

**Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická**

**Integrace žen na mateřské a rodičovské dovolené do  
pracovního procesu**

**Tereza Kyrianová**

**Bakalářská práce  
2012**

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2010/2011

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tereza KYRIANOVÁ**  
Osobní číslo: **H08462**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Komunitní studia**  
Název tématu: **Integrace žen na mateřské a rodičovské dovolené do  
pracovního procesu**  
Zadávací katedra: **Katedra sociálních věd**

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

Do zvolené skupiny patří ženy na mateřské a rodičovské dovolené. Cílem je zjistit, zda si ženy na mateřské a rodičovské dovolené přivydělávají, jestli je snadné nalézt přivýdělek či hlídání.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

**Kohoutek, Rudolf (2002) Základy užití psychologie. Brno: Cerm Disman, Miroslav (2007) Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Karolinum Duffková, J. ; Urban, L. ; Dubský, J. (2008) Sociologie životního stylu. Praha: Aleš Čeněk Musil, Jiří (1967) Sociologie soudobého města. Praha: Svoboda Toušek, V. ; Kunc, J. ; Vystoupil, J. a kolektiv (2008) Ekonomická a sociální geografie. Praha: Aleš Čeněk**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Tereza Hyánková, Ph.D.**  
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2011**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.

děkan

L.S.



doc. MgA. Tomáš Petrář, Ph.D.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2010

Prohlašuji:

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

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 28.06.2012

.....  
Tereza Kyrianová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat všem, kteří se mnou v průběhu bakalářské práce spolupracovali. Především bych chtěla poděkovat Mgr. Tereze Hyánkové, Ph.D. za odborné konzultace, ochotu a čas, který mé práci věnovala. Dále bych chtěla poděkovat PhDr. Ondřeji Štěchovi, Ph.D. za velkou pomoc při tvorbě dotazníku.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá tím, zda si ženy na mateřské/ rodičovské dovolené přivydělávají nebo ne a proč. Zjišťovala se důležitost kariéry pro ženy na mateřské/ rodičovské dovolené a dostupnost hlídání dětí. Výzkum je zaměřen na Milevsko a okolí, zvolena byla kvantitativní metoda. Otázky zařazené do dotazníku se týkaly i vnímání mateřské/ rodičovské dovolené a podpory partnera, protože jsou s tématem úzce propojeny.

## **Klíčová slova**

Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, pracovní proces, rodina, integrace

## **Annotation**

This bachelor thesis deals with women on maternity – their economic situation and their carrier perception. The research focus also on the babysitting availability, perception of maternity/parental leave and support of partner.

The thesis is based on quantitative research in Milevsko region.

## **Keywords**

**Maternity leave, parental leave, employment, family, integration**

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>1. TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
1.1. Trh práce- vymezení pojmu.....	10
1.2. Ženy na trhu práce.....	11
1.3. Problémy žen na trhu práce.....	11
<b>2. MATEŘSKÁ DOVOLENÁ V ČR.....</b>	<b>15</b>
2.1. Vývoj mateřské dovolené u nás.....	15
2.2. Mateřská a rodičovská dovolená.....	17
2.3. Mateřská dovolená v zemích EU.....	18
2.4. Mateřská dovolená v jiných zemích.....	18
2.5. Zkrácená forma práce na mateřské/ rodičovské dovolené.....	19
<b>3. ROLE RODINY.....</b>	<b>20</b>
3.1. Sociální aspekty.....	21
3.2. Intrapersonální konflikt rolí.....	23
<b>4. PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>26</b>
4.1. Metoda vlastního výzkumu.....	26
4.2. Stanovené hypotézy.....	28
4.3. Město Milevsko.....	28
4.4. Sociální služby pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené.....	29
4.5. Vlastní výzkum.....	30
4.6. Ověřování hypotéz.....	42
4.7. Shrnutí dotazníku.....	42
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>47</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ.....</b>	<b>49</b>
<b>SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....</b>	<b>52</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>53</b>

## Úvod

Většina žen plánuje, že jednou přivede na svět vlastního potomka. Narození dítěte však přináší kromě pozitivních emocí také větší nároky na rodinný rozpočet, jelikož s jeho narozením rodině vzrůstají celkové náklady. Z toho důvodu mnoho žen již v průběhu mateřské dovolené začíná hledat další zdroje obživy.

Předložená bakalářská práce se zabývá snadností či spíše nesnadností najít si při mateřské nebo rodičovské dovolené přivýdělek. Práce se soustředí také na to, zda ženy na mateřské a rodičovské dovolené nacházejí při hledání přivýdělku, sebevzdělávání či obecně na mateřské a rodičovské dovolené, podporu partnera.

Bakalářská práce se také zabývá tím, zda si ženy na mateřské a rodičovské dovolené přivydělávají nebo ne a proč. Zjišťovala jsem důležitost kariéry pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené a dostupnost hlídání dětí.

K dosažení těchto cílů jsem se rozhodla svoji práci rozdělit do tří oblastí. V první části se budu věnovat teoretickému přístupu k problematice – soustředím se na studium odborné literatury a relevantních právních norem.

Druhá část již bude zaměřena na získání a následné analýze zdrojů informací. Tato práce se bude zabývat ženami na mateřské/ rodičovské dovolené ve městě Milevsko. Proto nejdříve prozkoumám občanská sdružení v Milevsku, která nabízejí pomoc rodinám a dětem a pro některé rodiče jsou tato organizace a sdružení velmi důležitá. Dále v praktické části mé práce bude použita kvantitativní metoda - dotazníky. Dotazníky byly rozdány ženám na mateřské a rodičovské dovolené v Milevsku a okolí. Některé ženy-matky, které dotazník vyplnily, osobně znám.

Dotazníky si předávaly maminky dál, takže jsem získala takový počet vyplněných dotazníků, aby se dal považovat za reprezentativní vzorek. Otázky zařazené do dotazníku se týkaly jak vnímání mateřské a rodičovské dovolené, tak podpory partnera, protože jsou s tématem úzce propojeny.

V poslední, tedy třetí části práce se zaměřím na zákony spojené s mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Je velmi důležité, aby ženy na mateřské, respektive rodičovské dovolené, měly dobré životní podmínky a aby nebyly odrazovány od početí dětí, protože statisticky



velmi klesá počet narozených dětí, což ovlivňuje demografickou situaci v České republice, pomineme-li vliv přistěhovalců.

Práce vychází zejména z informačních zdrojů, a to jak tištěných, tak i elektronických.

## **1. Teoretická část**

První část mé práce má teoretický charakter, jelikož je zaměřena především na analýzu údajů, které byly popsány v odborných publikacích. Hlavním zdrojem pro napsání této části práce je česká odborná literatura a relevantní zákony vztahující se k dané problematice.

## **TRH PRÁCE**

### **1.1. Vymezení pojmu**

Termín trh práce se dá charakterizovat jako místo, na kterém se střetává nabídka a poptávka, tedy lidé nabízející svůj potenciál a zaměstnavatelé, nabízející volná pracovní místa. Jako hodnotící a motivující prostředek za vykonanou práci je její převedení na peněžitou odměnu, tedy mzdu.

Práce je vykonávána lidmi a je neoddělitelně spjata s jejich každodenním životem. Lidé, kteří na trh práce vstupují, se odlišují vrozeným nadáním, získanými zkušenostmi, dosaženým vzděláním, věkem a pohlavím.

Trh práce je také prostředím, kde vznikají podmínky pro zaměstnání; tedy mzda, pracovní doba, zaměstnanecké benefity, místo a úroveň výkonu práce apod. Vyjmenované podmínky jsou vytvářeny pomocí nabídky a poptávky po práci.

Základní atributy, které determinují stranu nabídky, jsou tyto: výše současné mzdy a její očekávaný nárůst, majetkové a finanční poměry

v domácnostech, další příjmy (tzv. mimopracovní příjmy, dále státní transfery), demografický vývoj populace (počet obyvatelstva a jeho věková struktura), úroveň ekonomické aktivity obyvatel země, pracovní návyky, kulturní a tradiční zvyklosti apod.

Poptávková strana práce je naopak tvořena hodnotou (cenou) práce, vyšší dosažitelné mzdy, potřebnou produktivitou práce, vyšší ostatních vstupů, budoucími očekávanými tržbami, volnou pracovní silou a poptávkou spotřebitelů po určité úrovni statků a služeb. Dle posledního rozčlenění se poptávka po práci nazývá poptávkou

odvozenou. Poptávka po práci je funkcí mzdového tarifu, který má tendenci klesat, tzn. čím je sazba mzdy nižší, tím je poptáváno více práce.<sup>1</sup>

## 1.2. Ženy na trhu práce

Ženy na trhu práce mají velice specifické postavení. Vzhledem k tomu, že ve většině případů nastupují na mateřskou dovolenou právě ony, je jejich pozice značně ztížena nutností trávit určitou dobu pracovního života na mateřské dovolené. To se tak úplně neslučuje s požadavky zaměstnavatelů, jimž tímto vznikají komplikace spojené s řešením této situace. Vzhledem k délce mateřské a rodičovské dovolené, která je volitelná zpravidla na dobu 2, 3 nebo 4 let, může dojít k zhoršenému postavení ženy na trhu práce

a k poklesu její životní úrovně. Určitou kompenzaci představuje pobírání příspěvku na mateřské dovolené po dobu 28 týdnů a následně rodičovského příspěvku vypláceného řadou států.

## 1.3. Problémy žen na trhu práce

Velmi ohroženou skupinou v oblasti nezaměstnanosti jsou ženy, které by rády nastoupily do práce po absolvování rodičovské dovolené. Pokud nastupují k předchozímu zaměstnavateli, tak to pro ně není tak složitá situace, jako když hledají nové pracovní místo. Složitost situace se stupňuje dobou strávenou na mateřské a rodičovské dovolené. Znamená to, že pro ženy-matky je častým problémem nalezení pracovního místa a to zejména proto, že dochází ke ztrátě pracovních návyků, kontaktu se zaměstnavatelem a lidmi z oboru.

Při hledání zaměstnání bývají ženy často postaveny před otázky typu: *Jste vdaná? Máte děti? Kolik je vám let?* Tyto a podobné otázky jsou diskriminující a zcela nepřipustné, o čemž svědčí antidiskriminační zákon č. 262/2009 Sb.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> JÍROVÁ H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. Str. 7. ISBN 80-7079-635-9.

Personalisty či manažery vedoucí pracovní pohovor už mnohdy nezajímají další aspekty, které by mohly jejich pohled na ženu-matku ovlivnit. Žena vychovávající dítě může požádat partnera, případně jiného člena rodiny, který se o dítě v její nepřítomnosti postará. V současné době je již zcela běžné, že si ženy obstarají na několik hodin denně nebo týdně hospodyně, která pomůže s domácností nebo au-pair na hlídání dětí. Přitom žena s dětmi může mít nejen větší zájem, ale i vhodnější předpoklady pro konkrétní pracovní místo v porovnání s bezdětnou ženou či mužem.

Přestože výše zmíněný zákon pokládání diskriminujících otázek zakazuje, existuje nebezpečí, že se zaměstnavatel rozhodne pro muže v produktivním věku, který není starostmi o domácnost a děti zatížen. Ženy se v porovnání s mužskými kolegy velmi často po celou délku svého profesního života střetávají s diskriminačním chováním. Absolvují vysokou školu a někdy je to, že nemají praxi, může limitovat na rozdíl od spolužáků mužského pohlaví.

U převážné většiny žen totiž existuje předpoklad budoucí mateřské dovolené.

Mají-li ženy malé děti, zaměstnavatelé se obávají častých absencí v práci kvůli nemoci dětí, čímž by byl narušen pracovní proces. Mají-li ženy starší děti, jsou, dle názoru zaměstnavatelů, na budování kariéry už staré.<sup>3</sup>

Většina psychologů a sociologů zastává názor, že ženy by neměly zůstat doma a stát se finančně závislými na mužích. Ženy-matky musí často pracovat, aby doplnily rozpočet rodiny, pro svou potřebu se profesně realizovaly, uplatňovaly dosažené vzdělání, zajistily si dostatek finančních prostředků na stáří a měly možnost navazovat sociální kontakty. Ženy po mateřské dovolené často rezignují a vytyčí si za svůj jediný cíl péči o rodinu.<sup>4</sup>

Těžkosti žen-matek se stupňují s délkou časové prodlevy, kterou mají ve výkonu své profesní činnosti. Ženy, které na rodičovské dovolené strávily několik let, mohou mít návrat do pracovního prostředí mnohem těžší než ženy, které se ke své profesi navrátily podstatně dříve. Udržování kontaktu s kolegy

---

<sup>2</sup> ZÁKON č. 198/2009 Sb. [online], [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1), staženo 9. 3. 2012

<sup>3</sup> ŠIMKANIČ, J. *Ženy stále vydělávají méně než muži*. Měsíc.cz. [online], <http://www.mesec.cz/aktuality/3162/?SID=B3E295F003EAB39661FA064625AE9263>, staženo 9.03.2012

<sup>4</sup> BLÁHA, M. *Psychické a sociální souvislosti s nezaměstnaností*. Rukopis. Vyškov: VVŠ PV, 2002. ISBN neuvedeno.

a se zaměstnavatelem je během rodičovské dovolené velmi důležitým prvkem.

Ženy, které se staly matkami, mohou „bojovat“ s odlišnými a mnohdy i vzájemně si odporujícími rolemi. Ve společnosti totiž panuje názor, že dobrou matkou je žena, která se věnuje výlučně svému dítěti v prvních letech jeho života. Na druhé straně je však vyžadováno, aby takováto matka byla samostatná a dokázala sobě a svému dítěti dobře placenou prací, zajistit vše potřebné.

Taková žena však může být veřejností vnímána jako tzv. „*krkavčí matka*“, což je termín pro ženu, která se nevěnuje výhradně dítěti, ale má i jiné aktivity. Těmto ženám-matkám je neustále vštěpován názor, že jejich vlastní potřeby nesmí být upřednostňovány na úkor dítěte a rodiny. Důvodem pro určení ženy jako pečovatele o dítě bývá i finanční překážka, protože plat partnera může být výrazně chybějícím článkem rodinného rozpočtu.<sup>5</sup>

Z výsledků výzkumu uskutečněného v roce 2004 VÚPSV (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí) je zřejmé, že role zaměstnání se v životě ženy během rodinného cyklu výrazně mění. Vždy zohledňuje, jaký rodinný stav žena má: zda je svobodná, vdaná nebo rozvedená. Další výsledky z výzkumu VÚPSV říkají, že ženy jsou oproti mužům více časově limitovány. Nejčtenější formou pracovního režimu je pevná pracovní doba a plný pracovní úvazek<sup>6</sup>.

Když se narodí dítě, tak dle názorů sociologů začnou ženy upřednostňovat rodinu před zaměstnáním a situace se radikálně mění. Aby si žena udržela svou pracovní pozici, mnohdy volí variantu nižšího pracovního nasazení a tedy i nižší mzdy. Svou profesi už nevykonává na úkor rodiny. Pro ženy, které se žijí samy, je práce zdrojem pro zajištění dostatečného množství finančních prostředků a pro zachování své pracovní pozice, nejsou v mnohých případech ochotné udělat velké ústupky na úkor rodiny.<sup>7</sup>

Pro sladění práce s rodinnými povinnostmi by ženy rády upřednostňovaly pružnou pracovní dobu; ve skutečnosti však tuto možnost mají spíše muži. Flexibilní

---

<sup>5</sup> *Rovné příležitosti*. [online], <http://www.rovneprilezitosti.cz>, staženo 9.03.2012.

<sup>6</sup> NEŠPOROVÁ, O. (2005): *Harmonizace rodiny a zaměstnání: Rodiny s otci na rodičovské dovolené*, Praha, VÚPSV, 93 str., ISBN: 80-239-682-46.

<sup>7</sup> HOHNE S., KUCHAROVÁ V., SVOBODOVÁ K., ŠTASTNÁ A., ŽÁČKOVÁ L., (2010): *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, Praha, 1. vydání, VÚPSV, 2010. Str. 64. ISBN: 978-80-7416-059-2.

pracovní dobu nebo práci z domova ve větší míře využívají alespoň matky předškolních dětí.

Psychologové si myslí, že pro rodiny s dětmi školního věku je ideální variantou pevná pracovní doba u muže-partnera a pružná pracovní doba u ženy. Výhodou této varianty je sladění rodiny se zaměstnáním matky. Odborné statistiky tvrdí, že muži upřednostňují plný úvazek a ženy naopak úvazek zkrácený<sup>8</sup>.

Mladé ženy, které vychovávají děti v předškolním věku, jsou většinou nespokojeny s délkou pracovní doby, která jim byla stanovena, a pociťují často nepochopení své situace ze strany zaměstnavatele. Ženy středního věku starající se o děti, pociťují potřebu seberealizace a s charakterem vykonávané práce nebývají často spokojené. Mají pocit, že mohou lépe využít své vzdělání

i získanou kvalifikaci a postupně profesně růst. Současná generace žen má strach z toho, že ztratí své současné zaměstnání, což by mělo nepříznivý dopad na rozpočet rodiny a mohlo by přispět k napětí v rodinných vztazích.

Situace rodiny se s příchodem dítěte mění, což je rodiči vnímáno jako určité snížení jejich životní úrovně. Rodiče, žijící ve společné domácnosti se staršími dětmi, hodnotí finanční situaci rodiny relativně pozitivně.<sup>9</sup>

Výzkum uskutečněný v roce 2006 mezi ženami ukazuje, že vysokoškolsky vzdělané matky, které před nástupem na mateřskou dovolenou vykonávaly nějakou práci, se po jejím ukončení z 60% ke svému původnímu zaměstnavateli vrátily. Více než 30% matek, které měly pouze základní vzdělání, doma zůstalo ještě s dalším dítětem a pracovní smlouvu se stávajícím zaměstnavatelem ukončilo<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> ČADOVÁ., N. *Proměny představ českých občanů o ideálním zaměstnání v letech 1997 až 2005*. [online]. [http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase\\_spolecnost/100058s\\_NS0206\\_Cadova.pdf](http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100058s_NS0206_Cadova.pdf), staženo 20.02.2012.

<sup>9</sup> HOHNE S., KUCHAROVÁ V., SVOBODOVÁ K., ŠTASTNÁ A., ŽÁČKOVÁ L., (2010): *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, Praha, 1. vydání, VÚPSV, 2010. Str. 66. ISBN: 978-80-7416-059-2.

<sup>10</sup> Gender Studies. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*, [on-line], <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/8f72af1693.pdf>, staženo 12.2.2012.

## 2. MATEŘSKÁ DOVOLENÁ V ČESKÉ REPUBLICE A V JINÝCH STÁTECH

V této kapitole bych se chtěla zabývat historickým vývojem mateřské a rodičovské dovolené v České republice. Následně bych chtěla doplnit tuto kapitolu o vývoj této skutečnosti v Evropě a v jiných státech.

### 2.1. Vývoj mateřské dovolené u nás

V Rakousko-Uherské říši v roce 1889 začal platit zákon o nemocenském pojištění dělníků. Na základě tohoto zákona patřila zaměstnankyním neplacená pomoc při porodu a následná náhrada mzdy v době šesti týdnů ve výši nemocenského.<sup>11</sup>

Na území Československa se mateřská dovolená poprvé objevila v zákonech v roce 1924. Na zmíněný zákon bylo pohlíženo jako na velmi pokrokový a důležitý pro demokratický vývoj v Československé republice. Dle tohoto zákona měly ženy po dobu 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu nárok na mateřskou dovolenou. V případě, kdy své dítě ještě kojily, existovala možnost zmíněnou dobu prodloužit až na 12 týdnů po porodu. Mateřská dovolená byla ženám vyplácena z nemocenského pojištění.<sup>12</sup>

V roce 1948 začal platit zákon o národním pojištění, který zrušil veškeré předchozí zákony a dal vznik zákonům zcela novým. Bylo zde uvedeno, že dávky nemocenského pojištění budou rozděleny na dávky dvojího typu: věcné

a peněžité. Do skupiny dávek věcných spadala pomoc v mateřství (pojišťovna matce poskytla dětskou výbavu, ošetření v nemocnici, bezplatnou lékařskou péči i porodní asistentku). Peněžité dávky opravňovaly pojištěnou matku

---

<sup>11</sup> Česká správa sociálního zabezpečení. [online], <http://www.cssz.cz/cz>, staženo 9.03.2012.

<sup>12</sup> Předpis č.99/1948 Sb. [online] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-99#f3217656>, staženo 9. 3. 2012

k vyplacení peněžité dávky po dobu 18 týdnů mateřství ve výši nemocenského. Bylo zavedeno i porodné ve výši 2 500 Kčs za jedno narozené dítě.<sup>13</sup>

V průběhu let následovala další velká změna a to zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců. Tento zákon rozděloval mateřskou dovolenou na dvě části: po dobu 4 týdnů byla dávka matce poskytována před porodem a dalších 14 týdnů po porodu. Byla stanovena i minimální výše peněžité podpory a to na 16 Kčs na den a vypočítávala se z čisté denní mzdy.<sup>14</sup>

Další významnou změnou byl zákon o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění. Zmíněný zákon vycházel ze změn v zákoníku práce. Zákoník práce prodloužil dobu mateřské na 26 týdnů - zaměstnankyně měla nastoupit mateřskou dovolenou 4 týdny před plánovaným porodem a zaměstnavatel jí musel poskytovat mateřskou po 1 rok.<sup>15</sup> Byla určena povinnost vyplácet matce peněžitou pomoc v mateřství, dále vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství a následně i poskytovat podporu při narození dítěte (1 000 Kčs).<sup>16</sup>

Termín rodičovský příspěvek zavedl v roce 1990 zákon o rodičovském příspěvku. Poskytovaná dávka měla sloužit k vylepšení finanční situace rodiny, která pečuje o malé děti. Existovaly dvě varianty rodičovského příspěvku

v závislosti na zdravotní kondici dětí. Dávka v horizontu tří let byla určena pro rodiče postižených dětí, dávka sedmiletá pro zdravé děti. Rodičovský příspěvek měl patřit

---

<sup>13</sup> Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. [online],<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-99>, staženo 9. 3. 2012

<sup>14</sup> Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. §26-28. [online],<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-99>, staženo 9. 3. 2012

<sup>15</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. §157-162. [online],<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h7.aspx>, staženo 9. 3. 2012

<sup>16</sup> Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění. §1-13. [online],[http://www.pravnipredpisy.cz/predpisy/ZAKONY/1968/088968/Sb\\_088968\\_-----\\_.php](http://www.pravnipredpisy.cz/predpisy/ZAKONY/1968/088968/Sb_088968_-----_.php), staženo 9. 3. 2012



pouze těm rodičům, kteří nepobírali mzdu a jeho výše byla stanovena 900 Kčs na měsíc.<sup>17</sup>

## 2.2. Mateřská a rodičovská dovolená

Dle zákoníku práce v souvislosti s porodem a následnou péčí o dítě čerpá mateřskou dovolenou každá žena. Pokud žena porodí dvojčata či více dětí najednou, patří jí mateřská dávka po dobu 37 týdnů; při zrození jednoho dítěte jde o 28 týdnů. Na mateřskou dovolenou žena nastupuje od počátku šestého týdne před plánovaným porodem, mateřská dovolená nesmí trvat méně než

14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před tím, než uplyne 6 týdnů ode dne skutečného porodu. Po tu dobu, co žena čerpá mateřskou dovolenou, jí náleží pracovní volno poskytované zaměstnavatelem, ovšem bez náhrady mzdy. Na tuto dávku má nárok i otec dítěte, to znamená, že se rodiče mohou na mateřské dovolené střídat. Důvod poskytování rodičovské dovolené je ten, aby došlo k prohloubení péče o dítě a dovolená je poskytována zaměstnankyni nebo zaměstnanci na vlastní žádost.

Rodičovská dovolená je z pracovněprávního hlediska definována jako důležitá osobní překážka ve vykonávání práce. Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku; musí být však čerpána v rozsahu, o který bylo žádáno. Není možné, aby byl rodičovský příspěvek poskytován oběma rodičům najednou.

V České republice je poskytováno matkám 69% z denního vyměřovacího základu; maximální částka, kterou je však možné obdržet je 443 Kč na den (dle roku 2006).

---

<sup>17</sup> Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku. [online], <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/sb029-92.pdf>, staženo 9. 3. 2012

### 2.3. Mateřská dovolená v zemích EU

Ve všech státech EU mají maminky dětí nárok na peněžitou pomoc; v každé zemi je však různá délka i výše poskytované dávky. Většinou se doba poskytování pohybuje od 14 do 28 týdnů (nejdéle je vyplácena ve Švédsku). Výše příspěvku je nejnižší v Řecku, nejvyšší v Nizozemí, Lucembursku, Španělsku a Portugalsku.<sup>18</sup>

### 2.4. Mateřská dovolená v jiných zemích

Termín mateřská dovolená se poprvé objevil v Německu roku 1883. Další země se připojily až v dalších letech. Na mezinárodní úrovni mateřská dovolená byla schválena až v roce 1919. K opravdovému rozšíření instituce došlo až po ukončení druhé světové války, kdy bylo zapotřebí znovunastolení rolí v rodině – během nejkrvavější války v lidských dějinách se stávalo, že ženy vykonávaly mužskou práci<sup>19</sup>.

Dalším důvodem byla snaha o pozvednutí porodnosti v zemích. Většina zemí chápe mateřskou dovolenou jako období, kam spadá dobu před narozením a po porodu dítěte. Země OECD tuto periodu podporují náhradou mzdy ve výši od 50% do 100% výše příjmů zaměstnankyně. Země USA nebo Jižní Korea však tvoří výjimku - poskytují mateřskou dovolenou, ale neposkytují náhradu ušlé mzdy. Ve většině zemí je dnes nutné být na mateřské alespoň

6 týdnů po porodu.<sup>20</sup> Rodičovská dovolená se poprvé objevila roku 1974 ve Švédsku. Už od počátku byla poskytována i matkám i otcům. Existují i země, kde

---

<sup>18</sup> Maminky a podpora státu. Měšec.cz [online], <http://www.mesec.cz/clanky/maminky-a-podpora-statu/>, staženo 9.03.2012./

<sup>19</sup> KUNDRA, L. . *Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství*. [online], <http://www.proequality.cz/res/data/005/000650.pdf>, str. 7. staženo 20.02.2012.

<sup>20</sup> TANAKA, S. "Parental leave and child health across OECD countries", The Economic Journal 115, čís. 501, 2005. ISBN neuvedeno.

funguje tzv. otcovská dovolená, ale ta bývá většinou pouze několik dní, případně týdnů.<sup>21</sup>

Japonsko je zajímavé tím, že přijalo zákon, který umožňuje všem pracujícím ženám vzít si placenou dovolenou po dobu 14 týdnů, kdy tyto ženy dostávají po celou dobu 60% původní mzdy v rámci státního sociálního pojištění.<sup>22</sup>

## 2.5. Zkrácená forma práce na mateřské/ rodičovské dovolené

Podle mého názoru ženy na mateřské dovolené chtějí často pracovat na zkrácený úvazek, tedy nikoliv celý den. Je to podle mě tím, že část dne chtějí věnovat rodinným záležitostem a péči o své dítě. Jedná se o velice vhodnou formu, která ženám umožňuje nejen mít stálý příjem, ale také působit v rodině. Zajímavé je, že u nás flexibilní formy práce využívá jen 5,9% žen, kdežto v rozvinutých zemích EU se toto číslo pohybuje okolo 20%<sup>23</sup>. Dle mě je to podmíněno tím, že to co v západních zemích již funguje, se k nám teprve nyní dostává.

---

<sup>21</sup> MAŘÍKOVÁ, H. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. 103 s. ISBN nevedeno.

<sup>22</sup> Česká správa sociálního zabezpečení. [online], <http://www.mesec.cz/clanky/maminky-a-podpora-statu/>, staženo 9.03.2012.

<sup>23</sup> KEJHOVÁ H., *Na zkrácený pracovní úvazek pracuje v Česku jen jeden zaměstnanec ze sta*. HNByznys. [online], [shttp://byznys.ihned.cz/c1-52305190-na-zkraceny-uvazek-pracuje-v-cesku-jen-jeden-zamestnanec-ze-sta](http://byznys.ihned.cz/c1-52305190-na-zkraceny-uvazek-pracuje-v-cesku-jen-jeden-zamestnanec-ze-sta), staženo 20.02.2012.

### 3. ROLE RODINY

Rodina a mateřská dovolená mají velmi úzkou vazbu, z toho důvodu bych se chtěla zaměřit na ni. Na rodinu bychom se mohli dívat jak z hlediska sociologie, tak i z hlediska práva. Sociologické hledisko zdůrazňuje především sociální funkci. *Rodina je skupina osob přímo spjatá příbuzenských vztahem, v níž dospělí členové jsou odpovědní za výchovu dětí. V každé společnosti se objevuje tzv. rodina nukleárního typu. Je složena z dospělých manželů a jejich vlastních nebo adoptivních dětí, které s nimi žijí ve stejné domácnosti. Rozšířená rodina je ta, kde kromě rodičů a jejich dětí žijí i jiní příbuzní, např. synovec, teta nebo prarodiče.*<sup>24</sup>

Právo nahlíží na rodinu trochu jinak – v oblasti práva je důležitý zejména zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník a zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Občanský zákoník je důležitý z hlediska jmění manželů a vracení darů. Trestní zákoník je důležitý v oblasti trestu proti rodině nebo dětem.

Rodina a její účel se vyvíjel po celou dobu lidské existence. V předchozích staletích díky kratší délce života bylo zcela neobvyklé mít tři generace v rodině. Funkce rodiny byla spíše ekonomická – jednalo se o přežití. Pod tímto pojmem myslím zejména funkci zajištění živobytí.

V současné době se funkce rodiny posunula do oblasti sociálních vztahů. Tato situace vyvolala změnu ve vnímání rolí muže a ženy: žena získala větší samostatnost. V 21. století jsme svědky toho, že stále více osob buď neplánuje založit rodinu, nebo ji chce zakládat později – jedná se o tzv. singles. Právní úpravu mateřské a rodičovské dovolené najdeme v zákoně

č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Podle § 195 výše zmíněného zákona mateřská dovolená je dovolená související s „porodem a péčí o narozené dítě“. Dle daného paragrafu zaměstnankyni přísluší dovolená po dobu aspoň

28 týdnů. Tento druh dovolené nesmí být přerušen. V § 196 se zmiňuje

o rodičovské dovolené. Tato dovolená vzniká jak otci dítěte, tak i matce. Daná dovolená se poskytuje na žádost. Doba trvání dovolené – maximálně tři roky.

---

<sup>24</sup> Giddens, A. *Sociologie*. Argo, 1999. Str. 156- 157. ISBN: 80-7203-124-4

### 3.1. Sociální aspekty

V této kapitole bych chtěla hovořit o sociální stránce související s ženami na mateřské a rodičovské dovolené. Pod sociální stránkou myslím zejména vztahy se svým okolím. Je důležité si uvědomit, že nežijeme v izolovaném světě, nýbrž v určitém sociálním okolí, které nás velmi silně ovlivňuje.

Měli bychom si uvědomit, že ženu na mateřské dovolené ovlivňují nejen ekonomické aspekty, o kterých jsem se již zmínila, ale také jejich sociální okolí, které podle mého názoru má často daleko silnější dopad než vlivy ekonomické.

Všichni rodiče a ženy obzvlášť se často dobrovolně vystavují vnitřním konfliktům a snaží se být za každou cenu ve všech rolích dokonalí. Avšak ještě intenzivnější je nátlak z vnějšího prostředí. Ve společnosti stále převládá názor, že partneři by měli mít svatbu a že mít rodinu je normální, což v některých budoucích rodičích může podněcovat vnitřní nepohodu. Díky tlaku příbuzných, kolegů v práci, kamarádů, známých a obecně celé naší společnosti mnohdy mohou rodiče pociťovat vnitřní napětí.

Mladí lidé mohou být okolím hodnoceni z mnoha úhlů: zda jsou dobrými rodiči, funguje-li jim partnerský vztah a ostatní rodinné vztahy, jestli zvládají dobře svoji práci a také povinnosti v domácnosti, jakým způsobem tráví volný čas, jaká je jejich zdravotní a finanční situace, jak se starají o svůj byt; dům nebo auto, kdo k nim chodí na návštěvu apod. Jak všichni víme, je velmi těžké zastávat dokonale více životních rolí najednou. Ti, jež mají děti, se někdy ještě hlouběji dostávají mezi mlýnské kameny, aby si vybrali jednu stěžejní roli, do které více zainvestují. Mohou tak být např. dobrým rodičem zaopatřujícím dítě po stránce materiální a sociální; stejně tak se mohou rozhodnout pro roli zaměstnance a plnit tak zejména funkci živitele rodiny anebo mohou výkonem své profese naplňovat svou potřebu sebeuplatnění.

Matka a otec dětí mohou často přemýšlet, zdali je shoda mezi naplňováním tužeb, potřeb okolí a reality. Může docházet k tomu, že se sami začnou obviňovat z toho, že některou roli zanedbávají, protože jsou mnohdy pod tlakem toho, co by se mělo a nemělo. Pokud rodič ví, které roli by se chtěl věnovat více a přizná si své

touhy a potřeby, může se této situaci snáze zabránit. Je ideální pokud si každý uspořádá svůj žebříček hodnot a poté probere s partnerem jeho stanoviska a názory. Je vhodné, aby se vše uskutečnilo před samotným početím dítěte nebo nejpozději během těhotenství ženy. Volba priorit je důležitá proto, aby nebyl narušen vývoj dítěte.

Nyní se budu věnovat uspořádání času (z anglického výrazu time management). Jde o rozhodnutí, zda si najít nějakou osobu na pomoc s domácností či hlídáním dítěte, případně o hlídání požádat kamarádku. To s sebou může nést určitá rizika-pocit viny, negativní vliv na naši emoční stabilitu, duševní zdraví i fyzickou kondici, možné ohrožení našeho vnímání a jednání vůči okolí.

Práce a rodina jsou dva odlišné světy stejně tak, jako mohou být různé pohledy na potřeby a životní priority. Proto neexistuje žádná obecná rada, jak postupovat při snaze o vhodné uspořádání času a oblíbených aktivit. Není nutné průběh svého života rozdělit na stejné díly a pro všechny činnosti si vyčlenit stejné množství času. Ideální je vyváženost, kdy práce, rodina a další aktivity budou zaujímat právě tolik času, kolik chceme, aby jim náleželo. Vhodným termínem pro koordinaci zmíněných činností je tzv. symbiózní vztah. Jde o vykonávání činností, které se navzájem nevylučují a nejsou v rozporu, ale podporují se a jsou v jakési souhře.

Není zcela možné jednoduše učinit rozhodnutí, že výše uvedené aktivity budou v budoucnu sladěny. A to proto, že o jejich souhru neusilujeme až v okamžiku, kdy daná situace nastane. Sladění činností neprobíhá pouze v jednom okamžiku, ale jde o neustálý proces, který je plný dynamiky provázející nové situace. Jako příklad může sloužit narození dítěte, kdy je potřeba pozměnit harmonogram rodiny a zaběhnuté činnosti dlouhodobě sjednotit s potřebami dítěte. Z uvedeného textu vyplývá závěr, že je možné udělat rozhodnutí o souhře pracovního a rodinného stylu života tím, že se aktivním způsobem adaptujeme na nově vzniklé podmínky, které se během pracovních a rodinných činností objeví.

Na tomto místě přidám ještě několik reakcí k tématu ohledně tlaku způsobeného vnějším okolím. Může nastat situace, kdy rodič na rodičovské dovolené zaslechne větu: „*Je jen doma...*“ Tímto je společností degradován na „*pouhého rodiče*“, který

naší společnosti z ekonomického hlediska vůbec nic nepřináší. Obdobná situace může nastat ve chvíli, kdy matka dítěte nastoupí během své mateřské dovolené zpátky do zaměstnání. Tehdy není vyloučené, že si vyslechne názory typu: „To je ale kariéristka! Upřednostňuje svou práci,

i když je její dítě ještě malé.“ Také se jedná o negativní vztah jejího okolí, avšak v opačné dimenzi. Je lepší se podobnými výtkami okolí nezabývat. Je důležité vědět, kterého člověka chceme brát vážně a následně si vzít jeho rady k srdci; ostatní poznámky je moudré nechat jen projít naší hlavou a nenechat se jimi vyvést z míry.

K těmto a podobným konfliktům (tzv. intrapersonálním) bude docházet v průběhu celého našeho života. Matka či otec dítěte by se měli snažit, aby každý konflikt zůstal jen v rovině přemýšlení a neměli by se nechat vyvést z míry jinými názory a tlakem okolí. Intrapersonální střet v rámci rolí by měl dotyčnou osobu motivovat a přimět ji k zorganizování si svého pracovního i soukromého života takovým způsobem, aby spolu vše rezonovalo; v ideálním případě za podpory našeho blízkého okolí, což je partner, příbuzní, kamarádi, zaměstnavatel i stát.

### 3.2. Intrapersonální konflikt rolí

Na tomto místě uvedu některé teoretické poznatky ke konfliktům rolí v interpersonální oblasti. K takovému konfliktu může docházet mezi dvěma či více lidmi za předpokladu, že nastane situace, kdy je jeden člověk závislý na tom druhém a naopak. Jde o proces, *„kdy to, co dělá jedna osoba, má dopad i na druhou osobu, a ve kterém si lidé uvědomují neslučitelnost svých cílů.“*<sup>25</sup> Cíle zúčastněných osob jsou tedy neslučitelné. Je nutné rozlišit konflikty týkající se představ, zájmů, názorů a postojů.

*„O konflikt představ se jedná v případě, že jsou rozpory mezi tím, jak lidé vnímají konkrétní situaci a co si z ní zapamatují. Konflikty názorů vyplývají*

---

<sup>25</sup> DEVITO A: Joseph. *Základy mezilidské komunikace*. 6.vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. Str. 169. ISBN 978-80-247-2018-0.

*z rozdílnosti hodnocení skutečností, z jejich odlišné interpretace. Konflikty postojů vznikají tam, kde jsou rozdílné tendence a přístupy účastníků k jednání v obdobných situacích. Konflikty zájmů vyjadřují rozdílné až protikladné úsilí jednotlivých účastníků komunikace o uspokojení jejich potřeb.*<sup>26</sup>

Intrapersonální konflikt vzniká často mezi jedním a druhým rodičem. Jak matka, tak otec má kromě společných zájmů (rodina, péče o domácnost) i jiné zájmy; chce dosáhnout v životě i zaměstnání určitých cílů, věnovat se svým koníčkům a přátelům, touží po určitých zážitcích. Je ideální, když osobní zájmy nekolidují s těmi rodinnými. Proto spolu partneři řeší zásadní otázky, např.: Jak si rozdělit práci v domácnosti a péči o dítě? Jde o dohodu, bude-li mít jeden z partnerů větší odpovědnost, nebo bude-li aktivita v rodině rozdělena mezi oba stejnou měrou. Je na partnerech, jestli se dohodnou na případné výpomoci

s péčí o dítě a s úklidem domácnosti prostřednictvím placené služby.

V dnešní době jsou rodiče postaveni před nutností, které spolu musí rozhodnout. Je ideální pokud se lidé domluví, zda bude jejich dítě chodit do jeslí a školky, vrátí-li se matka dítěte do svého zaměstnání, kdy a za jakých podmínek. Pokud se na výše nastíněných otázkách dokážeme s partnerem domluvit, budou sníženy možnosti vzniku konfliktů na minimum. Také je třeba vzít v úvahu to, že každý člověk byl vychováván jiným způsobem a v jiném prostředí, uznává jiné hodnoty, má jiné zkušenosti a potřeby. Tyto rozdílné pohledy můžeme překlenout společnou domluvou. I gender nás předurčuje

k vykonávání určitých činností, jež mohly být v původních rodinách mladých rodičů interpretovány jiným způsobem.

Dále bych chtěla uvést některé výsledky výzkumu uskutečněného v roce 2002. K jednoduššímu skloubení práce a rodiny přispívá dělba práce-partner uznává, že péče o dítě a domácnost není výhradně ženskou aktivitou a podílí se na ní. Z výzkumu mezi vysokoškolskými studenty České republiky však vyplynulo, že k uvedené dělbě dochází v omezené míře nebo k ní nedochází vůbec. Například na názor, že je na rodičovské dovolené otec, pohlíželo pozitivně pouhé 1% respondentů. Závěr z provedeného výzkumu byl, že stereotypní a tradiční způsoby

---

<sup>26</sup> BEDRNOVÁ Eva a kolektiv. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2002. Str. 112. ISBN 80-7261-064-3.



vedení domácnosti a pohled na rozdělení aktivit mezi muže a ženu v České republice stále přetrvávají a to i mezi mladými lidmi<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Národní zpráva o rodině. [online], [http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf), staženo 20.02.2012.

## 4. PRAKTICKÁ ČÁST

V této části práce bych se chtěla zabývat ženami na mateřské a rodičovské dovolené žijících v Milevsku a okolí, mezi kterými jsem provedla výzkum. Milevsko se nachází v okrese Písek, jenž spadá do Jihočeského kraje. Přesněji řečeno, město leží 22 km severovýchodně od Písku a zároveň 22 km západně od města Tábora na Milevském potoce. V roce 2011 zde bylo zaznamenáno celkem 8 896 obyvatel.

Praktická část je rozdělena do dvou oblastí – první část je věnována sociálním službám pro rodiče a děti, protože je velmi důležité, aby se i město staralo o ochranu a práva dětí a poskytovalo odbornou pomoc rodičům a druhá část je založena na výsledcích vlastního průzkumu uskutečněném v Milevsku a okolí.

### 4.1. Metoda vlastního výzkumu

V této kapitole bych chtěla uvést několik teoretických poznámek souvisejících s tvorbou vlastního výzkumu. Pro svůj výzkum jsem si vybrala dotazníkovou metodu, což je jeden z nejčastějších způsobů získávání dat.

Hledané informace získáme tak, že z výsledných dat provedeme analýzu. Dotazník je obecně hodnocen jako nejméně obtěžující forma výzkumu veřejného mínění; respondentům je zaručena anonymita. Tato metoda má však i své stinné stránky, jednou z nich je např. získávání respondentů. Lidé zpravidla nejeví o podobné průzkumy zájem a je obtížné je přesvědčit

o důležitosti vyplnění dotazníku. Dalším negativem je možná zkreslenost vypovídací schopnosti dotazníku informací, což je mnohdy způsobeno chybějícími variantami odpovědí nebo neochotou respondenta odpovědět podle pravdy. Dotazník, bohužel, nemá schopnost zachytit gestikulaci a mimiku respondenta, která může mnohé vypovídat, odpadá tedy šance pro tzv. čtení mezi řádky.

V úvodu dotazníku jsem se krátce snažila vysvětlit cíl průzkumu, následně jsem objasnila pokyny k vyplnění dotazníku. Dále mě zajímaly stručné informace o respondentce (věk, vzdělání, počet dětí) a pak následovaly sestavené otázky. Pro svůj dotazník jsem vytvořila sérii otázek tak, aby odpovědi na ně zabraly zhruba 10 minut. Na závěr dotazníku jsem uvedla poděkování respondentce za to, že odpovědím na mé otázky věnovala svůj čas. K dotazníku byl připojen stručný postup k jeho vyplnění.

## **4.2. Stanovené hypotézy**

**Hypotéza č.1:** Ženy na MD a RD v převážné většině nevyužívají možnosti přivýdělků.

**Hypotéza č.2:** Návrat do zaměstnání je pro ženy na MD/ RD nesnadným obdobím.

**Hypotéza č.3:** Dostupné hlídání je pro většinu rodin řešitelný problém.

### 4.3. Město Milevsko

Níže uvádím počty narozených dětí vždy v kalendářním roce. Jedná se o nově narozené děti v letech 2000-2011, jejichž matka měla v době narození trvalý pobyt v Milevsku (včetně místních částí - Dmýštica, Něžovice, Klisín, Rukáveč, Velká).

Tabulka 1: Počty narozených dětí v letech 2000- 2011

<b>Rok</b>	<b>Počet narozených dětí</b>
2000	73
2001	66
2002	78
2003	78
2004	59
2005	64
2006	56
2007	74
2008	96
2009	88
2010	79
2011	88

[Zdroj: Ohlašovna; Městský úřad Milevsko]

Ženy s dětmi na Milevsku mají k dispozici pouze dvě mateřská střediska, která poskytují možnosti rodičům na mateřské či rodičovské dovolené začlenit se do vhodných volnočasových aktivit. Jedná se o Domov sv. Alžbety a občanské sdružení Milísek. Mateřské centrum Delfínek, bohužel, zaniklo. Domov

sv. Alžběty pro matku a dítě je pod záštitou Farní charity Veselíčko, která zařízení zároveň i provozuje. Umožňuje přechodné azylové ubytování, poskytuje poradenské, společenské a výchovné služby osamoceným matkám

s dětmi, které se dostaly do mimořádně náročných či krizových poměrů, které často ony samotné nemohou či neumějí řešit.

#### 4.4. Sociální služby pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené

Nyní se budu věnovat institucím, které poskytují podporu a pomoc mladým párům s dětmi. Myslím si, že plní důležitou úlohu a mladí rodiče se díky nim mají na koho obrátit. Občanské centrum Milísek zde zmiňuji z toho důvodu, že pomáhá rodičům s dětmi např. tím, že poskytuje několikahodinové hlídání dětí ve formě miniškoličky. Město Milevsko se zabývá mnoha aktivitami v sociální sféře, které podporuje a snaží se je rozvíjet. Nejsilnějším orgánem je Odbor sociálních věcí Městského úřadu Milevsko. Jeho cílem je zaangažovat se do oblasti sociálně právní ochrany dětí a zaměstnat pracovníka, který bude mít na starosti protidrogové problémy a romskou problematiku<sup>28</sup>.

V dnešní době nesmí chybět provozování mateřských školek, stejně jako fungování speciální školy. Pro rozvoj aktivního a zdravého životního stylu je možno využít různých sportovních zařízení – sportovišť a stát se členem sportovního klubu nebo Sokola.

##### **Občanské sdružení Milísek**

Velice zajímavým příkladem trávení volného času je návštěva sdružení Milísek, které představuje dobrovolné občanské sdružení, přičemž cíl založení byl jasný a vycházel z potřeby odstranit „bílá místa“ v systému služeb pro mladou rodinu. Sdružení se prezentuje jako *občanské sdružení Centrum mladé rodiny Milísek* a je zaměřeno především na aktivní a hravé děti. Podnět ke vzniku vzešel od maminek na mateřské dovolené, kterým chyběl sociální kontakt. Sdružení zahájilo svou činnost v září 2009 a patří mezi neziskové organizace. Jeho vznik byl umožněn díky sponzorům.<sup>29</sup>

Na koho se centrum především zaměřuje? Cílovou skupinu tvoří zejména ženy v těhotenství, rodiče, děti hlavně do cca šesti let, matky na mateřské dovolené, tatínkové na rodičovské dovolené. Dveře do Milísku jsou ale otevřené každé generaci

---

<sup>28</sup> Plán rozvoje sociálních služeb Milevsko 2008-2013. [online] <http://www.milevsko-mesto.cz/plan-rozvoje-socialnich-sluzeb-milevska-2008/d-157560/p1=51477>, staženo 20. 2. 2012

<sup>29</sup> Spolky v Milevsku. Oficiální stránky města Milevsko. [online], [http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2.asp?id=78475&n=spolky-v-milevsku&vol\\_stavzobrazeni=2](http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2.asp?id=78475&n=spolky-v-milevsku&vol_stavzobrazeni=2), staženo 20.02.2012.

a všem sociálním vrstvám. Účel spočívá i v možnosti zapojit sociálně slabší rodiny, matky samoživitelky a v neposlední řadě rodiče s handicapovanými dětmi<sup>30</sup> ..

#### 4.5. Vlastní výzkum

Na začátku dotazníku týkající se žen na mateřské a rodičovské dovolené jsem se nejprve soustředila na osobní údaje dotyčných respondentek. Celkem jsem oslovila 67 žen. Kromě věku, rodinného vztahu, dosaženého vzdělání, počtu dětí, délky mateřské dovolené a povolání provozované před nástupem na mateřskou dovolenou, jsem se ptala i na to, zda bydlí rodiče tázaných a jejich partnerů ve stejném městě.

Kromě slovních nebo číselných odpovědí byly součástí dotazníku i kroužkovací možnosti ano a ne. Otázky jsem rozdělila do čtyř skupin: zaměstnání a kariéra, hlídání, podpora partnera a vnímání mateřské nebo rodičovské dovolené.

Podstatou dotazníku bylo zjistit, jak ženy na mateřské/ rodičovské dovolené nahlízejí na sladění profesního života s rodinným a jak vnímají finanční stránku rodiny a podporu partnera.

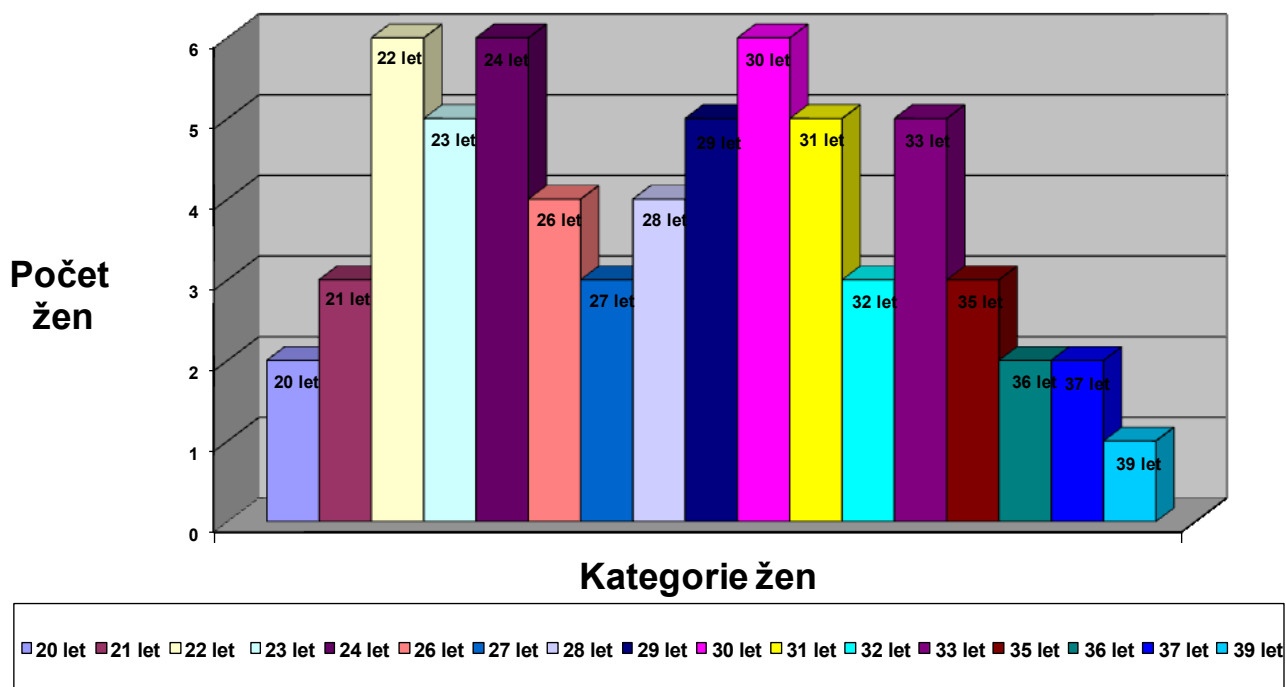
Nyní se budu zabývat otázkami, které mi ženy zodpověděly v úvodu dotazníku. Ptala jsem se na: věk, vzdělání, počet dětí, původní povolání. Poté následovaly dvě otázky: Bydlí vaši rodiče ve stejném městě jako vy? Bydlí rodiče vašeho partnera ve stejném městě jako vy? Úvod dotazníku uzavírala otázka na rodinný stav respondentky.

Dotazované ženy byly ve věku 20- 39 let. V nejmenším zastoupení byla jedna 39-letá žena. Nejvíce respondentek bylo ve věku 22, 24 a 30let.

---

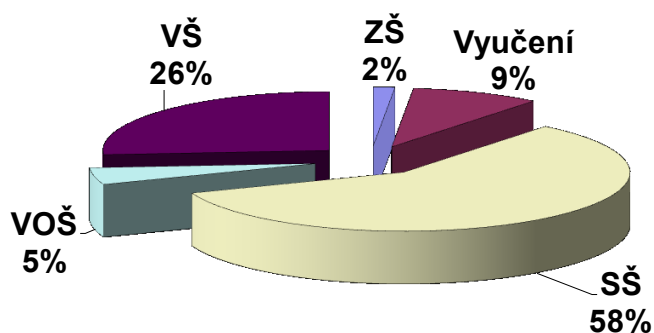
<sup>30</sup> Spolky v Milevsku. Oficiální stránky města Milevsko. [online], [http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2.asp?id=78475&n=spolky-v-milevsku&vol\\_stavzobrazeni=2](http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2.asp?id=78475&n=spolky-v-milevsku&vol_stavzobrazeni=2), staženo 20.02.2012.

**Graf č.I: Věk žen, které vyplnily dotazník:**



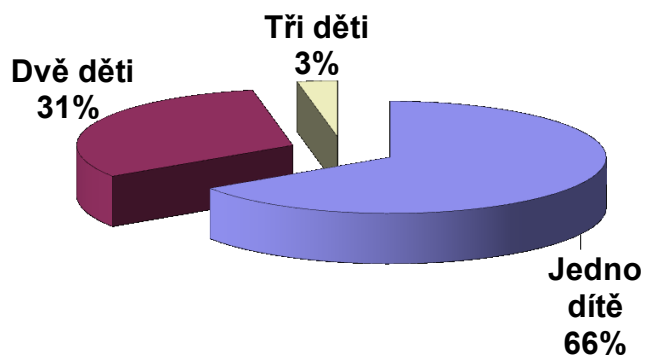
39 oslovených žen bylo se středoškolským vzděláním, 17 žen s vysokoškolským vzděláním a vyučených bylo 7 žen. Vyšší odborné vzdělání uvedly 3 dotazované ženy, základní vzdělání 1 žena.

**Graf č.II: Vzdělání respondentek:**

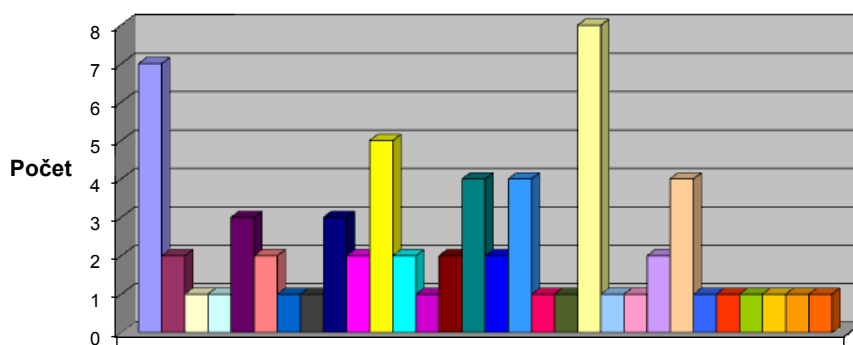


44 dotazovaných maminek má jedno dítě, dvě děti 21 žen a tři děti uvedly dvě ženy.

**Graf č.III: Počet dětí:**



**Graf č.IV: Původní povolání:**

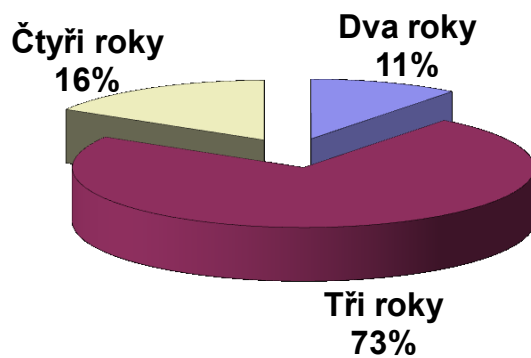


Povolání		
Administrativní pracovnice	Úředník	Asistentka personální agentury
Asistentka	Barmanka	Ekonomický pracovník
Fyzioterapeut	Lisař	Manažerka
Office manager	Prodavačka	Referentka – fakturantka
Reklamní manager	Servírka	Student
Účetní	Učitelka	Vedoucí směny ve skladu
Zastupce vedoucí	Zdravotní sestra	Vedoucí kvality
Právnička	Operátorka	Nezaměstnaná
Kadeřnice	Cukrářka	Finanční poradce
Zdravotnický záchranář	Pečovatelka	Švadlena



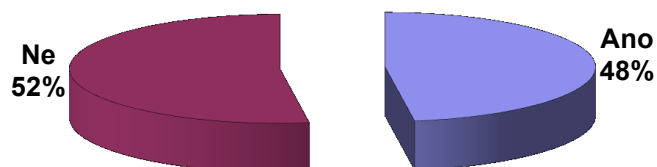
Dva roky je na mateřské/ rodičovské dovolené 7 žen, čtyři roky 11 žen a tři roky 49 maminek.

**Graf č.V: Délka mateřské/rodičovské dovolené:**



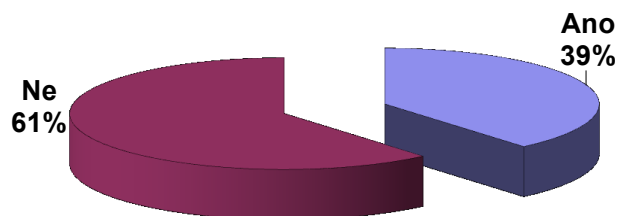
32 žen odpovědělo, že rodiče bydlí ve stejném městě, 35 odpovědělo záporně.

**Graf č.VI: Bydlí vaši rodiče ve stejném městě jako vy?**

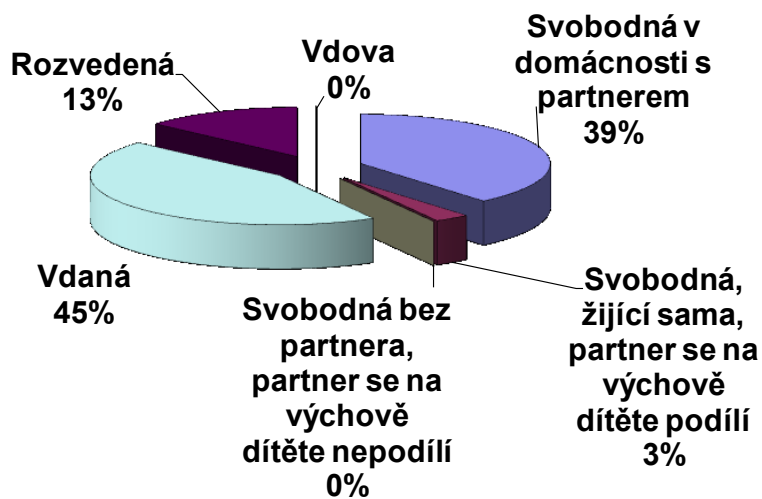


41 respondentek uvedlo, že rodiče partnera nebydlí ve stejném městě, 26 odpovědělo kladně.

**Graf č.VII: Bydlí rodiče vašeho partnera ve stejném městě jako vy?**



**Graf č.VIII: Rodinný stav:**



## **Zaměstnání a kariéra**

### **I. Je pro Vás Vaše kariéra důležitá?**

#### **(Příloha č.1- Graf č.1 Důležitost kariéry)**

Tuto otázku jsem do dotazníku uvedla proto, že pro vyhodnocení odpovědí je podstatná míra důležitosti kariéry pro ženu–matku. Respondentka si mohla vybrat z odpovědí ano, spíše ano, zhruba napůl, spíše ne a ne. Z odpovědí na tuto otázku je jasně vidět, že pro většinu žen kariéra důležitá je. Nadpoloviční většina žen (57%) se spíše přiklání k důležitosti své kariéry v životě; na druhém místě s 19% byla odpověď zhruba napůl a spíše ne odpovědělo 13% žen. Další varianty tvořily minimum odpovědí (ano 10% a ne 1% žen).

### **II. Chcete se vracet do původního zaměstnání?**

#### **(Příloha č.2- Graf č.2 Návrat do původního zaměstnání)**

Tento dotaz má v dotazníku své místo z důvodu získání informace, kolik žen se chce navrátit na svou původní pozici. Ženy si vybíraly z varianty ano a ne. U obou možností se mohla žena k odpovědi vyjádřit a detailněji rozepsat vybranou variantu. Většina žen (61%) se do bývalého zaměstnání vrátit chce, 39% nikoliv. Jako důvody ženy většinou uváděly náplň práce a úroveň její náročnosti, náklonnost k pracovnímu kolektivu a orientaci v pracovním prostředí.

### **III. Jste v kontaktu se zaměstnavatelem?**

#### **(Příloha č.3- Graf č.3 Kontakt se zaměstnavatelem)**

Je otázkou, zda je pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené kontakt se zaměstnavatelem důležitý a nezbytný. Na jednu stranu existuje možnost, že se žena po mateřské a rodičovské dovolené vrátí k původní profesi. Na druhou stranu může žena hledat své uplatnění v jiném zaměstnání, neboť se její nová role ženy-matky, nemusí s původním zaměstnáním slučovat a žena se bude chtít realizovat jinde. U této otázky jsou možné dvě varianty odpovědí: ano a ne. Z odpovědí vyplynulo, že většina žen (78%) neměla potřebu nadále udržovat kontakt se zaměstnavatelem, 22% tuto potřebu měla.

### **IV. Snažíte se udržet si kontakt s Vaším oborem?**

#### **(Příloha č.4- Graf č.4 Kontakt s oborem)**

Většina žen na otázku odpověděla ano (73%), zbylých 27% ne. Je pochopitelné, že ženy se snaží udržovat kontakt s pracovním prostředím, resp. se spolupracovníky a s oborem.

## **V. Snažíte se vzdělávat?**

### **(Příloha č.5- Graf č.5 Snaha vzdělávat se)**

Otázka ohledně dalšího vzdělávání během mateřské dovolené má za cíl zjistit aktivitu žen v oblasti profesní. Ženy odpovídaly ano nebo ne. Nadpoloviční většina žen (55%) odpověděla, že se dále vzdělává, 45% nikoliv.

## **VI. Pracujete na částečný úvazek/brigádně?**

### **(Příloha č.6- Graf č.6 Částečný úvazek/ brigáda)**

Účelem této otázky bylo zjistit, jestli má žena kromě mateřských povinností i další pracovní aktivity. Ženy odpovídaly ano nebo ne. Z odpovědí na otázku se jasně ukazuje, že naprostá většina (72%) žen při mateřské/ rodičovské dovolené nepracuje, 28 % je nuceno nebo pracovat chce. Pro ženy, které odpovídaly ano, byly připraveny ještě další 3 otázky, které měly detailněji probádat důvody, proč žena stále pracuje.

### **1. Pracujete ve stejné organizaci jako před nástupem na mateřskou dovolenou?**

#### **(Příloha č.7- Graf č.8 Práce ve stejné organizaci)**

Zde byla možná varianta ano a ne, přičemž nadpoloviční většina žen (58%) nepracuje ve stejné organizaci jako před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou, kdežto 42% ano.

### **2. Z jakých důvodů si přivyděláváte?**

#### **(Příloha č.8- Graf č.9 Důvod přivydělávání)**

Zde jsem uvedla čtyři možnosti, ke kterým se ženy přikláněly: nejvíce žen (63%) si chtělo přilepšit k rozpočtu rodiny, 21% žen pracuje kvůli udržení kontaktu s lidmi, 16% chce stále být v oboru ohledně svého oboru. Poslední variantu pro jiný důvod nevyužila žádná žena.

### **3. Vychází Vám zaměstnavatel vstříc s úpravou pracovní doby?**

#### **(Příloha č.9- Graf č.10 Souhlas zaměstnavatele s úpravou pracovní doby)**

K odpovědi ano se klonilo 89% žen, ne uvedlo 11% žen.

Z uvedených odpovědí vyplývá závěr, že většina žen – matek si našla brigádu u jiného zaměstnavatele, než u kterého pracovala před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou, přivydělává si kvůli nedostatku financí a také z důvodu, že tento nový zaměstnavatel jim umožní upravit pracovní dobu dle jejich požadavků.

## **VII. Jaké máte očekávání z návratu do zaměstnání?**

### **(Příloha č.10- Graf č.7 Očekávání z návratu do zaměstnání)**

Otázka zjišťující, jakým způsobem ženy uvažují nad návratem do zaměstnání, dává 5 variant odpovědí: pozitivní, spíše pozitivní, smíšené, spíše negativní a negativní. 46% mělo spíše pozitivní očekávání, 33 % smíšené, vyloženě negativní absolutní minimum (2%) a o zbylá procenta se dělil názor spíše negativní (10%) a pozitivní (9%). Pozitivní náhled žen na opětovný návrat do zaměstnání může být dán příjemnou změnou po dlouholetém starání se

o rodinu. Přivydělává si 28 % žen ze všech tázaných a kvůli finanční situaci pracuje většina z celkového počtu žen, tedy 17,7%. Zbytek pracuje z jiného důvodu.

## **Hlídní**

### **I. Jste ochotna svěřit své dítě/děti na hlídání cizí osobě (např. chůvě, tj. au-pair)?**

#### **(Příloha č.11- Graf č.11 Ochota svěřit své dítě/děti na hlídání cizí osobě)**

Účelem hledání odpovědí na tuto otázku je informovat se, kolik žen by své dítě svěřilo cizí osobě. Ne uvedlo 87% žen, ano 13% žen. Z toho vyplývá, že většina žen chce dítě vychovávat pouze vlastní silou.

### **II. Jste ochotna svěřit své dítě/ děti do školky/jeslí?**

#### **(Příloha č.12- Graf č.12 Ochota svěřit své dítě/děti do jeslí/školky)**

Otázkou jsem zjišťovala, kolik maminek je ochotno dát dítě do jeslí/školky. Absolutní většina, tedy 91% by jesle jako vhodnou variantu zvolila, zbylých 9% nikoliv.

### **III. Jakou možnost hlídání svého dítěte/děti preferujete z níže uvedených?**

#### **(Příloha č.13- Graf č.13 Preferované hlídání)**

Pokud žena zvolila kladnou odpověď, měla možnost vybrat si z těchto variant: chůvu zvolilo nejméně žen (5%), dále následovala varianta jiné, kam patří například

péče zdravotní sestry (5%), pro jesle/školku bylo 22% žen, pomoc partnera využije 24 % a rodičům dítě svěří téměř polovina respondentek, tedy 46%.

Dále dotazník poskytoval možnost rozepsat se o důvodech, díky kterým žena svěří dítě právě dané skupině. Většina uvedených důvodů byla tohoto charakteru: nedůvěra k cizím lidem a k jejich kvalifikaci, nedostatek peněz na placené hlídání, akutní nutnost pohlídat dítě právě teď.

#### **IV. Vypomáhají Vám s hlídáním rodiče, popř. jiní členové rodiny?**

##### **(Příloha č.14- Graf č.14 Výpomoc s hlídáním)**

Otázka dále zjišťovala míru, kterou se o dítě starají jiní členové rodiny. Odpovědi jsou relativně vyrovnané – 51% nemá žádnou pomoc od členů rodiny, 49% ano.

#### **V. Pokud byste potřebovala, je snadné nalézt finančně dostupné hlídání?**

##### **(Příloha č.15- Graf č.15 Finančně dostupné hlídání)**

Touto otázkou jsem chtěla zjistit, jestli je z pohledu ženy-matky snadné nalézt finančně dostupné hlídání. Většina, tj. 87% neshledává nalezení dostupného hlídání snadným, 13% ano.

#### **VI. Nachází se v dostupné vzdálenosti od Vašeho bydliště školka/jesle?**

##### **(dostupnost - pěšky/MHD?)**

##### **(Příloha č.16- Graf č.16 Dostupnost školky/jeslí)**

Otázka měla za úkol zjistit dostupnost školských zařízení pro rodinu. Celých 91% žen má školku nebo jesle poblíž domova, 9% nikoliv. Ženy většinou hlídání nehledají, 87% žen se o děti starají samy nebo za pomoci rodičů (téměř polovina dotázaných). Jiná situace panuje ohledně jeslí nebo školky; tam by děti bylo ochotno dát 91% žen a to i proto, že mají tato zařízení poblíž.

## Podpora partnera

### **I. Máte partnera?**

#### **(Příloha č.17- Graf č.17 Partner)**

Otázka zjišťující přítomnost ještě jiné osoby v rodině, která může chod domácnosti usnadnit. Odpovědi vypovídaly, že 85% dotázaných partnera má, 15% nikoliv. Pokud byla odpověď ano, žena se detailněji zaobírala dalšími otázkami

uvedeným níže, byla-li odpověď záporná, pokračovalo se poslední kapitolou dotazníku.

## **II. Cítíte na mateřské dovolené podporu ze strany partnera?**

(Příloha č.18- Graf č.18 Podpora ze strany partnera)

Cílem umístění této otázky bylo zjišťování, do jaké míry je partner pro ženu jako opora. Z uvedených variant odpovědělo 89% žen, že podporu ze strany partnera cítí, 11% naopak ne. To znamená, že většina žen podporu partnera má.

## **III. Jak se Váš partner nejvíce podílí na pomoci v domácnosti?**

(Příloha č.19- Graf č.19 Podíl partnera na pomoci v domácnosti)

V této otázce jsem detailněji zjišťovala oblast, ve které partner ženě napomáhá. Z uvedených možností se nejvíce mužů stará o nákupy (63%), o hlídání 19%, vaření zastává 11%, úklid 7% a kategorie jiné neměla žádného zástupce. Tento výsledek svědčí o tom, že většina domácích prací (úklid, vaření a hlídání dětí) zůstává na ženě.

## **IV. Jaká je náročnost povolání Vašeho partnera?**

(Příloha č.20- Graf č.20 Náročnost povolání partnera)

Tato otázka napomáhala dokreslit představu o vytíženosti partnera. Zjišťovalo se zde, zda jeho práce patří do kategorie náročná, spíše náročná, středně náročná, spíše nenáročná a nenáročná.

Dle výsledků většina mužů má spíše náročné (70%) nebo náročné (7%) zaměstnání, do skupiny středně náročných se řadí 19% mužů. Spíše nenáročnou práci má minimum mužů (4%) a absolutně nenáročnou nemá ani jeden partner tázané ženy.

## **V. Podporuje Vás partner ve vzdělávání?**

(Příloha č.21- Graf č.21 Podpora partnera ve vzdělávání)

Tato otázka byla cílená na ochotu partnera dopřát ženě vzdělávání během mateřství. Otázka nabízí tyto možnosti odpovědí: Ano, Spíše ano, Ani ano ani ne, Spíše ne a Ne.

Zde se zjistilo, že 68% mužů své partnerky ve studiu podporuje (z toho 54% Spíše ano a 14% Ano); ve vzdělávání ženy nepodporuje 15% mužů (11% Spíše ne a 3% Ne) a neutrálních zůstává 18% mužů. To svědčí o tom, že většina žen má možnost jít si za svým vzděláním, ať už s podporou partnera nebo bez ní.

## **VI. Podporuje Vás partner v hledání zaměstnání?**

### **(Příloha č.22- Graf č.22 Podpora partnera v hledání zaměstnání)**

Možné odpovědi byly: ano, spíše ano, ani ano ani ne, spíše ne a ne. Partner podporuje svou ženu v hledání práce z 86% (z toho odpovědělo 40% žen spíše ano a 46% ano) 14% odpovědělo ani ano ani ne.

Z odpovědí je zřejmé, že je i v zájmu partnera, aby žena měla práci a proto jí s hledáním práce pomáhá.

## **Vnímání mateřské/rodičovské dovolené**

### **I. Jak se cítíte na mateřské/rodičovské dovolené?**

#### **(Příloha č.23- Graf č.23 Vnímání mateřské/ rodičovské dovolené)**

Touto otázkou jsem chtěla podchytit pocity ženy, která je na MD/RD. Nejvíce žen (66%) se nejevilo být ani spokojenou ani vyloženě nespokojenou

a stály přesně uprostřed nabízených možností. Přesto pokud porovnáme počet vyhraněných odpovědí, více žen bylo spokojených (velmi spokojených 12%

a spokojených 13%) než nespokojených (9%). Velmi nespokojená se necítila žádná matka.

### **II. Je pro Vás délka mateřské/rodičovské dovolené dostatečná?**

#### **(Příloha č.24- Graf č.24 Dostatečnost délky mateřské/ rodičovské dovolené)**

Otázka délky MD/RD je podstatná pro dotvoření celého obrazu o situaci ženy na mateřské dovolené. Naprostá většina (96%) s délkou souhlasí, zbylá 4% mají pocit, že délka MD je nedostatečná.

### **III. Jak jste vnímala odchod z práce na mateřskou/rodičovskou dovolenou?**

#### **(Příloha č.25- Graf č.25 Vnímání odchodu z práce na mateřskou/ rodičovskou dovolenou)**

S těhotenstvím ženy byl spojen i její odchod z práce a žena prožívala celou řadu emocí. Na tuto situaci neutrálně reagovalo 40% žen, pozitivně 55% (pozitivně 19% a



spíše pozitivně 36%) a spíše negativně 5%. Negativní pohled na odchod z práce neměla žádná žena.

#### **IV. Jak hodnotíte ekonomické zajištění Vaší rodiny?**

##### **(Příloha č.26- Graf č.26 Ekonomické zajištění rodiny)**

Otázka zkoumala náhled žen na finanční zajištění rodiny. Převládaly zde spíše nespokojené odpovědi, tj. nedostatečně nebo spíše nedostatečně hodnotilo finanční situaci celkem 52% rodin, neutrálně 39%, dostatečně a spíše dostatečně 9% rodin.

#### **Pozitiva MD/RD**

#### **V. Vypište několika slovy, co shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené pozitivním.**

V této otázce a v otázce následující jsem dala ženám prostor na vyjádření svého vnímání mateřství jak z pozitivního, tak z negativního náhledu. Odpovědi většiny žen se týkaly názorů, že mateřství je to nejpřirozenější, co v životě prožívaly, a proto na něj mají pozitivní pohled. Několik žen uvedlo svoji dřívější touhu po opuštění stávajícího zaměstnání a vyjádřilo spokojenost se současnou pozicí ženy v domácnosti. 19% žen si pochvalovalo možnost skloubit blízkost svého dítěte s možností pracovat z domova. Jedna respondentka uvedla, že si na mateřské dovolené odpočine od práce.

#### **Negativa MD/RD**

#### **VI. Vypište několika slovy, co shledáváte na mateřské/rodičovské dovolené negativním.**

V této otázce přibližně jedna třetina žen neuvedla žádnou negativní odpověď; některé z žen uvedly strach ze ztráty sociálního života; několik žen se obávalo omezení osobní svobody a absolutní ztráty volného času. Dále se ženy obávaly nedostatku finančních prostředků pro rodinu nebo přerušení pracovního procesu a opětovného nástupu do zaměstnání.

#### **4.6. Ověřování hypotéz**

**Hypotéza č.1:** *Ženy na MD a RD v převážné většině nevyužívají možnosti přivýdělků.*

Tato hypotéza se potvrdila. 72% dotazovaných žen při mateřské/ rodičovské dovolené nepracuje.

**Hypotéza č.3:** *Návrat do zaměstnání je pro ženy na MD/ RD nesnadným obdobím.*

Tato hypotéza se nepotvrdila. Negativní očekávání z návratu do zaměstnání mělo 2% oslovených žen, spíše negativní 10% žen a smíšené 33% maminek. Pozitivní očekávání z návratu mělo 9% žen, spíše pozitivní 46%.

**Hypotéza č.4:** *Dostupné hlídání je pro většinu rodin řešitelný problém.*

Tato hypotéza se nepotvrdila. 87% dotazovaný žen-maminek uvedlo, že neshledává nalezení dostupného hlídání snadným.

#### **4.7. Shrnutí dotazníku**

Dotazník byl rozdělen na čtyři části, první část dotazníku byla zaměřena na profesní život maminek na mateřské/ rodičovské dovolené. Ženy v této části odpovídaly na otázky, které zjišťovaly, jak je pro ně důležitá kariéra a jestli se chtějí vrátit do původního zaměstnání. Také mě zajímalo, jestli se snaží vzdělávat a udržet si kontakt s oborem. Další otázky se týkaly toho, jestli si na mateřské/ rodičovské dovolené přivydělávají, jaké je k tomu vedou důvody

a vychází-li jim zaměstnavatel vstříc s úpravou pracovní doby. V druhé části jsem zjišťovala, jestli jsou maminky ochotné svěžit své dítě/děti na hlídání chůvě nebo do školky/jeslí. Dále otázky směřovaly na to, jestli je pro maminky na mateřské/ rodičovské dovolené snadné nalézt finančně dostupné hlídání

a nachází-li se v dostupné vzdálenosti jejich bydliště školka/jesle. Třetí část dotazníku se věnovala otázkám, cítí-li žena na mateřské/ rodičovské dovolené podporu ze strany partnera a jestli si myslí, že jí partner pomáhá se vzděláváním a s hledáním zaměstnání. Ve čtvrté části jsem se ptala na to, jak ženy hodnotí ekonomické zajištění své rodiny a co shledávají na mateřské/ rodičovské dovolené pozitivním a co naopak negativním.

Výsledky dotazníku potvrdily, že pro většinu žen je pracovní kariéra důležitá. Maminky považují zejména za důležité, aby se s partnerem finančně podílely na chodu domácnosti/zaopatření rodiny. Po rodičovské dovolené by se 61% žen rádo vrátilo do svého původního zaměstnání, 39 % si návrat nepřeje. Důvody, proč by se maminky chtěly po skončení rodičovské dovolené vrátit do původního zaměstnání, se různily. Jako pozitivně působící faktor byly často zmiňovány dobré platové podmínky a zajímavá pracovní náplň. Některé ženy dokonce jako důvod k setrvání v původním zaměstnání uvedly, že je jejich práce skutečně baví a je jejich koníčkem. Maminky také potvrdily, že jejich motivací je i držení pracovního místa a s tím spojený snazší návrat do práce.

V dnešní době totiž není snadné najít si dobré zaměstnání, přičemž maminky s malými dětmi nepatří, bohužel, u zaměstnavatelů do preferované skupiny zaměstnanců, tudíž zázemí v původním zaměstnání poskytuje maminkám větší jistotu. Další dotázané ženy uvedly jako důvod návratu k svému zaměstnavateli skutečnost, že se pracoviště nachází v místě jejich bydliště. Pro některé maminky je kromě zajímavé pracovní náplně důvodem k návratu i dosažená pozice v zaměstnání, kterou by si v případě nového zaměstnaneckého poměru musely znovu získat, případně by již takovou pozici ani nemusely znovu dosáhnout. Mezi důvody, proč se k původnímu povolání maminky vrátit nechtějí, se objevovalo dojíždění, vnitřní nenaplnění, snížení platu nebo ukončení pracovního poměru. Některé z dotázaných maminek by se chtěly věnovat dětem i po skončení rodičovské dovolené, což je důvod, proč se nechtějí navrátit do časově náročných zaměstnání.

46% žen se těší na návrat do svého zaměstnání, 33 % má z návratu smíšené pocity, protože se obávají, zda budou svoji práci zvládat, a rovněž mají strach o své děti, o které již nebudou moci samy pečovat. Zbylá část žen se dokonce vysloveně netěší na návrat do práce. Jedná se zejména o ženy, které jejich zaměstnání nenaplnovalo a nechtějí opustit svoje děti. Jedna maminka se zmínila, že se obává chaosu, který nastane po nástupu do zaměstnání. Je to pochopitelné, protože po dobu mateřské a rodičovské dovolené měly ženy jiný režim, než jaký jim nastane v pracovním životě.

Podobné otázky řeší samozřejmě rodiče všude ve světě, což dokládají následující příběhy.

*Barbora Jánošová z Bratislavy nastoupila po roce a půl od narození dcery Laury na plný úvazek do slovenské televize JOJ. Na Slovensku je mateřská dovolená 34 týdnů a vyplácí se 60 procent platu.<sup>31</sup> „O děti se pak většinou starají babičky nebo chůvy, které často suplují i mateřskou školkou. Těch je totiž v Bratislavě málo. A jesle je nutné si objednat i několik měsíců dopředu.“*

Michaela Bučková, Příběhy pěti žen, které se snaží skloubit péči o dítě a kariéru. [online]

[http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-ptd-/podnikani.aspx?c=A110106\\_1509880\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-ptd-/podnikani.aspx?c=A110106_1509880_firmy_rady_hru), staženo

10. 6. 2012

Další část dotazníku se zaměřovala na hlídání dětí. Většina žen tvrdí, že by nesvěřila své dítě na hlídání osobě, kterou dobře nezná, ale 91% žen uvedlo, že by své děti svěřila školce či jeslím. To odpovídá tradičním zvyklostem v České republice, kde jsou ženy již po generace zvyklé dávat své děti do školek. Přejde jim to naprosto samozřejmé, protože i ony v dětství mnohdy školku denně navštěvovali. Lidé více věří školcům než soukromým osobám- chůvám, protože to jsou státní instituce pod veřejnou kontrolou. Dotazované maminky se velmi obávaly nezodpovědnosti ze strany neznámé osoby. Ženy v Milevsku a okolí využívají většinou pomoc rodiny s hlídáním dětí, dále se střídají o hlídání s partnerem nebo vodí děti do školky. Protože Milevsko není velké město, většina žen v blízkosti svého bydliště školku má. Pouze 5% žen by svěřilo své dítě chůvě. Zajímavé je porovnání názorů na tuto otázku se zahraničím. Tam jsou chůvy mnohdy levnější než školky, které jsou mnohdy špatně dostupné a u chůvy si maminky cení individuálního přístupu ke svým dětem.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Michaela Bučková, *Příběhy pěti žen, které se snaží skloubit péči o dítě a kariéru*. [online]

[http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-ptd-/podnikani.aspx?c=A110106\\_1509880\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-ptd-/podnikani.aspx?c=A110106_1509880_firmy_rady_hru), staženo 7. 6. 2012

<sup>32</sup> Michaela Bučková, *Příběhy pěti žen, které se snaží skloubit péči o dítě a kariéru*. [online]

[http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-ptd-/podnikani.aspx?c=A110106\\_1509880\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-ptd-/podnikani.aspx?c=A110106_1509880_firmy_rady_hru), staženo 7.6.2012

Toto dokazuje příběh Lucie Tobyškové žijící v Londýně, která plánuje vrátit se zpět do práce, až bude jejímu synovi rok. Paní na hlídání, které se v Británii říká „childmender“, má oprávnění hlídat až šest dětí, které jejich rodiče vodí k ní domů. Účtuje si od pěti do sedmi liber za hodinu, zatímco školka by přišla na 65 liber na den. Dle britského listu Guardian je Londýn město s nejdražšími školkami na světě. Pokud by si Lucie Tobyšková najala „nanny“, paní na hlídání, která by docházela k ní domů a synovi by se věnovala individuálně, musela by si připlatit: obvyklá cena je asi 10 liber za hodinu.<sup>33</sup>

V Kalifornii není měsíční suma za školku a jesle zrovna malá. Pro rodiče s malými dětmi je to částka, která může zatížit rodinný rozpočet. Martina Hsu, původem ze Slovenska, žije v Kalifornii ve Spojených státech amerických a má dva syny - ročního a tříletého, oba navštěvují jesle a školku. Měsíčně zaplatí Martina Hsu s manželem za školku a jesle celkem 2.450 dolarů. Sama říká, že kdyby ji nebo jejího manžela propustili z pracovního poměru, museli by tento postup přehodnotit.<sup>34</sup>

Ani ve Francii není snadné získat jesle, přidělují se totiž podle výše platu rodičů. K dětem se často najímají „nounous“ na hlídání, kterých je ve Francii dostatek.<sup>35</sup>

Řekla bych, že opačná situace je v České republice, kde je více školek než paní na hlídání. Přesto není pro rodiče mnohdy snadné umístit svoje dítě do školky v místě bydliště. Z toho pro jednoho partnera vyplývá, že musí vozit dítě denně do školky. Pokud žije jeden rodič sám s dítětem, celá situace se tím může výrazně zkomplikovat.

---

<sup>33</sup> Michaela Bučková, *Příběhy pěti žen, které se snaží skloubit péči o dítě a kariéru*. [online] [http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pt-/podnikani.aspx?c=A110106\\_1509880\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pt-/podnikani.aspx?c=A110106_1509880_firmy_rady_hru), staženo 7.6.2012

<sup>34</sup> Michaela Bučková, *Příběhy pěti žen, které se snaží skloubit péči o dítě a kariéru*. [online] [http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pt-/podnikani.aspx?c=A110106\\_1509880\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pt-/podnikani.aspx?c=A110106_1509880_firmy_rady_hru), staženo 7.6.2012

<sup>35</sup> Michaela Bučková, *Příběhy pěti žen, které se snaží skloubit péči o dítě a kariéru*. [online] [http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pt-/podnikani.aspx?c=A110106\\_1509880\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pt-/podnikani.aspx?c=A110106_1509880_firmy_rady_hru), staženo 7.6.2012

V dnešní době je vysoká rozvodovost a mnoho párů spolu žije bez svatby, ať již z přesvědčení nebo z finančních důvodů, rovněž se chtějí vyhnout problémům, které by nastaly v případě rozvodu, např. při dělení majetku. Většina žen partnera má (85%). V dotazníku ženy uvedly, že většinou jim jsou partneři oporou a pomáhají jim, ať už s nákupy, s hlídáním dětí, vařením nebo s úklidem. Většina partnerů si přeje a podporuje ženy, aby pracovaly, zejména kvůli nesnadné finanční situaci.

66 % žen necítí spokojenost ani nespokojenost na mateřské/rodičovské dovolené. Čtvrtina žen je velmi spokojená a skoro všem dotázaným ženám vyhovuje délka mateřské/rodičovské dovolené. Za největší problém mateřské, respektive rodičovské dovolené, považuje polovina žen nedostatek financí.

## Závěr

Nezbývá než konstatovat, že dlouhodobým a zatím nekončícím trendem je v České republice klesající porodnost dětí, na což může mít vliv i nepříznivá finanční situace zejména některých mladých párů, které si děti finančně téměř nemohou dovolit, případně se obávají, že by svým dětem a sobě nebyly schopny zajistit dostatečný životní standard. Je to dlouholetý problém, který by se měl více řešit a rodičům a ženám na mateřských dovolených by se jejich situace měla usnadňovat.

Tato práce se zabývá integrací žen na mateřské/ rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. V teoretické části se zabývám pojmy, jako je rodina, sociální aspekty, mateřská dovolená v České republice a v jiných státech. Ve výzkumné části jsem pomocí dotazníků zjišťovala názory a problémy žen na mateřské

a rodičovské dovolené, konkrétně pak v Milevsku a okolí. Nejdříve otázky směřovaly na zaměstnání žen, zda se mají v plánu vrátit do svého původního zaměstnání či nikoliv, zda pracují nebo si přivydělávají během mateřské/ rodičovské dovolené a zda jsou spokojené na mateřské/ rodičovské dovolené. Bylo zjištěno, že více než polovina žen by se chtěla vrátit do svého zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Většina žen na mateřské/rodičovské dovolené nepracuje, a pokud ano, tak je to hlavně z finančních důvodů. Hodně žen svou finanční situaci během mateřské/rodičovské dovolené vidí jako tíživou a myslí si, že bez finanční pomoci partnera by situaci těžko zvládaly. Většina žen má partnera, a pokud ne, tak většina z nich si ještě přivydělává nebo pracuje. Pracující ženy na mateřské/rodičovské dovolené upřednostňují takové zaměstnavatele, kteří jsou ochotni jim upravit pracovní dobu. S hlídáním dětí ženám nejčastěji pomáhají příbuzní, chůvám maminky své děti svěřovat nechtějí, protože si je nemohou finančně dovolit a protože cizím lidem dostatečně nedůvěřují. Nižší příjmy českých rodin nutí rodiče chovat se hospodárněji, z toho důvodu dávají přednost mateřským školkám, které jsou méně finančně náročné. Dalším důvodem, proč rodiče mateřské školky upřednostňují, je důvěra v tradiční systém, ve kterém byli sami vychováni. Někteří rodiče považují za důležité, aby jejich děti měly kontakt se svými vrstevníky- našly si kamarády nebo s nimi navštěvovaly zájmové kroužky. Alternativou k mateřským školkám jsou školky firemní. Tuto službu si mohou zpravidla dovolit pouze zaměstnavatelé větších podniků, a tak je tento institut využíván spíše ve větších městech.

V Milevsku a jeho okolí nachází několik organizací, které pomáhají rodinám s hlídáním dětí. Dále zde děti mají možnost navštěvovat různé zájmové kroužky. Několik organizací se zde zabývá také poskytováním poradenství rodičům, a to nejen těm stávajícím, ale rovněž i párům, které svoji budoucnost a rodinný život teprve plánují.



## Seznam použité literatury a pramenů

### Literatura

1. BEDRNOVÁ Eva a kolektiv. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2002. Str. 112. ISBN 80-7261-064-3.
2. BLÁHA, M. *Psychické a sociální souvislosti s nezaměstnaností*. Rukopis. Vyškov: VVŠ PV, 2002. ISBN neuvedeno.
3. GIDDENS, A. *Sociologie*. Argo, 1999. Str. 156- 157.  
ISBN: 80-7203-124-4
4. DEVITO A: Joseph. *Základy mezilidské komunikace*. 6. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. Str. 169. ISBN 978-80-247-2018-0.
5. HOHNE S., KUCHAROVÁ V., SVOBODOVÁ K., ŠTASTNÁ A., ŽÁČKOVÁ L., (2010): *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, Praha, 1. vydání, VÚPSV, 2010. Str. 64. ISBN: 978-80-7416-059-2.
6. JÍROVÁ H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. Str. 7. ISBN 80-7079-635-9.
7. MAŘÍKOVÁ, H. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. 103 s. ISBN neuvedeno.
8. NEŠPOROVÁ, O. (2005): *Harmonizace rodiny a zaměstnání: Rodiny s otci na rodičovské dovolené*, Praha, VÚPSV, 93 str., ISBN: 80-239-682-46.
9. Plán rozvoje sociálních služeb Milevsko.
10. TANAKA, S. "Parental leave and child health across OECD countries", The Economic Journal 115, čís. 501, 2005. ISBN neuvedeno.

## Právní normy

11. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
12. Směrnice č. 16/2001. Postup a kritéria pro přidělování příspěvků z rozpočtu města Milevska nestátním subjektům poskytujícím sociální a související služby.
13. Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.
14. Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění. §1-13.
15. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. §157-162.
16. Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. §26-28, §44.
17. Zákon č. 112/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

## Elektronické zdroje

18. Česká správa sociálního zabezpečení. [online], <http://www.mesec.cz/clanky/maminky-a-podpora-statu/>, staženo 9.03.2012.
19. ČADOVÁ, N. *Proměny představ českých občanů o ideálním zaměstnání v letech 1997 až 2005*. [online]. [http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase\\_spolecnost/100058s\\_NS0206\\_Cadova.pdf](http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100058s_NS0206_Cadova.pdf), staženo 20.02.2012.
20. Česká správa sociálního zabezpečení. [online], <http://www.cssz.cz/cz>, staženo 9.03.2012.
21. Gender Studies. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*, [on-line], <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/8f72af1693.pdf>, staženo 12.2.2012.
22. KEJHOVÁ H., Na zkrácený pracovní úvazek pracuje v Česku jen jeden zaměstnanec ze sta. HNByznys. [online], <http://byznys.ihned.cz/c1-52305190-na-zkraceny-uvazek-pracuje-v-cesku-jen-jeden-zamestnanec-ze-sta>, staženo 20.02.2012.
23. KUNDRÁ, L. . *Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství*. [online], <http://www.proequality.cz/res/data/005/000650.pdf>, str. 7. staženo 20.02.2012.
24. Maminky a podpora státu. Měsíc.cz [online], <http://www.mesec.cz/clanky/maminky-a-podpora-statu/>, staženo 9.03.2012.
25. Michaela Bučková, *Příběhy pěti žen, které se snaží skloubit péči o dítě a kariéru*. [online]

26. [http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pti-podnikani.aspx?c=A110106\\_1509880\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/pribehy-peti-zen-ktere-se-snazi-skloubit-peci-o-dite-a-karieru-pti-podnikani.aspx?c=A110106_1509880_firmy_rady_hru), staženo 7. 6. 2012
27. Národní zpráva o rodině. [online], [http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf), staženo 20.02.2012.
28. O nás. Delfínek. [online], <http://delfinek.webnode.cz/o-nas/>, staženo 20.02.2012.
29. Plán rozvoje sociálních služeb Milevsko 2008-2013. [online] <http://www.milevsko-mesto.cz/plan-rozvoje-socialnich-sluzeb-milevska-2008/d-157560/p1=51477>, staženo 20. 2. 2012
30. Předpis č.99/1948 Sb. [online] <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-99#f3217656>, staženo 9. 3. 2012
31. Rovné příležitosti. [online], <http://www.rovneprilezitosti.cz> , staženo 9.03.2012.
32. Spolky v Milevsku. Oficiální stránky města Milevsko. [online], [http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2.asp?id=78475&n=spolky-v-milevsku&vol\\_stavzobrazeni=2](http://www.milevsko-mesto.cz/vismo/dokumenty2.asp?id=78475&n=spolky-v-milevsku&vol_stavzobrazeni=2), staženo 20.02.2012.
33. ŠIMKANIČ, J. Ženy stále vydělávají méně než muži. Měšec.cz. [online], <http://www.mesec.cz/aktuality/3162/?SID=B3E295F003EAB39661FA064625AE9263>, staženo 9.03.2012.
34. ZÁKON č. 198/2009 Sb. [online], [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009#par1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1), staženo 9. 3. 2012
35. Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. [online],<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-99>, staženo 9. 3. 2012
36. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. §157-162. [online], <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h7.aspx>, staženo 9. 3. 2012
37. Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. §1-13. [online], [http://www.pravnipredpisy.cz/predpisy/ZAKONY/1968/088968/Sb\\_088968\\_-----\\_.php](http://www.pravnipredpisy.cz/predpisy/ZAKONY/1968/088968/Sb_088968_-----_.php), staženo 9. 3. 2012
38. Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku. [online], <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/sb029-92.pdf>, staženo 9. 3. 2012

## Seznam tabulek a grafů

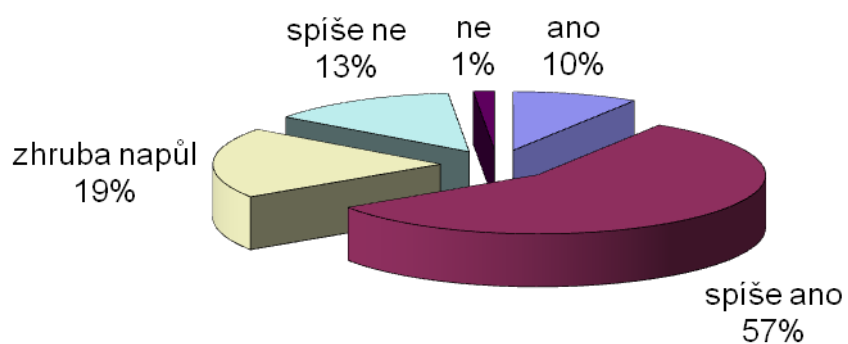
Tabulka 1: Počty narozených dětí v letech 2000- 2011.....	29
Tabulka 2: Porovnání délky mateřské dovolené v České republice a některých evropských států.....	45
Graf č.1 Důležitost kariéry.....	54
Graf č.2 Návrat do původního zaměstnání.....	54
Graf č.3 Kontakt se zaměstnavatelem.....	55
Graf č.4 Kontakt s oborem.....	55
Graf č.5 Snaha vzdělávat se.....	56
Graf č.6 Částečný úvazek/ brigáda.....	56
Graf č.8 Práce ve stejné organizaci.....	57
Graf č.9 Důvod přivydělávání.....	57
Graf č.10 Souhlas zaměstnavatele s úpravou pracovní doby.....	58
Graf č.7 Očekávání z návratu do zaměstnání.....	58
Graf č.11 Ochota svěřit své dítě/děti na hlídání cizí osobě.....	59
Graf č.12 Ochota svěřit své dítě/děti do jeslí/školky.....	59
Graf č.13 Preferované hlídání.....	60
Graf č.14 Výpomoc s hlídáním.....	60
Graf č.15 Finančně dostupné hlídání.....	61
Graf č.16 Dostupnost školky/jeslí.....	61
Graf č.17 Partner.....	62
Graf č.18 Podpora ze strany partnera.....	62
Graf č.19 Podíl partnera na pomoci v domácnosti.....	63
Graf č.20 Náročnost povolání partnera.....	63
Graf č.21 Podpora partnera ve vzdělávání.....	64
Graf č.22 Podpora partnera v hledání zaměstnání.....	64
Graf č.23 Vnímání mateřské/ rodičovské dovolené.....	65
Graf č.24 Dostatečnost délky mateřské/ rodičovské dovolené.....	65
Graf č.25 Vnímání odchodu z práce na mateřskou/ rodičovskou dovolenou.....	66
Graf č.26 Ekonomické zajištění rodiny.....	66

## **Seznam příloh**

- Příloha č.1-** Graf č.1 Důležitost kariéry
- Příloha č.2-** Graf č.2 Návrat do původního zaměstnání
- Příloha č.3-** Graf č.3 Kontakt se zaměstnavatelem
- Příloha č.4-** Graf č.4 Kontakt s oborem
- Příloha č.5-** Graf č.5 Snaha vzdělávat se
- Příloha č.6-** Graf č.6 Částečný úvazek/ brigáda
- Příloha č.7-** Graf č.8 Práce ve stejné organizaci
- Příloha č.8-** Graf č.9 Důvod přivydělávání
- Příloha č.9-** Graf č.10 Souhlas zaměstnavatele s úpravou pracovní doby
- Příloha č.10-** Graf č.7 Očekávání z návratu do zaměstnání
- Příloha č.11-** Graf č.11 Ochota svěřit své dítě/děti na hlídání cizí osobě
- Příloha č.12-** Graf č.12 Ochota svěřit své dítě/děti do jeslí/školky
- Příloha č.13-** Graf č.13 Preferované hlídání
- Příloha č.14-** Graf č.14 Výpomoc s hlídáním
- Příloha č.15-** Graf č.15 Finančně dostupné hlídání
- Příloha č.16-** Graf č.16 Dostupnost školky/jeslí
- Příloha č.17-** Graf č.17 Partner
- Příloha č.18-** Graf č.18 Podpora ze strany partnera
- Příloha č.19-** Graf č.19 Podíl partnera na pomoci v domácnosti
- Příloha č.20-** Graf č.20 Náročnost povolání partnera
- Příloha č.21-** Graf č.21 Podpora partnera ve vzdělávání
- Příloha č.22-** Graf č.22 Podpora partnera v hledání zaměstnání
- Příloha č.23-** Graf č.23 Vnímání mateřské/ rodičovské dovolené
- Příloha č.24-** Graf č.24 Dostatečnost délky mateřské/ rodičovské dovolené
- Příloha č.25-** Graf č.25 Vnímání odchodu z práce na mateřskou/ rodičovskou dovolenou
- Příloha č.26-** Graf č.26 Ekonomické zajištění rodiny
- Příloha č.27-** Maketa dotazníku pro ženy na mateřské/ rodičovské dovolené

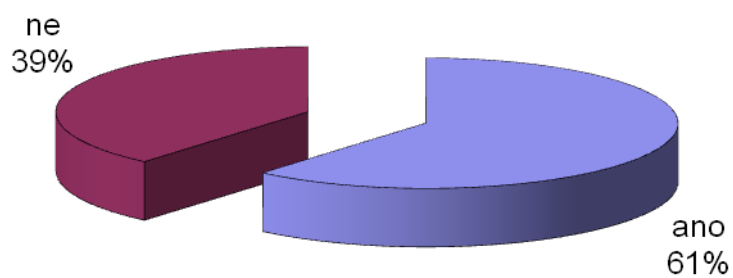
### Příloha č.1- Graf č.1 Důležitost kariéry

Graf č.1:Důležitost kariéry



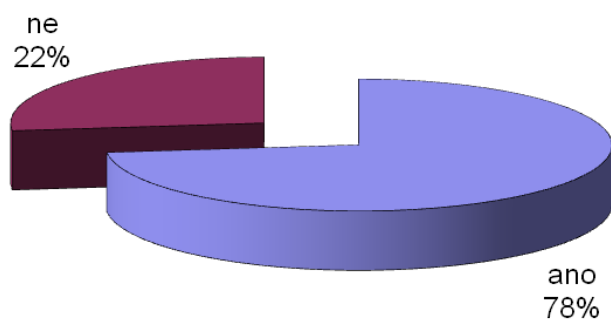
### Příloha č.2- Graf č.2 Návrat do původního zaměstnání

Graf č.2: Návrat do původního zaměstnání



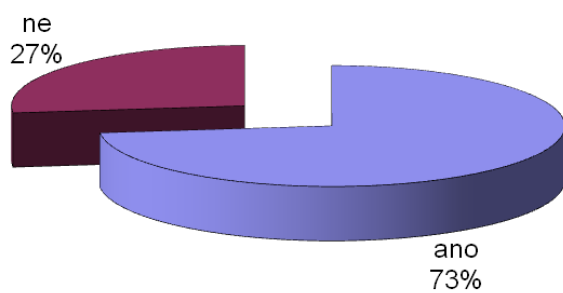
### Příloha č.3- Graf č.3 Kontakt se zaměstnavatelem

Graf č.3: Kontakt se zaměstnavatelem



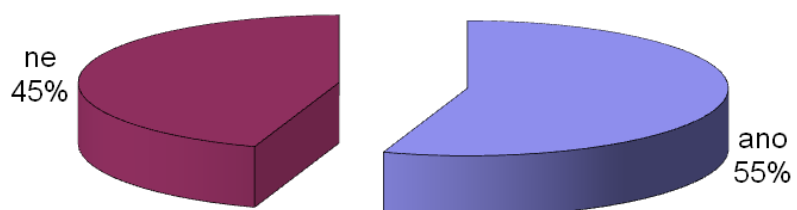
### Příloha č.4- Graf č.4 Kontakt s oborem

Graf č.4: Kontakt s oborem



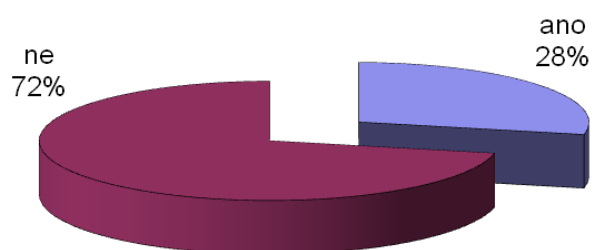
## Příloha č.5- Graf č.5 Snaha vzdělávat se

Graf č.5: Snaha vzdělávat se



## Příloha č.6- Graf č.6 Částečný úvazek/ brigáda

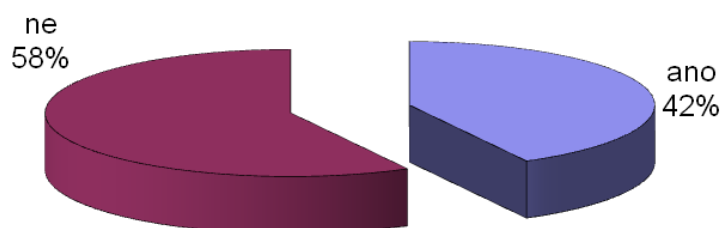
Graf č.6: Částečný úvazek/brigáda





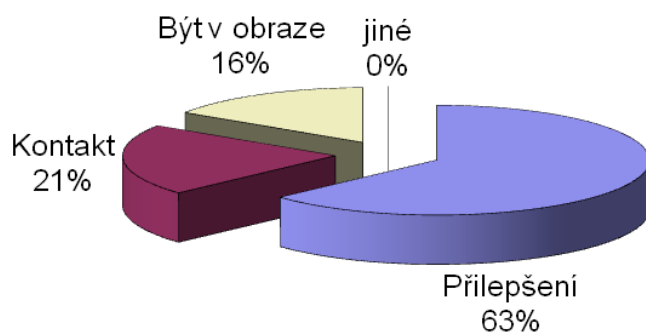
### Příloha č.7- Graf č.8 Práce ve stejné organizaci

Graf č.8: Práce ve stejné organizaci



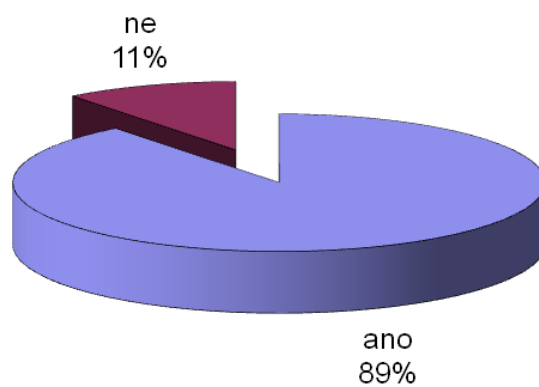
### Příloha č.8- Graf č.9 Důvod přivydělávání

Graf č.9: Důvod přivydělávání



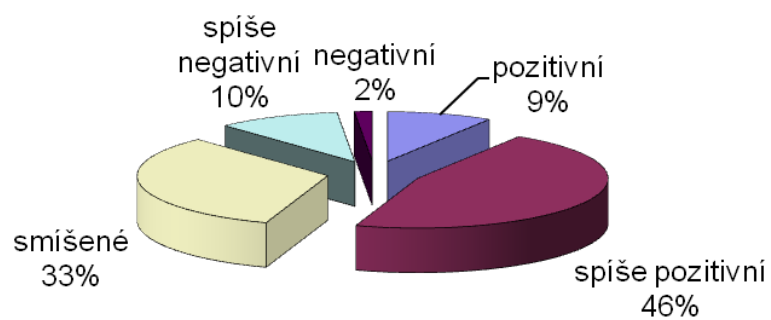
## Příloha č.9- Graf č.10 Souhlas zaměstnavatele s úpravou pracovní doby

Graf č.10: Souhlas zaměstnavatele s úpravou pracovní doby



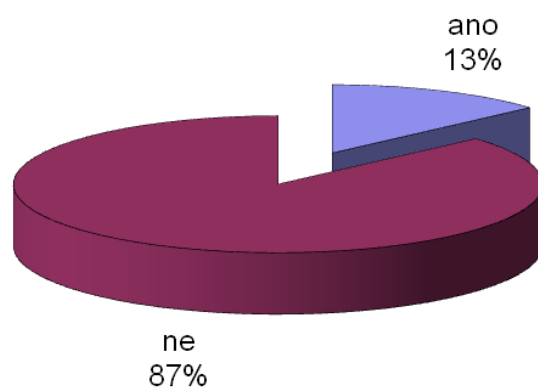
## Příloha č.10- Graf č.7 Očekávání z návratu do zaměstnání

Graf č.7: Očekávání z návratu do zaměstnání



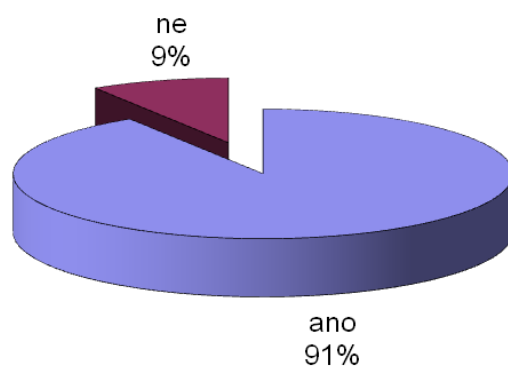
### Příloha č.11- Graf č.11 Ochota svěřit své dítě/děti na hlídání cizí osobě

Graf č.11: Ochota svěřit své dítě/děti na hlídání cizí osobě



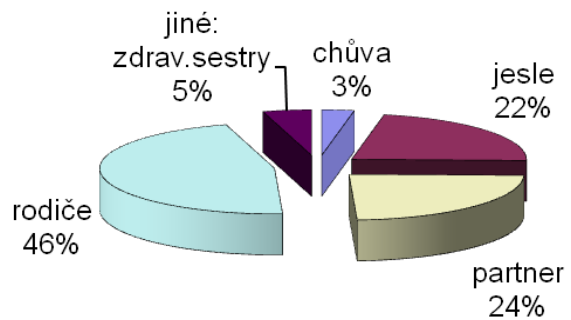
### Příloha č.12- Graf č.12 Ochota svěřit své dítě/děti do jeslí/školky

Graf č.12: Ochota svěřit své dítě/děti do školky/jesli



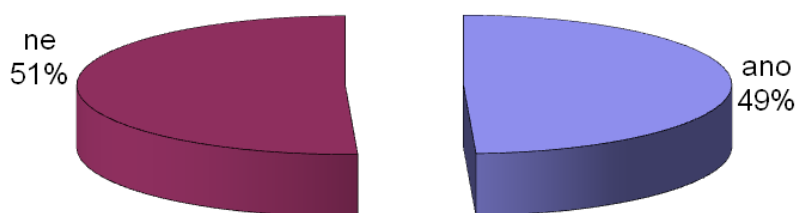
### Příloha č.13- Graf č.13 Preferované hlídání

Graf č.13: Preferované hlídání



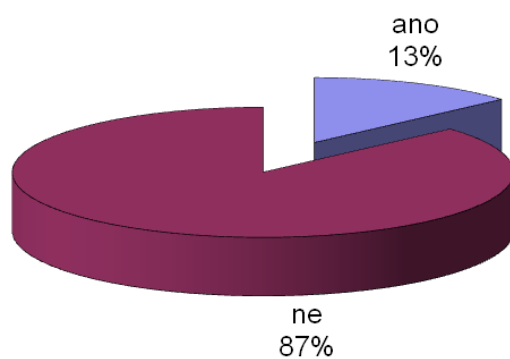
### Příloha č.14- Graf č.14 Výpomoc s hlídáním

Graf 14 Výpomoc s hlídáním



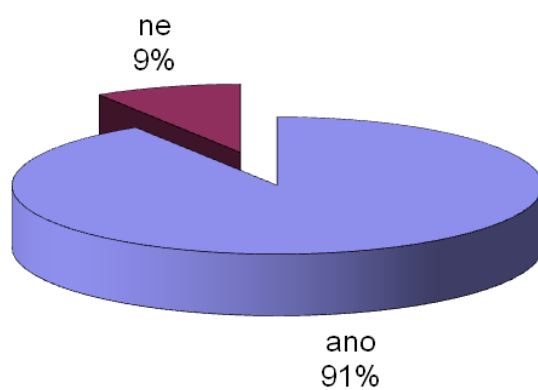
### Příloha č.15- Graf č.15 Finančně dostupné hlídání

Graf č.15: Finančně dostupné hlídání



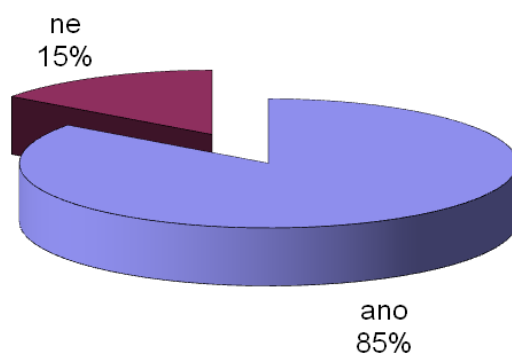
### Příloha č.16- Graf č.16 Dostupnost školky/jeslí

Graf č.16: Dostupnost školky/jeslí



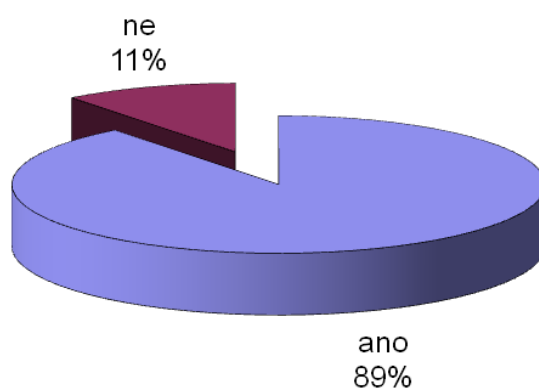
### Příloha č.17- Graf č.17 Partner

Graf č.17: Partner



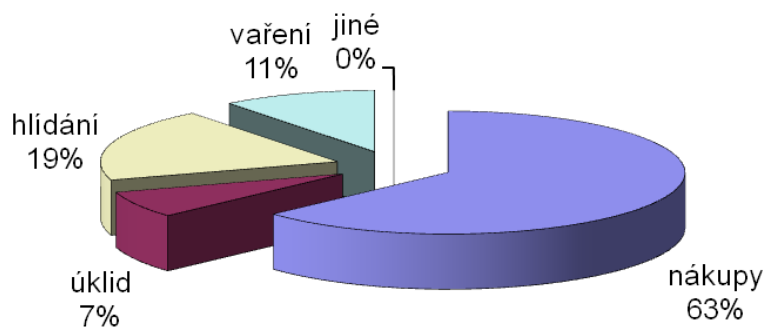
### Příloha č.18- Graf č.18 Podpora ze strany partnera

Graf č.18: Podpora ze strany partnera



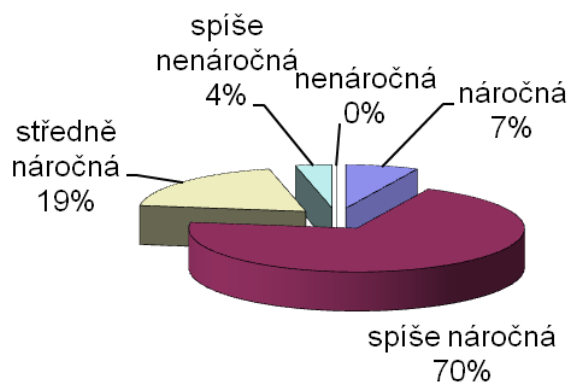
### Příloha č.19- Graf č.19 Podíl partnera na pomoci v domácnosti

Graf č.19: Podíl partnera na pomoci v domácnosti



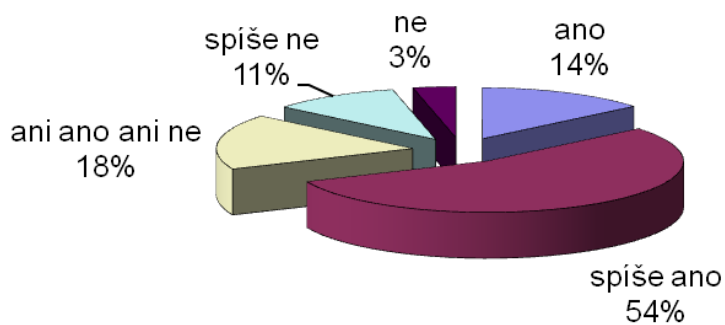
### Příloha č.20- Graf č.20 Náročnost povolání partnera

Graf č.20: Náročnost povolání partnera



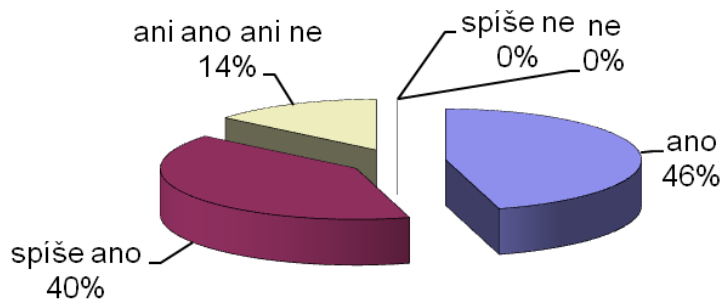
### Příloha č.21- Graf č.21 Podpora partnera ve vzdělávání

Graf č.21: Podpora partnera ve vzdělávání



### Příloha č.22- Graf č.22 Podpora partnera v hledání zaměstnání

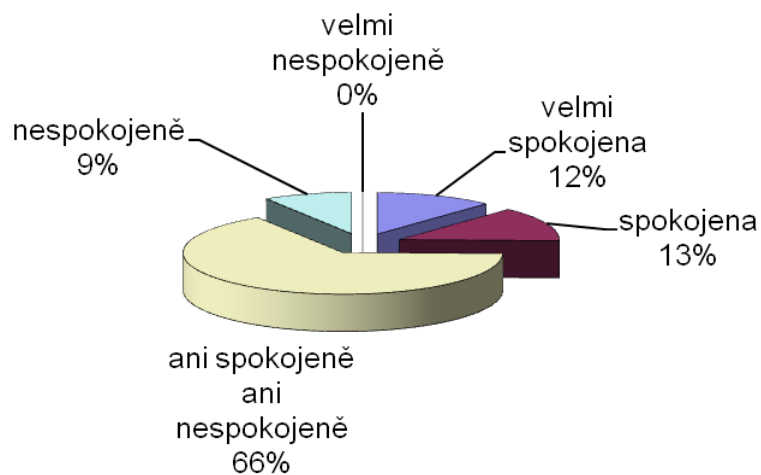
Graf č.22: Podpora partnera v hledání zaměstnání





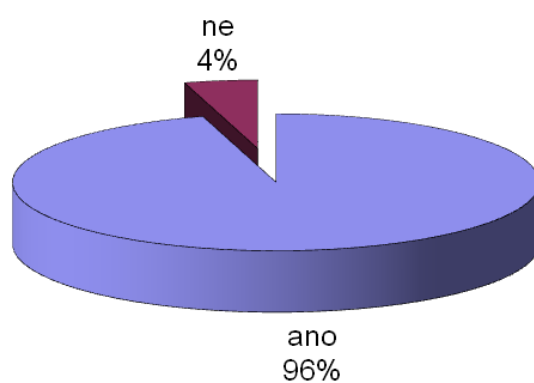
### Příloha č.23- Graf č.23 Vnímání mateřské/ rodičovské dovolené

Graf č.23: Vnímání mateřské/rodičovské dovolené



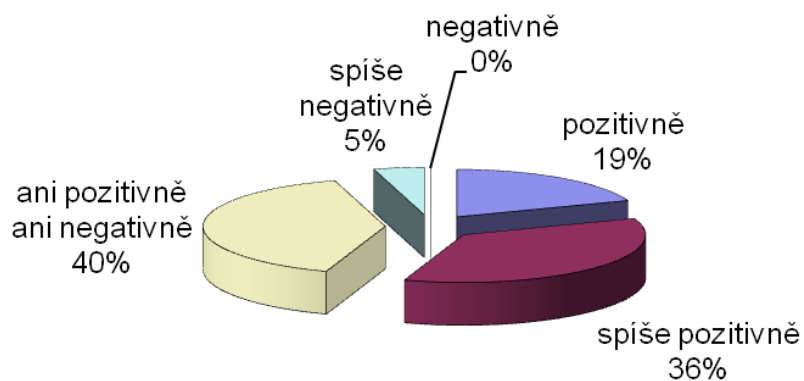
### Příloha č.24- Graf č.24 Dostatečnost délky mateřské/ rodičovské dovolené

Graf č.24: Dostatečnost délky mateřské/rodičovské dovolené



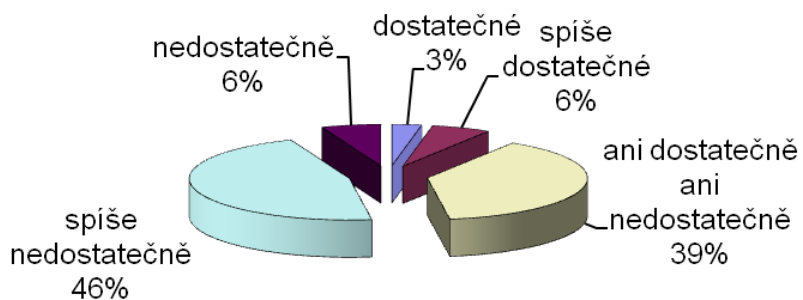
## Příloha č.25- Graf č.25 Vnímání odchodu z práce na mateřskou/ rodičovskou dovolenou

Graf č.25: Vnímání odchodu z práce na mateřskou/rodičovskou dovolenou



## Příloha č.26- Graf č.26 Ekonomické zajištění rodiny

Graf č.26: Ekonomického zajištění rodiny



## Dotazník - *Ženy na mateřské a rodičovské dovolené*

Jmenuji se Tereza Kyrianová a studuji komunitní studia na univerzitě v Pardubicích. V rámci své závěrečné práce na téma: **Integrace žen na mateřské a rodičovské dovolené do pracovního procesu**, jsem sestavila tento dotazník, který je zcela anonymní. Dotazník je převážně „kroužkovací“, u těchto otázek vyberte vždy, prosím, nejvhodnější možnost, kterou zakroužkujete. U otázek doplňujících vypište odpověď na příslušnou otázku. Děkuji Vám za čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

### Osobní údaje

Věk: .....

Vzdělání: .....

Počet dětí: .....

Původní povolání: .....

Délka mateřské/ rodičovské dovolené .....

Bydlí Vaši rodiče ve stejném městě jako Vy? ANO – NE

Bydlí rodiče Vašeho partnera ve stejném městě jako Vy? ANO – NE

Rodinný stav:

- Svobodná v domácnosti s partnerem
- Svobodná, žijící sama, partner se na výchově dítěte podílí
- Svobodná bez partnera; partner se na výchově dítěte nepodílí
- Vdaná
- Rozvedená
- Vdova

## 1. Zaměstnání a kariéra

I. Je pro Vás Vaše kariéra důležitá?

- Ano
- Spíše ano
- Zhruba napůl
- Spíše ne
- Ne

II. Chcete se vrátet do původního zaměstnání?

ANO - NE

Z jakých důvodů? Prosím uveďte.....

III. Jste v kontaktu se zaměstnavatelem?

ANO - NE

**IV. Snažíte se udržet si kontakt s Vaším oborem?**

ANO - NE

**V. Snažíte se vzdělávat?**

ANO - NE

**VI. Pracujete na částečný úvazek/brigádně?**

ANO - NE

*Pokud je Vaše odpověď ANO, odpovězte, prosím, na otázky 1. – 3. :*

**1. Pracujete ve stejné organizaci jako před nástupem na mateřskou dovolenou?**

ANO - NE

**2. Z jakých důvodů si přivyděláváte?**

- Přilepšení si k rozpočtu
- Být v kontaktu s lidmi
- Být v obraze, co se mého oboru týče
- Jiné, prosím uveďte.....

**3. Vychází Vám zaměstnavatel vstříc s úpravou pracovní doby?**

ANO - NE

**VII. Jaké máte očekávání z možného návratu do zaměstnání?**

- Pozitivní
- Spíše pozitivní
- Smíšené
- Spíše negativní
- Negativní

## **2. Hlídání**

**I. Jste ochotna svěřit své dítě/ děti na hlídání cizí osobě? (Např. Chůva)**

ANO - NE

**II. Jste ochotna svěřit své dítě/ děti do školky/ jeslí?**

ANO - NE

**III. Jakou možnost hlídání svého dítěte/děti preferujete z níže uvedených?**

- Chůva
- Jesle/školka
- Partner
- Rodiče
- Jiné (Prosím uveďte).....

Z jakých důvodů? Prosím uveďte.....

**IV. Vypomáhají Vám s hlídáním rodiče (popř. jiní členové rodiny...)?**

ANO - NE

**V. Pokud byste potřebovala, je snadné nalézt finančně dostupné hlídání?**

ANO - NE

**VI. Nachází se v dostupné vzdálenosti od Vašeho bydliště školka/jesle? (Dostupnost-pěšky, MHD)**

ANO - NE

### **3. Podpora partnera**

**I. Máte partnera?**

ANO - NE

*Pokud je Vaše odpověď NE, pokračujte, prosím, na kapitolu 4.*

**II. Cítíte na mateřské dovolené podporu ze strany partnera?**

ANO - NE

**III. Jak se Váš partner nejvíce podílí na pomoci v domácnosti?**

- Nákupy
- Úklid
- Hlídání
- Vaření
- Jiné, prosím uveďte .....

**IV. Jaká je náročnost povolání Vašeho partnera?**

- Náročná
- Spíše náročná
- Středně náročná
- Spíše nenáročná
- Nenáročná

#### **V. Podporuje Vás partner ve vzdělávání?**

- Ano
- Spíše ano
- Ani ano, ani ne
- Spíše ne
- Ne

#### **VI. Podporuje Vás partner v hledání zaměstnání?**

- Ano
- Spíše ano
- Ani ano, ani ne
- Spíše ne
- Ne

## **4. Vnímání mateřské/ rodičovské dovolené**

### **I. Jak se cítíte na mateřské/ rodičovské dovolené?**

- Velmi spokojena
- Spokojena
- Ani spokojeně ani nespokojeně
- Nespokojeně
- Velmi nespokojeně

### **II. Je pro Vás délka mateřské/ rodičovské dovolené dostatečná?**

ANO - NE

### **III. Jak jste vnímala odchod z práce na mateřskou/ rodičovskou dovolenou?**

- Pozitivně
- Spíše pozitivně
- Ani pozitivně ani negativně
- Spíše negativně
- Negativně

**IV. Jak hodnotíte ekonomické zajištění Vaší rodiny?**

- Dostatečné
- Spíše dostatečné
- Ani dostatečné ani nedostatečné
- Spíše nedostatečné
- Nedostatečné

**V. Vypište několika slovy, co shledáváte na mateřské/ rodičovské dovolené pozitivním.**

.....

**VI. Vypište několika slovy, co shledáváte na mateřské/ rodičovské dovolené negativním.**

.....