

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Zapojení žen na rodičovské dovolené do pracovního procesu

Šarlota Hemmrová

Bakalářská práce

2018

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Šarlota Hemmrová
Osobní číslo: H15503
Studijní program: B6107 Humanitní studia
Studijní obor: Humanitní studia
Název tématu: Zapojení žen na rodičovské dovolené do pracovního procesu
Zadávající katedra: Katedra věd o výchově

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Bakalářská práce se bude zabývat ženami na rodičovské dovolené. Cílem bude zjistit jaké důvody vedou ženy k tomu, že se zapojují nebo nezapojují do trhu práce již v raném věku dítěte. Práce bude vycházet ze současných opatření Ministerstva práce a sociálních věcí, které umožňují dřívější přístup matkám na trh práce. Ke zjištění konkrétních informací bude využit dotazník.

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.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 29. 3. 2018

Šarlota Hemmrová

Poděkování:

Tímto bych ráda 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. A také děkuji všem respondentům, bez kterých bych nemohla realizovat výzkumnou část své práce

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá ženami na rodičovské dovolené a jejich zapojením do pracovního procesu. Cílem práce je zjistit, zda jsou ženy na rodičovské dovolené spokojené, co je vede k tomu si finančně přivydělávat či nikoliv, jestli mají k dispozici možnost hlídání dětí rodinnými příslušníky nebo je mohou umístit do instituce péče o děti. Teoretická část se věnuje rodině, jejím funkcím a rodičovství. Dále je popsána mateřská a rodičovská dovolená, jakou úlohu plní rodičovský příspěvek a jak se na území České republiky vyvíjel. Zaměřuje se rovněž na situaci žen na trhu práce, na možnosti sladování pracovního a rodinného života a existenci institucí péče o děti. V praktické části je použit kvantitativně orientovaný výzkum. Data jsou získána pomocí dotazníku.

KLÍČOVÁ SLOVA

mateřská dovolená, rodičovská dovolená, mateřství, péče o dítě, matka a trh práce

TITLE

Integration of Women during Parental Leave into Working Process

ANNOTATION

The bachelor thesis deals with women on parental leave and their involvement into the working process. The aim of the work is to find out whether women are satisfied on parental leave, if they have any reasons to make extra money or not, whether they have the possibility of babysitting by family members or they can place babies to any social institution. The theoretical part defines the concept of the family, its functions, and parenthood. Further, the maternity and parental leaves are described, the meaning of the parental allowance and its evolution in the Czech Republic. It also focuses on the situation of women in the labour market, the possibilities of reconciling work and family life, and existing institutions for preschool children. In the practical part, a quantitative oriented research is conducted for obtaining the data. The data was gathered via a questionnaire.

KEYWORDS

maternity leave, parental leave, motherhood, child care, mother and labour market

Obsah

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 RODINA.....	11
1.1 Funkce rodiny.....	12
1.2 Rodičovství	14
2 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE.....	16
2.1 Práva a povinnosti matky	19
2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatele.....	20
2.3 Flexibilní formy zaměstnávání.....	21
2.3.1 Práce na částečný úvazek	21
2.3.2 Pružná pracovní doba	22
2.3.3 Práce z domova	22
2.3.4 Sdílení pracovního místa	23
3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....	24
3.1 Rodičovský příspěvek	26
4 MOŽNOSTI V PÉČI O DÍTĚ.....	31
4.1 Jesle.....	31
4.2 Mateřské školy	31
4.3 Mikrojesle	32
4.4 Dětské skupiny	32
PRAKTICKÁ ČÁST.....	34
5 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	35
5.1 Cíl výzkumného šetření.....	35
5.2 Stanovení hypotéz	35
5.3 Metoda sběru dat	36
5.4 Charakteristika výzkumného souboru.....	36

5.5	Sběr a analýza dat.....	36
5.6	Prezentace sběru dat.....	37
5.7	Statistické ověřování hypotéz	49
5.8	Interpretace výsledků	55
	ZÁVĚR	57
	POUŽITÁ LITERATURA	59
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	64
	PŘÍLOHY	66

ÚVOD

Pro mou bakalářskou práci jsem si zvolila téma, které je stále aktuální a je potřeba se jím zabývat. Především z důvodu klesající porodnosti v České republice a nutnosti podpořit ženy, aby neodkládaly svou mateřskou a rodičovskou roli do pozdějšího věku.

S touto problematikou souvisí měnící se tradiční pojetí rodiny i tradiční role ženy, která se stává stále více finančně nezávislou a v důsledku toho se vytrácí tradiční mužská role, kterou je především hmotné zajištění rodiny. Změnu těchto genderových stereotypů zapříčiňuje hlavně měnící se společnost a nároky kladené na jedince. Zvyšují se požadavky na jednotlivce v pracovní sféře, upřednostňuje se osobní úspěch a individualita. Vlivem nepřiměřené zátěže, kterou kladou zaměstnavatelé na své zaměstnance nebo z důvodu lehké nahraditelnosti na trhu práce se mnoho žen obává, aby o své pracovní místo nepřišly. Otázku mateřství potom stále odkládají a posouvají, jak jen to jde. Ženy jsou také stále pro své zaměstnavatele méně perspektivní než muži, protože až budou mít jednu potomka, kariéra už pro ně nebude na prvním místě. Z toho důvodu může být těžké sladit pracovní život s tradičním pojetím rodiny. Jen někteří zaměstnavatelé jsou ochotni vytvářet podmínky pro harmonizaci kariéry a rodinného života. Narození dítěte s sebou také přináší kromě pocitu štěstí a radosti zvyšující se finanční náklady na živobytí a ztrátu kontaktu s lidmi, a proto se mnohé ženy rozhodnou, že budou pracovat i během rodičovské dovolené.

Práci jsem rozdělila na dvě části. V teoretické části se pokusím vymezit pojem rodina a rodičovství. Dále definuji význam mateřské a rodičovské dovolené, na co mají ženy nárok a jakou mají podporu od státu. Také se zaměřím na aktuální situaci na trhu práce, rovné příležitosti a propojení pracovního a rodinného života. V neposlední řadě zmíním možnosti pomoci matce, jako je dostupnost hlídání dětí, mateřské školy, firemní školky a jiné.

V praktické části se budu zabývat ženami na rodičovské dovolené, zda si přivydělávají nebo ne a z jakého důvodu. Cílem je zjistit, jaký mají ženy postoj ke své kariéře a rodinnému životu. Zda jsou v kontaktu se svým zaměstnavatelem nebo se alespoň stále pohybují ve svém oboru a jaké možnosti vzdělávání ženy využívají. Co je motivuje k pracovní činnosti a jakou formou si přivydělávají. Jestli využívají pomoc od členů rodiny a zda mají podporu partnera. Pro sběr dat byla použita kvantitativní metoda – dotazník.

TEORETICKÁ ČÁST

1 RODINA

Stanovení přesné definice a vymezení pojmu rodina je poměrně obtížné, protože se na ni každá vědní disciplína dívá z jiného hlediska a již není možné chápat rodinu podle tradičních kritérií. Podmínkou rodinného života už není uzavření manželského svazku, ale stačí, pokud členové bydlí pod jednou střechou a spolupracují spolu v rámci společensky uznávané dělby práce. Za těchto okolností je možné přijmout vymezení, že rodina je takový systém, jehož cílem je utvářet bezpečný, stabilní prostor a prostředí pro sdílení, reprodukci a produkci života lidí (Kraus, 2008). V tomto smyslu rodinu charakterizují i ostatní autoři.

Průcha (2003) popisuje rodinu jako nejstarší instituci ve společnosti. Ze sociologického hlediska začleňuje jedince do sociální struktury. Obvyklým modelem rodiny je tzv. nukleární rodina, kterou představují oba rodiče a děti. V posledních desetiletích se ovšem zvyšuje variabilita rodinných typů, které zahrnují nejen vlastní, úplnou rodinu, ale také rodinu neúplnou, nevlastní a náhradní. V současnosti je rodina chápána jako určitá sociální skupina nebo společenství, které žije ve vlastním prostoru, uspokojuje své potřeby, poskytuje péči a základní potřeby dětem. Rodina a s ní také škola plní významné výchovné funkce.

Vágnerová (2005) ve své knize charakterizuje rodinu jako nejdůležitější sociální skupinu, která nejvíce ovlivňuje psychický vývoj dítěte. Mezi členy rodiny probíhá vzájemná komunikace a často neuvědomělé ovlivňování a přizpůsobování se. Mezi vlastnosti rodiny patří její stabilita, soudržnost, otevřenost, pružnost, přizpůsobivost a tyto vlastnosti ovlivňují její členy mnohdy mnohem více nežli materiální zabezpečení nebo míra vzdělání.

„Rodina je skupina osob, spojených přímým příbuzenstvím, jejíž dospělí členové a členky na sebe berou zodpovědnost za děti“ (Giddens, 2013, s. 308-309).

Rodina tvoří základ státu a neexistuje žádný typ společnosti, který by se o ní neopíral, zajišťuje stabilitu ve vývoji lidstva, je unikátní a nenahraditelnou institucí. Jednou z funkcí, kterou rodina plní je socializační funkce a tou dítěti předává sociální dovednosti. Také má společné hospodářství, ve kterém probíhá dělba práce v domácnosti a podílení se na zajištění obživy. Zásadním znakem je společné bydlení, kde rodina vytváří domov pro své členy a probíhají zde intimní pouta mezi dospělými partnery a výchova dětí.

Současná česká rodina je rodinou zaměstnané ženy. Téměř žádná rodina by dnes nevystačila pouze s jedním platem, a proto je žena mnohdy přetížena současnými požadavky práce a domácnosti. Přesto ženy ani muži neočekávají, že se budou ženy více angažovat v zaměstnání a politice a očekávání mužů zůstávají stále tradiční a konzervativní (Matoušek,

2003). „*Domácnosti s dětmi, kde oba rodiče pracují, se právě v posledním půlstoletí minulého věku staly opět z výjimky obecným stavem*“ (Možný, 2008, s. 19).

Rodina procházela v průběhu času rozsáhlými změnami, které zapříčiňovaly například šíření západní kultury a představy romantické lásky nebo centralizace vládní moci v oblastech malých autonomních jednotek. V rámci těchto změn dochází k poklesu významu rozšířených rodin a jiných příbuzenských skupin. Existuje stále větší možnost svobodné volby manželského partnera, ženy mohou rozhodovat o samotném sňatku a v rodinných záležitostech, ubývá příbuzenských sňatků, narůstá sexuální svoboda a práva dítěte (Giddens, 2013).

1.1 Funkce rodiny

Pro zdravý vývoj jedince je rodina to nejdůležitější a plní v této souvislosti mnoho důležitých funkcí a rolí. Z toho důvodu je vnímána jako zcela jedinečné prostředí. To dokazuje i fakt, že je pod ochranou společnosti v podobě zákona o rodině. Přesto stále více vnímáme, že rodina prochází hlubokou proměnou, která negativně zasahuje do vztahů uvnitř rodiny a mění funkčnost této instituce (Procházka, 2012).

Biologicko-reprodukční funkce

Tato funkce rodiny zajišťuje reprodukci lidského druhu a jeho zachování. Stvoření nového života může pro jedince znamenat naplnění vlastního života, získání nových cílů a šancí v partnerských vztazích. Současná situace nám napovídá, že pomalu dochází k proměně této role rodiny, která byla dříve samozřejmá. Z dlouhodobého hlediska dochází k oddalování mateřství nebo úplné odmítání rodičovství, kdy se někteří jedinci rozhodnou nemít děti vůbec. Rozhodnutí o odkladu nebo úplné odmítnutí možnosti mít dítě, může mít na svědomí strach ze ztráty kariéry, změna životního stylu po příchodu dítěte, zvyšující se ekonomická zátěž, ohrožení vztahu s partnerem a jiné (Procházka, 2012).

Sociálně-ekonomická funkce

Rodina ve společnosti funguje jako ucelená sociální skupina a ekonomický subjekt, ve kterém je zajištěna materiální existence všech členů rodiny. Je také důležitým spotřebitelem a tvůrcem ekonomických hodnot, které tvoří podnikatelé a rodinné podniky. Úkolem této funkce rodiny je vytvořit takové sociální a ekonomické podmínky, aby zaručily uspokojení potřeb svých členů. O spoustu základních potřeb se postaral sociální stát například skrz dávky sociálního zabezpečení. V průběhu let se ale postupně mění ekonomická situace rodiny, její

kapitál a vznikají nové formy rodinného podnikání. To vše vede ke změnám mužské a ženské role, především v ekonomické aktivitě obou partnerů, což způsobuje nedostatek času pro děti a následné problémy s jejich socializací (Procházka, 2012).

Výchovná funkce

Další důležitou funkcí je výchovná péče o děti, kdy rodiče předávají svým potomkům hodnoty a normy společnosti, vedou je ke vzdělávání a sebevýchově a také jsou pro ně vzorem, jak se mají v jistých situacích chovat. Na výchovnou funkci se nelze nijak připravit pouze je možné čerpat informace a zkušenosti od ostatních. Výchovné postupy se v každé rodině liší a ovlivňuje je řada okolností. To, jaký vede rodina způsob života, jaké je chování a komunikace mezi rodiči a dětmi a jaký je uplatňován výchovný styl. Prosazování určitého výchovného stylu souvisí s uplatňováním autority ve výchově. Styly ve výchově můžeme rozdělit na **autoritářskou výchovu**, kde se uplatňuje síla a moc dospělého vůči dítěti, fyzické násilí, rozkazy a příkazy. Vztah mezi rodiči a dětmi je chladný a vypjatý. Dalším stylem je **volná (liberální) výchova**, dítě je zde zcela samostatná osobnost, rozvíjí svou kreativitu, svobodu, tvorbu, ale nejsou zde vyzdvihovány normy, pravidla a hranice, které se musí dodržovat. Dítě může mít následně problém dodržovat pravidla ve škole či zaměstnání. V rámci **demokratické výchovy** probíhá snaha o soulad mezi nároky, požadavky, prostorem a svobodou. Dítě je podporováno, probíhá komunikace mezi ním a rodiči. Důležité je zde zachování rodičovské autority. Rodiče mohou být autoritou tehdy, pokud dokáží zvládat sami sebe. Svými zkušenostmi a tím, že jdou příkladem, mohou vytvářet pravidla pro své děti. Tím směřují ke společnému cíli, kterým je sebevýchova (Procházka, 2012).

Socializační funkce

Prostředí rodiny učí děti osvojovat si základní způsoby chování, které jsou potřebné pro běžný život a orientaci ve společnosti. Významnou roli v osvojování si těchto návyků hraje prostředí, ve kterém dítě vyrůstá. Zda má okolo sebe dostatečné materiální a kulturní podmínky, zda je prostředí, v němž se vyskytuje dostatečně pestré a podnětné. Podstatné jsou také osoby, které se v rodině vyskytují a jaké role zastávají, zda jsou zde důležité role zastoupeny či nikoliv. Vliv na vývoj dítěte má také sociálně psychologické klima, které určuje kvalitu vztahů v rodině (Procházka, 2012).

Emocionální funkce

Rodina vytváří potřebné citové zázemí, naplňuje jedince láskou, dává mu pocit bezpečí a životní jistoty. Příznivé vztahy mezi členy rodiny jsou předpokladem pro rozvoj emocionality člověka. Při narození a v raném věku je důležité vytvoření citové vazby mezi dítětem a matkou, pokud tato vazba nenastane může dojít k citově sociální deprivaci. Ta může u jedince vyvolat neschopnost vnímat lásku k sobě a ostatním a také problémy v intimním životě. Jedinec se potom může v této oblasti cítit bezradný a neschopný. V širším měřítku citově sociální deprivace způsobuje rozpad hodnot, politické a ekonomické zvraty, dominanci materiálních životních cílů a další (Procházka, 2012).

Ochranná a domestikační funkce

Tato funkce zaopatřuje veškeré životní potřeby členů rodiny. Rodinní příslušníci se také vzájemně podílejí na zdravotní péči, sociálním zabezpečení prarodičů, na péči o členy rodiny se speciálními potřebami a další. Domestikační funkce poskytuje prostředí, které je zázemím rodiny, a kde se všichni členové cítí dobře a bezpečně (Procházka, 2012).

Rekreační a regenerační funkce

Důležitou roli hraje také to, jakým způsobem spolu rodina tráví volný čas, jaké zájmové činnosti dělají a jak tráví dovolené. Společné trávení volného času hraje významnou roli při utváření osobnosti jedince a umožňuje navazovat nové vztahy, poznávat nové lidi. Pokud bude rodina trávit méně času společně, zvyšuje se výskyt negativních společenských jevů. Například, že děti tráví příliš času na počítači, komunikují pouze přes sociální sítě, nemají žádné zájmy, a proto ubíjejí nudu chozením po městě, výtržnictvím atd. Společné rodinné aktivity tedy slouží jako prevence rizikového chování (Procházka, 2012).

1.2 Rodičovství

Každá rodina postupem času prochází jednotlivými fázemi rodinného cyklu. Stejně důležitou částí, jakou jsou jednotlivé fáze rodinného vývojového cyklu, jsou i přechody mezi nimi, při kterých dochází k přestavbě rodiny. Nejvýznamnějším přechodem je přechod k rodičovství. Může k němu docházet vlivem silného kulturního tlaku, který je na ženu vyvíjen, protože její sociální status je těsně svázán s mateřstvím. Pokud žena nemá nebo nechce mít děti, neustále se setkává s nechápavými otázkami proč. V dnešní generaci matek zůstalo celoživotně bezdětných asi jen pět procent žen. Nerevokovatelný přechod je takový, který nejde vzít zpět a

mnohdy si včas neuvědomíme veškeré následky, které s příchodem dítěte nastávají. Jenže když už je dítě na světě, nedá se vzít zpět nebo vyměnit za jiné, jako je to například u povolání, vzdělání, u volby partnera atd. Jakmile se dítě narodí, člověk se stává rodičem nezvratně. Toto platí i pro otcovství, ale muž se snáze může ke svému rodičovství neznat. Dalším přechodem k rodičovství může být neplánované početí dítěte nebo zlomový přechod k rodičovství, kdy se na něj nejde zcela sociálně připravit. Žena může mít pouze určité představy o dítěti, ale realita je nakonec vždy jiná. Některé ženy zvládají příchod dítěte do jejich života bez větších problémů, ale některé s tím mohou mít větší potíže, které mnohdy vyústí v laktační psychózu (Možný, 2008).

Všechny tyto přechody výrazně ovlivňují společenské změny posledního půlstoletí, kdy se stala dostupná antikoncepce pro ženy, a tak mohou samy rozhodovat o tom, kdy budou mít děti. Vliv má také zlegalizované umělé přerušování těhotenství a měnící se role muže a ženy, kdy se žena stává čím dál více nezávislou (Možný, 2008). Nízkou porodnost také zapříčiňuje měnící se věková struktura společnosti, a také se přesouvá politický zájem na svobodné, bezdětné a staré občany nežli na potřeby rodiny s malými dětmi.

Matoušek (2003) ve své knize uvádí, že si rodina tvoří určité podsystémy, z nichž každý plní jistý účel. Hranice daného podsystému jsou pravidla, která stanovují, kdo a jak může být v rodinném podsystému zahrnut. Hlavní pozornost věnuje manželskému, sourozeneckému a rodičovskému podsystému. Naplňování většiny potřeb dětí zaopatřuje rodičovský podsystém, rodiče musí být schopni děti vést a být jim autoritou. Aby rodina fungovala, musí mít jasně vytyčené podmínky, za kterých je ještě překročení hranic daného podsystému přijatelné. Pokud dané hranice objasněné nejsou, jsou nečitelné nebo vzájemně nepropustné, znemožňují komunikaci mezi podsystémy, ty potom mezi sebou soupeří nebo se ignorují.

2 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE

Pokud se jedná o historii zaměstnanosti českých žen, tak před 2. světovou válkou pracovala pouze třetina z nich. Teprve během války a po roce 1948 začala narůstat zaměstnanost žen ve společnosti. A tak se stalo od 50. let 20. století placené zaměstnání neodlučitelnou součástí života žen. Avšak v rámci tohoto komunistického ideálu, kdy byly ženy od roku 1948 podpořeny k masovému vstupu do placeného zaměstnání, nebylo vyřešeno zapojování mužů do neplacené práce, jako je starost o domácnost a péče o děti, což bylo zásadním problémem pro dosažení rovnosti. V tomto období byly ženy dosazovány na nízko kvalifikované pozice a vypláceny jim byly velmi nízké mzdy. Důvodem byla nízká vzdělanostní úroveň. V roce 1950 mělo 86 % žen pouze základní vzdělání a také jim nebyly jiné pozice nabízeny. Příjmová politika státu od roku 1962 neumožňovala rodinám vyžít na základě jediného příjmu (kvůli nízké produktivitě práce a nedostatku pracovních sil), a proto státem vytvořená zařízení péče o děti všech věkových kategorií umožňovala návrat matek do zaměstnání. Kvůli tomu byla již v tomto období zavedena praxe dvou příjmů v domácnosti. Postupem času rostlo vzdělání žen a rozšiřovalo se odvětví veřejných služeb, kdy ženy stále častěji opouštěly manuální sektor a vstupovaly do oblasti služeb. Na začátku 60. let 20. století byl patrný z prvních statistik rozdíl mezi platy žen a mužů, kdy ženy byly odměňovány pouze dvěma třetinami průměrné mzdy mužů. Významný podíl na tom měla přetrvávající ideologie muže jako živitele rodiny a dělba práce v domácnosti, která stále zůstávala na bedrech ženy, a ještě jí k tomu přibývalo placené zaměstnání. Před rokem 1989 nebylo legislativně podpořeno, aby mohli i muži pečovat o dítě a být s ním doma. V průběhu 90. let 20. století se staly nejvíce ohroženou skupinou dlouhodobou nezaměstnaností matky s malými dětmi. Mohl za to větší tlak na pracovní výkon, změny v uspořádání průmyslu a služeb, nejistota a konkurence uchazečů o zaměstnání či podniků a další proměny společnosti. Z těchto důvodů zde vzniká pro české ženy konfliktní vztah mezi pracovním uplatněním na trhu práce a péčí o děti. Mzdové rozdíly i genderové rozlišování práce zde přetrvávají i po roce 1989 do dnes (Křížková a kol., 2011).

Role mužů a žen ve společnosti ovlivňují přetrvávající genderové stereotypy a dělení rolí a funkcí na tradičně „ženské“ a tradičně „mužské“, které mají vliv na dělbu práce v domácnosti, studijní zaměření a budování kariéry. Nerovnoměrné dělení rodinných povinností, kde většinu prací zastává žena, nežli muž vede k tomu, že ženy mnohem častěji volí možnosti flexibilních forem práce, vzdávají se svého profesního růstu, stávají se závislé na

partnerovi a ztrácí soběstačnost. Míra účasti žen na trhu práce má také vliv na jejich pozdější sociální zabezpečení. Proto by se měly politiky na podporu účasti žen na trhu práce zaměřovat především na integrovaný přístup, vytváření strategií pro odstranění genderových stereotypů a lepší sladování rodinného a pracovního života. Muži a ženy by si měli mezi sebou spravedlivěji rozdělovat a podílet se na placené a neplacené práci. Nové příležitosti jako možnost úpravy pracovní doby nebo odchod na rodičovskou dovolenou by měly být jak pro ženy, tak i pro muže (Report on equality between women and men 2009, © 2009).

Křížková a Vohlídalová (2008) ve své knize uvádí, že v současné evropské společnosti je zásadním právem všech členů a členek uplatnit se na trhu práce. Placená práce se postupem času stala hlavní složkou občanství a začlenění žen a mužů i jejich rodin do společnosti. Tím, jak společnost prochází určitými proměnami jako je pokles porodnosti, prodlužování délky života nebo jsou zde stále více požadovány principy rovnosti ve společnosti, je nutné uplatňovat právo pracovat společně a v souvislosti s právem pečovat. Tyto práva by se neměla navzájem vylučovat. Nemělo by být někomu odepřeno právo pečovat a zakládat rodinu jen proto, že pracuje a naopak. Hlavním problémem je tedy propojit práci a péči během životních cest žen a mužů. Toto úskalí by měla vyřešit flexibilita jak na trhu práce, tak i v opatřeních rodinné politiky. V české společnosti je ale od 90. let 20. století stále vyvíjen tlak na jednice, který si musí zvolit pouze jednu z těchto možností a té se plně věnovat. Buď se naprosto přizpůsobí a bude flexibilní směrem k potřebám trhu nebo se bude plně věnovat péči o členy rodiny. To vede ke vzrůstající nejistotě pracovního místa, zejména pro některé sociální kategorie včetně žen. Rodinná politika k tomu zavedla jisté změny, které však vedly k vytlačování matek z trhu práce nebo na „sekundární“ trh práce, kde je nižší jistota udržení zaměstnání a horší pracovní i finanční podmínky, což také vede k prohlubování genderových nerovností. Tento stav a podmínky na trhu práce mohou ovlivňovat i reprodukční chování žen. To, zda ženy budou nebo nebudou mít děti, mnohdy ovlivňují právě tyto faktory, jako je nerovné postavení žen oproti mužům nebo nedostačující opatření pro sladění práce a rodiny.

Následující tabulka ukazuje, kolik byl průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku za sledovaný rok, a to od roku 2001 do roku 2016. V tabulce si také můžeme všimnout, že do roku 2009 se postupně počet lidí pobírající příspěvek navyšoval, ale od roku 2010 počet lidí postupně klesá (Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví, © 2017).

Tabulka 1: Počet příjemců rodičovského příspěvku

Průměrný měsíční počet příjemců za sledovaný rok (v tis.)	
2001	265,7
2002	257,0
2003	261,5
2004	279,6
2005	293,6
2006	308,2
2007	342,6
2008	359,9
2009	362,5
2010	336,9
2011	323,3
2012	306,7
2013	292,8
2014	278,6
2015	277,4
2016	274,3

Zdroj: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Vybrané statistické údaje. [online]. [cit. 2018-02-12].

V současné době se Česká republika řadí k zemím, kde je minimální flexibilita na trhu práce pro pracující rodiče. Zaměstnanci nemají příliš možnost podílet se na rozhodování o své pracovní době, náplni práce a kde budou práci vykonávat. Za tento výpadek z trhu práce z části může dlouhá doba rodičovské dovolené, kdy ženy bývají doma s dětmi 3 až 4 roky a ztrácí kontakt se svým oborem. Z části za to, ale také může nedostatečná institucionální péče o předškolní děti. Právě délka rodičovské dovolené nás odlišuje od většiny vyspělých evropských zemí. Oproti tomu evropská politika zaměstnanosti se snaží především o to, aby se dal kombinovat pracovní a rodinný život. Pouze díky placené práci si lze udržet životní úroveň a eliminuje se chudoba, zejména u ohrožených skupin jako jsou rodiny s malými dětmi, neúplné rodiny, starší ženy a ženy z etnických minorit. V tomto Česká republika zaostává (Bartáková, 2009).

Co se týká českých zaměstnavatelů, tak ti většinou neposkytují flexibilní formy práce, které by dovolily kombinovat zaměstnání s péčí o děti např. v době postupného návratu rodiče na trh práce po rodičovské dovolené. Často však flexibilitu požadují zaměstnavatelé od svých zaměstnanců vůči nim samotným, a aby se zaměstnanci co nejvíce přizpůsobili potřebám daného podniku a trhu práce, což také příliš nepodporuje rodičovskou roli. Je proto potřeba, aby zde byly dostupné kvalitní služby péče o děti a moderní organizace práce, která bude umožňovat úpravu pracovní doby a jistotu práce pro znevýhodněné skupiny populace. Rizikem

neúčasti na trhu práce je, že daný jedinec může postupně ztrácet garantovaná sociální práva v rámci sociálního státu. Čím dál více je totiž účast na aktivním občanství a zdrojích společnosti vázána na pracovní aktivitu jedince. S oddělením od pracovního trhu souvisí také tzv. nepřímé náklady založení rodiny. Mezi ně patří například ztráta příjmu, ztráta osobní nezávislosti, finanční závislost na partnerovi, ztráta sociálního kontaktu s okolím, někdy i ztráta sebevědomí a úpadek dovedností a kvalifikace. Obtíže nastoupit zpět do zaměstnání mají spíše rodiče se dvěma a více dětmi než ti, co mají jen jedno dítě. Na návrat do práce má také vliv dosažené vzdělání a rodinný stav. Vysokoškolsky vzdělaní rodiče se málokdy potýkají s nezaměstnaností a po skončení rodičovské dovolené nezůstávají doma, ale nastupují zpět do práce ke svému původnímu zaměstnavateli oproti ženám s nižším vzděláním. Také matky samoživitelky (svobodné a ovdovělé) se vrací na trh práce dříve. K vyřešení problému sladování rodinného a pracovního života nepřispívá ani fakt, že se o každou oblast stará jiné ministerstvo. Pokud se jedná o institucionální péči o děti, tak ta je rozdělena mezi Ministerstvo zdravotnictví, které se stará o jesle (pro děti do 3 let) a Ministerstvo školství, tělovýchovy a sportu, které se stará o mateřské školy (pro děti od 3 do 6 let). Dále poskytované peněžité příspěvky během mateřské a rodičovské dovolené poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato roztržičnost vede k tomu, že řešení problémů vede spíše k pasivním formám jako je víceletá finanční podpora rodiče s dítětem dom. Na místo toho, aby se zlepšily služby péče o děti a komunikace mezi jednotlivými oblastmi, a tím dovolovaly větší flexibilitu a možnost volby při harmonizaci práce a rodiny (Bartáková, 2009).

2.1 Práva a povinnosti matky

Pokud žena otěhotní, je to její soukromá věc a žádný zákon jí neukládá povinnost oznámit to zaměstnavateli. Zaměstnavatel také nemá právo zjišťovat si osobní informace o svém zaměstnanci na základě zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Ovšem je nutné si uvědomit, že je tato informace pro zaměstnavatele důležitá a pojí se s tím pro něj určité komplikace a povinnosti. Matka by mu to tedy měla ve svém vlastním zájmu sdělit, aby zaměstnavatel mohl plnit své závazky (Janečková, 2013).

Oznámení o těhotenství se doporučuje uskutečnit po ukončení prvního trimestru, kdy je potvrzené a stabilní. Zaměstnavatel má tak více času na vyřešení situace odchodu jeho zaměstnance na mateřskou dovolenou, zajistit jeho náhradu nebo přeorganizovat práci. Těhotná žena má právo požadovat převedení na jinou práci, pokud její současná náplň práce ohrožuje těhotenství na základě lékařského posudku, pokud je těhotným ženám zakázána nebo pracuje-

li na noční směny a měla by být přeřazena na denní práci. Zaměstnavatel musí žádosti o převedení na jinou práci vyhovět. Pokud nemá k dispozici jiné vhodné pracoviště, žena zůstává doma se 100 % náhradou mzdy. Jestliže byla převedena na jiné pracoviště a dosahuje zde nižšího výdělku než na její původní pozici, má nárok čerpat vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který dorovnává rozdíl mezi původní a aktuální mzdou. Tento příspěvek nenáleží tehdy, pracuje-li žena na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. Mezi další úpravy pracovních podmínek a práv těhotných pracujících žen patří zákaz práce přesčas, těhotné ženy mohou být posílány na pracovní cesty pouze pokud s tím budou souhlasit jinak ne, mohou být přeloženy mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen pokud o to samy požádají. Lze také požádat o kratší nebo jinou úpravu týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, jestliže tomu nebrání vážné provozní důvody. Těhotným ženám by také měla být poskytnuta zvýšená ochrana v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pracovní volno s náhradou mzdy může žena dostat v případě návštěvy těhotenské poradny a dalších vyšetření (Aperio, 2016).

2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatele

Danému zaměstnavateli, který zjistí, že je jeho zaměstnankyně těhotná vznikají s touto událostí jisté povinnosti, které musí plnit. Ať už se jedná o změnu pracovní doby nebo náplně, poskytnutí volna nebo zajištění bezpečnosti a zdraví při práci. Avšak pokud zaměstnavatel o těhotenství ženy neví, poté nemůže porušit právní předpis. Tyto povinnosti se také týkají kojících žen a matek do konce devátého měsíce po porodu. Zaměstnavatel také nemůže dát těhotné ženě výpověď, protože se na ni vztahuje tzv. ochranná doba. Výjimky tvoří situace, kdy zaměstnavatel zanikne nebo pokud se zaměstnankyně dopustila trestné činnosti a byla jí odňata svoboda na dobu delší, než je jeden rok. Tato ochranná doba se vztahuje na oba rodiče, kteří se starají o dítě do tří let a mají ho ve své péči v rámci rodičovské odpovědnosti, bez ohledu na to, který z rodičů čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou. V tomto případě tedy ani otec nemůže dostat výpověď (Příb a kol., 2003).

Rodič si sám volí, jak dlouhá bude jeho rodičovská dovolená. Zaměstnavatel nemá právo, jakkoliv o tom rozhodovat a musí žádosti a délce vyhovět. Zaměstnanec ji může pobírat i přerušovaně v různých intervalech nebo se může střídat s partnerem. Po návratu z mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na jeho konkrétní místo, židli, ze které odešel. Pokud bylo pracoviště nebo daná práce zrušena je jedinec umístěn podle jeho pracovní

smlouvy. Po návratu z rodičovské dovolené je rodič umístěn na místo podle jeho smlouvy (Příb a kol., 2003).

2.3 Flexibilní formy zaměstnávání

Pracovní doba je zákonem stanovena jako doba, během které musí zaměstnanec plnit pro zaměstnavatele zadanou práci. Činí maximálně 40 hodin týdně při jednosměnném provozu, 37,5 hodin týdně při třisměnném a nepřetržitém provozu a 38,75 hodin týdně při dvousměnném režimu bez přestávek v práci. Pokud se jedná o rodiče pečující o své děti, je zaměstnavatel povinen brát ohledy na jejich potřeby. Jestliže zaměstnavateli nebrání provozní důvody a rodič požádá o úpravu pracovní doby musí žádosti vyhovět (Příb a kol., 2003).

V České republice upravuje flexibilní formy zaměstnávání zákoník práce č. 262/2006 Sb., který rozlišuje různé formy pracovního úvazku, jako je konto pracovní doby, práce na zkrácený úvazek, práce z domova a další (Kotíková a kol., © 2013).

Možnost pružné pracovní doby také závisí na odvětví práce, ve kterém se žena pohybuje a zda je nějaká úprava vůbec možná. Také to záleží na přístupu zaměstnavatelů. Zde se doporučuje udržovat mezi sebou kontakt i během nepřítomnosti v práci, ale ukazuje se, že o tento kontakt nejeví moc velký zájem ani jedna strana. Může to být způsobené tím, že ani zaměstnavatel ani zaměstnanec nemají představy, jak by měl tento kontakt probíhat a uskutečňovat se (Janečková, 2013).

Důvodů, proč se chtějí matky vrátit zpět do pracovního procesu, je hned několik. Jednak chtějí zlepšit ekonomickou situaci rodiny, nechtějí přijít o své zaměstnání, také chtějí opět navázat kontakt se světem dospělých a nechtějí být vyloučeni ze společnosti, touží po seberealizaci mimo rodičovství, společenském uznání a chtějí být opět finančně nezávislé. Mnohdy se bojí ztráty své klientely, pokud podnikají (Křížková a kol., 2011).

2.3.1 Práce na částečný úvazek

Tento typ úvazku může využívat těhotná žena nebo rodič, který pečuje o dítě mladší 15 let. Pokud v tom zaměstnavateli nebrání provozní překážky, je povinen vyhovět žádosti o tento typ práce. Vzniká na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pracovní doba musí být kratší, než je týdenní pracovní režim (40 hodin). Hodinová mzda musí být stejná jako při odvádění tentýž práce při plném úvazku a vzniká zde i nárok na zaměstnanecké výhody. Časové rozvržení částečného úvazku není nijak limitováno, pouze je potřeba, aby se na době výkonu práce dohodly obě strany. Pokud k dohodě nedojde, o rozsahu práce rozhoduje

zaměstnavatel, ale nemůže zaměstnanci nařizovat práci přesčas. Dovolena náleží zaměstnanci ve stejném rozsahu jako při plném úvazku. Doporučuje se uzavřít písemná smlouva mezi stranami, ve které bude uvedena výše úvazku a rozvržení pracovní doby. Mnohdy se stává, že daný jedinec přejde na práci na částečný úvazek, ale množství práce vykonává stále stejné jako při plném úvazku, proto je vhodné uvést do smlouvy také náplň práce, která by měla být přiměřená výši úvazku. S tímto druhem úvazku mohou vznikat pro zaměstnance jisté nevýhody, jako je například menší šance na kariérní postup, malá účast na různých školeních, méně zaměstnaneckých výhod, celkově nižší jistota zaměstnání. Je důležité, aby si zaměstnanec dal pozor na nepřímou diskriminaci a ohlídal si, aby mu bylo poskytováno vše, na co má nárok (Částečný úvazek, Gender Studies © 2011). Zároveň tento úvazek, ale může přispívat k lepší organizaci rodinného a osobního života, ženy na RD neztrácí kontakt se svým oborem a mladí lidé, jako jsou studenti, tím mohou získat praxi během studia.

V České republice je částečný úvazek poměrně málo využíván. V roce 2011 pracovalo na částečný úvazek pouze 5,5 % osob, především ženy, studenti a senioři. Důvodem může být jistá tradice plných úvazků, kdy jsou lidé zvyklí pracovat v rámci stanovené pracovní doby a jednak může být částečný úvazek ekonomicky nevýhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Dle vzdělání nejvíce využívají tento úvazek lidé se středoškolským a vysokoškolským vzděláním (Kotíková, © 2013).

2.3.2 Pružná pracovní doba

Zde si může zaměstnanec sám zvolit začátek a konec pracovní doby. Zaměstnavatel však stanoví pevný časový úsek (například od 9 do 12 hodin), během kterého musí být zaměstnanec vždy v práci. Celková doba práce ovšem nesmí přesáhnout 12 hodin. Tato pracovní doba je vhodná zejména pro rodiče, kteří si tak přizpůsobí začátek pracovní doby, aby mohli odvést dítě do instituce pečující o děti (MPSV, © 2018). Zavedení pružné pracovní doby také značně souvisí se vzdělanostní strukturou podniku. Pokud je v podniku nízká vzdělanostní úroveň zaměstnanců, je zde menší pravděpodobnost možnosti využívat tuto formu pracovní doby. Ale pokud již v podniku tato možnost existuje, využívá ji vysoké procento zaměstnanců (Janečková, 2013).

2.3.3 Práce z domova

Výkon práce se soustředí mimo pracoviště zaměstnavatele obvykle v místě bydliště rodiče/zaměstnance. Ideální je při péči o malé, nemocné nebo postižené dítě. Jedinec si může

naplánovat vlastní rozvrh práce podle svých potřeb. Při neschopnosti vykonávat danou práci z osobních důvodů rodiči nenáleží náhrada mzdy od zaměstnavatele. Náhrada mzdy se nevztahuje ani na práci přesčas a práci ve svátek. Nárok na dovolenou, školení apod. mají stejnou jako ostatní zaměstnanci v podniku. Při práci z domova je potřeba stanovit si určitá pravidla, jak bude daná práce probíhat. Mezi ně patří například evidence pracovní doby, kontrola a vyhodnocení práce, jakým způsobem bude probíhat komunikace, využívání technického vybavení nebo jiných nástrojů potřebných k práci, náhrady nákladů spojené s výkonem práce (např. používání vlastního softwaru, energie, telekomunikační poplatky aj.), (Aperio, 2016).

2.3.4 Sdílení pracovního místa

V tomto případě pracují dvě a více osob na jedné pracovní pozici. Vykonávají náplň práce připadající na jedno pracovní místo, za kterou jim náleží plat a nárok na dovolenou podle odpracované doby. Přináší to sebou jisté výhody jako je zastupitelnost v případě absence, flexibilita práce, rozvržení činností tak, aby byli všichni spokojeni. Také je důležité předem určit náplň práce každého zaměstnance, jejich kompetence a zodpovědnost za své činnosti, aby nedošlo k případným neshodám a problémům. Většinou jde o kombinaci dvou částečných úvazků na jedné pozici, kde je potřeba zastat plný počet pracovních hodin (Sdílení pracovního místa, Gender Studies © 2011).

3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

V této kapitole se budu zabývat pojmem mateřská a rodičovská dovolená a kdy vzniká nárok na jejich čerpání. Dále popíši, co je to peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek, jak souvisí s rodičovskou dovolenou a kdo všechno má právo jej pobírat. Také se zaměřím na vývoj rodičovského příspěvku v České republice a na změny v legislativě.

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená náleží ženě/zaměstnankyni v posledních měsících těhotenství a v prvních měsících po porodu. Nejdéle může trvat 28 týdnů a při narození dvou a více dětí 37 týdnů, minimálně však 14 týdnů. Za žádných okolností nemůže být ukončena dříve nežli po 6 týdnech po porodu tzv. šestinedělí. Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou mezi počátkem 8. a počátkem 6. týdne před očekávaným datem porodu (Příb a kol., 2003). V rámci zapojení se do pracovního procesu během mateřské dovolené nesmí zaměstnanec u svého zaměstnavatele vykonávat stejnou práci, na stejné pozici, ze které čerpá mateřskou dovolenou. Pokud chce rodič u svého zaměstnavatele stále pracovat, musí mezi sebou uzavřít novou dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti a musí mu být přidělena i jiná náplň práce, než jakou měl doposud. V období šestinedělí nesmí žádný zaměstnavatel ženu zaměstnat a v době trvání mateřské a rodičovské dovolené nesmí být daný zaměstnanec propuštěn (Mateřská, Gender Studies © 2011).

Během mateřské dovolené má rodič nárok také na finanční podporu, a to na:

1) Peněžitou pomoc v mateřství (PPM)

Aby vznikl nárok na tuto finanční podporu musí být splněny dvě podmínky. Těhotenství musí skončit porodem a rodič musí vykonávat pracovní činnost a účastnit se na nemocenském pojištění v předchozím období, a to alespoň 270 dní v posledních dvou letech. Do této doby se také započítává doba strávená studiem, v invalidním důchodu či doba rodičovské dovolené či neplaceného volna. Nezapočítává se doba nároku na nemocenské po skončení zaměstnání a doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Částka vyplácená v rámci PPM záleží na průměrné výši platu za posledních 12 měsíců a představuje jeho cca 70 %. Žena nemá nárok na PPM, jestliže se o dítě přestala starat a dítě jí muselo být odebráno a svěřeno do ústavní nebo rodinné péče. O tuto dobu, během které o dítě nepečovala, je doba poskytování PPM zkrácena. V případě úmrtí dítěte je PPM vypláceno ještě po dobu 14 dní, ne však déle, než činí celkový nárok 28 nebo 37 týdnů (Burdová a kol., 2008).

2) Pobírání nemocenské

Pokud žena nemá nárok na PPM může pobírat nemocenskou, jestliže splňuje obecné podmínky pro přiznání nemocenské, a jestliže kvůli zdravotnímu stavu nemůže vykonávat dosavadní zaměstnání (nejčastějším důvodem bývá „rizikové těhotenství“). Další možností pro přiznání je, když žena doložila potvrzení, že nemá nárok na PPM (poté vzniká nárok na tzv. nemocenské v souvislosti s porodem) a pokud jí závažné dlouhodobé onemocnění znemožňuje pečovat o dítě v době nároku na PPM. Výše nemocenského tvoří zhruba 60 % platu (Mateřská, Gender Studies © 2011).

3) Rodičovský příspěvek

Pokud žena nemá nárok ani na jednu výše uvedenou finanční podporu, začne rovnou pobírat rodičovský příspěvek, a to ve výši 7 600 Kč do 9. měsíce věku dítěte, poté 3 800 Kč do 4 let věku dítěte (Mateřská, Gender Studies © 2011).

Osoba samostatně výdělečně činná nemá nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Ta náleží pouze osobám v pracovně-právním vztahu, protože starost o dítě představuje podle zákoníku práce překážku v práci na straně zaměstnance. Čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou může v případě, účastní-li se dobrovolně na nemocenském pojištění, a to alespoň 270 dní v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství nebo při účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 180 dnů v období 1 roku. Během doby pobírání PPM nesmí osobně vykonávat samostatně výdělečnou činnost (Mateřská, Gender Studies © 2011).

Muž – zaměstnanec nemůže čerpat mateřskou dovolenou, ale náleží mu rodičovská dovolená od narození dítěte. Během šestinedělí může být doma matka i otec, kdy matka pobírá mateřskou dovolenou a otec rodičovskou dovolenou. Aby náležela peněžitá podpora v mateřství muži, musí splňovat podmínky stejné jako žena (kromě podmínky, že těhotenství skončilo porodem) a podmínky obecného nároku na dávky nemocenského pojištění. Tuto dávku však může užívat maximálně 22 týdnů. PPM muži náleží:

- pokud je již nepobírá matka dítěte
- pokud matka nemůže či nesmí pečovat o dítě
- pokud otec s matkou uzavřel písemnou smlouvu, že bude on pečovat o dítě (smlouva může být uzavřena nejdříve šest týdnů po porodu a nejpozději do jednoho roku dítěte), (Mateřská, Gender Studies © 2011).

Nezaměstnaným rodičům nenáleží nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ale dostávají pouze rodičovský příspěvek v již stanovené výši 7 600 Kč měsíčně od narození dítěte do konce devátého měsíce věku nejmladšího dítěte a od desátého měsíce věku ve výši 3 800 Kč měsíčně do 4 let věku dítěte. Právo na PPM vzniká pouze tehdy, jeli nezaměstnaná osoba v tzv. ochranné lhůtě. Tato lhůta činí tolik kalendářních dnů, kolik činilo poslední zaměstnání, maximálně však 180 kalendářních dnů (Mateřská, Gender Studies © 2011).

Rodičovská dovolená

Jak jsem již zmiňovala, rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou. Je to tedy nárokové pracovní volno, které náleží v rozsahu, o jaký rodiče požádají, avšak maximálně do 3 let věku dítěte (Aperio, 2016). Úprava institutu rodičovské dovolené zákonem č. 155/2000 Sb. stanovuje, že „*právo na rodičovské volno je individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně*“ (Příb a kol., 2003, s. 38). Zaměstnavatel musí zaměstnankyni a zaměstnanci umožnit nástup na mateřskou a rodičovskou dovolenou na základě jejich žádosti, většinou v písemné podobě, ve které je nutné stanovit rozsah doby (maximálně na 3 roky), na kterou má být rodičovská dovolená poskytnuta. Rodičovská dovolená není propojena s rodičovským příspěvkem, který je možné čerpat až do 4 let věku dítěte. Pokud by chtěla být matka nebo otec doma s dítětem déle než 3 roky, musí požádat zaměstnavatele o neplacené volno. Ten však není povinen žádosti vyhovět. Rodičovskou dovolenou je možné pobírat v celku podle zvolené doby trvání nebo přerušovaně, kdy se rodiče vrátí načas zpět do svého zaměstnání a za nějakou dobu opět nastoupí na rodičovskou dovolenou (Rodičovská, Gender Studies © 2011).

3.1 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory, která navazuje na peněžitou pomoc v mateřství. Je vyplácena nezávisle na příjmu rodiny. Aby měl rodič nárok na rodičovský příspěvek musí po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečovat o dítě, které je nejmladší v rodině (Burdová, 2008). Rodičovská odpovědnost zahrnuje především péči o zdraví dítěte, jeho tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj. Dále spočívá v ochraně dítěte, v udržování osobního styku s ním, v zajišťování jeho výchovy a vzdělání (zákon č. 89/2012 Sb.).

Během pobírání rodičovského příspěvku je možné dítě mladší 2 let umístit do jeslí nebo jiných zařízení pro děti, nejvýše však na 46 hodin v kalendářním měsíci. Pokud dítě pravidelně

navštěvuje léčebné rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu nesmí návštěva převyšovat 4 hodiny denně. Zdravotně postižené dítě může pravidelně navštěvovat předškolní zařízení, maximálně však na 6 hodin denně. Při pobírání příspěvku lze pracovat i studovat, pokud bude dítěti zajištěna řádná péče zletilou osobou (Rodičovský příspěvek, © 2018).

Nárok na rodičovský příspěvek mají i ti rodiče, kteří převzali dítě do pěstounské péče. Oprávnění pobírat příspěvek vzniká od data nabytí právní moci rozhodnutí soudu o svěřeni dítěte do pěstounské péče, do pěstounské péče na přechodnou dobu a svěřeni dítěte do předpěstounské péče zájemci o pěstounskou péči. V rámci adopce vzniká nárok na příspěvek od data nabytí právní moci rozhodnutí soudu o osvojení dítěte, předání dítěte do péče budoucího osvojitele a předání dítěte osvojiteli do péče před osvojením. Cizinci, kteří žijí mimo země EU mají povinnost pro nárok na rodičovský příspěvek splňovat stejné zákonem stanovené podmínky jako občané ČR. Občanům EU vyplácí dávku ta členská země, ve které naposledy odváděli sociální pojištění. Kompetentní stát k výplatě se určí na základě výdělečné činnosti obou rodičů, popř. na základě bydliště dítěte (Úřad práce ČR, © 2014).

Výše rodičovského příspěvku

Celková výše rodičovského příspěvku činí 220 000 Kč, tuto částku lze pobírat až do 4 let věku dítěte. Jestliže se v rodině narodily dvě a více dětí současně, je možné čerpat částku 330 000 Kč. Nárok na příspěvek **vyšší než 7 600 Kč** měsíčně má rodič, který dosahuje 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v takové výši, která přesahuje tuto částku, a tak může čerpat příspěvek až do této výše. U dvou a více současně narozených dětí lze čerpat příspěvek do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. Jestliže je možné vypočítat denní vyměřovací základ u obou rodičů, bere se v potaz základ, který je vyšší, bez ohledu na to, kdo o rodičovský příspěvek žádá nebo ho pobírá. Pokud vyjde jednomu z rodičů 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu **nižší než 7 600 Kč** měsíčně nebo ani jednomu nelze stanovit denní vyměřovací základ, volí si rodičovský příspěvek pouze do této výše. U dvou a více současně narozených dětí mají nárok na částku do 11 400 Kč měsíčně (Rodičovský příspěvek, © 2018).

Vývoj rodičovského příspěvku v ČR

První zmínka v legislativě o rodičovském příspěvku se objevuje v **zákoně č. 154/1969 Sb. o mateřském příspěvku**. V této době ještě nebyl znám pojem rodičovský příspěvek, ale používalo se označení „mateřský příspěvek“. Důležitou poznámkou je, že byl tento příspěvek vyplácen pouze do jednoho roku dítěte. Jak se dále můžeme dočíst v tomto zákoně, již od

počátku zde byla podmínka alespoň 270 odpracovaných dní v posledních dvou letech, aby ženě vznikl nárok na mateřský příspěvek. Další podmínkou byla řádná a celodenní péče o dítě do jednoho roku a vedle toho mohla žena řádně pečovat o další dítě nebo děti ve věku do skončení povinné školní docházky nebo o dítě invalidní do 26 let věku, které vyžaduje stálou péči. **Výše příspěvku** je stanovena podle počtu dětí, o které se žena stará. Pečuje-li o jedno dítě do jednoho roku věku má nárok na **500 Kčs**, pokud o dvě děti do jednoho roku věku má nárok na **800 Kčs**, a jestliže o tři a více dětí do jednoho roku věku má nárok na **1 200 Kčs** za kalendářní měsíc. Žena během této doby nemá nárok na mzdu ani nepobírá peněžité dávky nemocenského pojištění, nahrazující mzdu nebo příspěvek před nástupem do nového zaměstnání (zákon č. 154/1969 Sb.).

Abychom si dokázali lépe představit tuto výši příspěvku, zmínila bych jaký byl průměrný plat a ceny základních potravin. V roce 1973 činil průměrný plat 2 164 Kčs. Rodičovský příspěvek tedy tvořil zhruba třetinu platu. Co se týče potravin, tak v této době stál (cena za 1 kg) chleba 2,60 Kčs, hladká mouka 3,20 Kčs, brambory 0,80 Kčs, cukr 8 Kčs, 1 ks vejce 1 Kčs a 1 l mléka 1,90 Kčs. Mezi dražší potraviny patřila například šunka, kde 1 kg vyšlo na 70 Kčs, 1 kg másla na 40 Kčs nebo 1 kg párků na 25 Kčs. Zde můžeme vidět, že plat byl sice v porovnání s dnešním průměrným platem o dost menší, ale i ceny potravin byly úměrné platu v dané době. U rodičovského příspěvku je tomu zrovna tak (Nevyhoštěný, © 2014).

Tuto právní úpravu brzy pozměnil **zákon č. 107/1971 Sb.**, který nově zvedl výši vyplácení příspěvku o 100 Kčs. Výplata příspěvku za kalendářní měsíc tedy činila buď **600 Kčs**, pečuje-li žena o jedno dítě, na něž náleží mateřský příspěvek nebo **800 Kčs**, pečuje-li žena o dítě, na něž náleží mateřský příspěvek, a pečuje-li zároveň aspoň o dvě další děti ve věku do skončení povinné školní docházky nebo o dítě ve věku do 26 let, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, anebo je invalidní a vyžaduje stálou péči, dále **900 Kčs**, pečuje-li žena o dvě děti, na něž náleží mateřský příspěvek a **1 300 Kčs**, pečuje-li žena o tři a více dětí, na něž náleží mateřský příspěvek. Navýšení příspěvku bylo zavedeno v zájmu zlepšení populačního vývoje. Nově je příspěvek poskytován i muži, který je svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo z jiných vážných důvodů osamělý muž, který nežije s družkou (zákon č. 107/1971 Sb.).

Žádné velké změny nepřineslo **zákonné opatření č. 8/1982 Sb.**, pouze byl vypuštěn příspěvek z předchozího zákona ve výši 800 Kčs, kdy se žena starala o jedno dítě a zároveň o

dvě další děti ve věku do skončení povinné školní docházky nebo o dítě ve věku do 26 let, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, anebo je invalidní a vyžaduje stálou péči (zákonné opatření č. 8/1982 Sb.).

Podstatný obrat přinesla až platnost **zákona č. 382/1990 Sb.** Důležitým zvratem zde bylo zavedení nového pojmu „**rodičovský příspěvek**“, který nahradil stávající pojem. Změnilo se také názvosloví, již se zde nepoužívá označení „žena“ a „pracovnice“ pro osobu, která pečuje o dítě, ale jako označení se zde uvádí pojem „rodič“. Také se zde změnily podmínky pro vyplácení příspěvku. Nově má nárok rodič, jestliže osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do tří let nebo do sedmi let, jestliže jde o dítě, které je dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči nebo mimořádnou péči zvlášť náročnou.

Příspěvek pobírá i rodič, který je výdělečně činný, ale může být zaměstnán nejvýše na dvě hodiny denně nebo jeho příjem z výdělečné činnosti bez odečtení daně nesmí přesáhnout 800 Kčs měsíčně. Také pokud jde o rodiče svobodného, ovdovělého, rozvedeného nebo z jiných vážných důvodů osamělého, který nežije s druhem, a dítě, o něž pečuje, není umístěno v jeslích (v mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení, a rodič mu po dobu výdělečné činnosti zajistil potřebnou péči jinou osobou. Příspěvek náleží, i když rodič pobírá peněžité dávky nemocenského zabezpečení nahrazující příjem z výdělečné činnosti. **Výše příspěvku činí 900 Kčs** za každý kalendářní měsíc (zákon č. 382/1990 Sb.).

O dva roky později vznikla první novelizace, a to **zákonem č. 117/1992 Sb.** Mění se zde příjem z výdělečné činnosti rodiče bez odečtení daně z 800 Kčs na 1 000 Kčs. Také se navýšilo vyplácení příspěvku na **1 200 Kčs** za každý kalendářní měsíc (zákon č. 117/1992 Sb.). Tato novelizace platila pouze jeden rok a následně byla během dvou let třikrát změněna nařízením vlády. Změny se týkaly navyšování rodičovského příspěvku. Poslední úprava proběhla v roce 1994 **nařízením vlády č. 143/1994 Sb.**, které navyšuje příspěvek na **1 740 Kč** za každý kalendářní měsíc (nařízení vlády č. 143/1994 Sb.).

Jak se postupně navyšuje výše rodičovského příspěvku, tak také roste průměrný plat, který v roce 1994 činil 7 004 Kč (ČSÚ, © 2017).

Zákon č. 382/1990 Sb. byl zrušen **zákonem č. 117/1995 Sb.**, o státní sociální podpoře. Tento zákon je platný dodnes a byl mnohokrát novelizován a změněn. Liší se od předchozích právních úprav tím, že se již nezaměřuje pouze na rodičovský (mateřský) příspěvek, ale zahrnuje několik druhů dávek. Nově se také rodičovský příspěvek začal poskytovat až do 4 let věku dítěte. V případě dítěte, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce

zdravotně postižené, se tato věková hranice zvyšuje na 7 let věku. **Výše příspěvku** byla tvořena součinem částky na osobní potřeby rodiče (životní minimum) a koeficientu 1,10 (zákon č. 117/1995 Sb.). Životní minimum bylo v roce 1995 stanoveno na 1 680 Kč, rodičovský příspěvek tak činil **1 848 Kč** měsíčně (ČSÚ, Vývoj částek životního minima v ČR od roku 1991, © 2017)

Důležitým nařízením, které zcela změnilo dosavadní způsob výpočtu rodičovského příspěvku byl **předpis č. 112/2006 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o životním a existenčním minimu a zákona o pomoci v hmotné nouzi. Nově se výše RP odvozovala od průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře. RP se vypočítal jako 40 % průměrné mzdy v roce, jenž o 2 roky předchází tomu roku, pro který je rodičovský příspěvek vypočítáván (předpis č. 112/2006 Sb.).

Ve stejném roce přinesl změnu také zákon **č. 585/2006 Sb.**, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů. V rámci jeho novelizace se v období od 1.1. 2008 zásadně změnil systém poskytování RP. Rodiče měli nově možnost volby o výši příspěvku. Příspěvek byl stanoven ve třech výších, které jsem již zmiňovala v předešlé podkapitole o rodičovském příspěvku, a to ve zvýšené, základní a snížené výměře. Poslední doplnění zákona proběhlo v roce 2009, kdy ještě přibyla možnost čerpání rodičovského příspěvku v nižší výměře. Tato nižší výměra je určena pro rodiče pečující o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené ve věku od 7 do 15 let, kterému nebyl přiznán nárok na příspěvek na péči dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách a jeho výše je 3 000 Kč (zákon č. 585/2006 Sb.).

4 MOŽNOSTI V PÉČI O DÍTĚ

Zásadním prostředkem pro sladění rodinného a pracovního života a umožnění nástupu do zaměstnání je dostupná péče o předškolní děti. Doba, na kterou si rodiče stanovují pobírání rodičovského příspěvku, to, zda nastoupí ke svému původnímu zaměstnavateli nebo si budou hledat novou práci s jiným úvazkem, je mnohdy ovlivněno právě dostupností péče o děti.

4.1 Jesle

Jesle jsou první institucí, do které jsou přijímány děti po rodinné péči. Je jim poskytnut všestranný rozvoj a mohou zde být až do 3 let věku. Fungují s denním provozem a do roku 2012 patřily do resortu Ministerstva zdravotnictví ČR. V dnešní době již existuje malé množství jeslí, které jsou zřizovány obcemi nebo právníckými a fyzickými osobami. Úbytek jeslí byl způsoben klesající porodností, prodlužováním rodičovské dovolené a pobírání příspěvku, kdy se o děti mohou starat sami rodiče a nemusí je nikam dávat. S tím koresponduje také názor odborníku, že děti do 3 let potřebují individuální přístup a je pro ně nevhodné, aby byly do 3 let odlučovány od matky na delší dobu (Palonciová, © 2013).

Jesle nejsou státem nijak hrazeny, a tak záleží pouze na obci, kolik peněz vyhradí ze svého rozpočtu na jejich provoz. Také mohou být zpoplatněny, kdy veškeré náklady hradí rodiče. Cena jeslí se značně liší a pohybuje se v rozmezí 1 500 – 5 000 Kč měsíčně se všemi náklady na pobyt. Jesle také poskytují vedlejší službu krátkodobého hlídání dětí, kterou mohou využívat rodiče, kteří potřebují pohlídat dítě jen na pár hodin. Tato služba je placená od hodiny a cena se pohybuje v rozmezí 50–100 Kč. Jesle jsou v České republice rozmístěny poněkud nerovnoměrně, v nějakých krajích je jich více a v některých se nevyskytují vůbec (Palonciová, © 2013).

4.2 Mateřské školy

Jsou to instituce, které poskytují péči dětem od 3 do 6 let někdy již ode 2 let. Tato péče může být celodenní, polodenní (nejdéle 6,5 hodin denně) a internátní (denní i noční péče). Mateřskou školu může založit obec, církev nebo soukromá osoba. Děti si zde rozvíjí svou osobnost, učí se být mezi dalšími dětmi, získávají nové poznatky o světě a připravují se na další vzdělávání. Podle rámcových vzdělávacích programů zde probíhá i vzdělávání. Děti se dělí v mateřských školách do tříd podle věku. Cenu za docházku, ve které je zahrnuto především stravování, stanovuje ředitel školy. Pokud děti potřebují nějaké speciální vzdělávání mohou

navštěvovat specializované a speciální třídy nebo mohou být začleněny do běžné třídy mezi ostatní děti (Palonciová, © 2013).

Děti, které dosáhly 5 let do 31.8. 2017, musí od 1. září 2017 povinně nastoupit do mateřské školy a zúčastnit se předškolního vzdělávání poslední rok předtím, než vstoupí na základní školu. Tuto povinnost jim nově ukládá novelizace školského zákona. Dítě musí denně docházet do školy alespoň na 4 souvislé hodiny (Informace o povinném předškolním vzdělávání, MŠMT © 2017). Podle statistiky ČSÚ v roce 2016/2017 fungovalo 5 209 mateřských škol, do kterých docházelo 367 454 dětí (Předškolní vzdělávání v ČR, © 2017).

4.3 Mikrojesle

Na podporu této péče o děti odstartovalo MPSV v roce 2016 pilotní ověření tzv. mikrojeslí na základě projektu „Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“, kdy bylo uvolněno 140 milionů korun z Evropského sociálního fondu a na základě toho byly vybudovány další mikrojesle. Nyní se MPSV chystá vyhlásit nové výzvy na vznik a provoz jeslí, a to v listopadu 2018. Celkem již vzniklo 72 mikrojeslí ve 13 z celkových 14 krajů (Mikrojesle, © 2017).

Nabízí rodičům péči o jejich děti již od 6 měsíců věku dítěte do 4 let. V mikrojeslích mohou být umístěny maximálně 4 děti, aby jim byla zajištěna kvalitní, všestranná výchova. Byla zde zaručena bezpečnost a zdraví dítěte, dostatečný pohyb na čerstvém vzduchu a spánek, také zaopatření jejich základních potřeb. Pracovníci by měli umět poskytnout v případě nouze první pomoc. Mikrojesle by měly být k dispozici 5 dní v týdnu minimálně 8 hodin denně, samozřejmě záleží na dohodě s rodičem (Mikrojesle, © 2017).

4.4 Dětské skupiny

V rámci zlepšování služeb dostupné péče o děti byl v roce 2014 přijat zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Toto opatření má přispět rodičům k udržení kontaktu se zaměstnavatelem, zamezit vylučování z trhu práce a chudobě. Jelikož je tato služba vhodná již pro děti od 1 roku, mohou rodiče brzy opět navázat kontakt se svým zaměstnavatelem, protože většinou dětskou skupinu provozuje sám zaměstnavatel. Aby bylo možné vykonávat tuto službu, je nutné se zapsat do evidence poskytovatelů na základě podání žádosti. Co se týká provozu musí zde být dítě umístěno minimálně na 6 hodin denně. Ve skupině může být maximálně 24 dětí a na každých 6 dětí připadá jedna pečující osoba. Je zde s rodiči vytvořen plán výchovy a péče se zajištěním

individuálního přístupu. Každý rodič může požádat o sepsání smlouvy a o vnitřní předpisy. Pečovat o dítě může osoba s odbornou, pedagogickou, zdravotnickou nebo sociální kvalifikací nebo může být vyškolená jako chůva. Dětskou skupinu mohou kromě zaměstnavatele založit i obce a kraje, vysoké školy a nestátní neziskové organizace (Dětská skupina, © 2018).

V rámci finančních nákladů pro rodiče záleží na poskytovateli, kolik bude po zájemcích o jeho služby požadovat. Dětská skupina je založena na neziskové činnosti. Poskytovatel může chtít zaplatit pouze náklady spojené se vznikem skupiny a jejím provozem, někteří požadují plnou úhradu nákladů, někteří jen částečnou nebo žádnou. Nechtít žádnou úhradu nákladů poskytovateli umožňuje fakt, že na vybudování dětské skupiny dostane dotaci z Evropského sociálního fondu a náklady na provoz si může odečíst z daní (Dětská skupina, © 2018).

V evidenci poskytovatelů je k říjnu 2017 zaznamenáno již 401 dětských skupin, které nabízejí péči o 5 136 dětí (Počet evidovaných dětských skupin, MPSV © 2017).

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Výzkumná část mé bakalářské práce se bude zabývat ženami na rodičovské dovolené a jejich zapojením se do pracovního procesu. Praktickou část tvoří kvantitativně orientovaný výzkum, vychází z číselných údajů, které lze statisticky zpracovat (Gavora, 2000).

Pro sběr dat jsem zvolila metodu dotazníkového šetření. Tato metoda mi umožní obsáhnout co největší počet respondentů nezávisle na jejich místě bydliště. Respondenty jsou ženy na rodičovské dovolené.

5.1 Cíl výzkumného šetření

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit, zda si ženy na rodičovské dovolené přivydělávají nebo ne, co je motivuje k volbě přivýdělku. Jestli dosažené vzdělání, kolik mají dětí nebo například dostupnost hlídání dětí ovlivňuje jejich zapojení na trhu práce. Dále jsem zjišťovala, jaké jsou důvody zapojování nebo nezapojování se do pracovního procesu, jakým způsobem a zda vůbec si ženy udržují kontakt se svým oborem. Zda mají dostupné hlídání dítěte/děti a jestli jim s dítětem/děti pomáhá někdo z rodiny nebo partner. Dále mne zajímalo, jestli jsou spokojené na rodičovské dovolené a zda mají podporu partnera při hledání práce.

5.2 Stanovení hypotéz

Hypotéza vzniká na základě teoretických poznatků o dané problematice nebo osobních zkušenostech výzkumníka. Hypotéza je tedy vědecký předpoklad, je konkrétnější a vede linii celého výzkumu. Výzkumné šetření následně potvrzuje nebo vyvrací stanovené hypotézy (Gavora, 2000). Stanovila jsem si čtyři hypotézy, které budou následně potvrzeny nebo vyvráceny.

H1: Matky na rodičovské dovolené, které mají dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků, si přivydělávají častěji než matky, které tuto možnost nemají.

H2: Matky na rodičovské dovolené s jedním dítětem si přivydělávají častěji než matky s více dětmi.

H3: Mladší ženy (do 35 let) na rodičovské dovolené si přivydělávají častěji než starší ženy (nad 35 let) na rodičovské dovolené.

H4: Ženy na rodičovské dovolené s vyšším vzděláním (VOŠ, VŠ) si přivydělávají častěji než ženy na rodičovské dovolené s nižším vzděláním (ZŠ, SOU, SOŠ).

5.3 Metoda sběru dat

Jako metodu sběru dat v kvantitativním výzkumu jsem zvolila dotazník, abych získala co nejvíce dat. Dotazník obsahoval celkem 21 otázek. 14 otázek bylo uzavřených, 4 polouzavřené a 3 položky byly škálovací. Z toho jsou dvě položky charakteristické jako likertovy škály a jedna položka obsahovala intervalovou škálu (Gavora, 2000).

Uzavřené otázky dávají respondentovi na výběr z několika alternativních odpovědí. Následně respondent zakroužkuje vhodnou odpověď. Polouzavřené otázky nabízí výběr z několika odpovědí, a navíc je zde možnost otevřené otázky pro objasnění nebo uvedení jiné odpovědi. Škálovací otázky zjišťují míru vlastnosti jevu nebo jeho intenzitu určením polohy na škále. V intervalové škále většinou člověk posuzuje sám sebe. Na stupnici likertovy škály člověk vyjadřuje stupeň svého souhlasu nebo nesouhlasu s daným výrokiem (Gavora, 2000).

Otázky v dotazníku jsou rozděleny do tří částí. První část obsahuje základní informace, jako je věk, nejvyšší dosažené vzdělání, počet dětí nebo délka rodičovské dovolené. Druhá část se zaměřuje na otázky, které se týkají kariéry a zapojování se do pracovního procesu. Třetí část zahrnuje otázky ohledně dostupnosti hlídání dětí a podpory partnera.

5.4 Charakteristika výzkumného souboru

Respondenti byli vybráni na základě záměrného výběru, který se provádí podle určených relevantních znaků. V tomto případě respondenty musely být ženy na rodičovské dovolené. Toto bylo jedinou podmínkou pro vyplnění dotazníku. Celkem se výzkumu zúčastnilo 393 žen. Vyřazeno z výzkumu jich muselo být 62. Konečný počet respondentek byl tedy 331.

5.5 Sběr a analýza dat

Sběr dat probíhal v období od 1. 12. 2017 do 31. 12. 2017. Dotazník jsem rozdávala v tištěné podobě blízkým a známým lidem. Dále jsem ho zaslala online ostatním respondentkám na sociálních sítích. Celkem jsem získala 393 dotazníků, z toho jich muselo být 62 smazáno z důvodu nejasných a protichůdných odpovědí u jednotlivých otázek v dotazníku. Nejčastěji se jednalo o otázky, ve kterých ženy zaškrtnuly, že si nepřivydělávají a v dalších otázkách zaškrtovaly odpovědi, ze kterých plynulo, že si přivydělávají. Správně vyplněných dotazníků

tedy bylo 331. I přes poměrně vysoký počet vyřazených dotazníků z celkové množiny získaných, považují část správně vyplněných dotazníků za dostatečně velkou a vypovídající pro mé vyhodnocení výzkumu.

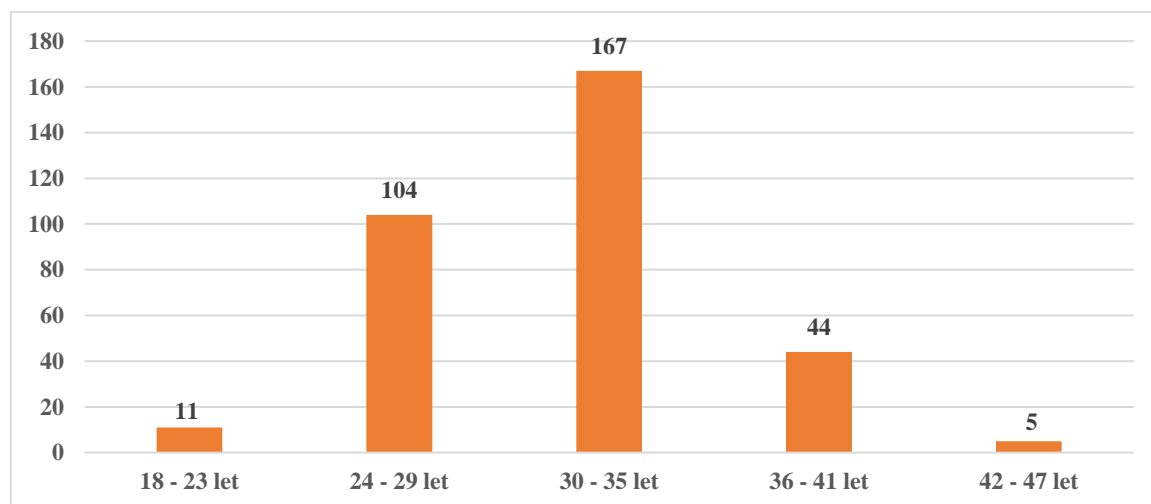
Před přepisem získaných dat jsem si okódovala jednotlivé varianty odpovědí u dotazníkových otázek a podle toho jsem zapisovala jednotlivá data do záznamového archu vytvořeného v Microsoft Excel 2016. Přepis dat se uskutečnil od 10. 1. do 19. 1. 2018.

Ověřování hypotéz probíhalo od 5. 3. do 14. 3. 2018 pomocí chí-kvadrátu, testu dobré shody. Pomocí programu Microsoft Excel 2016 jsem vypracovala výsledky a následně je zaznamenala do tabulek.

5.6 Prezentace sběru dat

Data byla získána pomocí dotazníku, který obsahoval 21 otázek a byl rozdělen na 3 části. První část zjišťovala obecné informace jako například věk respondentek, dosažené vzdělání, počet dětí, na jak dlouho si stanovily rodičovskou dovolenou. Druhá část zahrnovala otázky, které zjišťovaly důvody, proč si matky přivydělávají nebo ne. Třetí část otázek se zaměřovala na to, zda mají matky dostupnou péči o děti, ať už v podobě rodinných příslušníků nebo institucí. Jednotlivá data budou prezentována pomocí grafů.

Otázka č. 1: Kolik Vám je let?

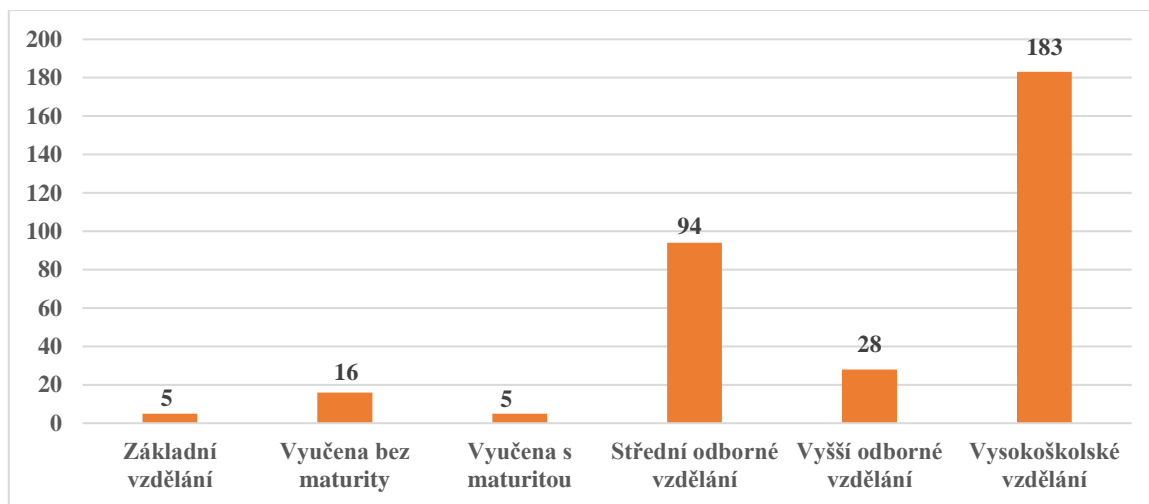


Graf 1: Kolik Vám je let?

První otázka v dotazníku zjišťovala věk respondentek. Nejvíce se dotazníkového šetření zúčastnilo 167 (51 %) žen ve věku 30–35 let. Další větší skupinou byly ženy ve věku 24–29 let, a to v počtu 104 (31 %). Ve věku 36–41 let se výzkumu zúčastnilo 44 (13 %) žen a nejméně

zastoupenou skupinou byly respondentky ve věku 18–23 let (11 žen, 3 %) a 42–47 let (5 žen, 2 %).

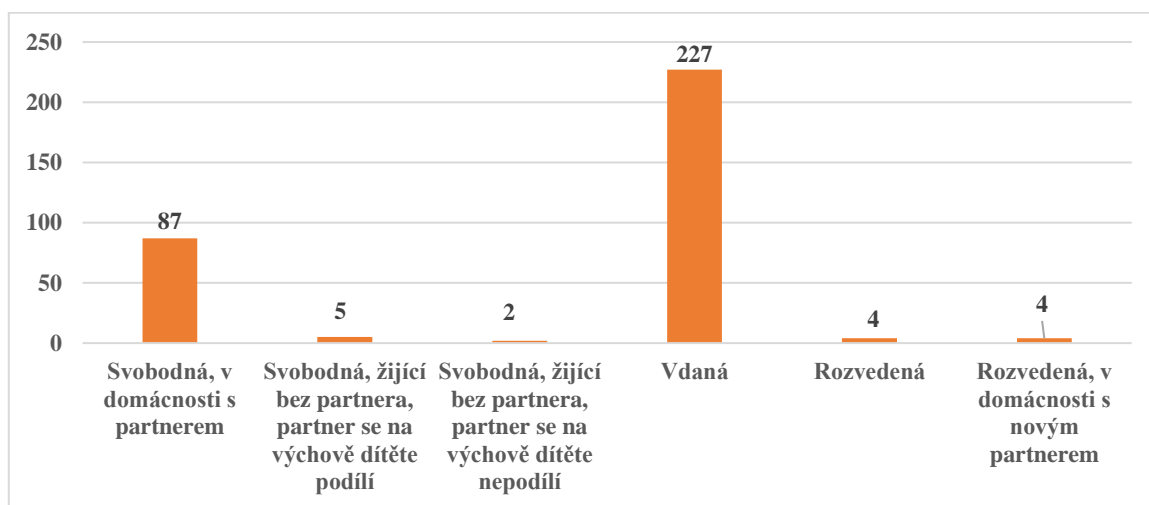
Otázka č. 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Graf 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Ve výzkumném vzorku se vyskytují ženy různého vzdělání, nejpočetněji je zastoupeno vysokoškolské vzdělání, kterého dosáhlo 183 (55 %) žen. Druhou početnější skupinou jsou ženy 94 (28 %) se středním odborným vzděláním. Méně početnou skupinou byly ženy s vyšším odborným vzděláním, kterých bylo 28 (8 %), vyučeno bez maturity bylo 16 (5 %) žen a nejméně zde bylo žen se základní vzděláním a vyučených s maturitou, kde u obou skupin zaznamenalo svou odpověď pouze 5 (2 %) žen.

Otázka č. 3: Jaký je Váš rodinný stav?

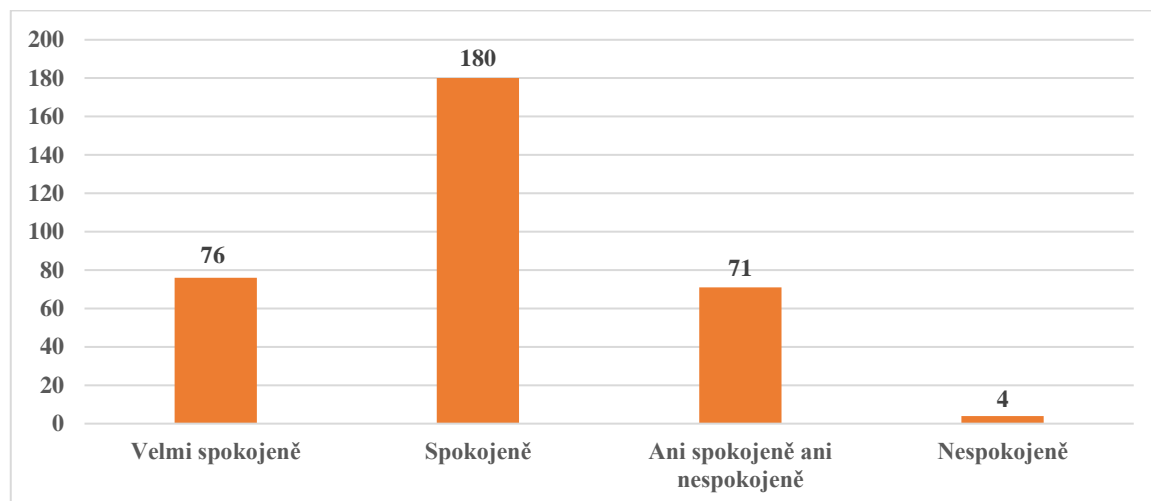


Graf 3: Jaký je Váš rodinný stav?

Na otázku, jaký je rodinný stav respondentek, odpovědělo nejvíce žen 227 (69 %), že jsou vdané. Druhá nejčastější odpověď žen byla, že jsou svobodné a žijí v domácnosti

s partnerem, celkem tuto možnost zaznamenalo 87 (26 %) žen. Pouze 5 (2 %) žen je svobodných, žijících bez partnera, ale partner se podílí na výchově dětí. Jen 4 (1 %) ženy uvedly, že jsou rozvedené a 3 (1 %) ženy jsou rozvedené v domácnosti s novým partnerem. Pouze 2 (1 %) respondentky jsou svobodné bez partnera a partner se nepodílí na výchově dětí.

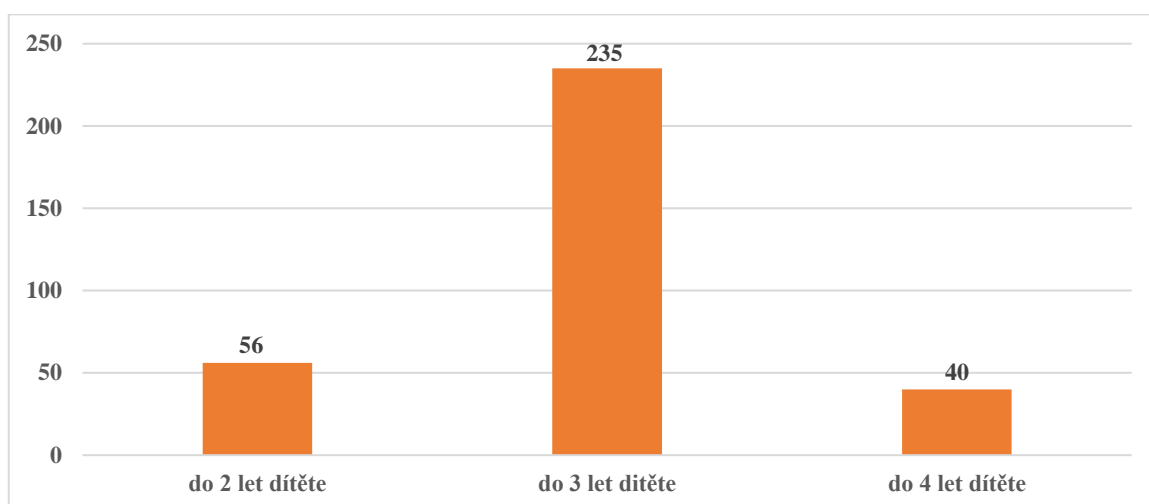
Otázka č. 4: Jak se cítíte na rodičovské dovolené?



Graf 4: Jak se cítíte na rodičovské dovolené?

Tato otázka zjišťovala, jak se ženy cítí na rodičovské dovolené. Spokojenost či nespokojenost žen může ovlivňovat mnoho faktorů. Například zda partner pomáhá s péčí o dítě nebo je žena na vše sama, povaha dítěte, jak ženy samy sebe vnímají jako matku nebo zda mají podporu rodiny. Od těchto skutečností se může odvíjet, jak se matky cítí na rodičovské dovolené. Nejvíce respondentek 180 (54 %) zaznamenalo, že se cítí spokojeně. Velmi spokojeně se na rodičovské dovolené cítí 76 (23 %) žen, odpověď ani spokojeně ani nespokojeně zaznamenalo 71 (22 %) žen a nespokojeně se cítí pouze 4 (1 %) ženy.

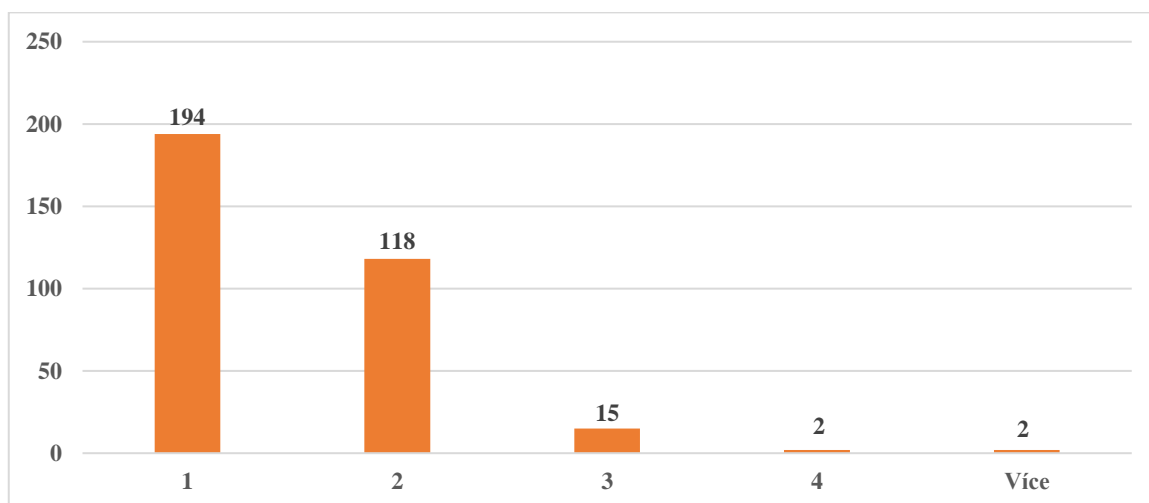
Otázka č. 5: Na jak dlouho jste si stanovila rodičovskou dovolenou?



Graf 5: Na jak dlouho jste si stanovila rodičovskou dovolenou?

Ze zvolených odpovědí vyplývá, že si matky nejčastěji stanovují délku rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte, a to v počtu 235 (71 %) žen. Do 2 let věku dítěte si ji zvolilo 56 (17 %) žen a pouze 40 (12 %) žen má rodičovskou dovolenou do 4 let věku dítěte.

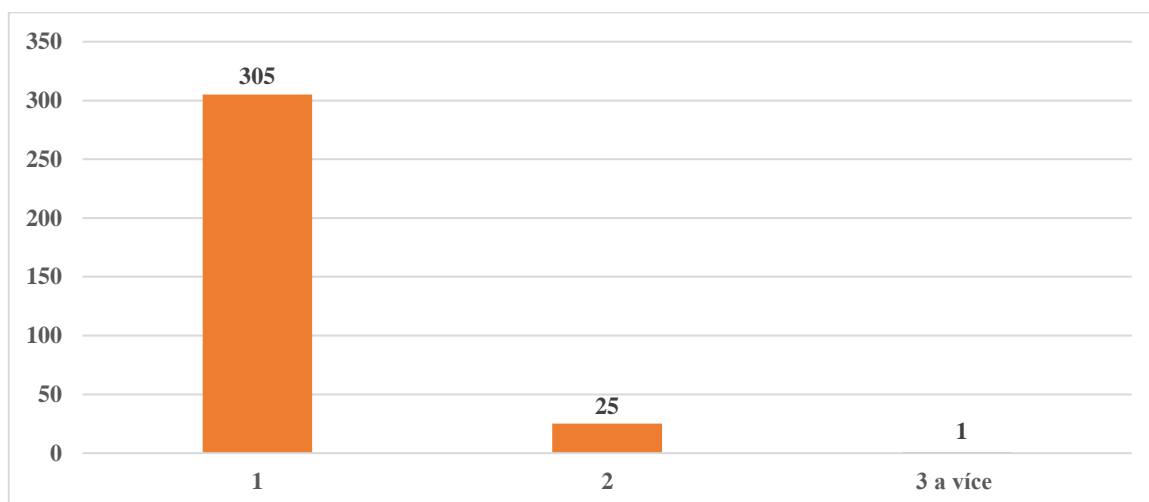
Otázka č. 6: Kolik máte dětí?



Graf 6: Kolik máte dětí?

Výzkumný vzorek zastupují nejvíce ženy, které mají 1 dítě, a to celkem 194 (59 %) žen. Výrazně početnou skupinu tvoří i ženy 118 (36 %), které mají děti dvě. Jen 15 (4 %) žen uvedlo, že mají tři děti, pouze 2 (0 %) ženy uvedly, že mají čtyři děti a další 2 (1 %) ženy, že mají více jak čtyři děti.

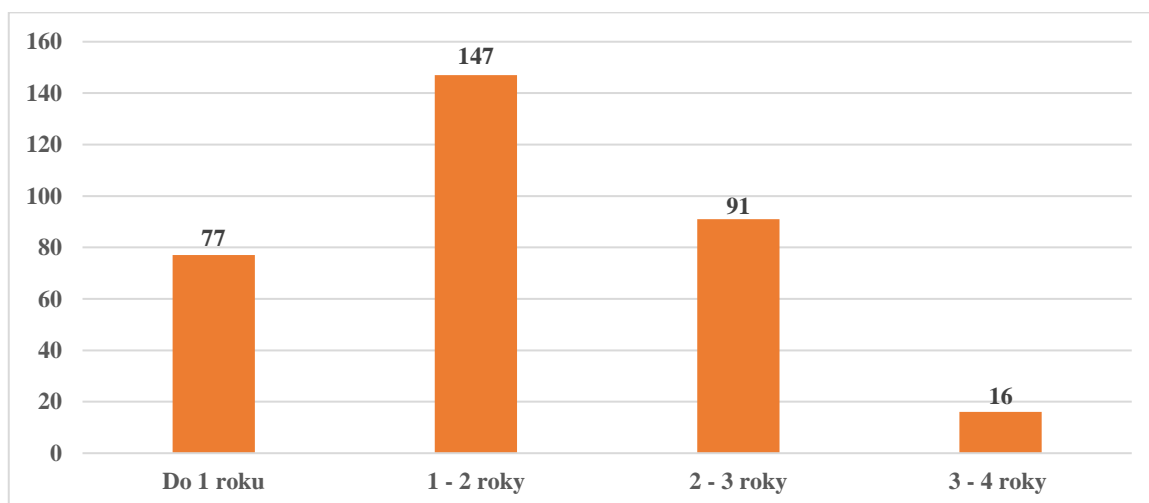
Otázka č. 7: Kolik máte dětí, se kterými jste na rodičovské dovolené?



Graf 7: Kolik máte dětí, se kterými jste na rodičovské dovolené?

Nejvíce zastoupenou skupinou byly ženy 305 (92 %), které jsou na rodičovské dovolené pouze s jedním dítětem. Se dvěma dětmi je doma jen 25 (8 %) žen a pouze 1 (0 %) žena uvedla, že je doma na rodičovské dovolené se třemi a více dětmi.

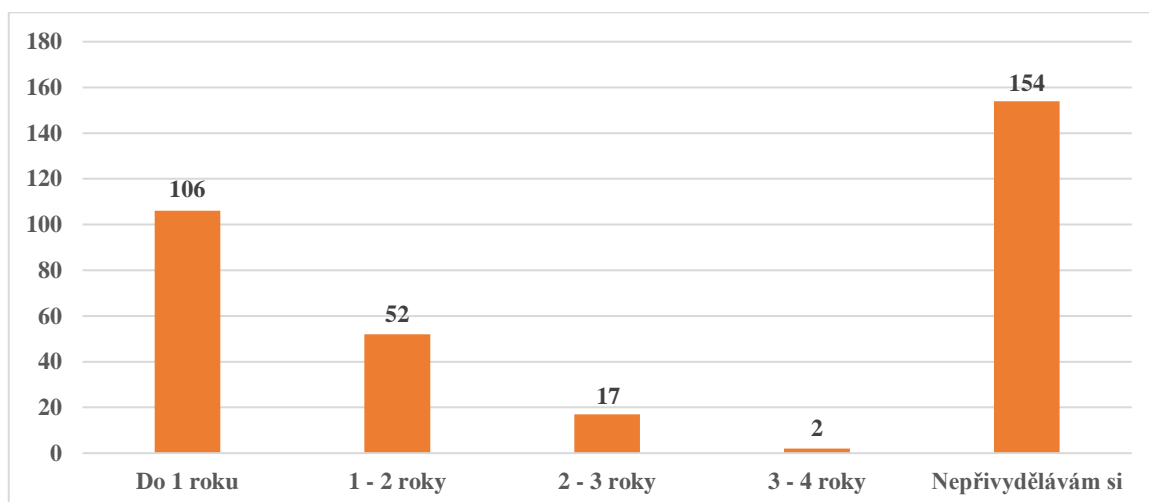
Otázka č. 8: Jak staré je Vaše nejmladší dítě, se kterým jste na rodičovské dovolené?



Graf 8: Jak staré je Vaše nejmladší dítě, se kterým jste na rodičovské dovolené?

Záměrem této otázky bylo zjistit, v jakém věku se nachází nejmladší děti, se kterými jsou ženy na rodičovské dovolené. Nejvíce respondentek 147 (44 %) uvedlo, že jejich dítěti jsou 1–2 roky. Převážně stejně početnou skupinu tvoří respondentky 91 (28 %), které jsou na rodičovské dovolené ve věku dítěte 2-3 roky a do 1 roku dítěte 77 (23 %) žen. Pouze 16 (5 %) žen je doma s dítětem, kterému jsou 3–4 roky.

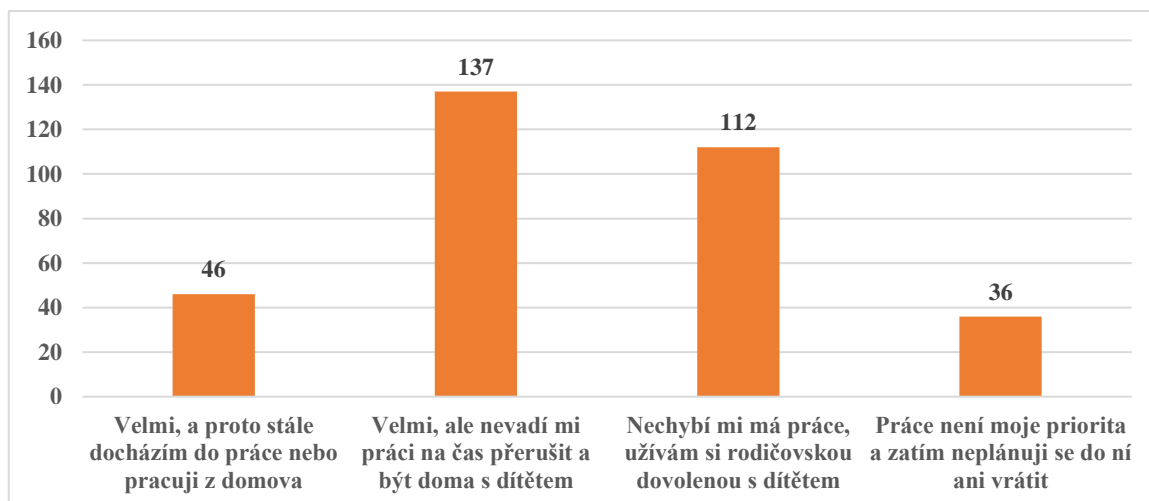
Otázka č. 9: Kolik let je/bylo Vašemu dítěti, když jste si začala přivydělávat?



Graf 9: Kolik let je/bylo Vašemu dítěti, když jste si začala přivydělávat?

Touto otázkou jsem se snažila zjistit, kdy si ženy na rodičovské dovolené začaly přivydělávat, a to s ohledem na věk jejich dítěte. Překvapivé je zastoupení žen 106 (32 %), které si přivydělávají již ve věku dítěte do 1 roku. 52 (16 %) žen si začalo přivydělávat, když bylo dítěti 1–2 roky. Méně žen 17 (5 %) si přivydělávalo až když byly dítěti 2–3 roky a nejméně žen 2 (1 %) si začalo přivydělávat až od 3–4 let věku dítěte. Téměř polovina žen 154 (46 %), zde zaznamenala odpověď, že si nepřivydělávají.

Otázka č. 10: Jak je pro Vás Vaše práce důležitá?

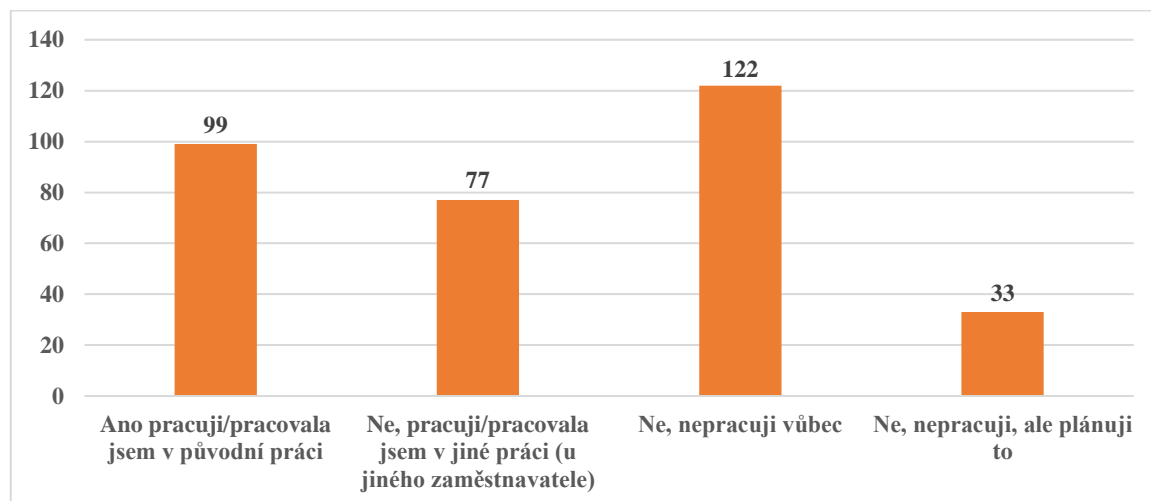


Graf 10: Jak je pro Vás Vaše práce důležitá?

Tato otázka zjišťovala, co pro ženy znamená práce, a tedy jak je pro ně důležitá. Nejvíce žen 137 (41 %) odpovědělo, že je pro ně práce velmi důležitá, ale nevdí jim ji na čas přerušit a být doma s dítětem. Druhou nejčastější odpovědí žen 112 (34 %) bylo, že jim práce nechybí a užívají si rodičovskou dovolenou. Což je dle mého názoru způsobeno tím, že se ženy orientují

převážně na rodinný život, kdy se chtějí naplno věnovat dítěti. Jen 46 (14 %) žen uvedlo, že je pro ně práce velmi důležitá a stále do ní dochází nebo pracují z domova. Nejméně žen 36 (11 %) odpovědělo, že práce není jejich priorita a neplánují se do ní vrátit.

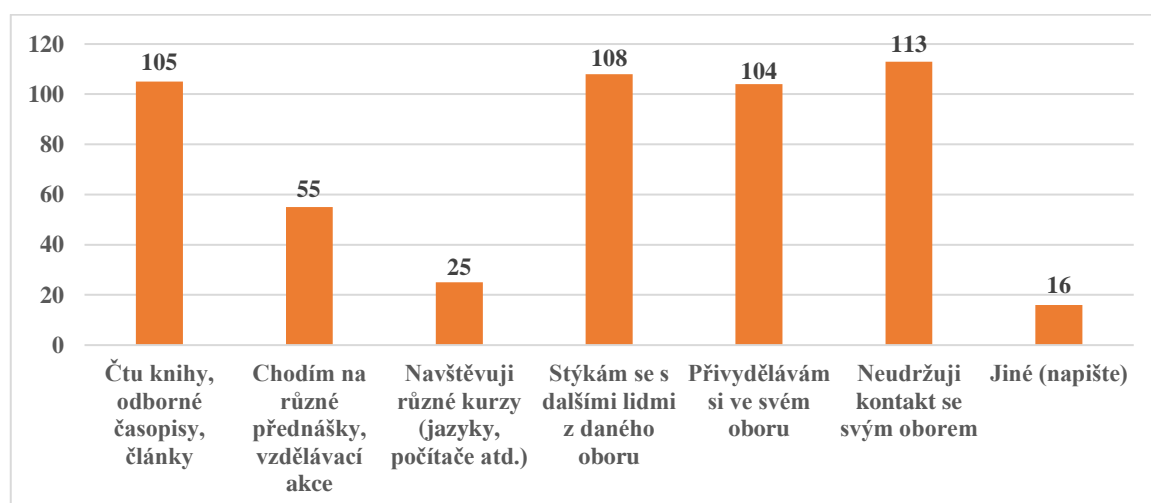
Otázka č. 11: Pracujete/pracovala jste i během rodičovské dovolené ve své původní práci (u svého zaměstnavatele)?



Graf 11: Pracujete/pracovala jste i během rodičovské dovolené ve své původní práci (u svého zaměstnavatele)?

Na tuto otázku odpovědělo nejvíce žen 122 (37 %), že u svého zaměstnavatele během rodičovské dovolené nepracují vůbec, 99 (30 %) žen zaznamenalo, že pracují/pracovali ve své původní práci. Značná část žen 77 (23 %) také uvedlo, že pracují/pracovali u jiného zaměstnavatele. A 33 (10 %) žen u svého zaměstnavatele dosud nepracuje, ale plánují to.

Otázka č. 12: Jak udržujete kontakt se svým oborem?

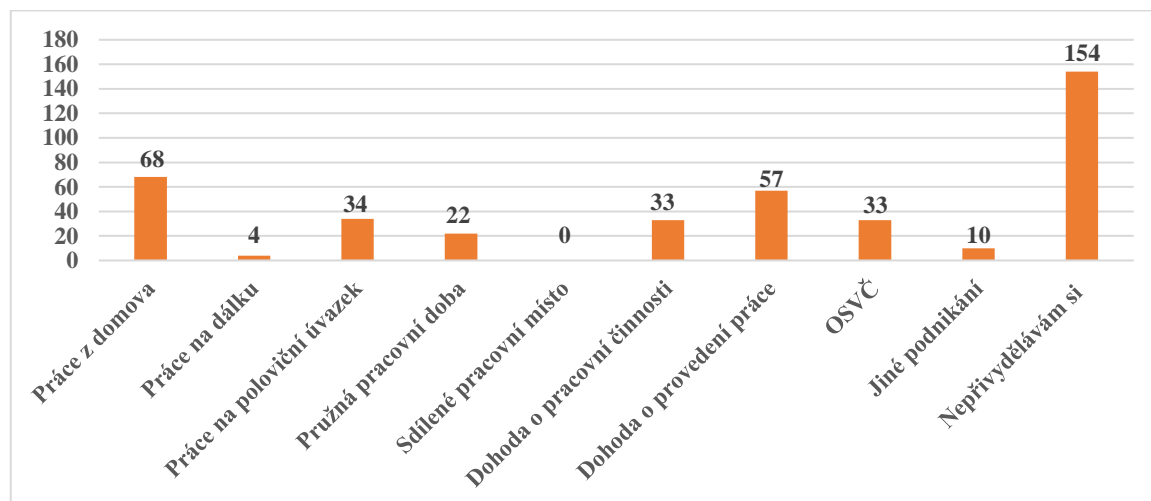


Graf 12: Jak udržujete kontakt se svým oborem?

U této otázky mohly ženy zaškrtnout více odpovědí. Z grafu lze vyčíst, že nejvíce si udržují kontakt se svým oborem tím, že se stýkají s dalšími lidmi z daného oboru (108, 21 %),

čtou knihy, odborné časopisy a články (105, 20 %) a přivydělávají si ve svém oboru (104, 20 % žen). Některé ženy 55 (10 %) také chodí na přednášky a vzdělávací akce. Pouze 25 (5 %) žen navštěvuje různé kurzy. Také zde byla možnost napsat vlastní odpověď, kterou využilo 16 (3 %) žen. Nejvíce zmiňovaly studium na vysoké škole, kterým si udržují kontakt s oborem.

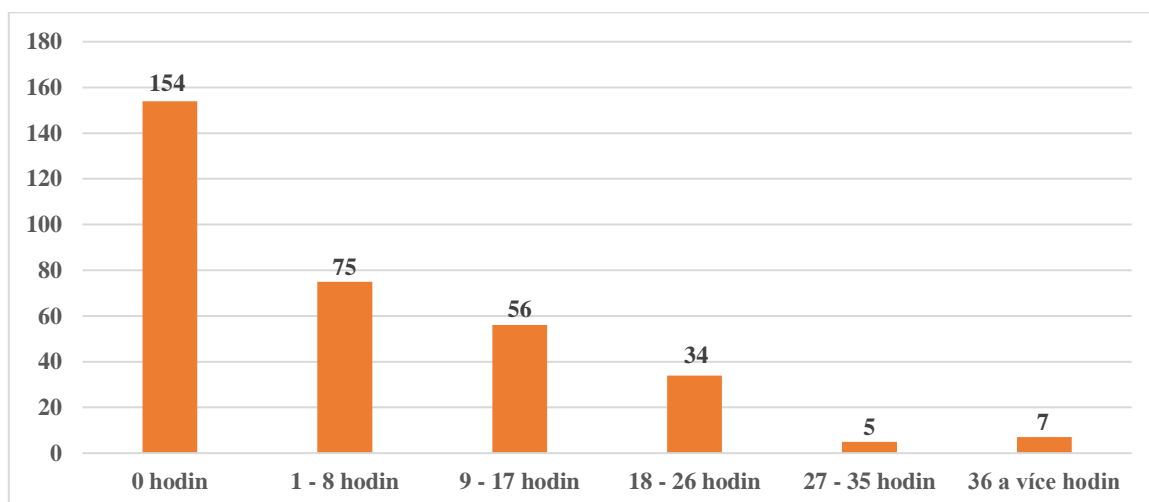
Otázka č. 13: Jakým způsobem si přivyděláváte?



Graf 13: Jakým způsobem si přivyděláváte?

U této otázky mohly ženy zaškrtnout více odpovědí. Z grafu lze vyčíst, že si ženy 68 (16 %) nejčastěji přivydělávají prací z domova. Četnost této odpovědi je pravděpodobně způsobena flexibilitou této formy práce, kterou lze spojit s péčí o dítě a chodem domácnosti. Další často využívanou formou přivýdělku je dohoda o provedení práce, kterou využívá 57 (14 %) žen. Stejný počet žen využívá práci na poloviční úvazek (34, 8 % žen), dohodu o pracovní činnosti (33, 8 % žen) a vlastní podnikání jako osoba samostatně výdělečně činná (33, 8 % žen). Pružnou pracovní dobu využívá 22 (5 %) žen, jiné podnikání 10 (3 %) žen a pouze 4 (1 %) ženy pracují na dálku. Sdílené pracovní místo nevyužívá jako způsob přivýdělku žádná z žen a 154 (37 %) žen si nepřivydělává vůbec.

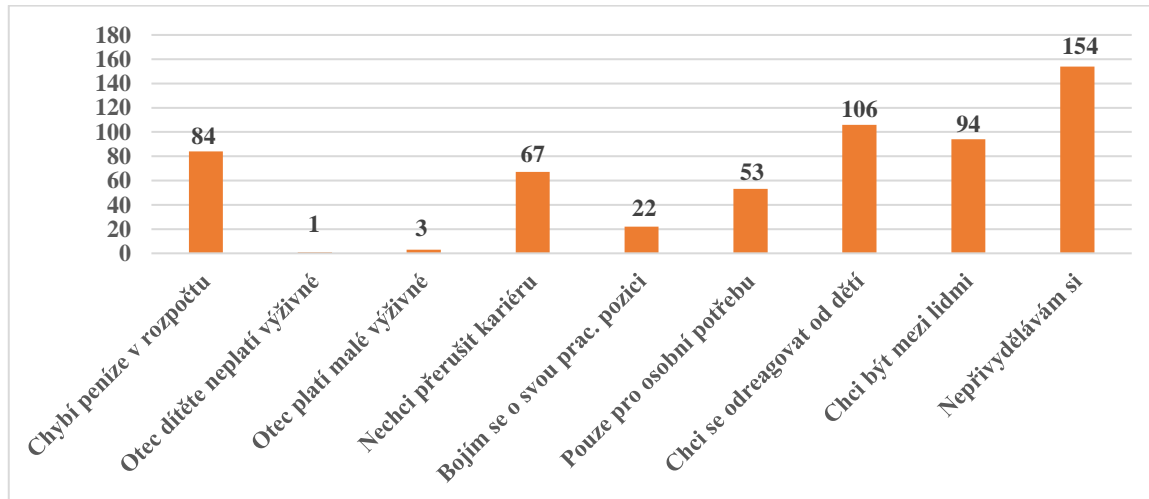
Otázka č. 14: Kolik hodin týdně trávíte v práci?



Graf 14: Kolik hodin týdně trávíte v práci?

Ženy 75 (23 %) tráví v práci nejčastěji 1–8 hodin. 56 (17 %) žen tráví v práci 9–17 hodin týdně, 34 (10 %) žen dochází do práce na 18–26 hodin týdně. Pouze 7 (2 %) žen chodí do práce na 36 a více hodin týdně a 5 (1 %) žen tráví v práci 27–35 hodin týdně. Do práce nechodí 154 (47 %) žen.

Otázka č. 15: Z jakých důvodů si přivyděláváte?

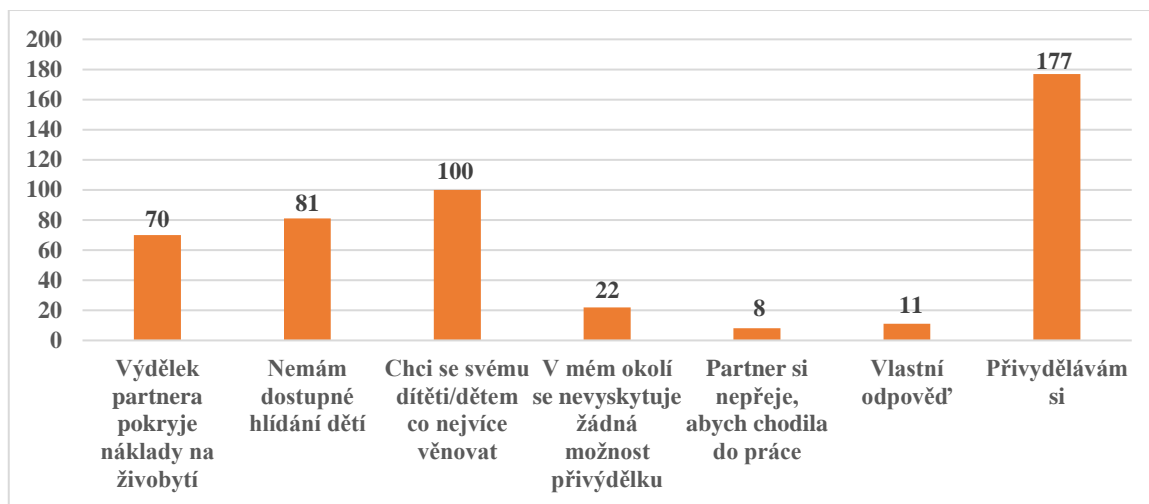


Graf 15: Z jakých důvodů si přivyděláváte?

U této otázky mohly respondentky zaznamenat více odpovědí. Za nejčastější důvod přivýdělnku považují ženy 106 (18 %) potřebu odreagovat se od dítěte/děti, také chtějí být mezi lidmi – 94 (16 %) žen, chybí jim peníze v rozpočtu – 84 (14 %) ženám, nechtějí přerušit pracovní kariéru – 67 (12 %) žen nebo si chtějí vydělat pouze pro osobní potřebu – 53 (9 %) žen. Pouze 22 (4 %) žen si přivydělává, protože se bojí, aby během rodičovské dovolené

nepřišly o svou pracovní pozici. Jen u 3 (1 %) žen je důvod přivýdělku, že otec dítěte platí malé výživné a u 1 (0 %) ženy otec neplatí žádné výživné. Nepřivydělává si 154 (26 %) žen.

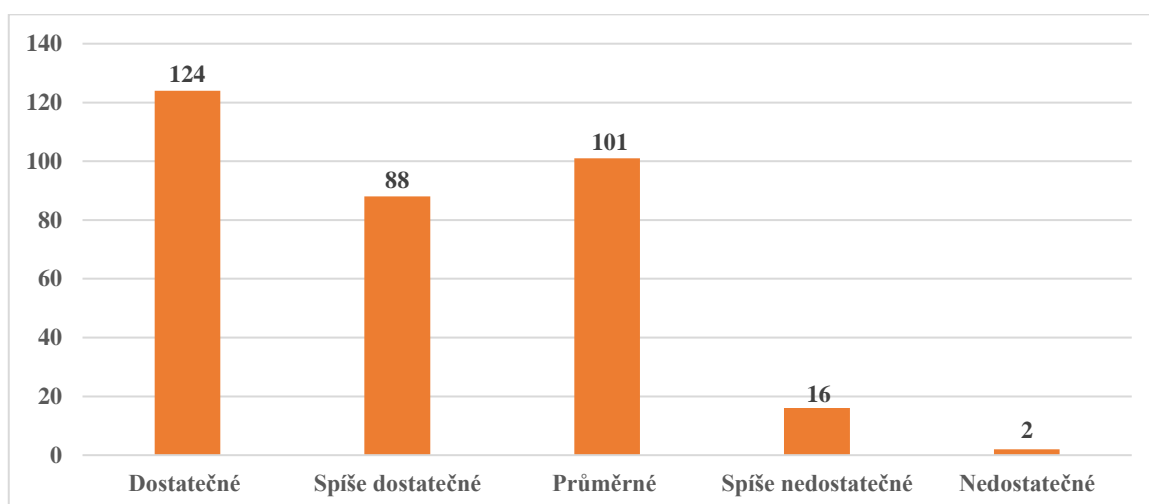
Otázka č. 16: Z jakého důvodu si nepřivyděláváte?



Graf 16: Z jakého důvodu si nepřivyděláváte?

U této otázky byla opět možnost zaškrtnout více odpovědí. Nejvíce žen 100 (21 %) uvedlo, že si nepřivydělávají, protože se chtějí svému dítěti/dětem plně věnovat. Dalším důvodem, který matkám brání v možnosti si přivydělat, byla nedostupnost hlídání dětí v jejich nepřítomnosti, což se týká 81 (17 %) respondentek. Další početnou skupinou byly ženy 70 (15 %), v jejichž domácnosti výdělek partnera pokryje náklady na živobytí. Některé respondentky 22 (5 %) se potýkají s problémem, kdy jim jejich okolí neumožňuje pracovat, neboť zde nejsou dostupné pozice či takové, které by jim vyhovovaly. U 8 (2 %) žen si partner nepřeje, aby pracovaly. Vlastní odpověď napsalo 11 (2 %) žen, kdy se jednalo spíše o detailněji popsané odpovědi z nabídky. Přivydělává si 177 (38 %) žen.

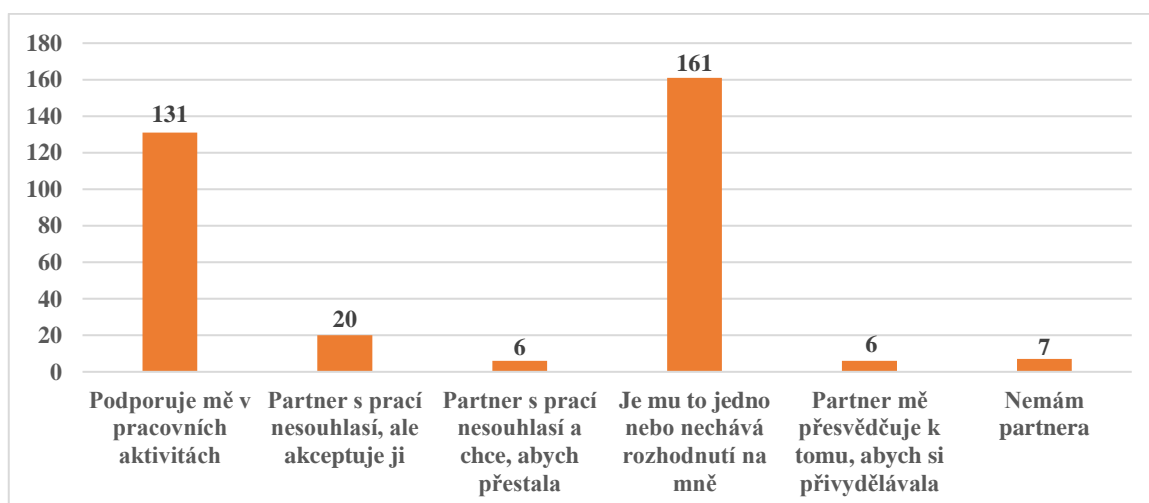
Otázka č. 17: Jak hodnotíte ekonomické zajištění Vaší rodiny?



Graf 17: Jak hodnotíte ekonomické zajištění Vaší rodiny?

Na otázku, jak ženy hodnotí ekonomické zajištění své rodiny, nejvíce žen 124 (37 %) uvedlo, že je jejich zajištění dostatečné. Dále ženy 101 (30 %) ohodnotily své zajištění jako průměrné a 88 (27 %) žen popsalo svou ekonomickou situaci jako spíše dostatečnou. Pouze 16 (5 %) žen zaznamenalo své zajištění jako spíše nedostatečné a v případě 2 (1 %) matek se jedná o situaci, kdy zabezpečení rodiny vnímají jako nedostatečné.

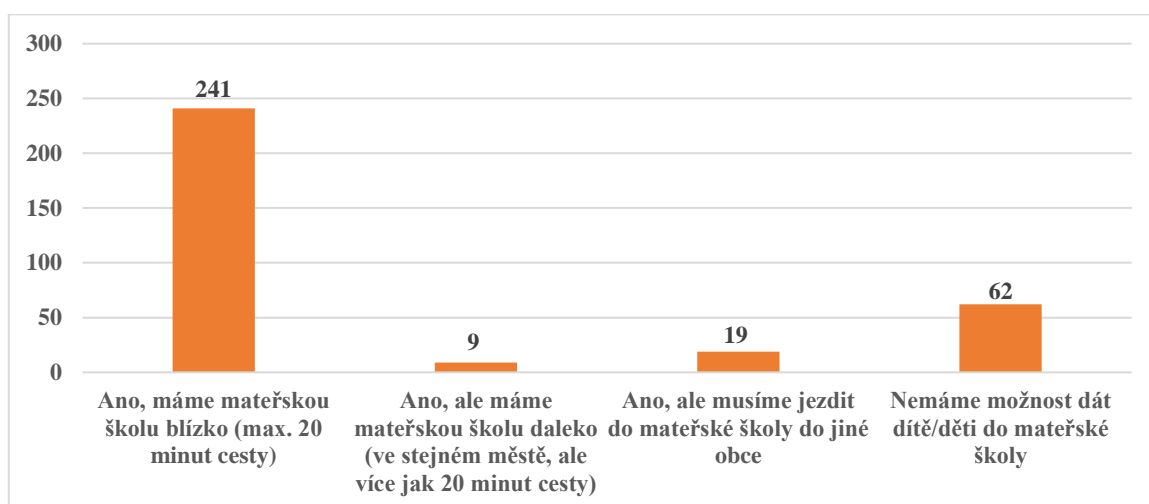
Otázka č. 18: Partner respondentky ...



Graf 18: Partner respondentky ...

Nejvíce žen 161 (49 %) se setkává s neutrální reakcí partnera, který ponechává vše na jejich rozhodnutí a nezasahuje jim do jejich volby. Dále 131 (39 %) žen partner podporuje v pracovních aktivitách, u 20 (6 %) žen partner s jejich prací nesouhlasí, ale akceptuje ji. Pouze u 6 (2 %) žen chce partner, aby se svou prací skončily, a naopak dalších 6 (2 %) žen partner přesvědčuje, aby si přivydělávaly. Bez partnera je 7 (2 %) žen.

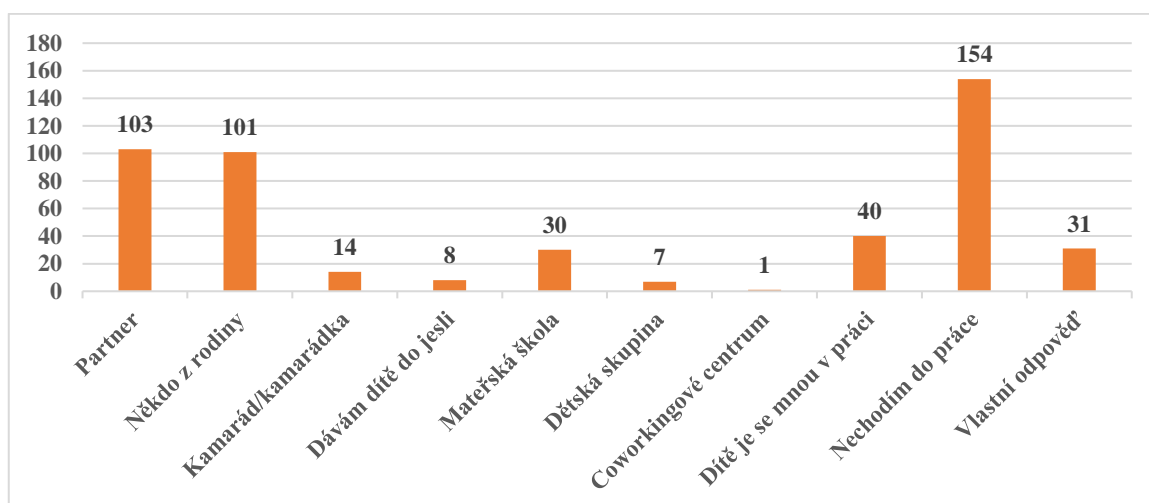
Otázka č. 19: Máte ve svém okolí možnost dát dítě/děti do veřejné mateřské školy?



Graf 19: Máte ve svém okolí možnost dát dítě/děti do veřejné mateřské školy?

Otázka zjišťovala, zda mají matky ve svém okolí možnost, dát dítě do mateřské školy. Nejvíce žen 241 (73 %) odpovědělo, že mají mateřskou školu blízko bydliště max. 20 minut cesty. Bez možnosti dát dítě do mateřské školy je 62 (19 %) žen. Pouze 19 (6 %) žen musí jezdit do mateřské školy do jiné obce a jen 9 (2 %) žen má mateřskou školu ve svém městě, ale cesta jim trvá více jak 20 minut.

Otázka č. 20: Kdo Vám hlídá dítě/děti, když jste v práci?

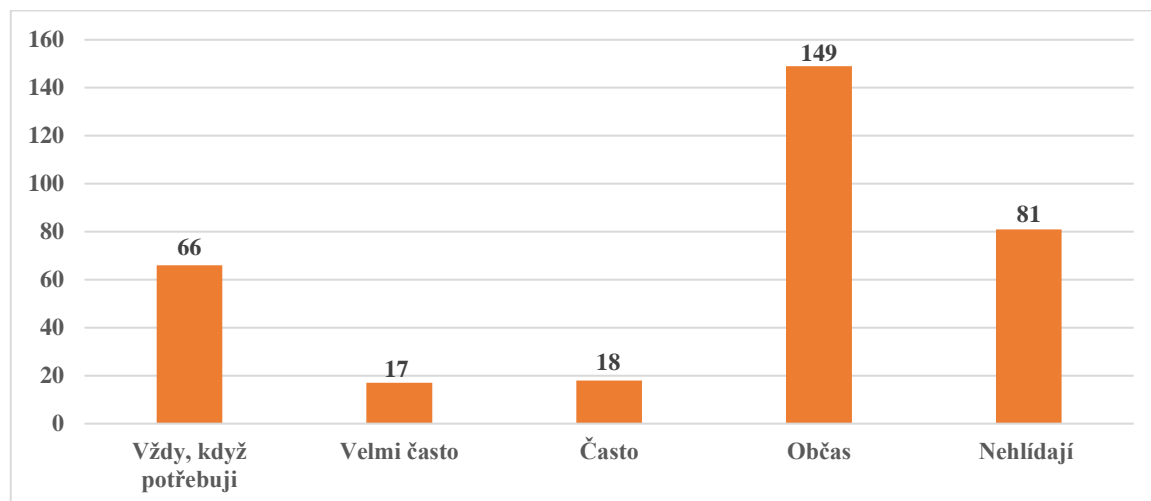


Graf 20: Kdo Vám hlídá dítě/děti, když jste v práci?

U této otázky měly respondentky možnost, zaškrtnout více odpovědí. Z grafu vyplývá, že nejvíce ženám 103 (21 %) v době jejich nepřítomnosti vypomáhá partner. Někdo z rodiny hlídá děti 101 (21 %) matkám. S sebou do práce si bere a má možnost si vzít dítě 40 (8 %) žen, na mateřskou školu se během pracovní aktivity spoléhá 30 (6 %) respondentek. Méně ženám 14 (3 %) hlídá děti kamarád/kamarádka, pouze 8 (2 %) žen dává své dítě do jeslí, 7 (1 %) žen

dává dítě do dětské skupiny a jen 1 (0 %) žena umísťuje své dítě do coworkingového centra. Prostor pro vlastní odpověď využilo 31 (6 %) žen. Nejčastěji zde uváděly, že pracují z domova, když dítě spí (22 žen) tudíž nepotřebují hlídání. Druhou vlastní nejčastější odpovědí bylo, že si ženy (5) platí chůvu na hlídání. Do práce nechodí, takže nepotřebuje hlídání 154 (32 %) žen.

Otázka č. 21: Jak často Vám hlídá dítě/děti někdo z rodiny?



Graf 21: Jak často Vám hlídá dítě/děti někdo z rodiny?

Na otázku, jak často ženám hlídá děti někdo z rodiny, nejvíce žen 149 (45 %) odpovědělo, že pouze občas. Druhá nejčastější odpověď byla, že se členové rodiny nezapojují při hlídání dětí vůbec, a to u 81 (25 %) respondentek. 66 (20 %) žen uvedlo, že jim dítě pohlídá někdo z rodiny vždy, když potřebují. Pouze 18 (5 %) žen zaznamenalo, že jim děti hlídají rodinní příslušníci často a 17 (5 %) žen uvedlo, že velmi často.

5.7 Statistické ověřování hypotéz

Pro statistické ověřování hypotéz jsem zvolila test dobré shody chí-kvadrát, který verifikuje odlišnost četností, získaných měření v pedagogické realitě od teoretických četností, které náleží dané nulové hypotéze. Nejprve je nutné stanovit tzv. nulovou hypotézu, tedy jiné tvrzení, proti kterému budeme danou hypotézu ověřovat. Nulová hypotéza je tvrzení, které uvádí, že mezi zkoumanými proměnnými se nevyskytuje žádný vztah a dané proměnné se rovnají. Jestliže na základě statistické analýzy můžeme nulovou hypotézu odmítnout, přijímáme tzv. alternativní hypotézu, která popisuje, že nějaký rozdíl nebo souvislost mezi proměnnými je. Dalším kritériem při ověřování hypotézy je stanovení hladiny významnosti. Je to jisté riziko, pravděpodobnost, že chybně odmítneme nulovou hypotézu a přijmeme alternativní hypotézu. Hladina významnosti nám tedy stanovuje, jak velké riziko to může být.

O tom, jaká hypotéza bude přijata a odmítnuta rozhoduje tzv. testové kritérium, které ověřuje nulové hypotézy. Abychom zjistili, zda je nulová hypotéza platná, porovnáme mezi sebou testové kritérium a tzv. kritickou hodnotu. Tu zjistíme ve statistických tabulkách podle hladiny významnosti a počtu stupňů volnosti. Pokud je hodnota testového kritéria větší, než kritická hodnota přijímáme alternativní hypotézu a nulová hypotéza je odmítnuta a naopak (Chráška, 2007).

Výpočet testového kritéria (TK): $\chi^2 = \sum \frac{(\text{empirické četnosti} - \text{teoretické četnosti})^2}{\text{teoretické četnosti}}$

Výpočet kritické hodnoty (KH): $\chi^2_{1-\alpha} [(r - 1) \cdot (s - 1)]$

r = počet řádků

s = počet sloupců

Hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Ověření hypotézy č. 1

Potřebné údaje pro výpočet a ověření hypotézy byly získány z dotazníkové otázky č. 6, která zjišťovala, s kolika dětmi jsou ženy na rodičovské dovolené a otázky č. 9, která zjišťovala, zda si ženy přivydělávají či nikoliv.

H₀ (nulová hypotéza): Matky na rodičovské dovolené s jedním dítětem si přivydělávají stejně jako matky s více dětmi.

H₁ (alternativní hypotéza): Matky na rodičovské dovolené s jedním dítětem si nepřivydělávají stejně jako matky s více dětmi.

Tabulka 2: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na počet dětí

Empirické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na počet dětí	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Ženy s 1 dítětem	107	87	194
Ženy s více dětmi	70	67	137
Celkem	177	154	331

Tabulka 3: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na počet dětí

Teoretické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na počet dětí	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Ženy s 1 dítětem	103,7402	90,2598	194
Ženy s více dětmi	73,2598	63,7402	137
Celkem	177	154	331

Tabulka 4: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na počet dětí

Testové kritérium			
Přivydělávání si s ohledem na počet dětí	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Ženy s 1 dítětem	0,1024	0,1177	0,2201
Ženy s více dětmi	0,1450	0,1667	0,3117
Celkem	0,2474	0,2844	0,5318

Testové kritérium = 0,5318

Kritická hodnota = $\chi^2_{0,95}(1) = 3,84$

TK < KH → H_0 byla přijata a H_1 byla odmítnuta

Z vypočítaných výsledků plyne, že je testové kritérium menší než kritická hodnota, a proto musí být přijata H_0 . Přijetí H_0 znamená, že počet dětí v rodině nemá vliv na to, zda si ženy přivydělávají či nepřivydělávají.

Ověření hypotézy č. 2

Potřebné údaje pro výpočet a ověření hypotézy byly získány z dotazníkové otázky č. 1, která zjišťovala věk respondentek a otázky č. 9, která zjišťovala, zda si ženy přivydělávají či nikoliv.

H_0 (nulová hypotéza): Mladší ženy (do 35 let) na rodičovské dovolené si přivydělávají stejně často jako starší ženy (nad 35 let) na rodičovské dovolené.

H_1 (alternativní hypotéza): Mladší ženy (do 35 let) na rodičovské dovolené si nepřivydělávají stejně často jako starší ženy (nad 35 let) na rodičovské dovolené.

Tabulka 5: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na věk žen

Empirické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na věk žen	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Mladší ženy (do 35 let)	152	130	282
Starší ženy (nad 35 let)	25	24	49
Celkem	177	154	331

Tabulka 6: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na věk žen

Teoretické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na věk žen	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Mladší ženy (do 35 let)	150,7976	131,2024	282
Starší ženy (nad 35 let)	26,2024	22,7976	49
Celkem	177	154	331

Tabulka 7: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na věk žen

Testové kritérium			
Přivydělávání si s ohledem na věk žen	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Mladší ženy (do 35 let)	0,0096	0,0110	0,0206
Starší ženy (nad 35 let)	0,0552	0,0634	0,1186
Celkem	0,0648	0,0744	0,1392

Testové kritérium = 0,1392

Kritická hodnota = $\chi^2_{0,95}(1) = 3,84$

TK < KH → H₀ byla přijata a H₁ byla odmítnuta

Z vypočítaných výsledků plyne, že je testové kritérium menší než kritická hodnota, a proto musí být přijata H₀. Přijetí H₀ znamená, že věk žen na rodičovské dovolené nemá vliv na to, zda si přivydělávají nebo nepřivydělávají.

Ověření hypotézy č. 3

Potřebné údaje pro výpočet a ověření hypotézy byly získány z dotazníkové otázky č. 2, která zjišťovala, jaké je nejvyšší dosažené vzdělání matek a otázky č. 9, která zjišťovala, zda si ženy přivydělávají či nikoliv.

H₀ (nulová hypotéza): Ženy na rodičovské dovolené s vyšším vzděláním (VOŠ, VŠ) si přivydělávají stejně často jako ženy na rodičovské dovolené s nižším vzděláním (ZŠ, SOU, SOŠ).

H₁ (alternativní hypotéza): Ženy na rodičovské dovolené s vyšším vzděláním (VOŠ, VŠ) si nepřivydělávají stejně často jako ženy na rodičovské dovolené s nižším vzděláním (ZŠ, SOU, SOŠ).

Tabulka 8: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen

Empirické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Ženy s vyšším vzděláním (VOŠ, VŠ)	123	88	211
Ženy s nižším vzděláním (ZŠ, SOU, SOŠ)	54	66	120
Celkem	177	154	331

Tabulka 9: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen

Teoretické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Ženy s vyšším vzděláním (VOŠ, VŠ)	112,8308	98,1692	211
Ženy s nižším vzděláním (ZŠ, SOU, SOŠ)	64,1692	55,8308	120
Celkem	177	154	331

Tabulka 10: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen

Testové kritérium			
Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Ženy s vyšším vzděláním (VOŠ, VŠ)	0,9165	1,0534	1,9699
Ženy s nižším vzděláním (ZŠ, SOU, SOŠ)	1,6116	1,8523	3,4639
Celkem	2,5281	2,9057	6,4338

Testové kritérium = 5,4338

Kritická hodnota = $\chi^2_{0,95}(1) = 3,84$

TK > KH → H₀ byla odmítnuta a H₁ byla přijata

Z vypočítaných výsledků plyne, že je testové kritérium větší než kritická hodnota, a proto musí být přijata H₁. Přijetí H₁ znamená, že nejvyšší dosažené vzdělání žen na rodičovské dovolené má vliv na to, zda si přivydělávají nebo nepřivydělávají.

Ověření hypotézy č. 4

Potřebné údaje pro výpočet a ověření hypotézy byly získány z dotazníkové otázky č. 21, která zjišťovala, jak často matkám hlídá děti někdo z rodiny a otázky č. 9, která zjišťovala, zda si ženy přivydělávají či nikoliv

H₀ (nulová hypotéza): Matky na rodičovské dovolené, které mají dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků, si přivydělávají stejně často jako matky, které tuto možnost nemají.

H₁ (alternativní hypotéza): Matky na rodičovské dovolené, které mají dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků, si nepřivydělávají stejně často jako matky, které tuto možnost nemají.

Tabulka 11: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků

Empirické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Dostupné hlídání dětí	75	26	101
Bez možnosti hlídání dětí	102	128	230
Celkem	177	154	331

Tabulka 12: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků

Teoretické četnosti			
Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Dostupné hlídání dětí	54,0091	46,9909	101
Bez možnosti hlídání dětí	122,9909	107,0091	230
Celkem	177	154	331

Tabulka 13: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků

Testové kritérium			
Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků	Přivydělává si	Nepřivydělává si	Celkem
Dostupné hlídání dětí	8,1582	9,3764	17,5346
Bez možnosti hlídání dětí	3,5825	4,1176	7,7001
Celkem	11,7407	13,494	25,2347

Testové kritérium = 25,2347

Kritická hodnota = $\chi^2_{0,95}(1) = 3,84$

TK > KH → H_0 byla zamítnuta a H_1 byla přijata

Z vypočítaných výsledků plyne, že je testové kritérium větší než kritická hodnota, a proto musí být přijata H_1 . Přijetí H_1 znamená, že dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků má vliv na to, zda si ženy na rodičovské dovolené přivydělávají nebo nepřivydělávají.

5.8 Interpretace výsledků

Výzkum mé bakalářské práce byl zaměřen na ženy na rodičovské dovolené a jejich zapojování se do pracovního procesu. Nejvíce mne zajímaly faktory, které mohou ovlivňovat vstup žen/matek na trh práce. Z dosažených výsledků byla získána zajímavá data, ale zároveň méně překvapivá zjištění.

Ze získaných dat mě zaujalo zjištění, že více jak polovina žen si udržuje kontakt se svým oborem, ať už čtením knih, chozením na přednášky nebo komunikací s dalšími lidmi z oboru. Může to být způsobené tím, že má většina respondentek vysokoškolské vzdělání a projevují tak větší zájem o svůj obor. Zaujalo mne to z toho důvodu, že ze svého okolí znám hlavně matky, které kontakt se svým oborem neudržují. Dále mě upoutalo, že počátkem rodičovské dovolené začne matce chodit rodičovský příspěvek a klesá tak její finanční příjem. Přesto přes 200 žen uvedlo, že je jejich ekonomické zajištění rodiny dostatečné a spíše dostatečné. Nejvíce mne ale překvapilo, že většině žen skoro vůbec nehlídají děti členové rodiny. Nejčastěji hlídá děti partner, dávají je do mateřské školy nebo si je berou s sebou do práce. Toto může být zapříčiněno několika faktory, jako je velká vzdálenost mezi příbuznými, neshody v rodině, nezájem prarodičů, pracovní vytíženost prarodičů, kteří ještě nejsou v důchodu apod. Dotazníková otázka jejíž výsledky odpovědí mě příliš nepřekvapily, se týkala důvodů, proč si ženy přivydělávají. Nejčastěji se ženy chtěly odreagovat od dítěte, dostat se mezi ostatní lidi, získat příležitost k rozpočtu nebo nechtěly přerušit pracovní kariéru.

Na začátku výzkumu jsem si stanovila čtyři hypotézy. V první hypotéze jsem se domnívala, že to, kolik má žena dětí, ovlivňuje její zapojení na trhu práce. Předpokládala jsem, že ženy s jedním dítětem si přivydělávají častěji než ženy s více dětmi. Na základě výpočtu testu dobré shody chí-kvadrátu byla přijata nulová hypotéza. Z tohoto důvodu se hypotéza č. 1 nepotvrdila. To kolik má žena dětí tedy nemá vliv na možnost přivýdělku.

U druhé hypotézy jsem předpokládala, že věk žen má vliv na jejich vstup na pracovní trh. Usuzovala jsem, že mladší ženy si budou přidělovat častěji než starší ženy. Na podkladě výpočtu byla přijata nulová hypotéza, a proto se hypotéza č. 2 nepotvrdila. Věk ženy tedy neovlivňuje četnost přivýdělku.

Ve třetí hypotéze jsem shledávala statistický významný rozdíl mezi přivýdělkem žen s vyšším vzděláním, a naopak s nižším vzděláním. Domnívala jsem se, že ženy s vyšším vzděláním si budou přivydělovat častěji. Dle provedeného výpočtu byla přijata alternativní hypotéza, která potvrdila hypotézu č. 3. Vzdělání žen má vliv na jejich zájem o integraci do pracovního procesu.

U čtvrté hypotézy jsem si myslela, že má dostupné hlídání dětí někým z rodiny vliv na volbu možnosti přivýdělku. Předpokládala jsem, že ženy, které mají dostupné hlídání dětí, si budou přivydělovat častěji. Podle uskutečněného výpočtu byla přijata alternativní hypotéza, ze které vyplývá, že se hypotéza č. 4 potvrdila. To, zda mají ženy dostupné hlídání dětí, ovlivňuje jejich šance na přivýdělek.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo popsat situaci matek na rodičovské dovolené a jejich postavení na trhu práce. Hlavním tématem teoretické části je postavení ženy na trhu práce. V této kapitole jsem se zabývala problematikou dělby práce v domácnosti, propojování zaměstnání a rodinného života nebo rolí mužů a žen. Ze získaných informací vyplývají následující fakta. Ve společnosti stále převládají genderové stereotypy. Ženy jsou pořád považovány hlavně za hospodyně, které mají udržovat rodinný krb a starat se o děti. Muži mají naopak zastávat roli živitele rodiny a finančně ji zabezpečit. Bohužel to již v dnešní společnosti neplatí. Z důvodu nedostatku pracovních sil, stárnutí populace a zajištění ekonomické soběstačnosti rodiny je potřeba, aby i žena vstoupila na trh práce. To zapříčiňuje ztrátu role muže, jako hlavního živitele rodiny, a naopak žena se tak musí k ostatním svým povinnostem zapojit i do povinnosti finančně zajistit rodinu, jako druhý živitel. Zde tedy vznikl již zmíněný problém dělby práce v domácnosti, kde by se měl i muž více zapojovat do domácích prací, pokud žena chodí do zaměstnání. S tímto se dále pojí komplikace při naplňování mateřské role. Aktuální situace na trhu práce není příliš nakloněna alternativním formám zaměstnávání a žena tak musí volit mezi svou kariérou a mateřstvím. Žena, která se rozhodne být doma s dítětem, se tak stává neperspektivní pro trh práce nebo je mnohdy i diskriminována. Zároveň se ženy nechtějí vzdát své role matky, a proto by jim mělo být umožněno sladit práci s péčí o dítě. Zde vyvstává další problém, a to je nedostatečná síť institucí péče o děti. Sem by měl stát zaměřit svou pozornost. Již neplatí, že děti mohou pohlídat prarodiče, protože mnohdy ještě sami pracují a nejsou v důchodu. Tyto problémy lze vyřešit novým pojetím rolí žen a mužů vzhledem k aktuální situaci ve společnosti. Dále vstřícnějším přístupem zaměstnavatelů k potřebám matek a pozorností státu, který bude soustředit svůj zájem jak na rodiče, kteří se rozhodnou plně věnovat svým rodičovským povinnostem, tak na ty, kteří chtějí propojit svou kariéru s péčí o dítě.

Praktická část práce byla realizována pomocí dotazníku. Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jestli si ženy přivydělávají či nikoliv, co je motivuje k dané volbě a jak se k tomu staví jejich okolí. Výsledky výzkumu ukazují, že z celkového počtu respondentek si zhruba polovina přivydělává a polovina nepřivydělává. Jako důvod přivýdělku nejčastěji uvádějí odreagování se od dítěte, finanční důvody, touhu být mezi lidmi nebo nechtějí přerušit svou kariéru. Z těchto odpovědí lze usoudit, že matky mohou brát přivýdělek i jako způsob, jak být ve styku s dalšími lidmi. Jako formu přivýdělku nejčastěji uváděly, že pracují z domova, což také může souviset s nedostatkem institucí péče o děti nebo chodily pouze na brigádu. Práci na poloviční úvazek nebo pružnou pracovní dobu využívá jen malé množství žen a to je také

známkou toho, že těmto formám zaměstnávání nejsou zaměstnavatelé příliš nakloněni. Ze získaných výsledků lze potvrdit domněnku, že se ženy nezapojují do pracovního procesu, protože jim nemá kdo hlídat děti. Mnoho respondentek uvedlo, že nemají dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků, což může potvrzovat fakt, že sami prarodiče ještě pracují. Většina žen také uvedla, že si užívají rodičovskou dovolenou a nevdají jim práci na čas přerušit, což poukazuje na to, že se nechtějí vzdát své role matky.

Ze získaných dat lze tedy potvrdit teoretická fakta, která poukazují na nedokonalosti a přetrvávající problémy ve společnosti, jako je tradiční pojetí rolí, které je vzhledem k nárokům dnešní společnosti neudržitelné, chybějící flexibilní formy zaměstnávání nebo nedostatek institucí péče o děti.

Jsem ráda, že jsem si toto téma mohla vybrat. Díky zpracování této problematiky jsem si rozšířila znalosti v dané oblasti, ve které se již lépe orientuji. Práce přinesla zajímavé výsledky a potvrdila některé problémy společnosti. Další výzkum by se mohl zaměřit na muže, jak oni vnímají proměnu své role ve společnosti a jaký mají názor na využívání rodičovské dovolené muži.

POUŽITÁ LITERATURA

APERIO. *Nebojujte se zákony: příručka pro rodiče 2016*. Praha: APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství, 2016, 136 s. ISBN 978-80-904301-7-4.

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.

BURDOVÁ, Eva, Zdeněk SCHMIED a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. 159 s. ISBN 978-80-7357-371-3.

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

GIDDENS, Anthony a Philip W. SUTTON, ed. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2013. 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

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

KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008. 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. Kdo se bojí zaměstnané matky? In: *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 323 s. ISBN 978-80-86429-87-8.

PROCHÁZKA, Miroslav. *Sociální pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 203 s. ISBN 978-80-247-3470-5.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. 322 s. ISBN 80-7178-772-8.

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

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I.: dětství a dospívání*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2005. 467 s. ISBN 80-246-0956-8.

ZÁKONY

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku

Zákon č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku

Zákonné opatření č. 8/1982 Sb., o zvýšení mateřského příspěvku a o změnách v nemocenském zabezpečení

Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku

Zákon č. 117/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku

Nařízení vlády č. 143/1994 Sb., o zvýšení rodičovského příspěvku a podpory při narození dítěte

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

Zákon č. 112/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o životním a existenčním minimu a zákona o pomoci v hmotné nouzi

Zákon č. 585/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

INTERNETOVÉ ZDROJE

Částečný úvazek [online]. Gender Studies, 2011. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/castecny-uvazek-zamestnanec>

Český statistický úřad. *Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství ČR (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví* [online]. 2017. [cit. 2018-01-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/46173161/32018117_0503.pdf/6fa46f14-b03d-4c53-9be8-84dffa2be42b?version=1.0

Český statistický úřad. *Vývoj částek životního minima v ČR od roku 1991* [online]. 2017. [cit. 2018-01-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/46173161/32018117_1312.pdf/09bf999d-4b53-4465-bbcc-d3fbc1a82c42?version=1.1

Dětská skupina. Informační příručka pro rodiče [online]. Vyd. 2. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2018. [cit. 2018-03-01]. ISBN: 978-80-7421-141-6. Dostupné z: http://www.dsmpsv.cz/wp-content/uploads/2015/09/114_MPSV_Prirucka-pro-rodice_210x210_update-2018_nahled3_do-tisku.pdf

Informace o povinném předškolním vzdělávání [online]. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2017. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/informace-o-povinnem-predskolnim-vzdelavani>

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. [cit. 2018-02-20]. ISBN 978-80-7416-131-5. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf

Mateřská [online]. Gender Studies, 2011. [cit. 2018-01-15]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/mataska-zamestnanec>

Mikrojesle [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/co-jsou-to-mikrojesle/>

MPSV. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. 2018. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIII33Pruznapracovnidoba>

NEVYHOŠTĚNÝ, Martin. *Pivo za dvě koruny, máslo za deset. Jak se v Česku změnila cena za 40 let* [online]. Lidovky, 2014. [cit. 2018-01-17]. ISSN 1213-1385. Dostupné z: https://byznys.lidovky.cz/pivo-za-dve-koruny-maslo-za-deset-jak-se-v-cesku-zmenily-ceny-za-40-let-1g3-/moje-penize.aspx?c=A140320_142234_moje-penize_mev

PALONCYOVÁ, Jana, Jana BARVÍKOVÁ, Věra KUCHAROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠTASTNÁ. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice* [online]. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. [cit. 2018-03-01]. ISBN 978-80-7416-119-3. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_356.pdf

Počet evidovaných dětských skupin se přehoupl přes 400 [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2017. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/31770>

Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. [cit. 2018-02-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/10543>

Předškolní vzdělávání v České republice [online]. Český statistický úřad, 2017. [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/46173161/32018117_1201.pdf/9efd9c95-d7a8-4bae-a8ed-0f1c5b6258c7?version=1.1

Report on equality between women and men 2009 [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. [cit. 2018-02-12]. ISBN 978-92-79-07961-0. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=86&furtherPubs=yes>

Rodičovská [online]. Gender Studies, 2011. [cit. 2018-01-15]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/rodicovska-otec-na-rodicovske-zamestnanec>

Rodičovský příspěvek [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018. [cit. 2018-01-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

Sdílení pracovního místa [online]. Gender Studies, 2011. [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/sdileni-pracovniho-mista-zamestnanec>

Úřad práce. *Peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek* [online]. Vyd. 1. Úřad práce ČR a Česká správa sociálního zabezpečení ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. [cit. 2018-01-22]. ISBN 978-80-87039-37-3. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulky

Tabulka 1: Počet příjemců rodičovského příspěvku.....	18
Tabulka 2: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na počet dětí	50
Tabulka 3: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na počet dětí.....	51
Tabulka 4: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na počet dětí.....	51
Tabulka 5: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na věk žen.....	52
Tabulka 6: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na věk žen	52
Tabulka 7: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na věk žen	52
Tabulka 8: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen.....	53
Tabulka 9: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen.....	53
Tabulka 10: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na vzdělání žen.....	53
Tabulka 11: Empirické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků	54
Tabulka 12: Teoretické četnosti – Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků	54
Tabulka 13: Testové kritérium – Přivydělávání si s ohledem na dostupné hlídání dětí od rodinných příslušníků	54

Grafy

Graf 1: Kolik Vám je let?	37
Graf 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?.....	38
Graf 3: Jaký je Váš rodinný stav?.....	38
Graf 4: Jak se cítíte na rodičovské dovolené?.....	39
Graf 5: Na jak dlouho jste si stanovila rodičovskou dovolenou?	40
Graf 6: Kolik máte dětí?	40
Graf 7: Kolik máte dětí, se kterými jste na rodičovské dovolené?	41
Graf 8: Jak staré je Vaše nejmladší dítě, se kterým jste na rodičovské dovolené?.....	41
Graf 9: Kolik let je/bylo Vašemu dítěti, když jste si začala přivydělávat?.....	42
Graf 10: Jak je pro Vás Vaše práce důležitá?	42
Graf 11: Pracujete/pracovala jste i během rodičovské dovolené ve své původní práci (u svého zaměstnavatele)?.....	43
Graf 12: Jak udržujete kontakt se svým oborem?.....	43

Graf 13: Jakým způsobem si přivyděláváte?	44
Graf 14: Kolik hodin týdně trávíte v práci?	45
Graf 15: Z jakých důvodů si přivyděláváte?	45
Graf 16: Z jakého důvodu si nepřivyděláváte?	46
Graf 17: Jak hodnotíte ekonomické zajištění Vaší rodiny?	47
Graf 18: Partner respondentky	47
Graf 19: Máte ve svém okolí možnost dát dítě/děti do veřejné mateřské školy?	48
Graf 20: Kdo Vám hlídá dítě/děti, když jste v práci?	48
Graf 21: Jak často Vám hlídá dítě/děti někdo z rodiny?	49

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Šarlota Hemmrová a jsem studentkou 3. ročníku studijního oboru Humanitní studia na Univerzitě Pardubice. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku na téma „Zapojení žen na rodičovské dovolené do pracovního procesu“. Získaná data z dotazníku budou zpracována v rámci výzkumné části mé bakalářské práce. Dotazník je zcela anonymní, obsahuje 21 otázek a zabere Vám zhruba 15 minut času. Děkuji Vám za Vaši ochotu a spolupráci.

DOTAZNÍK

A. ZÁKLADNÍ INFORMACE

1) Kolik Vám je let?

- a) 18–23 let
- b) 24–29 let
- c) 30–35 let
- d) 36–41 let
- e) 42–47 let
- f) 48–53 let
- g) 54 a více let

2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní vzdělání
- b) Vyučena bez maturity
- c) Vyučena s maturitou
- d) Střední odborné vzdělání s maturitou
- e) Vyšší odborné vzdělání (nástavba atd.)
- f) Vysokoškolské vzdělání

3) Jaký je Váš rodinný stav?

- a) Svobodná, v domácnosti s partnerem

- b) Svobodná, žijící bez partnera, partner se na výchově dítěte podílí
- c) Svobodná, žijící bez partnera, partner se na výchově dítěte nepodílí
- d) Vdaná
- e) Rozvedená
- f) Vdova
- g) Jiné (napište).....

4) Jak se cítíte na rodičovské dovolené?

- a) Velmi spokojena
- b) Spokojena
- c) Ani spokojeně ani nespokojeně
- d) Nespokojeně
- e) Velmi nespokojeně

5) Na jak dlouho jste si stanovila rodičovskou dovolenou?

- a) do 2 let dítěte
- b) do 3 let dítěte
- c) do 4 let dítěte

6) Kolik máte dětí?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) Více

7) Kolik máte dětí, se kterými jste na rodičovské dovolené?

- a) 1
- b) 2
- c) 3 a více

8) Jak staré je Vaše nejmladší dítě, se kterým jste na rodičovské dovolené?

- a) 0–1 rok
- b) 1–2 roky

- c) 2–3 roky
- d) 3–4 roky

9) Kolik let je/bylo Vašemu dítěti, když jste si začala přivydělávat?

- a) Do 1 roku
- b) 1–2 roky
- c) 2–3 roky
- d) 3–4 roky
- e) Nepřivydělávám si

B. PRÁCE A KARIÉRA

10) Jak je pro Vás Vaše práce důležitá?

- a) Velmi, a proto stále docházím do práce nebo pracuji z domova
- b) Velmi, ale nevdí mi práci na čas přerušit a být doma s dítětem
- c) Nechybí mi má práce, užívám si rodičovskou dovolenou s dítětem
- d) Práce není moje priorita a zatím neplánuji se do ní ani vrátit

11) Pracujete/pracovala jste i během rodičovské dovolené ve své původní práci (u svého zaměstnavatele)?

- a) Ano, pracuji/ pracovala jsem v původní práci
- b) Ne, pracuji/ pracovala jsem v jiné práci (u jiného zaměstnavatele)
- c) Ne, nepracuji vůbec
- d) Ne, nepracuji vůbec, ale plánuji to

12) Jak udržujete kontakt se svým oborem? (lze zaškrtnout více odpovědí)

- a) Čtu knihy, odborné časopisy, články, ...
- b) Chodím na různé přednášky, vzdělávací akce
- c) Navštěvuji různé kurzy (jazyky, počítače atd.)
- d) Stýkám se s dalšími lidmi z daného oboru
- e) Přivydělávám si ve svém oboru
- f) Neudržuji kontakt se svým oborem
- g) Jiné (napište)

13) Jakým způsobem si přivyděláváte? (Lze zaškrtnout více odpovědí)

- a) Práce z domova (např. přes internet)
- b) Práce na dálku (teleworking)
- c) Práce na poloviční úvazek (po dohodě se zaměstnavatelem např. 4 h denně 5 dní v týdnu)
- d) Pružná pracovní doba (na pracovišti se musí být např. denně od 9 do 12 h a odkud se odpracuje zbytek je jedno)
- e) Sdílené pracovní místo (dva zaměstnanci pracují na stejné pozici na částečný úvazek a střídají se např. po dvou dnech apod.)
- f) Brigáda – Dohoda o pracovní činnosti (max. 20 h týdně)
- g) Brigáda – Dohoda o provedení práce (max. 300 h ročně)
- h) Jsem osoba samostatně výdělečně činná
- i) Jiné podnikání
- j) Nepřivydělávám si

14) Kolik hodin týdně trávíte v práci?

- a) 0
- b) 1–8
- c) 9–17
- d) 18–26
- e) 27–35
- f) 36 a více

15) Z jakých důvodů si přivyděláváte? (Lze zaškrtnout více možností)

- a) Chybí peníze v rozpočtu – na splácení hypotéky, půjček, na nájem apod.
- b) Otec dítěte neplatí žádné výživné
- c) Otec dítěte platí malé výživné
- d) Nechci přerušit pracovní kariéru
- e) Bojím se, abych po návratu do práce nepřišla o svou pracovní pozici
- f) Pouze pro osobní potřebu, vlastní „kapesné“
- g) Chci se odreagovat od dítěte/děti
- h) Chci být mezi lidmi
- i) Nepřivydělávám si

16) Z jakého důvodu si nepřivyděláváte? (Lze zaškrtnout více odpovědí)

- a) Výdělek partnera pokryje náklady na živobytí (hypotéka, půjčky, nájem apod.)
- b) Nemám dostupné hlídání dětí
- c) Chci se svému dítěti/dětem co nejvíce věnovat
- d) V mém okolí se nevyskytuje žádná možnost přivýdělku
- e) Partner si nepřeje, abych chodila do práce
- f) Přivydělávám si
- g) Jiné (napište)

17) Jak hodnotíte ekonomické zajištění Vaší rodiny?

- a) Dostatečné
- b) Spíše dostatečné
- c) Průměrné
- d) Spíše nedostatečné
- e) Nedostatečné

C. HLÍDÁNÍ DÍTĚTE/DĚTÍ

18) Váš partner...

- a) Podporuje mě v pracovních aktivitách
- b) Partner s prací nesouhlasí, ale akceptuje ji
- c) Partner s prací nesouhlasí a chce, abych přestala
- d) Je mu to jedno nebo nechává rozhodnutí na mně
- e) Partner mě přesvědčuje k tomu, abych si přivydělávala
- f) Nemám partnera

19) Máte ve svém okolí možnost dát dítě/děti do veřejné mateřské školy?

- a) Ano, máme mateřskou školu blízko (max. 20 minut cesty)
- b) Ano, ale máme mateřskou školu daleko (ve stejném městě, ale více jak 20 minut cesty)
- c) Ano, ale musíme jezdit do mateřské školy do jiné obce
- d) Nemáme možnost dát dítě/děti do mateřské školy

20) Kdo Vám hlídá dítě/děti, když jste v práci? (Lze zaškrtnout více odpovědí)

- a) Partner

- b) Někdo z rodiny (rodiče, prarodiče, sourozenci...)
- c) Kamarád/kamarádka
- d) Dávám dítě do jeslí
- e) Dávám dítě do mateřské školy
- f) Dávám dítě do dětské skupiny (firemní školky)
- g) Dávám dítě do coworkingového centra (centra nabízejí kancelářské prostory s dětským koutkem pro konání pracovních schůzek, přednášek, ...)
- h) Beru si dítě s sebou do práce
- i) Nechodím do práce
- j) Někdo jiný (napíšte)

21) Jak často Vám hlídá dítě/děti někdo z rodiny?

- a) Vždy, když potřebuji
- b) Velmi často
- c) Často
- d) Občas
- e) Nehlídají

Děkuji za Váš čas.