

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM
2013–2016**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Eva Kolečáková

Nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jan Jaroš

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES
2013–2016**

BACHELOR THESIS

Eva Kolečáková

Women Unemployment after Maternity Leave

Prague 2016

The Bachelor Work Supervisor: Mgr. Jan Jaroš

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 07.03.2016

Jméno autorky: Eva Koleňáková

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala panu Mgr. Janu Jarošovi za aktivní spolupráci a odborné rady, kterými mi přispěl k vypracování bakalářské práce.

V Praze dne 07.03.2016

Eva Kolečáková

Anotace

Cílem této bakalářské práce je upozornit na problematiku nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené v České republice a srovnat tuto problematiku se situací ve Španělsku. Práce je rozdělena na dvě části: teoretickou a praktickou.

Teoretická část obsahuje vysvětlení základních pojmů, popis systému mateřské a rodičovské dovolené u nás a ve Španělsku včetně eventuálních možností předškolního vzdělávání v obou zemích.

V praktické části bude tato problematika porovnána mezi Českou republikou a Španělskem na konkrétních příkladech. Důležitou součástí praktické části je i autorčina znalost prostředí obou států a doporučení vyplývající z výsledků porovnání.

Klíčová slova

Mateřská dovolená, návrat, nezaměstnanost, předškolní vzdělávání, rodičovská dovolená, trh práce, zaměstnání, žena.

Annotation

The goal of this bachelor thesis is to highlight the problem of unemployment among women after parental leave in the Czech republic and compare it with the situation in Spain. This thesis is divided into two parts: theoretical and practical.

The theoretical part consists of the explanation of basic terms, description of the system of maternity and parental leave in the Czech Republic and Spain and includes the possibilities of preschool education in both countries.

In the practical part we will compare the situation mentioned above on specific examples. The practical part will mainly focus on author's knowledge of the background in both countries and recommendations arising from the results of this comparison.

Keywords

Employment, job market, maternity leave, parental leave, preschool education, return, unemployment, woman.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1.1 Zaměstnání/práce/profese	11
1.2 Zaměstnanec	12
1.3 Zaměstnanost	12
1.4 Nezaměstnanost	13
1.5 Trh práce	13
1.6 Nezaměstnanost v ČR.....	14
1.7 Dovolená.....	15
2 SYSTÉM MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V ČR A VE ŠPANĚLSKU	17
2.1 Mateřská dovolená (MD).....	17
2.1.1 Mateřská dovolená v ČR.....	17
2.1.2 Peněžítá pomoc v mateřství (PPM) v ČR	18
2.1.3 Mateřská dovolená ve Španělsku.....	18
2.1.4 Peněžítá pomoc v mateřství (PPM) ve Španělsku	19
2.2 Rodičovská dovolená v ČR a ve Španělsku.....	20
2.2.1 Rodičovská dovolená v ČR (RD)	20
2.2.2 Rodičovská dovolená ve Španělsku.....	21
2.3 Délka rodičovské dovolené.....	22
2.4 Rodičovská dovolená mužů	25
2.5 Zaměstnání a rodičovská dovolená – kritické faktory/příležitosti.....	26
3 ŽENY A TRH PRÁCE	27
3.1 Trh práce v Česku	27
3.2 Historie zaměstnanosti žen v ČR	29
3.3 Současná situace v České republice.....	29
3.4 Ženy a muži na trhu práce z pohledu statistik	31
3.5 Základní legislativní zakotvení podpory rovnosti příležitostí na pracovním trhu	33
3.6 Diskriminace žen na trhu práce	34
3.7 Mzdová diskriminace žen	35

3.8	Rozdíl v platech žen a mužů	36
4	ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI A PROBLEMATIKY HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ	37
4.1	Návratnost žen po RD k původnímu zaměstnavateli	39
4.2	Práce na částečný úvazek	39
5	PŘEDŠKOLNÍ ZAŘÍZENÍ	41
5.1	Předškolní zařízení v ČR	41
5.2	Předškolní zařízení ve Španělsku	44
	PRAKTICKÁ ČÁST	46
6	EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ	46
6.1	Cíl šetření	46
6.2	Stanovené hypotézy	46
6.3	Metoda šetření	47
6.4	Vlastní šetření	47
6.5	Výsledek šetření	51
6.5.1	Porovnání žen se středoškolským vzděláním	52
6.5.2	Ženy s vysokoškolským vzděláním	52
6.6	Verifikace hypotéz	53
	ZÁVĚR	55
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	58
	SEZNAM ZKRATEK	63
	SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	64

ÚVOD

Předkládaný text se zabývá problematikou zaměstnanosti žen v období vrcholu jejich reprodukčního cyklu, tedy v přibližném věkovém rozmezí 20 – 35 let, kdy existuje největší pravděpodobnost, že se stanou matkami.

Ženy v tomto období nebývají ovlivněny pouze vidinou možného otěhotnění, stejně tak jsou často znevýhodňovány také již stávající matky. Případní zaměstnavatelé se obávají, jak jejich mezer ve vzdělávání a kariérní praxi způsobených nejčastěji několikaletou „přestávkou“ způsobenou péčí o potomstvo, ale také možných komplikací vyvstávajících z péče o ratolesti v jejich předškolním věku, kdy děti bývají často nemocné.

Překážek, které jsou ženám v tomto období v rámci jejich kariérního uplatnění a růstu kladeny je značné množství. Celé situaci nepomáhá ani mentální nastavení české společnosti, kdy je žena stále ještě nazírána skrze optiku „pečovatelky“. Tudíž jako na osobu, která se stará o veškeré členy blízké (a často také vzdálenější) rodiny a proto je neatraktivním a nespolehlivým zaměstnancem, který vyžaduje speciální ohledy.

V naší kultuře si málo vážíme nikoli mateřství jakožto obecného pojmu či dětí narozených z partnerských soužití, ale ženy – matky. Přitom jsou její zásluhou a pílí vychovávány a formovány další generace našich potomků. Místo snahy vyjít matkám vstříc a nabídnout jim v rámci pracovního uplatnění částečné a jinak flexibilní pracovní úvazky jsou mladé ženy i dospělé matky „perzekuovány“ ze stran mnoha zaměstnavatelů. Ti se často raději otočí zády k ženě, která nejenže zvládá péči o domácnost a jedno či více dětí, ale má zároveň touhu a potřebu se navíc uplatňovat v rámci pracovního trhu. Z důvodů ušetření si případných možných (často pouze imaginárních) budoucích potíží mnohdy přijmou do zaměstnaneckého svazku raději uchazeče mužského pohlaví. A to i přes politiku nediskriminace, kterou se vláda ČR prezentuje.

Jednotlivé kapitoly následujícího textu se zabývají teoretickými poznatky, pojmy a definicemi vycházejícími explicitně z jeho názvu.

Jelikož bude praktická část srovnávat tuto problematiku mezi ČR a Španělskem, budou vybrané kapitoly teoretické části obsahovat také informace ze Španělska.

Konkrétně zde budou uvedena data týkající se podmínek mateřské a rodičovské dovolené ve Španělsku.

V praktické části bude porovnána situace žen během mateřské a rodičovské dovolené v České republice a ve Španělsku. Autorka této bakalářské práce vybrala pro srovnání Španělsko, protože sama ve Španělsku částečně žije a proto je jí tato země velmi blízká.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍ POJMŮ

1.1 Zaměstnání/práce/profese

Ačkoli v běžném každodenním životě bývají všechny tři výše uvedené pojmy užívány *in promiscue* (stačí si vzpomenout, kolikrát jsme my sami či někdo z našeho blízkého okolí po návratu ze zaměstnání pronesli větu že „*V práci bylo dnes mizerně.*“), při jejich důkladné definici zjistíme, že neoznačují tutéž okolnost. **Zaměstnání** bývá definováno jako: „*všeobecně převažující způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny.*“¹ Mareš² ve své publikaci rovněž klade důraz na rozlišování pojmu práce od zaměstnání (dle autora se v zahraniční literatuře lze setkat s anglickými pojmem *work* – tedy obecně jakákoli práce/činnost – a pojmem *job* – ten je charakterizován jako zaměstnání poskytující určitý výsledek). [Pozn. autorky: Slovo *to work* je v angličtině užíváno především jako sloveso „pracovat“. Je užíváno vyjádření „*I’m working...*“ nikoli „*I’m jobbing...*“.] Zaměstnání se tak vztahuje k práci podpořené smluvním základem, kde je stanovena výše odměny za určitý pracovní výkon.³

Možný dále uvádí, že užití pojmu zaměstnání s obsahem, jakým ho dnes definujeme, je historicky poměrně novým jevem. Upozorňuje na skutečnost, že lidská práce se neomezuje pouze na oblast zaměstnání, ale její velmi podstatné procento je vykonáváno mimo něj, a to většinou ženami. Lze se dočíst následující, velmi zajímavé a pro mnohé jedince zcela jistě překvapivé údaje: „*podstatný díl práce je vykonáván mimo zaměstnání a většinu z ní vykonávají ženy, které tvoří zhruba polovinu lidstva, dvě třetiny odpracovaných hodin, deset procent vyplacených mezd a jedno procento vlastnictví*

¹ MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 149. Základy sociologie. ISBN 80-86429-05-9.

² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

*majetku. Ten nepoměr mezi prací, příjmem a majetkem je dán právě povahou rozdílu mezi prací a zaměstnáním.*⁴

Zaměstnání bývá velmi často označováno také profesí. Slovo **profese** pochází z latinského výrazu *professio* (v překladu znamená přiznání k povolání či řemeslu). Velmi často je užíváno k vyjádření odbornosti vyžadované v rámci určitého povolání. Tím pádem funguje jako určitý sociální stratifikátor, jímž se konkrétní osoba vymezuje vůči ostatním z hlediska prestiže a moci.⁵ Je tedy důležité si uvědomit, že zaměňování pojmů zaměstnání a profese opět vede k určitému (někdy poněkud zavádějícímu) opomenutí pravého konkrétního významu těchto výrazů.

1.2 Zaměstnanec

Dle zákoníku práce platného pro ČR je zaměstnancem: „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Tato osoba se tak zavázala k výkonu určité závislé práce stanovené v rámci základního pracovněprávního vztahu vůči svému zaměstnavateli.⁶

1.3 Zaměstnanost

V sociologickém slovníku se setkáme s definicí zaměstnanosti jakožto: „*podílem zaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, přičemž za zaměstnané jsou považováni lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří právě nepracují z důvodu nemoci, stávky nebo dovolené.*“⁷

⁴ MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 149 – 150. Základy sociologie. ISBN 80-86429-05-9.

⁵ *Velký sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s. 852. ISBN 80-7184-310-5.

⁶ Zákon číslo 262/2006 Sb., *Zákoník práce, úplné znění účinné od 1. 1. 2015* [online]. 7.9.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/zakony/zakonik-prace-uplne-zneni>.

⁷ *Velký sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s. 1433. ISBN 80-7184-310-5.

1.4 Nezaměstnanost

Dle Helíska lze obyvatelstvo nad 15 let věku rozdělit na 3 různé skupiny, a to **zaměstnané**, **nezaměstnané** a **ostatní** (sem spadají například studenti, penzisté, ženy v domácnosti nespĺňující podmínky ostatních dvou skupin); skupina nezaměstnaných pak splňuje následující 3 podmínky:⁸

- nemají placené zaměstnání/sebezaměstnání,
- zároveň aktivně práci vyhledávají,
- jsou ochotni v maximálním časovém horizontu 14 dní do zaměstnání nastoupit.

Výše uvedené faktory vycházejí z hlediska ekonomické teorie a jako takové neberou v potaz například detekci příčin vzniku nezaměstnanosti či další okolnosti. Pokud se budeme zabývat nezaměstnaností na bázi sociologické, pak je možné opřít se například o názory Mareše. Ten uvádí, že nezaměstnanost vzniká jako následek ztráty zaměstnání, je tedy protikladem zaměstnanosti, nikoli práce (tu lze vykonávat i v oblastech jako jsou například hobby, vzájemná výpomoc či dobrovolnictví).⁹ Při řádném užití označení „nezaměstnaný“ máme tedy na mysli člověka bez placeného zaměstnání, z něž by získával pravidelný příjem. Nemusí ovšem zrovna sedět doma na židli a „točit palci“, naopak může jako nezaměstnaný mít i tak na práci velkou spoustu úkolů.

1.5 Trh práce

„*Na trhu práce se střetává poptávka po práci s nabídkou práce.*“¹⁰ Jedná se tedy o jakýsi (v dnešní době bychom mohli říci virtuální) prostor, v jehož rámci dochází se konfrontaci těchto dvou základních složek mechanismu. Nezaměstnanost pak vzniká zejména v období, kdy poptávka výrazně převyšuje nabídku pracovních pozic. Dle

⁸ HELÍSEK, Mojmir. *Makroekonomie: základní kurs*. Vyd. 2., přeprac. Slaný: Melandrium. 2002, s. 181 – 182. ISBN 80-86175-26-x.

⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

¹⁰ HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 164. ISBN 80-7179-764-2.

Holmana¹¹ lze trh práce charakterizovat jako heterogenní (práce se dle rozdílnosti profesí liší v nárocích na kvalifikaci, v podstupovaném riziku a dalších attributech) a z důvodu neúplnosti informací (jak na straně poptávajících, tak nabízejících pracovní místa) také jako nedokonalý. „Nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky.“¹² V podobné situaci by mělo být základní motivací jedince bez příjmu podobnou situaci co nejrychleji změnit.

1.6 Nezaměstnanost v ČR

O míře zaměstnanosti či nezaměstnanosti obyvatelstva ČR se můžeme dozvědět na webových stránkách Českého statistického úřadu. Jak uvádí zprostředkovatelé webu: „Statistická data o zaměstnanosti a nezaměstnanosti se v rámci ČSÚ publikují především z výsledků Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Hlavním cílem tohoto šetření je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících její analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických.“¹³ Mezi základní ukazatele, jež je možné sledovat na základě dat shromažďovaných ČSÚ, patří: míra zaměstnanosti, obecná míra zaměstnanosti a míra ekonomické aktivity (všechny tři ukazatele jsou vyjadřovány procentuálně) vyjádřené vždy pro konkrétní čtvrtletí určitého kalendářního roku.

V rámci průřezových statistik je pak možné dohledat míru nezaměstnanosti dle genderu – tedy data o nezaměstnanosti vyjádřena skrze hledáček zaměřený na nezaměstnanost mužů a žen v rámci ČR. [Pozn. autorky: Dle ČSÚ je pojem gender užíván jako vyjádření pro „sociální rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou vrozené, ale společensky konstruované. Nejedná se o přirozený, neměnný stav, ale mění se v čase a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi kulturami, Tyto rozdíly tedy

¹¹ HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 164. ISBN 80-7179-764-2.

¹² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

¹³ Český statistický úřad. *Statistiky: Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. 13. 04. 2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

nejsou přirozenými, danými odlišnostmi mezi muži a ženami, ale dočasnými vývojovými stupni sociálních vztahů.“]

V rámci podpory v nezaměstnanosti a snahy o znovuzařazení zájemců do pracovního procesu (tedy pomoci při hledání nového pracovního místa) hraje v České republice nezastupitelnou roli **Úřad práce** (ÚP ČR). Jedná se o správní úřad s celostátní působností, jehož nadřazeným správním úřadem řídícím jeho činnost je Ministerstvo práce a sociálních věcí a jehož systém je tvořen generálním ředitelstvím (v čele s generálním ředitelem), krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu (v čele s ředitelem); součástí krajských poboček jsou také kontaktní pracoviště (v čele stojí ředitel či vedoucí).¹⁴

Krajské pobočky mají, mimo jiné, za úkol:

- zajišťovat výplatu nepojistných sociálních dávek či podpory v nezaměstnanosti,
- zajišťovat výkon agendy podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, u nepojistných sociálních dávek,¹⁵

Činnost kontaktních pracovišť pak probíhá ve dvou hlavních oblastech, a to:

- v rámci zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- v oblasti podpory v nezaměstnanosti (zejména přiznání podpory v nezaměstnanosti a výplata mimořádných podpor).¹⁶

1.7 Dovolená

Definice dovolené zní ze sociologického hlediska následovně: „*blok souvislého volna poskytovaný organizací k různým účelům, zejména oddechově rekreativním.*“¹⁷ Pojem dovolená je definován z důvodu možnosti lepšího náhledu na slovní spojení „mateřská/rodičovská dovolená“, které se svým praktickým obsahem od běžně chápaného pojmu dovolené značně liší. Ačkoli se ještě i dnes lze setkat s názory

¹⁴ Integrovaný portál MPSV. *Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky* [online]. 07.09.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ Tamtéž.

¹⁷ *Velký sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s.224. ISBN 80-7184-164-1.

(povětšinou méně informovaných či zkušených osob), že rodičovská dovolená je pro rodiče v podstatě odpočinkem a nejedná se o činnosti srovnatelnou s každodenním docházením do zaměstnání, je tento názor neopodstatněný.

2 SYSTÉM MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V ČR A VE ŠPANĚLSKU

2.1 Mateřská dovolená (MD)

2.1.1 Mateřská dovolená v ČR

U nás se MD začíná ve formě, jakou známe dnes (tedy několikaleté podobě) formovat v 60. letech 20. století v reakci na předešlý, tzv. egalitární, postoj k zaměstnávání žen. Ženy byly v našich zeměpisných podmínkách běžně zaměstnávány ve stejném procentu jako muži, MD velmi často trvala pouze tři měsíce. Děti byly denně umístovány do jeslí nebo do školek.¹⁸ Tento postoj bylo možné v dané době považovat za pokrokový, nicméně s přibývajícím progresivitou výzkumů z oblasti sociologie a především psychologie dítěte je v současné době opět kladen důraz na výchovu nejmenších dětí v rámci rodiny. Tzn., že je kojeneček vychováván primární pečující osobou, ke které si může utvářet pevné pouto napomáhající k jeho pozitivnímu vývoji do budoucna.

Dle § 195 zákoníku práce je MD vymezena následujícím způsobem:

- v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni MD po dobu 28 týdnů (při porodu dvou a více dětí pak po dobu 37 týdnů),
- MD zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným datem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem,
- vyčerpá-li zaměstnankyně z MD před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 či 37 týdnů,

¹⁸ MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 155. Základy sociologie. ISBN 80-86429-05-9.

- MD v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.¹⁹

2.1.2 Peněžitá pomoc v mateřství (PPM) v ČR

- Základní podmínkou nároku na PPM je účast na pojištění v době nástupu na PPM
- Další podmínkou je účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před nástupem na PPM.
- Podpůrčí doba (doba poskytování dávky) začíná nástupem na MD a činí 28 týdnů (u ženy, které porodila zároveň dvě nebo více dětí činí podpůrčí doba 37 týdnů)
- Nárok na PPM má i otec dítěte, pokud se oba rodiče dohodou, že o dítě bude pečovat otec
- Výše PPM činí 70% redukovaného vyměřovacího základu za kalendářní den²⁰
- Žena si může na MD za určitých podmínek přivydělávat. Podmínkou je, že nesmí vykonávat stejný druh práce, který vykonávala před MD. Tzn., že pokud chce pracovat pro stejného zaměstnavatele, tak musí uzavřít dohodu o provedení práce na jinou činnost. Žena má nárok pracovat pro jiného zaměstnavatele na klasickou pracovní smlouvu. Výše výdělku není nijak omezena a PPM se nekrátí.

2.1.3 Mateřská dovolená ve Španělsku

Co se týče MD ve Španělsku, tak se oproti pravidlům v ČR podstatně liší. Hlavním rozdílem je především délka MD, která je obecně ve státech EU mnohem nižší než v ČR. Evropská komise doporučuje, aby měly ženy v EU nárok minimálně na 18 týdnů, ale

¹⁹ Zákon číslo 262/2006 Sb., *Zákoník práce, úplné znění účinné od 1. 1. 2015* [online]. 7.9.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/zakony/zakonik-prace-uplne-zneni>.

²⁰ Česká správa sociálního zabezpečení. *Peněžitá pomoc v mateřství* [online]. 2015 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>.

především země západní Evropy většinou ani nárok 18 týdnů neposkytují.²¹ Španělsko patří mezi země s nejnižší MD a to pouhých 16 týdnů.

Ve Španělsku platí pro čerpání MD následující pravidla

- v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni MD po dobu 16 týdnů (při porodu dvou a více dětí pak o 2 týdny déle pro každé dítě),
- na MD dovolenou nastupuje zaměstnankyně nejpozději v den porodu
- MD je nutné čerpat nepřetržitě 6 týdnů po porodu (tzv. povinný odpočinek), po 6 týdnech může na MD nastoupit místo matky otec se stejnými podmínkami jako matka
- MD je možné čerpat celodenně nebo částečně
- Žena nárok pracovat během MD a to na půl úvazku (vyjma prvních 6 týdnů)²²

2.1.4 Peněžítá pomoc v mateřství (PPM) ve Španělsku

- Základní podmínkou nároku na PPM je účast na pojištění v době nástupu na mateřskou dovolenou
- Účast na nemocenském pojištění je ve Španělsku odstupňovaná následovně:
 - Méně než 21 let: není nutná odpracovaná doba
 - 21 až 26 let: je nutná účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 90 dnů v posledních 7 letech před nástupem na PMM
 - Více než 26 let: je nutná účast na nemocenském pojištění alespoň po dobu 180 dnů v posledních 7 letech před nástupem na PMM

²¹ Personalista.com. *Mateřská a rodičovská dovolená jsou v Česku delší než jinde v Evropě*. [online]. 16. 04. 2015 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z <http://www.personalista.com/trh-prace/matrska-a-rodicovska-dovolena-jsou-v-cesku-delsi-nez-jinde-v-evrope-najdou-vsak-po-dlouhe-pracovni-pauze-zeny-praci.html>.

²² Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Prestación de Maternidad* [online]. © 2016 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm.

- Podpůrní doba (doba poskytování dávky) začíná nástupem na mateřskou dovolenou a činí 16 týdnů (u ženy, které porodila zároveň dvě nebo více dětí se podpůrní doba zvyšuje)
- Nárok na PPM má i otec dítěte, ale prvních 6 týdnů musí čerpat pouze matka
- Výše PPM činí 100% redukovaného vyměřovacího základu za kalendářní den²³

2.2 Rodičovská dovolená v ČR a ve Španělsku

2.2.1 Rodičovská dovolená v ČR (RD)

Stejně jako mateřská dovolená je i rodičovská dovolená zakotvena v rámci Zákoníku práce ČR – zde se jedná konkrétně o § 196, který udává následující: „*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.*“²⁴

V rámci paragrafu 198 *Zákoníku práce ČR* je pak navíc v rámci tzv. společných ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené jasně uvedeno, že MD a RD jsou jak zaměstnankyně, tak také zaměstnanec oprávněni čerpat současně.²⁵ Zde tedy již dochází k velmi výraznému odklonu od tradiční představy vyvolávané slovním spojením „mateřská dovolená“ a to zejména ke zrovnoprávnění postavení muže (otce dítěte) na úroveň rodičky (matky dítěte). Především se jedná o možnost čerpat náležitě volno potřebné k aklimatizaci rodiny na nové podmínky a v případě zájmu třeba i nastoupit na „mateřskou dovolenou“ místo ženy – takovýto postup je pak označován jako čerpání rodičovské dovolené.

RD mohou čerpat ženy i muži ode dne narození dítěte v žádané (variabilní) délce, konkrétně tedy na dobu 2, 3 nebo 4 let; délku je možné v průběhu čerpání RD měnit.

²³ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: Instituto de la Mujer – embarazo, maternidad y paternidad [online]. 21.01.2016 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z <http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/embarazo.htm>

²⁴ Zákon číslo 262/2006 Sb., *Zákoník práce, úplné znění účinné od 1. 1. 2015* [online]. 7.9.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/zakony/zakonik-prace-uplne-zneni>.

²⁵ Tamtéž.

Rodič má po dobu RD nárok na rodičovský příspěvek do výše 220.000,- Kč. Žadatelka (či žadatel) si sami zvolí pomalé či rychlé čerpání, které závisí na zvolené délce rodičovské dovolené.²⁶

Nejčastěji si od roku 1990 volí české ženy 3 leté čerpání RD. Následující tabulka ukazuje počet měsíců, po které pobývaly české ženy - matky s dítětem doma do návratu do zaměstnání či do narození dalšího dítěte (v procentech).

Tabulka 1: Počet měsíců, po které zůstávají matky s dítětem doma

Rok narození dítěte	0 – 12 měsíců doma	13 – 24 měsíců doma	25 – 36 měsíců doma	37 a více měsíců doma	Celkem
1980 - 1989	17	36	36	11	100
1990 - 1999	10	20	43	27	100
2000 - 2010	13	16	44	27	100

Zdroj²⁷

2.2.2 Rodičovská dovolená ve Španělsku

Pojem rodičovská dovolená není ve Španělsku tak zafixován jako v ČR. Více se pro toto období používá termín neplacené volno a svou charakteristikou se také tomuto vyjádření více podobá. Ve Španělsku má zaměstnankyně nárok být se svým dítětem doma do tří let věku dítěte. Zaměstnavatel jí po tuto dobu nemůže rozvázat pracovní poměr. Ženy většinou toto neplacené volno nevyužívají, a pokud ano, tak maximálně do jednoho roku věku dítěte. Důvodem je především fakt, že žena v tomto období nepobírá od státu žádné příspěvky, stát platí pouze její zdravotní pojištění.

²⁶ Zákony ČR. *Mateřská a rodičovská dovolená dle zákoníku* [online]. 07.09.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>.

²⁷ Hana Hašková, „*Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání*,“ Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 12, č. 2/2011, p. 44. [online] Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html>.

Druhým důvodem jsou výhodně nastavené podmínky pro návrat do zaměstnání. Jedná se především o možnost práce na zkrácený úvazek. Ženy po návratu z RD většinou pracují 4-6 hodin denně a dokonce jim zákon umožňuje, aby se sami rozhodly, kolik hodin denně chtějí pracovat. Mzda je upravována na základě odpracovaných hodin.

Další velkou výhodou je povolení k laktaci, tzn. že do 9 měsíců věku dítěte má matka právo na přestávku v pracovní době 2 x 30 minut nebo 1 x 60 minut, kterou žena věnuje kojení dítěte. Tyto přestávky musí být vybrány během pracovní doby, nelze je vybírat na konci či na začátku pracovní doby. Žena není povinna využít tyto přestávky každý den, hodiny se můžou celý týden nasčítávat a poté má nárok na 5 hodin najednou (tuto možnost lze využít pouze po dohodě se zaměstnavatelem).²⁸

Mezi další výhody, které motivují ženy k návratu do zaměstnání, patří speciální státní příspěvek. Každá žena, která se ve Španělsku vrátí do pracovního procesu, pobírá nad rámec své mzdy částku 1 200 Euro až do věku tří let svého dítěte. Jedná se o státní příspěvek, který je vyplácen měsíčně (100 Euro) a vyplácí se i v případě zkráceného pracovního úvazku.²⁹

2.3 Délka rodičovské dovolené

Existuje mnoho rozporuplných názorů na délku RD. I členské země EU, přestože je ve všech státech RD zavedena, mají délku čerpání velmi odlišnou. V některých zemích je čerpání RD omezeno pouze na několik týdnů, např. Velká Británie, Kypr pouze 13 týdnů, v některých je čerpání několik let (pro přehlednost je délka RD v zemích EU uvedena formou tabulky č. 2).

²⁸ Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. *Guía de consultas más frecuentes* [online]. 2012 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z

http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/artemisa_2012_guia_de_consultas_mas_frecuentes.pdf.

²⁹ Agencia Tributaria. *Deducción por maternidad*. [online]. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_Segmentos_/Ciudadanos/Minimos__reducciones_y_deducciones_en_el_IRPF/Deducccion_por_maternidad/Deducccion_por_maternidad.shtml.

Tabulka 2: Rodičovská dovolená v zemích EU

Země	Max. délka rodičovské dovolené	Přepočet na měsíce
Belgie	3 měsíce	3 M
Bulharsko	6 měsíců	6 M
Česká republika	4 roky	48 M
Dánsko	52 týdnů	12 M
Estonsko	3 roky	36 M
Finsko	158 pracovních dní	5 M
Francie	3 roky	36 M
Irsko	3 měsíce	3 M
Itálie	10 měsíců	10 M
Kypr	13 týdnů	3,5 M
Litva	3 roky	36 M
Lotyšsko	1 rok	12 M
Lucembursko	6 měsíců	6 M
Maďarsko	3 roky	36 M
Malta	3 měsíce	3 M
Německo	12 měsíců	12 M
Nizozemí	3 měsíce	3 M
Polsko	3 roky	36 M
Rakousko	24 měsíců	24 M
Rumunsko	2 roky	24 M
Řecko	3,5 měsíce	3,5 M
Slovensko	3 roky	36 M
Slovinsko	1 rok	12 M
Španělsko	3 roky	36 M
Švédsko	480 dní	16 M
Velká Británie	13 týdnů	3,5 M

Zdroj³⁰

³⁰ MISSOC ANALYSIS 2008 Finance.cz [online]. 07. 09. 2009 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>.

Z tabulky č. 2 je zřejmé, že nejdelší RD mají východoevropské státy, přičemž nejdéle je možno čerpat RD v ČR a to až 4 roky.³¹

Jak je vidět ve výše uvedené tabulce, mnoho států poskytuje čerpání RD 3 roky a to je často diskutovatelná hranice zda je důležité, aby do tohoto věku vyrůstaly děti v domácím prostředí. Z konference, kterou uspořádalo oddělení Gender a sociologie při sociologické ústavu AV, nazvanou „Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená?“ vyplývá, že i odborníci z řad psychologů, sociologů či odborníků pracujících ve vzdělávání mají na tuto problematiku velmi odlišné názory, např.:

Ilona Mrzílková – Susová, psycholožka, matka dvou dětí uvedla: *„Souhlasím s názorem, že pro děti do tří let je z hlediska jejich dalšího vývoje v naprosté většině případů nejvhodnější rodičovská péče. Do tří let se tvoří základy osobnosti, děti potřebují prostředníka v komunikaci se světem, jednu svoji osobu, která je většinu dne k dispozici a jejímž prostřednictvím si především formují obraz o sobě a světě.“*

Radka Dudová, socioložka, matka jednoho dítěte: *„Jistě je velmi důležité, aby děti v miminkovském a batolecím věku setrvaly v rodinném prostředí. Podle mého názoru ale přece i děti, jejichž rodiče pracují, v rodinném prostředí setrvávají. Nesouhlasím s nastolením diskuse v duchu neřešitelného dilematu: buďto matka jde do práce, a dítě tudíž vychovávají cizí osoby, nebo matka zůstane do čtyř let věku dítěte, a dítě je tudíž v péči matky. V českém prostředí jsme bohužel svědky vyhrcování tohoto dilematu až takřka na neúnosnou úroveň. Výsledkem je obviňování a stigmatizace matek, které "to dělají jinak" - matek pracujících, matek, jejichž partner si bere část rodičovské dovolené a ony jdou do práce, či matek osamělých, které prostě do práce jít musí. Vždyť ale i matky, které pracují, tráví se svým dítětem přibližně polovinu jeho bdělého času (a to nepočítám dovolenou či eventuální možnost zkráceného úvazku). Pokud se zbylý čas rozdělí mezi otce dítěte, babičky a další osoby z rodiny nebo pobyt v kvalitních jesličkách či školce, má podle mého názoru dítě ideální podmínky pro rozvoj.“*

³¹ GOLLA, Petr. *EU – kde je nejdelší a nejvyšší?* Finance.cz [online]. 07. 09. 2009 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>

Většina českých dětských psychologů uvádí hranici dvou a půl až tří let jako nejprůměrnější pro postupné zařazení dětí do péče mimo rodinu.³²

Ačkoliv je v ČR povolena RD do čtyř let věku dítěte, většina žen zůstává doma do tří let věku dítěte. Tato hranice je taktéž ovlivněna faktem, že zaměstnavatel má právo držet zaměstnankyni pracovní místo do tří let věku dítěte.

2.4 Rodičovská dovolená mužů

Stále častěji slyšíme o možnosti čerpání RD otcem dítěte. U nás ještě není tato možnost natolik využívána jako v zemích západní Evropy nicméně mužů, kteří zůstávají na místo ženy doma s dítětem, stále přibývá. Pro takovou variantu se rozhodují především rodiny, kde žena vydělává podstatně více než muž, čili důvod je ekonomického charakteru. Důvodů ale může být mnohem více. Někteří muži pracují z domova a tudíž tuto formu práce spojí s péčí o potomka, jiní muži hledají životní změnu a přestávka ve formě RD jim vyhovuje. V některých případech by žena mohla během čerpání RD přijít o zajímavý post v zaměstnání.

Převážná část společnosti upřednostňuje tradiční rozdělení rolí, čili žena pečující o domácnost a muž jako živitel rodiny. Podle průzkumu organizace „Liga otevřených mužů“ otcové stále narážejí na obstrukce u svých zaměstnavatelů, kteří je nechtějí pro toto období uvolnit ze zaměstnání. Až 83% zaměstnavatelů uvedlo, že podpora aktivního rodičovství nepatří do personální strategie společnosti. V současné době se podíl mužů na RD celkově pohybuje do 2%, což také dosvědčuje, že ČR stále dává přednost tradičnímu rozdělení rolí.³³

Naše společnost je také rozdělena v názoru, zda je pro dítě vhodné, aby byla role matky nahrazena otcem. Neexistuje ani žádná studie, která tuto variantu potvrzuje či vyvrací a i názor odborné společnosti není jednotný, každopádně je příznivé, že legislativa umožňuje, aby si mohli rodiče toto období během let rozdělit, tak aby byla s dítětem částečně matka i otec.

³² LABUSOVÁ, Eva. *Hranice tří let: Přirozená potřeba nebo dogma?* Evalabusova.cz [online].

³³ HABÁŇ, Petr. *Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to.* Mpsv.cz [online]. 12. 03. 20014 [cit. 2016-02-09]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf.

2.5 Zaměstnání a rodičovská dovolená – kritické faktory/příležitosti

- žena během období RD ztrácí kontakt se svou firmou i oborem. Po několika letech ji tak při znovunastoupení do zaměstnání čeká dosti složitá opakovaná adaptace na pracovní prostředí, návyky a zejména posun (ať už technologický, organizační či filozofický) ve smyslu vývoje firmy či organizace. Výjimkou nejsou ani případy, kdy je během RD pracovní post bývalé zaměstnankyně zcela zrušen a ona se tak později vrací na pozici, se kterou nemá, a nikdy neměla, žádnou zkušenost.³⁴ Z tohoto pohledu se zdá nastavený systém ve Španělsku výhodnější, ženy se vracejí do práce dříve a tudíž pro ně není opakovaná adaptace tak náročná jako pro ženy v ČR;
- otec dítěte svou kariéru kvůli dětem běžně nepřerušuje, má vyšší plat a je obecně chápán jako živitel rodiny.³⁵ Ve Španělsku je pojem živitel rodiny ještě více zakořeněn, poněvadž žena nedostává během RD žádný příspěvek od státu a tudíž je finančně úplně odkázaná na manžela či rodinu;
- na druhou stranu v posledních letech mnoho žen využívá období RD k nastartování nového podnikání. Dříve se ženy věnovaly pouze rodině a domácnosti, nyní se stále více žen snaží čas na RD využít i jinak a v ČR je mnoho žen, které se staly během RD úspěšnými podnikatelkami³⁶
- také si čím dál více žen na RD doplňuje vzdělání, tak aby zvýšily svou cenu na trhu práce
- velkou výhodou je také možnost pracovat během RD. Jedinou podmínkou je zajistit péči o svého potomka, kdy dítě mladší dvou let může navštěvovat státní předškolní zařízení pouze 46 hodin měsíčně. Po tomto věku již není žádné omezení.

³⁴ REZLEROVÁ, Jaroslava. *Postavení žen na trhu práce je stále složitější*. Novinky.cz [online]. 05.04.2013 [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/297989-postaveni-zen-na-trhu-prace-je-stale-slozite.html>.

³⁵ Tamtéž.

³⁶ KADLECOVÁ, Kateřina. Mocné matky vládnu světu. *REFLEX*, 2015, roč. XXVI, č. 52/53, s. 34-41, ISSN 0862-6634.

3 ŽENY A TRH PRÁCE

Z výsledků průzkumu *Index žen na trhu práce (WILM – Women's Index Labour Market)* uveřejněných v roce 2014 se dozvídáme, že Česká republika se svým přístupem k rovnoprávnosti genderových možností na pracovním trhu zaujímá 20. místo celosvětově (na vrcholu žebříčku se pak tradičně pohybují zejména skandinávské země).³⁷ Spíše než umístění by nás mělo ovšem při pohledu na výsledky hodnocení zarážet (a možná i zklamat) fakt, že si toto umístění naše republika drží nezměněné již od roku 2011. Od roku 2000 jsme se propadli z jedenácté příčky právě až na dvacítku. V komentářích k uváděné situaci a výsledkům průzkumu se lze dočíst následující: „*Postavení žen na českém trhu práce se vyvíjí příznivě. Rozdíl mezi platy mužů a žen klesl o procentní bod na 15 procent, podíl žen na trhu práce meziročně vzrostl z 62 procent na 64 procent a nezaměstnanost žen nenarůstá. Změny ale ve srovnání s těmi úspěšnějšími státy přicházejí příliš pomalu.*“³⁸ Autor komentáře, Libor Stodola (odborník v oblasti řízení lidských zdrojů) navíc dodává následující: „*Zásadním tématem jsou v současné době především flexibilní pracovní úvazky, které by ženám umožnily lépe sladit kariéru s rodinou. Jejich nabídka je na českém trhu stále omezená.*“³⁹

3.1 Trh práce v Česku

V dokumentu *Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020* se lze dočíst, že trh práce v ČR patří ke standardním evropským trhům s jejich charakteristickými pozitivy i negativy. V rámci zvyšování konkurenceschopnosti je třeba, aby se ČR popasovala a řadou překážek (celková míra zaměstnanosti a účast na trhu práce jsou vzhledem k poměrům Evropské Unie středně vysoké, míra nezaměstnanosti pak poměrně nízká) – tyto faktory lze pozitivním

³⁷ E15.cz/Zpravy. *Nejpřívětivější k ženám je na trhu práce je Skandinávie, Česko je dvacáté* [online]. 07.03.2014 [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/udalosti/nejprivetivejsi-k-zenam-na-trhu-prace-je-skandinavie-cesko-je-dvacate-1067441>.

³⁸ Tamtéž.

³⁹ Tamtéž.

způsobem nadále ovlivňovat a vylepšovat, zejména pak zvýšit nízkou míru zaměstnanosti žen s malými dětmi.⁴⁰

Ve stejném dokumentu je pak uvedeno také následující: „ČR vykazuje v EU nejvyšší pokles zaměstnanosti žen v případě, že mají malé děti. Příčinou je nevhodně nastavená prorodinná politika a nedostatek dostupných a kvalitních služeb předškolní výchovy. Důsledkem je nevyužití lidského kapitálu žen, vysoká mzdová mezera mezi muži a ženami, snížený zájem o rodičovství obecně, což má jako celek i negativní dopady na fiskální rovnováhu.“⁴¹ Řešením by dle autorů dokumentu mělo odviset od zvýšení nabídky alternativních forem předškolní výchovy, čímž je možné napomoci sladění pracovního a rodinného života rodičů, udržení kontaktu s profesní oblastí rodiče (nejčastěji tedy matky) v době péče o dítě a jeho snazší návrat na trh práce na základě osobních preferencí.⁴²

Ministerstvo práce a sociálních věcí se snaží v současné době tuto situaci zlepšit. Po zdařilé výzvě týkající se vzniku dětských skupin nyní vyhláší dvě výzvy v rámci Operačního programu Zaměstnanost, které podpoří vznik tzv. mikrojeslí. Mikrojesle mají nabízet pravidelnou profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let, a to 5 dní v týdnu, 8 hodin denně v kolektivu maximálně 4 dětí. Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová k této záležitosti uvedla: „Ze zahraničních zkušeností, kde obdobná zařízení fungují již řadu let, vyplývá, že služby poskytující péči o nejmenší děti by měly být dostupné všem zájemcům, tedy jako veřejná služba. Soukromá zařízení jsou totiž pro řadu rodičů finančně nedostupná.“⁴³

⁴⁰ Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020, s. 28 [online]. 2015 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>.

⁴¹ Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020, s. 29 [online]. 2015 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>.

⁴² Tamtéž.

⁴³ ParlamentníListy.cz. Ministryně Marksová: Péče o nejmenší děti by měla být dostupná všem [online]. 13.01.2016 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z <http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Ministryne-Marksova-Pece-o-nejmensi-deti-by-mela-byt-dostupna-vsem-416928>.

3.2 Historie zaměstnanosti žen v ČR

Československo se pyšnilo tím, že v jeho rámci existovala historicky poměrně vysoká zaměstnanost žen (dokonce jedna z nejvyšších na světě ve své době). Ovšem tento systém se pomalu rozpadal od počátku 90. let, kdy na trh práce v ČR dopadla recese (jakkoli zpočátku považovaná za ideálně vyřešenou).⁴⁴ V současnosti je situace nezaměstnaných – a zejména nezaměstnaných matek malých dětí – navíc komplikována tou skutečností, že flexibilnější formy zaměstnávání nehrály v ČR nikdy příliš zásadní roli (podíl částečných úvazků byl v ČR ve 3. čtvrtletí 2009 třetí nejnižší v EU, četnost podobných úvazků, i přes převahu žen, jež tuto formu vyžadovaly, v ČR od poloviny 90. let klesala).⁴⁵

3.3 Současná situace v České republice

Z výpovědi Jaroslavy Rezlerové, *generální ředitelky personální agentury Manpower Group a prezidentky Asociace poskytovatelů personálních služeb v ČR* se lze dočíst následující informace:⁴⁶

- v České republice stále spíše převažuje „tradiční“ náhled na dělbu rolí v rodině/domácnosti – tedy, že muž je živitelem rodiny, žena je pak nahlížena zejména jakožto „matka“ s péčí o domácnost a zůstává tak po narození dítěte doma;
- na ženu jsou kladeny nároky, kdy má zvládat najednou roli nejen matky, manželky a hospodyně, ale po většinu svého života (pomineme-li právě období mateřské dovolené) také manažerky;
- panuje společenský názor, že povinností ženy je nejen péče o novorozené dítě, ale také případně o nemocného člena rodiny;

⁴⁴ FLEK, Vladislav, MAREK, David, NIEDERMAYER, Luděk a SOBÍŠEK, Pavel. *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce*. Praha: Česká bankovní asociace, 2010. s. 7 – 8 [online]. 11.2010 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: https://www.czech-ba.cz/sites/default/files/down_19553.pdf.

⁴⁵ FLEK, Vladislav, MAREK, David, NIEDERMAYER, Luděk a SOBÍŠEK, Pavel. *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce*. Praha: Česká bankovní asociace, 2010. s. 9 [online]. 11.2010 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: https://www.czech-ba.cz/sites/default/files/down_19553.pdf.

⁴⁶ REZLEROVÁ, Jaroslava. *Postavení žen na trhu práce je stále složité*. Novinky.cz [online]. 05.04.2013 [cit. 2015-09-30]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/297989-postaveni-zen-na-trhu-prace-je-stale-slozite.html>.

- žena se tak oproti muži pro většinu zaměstnavatelů stává méně atraktivnějším zaměstnancem, její finanční ohodnocení je nižší;
- v celoevropském měřítku ČR postrádá dostatečnou síť předškolních výchovně-vzdělávacích institucí, jako jsou jesle, školky, mikrojesle apod.;
- na základě výše průměrného platu si ženy nemohou dovolit placení chůvy či opatrovatelky pro své potomky (a to ani na poloviční úvazek);
- logickým „řešením“ je pak pro ženu nalézt si manžela se silným finančním zázemím – tento stav tak ovšem automaticky muže povyšuje na živitele rodiny;
- v ČR panuje navíc nedostatečná mobilita pracovních sil (toto způsobeno nedostatečnou infrastrukturou a faktem, že pokud se v domácnosti nachází jediný automobil, pak je jeho užívání automaticky přisuzováno muži).

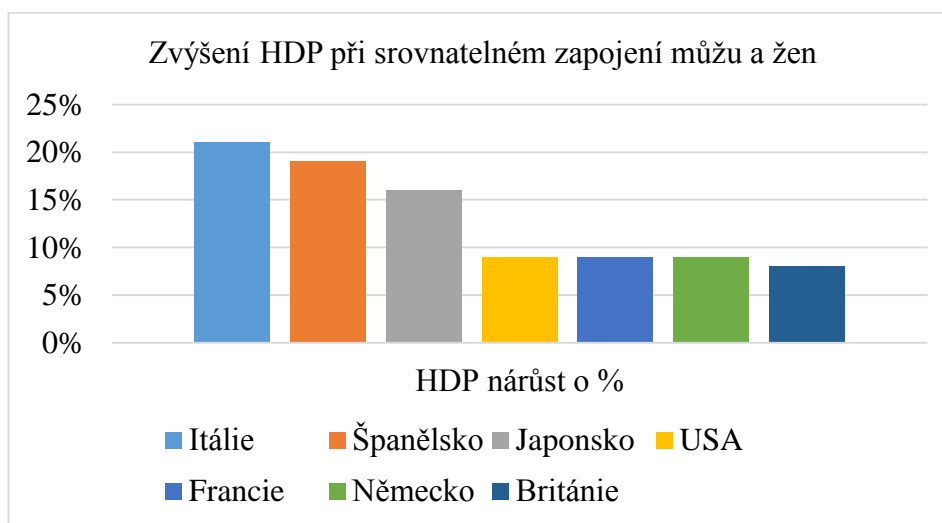
Autorka příspěvku celou situaci týkající se rovnoprávného postavení žen a mužů na pracovním trhu shrnuje následovně: *„V porovnání se situací před dvaceti lety je v České republice samozřejmě vidět pozitivní posun v přístupu k ženám, ale zdaleka neodpovídá rovnoprávnosti, která by měla fungovat. Přitom průzkumy a hospodářské výsledky firem jednoznačně ukazují, že nejúspěšnější jsou smíšené pracovní týmy. Situaci lze částečně řešit stanovením různých kvót, ale bohužel bude ještě dlouho trvat, než u nás budeme moci mluvit o genderové rovnoprávnosti.“* Je tedy nasnadě zabývat se problematikou postavení ženy (a zejména ženy jakožto budoucí či stávající matky) na trhu práce fungujícím v rámci ČR se zaměřením na možnosti úpravy nejen zákonných či prováděcích předpisů. Předpisů, jež stanovují právo na rovné zacházení a možnosti žen ve světě práce, ale zejména z pohledu změny přístupu k „tradiční dělbě rolí“ v rámci fungování rodinného systému.

Vzhledem k faktu, že ženy v naší zemi jsou zcela běžně vedeny k tomu, aby se aktivně zapojovaly do pracovního procesu a zařadily se tak mezi podílníky na produktivní ekonomické síle státu, je nutné zajistit jim skutečnou rovnost kariérních možností nejen s ohledem na právní systém, ale zejména v běžném povědomí stále ještě maskulinně orientovaného pohledu na post „živitele rodiny“.

3.4 Ženy a muži na trhu práce z pohledu statistik

Respektování rovných příležitostí žen a mužů dokazuje celkový rozvoj společnosti. Dle odhadů agentury Goldman Sachs by zvýšení participace žen na pracovním trhu na úroveň participace mužů zvedlo HDP např. v Itálii o 21%, o 19% ve Španělsku, o 9% v Německu či Francii. Mnoho dalších studií přišlo se závěry, že firmy využívající potenciál obou pohlaví jsou výkonnější a konkurenceschopnější. Prosazování rovných příležitostí je v ČR ovlivněno především Evropskou unií. Z genderového hlediska je pracovní trh v ČR charakterizován nižší mírou zaměstnanosti žen, která je dána především znevýhodněným postavením žen na trhu práce z důvodu mateřství a následná reintegrace na pracovní trh. Tato reintegrace je ovlivněna především přetrvávajícími stereotypy a diskriminací, ale také nedostatkem částečných úvazků a nedostatkem zařízení péče o předškolní děti. Pracovní trh v ČR je také genderově segregován, což má dopad na rozdíly ve mzdách mužů a žen.

Graf 1: Zvýšení HDP při srovnatelném zapojení mužů a žen

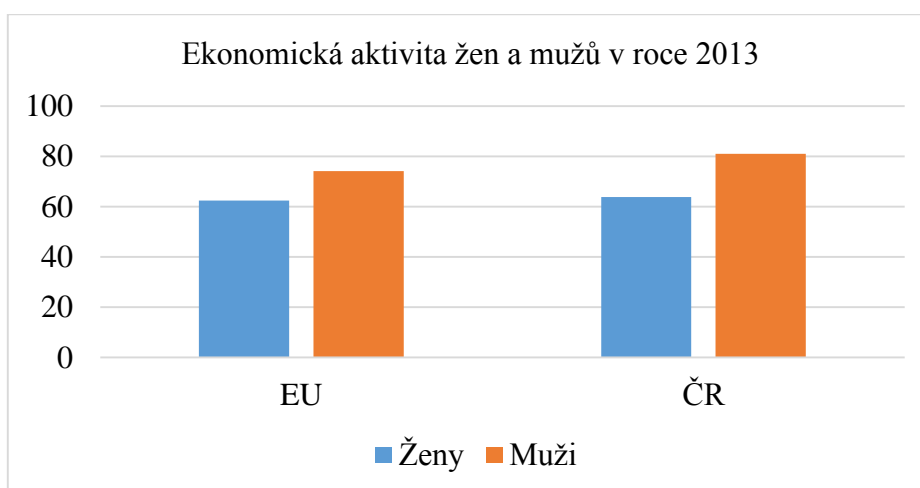


Zdroj⁴⁷

⁴⁷ Aperio. *Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik*. [online] ©2014 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html>.

Zajímavý ukazatel rozdílu zaměstnanosti žen a mužů vyplývá ze statistik Eurostatu. Např. v roce 2013 byla míra zaměstnanosti mužů v ČR 81% a žen 63,8%, což jsou hodnoty nad průměrem EU, který byl v roce 2013 74,2% u mužů a 62,5% u žen.

Graf 2: Ekonomická aktivita žen a mužů v roce 2013



Zdroj⁴⁸

Alarmující je ale výrazný propad zaměstnanosti žen v ČR v období mateřství. Mezinárodní studie nazvaná „Česky: Nevyužitý potenciál země“ vykazuje velmi vysokou míru zaměstnanosti bezdětných žen, což dosvědčuje jejich vysoký zájem o práci a jejich schopnost úspěšně participovat na pracovním trhu. Na druhou stranu se míra zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let věku propadá až o 41%, což je po Maďarsku a Slovensku třetí nejvyšší rozdíl v rámci EU.

ČR má problémy i se zaměstnaností žen - matek dětí mladších 15 let, ta činí 57%, zatímco u stejně starých bezdětných žen činí 74%. V Evropě už je na tom hůře pouze Slovensko, Itálie, Řecko, Maďarsko a Malta.

Statistické srovnání také ukazuje, že více než 40% rodin s dítětem do 15 let uplatňuje model jediného živitele. V porovnání s EU je tedy zřejmý dopad rodičovství na kariéru ženy, který velkou mírou přispívá ke genderovým nerovnostem na pracovním trhu.⁴⁹

⁴⁸ Aperio. *Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik*. [online] ©2014 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html>.

⁴⁹ Tamtéž.

3.5 Základní legislativní zakotvení podpory rovnosti příležitostí na pracovním trhu

Ústava

Co se týká zakotvení rovnosti obou pohlaví v rámci ústavních dokumentů, je nutné brát v potaz následující sdělení: „*Práva obsažená v Listině základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) v zásadě zavazují jen státní orgány. Mohu se o ni opřít, pokud mám pocit, že mě diskriminuje ustanovení zákona či jiného právního předpisu, rozhodnutí soudu či akty státní správy či samosprávy. Pro případnou ústavní stížnost by byl příslušný Ústavní soud.*“⁵⁰ Pro běžného člověka je tak dovolávání se svých práv na úrovni ústavního práva pouze velmi těžce dosažitelné.

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.) – norma účinná od 1. 9. 2009; garantuje rovnost v následujících bodech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců/organizacích zaměstnavatelů včetně všech poskytovaných výhod,
- členství a činnosti v profesních komorách včetně všech poskytovaných výhod,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,

⁵⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce: I. který zákon se uplatní na mou situaci?* APERIO: společnost pro zdravé rodičovství [online]. 28.2.2011 [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace>.

- přístupu ke zboží a službám nabízeným veřejnosti, včetně bydlení.⁵¹

Další právní normy zakotvující rovnost pracovních příležitostí

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) – upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání.

Zákoník práce (č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) – zde upraveno právo na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích.

Zákon o nemocenském pojištění (č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) – úpravy ve věcech dávky související s těhotenstvím a mateřstvím: vyrovnávací příspěvek v těhotenství/mateřství, peněžitá pomoc v mateřství aj.

Zákon o státní sociální podpoře (č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů) – zde upraveny rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.

Občanský soudní řád (č. 99/1963, Sb., ve znění pozdějších předpisů) – upravuje proces žalob na porušení rovného zacházení.

Zákon o inspekci práce (č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů) – úprava kontrolní činnosti inspektorátů práce v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů (počítá zároveň s možností obdržení podnětu k provedení kontroly v případě porušení práva zajišťujícího rovné zacházení).

Zákon o Veřejném ochránci práv (č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů) – garantuje tzv. ombudsmanovi některé pravomoci na úseku rovnosti a diskriminace; ombudsman může obětem nabídnout metodické vedení a pomoc, ovšem nikoli pomoc či mediaci situace samotné.

3.6 Diskriminace žen na trhu práce

Jak uvádí Mgr. Alžběta Možíšová ve svém článku pro web zabývající se rovností pracovních příležitostí mužů a žen v rámci ČR, nejzásadnějším pojmem, se kterým je

⁵¹ Tamtéž.

nutné v rámci posuzování možností pracovního trhu vůči jednotlivým pohlavím je tzv. **gender**.⁵²

Gender jako pojem je sociologickým slovníkem definován jakožto označení skupiny vlastností a chování, které jsou formované kulturním zázemím. Na rozdíl od pohlaví (které je biologickým termínem) se jedná o společenskou konstrukci.⁵³ Gender tak neznamená totéž co pohlaví. K problematice pohlaví versus gender poznamenává Helus následující: „... *chování a prožívání, postavení a průběh života muže či ženy není správné úzce, automaticky spojovat s jejich biologickým pohlavím, jako by to byl samozřejmý důsledek jejich mužské či ženské přirozenosti. A nejen že to není správné, mnohdy je to dokonce nespravedlivé, poněvadž přechází v diskriminaci.*“⁵⁴ Jen proto, že se člověk narodí s určitým pohlavím tak nemá být okamžitě vyřazován z určitých oblastí života či být jakýmkoli způsobem znevýhodňován.

Dle Možíšové se trh práce řadí mezi oblasti, kde se právě vliv genderu a jeho nerovnosti projevují v oblastech platových rozdílů a také kariérních drah jednotlivců.⁵⁵

3.7 Mzdová diskriminace žen

K diskriminaci žen na trhu práce uvádí Slovák následující: „*Nižší odměňování žen oproti mužům přispívá k názoru existence diskriminace žen ve společnosti. Téměř ve všech odvětvích hospodářství České republiky jsou ženy na stejných či srovnatelných pozicích odměňovány hůře. Rozdíl se ovšem v posledních letech výrazně snižuje. V zemích EU je situace podobná jako u nás.*“ Z uvedeného vyplývá, že ženy nejenže jsou za svou práci ohodnocovány nižší finanční odměnou, ale také že se nejedná o záležitost, s níž si

⁵² MOŽÍŠOVÁ, Alžběta. *Postavení žen na trhu práce – gender jako strukturující mechanismus*. Pracezeny: gender – podporujeme diverzitu [online]. [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>.

⁵³ *Velký sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s. 339. ISBN 80-7184-164-1.

⁵⁴ HELUS, Zdeněk. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, s. 52. ISBN 978-80-247-1168-3.

⁵⁵ MOŽÍŠOVÁ, Alžběta. *Postavení žen na trhu práce – gender jako strukturující mechanismus*. Pracezeny: gender – podporujeme diverzitu [online]. [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>.

musí do budoucna poradit pouze ČR. Určitý stupeň podobného přístupu k ženám jakožto pracovní síle existuje také v jiných zemích Evropy.

Slovák také dodává, že zaměstnavatelé si podobný přístup ospravedlňují či jej navenek vysvětlují celkovou situací trhu práce. Zdůrazňují také rizikovost zaměstnávání některých skupin pracovníků, mezi něž řadí také mladé ženy, u nichž připadá v úvahu nejen MD, ale také například obtíže s nemocností dětí.⁵⁶ Ženy se tak po skončení MD ocitají v další „pasti“, jež jim nastavení společnosti a mentalita zaměstnavatelů kladou. Tentokrát konkrétně možný častý nástup na tzv. OČR (tedy ošetřování člena rodiny) či jiný druh pracovní neschopnosti.⁵⁷

3.8 Rozdíl v platech žen a mužů

Co se týče průměrného hodinového výdělku, tak si žena v ČR vydělá o 22% méně než muž. Genderová platová nerovnost dosahuje v EU průměru 16%, což znamená, že ČR společně s Německem, Rakouskem a Estonskem obsazuje poslední příčky. Nejmenší platové rozdíly mají naopak ve Slovinsku, Maltě, Polsku a Itálii.

Z ekonomického výzkumu společnosti CERGE vyplývá, že se platy mužů a žen se stejnou úrovní vzdělání a pracující ve stejném typu firmy liší až o čtvrtinu. Dále byl zjištěn více než 10% platový rozdíl mezi ženami a muži, kteří pracují ve stejné firmě se stejným detailním zaměstnáním, což lze pokládat za přímou diskriminaci.

Dle statistik vydělávají muži v ČR více než ženy ve všech kategoriích zaměstnání i dle vzdělání. Největších rozdílů dosahují platy mužů a žen s vysokoškolským vzděláním a to více než 30%, se středním vzděláním bez maturity 26,2% a s bakalářským vzděláním a vyšším odborným 24,1%.⁵⁸

⁵⁶ SLOVÁK, Svatopluk. *Aktuální problémy trhu práce*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2007, s. 33 [online]. [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf.

⁵⁷ Poz. autorky: V pozdější – tedy neproduktivním – věku pak další z těchto „pastí“ představuje například nutnost péče o stárnoucí, často nemohoucí, rodiče či členy širší rodiny, jež je v našich kulturních a historických podmínkách také práce, jež je častěji přisuzována ženě jakožto „rozené“ ošetřovatelce.

⁵⁸ Aperio. *Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik*. [online] ©2014 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html>.

4 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI A PROBLEMATIKY HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Dle Slováka spadají do tzv. problémových skupin v rámci pracovního trhu zejména ženy samoživitelky⁵⁹; stejně tak je tomu i v případě dlouhodobě nezaměstnaných, k nimž lze matky na mateřské dovolené s trochou nadsázky oprávněně počítat. Dle autora jsou ženy také mnohem častěji placeny pouze minimální mzdou, a to díky tomu, že jsou ochotné zastávat pomocné, tedy hůře placené práce – 75% lidí pobírajících minimální mzdu ženy.⁶⁰ Pokud využijeme k ilustraci nezaměstnanosti žen v období počátků mateřství přehledovou statistiku nezaměstnanosti za posledních pět let, dozvíme se následující údaje:

Tabulka 3: Míra nezaměstnanosti žen dle věkových skupin v letech 2010 - 2014

Věk	2010	2011	2012	2013	2014
15 – 19 let	44,6	44,6	43,6	47,6	38,5
20 – 24 let	15,1	15,1	16,7	17,0	14,9
25 – 29 let	9,4	9,4	10,0	8,4	8,5
30 – 34 let	8,9	8,9	9,4	10,5	9,4
35 – 39 let	7,9	7,9	8,1	9,2	7,8
40 – 44 let	6,4	6,4	6,9	6,7	6,3
45 – 49 let	6,2	6,2	6,0	6,2	5,9
50 – 54 let	7,2	7,1	7,1	6,5	5,8
55 – 59 let	6,4	6,4	6,8	7,1	6,1
60 – 64 let	3,0	3,0	3,0	3,6	2,9
nad 65 let	2,2	2,2	3,4	2,0	1,5

Zdroj⁶¹

⁵⁹ SLOVÁK, Svatopluk. *Aktuální problémy trhu práce*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2007, s. 10 [online]. [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf.

⁶⁰ SLOVÁK, Svatopluk. *Aktuální problémy trhu práce*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2007, s. 29 [online]. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf.

⁶¹ Český statistický úřad. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání* [online]. 2015 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015147.pdf/24e8790b-dccc-40f8-8951-312e305aa451?version=1.0>.

V rámci interpretace tabulky budou vynechány ženy v kategorii 15 – 19 let, jelikož se jedná o neploleté jedince, u nichž se ve většině případů neočekává, že budou zaměstnání, náplní jejich dnů je ve v naprosté většině případů studium.⁶²

Z ostatních řádků pak lze vyvodit následující:

- nejvyšší míra nezaměstnanosti u žen je detekována ve věkovém období 20 – 24 let, a to v rámci všech uvedených let,
- po dosažení věku 35 let má nezaměstnanost žen povětšinou klesající tendenci,
- od věkové kohorty 35 – 39 let a dále již nikdy (až na jedinou výjimku, která je v tabulce znázorněna červeně) nedosahuje nezaměstnanost u žen tak vysokých hodnot jako v obdobích od 20 do 35 let.

Ačkoli pro ověření následujícího tvrzení by samozřejmě bylo zapotřebí podrobnější analýzy zahrnující veškeré související demografické údaje a faktory, již z této jedné tabulky je poměrně jasně viditelné, že ženy v rámci svého biologicky nejproduktivnějšího období, tedy ve věku 20 – 35 let jsou mezi svým pohlavím skupinou nejvíce ohroženou nezaměstnaností. Z tohoto faktu je možné usuzovat, že právě mateřství a s ním spojené změny v běžném každodenním fungování žen (odlišné povinnosti i náplň dne než doposud) souvisejí s menším procentem zaměstnanosti žen v daném věkovém období.

Ať už se jedná o nezaměstnatelnost primárně pramenící z nízkého věku ženy (a tedy očekávaného nastávajícího mateřství) či o ztrátu pracovní pozice v následku méně rozvinutých pracovních zkušeností a kompetencí ženy po návratu z MD (případně také z možné restrukturalizace firmy, u níž byla žena před nástupem na MD zaměstnána), faktem zůstává, že ženy v období, kdy se očekává, že budou matkami (a díky biologickým předpokladům se v daném období skutečně matkami stávají) vykazují jakožto demografická skupina nejvyšší míru nezaměstnanosti. [Pozn. autorky: V tabulce č. 3 jsou data pro „nejplodnější“ období ženského života pro lepší přehlednost uvedena fialovou barvou.]

⁶² Pozn autorky: Z uvedeného důvodu jsou údaje v tabulce uvedeny šedou barvou.

4.1 Návratnost žen po RD k původnímu zaměstnavateli

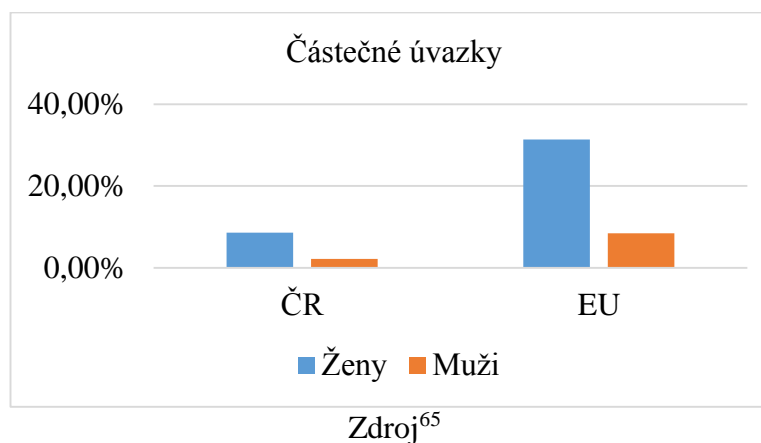
Po skončení RD se k původnímu zaměstnavateli vrací zhruba polovina žen. Průzkum mezi ženami ukázal, že přibližně 54% žen mělo zájem vrátit se k původnímu zaměstnavateli, z toho 34% na původní pracovní místo. 37% preferovalo zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Závažné je zjištění, že až 14% respondentek uvedlo jako důvod pro hledání nového zaměstnání diskriminační chování původního zaměstnavatele.

S diskriminací se kvůli rodičovství setkala v zaměstnání nebo při hledání nového pracovního místa až 54% žen. Nejčastěji jsou ženy vystaveny otázkám týkající se počtu dětí, možnosti hlídání dětí (63%), na druhém místě bylo v průzkumu uvedeno, jako důvod pro nepřijetí, rodičovství či potenciální rodičovství (43%). Dalším důvodem pro nepřijetí je nedovolení zkrácení pracovního úvazku po MD či RD (35%).⁶³

4.2 Práce na částečný úvazek

Jako jeden z hlavních problémů návratu žen na pracovní trh je malá nabídka pracovních pozic na částečný úvazek. V EU je tato možnost běžná a je ženami po MD či RD velmi využívána. V roce 2012 pracovalo v ČR na částečný úvazek 8,6% žen a 2,2% mužů. V EU dle statistik pracovalo v roce 2012 na částečný úvazek 31,9% žen a 8,4% mužů.⁶⁴

Graf 3: Částečné úvazky ČR a EU



⁶³ Aperio. *Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik*. [online] ©2014 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html>.

⁶⁴ Tamtéž.

⁶⁵ Tamtéž.

Z průzkumů je také zřejmé, že ženy mají o částečné úvazky či flexibilní formu práce zájem. Zaměstnavatelé v ČR ale poskytují tyto formy práce pouze v omezené míře. Dle šetření internetového portálu www.Jobs.cz by až 41% rodičů ocenilo možnost pracovat na zkrácený úvazek a 31% by využilo možnosti pracovat částečně z domova.⁶⁶

⁶⁶ Tamtéž.

5 PŘEDŠKOLNÍ ZAŘÍZENÍ

5.1 Předškolní zařízení v ČR

Dostatečná síť předškolních zařízení je jedním z faktorů, které umožňují ženám s malými dětmi návrat do zaměstnání v kratší době, než by tomu bylo bez její existence. Jak uvádí školský zákon, tzv. předškolní vzdělávání je organizováno zpravidla pro děti ve věkovém rozsahu 3 – 6 let.⁶⁷ Pokud se ho dítě nemůže z nějakého důvodu zúčastnit (ať už zdravotního, kapacitního, finančního či jiného), jedná se o faktor téměř znemožňující nastoupení ženy – matky do zaměstnání. Možným řešením je v takovém případě pomoc rodinných příslušníků či najímání placeného hlídání, ovšem málokdy je některé z podobných řešení trvalým způsobem vypořádání se s nastalou situací (zejména pokud je dítě nemocné či jiným způsobem handicapované).

Mezi předškolní zařízení v rámci ČR spadají následující zařízení: jesle, veřejné mateřské školky, soukromé mateřské školky rejstříkové, soukromé dětské kluby, dětské skupiny, církevní školky, lesní školky, Montessori školky, Daltonské školky, Waldorfské školky, jazykové školky, speciální mateřské školky, mateřská centra.

Jesle jsou zařízení primárně určená pro děti od jednoho do 3 let věku. Co se týče celkového počtu jeslí v ČR, tak mluvíme pouze o několika desítkách. Matky se tak kvůli péči o děti nemohou vracet do práce dříve. Díky tomuto nedostatku je na trhu prostor pro tzv. soukromé „školičky“, které přijímají i děti mladší 3 let. Zařízení tohoto typu je ale velmi nákladné. V průměru se cena pohybuje od 6 000,- Kč do 8 000,- Kč při celodenní docházce, což je i v porovnání s průměrnou hrubou mzdou, která v současné době činí 26 287,-Kč, velmi nákladné. I z toho důvodu se mnoho žen rozhodně zůstat s dítětem na RD až do věku 3 let.

Dne 2. června 2014 vydala Evropská komise sedm doporučení, která by měla být hlavními prioritami české vlády pro období let 2014 až 2015. Jedním z nich je zvýšení

⁶⁷ Zákon č. 561/2004 Sb., *Zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*, § 34(1) [online]. © 2010 - 2016 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.

počtu jeslí a mateřských škol. Taktéž byly vypsány dva dotační programy týkající se navýšení počtu předškolního vzdělávání.⁶⁸ Jedním z dotačních programů je program, o který mohou žádat od roku 2016 obce a neziskové organizace. Program se týká finančních dotací na zřízení jeslí, které by měly být co do počtu dětí na vychovatelku, podstatně menší než v minulosti.⁶⁹

Mateřská škola (MŠ) je předškolní, výchovně – vzdělávací institucí, jež spadá do školské soustavy České republiky, je určena pro děti ve věku od 3 do 6 let (či delším v případě odkladu školní docházky) a jejím úkolem je připravit svěřence na vstup do prvního ročníku základního (primárního či elementárního) vzdělávání; pobyt dětí v zařízení není nařízen státem, péče o děti v MŠ je poskytována za úplat, jež je rodiči každý měsíc hrazena.⁷⁰

Zřizovatelem MŠ v oblasti veřejného sektoru je obec (případně svazek obcí), která je zároveň povinna zajistit podmínky pro předškolní vzdělávání v posledním roce před zahájením povinné školní docházky pro děti s místem trvalého pobytu na jejím území a také děti umístěné na jejím území v dětském domově (§ 179 (2)).⁷¹ Povinností krajů je pak zřizovat MŠ pro děti se zdravotním postižením a MŠ s vyučovacím jazykem národnostní menšiny (§ 181 (1c) s §181 (2a)),⁷² kdy třídu lze zřídit v případě, že se ke vzdělávání v jazyce této menšiny přihlásí minimálně 8 dětí s příslušností k dané národnostní menšině (§ 14(2)).⁷³ Zřizovatelem může být také samotné Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, soukromý zřizovatel či církev.

⁶⁸ MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Problém s nedostatečnou kapacitou ve školkách byl dlouhodobě zanedbávaný* [online].

⁶⁹ MoneyMAG. *Maminky budou moci dříve do práce. V Česku se zvýší počet jeslí* [online].

⁷⁰ KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 138. ISBN 978-80-247-3710-2.

⁷¹ Zákon č. 561/2004 Sb., *zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. © 2010 - 2016 [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.

⁷² Tamtéž.

⁷³ Zákon č. 561/2004 Sb., *zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. © 2010 - 2016 [cit. 2015-11-20]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.

Dle posledních statistických údajů uvedených MŠMT ČR pro akademický rok 2013/2014 je počet zařízení fungujících jako MŠ na území ČR následující (pro přehlednost jsou data uvedena formou tabulky č. 4):

Tabulka 4: Počet mateřských škol na území České republiky 2013/2014

Církev	42
Veřejný sektor	4 794
MŠMT	7
Obec	4 707
Jiný resort	–
Kraj	80
Privátní sektor	249
Celkem	5 085

Zdroj⁷⁴

Pro stejný akademický rok bylo otevřeno celkem 15 390 tříd MŠ a přijato bylo 363 586 dětí.⁷⁵

Problematika nedostatku předškolních zařízení se bohužel netýká pouze jeslí nýbrž i mateřských školek. Český zpravodajský portál o dění v Evropské unii – Euroactiv upozorňoval v článku z roku 2015 na problematiku špatné zaměstnanosti českých matek v porovnání se zeměmi západní Evropy. Mezi hlavními důvody byl uveden nejen nedostatek jeslí, ale také málo míst v mateřských školkách. Z nedávné studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí vyplývá, že by se 50% českých žen, které mají doma dítě ve věku dvou až tří let, chtělo vrátit do práce. Evropská komise již v minulosti zmínila, že mezi největší překážky pro návrat a zaměstnání patří nedostatek míst v předškolních zařízeních a také malá nabídka flexibilních úvazků. „Přístup k

⁷⁴ MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Výkonová data o školách a školských zařízeních: 2003/04–2013/14* [online]. © 2013 - 2016 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>.

⁷⁵Tamtéž.

zařazením péče o děti je nadále jeden z nejhorších v Evropě: pouze 3 % dětí ve věku do tří let je umístěno ve formálních zařízeních péče o děti, což je daleko méně než průměr EU ve výši 28 % (2012). Jeslí pro děti mladší dvou let je velmi málo a jsou hlavně soukromé,“ píše se v aktuální zprávě doprovázející specifická doporučení členským zemím.⁷⁶

V současné době školský výbor sněmovny projednává novelu školského zákona, jehož součástí je zavedení povinného roku předškolního vzdělávání. Toto opatření má zavést povinnost vzdělávání od 5 let. První rok povinného vzdělávání tak mají děti strávit v MŠ, resp. v přípravných třídách ZŠ.⁷⁷

5.2. Předškolní zařízení ve Španělsku

Španělsko má, ostatně jako všechny státy západní Evropy, mnohem lépe propracovaný systém předškolního vzdělávání z pohledu brzkého návratu žen na pracovní trh. Cílem takového systému je usnadnění návratu žen po mateřské/rodičovské dovolené na pracovní trh.

Předškolní vzdělávání je část vzdělání, která se týká dětí od narození do šesti let. Toto vzdělávání je rozděleno do dvou fází: první fáze je do tří let věku dítěte, druhá fáze je od tří do šesti let.

Ačkoliv je předškolní vzdělávání dobrovolné - v celém Španělsku je pro všechny děti ve věku od 3 do 6 let zajištěna školka zdarma. Každá školka je povinna přijmout dítě, které dovršilo tři let věku. Vzhledem k tomu, že předškolní vzdělávání pozitivně ovlivňuje budoucí školní návyky, vznikl ve Španělsku program s názvem „Programa Educa“, jehož smyslem je rozšířit bezplatně předškolní vzdělávání i pro děti mladší tří let.⁷⁸

⁷⁶ BEDNÁROVÁ, Lucie. *Českým maminkám ztěžují návrat do práce i předsudky*. EuroActiv.cz. [online]. 24.06.2015 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/ceskym-maminkam-ztezuji-navrat-do-prace-i-predsudky-012726>.

⁷⁷ EDUin. *Tisková zpráva – povinné předškolní vzdělávání*. [online]. 04.12.2015 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z <http://www.eduin.cz/tiskove-zpravy/tiskova-zprava-povinne-predskolni-vzdelavani-pravne-sporne-opatreni-bez-jasneho-cile/>.

⁷⁸ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: *Educación Infantil* [online]. 2016 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z <http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/enseanzas/educacion-infantil.html>.

Španělsko má také širokou nabídku soukromých jeslí a mateřských školek. Ty jsou využívány především ekonomicky silnějšími rodinami. Ve státních školkách jsou zavedena jasná kritéria týkající se výběru dětí, které budou do školky přijaty. Jedná se o bodový systém, jehož cílem je upřednostnit sociálně slabší rodiny či svobodné matky. V případě, že dítě navštěvuje soukromou školku, jsou měsíční náklady zhruba 300 Euro/měsíčně.

Španělsko v posledních letech čelí obrovskému problému s nezaměstnaností, a to především mladých lidí do 25 let. Statistika EU uvedla v roce 2014 nezaměstnanost mladých lidí až 53,8%, což řadí Španělsko na první místo v EU.⁷⁹ I přes problematiku nezaměstnanosti si Španělsko drží poměrně vysokou průměrnou mzdu, která činí 2 180 Euro/měsíčně a má zvyšující se tendenci.⁸⁰

⁷⁹ EurActiv.cz. *Nezaměstnanost mladých v EU a České republice* [online]. 09.02.2015 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z <http://www.euractiv.cz/print-version/link-dossier/nezamestnanost-mladych-v-ceske-republice-000125>.

⁸⁰ Datosmarco.com. *España – salario medio* [online]. [cit. 2016-02-05]. Dostupné z <http://www.datosmacro.com/mercado-laboral/salario-medio/espana>.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

6.1 Cíl šetření

V praktické části této bakalářské práce bude porovnán systém mateřské a rodičovské dovolené u nás a ve Španělsku metodou případových studií – kazuistik. Budou zde popsány konkrétní případy žen v obou státech, které již byly na mateřské a rodičovské dovolené. Cílem je zjistit výhody a nevýhody obou systémů, zjistit největší překážky, na které mohou české ženy narazit při nástupu do zaměstnání. V povědomí lidí, ať už u nás či v zahraničí, převládá názor, že ženy v ČR mají oproti ženám v západní Evropě obrovskou výhodu v délce čerpání rodičovské dovolené. Cílem šetření je také zjistit jestli je náš systém opravdu výhodnější nebo bychom mohli v našem systému zavést některé praktiky, které jsou standardem v západní Evropě a které by zjednodušily českým ženám návrat na pracovní trh.

6.2 Stanovené hypotézy

- 1. Ženy mají po RD ve Španělsku snazší návrat na pracovní trh než ženy v ČR neboť jsou kratší dobu na rodičovské dovolené.**

Předpokládáme, že ženy ve Španělsku mají jednodušší návrat na pracovní trh, neboť jsou doma s dítětem kratší dobu. Většina žen ČR využívá čerpání RD v délce tří let a tudíž je návrat komplikovanější.

- 2. Ženy se ve Španělsku vrací dříve do zaměstnání, poněvadž mají lépe zajištěno předškolní vzdělávání.**

Předpokladem této hypotézy je domněnka, že většina žen ve Španělsku využívá systém předškolního vzdělávání z důvodu brzkého návratu do zaměstnání.

- 3. Ženy v ČR mají nesnadný návrat na pracovní trh, neboť jim většina zaměstnavatelů nastavuje nepříznivé pracovní podmínky.**

Předpokladem této hypotézy je domněnka, že většina žen v ČR využívá maximální výši RD.

Cílem tohoto šetření je tyto domněnky potvrdit nebo vyvrátit.

6.3 Metoda šetření

Šetření bude provedeno na čtyřech ženách, z toho 2 ze Španělska a 2 z ČR. Pro srovnání byly vybrány ženy s podobnou charakteristikou. Všechny čtyři ženy jsou ve věku 30 – 40 let, mají 2 děti do věku 10 let, jsou vdané a žijí ve funkční rodině. Všechny před nástupem na MD pracovaly. Z každé země byla vybrána žena s vysokoškolským vzděláním a žena se středoškolským vzděláním.

Tabulka 5: Tabulka vybraných žen

Jméno	Věk	Vzdělání	Národnost	Počet dětí
Renata	39	SŠ	Česká	2
Kristýna	37	VŠ	Česká	2
Diana	33	SŠ	Španělská	2
Elena	38	VŠ	Španělská	2

Zdroj⁸¹

6.4 Vlastní šetření

Kazuistika č. 1:

Renata je 39letá žena, je vdaná, má dvě děti (9tiletou dceru a 6tiletého syna). Celá rodina žije v Brně. Renata má středoškolské vzdělání, vystudovala gymnázium v Brně a před nástupem na MD pracovala jako provozní sportovního klubu. Na MD nastoupila v roce 2007 a s dcerou byla na RD do tří let. Na druhou MD přešla přímo z RD prvního dítěte. Když byly synovi dva a tři čtvrtě roku, tak si začala hledat novou práci. Do původního zaměstnání se vrátit nemohla, protože na bývalé pozici pracovala ve dvanácti hodinových směnách a zaměstnavatel jí neumožnil práci na kratší pracovní úvazek. I v případě, že by si byla schopná zařídit hlídání dětí tak, aby mohla tyto směny odpracovat, nemohla již tuto práci nadále dělat, protože zaměstnavatel také vyžadoval přesčasové hodiny o víkendech, kdy byly ve sportovním klubu různé zápasy.

⁸¹ Autorka práce, 2016 (vlastní šetření)

Renata absolvovala několik pracovních pohovorů, na všech pohovorech se jí mimo jiné ptali, kolik má dětí, jak jsou staré a jak má zajištěno eventuální ošetřování dítěte v případě nemoci. Renata má v Brně rodiče, i rodiče jejího manžela, takže by eventuální hlídání v době nemoci nebyl problém, ale i přesto většina pracovních nabídek zkolabovala na délce pracovní doby. Většina potenciálních zaměstnavatelů požadovala pracovní dobu do 16.00-16,30 hod. a většina také vyžadovala ochotu pracovat přesčas, což si Renata nemohla dovolit. Nemohla chtít po babičkách, aby každý den vyzvedávaly syna ze školky a dceru ze školy. Manžel je podnikatel, který jezdí často na pracovní cesty, takže se ani na něho nemohla spoléhat.

Po těchto neúspěších při hledání nového zaměstnání se nakonec s manželem rozhodli, že bude pracovat u něj ve firmě jako účetní. Nyní tuto práci vykonává již třetím rokem a vyhovuje jí, že má čas na své děti a nemusí nikomu zdůvodňovat, proč potřebuje volno na péči o dítě. Na druhou stranu, ale práci pro svého manžela vykonává z domu a tudíž jí chybí kontakt s lidmi, který vždy v práci měla. Také ji nevyhovuje úplná závislost na manželovi, takže až budou obě děti starší, bude si hledat jinou práci, která jí bude více naplňovat. Zpětně ji mrzí, že čas, který trávila na RD nevyužila také pro sebevzdělávání. Je přesvědčená, že kdyby si během RD doplnila vzdělání, tak by mohla reagovat i na jiné, zajímavější pracovní pozice a z širší nabídky by měla větší šanci najít práci, která by jí vyhovovala. Renata měla ke konci RD problémy psychického charakteru. Téměř šest let strávených převážně péčí o děti se projevilo na jejím sebevědomí. Každý pohovor byl pro ni velmi stresující.

Kazuistika č. 2:

Diana je 35letá žena, je vdaná, má dvě děti (dvouletou dceru a tříměsíční dceru). Celá rodina žije ve Španělsku, ve městě Palma de Mallorca. Diana má středoškolské vzdělání a před nástupem na MD pracovala jako sociální pracovníce. Po vyčerpání MD (16 týdnů) se Diana rozhodla zůstat na RD do jednoho roku své dcery. Po tuto dobu nepobírala žádný rodičovský příspěvek a rodina žila pouze z platu jejího manžela event. z úspor. Po tomto období se vrátila na více než rok do původního zaměstnání, kde jí umožnili pracovat pouze v dopoledních hodinách. Dceru tudíž nechávala v jeslích pouze v dopoledních hodinách. Vzhledem k tomu, že tato rodina nepatří mezi sociálně slabší,

nevzali dceru do státních jeslí, ale musela navštěvovat soukromé jesle. Měsíční náklad na soukromé jesle v Palmě de Mallorca činí 200 Euro při půldenní docházce.

V současné době je Diana na MD s druhou dcerou a předpokládá, že bude na RD opět do jednoho roku své dcery. Poté Diana nastoupí do práce na půl úvazku a i druhá dcera bude navštěvovat soukromé jesle. V té době už bude mít starší dcera 3 roky, a tudíž nastoupí do státní školky, která je ve Španělsku pro všechny děti bezplatná. Diana by uvítala, kdyby mohla být se svými dětmi doma delší dobu, a neumí si představit, že by pracovala na plný úvazek. Poloviční úvazek je pro ní přijatelnější a předpokládá (tak jako mnoho žen ve Španělsku), že na poloviční úvazek bude pracovat i v budoucnu, když už budou její dcery ve školním věku. Nicméně zkrácenou pracovní dobu v případě, že už jsou děti starší, musí odsouhlasit zaměstnavatel.

Rodina má velkou výhodu v tom, že je manžel po určitou dobu schopný vydělat dostatek peněz na to, aby uživil celou rodinu a tudíž si může Diana dovolit zůstat se svými dětmi do jednoho roku. Není také běžné, že je každý zaměstnavatel vstřícný nechat ženu na RD. Diana ale pracuje ve státním sektoru, kde ctí zákony s tím související.

Kazuistika č. 3:

Kristýna je 35letá žena, je vdaná, má dvě děti (7miletého syna a 3letou dceru). Celá rodina žije v Bílovicích nad Svitavou. Kristýna vystudovala Vysoké učení technické v Brně, Fakultu chemickou a před nástupem na MD pracovala jako konzultantka systémů řízení jakosti a bezpečnosti potravin.

Bílovice nad Svitavou je obec, která se nachází velmi blízko Brna, takže se o ní dá mluvit jako o jeho předměstí. V posledních cca 20 letech přibýlo v obci mnoho mladých rodin, které se sem stěhují z důvodu atraktivity dané lokality. Místní úřad zrealizoval mnoho projektů, tak aby do obce nalákal mladé občany, což se také podařilo. Bohužel, ale nerozšířili místní MŠ, a proto se obec již několik let potýká s problémem nedostatečnosti míst pro děti.

Když byly jejímu prvorozenému synovi tři roky, tak se Kristýna vrátila do zaměstnání, ale toto období pro ní bylo velmi časově i finančně náročné. Do státní MŠ syna nepřijali, takže musel chodit do soukromé školky. Cena soukromé školky je

v Bílovicích 6 000,- Kč bez stravy. Tato cena byla pro Kristýnu (i vzhledem k celkovému rodinnému příjmu) neúnosná. Proto v pracovní dny kombinovala školku s hlídáním syna prarodiči (ve školce byl pouze 3 dny v týdnu). Toto řešení bylo ale provizorní, protože prarodiče bydlí daleko, takže byl každý týden problém vše logisticky skloubit. Pracovní náplní Kristýny jsou také časté pracovní cesty ke klientům velmi vzdáleným od jejího bydliště. Zaměstnavatel jí neumožnil práci v místě bydliště. I přesto, že má její zaměstnavatel klientelu i v Brně, vybíral Kristýně klienty převážně ze Severní Moravy, za kterými musela často dojíždět a vracela se domů v pozdních večerních hodinách. Tato situace se nakonec vyřešila narozením dalšího dítěte a nástupem na další MD. S druhorozenou dcerou byla Kristýna na RD téměř do jejích dvou a půl let. Samozřejmě místo v MŠ v místě bydliště nesehnala, ale naskytla se jí příležitost dávat dceru do MŠ v Brně. Proto také ukončila RD dříve než předpokládala. U původního zaměstnavatele zůstala Kristýna již pouze rok, protože byly jeho požadavky k ženě, která má dvě malé děti neúnosné. Sice jí umožnil práci na zkrácený úvazek (6 hodin denně), ale obsah a množství práce zůstal stejný. Na jednu stranu jí zaměstnavatel umožňoval částečný home office (práce z domu), ale na druhou stranu jí odmítal proplácet přesčasové hodiny s argumenty, že se dá stanovená práce zvládnout během normální pracovní doby. Navíc její zaměstnavatel, i přesto, že měla Kristýna již dvě děti, nepřehodnotil výběr klientů, které dával Kristýně na starosti. Tzn. znamená, že měla klientelu stále velmi daleko od svého bydliště (Severní Morava a Jižní Čechy).

Kristýna se nakonec, i když jí náplní práce toto zaměstnání velmi bavilo, rozhodla změnit zaměstnavatele. V současné době je ve výpovědní lhůtě a od dubna 2016 začne pracovat pro firmu přímo v Brně. Nový zaměstnavatel nebude vyžadovat pracovní cesty mimo Brno a navíc bude muset vykonávat přesčasovou práci pouze výjimečně. To jsou taky dva hlavní důvody, proč se Kristýna rozhodla pro změnu zaměstnání.

Kazuistika č. 4:

Elena je 36ti letá žena, je vdaná, má dvě děti (4letou dceru a 20ti měsíčního syna). Celá rodina žije Barceloně. Elena vystudovala Fakultu odontologie Univerzity v Madridu (*Complutense university of Madrid*) a před nástupem na MD pracovala jako zubní lékařka. Na první MD nastoupila v roce 2012 a s dcerou byla doma 20 měsíců (věk 1 rok

a 8 měsíců). Prvních 16 týdnů pobírala PPM ve výši svého platu před nástupem na MD. Dalších více než 16 měsíců žili pouze z výplaty jejího manžela. Po tomto období se Elena vrátila do zaměstnání (k původnímu zaměstnavateli). Na základě žádosti svého zaměstnavatele nastoupila na plný úvazek, měla obavy, že pokud mu nevyhoví, tak o práci dříve či později přijde. Plánovali druhé dítě, proto si chtěla Elena udržet stálé zaměstnání. V tomto období pobývala její dcera v soukromých jeslích, protože vzhledem k sociálnímu postavení rodiny, neměli nárok na státní jesle. V jeslích byla v dopoledních hodinách, každé odpoledne trávila s prarodiči nebo s otcem, který má sezónní zaměstnání (pracuje především přes léto) a tudíž se mohl dceři věnovat. Cena soukromých jeslí v Barceloně činí 250 Euro měsíčně / pouze dopoledne. Elena nicméně také požádala o státní příspěvek 100 Euro / měsíčně, které částečně pokryly náklady na jesle. Když měla její dcera 2,5 roku, tak nastoupila Elena na druhou MD. Dcera už byla v té době ve státní školce a s druhorozeným synem zůstala Elena pouze na MD (čili 16 týdnů). Poté se vrátila do zaměstnání. Se zaměstnavatelem se ale dohodla na jiné pracovní době a to tak, že měla dva dlouhé pracovní dny (08.00 – 19.00 hod.). Zbytek svého času trávila se svým synem. Do devíti měsíců věku svého syna využívala také možnosti laktace během pracovní doby (2x půl hodiny denně). Elena nechtěla nechat svého syna již od věku 3,5 měsíce v jeslích. O syna se první rok starala jeho babička, která s nimi musela z tohoto důvodu sdílet společnou domácnost.

V současné době jsou dceři 4 roky a synovi více než rok a půl. Elena pracuje denně na zkrácený úvazek, tzn. 6 hodin. Starší dcera je ve státní školce, syn v soukromých jeslích v dopoledních hodinách. Odpoledne tráví obě děti s otcem, který většinou přes zimu pobírá státní podporu. Pracuje jako lodní technik a tudíž v zimním období zůstává bez práce. V létě až budou pracovat oba rodiče, bude o děti opět pečovat jejich babička.

6.5 Výsledek šetření

Výsledek šetření bude vycházet z výše uvedených kazuistik a ze znalostí autorky týkajících se této problematiky.

V kapitole vlastní šetření byly uvedeny dvě kazuistiky žen se středoškolským vzděláním z obou států a dvě kazuistiky žen s vysokoškolským vzděláním taktéž z obou států.

6.5.1 Porovnání žen se středoškolským vzděláním

Problémy, se kterými se potýkala Renata během hledání nového zaměstnání, řeší v ČR mnoho žen. Na jednu stranu systém RD, který je v současné době zaveden, umožňuje ženám - matkám strávit se svými dětmi velmi důležitou část jejich života v permanentní péči, ale na druhou stranu jim tento způsob komplikuje návrat do pracovního procesu. Důležitou roli zde hraje určitě i fakt, že má Renata pouze SŠ, a to všeobecné gymnázium. Renata v době hledání nového zaměstnání odpovídala i na inzeráty, kde reakcí ze strany potenciálního zaměstnavatele, bylo odmítnutí pohovoru v důsledku nedostatečné kvalifikace na danou pozici. Zpětně ale Renatě systém RD, který máme ČR zavedený, vyhovoval a je ráda, že mohla strávit tyto roky se svými dětmi.

Pro popsání podobné situace ženy - matky s malým dítětem v Španělsku, vybrala autorka Dianu, která má podobnou charakteristiku jako Renata (SŠ, vdaná 2 děti). Nevýhodou Diany je fakt, že nemohla ke hlídání dětí využít ani svoje rodiče, ani rodiče manžela, kteří bydlí daleko. Tudíž byla odkázaná na nastavený španělský systém. První rok života jejího dítěte byl pro ní tak důležitý, že se s manželem rozhodli žít pouze z jednoho příjmu. Diana si ale neumí představit, že by byla na RD ještě déle. Je to dáno také tím, že systém, tak jak je ve Španělsku zavedený, existuje už dlouho. Pro ženy je tudíž přirozené začít pracovat poměrně brzy po narození dítěte. Dianě se ale podařilo využít systém tak, aby pobírala i výhody, které jí systém umožňuje čerpat a přitom trávila se svojí dcerou poměrně dostatek času doma. Tzn., že využila možnosti pracovat na zkrácený úvazek, ale i přesto pobírala měsíčně státní příspěvek 100 Euro, který rodině částečně pokrýval náklady na soukromé jesle.

6.5.2 Ženy s vysokoškolským vzděláním

Kristýna je typickým příkladem české ženy, která má problémy skloubit mateřství s pracovními ambicemi a s prací jako takovou. Na jednu stranu chtěla věnovat svůj čas dětem, na druhou se chtěla věnovat také práci, která jí bavila a oboru, který vystudovala. To, že ještě ve třech letech nemohla dát svého syna do státní školky, museli platit soukromou, navíc stále využívat ochotu prarodičů a do toho se věnovat svému zaměstnání, domácnosti atd. musí každou ženu vyčerpávat. Navíc, pokud má žena zaměstnavatele, který jí nevychází vstříc, tak je pro ní toto období velmi složité. Kristýna

byla nakonec dohnána k tomu, aby změnila své zaměstnání. Mnoho žen to takto řeší a musí pro ně být složité i rozhodnutí opustit původní zaměstnání ve chvíli, kdy má žena malé děti a musí nastoupit do nové práce, obávat se zkušební doby, věnovat se naplno novému zaměstnání atd.

Pro porovnání vybrala autorka Elenu, která je taktéž jako Kristýna vdaná a má dvě děti. Elena toto období také neměla jednoduché, především rozhodnutí, zda začít pracovat ve chvíli, kdy byly synovi pouze tři měsíce, bylo velmi složité. Oproti Kristýně měla štěstí v tom, že jí vyšel její zaměstnavatel vstříc, ale ty dva dny, kdy byla v práci celý den, nesla velmi těžce. Bohužel už si nemohli z finanční stránky dovolit, aby zůstala se synem déle doma. Elena, tak jako hodně žen ve Španělsku, nastavený systém MD a RD kritizuje a sama říká, že kdyby byl ve Španělsku podobný systém jako u nás, tak by zůstala s dětmi doma do jednoho roku.

6.6 Verifikace hypotéz

1. Ženy mají po RD ve Španělsku snazší návrat na pracovní trh než ženy v ČR neboť jsou kratší dobu na rodičovské dovolené.

Z výše uvedených kazuistik a ze znalostí autorky španělského prostředí je zřejmé, že ženy ve Španělsku nemají problém s návratem po MD či RD na pracovní trh. Asi nejdůležitější fakt je ten, že zaměstnavatel není nucen na toto období přijímat další pracovní sílu jako náhradu za ženu, která je na MD/RD, protože dopředu ví, kdy se žena vrátí do zaměstnání a ve většině případů se nejedná o roky nýbrž o měsíce. Zaměstnavatel se většinou toto období snaží vykrýt ostatními zaměstnanci.

U nás je trendem, že pokud žena nastoupí na RD, tak se na její pracovní místo přijme jiný zaměstnanec (většinou na dobu určitou do ukončení RD stálé zaměstnankyně). V některých případech se také stává, že je zaměstnavatel více spokojen s náhradním zaměstnancem, který má díky délce RD stálé zaměstnankyně dostatek času na to, aby ukázal své schopnosti v práci. V takovém případě se často stává, že žena po nástupu do zaměstnání dostane při první příležitosti výpověď z pracovního poměru.

Taková žena se potom dostává do situace, kdy si musí hledat nové zaměstnání právě ve chvíli, kdy měla několikaletou přestávku v práci a v dnešní urychlené době díky

technologíím, jsou tři roky velmi dlouhá doba. Navíc je především v ČR znevýhodněna tím, že hledá novou práci právě ve chvíli, kdy má malé děti. Jak bylo již uvedeno v teoretické části této bakalářské práce, většina zaměstnavatelů se obává přijmout ženu s malými dětmi z důvodů obav z častých nemocí dětí.

Tato hypotéza se potvrdila.

2. Ženy se ve Španělsku vrací dříve do zaměstnání, poněvadž mají lépe zajištěno předškolní vzdělávání.

Španělsko má mnohem lépe propracovaný systém předškolního vzdělávání a to nejen pro děti ve věku od 3 do 6 let, ale i pro mladší děti. Zásadní je povinnost přijmout každé dítě do státní školky, které dovršilo věku tři let. U nás bohužel tato povinnost není a v některých městech a obcích není pro děti tohoto věku místo. Díky tomuto problému zůstávají některé ženy na RD i déle než tři roky, protože mnoho z nich ani zdaleka nedosahuje průměrné mzdy státu, takže se vzhledem k vysokým nákladům na soukromou školku nakonec rozhodnou být doma až do čtyř let věku dítěte a to i za cenu, že přijdou o své zaměstnání. Velký rozdíl je i v porovnání systému jeslí, kde ČR zaostává v počtu státních jeslí, ale i soukromý sektor prakticky nenabízí možnost hlídání dětí mladších dvou let.

Tato hypotéza se potvrdila.

3. Ženy v ČR mají nesnadný návrat na pracovní trh, neboť jim většina zaměstnavatelů nastavuje nepříznivé pracovní podmínky.

Česká republika stále zaostává v možnosti práce na zkrácený úvazek a to je další důvod, proč se ženy u nás nevracejí na pracovní trh dříve. Pro matku malého dítěte je po psychické stránce těžké nechat dítě celý den v péči někoho jiného a ještě přitom odvádět pracovní výkony. Pokud by se jednalo jen o pár hodin denně, tak by na to mnoho žen přistoupilo.

Dalším problémem je přístup zaměstnavatelů v ČR k ženám, které hledají nové pracovní místo. Většina z nich dá přednost bezdětné ženě nebo ženě s již staršími dětmi, protože se obávají častých nemocí malých dětí.

Tato hypotéza se potvrdila.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou žen v České republice, které se po rodičovské dovolené vracejí zpět na trh práce. Jejím cílem bylo popsat úskalí, která ženu v naší republice čekají. Z důvodu větší objektivity, byla celá problematika porovnána se systémem ve Španělsku. Autorka této práce vybrala Španělsko, poněvadž v této zemi částečně pobývá a také chtěla udělat detailní srovnání s některou ze západních zemí Evropské unie.

Pokud porovnáme systém MD v obou zemích, tak je evidentní, že pro ženu - matku je systém, který máme u nás zavedený výhodnější a to především z důvodu délky MD. Délku MD 28 týdnů (ČR) versus 16 týdnů (Španělsko) uvítá asi každá žena a i většina španělských žen upřednostňuje být minimálně první půl rok s dítětem doma. Sice jim zákon umožňuje laktaci v pracovní době, ale takto malé dítě je ještě kojeno častěji a ženy mají potřebu trávit s dítětem více času. Co se týče PPM, tak celkovou částku má žena v ČR o něco vyšší. Ve Španělsku ale mají ženy vyšší mzdy a po dobu MD pobírají 100% jejich mzdy před nástupem na MD a tudíž se z této částky mohou vytvořit rezervy pro další období. Další výhodou je možnost přivýdělku na MD, ale tato možnost je v ČR velmi málo využívaná.

V systému RD vidíme v obou zemích markantní rozdíly. Na první pohled se zdá RD zavedená v České republice výhodná. Patříme mezi státy s nejdelší RD a také mezi státy, které poskytují finanční příspěvek během RD. Ve Španělsku může žena pečovat o své dítě do věku tří let, ale žádný finanční příspěvek stát neposkytuje. V České republice možnost RD do tří let věku využívá stále většina žen. Mnohým z nich tento systém vyhovuje. Vyhovuje jim i za cenu toho, že jsou si vědomy, že budou mít po tak dlouhé přestávce problémy s návratem na pracovní trh. Mateřství je pro ně tak důležité, že jsou ochotny kvůli němu přijít o postavení v zaměstnání ba i dokonce o zaměstnání.

Problém ale nastává u žen, které nechtějí zůstat tak dlouhou dobu na RD. Těm bohužel systém zavedený v ČR nijak nevychází vstříc. Hlavní problém je obrovský nedostatek předškolních zařízení a to dokonce i pro děti starší tří let. Zákon sice dovoluje ženám pracovat i ve chvíli, kdy jsou na RD, ale většina žen tuto výhodu nevyužívá, protože nemají možnost hlídání dítěte. Některým ženám mohou dítě pohlídat prarodiče, ale jsou

i takové, které tuto možnost nemají. Některé ženy si přivydělávají prací z domova, ale takových pracovních nabídek je velmi málo.

Jsou i ženy, které tři a čtyř letou RD využijí pro nastartování podnikání. Stále častěji slyšíme o ženách, které začaly během RD úspěšně podnikat. Mnohé také z toho důvodu, že znají problémy návratu žen na pracovní trh jako zaměstnankyně a těmto problémům se chtěly vyvarovat.

V rámci zájmů státu by měl být brzký návrat žen do zaměstnání a z toho důvodu by mělo být jeho snahou problematiku nedostatku předškolních zařízení vyřešit. Sami zaměstnavatelé můžou v této problematice pomoci realizací firemních školek. Nadnárodní společnosti už tuto možnost nabízejí, ale bohužel se nejedná o pravidlo každé větší firmy.

Stále se také vedou diskuze, zda je pro dítě největším přínosem zůstat až do tří let věku v domácí péči s matkou. Pedagogové, psychologové a jiní odborníci mají na tuto problematiku velmi odlišné názory. Ze zkušeností západních zemí EU ale vidíme, že pokud je dítě částečně (např. na půl dne) odloučeno od své matky, tak to žádný negativní vliv na jeho vývoj nemá.

Stát by měl také lépe propracovat systém práce na zkrácený úvazek a zaměstnavatelé by měli ženám vycházet vstříc a tuto možnost jim nabízet. V EU jsou zkrácené úvazky běžnou záležitostí. Často jsou na jednu pracovní pozici přijaty dvě ženy na poloviční úvazek. Díky tomuto systému se také zaměstnavatel nemusí obávat eventuálních absencí (např. z důvodu OČR), protože je možné se s ženami dohodnout, že se budou v případě absence zastupovat.

Dalším problémem je bezpochyby diskriminace žen na pracovním trhu, o které se v médiích často mluví. Často čteme, že jsou realizovány konkrétní kroky pro eliminaci diskriminace, ale realita je bohužel jiná. Ženy jsou neustále oproti mužům znevýhodňovány, a to jak výší platového ohodnocení, tak možností uplatnění na pracovním trhu. Zde by měl stát provádět větší kontrolu diskriminace a také by měly být uzákoněny patřičné důsledky v případě zjištění porušení rovného zacházení na pracovním trhu.

Stále častěji také slyšíme o nízké porodnosti nejen u nás, ale v celé EU a hlavním důvodem jsou především obavy z finančního zabezpečení rodiny. Státy bohužel nevytváří

dostatečné podmínky pro sladění práce s rodinným životem, tak aby motivovaly rodiny k většímu počtu dětí.

Role ženy ve 21. století není jednoduchá. Na jednu stranu se od ní očekává, že bude dobrou matkou, že bude pečovat o domácnost, rodinu a na druhou stranu se od ní očekává, že i v zaměstnání bude současně odvádět maximální pracovní výkony. Sama žena v dnešní době polemizuje, zda pokračovat v nastartované pracovní kariéře, či založit rodinu. Vzhledem k narůstajícímu průměrnému věku rodiček je zřejmé, že stále více žen mateřství odkládá na pozdější věk, což je negativní trend současnosti.

Naše společnost by si měla více uvědomit důležitost role ženy. Vždyť především díky ženám jsou vychovávány další generace.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie: základní kurs. Vyd. 2., přeprac. Slaný: Melandrium. 2002, 326 s. ISBN 80-86175-26-x.
- HELUS, Zdeněk. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 280 s. ISBN 978-80-247-1168-3.
- HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2004, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-764-2.
- KADLECOVÁ, Kateřina. Mocné matky vládnu světu. *REFLEX*, 2015, roč. XXVI, č. 52/53, s. 34-41, ISSN 0862-6634.
- KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 192 s. ISBN 978-80-247-3710-2.
- LANGMEIER, Josef a KREJČÍŘOVÁ, Dana. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006, 368 s. ISBN 80-247-1284-9.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
- MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 250 s. Základy sociologie. ISBN 80-86429-05-9.
- Velký sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, 747 s. ISBN 80-7184-164-1.
- Velký sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s. 749-1627. ISBN 80-7184-310-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání* [online]. 2015 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20552655/25013015147.pdf/24e8790b-dccc-40f8-8951-312e305aa451?version=1.0>.

Český statistický úřad. *Základní pojmy z oblasti „genderu“* [online]. 2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414gp.pdf/7d155d87-23e7-4132-858f-9b867b7c07e8?version=1.1>.

Český statistický úřad. *Statistiky: Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. 13.04.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

E15.cz/Zprávy. *Nejpřívětivější k ženám je na trhu práce je Skandinávie, Česko je dvacáté* [online]. 07.03.2014 [cit. 2015-09-28]. Dostupné z:

<http://zpravy.e15.cz/domaci/udalosti/nejprivehivejsi-k-zenam-na-trhu-prace-je-skandinavie-cesko-je-dvacate-1067441>.

FLEK, Vladislav, MAREK, David, NIEDERMAYER, Luděk a SOBÍŠEK, Pavel. *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce*. Praha: Česká bankovní asociace, 2010. 63 s. [online]. 11.2010 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: https://www.czech-ba.cz/sites/default/files/down_19553.pdf.

Integrovaný portál MPSV. *Úřad práce ČR: O Úřadu práce České republiky* [online]. 07.09.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Výkonová data o školách a školských zařízeních: 2003/04–2013/14* [online]. © 2013 - 2016 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>.

REZLEROVÁ, Jaroslava. *Postavení žen na trhu práce je stále složitější*. Novinky.cz [online]. 05.04.2013 [cit. 2015-09-28]. Dostupné z:

<http://www.novinky.cz/kariera/297989-postaveni-zen-na-trhu-prace-je-stale-slozite.html>.

SLOVÁK, Svatopluk. *Aktuální problémy trhu práce*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2007, 59 s. [online]. 2015 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/pvsos/doc/aktualni_problemy_tp.pdf.

Zákony ČR. *Mateřská a rodičovská dovolená dle zákoníku* [online]. 07.09.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/matrska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>.

Zpět na vrchol: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020, 53 s. [online]. 2015 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Prestación de Maternidad* [online]. © 2016 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm.

Česká správa sociálního zabezpečení. *Peněžitá pomoc v mateřství* [online]. 2015 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: Instituto de la Mujer – embarazo, maternidad y paternidad [online]. 21.01.2016 [cit. 2016-01-21]. Dostupné z <http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/embarazo.htm>.

MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Tiskové zprávy* [online]. 2016 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/problem-s-nedostatecnou-kapacitou-ve-skolkach-byl-dlouhodobě?highlightWords=jesl%C3%AD>.

MoneyMAG. *Maminky budou moci dříve do práce. V Česku se zvýší počet dětí* [online]. 27. 10. 2015 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z <http://moneymag.cz/ekonomika/5227-maminky-budou-moci-drive-do-prace-v-cesku-se-zvysi-pocet-jesli>.

BEDNÁROVÁ, Lucie. *Českým maminkám ztěžují návrat do práce i předsudky*. EuroActiv.cz. [online]. 24.06.2015 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/ceskym-maminkam-ztezuji-navrat-do-prace-i-predsudky-012726>.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: *Educación Infantil* [online]. 2016 [cit. 2016-01-29]. Dostupné z

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/enseanzas/educacion-infantil.html>.

Personalista.com. *Mateřská a rodičovská dovolená jsou v Česku delší než jinde v Evropě*. [online]. 16. 04. 2015 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z

<http://www.personalista.com/trh-prace/matrska-a-rodicovska-dovolena-jsou-v-cesku-delsi-nez-jinde-v-evrope-najdou-vsak-po-dlouhe-pracovni-pauze-zeny-praci.html>.

Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. *Guía de consultas más frecuentes* [online]. 2012 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z

http://portal.ugt.org/Mujer/artemisa/artemisa_2012_guia_de_consultas_mas_frecuentes.pdf.

GOLA, Petr. *EU – kde je nejdelší a nejvyšší?* Finance.cz [online]. 07. 09. 2009 [cit. 2016-02-03]. Dostupné z <http://www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdelsi-a-nejvyssi/>.

LABUSOVÁ, Eva: *Hranice tři let: Přirozená potřeba nebo dogma?* Evalabusova.cz [online]. © 2006 – 2016 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z

<http://www.evalabusova.cz/ankety/hranice.php>.

ParlamentníListy.cz. *Ministryně Marksová: Péče o nejmenší děti by měla být dostupná všem* [online]. 13.01.2016 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z

<http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Ministryne-Marksova-Pece-o-nejmensi-deti-by-mela-byt-dostupna-vsem-416928>.

EurActiv.cz. *Nezaměstnanost mladých v EU a České republice* [online]. 09. 02. 2015 [cit. 2016-02-05]. Dostupné z <http://www.euractiv.cz/print-version/link-dossier/nezamestnanost-mladych-v-ceske-republice-000125>.

Datosmarco.com. *España – salario medio* [online]. [cit. 2016-02-05]. Dostupné z <http://www.datosmacro.com/mercado-laboral/salario-medio/espana>.

HABÁŇ, Petr. *Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to.* Mpsv.cz [online]. 12. 03. 20014 [cit. 2016-02-09]. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovné postavení žen a mužů na trhu práce: I. který zákon se uplatní na mou situaci?* APERIO: společnost pro zdravé rodičovství [online]. 28.2.2011 [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/219/rovne-postaveni-zen-a-muzu-na-trhu-prace>.

MOŽÍŠOVÁ, Alžběta. *Postavení žen na trhu práce – gender jako strukturující mechanismus.* Pracezeny: gender – podporujeme diverzitu [online]. [cit. 2015-09-28]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/postaveni-zen-na-trhu-prace-gender-jako-strukturujici-mechanismus>.

Aperio: společnost pro zdravé rodičovství. *Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik.* [online] ©2014 [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/html/data-a-cisla.html>.

Agencia Tributaria. *Deducción por maternidad.* [online]. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_Segmentos_/Ciudadanos/Minimos__reducciones_y_deducciones_en_el_IRPF/Deduccion_por_maternidad/Deduccion_por_maternidad.shtml.

EDUin. *Tisková zpráva – povinné předškolní vzdělávání.* [online]. 04.12.2015 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z <http://www.eduin.cz/tiskove-zpravy/tiskova-zprava-povinne-predskolni-vzdelavani-pravne-sporne-opatreni-bez-jasneho-cile/>.

Seznam použitých legislativních zdrojů

Zákon číslo 262/2006 Sb., *Zákoník práce, úplné znění účinné od. 1. 1. 2015* [online]. 07.09.2015 [cit. 2015-09-07]. Dostupné z: <http://www.pracepropravniky.cz/zakony/zakonik-prace-uplne-zneni>.

Zákon č. 561/2004 Sb., *zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [online]. © 2010 - 2016 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>.

SEZNAM ZKRATEK

apod.	A podobně
č.	Číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
Kč	Koruna česká
MD	mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ	Mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
např.	Například
OČR	Ošetřování člena rodiny
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
RD	Rodičovská dovolená
s.	Strana
Sb.	Sbírky
SŠ	Střední škola
tzn.	To znamená
tzv.	Tak zvaný
ÚP	Úřad práce
VŠ	Vysoká škola
ZŠ	Základní škola

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet měsíců, po které zůstávají matky s dítětem doma.....	21
Tabulka 2: Rodičovská dovolená v zemích EU	23
Tabulka 3: Míra nezaměstnanosti žen dle věkových skupin v letech 2010 - 2014.....	37
Tabulka 4: Počet mateřských škol na území České republiky 2013/2014.....	43
Tabulka 5: Tabulka vybraných žen	47

Seznam grafů

Graf 1: Zvýšení HDP při srovnatelném zapojení mužů a žen	31
Graf 2: Ekonomická aktivita žen a mužů v roce 2013.....	32
Graf 3: Částečné úvazky ČR a EU	39

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Kolečáková

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Nezaměstnanost žen po rodičovské dovolené

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 49

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 10

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 31

Počet legislativních zdrojů: 2

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jaroš