

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Návrat na trh práce po mateřské, rodičovské a otcovské dovolené Bakalářská práce

Edita TUZAROVÁ

Vedoucí práce: PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Edita Tuzarová**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Obor: **Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Návrat na trh práce po mateřské, rodičovské a otcovské dovolené**

Cíl: Cílem bakalářské práce je zjistit s jakými problémy se potýkají ženy/muži po návratu na trh práce po splnění mateřských/otcovských povinností + návrh opatření pro usnadnění návratu rodičů do pracovního procesu.

Rámcový obsah:

1. Úvod a vymezení cíle práce
2. Trh práce v České republice
3. Postavení žen a mužů na trhu práce
4. Typy dovolených – mateřská/rodičovská/otcovská dovolená
5. Problémy spojené s návratem na trh práce
6. Předškolní zařízení
7. Empirický výzkum – výzkumné otázky, představení vzorku zkoumání, metodologie zpracování
8. Vyhodnocení výsledku výzkumu, interpretace dat a návrh opatření na zlepšení návratu rodičů do pracovního procesu
9. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. NEUVEDEN, A. *Zákoník práce – po poslední novele 2019, Zákon o zaměstnanosti*. Český Těšín: Poradce, 2019. 272 s. ISBN 978-80-7365-422-1.
2. TOMĚŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky-návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce*. [online]. 2009. URL: <https://www.alescenek.cz/zbozi/44099/cesta-zpatky-navrat-zen-po-rodicovske-dovolene-na-trh-prace/>.
3. JANEČKOVÁ, E. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 132 s. ISBN 978-80-7478-337-1.
4. KRÍŽKOVÁ, A. *Práce a péče – Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Česká republika: SLON, 2008. 164 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
5. KUCHAROVÁ, V. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 57 s. ISBN 80-87007-51-4.
6. MACHOVCOVÁ, K. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
7. KUCHAROVÁ, V. *Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2016. 85 s. ISBN 978-80-7416-243-5.
8. MIHALICH-LEVIN, L. *Back to Work After Baby: How to Plan and Navigate a Mindful Return From Maternity Leave*. Crystal Patriarche: Mindful Return, 2017. 204 s. ISBN 978-06-928-2163-3.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2020

L. S.


PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.
Vedoucí práce


Mgr. Petr Šulc
Prorektor ŠAVŠ


doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijního oboru


Edita Tuzarová
Autorka práce

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídila vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směnicí OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědoma, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

16.11.2020



Děkuji PhDr. Ingrid Matouškové, Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

Obsah

Úvod.....	7
1 Trh práce v České republice	8
1.1 Postavení žen a mužů na trhu práce v České republice	10
2 Typy dovolených – mateřská, rodičovská a otcovská dovolená.....	14
2.1 Mateřská dovolená	14
2.2 Rodičovská dovolená	19
2.3 Otcovská dovolená.....	21
3 Problémy spojené s návratem na trh práce	23
3.1 Harmonizace péče o dítě a zaměstnání	24
3.2 Flexibilní formy práce	25
3.3 Aktivní otcovství	27
4 Předškolní zařízení a předškolní vzdělávání.....	28
4.1 Jesle.....	28
4.2 Mateřské školy	29
5 Empirický výzkum	31
5.1 Představení společnosti MISTR TOPIČ s.r.o.	31
5.2 Výzkumné otázky, metoda zpracování, výběr respondentů	32
5.3 Vyhodnocení empirického výzkumu a návrh řešení	34
Závěr	51
Seznam literatury	52
Seznam obrázků a tabulek.....	55
Seznam příloh	56

Seznam použitých zkratk a symbolů

ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZNP	Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění
ZSSP	Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře
MD	Mateřská dovolená
RD	Rodičovská dovolená
OD	Otcovská dovolená
NP	Nemocenské pojištění
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
MŠ	Mateřská škola
ČSÚ	Český statistický úřad
ÚP	Úřad práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
RVP PV	Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání
NPV	Národní program vzdělávání
WLB	Work-life balance
ČR	Česká republika

Úvod

Bakalářská práce na téma „Návrat na trh práce po mateřské, rodičovské a otcovské dovolené“ se zabývá mateřskou, rodičovskou a otcovskou dovolenou. Dále práce zkoumá harmonizaci pracovního a osobního života. Téma je významné pro ženy i muže. Hlavním důvodem výběru tématu je jeho neustálá aktuálnost, protože většina lidí touží stát se rodičem a většina lidí musí chodit do zaměstnání.

Téma je zajímavé pro ženy, které chtějí spojit zaměstnání s péčí o dítě a pro muže, kteří si přejí se svým potomkem utvářet vztah již od jeho narození. Dále může zajímat všechny lidi, kteří si přejí mít děti či nad touto myšlenkou uvažují. Témata narození dítěte, mateřská dovolená, rodičovská dovolená a otcovská dovolená jsou důležitá, aby byla populace zachována. Téma je významné i pro lidi, kteří si chtějí ujasnit rozdíly mezi těmito dovolenými.

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, s jakými problémy se potýkají ženy či muži po návratu na trh práce po splnění rodičovských povinností. Dalším cílem bakalářské práce je navrhnout opatření pro zlepšení návratu rodičů do pracovního procesu. Pro zjištění těchto problémů byl vytvořen dotazník.

Bakalářská práce je členěna na část teoretickou a empirickou. Teoretická část vysvětluje všechny důležité pojmy, které s touto problematikou souvisí. Popisuje trh práce v České republice. Vysvětluje MD, RD a OD. Lidé často tyto dovolené zaměňují, proto je dobré znát jejich rozdíly. Samozřejmě narození dítěte přináší mnoho starostí, proto je v bakalářské práci zmíněna harmonizace péče o dítě se zaměstnáním či flexibilní formy práce. Teoretickou část uzavírají předškolní zařízení. Empirická část se zabývá výzkumem, který byl proveden ve společnosti MISTR TOPIČ s.r.o. Empirická část bakalářské práce hledá odpovědi na výzkumné otázky. Pro výzkum byl vytvořen dotazník, díky kterému jsou odpovědi na tyto výzkumné otázky zodpovězeny a následně popsány spolu s vytvořenými grafy, které se těchto otázek týkají.

Pro zpracování této bakalářské práce je použita odborná literatura, zákony a přednášky.

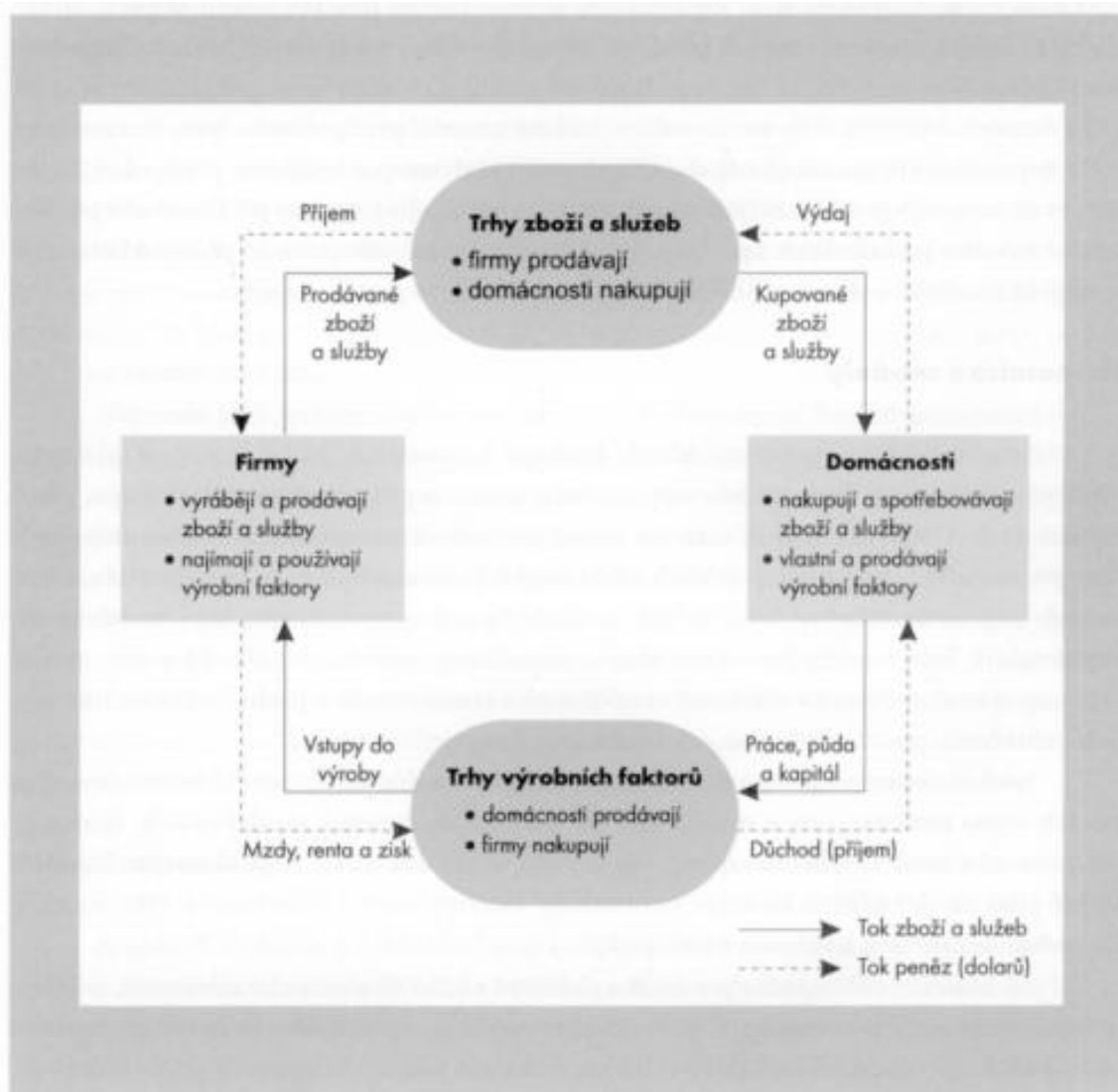
1 Trh práce v České republice

Trh práce je místo, kde dochází ke střetu nabídky s poptávkou. Na jedné straně stojí nabídka a na straně druhé poptávka. Lze říct, že na jedné straně stojí kupující a na straně druhé prodávající. Jsou to síly, které na sebe vzájemně působí a díky kterým může být ekonomika v chodu. Díky nabídce a poptávce je možno charakterizovat chování lidí na trhu. Nabídka s poptávkou stanoví, co bude potřeba vyrábět, jaké množství a jakou to bude mít cenu. Trh může být různé povahy. Stejně je to i s lidmi, nabídka s poptávkou také určí, kolik bude potřeba lidí na práci a jaká bude cena za jejich práci (Mankiw, 2009).

Oblastí ekonomiky je trh. Na trhu dochází k výměně činností mezi ekonomickými subjekty skrz směnu výrobních faktorů, zboží a služby. Výrobními faktory jsou práce, půda a kapitál. Ekonomickými subjekty jsou domácnosti (jednotlivci), firmy a vláda (stát). Tyto ekonomické subjekty mají mezi sebou vzájemné vztahy, které se nazývají ekonomický koloběh. Ke směně je potřeba peněz, díky nimž je zprostředkovávána. Ekonomické subjekty na sebe vzájemně působí na trhu, jedna skupina ekonomických subjektů je na straně nabídky a druhá skupina je na straně poptávky. Trh se dělí na trh výrobních faktorů a trh zboží a služeb. Výrobními faktory jsou vstupy, které jsou používané k výrobě statků. Na **trhu výrobních faktorů** dochází ke střetu poptávky po výrobních faktorech s nabídkou výrobních faktorů. Výrobní faktory nabízí domácnosti, nabízí práci, půdu a kapitál a vytváří nabídku na trhu výrobních faktorů. Od domácností výrobní faktory poptávají firmy a následně si je pronajímají, a pomocí těchto výrobních faktorů vyrábí svoji produkci. Domácnosti za to od firem dostávají odměny. Odměny lze také nazvat slovem důchody. Nejdůležitějším důchodem je mzda, kterou domácnosti od firem dostávají za výrobní faktor, kterým je práce. Práce je jedním z primárních faktorů. Práci vlastní domácnosti a od domácností si ji najímají firmy. Odměnou za práci je mzda. Cenou práce je mzdová sazba. Na **trhu zboží a služeb** nabízí firmy svoji produkci. Produkci jsou zboží a služby. Tato produkce byla vytvořena pomocí výrobních faktorů, které byly pronajaté. Za produkci, kterou firmy prodají, následně obdrží firmy příjmy z prodeje. Domácnosti na trhu zboží a služeb poptávají zboží a služby, aby za ně následně mohly utrácet své důchody. Ekonomický subjekt vláda na trhu zboží a služeb stojí

na straně poptávky, poptává a následně nakupuje zboží a služby. Na trhu práce dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po ní. Nabídku na trhu práce vytváří domácnosti a poptávku vytváří firmy. Dále existuje individuální nabídka práce, což je nabídka práce, kterou nabízí jednotlivec, nabídka práce jedné domácnosti. Trh práce se zabývá například různými stavy na něm, nezaměstnaností, zaměstnaností, mzdou, konkurencí a tak dále (Malý, 2019).

Ekonomický koloběh



Zdroj: (Nicholas Gregory Mankiw, 1999)

Obr. 1 Ekonomický koloběh

1.1 Postavení žen a mužů na trhu práce v České republice

Dle MPSV věcí v roce 2019 bylo zastoupení pohlaví na trhu práce ČR z výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) následující, **mužů bylo zaměstnaných 55,6 %** (2 950,7 tis.) a **zaměstnaných žen 44, 4 %** (2 352,4 tis.) **Celková míra zaměstnanosti** osob ve věku 15 až 64 let, označena jako MZ, byla v roce 2019 75,1 %, jde o podíl zaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let vyjádřený v procentech. **Obecná míra nezaměstnanosti**, která se značí jako MN, byla 2,0 %. Jedná se o procento lidí, kteří jsou nezaměstnaní ze skupiny lidí, kteří jsou pracovní silou. Jedná se o vyjádření podílu počtu nezaměstnaných z celkové pracovní síly, který je vyjádřen v procentech. **Průměrný podíl nezaměstnaných osob** k 31. 12. 2019 činil 2,9 %. Průměrným podílem nezaměstnaných osob, označen jako PNO (podíl nezaměstnaných osob), se rozumí počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou ve věku 15 až 64 k obyvatelstvu stejného věku. **Počet ekonomicky aktivních osob** je označený jako EAO. EAO je součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných osob, byl 5 412,1 tis. (MPSV, 2020).

Dle analýzy ČSÚ ze dne 4. 6. 2020 týkající se vývoje českého pracovního trhu v prvním čtvrtletí 2020 jsou ukazatele stále spíše nepoznamenány současnou situací ovlivněnou protiepidemiálními opatřeními. Výjimkou je počet odpracovaných hodin, který byl snížen z důvodu protiepidemiálních opatření. Je jasné, že statistické údaje budou koronavirovou pandemií ovlivněny. ČSÚ je státní orgán, který realizuje různá výzkumná šetření o vývoji v ČR a jedná se o výsledky výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). **Celková míra zaměstnanosti** osob ve věku 15 až 64 let byla k červnu 2020 74,8 %. **Obecná míra nezaměstnanosti** (MN) zůstala na stejné hodnotě, tedy 2,0 %. Dle dat k datu 4. 6. 2020 míra zaměstnanosti mužů uvedena po očištění od sezónních vlivů byla 80,9 % a míra zaměstnanosti žen také uvedena po sezónním očištění byla 66,7 %. **Obecná míra nezaměstnanosti** osob ve věku 15 až 64 let, jde o podíl nezaměstnaných osob k osobám ekonomicky aktivním neboli k součtu zaměstnaných a nezaměstnaných osob, po očištění od sezónních vlivů dosáhla k červnu 2020 výše 2,6 %, míra nezaměstnanosti u mužů činila 2,6 % a míra nezaměstnanosti u žen 2,7 %. Zde se vrátily do téměř běžného stavu počty odpracovaných hodin, ale dopady koronavirové pandemie se projevily na čísle nezaměstnanosti. Došlo hlavně k nárůstu počtu mužů hledajících práci. **Počet ekonomicky aktivních osob**

(EAO) ve věku 15 až 64 uveden po sezónním očištění činil 83 %. Celkový průměrný týdenní počet skutečně odpracovaných hodin činil v dubnu 28,2, v měsíci květen odpracované hodiny stouply na 32,4 a v měsíci červen bylo toto číslo ještě vyšší a činilo 37,2 (ČSÚ 2020).

Nejnovější údaje vydal ČSÚ dne 3. 9. 2020. Jedná se o údaje týkající se trhu práce v ČR pro druhé čtvrtletí 2020. Trh práce byl samozřejmě ovlivněn opatřeními proti šíření koronavirové pandemie. Proto je tyto údaje vhodné porovnat s údaji z roku 2019 a s údaji z prvního čtvrtletí roku 2020, které jsou uvedeny výše. Trh práce se s protiiinfekčními opatřeními začal postupem času vyrovnávat a z důvodu těchto opatření se začal strukturálně měnit. Z tohoto důvodu byl vývoj českého trhu práce výrazně rozdílný, než by byl za standardní situace, kdyby se žádný covid-19 neobjevil. Ve druhém čtvrtletí se zvýšila průměrná mzda, ale zase stouply ceny, takže skutečné výdělky poklesly o 2,5 %. **Celková míra zaměstnanosti** osob ve věku 15 až 64 let byla k září 2020 74,1 %. **Obecná míra nezaměstnanosti** (MN) vzrostla na hodnotu 2,4 % (ČSÚ, 2020).

Zaměstnanost, nezaměstnanost

Tabulka ukazuje statistická data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti z roku 2019 a 2020. Hlavním cílem těchto výběrových šetření je mít pravidelné informace o situaci na pracovním trhu. Zdrojem dat jsou VŠPS – výběrová šetření pracovních sil.

Tab. 1 Zaměstnanost, nezaměstnanost

Ukazatel	2. čtvrtletí	3. čtvrtletí	4. čtvrtletí	1. čtvrtletí	2. čtvrtletí
	2019	2019	2019	2020	2020
Míra zaměstnanosti (%)	59,1	59,2	59,1	58,7	58,0 ¹
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	1,9	2,1	2,0	2,0	2,4 ¹
Míra ekonomické aktivity (%)	60,3	60,5	60,3	59,9	59,4 ¹

¹ předběžný údaj

Zdroj: (ČSÚ, 2020)

ZP stanovuje povinnosti zaměstnavatelů o rovné zacházení a zákaz diskriminace všech zaměstnanců, pokud jde o pracovní podmínky, odměnu za práci či o kariérní postup v zaměstnání. Dále zakazuje v pracovně právních vztazích diskriminaci na základě pohlaví, manželského a rodinného vztahu nebo povinnosti k rodině. Další zakázanou diskriminací je diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství a otcovství (ZP, 2020, § 16).

I přesto, že je dle zákona postavení žen a mužů na pracovním trhu rovné, analýzy ukazují, že rovnosti žen a mužů dosaženo není. Občas se tomu děje z důvodu zrušení pracovní pozice v době, kdy žena byla doma s dítětem. Zaměstnanost žen na trhu práce je nižší, než je zaměstnanost mužů, jejich postavení na trhu práce nese větší nejistotu z důvodu těhotenství. Celkově je více nezaměstnaných žen. Délka pracovní doby bývá nižší u žen, které průměrně odpracují o 5 hodin týdně méně než muži. Ženy mají častěji než muži částečné pracovní úvazky. Částečné či zkrácené pracovní úvazky napomáhají harmonizovat osobní a profesní život. Starost o děti připadá spíše ženám. Harmonizací se zabývá work-life balance (WLB). WLB má velikou konkurenční výhodu na trhu práce. Dále ženy mají o $\frac{3}{4}$ průměrné mzdy nižší platy. V ČR je nejvíce zaměstnaných žen v oblasti zdravotnictví, v oblasti sociální péče a ve vzdělávání. Muži jsou nejvíce zastoupeni v oblasti stavebnictví, v těžebním odvětví a v informačních a komunikačních činnostech (Palíšková, 2019).

Nutno zdůraznit, že ženy na trhu práce v ČR jsou znevýhodněné. Ženy často zastávají méně placené pozice. V kariérním postupu jsou zpomaleny povinnostmi týkajícími se péče o rodinu. Přestože ženy se starají o domácnost a dítě podstatně více než muži. Ženy tvoří 45 % pracovní síly, což je téměř polovina. Další fakt ovlivňující postavení ženy na trhu práce je počet dětí. Žena, která je matkou 3 dětí zůstane doma podstatně déle než žena, která má dítě pouze jedno. Ženy vracející se na trh práce jsou ovlivněny možnostmi, které preferují. Některé ženy se zaměřují na vlastní realizaci, proto se na trh práce vrací dříve, je to kolem druhého roku dítěte. Dalším faktorem, který má vliv na návrat na pracovní trh je vzdělání, vysokoškolsky vzdělané ženy se do práce vrací dříve a současně se snaží zvládnout péči o rodinu i práci. Ženy mající středoškolské vzdělání či vzdělání základní, tak se často na pracovní trh vrací déle a více se věnují roli matky. Je to zapříčiněno horším postavením na trhu

práce, nižším vzděláním, často nižším finančním ohodnocením a faktem, že jsou ženami s dětmi. Zase zde hraje důležitou roli diskriminace. Často však obě skupiny žen zůstávají doma s dítětem přibližně stejnou dobu, tedy tři nebo čtyři roky. Matky, které by se chtěly seberealizovat a chtěly by se vrátit do pracovního procesu, často musí zůstat mimo pracovní trh. V ČR totiž není dostatečná nabídka pracovních pozic na částečný pracovní úvazek. Dobu strávenou doma s dětmi také ovlivňuje tradice této země (Bartáková, 2009).

Jak již bylo zmíněno výše, tak ženy v ČR mají výrazně nižší platy než muži. Důsledkem této skutečnosti je, že jsou ženy více ohroženy chudobou, což se může projevit například v důchodovém věku. Nižší platy žen způsobují, že jsou ženy často finančně závislé na partnerovi, toto se děje především v době MD a RD, pokud doma zůstane žena. Matky samoživitelky jsou více ohroženy chudobou. Protože ženy mají často nižší platy, tak zůstávají doma s dětmi právě ony, čímž si často zarazí kariéru i možnost kariérního růstu a vyššího platu. Ženy jsou často brány jako méně stabilní zaměstnanci právě z důvodu předpokládané péče o dítě. Dalším důsledkem nerovnoměrného odměňování žen a mužů je podpora asymetrického postavení mužů a žen ve společnosti. Rozdílem mezi platy mužů a žen se zabývá gender pay gap (GPG). Rozdíl je uváděn jako procento, o kolik jsou ženy méně finančně ohodnoceny než muži (Válková, 2012).

2 Typy dovolených – mateřská, rodičovská a otcovská dovolená

V ČR jsou rozlišovány tři typy dovolených, kdy může matka či otec zůstat doma s dítětem či dětmi. Jsou jimi MD, RD a OD. Tyto dovolené souvisí s porodem a péčí o narozené dítě, která bude po porodu následovat, a bývají často zaměňovány. Proto je nutné objasnit jejich přesné významy.

2.1 Mateřská dovolená

MD se týká pouze ženy, která je zaměstnankyně a zaměstnavatel takové ženy je povinen omluvit její nepřítomnost v práci a poskytnout jí MD, protože těhotenství a následná péče o dítě je dočasnou pracovní neschopností, překážkou v práci na straně zaměstnankyně, avšak nárok na náhradu mzdy nebo platu jí nenáleží (ZP, 2020, § 191, § 192).

Žena, která nemá status zaměstnankyně MD, čerpat nebude, nevztahuje se na ni ZP. Jedná se o ženy, které jsou například studentky, OSVČ, v registru na ÚP, také se jedná o ženy, které pracovaly v zahraničí nebo o ty ženy, které si neplatily NP.

MD je upravena zákonem č. 262/2006 Sb., ZP a je definována v paragrafu § 195. MD náleží zaměstnankyni před porodem a po porodu, kdy souvisí s péčí o narozené dítě. MD trvá 28 týdnů a v případě narození dvojčat či vícčat může být její délka až 37 týdnů, žena ji zahájí nejdříve 8 týdnů a nejpozději 6 týdnů před plánovaným termínem porodu. Pochopitelně termín porodu je jen plánovaný a nelze ho občas přesně určit. Pokud se stane, že žena porodí dříve než 8 týdnů nebo 6 týdnů před plánovaným termínem porodu, před termínem, který stanovil lékař a z 6 či 8 týdnů MD před porodem vyčerpá méně, tak jí bude náležet MD 28 týdnů ode dne, kdy na ni nastoupila. Dále může nastat situace, kdy žena vyčerpá z MD před plánovaným termínem porodu méně než 6 týdnů z jiného důvodu, například pokud chce zůstat v pracovním režimu déle. V této situaci je stanovena a zkrácena délka MD na 22 týdnů, v případě narození dvojčat či vícčat 31 týdnů a počítá se ode dne porodu. Další situaci, kterou stanoví ZP je porod mrtvého dítěte, takové zaměstnankyni bude náležet MD trvajících 14 týdnů. ZP zakazuje MD, která je spojena s porodem a byla by kratší než 14 týdnů, dále zakazuje skončení či přerušování MD před uplynutím 6 týdnů od termínu porodu (ZP, 2020, § 195).

Pokud matka, která je na MD dítě zemře, tak jí bude náležet RD v rozsahu 2 týdnů ode dne, kdy dítě zemřelo nebo maximálně do doby, kdy by zemřelému dítěti byl 1 rok (ZP, 2020, § 198).

Mateřské dovolené se lidově říká „mateřská“. Na MD ženy dostávají tzv. peněžitou pomoc v mateřství, která je lidově nazývána také „mateřská“, jde o náhradu mzdy či platu a je vyplácena státem na základě NP. Pojem mateřská je často zaměňován, proto je důležité znát rozdíl mezi tzv. peněžitou pomocí v mateřství (mateřskou) a mateřskou dovolenou (mateřskou). Peněžitá pomoc v mateřství je finančním zabezpečením v době MD a souvisí s péčí o čerstvě narozené dítě.

Peněžitá pomoc v mateřství je jednou z dávek NP dle zákona č. 187/2006 Sb., ZNP. Z NP je poskytováno celkem šest dávek. Jsou jimi dávky nemocenské, PPM, dávka otcovské poporodní péče, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné a poslední dávkou NP je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (ZNP 2020, § 4).

Aby budoucí matka měla nárok na PPM, musí splnit určité podmínky. Nárok na PPM má žena pojištěnka, která je nemocensky pojištěna. Musí být z jejího příjmu odváděno NP. NP za každého zaměstnance platí zaměstnavatel. PPM začne dostávat při zahájení MD, nejdříve 8 týdnů a nejpozději 6 týdnů před plánovaným termínem porodu stanoveným lékařem. Termín nástupu na MD i nástup na PPM si může žena v tomto rozmezí určit sama, pokud si termín nástupu sama neurčí, tak na PPM nastoupí počátkem šestého týdne před plánovaným porodem. PPM může nastat i dnem porodu, pokud těhotná žena porodí dítě dříve, než určil lékař. Dále je žena povinna splňovat podmínku, že musí být nemocensky pojištěna alespoň 270 kalendářních dní v uplynulých 2 letech před nástupem na PPM. 270 dní je zhruba 9 měsíců platby NP, které jsou rozloženy do 2 let. Jestliže byla budoucí matka zaměstnána u více zaměstnavatelů, tak to není překážkou, tuto podmínku lze splnit u více zaměstnavatelů, dobu lze vypočítat z různých pojištění (zaměstnání). Ženy, které jsou OSVČ, na PPM mají nárok, pokud si samy dobrovolně platí NP po určitou dobu. Pokud je žena OSVČ, musí být nemocensky pojištěna alespoň 180 kalendářních dní v posledním uplynulém roce před nástupem na PPM, zároveň se na ni vztahuje podmínka, že musí být nemocensky pojištěna alespoň 270 kalendářních dní v uplynulých 2 letech před nastoupením na tuto dávku (ZNP, 2020, § 32, § 34).

Podpůrčí doba PPM je doba, kdy je PPM vyplácena, nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí nikdy skončit dříve, než uplyne 6 týdnů ode dne, kdy žena porodila. Pokud matce dítě zemře, tak podpůrčí doba u PPM skončí uplynutím 2 týdnů ode dne, kdy dítě zemřelo (ZNP, 2020, § 35).

PPM ženě náleží 28 či 22 týdnů. V případě narození dvojčat či víceročet bude ženě PPM vyplácena v délce 37 či 31 týdnů, to ale pouze v případě, kdy tato žena po skončení lhůty 28 či 22 týdnů bude i nadále pečovat o alespoň 2 z těchto dětí (ZNP, 2020, § 33).

Pokud ženě skončí zaměstnání (pojištění), tak se na ni vztahuje ochranná lhůta, aby nezůstala bez finančních prostředků. Ženy mohou nastoupit na PPM i v ochranné lhůtě. Ženám, kterým skončilo zaměstnání, a již byly těhotné, tak se na ně bude vztahovat ochranná lhůta ode dne, kdy (zaměstnání) pojištění skončilo 180 kalendářních dní a budou mít nárok na PPM v mateřství. V případě, kdy pojištění trvalo dobu kratší, tak ochranná lhůta bude činit pouze tolik dní, kolik trvalo pojištění například, jestliže žena byla pojištěna jeden měsíc, tak i její ochranná lhůta bude trvat také pouze jeden měsíc. Jestliže nebude stanoveno jinak, tak ochranná lhůta může trvat pouze 7 kalendářních dní ode dne, kdy pojištění zaniklo (ČSSZ, 2020).

O PPM musí být předem požádáno, před nastoupením na tuto dávku. Žadatelka o PPM potřebuje vypsanou žádost od svého ošetřujícího lékaře, gynekologa, u kterého je žena v péči před porodem, jde o předepsaný tiskopis *Žádost o peněžitou pomoc v mateřství*. Část této žádosti vyplňuje lékař a část sama žadatelka. Poté musí žena dát žádost svému zaměstnavateli, který ji musí dodat příslušné OSSZ nebo pokud je žadatelka OSVČ, tak ji na OSSZ zanesou sama. V případě narození dvojčat či víceročet má žena nárok na podpůrčí dobu PPM 37 týdnů a po uplynutí doby 28 týdnů je povinna donést na OSSZ kopii rodných listů svých dětí. PPM je vyplácena státem, přesněji OSSZ. OSSZ je finančně správním institucí, která spadá pod ČSSZ. Specializuje se především na různé druhy dávek pocházející z důchodového a NP. OSSZ má zákonem danou lhůtu na zpracování této dávky jeden měsíc od data, kdy se jí dostanou všechny potřebné doklady. OSSZ rozhodne, zda dávku a její výši schválí či zamítne, například pokud doklady nebyly dodány správně či kompletně (ČSSZ, 2020).

Výši peněžité pomoci v mateřství lze snadno vypočítat. Výše PPM závisí na předchozích výdělcích. Vychází se z takzvaného denního vyměřovacího základu, což je průměr hrubých příjmů za posledních 12 měsíců (před nástupem na dávku) rozpočtených na den. Vypočítá se vzorcem $\text{hrubý měsíční příjem} \cdot 12 \text{ měsíců} / 365 \text{ dní}$. PPM za kalendářní den bude 70 % z vypočteného denního základu, který bude následně redukován pomocí 3 redukčních hranic (ČSSZ, 2020).

Redukční hranice jsou ve výši 100 %, 60 % a 30 %. Částka, která bude ve výši do první redukční hranice, nebude snížena a bude vypočítána 100 %. Částka, která překročí první redukční hranici a zároveň bude do druhé redukční hranice, tak bude redukována 60 %. Částka, která překročí druhou redukční hranici a zároveň bude do třetí redukční hranice, tak bude snížena o 30 %. K částce, která překročí třetí redukční hranici, nebude přihlíženo (ZNP, 2020, § 21).

Po skončení dávky PPM je poskytována navazující dávka rodičovský příspěvek, avšak nenavazuje automaticky. Je třeba si o něj požádat. Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory. Je vyplácen a vyřizován ÚP ČR (ČSSZ, 2020).

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je stejně jako PPM jednou z dávek NP dle zákona č. 187/2006 Sb., ZNP. Z toho plyne, že podmínkou nároku na tuto dávku je účast na NP. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je určen ženám, které jsou těhotné a v období před porodem byly převedeny na jinou práci. Tento příspěvek se vztahuje i na ženy, které již porodily a jsou v době do konce devátého měsíce po porodu, ty jsou již na MD a na matky, které kojí. Práce, kterou konaly předtím, byla těhotným ženám zakázána nebo mohla být zdraví ohrožující nebo pokud pracovaly v oboru uměleckém a z důvodu těhotenství nemohly veřejně vystupovat a pokud v nové pracovní pozici měly nižší příjem, než byl příjem v pracovní pozici původní. Za podmínky, že měly po převedení na jinou pracovní pozici nižší příjem z důvodu kratší pracovní doby, například snížily pracovní úvazek, tak na vyrovnávací příspěvek nebudou mít nárok a nebude jim poskytnut, protože ke snížení příjmu došlo z jejich vlastní vůle. Nejčastěji ženy bývají převáděny na pracovní pozice, kde budou mít menší pracovní tempo či sníženou pracovní náplň. Dále bývají převáděny z pozic, kde vykovávaly noční služby či zastávaly práce v noci (ZNP, 2020, § 42).

O vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství musí být požádáno. Žadatelka o tuto dávku musí mít vypsanou žádost od svého ošetřujícího lékaře nebo od svého gynekologa, u kterého je žena v péči před porodem a v mateřství, jde o předepsaný tiskopis *Žádost o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství*. Část této žádosti vyplňuje lékař a část sama žadatelka. Potom co bude žena převedena na jinou práci, předá vyplněnou žádost svému zaměstnavateli. Po celou dobu, kdy bude trvat převedení zaměstnankyně na jinou práci, bude její zaměstnavatel každý měsíc zasílat potvrzení na příslušnou OSSZ. Vyrovnávací příspěvek zaměstnankyni bude vyplácen po dobu, kdy bude zastávat pracovní pozici, na kterou byla z důvodu těhotenství převedena a nejdéle do začátku šestého týdne před plánovaným termínem porodu, po porodu se příspěvek vyplácí do konce 9. měsíce ode dne porodu. Samozřejmě se jedná pouze o dny kalendářní (ČSSZ, 2020).

Výši vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství lze snadno vypočítat. Výpočet je definován v ZNP. Jedná se o rozdíl mezi průměrnými příjmy za jeden kalendářní den po převedení na jinou práci a denním vyměřovacím základem, který se zjistí ke dni převedení (ZNP, 2020, § 44).

Dávkou státní sociální podpory je **porodné**. Dříve dávka byla určena všem ženám, které porodily. Dnes je porodné druh sociální dávky náležící rodinám, které mají nízké příjmy. Účelem dávky je poskytnutí jednorázové finanční podpory při narození dítěte či dětí. Porodné je upraveno zákonem č. 117/1995 Sb., ZSSP. Aby ženě, která porodila své první živé či druhé živé dítě, příslušela tato dávka, tak čistý příjem její domácnosti nesmí přesáhnout 2,7násobek životního minima za kalendářní čtvrtletí, které předcházelo datu porodu. Dávka může náležet i otci, například pokud žena, která porodila při porodu zemřela nebo osobě, která se ujala dítěte do péče. Nárok na dávku počíná dnem porodu. Za první narozené dítě porodné činí 13 000 Kč, za druhé narozené dítě je jen 10 000 Kč, za třetí narození dítě se dávka nevyplácí (ZSSP, 2020, § 44-46).

Přivýdělek na MD možný je, ale má jistá omezení. Mnoho žen si přeje v době MD pracovat nejen z důvodu zlepšení rodinného rozpočtu, ale i pro vlastní seberealizaci. Práce na MD po dobu šestinedělí je zakázána. Hlavním smyslem MD je, aby žena plně věnovala péči sobě a svému čerstvě narozenému dítěti či dětem. Nelze pobírat dávku PPM a současně pokračovat v zaměstnání

nebo v práci jako OSVČ. Práce je povolena až od sedmého týdne po porodu, po skončení šestinedělí. Dokonce je možné si přivydělávat u zaměstnavatele, u kterého ženě vznikl nárok na MD, jen žena nesmí vykonávat stejnou pracovní pozici, ze které jí vznikl nárok na MD. U stejného zaměstnavatele být zaměstnána může, ale musí s ním uzavřít novou pracovní smlouvu na jinou pracovní pozici. Další možností je zaměstnání u nového zaměstnavatele. Tato možnost umožňuje ženě vykonávat stejnou pracovní pozici, kterou vykonávala u svého původního zaměstnavatele, ale potřebuje k tomu jeho podpis. Žena, která před nástupem na MD pracovala jako OSVČ, nesmí během MD vykonávat stejnou podnikatelskou činnost osobně. Lze ji vykonávat prostřednictvím zaměstnanců či spolupracujících osob. Pokud žena tuto podmínku splní, nemusí svou podnikatelskou činnost přerušovat. Nebo se žena, která před MD pracovala jako OSVČ, může nechat zaměstnat, aby získala větší finanční příjem (ČSSZ, 2020).

2.2 Rodičovská dovolená

RD je také dočasnou pracovní neschopností, překážkou v práci na straně zaměstnankyně či zaměstnance. Zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost na pracovišti po dobu trvání této dovolené (ZP, 2020, § 191).

RD je upravena zákonem č. 262/2006 Sb., ZP a je definována v paragrafu § 196. RD navazuje na MD, nastává a přísluší matce dítěte po skončení MD, otci přísluší od narození dítěte. Slouží k prohloubení péče o dítě. Zaměstnavatel musí své zaměstnankyni či svému zaměstnanci RD udělit. RD se poskytuje na základě žádosti o RD. RD trvá v rozsahu takové doby, o jakou matka či otec požádají, ale nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (ZP, 2020, § 196).

Pokud matce, která je na RD dítě zemře, tak jí bude náležet RD v rozsahu 2 týdnů. Počítáno ode dne, kdy dítě zemřelo nebo maximálně do doby, kdy by zemřelému dítěti byl 1 rok (ZP, 2020, § 198).

Na RD je jako finanční pomoc vyplácen tzv. **rodičovský příspěvek**. Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory, je určen rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě. Nárok trvá do doby, kdy toto dítě dosáhne do věku 4 let. Vyplácí ho ÚP ČR. Rodič podává žádost o výplatu této dávky právě na pobočce ÚP v místě jeho bydliště nebo elektronickou formou (MPSV, 2020).

Rodičovský příspěvek je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., ZSSP. Orgány dávky jsou orgány státní sociální podpory, MPSV, ÚP ČR, jeho krajské pobočky a pobočka pro Prahu, hlavní město ČR (ZSSP, 2020, § 2a).

Měsíční **výši rodičovského příspěvku** si může určit každý rodič sám na základě žádosti, kterou podá na příslušné pobočce ÚP. Zvolenou výši je možné změnit nejdříve po uplynutí lhůty 3 po sobě jdoucích kalendářních měsících a není možné ji volit zpětně. Tyto podmínky platí také, pokud dojde ke změně osoby pobírající dávku rodičovský příspěvek. Výše rodičovského příspěvku se odvíjí od výše denního vyměřovacího základu pro určení PPM či nemocenské související s porodem či převzetím dítěte do péče dle ZNP. Tento základ je doložen k žádosti o dávku rodičovského příspěvku. Měsíční výše se odvíjí od denního vyměřovacího základu, ale nesmí přesáhnout 70 % jeho 30násobku. Pokud má rodič nízký příjem, má 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu nižší, než je 10 000 Kč nebo nedoloží své příjmy ke stanovení denního vyměřovacího základu či jeho denní vyměřovací základ není možné stanovit, tak může žádat o rodičovský příspěvek v maximální výši 10 000 Kč měsíčně. V případě narození dvojčat či víceročet činí maximální měsíční výše čerpání rodičovského příspěvku 15 000 Kč, vypočteno jako 1,5násobek částky 10 000 Kč. Celková suma dávky nesmí přesáhnout částku, která činí 300 000 Kč a u dvojčat či víceročet činí 450 000 Kč, vypočteno jako 1,5násobek částky 300 000 Kč. Tyto sumy byly navýšeny a jsou zákonitě platné od 1. 1. 2020. Dříve činily 220 000 Kč a 330 000 Kč. Podmínkou nároku na tuto dávku je trvalý pobyt včetně bydliště v ČR u osoby dávku pobírající i u dítěte, na které je dávka pobírána. Rodičovský příspěvek je možné čerpat až do 4 let věku dítěte, je to o rok déle, než trvá RD (MPSV, 2020).

Přivýdělek na RD není problém. Práce během období pobírání rodičovského příspěvku není nijak omezena, není ani omezena pro osoby, které jsou OSVČ. Pokud chce rodič zlepšit své finanční příjmy nějakou výdělečnou činností, tak u této dávky nebudou sledovány, avšak musí zajistit péči o dítě, na které dávku pobírá. Tato dávka se vztahuje i na rodiče, kteří chtějí své děti dát do MŠ (MPSV, 2020).

Pokud rodiče dají své děti do předškolních zařízení a o rodičovský příspěvek nechtějí přijít, musí splnit podmínku, že děti v těchto zařízeních stráví maximálně

92 hodin v kalendářním měsíci. Podmínka se týká pouze dětí, které jsou mladší 2 let. Docházka dětí bude každý měsíc potvrzována zařízením, do kterého děti dochází. Pokud jde o děti starší 2 let, tak jejich docházka do těchto zařízení není sledována. Rodič má nárok na dávku i v případě, že dítě nebude umístěno v předškolním zařízení a on bude v práci, ale za této situace musí zajistit péči o dítě zletilou osobou (ZSSP, 2020, § 31).

2.3 Otcovská dovolená

Účast na OD stále roste. OD stejně jako MD a RD souvisí s péčí o narozené dítě, ale je určena otci dítěte. Na OD se pobírá otcovská dávka. ČR patří k zemím méně štedrým, délka OD je spíše kratší. OD se stará o to, aby byl více posílen vztah mezi oběma rodiči a dítětem a o posílení participace otců v péči o dítě. Je dávkou poměrně novou, v ČR začala platit od 1. února 2018. Byla zavedena jako novela ZNP, ale mohla být využívána již od prosince 2017 (MPSV, 2017).

Otcovská dávka je jednou z dávek NP dle zákona č. 187/2006 Sb., ZNP. Účelem otcovské je finanční zabezpečení občanů, kteří jsou ekonomicky aktivní a z důvodu mateřství krátkodobě ztratí příjem. Primárně je určena otcům dítěte, kteří aby na dávku měli nárok, musí být zapsáni v rodném listě dítěte, na které chtějí dávku pobírat a s jeho matkou nemusí být manželé. Může také náležet osobě, která dítě do péče převzala a nahradila tak péči rodičů dle rozhodnutí příslušného orgánu, avšak tato osoba musí být nemocensky pojištěna. Touto osobou může být muž i žena. Toto je možné, pokud k datu převzetí do péče je dítě mladší věku 7 let. ČSSZ vyplácí otcovskou zpětně. Podmínkou pro nárok na dávku otcovská je účast na NP. U osob, které pracují jako OSVČ, je podmínkou nároku na otcovskou dobrovolná účast na NP. Platba NP před nástupem na otcovskou musí trvat minimálně 3 měsíce. Otcovská trvá maximálně 7 kalendářních dní, jeden týden. V případě klasického pracovního týdne, 5 dní v práci a 2 dny volno během víkendu, otcovská bude čerpána pouze 5 pracovních dní. Na OD musí být nastoupeno do 6 týdnů od data narození dítěte či ode dne jeho převzetí do péče. Den nástupu si osoba volí sama. O dávku je nutné podat žádost před nástupem na její čerpání u svého zaměstnavatele, který žádost předá příslušné OSSZ, také je třeba požádat zaměstnavatele o RD. Osoba, která je OSVČ podává žádost u OSSZ, u které je registrována. Žádost se jmenuje *Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovská)* a je k dispozici

na internetu či na každé OSSZ. OSSZ má lhůtu pro zpracování dávky danou zákonem a činí jeden měsíc ode dne, kdy obdrží všechny potřebné doklady. Vše závisí na správnosti předaných dokladů. Dávku není možné přerušit, ani ji nelze čerpat v několika jednotlivých dnech. Dávka musí být vyčerpána v kuse. Dále není možné umístit dítě, na které je dávka pobírána do zařízení, které poskytuje nepřetržitou péči o děti, pokud jde o jiné než zdravotní důvody ze strany dítěte či matky dítěte. Poté otcovská končí dnem, kdy bylo dítě do takového zařízení umístěno. V případě narození dvojčat či vícčrat nebo převzetí do péče dvojčat či vícčrat je nárok na dávku pouze jednou, takže otcovská trvá také jeden týden. Počet narozených dětí na její délku nemá vliv. V případě úmrtí dítěte bude otcovská čerpána do úplného vyčerpání (ČSSZ, 2020; ZNP, 2020, § 38a – c).

Výši otcovské lze snadno vypočítat. Výpočet je stejný s výpočtem výše PPM. Výše otcovské závisí na předchozích výdělcích. Vychází se z takzvaného denního vyměřovacího základu, což je průměr hrubých příjmů za posledních 12 měsíců (před nástupem na dávku) rozpočtených na den. Vypočítá se vzorcem $\text{hrubý měsíční příjem} \cdot 12 \text{ měsíců} / 365 \text{ dnů}$. Otcovská za kalendářní den bude 70 % z vypočteného denního základu, který bude následně redukován pomocí 3 redukčních hranic. Redukční hranice jsou ve výši 100 %, 60 % a 30 %. Částka, která bude ve výši do první redukční hranice, nebude snížena a bude vypočítána 100 %. Částka, která překročí první redukční hranici a zároveň bude do druhé redukční hranice, tak bude redukována 60 %. Částka, která překročí druhou redukční hranici a zároveň bude do třetí redukční hranice, bude snížena o 30 %. K částce, která překročí třetí redukční hranici, nebude přihlíženo (ČSSZ, 2020).

3 Problémy spojené s návratem na trh práce

V ČR se návrat na trh práce po MD či RD řeší již v těhotenství zaměstnankyně, to je v době, kdy je žena zaměstnaná u zaměstnavatele. V ČR existuje zákon, ve kterém stojí, že ženu vracející se do zaměstnání po MD nebo zaměstnance vracejícího se po RD je jejich zaměstnavatel povinen zařadit na jejich původní pracovní pozici i pracoviště. Jestliže to není možné z důvodu zrušení pracoviště či odpadnutí práce, tak je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni zařadit do pracovního procesu dle pracovní smlouvy. Samozřejmě zaměstnavatel nesmí dát výpověď těhotné zaměstnankyni a zaměstnankyni, která je na MD či RD, nesmí ji také dát zaměstnanci, který čerpá RD (ZP, 2020, § 47, § 53, § 54).

V ČR je zákon nařizující zákaz diskriminace všech zaměstnanců. Ne všichni zaměstnavatelé se tímto zákonem řídí a zcela ho dodržují. I přes vyspělost dnešní doby stále velkému množství zaměstnavatelů přijde zaměstnávání žen méně výhodné. Často jsou ženy levnější pracovní silou a mají nižší platové ohodnocení, ale na druhou stranu jsou méně fyzicky zdatné. Dalším méně výhodným faktem může být velká pravděpodobnost mateřství či péče o dítě, například z důvodu nemoci, proto je postavení žen na trhu práce je složitější. Ženy, které doma strávily delší dobu, tak mají na trhu práce výrazně horší postavení než muži. Protože MR a RD obvykle zarazí jejich kariérní postup na nejbližších pár let, brzdí je k přístupu k lépe finančně ohodnoceným pracovním pozicím. Ženy často čelí problémům s návratem zpět na trh práce. Ženy, které mají vyšší vzdělání se vracejí na trh práce, a do zaměstnání dříve, protože většinou zastávají vyšší a lépe finančně ohodnocené pracovní pozice. Oproti tomu ženy, které mají vzdělání nižší a často i nižší pracovní postavení a nižší finanční ohodnocení, tak do práce zpravidla tolik nespěchají. Může se stát, že delší setrvání na MR či RD bude mít za následek snížení sebevědomí a ztrátu aktuálního profesního rozvoje. Po návratu z MR a RD na trh práce ženy musí spojit rodinný a pracovní život. Navíc se doba rychle vyvíjí a ženy si musí doplňovat znalosti ze svého oboru nebo si je opakovat, aby si je udržely, protože zastarávání znalostí je velice rychlé. Ženy po MD nebo RD, které se nechtějí vrátit na své původní pracovní místo a chtějí si nalézt nové, se stávají kvůli dítěti pro trh práce méně atraktivní, kvůli dětem nebudou již tolik flexibilní (Palíšková, 2019).

3.1 Harmonizace péče o dítě a zaměstnání

Aby ženy dokázaly sladit péči o dítě se svým zaměstnáním, pokud chtějí pracovat, měly by mít vše dobře naplánované. Důležitý je time management. Time management využívají především manažeři. Pojem je často překládán jako efektivní řízení svého času, aneb jak plánovat čas, aby byla zlepšena efektivnost jeho využití. Je důležitý pro lidi, kteří chtějí za den hodně stihnout. Dobrá organizace času je nutná. Do time managementu patří práce a čas. Čas je fyzikální veličina měřitelná hodinami. Má důležitý význam pro lidské životy, které jsou časově omezeny. Čas je vzácný. Ženy, které mají málo času a chtějí ho efektivně využít, by měly zapojit do svých životů některá doporučení z time managementu, například vytvořit si seznam denních činností, naučit se využívat časové prostoje, třeba v čekárně u lékaře. Měly by se soustředit na jeden problém a naučit se problémy řešit rychle a efektivně, měly by se vyhýbat tzv. „zlodějům času“, kterými jsou vlivy vnitřního a vnějšího původu. Vnitřní vlivy jsou neschopnost plánování a stanovení priorit, nesystematičnost práce, neschopnost eliminace rušivých vlivů a umění zbavit se pocitu nepostradatelnosti (beze mě se to nezvládne). Vnější vlivy jsou rušivé vlivy, hluk a telefon. Zloději času jsou stresory snižující pracovní výkonnost a způsobující neefektivní využívání času, například přílišné osvětlení, špatná teplota prostředí a špatný životní styl (nedostatek spánku) (Jíra a Humlerová, 2013).

Velice důležitý pojem harmonizace je work-life balance (WLB). Termín popisuje, jak dosáhnout a udržet si vhodnou rovnováhu mezi pracovními a osobními závazky, jak si udržet celkovou rovnováhu v životě. Některé společnosti nabízí WLB programy. Do WLB patří i politika společností, některé společnosti objevili důležitost pomoci svým zaměstnancům, aby dosáhli rovnováhy ve svých životech. Spokojenost zaměstnance v jeho osobním životě zlepšuje i spokojenost v životě profesním a jeho pracovní výkon. Firmám se investice do WLB programů vyplatí, vrátí se jim v podobě spokojeného a motivovaného zaměstnance. Velmi důležitým benefitem pro společnosti zabývající se WLB je snížení syndromu vyhoření zaměstnanců. Společnosti si tak mohou udržet své tempo. Firmy využívající WLB nabízí širokou škálu programů. Patří sem flexibilní formy zaměstnání, slevy na fitness lekce či karty do fitness center, program pro zdraví, dále příspěvky na další studium, online kurzy, jazykové kurzy a jiné (Gordon a Rathaus, 2020).

3.2 Flexibilní formy práce

Flexibilní formy práce umožňují ženám i mužům lepší sladění pracovního a osobního života, péči o dítě. Existuje jich více a některé jsou upraveny ZP. Flexibilní formy práce patří do flexibility trhu práce, která je důležitou vývojovou tendencí rozvinutých zemí a její důležitost se bude pravděpodobně zvyšovat. Společnosti flexibilitu očekávají od svých zaměstnanců a někteří zaměstnanci ji očekávají od svých zaměstnavatelů. Flexibilních forem práce existuje více, patří sem například i dočasné formy zaměstnávání (pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnávání, dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o provedení pracovní činnosti (DPČ)) (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

Kratší pracovní doba je nazývána též práce na zkrácený pracovní úvazek či práce na částečný pracovní úvazek a upravena paragrafem 80 ZP. Dle ZP je kratší pracovní dobou taková doba, která je kratší, než je stanovený rozsah pracovní doby 40 hodin týdně. Kratší pracovní dobu si mohou mezi sebou sjednat zaměstnavatel a zaměstnanec. Mzda či plat náležící zaměstnanci bude také odpovídat kratší domluvené pracovní době (ZP, 2020, § 80).

Sdílené pracovní místo je známé pod pojmem job sharing. V ČR je upraveno zákonem č. 285/2020 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Jedná se o novelu ZP, která je pod označením § 317a. Sdílené pracovní místo je určeno dvěma či více zaměstnancům, kteří mají u svého zaměstnavatele kratší pracovní dobu a totožný druh práce. Tito zaměstnanci mohou se svým zaměstnavatelem uzavřít smlouvy, dle kterých budou pracovat na sdíleném pracovním místě a rozhodovat si sami o pracovní době. Tyto smlouvy musí být písemné, musí být uzavřeny s každým zaměstnancem a musí v nich být zahrnuty bližší podmínky týkající se rozvržení pracovní doby. Pracovní doba bude rozvržena do směn, které budou stanoveny na základě domluvy tak, aby vyhovovali dvěma či více zaměstnancům, kteří budou pracovat na sdíleném pracovním místě. Je potřeba naplnit průměrnou pracovní dobu nejdéle ve čtyřdenním vyrovnávacím období. Celková délka týdenní pracovní doby všech zaměstnanců na sdíleném pracovním místě nemůže přesáhnout stanovenou délku týdenní pracovní doby. Zaměstnavateli musí být zaměstnanci předložen společný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, který bude písemný, a to nejpozději do jednoho

týdne před začátkem období, na které bude pracovní doba naplánována. Pokud se tak nestane, rozvrh zpracuje sám zaměstnavatel (Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, 2020, § 317a).

Pružná pracovní doba je v ČR upravena zákonem č. 262/2006 Sb., ZP v § 85. Pružná pracovní doba zahrnuje dvě části pracovní doby, první částí jsou časové úseky základní a druhá část je pracovní doba volitelná. Časové úseky základní nebo také základní pracovní doba je doba, ve které zaměstnanec musí být přítomen na svém pracovišti. Volitelná pracovní doba je doba, ve které si určí začátek a konec pracovní doby zaměstnanec sám. Je zde ale jedno pravidlo, které nařizuje, že trvání pracovní směny nemůže překročit 12 hodin. Pokud má zaměstnanec pružnou pracovní dobu, tak je povinen naplnit týdenní průměrnou pracovní dobu ve vyrovnávacím období, které určí zaměstnavatel. ZP stanoví výjimky, kdy nebude pružné rozvržení pracovní doby uplatněno, jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec na pracovní cestě, kdy čerpá MD či RD, kdy zaměstnanec musí vyplnit neodkladný pracovní úkol během směny a kdy má pevně určený začátek a konec pracovní doby. Dle ZP se pružné rozvržení pracovní doby také neuplatní v situaci, kdy pružnému rozvržení pracovní doby brání provozní důvody a v situaci, která se týká důležitých osobních překážek v práci a v dalších situacích, které určí zaměstnavatel (ZP, 2020, § 85).

Konto pracovní doby je další způsob rozdělení pracovní doby. Tento způsob lze implementovat pouze kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem. U zaměstnavatele, který tuto pracovní dobu umožní, nesmí působit odborová organizace. U konta pracovní doby je vyrovnávací období, které trvá maximálně 26 po sobě jdoucích týdnů, pokud to uvede kolektivní smlouva, tak může trvat maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanci pracují ve vyrovnávacím období nad rozsah pracovní doby a poté pracují méně v období dalším. V rozsahu pracovní doby by mělo být zaměstnanci odpracováno tolik hodin, kolik odpovídá týdenní pracovní době průměrné, která činí 40 hodin za týden. Zaměstnavatel musí zavést účet pracovní doby a také účet mzdy zaměstnance. Účet pracovní doby musí dokumentovat stanovenou pracovní týdenní dobu či pracovní dobu, která je kratší. Musí uvádět rozvrh pracovní doby a pracovní dobu odpracovanou (ZP, 2020, § 86, § 87).

Práce z domova (homeworking/ home office) je flexibilní forma pracovního poměru. V ČR je využívána mnoho let, ale pouze u pracovních pozic, u kterých je práce z domova realizovatelná. Při práci z domova jsou využívány informační technologie. ZP práci z domova upravuje velice nejasně. ZP pouze stanoví, že práce může být zaměstnancem vykonána na jiném místě, než je místo pracovní a zaměstnanec si může sám rozvrhnout pracovní dobu. Práce z domova musí být uvedena v pracovní smlouvě. Na pracovníky využívající tuto formu práce se vztahuje běžná pracovní smlouva. Zaměstnavatel musí takovým zaměstnancům obstarat technické vybavení, například notebook a řádně je zaškolit. Tato forma práce je výhodná pro ženy s dětmi a umožňuje zaměstnat více lidí, když jsou omezeny prostorové kapacity firem (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013).

3.3 Aktivní otcovství

Aktivní otcovství může pomoci ženám k lepšímu návratu na pracovní trh. I přes všechny socio-ekonomické změny z 20. století současná společnost představuje obraz ideální matky a ideálního otce. **Tradiční rodina** je rodina, ve které jsou rozděleny role žen a mužů. Žena je pečovatelka. Muž je živitel. Dnes rozdělení tradiční rodiny neplatí. Ženy studují, pracují, často zastávají pracovní místa, která dříve náležela mužům. Někteří muži o své děti pečují rádi a s láskou, jsou táty na plný úvazek, kteří se dobrovolně vzdají svého zaměstnání a jsou s dětmi doma. Aktivní otcové v tradičním smyslu vezmou děti o víkendů někam na výlet. V jiném smyslu jsou za aktivní otce považováni ti otcové, kteří investují většinu svého času do toho, aby svoji rodinu zajistili finančně, ale doma fyzicky přítomní nejsou. Otec, který je hlavní pečující osobou o děti, je poměrně nový koncept. Práva a povinnosti mužů i žen jsou fakticky vyrovnané. **Noví otcové** jsou od všedních otců zvláštní tím, že jsou zainteresováni do péče o dítě, angažují se o své děti, mají s nimi vztah již od miminka. Tito otcové mají vlastnosti přisuzované matkám. Proto se jim často říká Matkové. Do aktivního otcovství patří politika genderové rovnosti a gender. **Politika genderové rovnosti** se zabývá propagací o dosažení rovnosti žen a mužů. Patří sem zapojení obou pohlaví do každodenních záležitostí. **Gender** je překládán jako „sociální pohlaví“, jde o rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou určeny fyzickými rozdíly, ale psychickými a sociálními projevy (Sedláček a Plesková, 2008).

4 Předškolní zařízení a předškolní vzdělávání

Předškolních zařízení existuje více, avšak mezi nejznámější předškolní zařízení patří jesle (dětské jesle) a mateřská škola. MŠ je někdy nazývána neoficiálním pojmem, kterým je mateřská školka či jen školka. Více využívanou a více rozšířenou institucí jsou v ČR samozřejmě MŠ. Jeslí v ČR mnoho není. MŠ jsou různých typů. Záleží totiž na zřizovateli dané instituce. Nejzákladnější rozdělení je na tzv. veřejné mateřské školy a na tzv. soukromé mateřské školy. Veřejné MŠ jsou nejčastěji zřízeny státem, obcí, krajem či svazkem obcí. Zřizovateli soukromých MŠ jsou právnické osoby. Dalším typem MŠ je firemní školka, jazyková mateřská školka nebo také tzv. lesní mateřská škola. Lesní mateřské školy jsou definovány ve vyhlášce o předškolním vzdělávání. Firemní školky jsou zřizovány ve velkých firmách a jsou určeny dětem zaměstnanců z daných firem. Pro děti s mentálním, smyslovým nebo tělesným postižením existují speciální MŠ. Předškolní zařízení umožňují ženám lepší návrat na trh práce nebo zpět do práce.

Předškolní vzdělávání je upraveno zákonem č. 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Předškolní vzdělávání je určeno dětem ve věku od 2 do 6 let. Jeho cílem je rozvíjení osobnosti dítěte, jde o rozvoj citový, rozumový a tělesný. Patří sem základní pravidla chování, základní životní hodnoty a mezilidské vztahy. Předškolní vzdělávání je nesmírně důležité, protože formuje základní předpoklady pro další vzdělávání a dorovnává nerovnoměrnosti dětí, než nastoupí na základní školy. Každé dítě se totiž vyvíjí jinak (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), 2020, § 33, § 34).

Předškolním vzděláváním se zabývá předškolní pedagogika. Do předškolní pedagogiky patří předškolní výchova a vzdělávání. Výchova je nekončící proces, který stále trvá a má nejistý výsledek. Jde o záměrnou činnost s nějakým cílem, ke kterému tato činnost směřuje. Cíl výchovy má předem danou představu o finálním výsledku celého výchovného působení a je označován jako nějaký stupeň nebo úroveň vzdělávání (Opravilová, 2016).

4.1 Jesle

Jesle je instituce, která je určena malým dětem do věku 3 let. Jesle mají tyto děti opatrovat a starat se o ně. Dětem, které jsou mladší 3 let je v ČR určena

institucionální péče. Toto vzdělávání není zajištěno MŠMT, jako tomu je u MŠ. Proto z tohoto důvodu není vzdělávání dětí v jeslích označované jako předškolní vzdělávání, ale jako institucionální péče o děti do věku 3 let. Institucionální péče je realizována především v jeslích. V ČR jesle nesou hlubokou tradici a zkušenosti s tímto druhem péče jsou velice hojné. Dříve jesle byly považovány za zdravotnická zařízení a o děti v jeslích se staraly zdravotní sestry. V současnosti jesle už zdravotnickým zařízením nejsou. Dle MZČR se jedná o péči o zdravé děti, proto není nutné jesle spravovat v systému zdravotnického zařízení. V ČR není docházka dětí do jeslí povinná (Rysová, 2015).

4.2 Mateřské školy

Mateřské školy jsou institucí, která poskytuje předškolní vzdělávání, které je primárně určeno dětem ve věku 3 až 6 let. Navštěvují je i děti starší 6 let, které měly odloženou povinnou školní docházku. O toto vzdělávání se stará MŠMT a zákon. Cíle a náplň předškolního vzdělávání jsou upraveny RVP PV, který je zpracován dle NPV. Pro děti, které nedosáhly předškolního věku, docházka do MŠ není v ČR povinná (Rysová, 2015).

Díky školskému zákonu je v ČR předškolní vzdělávání legislativní součástí systému vzdělávání a je řízeno MŠMT. Pravidelná docházka je pro děti velice přínosná, děti jsou v těchto zařízeních rozvíjené a předškolní vzdělávání je přizpůsobeno jejich potřebám a věku. Navíc v MŠ děti naleznou svoji vrstevnickou skupinu. Děti, které jsou předškolního věku, není možné nechat, aby si hledaly svoji skupinu vrstevníků samy, protože doma u svých rodičů ji nenaleznou. Navíc jsou děti v MŠ vzdělávané, také jsou rozvíjeny jejich lidské vztahy, učí se komunikovat mezi sebou, ale i s dalšími dospělými osobami, setkají se s dalšími autoritami, kterými jsou paní učitelky. Děti budou systematicky připravované do dalšího vzdělávání (Kořátková, 2014).

MŠ mohou navštěvovat děti již od věku 2 let. Pokud jsou děti mladší věku 3 let, tak ale jim nepřísluší právní nárok na přijetí do MŠ. Aby děti byly do MŠ přijaté, tak se musí zúčastnit zápisu k předškolnímu vzdělávání. Zápis jsou v rozmezí od 2. května do 16. května. Přesný termín a místo zápisu vždy určí ředitel MŠ (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), 2020, § 34).

Podrobnosti o MŠ jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., vyhláška o předškolním vzdělávání. Vyhláška definuje účel těchto institucí. MŠ jsou zřizovány za účelem vytváření různých aktivit a pořádání různých činností, aby byl zajištěn rozvoj dětí a byl zdokonalen vzdělávací a výchovný vliv MŠ společně s rodinou a společností. MŠ spolupůsobí na děti společně s jejich zákonnými zástupci i s dalšími fyzickými či právníckými osobami (Vyhláška o předškolním vzdělávání, 2020, § 1).

MŠ s výjimkou lesní MŠ je možno zakládat s provozem celodenním, polodenním či internátním. Celodenní provoz trvá déle, než je 6,5 hodin denně a maximálně však 12 hodin denně. Polodenní provoz trvá maximálně 6,5 hodiny denně. MŠ, které poskytují internátní provoz, ohlídkají děti i přes noc, to znamená, že je dětem poskytována celodenní vzdělávací i noční péče. Jedná se o pracovní dny a rozsah hodin je stanoven týdně. Minimální rozsah je 100 hodin nepřetržitého provozu týdně. V MŠ mohou být vytvořeny všechny tyto tři provozové současně (Vyhláška o předškolním vzdělávání, 2020, § 1).

Dále vyhláška č. 14/2005 Sb., vyhláška o předškolním vzdělávání stanoví další podrobnosti o organizaci MŠ. Vyhláška určí, že školní rok začíná dnem 1. září a končí dnem 31. srpna následujícího kalendářního roku. Vyhláška dovoluje možnost zařazení dětí různého věku do jedné třídy. Dovoluje školám pořádat pobyty dětí, aniž by bylo přerušeno jejich vzdělávání či školní výlety a další akce pořádané školou za účelem výchovně vzdělávacích činností s nejrůznějším zaměřením. U dětí předškolního věku je docházka do MŠ a předškolní vzdělávání povinné. Vyhláška také stanoví maximální počet hodin přímé pedagogické činnosti, počty dětí, které je možné přijmout do jedné třídy v MŠ, přerušování či omezení provozu MŠ v měsících červenec a srpen, stravování dětí, péči o zdraví a bezpečnost dětí a úplatu za předškolní vzdělávání v MŠ (Vyhláška o předškolním vzdělávání, 2020).

5 Empirický výzkum

Tato kapitola bakalářské práce představuje empirický výzkum ve společnosti MISTR TOPIČ s.r.o. a popisuje tento podnik. Jsou zde rozebrány všechny otázky z dotazníkového šetření a prezentovány různé názory lidí z firmy MISTR TOPIČ týkající se návratu na trh práce po splnění rodičovských povinností. Následně je shrnuta empirická část, jsou vyhodnoceny výsledky na základě odpovědí a je navrženo řešení týkající se zlepšení návratu na trh práce.

5.1 Představení společnosti MISTR TOPIČ s.r.o.

MISTR TOPIČ s.r.o. je v současné době asi jedna z nejvýraznějších společností působící v oblasti vytápění, krbů a kamen na Mladoboleslavsku. Podnik byl založen v roce 2012, ale jeho kořeny sahají až do roku 1994, kdy její majitel a zakladatel Vít Brodský začal vyvíjet aktivity v tomto oboru jako prostý řemeslník stavbou klasických otevřených krbů. V roce 1996 otevřel svoji první prodejnu v Bojeticích. Byla v té době první specializovanou prodejnou na krby a kamna v celém Středočeském kraji a celkově jednou z prvních v rámci celé ČR. O rok déle Vít Brodský přibral do svého podnikání svého bratra Iva Brodského, se kterým podniká dodnes. Tak vznikla první s.r.o. společnost s názvem KRBY B+B s.r.o.

V oboru stavby krbů a kamen pak firma KRBY B+B působila dalších 15 let v obci Dobrovice. V roce 2011 se zrodila u společníků touha posunout podnikání na profesionálnější úroveň. Oba se rozhodli, že najdou ve svém okolí vhodný objekt, který by byl pro jejich podnikání lepší umístěním, velikostí a celkově atraktivitou, která by jim umožnila prodávat kvalitnější a dražší produkty. Jako nejvhodnější vyhodnotili areál bývalého autosalonu v Sukoradech, který následně koupili a zrekonstruovali.

V roce 2012 v novém areálu v Sukoradech bylo jasné, že je potřeba klientům nabídnout mnohem více než jen sortiment krbů a kamen. Z těchto důvodů byla založena nová společnost Centrum vytápění Sukorady s.r.o. Primárním cílem podniku bylo nabídnout svým zákazníkům široký sortiment v oblasti vytápění, různé jiné topné zdroje a systémy se snahou o jejich provázanost s interiérovými topidly. Takže od roku 2012 v areálu v Sukoradech začaly působit a dodnes

působí firmy dvě. První se zaměřuje na krby a kamna (KRBY B+B s.r.o.) a druhá na vytápění (Centrum vytápění Sukorady s.r.o.).

V roce 2015 došlo na základě dohody majitelů k dohodě o rozdělení společností. Každý z bratrů začal vlastnit po jedné z nich. Oba podíly jsou ve výši 100 %. Najatá specializovaná firma provedla marketingový audit obou společností, tím dala vzniknout jednotnému názvu MISTR TOPIČ, pod kterým obě společnosti nyní oficiálně vystupují.

V současné době nabízí MISTR TOPIČ svým zákazníkům široký sortiment v oblasti krbů, kamen, tepelných čerpadel, kotlů a celkově systémů vytápění. Hlavní cíl je najít pro zákazníka nejvhodnější řešení. MISTR TOPIČ zaměstnává okolo dvaceti lidí. Má poměrně dobře upravenou vnitřní strukturu, kterou tvoří profesionální prodejci, projektanti, vedoucí prodeje, vedoucí montáží a kvalitní řemeslníci, jako jsou kamnáři, topenáři či elektrikáři. Nedílnou součástí firmy tvoří servisní technici.

Společnost zastupuje řadu renomovaných výrobců, kteří byli velmi pečlivě vybráni. Podnik má vlastní vývoj a vlastní zkušebnu, kde vznikl v současné době asi hlavní produkt Energetická základna MISTR TOPIČ. Tento produkt firmu odlišuje od konkurence působící ve stejném oboru, a přesně o to se majitelé snaží.

5.2 Výzkumné otázky, metoda zpracování, výběr respondentů

VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Cílem výzkumného šetření je zjištění odpovědí na tyto **výzkumné otázky**.

1. S jakými problémy se potýkají ženy či muži po návratu na trh práce po splnění mateřských a otcovských povinností?

Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, zda se zaměstnanci potýkají s nějakými problémy po návratu na trh práce po době strávené doma s dítětem či dětmi. Ženy, které setrvávají doma s dítětem či dětmi delší dobu, bývají dobou strávenou doma při návratu na trh práce často poznamenány. Na tuto otázku navazuje otázka, o jaké problémy se jedná.

2. Je dostatečně využívána možnost flexibilních forem práce? Pokud ano, o jaké formy se jedná?

Zaměstnavatel by měl o své zaměstnance pečovat a mělo by mu záležet na jejich psychické pohodě. Psychicky vyrovnaní jedinci odvádí lepší pracovní výkony. Zaměstnanci by měli mít zkoordinovaný pracovní a osobní život. S tímto úzce souvisí WLB, která usiluje o dosažení a udržení rovnováhy mezi pracovními a osobními závazky. Do WLB spadají i flexibilní formy práce.

3. Jaká je motivace mužů, aby zůstali doma s dítětem oni a ne ženy?

Doba je moderní. Může se stát, že žena má větší příjem než její partner. Nastává otázka, který z partnerů by měl zůstat doma, zda vyhraje tradiční model, doma s dítětem setrvá matka, tudíž i rodiče zvolí menší finanční příjem či doma zůstane otec dítěte. Tato otázka zkoumá důvody a motivaci mužů, proč by zůstali doma oni a ne ženy, jak je tomu zvykem.

METODA ZPRACOVÁNÍ

Jako metoda zpracování tohoto výzkumu byl zvolen dotazník. Dotazník dokáže dotazovat velké množství respondentů a je rychlý. V dnešní moderní době má pravděpodobně většina zaměstnanců chytrý telefon. Není potřeba zapínání počítače. Není potřeba osobního setkání a domluva termínu schůzky, což v současné době koronavirové pandemie není realizovatelné. Dalšími výhodami dotazníku jsou pohodlnost a efektivnost. Samozřejmě nesmí být opomenuta anonymnost výzkumu. Může se stát, že respondent nechce uvádět své jméno a přeje si zůstat v anonymitě.

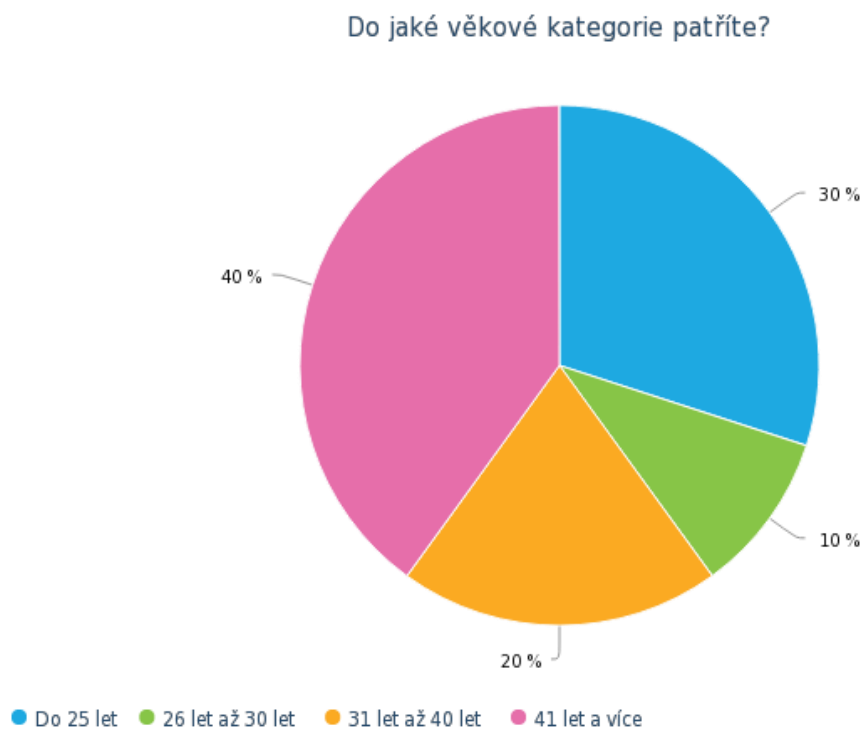
VÝBĚR RESPONDENTŮ

Empirický výzkum byl proveden ve společnosti MISTR TOPIČ. Společnost nemá mnoho zaměstnanců, proto se do výzkumu zapojili i lidé s firmou úzce spolupracující. Mezi dotazovanými byl například majitel společnosti, vedoucí prodejny, všechny účetní, architekti, lidé zabývající se marketingem či stavbaři. Cílem bylo získat různorodou cílovou skupinu, aby byl získán globálnější pohled na danou problematiku. Dotazník byl respondentům poskytnut online formou, byl rozeslán e-mailem a ukončen, když dosáhl odpovědí od 50 respondentů.

5.3 Vyhodnocení empirického výzkumu a návrh řešení

V této části bakalářské práce jsou představeny všechny otázky empirického výzkumu. Ke každé otázce je vytvořen graf s výsledky odpovědí, který je popsán.

1. Do jaké věkové kategorie patříte?

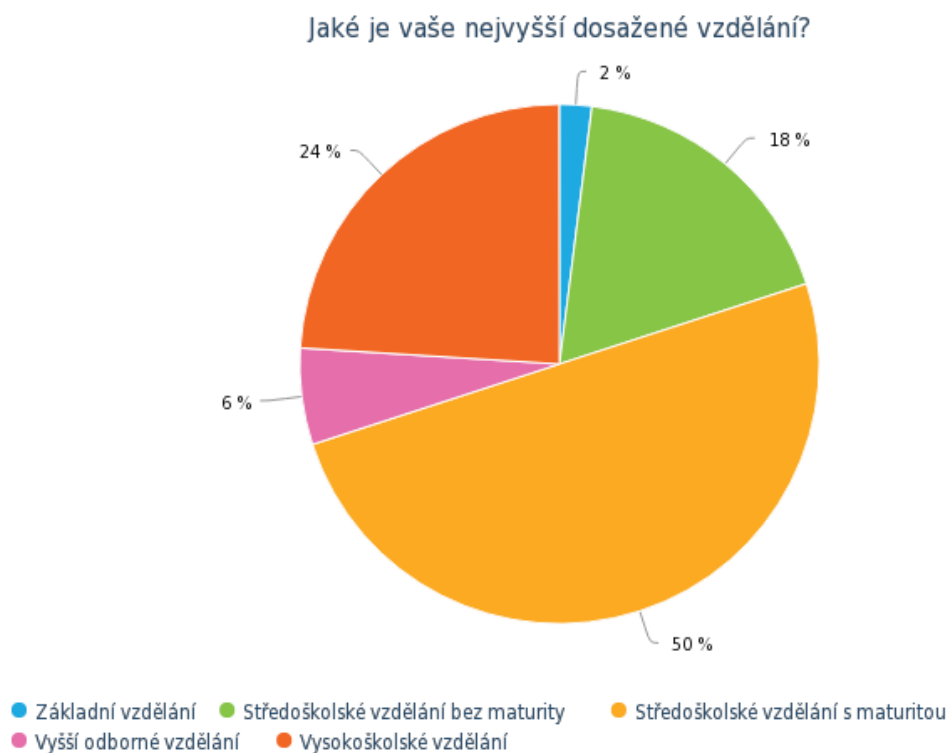


Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 2 Otázka č. 1

Dle grafu patří nejvíce respondentů do věkové skupiny nad 41 let. Druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti ve věku do 25 let. Třetí nejvíce zastoupenou skupinou jsou zaměstnanci ve věku od 31 let až do 40 let. Nejméně respondentů bylo ve věku 26 let až 30 let. Z těchto výsledků lze udělat závěr, že dotazovaná skupina lidí byla věkově pestrá.

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



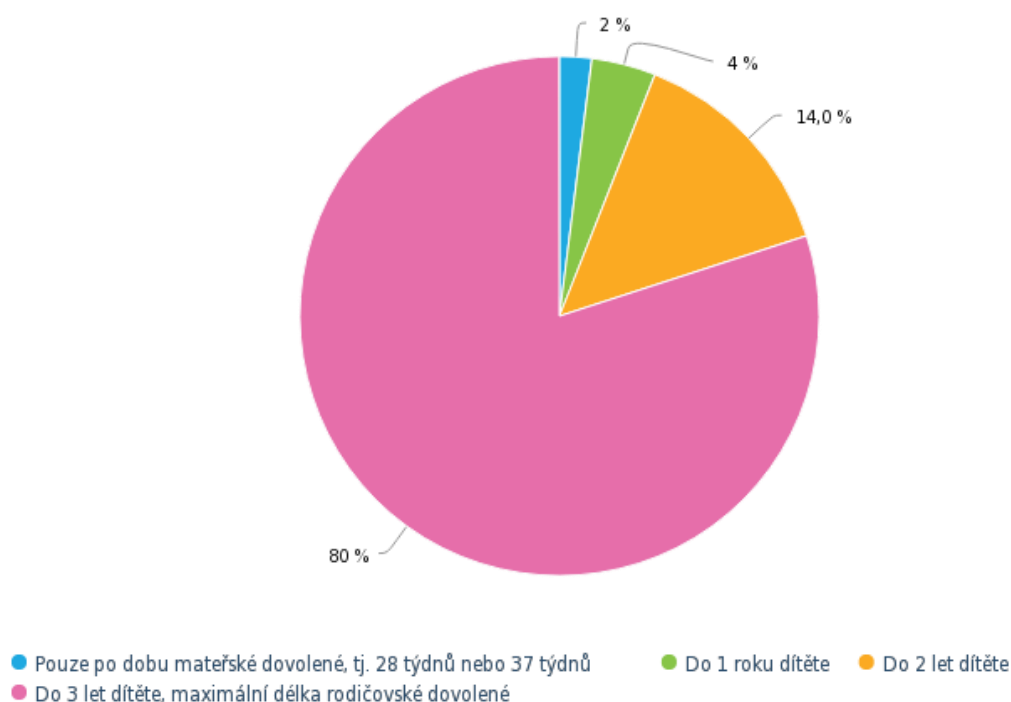
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 3 Otázka č. 2

Respondenti jsou nejen různého věku, ale i různě dosaženého vzdělání. Přesně polovina dotazovaných má středoškolské vzdělání s maturitou. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci. Třetí skupinu zastupují lidé se středoškolským vzděláním bez maturity. Následuje skupina dotazovaných s vyšším odborným vzděláním. Jsou zde i zaměstnanci se vzděláním pouze základním.

3. Jaká je podle Vás adekvátní délka doby strávené doma s dítětem?

Jaká je podle Vás adekvátní délka doby strávené doma s dítětem?



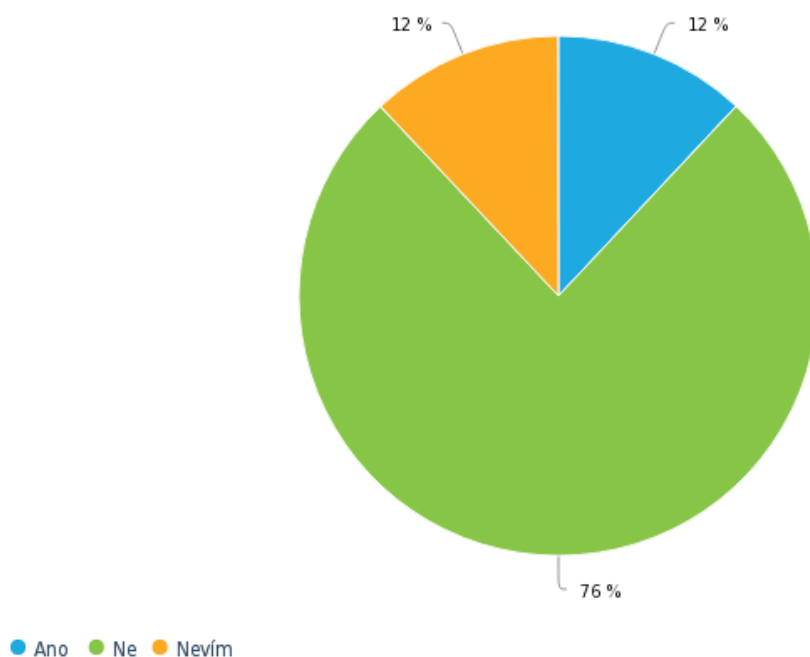
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 4 Otázka č. 3

Následovala otázka týkající se adekvátní délky doby strávené doma s dítětem, u které většina respondentů zvolila odpověď maximální délky RD, do 3 let věku dítěte. Zákon č. 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) říká, že předškolní vzdělávání je určeno dětem ve věku od 2 do 6 let. Dále také stanoví, že děti nedosahující věku 3 let nemají na přijetí do MŠ právní nárok. Takže se většina respondentů drží zvyku, že by rodič měl zůstat doma do 3 let věku dětí, od kterého je doporučováno předškolní vzdělávání. V praxi není vždy dodrženo pravidlo, že se předškolního vzdělávání účastní děti od věku 3 let, občas se ho účastní i děti pouze dvouleté, což byla podle respondentů druhá nejvíce zastoupená odpověď, že by rodič měl doma s dítětem zůstat do dvou let jeho věku. Dle grafu někteří respondenti zastávají názor, že by rodič měl strávit doma s dítětem pouze dobu jednoho roku, dokonce někteří lidé zastávají názor, že by doma s dítětem měla být strávená pouze délka MD, která trvá pouze 28 či 37 týdnů.

4. Využil(a) jste či plánujete využít možnost otce na rodičovské dovolené?

Využil(a) jste či plánujete využít možnost otce na rodičovské dovolené?



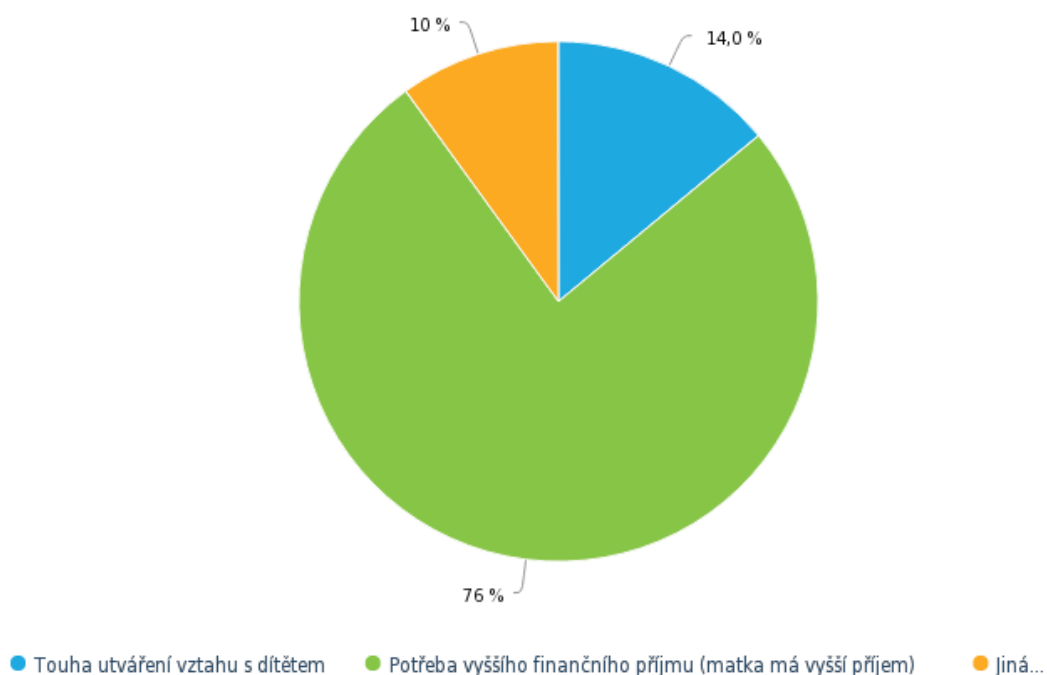
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 5 Otázka č. 4

U otázky týkající se možnosti využití otce na RD zvítězila odpověď ne. Matka na MD a RD je tradiční model vycházející z historie a většina respondentů možnost otce na RD nevyužila nebo ji ani neplánuje využít. Mnoha mužům se zůstat doma nechce. Zbylé dvě odpovědi, odpověď ne a odpověď nevím, byly zastoupeny také. Každá získala 12 %.

5. Co podle Vás motivuje muže, aby zůstali doma s miminkem?

Co podle Vás motivuje muže, aby zůstali doma s miminkem?



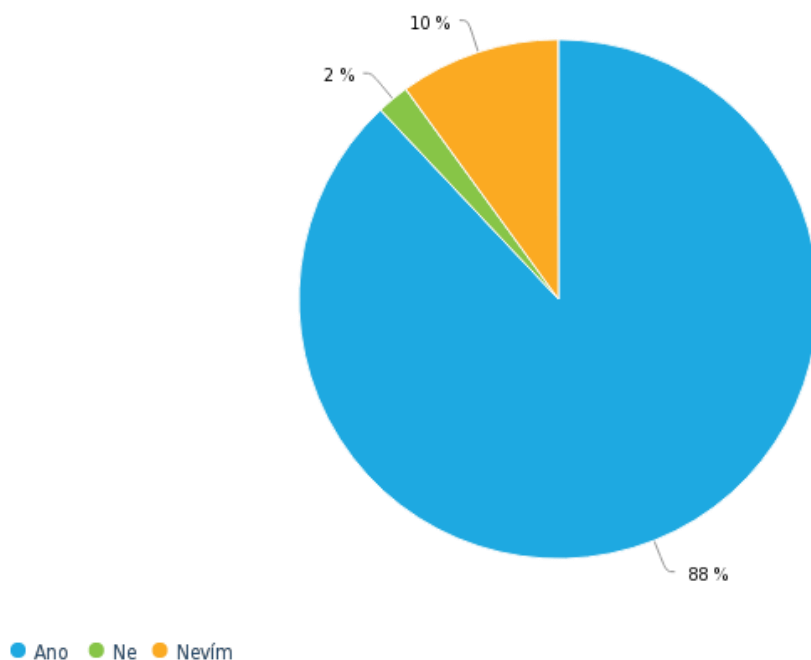
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 6 Otázka č. 5

V otázce na motivaci mužů, proč by měli zůstat doma s miminkem, získala 76 % odpověď potřeba vyššího finančního příjmu. Dle grafu si je většina lidí vědoma potřeby financí. Někteří respondenti zvolili možnost, že muži touží utvářet vztah s dítětem. Otázka číslo pět je otázkou, ve které dotazovaní mohli vyjádřit svůj názor. Možnost jiná odpověď byla okomentována například komentářem, že muže, aby zůstal doma, nemotivuje nic a zkrátka je jen „línej makat“. Někoho dokonce možnost setrvání otce doma s dítětem pobouřila a jinou možnost okomentoval tak, že doma s dítětem má být prostě žena.

6. Souhlasíte s návratem zpět do práce na stejné pracovní místo?

Souhlasíte s návratem zpět do práce na stejné pracovní místo?



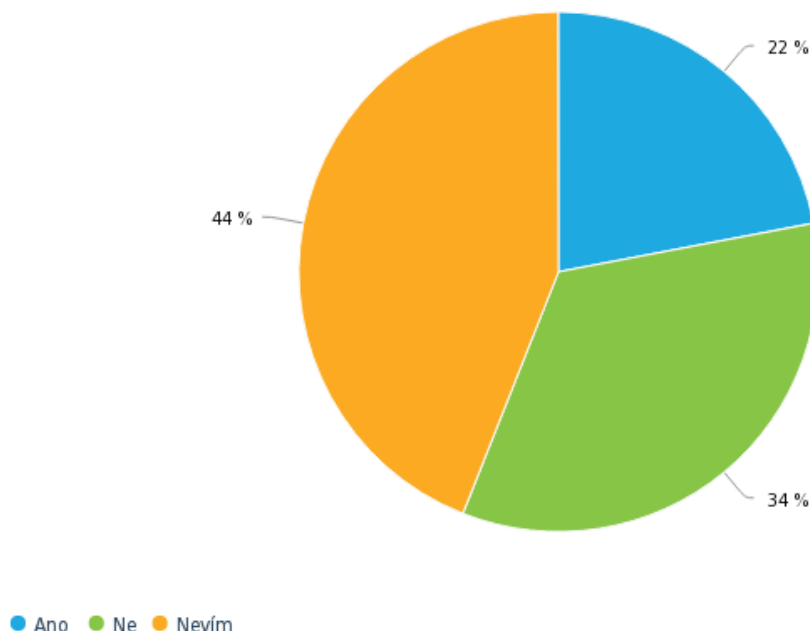
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 7 Otázka č. 6

V otázce číslo šest dle grafu 88 % dotazovaných souhlasí s návratem na stejné pracovní místo. Někteří respondenti neví, zda s návratem na stejné pracovní místo souhlasí či nesouhlasí a pouze 2 % s návratem na stejné pracovní místo nesouhlasí.

7. Je dle Vás připravenost společností k readaptaci rodičů (žen i mužů) dostatečná?

Je dle Vás připravenost společností k readaptaci rodičů (žen i mužů) dostatečná?



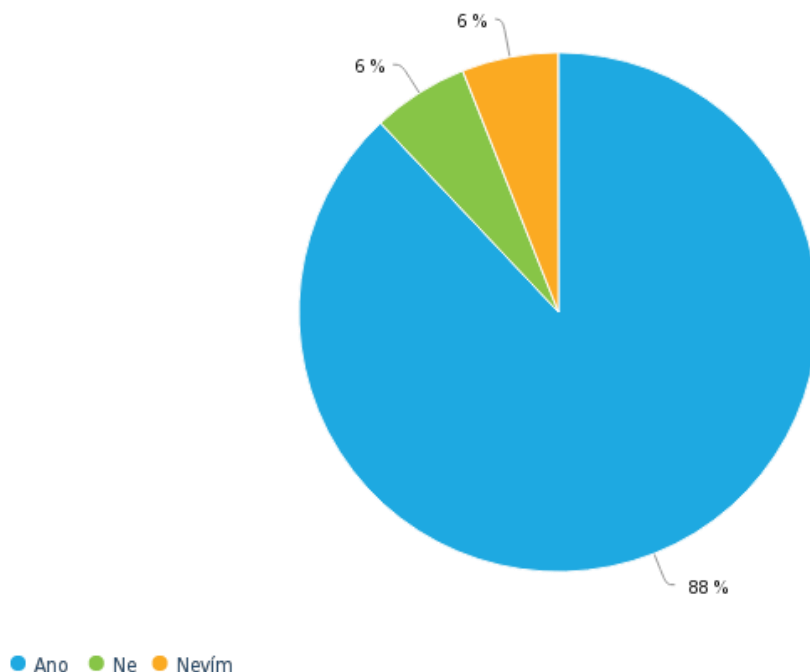
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 8 Otázka č. 7

Z grafu je lze vyčíst následující. Většina respondentů neví, zda je připravenost společností k readaptaci rodičů dostatečná. Další skupina respondentů si myslí, že společnosti nejsou dostatečně připravené k readaptaci žen i mužů. Nicméně poslední skupina respondentů si myslí, že jsou společnosti k readaptaci připravené dostatečně. Je pravděpodobné, že ne všichni dotazující správně chápou pojem readaptace nebo si dostatečně neuvědomují jeho důležitost. Opětovnou adaptaci do pracovního prostředí berou jako nutnost. Pravděpodobně neví, že jim zaměstnavatel jejich adaptaci po návratu do pracovního prostředí může ulehčit.

8. Souhlasíte s možností přivýdělku během doby, kterou jste strávil(a) či strávíte doma s dítětem?

Souhlasíte s možností přivýdělku během doby, kterou jste strávil(a) či strávíte doma s dítětem?



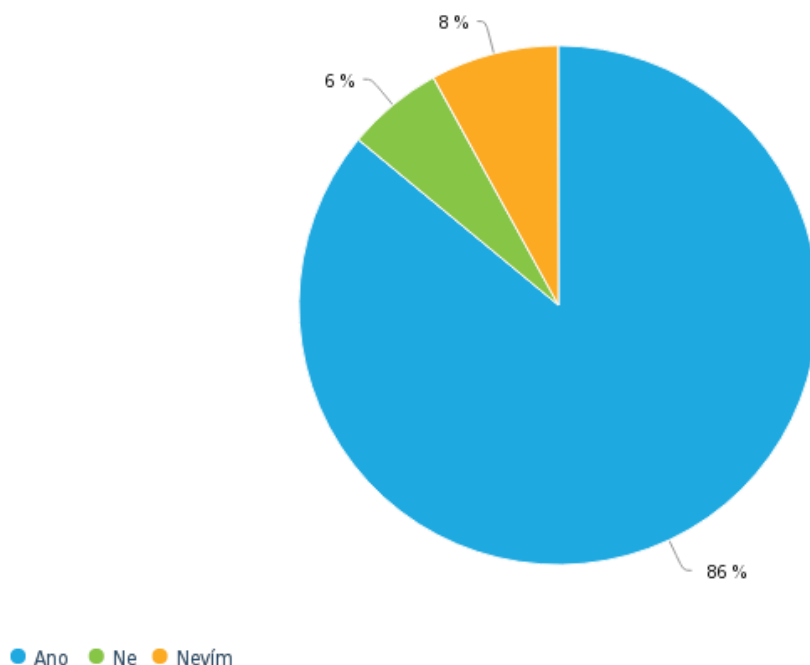
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 9 Otázka č. 8

Výsledek otázky týkající se výdělku během doby strávené doma s dítětem není překvapující. Celkem 88 % dotazovaných vybralo možnost ano. S plněním mateřských povinností rodinám odpadá jeden plat. Finanční pomoc, kterou dostává rodič setrvávající doma s dítětem, je nízká. Pro některé rodiny narození dítěte a odpadnutí jedné výplaty může být náročné. Zbylé dvě skupiny respondentů, které volily odpověď ne či nevím jsou zastoupeny stejně a poměrně málo. Někteří lidé dobu strávenou doma s dítětem vnímají jako dobu, která by měla být plně věnována péči o dítě, proto vybrali odpověď ne. Někteří zaměstnanci možnost přivýdělku neřeší nebo o ní ani neuvažují, tak volili odpověď nevím.

9. Souhlasíte se vzděláváním se nějakým způsobem během doby, kterou jste strávil(a) či strávíte doma s dítětem?

Souhlasíte se vzděláváním se nějakým způsobem během doby, kterou jste strávil(a) či strávíte doma s dítětem?

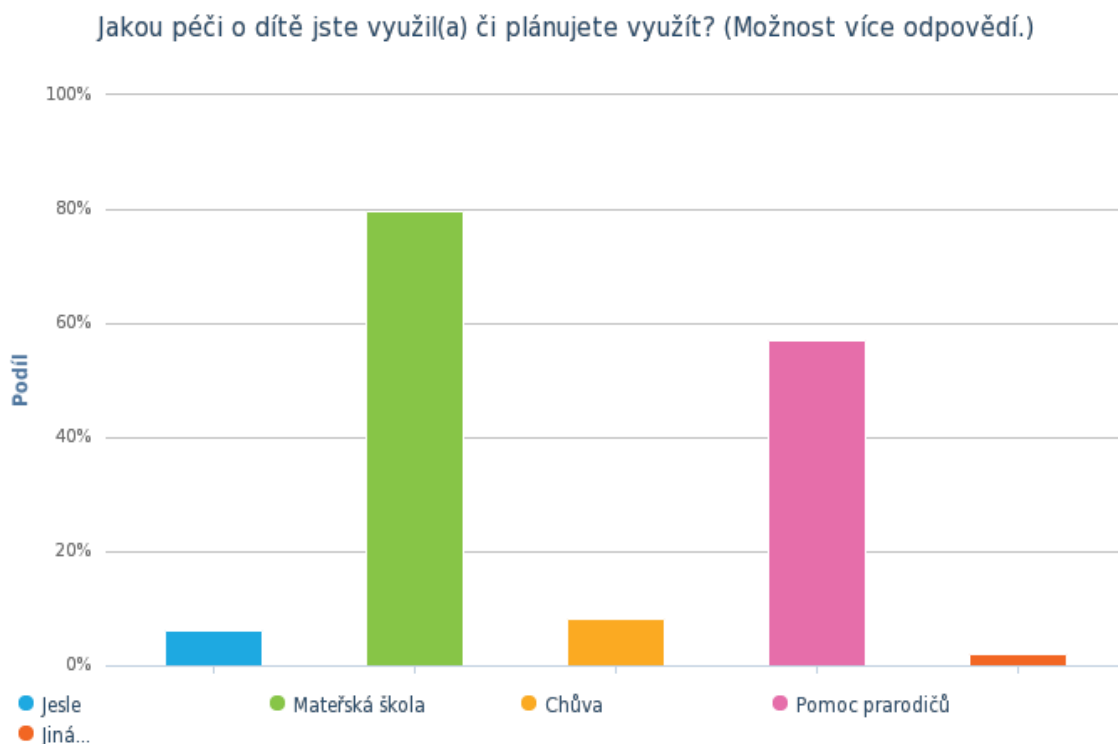


Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 10 Otázka č. 9

Výsledek otázky týkající se vzdělávání není vůbec překvapující a graf tuto skutečnost jen potvrzuje. Téměř většina respondentů zvolila, že s možností vzdělávání během doby strávené doma s dítětem souhlasí. Vzdělávání během plnění rodičovských povinností může ženě či muži ulehčit návrat do pracovního prostředí. Rodič si může ulevit od plnění rodičovských povinností, přejít na jiné myšlenky a naučit se novým věcem, navíc vzdělávání lidi rozvíjí. Další skupina respondentů neví, zda se vzděláváním souhlasí. Odpověď ne byla také zvolena, takže někteří dotazovaní se vzděláváním během plnění rodičovských povinností nesouhlasí.

10. Jakou péčí o dítě jste využil(a) či plánujete využít? (Možnost více odpovědí.)



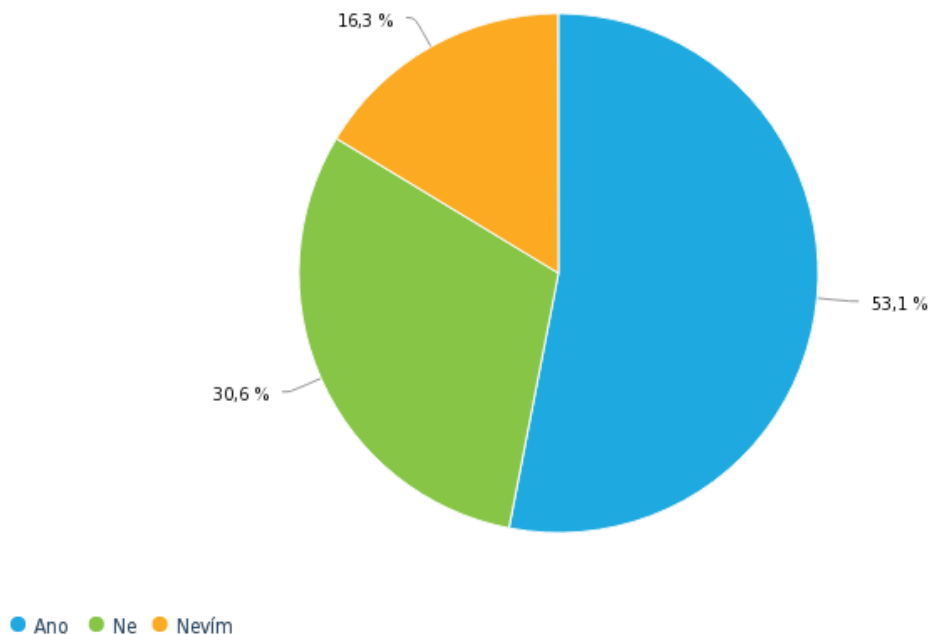
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 11 Otázka č. 10

Výsledek otázky opět není překvapující. Graf tento předpoklad jen utvrzuje. Většina respondentů vybrala jako nejvíce využívanou možnost péče o dítě MŠ, další velmi zastoupenou skupinou je pomoc prarodičů, což se tak děje i v praxi. Malé děti jsou například často z MŠ vyzvedávány právě prarodiči, protože rodiče musí být déle v práci. Někteří dotazovaní volí možnost chůvy (8,2 %) či možnost využití jeslí (6,1 %). Jeden respondent volil možnost jiná a jako odpověď uvedl, že plánuje zůstat doma do 4 let věku dítěte.

11. Je podle Vás v České republice dostatek předškolních zařízení (jesle, mateřské školy)?

Je podle Vás v České republice dostatek předškolních zařízení (jesle, mateřské školy)?

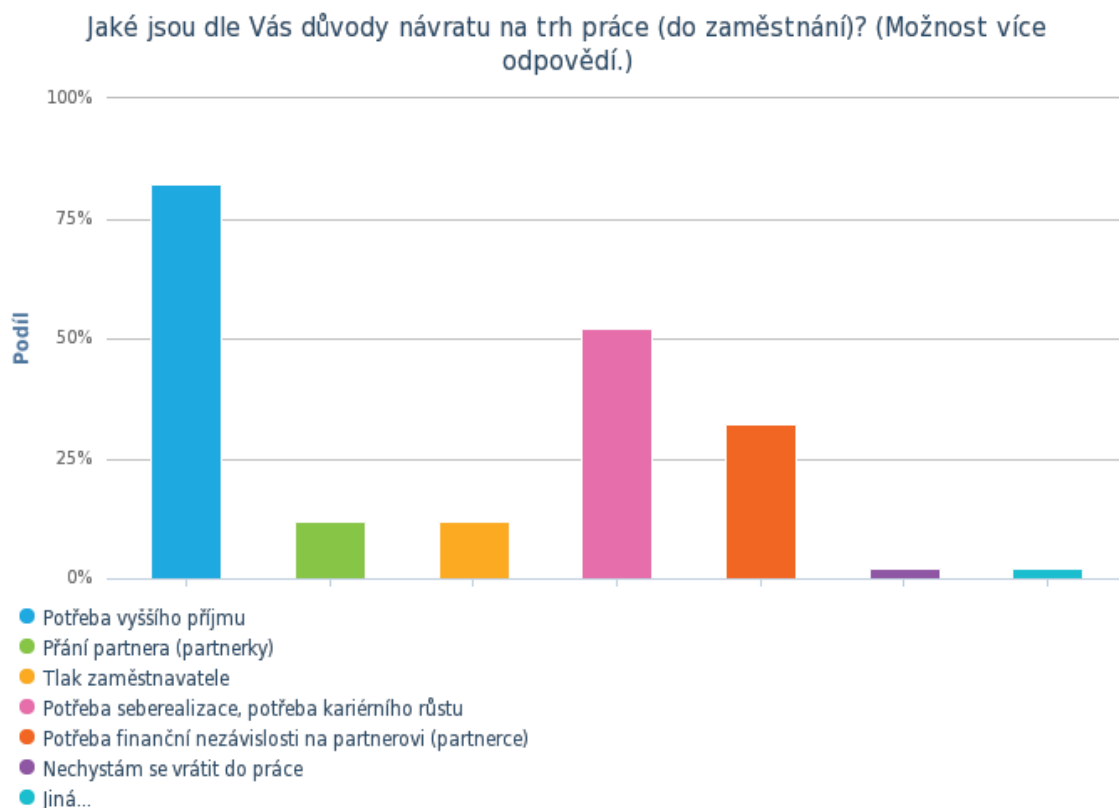


Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 12 Otázka č. 11

Dle grafu si větší polovina dotazovaných myslí, že v ČR je dostatek předškolních zařízení. Někteří dotazovaní si myslí, že v ČR předškolních zařízení dostatek není. Objevilo se tu i nezanedbatelné procento lidí, kteří na tuto otázku odpověď neví, proto zvolili možnost nevím. Tato skupina respondentů nad touto otázkou zatím pravděpodobně nepřemýšlí.

12. Jaké jsou dle Vás důvody návratu na trh práce (do zaměstnání)?
(Možnost více odpovědí.)



Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

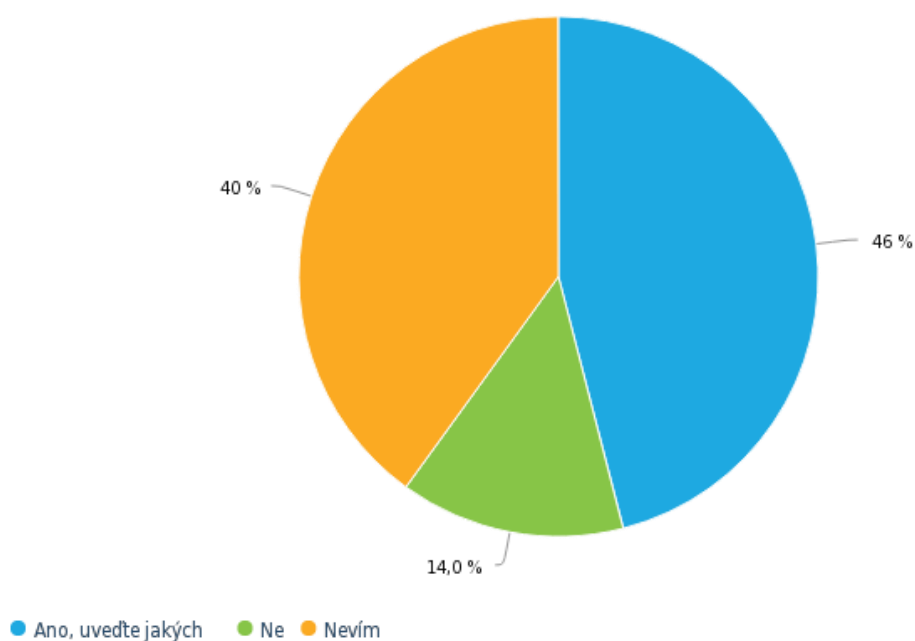
Obr. 13 Otázka č. 12

U otázky týkající se důvodu návratu na trh práce (do zaměstnání) nejvíce skórovala potřeba vyššího příjmu. Jak již bylo zmíněno výše, tak pro některé domácnosti narození dítěte může být finančně náročné, proto možnost návratu druhého platu uvítají. Více než polovinu odpovědí dostala odpověď potřeba seberealizace, potřeba kariérního růstu. Lidé, kteří zůstanou doma s dětmi, mohou trpět chybějící potřebou seberealizace, i když celodenní péče o dítě je náročná, tak každodenní docházka do zaměstnání je něco jiného. Lidé se v zaměstnání učí novým věcem, přijdou do kontaktu se svými vrstevníky, často absolvují nejrůznější školení. V neposlední řadě mají často možnost kariérně růst a mít ve svém životě různé kariérní cíle. Třetí nejvíce zastoupenou responzí je potřeba finanční nezávislosti na partnerovi (partnerce). Může se stát, že muži i ženy chtějí mít více peněz, které vydělali oni sami. Na některé rodiče

setrvávající doma může tlačit k návratu do zaměstnání jejich zaměstnavatel. Tlak zaměstnavatele je také zastoupen. Jedná se o nezanedbatelné procento responzí. Což je v praxi velice časté. Žádný zaměstnavatel není nadšený ze skutečnosti, že mu odejde na nějaký čas z firemního prostředí schopný a nepostradatelný zaměstnanec. Stejně zastoupena je i možnost přání partnera či partnerky. Možnost nechystám se vrátit do práce, byla vybrána jednou, stejně jako možnost jiná odpověď. Jako důvod jiné odpovědi byl přidán komentář, že dotazovaná má s partnerem jiné směny.

13. Souhlasíte s možností využití flexibilních forem práce (práce na zkrácený úvazek, sdílené pracovní místo, práce z domova/homeworking)?

Souhlasíte s možností využití flexibilních forem práce (práce na zkrácený úvazek, sdílené pracovní místo, práce z domova/homeworking)?



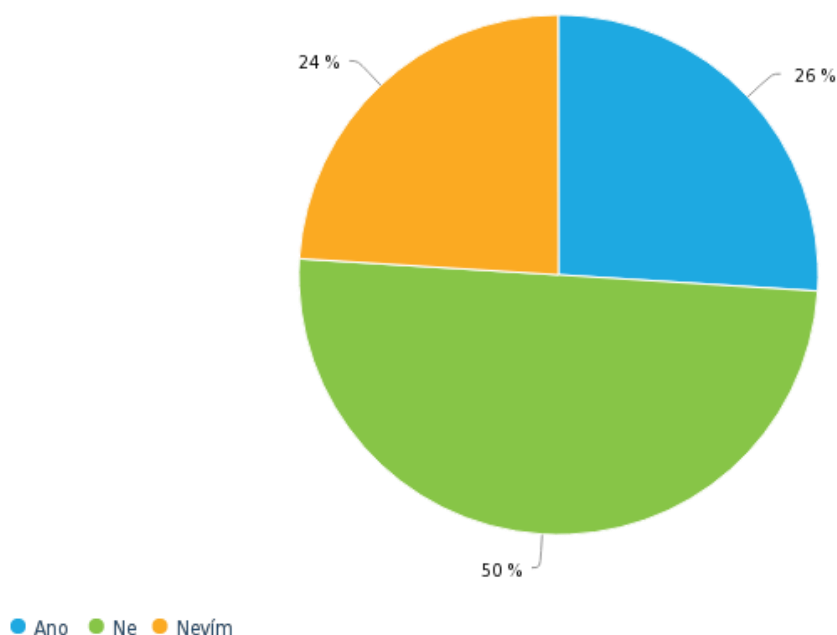
Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 14 Otázka č. 13

Výsledek otázky, zda dotazovaní souhlasí s možností využití flexibilních forem práce, může být překvapující. Většina lidí odpověděla ano, ovšem mnoho respondentů volilo možnost nevím. Tato skupina pravděpodobně s flexibilními formami práce nemá zkušenosti. Další možnost je, že je neznají či o nich neuvažují. Překvapivě nejméně často se objevila možnost ne. Dotazovaní volící možnost ano nejčastěji uvedli práci na zkrácený úvazek a poté homeworking (home office). Možnost sdíleného pracovního místa uvedl jen jeden respondent.

14. Je dle Vás nabídka na práci na zkrácený úvazek či na práci z domova dostatečná?

Je dle Vás nabídka na práci na zkrácený úvazek či na práci z domova dostatečná?

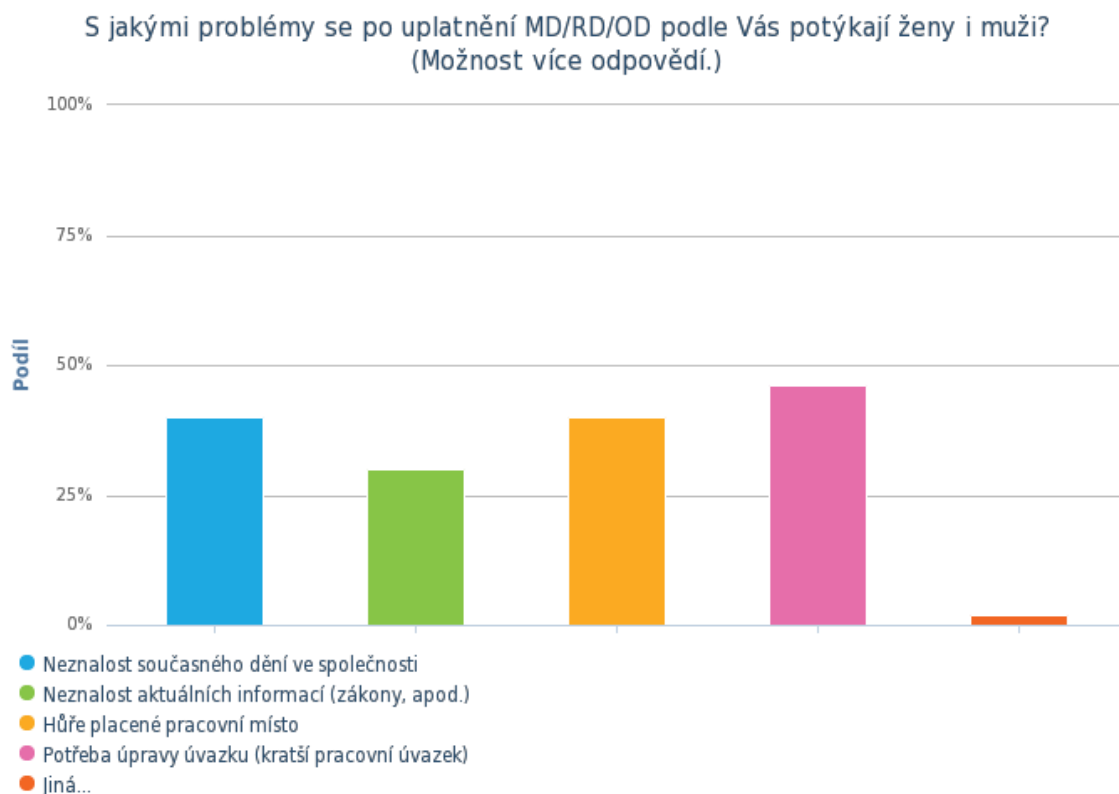


Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 15 Otázka č. 14

Dle grafu polovině respondentů nepříjde nabídka práce na zkrácený úvazek dostatečná. Větší čtvrtina respondentů si myslí, že nabídka práce na zkrácený úvazek je dostatečná a zbylá menší čtvrtina neví, zda je nabídka práce na zkrácený úvazek dostatečná.

15. S jakými problémy se po uplatnění MD/RD/OD podle Vás potýkají ženy i muži? (Možnost více odpovědí.)



Zdroj: vlastní zpracování, 2020.

Obr. 16 Otázka č. 15

Dle grafu je nejčastějším problémem, se kterým se potýkají ženy i muži po uplatnění MD/RD/OD potřeba úpravy úvazku (kratší pracovní úvazek). Dalšími problémy, se kterými se dle respondentů potýkají ženy i muži po uplatnění MD/RD/OD, byly stejným množstvím respondentů zvoleny možnosti neznalost současného dění ve společnosti a problém hůře placené pracovní místo. Jako třetí možnost byl zvolen problém neznalost aktuálních informací. Objevila se i možnost jiná, která dostala komentář, že zaměstnavatel nerespektuje čas zaměstnance.

NÁVRH ŘEŠENÍ PRO LEPŠÍ NÁVRAT NA TRH

Po shrnutí empirické části je třeba navrhnout opatření či řešení, která usnadní rodičům návrat na trh práce. Empirická část měla zodpovědět tři otázky.

První otázka se týká problémů spojených s návratem zpět na trh práce. Ženy a muži se po návratu na trh práce často potýkají s nejrůznějšími problémy, jako jsou například potřeba úpravy úvazku, kratšího pracovního úvazku. Na otázku, zda je dle respondentů nabídka na práci na zkrácený úvazek dostatečná, zvítězila možnost ne. Proto by někteří zaměstnavatelé měli o kratších pracovních úvazcích uvažovat a nebát se taková pracovní místa vytvářet, pokud nechtějí přijít o schopného zaměstnance či zaměstnankyni. Novela ZP nově vkládá paragraf 317a, který se týká sdíleného pracovního místa. Sdílená pracovní místa v ČR příliš rozšířena nejsou, tak třeba díky této novele rozšířena budou. Dalšími problémy jsou neznalost současného dění ve firmě a hůře placené pracovní místo. Pokud se zaměstnanec či zaměstnankyně vrací na stejné pracovní místo, tak by znalost současného dění neměla být problém. Zaměstnancům, kteří jsou doma s dítětem je doporučováno, aby zůstali v kontaktu se svým zaměstnavatelem a o současném dění ve firmě měli přehled, mohou se účastnit různých akcí, například vánočních večírků, aby byli v kontaktu i s jinými zaměstnanci, ne pouze se svým nadřízeným. Problém hůře placeného pracovního místa může nastat, pokud je rodič dítěte s dítětem doma delší dobu nebo má třeba dvě děti brzy po sobě. Volba pracovního místa je závislá na domluvě se zaměstnavatelem. Pokud byl zaměstnanec dobrým zaměstnancem, a pro firmu byl důležitou osobou, tak by tento problém neměl nastat. Občas se tomu může stát, pokud se mění například pracovní pozice ve firmě, někdy i mohou některé pozice zaniknout. Neměl by být opomenut ani problém neznalosti aktuálních pracovních informací. Toto závisí zcela na rodičích dítěte, pokud jsou se svým potomkem doma, tak by se měli občas vzdělávat, jestliže se chtějí vrátit na trh práce. Na otázku, zda respondenti souhlasí se vzděláváním během doby strávené doma s dítětem, téměř všichni volili možnost ano. Také by se společnosti měli zajímat o lepší připravenost k readaptaci svých zaměstnanců po návratu do zaměstnání, ta dle dotazovaných není dostatečná.

Druhá výzkumná otázka se zabývá možností využití flexibilních forem práce.

Dle respondentů není dostatečná nabídka na práci na zkrácený úvazek či na práci z domova, takže jejich rozšíření by určitě uvítali. Tato doba je moderní. Mnoho zaměstnanců pracuje na počítači. Téměř každý člověk má doma internet. Flexibilní formy práce patří do WLB. Každý zaměstnavatel by měl o své

zaměstnance pečovat a mělo by mu záležet na psychické pohodě svých zaměstnanců. Protože psychicky vyrovnaní zaměstnanci odvádí lepší pracovní výkony. Také by zaměstnanci měli mít zkoordinovaný pracovní a osobní život. S tímto úzce souvisí WLB. WLB usiluje o dosažení a udržení si vhodné rovnováhy mezi pracovními závazky a osobními závazky. Velmi důležitým benefitem pro společnosti zabývající se WLB je snížení syndromu vyhoření zaměstnanců. Firmy si tak mohou udržet své tempo. Takže je na každém zaměstnavateli, zda si uvědomí, že flexibilní forma práce může být pro firmu přínosná, zda svým podřízeným dovolí mít například zkrácený úvazek či nevytvoří sdílená pracovní místa nebo také svým zaměstnancům může povolit například dvakrát týdně home office. Home office může být pro zaměstnance velkou úsporou času, protože například ženy se nemusí malovat, ušetří čas strávený cestou do práce a cestou z práce.

Třetí a poslední otázka zkoumá, jaká je motivace mužů, aby zůstali doma s dítětem. Většina respondentů se drží tradičního modelu, že doma s dítětem má být matka dítěte a do práce by měl chodit jeho otec. Dle respondentů muže, aby zůstali doma s dítětem, motivuje skutečnost, že jejich žena vydělává více, jen někteří dotazovaní si myslí, že muže motivuje touha utváření vztahu s dítětem. V praxi může nastat i situace, kdy žena bude těhotná a muž nezaměstnaný, tak toto může být další důvod, proč by měl zůstat doma s dítětem muž a ne žena.

Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, s jakými problémy se potýkají ženy i muži po návratu na trh práce po splnění rodičovských povinností.

V teoretické části je zmíněn trh práce v ČR. Velká část teoretické části je věnována MD, RD a OD, aby nedocházelo k jejich zaměňování. Dále jsou do teoretické části zahrnuty flexibilní formy práce. Flexibilní formy práce mohou některé problémy spojené s návratem na trh práce vyřešit. Společnosti je budou pravděpodobně v budoucnosti více využívat. Flexibilní práce spadají do WLB, která se zabývá harmonizací osobního a pracovního života, což je pro lidi s malými dětmi velice důležité. Pojem WLB lidé často neznají, z toho plyne, že si nemohou uvědomovat jeho důležitost.

V empirické části jsou díky dotazníkovému šetření zjištěny problémy spojené s návratem na trh práce a zodpovězeny výzkumné otázky. Na základě těchto výsledků jsou navržena opatření pro zlepšení návratu rodičů na trh práce.

Hlavním výsledkem dotazníkového šetření a jako největší problém, se kterým se potýkají ženy i muži při návratu na trh práce po splnění rodičovských povinností, je potřeba úpravy pracovního úvazku. Nabídek na práci na zkrácený úvazek v ČR bohužel není dostatek. Někteří zaměstnavatelé ani nevyužívají například možnost home office, což by mnoha zaměstnancům mohlo zlepšit jejich harmonizaci osobního a pracovního života. Takže by v ČR mělo být více pracovních pozic na zkrácený úvazek. Dalším problémem bývá skutečnost, že zaměstnavatel není v kontaktu se svým zaměstnancem, který je právě doma s dítětem a plní rodičovské povinnosti. Proto se stává, že zaměstnanec nezná současné dění ve firmě. Návrat na trh práce může občas znepříjemnit neznalost aktuálních pracovních informací. Tato skutečnost závisí na zaměstnancích, ti by se měli doma alespoň v rámci možností vzdělávat, aby byli připraveni na trh práce, který se neustále vyvíjí. Samozřejmě by se i společnosti měly připravovat na návraty svých zaměstnanců a měly by se snažit o jejich bezproblémovou readaptaci, pokud se zaměstnanci vrací na stejné pracovní místo. Připravenost společností na readaptaci zaměstnanců bohužel nebývá dostatečná. Firmy by se měly více zajímat o WLB, která bývá ve společnostech zanedbávaná.

Seznam literatury

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

CSSZ.cz Česká správa sociálního zabezpečení – *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online]. 2020 [cit. 2020-06-28] Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.

CSSZ.cz Česká správa sociálního zabezpečení – *Otcovská dovolená*. [online]. 2020 [cit. 2020-06-28] Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/otcovska>.

CSSZ.cz Česká správa sociálního zabezpečení – *Vyrovňovací příspěvek*. [online]. 2020 [cit. 2020-06-28] Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>.

CZSO.cz Český statistický úřad – *Vývoj českého trhu práce – 1. čtvrtletí*. [online]. 2020 [cit. 2020-08-09] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-1-ctvrtleti-2020>.

CZSO.cz Český statistický úřad – *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – červen 2020*. [online]. 2020 [cit. 2020-08-09] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2020>.

CZSO.cz Český statistický úřad – *Vývoj českého trhu práce – 1. čtvrtletí*. [online]. 2020 [cit. 2020-08-09] Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/122733952/cpmz060420_analyza.pdf/ca3af706-7951-42e9-bbc7-9ae057becb60?version=1.0.

CZSO.cz Český statistický úřad – *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*. [online]. 2020 [cit. 2020-09-27] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

CZSO.cz Český statistický úřad – *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. 2020 [cit. 2020-09-28] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace?fbclid=IwAR3wXSO3PAFLIXuPPC-o8TdHDuY-JGLaStx4Gb-sr0dAI0PGZFW7CDThpoE.

GORDON, Victoria a Beth M. RAUHAUS. *Maternity Leave: Policy and Practice*. 2nd edition. New York: Taylor & Francis, 2019. ISBN 9780367180416.

JÍRA, Stanislav a Veronika HUMLEROVÁ. *Time-management*. České Budějovice: Chance in Nature – Local Action Group, 2013. ISBN 978-80-7394-408-7.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.

KOŤÁTKOVÁ, Soňa. *Dítě a mateřská škola: co by měli rodiče znát, učitelé respektovat a rozvíjet*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4435-3.

MALÝ, Jiří. Odborné přednášky. 2017-2019. Mladá Boleslav

MANKIW, Nicholas Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.

MANKIW, Nicholas Gregory. *Zásady ekonomie*. Dotisk. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-7169-891-3.

MPSV.cz Ministerstvo práce a sociálních věcí – *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019*. [online]. 2020 [cit. 2020-07-03] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+-+text.pdf/7f60fc4c-1ce3-b887-94e7-493d2dd1869c>.

MPSV.cz Ministerstvo práce a sociálních věcí – *Rodičovský příspěvek*. [online]. 2020 [cit. 2020-07-04] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek>.

MPSV.cz Ministerstvo práce a sociálních věcí – *Od 1.února 2018 začne platit otcovská dovolená*. [online]. 2017 [cit. 2020-07-27] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/od-1-unora-2018-zacne-platit-otcovska-dovolena>.

OPRAVILOVÁ, Eva. *Předškolní pedagogika*. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5107-8.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace* [online]. Praha, 2019 [cit. 2020-08-23]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p

.pdf?fbclid=IwAR0l_fcg5u3j2z-8sOPV9tMjPQf_q77BMPJkVpgdownmfk-KGxq7KNLctCsY. Analytická studie. VŠE.

RYSOVÁ, Kateřina. *Péče o děti v jeslích z českého a švýcarského pohledu* [online]. Praha, 2015 [cit. 2020-08-13]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/wp-content/uploads/2015/09/P%c3%a9%c4%8de-o-d%c4%9bti-v-jesl%c3%adch-z-%c4%8desk%c3%a9ho-a-%c5%a1v%c3%bdcarsk%c3%a9ho-pohledu.pdf>. Zdravotnické zařízení MČ Praha 4.

SEDLÁČEK, Lukáš a Kateřina PLESKOVÁ, ed. *Aktivní otcovství*. Brno: Nesehnutí, 2008. ISBN 978-80-903228-9-1.

VÁLKOVÁ, Jana. *Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice*. [online]. Brno, 2016 [cit. 2020-09-28]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Nerovne_odmenovani/Pozicni_dokument_web.pdf. Poziční dokument. Genderové informační centrum NORA, o. p. s.

Zakonyprolidi.cz. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. 2020 [cit. 2020-06-28] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Zakonyprolidi.cz. *Zákon č. 187/2006 Sb.* [online]. 2020 [cit. 2020-06-28] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>.

Zakonyprolidi.cz. *Zákon č. 117/1995 Sb.* [online]. 2020 [cit. 2020-07-05] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>.

Zakonyprolidi.cz. *Vyhláška č. 14/2005 Sb.* [online]. 2020 [cit. 2020-08-05] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-14>.

Zakonyprolidi.cz. *Zákon č. 561/2004 Sb.* [online]. 2020 [cit. 2020-08-05] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.

Zakonyprolidi.cz. *Zákon č. 285/2020 Sb.* [online]. 2020 [cit. 2020-08-10] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-285>.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Ekonomický koloběh.....	9
Obr. 2 Otázka č. 1	34
Obr. 3 Otázka č. 2	35
Obr. 4 Otázka č. 3	36
Obr. 5 Otázka č. 4	37
Obr. 6 Otázka č. 5	38
Obr. 7 Otázka č. 6	39
Obr. 8 Otázka č. 7	40
Obr. 9 Otázka č. 8	41
Obr. 10 Otázka č. 9	42
Obr. 11 Otázka č. 10	43
Obr. 12 Otázka č. 11	44
Obr. 13 Otázka č. 12	45
Obr. 14 Otázka č. 13	46
Obr. 15 Otázka č. 14	47
Obr. 16 Otázka č. 15	48

Seznam tabulek

Tab. 1 Zaměstnanost, nezaměstnanost	11
---	----

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník	57
-----------------------------	----

Příloha č. 1 Dotazník

Dotazník návrat na trh práce po mateřské, rodičovské a otcovské dovolené

Dobrý den,

jmenuji se Edita Tuzarová a chtěla bych Vás poprosit, abyste mi věnovali pár minut Vašeho času k vyplnění následujícího dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a slouží ke zpracování empirického výzkumu mé bakalářské práce, abych mohla dokončit své studium na ŠKODA AUTO Vysoké škole.

Předem děkuji za Váš čas a Vaše odpovědi!

1. Do jaké věkové kategorie patříte?
 - Do 25 let
 - 26 let až 30 let
 - 31 let až 40 let
 - 41 let a více
2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - Základní vzdělání
 - Středoškolské vzdělání bez maturity
 - Středoškolské vzdělání s maturitou
 - Vyšší odborné vzdělání
 - Vysokoškolské vzdělání
3. Jaká je podle Vás adekvátní délka doby strávené doma s dítětem?
 - Pouze po dobu mateřské dovolené, tj. 28 týdnů nebo 37 týdnů
 - Do 1 roku dítěte
 - Do 2 let dítěte
 - Do 3 let dítěte, maximální délka rodičovské dovolené
4. Využil(a) jste či plánujete využít možnost otce na rodičovské dovolené?
 - Ano
 - Ne
 - Nevím

5. Co podle Vás motivuje muže, aby zůstali doma s miminkem?
- Touha utváření vztahu s dítětem
 - Potřeba vyššího finančního příjmu (matka má vyšší příjem)
 - Jiné, uveďte
6. Souhlasíte s návratem zpět do práce na stejné pracovní místo?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
7. Je dle Vás připravenost společností k readaptaci rodičů (žen i mužů) dostatečná?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
8. Souhlasíte s možností přivýdělku během doby, kterou jste strávil(a) či strávíte doma s dítětem?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
9. Souhlasíte se vzděláváním se nějakým způsobem během doby, kterou jste strávil(a) či strávíte doma s dítětem?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
10. Jakou péči o dítě jste využil(a) či plánujete využít? (Možnost více odpovědí.)
- Jesle
 - Mateřská škola
 - Chůva
 - Pomoc prarodičů
 - Jiná, uveďte

11. Je podle Vás v České republice dostatek předškolních zařízení (jesle, mateřské školy)?

- Ano
- Ne
- Nevím

12. Jaké jsou dle Vás důvody návratu na trh práce (do zaměstnání)? (Možnost více odpovědí.)

- Potřeba vyššího příjmu
- Přání partnera (partnerky)
- Tlak zaměstnavatele
- Potřeba seberealizace, potřeba kariérního růstu
- Potřeba finanční nezávislosti na partnerovi (partnerce)
- Nechystám se vrátit do práce
- Jiná, uveďte

13. Souhlasíte s možností využití flexibilních forem práce (práce na zkrácený úvazek, sdílené pracovní místo, práce z domova/homeworking)?

- Ano, uveďte jakých
- Ne
- Nevím

14. Je dle Vás nabídka na práci na zkrácený úvazek či na práci z domova dostatečná?

- Ano
- Ne
- Nevím

15. S jakými problémy se po uplatnění MD/RD/OD podle Vás potýkají ženy i muži? (Možnost více odpovědí.)

- Neznalost současného dění ve společnosti
- Neznalost aktuálních informací (zákony, apod.)
- Hůře placené pracovní místo
- Potřeba úpravy úvazku (kratší pracovní úvazek)
- Jiné, uveďte

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Edita Tuzarová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Návrat na trh práce po mateřské, rodičovské a otcovské dovolené		
VEDOUCÍ PRÁCE	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2020
POČET STRAN	45		
POČET OBRÁZKŮ	16		
POČET TABULEK	1		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tématem bakalářské práce je Návrat na trh práce po mateřské, rodičovské a otcovské dovolené.</p> <p>Cílem bakalářské práce je zjistit, s jakými problémy se potýkají ženy či muži po návratu na trh práce po splnění rodičovských povinností a navrhnout řešení pro zlepšení návratu rodičů do pracovního procesu.</p> <p>Teoretická část se zaměřuje na výklad pojmů, které s tímto tématem souvisí. Empirická část vyhodnocuje dotazník.</p> <p>Jako nejčastější problém se ukázal nedostatek nabídek na práci na zkrácený úvazek.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Trh práce, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, otcovská dovolená, mateřská škola, flexibilní formy práce		

ANNOTATION

AUTHOR	Edita Tuzarová		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Return to the Labour Market after Maternity, Parental and Paternity Leave		
SUPERVISOR	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2020
NUMBER OF PAGES			
	45		
NUMBER OF PICTURES			
	16		
NUMBER OF TABLES			
	1		
NUMBER OF APPENDICES			
	1		
SUMMARY	<p>The topic of the bachelor thesis is Return to the Labour Market after Maternity, Parental and Paternity Leave.</p> <p>The aim of the bachelor thesis is to find out with what kind of problems contend men and women after the return to the Labour Market after fulfilment of parental responsibilities and to suggest the solution how to improve the return to the working process.</p> <p>The theoretical part is focused on the interpretation of the terms which are related with this topic. Empirical part evaluates the questionnaire.</p> <p>As the most frequent problem was emerged the lack of offers part-time jobs.</p>		
KEY WORDS	Labour market, maternity leave, parental leave, paternity leave, nursery school, flexible forms of work		