

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

s

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Postavení žen na trhu práce

Předkládá: Bc. Kristýna Platovská

Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Kristýna PLATOVSKÁ**
Osobní číslo: **R22N0023P**
Studijní program: **N0421A220001 Veřejná správa**
Téma práce: **Postavení žen na trhu práce**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

V diplomové práci se budu zabývat problematikou postavení žen na trhu práce. Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se zaměřím na definici role žen na trhu práce, problém diskriminace na základě pohlaví a návrat žen do pracovního života po mateřské a rodičovské dovolené. Praktická část bude provedena formou dotazníkového šetření, se zaměřením na to, jak vnímají pracující matky flexibilitu pracovního trhu.

Teoretická část

- 1. Vývoj legislativy v oblasti ženských práv**
- 2. Trh práce**
- 3. Gender a genderové nerovnosti a stereotypy na trhu práce**
- 4. Návrat do práce po mateřské a rodičovské dovolené**

Praktická

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. 2015. Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.
HALÍŘOVÁ, G. 2014. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges
HROMÁDKOVÁ, L. 2017. Sladování rodinného a pracovního života matek na rodičovské dovolené. Brno: Masarykova Univerzita.
HÁJKOVÁ, Michaela. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, ed. Rovnost a diskriminace. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 7. února 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Postavení žen na trhu práce“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

Plzeň, březen 2024

.....

Bc. Kristýna Platovská

Poděkování

Tímto, bych chtěla velmi poděkovat vedoucí práce Mgr. Heleně Sequensové, za poskytnutí všech užitečných rad a také za čas, který mi věnovala vždy, když bylo potřeba. Zvláštní poděkování patří mé rodině a příteli za projevenou podporu při studiu.

Obsah

ÚVOD	1
1. HISTORICKÉ POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI	2
1.1 STAROVĚK	2
1.2 STŘEDOVĚK	2
1.3 POSTAVENÍ ŽEN PO PRŮMYSLOVÉ REVOLUCI	3
1.4 ŽENY V PRŮBĚHU SVĚTOVÝCH VÁLEK	4
1.5 PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ „Z POHLEDU ŽEN“	6
2 TRH PRÁCE A JEHO DETERMINANTY OVLIVŇUJÍCÍ POSTAVENÍ ŽEN	8
2.1 GENDEROVÁ SEGREGACE	10
2.2 VĚK A SOCIÁLNÍ ROLE MATKY JAKO DETERMINANTY POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	10
2.2.1 ZKRÁCENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK	13
2.2.2 PRÁCE Z DOMOVA NEBOLI HOME OFFICE	15
2.2.3 SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO	16
2.3 OBTÍŽNÝ PŘÍSTUP K MANAŽERSKÝM POZICÍM	18
3 GENDER A GENDEROVÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE	20
3.1 GENDER	20
3.2 PRŮZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ 22 % K ROVNOSTI	21
3.2.1 ANALÝZA NEROVNOSTÍ NA TRHU PRÁCE	21
3.2.2 NÁZORY NA MUŽSKÉ A ŽENSKÉ ROLE VE VZTAHU K DOMÁCNOSTI A DĚTEM	24
3.2.3 ZMĚNY NA TRHU PRÁCE V SOUVISLOSTI S PANDEMIÍ COVID-19	27
4 NÁVRAT DO PRÁCE PO MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	29
4.1 ROLE STÁTU V ZAJIŠŤOVÁNÍ ROVNOVÁHY MEZI RODINNÝM A PRACOVNÍM ŽIVOTEM	30
4.2 ROLE ZAMĚSTNAVATELE VE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	35
5 PRAKTICKÁ ČÁST	40
5.1 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	41

5.1.1	POHLAVÍ	41
5.1.2	VĚK	42
5.1.3	VZDĚLÁNÍ	43
5.1.4	KARIÉRA PO NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	44
5.1.5	ZKRÁCENÝ ÚVAZEK JAKO ŘEŠÍ PO NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	46
5.1.6	DÉLKA ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	48
5.1.7	DOSTUPNOST STÁTNÍHO PŘEDŠKOLNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A JEHO ALTERNATIVY	50
5.1.8	OBAVY SPOJENÉ S NÁVRATEM DO ZAMĚSTNÁNÍ PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	51
5.1.9	USNADNĚNÍ NÁVRATU DO PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	55
5.1.10	VLIV KARIÉRY NA ROZHODOVÁNÍ O ZALOŽENÍ RODINY	58
5.2	VÝSLEDKY VÝZKUMU A NAVRHOVANÁ ŘEŠENÍ	60
5.3	PROJEVY DISKRIMINACE V AKTUÁLNÍ PRACOVNÍ INZERCÍ	62
	ZÁVĚR	65
	RESUMÉ	67
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	68
	INTERNETOVÉ ZDROJE:	69
	CIZOJAZYČNÉ INTERNETOVÉ ZDROJE:	72
	LEGISLATIVA:	72
	SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	73
	PŘÍLOHA	75

Úvod

Tato práce je zaměřena na analýzu postavení žen na českém trhu práce a jejich případného znevýhodnění spojeného s opuštěním zaměstnání, za účelem výchovy dětí. V prvních kapitolách teoretické části budou rozebrána témata vývoje vstupu žen na pracovní trh a jejich postupné přibírání sociální role živitelky vedle muže, a to k tradiční roli matky a pečovatelky, kterou zastávaly již historicky. Cílem práce je zjistit aktuální zapojení žen do trhu práce, jelikož společenské tendence poukazují na nerovnost v oblasti finančního ohodnocení. Zároveň je však často opomíjena vyšší angažovanost žen v péči o domácnost a rodinu. Prostor bude věnován tedy i srovnání a současně sladování těchto rolí a největším překážkám, které této rovnováze brání. Ženy totiž často čelí specifickým výzvám v této oblasti života a je na nich, jak se s nimi vypořádají. Dalším problémem je i fakt, že pokud by se rozhodl na rodičovské dovolené zůstat otec dítěte, finanční ohodnocení ženy nezřídka kdy nestačí k uspokojení ekonomických potřeb celé domácnosti. Práce má za cíl pokrýt zmiňovaná témata a přinést ucelený pohled na problematiku postavení žen na trhu práce.

Výzkumná část práce je zaměřena na zjištění stavu ve společnosti, týkající se návratu do práce po rodičovské dovolené, které bývá ve většině případů spojován převážně se ženami. Dále je cílem výzkumu zjistit, do jaké míry je rozhodování ohledně založení rodiny ovlivňováno kariérním postavením matky. V dnešní společnosti totiž často dochází k prioritizaci kariérního růstu před založením rodiny, přičemž odkládání založení rodiny s sebou může přinést rozsáhlé společenské ekonomické důsledky.

1. Historické postavení žen ve společnosti

Postavení žen ve společnosti, stejně tak jako na trhu práce, bylo tématem již od počátků vývoje společnosti jako takové. Ženy byly v dobách římského práva považovány za lehkovážné, a proto byly podřízeny mužům, neboť dle názorů té doby nebyly schopny, kvůli své lehkovážnosti, samostatně jednat. Vnímání žen tedy prošlo mnoha změnami v závislosti na sociokulturních, ekonomických nebo politických faktorech a jejich postavení ve společnosti nebylo vždy tak rovné, jako je dnes.

1.1 Starověk

Ve starověku byla rodina chápána jako početná domácnost, již vládli muži. Staré civilizace věřili, že muž je nejdokonalejší bytostí, která má veškeré duševní předpoklady pro vládnutí a žena má predispozice pouze proto, aby plnila jeho příkazy. Z toho důvodu byli muži přijati jako vůdci rodin a byla jim dána moc rozhodovat o životě nebo smrti ostatních rodinných příslušníků.¹ Rodinná uspořádání v té době však úplně neodpovídala pojmu domácnost tak, jak ji známe dnes. Ve starověku se jednalo spíše o taková uspořádání, kde byli zahrnuti i další, širší pokrevní příbuzní a mezi všemi těmito vznikaly povinnosti na zajištění základních potřeb rodiny. Tato, později ekonomická jednotka státu, směřovala k zajištění existenčních funkcí k přežití člověka, tzn. zajišťovala bezpečnost, pečovala o staré a nemocné členy, ale také sloužila jako primární socializační a vzdělávací jednotka.²

1.2 Středověk

V tomto dlouhém období lidské historie došlo z pohledu postavení žen ve společnosti k četným změnám. Velký vliv zde měla církev a náboženství, jako takové. Církev sice chápala ženu, jako méněcenného člověka, avšak přiznávala, že muž není úplný bez ženy. Z toho důvodu byla ženám rozšířena určitá práva, ačkoliv byly stále vnímány především jako pečovatelky o muže.³

¹ MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8. s. 17

² KELLER, Jan. *Nedomyšlená společnost*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 1992. ISBN 80-901102-0-7. s. 45-46

³ LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd. 1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1, str. 20

Ženy se mohly také nově dostávat na vybrané pracovní pozice. Záleželo však, v jaké společenské vrstvě se právě nachází. Pokud byla žena v nižších vrstvách, povětšinou vykonávala práci služebné v bohatších rodinách a rozhodování o její odměně záviselo pouze na jejím pánovi, nikoli na odměně v té době a za danou práci obvyklé, jako je tomu dnes. Avšak rozdíly mezi odměňováním žen a mužů byly patrné ve všech existujících vrstvách.⁴

Postupem času se však práva žen začala mírně rozšiřovat, a to i v pracovní sféře. Původně měla „správná“ žena ovládat pouze tkalcovství a předení tkanin pro potřeby vlastní domácnosti a svého muže. V tomto odvětví se ženy uplatnily především díky své zručnosti a jemnému zacházení s tkaninami, čehož nebyli muži schopni. Jejich živností se tedy začal stávat například prodej galanterního zboží. V některých případech se ženy staly téměř hlavními živitelkami domácností, a o především ve chvílích, kdy se žena živila kupříkladu jako hedvábnice a manžel se jí staral o dovoz surovin či prodej samotného konečného produktu. Tyto situace by se daly nazvat jako počátek dělby práce mezi manželi.⁵

1.3 Postavení žen po průmyslové revoluci

Po období průmyslové revoluce, zavedení školní docházky a zrušení nevolnictví, došlo k úpadku rodinných řemesel, přenesení některých rodinných funkcí na stát a k rozvoji tovární výroby. Díky tomu se na pracovním trhu objevují nové pracovní pozice, které jsou vhodné i pro ženy a k výrazné změně dochází právě u měšťanských žen. Jejich práva byla prohloubena především právem na vzdělání a zrovnoprávnění žen jak ve veřejném, tak v soukromém právu, což umožňovalo ženám vzdělávat se v dosud nepřístupných odvětvích. Boření těchto zašlých stereotypů se samozřejmě v mnoha směrech setkala s odporem mužů.⁶

Jiná však byla situace u pracujících vrstev, kde byly ženy nuceny hledat práci v továrnách, protože finanční situace v rodině byla neúnosná. V té době již totiž nebylo možné, spolehnout se pouze na jeden výdělek pro celou rodinu.

⁴ ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Arga, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7, str. 250

⁵ Tamtéž, str. 251

⁶ HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2024-02-20], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8sDnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8sDnosti_(MSgS))

A tak této situaci odpovídala i nabídka práce pro tyto chudé ženy. V továrnách byl pracovních míst dostatek, a mnohdy byla větší poptávka po ženské pracovní síle nežli po mužské. Nebylo tomu ale tak, protože by ženy byly pouze vhodnějšími pracovníci na dané pozice, ale z důvodu, že se často jednalo o jejich první pracovní zkušenost, a proto je mohl zaměstnavatel ohodnotit mnohem méně nežli mužskou pracovní sílu. I přesto, nebo možná právě proto, se i takto těžce pracující ženy setkaly s odporem mužů. Ti se báli, že kvůli poptávce po ženské pracovní síle klesne poptávka po té jejich a dojde ke snižování mezd.⁷

V tomto období došlo k reálnému vstupu žen na pracovní trh, což mělo za následek i první pokusy o vznik ženských odborových organizací, které žádaly například zkrácení pracovní doby a ochranu práce těhotných žen.⁸ Vstupem žen na trh práce bylo zničeno to dosud známé, tvrdé rozdělení mužských a ženských rolí, avšak jádro tohoto rozdělení zůstává ve společnosti dodnes. Živitelem rodiny sice již nebyl primárně muž, výhradní pečovatelkou o děti a domácnost však zůstávala ve většině případů žena.⁹

1.4 Ženy v průběhu světových válek

Trh práce v průběhu světových válek prošel velkou změnou, a to především z důvodu odlivu mužské pracovní síly do armády. Ženy, často jejich manželky, byly obsazovány na prestižnější pracovní pozice, aby měli možnost uživit rodinu, ale hlavně aby ekonomika dále fungovala.¹⁰

Ženy byly nově zaměstnávány u soudů jako zapisovatelky, nebo jako učitelky. S možností kariérního růstu žen se upozadil dosud primární účel rodiny, který byl orientován na reprodukci a vzájemnou péči. Naopak byly do popředí dány

⁷ HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit.2024-02-20],

dostupné z:

[https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

⁸ Tamtéž

⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozš. a přeprac. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN-80-86429-19-9. s. 32-34

¹⁰ KOŽELUHOVÁ, Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, *Ženská otázka za první světové války*, [online], [cit. 2024-02-20], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

zájmy jednotlivce a ochrana osobního prostoru.¹¹ Zde tedy lze pozorovat přímý vývoj sociální společnosti, jejíž hodnoty uznáváme dodnes.

Období první světové války bylo pro ženy z pohledu pracovního trhu velkou revolucí. Pozice, které byly dříve obsazovány výhradně muži se najednou otevřely ženám, a ty pozice, které byly původně ženské, ženskými zůstaly a ani po konci války se mužům zcela neotevřely. V Čechách a na Moravě ženy, navíc získaly, po konci války volební právo, což jim otevřelo cestu i do politické sféry. Dalo by se tedy říci, že je toto období největší doposud známou genderovou revolucí v pracovních příležitostech.¹²

V průběhu druhé světové války se ženy dostávají i do samotné armády, a to převážně jako zdravotnice. Konec války přinesl více ustáleného rodinného života. Porodnost se rapidně zvýšila a ženy se vracely ke svým tradičním rolím matek a pečovatelek. Ne všechny ženy však chtěly být znovu pasovány do těchto rolí, a zatímco některé se snažily vymanit zcela, některé projevovaly snahy o skloubení rolí matky a manželky s rolí pracující ženy. V některých případech šlo samozřejmě o jistou potřebu samostatnosti a nezávislosti na mužích, ve většině případů však byly ženy motivovány spíše ekonomickými důvody, a potřebou uživit celou rodinu. Zde lze pozorovat obdobný styl myšlení, jako u mužů živitelů. Žena se této role ujímá, aby zabezpečila rodinu a poskytla jí péči. Ani tyto sociální skupiny pracujících žen, ale nemohly být považovány za jednotné a stejné. Tyto se rozlišovaly svými nároky na pracovní podmínky, a to ať podle věku, vzdělání, počtu dětí, rodinného stavu nebo charakteru práce. Je zřejmé, že jiné pracovní podmínky zvládne dvacetiletá žena než žena padesátiletá, a to především pokud, se jedná například o práci v tovární výrobě či jinou obdobně fyzicky náročnou práci.¹³

Podíl zaměstnankyň byl v roce 1970 necelých 48 %, což je o 7,2 % více než v roce 1955. Ženy byly tedy zaměstnávány čím dál tím častěji, ale také stále

¹¹ MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozš. A přeprac. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN-80-86429-19-9. s. 36-43

¹² ČESKÁ TELEVIZE, *První světová válka byla velkou genderovou revolucí*, [online], 28.7.2014, [cit. 2024-02-20], dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/prvni-svetova-valka-byla-velkou-genderovou-revoluci-334988>

¹³ HÁKOVÁ Libuše, *Sociologická encyklopedie, Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit.2024-02-20], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

vykonávaly většinu domácích prací. Role pečovatelek tedy neustoupila v dostatečné míře a ženy tak nejen, že pracovaly často na plný úvazek, ale dostávaly i v průměru o třetinu méně peněz. Navíc byl jejich kariérní růst v té době značně omezen, protože se do vedoucích pozic vrátili muži.¹⁴

I přesto se za socialismu začal postupně formovat nový model ženy. Ta již nebyla naprosto podřízena svému muži, ale byla mu rovnocennou partnerkou. Její role ve společnosti již nebyla vnímána jen jako matka, ale také jako žena, která dokáže přinést do rodiny více, než jen dobrou výchovu pro své děti a péči o domácnost.¹⁵ Lze tedy dovodit, že moderní pojetí ženy, jako rovnocenného partnera, je přímým důsledkem demokratického vývoje ve světě. Spolu se vznikem států v Evropě lze postupně pozorovat upevňování rovného postavení žen ve společnosti.

1.5 Právní úprava pracovně právních vztahů „z pohledu žen“

V úpravě pracovně právních vztahů existuje skupina obyvatel, které je zákony přiznána specifická forma ochrany. Do této skupiny obyvatel patří mladiství, tělesně postižení a ženy, specifičtěji poté ženy těhotné. Je patrné, že jak z pohledu biologického, tak z pohledu společenského, je zapotřebí pracovní podmínky upravit specificky pro každou z těchto jednotlivých skupin.¹⁶

Právní úprava se ve vztahu k ženám v průběhu let vyvíjela. Postupným vývojem společnosti a společenských rolí se ustálené normy zdály být nedostatečné a docházelo tak k častým změnám v závislosti na dynamice vývoje společnosti jako takové. Regulace možností ukončení pracovního poměru těhotné ženy či matky dítěte se vyvinulo v úplný zákaz výpovědi v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.¹⁷ Aktuálně platný zákoník práce č. 262/2006 Sb. poskytuje širokou úpravu pro postavení žen a konkrétněji pak těhotných žen v pracovně právních vztazích. Jedná se například

¹⁴ DRCHAL, Václav, Euro.cz, *Soudružka učitelka aneb emancipace žen za socialismu*, [online], 16.12.2017, [cit. 2024-02-20], dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/soudruzka-zena-2-1386098>

¹⁵ HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2024-02-20], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

¹⁶ Mgr. ČERNÁ, Kristýna, Epravo.cz, *K otázce zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob se zdravotním postižením*, [online], 2.12. 2019, [cit. 2024-02-20], dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-otazce-zvlastnich-pracovnich-podminek-zen-mladistvych-a-osob-se-zdravotnim-postizenim-110290.html>

¹⁷ *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce § 53*

o převedení na jinou práci v době těhotenství nebo nároku na přizpůsobování prostoru pracoviště k jejich odpočinku.¹⁸ Je tedy patrné, že započatý vývoj rovnosti v pracovně právních vztazích se postupně vyvíjel a přinášel tak nové instituty pro ochranu určité skupiny lidí.

Úpravu těchto vztahů však obsahují i jiné právní předpisy, které regulují jejich speciální odvětví. *Vyhláška č. 180/2015 Sb. o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání „vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích“* upravuje, okruh a podmínky konkrétních prací pro těhotné a kojící zaměstnankyně. Těhotným zaměstnankyním jsou zakázány například práce, které mohou ovlivnit vývoj plodu nebo zdraví samotné ženy. Což těmto ženám poskytuje ochranu v případě, že jsou hnány ekonomickou situací, protože jim je zaměstnavatel povinen zajistit jinou, odpovídající pracovní pozici. Dále je to kupříkladu nařízení vlády č. 361/2007 Sb. *Nářízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci* jako třeba maximální hmotnost zvedaných těles při práci apod.¹⁹ Avšak reálná proveditelnost se změnou prací je při nejmenším velmi diskutabilní, jelikož zaměstnavatel sleduje primárně vlastní ekonomickou situaci, a takovýto „zásah“ ho ekonomicky ovlivňuje.

Postavení žen ve společnosti se vyvíjelo tisíce let a prošlo nezanedbatelnou transformací. Z osob, které byly dobré jen pro sloužení manželovi a pro zabezpečování základních, ne však ekonomických, potřeb jak jeho, tak celé rodiny, od dětí až po staré a nemocné členy, se ženy staly naplno pracující silou s možností kariérního růstu a rovnocennými právy. Tato změna sice trvala tisíce let, ale v oblasti pracovně právních vztahů, především potom odměňování samotném, je stále výrazný prostor pro zlepšení a vyrovnání rozdílů. Ženy se ve většině případů sice staly přispěvatelkami do rodinných i státních rozpočtů v majoritním procentu jim však zůstala i role matky a pečovatelky, kterou plní až několik hodin denně, a to nad rámec pracovní doby. Dnešní právní

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce § 103 odst. 4

¹⁹ Nářízení vlády č. 361/2007 Sb. *Nářízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci*

úpravou je zajištěno kupříkladu udržení si pracovní pozice během období, ve kterém žena pečuje o děti, což poskytuje určitou míru ochrany. Tato skutečnost, ale může být ve skutečnosti naopak vnímána skepticky některými zaměstnavateli při náboru nových, mladých zaměstnankyň. Pravděpodobnost toho, že dají v brzké době přednost založení rodiny před kariérou je totiž poměrně vysoká a může to pro zaměstnavatele představovat riziko vyšších nákladů. Je tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel připustí do posouzení vhodnosti kandidáta fakt, že možná někdy otěhotní, dochází k přímému znevýhodnění žen na trhu práce.

2 Trh práce a jeho determinanty ovlivňující postavení žen

Trh práce lze definovat jako prostor, ve kterém se střetává nabídka práce (pracovní síla) a poptávka po práci (zaměstnání). Jedná se o klíčový, dynamický systém, jenž je i přes všechny snahy, stále v nadprůměrné míře genderově nevyrovnaný. Ačkoliv můžeme říci, že Česká republika a její trh práce se vyznačuje vysokou mírou zaměstnanosti, oproti jiným státům, je zde také stále patrné značné znevýhodněné postavení žen oproti mužům, a to především v systému ohodnocování, a dále v přístupu k určitému typu pozic, typicky pozic vedoucích.

Rovnost přístupu k pracovním pozicím je jedním ze základních principů, na kterých trh práce funguje. To znamená, že v ideálním světě, by všichni jednotlivci měli mít, bez ohledu na jejich pohlaví, věk, nebo sexuální orientaci, stejný přístup k pracovním pozicím v různých sférách, stejné ohodnocení a stejnou možnost kariérního růstu. K rovnému zacházení vyzývají i právní prameny, a to jak ty mezinárodní, tak i ty vnitrostátní. Kupříkladu v prvním článku Listiny základních práv a svobod je uvedeno, že „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech...*“²⁰ a stejně tak článek 29, odst. 1 Listiny je zvláštní ochranu při práci: „*Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.*“²¹ Zatímco stanovená ochrana zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky jsou běžnou dodržovanou praxí, určená rovnost je v pracovně právních vztazích ještě ne zcela dokonalá. Determinantům ovlivňující vstup a úspěšnost na trhu práce je mnoho. Mezi nejvýraznější patří, z pohledu žen, především věk, vzdělání a komplikovaný

²⁰ Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, článek 1

²¹ Zákon. č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, článek 29 odst. 1

přístup k manažerským pozicím nebo nemožnost skloubit pracovní a rodinný život, z důvodu pracovní doby. Nelze však pominout faktor jako rozdělení genderových rolí ve společnosti, což si často uvědomují i zaměstnavatelé. Ženám prostě nestačí chodit do práce a přispívat do rodinného rozpočtu, aby splnily očekávání jejich okolí. Ženskou rolí zůstala i péče, a to především o děti, což může na dlouhé časové období pozastavit jejich kariéru. Takové faktory pak ovlivňují ženy už při samotné žádosti o zaměstnání, což ji značně limituje.

Na českém pracovním trhu stále převládá segregace doprovázená primárně rozdílným finančním ohodnocením, prestiží nebo odpovědností. Z dostupných dat můžeme usuzovat, že některé „problematické trendy“ života žen v České republice přetrvávají. Charakterizovat je může právě rozdílné mzdové ohodnocení, nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích a soustředění mužů a žen do specifických oborů. Pomyslný strop pro vzdělané české ženy je zřejmý například v soudnictví, kdy jsou ženy významně zastoupeny na soudech nižší instance, přičemž se s vyšší instancí rapidně zmenšuje (okresní soudy 67 % soudkyň a 33 % soudců vs. Nejvyšší soud 17 % soudkyň a 83 % soudců). Pro celkový kontext je vhodné doplnit, že ženy neměly snadný přístup k právnímu vzdělání v době socialismu, což je přímým důsledkem nižšího zastoupení na NS. Dochází k tomu z důvodu zpoždění možnosti získávání znalostí a s tím spojeným kariérním růstem. Tuto formu segregace pak dokládá v opačném případě obor školství, kde je předškolní výchova téměř výhradně v rukou žen, kdežto ve středoškolském vzdělávání je tento rozdíl mezi muži a ženami výrazně menší (60 % žen a 40 % muži).²² Vysoké školy jsou poté děleny převážně dle zaměření.

Segregaci lze pozorovat zejména v oblasti ohodnocování žen za odvedou práci. Zatímco výdělky žen jsou nižší než výdělky mužů (průměrný měsíční výdělek ženy byl v roce 2022 o 8 392 Kč nižší než výdělek mužů), jejich angažovanost v péči o rodinu a výchovu dětí je výrazně vyšší. Dochází tak k určité sociální disproporci, kdy jsou narušeny tradiční role nerovnoměrným způsobem. Jen malé procento mužů přeruší svou kariéru z důvodu péče o rodinu, ať už o děti

²² ROVNÁ ODMĚNA, *Ženy a muži v datech. Co nám statistiky říkají o postavení žen na českém pracovním trhu*, [online], [cit. 2024-03-01], dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/zeny-a-muzi-v-datech-co-nam-statistiky-rikaji-o-postaveni-zen-na-ceskem-pracovnim-trhu/>

nebo staré příbuzné. Z toho důvodu byly ženy v roce 2022 z 98 % příjemkyněmi rodičovského příspěvku a 6 z 10 žen pobíralo příspěvek na péči.²³

2.1 Genderová segregace

Tento pojem se objevuje na trhu práce jako přetrvávající jev, který označuje tendenci k rozdělování mužských a ženských pracovních rolí, a to do různých odvětví a sfér. Tento fenomén může být důsledkem stereotypů, historických tradic nebo prosté diskriminace, které brání ženám (v některých případech i mužům) ve vstupu do určitého pracovního odvětví. To často vede k nerovnováze ve složení zaměstnanců, kdy v některých oblastech vznikají ryze ženské a jinde zase ryze mužské kolektivy.

Ve světě jsou jednoduše rozděleny pracovní pozice, ale i celé sektory na ty, kde dominují muži a jinde naopak ženy. Četné zastoupení mají ženy na pozicích administrativních pracovníků, kde je jejich zastoupení přibližně okolo 85 %. Mezi další taková zaměstnání patří například odborné ošetřovatelky a zdravotní sestry, učitelky, prodavačky nebo uklízečky. Muži jsou naopak převážně zastoupeni v technických a strojírenských odvětvích. Genderová segregace je tedy na českém trhu práce vcelku významná a výrazná. Je nasnadě ale říci, že ne všechny skupiny zaměstnání je možné tohoto jevu zcela zbavit. V mnohých případech by ale mohlo docházet ke značné desegregaci a modernizaci v oblasti pracovních příležitostí. Přes veškerou snahu jsou však změny minimální a pomalé.²⁴ Je zde tedy přítomna stálá potřeba činit další opatření k narovnání trhu práce.

2.2 Věk a sociální role matky jako determinanty postavení žen na trhu práce

Přestože by se na první pohled mohlo zdát, že tyto dva faktory spolu nesouvisí, opak je pravdou. Člověk má v určitých fázích života společností předurčené různé sociální role, které společnost očekává, že bude plnit. Co se týče žen, jsou tyto sociální role a jejich naplňování společností vyžadovány více nežli u mužů, což lze spatřovat i na jejich ekonomické aktivitě. Muži jsou od ukončení

²³ ROVNÁ ODMĚNA, *Ženy a muži v datech. Co nám statistiky říkají o postavení žen na českém pracovním trhu*, [online], [cit. 2024-03-01], dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/zeny-a-muzi-v-datech-co-nam-statistiky-rikaji-o-postaveni-zen-na-ceskem-pracovnim-trhu/>

²⁴ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1., str. 29

vzdělání až téměř do důchodu stejně ekonomicky aktivní. Kdežto u ekonomické aktivity žen můžeme sledovat jisté výkyvy v závislosti na jejich fázích života a tím přisuzovaných sociálních rolí. Ve věku od 15 do 24 let se ženy i muži v dnešní době standardně připravují na výkon povolání ve školských zařízeních. Ti, kdo zvolili cestu například bez vysokoškolského vzdělání se někdy, již v tomto brzkém věku, rozhodují založit rodinu. Míra ekonomické aktivity je v tomto věku tedy spíše nízká, a to u obou pohlaví. Rozdíl nastává ve věku do 64 let, kde se míra ekonomické aktivity liší, i když pouze o 12,3 %. V tomto období je 70,8 % žen ekonomicky aktivních.²⁵

Zkoumané věkové rozmezí je dosti široké proto, aby dokázalo promítnout ekonomickou neaktivitu žen, například okolo 30 roku věku ženy, kdy právě přeruší pracovní život a upřednostní výchovu dětí. Ženy v tomto věku, totiž na rozdíl od většiny mužů, zvládají jak práci na plný úvazek, tak rovněž péči o děti a rodinu, jinými slovy plnit roli pečovatelky a matky. Míra těchto povinností nad rámec pracovního života však často zapříčiní, že ženy upřednostní rodinný život před kariérou a pozastaví na určitou dobu svůj kariérní růst, aby tento čas mohly věnovat dětem. V závislosti na délce trvání rodičovské dovolené, například z důvodu dalšího otěhotnění, jde kariérní růst stranou zcela, a ne výjimečně se ženy ocitnou v kariérním žebříčku níže, než když ho opouštěly.

Návrat do práce po rodičovské dovolené, ať už jakkoliv dlouhé, je pro mnoho žen náročný. Pokud jde ale o návrat do pracovního života například po 6 letech, dokáže být obnova pracovního nasazení až stresující. Většina žen navracejících se do práce po rodičovské dovolené vnímá jako největší úskalí přerušení kontaktu se zaměstnavatelem a z toho plynoucí neinformovanost. U zaměstnavatele se během tak dlouhé doby mohou změnit interní postupy, systémy, ale i například obecné a speciální právní předpisy, související s vykonávanou agendou. V případě, že se žena vrátí ihned po ukončení mateřské dovolené, má nárok na stejnou pracovní pozici, kterou vykonávala před svým odchodem. V případě čerpání rodičovské dovolené však vzniká zaměstnavateli povinnosti, poskytnout navracející se ženě, alespoň obdobnou pracovní pozici, která je ujednána v pracovní smlouvě, avšak za stejné finanční ohodnocení.

²⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – prosinec 2023*, [online], [cit. 2024-02-22], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2023>

Období, ve kterém čerpají zaměstnanci a zaměstnankyně mateřskou nebo rodičovskou dovolenou je označováno za ochrannou dobu. Během té, nesmí být zaměstnanci dána výpověď zaměstnavatelem a je zároveň povinen mu držet místo.²⁶

Co se týče reálného návratu žen do práce, úplně na stejnou pracovní pozici se podle výzkumů vrátí pouze 13 % žen. Osm z deseti matek potom uvádí, že důvodem, proč se nemohly vrátit na původní pracovní pozici jsou nároky zaměstnavatele na pracovní dobu a nemožnost domluvit se například na jiném typu úvazku. Další část žen se poté vrací do zaměstnání na níže postavenou pracovní pozici, než z které odcházely, ale za stejný plat. Na této možnosti můžeme sice sledovat „pohoršení si“ v pracovní pozici, avšak za stejný plat, a ve většině případů i s potenciální dohodou, na kratším pracovním úvazku, z důvodu menší časové náročnosti přidělené agendy. Pouze 8 % žen si po návratu z mateřské dovolené na pozici polepší. Téměř polovina žen však svou mateřskou dovolenou prodlouží narozením dalšího dítěte,²⁷ čímž ale v konečném důsledku nejpravděpodobněji sníží možnost svého kariérního růstu.

Z výše uvedené vyplývá, že čím déle je matka s dítětem doma, tím těžší pro ni bývá návrat do zaměstnání. Během těchto let se mohou výrazně změnit systémy a postupy zaměstnavatele v rámci dané pracovní náplně. Zaměstnavatel může požadovat zpětné zaškolení zaměstnankyně anebo jí v ideálním případě poskytovat podklady pro samostudium, kterým se udrží, případně prohloubí její znalosti dané praxe. To se však často neděje a zaměstnankyně tak bývají po dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené kompletně „odříznuty“ od svého zaměstnavatele. Možností pro udržení zaměstnankyně v chodu společnosti jsou i nové formy práce, které však nejsou příliš hojně využívány. Patří mezi ně zmíněná práce na zkrácený úvazek, ale i sdílená pracovní místa nebo tzv. home office, tedy práce z domova, kterým se věnuje tato práce v nadcházejících podkapitolách.

²⁶ Bc. PRÁTOVÁ Michaela, Kurzy.cz, *Jaké jsou podmínky návratu do práce po rodičovské dovolené?*, 9.6.2019 [online], [cit. 2024-02-22], dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/497661-jake-jsou-podminky-navratu-do-prace-po-rodicovske-dovolene/>

²⁷ TĚŠÍNSKÁ, Michaela, Lidovky.cz, *Matky na rodičovské čeká v práci propad. Jen 13 procent z nich se vrátí na stejnou pozici*, 4.4.2018, [online], [cit. 2024-02-22], dostupné z: https://www.lidovky.cz/domov/cerstve-matky-ceka-v-praci-propad.A180403_212700_ln_noviny_ele

2.2.1 Zkrácený pracovní úvazek

Zkrácený úvazek je forma pracovně právního vztahu, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout na délce pracovní doby, která nepřesahuje 40 hodin v týdnu. Součástí takto zkráceného úvazku je úměrně krácena mzda, a případně i další benefity, které zaměstnavatel poskytuje. Výhoda této formy pracovně právního vztahu je zřejmá, u konkrétních skupin obyvatel jako jsou například matky na mateřské nebo rodičovské dovolené, studenti nebo důchodci. U rodičů samoživitelů se může jednat o jedinou formou pracovního závazku, kterou jsou schopni kombinovat s péčí o dítě, což je zajisté potřebné sociální vyvážení, které vnáší do těchto „složitých“ situací kousek rovnosti.

V České republice se nejedná o příliš rozšířenou formu pracovního úvazku, protože zaměstnavatelé vnímají hlavně její nevýhody a z toho důvodu často vůbec takovouto formu úvazku nenabízí. Jednou z těchto zmíněných nevýhod může být pro zaměstnavatele nemožnost nařídít zaměstnanci na zkrácený pracovní úvazek, práci přesčas. To je možné pouze po dohodě obou stran, což ovšem není výhodné pro zaměstnance, který má nárok na odměnu za práci přesčas až po odpracování běžné týdenní pracovní doby.²⁸ Další nevýhodou pro zaměstnance je zajisté i to, že pokud je mzda zaměstnance zaměstnaného na zkrácený úvazek nižší nežli stanovená minimální mzda, musí zaměstnanec doplatit rozdíl na zdravotním pojištění. To však neplatí, pokud je zaměstnanec pracující na zkrácený pracovní úvazek současně na rodičovské dovolené, studentem nebo důchodcem, za tyto platí pojištění stát. Zdravotní pojištění poté neplatí ani rodiče, kteří se osobně starají o dítě celý den, sedm dní v týdnu za podmínky, že dítě není svěřeno jiné osobě. Děti předškolního věku mohou navštěvovat vzdělávací zařízení jako například mateřské školy, ale doba, kterou v něm stráví nesmí přesáhnout 4 hodiny denně. Stejně tak děti plnící povinnou školní docházku nesmí být umístěny do jiného zařízení po dobu přesahující návštěvu školy, pokud má být jejich rodičům placeno zdravotní pojištění.

²⁸ ŠARÍKOVÁ, Monika, Měšec.cz, *Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek*, 7.11.2020, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

Okruh osob, kterým je hrazeno takové pojištění státem, určuje § 7 odst. (1) zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění.²⁹

V této souvislosti je vhodné doplnit, že někteří zaměstnanci mají ze zákona nárok na zkrácený pracovní úvazek. Jak stanoví § 241 odst. (1), (2) a (3) zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce: „(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě. (2) Požádá-li a) těhotná zaměstnankyně, b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebránil-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

(3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.“³⁰

Jak je uvedeno, zaměstnavatel může tuto žádost od uvedených osob odmítnout, pouze v případě vážných provozních důvodů a tuto skutečnost musí písemně odůvodnit. Pokud by zaměstnavatel odmítl žádost bez vážných provozních důvodů nebo ji dostatečně neodůvodnil, hrozí mu pokuta ve výši až 300 tisíc korun českých. Pracovní komise však nemůže zaměstnavateli přikázat, aby vyhověl takto podané žádosti o zkrácený úvazek a v tu chvíli je posledním řešením soudní řízení.³¹ Realita proveditelnosti takové žaloby je sice vysoká, avšak finanční a časová náročnost žaloby způsobuje, že nedochází k jejímu využívání.

²⁹ VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, *Za koho platí pojištění stát*, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/za-koho-plati-pojistne-stat>

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, § 241 odst. (1), (2) a (3)

³¹ ŠARÍKOVÁ, Monika, Měsíc.cz, *Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek*, 20.6.2022, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

V dlouhodobém horizontu však není práce na zkrácený pracovní úvazek udržitelná pro ty, kdo negenerují další zisky mimo pracovní pozici, například podnikáním. Dlouholetá práce na zkrácený úvazek, může mít negativní dopad na výši pozdější penze těchto zaměstnanců, a to z důvodu vygenerování menšího obnosu peněz. Pro ženy po mateřské či rodičovské dovolené je však tento typ úvazku ideální formou návratu do práce. Zaměstnankyně mají dostatečný prostor pro zaučení se a zvyknutí si na pracovní proces, stejně tak ale mají čas i na rodinu a výchovu dětí. Pokud by se mělo jednat o dlouhodobé řešení formou work-life-balance, lze jej v tomto případě považovat za progresivnější způsob home office, kde má žena možnost využít pružné pracovní doby, ale za mzdu odpovídající plnému pracovnímu úvazku.³²

2.2.2 Práce z domova neboli home office

Tento typ pracovního úvazku se vyznačuje především flexibilitou pracovní doby a nepřítomností zaměstnanců v přirozeném pracovním prostředí. K rozvoji tohoto typu úvazku přispěla zajisté celosvětová pandemie Covidu-19, která znemožnila setkávání lidí, a ti tak byli odkázáni právě na práci z domova. Home office však zcela jistě nejde využít u všech druhů práce. V některých pracích je přítomnost zaměstnance na pracovišti nutná (prodavačka, recepční).

I přes veškeré výhody, co se týče efektivního využití času, má home office, stejně všechny formy pracovních úvazků, své stinné a světlé stránky. Výhodou pro zaměstnance pracujícího na dálku je například snížení nákladů na dopravu do práce nebo jídlo, které si musí během pracovní doby obstarat. Pro zaměstnavatele je výhodou snížení nákladů, a to především těch, které jsou spojeny s vytvářením pracovního prostředí (prostory, spotřeba energií apod.). Podmínkou pro fungování tohoto pracovně právního vztahu je vzájemná důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec musí včas a řádně plnit své pracovní úkoly a zaměstnavatel je zase povinen poskytnout zaměstnanci dostatečnou míru podpory, poradenství a kontroly.³³ Zároveň je třeba zmínit,

³² *Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8, str. 7

³³ Mgr. BOČANOVÁ Veronika, KREJČÍKOVÁ Šárka, EPRAVO.CZ, *základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání*, 27.4.2018 [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

že obecně takovému zaměstnanci náleží náhrada výdajů, spojených s prací z domova. Typicky se bude jednat o spotřebovanou elektrickou energii, kterou by zaměstnavatel měl zpětně uhradit. Reálná proveditelnost je ale téměř nulová.

Hlavním rozdílem mezi standartními pracovními úvazky a prací na dálku je organizace pracovní doby. Zaměstnavatel v podstatě nezasahuje do rozvržení pracovní doby a zaměstnanec tak nemá pevně určený ani začátek ani konec pracovní doby. Jeho úkolem je vždy odevzdat práci v požadované kvalitě, a hlavně v požadovaném termínu. Tento typ úvazku tak může být vhodný pro celou řadu skupin zaměstnanců od studentů po rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené.³⁴

2.2.3 Sdílené pracovní místo

Novela zákoníku práce přinesla v roce 2021 nový pojem, a to sice „sdílené pracovní místo“. Tento typ pracovní pozice má zaměstnavatelům umožnit přijetí více zaměstnanců na jednu pracovní pozici. Na základě dohody mezi těmito zaměstnanci, si tito domluví rozvržení pracovní doby do směn tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Což z pohledu zaměstnance znamená určitou flexibilitu, avšak domluva s ostatními zaměstnanci nemusí být vždy jednoduchá.

Výhodou pro zaměstnavatele jsou nepochybně snížené náklady na dané pracovní místo, ale také odpadnutí administrativní povinnosti vytvářet rozvrh směn, protože tato povinnost, jak již bylo zmíněno, přechází na zaměstnance. Co se týče tohoto rozvrhu, jsou zaměstnanci povinni předat zaměstnavateli rozvržení pracovní doby, v písemné podobě, alespoň týden před obdobím, na které je pracovní doba rozvržena. Pokud se zaměstnanci nedohodnou nebo nepředloží tento návrh v dané lhůtě, určí rozvržení pracovní doby bez zbytečného odkladu sám zaměstnavatel. Problémy mohou naopak vzniknout ve chvíli, kdy jeden ze zaměstnanců není přítomen v práci z důvodu překážky nebo dovolené. Zaměstnavatel může totiž nařídít práci přesčas jinému pracovníkovi, aby zastal neobsazenou směnu jen na základě jeho souhlasu. V opačném případě si musí takovou směnu zajistit

³⁴ Mgr. BOČANOVÁ Veronika, KREJČÍKOVÁ Šárka, EPRAVO.CZ, *základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání*, 27.4.2018 [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

jinak.³⁵ V případě, že některá ze smluvních stran nebude chtít nadále pracovat v režimu sdíleného pracovního místa, je samozřejmě možné závazek ukončit, a to buď písemnou výpovědí (z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu) s patnáctidenní výpovědní lhůtou, jež začíná běžet dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Skončí-li závazek sdílet pracovní místo, alespoň jednomu ze zaměstnanců, platí tento režim u ostatních zaměstnanců do konce probíhajícího vyrovnávacího období. Poté tento režim sdíleného pracovního místa končí.³⁶

Job sharing, jak je někdy sdílené pracovní místo označováno, může být dozajisté přínosným typem pracovního úvazku, pokud jsou naplněny zásadní parametry pro jeho ideální výkon. Jak již bylo zmíněno, je zde nutná míra důvěry a zodpovědnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také mezi zaměstnanci, kteří spolu toto pracovní místo sdílejí. Mezi těmito musí fungovat perfektní spolupráce a ochota si pomoci, v opačném případě může být totiž takto sdílená pozice reálně nefunkční a neplnící svůj potenciál. Výhodou může být naopak, pokud spolu sdílejí pracovní místo osoby, které se každá specializuje na jednu část odvětví a vychází spolu. V tu chvíli má takto sdílené pracovní místo pro zaměstnavatele obrovský potenciál, který může využít. Pokud však například vznikne zaměstnavateli, v souvislosti s výkonem práce zaměstnanců, na sdíleném pracovním místě újma, nezavádí zákoník práce ve spojitosti s tímto pracovním místem solidární (zvláštní) odpovědnost zaměstnanců. Je tedy zapotřebí postupovat dle obecné právní úpravy a určovat odpovědnost dle míry zavinění každého zaměstnance. V ideálním případě by měl toto zaměstnavatel dopředu vyřešit v rámci pracovní smlouvy nebo jejího dodatku. Je tedy zřejmé, že sdílené pracovní místo může být v některých případech ideálním řešením jako pro zaměstnance tak zaměstnavatele. Jeho parametry a pravidla musí být však jasně nastavena předem, aby byl tak zajištěn funkční a aktivní výkon sdílené pracovní pozice.³⁷

Z pohledu žen vracejících se po mateřské či rodičovské dovolené nebo matek již pracujících, je tento typ úvazku jistě formou, která jim může umožnit snadnější a rychlejší návrat do pracovního života.

³⁵ PEYTON legal, *Sdílené pracovní místo z pohledu zaměstnavatele*, 22.12.2020, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/sdilene-pracovni-misto/>

³⁶ Mgr. SVOBODA, Jiří, EPRAVO.CZ, „*Job sharing*“ – *převažující výhody či nevýhody?*, 28.11.2023, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/job-sharing-prevazujici-vyhody-ci-nevyhody-117233.html>

³⁷Tamtéž

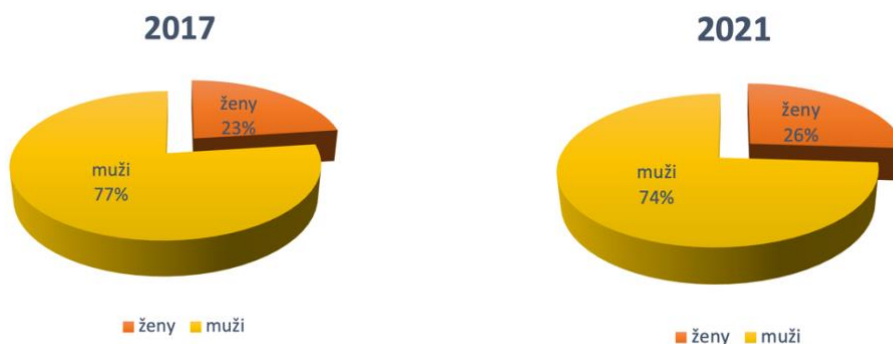
S ohledem na časovou flexibilitu a možnost plánování směn je zde do jisté míry reflektován systém work-life-balance, který zajistí, že je žena schopna pracovat, a zároveň se věnovat výchově dětí. Tento institut se však v praxi dostatečně nevyužívá, neboť jeho aplikace není prověřená a své ukotvení v našem systému zatím nenašel. Zaměstnavatelé tak mají často obavy z toho, jak bude tato forma úvazku fungovat a sahají proto častěji k běžným typům úvazků.

2.3 Obtížný přístup k manažerským pozicím

Běžně praktikující a fungující cestou k získání manažerské pozice by měl být, kariérní růst a dostatečná kvalifikace. To ovšem neodpovídá realitě na vedoucích pozicích v mnoha firmách. Naopak ve veřejné správě můžeme ženy na vedoucích pozicích vídat častěji nežli jinde. Důvodem pro vyšší zastoupení žen na těchto místech je především náplň práce, která je převážně administrativního typu a jak již bylo řečeno, až 85 % těchto pozic je obsazeno ženami. Zastoupení mužů na úřadech tak není zcela běžné, a pokud již muži na úřadech pracují, tak většinou v technických anebo právě vrcholně vedoucích pozicích (např. tajemník, starosta atd.)

V české republice je přibližně 6 000 obcí a většina z nich má starostu. Starostky, ale nalezneme ve více než třetině obcí. Mezi lety 2017 a 2020 se podíl žen v čele obce zvýšil, i když jen o 3 % a v obcích s menším počtem obyvatel jsou ženy jako starostky častější než městech větších, kde podíl žen v čele měst nad 5 000 obyvatel je pouze 15 %, což se během let nezměnilo. Nejčtenější věk na těchto pozicích je však dle Ministerstva vnitra 50–59 let, ten zastupuje 37 % těchto pozic. Hned poté je ve věku 60 + zastoupeno až 31 % starostů a starostek. Ačkoliv v tomto věku u žen většinou odpadá časově náročná role matek a pečovatelek o domácnost, je i tak ve vedení města a obcí jejich zastoupení výrazně menší.³⁸

³⁸ Ing. KAMENÍČKOVÁ, Věra, CSc., Deník veřejné správy.cz, *Kdo stojí v čele obce – žena či muž*, 2.12.2021, [online], [cit. 2024-02-24], dostupné z: <https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6822497>



Graf č. 1 a 2– Graf zastoupení mužů a žen v čele měst a obcí (Zdroj: vlastní zpracování na základě Ing. KAMENÍČKOVÁ, Věra, CSc., Deník veřejné správy.cz, Kdo stojí v čele obce – žena či muž, 2.12.2021)

Jaké jsou tedy důvody pro větší míru zastoupení mužů ve vedoucích pozicích? Spousta zaměstnavatelů, ať už ve veřejném nebo soukromém sektoru se domnívá, že je muž z pravidla lepší vůdce nežli žena a dokáže tak lépe motivovat svůj tým. To ale nemusí být vždy zcela pravda. Je zřejmé, že v některých případech může být styl vedení u muže a ženy rozdílný. Muži dají v rámci vedení většinou přednost přímé kontrole a konkrétním příkazům. Naopak ženy si obecně zakládají spíše na interakci a sdílení informací.³⁹ Ačkoli by se mohlo zdát, že si ženy na vedoucích pozicích budou více zakládat na empatii a klidném řešení konfliktů, z praxe můžeme znát případy, kdy se některé ženy v těchto situacích snaží vyrovnávat mužům ve svém okolí a jejich styl vedení není komfortní pro jejich podřízené. Stereotypizace žen tak může být dozajisté překážkou při jejich obsazování do vedoucích pozic. Neméně, pokud jsou jejich nadřízenými opět muži.

Ženy jsou ve firmách vnímány jako vynikající mentorky, tedy učitelky, resp. „pečovatelky“. Jsou často obsazovány na pozice školících zaměstnanců, personálních specialistek anebo vedoucích odborů či menších týmů, kde mohou předávat své zkušenosti a znalosti z praxe. K tomu, aby mohly naplno využít svůj potenciál na vedoucích postech, potřebují podporu a důvěru od svých nadřízených, kteří pokud jim tuto důvěru nedají, může to vést k umělému prohlubování nerovnosti v zaměstnávání mužů a žen.⁴⁰

³⁹ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, *Management lidských zdrojů*. Praha; C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4, str. 186

⁴⁰ MANPOWER.CZ, *Postavení žen nejen na trhu práce*, 6.3.2020, [online], [cit. 2024-02-24], dostupné z: <https://www.manpower.cz/postaveni-zen-nejen-na-trhu-prace/>

3 Gender a genderové nerovnosti na trhu práce

3.1 Gender

Termíny pohlaví a gender jsou mezi sebou často zaměňovány, a to především z důvodu, že pojem gender se začal používat až od poloviny 20. století, a z toho důvodu není ve společnosti příliš znám a správně využíván. Právní úprava a judikatura s tímto pojmem příliš nepracuje, pracuje totiž především s (v tomto případě nesprávným) tvarem pohlaví, které odkazuje pouze na biologicky podmíněné rozdíly mezi mužem a ženou.⁴¹ Kdežto gender, někdy označován také za sociální pohlaví, se zaměřuje především na identitu člověka a jeho společenské role. Jak již bylo několikrát zmíněno ve společnosti jsou sociální role a úkoly rozděleny a společnost očekává jisté konání a chování od mužů a jiné od žen. Tyto role byly v minulosti zakládány především na biologických předpokladech jedinců a dále již nebyly schopny reagovat na vývoj společnosti. Proto v dnešní době často nedávají smysl a je zde spíše konzervativní, společenské očekávání od určitého pohlaví. Gender každého jedince vzniká v průběhu socializace a někdy se může značně lišit od biologického pohlaví.⁴²

Jelikož předpisy operují pouze s pojmem pohlaví, a samotný význam sociálního pohlaví není ve společnosti ukotven, dochází tak k diskriminaci na pracovním trhu, a to v různé míře. Diskriminace na základě pohlaví je v podstatě diskriminací na základě genderu, protože znevýhodňujeme jedno z biologických pohlaví na základě toho, co od něj společensky očekáváme a jaké role mu přisuzujeme. Což bývá taktéž označováno, jako již zmíněný genderový stereotyp.⁴³

⁴¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 1-10

⁴² Tamtéž, str. 1-10

⁴³ EVROPSKÝ INSTITUT PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ, *Genderový stereotyp*, [online], [cit. 2024-05-03], dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1222>

3.2 Průzkum veřejného mínění 22 % K ROVNOSTI

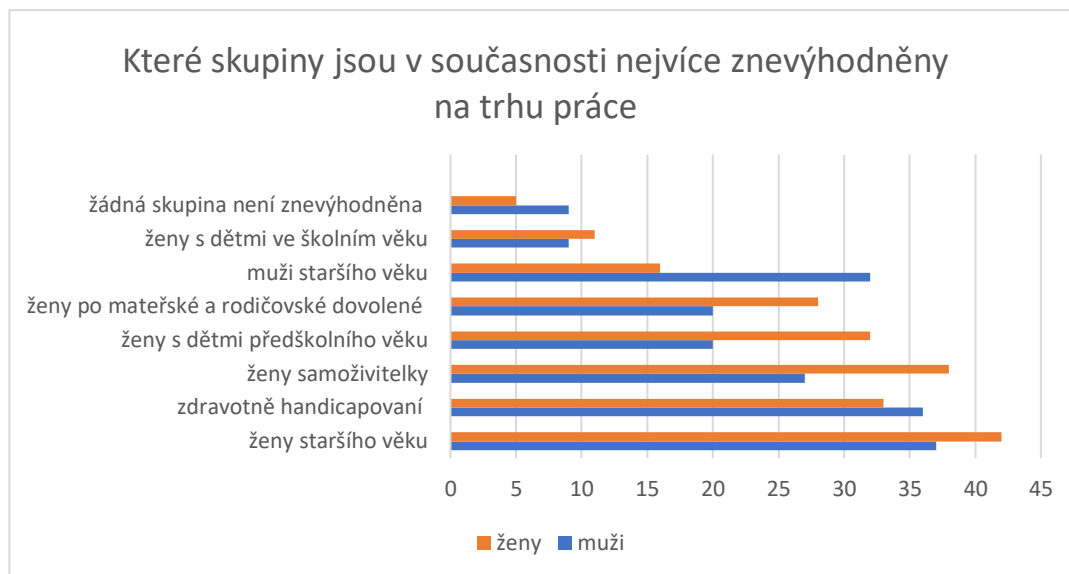
Tento projekt vedený Ministerstvem práce a sociálních věcí, je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Jeho rolí je analyzovat dopady (ne)rovného odměňování na instituce a samotné firmy, ale především na jednotlivce a celé rodiny. Z toho důvodu je jedním z hlavních cílů projektu primárně podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, a to prostřednictvím činností Úřadu práce České republiky. Nedílnou součástí tohoto projektu je i spolupráce se Státním úřadem inspekce práce. Dotazníkové šetření, které je primárním podkladem pro závěrečnou zprávu bylo provedeno v roce 2018 a poté v roce 2021. Reflektuje náladu a povědomí o této problematice v české společnosti, které s v mezidobí těchto dvou dotazníků poměrně změnilo. A co je cílem tohoto projektu? Kromě již zmíněné podpory rovných příležitostí, je to také vytvoření metodik a pilotování krajských pracovišť tak, aby byly zajištěny požadované podmínky, ale také šíření povědomí o tématu ve společnosti.⁴⁴

3.2.1 Analýza nerovností na trhu práce

Dle obecně dostupných informací, jsou nejvíce znevýhodňovanými skupinami na trhu práce především ženy staršího věku, kde se kombinují dvě příčiny diskriminace, a to na základě pohlaví a na základě věku. Následně poté zdravotně handicapovaní, lidé s nízkým vzděláním, ženy s dětmi předškolního věku a ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené. Z toho je zřejmé, že mezi nejvíce diskriminované skupiny patří zejména ženy, a to v jaké míře je diskriminace přítomna se liší dle podskupin, do kterých se ženy řadí. Dle provedených výzkumů se poté ženy častěji, než muži považují za více znevýhodněné. Nejvýrazněji to platí u skupin žen s dětmi předškolního věku, samoživitelek a žen po mateřské nebo rodičovské dovolené. Muži naopak označují jako výrazněji diskriminovanou skupinu muže staršího věku, případně uvádějí, že žádná skupina není znevýhodněna. Je zde tedy zřejmé postavení zástupců daných skupin, kdy tito zástupci mají větší tendenci označovat za znevýhodněné ty skupiny, do kterých

⁴⁴ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, 22 % K ROVNOSTI, [online], [cit. 2024-05-03], dostupné z: <https://www.suip.cz/22-k-rovnosti>

sami patří anebo vůbec žádné.⁴⁵ Z pohledu pohlaví na tuto situaci je 56 % mužů přesvědčeno, že alespoň některé skupiny žen jsou oproti mužům na trhu práce znevýhodněny, kdežto žen tento názor zastává až okolo 80 %.⁴⁶



Graf č. 3 - Které skupiny jsou v současnosti nejvíce znevýhodněny na trhu práce (Zdroj: vlastní zpracování dle *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.2019*)

Názor, že jsou muži výrazně znevýhodněni na trhu práce zastává jen mizivé procento naší populace a téměř každý čtvrtý člověk je přesvědčen, že v postavení žen a mužů na trhu práce není žádný významný rozdíl. Tento údaj je zajímavý, především z důvodu, že stejně tak jako je každý čtvrtý člověk přesvědčen, že v postavení mužů a žen na pracovním trhu není rozdíl, tak je každý čtvrtý člověk naprosto přesvědčen o tom, že ženy jsou na pracovním trhu jednoznačně diskriminovány.⁴⁷ Tento poznatek podněcuje nutnost dialogu, který by se zaměřil na řešení těchto rozdílů v názorech a pohledech na danou problematiku, ale také na aktivní přístup k řešení zjištěných problémů tak, aby byla zaručena rovnost a spravedlnost na pracovním trhu. A jaký má vliv vzdělání respondentů na tuto otázku? Ne příliš výrazný, ačkoliv v jednom případě velmi překvapivý. Mínění, že osoby ženského pohlaví jsou „jednoznačně“ znevýhodněny na pracovním trhu oproti mužům, je celkově rovnoměrně zastoupeno napříč

⁴⁵ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str. 15*

⁴⁶ Tamtéž, str.15

⁴⁷ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str.32-33*

skupinami. S mírou vzdělání, pak ale překvapivě roste zastoupení názoru, že některé skupiny žen jsou znevýhodněny oproti mužům. Tento vzestup se odehrává primárně ve skupině žen, kdy zároveň s tímto vzestupem je přítomen i pokles názoru, že ženy jsou „jednoznačně“ na pracovním trhu znevýhodněny. Zatímco u mužů, je tedy se zvyšujícím se vzděláním, patrná i vyšší citlivost ke znevýhodnění žen, mezi ženami má vyšší vzdělání vliv spíše k většímu odstupňování skupin žen znevýhodňovaných na trhu práce.⁴⁸

V otázce odměňování mužů a žen za stejně odvedenou práci je v České republice populace obecně rozdělena na dvě, téměř stejně velké skupiny. Z pohledu genderu jsou už rozdíly trochu výraznější. V roce 2021 si 66 % mužů myslelo, že ženy mají šanci dosáhnout stejné odměny za stejně odvedenou práci jako muži. Ženy si to samé myslelo pouze 38 %.⁴⁹ Pro porovnání s rokem 2018 je to u mužů o 10 % více a u žen o 2 % méně lidí, kteří zastávají tento názor. V těchto případech má na názor dotazovaných vliv primárně věk. Z pohledu na aktuální situaci ve společnosti je až překvapivé, že nejvíce lidí, kteří zastávají názor, že ženy mají šance na výdělek stejný nebo srovnatelný s muži, je ve skupině do 29 let 60 %. Ve sledované skupině žen poté oproti roku 2018 tento názor v zastoupení vzrostl o jeden procentní bod. Se sledovaným věkem také roste procento zastoupení lidí, kteří nesouhlasí s názorem, že by šance na stejné odměňování byly shodné. Nejvíce je toto mínění reprezentováno ve skupině 60 let a více, a to pouze 52 %.⁵⁰

Česká společnost nepozoruje jako příčinu znevýhodnění žen na trhu práce jejich konkrétní charakteristické rysy, jak jsou schopnosti, výkonnost či kvalifikace. Jedná se spíše o problém celého trhu práce a jeho fungování. Problémy lze nalézt v genderových stereotypch a nastavení vzdělávacího systému jako celku. Jako primární příčinu pak vidí mateřství žen a jejich kariérní překážky spojené s péčí o děti. I tento průzkum veřejného mínění tedy dokazuje, že společnost vnímá mateřství a péči o děti jako výrazný činitel finančního znevýhodnění žen na trhu

⁴⁸ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění*: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019-. ISBN 978-80-7421-183-6. str.32-33

⁴⁹ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str. 17

⁵⁰ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str.18

práce, a to ze 79 %.⁵¹ Což je o 4 % méně než v roce 2018.⁵² Za poslední 3 roky se v porovnání s tímto drobně zvýšilo zastoupení názoru, který přisuzuje význam předsudkům týkajících se odlišných schopností a pracovní výkonnosti mužů a žen. Jako další determinanty jsou poté označovány: větší touha mužů po kariéře (64 %), která se oproti roku 2018 výrazně zvýšila, nebo skutečnost, že jsou ženy více zaměstnávány v hůře placených oborech a pozicích (72 %). Až ze tří čtvrtin si pak společnost myslí, že je tato situace způsobena nevyhovujícími podmínkami pro sladění práce a rodinného života. Názory mužů a žen se na tyto determinanty výrazně neliší. V rámci výběru pracovního vztahu však považují obě pohlaví za důležitou primárně výši mzdy. Ženy pak častěji uvádějí i časové charakteristiky práce a s tím související sladění pracovního a osobního života.⁵³ V případě mužů vzrostla mezi lety 2018-2021 preference pracovních pozic, kde je možné sladování práce a rodiny. Ačkoliv je toto znevýhodnění v České republice poměrně reflektováno a diskutováno, je to většinou ze strany žen. Samotných změn na trhu práce lze však pouze složitě dosáhnout jen z jedné strany. Fakt, že mladí lidé se dle tohoto průzkumu necítí být zasaženi touto nerovností a vidí budoucnost optimističtěji, může být v mnoha ohledech přínosem. Ne však, pokud by takto mířená diskriminace byla spíše přehlížena a nikterak reflektována.

3.2.2 Názory na mužské a ženské role ve vztahu k domácnosti a dětem

Tomu, že jsou v našem světě vcelku pevně zakořeněné genderové role je věnována pozornost v předchozích kapitolách. Jaký má však názor česká populace mužů a žen na takové rozdělení rolí a jejich vliv na uplatnění v pracovním životě?

Z výsledků provedeného průzkumu veřejného mínění, Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že genderovou roli matky a pečovatelky vnímá více než polovina populace. Žena by tedy měla být primární pečovatelkou o rodinu a děti. Mezi lidmi je obdobně rozšířený názor, že by se „*měl otec, co nejvíce podílet na péči o děti, i když je třeba pracovním značně vyčerpán*“. Na tomto názoru se shodne

⁵¹ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str. 20

⁵² *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019-. ISBN 978-80-7421-183-6. str.34-38

⁵³ Tamtéž, str.34-38

až 84 % lidí.⁵⁴ Jedná se o značný posun ve smýšlení české společnosti o těchto tématech. Tento postoj reflektoval, že společnost vnímala potřebu zapojení mužů do péče o děti, ale zároveň upřednostňovala a tlačila ženy do těchto rolí, protože je to tak správné, tradiční a přirozené. S tím souvisí i přesvědčení, že ženám může přinášet radost a uspokojení péče o domácnost, stejně jako kariéra, které sice asi není zcela lživé, ale jistě je dosti stereotypní. Bylo by stejné, kdyby se prohlásilo, že „mužům, může přinášet stejnou radost a uspokojení oprava motorových vozidel, stejně jako kariérní růst“. Ano, toto tvrzení může být pravdivé, ale jeho pravdivost je založena na spoustě proměnných, ne pouze na pohlaví dané osoby. Těmito ovlivňujícími faktory mohou být koníčky zmíněné osoby, její vzdělání, rodinné prostředí, ve kterém vyrůstala, čím byli její rodiče, její sny a očekávání. Takže ano, některé ženy jistě může naplňovat role matky a pečovatelky, nelze tomu však přizpůsobovat nahlížení na ostatní ženy, které to tak nemají a nutit je společenským očekáváním a tlakem k naplňování těchto rolí. Jako tradiční stereotyp výrazně působil názor, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a děti. Tento pohled zastávalo 54 % lidí, kdy zde byly ve větší míře zastoupeny osoby mužského pohlaví.⁵⁵ Oproti tomu je značný vývoj v náhledu na odchod na rodičovskou dovolenou z pohledu financí, který může být ovlivněn ekonomickou situací v posledních letech. V roce 2018 totiž názor, že je „v pořádku“, když na rodičovskou dovolenou jde ten z rodičů, který má nižší příjem, ať už je to matka nebo otec, zastávalo pouze 54 % lidí, kdežto v roce 2021 již 78 %.⁵⁶

Na otázku, zda osoby upřednostní spíše kariéru nebo rodinný život se pozitivní i negativní názory zastoupením příliš neodlišují. Oproti roku 2018, jak by mohlo být zřejmé z předchozí kapitoly, ustupuje do pozadí názor, že „je důležité věnovat se kariéře i v případě, že to zasahuje do rodinného života“. V roce 2018 tento názor zastávalo 49 % dotázaných, v roce 2021 pouze 40 %. Tento ústup je patrný i v zastoupení mezi pohlavími. Zatímco mezi muži

⁵⁴ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str. 25

⁵⁵ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění*: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019-. ISBN 978-80-7421-183-6. str.39-40

⁵⁶ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění*, Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str. 25

byl privilegovaný názor, že je zapotřebí upřednostnit kariéru bez ohledu na rodinný život (souhlasilo až 53 % respondentů, mezi ženami pouze 37 % žen)⁵⁷, v roce 2021 je pak v obou skupinách výrazně zastoupen názor opačný (58 % mužů a 62 % žen).⁵⁸ Upřednostnění kariéry se pak v jednotlivých skupinách liší v závislosti na dosaženém vzdělání. Obě skupiny upřednostňují kariéru primárně, až po dosažení vysokoškolského vzdělání, výrazněji se tento prvek pak projevuje u žen. To může být ovlivněno dozajisté časem, který musely věnovat přípravě na výkon budoucího povolání a zkušenostmi, které během této doby získaly. Nejvíce je upřednostnění kariéry důležité pro mladé ženy ve věku do 29 let (až pro 50 % z nich)⁵⁹, což může být způsobeno i současnou globální situací. Mladé rodiny si často nemohou dovolit mít potomky, protože samy nejsou dostatečně zaopatřeny. Na trhu s nemovitostmi je téměř nereálné sehnat vlastní bydlení, finanční ohodnocení v některých odvětvích není dostačující ani navzdory dosaženému vzdělání apod. Mladé ženy si prostě a jednoduše finančně nemohou dovolit děti, pokud jim chtějí zajistit dostatek podnětů a zabezpečit jejich prospěch. Z toho důvodu poté upřednostňují kariéru a vyvíjejí konstantní snahu k dosažení dostatečného finančního zajištění.

Práce často výrazně zasahuje do osobního, resp. rodinného života. To může být často důvodem k rozbrojům mezi partnery či manželi. Fakt, že kvůli únavě z práce nebyli schopni vykonávat potřebné činnosti doma, uvedlo v roce 2018 až 65 % respondentů a respondentek. 57 % pak deklarovalo, že alespoň jednou v posledních třech měsících strávili v práci tolik času, že pro ně bylo obtížné plnit domácí a rodinné povinnosti. Méně obvyklý je pak jev opačný, tedy ten, že rodinné situace a záležitosti mají negativní efekt na výkon pracovních povinností. Z uvedeného výzkumu je také zřejmé, že toto škodlivé působení pracovních záležitostí na rodinný život vnímají více ženy nežli muži. Což je očividné, protože jak již bylo zmíněno, je stále na ženách více domácích povinností oproti mužům. Ty pak mohou cítit tuto zátěž v kombinaci s plnohodnotným pracovním životem a reflektovat ji právě zanedbáváním jedné z částí svého života. Podrobnější analýza

⁵⁷ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019-. ISBN 978-80-7421-183-6. str.41-43

⁵⁸ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str. 28

⁵⁹ Tamtéž str. 29

potom naznačuje, že situacemi disharmonie mezi pracovním a osobním (rodinným) životem cítí primárně lidé středního věku (30–59 let) v produktivním období svého života – stále častěji ženy než muži. V této skupině jsou pak tímto jevem více zasaženy ženy, které mají více než jedno dítě ve věku do 15 let.⁶⁰

Dle české veřejnosti by se tedy měl muž co nejvíce podílet na péči o dítě, hlavní pečovatelskou a výchovnou roli by však nadále měla zastávat žena. Souvisí to dozajisté s rozšířeným názorem, že „muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost“, ale stejně tak i s přesvědčením, že „být trvale v domácnosti přináší ženám stejnou radost a uspokojení jako práce“, které je založeno na stereotypním rozdělování a vnímání mužských a ženských rolí. Ačkoliv v posledních letech tyto názory jemně ustupují do pozadí, pouze důsledným vzděláváním a informovaností, můžeme dosáhnout částečného odtržení těchto rolí od pohlaví a přiblížit se tak rovnosti nejen na trhu práce.

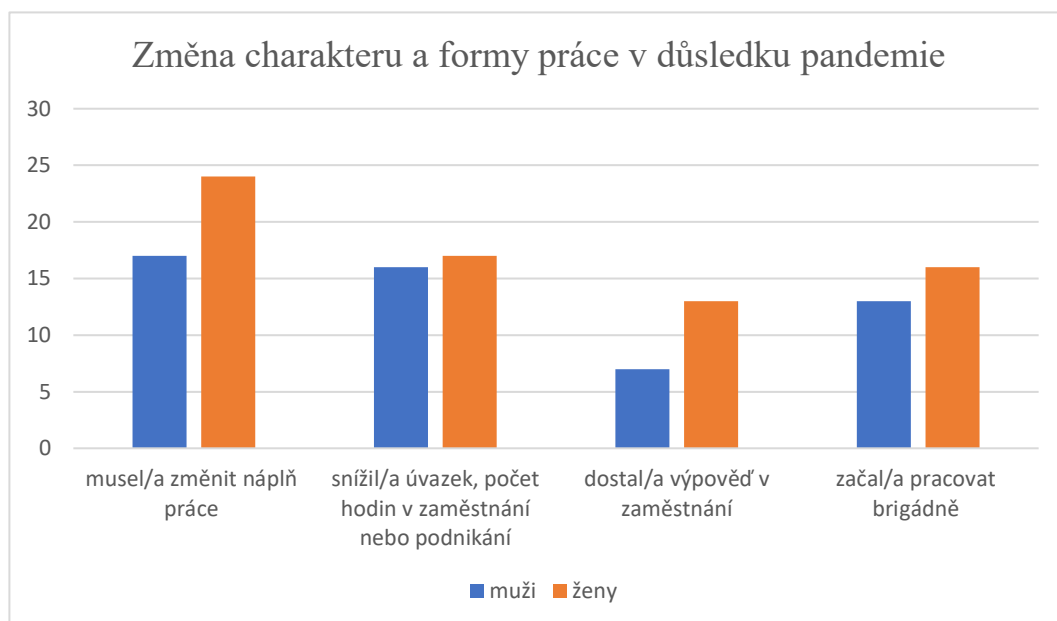
3.2.3 Změny na trhu práce v souvislosti s pandemií covid-19

Celosvětová pandemie covidu-19 zasáhla pracovní trh na mnoha úrovních. Nebylo možné vykonávat práci hromadě v kancelářích, což přispělo k rozvoji práce z domova u těch činností, kde to bylo alespoň částečně možné; uzavření škol a předškolních zařízení nebo úplné či částečné omezení některých oborů ekonomických činností. Tyto skutečnosti měly výrazný dopad na pracovní, ale i rodinný život zaměstnanců i OSVČ. Často, pokud byl člověk zároveň zaměstnancem i podnikatelem, byly právě na něj dopady této pandemie zřejmě nejsilnější. Tato skupina se musela častěji vyrovnat se ztrátou zaměstnání a z toho důvodu se po konci pandemie, pokud jejich podnikání přežilo, začala věnovat výhradně podnikatelské činnosti.

Dle pohlaví pak byly zjevně výrazné rozdíly v dopadech pandemie na práci mezi muži a ženami. Ženy musely často významně měnit náplň práce, a to až 24 % z nich (mužů pouze 17 %) a 17 % (16 % mužů) snížilo úvazek. Výpověď dostalo 27 % žen (16 % mužů), kdy 16 % (13 % mužů) z nich začalo pracovat brigádně. V této době také nastoupilo na tzv. ošetřování člena rodiny (OČR) z důvodu uzavření škol a zajištění péče o děti asi 8 % dotázaných. Nebyl zde výrazný rozdíl

⁶⁰ *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění* : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019-. ISBN 978-80-7421-183-6. str.44-50

mezi muži a ženami a je zde zřejmý rozdíl v rozhodování dle finančních výnosů daného zaměstnání jednoho z rodičů. Z pravidla vždy na OČR nastoupil ten rodič, který měl nižší příjem ze zaměstnání, pokud však jeden z rodičů podnikal, nastoupil na OČR ve většině případů právě on.⁶¹



Graf č. 4 – Změna charakteru a formy práce v důsledku pandemie z pohledu pohlaví (Zdroj: vlastní zpracování dle Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.2022)

V období tzv. lockdownů zároveň došlo k rozšíření práce z domova. Tento druh práce byl v některých odvětvích rozšířen již dříve (9 %), ale situace, kdy se lidé nemohli shromažďovat tomu výrazně přispěla (v době lockdownu to bylo 23 %). Rozdíl mezi muži a ženami v tomto sledovaném okruhu není z dřívější doby absolutně zřejmá, kdežto v době izolací byly ženy na home officu o něco častěji než muži (37 % a 30 %). Zajímavější je poté rozdělení dle kategorií: řídicí pracovníci a specialisté 68 %, technici a úředníci 48 % a v ostatních kategoriích pouze 12 %.⁶² Je zde ale zcela zřejmý důvod, kdy některé pozice prostě nelze vykonávat z domova a je nutná přítomnost pracovníků na pracovišti, jak již bylo zmíněno v podkapitole home office.

⁶¹ Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění : Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6. str. 70-71

⁶² Tamtéž, str. 76-77

4 Návrat do práce po mateřské a rodičovské dovolené

Ženy s malými dětmi mohou v průběhu rodičovské dovolené často cítit potřebu seberealizace, nezávislosti, sociálního kontaktu a narušení dlouhého stereotypu, k čemuž jim může pomoci dřívější návrat do zaměstnání. Ne zřídka kdy, jsou však motivovány finanční situací rodiny nebo nedostatečným uspokojením z výsledků mateřské „práce“ (neuspokojení především z důvodu nehmatatelnosti výsledku a nedocenenosti). Takové ženy, pak usilují o dřívější návrat do zaměstnání, a to alespoň na částečný úvazek nebo jinou formu práce.⁶³

Mnohdy se jedná právě o vysokoškolsky vzdělané ženy, které chtějí současně zastávat jak roli matky, tak roli zaměstnankyně, ale zároveň si uvědomují, že ve většině případů není možné plnit obě role plnohodnotně. Téměř vždy tak utrpí jedna z rolí a následně může přijít pocit osobního selhání.⁶⁴ U takto vzdělaných žen, může být důvodem pro brzký návrat z rodičovské dovolené, také strach ze snížení nebo absolutní ztráty svých znalostí a dovedností v daném oboru, který je umocněn vědomím, kolik času a síly musely vynaložit k jejich dosažení. Obtížnost ve sladění pracovního a rodinného života vnímají nejvýrazněji ženy, které mají děti v předškolním věku.⁶⁵

Brzký návrat do pracovního procesu po mateřské nebo rodičovské dovolené umožňují pracovněprávní předpisy takřka bez omezení. Zákoník práce hovoří pouze o maximální, v případě mateřské dovolené minimální, délce pracovního volna. Na tento návrat je ale velmi důležité obě strany připravit, ideálně ještě před odchodem na mateřskou dovolenou. Zaměstnanec sdělí svá očekávání, kdy a jak by se chtěl do práce vrátit, což umožní zaměstnavateli operovat s případným hledáním náhrady za daného zaměstnance. Mohou také prodiskutovat možnosti zkrácených úvazků nebo práce z domova, pokud to povaha práce umožňuje. Je však na místě upozornit, že představy se od reality mohou výrazně lišit.⁶⁶ Zaměstnanec

⁶³ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Rádci pro rodiče a vychovatele. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5. str. 10

⁶⁴ SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5. str. 175-202

⁶⁵ REVUE PRO SOCIÁLNÍ POLITIKU A VÝZKUM, *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019)*, 7.9.2019, [online], [cit. 2024-03-07], dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/>

⁶⁶ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Teoretik. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. str. 105

může dospět k rozdílným názorům, než které zastával před odchodem na mateřskou dovolenou a v návaznosti na to upravit čas, kdy se chce na pracovní pozici vrátit.

A jak těmto rodičům, ve většině případů ženám, napomáhá stát nebo zaměstnavatel ke sladění rodinného a pracovního života? Stát, často ve spolupráci s Evropskou unií, nastavuje pravidla a koncepce pro zajištění větší rovnováhy mezi prací a volným časem. Děje se tak za pomoci nástrojů, které podporují jiné formy pracovních úvazků než pouze úvazky plné, nebo garancí dostatku míst v systému předškolního vzdělávání. To v celkovém rozsahu však nemůže zcela stačit, a proto musejí svým dílem přispět i zaměstnavatelé, třeba formou prorodinných benefitů, které spočívají z pravidla ve dnech volna navíc pro zaměstnance s dětmi, pružnou pracovní dobou nebo částečným home officem. Podrobněji se na zmíněnou problematiku zaměříme v následujících podkapitolách.

4.1 Role státu v zajišťování rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem

Stát by měl obecně zajišťovat takové podmínky, které by snižovaly negativní dopady dočasného odchodu žen z pracovního trhu a nadále tak odstraňoval některé bariéry, které jim brání v zařazení do pracovního procesu během rodičovské dovolené (např. již dříve zrušené omezení výdělečné činnosti během rodičovské dovolené).⁶⁷ To se zdá být zcela zřejmé avšak, jak již bylo zmíněno, největší tlak v této oblasti pocítují ženy, které mají děti v předškolním a brzkém školním věku. To je způsobeno především častou nemocností takto starých dětí a vzhledem k faktu, že jsou jim stále přisuzovány hlavní úkoly a odpovědnost v péči o děti a domácnost, může se jednat v kombinaci s pracovním životem o tzv. dvojí zatížení žen.⁶⁸

Právě v této oblasti pak může zainteresování státu a jeho nezastupitelnost v dávkovém systému těmto lidem pomoci. V rámci dávkového systému nemocenského pojištění mají zaměstnankyně (samozřejmě i zaměstnanci) možnost čerpat tzv. ošetrovné (OČR), které jim umožní pečovat o nemocné dítě s náhradou části mzdy. I zde, se ale mohou objevovat genderové stereotypy, které přisuzují péči o nemocné děti právě ženám. Ačkoliv to není v dnešní době ve všech případech

⁶⁷ KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3. str. 145-146

⁶⁸ SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5. str. 207-238

zcela běžné, v některých rodinách se rodiče u dětí při nemoci střídají, a v dalších zůstává doma na OČR ten, který má menší mzdové ohodnocení.⁶⁹ V dnešní době se však rodiče nemohou toliko spolehnout na běžnou rodinnou pomoc napříč generacemi, kdy se o nemocné děti starají především prarodiče, kteří jsou tou dobou již v důchodovém věku.⁷⁰ Některé rodiny mají prarodiče, kteří by mohli hlídat jejich potomky, vzdálené přes stovky kilometrů nebo mezi sebou nemají kvalitní vztahy. To často ovlivňuje i vztahy samotných vnoučat s jejich prarodiči a podporuje to vznik mezigeneračních problémů a nepochopení. Dalším důvodem, proč babičky a dědečkové nemohou hlídat svá vnoučata může souviset s hraniční chudobou značné části seniorů v České republice. Ti totiž musí často pracovat, dokud jim to zdraví dovolí, aby se neocitli na hranici chudoby. Pokud však mezigenerační vztahy v rodině fungují a prarodiče skutečně užívají důchodu, ve kterém nechodí do práce, může se jednat o velkou výhodu pro tyto rodiny i v rámci pracovního trhu. Pokud totiž rodič ráno zjistí, že je dítě nemocné, nemusí nutně volat zaměstnavateli a oznamovat svou absenci v zaměstnání, ale může dítě předat někomu z rodiny, kdo se o něj řádně postará. Takovým zaměstnancům, pak bude zaměstnavatel pravděpodobně ochoten více vyhovět v nutných a akutních případech, což přispívá k dobrým vztahům na pracovišti. U zaměstnankyň, které tuhle možnost nemají, vzniká často problém napříč pracovními vztahy s kolegy i nadřízenými. Není výjimkou, že tato skutečnost může mít dopad i na jejich finanční ohodnocení například v rámci odměn nebo benefitů. Ačkoliv mají tedy zaměstnanci pečující o děti, plné právo jim poskytovat péči v době nemoci a nebýt tak přítomni na pracovišti, je časté, že jsou tito interně diskriminováni, ať už v rámci kolektivu nebo celé firmy.

Česká republika je v oblasti zajištění služeb pro předškolní děti ze strany Evropské unie dlouhodobě kritizována. Kritika je směřována především směrem k nedostatku dostupných míst v předškolním vzdělávání, ale také vůči nedostatečné kvalitě a finanční dostupnosti těchto služeb. Platby za soukromé mateřské školy a dětské skupiny se pohybují v řádu jednotek až desítek tisíc měsíčně, což je

⁶⁹ SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5. str. 119-140

⁷⁰ KOCOURKOVÁ, Jiřina a RABUŠIC, Ladislav. *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný? proměny reprodukčního chování a možnosti rodinné politiky z hlediska postojů české veřejnosti*. Praha: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006, ISBN: 80-86561-93-3, str. 56

pro mnohé rodiny absolutně nedosažitelná částka. Rodiče, ale v určité míře i zaměstnavatelé, jsou touto skutečností ovlivněni při rozhodování o návratu do práce. Nemožnost přihlásit dítě do systému předškolního vzdělávání, ať už z kapacitních nebo finančních důvodů, prodlužuje ekonomickou nestabilitu rodiny. V letech před pandemií se členské státy Evropské unie, které se potýkaly s nízkou porodností (stejně jako ČR), rozhodly zavést institut právního nároku na místo ve veřejném předškolním zařízení od dovršení určitého věku.⁷¹ Tyto státy lze rozdělit do tří skupin: v první skupině jsou státy, které garantují místo ve veřejném předškolním vzdělávání dětem v relativně nízkém věku příkladem může být Dánsko či Maďarsko (6 měsíců) nebo Německo a Švédsko (12 měsíců), do druhé skupiny lze řadit státy, které toto právo přiznávají v pozdějším věku například Finsko, Francie, Irsko nebo Itálie, kde je tento věk stanoven na 4 roky. Poslední, tedy třetí kategorií jsou státy, které zaručují místa v předškolním vzdělávání dětem starších 5 let, obvykle tedy rok před školní docházkou (Rakousko, Řecko nebo Portugalsko) („Koncepce“).⁷² Česká republika má tuto hranici od roku 2018 nastavenou na věk 3 let, kdy má dítě právní nárok na místo v systému předškolního vzdělávání. Toto opatření přináší možnost rodičům pečujícím o dítě, lépe si naplánovat návrat do práce, případně i samotný dřívější návrat do práce, pokud o to mají zájem.

Co se týče samotné dostupnosti předškolního vzdělávání, tak ta se výrazně liší napříč věkovými kategoriemi dětí, kterým formu předškolního vzdělávání poskytuje. Velikost mateřských škol je velmi variabilní a k roku 2023 se pohybovala od jedné do dvanácti tříd, kdežto velikost dětských skupin odpovídá spíše jedné menší třídě mateřské školy.⁷³ V posledních letech, především od roku 2017, je však zřejmý rostoucí trend v počtu dětských skupin. Naproti tomu je v případě MŠ patrný jen velmi pomalý růst. Celkovou kapacitu MŠ totiž v mnoha

⁷¹ KOCOURKOVÁ, Jiřina a RABUŠIC, Ladislav. *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný? proměny reprodukčního chování a možnosti rodinné politiky z hlediska postojů české veřejnosti*, Praha: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006, ISBN: 80-86561-93-3, str. 56

⁷² SOCIÁLNÍ POLITIKA, *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019)*, 7.9.2019, [online], [cit. 2024-11-03], dostupné z: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016220

⁷³ PORTÁL PODPORY IMPLEMENTACE DĚTSKÝCH SKUPIN, *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny*, [online], [cit. 2024-13-03], dostupné z: http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf
str. 18

případech není možné přílišně navyšovat, protože je dána zákonem a technickými parametry budov stejně jako počtem dětí s odkladem. Tyto děti tvoří přibližně 5 % všech dětí navštěvujících předškolní vzdělávání, což je stejně a relativní zastoupení jako u dětí ve věku 1 rok a 11 měsíců až 2 roky a 8 měsíců.⁷⁴ Do tří let věku dítěte rodiče ve většině případů upřednostňují výhradní rodičovskou péči a systém předškolního vzdělávání tak využívají maximálně jen pár dní v týdnu nebo pouze na několik hodin. Se zvyšujícím se věkem dítěte, především pak od dosažení tří let, tento zájem u rodičů klesá, a naopak se zvyšuje jejich zájem o zapojení zpět do pracovního koloběhu. To odpovídá skutečnosti, že podíl dětí v MŠ se s dosažením věku tří let rapidně zvyšuje. Nejvíce je pak dětí ve věku 5-6 let, tedy rok před nástupem na základní školu, kdy je předškolní vzdělávání povinné.⁷⁵

Ačkoliv je tedy podle školského zákona předškolní vzdělávání určeno primárně pro děti ve věku od tří let, některé MŠ přijímají i děti mladší, vždy v závislosti na kapacitě. Běžnou praxí je, že až přibližně 20 % MŠ, zapisuje děti mladší tří let, ale nástup do zařízení jim umožní až po dosažení tohoto hraničního věku (často tedy v průběhu školního roku). Části rodičů jistě tento systém vyhovuje, zarezervují si tímto způsobem místo v předškolním zařízení a mají tak jistotu, že se v určitý čas budou moci vrátit do zaměstnání. Pokud však budeme předpokládat, že všichni rodiče zapisující tyto děti mají zájem o jejich umístění do MŠ co nejdříve, zajišťovaly by pak mateřské školy pouze 50 % míst, která jsou potřeba a měla by být garantována.⁷⁶ V současné době je to asi 64 % potřebných míst, která MŠ zajišťují s 16 % jsou to pak dětské skupiny. Jak již bylo zmíněno dětské skupiny ovšem poskytují placené služby, přičemž měsíční platby za docházku je v Praze v průměru okolo 5,5 tisíce za měsíc,⁷⁷ což může být překážkou pro mnoho rodin. Při odhadu kompletní potřebné kapacity pro umístění dětí mladších 3 let se jedná přibližně o 70 tisíc míst, která jsou potřeba pro tyto děti zajistit. MŠ a dětské skupiny jsou často schopny zajistit až 50 tisíc míst, ale stále jich 20 tisíc zbývá. Pro mnoho rodičů, především pak v okolí velkých měst

⁷⁴ PORTÁL PODPORY IMPLEMENTACE DĚTSKÝCH SKUPIN, *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny*, [online], [cit. 2024-13-03], dostupné z: http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_z%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf str. 19-20

⁷⁵ Tamtéž., str. 22-23

⁷⁶ Tamtéž., str. 35

⁷⁷ Tamtéž., str. 35

a metropolí samotných, může být právě tato skutečnost překážkou pro dřívější návrat do práce. V České republice jsou pak zřejmé vcelku velké meziregionální rozdíly v kapacitě poskytované péče. Existuje řada okresů, v nichž pro zajištění potřebné kapacity stačí téměř výhradně místa v mateřských školách (okresy Šumperk, Třebíč, Jeseník) a zajišťují až 90 % potřebných míst.⁷⁸ Naopak zde ale existuje i řada okresů v nichž je počet míst v MŠ zcela nedostatečný a jedná se právě o velká města a jejich bezprostřední okolí (Praha, Beroun, Liberec, Kutná hora), kde zajišťují MŠ méně než 50 % potřebných míst.⁷⁹ V analýze kapacity předškolního vzdělávání hraje roli i faktor odmítnutých přihlášek do mateřských škol, kde je v posledních letech patrný lehký pokles. Případy odmítnutých žádostí jsou nejčastěji právě v hlavním městě Praze (197 odmítnutých žádostí na 1000 dětí v MŠ). Tento ukazatel však plně nereflektuje počet výsledně neumístěných dětí do mateřských škol, ten se pak pohybuje v rozmezí 39-45 % z počtu odmítnutých žádostí.⁸⁰

Významnou roli v časovém uspořádání rodin hrají v pozdější fázi vzdělávání potomků i družiny při školských zařízeních. Ty v časech před vyučováním, a po vyučování, kdy rodiče dětí ještě pracují, zastupují především výchovně-vzdělávací funkci. Některá školská zařízení však nemají k dispozici ani jednu třídu družiny nebo je kapacitně omezena. V rámci družiny mohou být dětmi naplňovány i volnočasové aktivity a kroužky, jejichž výhodou je především finanční dostupnost těchto aktivit i pro rodiny s více dětmi nebo rodiny ve špatné ekonomické situaci, proto jsou často poskytovány bezplatně. V rámci Koncepce nejsou družiny dále řešeny, a to hlavně z důvodu, že z výsledků průzkumu vyšlo zjištění, že dostupnost a provozní doba družin je v ČR dostačující.

81

Zmiňovaná aktualizovaná Koncepce rodinné politiky z roku 2019 stanovuje jako cíle především rozšíření kapacity a dostupnosti péče o děti ve věku do tří let, a také

⁷⁸ PORTÁL PODPORY IMPLEMENTACE DĚTSKÝCH SKUPIN, *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny*, [online], [cit. 2024-13-03], dostupné z:

http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf
str. 36

⁷⁹ Tamtéž, str. 36

⁸⁰ Tamtéž, str. 40-41

⁸¹ SOCIÁLNÍ POLITIKA, *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019)*, 7.9.2019, [online], [cit. 2024-11-03], dostupné z: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016220

zákonně ukotvit financování jeslí z fondů EU, a to prostřednictvím státního rozpočtu. Jako další požadavek je stanoveno rozšíření kapacity tříd v mateřských školách dle garance míst pro tříleté děti dle školského zákona.⁸²

Stát se tedy snaží v rámci svých nástrojů zajistit dostatečně kvalitní prostředí pro bezproblémový návrat na pracovní trh. Rozsah těchto nástrojů však dle praxe není schopen zajistit maximální kapacitu tak, aby bylo zaručeno místo pro všechny děti starší tří let, a proto se rodiny musí často uchýlovat k řešení právě formou dětských skupin nebo soukromých zařízení, což může nadále destabilizovat jejich finanční situaci.

4.2 Role zaměstnavatele ve sladování rodinného a pracovního života

Zaměstnavatelé, mohou svým chováním na trhu práce umožňovat nebo naopak velmi ztěžovat zaměstnankyním s malými dětmi, návrat do práce. Během mateřské a rodičovské dovolené, by obě strany neměly ztratit vzájemný kontakt a měla by probíhat komunikace o podstatných věcech v rámci nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel může také poskytovat svým zaměstnancům, pečujícím o malé děti, průběžné vzdělávání, které jim umožní udržet a rozvíjet jejich odbornost.⁸³

V praxi je možné nejčastěji sledovat dva extrémny, kdy v prvním mají zaměstnavatelé tendence obcházet pravidla nastavená politikou státu a neposkytovat tak zaměstnankyním ani základní prostředky pro pohodlnější návrat do práce. Na opačné straně pak stojí zaměstnavatelé, kteří poskytují nadstandardní benefity v rámci prorodinných opatření.⁸⁴ Můžeme sledovat postupné rozšiřování zkrácených pracovních úvazku, ačkoliv stále v nedostatečné míře, oproti zbytku Evropy. K rozšíření zájmu zaměstnavatelů o tento typ pracovního úvazku, by dozajisté přispěla změna v odvodech na sociální a zdravotní pojištění pro zaměstnavatele v případech, kdy zaměstnávají zaměstnankyně a zaměstnance

⁸² SOCIÁLNÍ POLITIKA, *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019)*, 7.9.2019, [online], [cit. 2024-11-03], dostupné z: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016220

⁸³ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Teoretik. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. str. 105

⁸⁴ SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5. str. 207-238

pečující o děti, a to na zkrácený úvazek či s upravenou pracovní dobou.⁸⁵ Co se týče práce z domova nebo i poskytování různých benefitních systémů pro zaměstnance s dětmi, jsou těmito benefity často například dětské tábory, pořádané a mnohdy i spolufinancované zaměstnavatelem nebo například určité dny volna navíc. České firmy, které jsou považovány za ty nejsilnější na trhu, se obvykle snaží poskytnout svým zaměstnancům dostatek prostoru pro sladění rodinného a pracovního života, protože jsou si vědomy zvýšení své „ceny“ na trhu práce. Pro takové zaměstnavatele, nejen že chce pracovat více lidí, ale jejich pracovní morálka a nasazení jsou zásadně vyšší, což je výhodou pro obě strany.⁸⁶

Veřejný sektor ve své podstatě, nabízí menší prostor na flexibilitu pracovních pozic než sektor soukromý. Nejčastěji nabízenou formou flexibilní práce v tomto segmentu je tzv. pružná pracovní doba a případně home office. Práce z domova je však ve veřejném sektoru v mnoha případech velmi obtížná, protože umožnit například úředníkům přístupy do systémů z domova, je výrazným finančním zásahem do rozpočtu organizace. Přínosem pro zaměstnance, pečující o děti by mohla být dozajisté změna v rámci služebního zákona, neboť tento vůbec nestanoví povinnost, za určitých podmínek zaměstnavatele, povolit zaměstnaným osobám pečujícím o závislou osobu, úpravu pracovní doby. Tento zákon svým obsahem stanovuje pouze obecnou povinnost služebního řádu a má za cíl vytvářet podmínky pro sladování rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby.⁸⁷ To však není ani zdaleka dostatečnou ochranou pro zmíněné osoby, neboť z důvodu své obecnosti v praxi reálně nechrání práva těchto zaměstnanců. Výkon této ochrany, záleží pouze na libovůli služebního orgánu a není zde možnost pro zaměstnance, přílišně ovlivnit výsledek rozhodnutí, natož aby zde vznikal právní nárok (pokud odmítnutí zaměstnavatel dostatečně neodůvodní) na úpravu pracovní doby, jako například právě v zákoníku práce. Je tedy namístě, sjednotit právní úpravu pro pracovní a služební poměry tak, aby se přispělo k rovným pracovním podmínkám obou sektorů.

⁸⁵ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina; HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (ed.). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-761-7. str. 704-707

⁸⁶ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8. str. 343

⁸⁷ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina; HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (ed.). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-761-7. str. 704-707

Obecně zaměstnavatelé spatřují problém v zaměstnanosti rodičů, většinou pak matek malých dětí, z důvodu časté absence kvůli nemoci potomka. Mezi další problémy se potom řadí nízká pracovní morálka, nedodržování pracovní doby nebo poskytování častého volna pro zařízení rodinných záležitostí.⁸⁸To ovšem v mnohem menší míře. Primárním důvodem pro výše zmíněnou nízkou pracovní morálku je, právě v případech zkrácených úvazků skutečnost, že zaměstnanci s kratším pracovním úvazkem obvykle musí zastat stejný objem práce, jako zaměstnanci pracující na plný pracovní úvazek. To může, často způsobit stres z nemožnosti dokončit včas zadanou práci a vést tak k narůstání neplacených „přesčasových“ hodin. Práce nad ujednanou, kratší pracovní dobu do výše stanovené týdenní pracovní doby, není prací přesčas, a proto za ni nenáleží zaměstnanci proplacení prací přesčas dle zákoníku práce.⁸⁹

Většina zaměstnavatelů, má však potřebu rodinné závazky svých zaměstnanců zohledňovat. Zavádějí proto prorodinná opatření, v podobě firemních školek, volných dnů navíc nebo právě pružné pracovní doby, aby předešly výše zmíněným problémům a zvýšili tak loajálnost zaměstnanců a jejich produktivitu.⁹⁰ Zřízení firemní mateřské školy, může být jedním z takových prorodinných opatření a řídí se tzv. školským zákonem. Podmínkou pro její založení je zápis do školského rejstříku, pro který je potřeba zajistit splnění stanovených podmínek. Největším problémem často bývá zajištění požadavků hygienické vyhlášky, a to především z finančního hlediska. Tato vyhláška totiž přesně stanoví požadavky na vnitřní a vnější prostory školek, včetně jejich rozměrů a nároků na vybavení.⁹¹ Z toho důvodu volí zaměstnavatelé formu dětských skupin, aby byli ušetřeni těchto finančně náročných potřeb. Zatímco mateřská škola, která je určena především dětem od 3 do 6 let věku, je zapsána v rejstříku Ministerstva školství, naopak dětská skupina, určená již pro děti od 1 roku, je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Je tomu tak proto, že provoz v mateřské škole se řídí školním vzdělávacím řádem, zatímco hlavním „úkolem“ dětských skupin je o děti pečovat

⁸⁸ SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5. str. 207-238

⁸⁹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Teoretik. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. str. 65-72

⁹⁰ SIROVÁTKA, Tomáš a HORA, Ondřej (ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5. str. 207-238

⁹¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Teoretik. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. str. 157

na základě vypracovaného plánu výchovy a péče, který zaručuje kvalitu poskytované služby.⁹² Založení dětské skupiny je oproti tomu legislativně i finančně mnohem méně náročné nežli založení mateřské školy. Jedná se také o dlouhodobou investici do budoucnosti, kterou ocení nejen zaměstnanci, ale i sám zaměstnavatel. Mezi hlavní výhody firemních skupin patří i zvýšení pracovní produktivity zaměstnanců. Tato zařízení umožňují rodičům plně se soustředit na svou práci, aniž by museli řešit složité logistické problémy spojené s péčí o děti. Firemní školky rovněž poskytují bezpečné a kvalitní prostředí pro výchovu a vzdělávání dětí. Tyto skupiny, které jsou umístěny přímo v budovách nebo poblíž budov, kde rodiče pracují, umožňují sladění pracovního a rodinného života mnoha způsoby. Nejen, že zaměstnanci ušetří spoustu času při dopravě dětí do školky, ale díky malým kolektivům dětských skupin, je dítěti věnován dostatek individuálního přístupu na rozdíl od běžných mateřských škol.⁹³ Tento druh zařízení má, tak v systému trhu práce stále ne zcela plně využitý potenciál. Důvodů, proč většina zaměstnavatelů neposkytuje tento druh benefitu může být spousta, ale především se jedná o zvýšení finančních nákladů a spletitou administraci jak před založením takové skupiny, tak během jejího provozu. Přínosem jim naopak může být větší spokojenost a produktivita zaměstnanců, ale také brzké návraty do práce po mateřských a rodičovských dovolených, z důvodu poskytnutí předškolní péče, a to již pro děti od jednoho roku věku.

V oblasti právní úpravy pracovně právních vztahů zaměstnanců pečujících o děti, se v posledním roce udály mírně progresivní změny. Zákoník práce v přechozích letech stanovil pouze možnost, pro konkrétně specifikované zaměstnankyně nebo zaměstnance, požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby. Na podzim roku 2023 vstoupila v platnost novela zákoníku práce, která přinesla určité změny pro rodiče a pečující osoby. Nově stanoví, že zaměstnanec, který pečuje o osobu závislou na jeho pomoci či dítě do 9 let věku, anebo těhotná zaměstnankyně si může podat písemnou žádost také o výkon práce na dálku (tzv. home office). V případě, že zaměstnavatel odmítne žádosti vyhovět musí své rozhodnutí písemně odůvodnit. Zároveň zaměstnanec, kterému bylo vyhověno zkrácením pracovní doby nebo home

⁹² CAPEXUS.CZ, *Firemní školka – je výhodné ji zřídit a kde případně začít?*, [online], [cit. 2024-18-03], dostupné z: <https://www.capexus.cz/blog/firemni-skolka-je-vyhodne-ji-zridit-a-kde-pripadne-zacit>

⁹³ Tamtéž

officem, může požádat o obnovení (i částečné) původního rozsahu týdenní pracovní doby a stejně tak, jako při zkrácení, musí zaměstnavatel případné zamítnutí žádosti písemně odůvodnit.⁹⁴ Ačkoliv to zní jako dostatečně ošetřená ochrana těchto zaměstnanců, v praxi je zcela nedostatečná, a to především z důvodu nestanovení časového rámce tohoto procesu. Zákoník práce žádné lhůty nestanoví, a proto není zcela zřejmé, na jak dlouhou dobu se vyhovění žádosti uděluje nebo naopak zamítá, a není ani zcela jasné, v jaké lhůtě od podání žádosti má zaměstnavatel povinnost odpovědět. Problémem by mohla být také nedostatečná specifikace obsahu předmětné žádosti ve chvíli, kdy se zaměstnavatel snaží žádosti za každou cenu nevyhovět, a tak poukáže na její přílišnou obecnost.⁹⁵ Ideální v tomto případě je stanovit v žádosti jasné požadavky, které chce zaměstnanec v rámci pracovní doby změnit. V případě, že je zaměstnavateli předložena žádost, která jasně a zřejmě popisuje požadavky na úpravu pracovní doby, ideálně i s navrženým řešením (např. přesná ukázka úpravy rozvrhu pracovní doby), je vysoce pravděpodobné, že zaměstnavatel takovéto žádosti vyhoví, pokud to významně nezasahuje do provozu. Naopak v případě, že by byla předložena žádost bez tohoto návrhu, musí zaměstnavatel vymyslet sám, jak tuto pracovní dobu upraví, a to zvyšuje pravděpodobnost nespokojenosti na obou stranách. V neposlední řadě novela posiluje práva zaměstnanců pracujících na základě dohod, které bývají častou formou přivýdělků zaměstnanců na rodičovské dovolené. Nově mají právo na zvláštní příplatky, dále mají právo na rozvržení pracovní doby s určitým předstihem, nově mohou žádat o převedení dohody do pracovního poměru a od 1.1.2024 jim rovněž náleží právo na dovolenou.⁹⁶

⁹⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Shrnutí přínosů transpoziční novely zákoníku práce pro rodiče a pečující osoby*, [online], [cit. 2024-11-03], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/co-prinese-novela-rodicum-a-pecujicim-osobam>

⁹⁵ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina; HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (ed.). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-761-7. str. 649-651

⁹⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Shrnutí přínosů transpoziční novely zákoníku práce pro rodiče a pečující osoby*, [online], [cit. 2024-11-03], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/co-prinese-novela-rodicum-a-pecujicim-osobam>

5 Praktická část

V této části práce bude věnován prostor pro ověření skutečností uvedených v teoretické části, a to zejména v oblasti návratu na pracovní trh po mateřské a rodičovské dovolené. Jako způsob výzkumné strategie byl zvolen kvantitativní typ výzkumu s metodou dotazování prostřednictvím elektronických dotazníků.

„Kvantitativní metoda výzkumu se zaměřuje na četnost výskytů nějakého jevu, měla by se tedy snažit odpovědět na otázku „kolik?“. Cílem může být například zjištění, kolik lidí zastává určitý postoj nebo kupuje daný výrobek. Sběr dat, jehož výsledkem jsou měřitelná deskriptivní data od velké skupiny respondentů, probíhá většinou prostřednictvím formálního dotazování.“⁹⁷

Výhodou tohoto typu výzkumu je dozajisté možnost ověření genderových stereotypů ve společnosti. Ale rovněž zjištění pohledu na harmonizaci profesního a rodinného života, a to především pak v oblastech zapojení žen na trh práce po mateřských a rodičovských dovolených a s tím souvisejícím zajištěním péče o malé děti. Hlavním cílem výzkumu je zjištění, jaký je pohled zaměstnanců pečujících o děti na návrat z rodičovské dovolené, a které překážky a obavy jim nejvíce brání v dřívějším návratu do zaměstnání. Současně výzkum ověří ideu, dle které mladé páry (především pak samy ženy) odkládají založení rodiny, právě z důvodu dlouhodobého opuštění pracovního trhu, a s tím spojeným odloženým kariéřním růstem. Výsledky šetření budou následně propojeny se statistikami a osobními postřehy a zkušenostmi.

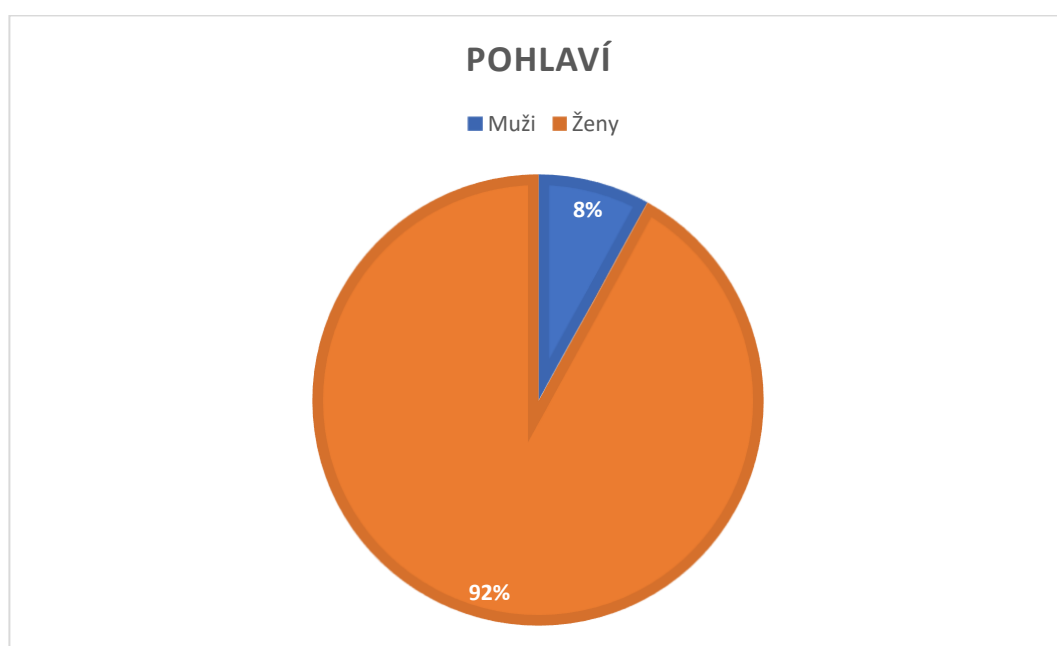
Pro ověření těchto skutečností je ve výzkumu použitý dotazník s **21 otázkami**, týkající se postavení žen na trhu práce. V rámci tohoto dotazníku bylo osloveno 62 respondentů, kteří byli prostřednictvím elektronického dotazníku dotazováni na osobní zkušenosti a názory týkající se návratu do zaměstnání po přerušení pracovního života. Autorka považuje tento vzorek za dostatečně reprezentativní a způsobilý pro vytvoření ucelené statistiky, která odráží stav sladování rodinného a pracovního života žen. Dotazníky byly distribuovány prostřednictvím platformy Survio.com.

⁹⁷ MIČÍK Michal, *Marketingový výzkum*. Západočeská univerzita v Plzni 2022., ISBN 978-80-261-1080-4., str. 22–23

5.1 Výsledky dotazníkového šetření

5.1.1 Pohlaví

Průzkumu se zúčastnilo 62 respondentů, z toho pouze 8 % mužů (důvod, proč budeme v následujících podkapitolách mluvit o *respondentkách*). Tento fakt může být dozajista způsoben povahou dotazníku, a především jeho zaměřením. Je logické se domnívat, že muži byli méně motivováni k zodpovídání otázek, zaměřených na sladování rodinného a pracovního života a obav spojených s návratem do práce, které se týká téměř v 90 % žen.⁹⁸ Správnost této hypotézy, by potom reflektovala nevyrovnanost rolí při péči o děti a domácnost, jak již bylo několikrát zmíněno v teoretické části práce.



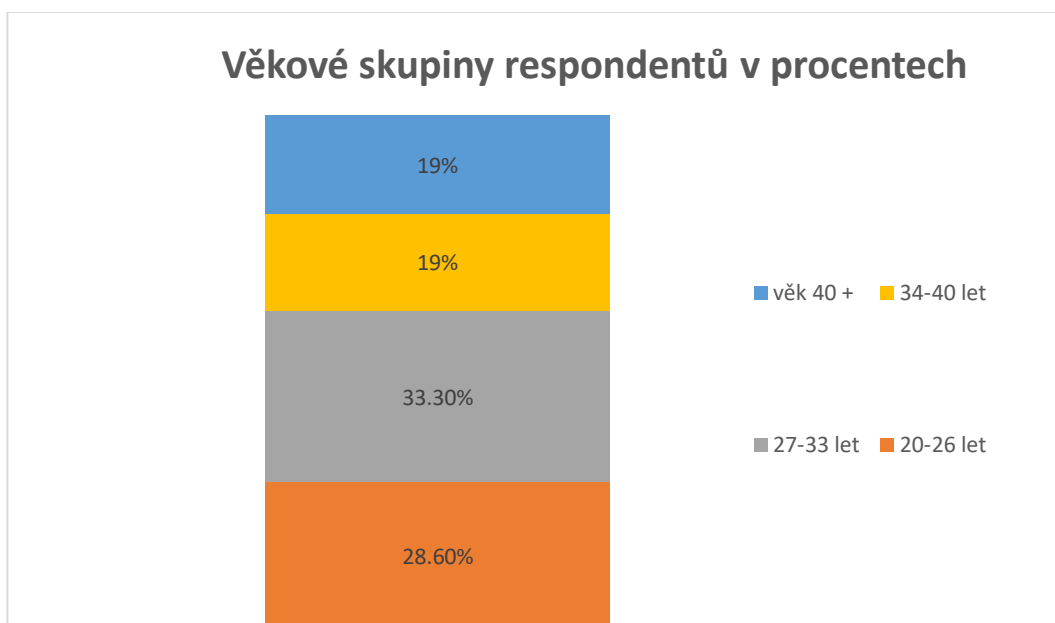
Graf č. 5 – Účast v dotazníkovém šetření podle pohlaví uvedená v procentech
(Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

⁹⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Teoretik. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. str. 105

5.1.2 Věk

Nejvíce respondentek je zařazeno do věkové kategorie 27–33 let, a to konkrétně 33,3 %. Další nejpočetnější skupinou byla ta, ve věkovém rozmezí 20–26 let (28,6 %), do které patřilo i všech 5 mužů, kteří se šetření zúčastnili. Dalšími zastoupenými skupinami byly ženy ve věku 34–40, a také ženy 40 +, kterých se dotazníkového šetření zúčastnilo 19 %. Ve věkové kategorii do 19 let se neúčastnil jediný respondent.

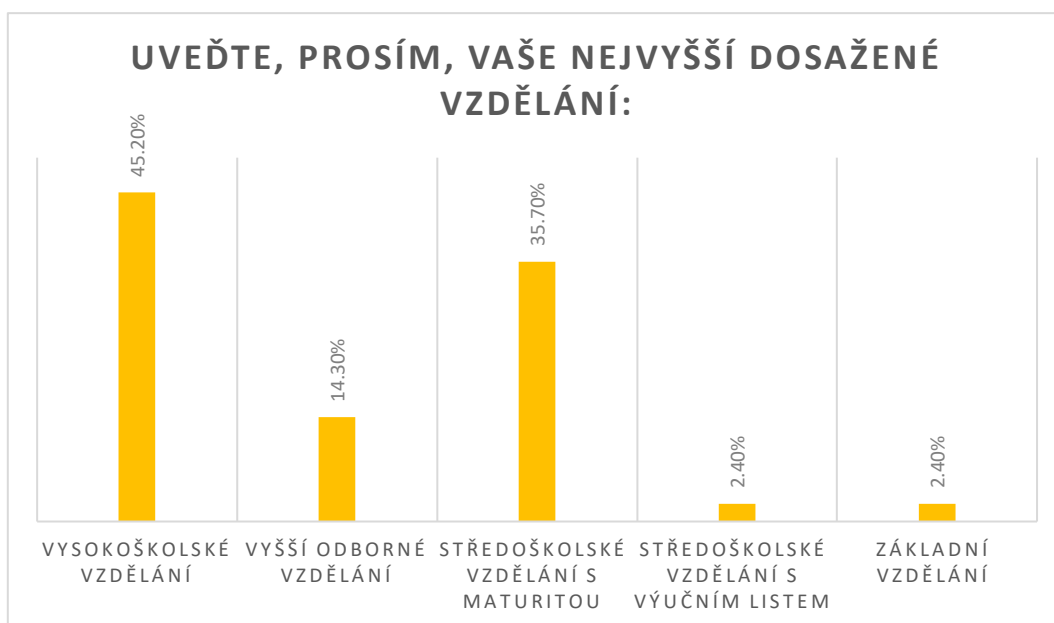
Tento parametr průzkumu nám ukazuje, pro kterou věkovou kategorii žen je toto téma nejaktuálnější. Nejvíce zastoupenou skupinou byly ženy, ve věku 27–33 let, které velmi pravděpodobně právě řeší obdobné otázky a jsou si velmi dobře vědomy probírané problematiky. Obdobně to můžeme říci i o respondentkách ve druhé nejvíce zastoupené kategorii, protože ta má sice menší pravděpodobnost aktuálního řešení těchto situací, ale povědomí o této problematice je vesměs stejné, jako u skupiny předchozí. Naopak u žen ve věkové kategorii 34–40+ můžeme v následujících odpovědích pozorovat drobné nuance oproti odpovědím mladších žen. Tyto ženy totiž již mnohými zmíněnými situacemi prošly a samy je zažily. Uvádějí proto mírně střízlivější názor na problematiku a upozorňují na skutečné problémy, které pociťovaly.



Graf č. 6 – Účast v dotazníkovém šetření podle věku uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

5.1.3 Vzdělání

Cílem této části dotazníku bylo zjistit, jak se odlišují preference daných respondentek, právě v závislosti na dosaženém vzdělání. Z dotazovaných respondentů bylo největší zastoupení vysokoškolsky vzdělaných (45,2 % respondentů), a poté těch se středoškolským vzděláním ukončeným maturitou (35,7 % respondentů). Výrazně menší zastoupení bylo v kategorii vyšší odborné vzdělání (14,3 % respondentů) a úplně minimální, vždy po jednom zástupci, bylo v kategorii středoškolského vzdělání s výučním listem nebo pouze základního vzdělání. Ve sledovaných okruzích, nebyly v průběhu analýzy dotazníku, pozorovány markantní rozdíly mezi kategoriemi. Největší rozdíl lze zaznamenat v požadavku, vrátit se po rodičovské dovolené na identické pracovní místo. Takový požadavek mají většinou vysokoškolsky vzdělané respondentky, anebo ty s vyšším odborným vzděláním. Což je dozajisté způsobeno jejich specifickou odborností, které dosáhly v průběhu studia a jejich konkrétními znalostmi v oboru. Větší míru mezioborové migrace můžeme pozorovat v oblasti středoškolského vzdělání, ať už s maturitou nebo výučním listem, ale také u vzdělání základního. Tito lidé nemají potřebu lpět na daném oboru, ze kterého šli na rodičovskou dovolenou a jsou více flexibilní při návratu z ní.



Graf č. 7 – Účast v dotazníkovém šetření podle nejvyššího dosaženého vzdělání uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

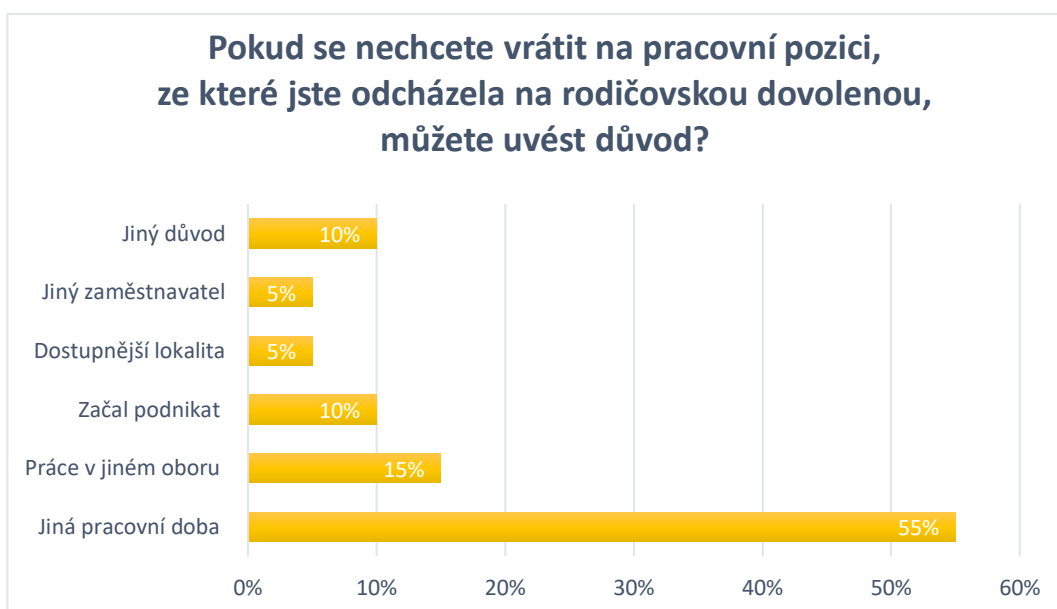
5.1.4 Kariéra po návratu z rodičovské dovolené

V souvislosti s návratem do práce po rodičovské dovolené, byly v dotazníku položeny otázky ohledně pracovní pozice, na kterou se chtějí nebo nechtějí zaměstnankyně vrátit a z jakého důvodu. Velká část dotazovaných, a to až 69 %, uvedlo, že se chtějí po ukončení rodičovské dovolené vrátit zpět na pracovní pozici, kterou vykonávali před odchodem na rodičovskou. Zbývajících 31 % dotázaných uvedlo, že se na tuto pozici vrátit nechtějí, a to z několika důvodů.

Nejčastějším důvodem byl rozsah pracovní doby na původně vykonávané pozici a tedy to, že zaměstnankyně potřebují po návratu do zaměstnání trávit v místě pracoviště méně času, než tomu bylo dříve. V souvislosti s tím, uvedla jedna z dotazovaných jako další důvod, proč se nechce vrátit na původní pracovní pozici to, že potřebuje práci v pro ni dostupnější lokalitě. Je zřejmé, že u některých žen je plná standardní pracovní doba, ve spojení s dojížděním do zaměstnání, naprosto neslučitelná s rolí matky, nebo alespoň jejím částečným naplňováním. To samozřejmě platí v pouze v případech, kdy sama zaměstnankyně musí odvézt i vyzvednout děti ze vzdělávacích institucí, odvézt je na kroužky nebo s nimi být případně doma z důvodu nemoci. V případech, kdy si partneři nebo manželé vzájemně vycházejí vstříc a funguje v rodině alespoň částečně, rovnoměrné rozdělení povinností je dozajisté pro ženy možný i plný pracovní úvazek s dojížděním do zaměstnání. V takových případech postačí úprava pracovní doby tak, aby byl jeden z rodičů schopen dítě ráno odvézt a druhý rodič ho mohl odpoledne vyzvednout, což lze umožnit tzv. pružnou pracovní dobou. Dalšími důvody uváděnými v dotazníku, pak bylo v jednom případě to, že respondentka začala sama podnikat a v případě druhém, tím byla skutečnost, že chce respondentka pracovat v odlišném oboru než v tom, ve kterém pracovala doposud. Je tedy patrné, že si ženy častěji chtějí udržet svá původní pracovní místa, což může mít souvislost s budováním kariéry před otěhotněním a odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou v pozdějším věku. Jak bylo zmiňováno v teoretické části práce, není výjimkou, že ženy odkládají založení rodiny právě z důvodu vybudování kariéry. Až pokud mají svou pozici ve firmě nebo organizaci jistou, odcházejí na mateřské dovolené. To může také souviset s pouze zanedbatelným množstvím zaměstnankyň, které mění obor nebo začínají podnikat, právě protože potřebují jistotu pro sebe i pro své potomky.



Graf č. 8 – Touha vrátit se na identickou pracovní pozici jako před odchodem na rodičovskou dovolenou uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)



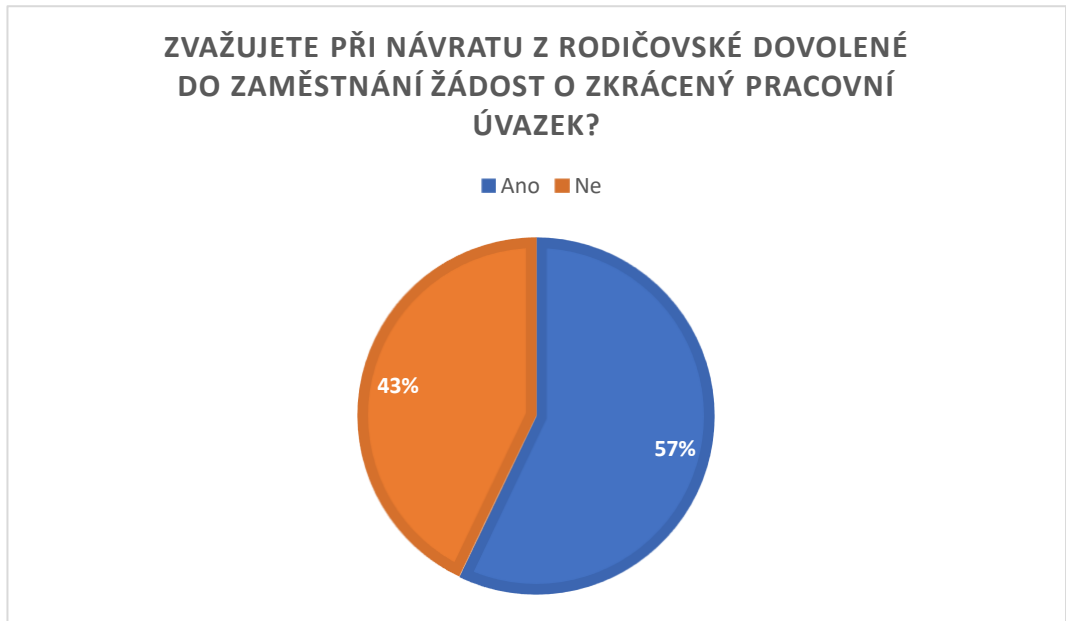
Graf č. 9 – Důvody, proč se respondentky nechtějí vrátit na identickou pracovní pozici jako před odchodem na rodičovskou dovolenou uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

5.1.5 Zkrácený úvazek jako řeší po návratu z rodičovské dovolené

Zkrácený pracovní úvazek byl již v teoretické části práce rozebrán jako jedna z možností pro sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců pečujících o děti. Tento typ úvazku volí nejčastěji studenti a senioři, přestože by největší přínos mělo jeho využití právě v případě pracujících rodičů malých dětí. Jeho rozšíření a přijetí zaměstnavateli však stále zaostává a zaměstnanci si tak často ani nedokáží představit jeho využití v praxi, ačkoliv je tak jednoduché. Z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že úmysl žádat nebo nežádat o zkrácený pracovní úvazek po návratu z rodičovské dovolené, je ve společnosti téměř rovnoměrně zastoupen. Výsledkem bylo 57,1 % respondentek pro, a 42,9 % respondentek s názorem, že po návratu z rodičovské dovolené neuvažují nad žádostí o zkrácený pracovní úvazek.

Další otázka v dotazníku pak byla zaměřena právě na důvody, proč se respondentky takto rozhodovaly. Pokud neoznaly, že o tuto možnost nemají zájem, byla nejčastější odpovědí časová náročnost zaměstnání. 30,4 % respondentek uvedlo, že „s plným pracovním úvazkem není možné skloubit pracovní a rodinný život (např. vyzvedávání dětí z mateřské školy)“, což poukazuje na to, že ženy markantně cítí tlak, který na ně práce na plný úvazek vyvíjí na úkor role matky. Tento tlak pak cítí výrazněji než ženy, které odpověděly „ráda bych měla více času na rodinu“ (28,3 % dotazovaných), kdy je z této odpovědi cítit spíše touha nežli potřeba. Tyto ženy vnitřně cítí, že jejich role matky a pečovatelky není naplňována tak, jak by samy chtěly, kdežto u první zmíněné skupiny je důvod jejich odpovědi, spíše nenaplnění očekávání okolí a společnosti. Ačkoliv se to tedy nemusí na první pohled zdát zcela zřejmé, je mezi těmito skupinami žen rozdíl ve vnímání jejich práce a rodiny, ale také ve vnímání toho, co „by měly zvládat“.

Pro zkrácený pracovní úvazek je tedy v případě pracujících žen, důvodem pouze čas, který mohou místo zaměstnání věnovat péči o děti a rodinu. Tento nově nabytý čas však nemusí být využit pouze k těmto aktivitám, ale ženy ho mohou využít i pro svou seberealizaci a své koníčky. Takovou možnost však nezvolila jediná z respondentek ženského pohlaví. Je zde tedy zřejmé, že ženy svůj volný čas nezřídka kdy obětují ve prospěch rodiny a dětí, tak aby byly zajištěny všechny potřeby. Zkrácený úvazek jim takto může ulehčit jejich naplňování rolí a pocítit satisfakce, a to jak na úseku pracovního, tak rodinného života.



Graf č. 10 – Zvažujete při návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání žádost o zkrácený pracovní úvazek? Uvedeno v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)



Graf č. 11 – Důvody žádosti o zkrácený pracovní úvazek uvedené v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

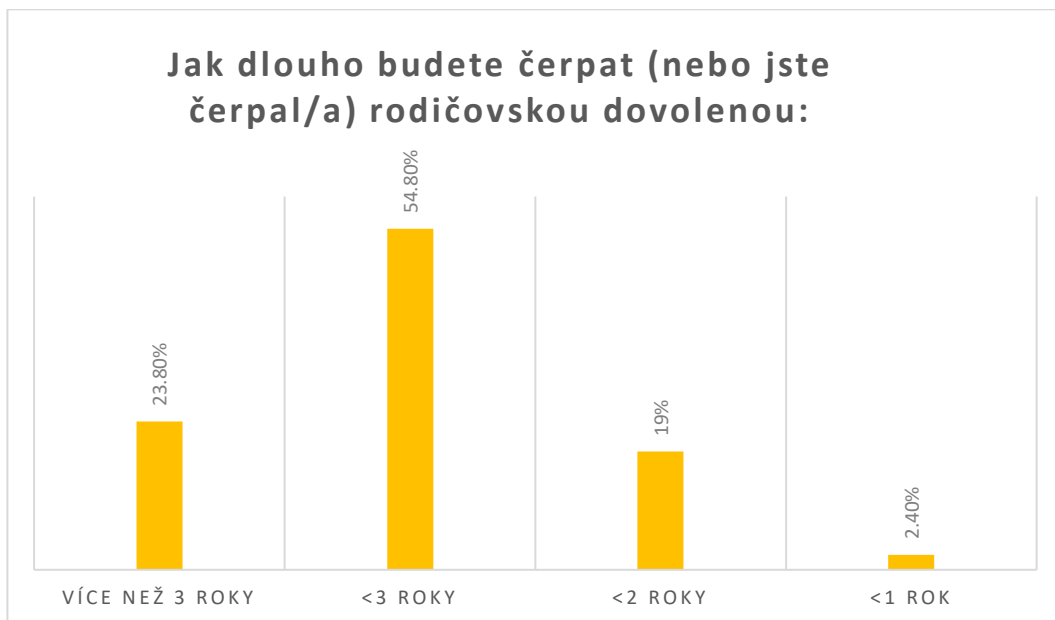
5.1.6 Délka čerpání rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená je jedním z klíčových prvků pro kombinování rodinného a zaměstnaneckého života. Z výsledků dotazníkové šetření vyplývá, že těmi, kdo čerpá rodičovskou dovolenou, jsou z 96,7 % ženy. Celorepublikově pak byl tento trend v roce 2022 zaznamenán tak, že 98,2 % příjemců rodičovského příspěvku jsou ženy.⁹⁹ Tento údaj očividně reflektuje rozdělení tradičních genderových rolí tak, jak bylo popsáno v teoretické části práce. Ve společnosti je přítomno zřejmé očekávání, že matky budou primárními poskytovatelkami péče o malé děti, které na ženy nepřímo tlačí a přisuzuje jim větší odpovědnost za rodinu a domácnost. Zajímavou proměnnou je pak také délka čerpání této dovolené. Většina respondentů, konkrétně 54,8 %, čerpá rodičovskou dovolenou mezi 2-3 lety, maximálně potom do tří let věku dítěte. To není až tak významné především z důvodu, že takováto délka čerpání rodičovské dovolené je nejběžnější a je s ní nejčastěji počítáno i v systému předškolního vzdělávání. Zajímavější je potom právě fakt, že až 23,8 % respondentů čerpá rodičovskou dovolenou více než tři roky, což může být spojeno s individuálními preferencemi a možnostmi rodiny, které toto ženě umožní. Důvodem může být samozřejmě i další těhotenství, již v průběhu čerpání takovéto dovolené. Toto číslo, ale může též naznačovat obtíže s návratem na trh práce v důsledku nedostatku flexibilních pracovních podmínek nebo dostupnosti péče o dítě. Tyto faktory způsobují, že si ženy často musejí přivydělávat například formou dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce, což má za důsledek nedostatečné ohodnocení v době důchodu. S ohledem na nejvyšší dosažené vzdělání, pak nejdéle čerpají rodičovskou dovolenou respondentky se středoškolským nebo vyšším odborným vzděláním. To může být způsobeno i tím, že nemají dostatečnou motivaci vrátit se na původní pracovní pozici a netrpí obavou ze ztráty odbornosti.

⁹⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Vybrané statistické údaje: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví*, [online], [cit. 2024-03-15], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>



Graf č. 12 –Zastoupení v čerpání mateřské dovolené dle pohlaví uvedené v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

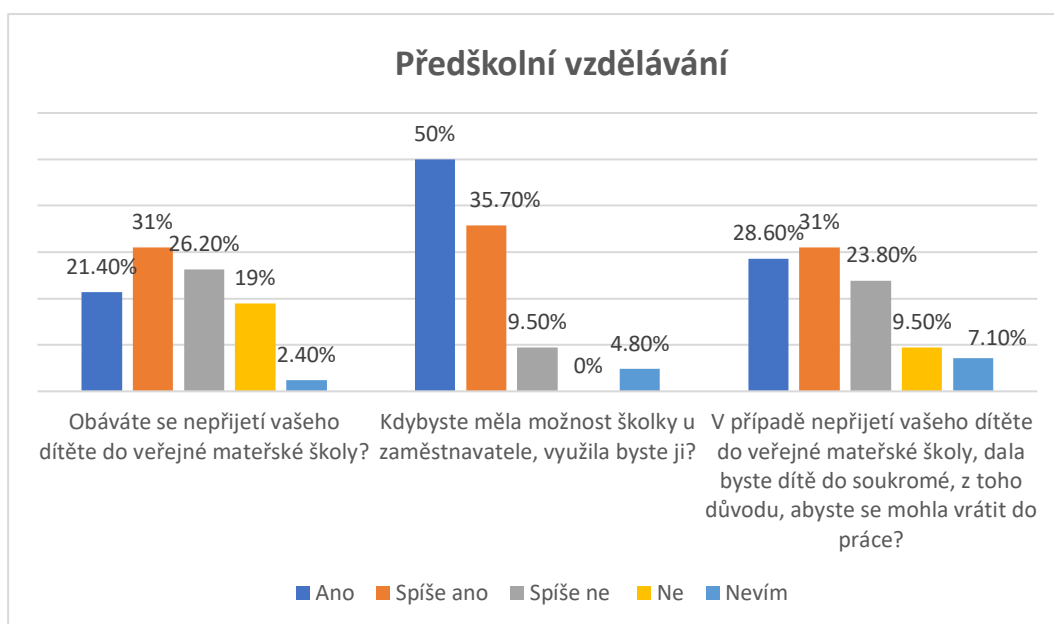


Graf č. 13 –Délka čerpání rodičovské dovolené uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

5.1.7 Dostupnost státního předškolního vzdělávání a jeho alternativy

Dostupnosti předškolního vzdělávání byl již vyhrazen prostor v rámci teoretické části práce a v rámci praktické části, bude rozebrána dopodrobna z pohledu respondentů. Více než polovina respondentek (52,4 %) se, ať více či méně, obává nepřijetí svého potomka do veřejné mateřské školy v období, kdy se budou chtít vrátit zpět do zaměstnání. Naopak 45,2 % respondentek se této skutečnosti neobává nebo o ní nepřemýšlelo. 85,7 % respondentek by poté využilo mateřské školky nebo dětské skupiny, a to především v rámci benefitů poskytovaných zaměstnavatelem. Tento benefit však není hojně rozšířený, a proto se nabízí otázka spíše na soukromé mateřské školy a dětské skupiny. V tomto případě bylo pro, oproti předchozí otázce, pouze 59,6 % respondentek. Zbylých 40,4 % respondentek uvedlo že ne, anebo neví, kdy hlavními důvody byly především finanční náklady s tím spojené. Nepřihlášení dítěte do soukromé formy vzdělávání v předškolních letech, má mnoho lidí spojeno s vysokými finančními náklady, což není zcela mylné. V rámci tohoto dotazníku uvedlo zmiňovanou skutečnost jako důvod, proč nedat dítě do soukromé mateřské školy, až 85 % respondentek, což výrazně koreluje s reálnou situací. Tyto skupiny na víc často fungují ve čtyřhodinových oknech, kdy je tedy pro rodiče reálný pouze poloviční pracovní úvazek tak, aby mohl ve zbylých čtyřech hodinách pečovat o dítě.

Dalšími uvedenými důvody, proč nechtějí respondentky využít služeb soukromého předškolního vzdělávání, jsou nedostupnost takového zařízení v blízkém okolí (5 % respondentek) a upřednostnění veřejného vzdělávacího programu předškolního vzdělávání před tím soukromým (5 % respondentek). Obavy z nepřijetí dítěte do systému předškolního vzdělávání a nedostatečná podpora benefitů, jako jsou dětské skupiny v rámci zaměstnavatele, mají viditelný přesah na trh práce, kdy ženy raději zůstávají na rodičovské dovolené déle, proto aby si zajistily přijetí jejich potomka do těchto zařízení. To je omezuje ve dřívějším návratu na pracovní trh a ve zvyšování jejich kvalifikace v rámci kariérního růstu.



Graf č. 14 –Možnosti předškolního vzdělávání a jejich preference mezi respondenty, uvedené v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

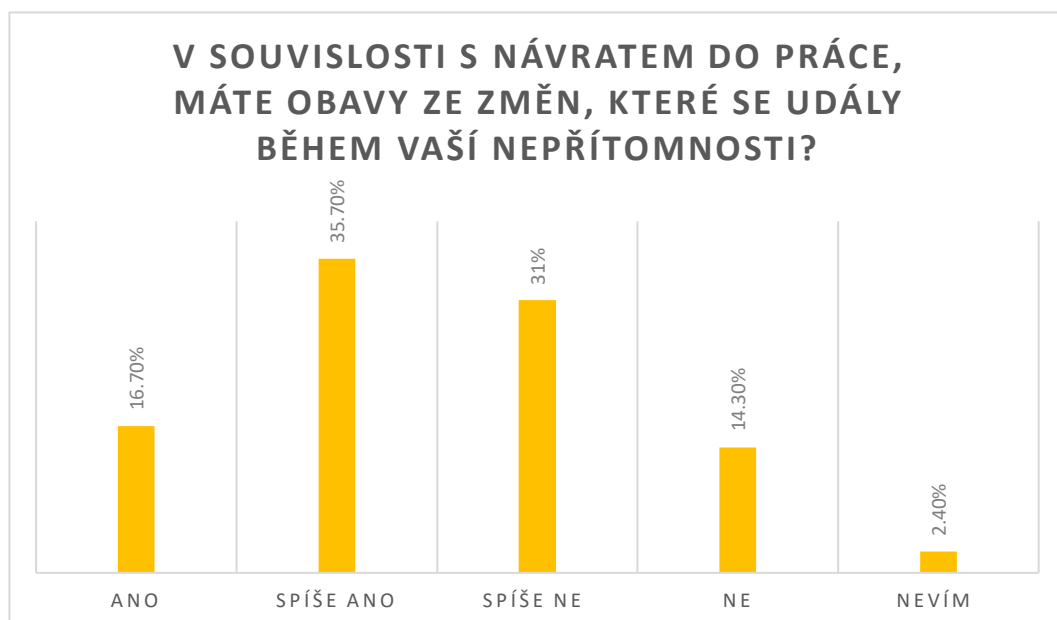
5.1.8 Obavy spojené s návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené

Otázky v dotazníku byly zaměřeny i na obavy související s návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené, a to především z důvodu, aby bylo možné tyto obavy identifikovat a navrhnout řešení, které by pomohlo k jejich překlenutí. První otázka v této skupině byla zaměřena především na organizační změny, které se udály na pracovišti, během nepřítomnosti dotazovaných zaměstnankyň. Zde 45,3 % respondentek uvedlo, že nemají obavu z těchto změn, což může být způsobeno například stálostí postupů v daném odvětví, ale i vzájemným kontaktem mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem. Tento kontakt funguje tak, že jsou zaměstnankyně informovány o důležitých změnách v prostředí společnosti nebo organizace. 52,4 % dotazovaných, které uvedly, že tyto obavy cítí, je podporují i v otevřené otázce na toto téma. V odpovědích uvedla 3 % žen, že mají obavu specificky z „organizačních a technologických změn“, které se udály v době jejich nepřítomnosti. Těmto obavám se dá jednoduše předejít, právě formou udržování kontaktu se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Nemusí jít o přímý kontakt se zaměstnavatelem nebo HR oddělením, ale může jít například o kontakt v podobě e-mailových newsletterů, informací na webových stránkách apod.

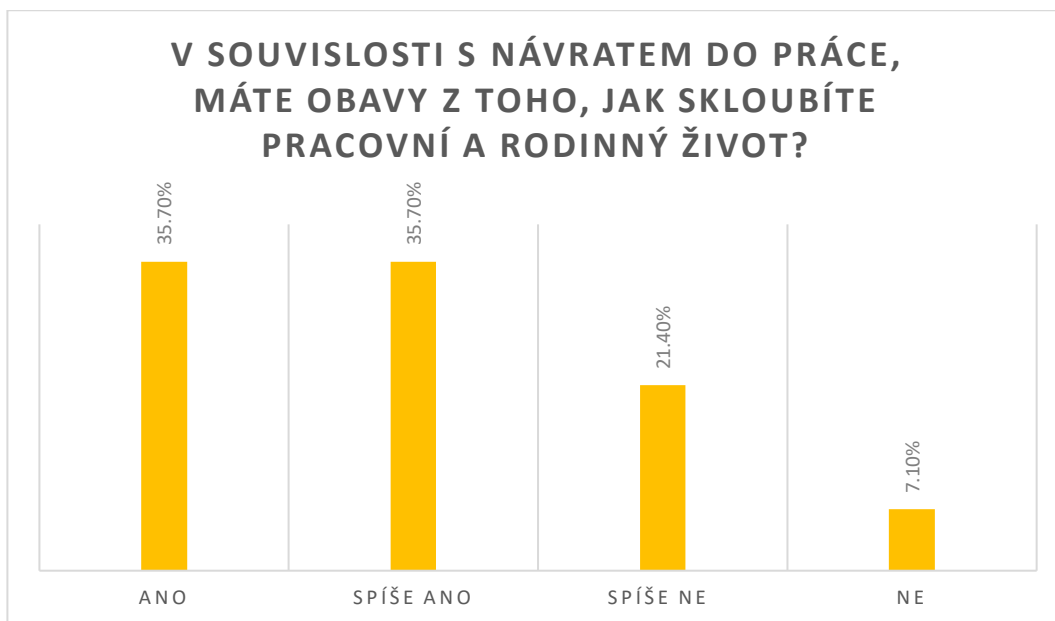
Další dvě otázky z této kategorie, byly zaměřeny především na obavy, ze skloubení rodinného a pracovního života, ale také na obavy ze změny přístupu kolegů a nadřízených k daným zaměstnankyním. Tyto dvě otázky spolu ve velké míře souvisí, a to zejména z důvodů, které jsou uvedeny a rozebrány dále. V otázce vztahující se ke skloubení rodinného života a práce, uvedlo 71,4 % dotazovaných, že tuto obavu cítí. V případě otázky na obavy ze změny přístupu kolegů a nadřízených, uvedlo, že tuto obavu cítí pouze 31 % respondentek. Je zde patrný výrazný rozdíl v odpovědích, ačkoliv spolu tyto dvě skupiny silně souvisí. Pokud totiž zaměstnankyně „nezvládá“ sladit pracovní a rodinný život, musí tím jedna část jejího života zákonitě trpět, což již bylo rovněž řečeno v teoretické části. Většinou trpí vadami život pracovní, tedy alespoň v prvních letech po návratu do zaměstnání. Po nástupu do systému předškolního vzdělávání, bývají malé děti často nemocné a rodiče s nimi musejí zůstat doma na OČR. To může mít velký vliv na vztahy mezi kolegy, kteří jsou potom nuceni vykonávat práci za danou zaměstnankyni, která musí být s dítětem doma. Velkou nevýhodou je pak zcela jistě i naléhavost a potřeba bezodkladného řešení náhlé situace, která vytváří tlak jak na kolegy, tak na nadřízené zaměstnance. Takovou skutečnost uvedlo 10 % dotazovaných, jako konkrétní obavu z návratu do zaměstnání (*„Již jednou jsem se vracela a žena s malým dítětem je hodně vyloučena z kolektivu. Spouště kolegu vadí, že dítě je často nemocné a tudíž matka s ním musí být doma.“*, „- časová náročnost - odvádění a vyzvedávání z MŠ - nemocnost dítěte - skloubení práce s mimoškolními aktivitami dítěte“).¹⁰⁰ Jednou z odpovědí byla i starost o to, aby nedošlo k odcizení od dítěte ve chvíli, kdy půjde matka zpět do práce. V dotazníku toto uvedla jediná žena, avšak v poměru počtu dotazovaných a celkového počtu žen ve společnosti, které jsou v takovéto situaci, není tento strach zcela zanedbatelný. Pokud si matka vytvoří s dítětem silné vzájemné pouto, mohl by její dřívější návrat do práce tento vztah s dítětem skutečně ohrozit, a to především, jelikož dítě nemusí být připraveno na zařazení do systému předškolního vzdělávání v takové míře, v jaké by bylo potřeba. To nevyklučuje samozřejmě situace, kdy se matka do zaměstnání vrací standardně, po ukončení rodičovské dovolené, tedy přibližně ve třech letech věku dítěte. I tehdy může nastat odcizení mezi rodičem a dítětem, je to ale méně pravděpodobné, neboť dítě je v tomto věku ve většině případů již dostatečně vyspělé na zařazení do tohoto systému.

¹⁰⁰ Odpovědi na otevřenou otázku č. 17 uvedenou v dotazníku, který je přílohou této práce

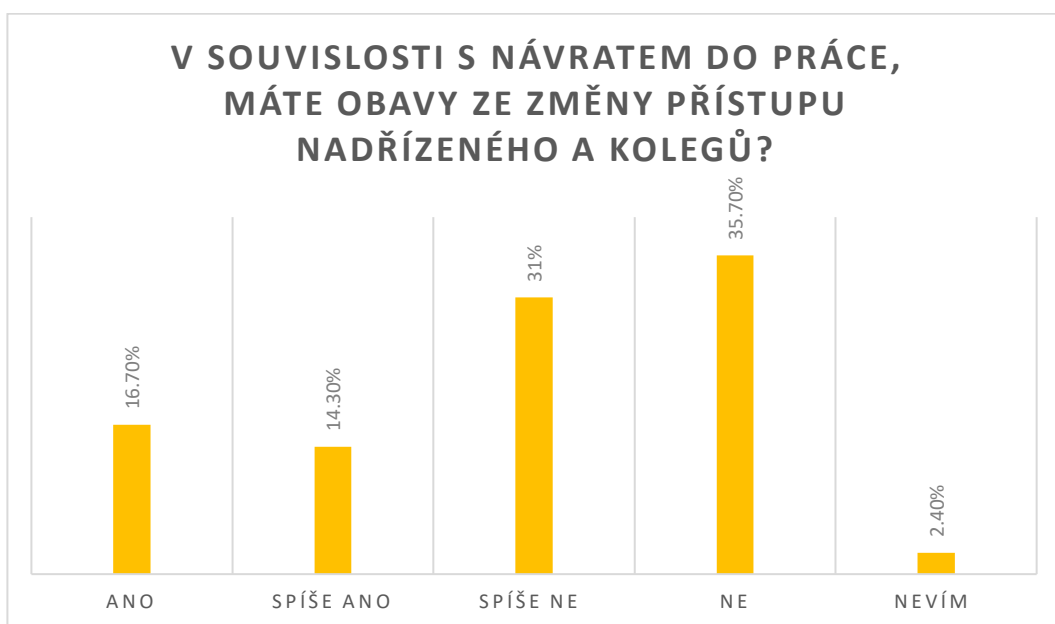
Obavy z návratu do zaměstnání jsou tedy různorodé, a to od obav ze změn, které nastaly v době nepřítomnosti zaměstnankyně, přes náročnost práce samotné, až po obavy spojené s odcizením se od dítěte. Jedná se tedy o široké spektrum starostí, které je zapotřebí eliminovat pro umožnění jednoduššího návratu na trh práce rodičům po rodičovské dovolené. V případě nastalých změn již bylo navrženo řešení spojené s udržením kontaktu, které se zdá být velmi jednoduché. Takto jednoduché řešení však již očividně není možné v případě obav z přístupu kolegů, například z důvodu nemoci dítěte. Takové situace se prostě a jednoduše stávají a jsou součástí životů nás všech. Je tedy zapotřebí určité solidarity mezi zaměstnanci navzájem, popřípadě nastavení zastupitelnosti mezi zaměstnanci přímo zaměstnavatelem. Problémem tedy nejsou nemocné děti, ale to, že ostatní kolegové nejsou ochotni projevit solidaritu s ženami, které jsou s nemocnými dětmi doma. V praxi se většinou nikdy nesetkáte se situací, kdy by spolupracovníci rozporovali zástup za kolegu, který zůstal doma s nemocnými dětmi. Mnohem častěji se setkáváme se situací, kdy byla zaměstnankyně vyloučena z kolektivu právě proto, že měla často nemocné dítě a z toho důvodu se neočekávaně nedostavila do zaměstnání. Takové zaměstnankyně pak musí vyvinout značné úsilí proto, aby si vydobýly zpět své postavení mezi kolegy a získaly si zpět jejich respekt.



Graf č. 15–Míra obav ze změn, které se udály během nepřítomnosti v zaměstnání uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)



Graf č. 16 –Míra obavy ze skloubení rodinného a pracovního života uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)



Graf č. 17 –Míra obavy ze změny v přístupu kolegů a nadřízeného uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

5.1.9 Usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené

Poslední skupina otázek dotazníku byla zaměřena na nástroje, kterými lze zjednodušit návrat do práce rodičům pečujícím o děti. V možnostech odpovědí bylo uvedeno několik návrhů prostředků, kterými je možno této úlevy dosáhnout: *Kontaktní osoba z firmy, která bude poskytovat aktuální informace o firmě a oddělení zaměstnankyním na rodičovské dovolené; Vzdělávací akce podporující schopnosti na požadované pozici; E-learning podporující schopnosti na požadované pozici; Nabídka aktuálních brigád a výpomocí přednostně zaměstnankyním na rodičovské dovolené.*¹⁰¹ Největšího úspěchu se z těchto možností dostalo *Vzdělávacím akcím podporujícím schopnosti na požadované pozici* (28,2 % respondentek), kdy jejich obdobu v elektronické verzi zvolilo 23,9 % dotazovaných. Tento rozdíl je však velmi překvapivý, a to zejména z pohledu časové náročnosti. Na vzdělávacích akcích musí být rodič přítomen osobně a zařídit si hlídání pro děti, kdežto v případě e-learningu je možné tato školení absolvovat z pohodlí domova a v čase, který zaměstnankyni nejvíce vyhovuje. Naopak faktorem pro preferenci osobní přítomnosti na akci může být opuštění stereotypu domova a kontakt se zaměstnankyněmi ve stejné životní fázi, což prohlubuje vztahy mezi těmito osobami.

Nabídka aktuálních brigád a výpomocí přednostně zaměstnankyním na rodičovské dovolené získala od respondentek 26,8 % hlasů, což není velmi překvapivé. Z praxe můžeme říci, že ženy, které jsou na rodičovské dovolené, shánějí formy přivýdělku velmi aktivně a často neúspěšně. Tento způsob zastoupení některých prací v rámci jednoho zaměstnavatele formou dohod, se tak zdá být ideálním řešením pro obě strany. V praxi však velmi využívaný není. Zaměstnavatelé pak často, především v období letních prázdnin, hojně nabírají brigádníky na nenáročnou práci v rámci organizace, namísto toho, aby tato místa poskytli zaměstnankyním na rodičovských dovolených. Pro ty by byl tento způsob ideální z pohledu narušení zmíněného stereotypu, ale i pro udržení kontaktu se zaměstnavatelem a kolegy. Několik hodin v práci týdně umožní takovým pracovníkům rozvíjet své schopnosti i na pozicích, na které by se za normálních okolností nedostali, a zároveň udržovat své již nabyté schopnosti a vědomosti.

¹⁰¹ Možnosti odpovědí na otázku č. 19 dotazníku, který je přílohou této práce

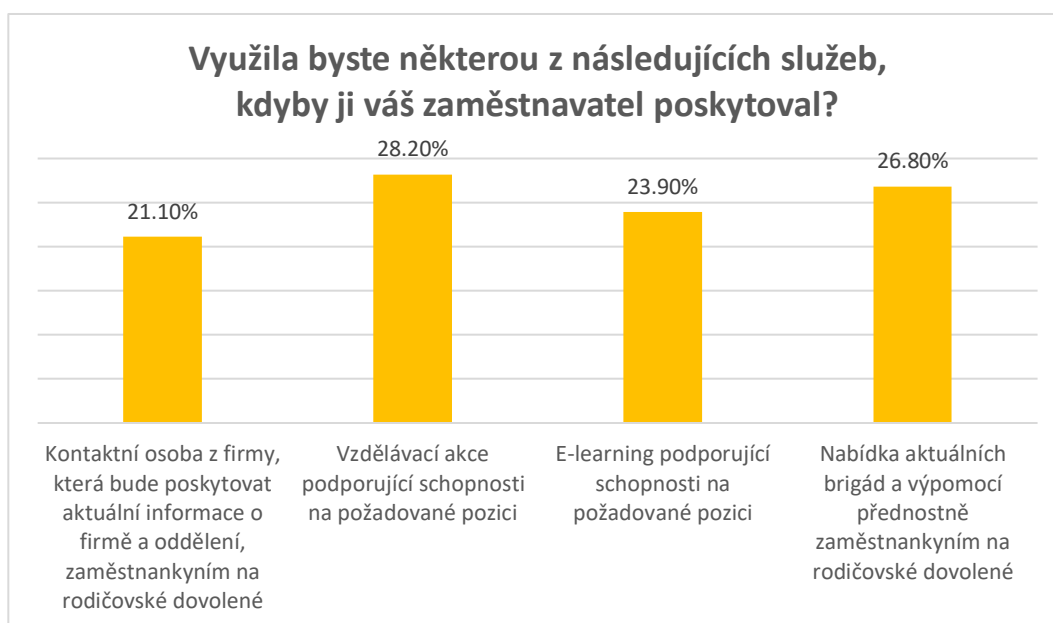
Posledním navrhovaným řešením byla *Kontaktní osoba z firmy, která bude poskytovat aktuální informace o firmě a oddělení, zaměstnankyním na rodičovské dovolené* (zvolilo 21,1 % respondentek), která je jedním z nejméně náročných řešeních ze všech navrhovaných. V intervalu jednou za jeden až tři měsíce, by zaměstnankyně dostávaly do e-mailových schránek aktuální newslettery ze společnosti, které by obsáhly všechny aktuální novinky v organizaci. To je však ideální řešení pouze pro velké společnosti. U malých podnikatelů a firem by bylo neefektivnější zavolat ve stejném termínu dané zaměstnankyni a informovat jí o těchto změnách. Zároveň s tím, může zaměstnavatel získat potřebné informace o návratu zaměstnankyně do práce, které by za jiných okolností nedostal. Všechny z těchto prostředků vyvolávají pocit, že jsou výhodné pro obě strany. Z toho důvodu je nepochopitelné jejich minimální využití v praxi. Na stránkách Ministerstva vnitra je uveden článek, který umožňuje zaměstnankyním ve služebním poměru, které jsou na mateřské či rodičovské dovolené, účast na vzdělávání státních zaměstnanců, pokud o to podají žádost. Cílem tohoto opatření je usnadnění návratu těchto zaměstnanců a zaměstnankyň zpět do služby a jejich adaptace na pracovní podmínky.¹⁰² Je tedy zřejmé, že v rámci služebního poměru je tento nástroj možno využít, avšak v rámci soukromého sektoru je jeho využití minimální. V tomto odvětví si často dodělávají zaměstnankyně všechna školení až v období nástupu do práce, kdy se jedná převážně o povinná školení (BOZP atd.), nikterak o školení rozvíjející jejich schopnosti a dovednosti.

V případě, že by zaměstnankyni nevyhovovala pracovní doba, a zároveň by ji nebylo možné upravit v rámci vytváření dotazníku vyvstala otázka, zda by tyto zaměstnankyně byly ochotny přejít na jinou práci proto, aby získaly více volného času. V rámci této skupiny otázek byl tedy položen dotaz: *Souhlasila byste po návratu z rodičovské dovolené s převedením na jinou pracovní pozici? (pokud by pozice poskytovala více volného času, ale za cenu menšího výdělku)*¹⁰³. 38,1 % dotazovaných uvedlo, že by tuto možnost spíše nebo vůbec nevyužili, stejné procento pak bylo spíše nebo úplně pro. *Nevím*, v tomto případě zvolilo 23,8 % dotazovaných, což poukazuje na důležitost faktorů jako jsou: náplň práce, kterou by měla zaměstnankyně nově vykonávat; rozsah nové pracovní doby;

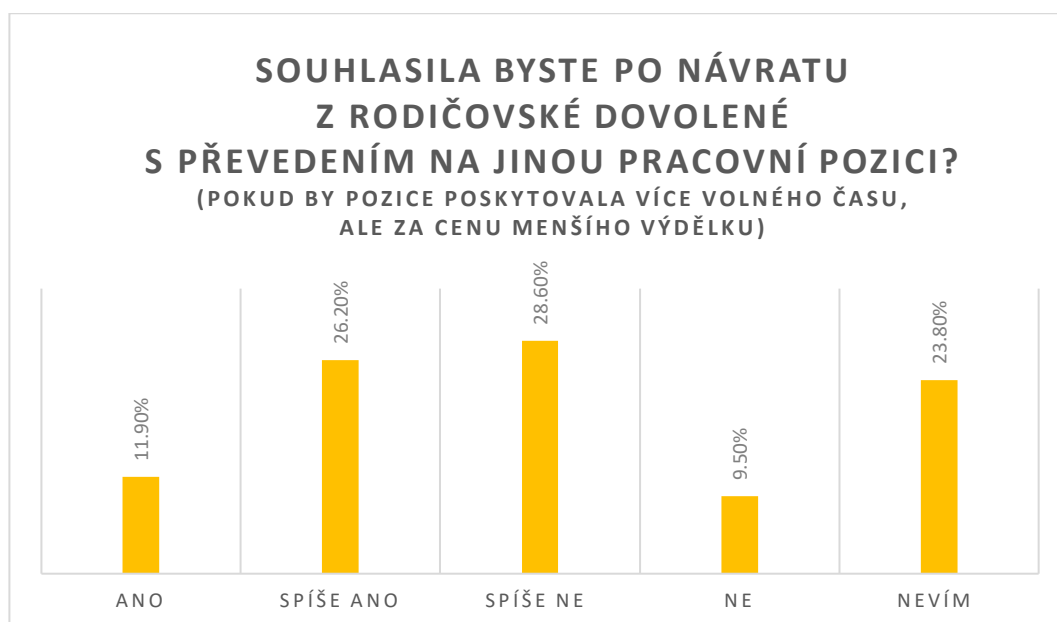
¹⁰² MINISTERSTVO VNITRA, *Vzdělávání pro zaměstnankyně a zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené*, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.mvcr.cz/volby/clanek/vzdelavani-pro-zamestnankyne-a-zamestnance-na-materske-a-rodicovske-dovolene.aspx>

¹⁰³ Otázka č. 18 dotazníku, který je přílohou této práce

ale zejména výše výdělků za tuto nově přiřazenou práci. Je vcelku pochopitelné, že všechny tyto okolnosti hrají významnou roli při rozhodování, o volbě nové pracovní pozice. Zajímavý je ovšem fakt, který poukazuje na stejnou míru ochoty, ale i neochoty, opustit pracovní pozici ve prospěch volného času a na úkor finančního výdělků. Tato skutečnost může být ovlivněna situací v dané rodině, a to ať sociální nebo finanční. Neochota vzdát se své pracovní pozice může být způsobena i potřebou využívat všechny své nabyté zkušenosti a vědomosti, která může být na nové pozici výrazně oslabena. To se projevuje primárně u vysokoškolsky vzdělaných respondentek, které tuto touhu jistě mají, a to s ohledem na úsilí, které musely vynaložit pro jejich získání.



Graf č. 18 – Míra preference nástrojů pro usnadnění návratu do zaměstnání uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)



Graf č. 19 –Míra ochoty zaměstnanců opustit stávající pracovní pozici za stanovených podmínek, uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

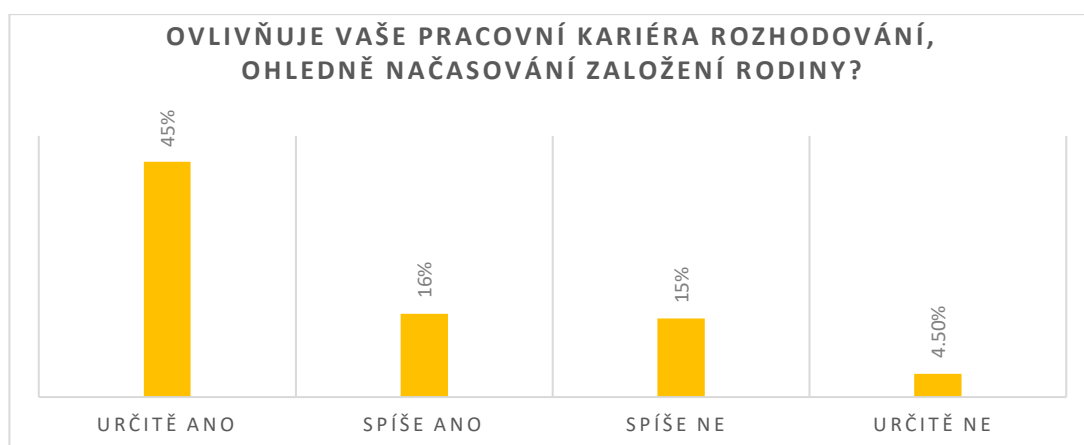
5.1.10 Vliv kariéry na rozhodování o založení rodiny

Posledním sledovaným tématem, v rámci dotazníku, bylo rozhodování o založení rodiny a sledování, jaký vliv na něj má kariérní status. Se založením rodiny je totiž spojena velká finanční zátěž, a je tedy na místě mít záruku určitého příjmu. Především u mladých lidí je v posledních letech zaznamenáván znatelný pokles reálných příjmů, a to i přes to, nebo právě proto, že jsou často vysokoškolsky vzdělání. Z důvodu studia na vysoké škole se tito lidé dostávají později na pracovní trh a vstupují na něj mnohdy bez potřebné praxe. Průměrný hrubý měsíční plat, pro věkovou skupinu 25-34 let, která je pro nás v tomto případě nejdůležitější, je v České republice 46–51 tis.¹⁰⁴ Tento údaj není velmi shodný s realitou v obecné rovině, ale v některých technických odvětvích může být realitě blíže. Výše příjmu však není jediným ukazatelem, podle kterého se mladé páry rozhodují. Tím může být zejména výše nákladů, která je umocněna a navýšena právě o náklady na bydlení. V dnešní době jsou ceny nemovitostí astronomické a mladé rodiny si tak nemohou dovolit vlastní bydlení. Jsou tedy odkázáni na bydlení nájemní, jehož náklady jsou závislé pouze na libovůli pronajímatele,

¹⁰⁴ PLATY.CZ, *Platy v České republice*, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.platy.cz/platy-v-zemi>

nemluvě o možnosti výpovědi z nájmu. To způsobuje velkou nejistotu, jak z ekonomického hlediska, tak ale i z pohledu nejistoty bydlení samotného.

Všechny tyto zmíněné faktory ovlivňují do značné míry rozhodování o založení rodiny mladými páry. Je potom zcela pochopitelné, že tito mladí lidé odsouvají početí potomků, až na období, kdy budou mít jistá pracovní místa s požadovanou výší platu, jisté bydlení a budou tak moci zajisti řádnou výchovu svých dětí. Z výsledků dotazování vyplývá, že 61 % dotazovaných, ve věku 20-33 let, kteří tvořili 61,9 všech respondentů, bylo při tomto rozhodování ovlivněno svou pozicí na kariérním žebříčku. 35 % z nich potom odsunulo založení rodiny z důvodu spojených s prací, tedy například „až dosáhnu povýšení, až dostanu přidáno, až dostanu smlouvu na dobu neurčitou“. Takže zatímco v roce 2011 byl věk prvorodiček 27,8 let, v roce 2021 to bylo o jeden rok více, tedy 28,8 let.¹⁰⁵ Tento zvyšující se věk prvorodiček má znatelný vliv i na porodnost samotnou, kdy v roce 2022 bylo evidováno o 10,5 tisíce živě narozených dětí méně než v přechodném roce. Jedná se o meziroční pokles, který byl naposledy zaznamenán v polovině 90. let.¹⁰⁶ Je tedy více než zřejmé, že kariéra, a s ní spojená finanční stabilita a jistota je důležitým determinantem v rozhodování o založení rodiny. Mladí lidé si to v aktuální situaci, často, nemohou dovolit a odkládají tuto důležitou etapu života na později, což následně vyvolává další společenské problémy.



Graf č. 20 – Míra ovlivnění pracovní kariérou při rozhodování ohledně načasování založení rodiny, uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

¹⁰⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Úroveň plodnosti v Česku patřila loni k nejvyšším v EU*, 15.12.2022, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uroven-plodnosti-v-cesku-patrila-loni-k-nejvyssim-v-eu>

¹⁰⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Aktuální populační vývoj v kostce*, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>

5.2 Výsledky výzkumu a navrhovaná řešení

Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit: jak moc je náročné sladění rodinného a pracovního života, jaké jsou problémy spojené s návratem na pracovní trh po rodičovské dovolené, ale také to, jestli má kariérní postavení vliv na rozhodování o založení rodiny. Z šetření provedeného s 62 respondenty vyplynulo, že sladění rodinného a pracovního života je stále otázkou, kterou řeší převážně ženy. Ty projevíly značný zájem o řešení těchto otázek a samy uváděly například další obavy, z návratu do zaměstnání, po rodičovské dovolené.

Z výzkumu je patrné, že skloubení rodinného a pracovního života nejvíce řeší ženy mezi 27-40 lety. Nelze potom jednoznačně říci, jestli mají větší problém s tímto zkoordinováním ženy více nebo méně vzdělané. Všechny tyto kategorie řeší problémy s nedostatkem času na rodinu, operativně i individuálně, a to dle oboru zaměstnání. 69 % žen se chce vrátit na svou původní pracovní pozici, ze které odcházely na rodičovskou dovolenou. Což poukazuje na tendenci vydobytí si svého kariérního postavení, ještě před odchodem na rodičovskou dovolenou, a s tím spojenou touhu po identické pracovní pozici i po skončení takovéto dovolené. Nejčastějším důvodem, proč se na tuto pozici nechtějí vrátit, je její časová náročnost, kdy až 57 % respondentek by uvažovalo, po návratu z rodičovské dovolené, o zkráceném pracovním úvazku. Z toho vyplývá samotné řešení, které spočívá ve větším rozšíření zkrácených pracovních úvazků na českém trhu práce tak, jak je tomu v zahraničí. K tomu by mohlo napomoci zlepšení podmínek pro zaměstnavatele, kteří tuto formu úvazku nabízejí. Takové zkrácení pracovních hodin by mohlo vést i ke dřívějšímu návratu rodičů pečujících o děti do zaměstnání. S tím ale souvisí i další zkoumaný okruh, a tím byla dostupnost předškolního vzdělávání.

Z výsledků je zřejmé, že část žen má obavy z nepřijetí svého potomka do systému předškolního vzdělávání, avšak jedná se právě o ty ženy, které by se chtěly vrátit do zaměstnání dříve než třech letech věku dítěte. Řešení tohoto problému nemusí primárně spočívat v hromadném zakládání dětských skupin samotnými zaměstnavateli. Ale kromě zlepšení státního systému předškolního vzdělávání a navýšení jeho kapacity, které by umožnilo i matkám s nižšími příjmy umístit dítě do mateřské školy nebo dětské skupiny a vrátit se dříve do práce, by tímto vylepšením mohly být zaměstnanecké benefity ve formě příspěvků

na soukromou dětskou skupinu nebo například poskytování náhradního volna rodičům malých dětí.

V rámci usnadnění samotného návratu zaměstnankyně do práce je v zájmu obou stran, aby společně udržovaly kontakt i v průběhu rodičovské dovolené. Nežádá kdy jsou zaměstnanci, odcházející na rodičovskou dovolenou „odstřihnouti“ od pracovního e-mailu a zaměstnavatele s nimi po dobu rodičovské dovolené naprosto přerušit kontakt. Ideálním řešením by v tomto případě mohli být nástroje, které byli uvedené v rámci dotazníku, a to například kontaktní osoba z firmy. Nejideálnější a nejpraktičtější formou pro obě strany je pak nabízení pomocných a brigádních prací zaměstnankyním na rodičovské dovolené. Záleží samozřejmě na povaze dané práce, ale v rámci administrace, je možné si představit efektivní výhodu pro všechny zúčastněné. Pro dřívější návrat do zaměstnání jsou tedy primární dvě otázky: „*mám kam dát dítě po dobu, co budu v práci?*“ a také otázka: „*stihnu dítě vyzvednout ze školky a věnovat mu dostatek času?*“. Na obě tyto otázky je odpověď „Ano“ v případě, že bude projevena dostatečná iniciativa jak od zaměstnance, tak především od zaměstnavatele.

Poslední zkoumanou oblastí bylo, zda mladé páry odsouvají založení rodiny z důvodů spojených s prací. Výsledek nebyl zcela překvapivý, neboť se ukázalo, že více než 30 % respondentek reálně odsunulo založení rodiny z důvodů spojených s prací. Jak již bylo zmíněno, důvodem je snaha získat čas aby si mohly zajistit si dostatečný příjem a postavení ve společnosti tak, že poté budou moci na několik let opustit pracovní trh. Pro mladé páry je toto velmi aktuální téma, a to především z důvodu cen nemovitostí, rostoucích nákladů a nízkých příjmů. K vyřešení tohoto problému je však zapotřebí komplexního řešení, které bude spojovat nejen všechny prvky z předcházejících kapitol, ale bude se při jeho vytváření naslouchat právě takovýmto mladým párům tak, aby toto řešení reflektovalo jejich skutečné potřeby. Pokud se vyřeší kapacita předškolního vzdělávání a užívání zkrácených úvazků, nebudou mít ženy pocit, že opouští trh na tak dlouhou dobu. Bude zde totiž možnost umístit dítě do mateřské školy nebo dětské skupiny, požádat zaměstnavatele o zkrácení pracovního úvazku a vrátit se tak do práce, kdykoliv budou chtít. Stejně tak, pokud zaměstnavatel využije možnosti udržování kontaktu s pracovníci na rodičovské dovolené, utuží to vztah mezi nimi a zaměstnankyně pak bude loajálnější k tomuto zaměstnavateli, protože o ni projevoval zájem, i když pro něj přímo nevykonávala žádnou práci. Takovéto

drobné kroky vedou ke zlepšení atmosféry na trhu práce a mohly by vést i ke dřívějšímu návratu matek do zaměstnání a stejně tak ke dřívějšímu zakládání rodin mladými páry.

5.3 Projevy diskriminace v aktuální pracovní inzerci

Je nutné zkoumat rovné postavení mužů a žen na pracovním trhu i ve fázi před samotným vznikem pracovně právního vztahu, a to především z důvodu dokreslení celkového kontextu této problematiky.

V roce 2011 vyplynulo z výzkumu, který prováděl Veřejný ochránce práv, že každý šestý inzerát vykazoval jeden či více diskriminačních prvků na uchazeče o pracovní místo. Provedená analýza poukazovala negativní důsledky, spojené s diskriminačními inzeráty, protože kvalifikovaný uchazeč byl už předem vyřazen z takového výběru. Na druhou stranu je nutné zmínit, že zaměstnavatel má plné právo rozhodnout se o kandidátovi dle svého úsudku. Problémem ale je, pokud k takovému „výběru“ zaměstnavatele nejsou někteří uchazeči o pracovní pozici vůbec připuštěni. Tím se projevuje upřednostňování určitého typu vlastností (předem), což je v současném právním systému považováno za diskriminační chování, které je zakázáno. Zaměstnavatel však ve svém konečném výběru uchazeče není nijak limitován. Pokud hledá do týmu kolegu, který bude např. ve stejné věkové kategorii jako ostatní členové týmu, může hledat prostřednictvím inzerátů tak dlouho, dokud takového nenajde. Nesmí však požadovat konkrétní věkové rozmezí, protože během obecného výběru může dojít k závěru, že vybere i někoho jiného, kdo by mohl být dřívějším inzerátem diskriminován. Antidiskriminační pravidla mají tedy za cíl, aby bylo se všemi zacházeno stejně, resp. stejně rovně. V rovině pracovní se jedná o to, aby nikdo nebyl zvýhodňován na úkor někoho jiného, což ale není v rozporu se zájmy zaměstnavatele, ale naopak to vytváří zdravou konkurenci schopnou společnost.¹⁰⁷

Nejčastější diskriminační důvody, užívané v inzerátech, jsou zejména pohlaví a věk uchazeče o pracovní místo.¹⁰⁸ V souvislosti s diskriminací na základě pohlaví, je vhodné doplnit, že mužský rod v názvu pozice automaticky neznamená diskriminační jednání zaměstnavatele. Jedná se totiž o tzv. „*generické*

¹⁰⁷ Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci [online], [cit. 2024-21-03], dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>

¹⁰⁸ Tamtéž

maskulinum“, tedy souhrnné užití mužského rodu pro označení mužů i žen. Pro doplnění zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky, která jednotlivé ústavní funkce označuje jako prezident, poslanec či senátor, přestože jsou tyto funkce volně přístupny mužům i ženám. Shodně se vyjadřuje NSS ve svém rozhodnutí č. j. 60 Ad 2/2021-27, kdy označil pracovní inzerát na pozici asistentky, za formálně chybný, který by však v případě publikování v takovém byl diskriminační.

Jinak tomu je v případě inzerátu společnosti GWC, která naráží na problematiku diskriminace na základě pohlaví a nejspíše i morálních hodnot. Konkrétně byl publikován inzerát se zněním: *„GWC ti právě nabízí něco jako mokry sen v instantním prášku. Práci, kterou jsi hledal ještě dřív, než sis uvědomil, že budeš někdy muset doopravdy pracovat. Hledáme člověka, který se nám bude starat o sociální síť. Umí skvěle psát v češtině i angličtině. Je z Prahy a bude ho bavit dojíždět do našeho kanclu ve Vršovicích. Preferujeme kluka, protože si myslíme, že jsou kluci vtipnější než holky. Jestli jsi holka a věříš si, napiš nám klidně taky. Třeba budeš mít štěstí a nepadne to automaticky do SPAMU.“* Cílem takového inzerátu měla být reklama a inzerát zároveň. Autoři si však neuvědomují, že zveřejněním nabídky práce musí naplnit smysl a účel antidiskriminačního zákona, a to i přes to, že žijeme v době, kde všechno, co je kontroverzní je zajímavé a určené pro lidi, kteří „stále mají smysl pro humor“, resp. stále lpí na vyvrácených stereotypech a předsudcích. Pro objektivní zhodnocení, je nutno dodat, že pod inzerátem byla doplněna věta *„na všechny uveřejněné pracovní pozice se můžou přihlásit holky i kluci libovolného věku. Takže jestli tvoje babička umí s TikTokerem, ať nám odpálí maila.“* Nelze však říci, že by tato věta, jakkoliv měnila celé vyznění a kontroverzi tohoto inzerátu. Neméně důležité je, že z inzerátu přímo plyne, že i ženy mohou na pracovní nabídku reagovat, ale proto aby se jejich žádostí někdo zabýval, musí mít štěstí, aby nepadli do „SPAMU“ – tedy do sekce pro nevyžádanou poštu. Tímto je přímo potvrzeno, že z pohledu zaměstnavatele nechce zaměstnance ženského pohlaví, jelikož je vůči němu předem zaujatý, a s největší pravděpodobností, i věří ve vyvrácené předsudky a stereotypy.

Samotný inzerát je tak kombinací pracovního inzerátu, a zároveň reklamy, jelikož obsahuje prvky, které nejsou typické pro nabídku práce. Zároveň zveřejnění na sociálních sítích a související komentáře, které se vyjadřovali jak k pracovní

pozici, tak ke značce samotné, nejsou standardní pro striktně formální inzerát. Kontroverze, kterou tento inzerát způsobil byla obrovská, a tím dělal reklamu na sociálních sítích sám sobě. Navíc používání citově zabarvených slov a sexuálních narážek pouze potvrzuje, že se jedná o sexistickou reklamu, tedy reklamu, která zesměšňuje či znevažuje ženy.¹⁰⁹ Diskriminační prvky nese inzerát především v tom, že hodnotí obecnou vlastnost jedince, tedy to, že „ženy jsou méně vtipné než muži“. Ochrana zaměstnavatelů sice není primárním účelem antidiskriminačního zákona, jeho prvky však mohou mít pozitivní vliv i na ně a přinést jim užitek, jelikož jen minimum prací je konkrétně určeno dané věkové kategorii nebo pohlaví. Je však nutné, aby byl inzerát psán v souladu s právními předpisy, a ne pouze jako hon za stereotypními předsudky o ženských či mužských schopnostech a upřednostňování některé skupiny uchazečů o zaměstnání.

¹⁰⁹ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina; HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (ed.). Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální? Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-761-7 str. 522

Závěr

Postavení ženy se v průběhu vývoje společnosti značně změnilo. Nejen, že doznalo značného posunu v oblasti rovnoprávnosti muže a ženy jako takové, ale rovněž došlo k výraznému posunu v oblasti postavení na trhu práce. Žena již nemá pouze svoji společenskou roli pečovatelky, ale rovněž roli plnohodnotného přispěvatele do rozpočtu rodiny, jakým byl po staletí jen muž. Přičemž stát v této oblasti není pouze suplujícím garantem, ale je v roli aktivního tvůrce podmínek pro rozvoj rovnosti na trhu práce. Účast žen na pracovním trhu je z celospolečenského hlediska velmi žádaná. Z rodinného hlediska potom nezřídka kdy přímo nezbytná. Je však vhodné doplnit, že reálně rovné postavení obou pohlaví do stejných pozic není až toliko pravdou. Z výše uvedeného vyplývá, že lze pozorovat mnoho oblastí, ve kterých by ještě mělo dojít k narovnání. Jedná se zejména o platové ohodnocení a přístup do manažerských pozic.

Vývoj společnosti tak stále vnáší do debaty o trhu práce určitou formu pochopení pro genderovou nerovnost. Je proto nutné podnikat další kroky k podpoře úplné rovnosti na trhu práce. Takové kroky ale musí činit jak stát a zaměstnavatelé, tak ale také samotná občanská společnost, která by měla neustále zdůrazňovat jednotlivé nerovnosti, aby mohly být diskutovány a odstraněny. Je zapotřebí, aby kariérní volby žen nebyly genericky spjaty s potenciálním rodičovstvím, ale aby byl tento přístup zaměstnavatelů ve směru k ženám narovnán. Na úrovni Evropské unie by to poté měly být kroky, které poukazují na rovnost pohlaví jako takového a jeho oddělení od genderu, tedy sociálního pohlaví. Takováto širší diskuse může přinést zamýšlený užitek a měla by být dalším krokem pro narovnání postavení žen a mužů na trhu práce. Obětování se pro rodinu bylo u žen historicky doceněno jistou formou společenského kreditu, což ovšem nikterak nereflektovalo spokojenost takovéto ženy. Je tedy zapotřebí snížení tlaku, který je společností vyvíjen na ženy, které se například rozhodnou děti nemít nebo se vrátit do práce v prvním roce života dítěte. Takovéto ženy jsou často společensky odsouzeny a považovány za špatné matky, přičemž jen daly přednost potřebě seberealizace.

Existují však případy žen, které nemají reálnou možnost vrátit se dříve do zaměstnání, a to především z důvodu nedostupnosti kapacit v systému předškolního vzdělávání. I těm byl věnován prostor v rámci praktické části práce

a vyplynulo zde několik důležitých poznatků spojených s touto skupinou pracujících žen. Flexibilní pracovní úvazky by byly bez pochyby reálnou možností, jak umožnit ženám sladění rodinného a pracovního života. Provedený výzkum ukázal, že většina žen nevidí jako proveditelné, sladit plný pracovní úvazek s péčí o malé dítě. Forma zkráceného úvazku nebo například možnost vykonávat část práce z domova by dozajisté přispěla k narovnání nevýhod mezi ženami a muži v tomto období života. Ženy by poté nebyly ovlivňovány svým kariérním postavením v rozhodování ohledně založení rodiny tak, jak je tomu dnes, což by přispělo k řešení dalších celospolečenských problémů.

Resumé

The position of women has changed considerably in the course of the development of society. Not only has there been a significant shift in the equality of men and women as such, but there has also been a significant shift in the labour market. Women no longer have only their social role as carers, but also as full contributors to the family budget, as only men have been for centuries. In this area, the state is not merely a substitute guarantor, but an active creator of conditions for the development of equality in the labour market. Women's participation in the labour market is highly desirable from a society-wide perspective. From a family point of view, it is often directly necessary. It is worth adding, however, that real equality between the sexes in equal positions is not so much the case. The above shows that there are many areas in which equalisation should still be achieved. These include, in particular, pay and access to managerial positions.

It is therefore necessary to take further steps to promote full equality in the labour market. However, such steps must be taken by the state and employers, but also by civil society itself, which should constantly highlight individual inequalities so that they can be discussed and eliminated. Women's career choices do not need to be generically linked to potential parenthood, but this attitude of employers towards women needs to be straightened out. At European Union level, it should then be steps that point to gender equality as such and its separation from gender, that is, social gender. Such a broader discussion can bring the intended benefits and should be a further step towards levelling the gender playing field in the labour market.

Flexible working hours would undoubtedly be a viable option to enable women to reconcile family and working life. The research carried out has shown that most women do not see it as feasible to combine full-time work with caring for a young child. A form of part-time work or, for example, the possibility of doing some work from home would certainly help to redress the disadvantages between women and men at this time of life. Women would then not be influenced by their career status in their decisions about starting a family as they are today, which would contribute to solving other societal problems such as fertility.

Seznam použité literatury:

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, *Management lidských zdrojů*. Praha; C. H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4,

ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Arga, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Teoretik. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2.

KELLER, Jan. *Nedomyšlená společnost*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 1992. ISBN 80-901102-0-7

KOCOURKOVÁ, Jiřina a RABUŠIC, Ladislav. *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný? proměny reprodukčního chování a možnosti rodinné politiky z hlediska postojů české veřejnosti*, Praha: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006, ISBN: 80-86561-93-3,

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

LENDEROVÁ, Milena, ed. *Žena v českých zemích od středověku do 20. století*. Vyd. 1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2009. Česká historie. ISBN 978-80-7106-988-1,

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Rádcí pro rodiče a vychovatele. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

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

MIČÍK Michal, *Marketingový výzkum*. Západočeská univerzita v Plzni 2022., ISBN 978-80-261-1080-4.,

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8.

Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019-. ISBN 978-80-7421-183-6.

Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022-. ISBN 978-80-7421-183-6.

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

Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů: poziční zpráva sociálních partnerů: projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-217-8.

ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina; HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla (ed.). *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?* Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-761-7.

Internetové zdroje:

Bc. PRÁTOVÁ Michaela, Kurzy.cz, *Jaké jsou podmínky návratu do práce po rodičovské dovolené?*, 9.6.2019 [online], [cit. 2024-02-22], dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/497661-jake-jsou-podminky-navratu-do-prace-po-rodicovske-dovolene/>

CAPEXUS.CZ, *Firemní školka – je výhodné ji zřídit a kde případně začít*, [online], [cit. 2024-18-03], dostupné z: <https://www.capexus.cz/blog/firemni-skolka-je-vyhodne-ji-zridit-a-kde-pripadne-zacit>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – prosinec 2023*, [online], [cit. 2024-02-22], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2023>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Úroveň plodnosti v Česku patřila loni k nejvyšším v EU*, 15.12.2022, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/uroven-plodnosti-v-cesku-patrila-loni-k-nejvyssim-v-eu>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Aktuální populační vývoj v kostce*, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>

ČESKÁ TELEVIZE, *První světová válka byla velkou genderovou revolucí*, [online], 28.7.2014, [cit. 2024-02-20], dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/prvni-svetova-valka-byla-velkou-genderovou-revoluci-334988>

DRCHAL, Václav, Euro.cz, *Soudružka učitelka aneb emancipace žen za socialismu*, [online], 16.12.2017, [cit. 2024-02-20], dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/soudruzka-zena-2-1386098>

EVROPSKÝ INSTITUT PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ, *Genderový stereotyp*, [online], [cit. 2024-05-03], dostupné z: <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1222>

HÁKOVÁ Libuše, Sociologická encyklopedie, *Žena a její postavení ve společnosti*, [online], 10.11.2018, [cit. 2024-02-20], dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

Ing. KAMENÍČKOVÁ, Věra, CSc., Deník veřejné správy.cz, *Kdo stojí v čele obce – žena či muž*, 2.12.2021, [online], [cit. 2024-02-24], dostupné z: <https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6822497>

KOŽELUHOVÁ, Michaela, Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského, *Ženská otázka za první světové války*, [online], [cit. 2024-02-20], dostupné z: <http://1914-1918.npmk.cz/node/81>

MANPOWER.CZ, *Postavení žen nejen na trhu práce*, 6.3.2020, [online], [cit. 2024-02-24], dostupné z: <https://www.manpower.cz/postaveni-zen-nejen-na-trhu-prace/>

Mgr. BOČANOVÁ Veronika, KREJČÍKOVÁ Šárka, EPRAVO.CZ, *základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání*, 27.4.2018 [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani-107493.html>

Mgr. SVOBODA, Jiří, EPRAVO.CZ, *„Job sharing“ – převažující výhody či nevýhody?*, 28.11.2023, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/job-sharing-prevazujici-vyhody-ci-nevyhody-117233.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Shrnutí přínosů transpoziční novely zákoníku práce pro rodiče a pečující osoby*, [online], [cit. 2024-11-03], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/co-prinese-novela-rodicum-a-pecujicim-osobam>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Vybrané statistické údaje: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví*, [online], [cit. 2024-03-15], dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>

MINISTERSTVO VNITRA, *Vzdělávání pro zaměstnankyně a zaměstnance na mateřské a rodičovské dovolené*, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.mvcr.cz/volby/clanek/vzdelavani-pro-zamestnankyne-a-zamestnance-na-materske-a-rodicovske-dovolene.aspx>

PEYTON legal, *Sdílené pracovní místo z pohledu zaměstnavatele*, 22.12.2020, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.peytonlegal.cz/sdilene-pracovni-misto/>

PLATY.CZ, *Platy v České republice*, [online], [cit. 2024-03-26], dostupné z: <https://www.platy.cz/platy-v-zemi>

PORTÁL PODPORY IMPLEMENTACE DĚTSKÝCH SKUPIN, *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku, Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny*, [online], [cit. 2024-13-03], dostupné z: http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1k_oln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf

REVUE PRO SOCIÁLNÍ POLITIKU A VÝZKUM, *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019)*, 7.9.2019, [online], [cit. 2024-03-07], dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/>

ROVNÁ ODMĚNA, *Ženy a muži v datech. Co nám statistiky říkají o postavení žen na českém pracovním trhu*, [online], [cit. 2024-03-01], dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/zeny-a-muzi-v-datech-co-nam-statistiky-rikaji-o-postaveni-zen-na-ceskem-pracovnim-trhu/>

SOCIÁLNÍ POLITIKA, *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019)*, 7.9.2019, [online], [cit. 2024-11-03], dostupné z: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016220

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, *22 % K ROVNOSTI*, [online], [cit. 2024-05-03], dostupné z: <https://www.suip.cz/22-k-rovnosti>

ŠARÍKOVÁ, Monika, *Měsíc.cz, Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek*, 7.11.2020, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

TĚŠÍNSKÁ, Michaela, *Lidovky.cz, Matky na rodičovské čeká v práci propad. Jen 13 procent z nich se vrátí na stejnou pozici*, 4.4.2018, [online], [cit. 2024-02-22], dostupné z: https://www.lidovky.cz/domov/cerstve-matky-ceka-v-praci-propad.A180403_212700_In_noviny_ele

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY, *Za koho platí pojištění stát*, [online], [cit. 2024-02-23], dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/za-koho-plati-pojistne-stat>

Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerce [online], [cit. 2024-21-03], dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>

Cizojazyčné internetové zdroje:

EUROPEAN COMMISSION, *Labour market Participation*, [online], [cit. 2024-21-03], dostupné z: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, *Gender equality in the labour market*, ©2024, [online], [cit. 2024-21-03], dostupné z: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/eustrat/eustrat_epsr/eustrat_epsr_eoalm/eustrat_epsr_eoalm_gelm

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *The gender gap in employment: What's holding women back*, [online], [cit. 2024-21-03], dostupné z: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>

Legislativa:

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce

Seznam použitých grafů

Graf č. 1 a 2– Graf zastoupení mužů a žen v čele měst a obcí (Zdroj: vlastní zpracování na základě Ing. KAMENÍČKOVÁ, Věra, CSc., Deník veřejné správy.cz, Kdo stojí v čele obce – žena či muž, 2.12.2021)

Graf č. 3 - Které skupiny jsou v současnosti nejvíce znevýhodněny na trhu práce (Zdroj: vlastní zpracování dle Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.2019)

Graf č. 4 – Změna charakteru a formy práce v důsledku pandemie z pohledu pohlaví (Zdroj: vlastní zpracování dle Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti: výzkum veřejného mínění: Projekt 22 % k rovnosti Ministerstva práce a sociálních věcí.2022)

Graf č. 5 – Účast v dotazníkovém šetření podle pohlaví, uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

Graf č. 6 – Účast v dotazníkovém šetření podle věku, uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

Graf č. 7 – Účast v dotazníkovém šetření podle nejvyššího dosaženého vzdělání, uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

Graf č. 8 – Touha vrátit se na identickou pracovní pozici jako před odchodem na rodičovskou dovolenou, uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

Graf č. 9 – Důvody, proč se respondentky nechtějí vrátit na identickou pracovní pozici jako před odchodem na rodičovskou dovolenou, uvedená v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

Graf č. 10 – Zvažujete při návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání žádost o zkrácený pracovní úvazek? Uvedeno v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

Graf č. 11 –Důvody žádosti o zkrácený pracovní úvazek, uvedené v procentech (Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření)

Graf č. 12 –Zastoupení v čerpání mateřské dovolené dle pohlaví, uvedené v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 13 –Délka čerpání rodičovské dovolené, uvedená v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 14 –Možnosti předškolního vzdělávání a jejich preference mezi respondenty, uvedené v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 15 –Míra obavy ze změn, které se udály během nepřítomnosti v zaměstnání, uvedená v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 16 –Míra obavy ze skloubení rodinného a pracovního života, uvedená v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 17 –Míra obavy ze změny v přístupu kolegů a nadřízeného, uvedená v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 18 –Míra preference nástrojů pro usnadnění návratu do zaměstnání, uvedená v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 19–Míra ochoty zaměstnanců opustit stávající pracovní pozici za stanovených podmínek, uvedená v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Graf č. 20 – Míra ovlivnění pracovní kariérou při rozhodování ohledně načasování založení rodiny, uvedená v procentech (*Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového šetření*)

Příloha

Dobrý den, věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku k diplomové práci. Dotazník je určen primárně pro ženy. Budu ale ráda, pokud se rozhodnete dotazník vyplnit i přesto, že do této skupiny nepatříte. Pomůžete tím tak rozšířit pohled na tuto problematiku.

1. Uved'te prosím své pohlaví

- Žena
- Muž
- Ostatní

2. Uved'te, prosím, do jaké věkové kategorie patříte:

- Do 19 let
- 20-26 let
- 27-33 let
- 34-40 let
- 40 +

3. Uved'te, prosím, Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Základní
- Středoškolské odborné
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4. Chcete se vrátit na identickou pracovní pozici, ze které jste odcházela na rodičovskou dovolenou?

- Ano
- Ne

5. Pokud se nechcete vrátit na pracovní pozici, ze které jste odcházela na rodičovskou dovolenou, můžete uvést důvod?

- Chci pracovat v jiném oboru.
- Chci pracovat u jiného zaměstnavatele.
- Potřebuji zaměstnání s jinou pracovní dobou.
- Potřebuji zaměstnání v dostupnější lokalitě.
- Začala jsem/začínám podnikat.
- Jiné – uved'te, prosím:

6. Zvažujete při návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání žádost o zkrácený pracovní úvazek?

- Ano
- Ne
- Jiný typ úvazku (uved'te jaký)

7. Pokud zvažujete žádost o zkrácený pracovní úvazek, můžete uvést důvod?

- Nezvažuji
- S plným pracovním úvazkem není možné skloubit pracovní a rodinný život (např. vyzvedávání dětí z mateřské školy)
- Ráda bych měla více času na rodinu
- Ráda bych měla více času na sebe a koníčky
- Jiné – uveďte, prosím:

8. Jak dlouho budete čerpat (nebo jste čerpala) rodičovskou dovolenou:

- <1 rok
- <2 roky
- <3 roky
- 3 a více let

9. Kdo z partnerů/manželů čerpal rodičovskou dovolenou

- Žena
- Muž
- Střídavě oba

10. Obáváte se nepřijetí vašeho dítěte do veřejné mateřské školy?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

11. Kdybyste měla možnost školky u zaměstnavatele, využila byste ji?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

12. V případě nepřijetí vašeho dítěte do veřejné mateřské školy, dala byste dítě do soukromé z toho důvodu, abyste se mohla vrátit do práce?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

13. Pokud ne, uveďte prosím důvod:

- Soukromé mateřské školy jsou finančně náročné
- Upřednostňuji vzdělávací program veřejných mateřských škol
- Nemám v dostupné lokalitě žádnou soukromou mateřskou školu
- Jiný důvod:

14. V souvislosti s návratem do práce, máte obavy ze změn, které se udály během vaší nepřítomnosti?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

15. V souvislosti s návratem do práce, máte obavy z toho, jak skloubíte pracovní a rodinný život?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

16. V souvislosti s návratem do práce, máte obavy ze změny přístupu nadřízeného a kolegů?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

17. Jaké jiné obavy máte z návratu do zaměstnání?

Volná odpověď

18. Souhlasila byste po návratu z rodičovské dovolené s převedením na jinou pracovní pozici?

Pozice by poskytovala více volného času, ale za cenu menšího výdělku

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

19. Využila byste některou z následujících služeb, kdyby ji váš zaměstnavatel poskytoval?

- Kontaktní osoba z firmy, která bude poskytovat aktuální informace o firmě a oddělení, zaměstnankyním na rodičovské dovolené.
- Vzdělávací akce podporující schopnosti na požadované pozici
- E-learning podporující schopnosti na požadované pozici
- Nabídka aktuálních brigád a výpomocí přednostně zaměstnankyním na rodičovské dovolené

20. Ovlivňuje vaše pracovní kariéra rozhodování ohledně dětí?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

21. Odsunul/a jste založení rodiny z důvodu spojených s prací?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne