

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA

bakalářské kombinované studium
2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Dana Vaňková

Návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce:
JUDr. Mgr. Joža Spurný, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY
PRAGUE**

Bachelor Combined (Part time) Studies
2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Dana Vaňková

Women returning to work after maternity leave

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor:
JUDr. Mgr. Joža Spurný, Ph.D.

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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15. 6. 2012

Dana Vaňková

.....

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu JUDr. Mgr. Jožovi Spurnému, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce a všem respondentkám, které se podílely na vyplnění dotazníku.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou návratu žen do zaměstnání po mateřské dovolené. Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a empirickou část. Teoretická část se zabývá mateřskou a rodičovskou dovolenou, genderovými nerovnostmi a problematikou rodiny. Empirická část obsahuje vyhodnocení poznatků získaných dotazníkovou metodou. Toto šetření bylo prováděno u zdravotních sester pracujících na Gynekologicko-porodnické klinice ve Všeobecné fakultní nemocnici v Praze. Cílem této práce je zjistit hlavní faktory ovlivňující pracovní začlenění žen do zaměstnání po ukončení mateřské dovolené. Doporučení pro praxi si klade za cíl usnadnit ženám návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené.

Klíčové pojmy

Gender, mateřská dovolená, matka, návrat, péče o dítě, rodičovská dovolená, rodina, sladování, trh práce, zaměstnání, ženy.

Annotation

This thesis deals with women returning to work after maternity leave. The study is divided into two parts – theoretical and empirical part. The theoretical part deals with maternity and parental leave, gender inequalities and family issues. The empirical part contains an evaluation of knowledge obtained by questionnaire. This research was conducted among nurses working in Gyneacology and Obstetric Clinic of General Faculty Hospital in Prague. The aim of this study is to determine the main factors affecting the intergration of women working in a job after maternity leave. Recommendations for practice aims to facililate women's return to work after maternity or parental leave.

Key words

Gender, maternity leave, mother, return, child care, parental leave, family, coordination, job market, employment, women.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1. Postavení ženy ve společnosti	10
1.1 Role ženy-matky	12
2. Mateřská a rodičovská dovolená	14
2.1 Mateřská dovolená 2012	14
2.2 Rodičovská dovolená	15
3. Genderové nerovnosti	18
3.1 Postavení žen v ČR na trhu práce	19
3.2 Legislativa vztahující se k postavení žen na trhu práce	19
4. Problematika rodiny	21
4.1 Rozdělení práce v rodině	22
4.2 Sladování práce a rodiny	23
4.3 Zařízení péče o děti	25
5. Adaptační proces	28
5.1 Faktory ovlivňující návrat žen do zaměstnání	29
EMPIRICKÁ ČÁST	
6. Problém empirického šetření	31
6.1 Cíle empirického šetření	31
6.2 Formulace hypotéz	32
6.3 Metodologie empirického šetření	32
6.4 Charakteristika zkoumaného vzorku	33
6.5 Výsledky šetření a jejich interpretace	33
6.6 Diskuse	50
6.7 Doporučení pro praxi	53
ZÁVĚR	56

SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY	57
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	61
SEZNAM PŘÍLOH	63
PŘÍLOHA A	I
PŘÍLOHA B	II

ÚVOD

Tématem, které jsem si vybrala pro svou bakalářskou práci je problematika návratu žen do zaměstnání po mateřské dovolené. I já patřím k ženám, které nacházejí ve své práci uspokojení a seberealizaci, ale i přes to, že mám svou práci ráda, plánuji si osobní život a založení rodiny. Přerušeni kariéry z důvodu péče o malé dítě a následný návrat do zaměstnání je pro mne natolik zajímavým tématem, že jsem se rozhodla zamyslet se nad touto problematikou hlouběji, a proto ji zvolila tématem pro svou práci.

Současná situace na trhu práce značným způsobem přispívá k znevýhodnění matky při návratu po mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání, a to i přes ochranu, kterou jí poskytuje právní úprava. Toto nesnadné období v životě ženy – matky ovlivňuje mnoho pozitivních i negativních faktorů. Mezi důležité faktory patří přístup zaměstnavatelů, možnosti péče o dítě v době výkonu povolání matky, rodinné zázemí, ale i motivace a schopnost adaptability žen vázaných rodičovskými povinnostmi. Zmapovat faktory ovlivňující návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené je cílem této práce. Svoje teoretická východiska komparuji s empirickou částí.

V dnešní příliš uspěchané a skutečně náročné době není jednoduché skloubit zaměstnání s péčí o rodinu a děti. Pozitivitu současné společnosti vidím v možnostech výběru směru, jímž se každý jedinec může dát, v širokém spektru podnětů a možností získávání zkušeností. Hektičnost současného stylu života nutí i ambicióznější jedince k hledání rovnováhy mezi zaměstnáním a osobním – rodinným životem. Je tedy na každém z nás, jak dovedeme sladit pracovní a rodičovské povinnosti a profitovat ze získaných zkušeností.

„Touha po štěstí a životní spokojenosti je vlastní každému z nás, a proto ji můžeme využít jako prvotní impuls, který nám dodá energii k tomu, abychom dokázali správně nasměrovat a uskutečnit některé změny.“¹

¹ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe*, 2011, s. 35

TEORETICKÁ ČÁST

1. POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

Na začátku dvacátého století se ženské hnutí zaměřilo na získání volebního práva žen. Jeho úspěchem bylo zvolení první poslankyně do Sněmu království českého v roce 1912. Bodem zlomu, v postavení žen v české společnosti, byl vznik České republiky. Nová Ústava z roku 1920 jim od té doby zaručovala rovnost. Přesto v praxi nadále docházelo k diskriminaci žen. Zapojovaly se do profesí, které byly dříve doménou pouze mužů, ale jejich podmínky byly velmi ztížené. Ženské hnutí se nadále snažilo, aby zásada rovnosti mužů a žen daná Ústavou, byla v praxi skutečně dodržována.

Ve třicátých letech minulého století došlo v tehdejším Československu, v důsledku hospodářské krize mezi jednotlivými vrstvami obyvatel, k nárůstu majetkových i vzdělanostních rozdílů. V té době se výrazně zvýšil počet studujících dívek. Většinou se jednalo o dívky z vyšších vrstev, které se mohly po ukončení studia uplatnit na úradech nebo v jiných povoláních. Dívky z nižších vrstev se ihned po ukončení základní školy ucházely o práci v továrnách. Z důvodů vysoké nezaměstnanosti však často zůstávaly bez uplatnění a byly tak závislé na podpoře rodičů.²

Zaměstnanost žen prudce vzrostla za 2. světové války, kdy muži odešli na frontu a ženy byly nuceny je nahradit i v povoláních, která byla jinak pouze doménou mužů.

Po skončení války se postavení našich žen ubíralo zcela jiným směrem než v západních zemích. Rovnoprávnost žen a mužů byla ústavním zákonem uznána v roce 1948. Ženy měly svým zapojením pomoci obrodě národního hospodářství za příslibu výhodných podmínek. Ženy sice mohly pracovat téměř v jakémkoli oboru, který byl do té doby doménou mužů, ale jejich práce byla méně finančně ohodnocena. V praxi tedy rovnoprávného postavení mužů

² KLOUČKOVÁ, E. *Od třicátých let k dnešku*, 1999, s. 1034-1035

a žen dosaženo nebylo. Jelikož za socialismu bylo zaměstnání povinné, stala se práce pro ženy nejen právem, ale i nutností. Protože muž by ze svého platu rodinu většinou neuzivil, spolupodílely se ženy na jejím finančním zajištění. Nadále jim však navíc zůstala i tradiční role hospodyně.³

To, že se v současné době ženě otevřel veřejný prostor pro výkon téměř jakékoliv profese, ale nezbavila se práce v domácnosti, vede ke známé schizofrenii ženských rolí, méně pak k tendenci nezakládat vůbec rodinu, nebo naopak vrátit se úplně do domácnosti, vzdát se vlastní profesní kariéry. Svědčí to přinejmenším o tom, že původní a typická ženská práce vázaná převážně na dům a rodinu se ženy opravdu úpěnlivě drží a usměřňuje stále výrazně její život.⁴

Dnešní doba dává stejné příležitosti mužům i ženám a zároveň oceňuje jejich odlišnosti. Nenutí ženu volit mezi kariérou a dětmi, ale dává jí svobodné rozhodnutí, jakou cestou se vydá. Zda bude podporovat tradiční model společnosti a zůstane s dětmi doma nebo se bude dle svých potřeb a preferencí realizovat po stránce profesní.

³ KLOUČKOVÁ, E. *Od třicátých let k dnešku*, 1999, s. 1040-1047

⁴ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. (eds) *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*, 2003, s. 164-165

1.1 Role ženy-matky

Dnešní matky lze rozdělit do dvou hlavních kategorií. Do první patří ty, které se v útlém věku svého dítěte chtějí o ně samy starat a mají pocit, že tato činnost je tím nejdůležitějším, co mohou dělat. Avšak i nejvíce milující matka je ochotna připustit, že starat se o malé dítě není lehké. Žena, která se ocitne v postavení matky krátce po odchodu ze zaměstnání, sotva může být dobře připravena na požadavky mateřství a na izolaci, do níž se dostává. Mateřství má svoje hřejivé stránky a přináší pocit naplnění, ale je i velmi náročné a tvrdé. Je to 24 hodinová a velmi špatně placená služba. Její úkony jsou jednotvárné a nudné, přitom však unavující a vyžadující si celého člověka. Společnost by měla získat mnohem realističtější pohled na mateřství, než je ten dnešní, do značné míry idealizovaný.

Do druhé kategorie patří pracující matky. Termín pracující matka zní v naší společnosti z jakýchsi příčin stále ještě hanlivě. Ženy, které se nerozhodnou věnovat naplno výchově svých dětí, považuje okolí všeobecně za nedostatečně mateřské, za sobecké a bezcitné. Pohled na rodinu před průmyslovou revolucí nám však říká, že matky byly vždy pracujícími matkami. Vykonalý stejný díl práce jako otcové a na péči o rodinu se též zúčastňovali oba partneři.

Touha matky vrátit se do zaměstnání přesto, že má děti, je zcela přirozeným instinktem. Mnoho žen v současnosti však pracuje i proto, že musí – nemají partnera nebo rodinný příjem není dostatečný. Ženy vždy významně přispívaly k materiálnímu zabezpečení rodiny, ať již pěstovaly zemědělské plodiny nebo spřádaly vlnu, vyráběly hrnce, tkaly plátno nebo mlely mouku. Po staletí se ekonomický přínos ženy vyrovnal jejímu přínosu do domácnosti. Jen dnes jako bychom na tyto věci hleděli pod jiným úhlem. Pracující ženy téměř vždy cítí potřebu být mimo domácnost nezávislé. Chtějí mít svůj vlastní život, vlastní zájmy a vlastní zdroj příjmů. Pečlivě si střeží patříčnou oblast aktivity, ve které se těší uznání a ocenění svých výsledků a kde je potřebná jejich zručnost a odbornost. Tyto plnohodnotné a rozumné

motivy dávají za pravdu ženám, jež chtějí pracovat i po narození dítěte. Avšak žena, která se toho ujme, se dostává do kategorie pracovně nejvytíženějších a nejstresovanějších lidí.

V dnešní době západní společnosti nejtíže pracuje právě zaměstnaná matka. Má dva plné úvazky: jako matka a jako výdělečně činný člověk.⁵

„I přesto, že jsme za posledních 20 let mohli ve společnosti zaznamenat celou řadu podstatných změn, obraz „ideální matky“ a „ideálního otce“ víceméně přetrval dodnes. Matka, která se plně věnuje péči o děti a o domácnost, naproti tomu otec jako živitel rodiny.“⁶ „Matka, která se rozhodne pro brzký návrat do zaměstnání je často označována za „krkavčí matku“. Za matku kariéristku, která nemá dostatečně ráda své děti. Samozřejmě, že tomu tak není, pracující maminky mají svoje děti stejně rády, jako ty, které svůj život zasvětily pouze dětem.“⁷

⁵ STOPPARDOVÁ, M. *Péče o dítě v prvních třech letech života*, 1993, s. 12-13

⁶ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe*, 2011, s. 19

⁷ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe*, 2011, s. 21

2. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Slovo „dovolená“ evokuje odpočinek, nicnedělání, nebo provádění těch činností, které člověk dělá rád – zkrátka proto, že chce. Tento pojem nabývá ovšem jiného významu, když jím označíme mateřskou či rodičovskou dovolenou.⁸

2.1 Mateřská dovolená 2012

Pojem „mateřská dovolená“ má význam v oblasti pracovního práva a znamená omluvené volno v zaměstnání. Náhradu z nemocenského pojištění po dobu čerpání mateřské dovolené označuje výraz „peněžitá pomoc v mateřství“.

Mateřská dovolená přísluší pouze ženě, na rozdíl od rodičovské dovolené, která přísluší i muži.⁹

Mateřská dovolená doznala od začátku roku 2012 několika drobných změn. Došlo jednak ke změně podmínek, na základě kterých se stanovuje nárok na mateřskou dovolenou po ukončení studia. Nově se také zavedla možnost, aby peněžitou pomoc v mateřství pobíral i pojištěnec, který alespoň na 7 dní přebírá od matky dítěte péči o dítě.

Základní podmínkou pro získání mateřské dovolené je splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dnů v období 2 roky před nástupem na mateřskou dovolenou.

Do doby 270 dní se pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství bude od roku 2012 nově započítávat i doba studia na střední, vyšší odborné a vysoké škole nebo na konzervatoři. Doba studia bude nově považována za soustavnu

⁸ KŘÍŽOVÁ, A. et al. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky v Evropské unii*, 2008, s. 76

⁹ PŘIB, J. et al. *Mateřská a rodičovská dovolená*, 2003, s. 36

přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění za podmínky, že toto studium bylo úspěšně dokončeno.

Od začátku tohoto roku se současně ruší i podmínka, která dříve stanovovala, že nárok na mateřskou dovolenou vzniká, pouze pokud počátek 6. týdne před porodem spadá do období 270 dnů od úspěšného ukončení studia.

Mění se i podmínky toho, kdo má nárok na mateřskou dovolenou. Pokud matka uzavře písemnou dohodu s jiným pojištěncem (otcem dítěte nebo manželem) o tom, že tato osoba přebírá dítě do péče, bude mít tato osoba nárok na výplatu dávek peněžité pomoci v mateřství. Další podmínky nebo výše mateřské dovolené se v tomto roce dále nemění a zůstávají tak stejné jako v roce 2011.¹⁰

2.2 Rodičovská dovolená 2012

Rodičovská dovolená zpravidla navazuje na předchozí mateřskou dovolenou a jejím cílem je prohloubení další péče o dítě v raném věku. Může na ni nastoupit matka, nebo otec dítěte většinou do tří let jeho věku.¹¹

Po dobu rodičovské dovolené je žena hmotně zabezpečována rodičovským příspěvkem.¹²

Rodičovský příspěvek je opakující se dávka sociální podpory, jenž vytváří předpoklady k osobní péči o dítě v nejužlejší věku. Náleží rodiči, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 4 let věku nebo o dítě do 7 let věku v případě dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého,

¹⁰ *Rodičovský příspěvek 2012*. [online]. © 2011 - 2012 [2012-04-28].

Dostupné z: WWW:<<http://socialni-davky-2012.cz/rodicovsky-prispevek-2012/>>

¹¹ KRÍŽOVÁ, A. et al. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky v Evropské unii*, 2008, s. 114-115

¹² PŘIB, J. et al. *Mateřská a rodičovská dovolená*, 2003, s. 70

či dlouhodobě těžce zdravotně postiženého. Nemají-li rodiče nárok na peněžitou pomoc v mateřství, náleží tato dávka ode dne narození dítěte.¹³

Čerpání rodičovského příspěvku upravuje novela zákona č. 366/2011 Sb., Čl. V, o státní sociální podpoře.¹⁴

Jednou z hlavních změn je možnost zvolit si flexibilně délku pobírání rodičovského příspěvku. Nově existuje pouze hranice celkové částky. Na rodičovský příspěvek tak může být vyplaceno maximálně 220 000 Kč, bez ohledu na délku rodičovské dovolené. Maximální doba, po kterou je možné tyto sociální dávky pobírat, jsou 4 roky.

S úpravou podmínek může v tomto roce získat rodičovský příspěvek více lidí. Nově totiž bude mít nárok i ten, kdo nesplňuje podmínku účasti na nemocenském pojištění. Až do konce roku roku 2011 platilo, že na rodičovský příspěvek měl nárok pouze ten, kdo měl současně nárok i na peněžitou pomoc v mateřství. Tedy ten, kdo si alespoň 270 dní před nástupem na mateřskou dovolenou platil nemocenské pojištění.¹⁵

Od ledna 2012 mají rodiče větší volnost při čerpání a mohou rozhodovat pružněji než dříve o jeho délce a výši. Systém je jednodušší a vstřícnější k potřebám rodin s malými dětmi. Rodičovský příspěvek rodiče získají i tehdy, když dítě starší dva roky umístí do školky. Tato doba přítomnosti není nijak omezena. Cílem je, aby se mohli rodiče snadněji vracet na trh práce a zvýšily se tak jejich šance na další budování pracovní kariéry.

Délku rodičovské dovolené si nově budou moci zvolit i ti, kdo nesplňují podmínky pro přiznání mateřské dovolené. Pokud druhý z manželů

¹³ PŘIB, J. et al. *Mateřská a rodičovská dovolená*, 2003, s. 144

¹⁴ *Zákon č. 366/2011 Sb., o státní a sociální podpoře.*

¹⁵ *Rodičovský příspěvek 2012*. [online]. © 2011 - 2012 [2012-04-28].

Dostupné z: WWW:<<http://socialni-davky-2012.cz/rodicovsky-prispevek-2012/>>

(nebo rodičů dítěte), bude splňovat podmínky pro získání mateřské dovolené, pak si bude možné zvolit délku rodičovské dovolené.¹⁶

Hlavním smyslem institutu rodičovské dovolené je vytváření možností pro shodnou participaci v obou základních sférách sociálního života jedince – ve sféře soukromé i veřejné. Ve svém důsledku tak má rodičovská dovolená umožnit rovnost příležitostí v ekonomickém, politickém a sociálním životě, prostřednictvím sdílení moci a vlivu v těchto oblastech života lidí.¹⁷

¹⁶ *Rodičovský příspěvek 2012*. [online]. © 2011 - 2012 [2012-04-28]. Dostupné z: WWW:<<http://socialni-davky-2012.cz/rodicovsky-prispevek-2012/>>

¹⁷ KRÍŽOVÁ, A. et al. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky v Evropské unii*, 2008, s. 71

3. GENDEROVÉ NEROVNOSTI

Tento termín označuje sociální, kulturní a psychologickou povahu rozdílů mezi ženami a muži.¹⁸

Nastavení trhu práce je zkonstruováno podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst. **Genderová segregace** je termín, kterým je označována specifická koncentrace žen do určitých oborů a nižších pozic a mužů do jiných oborů a na pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností. Při zkoumání genderových nerovností je přitom důležité rozlišovat mezi horizontální segregací, která souvisí se zastoupením mužů a žen v různých povoláních, sektorech a oborech, a vertikální segregací, která se vztahuje ke koncentraci žen a mužů na různých úrovních organizačních hierarchií. Setrvačnost a složitost genderové segregace je prokázána studiemi, které ukázaly, že i v případech, kdy ženy proniknou do pro ně tradičně uzavřených struktur pracovního trhu a mají úspěch v mužských profesích, velmi často dochází k resegregaci a ke konstituci ženských a mužských ghett uvnitř povolání. Rozdělení žen a mužů do různých pozic má kořeny sahající až do období rané výchovy v rodině.¹⁹

Odstranění genderových nerovností spojených se zajištěním péče ale z dlouhodobé perspektivy vyžaduje na jedné straně přehodnocení struktury společnosti orientované na práci a přehodnocení současného ekonomického systému, ve kterém peněžní zisk jednostranně určuje společenskou žádoucnost, a na druhé straně vyžaduje zpochybnění (androcentrického) ideálu nezávislého, společensky nevázaného jedince jako normy naplněného života a naopak zdůraznění vzájemné závislosti jako základní charakteristiky lidské situace.²⁰

¹⁸ *Gender*. [online]. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: [WWW:<http://www.varianty.cz/index.php?id=20¬ion=7>](http://www.varianty.cz/index.php?id=20¬ion=7)

¹⁹ KRÍŽOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*, 2004, s. 71-72

²⁰ KRÍŽOVÁ, A. et al. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky v Evropské unii*, 2008, s. 158

3.1 Postavení žen v ČR na trhu práce

České ženy se od mužů výrazně neliší v tom, jak vysoký význam připisují práci v životě. Dokonce i důvody, proč pracují jsou podobné: zejména finanční zajištění a nezávislost, to, že je práce baví a využijí při ní své vzdělání. Ženy jsou však oproti mužům českou populací považovány za výrazně znevýhodněné na trhu práce.²¹

Tímto problémem by nebylo nutné se zabývat, kdyby neexistoval jev zvaný diskriminace žen, v tomto případě diskriminace žen na pracovním trhu. Diskriminací nazýváme situaci, kdy se s nějakou osobou zachází hůře než s jinou, například proto, že se narodila s ženským pohlavím. Jsou to předsudky, které jsou příčinou tohoto problému.²²

Za příčiny jejich horší pozice však nejsou považovány jejich schopnosti a znalosti, ale jejich znevýhodnění je vysvětlováno zejména jejich rodinnou zátěží a nastavením trhu práce a zaměstnanecké politiky i veřejným míněním, které upřednostňuje muže.²³

3.2 Legislativa vztahující se k postavení žen na trhu práce

Právní úprava postavení žen v pracovním procesu obsahuje poměrně široký komplex otázek. Ústava a ústavní zákon, kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod, stanoví, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví s tím, že ženy mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky a ženě v těhotenství je zaručena ochrana v pracovních vztazích stejně jako odpovídající pracovní

²¹ KRÍŽKOVÁ, A, HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online]. [cit. 2012-05-10]. Dostupné z: WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>

²² MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*, 2009, s. 35

²³ KRÍŽKOVÁ, A, HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online]. [cit. 2012-05-10]. Dostupné z: WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>

podmínky. Nutno konstatovat, že ochrana zaměstnanců pečujících o děti je u nás na vysoké úrovni a mnohdy převyšuje obvyklé standardy vyspělých evropských států.²⁴

Česká legislativa, konkrétně zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce²⁵ a zákon č. 367/2011 Sb., o zaměstnanosti²⁶, pokrývá některé z možných forem zaměstnání.

V zákoníku práce i v dalších pracovněprávních předpisech existuje řada ustanovení, která chrání stabilitu pracovního poměru těhotných žen a matek. V podstatě stejná právní ochrana je poskytována matkám i osamělým mužům, kteří pečují o dítě.

Vysoký stupeň zapojení žen do pracovního procesu má řadu rysů pozitivních, ale působí i četné problémy, vyplývající především z toho, že žena má také velice důležitou nezastupitelnou funkci – funkci mateřskou.

Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen s ohledem na dva důležité faktory - faktor biologický a faktor společenský.

Oba tyto faktory se nejmórazněji projevují u těhotných žen a matek malých dětí. Proto je právní úprava provedena diferencovaně, a to jednak pro ženy obecně a jednak pro těhotné ženy a matky malých dětí, kterým je v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana.²⁷

²⁴ PŘIB, J. et al. *Mateřská a rodičovská dovolená*, 2003, s. 10

²⁵ *Zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce*

²⁶ *Zákon č. 367/2011 Sb., o zaměstnanosti*

²⁷ HENDRYCHOVÁ, S. *Právní postavení žen v České republice*, 1998, s. 40-43

4. PROBLEMATIKA RODINY

Základní rodinný celek jaký známe, dnes se vyskytoval u všech ras či kmenů od dob, kdy se na světě objevili první lidé. Rodina vždycky byla a dodnes je základním pilířem společnosti a její hlavní funkcí je vytváření bezpečného prostředí pro výchovu dětí.

Před průmyslovou revolucí představovala rodina pracovní celek, v němž matka, otec a děti společně pracovali a obstarávali živobytí. Z těchto příčin nebyly úlohy v rodině rozděleny jako dnes. Nedělal se rozdíl mezi pracujícím a opatrovníkem dítěte. Ženy a děti bylo často vidět na poli stejně jako muže a nikdo nepovažoval výchovu dětí a domácí práce za ženskou roli.

Průmyslová revoluce rozbila tento šťastný pracující rodinný celek. Rodina se rozštěpila. Živitel, muž nebo žena, ale obvykle to byl muž, musel jít za prací do továrny místo toho, aby byl se svou rodinou. Pokračující industrializace a urbanizace společně s rostoucími možnostmi dopravy způsobily geografické rozdělení rodiny. V důsledku toho se ženy už nemohly, tak jako dříve, spoléhat na pomoc svých matek, sester a babiček. Byly ponechány samy sobě. Rodinný celek se zmenšil, zůstal izolován a bez opory.²⁸

V současné době se česká rodina také potýká s řadou problémů. Od socioekonomických a společenských překážek, přes kulturně hodnotové proměny a rozpory i vysoké nároky na výchovu dětí a jejich péči. Tyto skutečnosti způsobují ztížení podmínek k jejímu bezproblémovému fungování.²⁹

²⁸ STOPPARDOVÁ, M. *Péče o dítě v prvních třech letech života*, 1993, s. 11-12

²⁹ MPSV. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. [online]. [cit. 2012-4-28] Dostupné z: WWW:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>

4.1 Rozdělení práce v rodině

V době, kdy byly ženy více zapojeny do světa placené práce ve veřejné sféře, se značně změnily jejich finanční možnosti, chápání ženství, sebevědomí i každodenní život. Ženy odešly do práce, nicméně pracoviště a jeho kultura se jen velmi málo přizpůsobovaly novým podmínkám. Stejně tak se nedotkly změny v pracovní angažovanosti žen jejich domácností, povinností s nimi spojenými a především mužů v nich. Zásadnější změny v postavení žen se odehrály na trhu práce a celkově ve veřejné sféře. Ale jen málokteré páry opouštějí tradiční rozdělení mužských a ženských rolí v rodině. Česká společnost, či přesněji čeští muži a české ženy nezastávají, pokud se jedná o rodinné role, příliš konzistentní postoje. Na jedné straně je poměrně značná část mužů a žen pro tradiční rozdělení rolí muže a ženy v rodině, kdy muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu, na straně druhé je daleko více mužů i žen než v prvním případě pro stejné rozdělení povinností v péči o domácnost.³⁰

Způsob rozdělení rolí v rodinách významně formuje možnosti rodičů sladit rodinnou sféru a profesní kariéru. Je zajímavý i proto, že do značné míry odráží stávající sociální stereotypy. Ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení rolí, kdy se žena více věnuje rodině a dává jí přednost před prací, zatímco muž spíše než žena věnuje svou pozornost práci, a to v případě i na úkor rodiny. Platí to všeobecně, pracující ženy se snaží svého partnera do činností týkajících se chodu domácnosti a rodiny zapojit o něco více než ženy nepracující. Tradiční rozdělení rolí spíše podporují ženy v rané fázi rodičovství. Ženy a muži mající o rozdělení rolí jiné představy se musejí potýkat nejen s nepochopením ze strany rodiny a společnosti, ale i s nízkou podporou státu, neboť tradiční dělbou rolí dále podněcují, v mnoha případech

³⁰ ČERMÁKOVÁ, M. et al. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*, 2000, s. 144

vlastně v protikladu ke svému koncepčnímu základu, i některá opatření sociální a rodinné politiky státu.³¹

Základní schéma rozdělení rolí v domácnosti a rodině, podle kterého by měl být muž živitelem rodiny a žena by se měla „na oplátku“ starat o děti a domácnost, je názorově rovině přijatelné pro většinu naší populace. Přesto se v realitě v čisté podobě tento model téměř nevyskytuje, vyjma časově zpravidla ne dlouho trvající období, kdy žena nepracuje, je na mateřské a rodičovské dovolené.

4.2 Slad'ování práce a rodiny

Úspěšně sloučit kariéru, děti a partnerský vztah je velmi složité.³² Podobně jako ve většině evropských zemí, je i v ČR předpokladem pro fungování rodin slučitelnost rodičovské a profesní role. Pro ženu-matku je velmi složité skloubit rodinu, především péči o děti, s prací a partnerským vztahem. Podobně jako v mnoha evropských zemích, je i v naší republice důležitým předpokladem pro dobré fungování rodin slučitelnost profesní role s rodičovskou, pro které nejsou vytvořeny dobré podmínky. Dostupnost dosažení stejného vzdělání mužů i žen sice umožňuje oběma pohlavím prakticky stejné příležitosti pro vytvoření profesní kariéry, ovšem na ženy jsou v důsledku jejich sociální role kladeny mnohem větší nároky v práci, rodině a domácnosti. V raných fázích věku dítěte, kdy je dítě fixováno především na matku a její péči, je zatížení matky vysoké, pokud současně vykonává výdělečnou činnost. V ČR je rozšířený model dvoupříjmové rodiny a pokračující emancipace žen se tak dostává do rozporu s kladenými nároky na výkon rodičovských rolí a kvalitní rodičovskou péči o děti. Existují sice politické nástroje a opatření, která mají sloužit k usnadnění sladění rodiny a práce, ale potýkají se s řadou nedostatků. Výrazně posílena je

³¹ *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. [online]. © 2007 [cit. 2012-4-28]. Dostupné z: [WWW:<http://www.genderstudies.cz/download/rp_konkurencni%20vyhoda.pdf >](http://www.genderstudies.cz/download/rp_konkurencni%20vyhoda.pdf)

³² KARSTEN, H. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*, 2006, s. 126

flexibilita čerpání rodičovského příspěvku vícerychlostním systémem. Současné řešení rodičovské dovolené umožňuje každé rodině svobodně rozhodnout, kdo z rodičů se bude více věnovat péči o dítě.³³

I přes tuto možnost, je péče o dítě ve velké míře stále záležitostí žen. Velkou pomocí při harmonizaci práce a rodiny jsou flexibilní formy zaměstnání. Moderním typem organizace práce je úprava pracovní doby, částečné pracovní úvazky, práce na směny, práce z domova, zaměstnání na dobu určitou, práce na dohodu a nesociální pracovní doba. Tyto varianty však nejsou zaměstnavateli obvykle nabízeny, ale ani poptávka ze strany rodičů není příliš vysoká.³⁴

V roce 2004 přijal Evropský parlament zprávu o sladění rodinného a profesního života a podpořil ideu budování mini školek ve firmách, ale i možnost flexibilních pracovních opatření. Velký důraz se kladl na zajištění dobrých podmínek pro práci na zkrácený úvazek. Flexibilizace pracovní doby je nejdůležitějším prvkem podnikové strategie pro zaměstnané rodiče. Patří sem částečný pracovní úvazek, konto pracovní doby (zaměstnanci si na něm mohou střídat a vybírat čas a našetřit si tak na kratší volno).³⁵

Další forma zaměstnání, která spočívá v rozdělení jednoho pracovního úvazku mezi dva zaměstnance, se nazývá jobsharing. Nejčastěji se jedná o dělený pracovní den, nebo týden. Tato forma flexibilního úvazku patří zároveň k jednomu z nejsložitějších, co se organizace práce týká, vyžaduje značné administrativní zatížení, které nese nadřizený obou zaměstnanců.

Homeworking je distanční formou práce (tzn. formou práce, kdy zaměstnanec vykonává svoji práci jinde než v místě zaměstnání), kdy

³³ MPSV. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. [online]. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: WWW:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

³⁴ MPSV. *Národní zpráva o rodině*. [online]. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z:

WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf>.

³⁵ *Pracovat a mít rodinu? Proč ne, když vám vyjde zaměstnavatel vstříc*. [online]. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: WWW:

<<http://www.genderstudies.cz/download/RP%20do%20%20dofirem%20spec.%20vyd.pdf>>.

zaměstnanec tráví několik dní v týdnu u zaměstnavatele a zbytek v domácí kanceláři.

Dalším typem distanční formy práce je práce na dálku – tzv. teleworking, kdy zaměstnanec do firmy vůbec nedochází a ke komunikaci využívá informačních technologií. Právě velmi rychlý rozvoj informačních a telekomunikačních technologií může být pro některé zaměstnance překážkou, neboť vyžaduje neustálé sebevzdělávání se v této oblasti, a to i během mateřské/rodičovské dovolené, což pro některé ženy nemusí být dostatečně zajímavé. Nicméně současný trh práce již celoživotní vzdělávání vyžaduje a v případě, že na něm hledáme vhodné uplatnění, a to v kterémkoli odvětví, zcela jistě se „učení“ nevyhneme.³⁶

Na sladování proto neexistuje jednotný návod ve smyslu „dělej to a to a bude to fungovat“. Úkolem každého z nás je hledat svůj vlastní návod, svou vlastní definici úspěchu, své vlastní vize a cesty.³⁷

4.3 Zařízení péče o děti

S problematikou mateřské dovolené úzce souvisí otázka dostupné péče o děti, kterou si rodiče mohou finančně dovolit. V této oblasti hraje zvláště důležitou roli stát. Státní podpora péče o předškolní děti se jeví jako základní kámen všech snah zapojit ženy do formálního pracovního procesu. Bez pomoci státu privátní poskytovatelé péče o děti nedokáží zajistit služby dostupné všem vrstvám obyvatel. Určitý segment populace, nejčastěji ten nejpotřebnější, si nebude moci využívat služby v této formě dovolit. Nedostatečná a drahá péče o předškolní děti vede k tomu, že ženy volí různá alternativní řešení, která nemusí být vždy v jejich prospěch. Některé matky zůstávají v domácnosti déle, než by si přály, nebo než by domácí rozpočet

³⁶ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe*, 2011, s. 97-98

³⁷ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe*, 2011, s. 38

potřeboval. Jiné, aby mohly pracovat, jsou nuceny mobilizovat rodinnou výpomoc, nebo si najmout chůvu.³⁸

Dostupnost zařízení s péčí o děti nabývá na významu při nutnostech skloubení rodinných a pracovních povinností zejména při návratu rodiče z mateřské či rodičovské dovolené. Problematickou zkušeností je v ČR nedostatek finančně a územně dostupných služeb péče o děti do tří let věku, které jsou jedním z důležitých předpokladů v případě rodin, které z různých důvodů nemohou dítěti věnovat rodičovskou péči.³⁹

Jen kvalitní zařízení a služby mohou zajistit kvalitní péči a v pozdějším předškolním věku také vzdělávání dětí mimo rodinné prostředí. V současné době je péče o děti soustředěna ve veřejných mateřských školách, kam mohou být umístovány děti do dvou let. Vedle veřejných školek v ČR fungují i veřejné jesle (přijímají děti od 1 roku), soukromé jesle a mateřské školy. Rodiče využívají také služeb soukromých chův nebo babysitting. Významná je také síť mateřských a rodičovských center, která jsou primárně určena pro společný pobyt rodičů s dětmi. Existují také firemní školky, ale vzhledem k jejich velké finanční a organizační náročnosti jich v České republice funguje jen několik.⁴⁰

Situace v ČR je charakteristická velmi malým podílem žen pracujících ve zkráceném pracovním úvazku, což se výrazně projevuje na celkové míře nezaměstnanosti žen převážně s malými dětmi. Relativně dlouhá placená mateřská dovolená spolu s vlastním zájmem rodičů (matky) pečovat o dítě doma vede často k tomu, že se žena po ukončení mateřské/rodičovské dovolené vrací na trh práce na plný úvazek. Ke snadnějšímu skloubení pracovních a rodinných povinností žen by tedy přispělo jak vyšší zapojení

³⁸ VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2012-04-28] Dostupné z: WWW:<<http://praha.vupsv.cz/webisnt/knihovnavupsv.htm>>

³⁹ KRÍŽOVÁ, A. et al. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky v Evropské unii*, 2008, s. 120

⁴⁰ SOKAČOVÁ, L. *Zařízení péče o děti v České republice*. [online]. [cit. 2012-04-26]. Dostupné z: WWW:<<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2274953>>

jejich partnerů v domácí sféře, tak flexibilnější možnosti ve sféře pracovní. Nemělo by se však zapomínat také na zajištění lepší dostupnosti služeb péče o děti, ať již formou institucionálních zařízení nebo prostřednictvím péče jiných, nerodičovských osob.⁴¹

⁴¹ KŘÍŽOVÁ, A. et al. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky v Evropské unii*, 2008, s. 123-124

5. ADAPTAČNÍ PROCES

Adaptací rozumíme proces aktivního přizpůsobování člověka životním podmínkám a jejich změnám. Adaptace pracovníků je vyrovnání se s pracovními a sociálními podmínkami v zaměstnání. Tento proces probíhá ve dvou základních rovinách:

- **pracovní adaptace**
- **sociální adaptace**

Pracovní a sociální adaptace se navzájem prolínají. Úspěšný průběh adaptačního procesu je podmíněn tím, jak pracovník zvládl obě roviny adaptace.⁴²

Pracovní adaptaci ovlivňují:

- faktory objektivní - obsah a charakter práce, vnější pracovní podmínky, způsob vedení pracovníků, pracovní skupina, hodnocení pracovníků, odměňování pracovníků, pracovní režim, organizace práce a sociální vybavení pracoviště.
- faktory subjektivní – odborná připravenost, výkonová dispozice, osobní vyhraněnost, hodnotová orientace postojové zaměření, motivační vyladění, zvládnutí pracovní role

Sociální adaptaci ovlivňují:

- faktory vnější – kvalita sociálního klimatu, osobnost nadřízeného a styl vedení, systém formálních a neformálních vztahů ve skupině, existující zvyklosti a tradice
- faktory vnitřní – např. úroveň socializace a sociální zralosti jedince, jeho sociální kapacita apod.⁴³

⁴² BEDRNOVÁ et al. *Psychologie a sociologie řízení*, 2007, s. 519

⁴³ ŠTIKAR, J. et al. *Základy psychologie práce a organizace*, 1996, s. 83-84

Hlavní cíle adaptačního procesu z hlediska pracovníka spočívají v dosažení toho, aby pracovník co nejlépe a co nejrychleji zvládl pracovní požadavky na něj kladené; získal perspektivu svého dalšího odborného růstu a pracovní kariéry; přiměřeně se začlenil do struktury mezilidských vztahů v pracovní skupině a do sociálního systému organizace.⁴⁴

Současná situace na trhu práce klade vysoké požadavky na adaptabilitu pracovní síly, čímž vytváří tlak nejen v oblasti zaměstnání, ale i rodiny. Tato skutečnost přináší z hlediska participace na trhu práce určitá rizika. Především pro takové jedince, jejichž možnosti adaptace jsou nějakým způsobem omezené. K postupující dynamizaci a flexibilizaci trhu práce se přidává i narůstající nestabilita rodin, čímž se dále proměňuje forma i obsah sociálních rizik. Potřeba úspěšného sladění obou těchto sfér – práce a rodiny – tak roste a stává se důležitou součástí kvality života lidí.⁴⁵

5.1 Faktory ovlivňující návrat žen do zaměstnání

Jedním z faktorů ovlivňujících návrat žen na trh práce po mateřské dovolené je relevantní legislativa a její uplatňování. Rozhodující roli hraje zákoník práce o zaměstnanosti, ale vliv mají i zákony z oblasti sociální a občanskoprávní.

Situaci návratu na trh práce po rodičovské dovolené by mohlo významně podpořit odstranění přetrvávajících genderových stereotypů projevujících se jak v rodinách, tak na trhu práce, přičemž se v tomto směru obě sféry vzájemně podporují. V naprosté převaze s nejmenšími dětmi zůstávají doma z důvodů celodenní péče ženy.

Proces návratu na trh práce významnou měrou ovlivňují také psychologické faktory jako je motivace návratu, sebehodnocení a menší

⁴⁴ BEDRNOVÁ et al. *Psychologie a sociologie řízení*, 2007, s. 520

⁴⁵ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, 2009, s. 13

adaptabilita žen vázaných rodinnými povinnostmi. Flexibilitu podmiňuje jak subjektivní schopnost adaptace, tak objektivní možnost adaptace, např. nabídka opatření pro postupné zapojování do práce

Trvale závažnou bariérou pracovního zapojení po ukončení mateřské, či rodičovské dovolené, je přístup zaměstnavatelů. Jejich předpojatost k možnostem pracovního výkonu žen-matek a neochota nebo nemožnost zohlednit rodinné povinnosti a jimi deklarované (ne)reálné organizační problémy. Chybí zde individuální přístup. Zaměstnanci jsou posuzováni podle obecné představy o schopnosti sladit rodinné a pracovní povinnosti a nikoliv podle schopností konkrétních jednotlivců.

Ne všechny ženy mají stejné problémy s návratem do zaměstnání po ukončení mateřské či rodičovské dovolené. Většinou se jedná o kombinaci „handicapujících“ faktorů, které je možné rozdělit do těchto skupin:

- Matky s nízkou kvalifikací
- Matky, kterým chybí především rodinné zázemí
- Matky žijící v místech s nedostatečnou infrastrukturou
- Matky s nedostatečnou motivací
- Matky bez/s krátkou profesní praxí⁴⁶

K potlačení těchto „handicapujících“ faktorů se jeví jako účinný nástroj rozšíření nabídky alternativních pracovních režimů, možnost hlídání dětí prarodiči či jinými rodinnými příslušníky, dostatek dostupných zařízení péče o děti, možnost doplnění si vzdělávání během mateřské dovolené a dostatečná motivace ze stran zaměstnavatele.

⁴⁶ KUCHAROVÁ, V. *Ženy po mateřské dovolené na trhu práce*. [online]. [cit. 2012-04-26]. Dostupný z: WWW: <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/zeny-po-rodicovske-dovolene-na-trhu-prace>>

EMPIRICKÁ ČÁST

6. PROBLÉM EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ

Zvolený problém empirického šetření:

- **Jaké jsou hlavní faktory ovlivňující návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené?**

6.1 Cíle empirického šetření

V souvislosti s problémem empirického šetření jsme si stanovili tyto cíle:

Cíl č.1: Zjistit, zda ženy ve věkových kategoriích od 20-30 let nastupují do zaměstnání po mateřské dovolené z finančních důvodů.

Cíl č.2: Zjistit, zda ženy po nastoupení do zaměstnání po mateřské dovolené budou více využívat pomoc rodiny v případě onemocnění dítěte.

Cíl č.3: Zmapovat, zda ženy usilují během mateřské dovolené o zvýšení nebo rozšíření kvalifikace.

Cíl č.4: Zjistit, okolnosti vedoucí k předčasnému návratu do zaměstnání po mateřské dovolené.

6.2 Formulace hypotéz

Na základě stanovených cílů byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza č.1: Předpokládáme, že ženy věkových kategorií od 20-30 let nastupují do zaměstnání z finančních důvodů.

Hypotéza č.2: Předpokládáme, že ženy po návratu do zaměstnání více využívají pomoc rodiny při péči o dítě.

Hypotéza č.3: Předpokládáme, že ženy během mateřské dovolené projevují zájem o zvýšení a rozšíření kvalifikace.

Hypotéza č. 4: Předpokládáme, že možnost stejného pracovního místa vede ženy po mateřské dovolené k dřívějšímu návratu do zaměstnání.

Cílem této práce je tyto domněnky potvrdit nebo vyvrátit.

6.3 Metodologie empirického šetření

Cílem empirického šetření bylo zjistit, jak ženy zvládají problematiku návratu do zaměstnání po mateřské dovolené.

Jedná se o mapující výzkum - jehož smyslem je identifikace a analýza faktorů, ovlivňujících návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené.

Toto šetření probíhalo kvantitativní metodou. Pro získání potřebných dat a údajů byl použit anonymní dotazník, který obsahoval 16 otázek, z nichž 12 bylo uzavřených a 4 polootevřených.⁴⁷ Otázky byly rozděleny na sociodemografické a speciální. Sociodemografické otázky se týkaly věku,

⁴⁷ Viz. Příloha B

rodinného stavu, počtu dětí a dosaženého vzdělání. Speciální otázky již souvisely s problematikou daného šetření.

K zřehlednění byly výsledky tohoto dotazníku zpracovány do tabulek a grafů. V tabulkách je vždy uvedena absolutní a relativní četnost.

Výhodou dotazníkového šetření je úspora času a finančních prostředků.⁴⁸ Díky anonymní formě dotazníku se lidé více otevřou.

6.4 Charakteristika zkoumaného vzorku

Do průzkumného šetření, které proběhlo v březnu 2012 na Gynekologicko-porodnické klinice, ve Všeobecné fakultní nemocnici, byly vybrány ženy – zdravotní sestry zmíněného oddělení. Na základě souhlasu náměstkyně a vrchní sestry kliniky bylo toto šetření jimi schváleno a povoleno.⁴⁹

Celkem bylo v průběhu šetření rozdáno 50 dotazníků. Z tohoto počtu musely být 2 dotazníky vyřazeny z důvodu neúplného vyplnění. 48 dotazníků bylo řádně vyplněno a považováno při výpočtu za 100%.

6.5 Výsledky šetření a jejich interpretace

V této kapitole jsou uvedeny výsledky dotazníkového šetření, které jsme zpracovali do následujících tabulek a grafů.

⁴⁸ FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*, 2010, s. 183

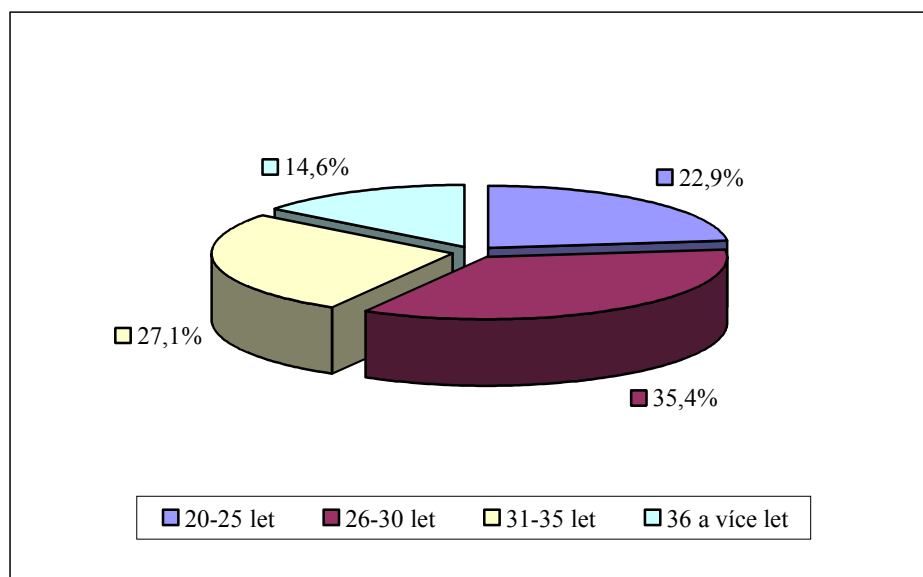
⁴⁹ Viz. Příloha A

Otázka č.1: Kolik je Vám let?

Tab. 1: Věková kategorie

	počet odpovědí	relativní četnost
20-25 let	11	22,9%
26-30 let	17	35,4%
31-35 let	13	27,1%
36 a více let	7	14,6%
Celkem	48	100,0%

Graf 1: Věková kategorie



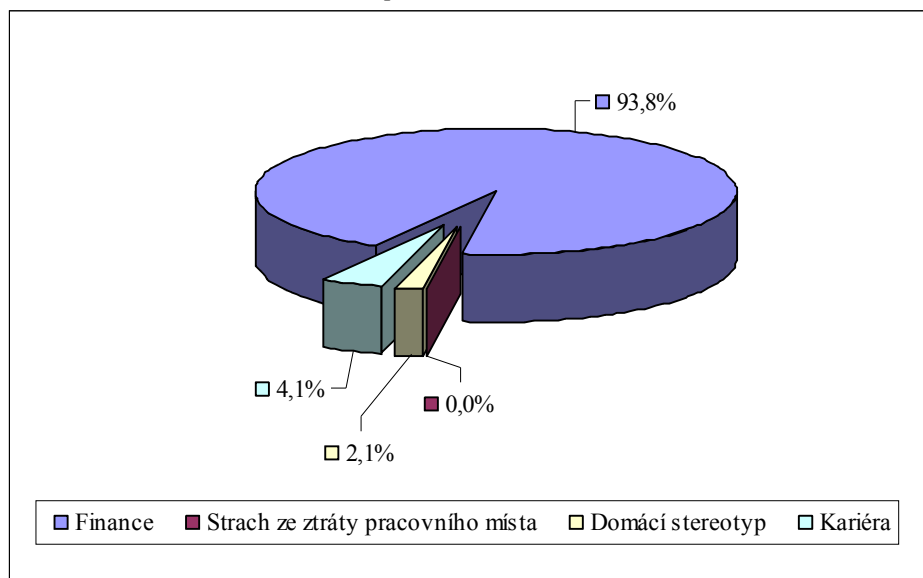
Na gynekologicko-porodnickém oddělení je nejvíce frekventovanou věkovou skupinou 26-30 let u 17 (tj. 35,4%) zdravotních sester. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří 13 (tj. 27,1%) respondentek ve věkové kategorii 31-35 let. Dalších 11 (tj. 22,9%) sester je ve věkové kategorii 20-25 let. Věkové rozmezí 36 a více let zastupuje na zmíněném oddělení 7 (tj. 14,6%) sester.

Otázka č. 2: Z jakého důvodu jste se chtěla vrátit do zaměstnání po mateřské dovolené?

Tab.2: Důvod návratu do zaměstnání po mateřské dovolené

	počet odpovědí	relativní četnost
Finance	45	93,8%
Strach ze ztráty pracovního místa	0	0,0%
Domácí stereotyp	1	2,1%
Kariéra	2	4,1%
Celkem	48	100,0%

Graf 2: Důvod návratu do zaměstnání po mateřské dovolené



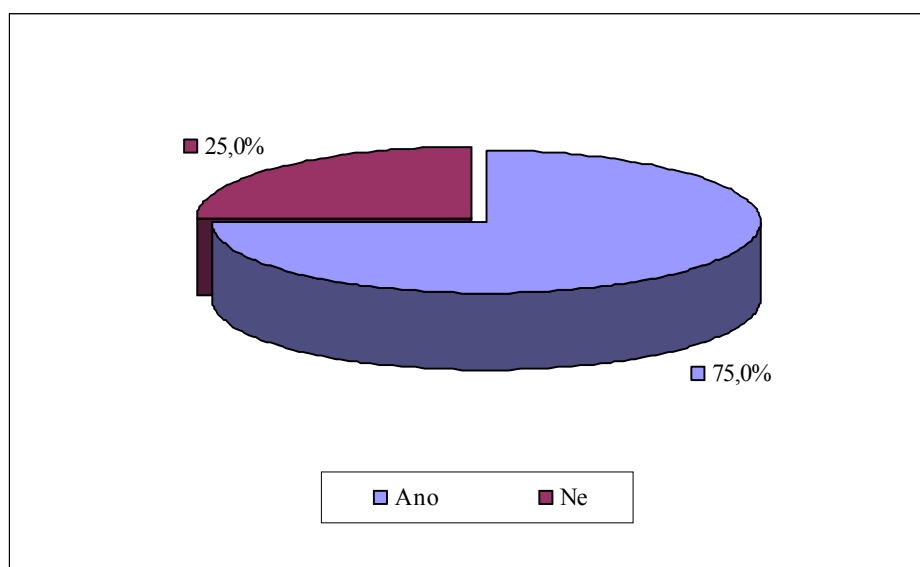
Respondentky se shodovaly v tom, že se ve 45 (tj. 93,8%) případech vracely po mateřské dovolené zpět do zaměstnání především z finančního důvodu. Dalším faktorem byla u 2 (tj. 4,1%) respondentek kariéra a v 1 (tj. 2,1%) případě byl důvodem návratu domácí stereotyp. Strach ze ztráty pracovního místa neuvedla žádná z respondentek.

Otázka č. 3: Snižil se Váš životní standard během mateřské dovolené?

Tab. 3: Dopad mateřské dovolené na životní standard

	počet odpovědí	relativní četnost
Ano	36	75,0%
Ne	12	25,0%
Celkem	48	100,0%

Graf 3: Dopad mateřské dovolené na životní standard



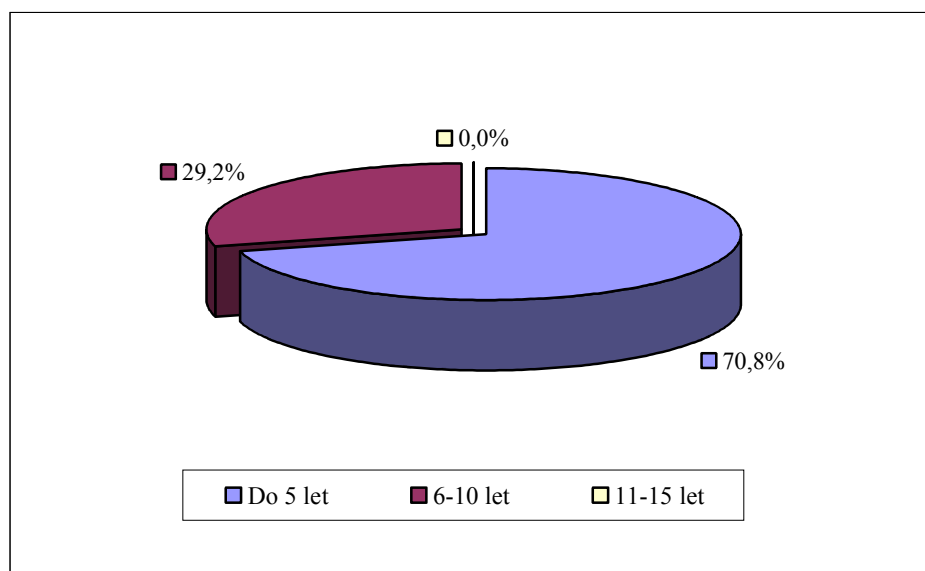
Se snížením životního standardu během mateřské dovolené se potýkalo 36 (tj. 75,0%) dotazovaných. Naopak žádnou změnu nepocítilo 12 (tj. 25,0%) dotazovaných.

Otázka č.4: Věk dětí?

Tab. 4: Věk dětí

	počet odpovědí	relativní četnost
Do 5 let	34	70,8%
6-10 let	14	29,2%
11-15 let	0	0,0%
Celkem	48	100,0%

Graf 4: Věk dětí



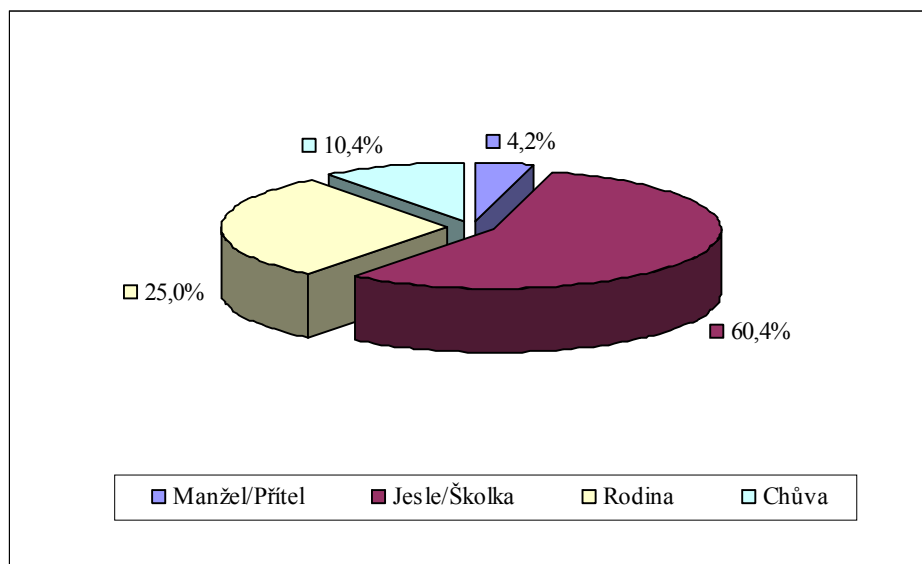
Na gynekologicko-porodnickém oddělení bylo nejvíce dotazovaných respondentek v počtu 34 (tj. 70,8%), které mají děti do 5 let. Druhou nejpočetnější skupinou bylo 14 (tj. 29,2%) respondentek s dětmi ve věku 6-10 let. Mezi dotazovanými nebyly žádné s dětmi ve věku 11-15 let.

Otázka č. 5: Kdo se Vám stará o dítě, po dobu, kdy jste v zaměstnání?

Tab. 5: Péče o dítě v pracovní době

	počet odpovědí	relativní četnost
Manžel/Přítel	2	4,2%
Jesle/Školka	27	60,4%
Rodina	14	25,0%
Chůva	5	10,4%
Celkem	48	100,0%

Graf 5: Péče o dítě v době v pracovní době



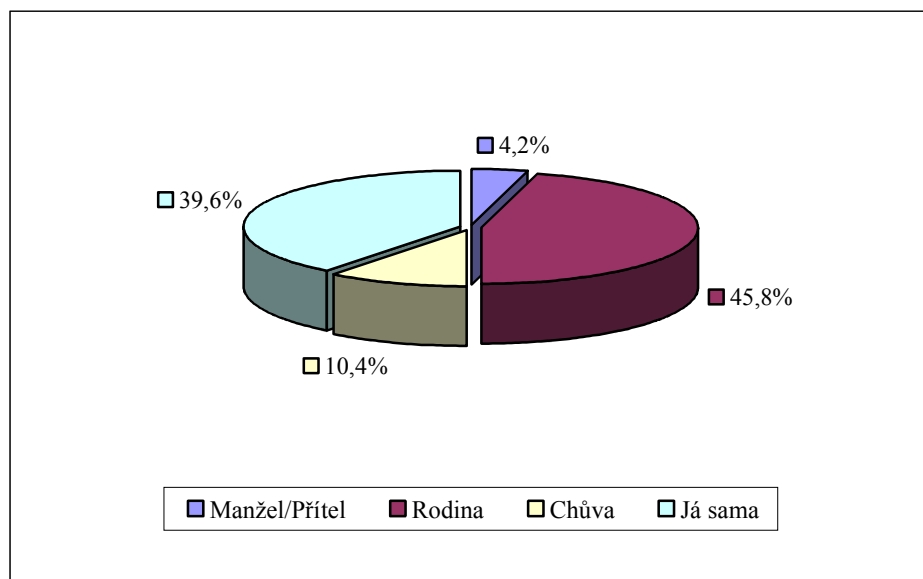
Z celkového počtu 48 dotazovaných uvedlo 27 (tj. 60,4%) respondentek, že v době, kdy jsou v zaměstnání, využívají v péči o dítě jesle či školky. 14 (tj. 25,0%) respondentek má péči o dítě zajištěnou rodinnými příslušníky a 5 (tj. 10,4%) využívá pomoc chůvy. Pouze 2 (tj. 4,2%) respondentky uvedly, že v době, kdy jsou v zaměstnání se o děti stará manžel/přítel.

Otázka č. 6: Jak řešíte situaci, když Vaše dítě onemocní?

Tab. 6: Zajištění péče o nemocné dítě

	počet odpovědí	relativní četnost
Manžel/Přítel	2	4,2%
Rodina	22	45,8%
Chůva	5	10,4%
Já sama	19	39,6%
Celkem	48	100,0%

Graf 6: Zajištění péče o nemocné dítě



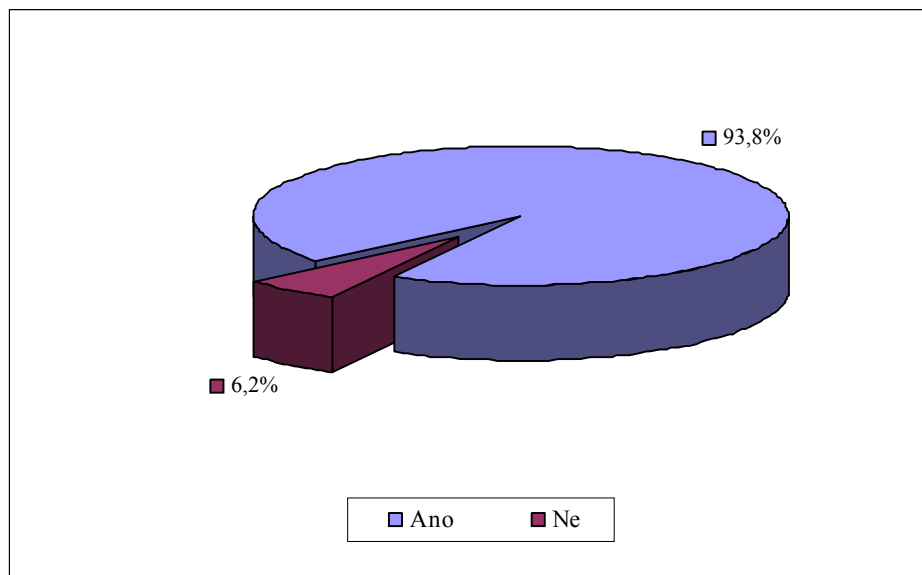
V případě, že dítě onemocní, využívá pomoc rodinných příslušníků 22 (tj. 45,8%) dotazovaných. Dalších 19 (tj. 39,6%) respondentek řeší situaci tím, že zůstávají s dítětem doma ony samy. 5 (tj. 10,4%) respondentek využívá pomoc chůvy a pouze ve 2 (tj. 4,2%) případech se o dítě postará manžel/přítel.

Otázka č. 7: Vyšel Vám v případě onemocnění dítěte zaměstnavatel nějakým způsobem vstříc?

Tab. 7: Vstřicný přístup zaměstnavatele

	počet odpovědí	relativní četnost
Ano	45	93,8%
Ne	3	6,2%
Celkem	48	100,0%

Graf 7: Vstřicný přístup zaměstnavatele



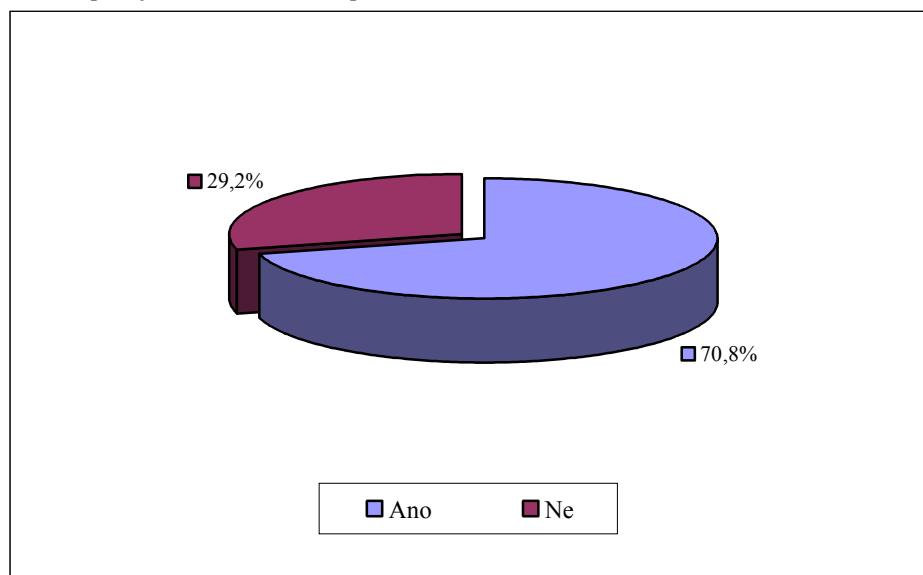
Z celkového počtu 48 dotazovaných odpovědělo 45 (tj. 93,8%) respondentek kladně. Ve specifikaci uváděly převážně úpravy úvazku a směn. Zbylé 3 (tj. 6,2%) respondentky uvedly, že nevyužívají těchto služeb z důvodu zapojení rodinných příslušníků.

Otázka č.8: Jste spokojená se službami, které využíváte při péči o Vaše dítě?

Tab. 8: Spokojenost respondentek se službami v péči o dítě

	počet odpovědí	relativní četnost
Ano	34	29,2%
Ne	14	70,8%
Celkem	48	100,0%

Graf 8: Spokojenost se službami v péči o dítě



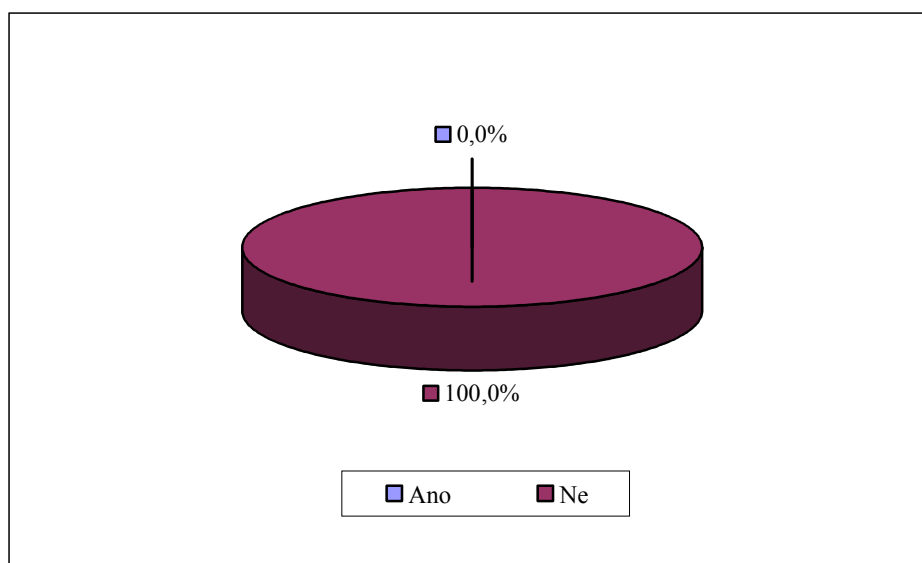
Na tuto otázku bylo schopno odpovědět 34 (tj. 70,8%) dotazovaných, které tuto možnost řešily a jsou spokojeny se službami, dalších 14 (tj. 29,2%) respondentek uvedlo, že dané služby nevyužívají především z finančních důvodů.

Otázka č. 9: **Postrádáte nějaké služby, které by usnadnily péči o Vaše dítě?**

Tab. 9: Vnímání nedostatečnosti služeb

	počet odpovědí	relativní četnost
Ano	0	0,0%
Ne	48	100,0%
Celkem	48	100,0%

Graf 9: Vnímání nedostatečnosti služeb



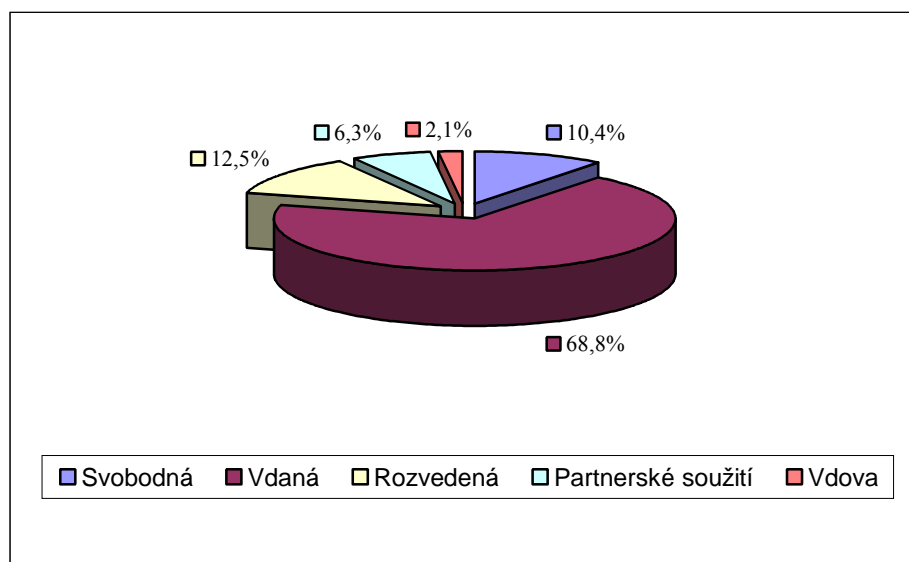
Na otázku, zda postrádají nějaké služby, které by jim usnadnily péči o dítě, odpověděly respondentky shodně, že ne. Tedy všech 48 (tj. 100%) respondentek je s nabídkou služeb spokojeno.

Otázka č.10: Jaký je Váš rodinný stav?

Tab.10: Rodinný stav

	počet odpovědí	relativní četnost
Svobodná	5	10,4%
Vdaná	33	68,8%
Rozvedená	6	12,5%
Partnerské soužití	3	6,2%
Vdova	1	2,1%
Celkem	48	100,0%

Graf 10: Rodinný stav



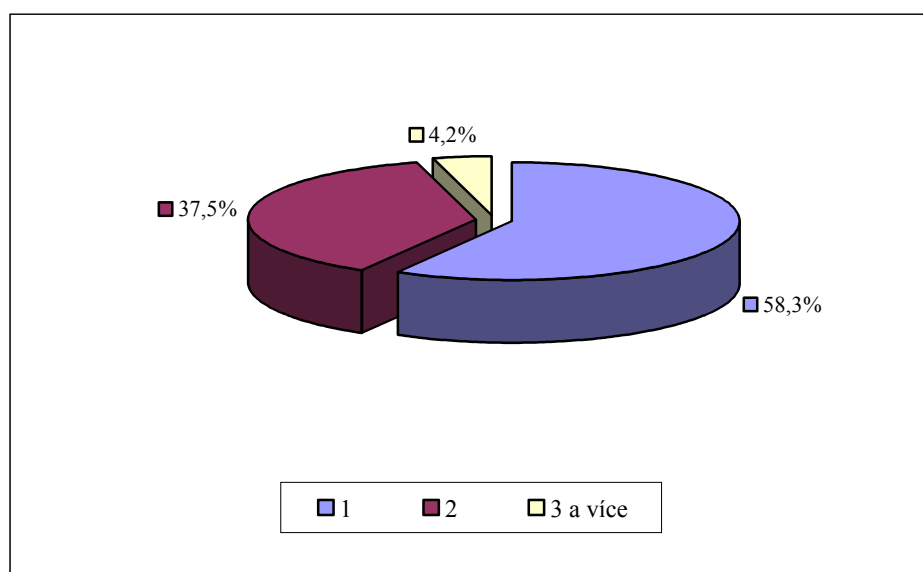
V době dotazníkového šetření bylo mezi 48 dotazovaných 33 (tj. 68,8%) vdaných, 6 (tj. 12,5%) rozvedených, 5 (tj. 10,4%) respondentek svobodných, 3 (tj. 6,2%) respondentky žijící v partnerském soužití a 1 (tj. 2,1%) vdova.

Otázka č. 11: Počet dětí?

Tab. 11: Počet dětí

	počet odpovědí	relativní četnost
1	28	58,3%
2	18	37,5%
3 a více	2	4,2%
Celkem	48	100,0%

Graf 11: Počet dětí



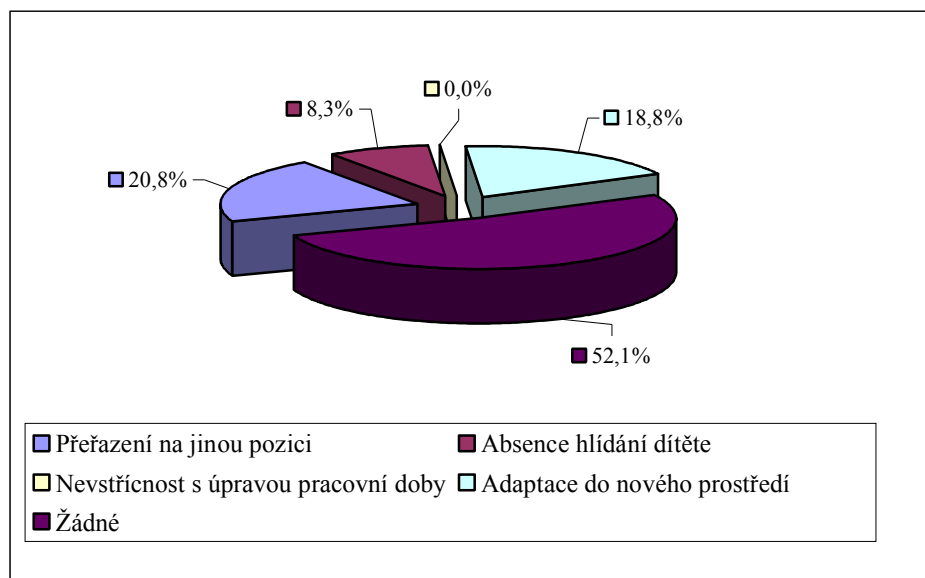
Největší zastoupení měly respondenty s jedním dítětem. Z celkového počtu 48 dotazovaných jich bylo 28 (tj. 58,3%). Respondentky, které mají 2 děti, byly zastoupeny v počtu 18 (tj. 37,5%). Nejmenší skupinou byly 2 (tj. 4,2%) respondenty se 3 a více dětmi.

Otázka č. 12: Jaké problémy jste vnímala při návratu do zaměstnání?

Tab. 12: Problémy při návratu do zaměstnání

	počet odpovědí	relativní četnost
Přeřazení na jinou pozici	10	20,8%
Absence hlídání dítěte	4	8,3%
Nevstřícnost s úpravou pracovní doby	0	0,0%
Adaptace do nového kolektivu	9	18,8%
Žádné	25	52,1%
Celkem	48	100,0%

Graf 12: Problémy při návratu do zaměstnání



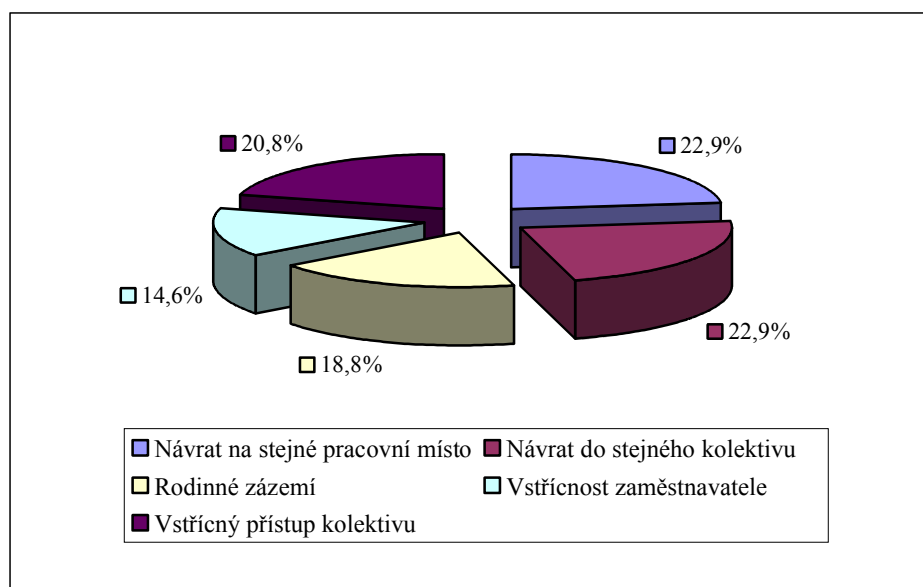
Převážná většina 25 (tj. 52,1%) respondentek nepocítovala žádné problémy při návratu do zaměstnání po mateřské dovolené. 10 (tj. 20,8%) respondentek mělo problém s přeřazením na jinou pozici. U 9 (tj. 18,8%) byl problém s adaptací do nového kolektivu a 4 (tj. 8,3%) respondentky se potýkaly s absencí hlídání dítěte. S nevtřícností v úpravě pracovní doby se neseťkala žádná z dotazovaných.

Otázka č.13: Jaké faktory nejvíce ovlivňují úspěšný návrat do zaměstnání po mateřské dovolené?

Tab. 13: Faktory ovlivňující úspěšný návrat do zaměstnání

	počet odpovědí	relativní četnost
Návrat na stejné pracovní místo	11	22,9%
Návrat do stejného kolektivu	11	22,9%
Rodinné zázemí	9	18,8%
Vstřícnost zaměstnavatele	7	14,6%
Vstřícný přístup kolektivu	10	20,8%
Celkem	48	100,0%

Graf 13: Faktory ovlivňující úspěšný návrat do zaměstnání



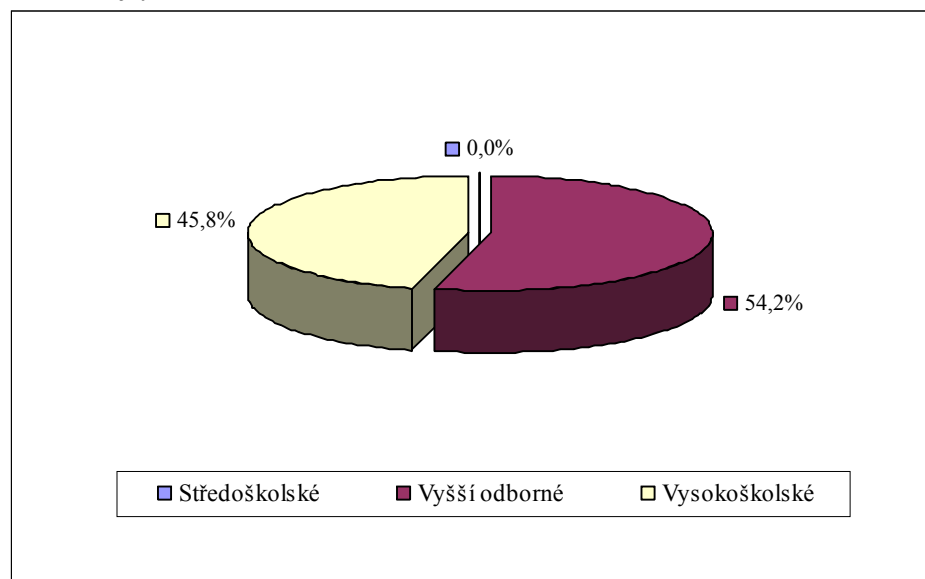
Návrat na stejné pracovní místo a do stejného kolektivu uvedlo shodně v obou případech 11 (tj. 22,9%) respondentek. Vstřícný přístup kolektivu ocenilo 10 (tj. 20,8%) respondentek. Dalších 9 (tj. 18,8%) dotazovaných uvedlo, že bez rodinného zázemí by se nemohly vrátit do zaměstnání. Vstřícný přístup zaměstnavatele ocenilo 7 (tj. 14,6%) dotazovaných. Ukazuje se, že návrat do známého prostředí a kolektivu usnadňuje proces znovuzачlenění.

Otázky č. 14: Nejvyšší dosažené vzdělání?

Tab. 14: Nejvyšší dosažené vzdělání

	počet odpovědí	relativní četnost
Středoškolské	0	0%
Vyšší odborné	26	54,2%
Vysokoškolské	22	45,8%
Celkem	48	100,0%

Graf 14: Nejvyšší dosažené vzdělání



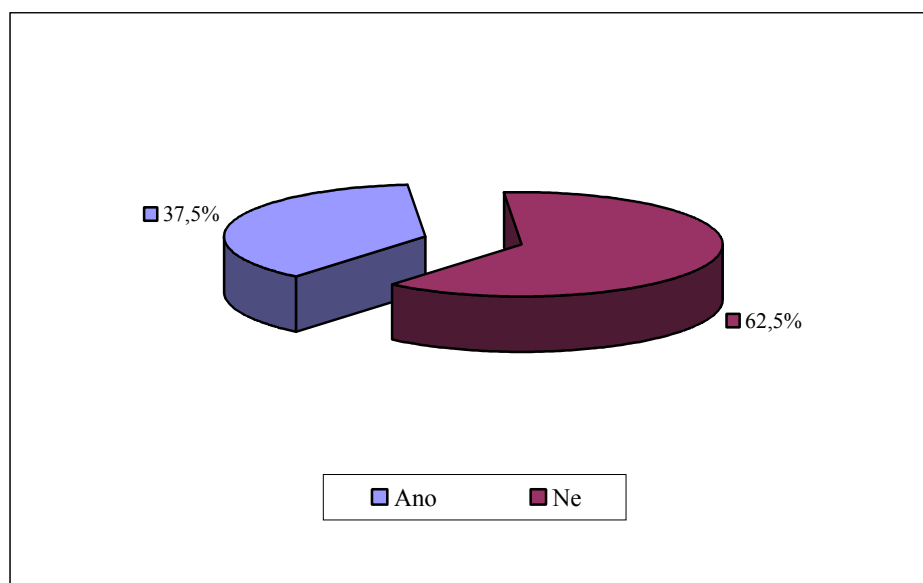
Na gynekologicko-porodnickém oddělení je nejvíce 26 (tj. 54,2 %) respondentek s vyšším odborným vzděláním. Druhou nejpočetnější skupinou je 22 (tj. 45,8 %) respondentek s vysokoškolským vzděláním. Střední vzdělání není zastoupeno vůbec.

Otázka č.15: **Vzdělávala jste se během mateřské dovolené?**

Tab.15: Vzdelávání se během mateřské dovolené

	počet odpovědí	relativní četnost
Ano	18	37,5%
Ne	30	62,5%
Celkem	48	100,0%

Graf 15: Vzdelávání se během mateřské dovolené



Pro 30 (tj. 62,5 %) dotazovaných nebylo vzdělávání v průběhu mateřské dovolené možné. Jako důvod uváděly především nedostatek času a finančních prostředků. Z celkového počtu 48 dotazovaných se tedy během mateřské dovolené vzdělávalo pouze 18 (tj. 37,5 %) respondentek. Z nichž 10 odpovědělo, že si svou kvalifikaci udržovalo studiem cizích jazyků, 7 navštěvovalo odborné semináře a 1 respondentka uvedla navštěvování počítačových kurzů.

Otázka č. 16: Co Vás vedlo v průběhu mateřské dovolené k potřebě vzdělávat se?

Tab. 16: Důvody ke vzdělávání

	počet odpovědí
Volný čas	2
Mít kontakt s profesí	11
Udržet si odbornou způsobilost	5

Tato otázka se vztahovala k otázce číslo 14, kde 18 respondentek odpovědělo kladně na vzdělávání během mateřské dovolené. Z daného počtu respondentek 11 z nich nechtělo ztratit kontakt s profesí, odbornou způsobilost si chtělo udržet 5 respondentek a 2 uvedly, že dostatek volného času jim umožnil vzdělávat se během mateřské dovolené.

6.6 Diskuse

Bakalářská práce je zaměřena na faktory ovlivňující návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené. Pro tuto práci jsme si stanovili čtyři hypotézy:

- v první hypotéze předpokládáme, že ženy věkových kategoriích 20-30 let nastupují do zaměstnání z finančních důvodů
- v druhé hypotéze předpokládáme, že ženy po návratu do zaměstnání více využívají pomoc rodiny při péči o dítě
- ve třetí hypotéze předpokládáme, že ženy během mateřské dovolené projevují zájem o zvýšení a rozšíření kvalifikace
- ve čtvrté hypotéze předpokládáme, že možnost stejného pracovního místa vede ženy po mateřské dovolené k dřívějšímu návratu do zaměstnání

K dané problematice jsme použili kvantitativní metodu – anonymní dotazník. Na základě žádosti o umožnění dotazníkové akce probíhalo toto šetření v průběhu března 2012 u zdravotních sester gynekologicko-porodnického oddělení ve Všeobecné fakultní nemocnici v Praze.

Předloženo bylo celkem 50 dotazníků, návratnost činila 48 dotazníků, které jsou považovány za 100%. Dotazník obsahoval 16 položek. K první hypotéze se vztahovaly otázky číslo 1, 2 a 3. Ke druhé hypotéze se vztahovaly otázky číslo 4, 5, 6, 7, 8 a 9. Ke třetí hypotéze 14, 15, 16 a ke čtvrté hypotéze to byly otázky číslo 10, 11, 12 a 13.

Hypotéza č. 1: Předpokládáme, že ženy ve věkových kategoriích od 20-30 let nastupují do zaměstnání z finančních důvodů.

První položka dotazníku byla zaměřena na věkovou kategorii respondentek. U druhé položky jsme zjišťovali důvod návratu

do zaměstnání po mateřské dovolené. Položka, která zjišťovala snížení životního standardu v době mateřské dovolené u žen, byla poslední, vztahující se k první hypotéze.

Jak vyplynulo z analýzy našeho šetření, je pro ženy ve věkových kategoriích 20-30 let nejčastějším důvodem návratu do zaměstnání po mateřské dovolené nedostatek finančních prostředků. Z celkového počtu 48 dotazovaných tento důvod uvedlo 45 (tj. 93,8 %), z kterých bylo 11 (tj. 22,9%) ve věku 20-25 let a 17 (tj. 35,4%) ve věku 26-30let.

Dále je z výsledků patrné, že 36 (tj. 75,0%) dotazovaných oproti dřívějšímu pociťují výrazné snížení životního standardu.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Hypotéza č. 2: Předpokládáme, že ženy po návratu do zaměstnání více využívají pomoc rodiny při péči o dítě.

Na otázky vztahující se k hypotéze číslo 2 nám respondentky odpovídaly na možnosti zajištění péče o děti v době zaměstnání, v době nemoci, zajištění péče ze strany zaměstnavatele a případných služeb usnadňujících péči o dítě.

K problematice nabídky a poskytnutí služeb ze strany zaměstnavatele bych ráda uvedla, že ve Všeobecné fakultní nemocnici je plánováno otevření mateřské školky. Na této skutečnosti lze poukázat vstřícnost a snahu zaměstnavatele usnadnit návrat matek do zaměstnání po mateřské dovolené. Z analýzy výsledků je zřejmé, že respondentky jsou spokojeny s tímto přístupem a nabídkou služeb v péči o dítě.

Vstřícnost zaměstnavatele je patrná i v možnosti úpravy úvazků a možností výměny směn. Ve zdravotnictví jsou částečné úvazky celkem obvyklé právě u matek malých dětí, které byly v našem šetření zastoupeny nejvíce. Možnost zkráceného pracovního úvazku se tímto jeví jako ideální.

Otázka týkající se počtu dětí byla cíleně vybrána k tomu, aby nám upřesnila, jaké jsou věkové hranice dětí respondentek. Nejvíce 34 (tj. 70,8%) dotazovaných má dítě do 5 let. Právě u těchto dětí této věkové hranice je předpoklad využití předškolních zařízení. Tento fakt potvrdilo 27 (tj. 60,4%) respondentek.

K otázce zajištění péče o nemocné dítě ze strany rodiny odpovědělo 22 (tj. 45,8%) respondentek.

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Hypotéza č. 3: Předpokládáme, že ženy během mateřské dovolené projevují zájem o zvýšení a rozšíření kvalifikace.

Potřebu vzdělávat se v průběhu mateřské dovolené potvrdilo 18 (tj. 37,5%) respondentek. Deset z nich se zabývalo studiem cizích jazyků, sedm navštěvovalo odborné semináře a jedna respondentka absolvovala počítačový kurz.

Zachování odborné způsobilosti spočívá nejen v odborném vzdělávání se zaměřeném na svůj obor, ale i doplnění dovedností týkajících se informačních systémů, práce s počítačem, znalosti cizích jazyků, všeobecného přehledu z oblasti práva a ekonomiky. Ztráta odborné způsobilosti by vedla k negativnímu dopadu na jejich zaměstnanost v podobě horšího uplatnění na trhu práce a snížení odměn za práci.⁵⁰

Zbývajících 30 (tj. 62,5%) respondentek odpovědělo, že se v průběhu mateřské dovolené nevzdělávalo. Jako důvod uvedly nedostatek času v souvislosti s péčí o dítě a nedostatek finančních prostředků.

Hypotéza č. 3 se nepotvrdila.

⁵⁰ MERHAUTOVÁ, I. *Bez celoživotního vzdělání se neobejdeme*. In *Sestra*, 2006, str. 12

Hypotéza č. 4: Předpokládáme, že možnost stejného pracovního místa vede ženy po mateřské dovolené k dřívějšímu návratu do zaměstnání.

K této hypotéze se vztahovaly otázky zaměřené na faktory ovlivňující samotný návrat do zaměstnání s ohledem na rodinný stav a počet dětí.

V našem šetření bylo 33 (tj. 68,8%) respondentek vdaných převážně se dvěma dětmi. Pouze 5 (tj. 10,4%) svobodných respondentek mělo jedno dítě do 5 let.

Přeřazení na jinou pozici vnímalo 10 (tj. 20,8%) respondentek jako problém při návratu do zaměstnání po mateřské dovolené. Bezproblémový návrat do zaměstnání mělo 25 (tj. 52,1%) dotazovaných.

Z analýzy výsledků je patrné, že pro 11 (tj. 22,9%) respondentek na mateřské dovolené je velmi důležitý návrat na původní pracovní místo stejně tak jako pro dalších 11 (tj. 22,9%) respondentek návrat do stejného kolektivu.

Udržení si původního pracovního místa ve stejném kolektivu proto vede k dřívějšímu návratu do zaměstnání po mateřské dovolené.

Hypotéza č. 4 se potvrdila.

6.7 Doporučení pro praxi

Konečné vyhodnocení a doporučení vyplývající z empirického šetření u žen po mateřské a rodičovské dovolené neobsahuje jen statistická data, nebo návrhy jak ženám návrat do zaměstnání usnadnit, ale také čtenáře nabádá k zamyšlení nad touto problematikou v širších souvislostech. Z konkrétních výsledků šetření usuzujeme, že by bylo velmi vhodné usnadnit a zpřístupnit ženám na mateřské dovolené další vzdělání ve svém oboru. Málo využívanou metodou se jeví studium pomocí tzv. e-learningových kurzů.

V této oblasti bychom ještě mohli své zkoumání více rozvinout, jelikož toto studium je z časového pohledu pro vytížené ženy flexibilnější a snad i finančně dostupnější (odpadají časové ztráty a finanční náklady s dopravou na seminář apod.).

Velmi vítaná pomoc pro respondentky spočívala ve flexibilních formách práce, které je důležité i nadále poskytovat. Bylo by vhodné, kdyby zaměstnavatel mohl právě z důvodu pozdější adaptace žen na mateřské dovolené, udržovat s těmito ženami užší sociální kontakty.

Vhodné by bylo legislativně umožnit větším podnikům – zaměstnavatelům zvýhodněně zřizovat jesle nebo mateřské školy, eventuálně umožnit zaměstnavatelům podílení se na financování péče o dítě v tomto zařízení formou bonusů a benefitů pro zaměstnance.

Jsme si vědomi toho, že prezentované výsledky mají omezenou platnost, která je limitována velikostí vzorku metodou dotazníkového šetření apod. Proto data a výsledky získané tímto šetřením lze považovat za základ pro širěji koncipovaný výzkum v této oblasti.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zjistit sociální a psychologické faktory ovlivňující návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené a zamyslet se nad tím, jak ženám tento návrat usnadnit.

Bakalářská práce se dělí na část teoretickou a na část empirickou. V teoretické části je popsána historie postavení ženy ve společnosti jako takové, role ženy, možnosti čerpání mateřské dovolené a využití sociální podpory, legislativa vztahující se k postavení ženy na trhu práce, ale i genderové nerovnosti a rozdělení úkolů a péče o dítě v rodině. V empirické části jsem se zaměřila na zjišťování dat. Získané výsledky je třeba brát se všemi limitujícími podmínkami uvedenými v předchozím textu.

Při zpracování dat z dotazníků jsem zjistila, že ženy po mateřské nastupují do zaměstnání převážně z finančních důvodů a kariéra je v tuto dobu druhořadá.

Z výsledků je patrné, že respondentky mají při návratu do zaměstnání nejčastěji potíže s přechodem na jinou pozici, adaptací do nového kolektivu, nebo absencí hlídání dítěte v době, kdy onemocní a musí zůstat v domácím ošetřování. Pomoc rodiny a všech jejích příslušníků je zde stejně důležitá jako vstřícný přístup zaměstnavatele a spolupracovníků v zaměstnání. Tedy můžeme říci, že návrat do zaměstnání je náročnou změnou týkající se celé rodiny i jejího okolí. Vstřícný přístup kolektivu a návrat na stejné pracovní místo, do stejného kolektivu, se ukázaly velkým pozitivem pro úspěšný návrat do zaměstnání po mateřské dovolené.

Hledání rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem není jednoduchou cestou. Jde o proces, který se neustále mění v závislosti na nových životních situacích. Proto by i stát měl vytvářet takové podmínky, aby měli rodiče dostatek času budovat vztahy v rodině a vychovávat své děti, než aby řešili každodenní existenční problémy.

Jak řekla jedna z účastnic konference Nejsme stejní - o sladění práce a rodiny: *„Přála bych si, aby se o harmonizaci pracovního a soukromého života (rodinného života) nehovořilo jako o záležitostech matek, dětí a zaměstnavatelů, ale jako o záležitosti matek, otců, dětí, zaměstnavatelů, státu a celé společnosti.“*⁵¹

⁵¹ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe, 2011,* s. 150

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

ČEMÁKOVÁ, M. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 2000, 170s. Studie (Sociologického nakladatelství), sv. 28. ISBN 80-858-5093-1.

FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Vyd. 2. Překlad Petr Bakalář. Praha: Portál, 2010, 255 s. ISBN 978-807-3678-159.

HENDRYCHOVÁ, S. et al. *Právní postavení žen v České republice*. Praha: Nadace Gender Studies, 1998, 71 s. ISBN 80-902367-1-5.

KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Vyd. 1. Překlad Petr Babka. Praha: Portál, 2006, 183 s. ISBN 80-736-7145-X.

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

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

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

PŘIB, J. et al. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2003, 156 s. ISBN 80-247-0675-X.

RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2011, 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 978-802-4735-788.

STOPPARDOVÁ, M. *Péče o dítě v prvních třech letech života*. Martin: Neografia, 1993, 382 s. ISBN 80-851-8620-9.

ŠTIKAR, J. et al. *Základy psychologie práce a organizace*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996, 203 s. ISBN 80-718-4091-2.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-80-210-5012-9.

VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. (eds.) *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 356 s. ISBN 80-864-2918-0.

ČLÁNKY ZE SERIÁLOVÉ PUBLIKACE

HENDRYCHOVÁ, S. *Z historie feminismu v českých zemích*. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Sborník studií. Praha: Open Society Fund, 1999, s. 43-49. ISBN nevedeno.

KLOUČKOVÁ, E. *Od třicátých let k dnešku*. In NEUMAN, S.K., *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. 1. vyd., v nakl. Otakar II. Praha: Knižní klub, 1999, s. 1034-1072. ISBN 80-242-0249-2.

MERHAUTOVÁ, I. *Bez celoživotního vzdělání se neobejdeme*. In *Sestra*, 2006, roč. 16, č. 5, s. 12. ISSN 1210-0404.

VELÍŠKOVÁ, H. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. [online]. © 2007 [cit. 2012-4-28]. Dostupné z:
WWW:<http://www.genderstudies.cz/download/rp_konkurencni%20vyhoda.pdf>.

INTERNETOVÉ ZDROJE

Gender. [online]. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z:
WWW:<<http://www.varianty.cz/index.php?id=20¬ion=7>>.

KŘÍŽKOVÁ, A, HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2003 [cit. 2012-05-10]. Dostupné z: WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>>.

KUCHAŘOVÁ, V. *Ženy po mateřské dovolené na trhu práce*. [online]. MOPO © 2006-2007 [cit. 2012-04-26]. Dostupné z:
WWW: <www.mopo-cz.eu/stranky/zeny-po-rodicovske-dovolene-na-trhu-prace>.

Mateřská dovolená 2012. [online]. [2012-04-28]. Dostupné z:
WWW:<<http://socialni-davky-2012.cz/mataska-dovolena-2012/>>.

MPSV. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. [online]. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z:
WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

MPSV. *Národní zpráva o rodině*. [online]. 2004 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z:
WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf>.

MPSV. *Nárok na peněžitou pomoc v mateřství od 1.1.2012*. [online]. © MPSV ČR 2011 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: WWW: <<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/4>>.

Pracovat a mít rodinu? Proč ne, když vám vyjde zaměstnavatel vstříc. [online]. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: WWW:<<http://www.genderstudies.cz/download/RP%20do%20%20dofirem%20s pec.%20vyd.pdf>>.

Rodičovský příspěvek 2012. [online]. [2012-04-28]. Dostupné z: WWW:<<http://socialni-davky-2012.cz/rodicovsky-prispevek-2012/>>.

SOKAČOVÁ, L. *Zařízení péče o děti v České republice*. [online]. Praha: Gender Studies, 2011. [cit. 2012-04-26]. Dostupné z: WWW:<<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2274953>>.

VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. [online]. Praha: VÚPSV, 2004. 63 s. [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: WWW:<<http://praha.vupsv.cz/webisnt/knihovnavupsv.htm>>.

ZÁKONNÉ NORMY

Zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce. Dostupné také z: WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_365_2011.pdf>.

Zákon č. 366/2011 Sb., o státní podpoře. Dostupné také z: WWW: <http://socialnireforma.mpsv.cz/files/clanky/7/zakon_366_2011.pdf>.

Zákon č. 367/2011 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné také z: WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_367_2011.pdf>.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tab. 1	Věková kategorie.....	34
Tab. 2	Důvod návratu do zaměstnání.....	35
Tab. 3	Dopad mateřské dovolené na životní standard.....	36
Tab. 4	Věk dětí.....	37
Tab. 5	Péče o dítě v pracovní době.....	38
Tab. 6	Zajištění péče o nemocné dítě.....	39
Tab. 7	Vstřícný přístup zaměstnavatele.....	40
Tab. 8	Spokojenost se službami v péči o dítě.....	41
Tab. 9	Vnímání nedostatečnosti služeb.....	42
Tab. 10	Rodinný stav.....	43
Tab. 11	Počet dětí.....	44
Tab. 12	Problémy při návratu do zaměstnání.....	45
Tab. 13	Faktory ovlivňující úspěšný návrat do zaměstnání.....	46
Tab. 14	Nejvyšší dosažené vzdělání.....	47
Tab. 15	Vzdělávání se během mateřské dovolené.....	48
Tab. 16	Důvody ke vzdělávání.....	49

Seznam grafů

Graf č. 1	Věková kategorie.....	34
Graf č. 2	Důvody návratu do zaměstnání.....	35
Graf č. 3	Dopad mateřské dovolené na životního standard.....	36
Graf č. 4	Věk dětí.....	37
Graf č. 5	Péče o dítě v pracovní době.....	38
Graf č. 6	Zajištění péče o nemocné dítě.....	39
Graf č. 7	Vstřícný přístup zaměstnavatele.....	40
Graf č. 8	Spokojenost se službami v péči o dítě.....	41
Graf č. 9	Vnímání nedostatečnosti služeb.....	42
Graf č. 10	Rodinný stav.....	43


Graf č. 11	Počet dětí	44
Graf č. 12	Problémy při návratu do zaměstnání	45
Graf č. 13	Faktory ovlivňující úspěšný návrat do zaměstnání	46
Graf č. 14	Nejvyšší dosažené vzdělání	47
Graf č. 15	Vzdělávání se během mateřské dovolené.....	48

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – SCHVÁLENÍ DOTAZNÍKOVÉ AKCE	I
PŘÍLOHA B – DOTAZNÍK	II-IV

PŘÍLOHY

Příloha A – SCHVÁLENÍ DOTAZNÍKOVÉ AKCE

	Všeobecná fakultní nemocnice v Praze U nemocnice 2, 128 00 Praha 2 Žádost o dotazníkovou akci	F-VFN-075 Strana 1 z 1 Verze číslo: 2

Žádost o umožnění dotazníkové akce v souvislosti s odbornou prací			
Příjmení a jméno žadatele	Vaňková Dana		
Kontaktní adresa	Šromova 870/4, 198 00 Praha 9-Černý Most		
Telefon	+420 607 711 545	e-mailová adresa	dana.hanusova@gmail.com
Škola / fakulta	Univerzita Jana Amose Komenského		
Obor studia	Sociální a mediální komunikace		
Téma závěrečné práce			
Návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené			
Termín sběru dat	březen 2012		
Pracoviště, kde bude sběr probíhat			
	Gynekologicko-porodnická klinika, Apolinářská 18, 128 51 Praha 2		
Zjišťované informace	Sociální-psychologické faktory ovlivňující adaptaci žen po mateřské dovolené		
Forma prezentace dat:	bakalářská práce		
Poučení žadatele:	<ol style="list-style-type: none"> Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným výzkumem a sběrem dat. Dotazníky použité při sběru dat musí být anonymní. Po zpracování výsledků je žadatel povinen je předložit příslušnému náměstkovi, který dotazníkové šetření povolil. Prezentace výsledků s uvedením jména Všeobecné fakultní nemocnice v Praze je možná pouze se souhlasem ředitele VFN. 		
Datum:	1.3.2012	Podpis žadatele	<i>Dana Vaňková</i>
Vyjádření vedení pracoviště			
Vyjádření vrchní sestry / primáře / přednosta	<input checked="" type="checkbox"/> Souhlasím <input type="checkbox"/> Nesouhlasím		
Datum	<i>1.3.2012</i>	Podpis	<i>Lucie Hlilová (na příloze)</i>
Vyjádření vedení Všeobecné fakultní nemocnice v Praze			
Odpovědný náměstek / ředitele			
Vyjádření příslušného náměstka / ředitele	<input checked="" type="checkbox"/> Souhlasím <input type="checkbox"/> Nesouhlasím		
Bude za šetření vyžadována úhrada	<input type="checkbox"/> Ano <input checked="" type="checkbox"/> Ne Částka		
Datum		Podpis	<i>[Podpis]</i>

NÁMĚSTEK PRO NELEKÁŘSKÁ
 GYNÉKOLOGICKO-PORODNICKÁ PŮVOLAŘKA
 128 00 PRAHA 2, U NEMOCNICE

PŘÍLOHA B – DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Dana Vaňková a jsem studentkou posledního ročníku bakalářského studia Univerzity Jana Amose Komenského obor Sociální a mediální komunikace, který zakončím obhajobou bakalářské práce na téma: **Návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené**. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění krátkého, anonymního dotazníku.

Předem děkuji za Váš čas, ochotu a spolupráci.

Dana Vaňková

Legenda:

- vybranou možnost prosím zakroužkujte

1. Kolik Vám je let?

- a) 20-25
- b) 26-30
- c) 31-35
- d) 36 a více

2. Z jakého důvodu jste se chtěla vrátit do zaměstnání po mateřské dovolené?

- a) finanční důvod
- b) strach ze ztráty pracovního místa
- c) domácí stereotyp
- d) kariéra

3. Snížil se Váš životní standard během mateřské dovolené?

- a) ano
- b) ne

4. Věk dětí?

- a) do 5 let
- b) 6-10
- c) 11-15

5. Kdo se Vám stará o dítě, po dobu, kdy jste v zaměstnání?

- a) manžel/přítel
- b) jesle/školka
- c) rodina
- d) chůva

6. Jak řešíte situaci, když Vaše dítě onemocní?

- a) postará se manžel/přítel
- b) rodina
- c) chůva
- d) musím se postarat já sama

7. Vyšel Vám v případě onemocnění dítěte zaměstnavatel nějakým způsobem vstříc?

- a) ano
Jak:

- b) ne

8. Jste spokojená se službami, které využíváte při péči o Vaše dítě? (jesle, chůva...)

- a) ano
- b) ne
Proč:

9. Postrádáte nějaké služby, které by usnadnily péči o Vaše dítě?

- a) ano
Jaké:

- b) ne

10. Jaký je Váš rodinný stav?

- a) svobodná
- b) vdaná
- c) rozvedená
- d) partnerské soužití
- e) vdova

11. Počet dětí?

- a) 1
- b) 2
- c) 3 a více

12. Jaké problémy jste vnímala při návratu do zaměstnání?

- a) přeřazení na jinou pracovní pozici/místo
- b) absence hlídání dítěte
- c) nevstřícnost s úpravou pracovní doby
- d) adaptace do nového kolektivu
- e) žádné

13. Jaké faktory nejvíce ovlivňují úspěšný návrat do zaměstnání po mateřské dovolené?

- a) návrat na stejné pracovní místo
- b) návrat do stejného kolektivu
- c) rodinné zázemí
- d) vstřícnost zaměstnavatele
- e) vstřícný přístup kolektivu

14. Nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) střední
- b) vyšší odborné
- c) vysokoškolské

15. Vzdělávala jste se během mateřské dovolené?

- a) ano
Jakým způsobem:

- b) ne
Z jakého důvodu:

16. Co Vás vedlo v průběhu mateřské dovolené k potřebě vzdělávat se?

(Odpovězte, pouze pokud jste odpověděla ANO v otázce č. 15)

- a) volný čas
- b) mít kontakt s profesí
- c) udržet si odbornou způsobilost

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Dana Vaňková

Obor: Sociální a mediální komunikace

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Návrat žen do zaměstnání po mateřské dovolené

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 49

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů české literatury a pramenů: 14

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 11

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Joža Spurný, Ph.D.