v internetových skupinách, kde byla tematika zaměřena na rodiče malých dětí. Respondenti měli možnost dotazník vyplňovat doma, tudíž měli dostatek času, dotazník nebyl nijak časově omezen. Všichni dotázaní měli k dispozici elektronický nebo tištěný dotazník.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Deskripce výsledků

Projdeme si postupně všechny otázky dotazníku. Každou vyhodnotíme slovně a pomocí tabulky i grafu.

5.1.1 Věk

Věk respondentů jsme rozdělili do třech kategorií. Převážná většina dotazovaných patřila do věkové skupiny od 26 do 35 let, tvořilo ji 66,48 %. Nejmenší skupinu tvořili respondenti do 25 let, těch bylo 12,74 %.

Tabulka 2: Věk

| Věk | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---------------|-------------------|-----------|
| do 25 let | 46 | 12,74 |
| 26 až 35 let | 240 | 66,48 |
| 36 let a více | 75 | 20,78 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.2 Pohlaví

Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou mají jak ženy, tak muži. Nechtěli jsme se omezovat ohledně dotazníku jen na ženy, i když se předpokládalo, že zastoupení mužů bude opravdu minimální. Z celkového počtu vyhodnocených 372 dotazníků byli pouze 2 muži.

Tabulka 3: Pohlaví

| Pohlaví | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---------|-------------------|-----------|
| muž | 2 | 0,55 |
| žena | 359 | 99,45 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.3 Počet dětí

Z celkového počtu mělo 52,91 % respondentů jedno dítě, 36,84 % mělo dvě děti. Tyto dvě skupiny byly ve většinovém zastoupení. Jen v jednom ojedinělém případě měl respondent pět dětí. Mezi dotazovanými se nevyskytl nikdo s větším počtem dětí.

Tabulka 4: Počet dětí

| Počet dětí | Počet respondentů | Podíl (%) |
|------------|-------------------|-----------|
| 1 | 191 | 52,91 |
| 2 | 133 | 36,84 |
| 3 | 26 | 7,20 |
| 4 | 10 | 2,77 |
| 5 | 1 | 0,28 |
| 6 a více | 0 | 0,00 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.4 Nejvyšší dosažené vzdělání

Polovinu dotazovaných respondentů tvořila skupina s nástavbovým a vysokoškolským studiem, tj. 49,86 %. O něco menší skupinu tvořili lidé s maturitním vzděláním, tvořilo ji 34,07 %. Jen 2,77 % dotazovaných tvořili lidé pouze se základním vzděláním, i když jsme původně předpokládali, že se tato skupina respondentů nebude vůbec vyskytovat, až na případný ojedinělý případ.

Tabulka 5: Nejvyšší dosažené vzdělání

| Nejvyšší dosažené vzdělání | Počet respondentů | Podíl (%) |
|----------------------------|-------------------|-----------|
| základní | 10 | 2,77 |
| střední bez maturity | 48 | 13,30 |
| střední s maturitou | 123 | 34,07 |
| nástavbové a vysokoškolské | 180 | 49,86 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.5 Počet obyvatel v obci, kde žijete

Polovina respondentů žije ve městě, kde je více než 15 tisíc obyvatel, tuto skupinu tvořilo přesně 50,69 %. Ostatní skupiny respondentů, ohledně velikosti bydliště dle počtu obyvatel, jsou relativně rovnoměrně rozložené.

Tabulka 6: Počet obyvatel v obci, kde žijete

| Počet obyvatel v obci, kde žijete | Počet respondentů | Podíl (%) |
|-----------------------------------|-------------------|-----------|
| do 1000 obyvatel | 62 | 17,17 |
| 1000–5000 obyvatel | 66 | 18,28 |
| 5000–15000 obyvatel | 50 | 13,85 |
| více než 15000 obyvatel | 183 | 50,69 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.6 Forma bydlení

Se svým partnerem/partnerkou žije ve společné domácnosti 78,95 %, dalších 15,24 % žije jak se svým partnerem/partnerkou, tak s dalšími příbuznými. Jen 5,82 % respondentů žije bez partnera/partnerky, a to buď rodič sám dítětem v zastoupení 3,88 % nebo s dalším/i příbuzným/i, a to 7,94 %.

Tabulka 7: S kým žijete

| Žijete | Počet respondentů | Podíl (%) |
|------------------------------------|-------------------|-----------|
| sám/sama s dítětem | 14 | 3,88 |
| s partnerem | 285 | 78,95 |
| s partnerem a dalším/i příbuzným/i | 55 | 15,24 |
| s příbuznými | 7 | 1,94 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.7 Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené vy?

Převážná většina respondentů, a to 74,79 %, na mateřské/rodičovské dovolené je, protože na ní být chtěla. Z finančních důvodů, kdy partner/ka dotazované/ho měl/a vyšší příjem, zůstalo doma pečovat o dítě 22,44 % respondentů. Jen 2,77 % tento fakt bralo jako nutnou volbu či jako jedinou možnost, jelikož nemají partnera/partnerku.

Tabulka 8: Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené vy?

| Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| chtěl/a jsem | 270 | 74,79 |
| z finančního hlediska, partner/ka má vyšší příjem | 81 | 22,44 |
| nemám partnera/partnerku | 10 | 2,77 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.8 Jakou délku rodičovské dovolené jste využili?

Nejvíce dotazovaných si volilo rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte, tato skupina tvořila 64,54 %. Do 2 let věku dítěte si zvolilo rodičovskou dovolenou 22,44 % respondentů. Ti, kteří chtěli o dítě doma pečovat do jeho 4 let, tvořilo 11,36 %. Péči pouze do 1 roku dítěte si zvolilo jen 1,66 % dotázaných.

Tabulka 9: Jakou délku rodičovské dovolené jste využili?

| Jakou délku rodičovské dovolené jste využili? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|--|-------------------|-----------|
| do 1 roku | 6 | 1,66 |
| 2 roky | 81 | 22,44 |
| 3 roky | 233 | 64,54 |
| rodičovskou dovolenou jsem si prodloužil/a o neplacené volno na 4 roky | 41 | 11,36 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.9 Volba délky rodičovské dovolené

V této otázce jsme řešili, zda respondentům vyhovuje volba délky rodičovské dovolené. Spokojeno s volbou délky rodičovské dovolené bylo 77,84 % dotázaných.

Tabulka 10: Vyhovuje vám volba délky rodičovské dovolené?

| Vyhovuje vám volba délky rodičovské dovolené? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| ano | 281 | 77,84 |
| ne | 80 | 22,16 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.10 Výše rodičovského příspěvku

V této otázce jsme řešili, zda jsou respondenti spokojeni s výší rodičovského příspěvku. Spokojeno bylo 60,11 % dotázaných.

Tabulka 11: Vyhovuje vám výše rodičovského příspěvku?

| Vyhovuje vám výše rodičovského příspěvku? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| ano | 217 | 60,11 |
| ne | 144 | 39,89 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.11 Spokojenost s délkou rodičovské dovolené

Zeptali jsme se respondentů, zda si myslí, že délka rodičovské dovolené, která je v současné době zákonem daná, je dostačující. Převážná část dotazovaných, tj. 76,45 %, je s délkou rodičovské dovolené spokojená. Celkově 17,45 % by uvítala delší rodičovskou dovolenou. Pouhých 6,09 % by si vystačila i s kratší rodičovskou dovolenou.

Tabulka 12: Myslíte si, že délka rodičovské dovolené, která je v současné době zákonem daná, je dostačující?

| Myslíte si, že délka rodičovské dovolené, která je v současné době zákonem daná, je dostačující? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|--|-------------------|-----------|
| ano | 276 | 76,45 |
| uvítal/a bych delší | 63 | 17,45 |
| stačila by kratší | 22 | 6,09 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.12 Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem?

Převážná část dotázaných, tj. 49,03 %, byla se zvolenou délkou rodičovské dovolené spokojená. Jen o něco menší skupinu tvořili respondenti, kteří by si přáli delší dobu, než si zvolili, a to 42,94 %. Jen 7,76 % dotázaných by si přála kratší rodičovskou dovolenou, než si zvolili. Jen jeden jediný respondent by na rodičovskou dovolenou nejrady nešel vůbec.

Tabulka 13: Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem?

| Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem (bez ohledu na současné zákony, ekonomické a sociální hlediska)? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| zvolil/a bych stejně dlouhou dobu, jakou mám | 177 | 49,03 |
| vyhovovala by mi kratší doba | 28 | 7,76 |
| nezůstal/a bych raději vůbec | 1 | 0,28 |
| chtěl/a bych delší dobu | 155 | 42,94 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.13 Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené?

Přes polovinu dotazovaných o přivýdělku uvažovala. Jen 8,59 % respondentů našlo vhodnou nabídku. Dalších 11,91 % sice o přivýdělku uvažovalo, ale časově by to nezvládla. Dalších 42,94 % o přivýdělku uvažovalo, ale nenašli vhodnou nabídku. O přivýdělku neuvažovalo vůbec 36,57 % respondentů.

Tabulka 14: Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené?

| Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| ne | 132 | 36,57 |
| ano a našel/našla jsem | 31 | 8,59 |
| ano, ale nenašel/nenašla jsem vhodnou nabídku | 155 | 42,94 |
| ano, ale časově bych to nezvládal/a | 43 | 11,91 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.14 Návrat do původního zaměstnání

Do původního zaměstnání, kde pracovali před mateřskou/rodičovskou dovolenou, se plánuje vrátit 49,03 % respondentů.

Tabulka 15: Vráťte se do původního zaměstnání, kde jste byl/a před mateřskou/rodičovskou dovolenou?

| Vráťte se do původního zaměstnání, kde jste byl/a před mateřskou/rodičovskou dovolenou? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| ano | 177 | 49,03 |
| ne | 184 | 50,97 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.15 Zkrácený úvazek po mateřské/rodičovské dovolené

Nad zkráceným úvazkem po mateřské/rodičovské dovolené uvažuje 67,59 % respondentů.

Tabulka 16: Uvažujete po mateřské/rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku?

| Uvažujete po mateřské/rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| ano | 244 | 67,59 |
| ne | 117 | 32,41 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.16 Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující?

Nad zkráceným úvazkem po mateřské/rodičovské dovolené sice uvažuje 67,59 % respondentů, ale 79,78 % si myslí, že nabídka práce na zkrácený úvazek je nedostačující.

Tabulka 17: Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující?

| Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| ano | 43 | 11,91 |
| ne | 288 | 79,78 |
| nevím | 30 | 8,31 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.17 Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené?

Respondenti měli uvést, jaký typ hlídání nejčastěji využívají. Většina potvrdila, že nejčastější formou je hlídání od prarodičů, příbuzných či přátel. Tato skupina zahrnuje 55,68 %. Další oblíbená forma hlídání dětí byla prostřednictvím dětských skupin, tu využívá 23,55 % respondentů. Rodiče, kteří hlídání nevyužívají, byli zastoupeni 11,36 %. Nejméně respondentů využívá soukromé hlídání, a to 9,42 %.

Tabulka 18: Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené?

| Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|--|-------------------|-----------|
| ne | 41 | 11,36 |
| prarodiče, příbuzní či přátelé | 201 | 55,68 |
| využíváme soukromé hlídání | 34 | 9,42 |
| využíváme hlídání v dětských skupinách | 85 | 23,55 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.18 Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte?

Jen občasné hlídání využívá 63,99 % respondentů, maximálně jednou týdně potřebuje hlídání 19,94 %. Rodiče, kteří hlídání nevyužívají vůbec, byli zastoupeni 11,36 %. Častější hlídání dětí je spíše výjimka. Zpravidla víckrát týdně potřebuje hlídání 3,88 % respondentů. Téměř každý den si nechává hlídat jen 0,83 % rodičů.

Tabulka 19: Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte?

| Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|--|-------------------|-----------|
| nevyužívám | 41 | 11,36 |
| jen občasně | 231 | 63,99 |
| maximálně jednou týdně | 72 | 19,94 |
| zpravidla víckrát týdně | 14 | 3,88 |
| téměř každý všední den | 3 | 0,83 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.19 Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující?

Menší část respondentů se domnívá, že nabídka služeb na hlídání dětí do věku tří let dostatečná. Tento názor má 43,21 % dotazovaných.

Tabulka 20: Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující?

| Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|--|-------------------|-----------|
| ano | 156 | 43,21 |
| ne | 205 | 56,79 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.20 Je u vás nabídka mateřských škol dostupná?

Přes polovina respondentů uvádí, že si můžou vybírat z více mateřských škol, jedná se o 53,46 % osob. Rodiče, kteří mají k dispozici jak státní, tak soukromou mateřskou školu, jsou zastoupeni 18,01 %. Jednu školu přímo v bydlišti má k dispozici 17,17 % respondentů. Rodičů, kteří nemají školu přímo v bydlišti, ale mají tuto službu poblíž, jsou zastoupeni 11,36 %.

Tabulka 21: Je u vás nabídka mateřských škol dostupná?

| Je u vás nabídka mateřských školek dostupná? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|--|-------------------|-----------|
| státní mateřská škola není přímo v našem bydlišti, ale je poblíž | 41 | 11,36 |
| státní mateřskou školu máme přímo v místě bydliště | 62 | 17,17 |
| máme k dispozici jak státní, tak soukromou mateřskou školu | 65 | 18,01 |
| můžeme si vybírat z více mateřských škol | 193 | 53,46 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.21 Nabídka míst pro děti v mateřských školách

Velká část respondentů se domnívá, že není dostatek míst v mateřských školách. Jedná se o 83,93 % rodičů.

Tabulka 22: Myslíte si, že je nabídka míst pro děti v mateřských školách ve vašem bydlišti dostačující?

| Myslíte si, že je nabídka míst pro děti v mateřských školách ve vašem bydlišti dostačující? | Počet respondentů | Podíl (%) |
|---|-------------------|-----------|
| ano | 58 | 16,07 |
| ne | 303 | 83,93 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.22 Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské škole, co byste dělali?

Pokud by se dítě po ukončení rodičovské dovolené nedostalo do státní mateřské školy, dokonce 44,04 % rodičů by s dítětem zůstalo doma. Služby soukromé školy by využilo 36,29 % rodičů. Své prarodiče či příbuzné by k hlídání využilo 13,30 % respondentů. Cíleně dát dítě do soukromé školy by chtělo 4,99 % rodičů. Jen 1,39 % rodičů by využilo soukromé hlídání.

Tabulka 23: Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské škole, co byste dělali?

| Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské škole, co byste dělali? | Počet respondentů | Zastoupení (%) |
|---|-------------------|----------------|
| zůstal/a bych s dítětem doma | 159 | 44,04 |
| využili bychom pro hlídání prarodiče či příbuzné | 48 | 13,30 |
| využili bychom soukromou školu | 131 | 36,29 |
| nechci dávat dítě do státní mateřské školy, využijeme soukromou mateřskou školu | 18 | 4,99 |
| využili bychom soukromé hlídání | 5 | 1,39 |
| Celkem | 361 | 100,00 |

Zdroj: vlastní výzkum

5.1.23 Doplnující otázka

Respondentů jsme se dotázali, zda chtějí ještě něco dodat. Většinou ještě jednou potvrdovali, že vidí jako velký problém nedostatek volných míst pro děti v mateřských školách. Problém mají taky se skloubení chodu rodiny a pracovního vytížení. Aby našli stabilní vyvážení v dostatečném finančním zajištění rodiny, a přece měli stále dostatek času na svoji rodinu. Mnoho lidí také potvrdovalo malou ochotu zaměstnavatelů nabízet zkrácené úvazky. Někteří respondenti uváděli, že už při mateřské/rodičovské dovolené začali pracovat na živnostenský list, aby si ještě před nástupem dítěte do mateřské školy zajistili vhodný příjem, který si budou moct časově přizpůsobit podle aktuální potřeby. Hlavně samoživitelé nebyli spokojeni s výší rodičovského příspěvku. Nejzajímavější odpovědi respondentů jsou uvedeny v příloze C.

5.2 Vyhodnocení hypotéz

Vyhodnocení hypotéz vychází z výsledků dotazníkového šetření, zde bylo cílem ověřit hypotézy. Před započítím výzkumu jsme stanovili pět základních hypotéz, následovně jsme si vytvořili nulovou hypotézu H_0 , u které se nepředpokládá souvislost mezi zkoumanými jevy a poté jsme určili opak hypotézy nulové, a to hypotézu alternativní H_A , u které se předpokládá existence závislosti mezi zkoumanými jevy. Jako podklad pro stanovení základních pěti hypotéz sloužil kvantitativní výzkum. K rozhodnutí, zda se jednotlivé hypotézy (H_0 , H_A) přijímají nebo zamítají, byla vyfiltrována data z dotazníkového šetření, které jsme poté použily při výpočtu hodnoty testového kritéria chí-kvadrátu. Při výpočtu jsme si dále stanovili hodnotu hladiny významnosti 5% a 10%, kterou jsme také využili při vyhledávání kritické hodnoty ve statistických tabulkách. Tato hodnota byla dále porovnána s vypočtenou hodnotou testového kritéria a rozhodla o přijetí nebo zamítnutí hypotézy.

V první hypotéze byl ověřován předpoklad, že rodiče s vyšším vzděláním se častěji vrací do původního zaměstnání po rodičovské dovolené než rodiče s nižším vzděláním. V rámci nulové hypotézy bylo předpokládáno, že vzdělání nemá vliv na návrat rodičů do původního zaměstnání. V rámci alternativní hypotézy bylo předpokládáno, že mezi rodiči s vyšším a nižším vzděláním je významný statistický rozdíl v otázce návratu do původního zaměstnání.

Při testování hypotézy H_1 byli respondenti nejprve rozděleni dle vzdělání, a to na respondenty s nižším a vyšším vzděláním, mezi respondenty s nižším vzděláním, patřili respondenti se základním vzděláním a středním vzděláním bez maturity a mezi respondenty s vyšším vzděláním patřili respondenti se středním vzděláním s maturitou a respondenti nástavbového studia nebo absolventy vysoké školy. Po základním rozdělení respondentů, byla dále k výpočtu použita uzavřená otázka č. 14 z kvantitativního výzkumu, kde respondenti odpovídali na otázku ano nebo ne. Pozorované a očekávané četnosti odpovědí jsou uvedeny v tabulce č. 24.

Tabulka 24: Ověření hypotézy č. 1

| Vzdělání | Původní zaměstnání | | | | Celkem |
|----------|--------------------|-----------|----------|-----------|--------|
| | ANO | | NE | | |
| | Skutečná | Očekávaná | Skutečná | Očekávaná | |
| Nižší | 15 | 28.44 | 43 | 29.56 | 58 |
| Vyšší | 162 | 148.56 | 141 | 154.44 | 303 |
| Celkem | 177 | | 184 | | 361 |

Zdroj: vlastní výzkum

Po sestavení čtyřpolní tabulky chí – kvadrát pro test nezávislosti a následném dosazení do vzorce jsme získali hodnotu testového kritéria $X^2 = 14,848$, kterou jsme následně porovnali s kritickou hodnotou na hladině významnosti 0,05 a 0,01 a 1 stupněm volnosti, které jsme dohledali ve statistických tabulkách kritická hodnota $X^2_{0,05}(1) = 3,841$, $X^2_{0,01}(1) = 2,706$ a zjistili tak, že v obou případech je kritická hodnota menší než hodnota testového kritéria a tudíž se nulová hypotéza zamítá a přijímá se hypotéza alternativní. Ověřením hypotézy jsme dospěli k závěru, že mezi rodiči s vyšším a nižším vzděláním je významný statistický rozdíl v otázce návratu do původního zaměstnání.

V rámci druhé hypotézy byl ověřován předpoklad, že rodiče s vyšším vzděláním uvažují více o zkráceném pracovním úvazku po mateřské/rodičovské dovolené, nežli rodiče s nižším vzděláním. Při potvrzení nulové hypotézy platí, že mezi rodiči s vyšším a nižším vzděláním po rodičovské dovolené, není v úvaze o zkráceném pracovním úvazku takřka žádný statistický rozdíl. Při vyvrácení nulové hypotézy bude potvrzeno, že významný statistický rozdíl, je v úvaze rodičů o zkráceném pracovním úvazku s vyšším a nižším vzděláním.

Stejně jako u hypotézy H1, tak i u hypotézy H2 byli respondenti nejprve rozděleni na respondenty s vyšším a nižším vzděláním. U hypotézy H2 byla využita otázka č. 15 z kvantitativního výzkumu, kde byla respondentům položena uzavřená otázka, (Zda uvažují po mateřské či rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku), na kterou odpovídali ano nebo ne. V tabulce č. 25 jsou uvedeny pozorované a očekávané četnosti odpovědí.

Tabulka 25: Ověření hypotézy č. 2

| Vzdělání | Zkrácený úvazek | | | | Celkem |
|----------|-----------------|-----------|----------|-----------|--------|
| | ANO | | NE | | |
| | Skutečná | Očekávaná | Skutečná | Očekávaná | |
| Nižší | 37 | 39.2 | 21 | 18,8 | 58 |
| Vyšší | 207 | 204.8 | 96 | 98.2 | 303 |
| Celkem | 244 | | 117 | | 361 |

Zdroj: vlastní výzkum

Po sestavení čtyřpolní tabulky chí – kvadrát pro test nezávislosti a následném dosazení do vzorce jsme získali hodnotu testového kritéria $X^2 = 0,454$, kterou jsme následně porovnali s kritickou hodnotou na hladině významnosti 0,05 a 0,01 a 1 stupněm volnosti, která je dohledatelná ve statistických tabulkách. Kritická hodnota $X^2_{0,05}(1) = 3,841$, $X^2_{0,01}(1) = 2,706$ a zjistili tak, že nulová hypotéza se přijímá. Ověřením hypotézy bylo zjištěno, že mezi rodiči s vyšším a nižším vzděláním po rodičovské dovolené, není v úvaze o zkráceném pracovním úvazku takřka žádný statistický rozdíl. Tudíž že vzdělání nemá vliv nad úvahou rodičů po rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku.

Ve třetí hypotéze bylo předpokládáno, že respondentům s vyšším vzděláním vyhovuje volba délky rodičovské dovolené více nežli respondentům s nižším vzděláním. Za předpokladu, že bude potvrzena nulová hypotéza, platí, že není statisticky významná závislost mezi vzděláním a volbou délky rodičovské dovolené. Pokud bude nulová hypotéza vyvrácena, bude přijata hypotéza alternativní a ta potvrdí, že u rodičů s nižším a vyšším vzděláním, je statisticky významný rozdíl ve volbě délky rodičovské dovolené.

Jak v případě hypotézy H1, H2, tak i v případě hypotézy H3 byli respondenti nejprve rozděleni do dvou skupin, a to na respondenty s nižším a vyšším vzděláním. Dále k ověření hypotézy H3 byla využita otázka č. 9 z kvantitativního výzkumu, kde jsme se respondentů ptali, zda jim vyhovuje volba délky rodičovské dovolené. Respondenti na tuto uzavřenou otázku vybírali ze dvou možností odpovědí, a to buď ano nebo ne. Skutečná a očekávaná četnost odpovědí je uvedena v tabulce č. 26.

Tabulka 26: Ověření hypotézy č. 3

| Vzdělání | Délka rodičovské | | | | Celkem |
|----------|------------------|-----------|----------|-----------|--------|
| | ANO | | NE | | |
| | Skutečná | Očekávaná | Skutečná | Očekávaná | |
| Nižší | 25 | 34.86 | 33 | 23.14 | 58 |
| Vyšší | 192 | 182.14 | 111 | 120.86 | 303 |
| Celkem | 217 | | 144 | | 361 |

Zdroj: vlastní výzkum

Z dat základního rozdělení spolu s daty z otázky č. 9 byla sestavena čtyřpolní tabulka chí – kvadrát pro test nezávislosti tabulka, ze které byly hodnoty dosazeny do vzorce. Po dosazení do vzorce jsme získali hodnotu testového kritéria $X^2 = 8,328$, kterou jsme porovnávali s kritickou hodnotou $X^2_{0,05}(1) = 3,841$, $X^2_{0,01}(1) = 2,706$ na hladině významnosti 0,05 a 0,01 a 1 stupněm volnosti, které jsme dohledali ve statistických tabulkách. V obou případech byla nulová hypotéza zamítnuta a byla potvrzena alternativní hypotéza, což znamená, že u rodičů s nižším a vyšším vzděláním, je statisticky významný rozdíl ve volbě délky rodičovské dovolené.

Ve čtvrté hypotéze jsme ověřovali, zda mají větší obce hlídání dětí do 3 let věku více zajištěné nežli malé obce. Opět byla jako v předchozích ověřeních určena nulová hypotéza, že v zajištění hlídání dětí do věku 3 let, není statisticky významný rozdíl, co se týče velké a malé obce. Pokud bude hypotéza zamítnuta, přijmeme hypotézu alternativní: V malé a velké obci je statisticky významný rozdíl v zajištění hlídání dětí do věku 3 let.

Při testování čtvrté hypotézy jsme si nejprve respondenty rozdělili dle velikosti obce a to na menší a větší, kde do skupiny menších jsme zařadili obce do 1000 obyvatel a obce od 1000 – 5000 obyvatel a do skupiny větších obcí od 5000 – 15000 obyvatel a více než 15000 obyvatel. Pro testování pomocí chí-kvadrátu jsme dále použili data z otázky č. 19, kde jsme se respondentů dotazovali, zda je nabídka hlídání dětí do 3 let v jejich obci dostačující. Skutečné a očekávané četnosti můžete vidět v tabulce č. 27.

Tabulka 27: Ověření hypotézy č. 4

| Obce | Hlídaní | | | | Celkem |
|--------|----------|-----------|----------|-----------|--------|
| | ANO | | NE | | |
| | Skutečná | Očekávaná | Skutečná | Očekávaná | |
| Větší | 106 | 100.69 | 127 | 132.31 | 233 |
| Menší | 50 | 55.31 | 78 | 72.69 | 128 |
| Celkem | 156 | | 205 | | 361 |

Zdroj: vlastní výzkum

Poté co jsme sestavili čtyřpolní tabulku chí – kvadrátu pro test nezávislosti, jsme získaná data dosadili do vzorce, ze kterého jsme získali hodnotu testového kritéria $X^2 = 1,391$, která byla následně porovnána s kritickou hodnotou $X^2_{0,05}(1) = 3,841$, $X^2_{0,01}(1) = 2,706$ na hladině významnosti 0,05 a 0,01 a 1 stupněm volnosti, a zjistili tak, že nulová hypotéza se přijímá. Což znamená, že není statisticky významný rozdíl, co se týče velké a malé obce v zajištění hlídání dětí do věku 3 let.

V poslední páté hypotéze byl ověřován předpoklad, zda výše rodičovského příspěvku vyhovuje spíše rodinám s menším počtem dětí než početnějším rodinám. Byla opět určena nulová hypotéza, která pokud bude přijata, určí, zda je mezi spokojeností s výší rodičovského příspěvku v početnějších či méně početnějších rodinách statisticky nevýznamný rozdíl. Naopak pokud bude potvrzena alternativní hypotéza, zjistíme, že je významný statistický rozdíl ve spokojenosti početnější či méně početných rodin s výší rodičovského příspěvku.

Pro testování páté hypotézy, jsme nejprve respondenty rozdělili do dvou skupin, a to na rodiny početné a méně početné. Skupinu početné rodiny tvoří rodiny, které mají 3,4,5 anebo 6 a více dětí a skupinu méně početné rodiny tvoří rodiny, které mají 1 nebo 2 děti. Četnost očekávaných a skutečných odpovědí je zaznamenána v tabulce č. 28.

Tabulka 28: Ověření hypotézy č. 5

| Rodiny | Příspěvky | | | | Celkem |
|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|--------|
| | ANO | | NE | | |
| | Skutečná | Očekávaná | Skutečná | Očekávaná | |
| Početné | 25 | 22.24 | 12 | 14.76 | 37 |
| Méně početné | 192 | 194.76 | 132 | 129.24 | 324 |
| Celkem | 217 | | 144 | | 361 |

Zdroj: vlastní výzkum

Hodnotu testového kritéria $X^2=0,957$ jsme získali po dosazení hodnot z čtyřpolní tabulky χ^2 – kvadrátu pro test nezávislosti, kterou jsme následně porovnávali s kritickou hodnotou $X^2_{0,05}(1) = 3,841$, $X^2_{0,01}(1) = 2,706$ na hladině významnosti 0,05 a 0,01 a 1 stupněm volnosti, a zjistili tak, že nulová hypotéza je potvrzena. Mezi spokojeností s výší rodičovského příspěvku v početnějších či méně početnějších rodinách je statisticky nevýznamný rozdíl.

5.3 Diskuze

V rámci realizace daného výzkumu jsme hledali odpovědi na tři výzkumné otázky. V první otázce nás zajímalo, zda rodiče po rodičovské dovolené budou mít zájem o práci na zkrácený úvazek nebo o práci z domova a v návaznosti s tím jsme chtěli vyzkoumat, zda jsou spokojeni s nabídkou na trhu práce. O práci z domova nebo na zkrácený úvazek přemýšlí 244 respondentů, to je 67,59 % dotázaných. Zbytek respondentů se vyjádřilo, že zájem o zkrácený úvazek, ani práci z domova nemají, přesný počet respondentů byl 117 (32,41 %).

Překvapením byl počet dotázaných, kteří se přikláněli k možnosti zkráceného úvazku, pokud bereme v úvahu ekonomickou stránku, tak zkrácený úvazek není tak finančně výhodný jako návrat na plný úvazek. Naopak pro sladění rodinného a pracovního života je varianta zkráceného úvazku ideální. Rodič, ve většině případů matka, může být v práci a zároveň se věnovat dětem a domácnosti. Zdá se být tato varianta pro obě strany výhodná, na straně jedné zaměstnavatel a na straně druhé rodiče.

Plasová (2010, s. 29-51) uvádí, že pokud zaměstnavatel vyhoví požadavkům ženy, získá tak velmi loajálního pracovníka znalého dané pozice. Ženy svému zaměstnavateli bývají vděčné za akceptování jejich požadavků a svou časovou omezenost se často snaží vynahradit vyšším pracovním nasazením. Lze tedy říci, že ze zaměstnání ženy na rodičovské dovolené plynou pro zaměstnavatele nesporné výhody.

Spokojenost s nabídkou práce na zkrácený úvazek není moc uspokojivá, dle odpovědí vyplněných v dotazníku je spokojeno s nabídkou jen 43 dotázaných z celkového počtu 361 respondentů, v procentech je to 11,91 %. Nespokojených rodičů s nabídkou práce na zkrácený úvazek je 288 (79,78 %) dotázaných, dovolíme si říct, že čísla jsou alarmující. Ale také se objevila skutečnost, kdy dotázaní nevěděli, zda jsou spokojeni nebo nespokojeni s nabídkou práce na zkrácený úvazek. V číslech to bylo přesně 30 dotázaných (8,31 %).

Mohli bychom říci, že možnost zvolit si formu pracovního úvazku je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících volbu matky vrátit se do zaměstnání, třeba právě i v průběhu rodičovské dovolené. Nejčastěji se tedy jedná o možnost

zkrácených úvazků. Problémem ale je, že v České republice poskytování takových úvazků není příliš časté. Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie je Česká republika výjimkou v tom, že má největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětnými ženami. Ženy v České republice buď pracují na plný úvazek, nebo mají děti. Není téměř nic mezi tím. (Jonášová, Frýdlová & Svobodová, 2012, s. 5)

Druhá výzkumná otázka byla, zda se respondenti domnívají, že je nabídka služeb na hlídání dětí dostačující. Ke značnému rozdílu zde nedošlo, 156 respondentů (43,21 %) se k otázce vyjádřilo kladně. Nespokojených dotázaných s nabídkou hlídání dětí bylo o 13 % více, tj. 205 respondentů (56,79 %).

Dle Bartákové (2009) a výsledků vyplývajících z jejího výzkumného šetření je návrat rodiče na trh práce podmíněn právě zajištěním péče o dítě a tomu také přizpůsobená forma úvazku. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozděluje typy služeb péče o dítě na mateřské školy veřejné či soukromé a služby péče o dítě vázané živností („baby sitting“s). Co se týče jeslí, tak jejich provozování bylo dle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ukončeno ke dni 31. 3. 2013 (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2017). Momentálně vidíme problém v tom, že mezi služby dotované ze státního rozpočtu spadají pouze veřejné mateřské školy, soukromá zařízení bývají na velmi vysoké cenové úrovni a dovolit si je tak mohou spíše rodiny s vyššími finančními příjmy. Mimo jiné veřejné školky přijímají děti většinou od tří let věku dítěte. Vzhledem k ukončení provozování jeslí tak maminky s dětmi mladšími tří let nemají mnoho možností, pokud nemají možnost, aby se o děti postarali prarodiče, nebo pokud nejsou ochotny si za službu připlatit.

Třetí a zároveň poslední výzkumná otázka se týká navrácení se rodičů po rodičovské dovolené do původního zaměstnání. Očekávali jsme, že lidé jsou konzervativnější a v takovém období se o to více budou obávat změny a ještě k tomu hledání novému zaměstnání. Z dotazníku vyplývá, že 49,03 % dotázaných (177) volí variantu, že se chce vrátit do původního zaměstnání. Naopak bez velkého rozdílu se do původního zaměstnání nevrátí 50,97 % respondentů (184).

6 Závěr

Česká republika se od počátku 90. let do současnosti potýká s celou řadou změn, nových procesů a trendů, ať už hovoříme o pluralizaci, změně životních preferencí, proměně tradiční formy rodiny, nezaměstnanosti, zvyšování požadavků na vzdělání, důrazu na rovnost pohlaví, propadu úrovně plodnosti, nárůstu věku žen při porodu, zvýšení podílu dětí narozených mimo manželství a vysoké rozvodovosti. Rodinné politiky ČR podporují tradiční rozdělení genderových rolí, a přestože došlo k některým legislativním změnám, ekonomické faktory, kulturní stereotypy i očekávání zaměstnavatelů způsobují, že péče o malé děti spočívá z velké části stále hlavně na ženách. Českým specifikem je to, že ženy zatížené touto neplacenou prací vykonávají na plný úvazek také placenou práci, což pro řadu žen znamená velké komplikace hraničící někdy až s vyčerpáním. Praxe najímání „třetí osoby“, která ženám vypomáhá s péčí o domácnost, je v České republice zatím v „plenkách“ a mnoho lidí na ni pohlíží jako na zásah do soukromí rodiny. Jelikož se české ženy nemohou vždy plně spolehnout na formální péči (jesle, školka) nebo neformální péči (příbuzní, prarodiče), uchylují se ke strategii setrvání na rodičovské dovolené do 3 (v některých případech i do 4) let věku dítěte. Často se ale ženám komplikuje situace i po třetím roce věku dítěte, protože ani formální péče pro děti od tří let (školky) není dostatečně pokrytá, a především ve velkých městech je značně nedostačující. Je zjevná neochota zaměstnavatelů přijímat do pracovního poměru ženy s malými dětmi nebo ženy ve věku, kdy se mohou stát matkami. Přestože je legislativně zakotvena povinnost držet pracovní místo pro ženu na rodičovské dovolené, často to v praxi vede k tomu, že zaměstnavatelé odmítají ženskou pracovní sílu. Vzdělávací a pracovní programy, jejichž snahou je zapojit ženy po rodičovské dovolené na trhu práce, jsou v České republice stále na nízké úrovni. Ženy se často uchylují k čerpání nároku na plnou rodičovskou dovolenou i z důvodu toho, že je nedostatečná nabídka částečných pracovních úvazků, která by jim umožnila dřívější zapojení.

Problematiku sladění rodinného a pracovního života můžeme považovat za velmi zajímavé a aktuální téma. Pokusili jsme se alespoň nastínit, jaké oblasti by měly být rozvíjeny, ať už se jedná o propracovanější systém vzdělávacích a pracovních programů, možnost daňových úlev pro rodiče a zaměstnavatele, kteří využívají komerčních služeb péče o dítě, a zvyšování flexibilních forem pracovních úvazků, ať už formou zkrácených úvazků nebo prací z domova. Velmi užitečná je práce neziskových organizací, které se

snaží o mezigenerační spolupráci a mělo by být prioritou vlády tyto projekty podporovat. Zajímavou variantou je také nový typ služby hlídání a péče o dítě, který byl zaveden Ministerstvem práce a sociálních věcí, tzv. „dětská skupina“, jejíž zřízení i provoz je podstatně jednodušší než u tradičních kolektivních zařízení. Přesto se ale objevuje kritika této formy služeb, ať už z hlediska nerovných daňových podmínek nebo požadavku na lůžko pro každé dítě apod. Stát by si měl stanovit jako jednu z hlavních priorit rozšíření kapacity kolektivních zařízení péče o malé děti a odejmout alespoň část „břímě“ obcím, které nejsou schopny finančně tuto poptávku pokrýt. Stávající situace a problémy v životě žen při přechodu z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání se nezlepší, pokud stát v souladu s nařízením Evropské unie nepřehodnotí priority směrem k podpoře sladění rodinného a pracovního života.

7 Seznam použitých zdrojů

- ARNOLD, John. *Psychologie práce: Teorie, výzkum a praxe v psychologii práce*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007. 75 s. ISBN 978-80-251-1518-3.
- BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 802-105-012-8
- BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno, 2008. Disertační práce. Masarykova univerzita.
- BECKER, Gary S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*. 1993, vol. 101, issue 3. DOI: 10.1086/261880.
- DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 1993. 127 s. ISBN 80-7184-141-2.
- DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
- DUDOVÁ, Radka, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. Sociologické studie/Sociological Studies, 05:04. ISBN 80-733-0077-X.
- GEISEL, E. *Slzy po porodu: jak překonat depresivní nálady*. Praha: One Woman Press, 2004.
- HAKIM, Catherine. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, xv, 340 p. ISBN 01-992-4209-7.
- HENDL, Jan. 2., *Přehled statistických metod zpracování dat*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004.. ISBN 80-7178-820-1.
- JONÁŠOVÁ, K., FRÝDLOVÁ, P., & SVOBODOVÁ, L. (2012). *Mateřská dovolená, nebo rodičovský čas?: Zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají své děti v jiných zemích*. Praha: Gender Studies o.p.s, 2012, ISBN 978-80-86520-47-6.
- KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Slon, 2011, 197 p. Knižnice sociologických aktualit, sv. 23. ISBN 80-741-9059-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl. (SLON), 2008, 163 p. Knižnice Sociologické aktuality, sv. 18. ISBN 80-864-2994-6.

MAREŠ, Petr. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In: SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity 2006. ISBN 80-7326-104-9

MOŽNÝ, I. Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání. *Modernizace A Česká Rodina: Sborník Prezentací*, 2003, s.11-36.

PALONCYOVÁ, Jana. BARVÍKOVÁ, Jana. KUCHAROVÁ, Věra. PEYCHLOVÁ, Kristýna. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: VÚPSV 2014. ISBN 978-80-7416-203-9

PALONCYOVÁ, Jana. BARVÍKOVÁ, Jana. KUCHAROVÁ, Věra. SVOBODOVÁ, Kamila. ŠTASTNÁ, Anna. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice*. Praha: VÚPSV 2013a. ISBN 978-80-7416-119-3

PALONCYOVÁ, Jana. BARVÍKOVÁ, Jana. KUCHAROVÁ, Věra. SVOBODOVÁ, Kamila. ŠTASTNÁ, Anna. *Rodinné chování a rodinná politika jako kontext systému denní péče o děti ve Francii a v České republice*. Praha: VÚPSV Praha 2013b. ISBN 978-80-7416-127-8

PLASOVÁ, Blanka. (2010). Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. In J. Winkler & L. Klimplová, *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky* (pp. 29-51). Brno: Masarykova univerzita.

PLASOVÁ, Blanka. *Význam faktorů trhu práce pro návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené*. Sociální studia. 2008, roč. 5, č. 2. Dostupné z: <http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/081031105559.pdf>

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert, 2008. ISBN 9788073261405.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

VALENTOVÁ, Marie. Postoje k opatřením týkajícím se rodiny a rovnováhy pracovního a rodinného života (mezinárodní srovnání). In: SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina,*

zaměstnání a sociální politika. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity 2006. ISBN 80-7326-104-9

VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2004. ISBN 80-239-4198-4.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Elektronické zdroje a literatura

BARTÁKOVÁ, Helena. KULHAVÝ, Václav. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny (Deskriptivní fáze analýzy)*. Praha: VÚPSV 2007. ISBN 978-80-87007-62-4. Dostupné online (staženo 2.5.2017) na:

<http://www.vupsv.cz/index.php?p=publications&site=default&kateg=vupsv&pracovnik=83&klasif=vse&rok=vse>

EUROSTAT. *Statistika zaměstnanosti*. 2015. Dostupné online (staženo 30.4.2017) na:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs#Pracovn.C3.AD_smlouvy_na_.C4.8D.C3.A1ste.C4.8Dn.C3.BD_.C3.BAvazek_a_na_dobu_ur.C4.8Ditou

MF Dnes. *Dětská skupina schválena*. článek, 13.6.2013, dostupné online (staženo 1.5.2017) na: <http://www.mpsv.cz/cs/15471>

MPSV. *Národní zpráva o rodině*. 2004. Dostupné online (staženo 1.2.2017) na: <http://www.mpsv.cz/cs/898>

MPSV. *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*. Zveřejněno 2005. Dostupné online (staženo 29.4.2017) na: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan

SVOBODOVÁ, Kamila. BARVÍKOVÁ, Jana. *Systém kolektivní péče o malé děti do 6 let v České republice. Příspěvek semináře Formy denní péče o děti do 6 let v ČR a ve Francii (14.-15.3.2013)*. Dostupné online (staženo 1.2.2017) na: www.vupsv.cz/index.php?p=programme&site=default

ÚZIS. *Zdravotnická ročenka České republiky, 2015*. Dostupné online (staženo 1.2.2017) na: <http://www.uzis.cz/katalog/rocenky/zdravotnicka-rocenka-ceske-republiky>
SLUČITELNOST PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ. (2017). In *MPSV.CZ*.
Dostupné z <http://www.mpsv.cz/nahled/cs/14472>

8 Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tabulka 1: Vývoj počtu mateřských škol a jeslí v letech 1990-2011 | 34 |
| Tabulka 2: Věk..... | 44 |
| Tabulka 3: Pohlaví..... | 44 |
| Tabulka 4: Počet dětí | 45 |
| Tabulka 5: Nejvyšší dosažené vzdělání | 45 |
| Tabulka 6: Počet obyvatel v obci, kde žijete | 46 |
| Tabulka 7: S kým žijete | 46 |
| Tabulka 8: Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené vy? | 47 |
| Tabulka 9: Jakou délku rodičovské dovolené jste využili? | 47 |
| Tabulka 10: Vyhovuje vám volba délky rodičovské dovolené?..... | 48 |
| Tabulka 11: Vyhovuje vám výše rodičovského příspěvku? | 48 |
| Tabulka 12: Myslíte si, že délka rodičovské dovolené, která je v současné době zákonem daná, je dostačující? | 49 |
| Tabulka 13: Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem? | 49 |
| Tabulka 14: Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené? | 50 |
| Tabulka 15: Vráťte se do původního zaměstnání, kde jste byl/a před mateřskou/rodičovskou dovolenou?..... | 50 |
| Tabulka 16: Uvažujete po mateřské/rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku?..... | 50 |
| Tabulka 17: Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující? | 51 |
| Tabulka 18: Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené?..... | 51 |
| Tabulka 19: Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte? | 52 |
| Tabulka 20: Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující? | 52 |
| Tabulka 21: Je u vás nabídka mateřských škol dostupná?..... | 53 |
| Tabulka 22: Myslíte si, že je nabídka míst pro děti v mateřských školách ve vašem bydlišti dostačující? | 53 |
| Tabulka 23: Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské škole, co byste dělali? | 54 |
| Tabulka 24: Ověření hypotézy č. 1 | 56 |
| Tabulka 25: Ověření hypotézy č. 2 | 57 |
| Tabulka 26: Ověření hypotézy č. 3 | 58 |
| Tabulka 27: Ověření hypotézy č. 4 | 59 |
| Tabulka 28: Ověření hypotézy č. 5 | 60 |

9 Seznam grafů

| | |
|--|------|
| Graf 1: Věk..... | IV |
| Graf 2: Pohlaví..... | IV |
| Graf 3: Počet dětí | V |
| Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání | V |
| Graf 5: Počet obyvatel v obci, kde žijete | VI |
| Graf 6: S kým žijete | VI |
| Graf 7: Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené vy? | VII |
| Graf 8: Jakou délku rodičovské dovolené jste využili? | VII |
| Graf 9: Vyhovuje vám volba délky rodičovské dovolené?..... | VIII |
| Graf 10: Vyhovuje vám výše rodičovského příspěvku? | VIII |
| Graf 11: Myslíte si, že délka rodičovské dovolené, která je v současné době zákonem daná, je dostačující?..... | IX |
| Graf 12: Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem? | IX |
| Graf 13: Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené? | X |
| Graf 14: Vráťte se do původního zaměstnání, kde jste byl/a před mateřskou/rodičovskou dovolenou?..... | X |
| Graf 15: Uvažujete po mateřské/rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku?..... | XI |
| Graf 16: Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující? | XI |
| Graf 17: Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené? | XII |
| Graf 18: Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte?..... | XII |
| Graf 19: Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující? .. | XIII |
| Graf 20: Je u vás nabídka mateřských škol dostupná?..... | XIII |
| Graf 21: Myslíte si, že je nabídka míst pro děti v mateřských školách ve vašem bydlišti dostačující? | XIV |
| Graf 22: Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské škole, co byste dělali? | XIV |

10 Přílohy

Seznam příloh

| | |
|--|----|
| Příloha A: Dotazník | I |
| Příloha B: Výsledky dotazníku – grafy..... | IV |
| Příloha C: Doplnující otázka z dotazníku č. 23 | XV |

Příloha A: Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Zuzana Trbolová. Jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který poslouží ke zpracování mé diplomové práce, která se zabývá tématem návratu rodičů po mateřské/rodičovské dovolené do zaměstnání. Dotazník je anonymní.

Tento dotazník je určen osobám na mateřské či rodičovské dovolené.

Děkuji Vám za Váš čas a energii.

Hezký den, Zuzana Trbolová

1. Věk

- a. do 25 let
- b. 26 až 35 let
- c. 36 let a více

2. Pohlaví

- a. muž
- b. žena

3. Počet dětí

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5
- f. 6 a víc

4. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a. základní
- b. střední bez maturity
- c. střední s maturitou
- d. nástavbové a vysokoškolské

5. Počet obyvatel v obci, kde žijete

- a. do 1000 obyvatel
- b. 1000–5000 obyvatel
- c. 5000–15000 obyvatel
- d. více než 15000 obyvatel

6. S kým žijete

- a. sám/sama s dítětem
- b. s partnerem
- c. s partnerem a dalším/i příbuzným/i
- d. s příbuznými

7. Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené vy?

- a. chtěl/a jsem
- b. z finančního hlediska, partner/ka má vyšší příjem
- c. nemám partnera/partnerku

8. Jakou délku rodičovské dovolené jste využili?

- a. do 1 roku
- b. 2 roky
- c. 3 roky
- d. rodičovskou dovolenou jsem si prodloužil/a o neplacené volno na 4 roky

9. Vyhovuje vám volba délky rodičovské dovolené?

- a. ano
- b. ne

10. Vyhovuje vám výše rodičovského příspěvku?

- a. ano
- b. ne

11. Myslíte si, že délka rodičovské dovolené, která je v současné době zákonem daná, je dostačující?

- a. ano
- b. uvítal/a bych delší
- c. stačila by kratší

12. Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem (bez ohledu na současné zákony, ekonomické a sociální hlediska)?

- a. zvolil/a bych stejně dlouhou dobu, jakou mám
- b. vyhovovala by mi kratší doba
- c. nezůstal/a bych raději vůbec
- d. chtěl/a bych delší dobu

13. Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené?

- a. ne
- b. ano a našel/našla jsem
- c. ano, ale nenašel/nenašla jsem vhodnou nabídku
- d. ano, ale časově bych to nezvládal/a

14. Vráťte se do původního zaměstnání, kde jste byl/a před mateřskou/rodičovskou dovolenou?

- a. ano
- b. ne

15. Uvažujete po mateřské/rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku?

- a. ano
- b. ne

16. Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující?

- a. ano
- b. ne
- c. nevím

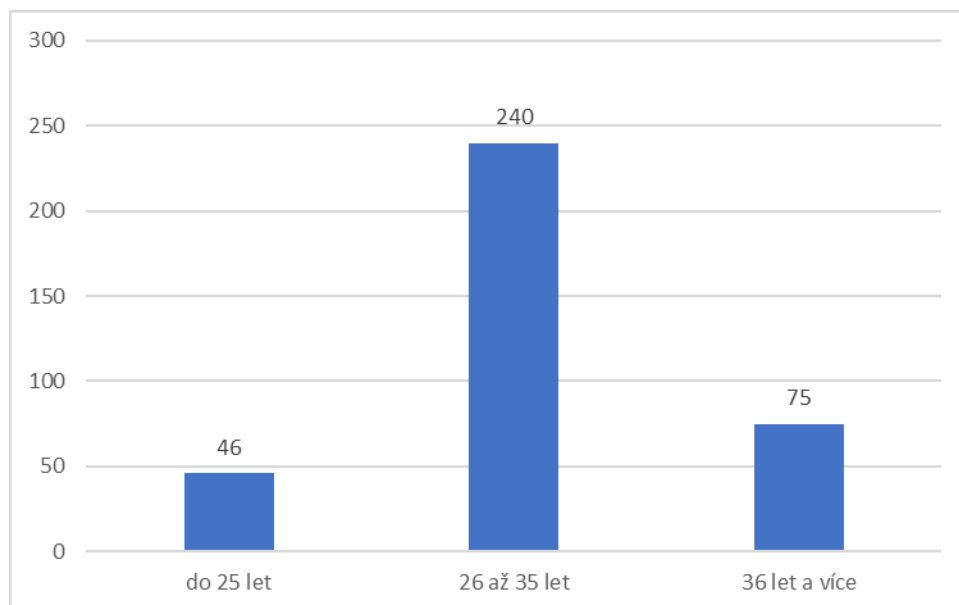
17. Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené?

- a. ne
- b. prarodiče, příbuzní či přátelé
- c. využíváme soukromé hlídání

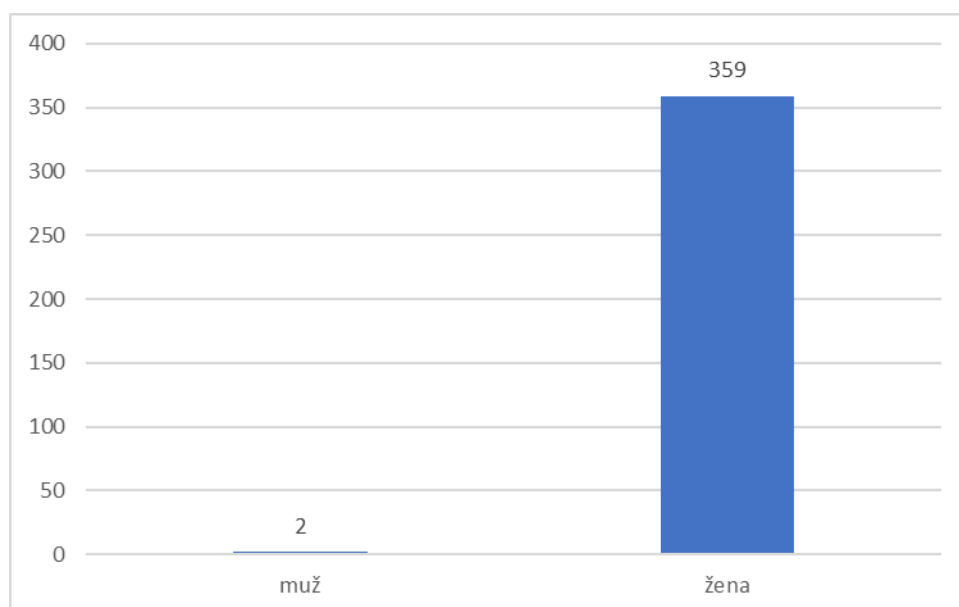
- d. využíváme hlídání v dětských skupinách
- 18. Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte?**
- a. nevyžívám
 - b. jen občasně
 - c. maximálně jednou týdně
 - d. zpravidla víckrát týdně
 - e. téměř každý všední den
- 19. Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující?**
- a. ano
 - b. ne
- 20. Je u vás nabídka mateřských školek dostupná?**
- a. státní mateřská škola není přímo v našem bydlišti, ale je poblíž
 - b. státní mateřskou školu máme přímo v místě bydliště
 - c. máme k dispozici jak státní, tak soukromou mateřskou školu
 - d. můžeme si vybírat z více mateřských škol
- 21. Myslíte si, že je nabídka míst pro děti v mateřských školách ve vašem bydlišti dostačující?**
- a. ano
 - b. ne
- 22. Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské školce, co byste dělali?**
- a. zůstal/a bych s dítětem doma
 - b. využili bychom pro hlídání prarodiče či příbuzné
 - c. využili bychom soukromou školu
 - d. nechci dávat dítě do státní mateřské školy, využijeme soukromou mateřskou školu
 - e. využili bychom soukromé hlídání
- 23. Chcete ještě něco dodat?**

Příloha B: Výsledky dotazníku – grafy

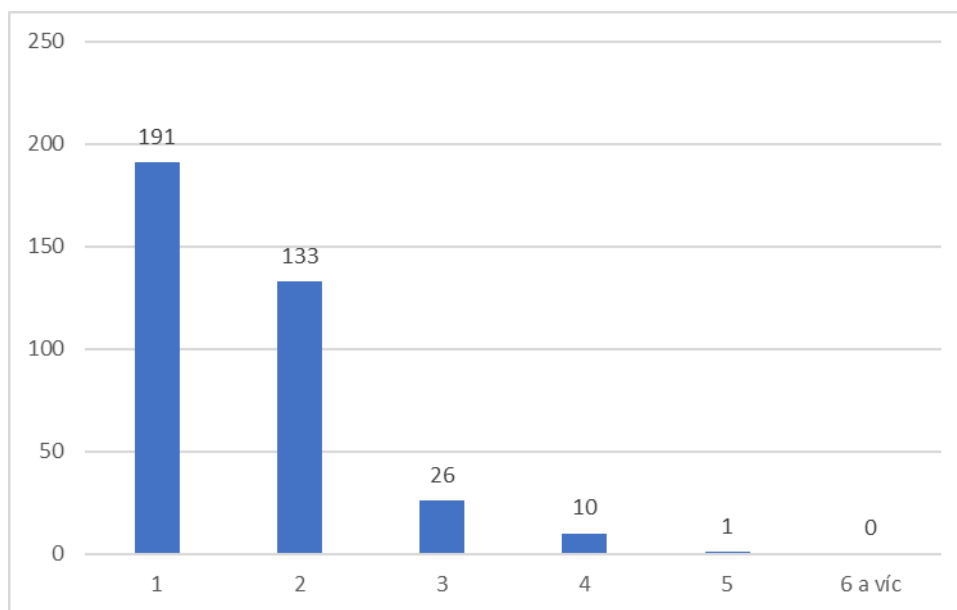
Graf 1: Věk



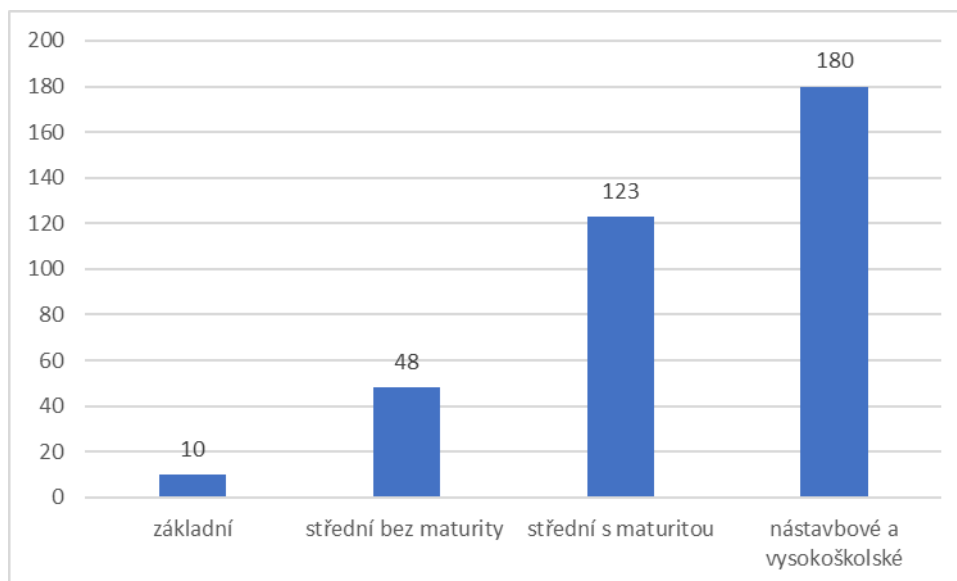
Graf 2: Pohlaví



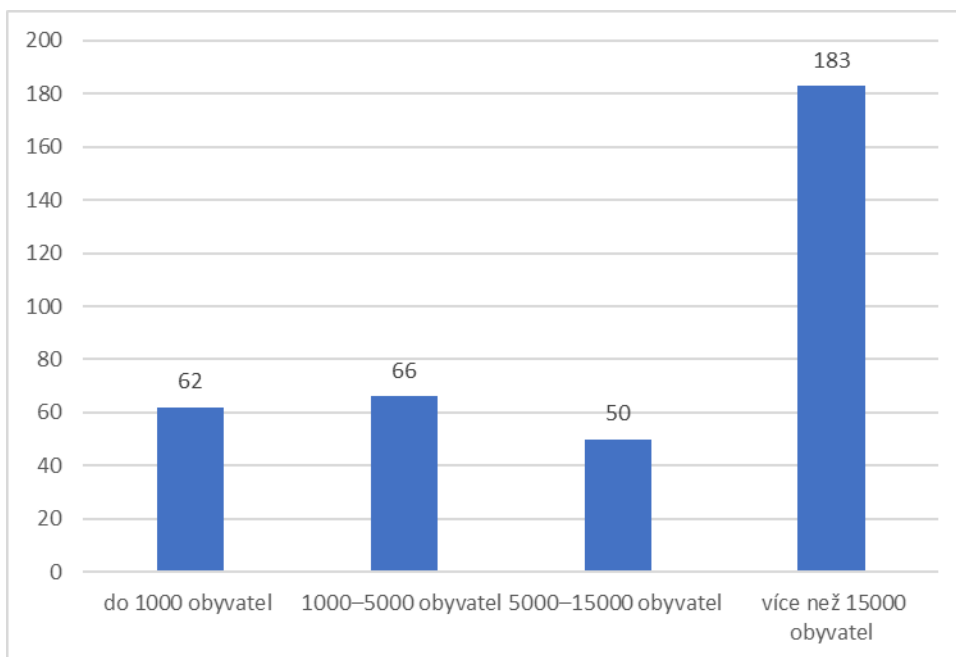
Graf 3: Počet dětí



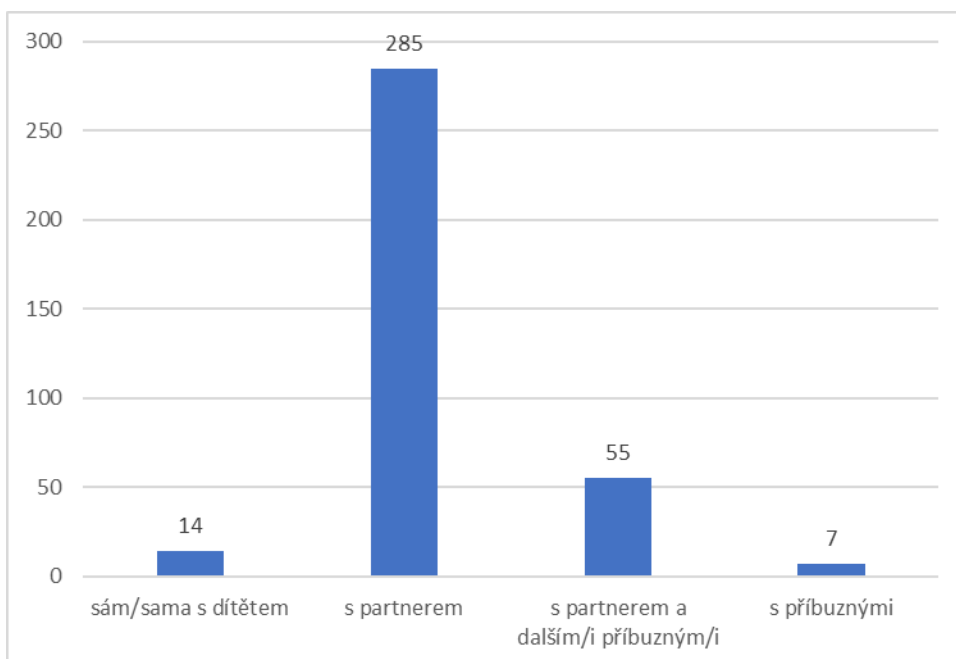
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání



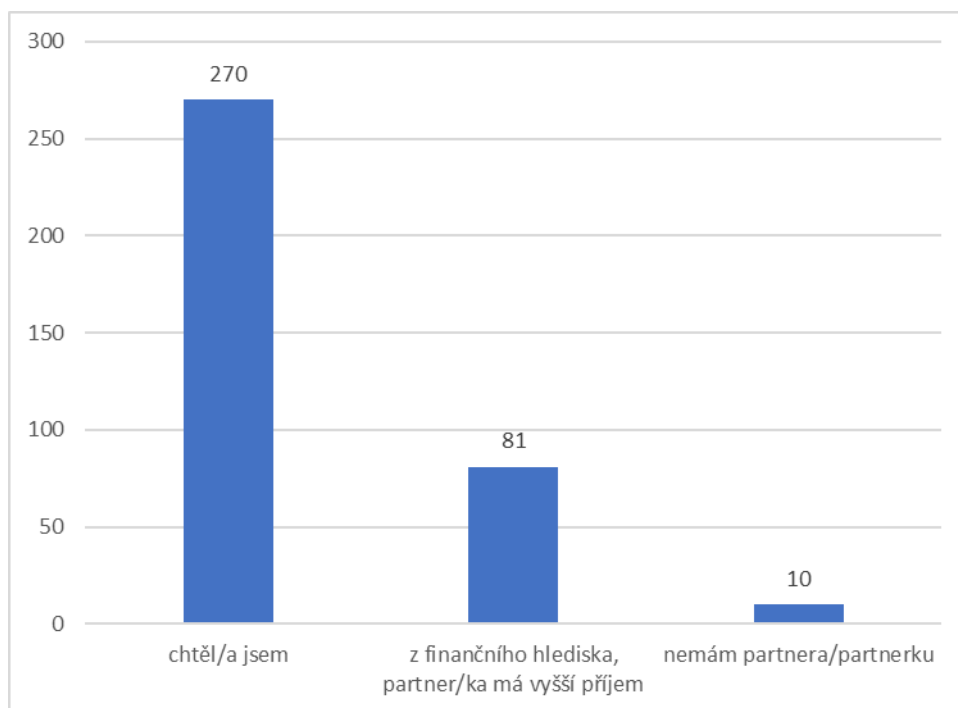
Graf 5: Počet obyvatel v obci, kde žijete



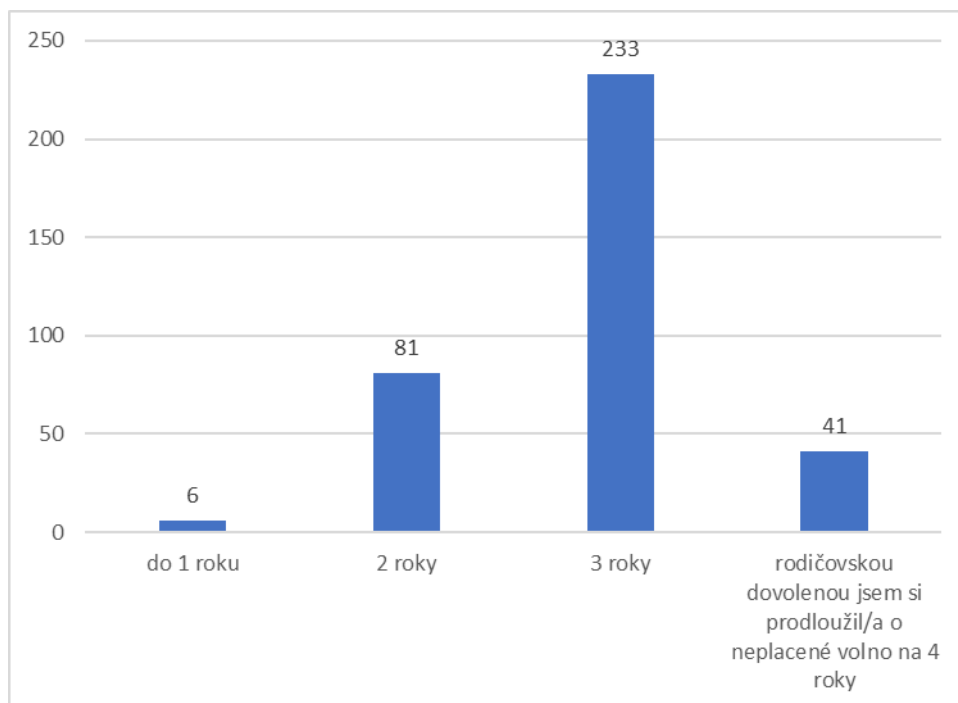
Graf 6: S kým žijete



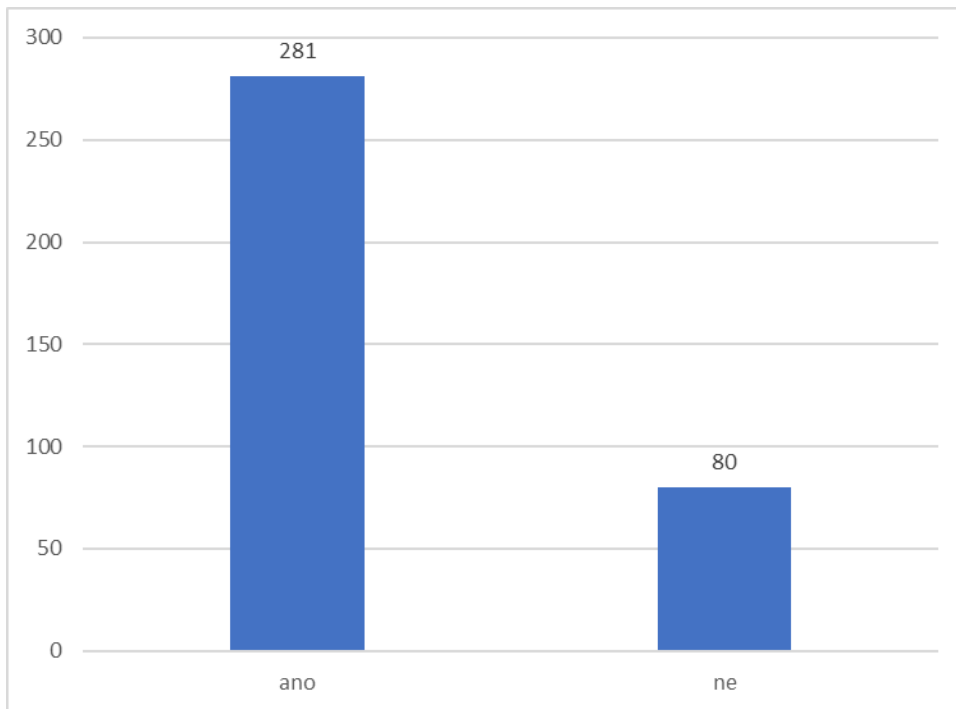
Graf 7: Z jakého důvodu jste na mateřské/rodičovské dovolené vy?



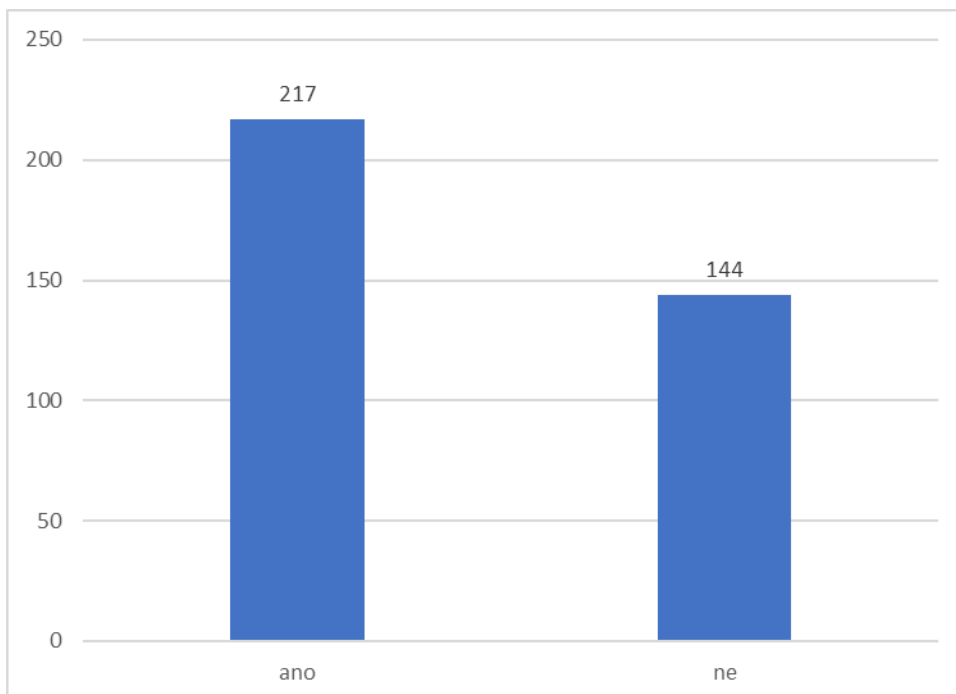
Graf 8: Jakou délku rodičovské dovolené jste využili?



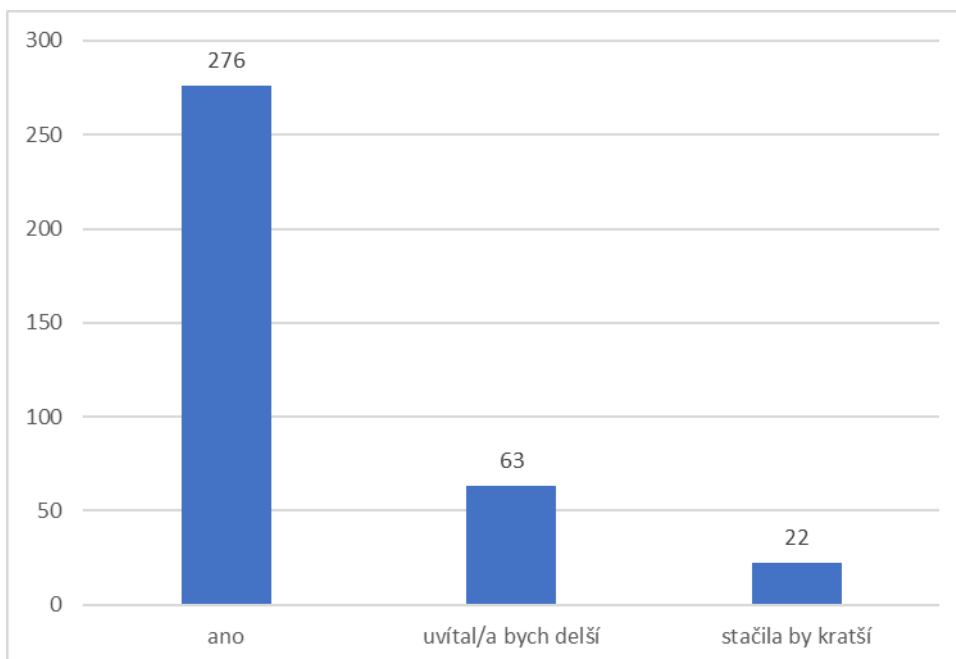
Graf 9: Vyhovuje vám volba délky rodičovské dovolené?



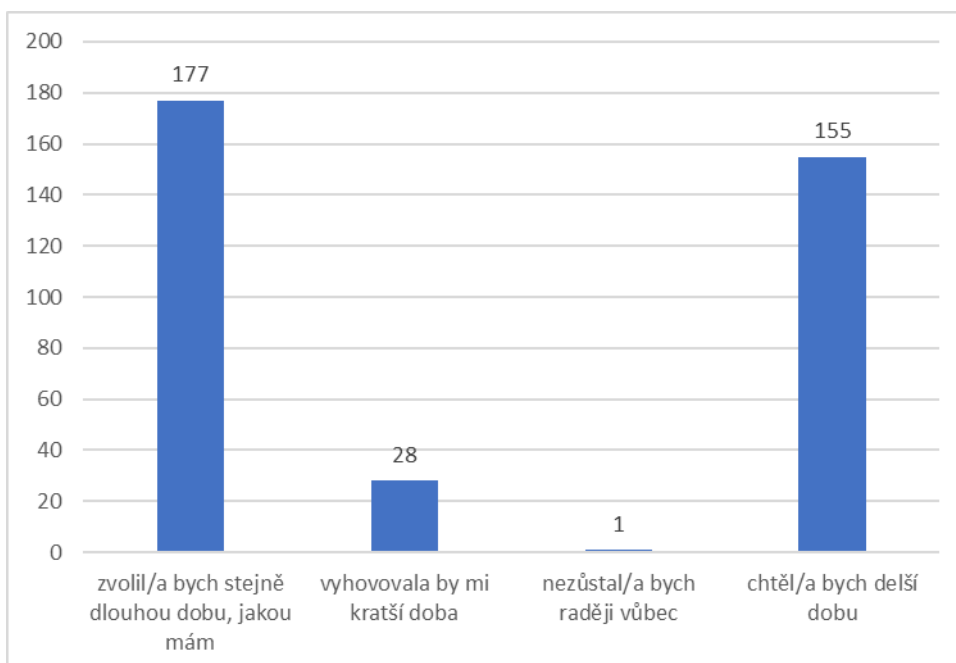
Graf 10: Vyhovuje vám výše rodičovského příspěvku?



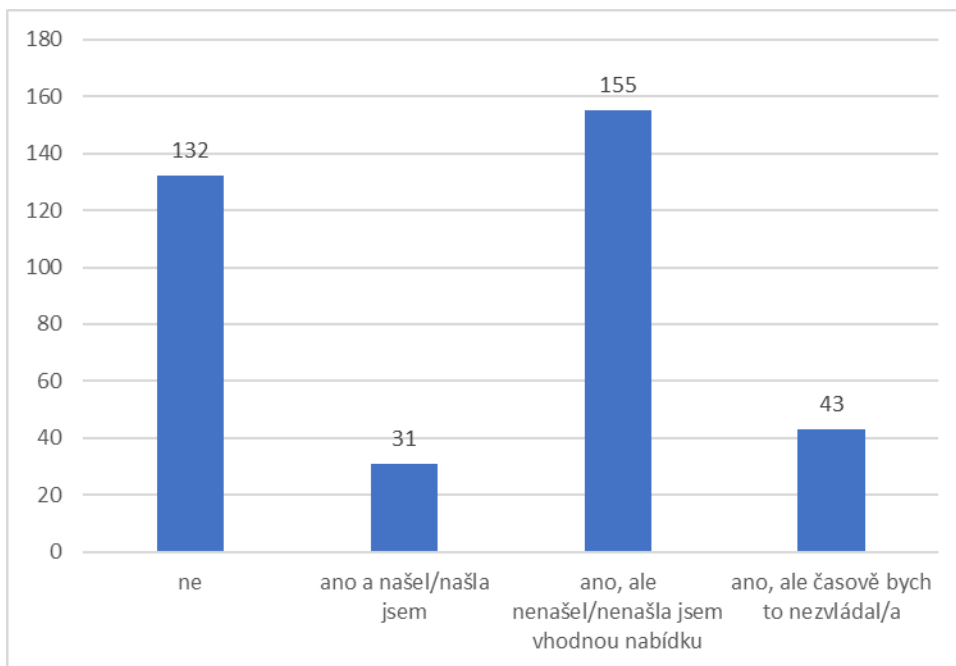
Graf 11: Myslíte si, že délka rodičovské dovolené, která je v současné době zákonem daná, je dostačující?



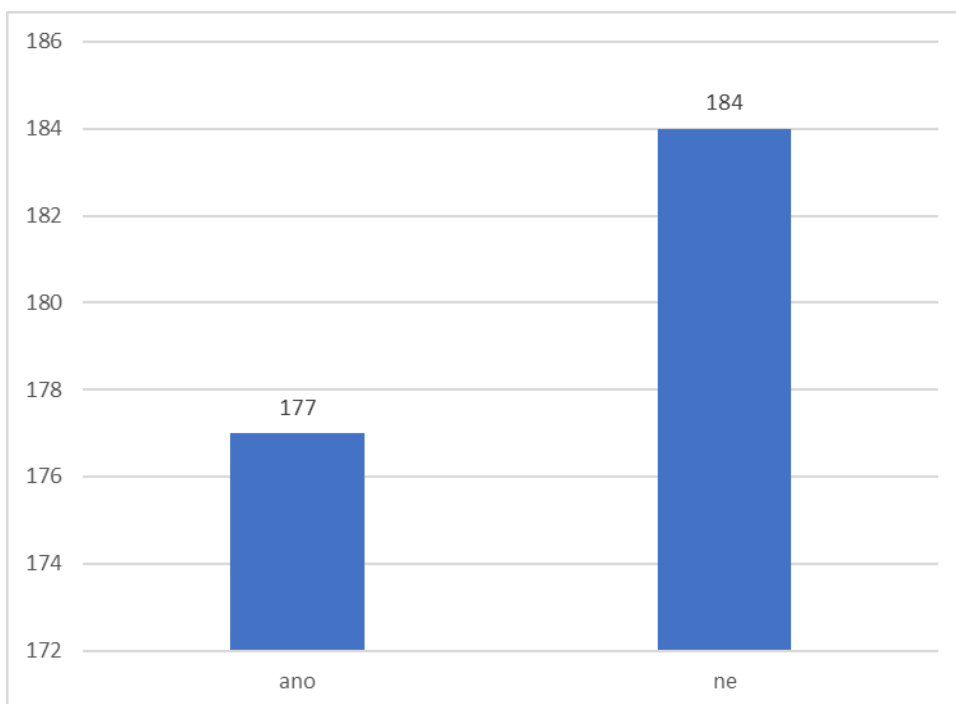
Graf 12: Jak dlouhou dobu byste si skutečně přál/a být doma s dítětem?



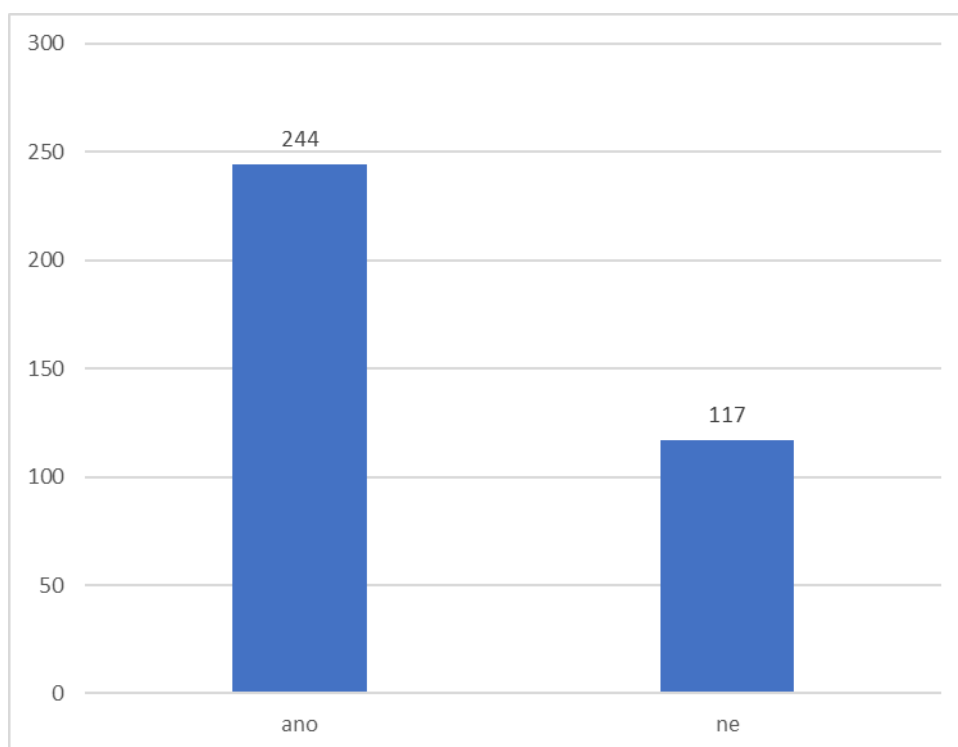
Graf 13: Uvažoval/a jste o přivýdělku během mateřské či rodičovské dovolené?



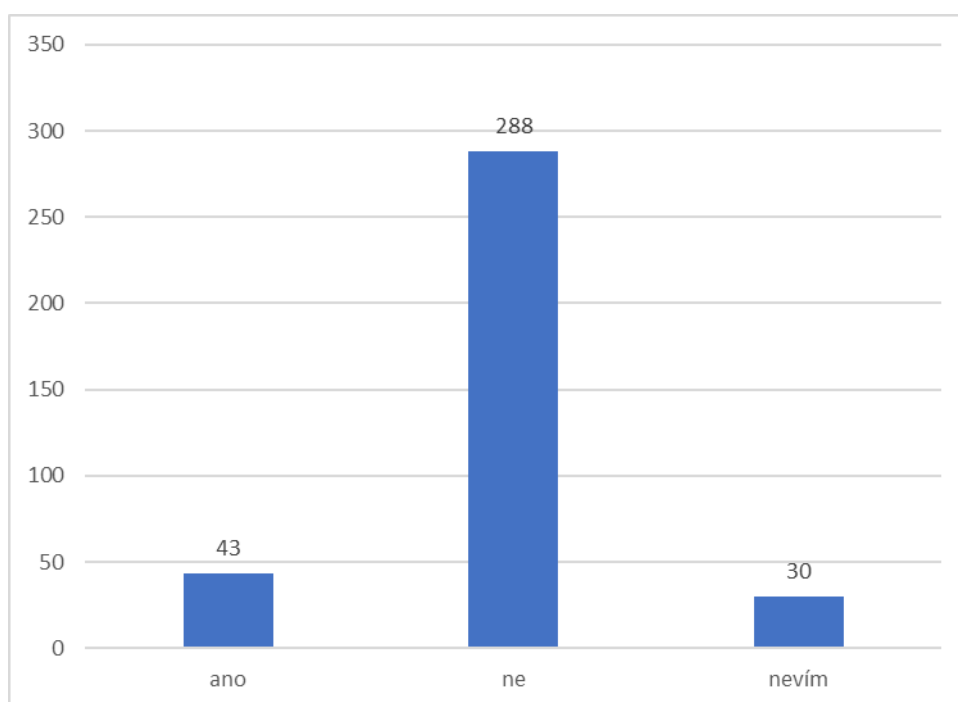
Graf 14: Vráťte se do původního zaměstnání, kde jste byl/a před mateřskou/rodičovskou dovolenou?



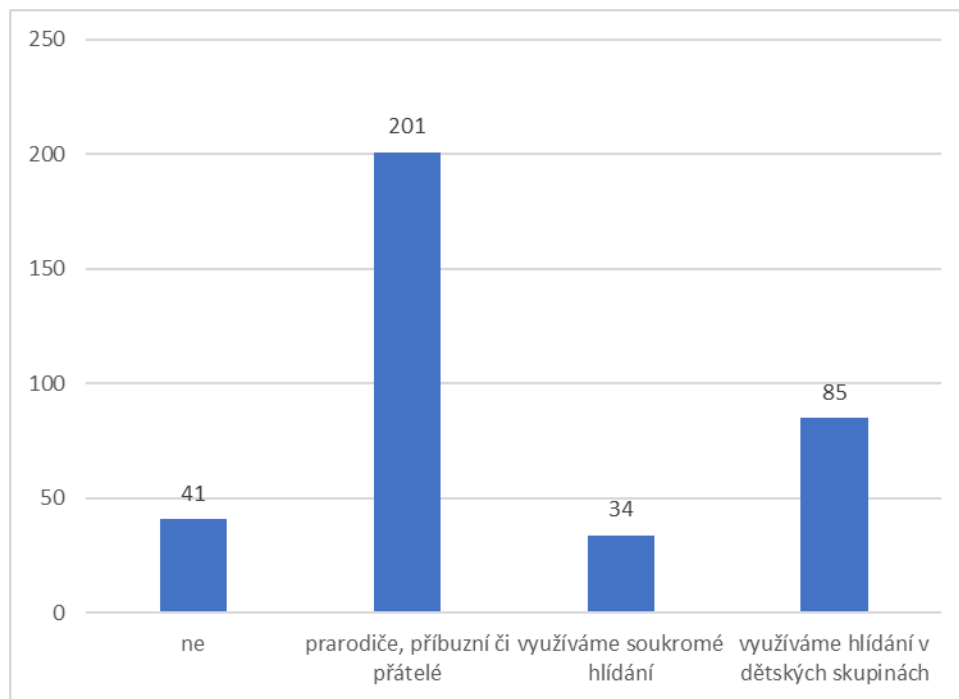
Graf 15: Uvažujete po mateřské/rodičovské dovolené o zkráceném pracovním úvazku?



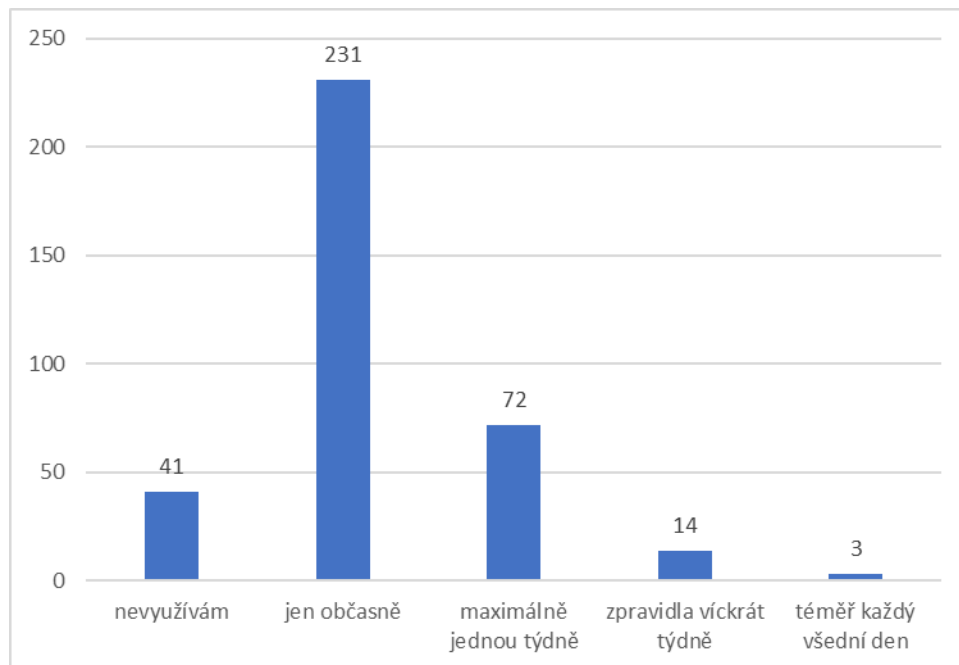
Graf 16: Zdá se vám množství nabídek práce na zkrácený úvazek dostačující?



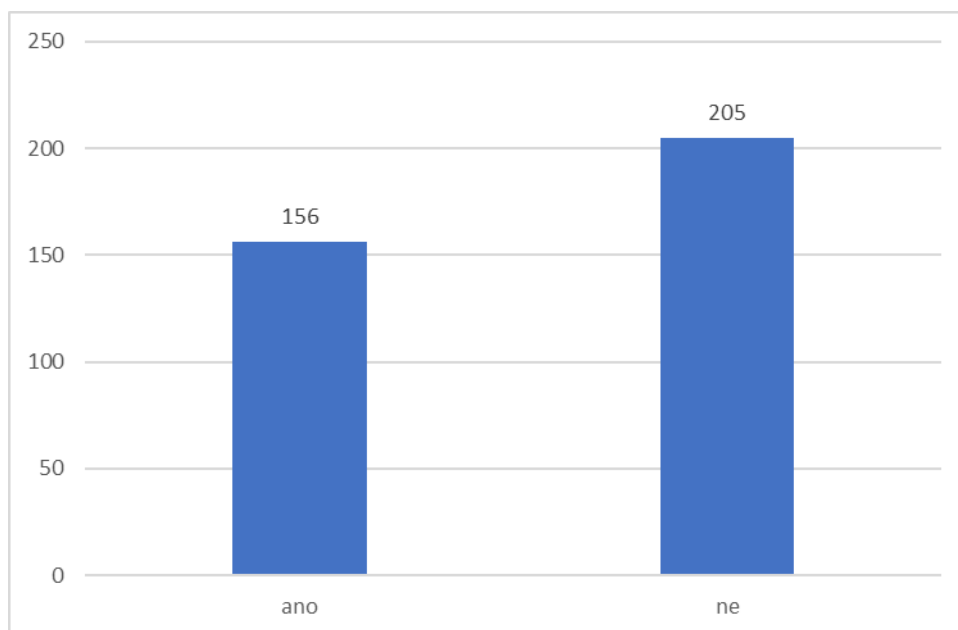
Graf 17: Využíváte hlídání dětí v době rodičovské dovolené?



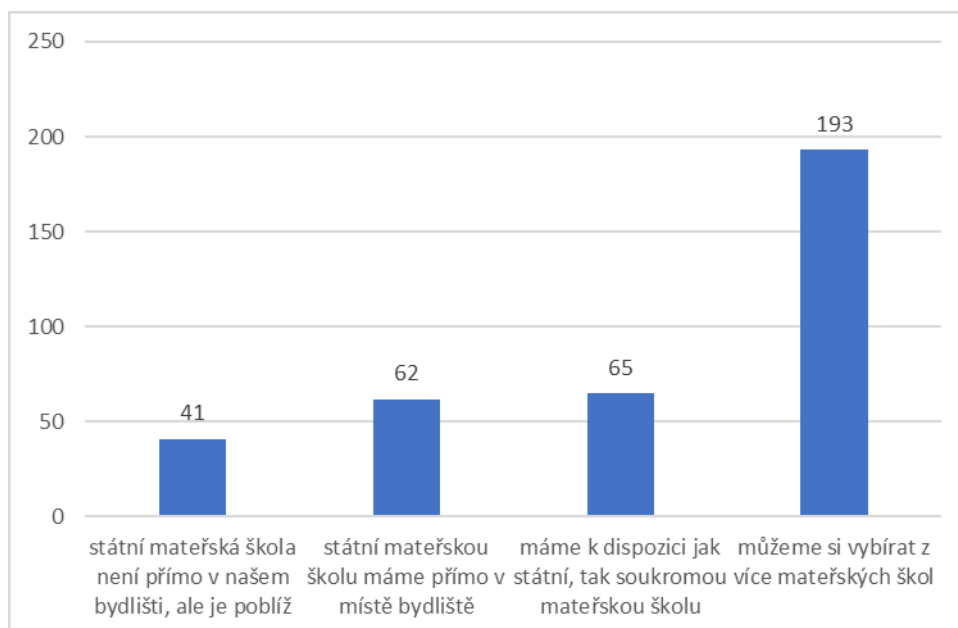
Graf 18: Pokud při rodičovské dovolené potřebujete hlídání, jak často tuto možnost využíváte?



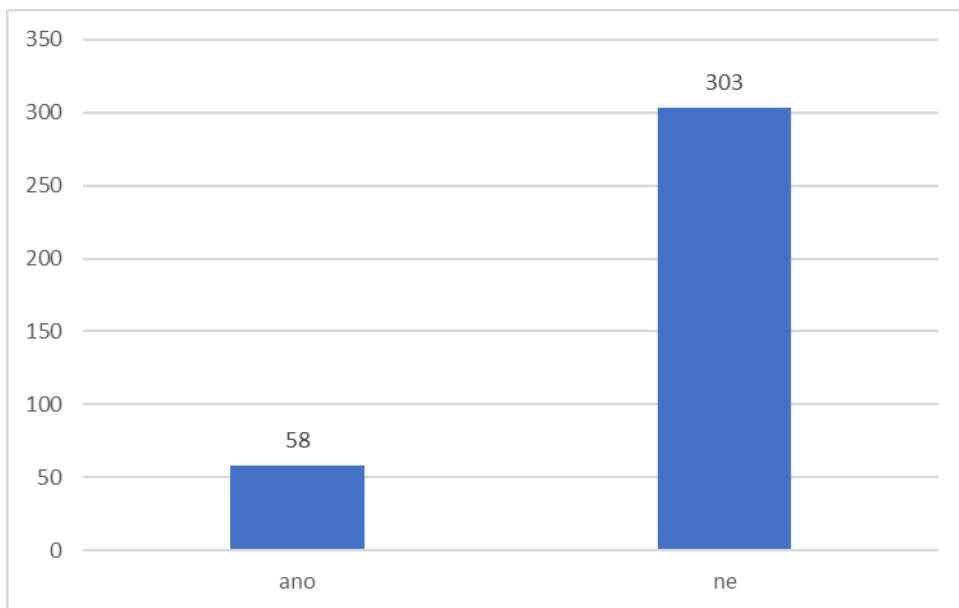
Graf 19: Je pro vás nabídka hlídání dětí do věku tří let ve vašem bydlišti dostačující?



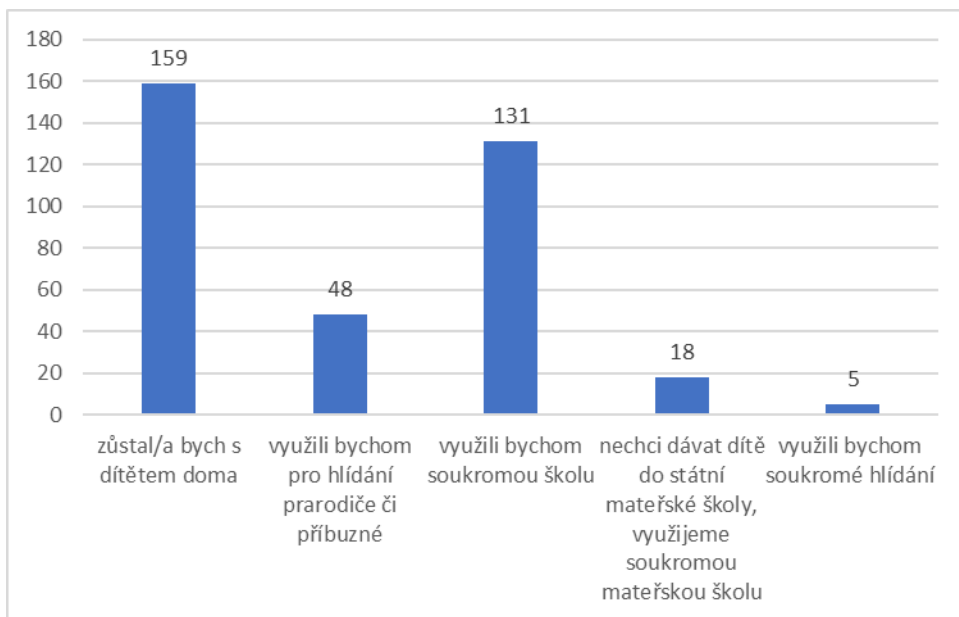
Graf 20: Je u vás nabídka mateřských škol dostupná?



Graf 21: Myslíte si, že je nabídka míst pro děti v mateřských školách ve vašem bydlišti dostačující?



Graf 22: Pokud by pro vaše dítě nebylo místo ve státní mateřské škole, co byste dělali?



Příloha C: Doplňující otázka z dotazníku č. 23

„Rodičovská dovolená by určitě stačila kratší, ale jen tehdy pokud by bylo běžné, aby matky malých dětí mohly mít kratší pracovní dobu nebo alespoň flexibilní úvazky. Vzhledem k tomu, že tomu tak není tak i ty 3-4 roky jsou málo. Na chůvy a soukromé školky každá rodina nevydělá, babičky jsou pracující, státní zařízení i v Praze zavírají v 17:00, i přesto že obvyklá pracovní doba je do 18 nebo i déle či na směny.“

„Já si čtyřletou lhůtu nevybrala dobrovolně, byla mi dána povinně, protože jsem nesplnila podmínky, abych si dobu mateřské mohla zvolit, byla jsem studentka.“

„Je hodně rozdílné vracet se po MD/RD s jedním dítětem nebo se třemi. Je hodně rozdílné "zázemí" rodiny, dostupnost škol a kroužků. Je hodně rozdílný psychosomatický vývoj dítěte. Je toho mnoho rozdílného.“

„Po rodičovské dovolené se na původní místo vrátit nemohu, protože zde byla dvanácti hodinová pracovní doba. S dvěma malými dětmi to nejde. Mám tříletého syna, kterého nevzali do školky, dostane se snad za rok. Zůstává doma se mnou a roční dcerkou. Proto mám rodičovskou na čtyři roky, protože si nejsem jistá přijetím do školky u dcery ve třech letech. Po rodičovské dovolené budu hledat práci na zkrácený úvazek, abychom pokryli vyzvedávání ve školce.“

„Myslím si, že zlatá střední cesta mezi francouzským a českým systémem by byla ideální. Mateřská na čtyři roky je zbytečně dlouhá.“

„Na rodičovské dovolené začínám podnikat, abych nemusela řešit hledání zaměstnání.“

„Je velmi těžké sehnat práci, podnikám při mateřské. Snažím se to rozjet, než půjdu z mateřské. Nemáme hlídání, soukromá školka je šíleně drahá a nechci, aby děti většinu dne trávily mimo domov. Ráda bych našla práci na zkrácený úvazek.“

„Zařízení na hlídání dětí je pořád málo, alespoň v menších městech a musí se tam dítě hlásit dlouho dopředu.“

„Rodičovský příspěvek je velmi nízký, musela jsem si najít brigádu, abychom mohli žít alespoň trochu slušně a něco si občas dovolit.“

„Po deseti letech mateřské dovolené je velmi velký problém si najít zaměstnání, mám tři děti, nyní je už všechny před osmou musím nachystat na odchod do školy a do čtyř odpoledne vyzvednout. Babičky, dědečci a tatínek jsou v "normálním" zaměstnání a co já?“

Od osmi ráno do tří odpoledne nelze najít práci. Paní nebo chůvu na vyzvedávání dětí a hlídání nemám z čeho zaplatit, protože si "normální" zaměstnání najít nemohu kvůli starání se o děti.“

„Stát by měl dořešit problém s mateřskými školami, je jich málo, dám asi 80 % výplaty jen na to, abych zaplatila soukromou školku.“

„V práci budu na zkrácený úvazek pokračovat již v době, kdy budu pobírat rodičovský příspěvek.“

„Myslím, že není v současné době těžké si najít práci (když člověk chce), ani těžké najít soukromou školku/jesle. Ale těžké je najít rovnováhu mezi prací a školkou z finančního a časového hlediska, aby se práce vůbec vyplatila a stíhalo se být jak v práci, tak doma s dítětem.“

„Do zaměstnání musím nastoupit ve dvou letech dítěte kvůli penězům. I když máme úplnou domácnost s jedním dítětem, peníze od státu nám nevystačí.“

„Výše rodičovského příspěvku by se měla určovat dle výše platu.“