

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené

Bakalářská práce

Autor: Barbora Navrátilová

Studijní program: B0314A250008 Sociologie

Forma studia: prezenční

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Klára Brožovičová, Ph.D.

Hradec Králové, 2024



Zadání bakalářské práce

Autor: Barbora Navrátilová

Studium: F21BP0103

Studijní program: B0314A250008 Sociologie

Studijní obor:

Název bakalářské práce: **Návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené**

Název bakalářské práce AJ: The return to work of women after parental leave

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Tato bakalářská práce se bude věnovat matkám, které se vrací po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Ženy mohou být po velmi dlouhou dobu mimo pracovní trh a návrat může být komplikovaný. V návratu matek na pracovní trh se často vyskytuje několik bariér. Jako nejdůležitější faktor v této problematice je stupeň vzdělání, a proto hlavní otázkou bude, jak je rozdílný přístup na pracovním trhu k matkám s vysokoškolským vzděláním a těm, které ho nemají. Dalšími zohledněnými faktory jsou pracovní zkušenosti a dovednosti, flexibilita pracovního prostředí, podpora rodiny a sociální sítě, přístup k péči o děti ad. Výzkum bude proveden pomocí polostrukturovaných rozhovorů s ženami, které mají tuto životní zkušenost za sebou.

Aperio – společnost pro zdravé rodičovství. 2014. „Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik,, in Aperio – *společnost pro zdravé rodičovství* [online]. Praha [2017]

BEACOM, Amy a Sue CAMPBELL. *The Parental Leave Playbook*. 2022. ISBN 9781119789239.

Kuchařová, V., S. Ettlerová, O. Nešporová, K. Svobodová. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV.

Rabušic, L. 2001. *Kde ty všechny děti jsou?: Porodnost v sociologické perspektivě*. Praha: SLON.

Singly, F. 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál

TOMEŠOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

Valentová, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV

Zadávací pracoviště: Katedra sociologie,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Klára Brožovičová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 31.10.2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené vypracovala samostatně a uvedla všechny prameny a zdroje.

V Potštejně dne 26.4.2024

Podpis:

Poděkování

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce Mgr. et Mgr. Kláře Brožovičové Ph. D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce. Také celé svojí rodině za trpělivost a podporu.

Anotace

NAVRÁTILOVÁ, BARBORA (2024) Návrat žen do zaměstnání po rodičovské dovolené, Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové, 40 s. Bakalářská práce.

Tato bakalářská práce se bude věnovat matkám, které se vrací po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Ženy mohou být po velmi dlouhou dobu mimo pracovní trh a návrat může být komplikovaný. V návratu matek na pracovní trh se často vyskytuje několik bariér. Nejdůležitější faktor v této problematice je stupeň vzdělání, a proto hlavní otázkou bude, jak rozdílný je přístup na pracovním trhu k matkám s vysokoškolským vzděláním a těm, které ho nemají. Dalšími zohledněnými faktory jsou pracovní zkušenosti a dovednosti, flexibilita pracovního prostředí, podpora rodiny a sociální sítě, přístup k péči o děti ad. Výzkum bude proveden pomocí polostrukturovaných rozhovorů s ženami, které mají tuto životní zkušenost za sebou.

Klíčová slova: trh práce, rodičovská dovolená, ženy

Annotation

NAVRÁTILOVÁ, BARBORA (2024) The return to work of women after parental leave, Hradec Králové, Philosophical Faculty, University of Hradec Králové, 40 pp. Bachelor Thesis.

This bachelor's thesis will be devoted to mothers who return to work after parental leave. Women can be out of the labor market for a very long time and returning can be complicated. There are often several barriers to mothers' return to the labor market. The most important factor in this issue is education, therefore the main question will be how the labor market approaches mothers with higher education and those without. Other factors taken into account are work experience and skills, flexibility of the work environment, family support and social networks, access to childcare, etc. The research will be conducted using semi-structured interviews with women who have had this life experience.

Keywords: labor market, parental leave, women

Obsah

Úvod.....	9
Teoretická část.....	10
1. Rodina	10
2. Sladění rodinného a pracovního života	11
3. Volba mezi prací a rodinou	13
4. Postavení žen.....	14
5. Zaměstnaná žena	16
5. 1. Diskriminace	17
5. 2. Genderová nerovnost	17
5. 3. Genderová segmentace pracovního trhu.....	18
6. Faktory ovlivňující návrat na pracovní trh	21
7. Rodinná politika	23
7.1. Porodné	23
7.2. Mateřská dovolená	24
7. 3. Otcovská dovolená.....	24
7. 4. Rodičovská dovolená.....	24
8. Formální péče o dítě.....	25
8. 1. Jesle.....	25
8. 2. Mikrojesle	25
8. 3. Dětské skupiny	26
8. 4. Mateřské školy.....	26
9. Flexibilní formy zaměstnání	26
Částečný úvazek	27
Homeworking	27
Sdílené pracovní místo	28
Pružná pracovní doba	28
Stlačený pracovní týden.....	28
Konto pracovní doby.....	28
Výzkumná a metodologická část.....	30
Cíl výzkumného šetření	30
Výzkumné otázky	30
Metoda sběru dat.....	31
Metoda analýzy dat	32
Etický rámec	33

Výzkumný vzorek	33
Závěr	45
Seznam literatury	47
Přílohy	50

Úvod

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené představuje klíčovou etapu nejen v životě ženy, ale i celé společnosti. Tento proces přináší řadu výzev a překážek, které ovlivňují jednotlivce i celé rodiny. Tato bakalářská práce se zaměří na faktory a aspekty, které hrají klíčovou roli v procesu opětovné participace žen na pracovním trhu při návratu z rodičovské dovolené. V teoretické části budou přiblíženy překážky, které mohou zahrnovat sociokulturní očekávání, nedostatek flexibilních pracovních možností, nedostatečnou podporu ze strany zaměstnavatelů, rodinného prostředí či nedostatečné množství nabízené formální péče o dítě. Řešení tohoto problému pak v některých případech může ženu nutit zůstat mimo pracovní trh déle, než by ona sama chtěla.

V praktické části bude zkoumat jednotlivé příběhy žen, které čelily výzám a překážkám na cestě zpět do zaměstnání. Bude zjištěno, jaké problémy mohou nastat, když žena nedostane možnost nastoupit do zaměstnání i přestože splňuje veškeré požadavky, které jsou nutné pro výkon daného povolání. Velký vliv na návrat má i fakt, že ve výběrovém řízení je mnohdy upřednostňováno mužské pohlaví před tím ženským anebo naopak. Tato skutečnost je způsobena tradičním rozdělením rolí mužů a žen v české společnosti. Není proto divu, že ženy dají přednost profesnímu růstu před rodinným životem z důvodu obav, že po mateřské dovolené nenajdou na pracovním trhu uplatnění. Vystala tedy otázka, jak velký podíl na návrat žen do práce má vliv jejich dosažené vzdělání. Práce je důležitou součástí života každého jedince, nejen kvůli získání lepšího společenského postavení, ale i z důvodu vlastní seberealizace.

Tato bakalářská práce si klade za cíl definovat klíčové překážky a analyzovat je.

Teoretická část

1. Rodina

Rodina je základní společenská jednotka. Sociologie se shoduje v tom, že rodina je základ státu. Stejně jako mnoho dalších institucí, i rodina reaguje na současné kulturní a ekonomické podmínky a podle nich se vyvíjí. [Rabušič, 2001: 203]

„Představuje sociální zařízení, jehož základním účelem je vytvářet soukromý prostor pro reprodukci společnosti, stíněný proti vířícímu a nepřehlednému světu veřejnému. Chrání své členy, nemění svůj tvar, vnitřní uspořádání ani habitus a změny ve svém okolí vyrovnává, vývoj či pokrok tím ovšem nebrzdí.“ [Možný, 2002]

Rodina působí jako stabilizační prvek společnosti již od jejího počátku, a to bez ohledu na to, jak taková rodina vypadá. Rodina byla místem, kde se musí dodržovat stanovená pravidla a poslouchat a respektovat hlava rodiny. I přesto se rodina od konce 50. let měnila a neustále mění. Po připuštění faktu, že nejstabilnější prvek se také mění. Rodina se mění podle toho, jak se společnost vyvíjí. Zásadní změnou byl odklon od víry. Manželé, kteří měli být spolu až do smrti, se rozvádí. Základní funkce rodiny, plození dětí, se oddaluje, počet dětí klesá nebo manželé děti vůbec nemají. V rámci návratu žen do zaměstnání je pak nejdůležitější zmínit, že mateřství se z celoživotní náplně ženy zkrátí pouze na krátkou životní epizodu. [Možný, 2006]

Historický vývoj ovšem vyčleňuje tři základní typy rodin. Rodina tradiční je široká a obsahuje více generací, základem je ekonomický kapitál, největší autoritu má otec (patriarchát). Tradiční rodina se snažila naplňovat předpoklady církve. Dalším typem rodiny byla rodina moderní. Taková rodina byla nukleární nebo manželská, kapitál již nebyl pouze ekonomický, ale i sociální a kulturní. Autoritu zde měli oba rodiče. Za poslední vývojový stupeň můžeme označit rodinu postmoderní. Rodinu současnosti, kdy je struktura velice různorodá, velmi důležitou roli zastává kulturní kapitál, naopak autorita rodiče slábne. [Možný, 2002]

Současná rodina podle Durkheimových teorií vykazuje větší závislost na státu, větší nezávislost na okruhu příbuzných a také větší nezávislost manželů na rodině.

Současná rodina klade důraz na vzájemné vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. Důležitost dobrých vnitro rodinných vztahů roste s přibývajícím vnější kontrolou státu. Rodina se stává klidným útočištěm před okolním světem. Není to pouze místo,

ale také emocionální podpora. Stát dohlíží na rodinu prostřednictvím sociálních pracovníků, hygieniků, lékařů a mnohých dalších. Mluvíme-li o současné podobě rodiny, je nejčastějším typem nukleární rodina. Skládá se z muže, ženy a dětí, kteří sdílejí stejné místo k životu. Oproti rodině tradiční, která byla závislá na velkém okruhu příbuzných a tradiční bylo vícegenerační soužití. Dalším zdůrazňovaným faktem je vztah manželů v rodině. Vztah ženy a muže zpečetěný manželským slibem mnohem významnější. Manželé získávají větší autonomii vůči příbuzenským vztahům a předchozím generacím. [Singly, 1999]

Dle slov Françoise de Singly je současná rodina institucí, jejíž členové mají větší možnost individuálního rozvoje než v rodinách tradičních. Tradiční rodina kladla důraz na majetkové dědictví, zatímco duchem moderní rodiny jsou vztahy. [Singly, 1999]

Forma a funkce rodiny se mění v závislostech na historickém vývoji a sociologickém prostředí. Talcot Parsons tvrdil, že „*Všeobecně rozšířená skutečnost, že ženy jsou intimně spojeny s ranou péčí o dítě (v němž kojení hraje základní úlohu), je primární příčinou toho, proč ženská role v rodině i mimo ni jeví tendenci k expresivitě než role mužská.*“ [Možný, 2002] Jeho teorie popisuje nejen vztahy v nukleární rodině, ale především začleňování nukleární rodiny do společnosti. Nejdůležitější roli v tomto procesu sehrával otec, na jehož kariérním úspěchu stojí i úspěch celé rodiny. Žena byla emocionální hlavou rodiny, podpůrná osoba svého muže, vytvářela klidné zázemí a starala se o děti. Toto rozložení sil mělo být prospěšné i pro vztahy mezi ženou a mužem v rodině. Každý si zastával svoji práci a nebyl prostor k žárlivosti, závisti a pocitu méněcennosti. Oproti moderní rodině, která je právě zatížena sebestředným individualismem ženy i muže v rodině.

Mnoho funkcí v dnešní době přebraly státní instituce. Mnohé zůstaly. Mezi základní funkce rodiny patří reprodukční, sociálně ekonomická, sociálně psychologická, kulturně výchovná a emocionální funkce.

2. Sladění rodinného a pracovního života

Historický vývoj postavení a funkce nejen rodiny, ale především zaměstnané ženy v rodině, popisujeme spíše jako pozvolně akcelerující proces, který je rozdělen do mnoha částí. Během první etapy se odklánělo od tradičního rozdělení, muži rodinu zabezpečovali finančně a starali se o dobré postavení ve společnosti, ženy se naopak staraly o teplo rodinného krbu. Děly domácí práce a byly oporou muži. [Možný, 2002]

Žena procházela dvoufázovým cyklem ekonomické aktivity. Žena byla zaměstnaná do doby, než si našla muže a stala se manželkou. Po narození dětí se starala o domácnost a své potomky. V době, kdy děti odrostly, mohla opět do zaměstnání. Ovšem jen jako doplňkovou činnost. [Možný, 1983: 73]

Postavení jednotlivců ve společnosti pak ovlivňuje i vztahy manželské, které vykazují větší známky žárlivosti než tradiční model rodiny, kdy pracovně aktivní byl pouze muž. Žena žila pouze z peněz, které jí manžel poskytl ze svého příjmu. S osamostatněním ženy klesá manželova neomezená autorita a na rozhodování ohledně rodiny se již podílí žena a muž dohromady. [Singly, 1999]

Současné společenské klima, jež klade důraz na rovnost pohlaví, na individuální volbu a na seberealizaci osobnosti, je v zásadě s manželstvím v jeho tradiční podobě obtížně slučitelné. [Rabušic, 2001: 204]

V souvislosti se zaměstnanou ženou se objevuje pojem „Druhá směna“, který popisuje fakt, že ženám po nástupu do placeného zaměstnání práce v domácnosti zůstává. V roce 1985 proběhlo šetření *Rozvrh pracovní doby, které zkoumalo, kolik času stráví různí jednotlivci prací v domácnosti*. Rozdíl mezi pohlavími byl zřejmý. Výsledky výzkumu ukázaly, že muži tráví domácími pracemi méně než ženy. [Singly, 1999: 105]

Dvojití zatížení je pro mnoho českých žen velice náročné, a proto oddalují nástup na pracovní trh. Střídají tedy dva cykly, které se liší preferováním aktuálně dominantnější role v životě. Čas věnovaný jedné z rolí je přikládán v závislosti na hodnotové orientaci jedince. [Tomešová Bartáková, 2009: 110]

V tradiční rodině, kdy žena zaměstnání neměla, dělala domácí práce 7 hod. 35 min. denně, v moderní rodině, kdy žena musí sladit práci a starost o domácnost, se počet hodin snížil na 2 hod. a 5 min. Hlavně díky přenosu povinností na instituce. [INSEE, 1985]

Podobné šetření proběhlo i v roce 2005, *Výzkum Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů*, ukázal, že více jak polovina žen vykonává domácí práce 4 hodiny denně. 14 % mužů domácí práce nevykonává vůbec a 60 % mužů se věnuje domácím pracím 1 až 2 hodiny denně. [SOÚ AV ČR, 2005]

Christine Delphyová říká, že „institucí, jež nutí k bezplatné práci celou jednu kategorii populace, ženy-manželky. Tato práce je bezplatná, protože nevyúsťuje v plat, ale jen v minimální sebeobnovu.“ [Singly, 1999: 104]

Spolu s proměnou tradiční rodiny na rodinu moderní zaznamenáváme více než deset let trend odkládání mateřství ve vyspělých zemích. Od 90. let 20. století se tento jev začal objevovat velice často. Rodičovství bylo a stále je odsouváno do pozdějšího věku kombinací provázaných faktorů. Hlavním důvodem jsou nepřeberné možnosti vzdělání a touha po pracovní kariéře ženy, rozvoj individualismu. Změny genderových rolí také velkou měrou přispěly k prodlužování bezdětnosti. Mladá generace odkládá partnerství, a tedy i rodičovství, do vyššího věku, nejen kvůli možnostem volby, ale také kvůli nárůstu ekonomické nestability a nejistoty jedince i státu. [Klímová Chaloupková, 2022]

„Zatímco v roce 2011 rodily ženy v průměru ve věku 29,7 let, v roce 2021 to bylo o 0,7 roku později, tedy ve věku 30,4 let,“ řekla Magdalena Baštecká. [ČSÚ]

3. Volba mezi prací a rodinou

Každá žena řeší, jak se rozhodnout mezi prací a rodinou, neboli mezi reprodukcí a produkcí. Vzrůstající emancipace žen a důležitost žen na pracovním trhu nabízí ženám možnost volby. Volba je ovlivněna vlastními životními hodnotami jedince. Jiný pohled na volbu mezi prací placenou a prací v domácnosti popisuje britská socioložka Cathrin Hakimová. [Hakim, 2000]

Její Preferenční teorie přibližuje tři základní typy životní strategie.

Životní strategií orientovanou na domácnost si zvolí ženy, které vidí děti jako prioritu. Na pracovní trh vstupují až v případě nouze.

Ženy se strategií orientovanou na práci jsou často bezdětné. Upřednostňují pracovní kariéru před výchovou dítěte.

Ženy adaptivního typu se snaží sladit rodinný život s prací. Často využívají práce na částečný úvazek.

Tyto tři typy preferencí se mohou měnit podle životní fáze ženy i podle země, ve které žena žije. [Valentová, 2004]

V České republice bylo pomocí výzkumu na reprezentativním vzorku žen od 20 do 40 let zjištěno, že 16 % žen bylo orientováno na domácnost a rodinu, 71 % žen bylo adaptivních a žen, které se zaměřují na kariéru, 13 %. [Rabušic, Chromková Manea, 2007]

Rabušic a Chromková kritizují tuto teorii. Hakimová při výzkumu kladla otázky, které se spíše než na osobní preference a angažovanost v jednotlivých sektorech zaměřovaly na to, kdo má ekonomicky zabezpečovat rodinu. [Rabušic, Chromková Manea, 2007]

Sladění rodinného a pracovního života je zátěží nejen pro jednotlivé matky, ale také pro celé rodiny. Rodina, která měla dva příjmy, po narození dítěte o jeden přichází. Nabízí se tedy dvě možnosti lepšího ekonomického zabezpečení rodiny. Variantou je státní finanční podpora v podobě rodičovské a mateřské (otcovské) dovolené. Dále pak vyšší participace žen na pracovním trhu. S tím souvisí dostatečné množství zařízení, které o dítě pečují, možnost dalších rekvalifikací a rozšiřování znalostí v oboru a také více možností pracovního úvazku.

56 % žen uvádí, že skloubit rodinu a práci je velice náročné. Stejný názor zastává i 50 % mužů. Dále se ukázalo, že 46 % žen uvádí jako důvod své nepřítomnosti na pracovním trhu starost o děti a domácnost, tento důvod pak uvedlo 23 % mužů. Starost o děti se pro ženy stává hlavním důvodem, proč zaměstnání nemají, u mužů je hlavním důvodem nezaměstnanosti špatný zdravotní stav či dlouhodobá neschopnost najít pracovní místo. [Beacom, A., S. Campbell, 2021: 25]

4. Postavení žen

Dělba práce neodmyslitelně souvisí s postavením ženy v dnešní společnosti i na trhu práce. Rozdělení pracovních povinností v českých rodinách se řídí převážně tradičním modelem. Žena se stará o domácnost a muž do rodiny přináší finanční prostředky. Muž je živitelem rodiny, a proto je na jeho zaměstnání pohlíženo jako na důležitější než zaměstnání ženy. Nerovnoměrné rozdělení domácích prací mezi muže a ženu vede k problematičtějšímu začlenění žen na trhu práce.

„Ženy provádějí převážnou většinu domácí práce bez ohledu na to, zda mají či nemají placenou práci“ [Orloffová, 1993]

„Vstup žen do placené práce nevyvolal žádný výrazný impuls k rovnějšímu sdílení práce neplacené.“ [Lewis, 1993] To dokládá i počet hodin, které stráví žena prací v domácnosti. Žena pracující na celý úvazek pracuje v domácnosti 20 hodin týdně, žena nezaměstnaná více než 26 hodin v týdnu. Zajímavá čísla nabízí i srovnání žen podle vzdělání. Ženy s nižším vzděláním vykonávají více neplacenou práci v domácnosti než ženy, které absolvovaly vysokou školu. Žena s dětmi stráví prací v domácnosti o deset hodin více než žena bez dětí. [Tomešová Bártová, 2009: 89]

Výzkumy ukazují, že společnost obecně přikládá větší význam placené práci muže oproti domácím pracím. Ženy jsou považovány za ty, které vykonávají domácí práce konstantně. Respondenti přikládají větší význam domácím pracím 28 % a v jejich příspěvek v zaměstnání věří 15 %. Společnost předpokládá, že o nemocné děti se bude starat jejich matka. 47 % respondentů očekává, že odpovědnost za nemocné děti nese matka a pouze 6 % očekává, že zodpovědnost za nemocné dítě nese otec. S tím je spojené i krátkodobé opuštění pracovního trhu a mnohdy nižší příjem po tuto dobu. [Beacom, Cambell, 2021]

Teorie dělby práce

Chaloupková rozdělila dělbu práce na tři typy. Práci si žena a muž rozdělují podle těchto tří teorií. [Tomešová Bartáková, 2009: 94]

Teorie časové dostupnosti omezení, maximalizace užítku pro práci v domácnosti. Partneři si rozdělí práci, podle toho, jaký přináší užitek domácnosti. Ten, jehož práce je lépe placená a přináší kariérní růst, se bude zaměřovat na pracovní trh, naopak osoba, která má menší plat a není předurčena ke kariérnímu růstu a úspěšné participaci na trhu práce, bude vykonávat práci neplacenou v domácnosti. Přestože je tato teorie genderově neutrální, je potřeba vzít v potaz čas strávený v domácnosti během těhotenství a mateřství.

Teorie relativních zdrojů, podle této teorie se práce mezi partnery dělí podle jejich zdrojů. Žena a muž porovnávají své příjmy a vzdělání. Jedinec, který má výhodnější zdroje, tedy lepší vyjednávací pozici, je více osvobozený od domácích prací. Rovnoměrnější rozdělení neplacené práce v domácnosti se očekává u partnerů s podobnými výchozími pozicemi.

Třetí, teorie socializační/genderová vyplývá, z odlišných sociálních tlaků, kterým čelí muž a žena. Partneri vykonávají ty práce, které jim jsou předurčeny tradiční rolí muže a ženy. Tuto teorii podporuje i fakt, že pohlaví má velký vliv na dělbu práce oproti vzdělání, které nesehrává významnou roli. [Sirovátka, Bartáková, 2009]

5. Zaměstnaná žena

Zaměstnaní zastává velmi důležitou hodnotu v lidském životě a významně souvisí se společenským postavením jedince ve společnosti. Práce je důležitá nejen při seberealizaci, ale také přispívá životní spokojenosti. V důsledku ekonomického a společenského vývoje není žena pouze manželkou svého muže a ženou v domácnosti starající se o společné potomky, stala se nedílnou součástí trhu práce.

Zaměstnanost v České republice je jedna z nejvyšších v Evropě. Naopak rozdíl v zaměstnanosti mezi oběma pohlavími je v porovnání s dalšími evropskými státy velmi malý. Mateřství tento fakt negativně ovlivňuje. S přibývajícím potomky rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi pohlavími roste. Ženy jsou těmi, které se starají o děti a chod domácnosti, zatímco muži jsou nepřetržitě součástí pracovního trhu. [Valentová, 2004]

Míra zaměstnanosti v České republice činila v roce 2023 75,4 % populace. Zaměstnaných mužů bylo 81,6 % a žen 69,0 %. [ČSÚ] Velký rozdíl mezi pohlavími se dá vysvětlit nejen horším postavením na trhu práce, ale také nižším platovým ohodnocením. Rápidní úbytek zaměstnaných žen s dětmi se dá vysvětlit nízkým počtem jeslí a další státní péče o děti v předškolním věku.

S nástupem modernizace a feministických hnutí rostl zájem žen vlastnit bankovní konto a tím se zbavit nezávislosti na manželovi. V 50. letech začala vyrůstat první generace žen, která chtěla raději navštěvovat zaměstnání než práci, kterou měla doma a nebyla za ní peněžitě odměňována. V polovině dvacátého století se začaly rozlišovat tři postoje k zaměstnanosti vdaných žen:

1. Konzervativní stanovisko říkalo, že vdaná žena by neměla pracovat, v žádném případě ne matka. Náplní života ženy je starat se o domácnost a členy rodiny. Muž je jediným živitelem rodiny.
2. Neokonzervativní stanovisko uvádí, že zaměstnaná žena může být, ovšem s narozením dítěte práci opouští. Návrat do zaměstnání je možný v době, kdy děti vyrostou a stanou se soběstačnými.

3. Egalitární stanovisko znemožňuje rovné příležitosti mužů a žen na pracovním trhu. Ženy během doby, kdy se starají o děti, ztrácí kontakt s pracovní realitou a pracovní kvalifikaci. Snaha udržet si kvalifikaci je velice vysoká. [Možný, 2002:152]

5. 1. Diskriminace

Rozdílné přístupy k jednotlivým sociálním skupinám byly v zaměstnání zaznamenány ve velké míře. Diskriminovány nejsou pouze ženy, ale také handicapovaní či starší obyvatelé. O rovnost příležitostí všech zaměstnanců bez rozdílu pohlaví či věku se snaží lisabonská smlouva v rámci EU. [Gender studies, 2007]

Naopak existují zastánci, ženské práce ve svých firmách. *„Ženy disponují velkou zodpovědností, na věci nahlíží v širším společenském kontextu, cení si intuice i racionality, dovedou se vyrovnat s nejasnými situacemi, dokáží vnímat více názorů a možných řešení, jsou flexibilní a tolerantní ke kulturním rozdílům. Zvýšený podíl žen v ekonomickém i politickém životě, zvláště pak v oblastech vyžadujících jasná rozhodnutí, je v nejlepším zájmu každé společnosti”*[Gender studies, 2007]

Výzkum Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti ukázal, že nerovnosti v zaměstnání pocítuje 30 % mužů a 40 % žen. (2005) Novější výzkum z roku 2020 ukázal, že se Česká republika posouvá pomalým krokem k větší rovnosti. Data ukázala, že se mzdovým ohodnocením cítí znevýhodněno 21 % mužů a 39 % žen. Obě šetření ukázaly, že největší nevýhodou pro platové ohodnocení bylo u žen jejich pohlaví. [Pospíšilová, Vohlídalová, 2022]

5. 2. Genderová nerovnost

Zaměstnanec očekává, že žena není dostatečně motivována k participaci na pracovním trhu. Stále u zaměstnavatelů panuje přesvědčení, že ženy pracují pouze pro peníze, ne však již pro osobní rozvoj a kariérní vzestup. Vždy bude pro ženu přednější role matky než její role na pracovním trhu. S takovým předpokladem pracují i zaměstnavatelé při výběru nového zaměstnance. Jsou to právě ženy, které jsou rizikovější pracovní silou než muži, protože se předpokládá, že žena bude mít vyšší absenci v zaměstnání než muž. Přerušování pracovní kariéry těhotenstvím a mateřskou

dovolenou je pro zaměstnavatele překážkou. Příkladem větších nároků na ženu při pracovním pohovoru dokládá výzkum personálních pracovníků, který ukazuje, že ženy jsou při přijímacím řízení více zkoušeny než muži. Očekává se, že ženy, které vykonávají zaměstnání s nižším statutem, budou využívat svoji možnost rodinné volby více než ženy na vysokých manažerských postech. Takové ženy jsou více oddané pracovnímu životu. Na rozdíl od mužů, kteří s příchodem dítěte do domácnosti budou vykazovat obvykle vyšší nasazení v zaměstnání pro finanční zajištění rodiny. Podle Vleminckxe lze participaci žen na trhu práce rozdělit do dvou modelů. Model přerušování pracovní kariéry popisuje jako typ, kdy žena opustí pracovní trh před porodem a následně se o potomka stará do doby, než je starší. Tento model je praktikován v České republice tradiční českou rodinou běžně. Žena je postavena mimo pracovní trh nejčastěji v nejvyšší možné době, v rozsahu tří let. Druhý model se nazývá souvislá pracovní kariéra. Snaha žen o co nejkratší výpadek ze zaměstnání. Tento model pak zajišťuje ženám pevnější a lepší pozici na trhu práce. Přerušování pracovní kariéry na nejkratší možnou dobu, tedy půl roku od narození dítěte, využívají necelé 2 % žen. [Vleminck, 2002]

„Vysokoškolsky vzdělané ženy se výrazně častěji vracejí k původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním.“ [Tomešová Bartáková, 2009: 23]

5. 3. Genderová segmentace pracovního trhu

Pracovní trh a zaměstnavatelé na něm přistupují k různé pracovní síle rozdílně. Záleží na barvě pleti, věku, náboženském vyznání, ale i pohlaví. I přes snahu stejného přístupu a nabízení stejných podmínek pro všechny vzniká genderová segmentace trhu. Horizontální genderová segmentace se ukazuje při pohledu na jednotlivá odvětví. V některých oborech působí častěji muži než ženy a naopak. Ženy pracují často v méně prestižních odvětvích s nízkým platovým ohodnocením. Méně výrazně se genderová segregace projevuje u mladších a vzdělanějších osob. Ženy volí méně náročná povolání, kde přerušování pracovní kariéry nebude mít tak výrazné ztráty. Nejvíce žen se v České republice nachází na nižších úřednických pozicích tzv. sekretářky. *„Nejfeminizovanějšími odvětvími jsou v ČR zdravotnictví (81 % žen) a vzdělání (77 % žen). Avšak i ve feminizovaných oborech platí, že vedoucích pozic dosahují výrazně častěji muži.“* [Tomešová Bartáková, 2009: 119] Druhým typem genderové segregace je vertikální. Ženy jsou zaměstnávány na nižších pozicích a kariérní vzestup je pro ně velice složitý. V hierarchii jednotlivých firem jsou na vedoucích pozicích

muži. Žena na vedoucích pozicích má pak menší odpovědnost a pravomoci. Zde nacházíme pojem skleněný strop, který označuje mechanismus, který zabraňuje ženám v kariérním růstu.

K vysvětlení genderovou segregaci pak můžeme vysvětlit různými teoriemi. Teorie lidského kapitálu se vyznačuje velice racionálním chováním zaměstnavatele a pracovníků. Ženy dostávají nižší mzdu v důsledku nižší produktivity. *„Ženy jsou považovány za nákladnější, méně stabilní, častěji absentující, vyžadující zvláštní hygienická zařízení a méně flexibilní pracovní sílu.“* [Anker, 1998]

Předpokladem pro tuto teorii je nerovnoměrná investice do vzdělání podle pohlaví. Ženy při volbě svého vzdělání jsou více než muži ovlivněny stereotypy a jejich volba není zcela svobodná. V současné době mají ženy větší zájem o vzdělání. Praxe je opačná, muži, kteří mají nižší vzdělání, participují na vyšších pozicích než ženy, které dosahují vyššího vzdělání. [Křížková, Sloboda, 2009]

Podle údajů ČSÚ z roku 2021 je podíl žen v bakalářském studiu 56,3 % studentů. Výrazně větší zastoupení žen bylo zaznamenáno ve Francii (60,7 %) a Švédsku (64,3 %). Nejméně žen bakalářské studium navštěvuje na Kypru (45,2 %). Magisterské studium navštěvovalo 60,2 % žen z celkového počtu studentů. Z evropských států nejvíce žen na magisterských oborech je v Polsku (66,8 %) a na Kypru (69,7 %). Naopak Francie je na tom s počtem žen v tomto typu studia nejhůře, zde studuje pouze 53,2 %.

Model statické diskriminace předpokládá, že práce je nabízená podle genderových stereotypů. *„Zaměstnavatelé rezervují některé pracovní pozice pro muže a jiné pro ženy způsobem, který je konzistentní s jejich chápáním rozdílů ve schopnostech, nákladech na obměnu pracovní síly a pracovních orientacích.“* [Bielby, Baron, 1986] Zaměstnavatelé berou v potaz, že žena opouští pracovní trh více a častěji. Tato teorie byla předlohou pro vznik teorie znečištění. Zaměstnavatelé se obávají nástupu žen do určitých pracovních sfér. Obory budou „znečištěny“ ženskou pracovní silou a způsobí tím menší prestiž a platového ohodnocení dané profese. Teorie duálního pracovního trhu reprezentuje segregaci pomocí dvou sektorů pracovního trhu. Primární sektor zahrnuje zaměstnání, která mají dobré platové ohodnocení, vysokou prestiž, možnost kariérního růstu a dobré pracovní podmínky. Znaky sekundárního sektoru jsou přesně opačného rázu. Je to právě sekundární sektor, jenž zaměstnává

nejvíce žen. Tato institucionální teorie se mění s tím, jak moderní je současný svět a postavení žen v primárním sektoru zaměstnání roste. A mnoho povolání již není čistě mužskou doménou. [Křížová, Sloboda, 2009]

Ženám je zákonem zakázáno pracovat pod zemí, při těžbě nerostů, ražení tunelů a štol. Výjimkou jsou ženy, které v tomto odvětví vykonávají řídicí funkci a nejsou součástí manuální činnosti. Ženy těhotné a kojící mají mnohem víc zákazů. Nesmí pracovat přes čas, s chemikáliemi nebo manipulovat s těžkými břemeny. [MPSV]

Vliv na rozdělování pozic má strávený čas se spoluzaměstnanci a nadřízenými mimo pracovní dobu. Vznikají zde lepší a bližší vztahy a na základě nich jsou pak jedinci přiděleny činnosti, které mají větší hodnotu a jsou prestižnější. Lepší neformální vztahy udržují muži, tzv. „old boys network“. S tím souvisí i regulace žen na pracovním trhu pomocí bariér. Zákazy a příkazy, které omezují práci žen, jsou sice dnes minimální, ovšem přetrvávají předsudky z dob minulých, co ženy mají a co by neměly, co se pro ně nehodí.

Feministická teorie, předpokladem pro tuto teorii je permise mužské dominance ve společnosti. Patriarchát ve společnosti zajišťoval mužům moc, kontrolu a placenou práci. Ženy byly zaměstnané neplacenou prací o děti a domácnost.

Diskriminace žen na pracovním trhu pod pojmem „motherhood penalty“ tento termín označuje sankce a překážky které žena způsobí mateřství. Naopak muži s dětmi bývají v některých částech světa, například ve skandinávských zemích, velmi zvýhodněni, tento jev je označován pojmem „fatherhood bonus“. Ovšem ukazuje se, že muži mají také jisté penalizace v zaměstnání po narození dítěte a nástupu na otcovskou dovolenou.

Negativní vliv na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami má tradičně dlouhá rodičovská dovolená a nedostatek formální péče o dítě. Zaměstnavatelé se řídí předpokladem, že ženy v naší zemi odchází na dlouhou mateřskou i rodičovskou dovolenou. Tento předsudek pak má negativní vliv na mzdy všech žen, i těch bezdětných. [Vohlídalová et. al. 2023]

Mluvíme-li o genderové segmentaci v zaměstnání, velmi důležitým pojmem je Gender pay gap. Označuje rozdíl mediánu mzdy muže a ženy. Rozdíl v odměňování je ovšem spojen s dalšími faktory, jako je například pracovní odvětví, nejvyšší dosažené vzdělání nebo diskriminace. V roce 2022 byl průměrný rozdíl mzdy mezi mužem a ženou

17,7 %. Mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami je vůbec největší rozdíl mezi vzdělanostními skupinami, a to 25 %. Z průzkumu vyplývá, že ženy by musely pracovat o dva měsíce déle než muži, aby dosáhly stejného platu jako jejich mužští kolegové za celý rok. [MPSV]

Evropský průměrný rozdíl mezi platy žen a mužů činil v roce 2022 17,7 %, oproti předešlým dvou rokům se rozdíl zvětšil. Měsíční rozdíl tedy činil 8378 Kč. Ve srovnání s Evropskou unií jsme stále nad evropským průměrem. Nerovnost nedosáhla 13 %. Nejnižší rozdíly mezi platy jsou v Lucembursku (-0,2 %).

„Modely postupně kontrolující vliv různých proměnných pak ukázaly, že nejvyšší srážku mají matky dvou a více dětí zaměstnané v soukromém sektoru (11,8 % oproti bezdětným ženám), zatímco matky se dvěma a více dětmi zaměstnané ve veřejném sektoru vykazovaly mzdovou prémie ve výši 0,5 %. Tato studie dále ukázala, že se hodnota mzdové srážky za mateřství odvíjí od vzdělání – nejvyšší úrovně mzdové penalizace dosahují středoškolačky se dvěma a více dětmi (celkem 9 %)” [Žofková, Stroukal, 2014]

6. Faktory ovlivňující návrat na pracovní trh

Další faktory, které jsou důležité při návratu žen na pracovní trh, jsou spíše individuální. První skupinou jsou socioekonomické faktory. Tedy zda žena pracovala před rodičovskou dovolenou ve veřejně, nebo soukromé sféře s přihlédnutím k faktu, že ženy pracující ve veřejné sféře mají obvykle lepší možnost kombinace rodiny a zaměstnání. Motivaci k opětovné participaci na pracovním trhu ovlivňuje profesní status ženy před rodičovskou dovolenou. Ženy, které investovaly úsilí do vystudování a příprav na dané zaměstnání v podobě vysokých škol, kurzů a školení, se budou vracet rychleji. Obecně ženy, které měly vyšší pracovní pozici, nebudou využívat plný rozsah tří let rodičovské dovolené. Záleží také na tom, jak byla žena důležitá a kolik zodpovědnosti nesla. Ženy s delší participací na pracovním trhu se do zaměstnání vrací lépe a rychleji než ženy, které si pořídily dítě brzy po dokončení vzdělání nebo měly dítě již při studiu. *„Podle šetření HRZ05 nastupují matky na mateřskou dovolenou v průměru po 6,4 letech zaměstnání, ženy s vysokoškolským vzděláním po 4 letech (u doktorandského studia po 7,3).” [VÚPSV, 2006]*

Další velice důležitou skupinou jsou faktory lidského kapitálu. Ten posuzujeme právě podle vzdělání. Jak se ukazuje, vzdělání je v životě ženy velice důležité. Přeměna společnosti a s tím spojená přeměna fungování rodiny ukazuje, že čím je žena vzdělanější a její profesní kariéra roste, je pro ni hodnota manželství menší. [Rabušic, 2001: 221]

Rabušic říká, že nárůst žen, které participují na trhu práce, a jejich touha po vlastní kariéře a nezávislosti je jednou z hlavních příčin, které vedou k nestabilitě manželství a nefunkčnosti rodiny. *„Emancipované ženy shledávají sňatek málo atraktivním a zjišťují, že mateřství a profesionální kariéra spolu nutně soupeří.“* [Rabušic, 2001]

Tuto volbu zažívá každá žena, ač bezdětná, které se rozhoduje, zda mít, či nemít dítě, popřípadě kdy. Rozhodnutí se odvíjí od životních hodnot a preferencí jedince. Podle údajů OECD je v České republice míra zaměstnanosti žen s nižším a nižším středním vzděláním 42 %, u žen s vyšším středním vzděláním 67 % a ženy s vysokoškolským vzděláním vykazují zaměstnanost v 80 %. [Tomešová Bartáková, 2006:150]

Rodinný stav ženy je úzce spjat s rozhodováním ženy při návratu do zaměstnání. Ženy žijící v úplné rodině se od matek samoživitelek významně neliší, doba jejich pobytu na rodičovské dovolené je velice podobná. Ovšem samoživitelky se o participaci na pracovním trhu snaží mnohem dřív. [VÚPSV, 2006] Obecně lze pozorovat ekonomický nátlak na ženu rozhodující se vrátit se zpět na pracovní trh, finanční důvody jsou jednou z hlavních příčin brzkého návratu na pracovní trh. Ženy nechtějí přijímat veškeré nabídky, například ty, které jsou hůře platově ohodnoceny, mají nežádoucí pracovní dobu nebo mají moc vysoké náklady. Proto volí dočasnou registraci na pracovním úřadě či další těhotenství. [Tomešová Bartáková, 2009: 206] Faktem je, že žena mající více dětí je mimo pracovní trh delší dobu, ovšem s druhým a dalším dítětem se doba strávená na rodičovské zkracuje. Velká část žen si rodičovskou obvykle prodlužuje. Běžnou praxí je prodloužení rodičovské dovolené z předchozího dítěte na další. *„Nejčastěji však bylo 5-7leté přerušení pracovní dráhy z důvodu dvou na sebe navazujících rodičovských dovolených.“* [Tomešová Bartáková, 2009: 202]

Odchod z rodičovské dovolené zpět na pracovní trh je také ovlivněn kulturou a společenským nátlakem. Lidské jednání je silně ovlivněno lidskou kulturou, do které patří obyčeje, zvyky a normy, které ovlivňují jedince při každodenních

činnostech. [Rabušic, 2001: 25] Lidé přijímají tradiční genderové role muže a ženy, které si určila společnost. Zde platí, že česká společnost zastává tradiční model, kdy se žena stará o malé děti sama a dítě není v péči jiné služby. Muži jsou ti, kteří se starají o finance. Muži chodí do zaměstnání, neboť tak budou vyšším přínosem rodině než ženy, které mají v zaměstnání obecně nižší platy. [Tomešová Bartáková, 2006: 113]

7. Rodinná politika

Rodinná politika se snaží zajistit vhodné socioekonomické podmínky pro fungování rodiny. Rodinná politika je vytvořena pro podporu rodiny, která je pro stát velice důležitá. Propojuje mnoho institucí a sfér lidského života, školství, lékařství, trh práce, bydlení. Ovšem musí dodržovat soukromí, které rodina potřebuje. Úkolem je podporovat rodinu během jejího neustálého vývoje a proměn s ohledem na konkrétní situace. Snaží se vytvářet prostředí příznivé pro rodinu, podporuje vyšší porodnost i sňatečnost vzhledem k demografické situaci v České republice. Cílem je také posilovat vědomí celé společnosti o rodinných hodnotách i zodpovědnosti jednotlivých členů rodiny. [MPSV, 2008] 42 % české společnosti si myslí, že rodinná politika není dostatečná. Zlepšení by uvítali při podpoře mladých rodin, při zajištění bydlení či poskytování půjček. Velkým tématem je stále malá nabídka flexibilních forem zaměstnání. [MPSV, 2017] Postoje žen k současné sociální politice je spíše kritický, podle jejich názoru neplní své cíle dostatečně. Pod největší kritikou se ocitla úroveň přídavků na děti i nízká pomoc s přechodem z rodičovské dovolené do zaměstnání. [Bartáková Tomešová, 2009: 217] Žena, která není součástí pracovního trhu a nepřináší do rodiny finanční příspěvek je závislá na pomoci od státu.

7.1. Porodné

Tato jednorázová forma sociální podpory od státu náleží rodině maximálně dvakrát. Nárok na výplatu této částky má rodina v případě podání žádosti, a to i rok od narození či převzetí dítěte do péče. Pevná částka je stanovena na 13 tisíc korun v případě prvního narozeného dítěte, částka za druhé živě narozené dítě pak činí 10 tisíc korun. Na tuto částku má nárok žena, která dítě porodila, ovšem při jejím úmrtí může být vyplacena otci dítěte po splnění podmínek. [MPSV]

7.2. Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je velice důležitou součástí v životě nejen dítěte, ale i matky. V tuto dobu je žena postavena mimo pracovní trh. Zaměstnavatel jí poskytne nárok na volno, během kterého jí je vyplácena náhrada mzdy ze systému sociálního pojištění.

Mateřskou dovolenou upravuje zákoník práce 262/2006 Sb. § 195. Nárok na pobírání mateřské dovolené se uplatňuje pomocí zákoníku práce § 195. Žena má nárok na 28 týdnů mateřské dovolené při narození jednoho dítěte. Narodí-li se dvě a více dětí, žena má nárok na 37 týdnů dovolené. Žena v zákoníku práce jako zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou obvykle 6 týdnů před porodem, ovšem lze na ni nastoupit i 8 týdnů před plánovaným porodem. Mateřská dovolená nesmí být ze zákona kratší než 6 týdnů ode dne porodu. Minimální délka mateřské dovolené spojené s porodem nesmí být kratší než 14 týdnů. Během čerpání mateřské dovolené má zaměstnankyně nárok na běžné pracovní volno ze strany zaměstnavatele. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mají pouze ty ženy, které splnily minimální délku pojistné doby. Je potřeba mít minimálně 270 kalendářních dní placeného sociálního pojištění v posledních dvou letech před nástupem na mateřskou dovolenou, tedy být zaměstnaná alespoň po dobu devět měsíců. Peněžita pomoc v mateřství je vyplácena jako náhrada mzdy během mateřské dovolené. Výše peněžité podpory činí 70 % ze mzdy. [MPSV]

7.3. Otcovská dovolená

Otcovská dovolená, upravená zákonem č. 187/ 2006, je podpora otci pojištěnci, který se stará o dítě, které převzal do péče. Otcem dítěte je ten, kdo je zapsán v matriční knize narozených. V České republice byla uzákoněna v roce 2018 a umožňuje otci trávit čas s novorozencem. V roce 2022 byla z původních sedm kalendářních dnů prodloužena na dva týdny. Čerpat ji může kdykoliv během prvních šest týdnů po narození potomka. Výše této částky závisí na příjmech zaměstnance za posledních dvanáct kalendářních měsíců. [ČSSZ]

7.4. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená přímo navazuje na mateřskou dovolenou. Taktéž je vymezována zákoníkem práce 262/2006 Sb. § 195. Je zaměřena na podporu rodičů při péči o své děti v prvních letech jejich života a umožňují flexibilitu v péči o dítě a přizpůsobení se potřebám rodiny. Na rozdíl od mateřské dovolené na rodičovskou dovolenou může nastoupit kdokoliv z rodičů. [Aperio, 2024]

Nárok na rodičovský příspěvek na rozdíl od mateřské má matka či otec, kterým se narodilo dítě bez ohledu na pracovní poměr před nástupem na rodičovskou dovolenou. Na rodičovskou dovolenou nastupuje matka po ukončení mateřské dovolené a otec po práci. Na dítě, které se narodilo do 31. 12. 2023, má rodič nárok na čerpání celkové částky 300 tisíc korun, a to nejdéle do doby čtyř let dítěte. Rodičovský příspěvek s dětmi narozenými od 1. 1. 2024 činí 350 tisíc korun, ovšem nejdéle do tří let dítěte. V případě, že se narodí dvě a více dětí současně, rodič má nárok na 525 tisíc korun. Je volbou rodičů, po jak dlouhou dobu jim bude částka vyplácena. Výši příspěvku může rodič měnit kdykoliv během tří let. [MPSV]

Rodičovská i mateřská dovolená včetně těhotenství zaměstnankyně spadá do tzv. ochranné doby zaměstnance. To znamená, že zaměstnavatel nemůže ukončit jednostranně pracovní poměr během čerpání této dovolené. Zároveň je povinen držet pracovní místo do návratu po mateřské dovolené. Při nástupu do práce po rodičovské dovolené ovšem zaměstnavatel již není povinen zařadit zaměstnance na stejné místo, ale musí mu poskytnout práci podle pracovní smlouvy. [Aperio, 2024]

8. Formální péče o dítě

Formální péče o dítě je stěžejním bodem při rozhodování matky při návratu na pracovní trh. V České republice není ideálně pokryté pro všechny děti. Především nízká kapacita těchto zařízení prodlužuje ženě dobu strávenou na rodičovské dovolené. U některých zařízení se problémem pro rodiče stává vyšší finanční náročnost.

8. 1. Jesle

Veřejná služba, která se stará o děti od šesti měsíců do tří let věku dítěte. Jedná se o kolektivní péči, kde se děti rozvíjí ve svých návycích a schopnostech. Je zde zajištěna bezpečnost i péče o zdraví dítěte v podobě pobytu na čerstvém vzduchu či pohybových aktivit. Služba je poskytována za poplatek. [Aperio]

8. 2. Mikrojesle

V České republice byly mikrojesle zavedeny v roce 2016. Zajišťují péči o děti od šesti měsíců do čtyř let věku dítěte. Osoba pověřená hlídáním a péčí o dítě se může starat

naráz maximálně o čtyři děti zároveň. Je zde malý kolektiv a individuálnější přístup k jednotlivci. V roce 2023 bylo v provozu 98 mikrojeslí. Díky podpoře z Evropské unie jsou pro rodiny finančně dostupnější. [MPSV]

8. 3. Dětské skupiny

Zákonem č. 247/2014 Sb. je upravován zákon o dětských skupinách. Instituce se zaměřuje na zajištění potřeb dítěte, rozvoj jeho dovedností, schopností i návyků. Dětskou skupinu může navštěvovat dítě od šesti měsíců do zahájení povinné školní docházky. Ovšem dítě, které nedovršilo jednoho roku věku, nesmí být ve skupině větší než čtyři děti mladších čtyř let. Dbá se zde na pravidelnou docházku dítěte do instituce. Stejně jako jesle a mikrojesle je zde menší počet dětí na jednu vychovatelku, a proto jsou náklady pochopitelně vyšší než v mateřských školách. I díky podpoře ministerstva práce a sociálních věcí bylo na konci roku 2022 evidováno 1999 dětských skupin s celkovou kapacitou přes 20 tisíc míst. [MPSV]

8. 4. Mateřské školy

Tato formální péče o dítě je upravená zákonem č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Mateřské školy si kladou za cíl rozvoj dítěte v předškolním věku. Poskytují pedagogickou péči před nástupem do dalšího školního vzdělávání. Tato instituce se zaměřuje na vzdělání a péči o děti od dvou do šesti let. Ovšem dítě do tří let nemá na přijetí právní nárok. Tento typ formální péče o dítě je v České republice velice rozšířený a rodiči využívány. Důvodem je především lepší finanční dostupnost pro velkou část společnosti než výše zmíněné instituce. [Tomešová Bartáková, 2009]

9. Flexibilní formy zaměstnání

Dalším významným faktorem při návratu do zaměstnání je pro ženy možnost výběru mezi více možnostmi pracovního poměru. V Evropské Unii pracuje na zkrácený úvazek 19 % zaměstnanců. Česká republika v tomto ohledu zaostává. Stejně je to i s počtem pracovních míst se sdíleným pracovním místem 6,6 %. V dalších státech Evropské unie je situace optimálnější. V Rakousku 22 % a v Německu 15 %. Zájem o tyto formy

zaměstnání je přitom veliký. Zavedení více flexibilních typů zaměstnání by uvítalo 9 z 10 Čechů. [Formánková, 2016]

Práce na plný úvazek se nejvíce jeví jako vhodná varianta, což dokládá i výzkum, kde pouze 33 % respondentů odpovědělo, že práce na plný úvazek je vhodná pro ženy s dětmi. U mužů, které děti mají, je práce na plný úvazek vhodná podle 76 % respondentů. [Beacom, Campbell, 2021]

Podle studie „Flexibilní formy práce v ČR“, která sledovala využívání alternativních pracovních poměrů ve firmách České republiky, největší nárůst zaznamenaly především v období pandemie Covid-19. V této době byl pozorován největší nárůst práce z jiného místa než pracovního, nejčastěji z domova. [2022]

Za nejčastější výhodu flexibilní formy zaměstnání považují firmy a organizace lepší udržení stávajících zaměstnanců, nižší absence v zaměstnání a vyšší motivaci zaměstnanců. Jako největší výhodu vidí právě ono sladění pracovního a rodinného života.

Částečný úvazek

Částečný úvazek je typ práce se zkrácenou pracovní dobou z obvyklých 40 hodin týdně (práce na plný úvazek) na nejčastěji 20 hodin týdně. Zaměstnanec se může domluvit se zaměstnavatelem na libovolné délce pracovního úvazku.

V České republice pracuje na částečný úvazek pouze 9 % žen, v porovnání se zbytkem Evropské unie (31 %) je toto číslo velice nízké. [Tomešová Bartáková, 2009]

Výhodou takového typu zaměstnání je vyvážená kombinace seberealizace v pracovním životě, odpočinek od domácích povinností a starostí o dítě s dostatečným časem na péči o dítě. Práce na částečný úvazek je oproti práci na plný úvazek platově podhodnocená. [Marksová-Tominová, 2009]

Homeworking

Homeworking neboli práce z domova má mnoho výhod pro ženy s dětmi. Pracovní dobu si můžete přizpůsobit dennímu režimu dítěte. Úspora času i peněz je znatelná. Žena na mateřské dovolené se snaží ušetřit a k tomu přispívá práce z domova,

kdy zbytečně neutrácí za dopravu do zaměstnání. Nevýhodou tohoto typu participace na trhu práce je ztráta koncentrace na jednotlivý pracovní úkol v domě plné jiných povinností. [Marksová-Tominová, 2009]

Sdílené pracovní místo

Střídání dvou a více osob na jednom pracovním místě po domluvě se zaměstnavatelem. Tento typ úvazku je flexibilnější, zaměstnanci se střídají podle svých osobních potřeb. Podmínkou je, že součet pracovní doby všech osob na jednom sdíleném místě nesmí překročit stanovenou pracovní dobu za jeden týden podle zákoníku práce. Výhodou pro ženy s malými dětmi je sestavování pracovního rozvrhu podle svých plánů obvykle na měsíc dopředu. [Vrajík, 2020]

Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobou se rozumí kombinace stálé a volitelné pracovní doby, jejíž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen odpracovat pracovní dobu, kterou stanovila jeho pracovní smlouva. A v rámci volitelných časových úseků si již nástup a konec práce volí sám zaměstnanec. Celková délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Je tedy ideální pro lepší rozvržení celého dne a lépe se kombinuje s rodinným životem. [MPSV, 2024]

Stlačený pracovní týden

Situace, kdy zaměstnanec odpracuje běžnou pracovní dobu, ovšem během méně než 5 dnů v týdnu. „*Stlačený pracovní týden tak umožňuje zaměstnanci pracovat například 4 dny v týdnu po dobu 10 hodin denně. Další variantou pak mohou být 3 dny po 12 hodinách a 1 den po 4 hodinách.*“ [Hobzová, 2020] Volné dny pak umožňují flexibilitu jedince, například pro hlídání dětí a péči o domácnost.

Konto pracovní doby

Tento typ flexibilního zaměstnání není moc využíván především pro jeho složité provedení. Konto pracovní doby je pro zaměstnavatele administrativně náročnější.

Zaměstnavatel přiděluje práci zaměstnancům pouze v období, kdy nějakou má. Nejčastěji se tento typ dá uplatnit při sezónních pracích, například v zemědělství. Jedná se o pracovní poměr, který nemá přesně stanovenou pracovní dobu, ovšem délka jedné směny nesmí být delší než 12 hodin podle zákona. [Hobzová, 2020]

Výzkumná a metodologická část

Cíl výzkumného šetření

Cílem mého výzkumu bylo vymezit a přiblížit hlavní problémy, se kterými se potýkají matky vstupující zpět na pracovní trh po rodičovské dovolené. Konkrétně se výzkum zaměří na identifikaci překážek a výzev, které řeší ve snaze najít rovnováhu mezi kariérou a rodinným životem. Sladit role matky a zaměstnankyně není vždy jednoduché. Tento výzkum si klade za cíl poskytnout důkladné porozumění ženám v této náročné životní fázi a pomoci jim ulehčit návrat zpět do zaměstnání. Výzkum ženám nabízí možnost otevřeně se vyjádřit s vlastními stanovisky k této situaci a přiblížit opatření, které by jim opětovnou participaci na trhu práce zjednodušilo.

Účelem praktické části bakalářské práce bylo zjistit, jak maminky vnímaly své postavení ve společnosti a jak zvládaly překážky, které jsou jim postaveny do cesty za opětovným kariérním růstem či pouze v nalezení flexibilního a jistého zaměstnání, které žena bezpochyby při zabezpečení rodiny stejně jako muž potřebuje. Dalším důležitým hlediskem při návratu na trh se pro matky stává otázka péče o dítě v době její nepřítomnosti. Cílem výzkumu bylo také zjistit, jak silně se projevuje genderová nerovnost v zaměstnání. Zda mají respondentky s tímto problémem zkušenosti a zda na ně měl vliv právě fakt, že jsou matkami. Ráda bych také zjistila, zda se přístup k návratu do zaměstnání a sladění pracovního a rodinného života liší v závislosti na dosaženém vzdělání ženy.

Výzkumné otázky

Žena v jakémkoliv věku řeší dilema děti versus práce. Mladá žena vkládá své priority a životní cíle do pracovní kariéry až do doby, než otěhotní a následně se stane matkou. V té době se veškerá její pozornost a soustředění přesune na péči o potomka, placenou práci v zaměstnání odsouvá na druhou kolej. Po ukončení rodičovské dovolené se snaží najít harmonii mezi pracovním a rodinným životem, což není vždy nejlehčím úkolem.

Ženy byly a v současné době stále jsou těmi, které se mají starat o dítě. Jsou předurčeny k domácím pracím a starosti o děti díky svým vlastnostem i společenskému stereotypu.

Muž je ten, který chodí do práce a zajišťuje rodinu finančně. Harmonie mezi rolami ženy, matky a zaměstnankyně je velice zásadní otázkou v životě ženy.

Cílem této práce je vyzdvihnout složité životní období ženy. Každá si zaslouží obdiv za neustálou práci a úsilí vše sladit. Jako hlavní výzkumné otázky jsem si stanovila:

- 1) **Jaké jsou životní zkušenosti a strategie matek při návratu na pracovní trh?**
- 2) **Jak byla žena podporována zaměstnavatelem při návratu na pracovní trh?**
- 3) **Jak důležitou roli hraje podpora rodiny ze strany státu při rozhodování žen o návratu do zaměstnání?**

V prvním bloku otázek se zaměřuji na jednotlivé strategie a postavení žen na pracovním trhu. S jakým největším problémem se setkaly při hledání práce, zda si doplňovaly či rozšiřovaly své vzdělání pro lepší uplatnění na trhu práce. Zda ženy pracovaly i během rodičovské dovolené a jaký byl jejich hlavní motiv k návratu do zaměstnání. Druhý blok se snaží o přiblížení vztahu ženy se zaměstnavatelem. Zjišťuje, do jaké míry byla žena podporována nadřízeným při návratu do práce. Zde se snažím představit názory žen na zkrácené pracovní úvazky i jejich využívání. Poslední blok je zaměřen na otázky týkající se státní podpory a zabezpečení rodiny, společně s možnostmi péče o dítě v době, kdy je žena v práci.

Metoda sběru dat

Sběr dat pro tuto bakalářskou práci probíhal pomocí kvalitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum umožňuje detailnější zkoumání vzorku, kterým je obvykle menší skupina lidí, etnik. Významný metodolog popisuje tento typ zkoumání takto: „Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založen na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“ [Creswell, 1998: 12]

Cílem je získat ucelený a detailní pohled na zkoumaný jev pro lepší porozumění lidskému chování v přirozeném prostředí. Výhodou kvalitativního přístupu je hloubkový popis případu, poskytuje nám podrobné informace o tom, proč se daný fenomén objevil. Zvolen byl kvalitativní výzkum zaměřený na polostrukturovaný rozhovor. Výhodou zvolené kvalitativní metody je flexibilita, možnost modifikace či doplnění otázek v průběhu rozhovorů, velice podrobný popis skupiny či fenoménu.

Velkým plusem je také vysoká návratnost, obvykle stoprocentní. Tento typ dotazování umožňuje lepší přizpůsobení se jednotlivé respondentce. Rozhovory se ženami nám umožní lepší přiblížení osobní situace a možnost lépe pak pochopit jejich obavy či uvažování. Bonusem rozhovoru je pak možnost pozorovat gesta a mimiku žen, které dokreslují odpověď. Nevýhodou je nemožnost výsledná data generalizovat na celou společnost, časová náročnost i snadné ovlivnění a zkreslení výsledných dat osobními preferencemi výzkumníka.

Osobní rozhovory se ženami, které byly vedeny pomocí předem připraveného scénáře, ale byla možnost klást doplňující otázky vzhledem k aktuální situaci a podle konkrétní respondentky. Délka jednoho rozhovoru měla být okolo 30 minut. Rozhovory se uskutečnily pouze po souhlasu respondentky, po souhlasu respondentky byly nahrávány na diktafon. Výsledný rozhovor byl použit pouze pro analýzu dat potřebných k výzkumu. Veškeré osobní údaje respondentek zůstanou anonymní.

Metoda analýzy dat

Výzkumník při provádění kvalitativní metodologie používá obecnou metodu usuzování zvanou indukce, na rozdíl kvantitativní metodologii, kde výzkumník používá deduktivní metodu usuzování. Induktivní metoda nám poskytuje přesah informací dosažených v datech. [Švaříček, 2007] Umožňuje zobecňování, vyvozování obecných závěrů ze singulárních výroků. Do jaké míry se dají informace zobecnit na celou populaci záleží na velikosti populace, velikosti výběrového vzorku a jeho rozšíření v populaci.

Před samotným dotazováním proběhla snaha o navázání částečné důvěry mezi dotazovaným a tazatelem. Odpovědi žen jsou po souhlasu celou dobu nahrávány diktafonem, popřípadě do záznamníku v telefonu. Rozhovory jsou doslovně přepsány a následně jsou podtrhány věty či slova, které se vztahují k výzkumným otázkám. Tyto informace byly zakódovány a kódy pak na základě podobnosti sduženy do jednotlivých kategorií. Tento postup nám umožní zjistit, jak často se daný problém u žen vyskytuje. V čem se jednotlivé ženy liší a jaké problémy a podmínky měly stejné. Při přepisu zaznamenáváme i gesta či mimiku ženy pro lepší přiblížení pocitů.

Etický rámec

Při provádění kvalitativního výzkumu je velice důležité dbát na etické zásady. Výzkumník je zodpovědný za objektivitu a přesnost provedeného výzkumu. Výzkum by měl být prováděn tak, aby neohrozil společnost, hodnoty či životní prostředí. Velice důležitou součástí je anonymita respondentů, kterou musí tazatel zajistit. Důležitým principem k zajištění etických zásad i navázání důvěryhodnosti je získání souhlasu od účastníka výzkumu, který musí být zaznamenán písemně či nahrán na diktafon.

Výzkumný vzorek

Respondentkami byly ženy, které ukončily rodičovskou dovolenou a snažily se o opětovnou participaci na pracovním trhu. Cílem bylo zjistit, jaká byla jejich osobní zkušenost v tomto období a jaké hlavní překážky musely překonat. Popřípadě porovnat, jak se jejich zkušenosti a životní cesty liší. Důležitým faktorem pro výběr žen bylo jejich nejvyšší dosažené vzdělání, kdy jsem vzorek 10 žen rozdělila do dvou skupin, a to ženy vysokoškolačky a ženy, které vysokoškolský titul nemají. Tímto typem výzkumu jsem chtěla zjistit, zda vzdělání žen hraje roli při vstupu na pracovní trh. Podrobné přiblížení životních situací respondentek mi k tomu pomohlo.

Respondentka 1

42 let, tři děti, vdaná, středoškolské vzdělání s maturitou. Po ukončení školy pracovala v soukromé firmě, kde jí nevyhovovalo vedení, a proto se rozhodla pro změnu. Před i po rodičovské, která trvala 10 let, pracovala a stále pracuje ve státní správě na pozici odborné referentky.

Respondentka 2

40 let, dvě děti, vdaná, středoškolské vzdělání s maturitou. Po škole strávila rok v Anglii jako Au pair, po příletu pracovala dva měsíce jako zdravotní sestra. A poté odešla na mateřskou, kde strávila 8 let. Při mateřské si přivydělávala uklízením. Pracuje v malé rodinné firmě a zároveň jako účetní ve firmě své matky.

Respondentka 3

39 let, tři děti, vdaná, bakalářský titul. Aktuálně pracuje jako učitelka na základní škole a studuje pětiletý obor učitelství. Tato žena měnila práci před mateřskou dovolenou,

z kaskadérky v cizině se stala pracovnící na ještěrcce, pak se vypracovala a dostala místo v kanceláři. Ovšem na tuto pracovní pozici po rodičovské již nenastoupila, nejprve udělala kurz asistentky a v současné době studuje na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. A současně učí na základní škole.

Respondentka 4

36 let, dvě děti, vdaná, titul Ing. Nejprve studovala bakalářský obor, který nedokončila. Po neúspěšném studiu se rozhodla pro práci Au pair v Rakousku po dobu čtyř měsíců. Po návratu do České republiky vystudovala vysokou školu v Praze s titulem Ing. Před mateřskou pracovala tři roky. V současné době pracuje v soukromé firmě na uzemní plány a stavby.

Respondentka 5

35 let, jedno dítě, svobodná, žijící s přítelem, titul Bc. Po studiu na vysoké škole v Pardubicích začala pracovat v bance, postupem času se vypracovala na vedoucí pobočky. Na mateřské strávila tři roky, ovšem velkou část neustále pracovala pro zaměstnavatele. Po konci rodičovské se vrátila na stejné pracovní místo.

Respondentka 6

44 let, tři děti, rozvedená, OSVČ. Tato žena má výuční list v oboru dámská krejčová. Tuto profesi ovšem nikdy nedělala. Vystřídala několik profesí, ovšem dlouhá doba strávená se třemi dětmi na rodičovské dovolené a jako žena v domácnosti v nefunkčním vztahu ji dost poznamenala. Tato respondentka po dlouhé pauze na pracovním trhu vyhledávala nejprve práce s minimálním kontaktem s dalšími lidmi. Její seberealizace se projevila až po absolvování kadeřnického kurzu a práci ve vlastním kadeřnictví.

Respondentka 7

42 let, dvě děti, vdaná, titul Mgr. Tato žena pracovala na stejné pracovní pozici, vykonávala podobnou práci jak před nástupem na rodičovskou dovolenou, tak po opětovném nástupu, ovšem na jiném pracovišti v jiném městě, a to práci hygieničky. Pro změnu se rozhodla především z důvodu lepší dostupnosti z místa bydliště. Ovšem na úkor platového ohodnocení.

Respondentka 8

35 let, jedno dítě, Svobodná, žijící s partnerem, OSVČ. Po nedokončeném studiu vysoké školy v Praze se stala pracovnící v bance, kde pracovala tři roky. Poté se rozhodla pro práci na volné noze a založila si OSVČ. Začala fotit svatby a narozeniny, postupem času se stala svatební koordinátorkou. Při rodičovské dovolené příležitostně fotila. V současné době pracuje jako správkyňe sítí pro mateřskou školu a pro společenské centrum města, ve kterém žije.

Respondentka 9

37 let, jedno dítě, rozvedená, titul Mgr. Respondentka žije v hlavním městě a je redaktorkou a novinářkou. Vystudovala vysokou školu v Brně, po konci studia pracovala jako novinářka a byla neustále na cestách. Na mateřské byla dva roky, pak dítě navštěvovalo jesle.

Respondentka 10

42 let, čtyři děti, vdaná, maturita. Po konci studia střední školy v oboru zahradnictví pracovala čtyři roky, poté následovala rodičovská dovolená postupně se čtyřmi dětmi. Doma strávila tato žena 16 let, ke konci rodičovské dovolené si půl roku přivydělávala v malé rodinné firmě. V současné době pracuje u technických služeb obce.

Jaké jsou životní zkušenosti a strategie matek při návratu na pracovní trh?

Jak jste vnímala své postavení na trhu práce po konci rodičovské dovolené? Popř. v čem byl rozdíl? V čem byl největší problém?

Ženy, které se vracely na stejné pracovní místo, do stejného kolektivu, žádné problémy nezmiňovaly. Při nástupu po konci rodičovské a po konci školy se ženy shodují v tom, že nalezení zaměstnání bez praxe je velice složité a ani vysokoškolské vzdělání není zárukou brzkého nástupu do práce, natož práce, která má vysoký status a je dobře peněžně ohodnocena.

„Neměla jsem vůbec žádnou praxi, nikde jsem nepracovala, vzdělání pouze středoškolské s maturitou, tak jsem měla opravdu mizivé šance najít nějakou práci.“

3 z 10 žen se do zaměstnání vracely dokonce dříve, než chtěly, před třetím rokem dítěte. Hlavní příčinou byla aktuální situace a nabízená příležitost, kterou chtěly využít.

„Vracela jsem se dřív, než byly třetí dceři tři roky. Nastupovala jsem, když jí bylo dva a půl roku. Vlastně jsem nastupovala do práce při rodičovské. V práci to po mně chtěli“

Ženy jako největší rozdíl vnímaly čas, který před narozením potomků měly samy pro sebe nebo pro partnera. Nyní svoji pozornost a síly věnují dětem a na jejich vlastní zájmy již nezbyvá tolik času.

„Tak bylo to dost stejné akorát teda prostě to bylo těžší zvládat. Vzhledem k tomu, že mě doma čekaly další povinnosti. Předtím jsem prostě přišla domů a měla jsem čas pro sebe..... s dětma už ten čas věnujete jim, psaní úkolů, zajištění stravy, uklízení a výchova.“

Snažila jste se o rozšiřování kvalifikace či znalostí i během rodičovské dovolené? Jak?

Ženy během rodičovské dovolené obvykle žádné kurzy nenavštěvovaly, plně se věnovaly péči o děti a domácnost. Výjimkou byla respondentka, která při své první rodičovské dovolené dokončovala bakalářské studium, což bylo dle jejích slov zvládnutelné díky pomoci manžela. Dvě respondentky navštěvovaly kurz informačních technologií, aby byly schopné rychlé adaptace při práci s novými programy.

„Absolvovala jsem počítačový kurz, protože, jak víte, svět počítačů jde kupředu, tak abych si uměla poradit. Informační technologie a vůbec.“

Ženy s nižším vzděláním chtějí stálou práci s pravidelným příjmem a dobrým kolektivem na úkor vyšší finanční odměny a prestiže či kariérního růstu.

„Ne, bohužel v této firmě opravdu nemusíme rozšiřovat žádné své znalosti. Spíš jsem upadla tak jako níž, ale já se dále věnuji té činnosti ve firmě u maminky, takže já mám současně vlastně dvě zaměstnání.“

Uvažovala jste na rodičovské dovolené o změně práce? Změnila jste práci? Učinila jste opatření, která byla ke změně zapotřebí?

Většina žen práci změnila během života vícekrát. Tedy pouze tři ženy práci neměnily. Jednalo se o ženy, které pracovaly ve statním sektoru na úřednických pozicích, byly v zaměstnání spokojeny s kolektivem i náplní práce. Tvzení, že ženy s vysokoškolským vzděláním se vracejí častěji k původnímu majiteli, se mi tedy v mém výzkumu nepotvrdilo, pouze dvě vysokoškolačky z pěti zůstaly u původního zaměstnavatele.

„...já se vracela do původního, do původní práce, takže pro mě to bylo jako návrat tam, kde jsem dělala, takže to pro mě bylo asi jako jednoduchý, než abych si hledala nějakou novou práci...“

Respondentky měnily práci především kvůli tomu, že je práce nebavila či nenaplňovala. Dvě dotazované práci změnila radikálně. A to z práce, kde byly zaměstnané ve firmě, na práci OSVČ. Jedna se stala fotografkou a pořádá workshopy pro další matky, které si chtějí přivydělat pomocí sociálních sítí, a stará se o stránky podniků, firem a institucí. Druhá se stala kadeřnicí ve vlastním kadeřnictví. Právě tato žena uvedla jako hlavní impuls ke změně práce kolektiv lidí, na který nebyla doma zvyklá.

„Nechtěla jsem být v kolektivu, protože tím, jak jsem celoživotně byla doma, nebyla jsem zvyklá, abych s někým byla osm hodin denně jako kolegyně.“

„Už jsem nechtěla dělat asistentku, nebo spíš jsem nechtěla už asi být jako v kanceláři jen tak, jako zavřená. Úplně mě to nenaplňovalo.“

Pracovala jste i během rodičovské dovolené? Pro jiného či stávajícího zaměstnavatele? Popř. chtěla jste zkusit i jiný obor? Jaký?

Nejčastěji ženy pracovaly během rodičovské dovolené, tedy přesněji řečeno měly přivýdělek a zároveň pobíraly rodičovský příspěvek. Matky začaly navštěvovat zaměstnání dříve, než dítě dosáhlo tří let, obvykle na zkrácený pracovní úvazek u původního zaměstnavatele na pár hodin v týdnu. Nejčastěji se tak stalo okolo 2, 5 let věku dítěte. Jedna žena vypomáhala v bývalé práci dokonce v jednom roce dítěte. Ženy chtěly využít právě nabízenou příležitost, která by se nemusela opakovat.

„Chodila jsem do práce ještě jako na dohodu o provedení činnosti, takže jsem chodila a dělala jsem nějaký excelovský tabulky, to jsem chodila ještě zaučovat nováčky.“

„Na mateřský jsem dělala právě u toho prvního zaměstnavatele. Tak jsem ještě dělala jakoby zakázku, když malému byl jeden rok.“

Dvě ženy si během rodičovské dovolené přivydělávaly v jiném oboru, než vykonávaly před nástupem na rodičovskou dovolenou.

„Jenom přivýdělek, vyloženě jenom uklízení na čtyři hodiny dopoledne, abych stíhala ho vyzvedávat ze školky.“

Ženy, které měly více než dvě děti, odpověděly, že brigáda či přivýdělek nebyly na místě. S větším počtem dětí na práci nebyl čas ani pomyšlení. Byly rády za peněžní podporu od manžela.

„Ne, vzhledem k takovému počtu dětí bych už to nezvládla.“

Jaký byl Váš hlavní motiv k návratu do zaměstnání? (peníze, seberealizace, jiné důvody)

Zde jsem zaznamenala rozdíl mezi ženami s vysokoškolským vzděláním a ženami, které vysokoškolské vzdělání nemají. Ženy vysokoškolačky chtěly do práce kvůli seberozvoji. Ženy bez titulu se do práce vracely, protože jsou si vědomy, že doma nemůžou být věčně, a chtějí vydělávat peníze. Obě skupiny spojuje jeden, z rozhovoru vyplývající, hlavní důvod, a to sociální kontakt.

„...na úřadu práce nemůže bejt člověk furt a musí si holt najít zaměstnání. A já jsem měla hlavní podmínku, protože peníze už v té době nehrály roli, protože manžel vydělával, takže jsem měla hlavní podmínku, abych stíhala děti ze školky a do školky, dávat na kroužky, aby byla v místě bydliště a nemusela jsem daleko dojíždět.“

„Já se rozhodla vrátit hlavně kvůli penězům a také mně samozřejmě chyběl sociální kontakt, prostě lidi.“

„Seberealizace byla hodně na začátku, ten kurz byl vlastně jako seberealizace, udělala jsem ho abych se cítila dobře, a potom následně, když jsem zůstala sama, tak to byly peníze.“

Jak jste se cítila při opětovném návratu na pracovní trh? Pociťovala jste diskriminaci? Jak se to projevilo? Setkala jste se s diskriminací i před rodičovskou dovolenou?

Ženy vracející se na pracovní trh po rodičovské dovolené byly přivítány vřele. Díky kolektivu se jejich začátky v práci daly dle jejich slov zvládnout a byly příjemné. Ukázalo se, že přístup zaměstnavatele i spolupracovníků byl velice přívětivý a snažili se ženě návrat co nejvíce usnadnit. O diskriminaci žen v kontextu rozhovorů hovořit nemůžeme.

„Samozřejmě jsem se bála, protože nový kolektiv, nové pracovní místo, ale vzhledem k tomu, že vlastně kolektiv, kolegové mě zaučili, všechno naučili a když jsem se zeptala nebyl problém s ničím vlastně, aby mně odpověděli nebo i do terénu vzali, a takže tímhle mně to hodně jako usnadnili, takže aklimatizace za mě perfektní.“

S diskriminací se setkaly pouze dvě ženy, a to s diskriminací genderu. Ženy nebudou dělat práci, která je primárně určená mužům, slyšely ženy od zaměstnavatelů. Jednou diskriminace vedla k nepřijetí respondentky do vysněného zaměstnání, podruhé pak diskriminace a předpoklad, co by žena měla a neměla, vedl ke zlepšení pracovní pozice.

„Mě nevzali z toho důvodu, že si myslejí, že to jako ženská nezvládnou a že budu mít někdy děti.“

„Přeci nám tady nebude vysokoškolačka jezdit na ještěrce!“

Na jaké hlavní překážky jste narazila? Bylo hlavní překážkou vzdělání, nízká zkušenost, věk, pohlaví nebo děti?

Na překážky narazily ženy, které nemají vysokoškolské vzdělání, a pak ženy s vysokoškolským vzděláním, ovšem hned po konci školy. Častý problém pro uplatnění na vyšších pozicích byla malá či žádná pracovní zkušenost. Obavou pak mnoha zaměstnavatelů jak v soukromé, tak veřejné sféře byla vysoká absence ženy při vybírání ošetřování na nemocné děti.

„Překážky úplně ne, ale spíš byly obavy, jestli nebudou si brát hodně ošetřování, když budou děti nemocné.“

„Když jsem se hlásila do firmy jako na nějaký úřednický práce nebo něco, tak oni mi řekli: „Nemáte praxi, na shledanou!“

Jak byla žena podporována zaměstnavatelem při návratu na pracovní trh?

Jakým způsobem Vás podporoval zaměstnavatel při návratu do zaměstnání? Projevoval zaměstnavatel snahu rozšířit a prohloubit vaše znalosti při návratu na pracovní místo?

Respondentky, ať již se jednalo o návrat do stejného zaměstnání či o nástup do nové práce, byly s přístupem zaměstnavatele velice spokojeny. Zaměstnavatel ženám nabízel kurzy či jiné možnosti rozšíření kvalifikace pro lepší adaptaci na danou pracovní pozici. Zaměstnavatelé se také snažili nabízet flexibilní pracovní dobu pro lepší skombinování

práce a rodiny. Nejčastěji ženy upravenou pracovní dobu využívaly pro vyzvedávání dětí z kroužků a mateřských škol. Jedna respondentka vracející se na stejné pracovní místo obdržela od zaměstnavatele peněžní příspěvek.

„Při té druhý mateřský, tak vlastně jsem nastoupila bez kvalifikace, dodělávala jsem si kurz asistenta pedagoga už při zaměstnání, takže tam ta podpora byla taky ze strany zaměstnavatele.“

„Vracela jsem se do původního zaměstnání, tak tam máme příspěvky na školkovný, takže mám měsíčně příspěvek na Filipka a plus jsem měla vlastně jako adaptační bonus po půl roce, co jsem byla v práci“

Ženy si odporu zaměstnavatele uvědomovaly a velice si jí vážily. Zaměstnavatel se snažil o udržení žen ve své firmě nejen pomocí nabízení kurzů a rekvalifikací, ale také nabízením lepších pracovních pozic.

„Vytáhl mě z toho pozice skladníka na tu pozici asistentky, protože jeho současná asistentka šla na mateřskou, tak jsem ji vystřídala.“

Jedna respondentka, žena s vysokoškolským titulem, si musí rozšířit svoje dosavadní vzdělání o maturitu z daného oboru. Zaměstnavatel ji ovšem velmi podporuje a poskytne ženě placené volno na studium dvakrát do měsíce.

„Teďka od září budu nastupovat do Vysokého Mýta a budu si dělat jednooborovou maturitu dopravní stavby.“

Pouze jedna respondentka se setkala s negativním přístupem či spíše byla upozorněna na to, že pro ni není ve firmě místo a že zpět přijatá nebude.

„Od mého bývalého zaměstnavatele sděleno, že vlastně nemají pro mě práci, že kdybych nastoupila, tak ne na stejný místo jako jsem dělala předtím, a bylo mně i naznačeno, že by bylo fajn, kdybych si sehnala něco jiného.“

Jedna z respondentek také zmínila možnost dát dítě na hlídání během letních prázdnin. Tento typ tábora zařizoval zaměstnavatel právě pro děti zaměstnanců, aby mohli v klidu chodit do práce a o děti bylo postaráno.

„Měl místo, kde se o ně starali celý den, takový jako příměstský tábor, měl to na nějaké farmě, bylo to hezký.“

Byla Vám nabídnuta možnost flexibilního úvazku pro lepší skombinování rodiny a práce? Uvítala byste takovou možnost? Snažila jste se takový typ úvazku domluvit u svého zaměstnavatele?

Všechny respondentky nastoupily nejprve na zkrácený pracovní úvazek. Ženy se domluvily se zaměstnavatelem na zkráceném pracovním úvazku, obvykle byl úvazek přizpůsobený právě otevírací době mateřských škol. Ženy, které měly děti mladší tří let a nevyužívaly v té době žádnou formální péči o dítě, děti nechávaly u prarodičů či s otcem dětí, který měl jinou pracovní dobu. Běžným jevem při hledání práce po rodičovské dovolené bylo přijímat právě nabízená místa jen na zkrácený úvazek. Na zkrácené úvazky pracovaly ženy obvykle šest měsíců až jeden rok.

„...se svojí nadřízenou jsem to měla domluvený, než jsem se vracela, takže mně bylo umožněno si zkrátit úvazek.“

„Na to asistenta pedagoga jsem pak nastupovala, taky vlastně na zkrácený úvazek, už jako s tím, že to je zkrácený úvazek..... jo, takže i proto jsem tu práci brala.“

„Ze začátku ano, ale i tak to bylo náročné. Chodila jsem od pondělí do čtvrtka. Pátky jsem měla volné.“

„...abych mohla stíhala děti odvézt do školky, tak jsem mohla, ostatní nastupovali na ranní v 6 a končili ve 2 a já jsem mohla chodit v 7 a končila jsem až ve 3, takže mně uzpůsobil jak pracovní dobu.“

Usilovala jste o kontakt se zaměstnavatelem i během rodičovské dovolené? Byl s Vámi v aktivním kontaktu zaměstnavatel i během pobytu na rodičovské dovolené?

Všechny ženy, které se vracely na stejné pracovní místo, kontakt udržovaly velice vřelý až přátelský. Na vzdělání či počtu dětí nezáleželo. Ženy, které měnily zaměstnání, ukončily pracovní smlouvu spolu s nástupem na mateřskou dovolenou. Většina žen ovšem podotkla, že vřelý vztah si udržovaly spíše s kolegy než s nadřízenými.

„Ano, ano. Volali jsme si, jak se daří.“

Jak důležitou roli hraje podpora rodiny ze strany státu při rozhodování žen k návratu do zaměstnání?

Myslíte si, že sociální a rodinná politika státu v zabezpečení rodin je dostačující? Vnímala jste zde nějaký problém? Je něco, co byste změnila?

Respondentky se shodují na tom, že rodinná politika je v České republice dobrá, ovšem za předpokladu, že máte dobré rodinné zázemí a partnera, který se podílí na finanční podpoře rodiny. Bez partnera je pak velice složité vyžít. Některé respondentky uvedly, že je to na hranici existenčního přežití. Osobně si myslím, že finanční příspěvek je oproti jiným státům velice přívětivý. Ovšem souhlasím, že například pro matky samoživitelky je tato situace velice složitá s jedním dítětem, natož pak s více dětmi. Výše rodičovského příspěvku činí při rozpočítání na tři roky v roce 2024 necelých deset tisíc.

„...jakmile není druh, kterej jako tu rodinu finančně podporuje, tak je to teda o hodně náročný. Nedokážu si to představit, a třeba hele živit sebe i dítě z toho rodičovského příspěvku, to je složitý. Takže rozhodně jako ty peníze zvýšit.“

„Já jsem žádný problémy neměla, protože jsem měla slušný rodinný zázemí.“

Finanční zabezpečení matek v době pracovní neaktivity je jedna věc, další velice diskutovanou součástí je délka rodičovské dovolené. V tom jsou matky stejného názoru bez ohledu na vzdělání. Tři roky jsou podle nich vyhovující, dva roky jsou nedostačující.

„Já si myslím, že je dostačující, vzhledem k tomu, že v Česku máme nejdelší dovolenou ve světě. Tak si stejně myslím, že o matky se tady dobře pečuje. I to finanční zabezpečení je dobré. Matka si může rozplánovat, na kolik let chce, pokud se chce vrátit dřív, je jí to umožněno.“

„Ty děti většinou když nastoupily ve třech letech do školky nebo ve dvou letech, tak bejvaj hodně nemocný a potřebuj tu péči maminky.“

Byla jste po konci rodičovské dovolené přihlášena na pracovním úřadě? Pokud ano, jaký byl přístup instituce? Byly Vám nabízeny kurzy, školení..?

Čtyři z deseti dotazovaných žen se alespoň jednou na pracovním úřadě ocitly. Ovšem pouze jedna po rodičovské dovolené. Zbylé ženy byly zapsány na pracovním úřadě po dokončení studia jako čerstvé absolventky. Hlavní příčinou, proč byly na úřadě práce přihlášeny, byla jejich nedostatečná praxe, a proto bylo velice složité

nalézt práci. Tyto ženy pak popisují svoji zkušenost s pracovním úřadem jako velice negativní.

„Vůbec, takže jsem si musela já sama hledat práci, oni mně nic nehledali, nedostávala jsem od nich žádných vhodných nabídky“

„Na to, že by měl úřad shánět tomu uchazeči práci, tak si nemyslím, že by to tak bylo, protože když si člověk nenajde nic sám, tak oni mu dají nabídky, kam ho pošlou, ale kolikrát to bylo opravdu neadekvátní k mému vzdělání.“

Využila jste nějaký typ formální nebo neformální péče o dítě? O jaký typ se jednalo (státní, městská, zaměstnanecká či soukromá)? Byl problém s přijetím dítěte do této instituce? Od kolika let dítě zařízení navštěvovalo?

Každá žena využívala formální typ péče o dítě v podobě mateřské školy. Děti toto zařízení navštěvovaly nejčastěji od tří let, ovšem výjimkou nebyly návštěvy dítěte školky od 2,5 let, ovšem ne pravidelně díky flexibilní formě zaměstnání matky. Se soukromou mateřskou školou má zkušenost pouze jedna respondentka, která uvedla, že poplatek za soukromou školku byl ve výši rodičovského příspěvku. Z toho vyplývá, že bez podpory je pro takovou matku s dítětem velice složité vyžít. Pouze jedna žena měla problém s přijetím dítěte do státní formální péče o dítě.

„...cena teda byla až jako do výše právě toho příspěvku no...“

Využívala jste jiné formy péče o dítě, např. prarodiče, skupiny, jesle, chůva?

Pouze jedna respondentka využila jesle. Jednalo se o vysokoškolačku pracující ve velkém městě. Ostatní ženy využívaly prarodiče, popřípadě jiné příbuzné.

„Jsem školku neměla zajištěnou. Zastoupily mě babičky. Dceru jsem tam zavezla v pondělí ráno a vyzvedávala jsem ji ve čtvrtek.“

Jedna respondentka uvedla, že péči o děti i jejich vyzvedávání a odvážení do mateřských škol si rozdělují podle pracovních směn manžela. Díky směnnému systému partnera tak nemuseli platit drahou chůvu.

„Manžel má přesně jinej systém, takže vždycky záleželo, jakou má zrovna směnu, a většinou jsme to vykryli.“

Byl pro Vás nástup dítěte do péče mateřských škol náročný? Proč? (cena, otevírací doba, vzdálenost, psychická nepohoda)?

Jako nejčastější problém uvedly ženy otevírací dobu mateřských škol. Většinou otvírá pozdě nebo zavírá moc brzy. Ženy nestíhají vyzvedávat své potomky kvůli práci, v takovém případě musí zaskočit partner či prarodiče. Sladění práce a vyzvedávání dítěte ve školce je možné v případě zkráceného úvazku ženy. Většinou je právě otevírací doba školky důvodem k domluvení zkrácené pracovní doby se zaměstnavatelem. Popřípadě si ženy po konci rodičovské dovolené vybíraly taková pracovní místa, kde bylo jasné, že práce není na plný úvazek.

„Odpoledne no to je že já, když nemám celý den volno, když jsem v práci, tak končíme o půl páté, takže já nevyzvedávám, to Zdenka nebo mamka.“

„Školka byla od sedmi do půl čtvrté, což jsem občas nestíhala. Tak museli zaskočit prarodiče nebo můj manžel. To bylo náročnější.“

Pouze jedna žena uvedla, že její dítě navštěvovalo soukromou mateřskou školu, a to půl roku. Žena přiznala, že tento typ péče o dítě byl velice finančně náročný a poplatek byl právě ve výši rodičovského příspěvku. Ostatní ženy mají zkušenost pouze s mateřskými školkami veřejnými, o kterých říkají, že jejich cena je velice příznivá.

„Cena tady jakože je přívětivá, tady je to čtyři stovky měsíčně, to fakt jako není moc.“

Posledním zmíněným problémem byla psychická nepohoda. Pouze jedna jediná žena se s takovým problémem setkala, zbytek respondentek uvedly, že takové problémy nezaznamenaly, dítě se naopak do školky velice těšilo a žena se těšila do jiného prostředí než domácího.

„Odloučení na ten začátek, jakože nejenom pro něj, ale i pro mě, to nebylo, to už jsem se těšila domů.“

Vzdálenost zařízení, kde dítě pobývalo, nebylo pro ženy velikou překážkou. Většina žen využívala mateřskou školu v místě bydliště, pouze tři musely dítě dovážet do vzdálenějších školek. V takovém případě uvedly, že díky pomoci partnera a vlastnictví auta se taková překážka dá zvládnout.

„Jako mám to sice po cestě jako do práce s oklikou jo a zhruba 12 km od místa bydliště, takže díky autu je to zvládnutelný.“

Závěr

Bakalářská práce se věnuje návratu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené. Hlavním cílem bylo stanovit zásadní problémy, se kterými se matky v této životní situaci potýkají.

Kvalitativní sběr dat byl zvolen pro lepší porozumění ženám a přiblížení jejich názorů. Polostrukturované rozhovory byly provedeny s deseti respondentkami. Pro účely výzkumu bylo pět rozhovorů provedeno se ženami s vysokoškolským vzděláním a pět se ženami, které titul nemají. Dvě ženy z výzkumného vzorku poskytly pohled na tuto problematiku z pohledu osob samostatně výdělečně činných, další ženy přiblížily situaci žen ve státních i soukromých firmách.

Ženy se shodují, že zásadní pro dobré sladění rodinného života a práce je podpora rodiny a partnera. Život matek samoživitelek si nedokážou představit. Podpora ze strany státu je dostatečná pouze v případě, kdy se žena může spolehnout i na druha či rodinné příslušníky. Všechny respondentky v mém výzkumu pracovaly nejprve na zkrácený úvazek a postupem času byla žena schopná přijmout plný pracovní úvazek. Zkrácený úvazek byl velkou pomocí i při vyzvedávání dětí z mateřských škol. Jejich otevírací doba se ukázala jako ne zcela vyhovující. Některé ženy měly problém s pozdní otevírací dobou, ženy pracující v kancelářích pak se zavírací dobou okolo čtvrté hodiny. Diskriminaci ženy s dětmi nepopisovaly. Zaměstnavatelé se pouze obávali jejich časté absence při vybírání ošetřování na nemocné děti. Jinak byly ženy s přijetím po rodičovské dovolené v nové či stávající práci velice spokojeny. Při výběrovém řízení se dvě respondentky setkaly s diskriminací na základě genderu.

Hlavním cílem bylo kromě stanovení základních problémů žen při návratu na pracovní trh po rodičovské dovolené také zjistit, zda jsou přístupy a názory žen na toto téma rozdílné v závislosti dosaženém vzdělání. Ženy s nižším vzděláním mají více dětí, což způsobuje delší dobu mimo pracovní trh než u žen s vysokoškolským vzděláním. Překvapivý je dle mého názoru fakt, že ženy, které mají vysokoškolský titul, se v zaměstnání vzdělávají mnohem více a častěji než ženy, které vysokou školu nemají. Je tedy možné učinit závěr, že ženy, které studovaly delší dobu či pracovaly na vyšších pozicích, se chtějí dále rozvíjet a nabírat nové zkušenosti oproti ženám, které mají pouze vzdělání středoškolské, ať s maturitou, či bez maturity. Tyto ženy se v mém

výzkumu ukázaly jako ty, které chtějí stabilní a známé prostředí s dobrým kolektivem a upozadují u toho finanční ohodnocení či kariérní růst.

Přestože výzkumný vzorek nedosahuje velikosti, na jejímž základě by bylo možné dosáhnout závěrů se širší platností, podařilo se nastínit v jaké situaci se ženy, které se vrací na pracovní trh po rodičovské dovolené, nachází. Vzorek a závěry mohou sloužit jako malá sonda do hlubší problematiky, kterou by bylo možné více probádat v další práci. Cíle bakalářské práce se tímto výzkumem povedlo naplnit.

Seznam literatury

- Anker, R. 1998. „Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World.“ Geneva: ILO.
- Beacom, A., S. Cambell. The parental leave playbook. WILEY, 2021.
- Bielby, W. T., J. Baron. „Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination.“ American Journal of Sociology. 1986.
- De Singly, F. Sociologie současné rodiny. Praha: Portál, 1999.
- Hendl, J. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005.
- Křížová, A., Z. Sloboda. Genderová segregace českého trhu práce. Praha, 2009.
- Kuchařová, V., S. Ettlrová, O. Nešporová, K. Svobodová. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV, 2006.
- Lewis, J. “Introduction: Women, Work, Family and Social Policy in Europe.” In Lewis, J.(ed.) Women and Social Policies in Europe. Edward Edgar. 1993.
- Marksová-Tominová, M. Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál, 2009.
- Možný, I. Rodina a společnost. Praha: SLON, 2006.
- Možný, I. Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů. Brno: Universita J. E. Purkyně, 1983.
- Možný, I. Sociologie rodiny. 2. vyd. Praha: SLON, 2002.
- Rabušic, L. Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě. Praha: SLON, 2001.
- Rabušic, L., B. E. Chromková Manea. Preferenční teorie Hakimové v českém kontextu. Demografie: Revue pro výzkum populačního vývoje. Praha, 2007.
- Švaříček, R. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007.
- Tomešová H., Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. 2009.

Valentová, M. Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Praha, Brno. 2004.

Vlemickx K. The Proliferation of Part-time Work, Family Employment and Household Income Security. 2002.

Vohlídalová, M., A. Křížková, R. Marková Volejníčková, H. Maříková, K. Pospíšilová, N. Mansella. „Genderové rozdíly v odměňování a rodičovství: možnosti inovace ISPV.“ 2023.

Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. MPSV.

Hobzová, D. Alternativní pracovní úvazky benefit jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. CSSZ. 2020 Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/555370/NP_1_2020_hobz.pdf/721661be-5b93-ffd1-2b6a-9c1f1898614f

Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno. Aperio. 2024.

Mateřská a rodičovská dovolená dle zákoníku. Zákony.centrum.cz Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>

Rodinná politika, MPSV. Praha: Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, 2008. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Rodinna_politika.pdf/c5ac6806-30a5813c-a561-1578df33368e

Otcovská. Česká správa sociálního zabezpečení. <https://www.cssz.cz/otcovska>

Porodné. MPSV. <https://www.mpsv.cz/-/porodne>

Předškolní péče a vzdělávání. Daňová sleva - tzv. Školkovné. Aperio. 2024.

Rodičovský příspěvek. MPSV, 2023. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek>

SOÚ AV ČR. Výzkum Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů. 2005. 05.pdf www.genderonline.cz

Vohlídalová, M. Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice: Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření realizovaného v rámci projektu: „Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!“ Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/vyzkumna_zprava_genderove_rozdi_ly_v_odmenovani_final_0.pdf.

Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Gender Studies o. p. s. 2007.

Žofková, M. a Stroukal, D. (2014). Estimating the motherhood wage penalty in the Czech Republic. Politická ekonomie, 62(5), 683–700. <https://doi.org/10.18267/j.polek.9762>

Přílohy

Scénář polo-strukturovaného rozhovoru

Forma výzkumu: Osobní rozhovory se ženami, které budou vedeny pomocí předem připraveného scénáře, ale bude možnost klást doplňující otázky vzhledem k aktuální situaci a podle konkrétní respondentky. Délka jednoho rozhovoru by měla být okolo 30 minut. Rozhovory se uskuteční pouze po souhlasu respondentky, po souhlasu respondentky budou nahrávány na diktafon. Výsledný rozhovor bude použit pouze pro analýzu dat potřebných k výzkumu. Veškeré osobní údaje respondentek zůstanou anonymní.

O RESPONDENTOVÍ

Kolik je Vám let?

Kolik máte dětí?

V kolika letech jste nastoupila na mateřskou dovolenou?

Jak dlouho trvala Vaše rodičovská dovolená?

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Jaký je Váš rodinný stav?

Jak dlouho jste pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou?

Jaké bylo Vaše postavení před nástupem na mateřskou dovolenou?

V jakém oboru a jaký druh práce jste vykonávala?

1. Jaké jsou životní zkušenosti a strategie matek při návratu na pracovní trh?

Jak jste vnímala své postavení na trhu práce po konci rodičovské dovolené?

Popř. Jaký byl rozdíl? V čem byl největší problém?

Snažila jste se o rozšiřování kvalifikace, či znalostí i během rodičovské dovolené? Jak?

Uvažovala jste na rodičovské dovolené o změně práce? Změnila jste práci? Učinila jste opatření, které byly ke změně zapotřebí?

Pracovala jste i během rodičovské dovolené? Pro jiného či stávajícího zaměstnavatele?

Popř. Chtěla jste zkusit i jiný obor? Jaký?

Jaký byl Váš hlavní motiv k návratu do zaměstnání? (peníze, seberealizace, jiné důvody)

Jak jste se cítila při opětovné návratu na pracovní trh? Pociťovala jste diskriminaci? Jak se to projevovalo? Setkala jste se s diskriminací i před rodičovskou dovolenou?

Na jaké hlavní překážky jste narazila? Bylo hlavní překážkou vzdělání, nízká zkušenost, věk, pohlaví nebo děti?

2. Jak byla žena podporována zaměstnavatelem při návratu na pracovní trh?

Jakým způsobem Vás podporoval zaměstnavatel při návratu do zaměstnání? Projevoval zaměstnavatel snahu rozšířit a prohloubit vaše znalosti při návratu na pracovní místo?

Byla Vám nabídnuta možnost flexibilního úvazku pro lepší skombinování rodiny a práce? Uvítala byste takovou možnost? Snažila jste se takový typ úvazku domluvit u svého zaměstnavatele?

Usilovala jste o kontakt se zaměstnavatelem i během rodičovské dovolené?

Byl s Vámi v aktivním kontaktu zaměstnavatel i během pobytu na rodičovské dovolené?

3. Jak důležitou roli hraje podpora rodiny ze strany státu při rozhodování k návratu do zaměstnání žen?

Myslíte si, že sociální a rodinná politika státu v zabezpečení rodin je dostačující? Vnímala jste zde nějaký problém? Je něco, co byste změnila?

Byla jste po konci rodičovské dovolené přihlášena na pracovním úřad? Pokud ano, jaký byl přístup instituce? Byly Vám nabízeny kurzy, školení..?

Využila jste nějaký typ formální nebo neformální péče o dítě? O jaký typ se jednalo (státní, městská, zaměstnanecká či soukromá? Byl problém s přijetím dítěte do této instituce? Od kolika let dítě zařízení navštěvovalo?

Využívala jste jiné formy péče o dítě např. prarodiče, skupiny, jesle, chůva?

Byl pro Vás nástup dítěte do péče mateřských škol náročný? Proč? (cena, otvírací doba, vzdálenost, psychická nepohoda)?

Závěr

Je něco, co byste chtěla zmínit? O čem jsme se nebavily? Chtěla byste se na něco zeptat Vy?

Poděkování

Rozloučení