

**UNIVERZITA PARDUBICE**  
**FAKULTA FILOZOFICKÁ**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2017**

**Natálie Synková**

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta filozofická**

**Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce**

**Natálie Synková**

**Bakalářská práce**

**2017**

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Natálie Synková**  
Osobní číslo: **H14284**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**  
Název tématu: **Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce**  
Zadávací katedra: **Katedra věd o výchově**

### Zásady pro vypracování:-

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaností žen, které vstupují po rodičovské dovolené zpět na pracovní trh. Cílem je zjistit, jaké mají ženy důvody pro návrat do pracovního procesu, kdy se vrací do práce, s jakými problémy se potýkají, zda se vrací k původnímu zaměstnavateli a jak se na návrat připravují. Teoretická část práce vysvětluje pojmy mateřská dovolená, rodičovská dovolená, zabývá se rovností postavení žen a mužů na trhu práce, sladováním profesního a rodinného života, typy pracovních úvazků a vzděláváním žen na rodičovské dovolené. V praktické části práce využívám kvantitativní metodologický přístup. Výzkumný vzorek představují ženy na rodičovské dovolené. Pro získání dat jsem zvolila dotazník vlastní konstrukce.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

1. BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
2. GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
3. KUCHAROVÁ, Věra. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112, 6 s. ISBN 80-87007-18-2.
4. SOKAČOVÁ, Linda (ed.). Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9.
5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Adriana Sychrová, Ph.D.**

Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce:

**30. dubna 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**31. března 2017**



prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.  
děkan



L.S.



Ing. Jaroslav Myslivec, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2016

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 22. 3. 2017

Natálie Synková

Poděkování:

Ráda bych poděkovala Mgr. Adrianě Sychrové, Ph. D. za odborné vedení práce a za cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Jaroslavu Myslivci, Ph.D. za rady a pomoc s praktickou částí práce.

Děkuji také respondentům, bez nichž bych nemohla uskutečnit svůj výzkum.

## **ANOTACE**

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaností žen, které vstupují po rodičovské dovolené zpět na pracovní trh. Cílem je zjistit, jaké mají ženy důvody pro návrat do pracovního procesu, kdy se vrací do práce, s jakými problémy se potýkají, zda se vrací k původnímu zaměstnavateli a jak se na návrat připravují. Teoretická část práce vysvětluje pojmy mateřská dovolená, rodičovská dovolená, zabývá se rovností postavení žen a mužů na trhu práce, sladováním profesního a rodinného života, typy pracovních úvazků a vzděláváním žen na rodičovské dovolené. V praktické části práce využívám kvantitativní metodologický přístup. Výzkumný vzorek představují ženy na rodičovské dovolené. Pro získání dat jsem zvolila dotazník vlastní konstrukce.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Rodičovská dovolená, rodiče a trh práce, sladění profesního a rodinného života, zaměstnanost

## **TITLE**

The Return of Women to the Labor market after Parental leave

## **ANNOTATION**

The bachelor thesis deals with the employment of women who return to the labour market work after maternity leave. The goal of the thesis is to find what are the reasons for women to return to work, when they return to work, what problems they face, whether they return to the former employer and how they prepare for the return. The theoretical part of the thesis explains the concepts of maternity leave, parental leave, equality between women and men at the labour market, seeking synergy between professional and family life, types of jobs and education of women on parental leave. In the practical part of the thesis a quantitative methodological approach is used. The research sample represents women on parental leave . The author has chosen her own questionnaire to get the data.

## **KEYWORDS**

Parental leave, Parents and Labor market, Reconciling Work and Family life, Employment

# OBSAH

ÚVOD .....	9
1 ŽENA A TRH PRÁCE .....	10
2 SLUČITELNOST PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ .....	13
2.1 Mateřská dovolená .....	13
2.2 Rodičovská dovolená .....	14
3 PENĚŽITÉ DÁVKY .....	16
3.1 Peněžítá pomoc v mateřství .....	16
3.2 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství .....	17
3.3 Rodičovský příspěvek .....	17
3.3.1 Výše rodičovského příspěvku .....	17
3.4 Porodné .....	18
4 NÁVRAT NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	19
4.1 Problémy spojené s návratem.....	19
4.2 Možnosti podpory matek ze strany zaměstnavatele .....	20
4.2.1 Přestávky na kojení .....	20
4.2.2 Přeřazení na jinou práci.....	21
4.2.3 Vysílání na pracovní cesty .....	21
4.3 Flexibilní formy zaměstnávání.....	21
4.3.1 Práce na částečný úvazek .....	21
4.3.2 Pružná pracovní doba.....	22
4.3.3 Sdílení pracovního místa.....	22
4.3.4 Práce z domova (home office) .....	23
4.3.5 Stlačený pracovní týden .....	23
4.4 Vzdělávání na rodičovské dovolené.....	23
5 INSTITUCIONÁLNÍ PŘEDŠKOLNÍ VÝCHOVA .....	25
5.1 Mateřská škola .....	25
5.2 Jesle.....	26
5.3 Mikrojesle .....	27
5.4 Dětská skupina .....	27
6 PRAKTICKÁ ČÁST.....	29
6.1 Metodologie výzkumu .....	29
6.2 Vyhodnocení výsledků.....	31
6.2.1 Verifikace hypotéz .....	41
6.9 Interpretace výsledků .....	44



ZÁVĚR .....	45
POUŽITÁ LITERATURA.....	47
SEZNAM GRAFŮ.....	51
PŘÍLOHY .....	52

## ÚVOD

Navzdory snahám dnešní společnosti o rovné postavení mužů a žen, se nacházejí mezi pohlavími značné rozdíly. Zásadním rozdílem, který je nasnadě uvést, je biologická rozdílnost. Již od přírody mají žena a muž rozdílné dispozice a s tím souvisí i jejich sociální role a to, co od nich společnost očekává. Ačkoliv sociální role muže a ženy v 21. století již nejsou tak striktně vymezeny a značně se překrývají, zůstává zde jedna role, která je určena pouze ženám. Touto rolí je mateřství. Žena na sobě nese břímě, které spočívá ve zdárném donošení dítěte a následném porodu, ale to je teprve začátek. Další povinností ženy je starost o dítě, alespoň do doby, kdy matka dítě kojí. V této činnosti je žena nezastupitelná. Obecným trendem je, že žena zůstává s dítětem doma i déle, než je to biologicky nutné. Žena, výjimečně i muž, zůstává s dítětem doma, tedy na rodičovské dovolené. Závisí na rozhodnutí ženy, jak dlouhou dobu stráví na rodičovské dovolené, maximem jsou v České republice 3 roky, ovšem jsou ženy, které zůstávají doma s dítětem i déle. Z ekonomického hlediska je ovšem žádoucí, aby žena byla s dítětem doma co nejkratší dobu a poté se vrátila do pracovního procesu. Dostáváme se tedy k tomu, čemu se odborně říká sladění profesního a rodinného života. Úkolem ženy je zvládnout péči o dítě a zároveň se seberealizovat a finančně přispívat do rodinného rozpočtu.

Cílem práce je zjistit, jak probíhá návrat žen po rodičovské dovolené zpět do práce. Bakalářská práce má 6 kapitol a je rozdělena na 2 části – teoretickou a praktickou. Teoretickou část práce tvoří nejprve kapitola, která se věnuje postavení ženy na trhu práce. V další kapitole se zabývám sladěním profesního a rodinného života, zde se zabývám mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a zmíním také otcovskou péči o dítě. Třetí kapitola se věnuje peněžitým dávkám, které souvisejí s mateřskou a rodičovskou dovolenou. Kapitola následující, tedy čtvrtá, je nejobsáhlejší, zabývá se návratem na trh práce po rodičovské dovolené. Zde se věnuji problémům, které ženy provázejí při návratu do práce a také možnostem, jak může zaměstnavatel usnadnit matce sladění profesního a rodinného života. Poslední kapitola se zabývá institucionální výchovou, přesněji řečeno, vysvětluje pojmy jesle, mikrojesele, mateřská škola a dětská skupina. Praktická část práce je založena na kvantitativním výzkumu. Výzkumným problémem je zjistit, jak probíhá návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce. Výzkum je proveden formou dotazníkového šetření. Stanovila jsem si 3 hypotézy, které jsem se snažila potvrdit nebo vyvrátit.

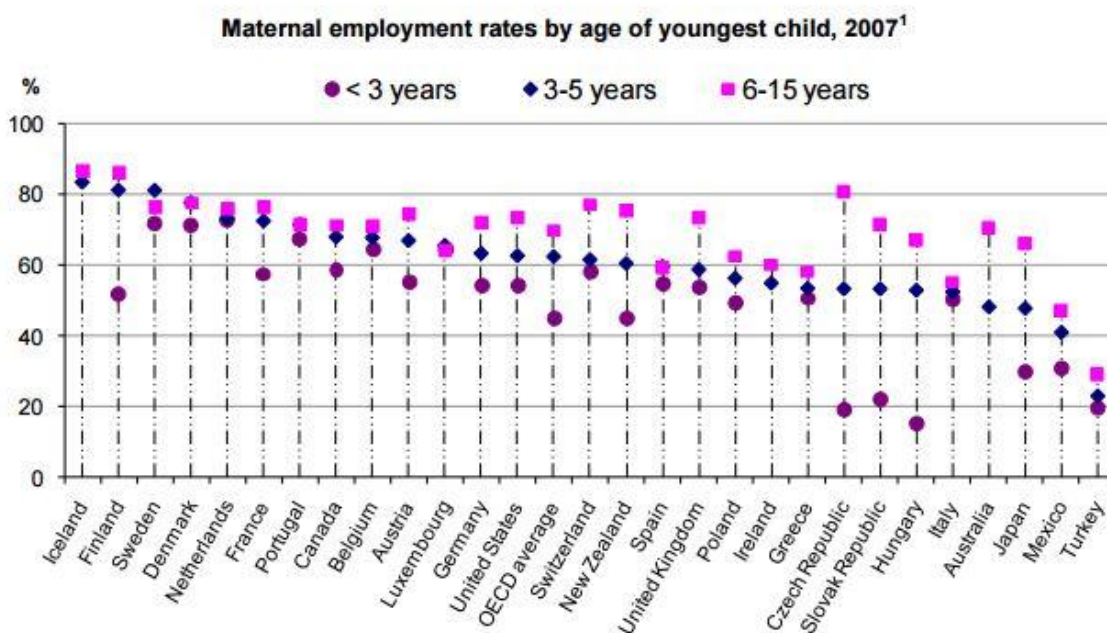
# 1 ŽENA A TRH PRÁCE

Abychom se orientovali dostatečně dobře v problematice práce a rodičovství, musíme si vymezit, jaká je charakteristika ženy na trhu práce a jaké je její postavení na pracovním trhu.

Trh práce je místem, v němž se střetává poptávka po práci (ze strany zaměstnavatelů) s nabídkou práce, se kterou přicházejí uchazeči o zaměstnání (Tuleja, 2007).

Podle informací OECD je v České republice zaměstnanost žen s dítětem do 3 let 20 %, zaměstnanost žen, které mají dítě ve věku od 3 do 5 let je kolem 50 % a 80 % dosahuje zaměstnanost žen s dítětem od 6 do 15 let. Podobně je na tom také Slovenská republika nebo Maďarsko. Porovnání s jinými zeměmi je vidět v následujícím grafu (Gender Brief).

Graf č. 1 – Zaměstnanost žen v zemích OECD



ZDROJ: Gender Brief, Prepared by the OECD Social Policy Division, [online], 2010

Ženy na pracovním trhu v České republice jsou značně znevýhodněné. Vede k tomu nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi. Ačkoliv se ženy podílejí více než muži na péči o domácnost a o děti, tvoří 45 % pracovní síly a většinou se jedná o práci na plný úvazek, což rozhodně není málo. Postavení ženy na pracovním trhu výrazně ovlivňuje počet dětí. Míra zaměstnanosti bezdětných žen je 81 %, u žen s jedním dítětem 72 % a u žen se dvěma a více dětmi 59 % zaměstnanost (Bartáková, 2009).

Chování matek v České republice se vyznačuje dlouhou dobou přerušování kariéry z důvodu péče o dítě a velmi častými plnými pracovními úvazky žen s malými dětmi (Sirovátka, Hora a kol., 2008). Kuchařová (2009) udává, že 91 % všech českých žen pracuje na plný úvazek.

Český trh práce vykazuje známky diskriminace na základě pohlaví. Tato diskriminace se projevuje při přijímání do zaměstnání, v průběhu zaměstnání i při odměňování. Až 40 % žen pociťuje nerovné zacházení kvůli pohlaví. „Ženy jsou vnímány jako riziková pracovní síla především proto, že jsou nejpravděpodobnějšími pečovatelnými o děti v raném věku nebo v případě nemoci. Možné řešení této situace by bylo ve větším zapojení mužů do péče. Vyrovnají-li se rodičovské role žen a mužů, nebude (potenciální) matka pro zaměstnavatele méně hodnotným přínosem, nežli (potenciální) otec“ (Machovcová, 2007, s. 12).

Problematikou návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce se u nás zabývá v první řadě Ministerstvo práce a sociálních věcí, které umožňuje slučitelnost profesních a rodinných rolí a poskytuje i finanční podporu, v podobě peněžitých dávek. Mezi strategické dokumenty Ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti podpory rodiny patří zejména:

- Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2008),
- Národní koncepce rodinné politiky (2005).

Dalším, kdo se tímto tématem zabývá, je například Tomešová Bartáková, která prováděla kvalitativní výzkum v této oblasti. Z výzkumu Bartákové je zřejmé, že jsou ženy při rozhodování o návratu na trh práce ovlivněny svými preferencemi. Pokud se silněji orientují na oblast vlastní realizace, chtějí se vracet na trh práce dříve, většinou kolem druhého roku věku dítěte. Dalším zjištěním je fakt, že úroveň vzdělání má vliv na rychlost návratu na trh práce. Vysokoškolačky preferují rychlejší návrat na trh práce, ale zároveň se snaží zkombinovat péči o rodinu a práci. Ženy se středním nebo základním vzděláním se většinou více realizují v roli matky a na trh práce se vrací déle. Důvodem je jejich horší postavení na trhu práce, zapříčiněné jejich nižším vzděláním a faktem, že se jedná o ženy s dětmi. Opět se setkáváme s diskriminací. Ve výsledku však zůstávají obě kategorie žen doma s dítětem přibližně stejnou dobu, 3 až 4 roky. Matky, které by se rády seberealizovaly a vrátily se do pracovního procesu, bývají nuceny setrvat mimo trh práce, jelikož v České republice nemáme dostatečnou nabídku částečných pracovních úvazků. Delší setrvání doma s dítětem neméně ovlivňuje také určitá kulturní tradice naší země (Bartáková, 2009).

Kuchařová a kol. (2006, s. 99) zkoumala taktéž návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené. Zjistila, že při rozhodování o návratu na trh práce rozhoduje 5 faktorů:

- finanční situace rodiny,
- pozice a šance ženy na trhu práce,
- preference hodnot rodiny či profese,
- význam rodinných dávek pro rodinu v dané situaci,
- pomoc ze strany subjektů poskytujících podporu harmonizace rodiny a zaměstnání.

Vzdělání a kvalifikace matky závisí na délce rodičovské dovolené. Čím vyšší má žena vzdělání, tím dříve se vrací na trh práce. Zkrácený pracovní úvazek ženy v době, kdy je dítěti do tří let, se hodnotí jako vhodný nástroj pro udržení pozice ženy na trhu práce (Kuchařová, 2006; Bartáková 2009).

## **2 SLUČITELNOST PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ**

Sladování profesního a rodinného života neboli slučitelnost profesních a rodinných rolí podporuje stát svojí rodinnou politikou. V rámci sladování profesního a rodinného života je třeba zohlednit zájmy jak rodičů, tak dětí. Pro lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí je nezbytná dobrá dostupnost služeb péče o děti (MPSV, Slučitelnost profesních a rodinných rolí).

Rodinnou politikou rozumíme souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny. Jedná se o podporu rodiny ve výkonu běžných funkcí, ovšem tato podpora nesmí zasahovat do autonomie rodiny. Cílem rodinné politiky je vytvořit ve společnosti prostředí, které je přátelské rodině (Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, 2008).

Nejčastějšími nástroji sladování rodinného a profesního života jsou mateřská dovolená a rodičovská dovolená, kterým se budu dále věnovat.

### **2.1 Mateřská dovolená**

Mateřská dovolená představuje důležitou osobní překážku v práci. Po dobu trvání mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy či platu. Zaměstnankyni náleží dávka nemocenského pojištění, neboli peněžitá pomoc v mateřství. O mateřskou dovolenou zaměstnankyně nemusí žádat, stačí donést zaměstnavateli lékařskou zprávu, ve které je uveden termín nástupu na mateřskou dovolenou (Vysokajová, 2007).

Mateřskou dovolenou upravuje zákon č. 262/2006 Sb. – zákoník práce, § 195:

Zaměstnankyni náleží po porodu mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. V případě, že porodila zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem. Pokud nastal porod dříve, než určil lékař, a žena vyčerpala před porodem méně než 6 týdnů, má nárok na mateřskou dovolenou ode dne jejího nástupu až do uplynutí 28 týdnů. Pokud se zaměstnankyni narodilo mrtvé dítě, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

## **Otcovská dovolená**

Ekvivalentem k mateřské dovolené by měla být otcovská dovolená, která by měla být součástí novelizace zákona o nemocenském pojištění. Otcovská dovolená v České republice tedy zatím uzákoněna není.

Ovšem ve 23 zemích OECD otcovská dovolená existuje. Nejdelší otcovskou dovolenou mohou využívat otcové v Jižní Korei (53 týdnů), v Japonsku (52 týdnů) a ve Francii je to 28 týdnů (OECD, Parental leave: Where are the fathers?, [online], 2016).

V České republice by mělo být zavedeno poporodní otcovské volno, které by mělo trvat 7 kalendářních dní po porodu. Tato dávka by měla být čerpána z nemocenského pojištění a její čerpání by mělo být umožněno současně s čerpáním peněžitě pomoci v mateřství. Mimo to se plánuje zavést motivační otcovská dovolená v délce 2 – 3 měsíců (Kuchařová, 2016).

## **2.2 Rodičovská dovolená**

Rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou vymezuje rovněž zákon č. 262/2006 Sb. – zákoník práce, § 196.

Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte. Rozsah rodičovské dovolené si volí rodič sám, maximálně však do výše 3 let věku dítěte. Oproti tomu rodičovský příspěvek může být čerpán až do 4 let věku dítěte.

Právo na rodičovské volno je individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů. O dítě může pečovat buď matka, nebo otec, nebo dokonce oba současně. Po dobu rodičovské dovolené náleží rodiči, který pečuje o dítě, rodičovský příspěvek (Vysokajová, 2007).

Jsou i případy, kdy žena nemá nárok na mateřskou dovolenou, a jde rovnou na rodičovskou dovolenou. Děje se tak, pokud žena před porodem nepracuje, studuje nebo si neplatí nemocenské pojištění.

## Otec na rodičovské dovolené

Otec na rodičovské dovolené se stává stále více aktuálním tématem. V dnešní společnosti se klade důraz na rovné postavení muže a ženy, tím pádem mají i muži možnost zůstat doma s dítětem a starat se o něj.

Podle zákona č. 262/2006 Sb., § 158 se může na rodičovské dovolené vystřídat s matkou i otec dítěte. Tuto možnost má otec od 1. 1. 2001, kdy byla vydána tzv. harmonizační novela zákoníku práce.

„Hlavním smyslem institutu rodičovské dovolené je zrovnoprávnění žen a mužů v jejich každodenních životech neboli vytváření možností pro shodnou (rovnou) participaci v obou základních sférách sociálního života jedince – ve sféře soukromé i veřejné. Ve svém důsledku tak má rodičovská umožnit rovnost příležitostí v ekonomickém, politickém a sociálním životě, prostřednictvím sdílení moci a vlivu v těchto oblastech života lidí“ (Křížková, 2008, s. 71).

Nešporová (2005) říká, že dochází k tzv. redefinování role otce v rodině. Podstatou tohoto jevu je to, že se z otce živitele rodiny stává otec, který pomáhá ženě s výchovou dětí a domácími povinnostmi.

V České republice je otců na rodičovské dovolené pouze malé procento. „V roce 2004 pobíralo v ČR rodičovský příspěvek 3 234 mužů, což bylo zhruba 1 % ze všech osob pobírajících tento příspěvek“ (Nešporová, 2005, s. 13). Nesmíme opomenout fakt, že počet mužů, pobírajících rodičovský příspěvek, nemusí nutně souhlasit s počtem mužů, kteří reálně o dítě celodenně pečují.

Důvody rodiny pro volbu otce na rodičovské dovolené mohou být různé. Nejčastěji se však jedná o důvod ekonomický, kdy žena vydělává více peněz než muž, nebo je žena osobou samostatně výdělečně činnou. Dalším důvodem bývá nezaměstnanost muže, který nemůže sehnat práci, a tak volí celodenní péči o dítě a do zaměstnání jde žena. V neposlední řadě může být důvodem vnitřní přání muže zůstat s dítětem doma, nebo naopak přání ženy, která se chce vrátit do zaměstnání.



## **3 PENĚŽITÉ DÁVKY**

S mateřskou a rodičovskou dovolenou souvisí peněžité dávky, které matce nahrazují příjem po dobu, kdy se stará o dítě nebo dávky, související s těhotenstvím a porodem. Mezi tyto dávky patří peněžítá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, rodičovský příspěvek a porodné.

### **3.1 Peněžítá pomoc v mateřství**

Peněžítá pomoc v mateřství patří mezi dávky nemocenského pojištění. Upravuje ji zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, § 32 – 38:

Pro dosažení nároku na peněžítou pomoc v mateřství musí být splněny tyto podmínky:

- Žena (případně otec dítěte či manžel) musí být v den, kdy je dávka přiznávána, účastna na nemocenském pojištění nebo být v ochranné lhůtě a tato účast musí trvat v posledních dvou letech alespoň 270 dnů .
- Osoby samostatně výdělečně činné musí být účastny na nemocenském pojištění alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

Zákon o nemocenském pojištění umožňuje střídání matky v péči o dítě se svým manželem nebo otcem dítěte a to i v pobírání této dávky. Toto střídání je umožněno na základě písemné dohody a ke střídání může dojít od 7. týdne ode dne porodu. Četnost střídání není nijak omezena. V případě střídání v péči o dítě se zastaví výplata peněžíté pomoci v mateřství jednomu z rodičů a začne se vyplácet druhému. Muž musí splnit další podmínku, musí pečovat o dítě nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

Nárok na peněžítou pomoc v mateřství nemají studenti, osoby samostatně výdělečně činné, které si neplatily nemocenské pojištění a osoby evidované na úřadu práce.

Výše peněžíté pomoci v mateřství činí 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

## **3.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**

Tato dávka patří rovněž jako peněžítá pomoc v mateřství k dávkám nemocenského pojištění. Upravuje ji zákon č. 187/2006 Sb., § 42 – 44:

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci a z tohoto důvodu je její příjem nižší, než byl před jejím převedením. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí od data převedení na jinou práci do doby, než žena nastoupí na peněžitou pomoc v mateřství. Tato dávka se rovněž vyplácí matkám po porodu při převedení na jinou práci.

## **3.3 Rodičovský příspěvek**

Další peněžitou dávkou, související s mateřstvím a rodičovstvím, je rodičovský příspěvek. Upravuje ji zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, § 30:

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte.

Dítě mladší 2 let může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku pouze v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci. U dítěte staršího dvou let, není docházka do zařízení omezena.

Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič si může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku přivydělávat, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

### **3.3.1 Výše rodičovského příspěvku**

Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, upravuje také výši rodičovského příspěvku:

Rodiče si mohou vybrat, jak dlouho jim bude rodičovský příspěvek vyplácen a v jaké výši, pokud se alespoň jeden z rodičů účastnil nemocenského pojištění. Výši rodičovského příspěvku je možné měnit každé 3 měsíce.

Minimální doba čerpání je 19 měsíců. Rodičovský příspěvek nesmí být vyšší, než 70 % hrubé mzdy rodiče, který má vyšší příjem v rodině. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11.500 Kč měsíčně. Minimální výše rodičovského příspěvku je 50 Kč/ měsíc.

Pokud nebyl ani jeden z rodičů účasten nemocenského pojištění, nelze si vybírat výši rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek je stanoven automaticky tak, že prvních 9 měsíců pobírá rodič částku 7.600 Kč měsíčně a poté 3.800 Kč až do 4 let věku dítěte. To se týká např. studentů, osob samostatně výdělečně činných, které si neplatily nemocenské pojištění nebo osob v evidenci úřadu práce.

### **3.4 Porodné**

Porodné definuje zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, § 44 –46:

Porodné slouží rodinám s nízkými příjmy. Je to jednorázová dávka, pomocí které stát přispívá na náklady související s narozením prvního a druhého dítěte. Aby rodina dosáhla nároku na tuto dávku, musel být její příjem v předcházejícím kalendářním čtvrtletí nižší než 2,7 násobek životního minima. Výše porodného je 13.000 Kč při narození jednoho dítěte, při narození druhého dítěte je to 10.000 Kč.

Při dalším porodu již nárok na porodné nevzniká. Nárok na porodné vzniká dnem porodu. Nárok na porodné má dále otec, pokud žena, která měla na porodné nárok, zemřela a nebylo jí vyplaceno. Nárok na porodné má taktéž osoba, která převzala dítě do trvalé péče.

Existují i další peněžité dávky kromě těchto výše zmíněných, ty však jsou výrazně spojené se sociální situací rodiny nebo se zdravotním stavem dítěte, apod.

## 4 NÁVRAT NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Během rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen držet zaměstnanci jeho původní pracovní místo a nemůže mu udělit pracovní výpověď. Ovšem může se stát, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo přemísťuje (Čermáková, 2002).

Podle Janečkové (2013) mohou po skončení rodičovské dovolené z právního hlediska nastat tyto možnosti:

- První možností je, že zaměstnavatel existuje a zaměstnankyně se má kam vrátit. V tomto případě má zaměstnankyně po rodičovské dovolené nárok na pracovní zařazení dle pracovní smlouvy.
- Druhou možností je ukončení pracovního poměru v případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší nebo pokud se stane zaměstnanec nadbytečným. Pracovní poměr může být ukončen na základě výpovědi nebo uzavřením dohody o skončení pracovního poměru.

Zpět k původnímu zaměstnavateli se podle výzkumů vrací přibližně polovina žen. Co dělají ty ženy, které se nevrátí na původní místo, přestože se mají kam vrátit? Co je vede k tomu, že se nevracejí k původnímu zaměstnavateli? Může to být například nevyhovující pracovní doba, nebo se stane, že žena sežene lepší místo, než jaké zastávala před rodičovskou dovolenou. Také se může stát, že matka malého dítěte jednoduše nechce po rodičovské dovolené už dále pracovat, a proto se nevrátí (Kuchařová, 2006).

Přibližně 80 % žen zůstává doma s dítětem až do 3 let věku. Do 2 let dítěte tak činí 92 % a do jednoho roku 95 %. Necelá třetina žen doma setrvává i po uplynutí maximální délky rodičovské dovolené (Bartáková, 2009).

### 4.1 Problémy spojené s návratem

Náš systém umožňuje čerpat rodičovský příspěvek až do 4 let dítěte, ale oproti tomu nárok na setrvání na rodičovské dovolené má rodič pouze do 3 let věku dítěte a do této doby je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni/zaměstnanci držet pracovní místo. Dostáváme se tak do nesouladu, jelikož žena může zůstat s dítětem doma až po dobu 4 let, ale ztrácí nárok vrátit se do původního zaměstnání, a tím si znesnadňuje budoucí návrat na pracovní trh. Tato propast se může o to více prohloubit, následuje-li za touto rodičovskou dovolenou rodičovská

dovolená s dalším dítětem. Bartáková (2009) uvádí, že 30 % žen setrvává na rodičovské dovolené do 4 let věku dítěte.

Častým problémem je neochota zaměstnavatelů poskytovat částečné úvazky. Ať už se jedná o částečné úvazky v době trvání rodičovské dovolené, kdy by si spousta žen ráda udržela kontakt se svojí profesí a se svým zaměstnavatelem, nebo částečné úvazky po návratu z rodičovské dovolené. Zaměstnavatelé se k této flexibilní formě zaměstnávání nestaví příliš kladně. Během rodičovské dovolené si přivydělává pouze 15 % žen (Kuchařová, 2006).

Při návratu do práce se ale mohou vyskytovat i další problémy, například zajistit hlídání. Může se jednat o hlídání jinou osobou, nebo o využití služeb nějakého předškolního zařízení.

Řada žen může pociťovat určité subjektivní problémy spojené s návratem. Bartáková (2009) uvádí, že tyto pocity má asi 40 % žen. Mezi tyto problémy patří obavy z nezvládnutí pracovního tempa, obavy ze špatného zapadnutí do pracovního kolektivu nebo obavy z profesního zaostání během rodičovské dovolené.

## **4.2 Možnosti podpory matek ze strany zaměstnavatele**

Zaměstnavatelé musí ze zákona poskytovat matkám a těhotným zaměstnankyním různé možnosti podpory. Mezi ně patří poskytnutí přestávek na kojení, přeřazení na jinou práci, která bude ženě vyhovovat po zdravotní stránce nebo omezení vysílání na pracovní cesty, kdy s každou konkrétní pracovní cestou musí těhotná žena nebo žena pečující o malé dítě souhlasit.

### **4.2.1 Přestávky na kojení**

Přestávky na kojení mohou využívat matky, které se vrací do práce v době, kdy dítěti ještě nebyl 1 rok. V praxi nejsou přestávky na kojení příliš využívány, jelikož se většina žen vrací do práce, až když je dítě starší jednoho roku. Zaměstnavatel je povinen tyto přestávky poskytnout a měl by zaměstnankyni poskytnout také vhodný prostor ke kojení (Janečková, 2013).

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Přestávky na kojení ukotvuje zákoník práce, § 242.

#### **4.2.2 Přerazení na jinou práci**

Zaměstnavatel je povinen přeložit ženu, která se vrací do zaměstnání před ukončením 9. měsíce od data porodu nebo těhotnou ženu, na vyhovující práci, pokud o to ze zdravotních důvodů požádá, nebo pokud tuto práci ze zákona v tomto období vykonávat nesmí. Pokud dojde ke snížení příjmu, je příjem dorovnán z nemocenského pojištění formou vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství (Čermáková, 2002).

Zaměstnavatel musí zaměstnankyni vystavit písemné potvrzení o důvodech přerazení a informace o trvání přerazení (Janečková, 2013).

#### **4.2.3 Vysílání na pracovní cesty**

Vysílání zaměstnance/zaměstnankyně na pracovní cesty upravuje zákoník práce, § 42:

Pokud chce zaměstnavatel vyslat těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnankyni/zaměstnance, který pečuje o dítě do 8 let na pracovní cestu, musí požadovat před každou pracovní cestou zvláštní souhlas s touto pracovní cestou.

### **4.3 Flexibilní formy zaměstnávání**

Jedním ze základních nástrojů sladování profesního a rodinného života je úprava pracovní doby, jinak řečeno flexibilní formy zaměstnávání. Tímto se přizpůsobí pracovní doba tak, aby vyhovovala zaměstnankyni/zaměstnanci, který je na rodičovské dovolené, nebo se vrací z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání.

Flexibilní uspořádání pracovní doby podporuje i Evropská unie, která se v rámci cílů Lisabonské strategie snaží dosáhnout 60 % zaměstnanosti žen. Mělo by se tak dít na základě strategie, která je nazývána jako „flexijistota“. Jedná se o propojení jistoty zaměstnaných a potřeb zaměstnavatelů. Jinými slovy by flexijistota měla umožňovat sladění profesního a rodinného života, aniž by to mělo negativní vliv na mzdové nebo pracovněprávní podmínky zaměstnankyň/zaměstnanců a zároveň by nastavení mělo vyhovovat i zaměstnavatelům. Součástí flexijistoty je také celoživotní vzdělávání. Tato strategie je dobře uplatňována v Dánsku, kde se lidé nebojí nezaměstnanosti a věří sociálnímu systému (Machovcová, 2007).

#### **4.3.1 Práce na částečný úvazek**

Práce na částečný úvazek napomáhá sladování rodinného a profesního života. Pokud těhotná zaměstnankyně, nebo rodič, pečující o dítě do 15ti let, požádá o zkrácení pracovní doby,

zaměstnavatel je ze zákona povinen zaměstnanci vyhovět, pokud mu v tom nebrání závažné provozní důvody. Jak dlouhý bude pracovní týden, záleží na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Úvazek může být např. poloviční, třetinový. Zaměstnanec má stejný nárok na zaměstnanecké výhody jako ostatní zaměstnanci, co se týče dovolené, má nárok na stejný počet dní. (Gender Studies, Částečný úvazek, [online]).

Částečný úvazek nebývá v České republice využíván tak často, jako v jiných zemích Evropské unie. Největší procento lidí, pracujících na částečný úvazek je v Nizozemí (60,7 %), dále ve Švýcarsku (45,7 %) nebo ve Velké Británii (37,6 %). Oproti tomu u nás je to pouhých 7,2 % žen a 1,9 % mužů. (Trendem v západní Evropě jsou zkrácené úvazky, [online]).

Zaměstnavatelé považují částečný pracovní úvazek za nevýhodný. Ale ani pro zaměstnance nepředstavuje jen samé výhody. Často se stává, že zaměstnanec vykonává stejný objem práce, jako kdyby pracoval na úvazek celý.

#### **4.3.2 Pružná pracovní doba**

Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. (Gender Studies, Pružná pracovní doba, [online]).

Pružné rozvržení pracovní doby nebývá moc často využíváno, jelikož nebývá pro zaměstnance moc výhodné. Většinou z tohoto uspořádání pracovní doby těží spíše zaměstnavatel, potřebuje-li maximálně využívat provoz podniku. Nejvíce se pružná pracovní doba uplatňuje v administrativních profesích (Čermáková, 2002).

#### **4.3.3 Sdílení pracovního místa**

Sdílení pracovního místa, v angličtině job-sharing, není přímo zakotveno v zákoníku práce. Platí pro něj stejná pravidla, jako pro práci na částečný úvazek. Podstatou sdíleného pracovního místa je to, že se dva a více zaměstnanců dělí o jedno pracovní místo. V České republice se sdílení pracovního místa příliš nerealizuje (Čermáková, 2002).

Výhody sdíleného pracovního místa: sdílení informací, vzájemná podpora, možnost zastoupit v době nepřítomnosti jeden druhého, flexibilnější práce s časovým rozvrhem, rozdělení

pracovních činností, aby vyhovovaly zaměstnavateli i oběma zaměstnancům. (Gender Studies, Sdílení pracovního místa, [online]).

#### **4.3.4 Práce z domova (home office)**

Zaměstnanec může pracovat mimo pracoviště a sám si rozvrhuje pracovní dobu. Pro matky malých dětí to může být velkou výhodou, jelikož mohou být doma s dětmi a zároveň přispívat do rodinného rozpočtu. Pracovat z domova mohou zaměstnanci buď celou pracovní dobu, nebo jen několik dní v týdnu.

Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci vyhovět v jeho požadavku pracovat z domova, a to ani v případě, že se jedná o osobu pečující o malé dítě. Úskalí práce z domova spočívá v absenci sociálního kontaktu, v některých případech také v nedostatečném klidu na práci či neschopnosti s prací skončit. (Gender Studies, Práce z domova, [online]).

Mezi nejčastější pracovní pozice, které umožňují home office, patří obchodní zástupce, různí manažeři (account, project) nebo analytici informačních technologií.

#### **4.3.5 Stlačený pracovní týden**

Stlačený pracovní týden vypadá tak, že týdenní pracovní doba je odpracována ve čtyřech dnech. To znamená delší pracovní dny, např. 9ti až 10ti hodinový pracovní den, ale naopak kratší pracovní týden. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin (Čermáková, 2002, s. 34 –35).

### **4.4 Vzdělávání na rodičovské dovolené**

Vzdělávání na rodičovské dovolené je součástí vzdělávání dospělých. „Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizacím týkající se zvládnání určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb po poznání“ (Beneš, 1999, s. 9).

Strategie celoživotního učení (2007) rozlišuje 3 typy vzdělávání:

- **Formální vzdělávání** – Probíhá ve vzdělávacích institucích, školách. Stupně vzdělávání na sebe navazují a absolvování je potvrzeno osvědčením (vysvědčením či diplomem).
- **Neformální vzdělávání** – Získávání vědomostí, dovedností a kompetencí. Je poskytováno v soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, zaměstnavateli apod. Jedná se např. o kurzy cizích jazyků, kurzy



informačních technologií, rekvalifikační kurzy nebo školení. Neformální vzdělávání nevede k získání stupně vzdělání.

- **Informální učení** – Proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z vykonávání každodenních činností ať už v práci, rodině či ve volném čase. Do informálního učení řadíme také sebevzdělávání. Informální učení je neorganizované.

Vzdělávání na rodičovské dovolené může probíhat jakoukoliv z těchto forem, které se mohou vzájemně prolínat. Ženy (ale i muži) na rodičovské dovolené mohou navštěvovat různé vzdělávací kurzy nebo mateřská centra. Další možností je studovat nějakou školu (střední, vyšší odbornou či vysokou) nebo se naopak sebevzdělávat. Úřad práce nabízí různé rekvalifikační kurzy, které mohou taktéž využívat rodiče na rodičovské dovolené. Nesmíme opomenout ani školení, která poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Díky tomu neztrácí zaměstnanec kontakt se svojí profesí ani po dobu rodičovské dovolené.

Existuje celá řada projektů, které podporují vzdělávání rodičů malých dětí. Na jejich financování se nejčastěji podílí Evropský sociální fond. Z právě probíhajících projektů můžeme jmenovat např. Úspěšný návrat do práce - podpora pro matky, nebo projekt Kariéra pro ženy.

Velmi rozvinuté jsou také online kurzy. Takové kurzy nabízí např. Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity. Matky mají na výběr z těchto kurzů: Účetnictví a daně, Podnikání – založení firmy, Pracovní právo, Komunikace a sebeprezentace, Obchodní angličtina, Informatika, Pokročilé využití MS Excel a MS Word. Výuka trvá jeden semestr. (Internetové kurzy pro ženy na mateřské dovolené, [online]).

Vzdělávání na rodičovské dovolené plní hned několik funkcí. Mezi nejdůležitější patří následující funkce vzdělávání (Kalous, Veselý, 2006):

- **Vzdělávací** – jedinec získává a osvojuje si soustavu poznatků a dovedností,
- **Socializační** – všestranné začleňování do společnosti a rozvíjení člověka jako společenské bytosti,
- **Kvalifikační** – získávání odborných znalostí a dovedností, které jsou nezbytné pro dosažení oficiálně potvrzené způsobilosti k výkonu určitého povolání.

## **5 INSTITUCIONÁLNÍ PŘEDŠKOLNÍ VÝCHOVA**

Při nástupu ženy na pracovní trh hraje významnou roli dostupnost a možnost využití služeb předškolních zařízení pro děti. Mezi tyto zařízení se řadí jesle, mikrojesle, mateřské školy a nově od roku 2014 také dětské skupiny.

V současné době dochází k nárůstu počtu dětí předškolního věku. S rostoucí demografickou křivkou souvisí nedostatek míst v mateřských školách. Ve školním roce 2005/2006 bylo podáno 6,8 tisíc neúspěšně vyřízených žádostí o umístění do mateřské školy a ve školním roce 2009/2010 tento počet stoupl až na 29,6 žádostí. Tento údaj však může být značně zkreslený, jelikož mnoho rodičů přihlásí své dítě do více mateřských škol najednou (Týdeník školství, [online], 2010).

V následujících podkapitolách si představíme jednotlivé instituce péče, které v současné době existují v České republice.

### **5.1 Mateřská škola**

Mateřská škola zajišťuje všestrannou péči dětem od 2 do 6 let. Zřizovatelem mateřské školy bývá obec, v případě soukromé mateřské školy také soukromý zřizovatel nebo církve.

„Mateřská škola by měla být místem osobnostního rozvoje dítěte, místem získávání sociálních zkušeností, poznatků o světě i místem specifické přípravy na pokračující vzdělávání. Děti se zde prostřednictvím hry učí a získávají zkušenosti společně s ostatními dětmi“ (Kuchařová, Svobodová, 2006, s. 11).

Rozlišujeme veřejné mateřské školy a soukromé mateřské školy, které se dále dělí na soukromé komerční mateřské školy, neziskové mateřské školy a firemní mateřské školy. Zřizovatelem veřejných mateřských škol je kraj, obec nebo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Tyto mateřské školy mají právní formu školské právnické osoby nebo příspěvkové organizace. Zřizovatelem soukromých mateřských škol je církev, náboženská společnost či jiná právnická nebo fyzická osoba (Palonciová, 2014).

Učitelem v mateřské škole může být pouze osoba, která splňuje podmínky stanovené zákonem o pedagogických pracovnících, tedy zákonem č. 563/2004, § 6.

Provoz všech mateřských škol upravuje zákon č. 561/2014 Sb., vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání:

- Mateřské školy s celodenním provozem – poskytuje vzdělávání déle než 6,5 hodiny denně, nejdéle 12 hodin denně,
- Mateřské školy s polodenním provozem – poskytuje vzdělávání nejdéle 6,5 hodiny denně,
- Mateřské školy s internátním provozem – poskytuje celodenní vzdělávání i noční péči,
- Lesní mateřská škola s celodenním provozem – poskytuje vzdělávání déle než 6,5 hodiny denně, nejdéle 9 hodin denně,
- Lesní mateřská škola s polodenním provozem – poskytuje vzdělávání nejdéle 6,5 hodiny denně.

Podle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání (2017) by měla mateřská škola vést k získání několika kompetencí:

- Kompetence k učení,
- Kompetence k řešení problémů,
- Kompetence komunikativní,
- Kompetence sociální a personální,
- Kompetence činnostní a občanské.

Podle údajů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy existuje v České republice 5 085 mateřských škol. (MŠMT, Výkonová data o školách a školských zařízeních, [online], 2014).

## **5.2 Jesle**

Jesle jsou určeny zpravidla pro děti od 6 měsíců do 3 let. Počátkem 90. let 20. století bylo na území České republiky 1 043 jeslí a mikrojeslí s kapacitou 39 829 míst. Od této doby klesal počet dětí, které jesle navštěvovaly, a proto byly jesle postupně rušeny. Důvodů menší návštěvnosti jeslí bylo hned několik. Roli hrál pokles porodnosti, prodloužení délky rodičovské dovolené na 3 roky, možnost čerpat rodičovský příspěvek až 4 roky. Mimo to se začal prosazovat názor, že celodenní odloučení od matky dětem do 3 let neprospívá (Kuchařová, Svobodová, 2006, s. 9).

V roce 2012 bylo provozováno 44 jeslí s kapacitou 1 401 míst (ÚZIS, [online], 2013).

Do roku 2013 fungovaly jesle jako zvláštní zdravotnické zařízení, spadající do kompetence Ministerstvem zdravotnictví ČR. Dnes je jejich zřizování i samotná existence poněkud nejasná, což souvisí i s tím, že jesle dnes nalezneme pouze ve velkých městech.

### **5.3 Mikrojesle**

Ministerstvo práce a sociálních věcí definuje mikrojesle jako „veřejnou službu péče o děti od 6 měsíců do 4 let v kolektivu maximálně 4 dětí“. Mikrojesle musí fungovat 5 dní v týdnu minimálně po dobu 8 hodin denně“ (MPSV, Mikrojesle, [online], 2017).

1. 1. 2016 by zahájen projekt Evropské unie s názvem „Podpora implementace služby péče o děti od 6 měsíců do 4 let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“, jehož cílem je podporovat zřizovatele při zřizování a provozování mikrojeslí a pilotně ověřit fungování mikrojeslí. Tento projekt bude trvat do 31. 12. 2018. Podpořen by měl být vznik 72 mikrojeslí. (MPSV, Podpora implementace mikrojeslí, [online]).

### **5.4 Dětská skupina**

Dětské skupiny jsou zřizovány na základě zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů a jeho novelizace č. 127/2015 Sb.:

Dětská skupina poskytuje péči dětem od 1 roku věku až do zahájení povinné školní docházky. Umožňuje docházku po dobu minimálně 6 hodin denně. V jedné dětské skupině může být maximálně 24 dětí. Poskytovatel není povinen dítěti poskytovat stravovací služby.

Osoba, která pečuje o děti v dětské skupině, musí být odborně způsobilá. Za odbornou způsobilost je považováno oprávnění pracovat ve zdravotnických profesích, v sociálních službách, ve školství nebo musí mít profesní kvalifikaci chůvy.

Poskytovatelem této služby může být jak fyzická osoba, tak právnická osoba, za předpokladu, že splní podmínky stanovené tímto zákonem. Často bývají zřizovatelem firmy, které chtějí tímto způsobem zajistit hlídání dětí svých zaměstnanců. V porovnání se založením mateřské školy nejsou kritéria tak přísná, a proto počet dětských skupin vzrůstá rychlým tempem.

Dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí existuje v České republice v současné době 254 dětských skupin. Nejvíce dětských skupin je evidovaných v Praze (61), dále ve

středočeském kraji (51) a v kraji jihomoravském (36). Naopak nejméně dětských skupin nalezneme v karlovarském kraji (3) a na Vysočině (3).

Dětská skupina je placená služba. V současnosti není požadovaná částka nikterak vysoká, jelikož jsou dětské skupiny dotované různými fondy. Ale co se stane, až fondy dojdou?

### **Rozdíl mezi mateřskou školou a dětskou skupinou**

Jelikož je dětská skupina zařízením relativně novým, může vyvstat otázka, jak a v čem se liší od klasické mateřské školy.

Mateřská škola je určena pro děti od 3 do 6 let. Docházka do mateřské školy je od 6,5 hodin do 12 hodin denně podle typu mateřské školy. Mateřská škola poskytuje dětem stravu a má svůj vzdělávací program dle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání (NÚV, Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání, [online], 2017).

Dětská skupina je pro děti od 1 roku do zahájení povinné školní docházky. Docházka do zařízení je minimálně 6,5 hodin denně. Zajistit stravování dětem není povinností poskytovatele. Dětská skupina nemá jasně stanovený vzdělávací program, ale musí mít svůj plán výchovy a péče.

# 6 PRAKTICKÁ ČÁST

## 6.1 Metodologie výzkumu

V praktické části bakalářské práce využívám kvantitativní výzkum. Podstata kvantitativního výzkumu spočívá ve zkoumání vztahů mezi proměnnými. „V kvantitativním výzkumu se realita zachycuje pomocí proměnných, jejich hodnoty se zjišťují měřením a primárním cílem je nalézt, jak jsou proměnné rozloženy a zvláště jaké jsou mezi nimi vztahy a proč tomu tak je“ (Punch, 2008, s. 12).

### Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, jak probíhá návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce. Zajímá mě, jaké mají ženy důvody pro návrat do pracovního procesu, kdy se vrací do práce, s jakými problémy se potýkají, zda se vrací k původnímu zaměstnavateli a jestli se vzdělávají nebo si přivydělávají na rodičovské dovolené.

### Formulace hypotéz

Hypotéza je vědecký předpoklad. Hypotéza vychází z teoretických poznatků, které má autor výzkumu o zkoumaném jevu nebo z praktických zkušeností výzkumníka. Tyto poznatky či zkušenosti výzkum potvrdí nebo vyvrátí (Gavora, 2000).

Stanovila jsem si celkem 3 hypotézy, které jsem se snažila potvrdit či vyvrátit. Z těchto hypotéz jsem následně vycházela při pokládání konkrétních otázek v dotazníku.

H1: Ženy s vyšším vzděláním nevstupují na trh práce ve stejné době po porodu, jako ženy s nižším vzděláním.

H2: Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi přivýdělkem zadaných žen na rodičovské dovolené a matek samoživitelek.

H3: Ženy mající více než jedno dítě se nevrací na trh práce ve stejnou dobu, jako matky s jedním dítětem.

## **Metoda sběru dat**

Výzkumným nástrojem je dotazník vlastní konstrukce. Dotazník je nejfrekventovanější metoda získávání dat. Dotazník umožňuje získat velké množství informací v relativně krátkém časovém úseku. Osoba, která dotazník vyplňuje, je respondent (Gavora, 2000).

V průvodním dopise jsem respondenty oslovila a představila jsem se. Dále jsem je požádala o pomoc při mém výzkumu. Dotazník obsahoval celkem 16 otázek.

Při výběru výzkumného souboru (vzorku) jsem použila záměrný výběr.

## **Sběr dat**

Sběr dat probíhal od 1. 2. 2017 do 17. 2 2017. Dotazníky jsem distribuovala v okruhu svých známých a jejich blízkých, buď osobně v tištěné podobě, nebo elektronicky pomocí e-mailu a sociálních sítí. Respondenty jsem získávala také na Úřadu práce v Novém Bydžově, kde dotazník mohly vyplnit ženy, žádající o dávky.

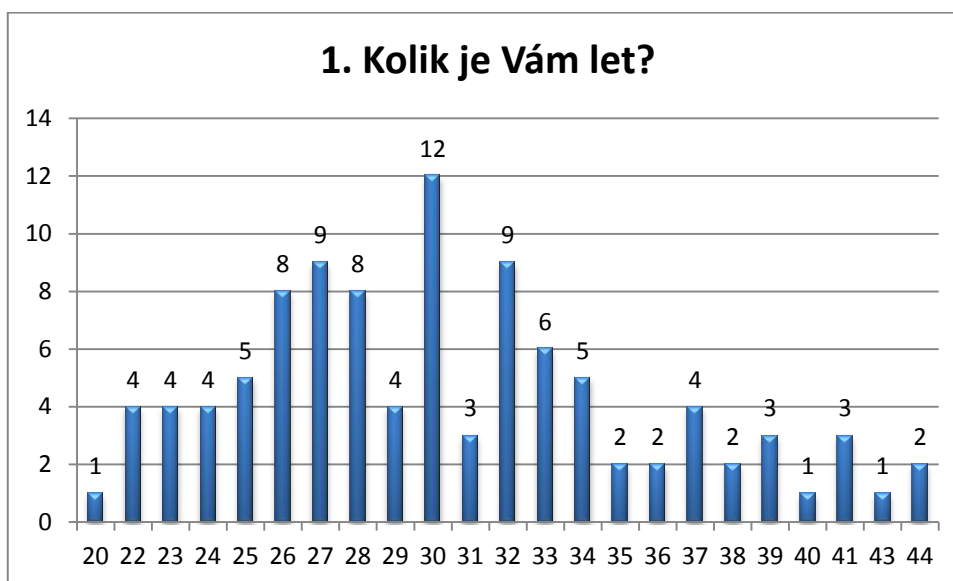
Oslovila jsem 129 respondentů, od nichž se mi vrátilo vyplněných 102 dotazníků. Návratnost byla teda 79,1 %.

## **Analýza dat**

Vyplněné dotazníky jsem jeden po druhém zapsala do záznamového archu, který jsem si sama vytvořila v Excelu. Poté jsem sečetla zapsané hodnoty, abych s nimi mohla dále pracovat. Ke každé otázce jsem si vytvořila jednoduchou tabulku a z této tabulky jsem zpracovala grafy. Každý graf má své číslo a název. Pod jednotlivými grafy se nacházejí jejich popisky a vysvětlení.

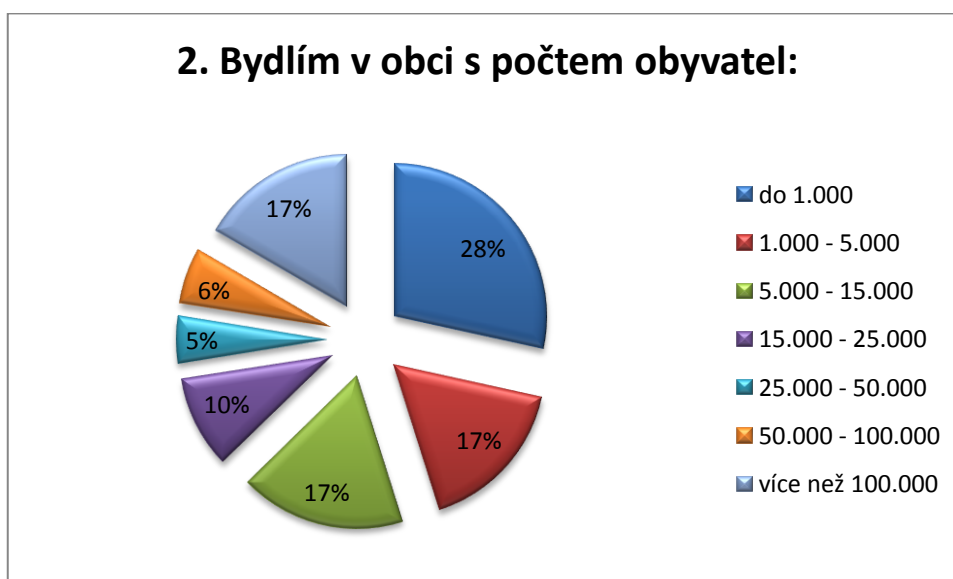
## 6.2 Vyhodnocení výsledků

Graf č. 2 - Otázka č. 1



První položka dotazníku zjišťovala, jaký je věk respondentek. Nejčastější odpovědí bylo 30 let, takto odpovědělo 12 respondentek. Průměrný věk respondentek je 30,37 let. Nejmladší respondentce bylo 20 let a naopak nejstarší 44 let. Zde můžeme pozorovat, jak široké je věkové rozpětí žen na rodičovské dovolené.

Graf č. 3 – Otázka č. 2

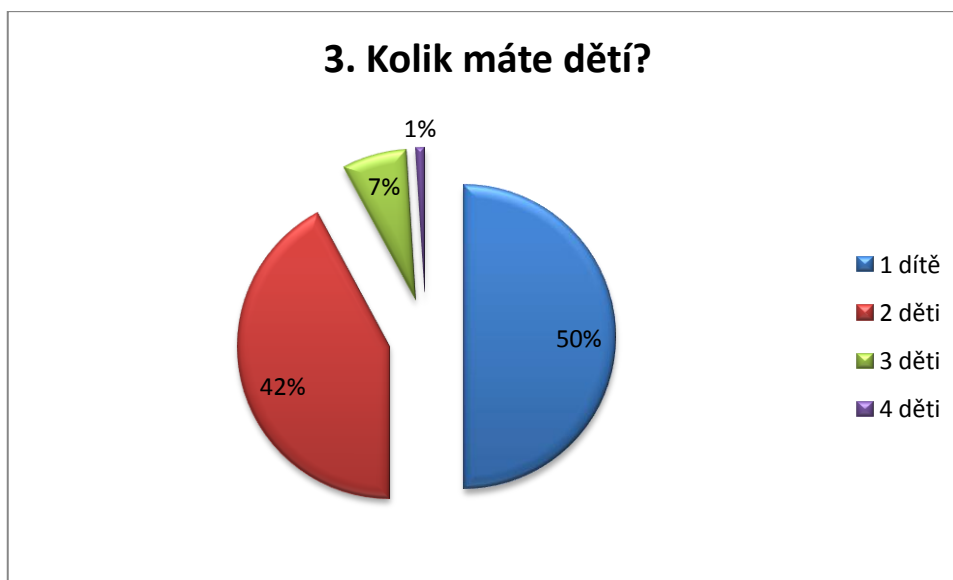


Nejvíce dotazovaných (28 %) bydlí v obci do 1.000 obyvatel. 17 % bydlí v obci o počtu obyvatel mezi 1.000 a 5.000 a taktéž 17 % respondentek žije v obci s 5.000 až 15.000 obyvateli. Obyvatelky menších obcí (do 5.000 obyvatel), tvoří 45 % všech respondentek.



27 % obyvatelek je z menších měst (od 5.000 do 25.000 obyvatel). Ze středně velkých měst (od 25.000 do 50.000 obyvatel) pochází pouze 5 % obyvatelek a 23 % je z velkých měst (města s počtem obyvatel nad 50.000 a výše).

**Graf č. 4 – Otázka č. 3**



Otázkou č. 3 jsem zjistila, že 50 % žen je doma s prvním dítětem, 42 % respondentek má 2 děti, 7 % respondentek má 3 děti a pouze 1 % má děti 4.

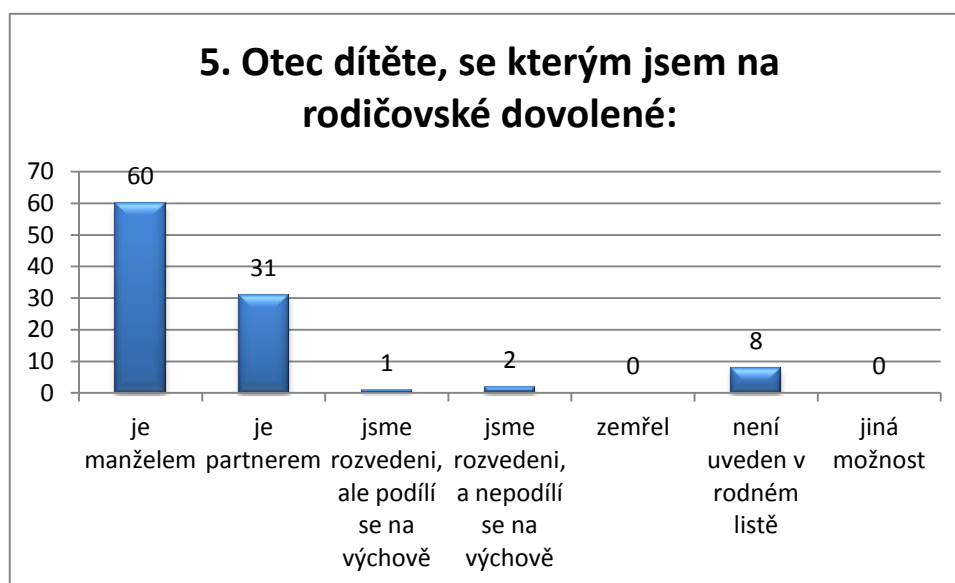
**Graf č. 5 – Otázka č. 4**



Nejčastější dosažené vzdělání respondentek je vzdělání střední s maturitou, takto odpovědělo 42 % respondentek. Druhým nejčastějším dosaženým vzděláním je vzdělání vysokoškolské (30 %). Nejméně častou odpovědí bylo vyšší odborné vzdělání, které má pouze 7 %.

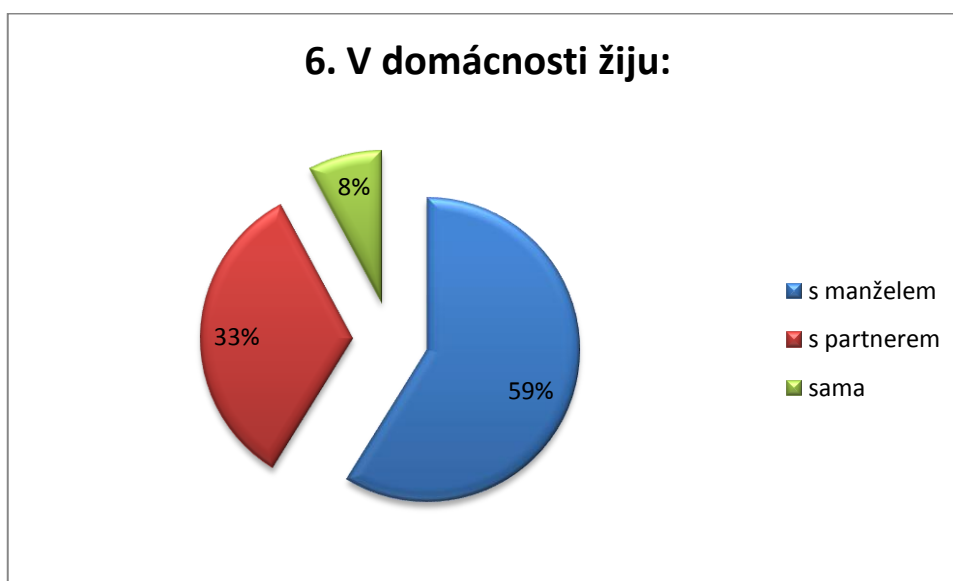
Počet žen s vysokoškolským vzděláním je poměrně vysoký. Toto rozložení odpovídá rozložení vzdělanosti ve společnosti, jelikož se zvyšuje počet vysokoškolsky vzdělaných obyvatel.

**Graf č. 6 – Otázka č. 5**



Zajímalo mne, jak je to s otcem dítěte, s nímž je žena na rodičovské dovolené. Zjistila jsem, že nejčastěji se jedná o manžela dotazované, takto odpovědělo 60 dotazovaných. V 31 případech se jedná o partnera. Pozitivním zjištěním je, že rozvedeného otce zvolily pouze 3 respondentky a 8 udalo, že otec není uveden v rodném listě. To znamená, že 10 dětí prakticky nemá otce.

**Graf č. 7 – Otázka č. 6**



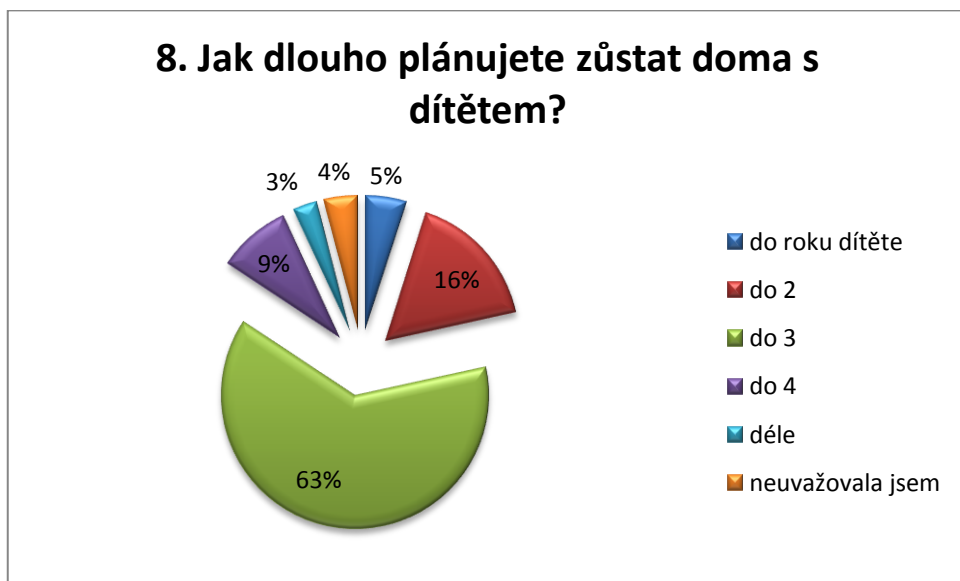
Z grafu č. 6 vyplývá, že 59 % dotazovaných žen žije s manželem, 33 % žen žije s partnerem a pouhých 8 % respondentek žije v domácnosti bez manžela či partnera. Toho zjištění je pro mne překvapivé, jelikož jsem očekávala, že žen, které žijí samy, bude více. 91 žen žije v úplné rodině, to je 89 % ze všech dotazovaných žen.

**Graf č. 8 – Otázka č. 7**



Tento graf znázorňuje, jak dlouho jsou respondentky na rodičovské dovolené. Nejčastějšími odpověďmi byl 1 rok (15), tři roky (14) a dva roky (13). Průměrná délka je 22,84 měsíce. To odpovídá tomu, že 50 % žen je na první rodičovské dovolené.

Graf č. 9 – Otázka č. 8



Nejvíce dotazovaných zvolilo, že plánuje zůstat doma s dítětem do jeho 3 let. To může souviset s tím, že po tuto dobu má zaměstnavatel povinnost držet zaměstnankyni místo. Dalším důvodem může být to, že psychologové dlouhodobě tvrdí, že dítě do 3 let potřebuje matku.

Graf č. 10 – Otázka č. 9



Graf č. 9 znázorňuje jednoznačně převažující odpověď. 91 dotazovaných, tedy 89 % všech dotazovaných, je toho názoru, že nevyužijí otce na rodičovské dovolené. Proč tomu tak asi je? Může to být tím, že muži mají všeobecně vyšší platy než ženy, nebo tím, že muž, který se

celodenně stará o dítě, u nás není zvykem. Toto zjištění odpovídá množství otců na rodičovské dovolené dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí.

**Graf č. 11 – Otázka č. 10**



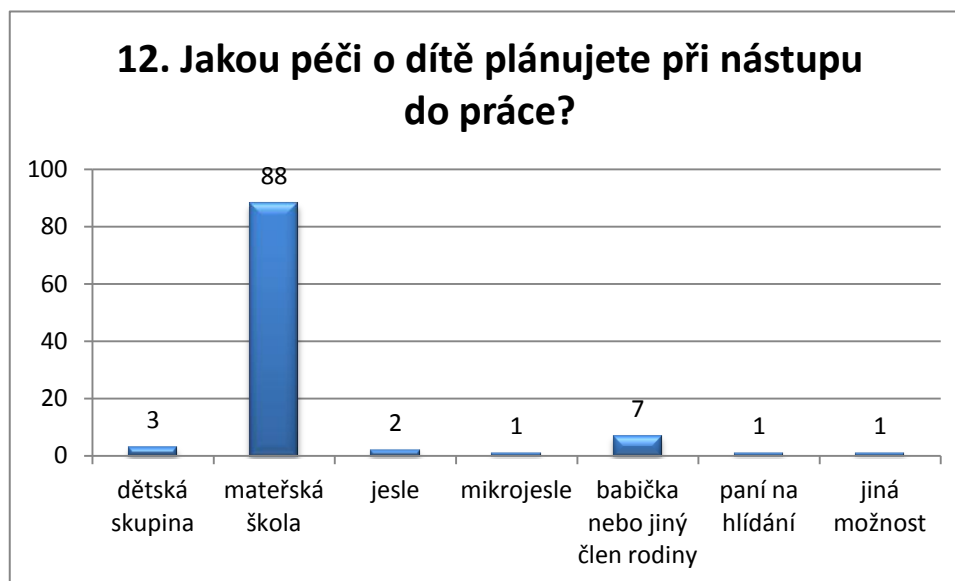
Většina dotazovaných se plánuje po skončení rodičovské dovolené vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli (51 %). Možnost NE zvolilo 32 % respondentek. 14 % nebylo před rodičovskou dovolenou zaměstnaných a 3 % dotazovaných uvedly, že budou jako osoby samostatně výdělečně činné pokračovat v podnikání.

**Graf č. 12 – Otázka č. 11**



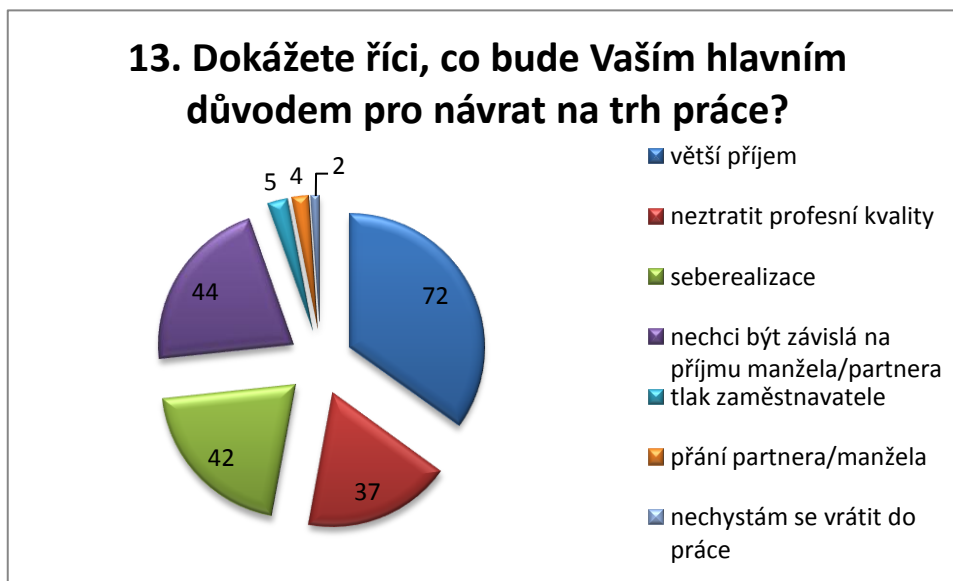
Nejvíce dotazovaných udalo, že si na rodičovské dovolené nepřivydělávají (49 %). Občas si přivydělává 41 % dotazovaných a stále si přivydělává 10 %, protože nevyjdou s příjmem. Mezi těchto 10 % patří ženy, které žijí v menších obcích, většinou mají manžela nebo partnera, jejich nejvyšší dosažené vzdělání je různé a mají 1 až 3 děti. Celkem si na rodičovské dovolené přivydělává 51 % dotazovaných žen.

**Graf č. 13 – Otázka č. 12**



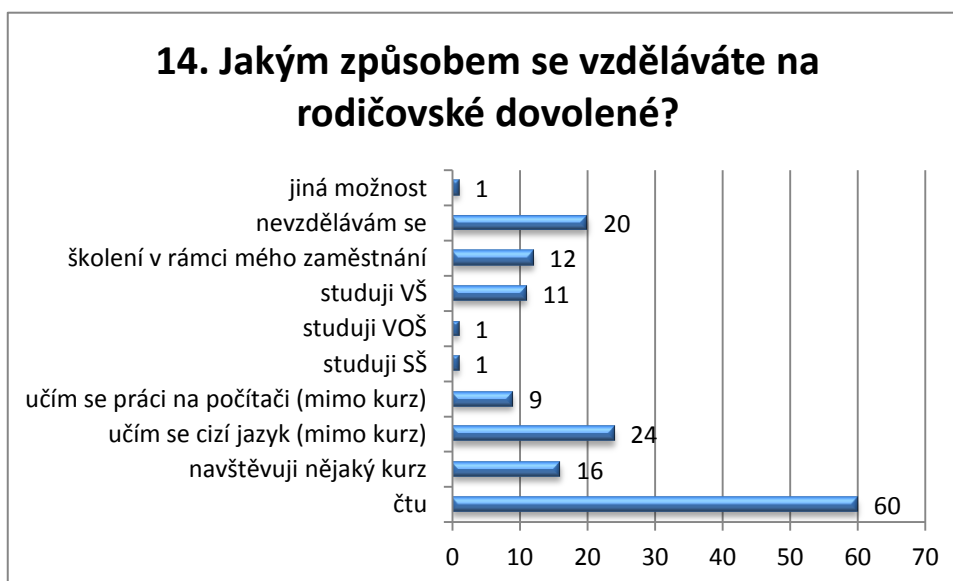
Z tohoto grafu vyplývá, že většina respondentů bude volit při nástupu do práce mateřskou školu. Tuto možnost zvolilo 85 % respondentů. Mateřská škola je tradiční instituce péče o dítě a nejčastěji přijímá děti od 3 let, to odpovídá tomu, že ženy chtějí být doma s dítětem do 3 let. Dalším důvodem může být, že v jejich blízkosti nejsou jiné formy péče o dítě dostupné. Ostatní formy péče o dítě jsou zastoupeny jen nepatrně. Jedna respondentka uvedla jinou možnost, a to sice, že se nechystá vrátit do práce a bude se o děti starat sama.

Graf č. 14 – Otázka č. 13



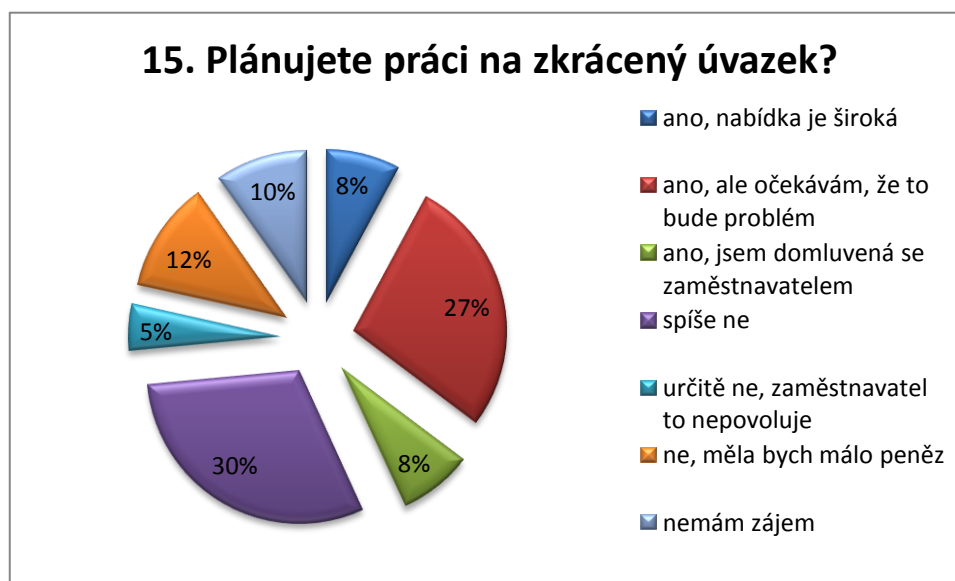
U otázky č. 13 mohly respondentky volit více možností. Ženy nejčastěji volily ekonomické důvody, což je pochopitelné, protože s nástupem na rodičovskou dovolenou jejich příjmy zákonitě poklesly. Zajímavá a důležitá je odpověď NECHCI BÝT ZÁVISLÁ na příjmu manžela/partnera, tuto možnost zvolilo 44 žen. Vystává otázka, čím to asi je? Mnoho z těchto žen má vysokoškolské vzdělání a tak se domnívám, že to souvisí i s jejich vlastní seberealizací. Pouhé 2 respondentky odpověděly, že se nechystají vrátit do práce.

Graf č. 15 – Otázka č. 14



Jak můžeme vidět na grafu č. 14, většina dotazovaných se na rodičovské dovolené vzdělává. Žádným způsobem se nevzdělává pouze 20 respondentek. Nejčastěji odpovídaly respondentky, že čtou (v 60 případech), 24 se učí cizí jazyk, 16 navštěvuje nějaký kurz. Jiná možnost byla zvolena pouze jednou, kdy respondentka udala, že se věnuje plně dítěti a jeho vzdělávání. I u této otázky byla možnost výběru více odpovědí. Nejvíce je tedy zastoupeno informální učení v podobě četby.

**Graf č. 16 – Otázka č. 15**

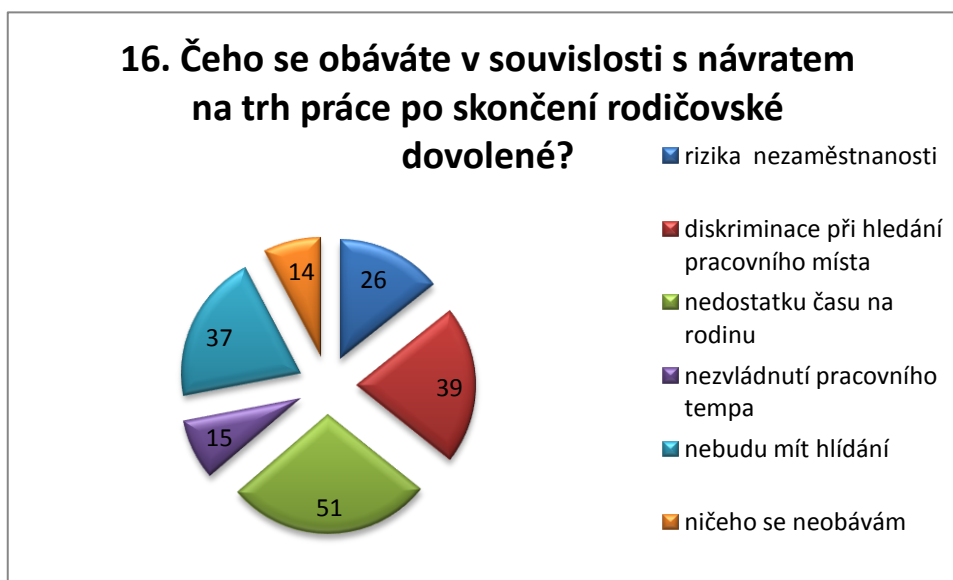


Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nejčastější odpovědí na otázku: „Plánujete práci na zkrácený úvazek?“ je odpověď spíše ne, takto odpovědělo 30 % respondentek. 27 % by o práci na zkrácený úvazek mělo zájem, avšak očekávají, že to nebude jednoduché. O práci na zkrácený úvazek nemá zájem 12 % dotazovaných, z důvodu, že by měly málo peněz.

Odpovědi lze rozdělit na dvě kategorie. V první kategorii jsou ty ženy, které odpověděly, že mají zájem o práci na zkrácený úvazek. Tato kategorie tvoří 43 % ze všech respondentek. Druhá kategorie žen odpověděla, že z nějakého důvodu volit práci na zkrácený úvazek nebudou. Jedná se o 57 % žen. Z toho vyplývá, že více žen neplánuje práci na zkrácený úvazek.



Graf č. 17 – Otázka č. 16



Poslední položkou dotazníku jsem chtěla zjistit, jestli mají ženy na rodičovské dovolené nějaké obavy, které souvisejí s jejich budoucím návratem do práce. U této otázky byla možnost volby více odpovědí. 51 respondentek udalo, že se bojí toho, že nebudou mít dostatek času na rodinu. 39 respondentek má obavy, že budou diskriminovány při hledání pracovního místa. Strach z nezajištěného hlídání pro dítě má 37 dotazovaných. Pouhých 14 respondentek z celkových 102 se neobává ničeho.

Obavy žen se dají rozdělit do dvou kategorií. První jsou zaměstnanecké faktory, sem patří riziko nezaměstnanosti, diskriminace při hledání pracovního místa a nevládnutí pracovního tempa. Tyto možnosti zvolilo celkem 80 žen. Druhou kategorií jsou rodinné faktory, mezi které řadíme nedostatek času na rodinu a nezajištěné hlídání pro dítě. Odpovědi v této kategorii je celkem 88. Dá se tedy říci, že u dotazovaných žen převažují obavy, které můžeme nazývat rodinnými faktory.

### 6.8.1 Verifikace hypotéz

**Hypotéza č. 1 – Ženy s vyšším vzděláním nevstupují na trh práce ve stejné době po porodu, jako ženy s nižším vzděláním.**

H1: Ženy s vyšším vzděláním nevstupují na trh práce ve stejné době po porodu, jako ženy s nižším vzděláním.

H0: Ženy s vyšším vzděláním vstupují na trh práce ve stejné době po porodu, jako ženy s nižším vzděláním.

Nejprve jsem si stanovila nulovou hypotézu. Poté jsem hypotézu č. 1 testovala pomocí dvouvýběrového t-testu. Pro vyhodnocení jsem musela sloučit některé kategorie. Kategorie do 2 let zahrnuje odpovědi do 1 roku i do 2 let. O délce rodičovské dovolené zatím neuvažovaly 4 ženy, tyto odpovědi jsem do testování zahrnout nemohla.

Plánovaná délka rodičovské dovolené	ZŠ a SŠ	VOŠ a VŠ
do 2 let	9	13
do 3 let	46	18
do 4 let	7	5

ZŠ a SŠ 2,968253968

VOŠ a VŠ 2,771428571

ZŠ a SŠ 0,257040451

VOŠ a VŠ 0,475630252

Podíl 0,540420735

F-Test 0,035382538

$\alpha$  0,05

**ZÁVĚR:** Vypočtená p-hodnota je nižší než určená hodnota testovacího kritéria. Nulová hypotéza je tedy zamítnuta, což znamená, že ženy s vyšším vzděláním nevstupují na trh práce ve stejné době po porodu jako ženy s nižším vzděláním. Hypotéza č. 1 je potvrzena.

**Hypotéza č. 2 – Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi přívýdělkem zadaných žen na rodičovské dovolené a matek samoživitelek.**

H2: Neexistuje statisticky významný rozdíl mezi přívýdělkem zadaných žen na rodičovské dovolené a matek samoživitelek.

H0: Existuje statisticky významný rozdíl mezi přívýdělkem zadaných žen na rodičovské dovolené a matek samoživitelek.

Stanovila jsem si nulovou hypotézu. Pro testování hypotézy č. 2 jsem zvolila test dobré shody, neboli Pearsonův chí-kvadrát test. Sloučila jsem odpovědi, které značily občasné přivydělávání a stále přivydělávání na rodičovské dovolené do jedné kategorie.

Odpověď	Zadaná	Samoživitelka	Součet
Ano	44	6	50
Ne	50	2	52
Součet	94	8	102

Odpověď	Zadaná	Samoživitelka
Ano	46,07843137	3,921568627
Ne	47,92156863	4,078431373

Odpověď	Zadaná	Samoživitelka
Ano	0,093750521	1,101568627
Ne	0,090144732	1,059200603

Chí kvadrát 2,344664484

Hodnota p 0,309643934

$\alpha$  0,05

ZÁVĚR: Hodnota p je větší než zvolená hodnota  $\alpha$ . Nulová hypotéza je tedy potvrzena a tedy existuje statisticky významný rozdíl mezi přívýdělkem zadaných žen na rodičovské dovolené a matek samoživitelek. Hypotéza č. 2 je zamítnuta.

**Hypotéza č. 3 – Ženy mající více než jedno dítě se nevrací na trh práce ve stejnou dobu, jako matky s jedním dítětem.**

H3: Ženy mající více než jedno dítě se nevrací na trh práce ve stejnou dobu, jako matky s jedním dítětem.

H0: Ženy mající více než jedno dítě se vrací na trh práce ve stejnou dobu, jako matky s jedním dítětem.

Po stanovení nulové hypotézy jsem testovala hypotézu č. 3 dvouvýběrovým t-testem.

Doba	1 dítě	Více než 1 dítě
do 2 let	13	8
do 3 let	29	36
do 4 let	6	6

Ženy s 1 dítětem 2,854166667

Ženy s více než 1 dítětem 2,959183673

Ženy s 1 dítětem 0,382535461

Ženy s více než 1 dítětem 0,289965986

Podíl 1,319242528

ZÁVĚR: Hodnota testu je vyšší než určená hladina významnosti. Nulová hypotéza je tímto potvrzena, tedy ženy mající více než jedno dítě se vrací na trh práce ve stejnou dobu jako matky s jedním dítětem. Hypotéza č. 3 se zamítá.

## 6.9 Interpretace výsledků

Výzkumu na téma Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce se zúčastnilo 102 respondentů. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak probíhá návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce. Zajímalo mě, jaké mají ženy důvody pro návrat do pracovního procesu, kdy se vrací do práce, s jakými problémy se potýkají, zda se vrací k původnímu zaměstnavateli a jestli se vzdělávají nebo si přivydělávají na rodičovské dovolené.

Průměrný věk mých respondentů byl 30,37 let. 50 % všech dotazovaných žen má 1 dítě. Zbytek má více než 1 dítě. Většina žen v mém výzkumu žije v domácnosti s manželem nebo partnerem (89%). Dotazované ženy byly s dítětem (nebo více dětmi po sobě jdoucími) na rodičovské dovolené v průměru 22, 84 měsíce. Nejvíce dotazovaných žen plánuje zůstat doma s dítětem do jeho 3 let. 51 % žen se plánuje vrátit do zaměstnání, které vykonávaly před nástupem na rodičovskou dovolenou. 49 % žen odpovědělo, že si na rodičovské dovolené nepřivydělává. Většina žen plánuje při nástupu do práce péči o své dítě formou mateřské školy. V návratu do práce hrají největší roli finance. Nejvíce žen se vzdělává formou četby. Ale otázkou je, co přesně ženy na rodičovské dovolené čtou. Největší obavou, spojenou s návratem do práce, je případný nedostatek času na rodinu.

Byly stanoveny 3 hypotézy. Domnívala jsem se, že ženy s vyšším vzděláním nevstupují na trh práce ve stejné době po porodu, jako ženy s nižším vzděláním. Tato hypotéza se potvrzuje. Ženy s vyšším vzděláním vstupují na trh práce dříve. Toto tvrdí i Bartáková, která udává, že vysokoškolačky preferují rychlejší návrat do práce, ale zároveň se snaží zkombinovat péči o rodinu a práci (Bartáková, 2009).

Mým druhým předpokladem bylo, že neexistuje statisticky významný rozdíl mezi přivýdělkem zadaných žen na rodičovské dovolené a matek samoživitelek. Výzkum ukázal, že v přivýdělku zadaných žen a matek samoživitelek je rozdíl. Hypotéza č. 2 se nepotvrdila.

Další domněnkou bylo, že ženy mající více než jedno dítě se nevrací na trh práce ve stejnou dobu, jako matky s jedním dítětem. Tato hypotéza se mi nepotvrdila, jelikož ženy s jedním dítětem se vrací na trh práce ve stejnou dobu, jako ženy s více než jedním dítětem. Počet dětí tedy nemá vliv na to, kdy se žena vrací zpět do práce.

## ZÁVĚR

Cílem práce bylo zjistit, jak probíhá návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce. Domnívám se, že se mi podařilo cíl naplnit. Při psaní bakalářské práce jsem čerpala údaje jak z literárních zdrojů, tak z internetových zdrojů. V praktické části jsem k získávání dat využívala dotazník, který jsem si sama vytvořila.

Téma žen na rodičovské dovolené je rozsáhlé. Vybrala jsem si ho proto, že se s ním v životě setká téměř každá žena, a i mě to jednou může potkat. I já se možná budu rozhodovat, jak dlouho setrvám na rodičovské dovolené a jak se budu připravovat na návrat do práce. Pro ženu znamená ve většině případů narození dítěte přerušování její kariéry. Tím se ochuzuje o praxi, pracovní zkušenosti, kontakt se svými kolegy a neméně důležitým dopadem je také menší příjem do rodinného rozpočtu. Mimo to přebírá žena také značnou část domácích prací a starostí o rodinu. Myslím si, že ženy, pečující celodenně o dítě, to nemají snadné. Domnívám se, že by nebylo na škodu, aby se rodiče více zamýšleli nad možností střídání matky a otce v péči o dítě, když už to zákon umožňuje. Také si myslím, že by se ženy na rodičovské dovolené měly více vzdělávat, i když proti tomu hraje nepříznivě hned několik faktorů, jedním z nich může být například nedostatek času nebo sil.

Pojďme se podívat na pár zajímavostí, které jsem zjistila ve svém výzkumu. Dozvídáme se, že 89 % dotazovaných žen žije v úplné rodině. Tímto zjištěním jsem byla mile překvapena, neboť se jedná o velký počet žen, které žijí a vychovávají dítě s manželem či partnerem. Na začátku výzkumu jsem se totiž domnívala, že v něm bude více matek samoživitelek. Zpět k původnímu zaměstnavateli se chystá vrátit 51 % žen, což tvrdí i Kuchařová (2006). Kuchařová (2006) se ve svém výzkumu zabývala také tím, zda si ženy na rodičovské dovolené přivydělávají. Zjistila, že si přivydělává pouze 15 % žen. Ovšem z mého výzkumu vyplývá, že si přivydělává neuvěřitelných 51 % žen, což je více než polovina.

Teoretická část se mi zpracovávala dobře. Z praktické části jsem měla určité obavy. Ze stanovených tří hypotéz se mi statisticky potvrdila jen jedna. Vyhodnocování odpovědí bylo pro mne velmi cennou zkušeností pro mé případné budoucí práce.

Jsem ráda, že jsem si vybrala téma, které mě zajímá, a mohla jsem do něj proniknout hlouběji. Nyní mám o celé problematice větší přehled a jednotlivé souvislosti se mi snadněji propojují a dávají větší smysl.

Práce není obsahově zcela vyčerpávající, jelikož existují oblasti, kterým by se dalo věnovat do větší hloubky. Domnívám se však, že v rámci daného rozsahu práce a možností, jsem se se svojí úlohou vypořádala velmi dobře.

## POUŽITÁ LITERATURA

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

BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-381-4.

ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1.

KALOUS, Jaroslav a Arnošt VESELÝ, ed. *Teorie a nástroje vzdělávací politiky*. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1260-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, ed. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. Knižnice Sociologické aktuality. ISBN 978-80-86429-94-6.

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-041-7.

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112, 6 s. ISBN 80-87007-18-2.

KUCHAŘOVÁ, Věra a Kamila SVOBODOVÁ. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-51-4.

KUCHAŘOVÁ, Věra a Kristýna PEYCHLOVÁ. *Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. Praha: VÚPSV, 2016, 85 s. - ISBN 978-80-7416-243-5



MACHOVCOVÁ, Kateřina (ed.). *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender centrum, 2007, 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.

NEŠPOROVÁ, Olga. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚPSV, 2005. - 86 s.

NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0384-X.

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

PUNCH, Keith F. *Základy kvantitativního šetření*. Přeložil Jan HENDL. Praha, Česká republika: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

*Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: metodické "doporučení" Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. ISBN 9788086878829.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SOKAČOVÁ, Linda (ed.). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

*Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

TULEJA, Pavel. *Analýza pro ekonomy*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1801-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: ASPI, 2007. 472 s. ISBN 978-80-7357-224-2.

## **ZÁKONY**

Vyhláška č. 281/2014 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí

Zákon č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Zákon č. 563/2004 Sb., zákon o pedagogických pracovnících

## **INTERNETOVÉ ZDROJE**

Gender Brief, Prepared by the OECD Social Policy Division, 2010 [online]. [cit. 14. 1. 2017]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/family/44720649.pdf>

Gender Studies, Částečný úvazek [online]. [cit. 2. 1. 2017]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/castecny-uvazek-zamestnanec>

Gender Studies. Práce z domova [online]. [cit. 3. 1. 2017]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/prace-domova-zamestnanec>

Gender Studies. Pružná pracovní doba [online]. [cit. 3. 1. 2017]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/pruzna-pracovni-doba-zamestnanec>

Gender Studies. Sdílení pracovního místa [online]. [cit. 3. 1. 2017]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/sdileni-pracovniho-mista-zamestnanec>

Internetové kurzy pro ženy na mateřské dovolené [online]. [cit. 1. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.evyna.cz/>

MPSV, Mikrojesle, 2017 [online]. [cit. 10. 1. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/23543>

MPSV, Podpora implementace služby péče o děti od 6 měsíců do 4 let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby [online]. [cit. 10. 1. 2017]. Dostupné z: <http://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/pilotni-overeni-seminare/>

MPSV, Slučitelnost profesních a rodinných rolí [online]. [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/29591/Slucitelnost\\_profesnich\\_a\\_rodinnych\\_rol\\_i\\_na\\_web.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/29591/Slucitelnost_profesnich_a_rodinnych_rol_i_na_web.pdf)

MŠMT, Výkonová data o školách a školských zařízeních – 2003/04–2013/142014 [online]. [cit. 2. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>

Národní ústav pro vzdělávání, Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání, 2017 [online]. [cit. 3. 1. 2017]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/776/>

OECD, Parental leave: Where are the fathers? [online]. [cit. 11. 1. 2017]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

Trendem v západní Evropě jsou zkrácené úvazky [online]. [cit. 3. 1. 2017]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/455487-trendem-v-zapadni-evrope-jsou-zkracene-uvazky/>

Týdeník školství, Regionální školství v číslech a vývoji - mateřské školy, 2010 [online]. [cit. 21. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.tydenik-skolstvi.cz/archiv-cisel/2010/11/regionalni-skolstvi-v-cislech-a-vyvoji-materske-skoly/>

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2012, 25/2013 [online]. [cit. 16. 1. 2017]. Dostupné z: [www.uzis.cz/system/files/ai\\_2013\\_25.pdf](http://www.uzis.cz/system/files/ai_2013_25.pdf)

## SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Zaměstnanost žen v zemích OECD

Graf č. 2 – Otázka č. 1

Graf č. 3 – Otázka č. 2

Graf č. 4 – Otázka č. 3

Graf č. 5 – Otázka č. 4

Graf č. 6 – Otázka č. 5

Graf č. 7 – Otázka č. 6

Graf č. 8 – Otázka č. 7

Graf č. 9 – Otázka č. 8

Graf č. 10 – Otázka č. 9

Graf č. 11 – Otázka č. 10

Graf č. 12 – Otázka č. 11

Graf č. 13 – Otázka č. 12

Graf č. 14 – Otázka č. 13

Graf č. 15 – Otázka č. 14

Graf č. 16 – Otázka č. 15

Graf č. 17 – Otázka č. 16

# **PŘÍLOHY**

Příloha č. 1: Dotazník

Vážená respondentko,

jmenuji se Natálie Synková a jsem studentkou 3. ročníku Humanitních studií Univerzity Pardubice. Ráda bych Vás požádala o pomoc při mém výzkumu, kde si kladu otázku: „Jak probíhá návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce?“. Vyplňování dotazníku je anonymní a nezabere Vám více než 10 minut.

Předem děkuji za Vaši spolupráci.

Natálie Synková

**1. Kolik je Vám let?** (Napište číslo)

\_\_\_\_\_

**2. Bydlím v obci s počtem obyvatel:**

- a) do 1.000
- b) 1.000 – 5.000
- c) 5.000 – 15.000
- d) 15.000 – 25.000
- e) 25.000 – 50.000
- f) 50.000 – 100.000
- g) více než 100.000

**3. Kolik máte dětí?** (Napište číslo)

\_\_\_\_\_

**4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) základní
- b) střední bez maturity
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

**5. Otec dítěte, se kterým jsem na rodičovské dovolené:**

- a) je manželem
- b) je partnerem
- c) jsme rozvedeni, ale podílí se na výchově
- d) jsme rozvedeni, a nepodílí se na výchově
- e) zemřel
- f) není uveden v rodném listě
- g) jiná možnost: \_\_\_\_\_

**6. V domácnosti žiju:**

- a) s manželem
- b) s partnerem
- c) sama

**7. Jak dlouho jste na rodičovské dovolené?**

\_\_\_\_\_

**8. Jak dlouho plánujete zůstat doma s dítětem?**

- a) do roku dítěte
- b) do 2
- c) do 3
- d) do 4
- e) déle
- f) neuvažovala jsem

**9. Chystáte se využít možnosti otce na rodičovské dovolené?**

- a) ano
- b) ne
- c) možná
- d) nevím

**10. Plánujete se vrátit k původnímu zaměstnavateli?**

- a) ano
- b) ne
- c) nebyla jsem zaměstnaná před rodičovskou dovolenou
- d) jsem OSVČ, budu pokračovat v podnikání

**11. Přivyděláte si nějakým způsobem na rodičovské dovolené?**

- a) stále (nevyjdu s příjmem)
- b) občas
- c) ne

**12. Jakou péči o děti plánujete při nástupu do práce?**

- a) dětská skupina
- b) mateřská škola
- c) jesle
- d) mikrojesle
- e) babička nebo jiný člen rodiny
- f) paní na hlídání
- g) jiná možnost: \_\_\_\_\_

**13. Dokážete říci, co bude Vaším hlavním důvodem pro návrat na trh práce? (Můžete zvolit i více možností)**

- a) větší příjem
- b) neztratit profesní kvality
- c) seberealizace
- d) nechci být závislá na příjmu manžela/partnera
- e) tlak zaměstnavatele
- f) přání partnera/manžela
- g) nechystám se vrátit do práce



**14. Jakým způsobem se vzděláváte na rodičovské dovolené?** (Můžete zvolit i více možností)

- a) čtu
- b) navštěvuji nějaký kurz
- c) učím se cizí jazyk (mimo kurz)
- d) učím se práci na počítači (mimo kurz)
- e) studuji SŠ
- f) studuji VOŠ
- g) studuji VŠ
- h) školení v rámci mého zaměstnání
- ch) nevzdělávám se
- i) jiná možnost: \_\_\_\_\_

**15. Plánujete práci na zkrácený úvazek?**

- a) ano, nabídka je široká
- b) ano, ale očekávám, že to bude problém
- c) ano, jsem domluvená se zaměstnavatelem
- d) spíše ne
- e) určitě ne, zaměstnavatel to nepovoluje
- f) ne, měla bych málo peněz
- g) nemám zájem

**16. Čeho se obáváte v souvislosti s návratem na trh práce po skončení rodičovské dovolené?** (Můžete zvolit i více možností)

- a) rizika nezaměstnanosti
- b) diskriminace při hledání pracovního místa
- c) nedostatku času na rodinu
- d) nezvládnutí pracovního tempa
- e) nebudu mít hlídání
- f) ničeho se neobávám