

Návrat žen do pracovního procesu po skončení mateřské a rodičovské dovolené

Magdaléna Krčková

Bakalářská práce
2011

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Magdaléna KRČKOVÁ**
Osobní číslo: **H07206**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Návrat žen do pracovního procesu po skončení mateřské a rodičovské dovolené**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části – charakteristika základních pojmů.
Zpracování praktické části – metodologie výzkumu.
Zpracování praktické části – určení výzkumné metody.
Zpracování výsledků.
Doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

MATOUŠEK, O. Rodina jako instituce a vztahová síť, 2. rozšířené a přepracované vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. ISBN 80-85850-24-9.

FRYJAUFOVÁ, E. Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích. Computer Press, a.s. Brno. ISBN 978-80-251-1454-4.

JAN MAULE, BBS, JITKA ŠIMKOVÁ, JAN HODAČ - KOLEKTIV AUTORŮ. Na vizitce jméno Matka. Attavena, o.p.s..2007. ISBN 80-86778-26-6.

BURDOVÁ,E., SCHMIED,Z., ŽENÍŠKOVÁ,M. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. ASPI,a.s. Praha. ISBN 978-80-7357-371-3.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb..

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Štefan Chudý, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

25. ledna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

6. května 2011

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 2.5.2011

.....
Magdaléna Kličková

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Ve své bakalářské práci, kterou překládám, analyzuji uplatnění se žen na trhu práce po skončení mateřské a rodičovské dovolené. Obsahem teoretické části je vysvětlení pojmů mateřské a rodičovské dovolené, porodného a rodičovského příspěvku. Rovněž se zde zabývám službami poskytujícími péči o dítě a trhem práce.

V praktické části se věnuji realizaci výzkumu, zejména pak vyhodnocení nabídek služeb na hlídání dětí, vzdělávání se žen na mateřské a rodičovské dovolené a diskriminaci žen při hledání nového zaměstnání.

KLÍČOVÁ SLOVA

mateřská dovolená, rodičovská dovolená, trh práce

ABSTRACT

This bachelor's thesis analyses women's re entry into the job market after a period of maternity and parental leave. The work is divided into 2 parts: theoretical and practical one. In the first part the specific terminology of maternity and parental leave, Sure Start Maternity Grant /cash birth grants/ and Statutory Maternity Pay/ Parentel Allowance is explained. In this section I also deal with provision of child care social services and the job market general situation.

The second, practical part, applies my research results focused on assessment of baby-sitting services, further educational programs available to women on maternity, parentel leave and discrimination women face throughout their job-seeking process.

KEY WORDS

maternal leave, parental leave, job market

Poděkování

Děkuji panu Mgr. Štefanu Chudému, Ph.D. za pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

„Rovnováha mezi prací a soukromím se netýká pouze péče o rodinu, ani nemá řešit jak pracovat méně. Je to nalezení způsobu, jak pracovat „chytře“, jak zůstat svěží a efektivně využívat čas v zaměstnání a v rodině, a to bez nebezpečí, že by jedno bylo pro druhé zanedbáno. Tuto rovnováhu potřebují všichni a ve všech stádiích života.“

The Essentials Guide to Work-life Balance, Department of Trade and Industry, London, UK.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	13
1.1 HISTORIE MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	13
1.1.1 Mateřská dovolená	14
1.1.2 Rodičovská dovolená	14
1.1.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	15
1.1.4 Můj pohled do minulosti	16
2 PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	17
2.1 DOBA POSKYTOVÁNÍ PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ.....	17
2.2 PŘERUŠENÍ PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ.....	17
2.3 MINIMÁLNÍ DOBA POSKYTOVÁNÍ PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ	17
2.4 VÝPOČET PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ	18
3 DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY	19
3.1 PORODNÉ	19
3.1.1 Výše porodného.....	19
3.1.2 Zánik nároku na porodné.....	20
3.2 RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK.....	20
3.2.1 Nárok na rodičovský příspěvek	20
3.2.2 Výše rodičovského příspěvku.....	20
3.2.3 Rodičovský příspěvek v případě zdravotně postiženého dítěte.....	22
3.3 PŘÍDAVEK NA DÍTĚ.....	23
3.3.1 Nárok na přídavek na dítě.....	23
3.3.2 Výše přídavku na dítě	23
3.3.3 Výplata přídavku na dítě.....	23
4 MUŽI NA MATEŘSKÉ – AKTIVNÍ OTCOVÉ	24
4.1 MUŽI NA MATEŘSKÉ DOVOLENÉ.....	24
4.2 PROČ ZŮSTÁVAJÍ MUŽI NA MATEŘSKÉ DOVOLENÉ ?	24
5 SLUŽBY POSKYTUJÍCÍ PÉČI O DÍTĚ	25
5.1 SLUŽBY PÉČE PRO DĚTI DO 3 LET VĚKU	25
5.1.1 Jesle typu zdravotnického zařízení	25
5.1.2 Soukromá zařízení provozovaná dle zákona č. 455/1991 Sb.	26
5.1.3 Služby typu baby-sitting	26
5.2 SLUŽBY PÉČE PRO DĚTI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU	26
5.2.1 Mateřská škola zřízená státem, obcí, krajem, svazkem obcí.....	27
5.2.2 Mateřská škola „soukromá“	27
5.2.3 Soukromá zařízení provozována v režimu zákona č. 455/1991 Sb.....	27
5.2.4 Služba typu baby-sitting podle zákona č. 445/1991 Sb.....	27

5.3	SLUŽBY PÉČE PRO DĚTI MLADŠÍHO ŠKOLNÍHO VĚKU	28
6	TRH PRÁCE	29
6.1	ŽENA NA TRHU PRÁCE.....	29
6.2	NEZAMĚSTNANOST	30
6.2.1	Druhy nezaměstnanosti	31
6.2.2	Měření nezaměstnanosti	32
7	PŘÍKLAD Z PRAXE.....	34
7.1	VYUŽITÍ EVROPSKÝCH PROSTŘEDKŮ PRO REALIZACI DOBRÝCH NÁPADŮ	34
II	PRAKTICKÁ ČÁST	37
8	ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU	38
8.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM.....	38
8.2	DÍLČÍ VÝZKUMNÉ PROBLÉMY.....	38
8.3	CÍLE VÝZKUMU	38
8.4	ČASOVÝ PLÁN A HARMONOGRAM VÝZKUMU	38
8.5	METODIKA VÝZKUMU	39
8.6	KONSTRUKCE VÝZKUMNÉHO NÁSTROJE.....	39
8.7	HYPOTÉZY	40
8.8	VÝZKUMNÝ VZOREK A POPIS VÝZKUMU	40
8.9	VZOR DOTAZNÍKU	41
9.1	VYHODNOCENÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKY V DOTAZNÍKU	43
10	OVĚŘENÍ STANOVENÝCH HYPOTÉZ	54
11	ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ VÝZKUMU.....	56
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	61
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	63
	SEZNAM OBRÁZKŮ	64
	SEZNAM TABULEK.....	65

ÚVOD

Vysoká míra nezaměstnanosti žen a jejich účast na trhu práce představují problém v naší společnosti již po několik generací. Ženy stále častěji pronikají do čistě mužských profesí, naproti tomu muži se stále více starají o domácnosti a věnují se péči o dítě. V dnešní době, kdy se společnost neustále vyvíjí, pozorujeme nárůst v počtu vzdělaných a kvalifikovaných žen, nicméně i s těmi, které jsou z trhu práce postupem času vytěsněny. I přes vysoké pracovní nasazení žen do pracovního procesu, přetrvávají stereotypy patriarchální. Panuje všeobecné přesvědčení, že se ženy starají o chod domácnosti, věnují se péči o děti, jsou pasivní a emotivní. Tomuto názoru se přiklání nejenom muži, ale i velké množství žen, což se projevuje na trhu práce tím, že se zde ženy setkají s nepochopením a nerovnými podmínkami.

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma s názvem „Návrat žen do pracovního procesu po skončení mateřské a rodičovské dovolené.“ Toto téma jsem si zvolila proto, neboť jsem v současné době na rodičovské dovolené se svojí osmiměsíční dcerou. Narození dítěte je radostná událost pro celou rodinu. Přináší však s sebou pro novopečenou maminku celou řadu tušených, ale i nečekaných starostí a otázek. První dny i týdny jsou mnohdy pro maminku velmi náročné. Nicméně mateřský instinkt a láska v každé z nás probudí takovou sílu, že ani opakované noční vstávání k plačícímu dítěti nebude nikterak žádný problém.

Moje bakalářská práce obsahuje dvě části, a to teoretickou a praktickou. V teoretické části se zabývám vysvětlením pojmů mateřské a rodičovské dovolené, tématu porodné a rodičovský příspěvek. Věnuji se zde také službám, které poskytují péči o dítě a trhu práce. Hlavním cílem praktické části je vyhodnocení a ověření si, jsou-li nabídky služeb na hlídání dětí využívány, zda-li je jich dostatečný počet, zda si ženy rozšiřují vzdělání během mateřské a rodičovské dovolené pro lepší a kvalitnější uplatnění na trhu práce či nejsou diskriminovány při hledání nového zaměstnání.

Pracovní trh se neustále potýká s diskriminací žen, a to ve všech zemích Evropské unie. Hlavní problém diskriminace žen spočívá v zaměstnanosti žen, která je nižší než u mužů, dostávají menší mzdu a jsou delší dobu nezaměstnané. Tím, že ženy pečují o rodinu, se samy odsuzují k přijetí pouze na částečný úvazek, který je omezuje v kariérním růstu a v mnoha zemích klesají důchodové výhody a jejich práva na sociální zabezpečení.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Krásně zakulacené břicho, radost z brzkého příchodu miminka, to jsou okamžiky, na které jistě každá žena ráda vzpomíná. Přesto všechno musí přemýšlet o tom, co ji čeká v zaměstnání před porodem a po porodu. Ideální situace je, když se oba partneři chtějí o novorozeně starat a dohodnou se, jak se o svého potomka postarají. Z mého pohledu je nepřekonaný tradiční model, kdy spolu vytvoří úplnou rodinu v manželském svazku. Zde jsou jasně definovány role matky, otce a dítěte či dětí. Stále častěji se v dnešní společnosti setkáváme s partnerským soužitím bez manželského svazku a bohužel i se situací, kdy jeden z partnerů svoji rodičovskou roli neplní, v čtenějších případech se jedná o otce.

S narozením dítěte je nutné řešit jeho výchovu a hmotné zabezpečení. Dnes se mohou rodiče dítěte dohodnout, zda půjde na rodičovskou dovolenou ona nebo její partner. Většinou zde hraje důležitou roli skutečnost, kdo z obou je schopen rodinu lépe finančně zabezpečit.

1.1 Historie mateřské a rodičovské dovolené

Historie mateřské dovolené sahá do 19. a 20. století, kdy se prvně začínají v Evropě objevovat zákony zajišťující sociální zabezpečení matek, které pečují o malé děti. Po 2. světové válce byla mateřská dovolená zavedena, neboť bylo na snaze, vrátit ženy zpět do domácnosti, protože během války zastávaly práci mužů. Druhá polovina 60. let znamenala pro mateřskou dovolenou velký zlom, neboť se na ni začalo pohlížet jako na období, kdy je matce umožněno zotavit se po porodu a věnovat se intenzivně dítěti, přičemž její pracovní místo bylo chráněno zákonem.

(http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni_rodicovska_dovolena.php,11-01-20)

V naší zemi byla mateřská dovolená až do poloviny 80. let 20. století výhradně ženskou záležitostí. Muži byli z nároku v podstatě vyloučeni. Změny přicházely pomalu, a to především u osamělých otců, kteří pečovali o dítě do dvou let. Pojem mateřský příspěvek zanikl v 90. letech, neboť byl nahrazen novým, a to příspěvkem rodičovským. V dnešní době o mateřské dovolené hovoříme pouze do konce prvního půlroku života dítěte. (http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni_rodicovska_dovolena.php,11-01-20)

V České republice byl pojem „rodičovská dovolená“ zaveden v lednu 2001. Jeho cílem bylo umožnění nároku na pracovní volno z důvodu péče o dítě do tří let věku nejen

matce, ale i otci dítěte. Zavedením termínu „rodičovské dovolené“ se považovalo krokem k větší rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích.

1.1.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená patří v zákoníku práce mezi z jedny nejdůležitějších osobních překážek v práci, pro které je zaměstnavatel povinen omluvit své zaměstnankyně v práci po dobu jejího trvání.

„V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195 odst. 1)

„Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195 odst. 2)

„Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 týdnů (resp. 37 týdnů). Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195 odst. 3)

„Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195 odst. 4)

„Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2 zákoníku práce) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 195 odst. 5)

1.1.2 Rodičovská dovolená

„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký

požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 196)

Stejně jako mateřská i rodičovská dovolená patří mezi důležité osobní překážky v práci, po dobu jejichž trvání zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci. Při rodičovské dovolené zaměstnankyni či zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy či platu od zaměstnavatele.

Na rozdíl od mateřské dovolené je nutno zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou požádat. V žádosti je třeba vymezit rozsah doby, na kterou má být rodičovská dovolená poskytnuta. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět. (Burdová E., Schmied Z., Ženíšková M., 2008)

1.1.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

„Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197 odst.1)

„Mateřská dovolená se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197 odst. 2)

„Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.“ (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 197 odst. 3)

1.1.4 Můj pohled do minulosti

Mateřská a rodičovská dovolená je historicky spojována s emancipačními snahami žen a s jejich bojem za rovnoprávnost s muži. Rovnoprávnost byla vnímána především v získání volebního práva pro ženy a v podpoře samostatné ekonomické činnosti. Na sklonku 19. století bylo dosaženo významného úspěchu v rovném přístupu ke vzdělání žen, čímž vyvrcholily snahy známých spisovatelek Boženy Němcové, Sofie Podlipské, Karolíny Světlé a Elišky Krásnohorské.

Se vznikem samostatného Československa v r. 1918 bylo umožněno studium žen na všech vysokých školách. Nová ústava z r. 1920 zaručovala ženám v Československu volební právo. Dlužno dodat, že to bylo ve stejném roce jako získaly volební právo ženy v pokrokových USA. Rovnoprávný přístup žen k nejvyššímu vzdělání odstartoval i jejich snahu pronikat stále více i do profesí a na pracovní místa, která tradičně náležela mužům. Na druhé straně lze vysledovat, že postupem 20. století se muži stále více věnují péči o děti a zajímají se o domácnost. Dnes již můžeme zaznamenat celou řadu případů, kdy právě muži pečují o děti na rodičovské dovolené, zatímco ženy pracují a zajišťují rodinu po materiální stránce.

Vlivem politickoekonomických změn na přelomu 80. a 90. let se změnil i přístup k rodině a manželství v tradičním pojetí. Současní dvacátníci se většinou věnují studiu a budování profesní kariéry, nebo se angažují v oblastech, které jim přináší finanční profit, aby si mohli co nejvíce užívat hmotných požitků. Nehrnou se příliš do manželského svazku, a pokud mají dítě, v lepším případě spolu žijí jako partneři. Množí se bohužel případy, kdy ženy partnera záměrně neuvedou ze zjištěných důvodů, aby mohly čerpat sociální příspěvky v pozici matek samoživitelek. Tento nebezpečný společenský trend mezi mladými lidmi se nepříznivě projevuje jak v ekonomické tak sociální oblasti. Myslím si, že zde před námi stojí složitý společenský úkol, který je třeba řešit v mnoha rovínách. V rámci povinného vzdělávání na školách je nutno dětem i dospívající mládeži vštípit klasické hodnoty rodiny a jejího nezastupitelného významu pro celou společnost. Je nutné zapojit i sdělovací prostředky a pro mládež přijatelnou a atraktivní formou získávat podporu rodinnému životu ve prospěch kvalitního života dětí i následujících generací. Je zřejmé, že pro toho, kdo sám nevyrostl v úplné rodině, je obtížné vytvořit rodinu pro svoje děti.

2 PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

Peněžítá pomoc v mateřství zabezpečuje hmotně ženy, které jsou zaměstnankyně v posledním období před porodem a po dobu mateřství v době mateřské dovolené. Co se týče rodičovské dovolené, zde je žena hmotně zabezpečována rodičovským příspěvkem podle zákona o státní sociální podpoře.

2.1 Doba poskytování peněžité pomoci v mateřství

Ženám se peněžítá pomoc v mateřství (dále jen PPM) poskytuje po dobu 28 týdnů. Ženy, které přivedly na svět více dětí současně (např. dvojčata, trojčata apod.), náleží PPM po dobu 37 týdnů. (Burdová E., Schmied Z., Ženíšková M., 2008)

2.2 Přerušování peněžité pomoci v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství se přerušuje nástupem do zaměstnání, z něhož je PPM poskytována. Doba poskytování PPM se o dobu přerušování neprodlužuje. (Burdová E., Schmied Z., Ženíšková M., 2008)

Rovněž se PPM přerušuje z důvodu nepříznivého zdravotního stavu matky, která nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku ze zdravotních důvodů o dítě pečovat. Okresní správa sociálního zabezpečení musí dát souhlas s přerušováním poskytování peněžité pomoci v mateřství. (Burdová E., Schmied Z., Ženíšková M., 2008)

Peněžítá pomoc v mateřství se také přerušuje z důvodu, kdy dítě kvůli nemoci muselo být hospitalizováno ve zdravotnickém zařízení a jeho matka nastoupí zpět do zaměstnání. Ale také z toho důvodu, že se matka přestala o dítě starat, a dítě bylo svěřeno do rodinné nebo ústavní péče. (Burdová E., Schmied Z., Ženíšková M., 2008)

2.3 Minimální doba poskytování peněžité pomoci v mateřství

Žena, která porodila a má nárok na peněžitou pomoc v mateřství, nemůže poskytování PPM skončit dříve, než-li vyčerpá 14 týdnů, a ne dříve, než po uplynutí 6 týdnů ode dne porodu. (Burdová E., Schmied Z., Ženíšková M., 2008)

2.4 Výpočet peněžité pomoci v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství se stanoví stejným způsobem jako nemocenská, pouze s tím, že denní vyměřovací základ se zjišťuje ke dni nástupu na mateřskou dovolenou.

Takzvaným rozhodným obdobím pro výpočet peněžité pomoci v mateřství je předcházejících 12 kalendářních měsíců, tzn. souhrn hrubých příjmů, ze kterých zaměstnanec či osoba samostatně výdělečně činná odváděli nemocenské pojištění v České republice. Denní vyměřovací základ se vypočítá jako podíl vyměřovacího základu a počtu dní v daném období.

Denní vyměřovací základ se dále upravuje následovně:

- do částky 791,- Kč se počítá 100 %
- od částky 791,- Kč do 1.186,- Kč se počítá 60 %
- od částky 1.186,- Kč do 2.371,- Kč se počítá 30 %
- od částky nad 2.371,- Kč se nic nezapočítává

Výši peněžité pomoci v mateřství spočítáme z redukce denního vyměřovacího základu ve výši 70 %. (FRYJAUFOVÁ, 2007)

3 DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Dávky státní sociální podpory jsou podle zákona o státní podpoře určeny zejména rodinám s nezaopatřenými dětmi. Na většinu dávek vzniká nárok při splnění dalších podmínek narozením dítěte. V některých případech jsou bohužel tyto dávky jediným příjmem rodiny po dobu mateřské a rodičovské dovolené.

3.1 Porodné

Mezi jednorázovou dávkou státní sociální podpory, která náleží v souvislosti s porodem a je poskytována bez ohledu na výši příjmu v rodině patří porodné. Nárok na tuto dávku má žena, která dítě porodila. Žádost o porodné se dokládá rodným listem dítěte. V případě, že žena, která porodila, zemřela a porodné jí nebylo vyplaceno, vzniká otci nárok na porodné. (Příb. a spol., 2002)

3.1.1 Výše porodného

Výše porodného v letech 2006, 2007

(<http://www.miminko.estranky.cz/clanky/porodne.html>, 11-01-25)

Výše porodného na narozené děti (v Kč)			
Počet součas- ně naroze- ných dětí	do 31.3.2006	od 1.4.2006 do 31.12.2006	od 1.1.2007
1	8 750	17 500	17 760
2	21 000	52 500	53 120
3	52 500	78 750	79 680
4	70 000	105 000	106 240
5	87 500	131 250	132 800

Od 1.1.2008 činí v České republice porodné 13.000,- Kč na každé narozené dítě. To znamená, že narodí-li se současně např. dvojčata činí porodné celkem 26.000,- Kč, neboť na každé z nich bude vyplacena částka 13.000,- Kč. Narodí-li se trojčata pak bude vyplaceno celkem 39.000,- Kč.

Velké změny co se týče porodného chystá vláda Petra Nečase, a to v době „utahování opasků“. Tyto změny nabudou účinnosti 1.1.2011. Porodné budou dostávat pouze rodiny, jejichž čistý měsíční příjem nepřesáhl 2,4násobek životního minima. Navíc dávku ve výši 13.000,- Kč, která je nezměněna, dostane jen matka, která porodila své první dítě. Nově bude muset doložit čistý příjem rodiny.

3.1.2 Zánik nároku na porodné

„Nárok na porodné zaniká, pokud nebyl uplatněn do jednoho roku ode dne narození dítěte.“ (zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., § 54 odst. 3)

3.2 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je opakující se dávka státní sociální podpory, která vytváří předpoklady pro osobní péči rodiče o dítě v nejtělejší věku.

3.2.1 Nárok na rodičovský příspěvek

Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, pokud po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě do čtyř let věku nebo o dítě do sedmi let věku v případě dlouhodobě zdravotně postiženého dítěte či dlouhodobě těžce zdravotně postiženého. (Burdová a spol., 2008)

3.2.2 Výše rodičovského příspěvku

Výše rodičovského příspěvku činí :

- ve zvýšené výměře 11.400,- Kč měsíčně,
- v základní výměře 7.600,- Kč měsíčně,
- ve snížené výměře 3.800,- Kč.

Rodičovský příspěvek v měsíční výši 11.400,- Kč

„Rodičovský příspěvek ve výši 11.400,- Kč náleží rodiči do dvou let věku dítěte, jestliže rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc nejméně ve výši 380,- Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.“ (Burdová, E. a spol., 2008, s. 81)

„Rodič nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života (nebo 31 týdnů života, narodily-li se zároveň 2 nebo více dětí), provedl volbu, podle níž se rozhodl, že chce pobírat rodičovský příspěvek v uvedené výši do 2 let věku dítěte.“ (Burdová, E. a spol., 2008, s. 81)

Rodičovský příspěvek v měsíční výši 7.600,- Kč

a) do 21 měsíců života dítěte

„Rodičovský příspěvek ve výši 7.600,- Kč měsíčně náleží do dovršení 21 měsíců života dítěte, jestliže nevznikl nárok a nebyl přiznán rodičovský příspěvek ve výši 11.400,- Kč. Ve výši 7.600,- Kč měsíčně a po uvedené dobu náleží rodičovský příspěvek, aniž by rodič provedl volbu, jakým z možných způsobů má být rodičovský příspěvek poskytován.“ (Burdová, E. a spol., 2008, s. 85)

b) od 21 měsíců života dítěte do dovršení 3 let věku dítěte

Rodičovský příspěvek ve výši 7.600,- Kč v době od 21 měsíců života dítěte do dovršení 3 let věku dítěte je spojen s dvěma podmínkami:

„Rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek. Na rozdíl od nároku na rodičovský příspěvek ve výši 11.400,- Kč měsíčně, který je podmíněn nárokem na PPM nebo peněžitou pomoc ve výši 380,- Kč za kalendářní den, v případě nároku na rodičovský příspěvek do tří let věku dítěte ve výši 7.600,- Kč postačí, když ženě vznikl nárok alespoň na nemocenské poskytované v souvislosti s porodem.“ (Burdová, E. a spol., 2008 s. 86)

Rodič musí provést volbu, tzn. požádat o poskytnutí rodičovského příspěvku do 3 let věku dítěte, nejpozději však do konce kalendářního měsíce, ve kterém dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 21 měsíců. (Burdová, E. a spol., 2008)

Rodičovský příspěvek v měsíční výši 3.800,- Kč v době od 21. měsíce věku dítěte do 4 let věku dítěte

Rodičovský příspěvek v měsíční výši 3.800,- Kč je vyplácen tehdy, kdy z žádný z rodičů neprovedl volbu rodičovského příspěvku, popřípadě nesplnil další podmínky pro vznik takového nároku. V takovém případě náleží rodičovský příspěvek vždy do 21 měsíců

věku dítěte ve výši 7.600,- Kč měsíčně a od měsíce následujícího, tj. 22 měsíce do 4 let věku dítěte ve výši 3.800,- Kč měsíčně. (Burdová, E. a spol., 2008)

3.2.3 Rodičovský příspěvek v případě zdravotně postiženého dítěte

Pro případy, kdy se v rodině nachází dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě stanoví zákon o státní sociální podpoře rodičovský příspěvek ve výši 7.600,- Kč měsíčně, a to do 7 let věku dítěte od zjištění, že se jedná o takto zdravotně postižené dítě s výjimkou případu, kdy by rodičovský příspěvek náležel do dvou let věku dítěte ve výši 11.400,- Kč měsíčně. (Burdová, E. a spol., 2008)

Od 1.1.2011 plánuje vláda v rámci úsporných opatření, která mají snížit tempo zadlužování naší republiky, bohužel také snížení rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek bude i nadále stanoven ve čtyřech výších, a to ve zvýšené výměře 11.400,- Kč, v základní výměře 7.600,- Kč, snížené výměře 3.800,- Kč a nižší výměře 3.000,- Kč (tato výměra se týká těžce postižených dětí ve věku od 7 do 15 let). O tom, kterou z uvedených měsíčních výměr bude matka pobírat, se bude odvíjet od tří následujících faktorů, a to nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství, příjem matky a její výběr.

Dvouletá varianta zůstává beze změn. Jedinou změnou u varianty tříleté je zkrácení doby pro podání žádosti o tuto formu rodičovské. Nyní je třeba zažádat o tuto variantu nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhlo 21. měsíce věku, nově, tj. od 1.1.2011 bude třeba zažádat do konce 9. měsíce věku dítěte. Největší změny se budou týkat čtyřleté varianty. Tuto variantu získávají automaticky matky v den porodu, které nemají nárok na mateřskou (tzn. nezaměstnané), nebo ty, které si včas nezažádali o tříletou variantu. Doposud tato varianta znamenala pro matku pobírání rodičovského příspěvku po dobu 21 měsíců v základní výměře 7.600,- Kč měsíčně a od 22. měsíce do 48. měsíce věku dítěte ve výměře 3.800,- Kč měsíčně. Od roku 2011 se výrazně zkracuje období pro pobírání základní výměry rodičovské ve výši 7.600,- Kč, a to jen do 9. měsíce věku dítěte. Od 10. měsíce věku dítěte bude rodičovský příspěvek vyplácen ve výši 3.800,- Kč měsíčně, a to až do 4 let věku dítěte.

3.3 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je opakující se dávka státní sociální podpory, která je závislá na výši příjmu v rodině, a je dávkou, která je nárokem nezaopatřeného dítěte, tzn. nejdéle do 26 let věku dítěte. (Burdová E., a spol., 2008)

3.3.1 Nárok na přídavek na dítě

„Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, jestliže rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40.“ (zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 sb., § 17)

3.3.2 Výše přídavku na dítě

Přídavek se na dítě poskytuje za kalendářní měsíc ve 3 výších, a to podle věku dítěte :

- do 6 let 500,- Kč,
- od 6 let do 15 let 610,- Kč,
- od 15 do 26 let 700,- Kč. (zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., § 18)

3.3.3 Výplata přídavku na dítě

Přídavek na dítě je nárokem dítěte, a proto podmínky výplaty této dávky z toho vyplývají. A to, ať už se jedná o dítě nezletilé nebo o dítě zletilé.

Přídavek na dítě se vyplácí až do kalendářního měsíce, v němž dítě dosáhlo zletilosti, a to osobě, která má dítě v přímém zaopatření. Vyplácí se tomu, kdo o dítě skutečně pečuje. Má-li nezletilé nezaopatřené dítě v péči více osob, vyplácí se přídavek té osobě, která byla určena na základě dohody těchto osob. Pokud se tyto osoby nejsou schopny dohodnout, komu bude přídavek vyplácen, rozhodne příslušný úřad státní sociální podpory. Je-li nezletilé nezaopatřené dítě v plném přímém zaopatření ústavu pro péči o děti či mládež, přídavek je vyplácen tomuto zařízení. (Burdová, E. a spol., 2008)

4 MUŽI NA MATEŘSKÉ – AKTIVNÍ OTCOVÉ

4.1 Muži na mateřské dovolené

Rodiče se v dnešní době mnohem více zajímají o vývoj a výchovu svých dětí, a to nejen „maminky“ ale i „tátové“. Otcové se svým dětem věnují minimálně stejně, obvykle však více, než se jim věnovala generace jejich otců, tzn. že participace mužů při výchově dětí spíše vzrůstá, než stagnuje. V dnešní době nejsou role otce a matky tak vyhraněné jako to bylo dříve. Například před 50 lety téma muži na mateřské dovolené bylo totální tabu. Otec fungoval jako autorita a přísný živitel rodiny, matka jako pečovatelka, vychovatelka a citová opora. V dnešní době, kdy se společnost neustále vyvíjí, je třeba se dívat dopředu. Proč by například muž nemohl jít na mateřskou dovolenou, když je jeho žena v práci na vrcholu své kariéry? Odhodme tedy genderové stereotypy a buďme vstřícní ke změně. Vždyť pro dítě je aktivní rodičovství otce velkou výhodou, neboť zažije dva různé modely, dva přístupy, dva blízké vztahy.

4.2 Proč zůstávají muži na mateřské dovolené?

Muž již není jediným, ba mnohdy ani hlavním živitelem rodiny. Stává se z něho spoluzivitel, neboť se o toto své postavení a roli ve většině rodin dělí se svou ženou. Ženin příjem nemívá v českých rodinách charakter doplňkového příjmu, nýbrž je nutnou součástí celkového příjmu rodiny umožňující dosáhnout a udržet průměrnou a pro sociální vrstvu rodiny odpovídající, přijatelnou životní úroveň. Mužům tedy ubylo z povinnosti finančně zabezpečit rodinu, neboť tato povinnost stále častěji spočívá i na ženách. Z tohoto důvodu, ale i zcela jiných důvodů, kterých může být celá řada, nastupují muži na mateřskou dovolenou. (Vodáková a spol., 2003)

V současné době je v České republice dle statistik cca 1 – 2 % mužů na mateřské dovolené. Přesto, se však můžeme setkat i s případy, kdy žena má podstatně větší příjem než muž, a přesto jde na mateřskou dovolenou ona, neboť muž má obavy z nežádoucích dopadů na svou kariéru či to nezvládne. Navzdory tomu se najdou i tací muži, kteří jsou toho názoru, že muž, který není ochoten obětovat svoji kariéru vůči svému dítěti, není dobrým otcem.

5 SLUŽBY POSKYTUJÍCÍ PÉČI O DÍTĚ

Není pochyb o tom, jak je těžké se rozhodnout, kdy a kam svěříme své dítě do péče mimo rodinu. V ranném předškolním věku, tj. do tří let dítěte, máme legislativně zakotvenou možnost rodičovské dovolené, která umožňuje soustředěnou péči o dítě s finanční podporou státu. Jedná se o kvalitativně uzákoněnou výhodu, o které se ani nezdá rodinám v převážné většině evropských i amerických zemích. (Kořátková, 2008)

Česká republika nabízí služby pro rodiče s dětmi do 3 let věku, dále služby pro děti věku předškolního a služby pro děti mladšího školního věku. Tyto služby se rozlišují podle věku dítěte.

5.1 Služby péče pro děti do 3 let věku

Nabídka služeb poskytujících péči o děti do 3 let není v České republice dostačující k poptávce rodičů, o čemž svědčí i fakt, že cca 25 % dětí mladších 3 let navštěvuje mateřské školy. V České republice existují tři typy služeb, které poskytují péči o děti do 3 let věku. Prvním zařízením, které poskytuje tuto péči jsou jesle, které jsou typu zdravotnického, druhým zařízením jsou soukromá zařízení, které jsou provozována dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a třetím zařízením spadající do této oblasti jsou služby typu „baby-sitting“. (<http://www.mpsv.cz/cs/4>, 11-01-20)

5.1.1 Jesle typu zdravotnického zařízení

„Jde o tzv. zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let.“ (<http://www.mpsv.cz/cs/4>, 11-01-20)

V České republice existují dva typy jeslí, a to jesle soukromé a jesle státní. Co se týče počtu státních jeslí, těch je v ČR cca 46. Tento počet se však neustále snižuje. V některých krajích, např. v karlovarském žádné jesle nenalezneme. Naše země, co se týče možnosti sehnání jeslí, zaujímá první místo mezi zeměmi Evropské unie. Dle statistik je možné umístit do jeslí pouze 1 % dětí do tří let. Například v Anglii se do jeslí může dostat až celá čtvrtina narozených dětí. Nevýhodou umístění dítěte do jeslí v ČR je ztráta rodičovského příspěvku, což vede rodiny k tomu, že své děti do jeslí neumíst'ují. (<http://www.jesle-jeslicky.cz>, 11-01-20)

Druhou variantou jsou jesle soukromé, které nabízejí více možností, větší komfort a lepší péči, za kterou si ovšem rodiče řádně připlatí. Ceny soukromých jeslí se totiž pohybují v rozmezí 10.000,- až 20.000,- Kč, což je pro mnoho rodin finančně nepřijatelné. (<http://www.jesle-jeslicky.cz>, 11-01-20)

5.1.2 Soukromá zařízení provozovaná dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Jedná se o vázanou živnost, která poskytuje péči o dítě do tří let věku v denním režimu. Náplní živnosti je individuální péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo celotýdenním režimu, která je zaměřena na rozvoj pohybových, pracovních, rozumových a řečových schopností, ale i třeba hudebních či výtvarných schopností. Rovněž zajišťuje bezpečnost a zdraví dětí, stará se o osobní hygienu dětí a poskytuje první pomoc. Poplatek za umístění v tomto zařízení bývá zpravidla stanoven jejím poskytovatelem na komerční bázi. (<http://www.mpsv.cz/cs/4>, 11-01-20)

5.1.3 Služby typu baby-sitting

Jde o volnou živnost, obor činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, která je poskytována podle zákona č. 455/1991Sb., o živnostenském podnikání. Obsahem této živnosti je zajišťování chodu domácnosti jako např. praní, žehlení, vaření apod., krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do 3 let věku), nakupování a péče o osoby vyžadující zvýšenou péči. Tak jako u soukromých zařízení, které jsou provozovány dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, tak i zde je poplatek za služby, stanoven jejím poskytovatelem na bázi komerční. (<http://www.mpsv.cz/cs/4>, 11-01-20)

5.2 Služby péče pro děti předškolního věku

Tato služba, která je v naší zemi hojně využívána, je zabezpečena prostřednictvím mateřských škol, které jsou finančně dostupné a hustě rozšířeny. Aby však byly tyto služby lépe slučitelné s profesní a rodinnou rolí, je zapotřebí, větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi. (<http://www.mpsv.cz/cs/4>, 11-01-20)

Česká republika rozlišuje několik typů tohoto zařízení:

5.2.1 Mateřská škola zřízená státem, obcí, krajem, svazkem obcí

Tento typ školy je regulován podle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon. Informace o provozu, zajištění bezpečnosti a ochrany, stravování, vzdělávání a o úplatě jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy, která je zřizována státem, krajem či obcí, se poskytuje bezúplatně. (<http://www.mpsv.cz/cs/4,11-01-20>)

5.2.2 Mateřská škola „soukromá“, tj. zřízená církevní právnickou osobou či jinou právnickou osobou, jejímž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona

Tyto školy jsou regulovány dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon. Bližší informace o provozu organizace, bezpečnosti a ochraně zdraví dětí, stravování a dalších činnostech jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Vzdělávání v tomto zařízení je poskytováno za úplatu, jejíž výši si zřizovatel stanoví. (<http://www.mpsv.cz/cs/4,11-01-20>)

5.2.3 Soukromá zařízení provozována v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol

Jedná se o volnou živnost, obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání“. „Obsahem činnosti je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení.“ (<http://www.mpsv.cz/cs/4,11-01-20>)

Poplatek za poskytnutou službu je stanoven poskytovatelem na komerční bázi.

5.2.4 Služba typu baby-sitting podle zákona č. 445/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Jde o volnou živnost, obor činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“. Obsahem této živnosti je zajišťování chodu domácnosti jako např. praní, žehlení, vaření aj., krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do 3 let věku), nakupování a péče o osoby

vyžadující zvýšenou péči. Obsahem tohoto oboru živnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu. Poplatek za služby, je stanoven jejím poskytovatelem na bázi komerční. (<http://www.mpsv.cz/cs/4>, 11-01-20)

5.3 Služby péče pro děti mladšího školního věku

Jedná se o služby, které představují školní družiny a kluby, ale také napomáhají především rodičům dětí mladšího školního věku skloubit rodinu i práci. (<http://www.mpsv.cz/cs/4>, 11-01-20)

6 TRH PRÁCE

Trh práce je místem, kde dochází ke střetu poptávky po pracovní síle s její nabídkou a tedy i ke konfrontaci požadavků a nároků zaměstnavatelské sféry se skutečným charakterem a kvalitou disponibilní pracovní síly. Ta spočívá především ve vybavenosti člověka potřebnými znalostmi, schopnostmi, ale i dovednostmi začlenit se do pracovního procesu. (Kalousková, 2007)

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (např. věkem, zdravotním stavem či pohlavím), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou mnohdy vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Příslušníci těchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce na méně placených pracích s nejistou budoucností. V České republice k nim řadíme zejména mladé lidi, zdravotně postižené občany, starší lidi, romské etnikum, lidi s nízkým vzděláním, přicházející imigranti a ženy s malými dětmi. (Buchtová, a kol. 2002)

6.1 Žena na trhu práce

Zaměstnanost českých žen patřila a stále patří k jedněm z nejvyšších na světě. Porodnost, mateřská a rodičovská dovolená však uplatnění žen na trhu práce značně omezují. Velká motivace, účast na rekvalifikačních kurzech ani studijní programy ženám nezaručí nové zaměstnání.

Žena jakožto taková má na trhu práce nepříznivé postavení, které je způsobeno tím, že zaměstnavatel upřednostňuje mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Navíc zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje u zaměstnavatelů negativní hodnocení a ochotu je zaměstnávat. (Buchtová, a kol. 2002)

„Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v naší společnosti

patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen).“ (Buchtová, a kol. 2002, s. 113)

6.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme definovat jako takový stav ekonomiky, ve kterém osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat práci najít nemohou. Za nezaměstnaného je považována osoba, která není zaměstnána, ale aktivně hledá vhodné zaměstnání, byla z práce vyřazena a čeká na výzvu k návratu do práce nebo čeká, že se bude příští měsíc hlásit do práce a je zaregistrována na příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště. (Jírová H., 1999)

Za základní příčiny, které způsobují nezaměstnanost můžeme označit :

1. Nevyhovující kvalifikace

Tato je způsobena nízkou úrovní dosaženého vzdělávání nebo nevhodně zvoleným studijním oborem.

2. Nesprávné chování na trhu práce

Vyplyvá z neznalosti problematiky trhu práce a potřeb zaměstnavatelů.

3. Nízká motivace a ochota pracovat

Je způsobena nedostatečnou nabídkou pracovních příležitostí a nízkými nástupními platy. (Orgoníková L. a spol., 2007)

4. Zdravotní handicapy

Osoby se zdravotním postižením mají na trhu práce nepříznivou pozici. Možnosti jejich pracovního uplatnění jsou stále velmi omezené, i když lze konstatovat, že v průběhu uplynulých dvou desetiletí bylo mnohé zrealizováno právě pro občany zdravotně postižené. V souvislosti s naší integrací do Evropské unie jsou vybudovány chráněné dílny a chráněná pracoviště, přičemž byly využity finanční prostředky z Evropského sociálního fondu, v celé řadě realizovaných projektů. Některé specifické projekty byly financovány rovněž z Norských fondů apod.

5. Ekonomicko-hospodářské podmínky ve společnosti

Dále lze spatřovat příčiny nezaměstnanosti v současném stavu státní ekonomiky a hospodářství. Jak ukazují zkušenosti v průběhu dvou desetiletí na trhu práce v naší společnosti,

účinným bojem proti stoupající nezaměstnanosti může být rovněž zvýšený podíl finančních prostředků ze státního rozpočtu do investic. Pro srovnání můžeme uvést situaci v letech 1997, 1998, kdy se nezaměstnanost pohybovala na celostátní úrovni kolem 10 %. Vytvořením podmínek pro investory a zvýšením podílu na investice až na 30 % státního rozpočtu bylo v následujícím období dosaženo velmi příznivých ukazatelů jak v míře nezaměstnanosti, tak i v růstu hrubého domácího produktu v české ekonomice.

6.2.1 Druhy nezaměstnanosti

- Frikční nezaměstnanost

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Můžeme zde rovněž zařadit ale i ty, kteří hledají své první zaměstnání. Ve většině těchto případů je doba zaměstnanosti pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění.

- Strukturální nezaměstnanost

Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávky po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum jedné odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či výrobcích. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.

- Cyklická nezaměstnanost

Souvisí s cyklickým pokladem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem celkové poptávky v ekonomice. (Buchtová, a kol. 2002)

- Sezónní nezaměstnanost

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoříme o sezónní zaměstnanosti. Např. ve stavebnictví, zemědělství, ale mohou být také postiženy i služby (zejména spojené s turistikou) (Mareš P., 1994)

- Lokální nezaměstnanost

Na základě zkušeností za dvacetileté období můžeme konstatovat, že existují lokality s nízkou mírou pracovních příležitostí. V České republice není tak rozšířeno stěhování se za prací jako v jiných zemích, což v důsledku znamená, že jsou územní oblasti s tradičně vysokou mírou nezaměstnanosti. Jako příklad můžeme uvést příhraniční oblasti, chráněné krajinné oblasti apod.

- Nezaměstnanost vymezených skupin obyvatel

Ve společnosti jsou skupiny spoluobčanů, kteří jsou dlouhodobě zasaženi nezaměstnaností více než ostatní.

Osoby zdravotně postižené, které chtějí využít svůj zbytkový pracovní potenciál, většinou obtížně hledají pracovní uplatnění.

Čerství absolventi škol a učilišť obtížně hledají práci, protože nemají dostatek pracovní zkušeností a praxe.

Lidé ve věku nad 50 let mají málo pracovních příležitostí, protože zaměstnavatelé už o ně neprojeví zájem.

Ženy po mateřské a rodičovské dovolené mají obtížnou situaci s ohledem na závazky vůči rodině a péči o děti.

Osoby se základním vzděláním a s nízkou kvalifikací mají na trhu práce velmi ztíženou pozici, i to malé množství nabízených pracovních příležitostí je tak špatně ohodnoceno, že zde často chybí jakákoliv motivace pracovat.

6.2.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = N/L * 100 (\%)$$

n představuje míru nezaměstnanosti

N představuje počet nezaměstnaných

L představuje celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo“ (Buchtová, a kol. 2002)

7 PŘÍKLAD Z PRAXE

7.1 Využití evropských prostředků pro realizaci dobrých nápadů, jak se dá pomoci ženám po mateřské a rodičovské dovolené etablovat v zaměstnání a v pracovním životě

Jako dobrý příklad z praxe jsem zvolila nestátní neziskovou organizaci Akropolis, o.s. se sídlem v Uherském Hradišti. Jejím posláním je poskytnout rodičům s malými dětmi a lidem pečujícím o osobu blízkou možnost aktivního využití volného času s možností dalšího vzdělávání, které by jim usnadnilo mimo jiné návrat do pracovního procesu. Cílem občanského sdružení Akropolis je organizovat pravidelné aktivity pro děti i dospělé – kurzy, semináře, přednášky a poradenství, a tím uspokojovat jejich sportovní, kulturní a vzdělávací zájem. Po dobu aktivit dospělých sdružení zajišťuje kvalitní péči o jejich děti či osoby blízké. Rovněž zajišťuje vzdělávání a doškolování klientů, vytvoření programů distančního vzdělávání, s cílem zvýšit možnosti při získávání pracovních příležitostí. Po dobu presenčních vzdělávacích kurzů, sdružení zajišťuje kvalitní péči o jejich děti. Aktivně pomáhá klientům při hledání méně rozšířených variant pracovních úvazků, především formou spolupráce s orgány státní správy, odborným poradenstvím a začleněním pracovních nabídek a poptávek na webových stránkách sdružení. Rovněž poskytuje dětem prostor pro vzájemné setkávání a využití volného času, organizuje pravidelné aktivity pro děti – kroužky či jiné programy. Podporuje a zprostředkovává společné aktivity rodičů s dětmi, jako jsou pobyty v přírodě, výlety a tábory s organizovaným programem. Prostřednictvím nabízených služeb přispívá ke zlepšování kvality života rodičů s malými dětmi v Uherském Hradišti.

Získávání finančních prostředků je však velmi problematické. Sdružení Akropolis se snaží získávat prostředky vlastní výdělečnou aktivitou – ať už jsou to kurzy cizích jazyků, pohybové kurzy, soutěže, kulturní akce, semináře/workshopy, výtvarné kurzy, vzdělávací kurzy, muzikoterapie, dramatické kurzy nebo kluby, nutriční poradna, miniškola či volná herna. Dalšími prostředky jsou příspěvky z fondů města Uherské Hradiště nebo od různých nadací. O dary musí organizace požádat na konkrétní aktivitu nebo potřebné zařízení.

Z mého pohledu je škoda, že provozování takových prospěšných organizací, jako je Akropolis dosud nebyl zahrnut do komunitního plánování sociálních služeb Města Uherského Hradiště. Ale jak už jsem se výše poznamenala, je to problém většiny neziskových organizací, což vnímám jako námět k společnému postupu a řešení. Většina veřejně prospěšných organizací se v tomto státě potýká s problémem finance. Záměr byl jasný, upozornit na sebe a ukázat, co sdružení nabízí a jakým je přínosem. Další možností získání finančních prostředků jsou granty a projekty. Projekty ESF – OP Lidské zdroje a zaměstnanost – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života – Sociální integrace a rovné příležitosti – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života. V této kategorii jsou podány dva projekty v celkové výši cca 5 mil. Kč, které by měly být využity na vnitřní rekonstrukci, odzvučení učebny, vybavení dětského koutku a samozřejmě aktivity zaměřené na rodiče s dětmi. Pevně doufám, že se sdružení podaří tyto projekty uskutečnit a získá tak dostatečné množství finančních prostředků pro svoji činnost a další rozvoj.

7.2 Ukázka činnosti občanského sdružení Akropolis v Uherském Hradišti



Fotografie č.1



Fotografie č. 2

II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

TÉMA : Návrat žen do pracovního procesu po skončení mateřské a rodičovské dovolené

V praktické části mé bakalářské práce se zabývám otázkami, které souvisejí s návratem žen do pracovního procesu po mateřské a rodičovské dovolené. V rámci výzkumu bylo osloveno 150 respondentek, z nichž řádně vyplněný dotazník vrátilo 119 osob.

8.1 Výzkumný problém

Jak ovlivňuje mateřská a rodičovská dovolená návrat žen na trh práce.

8.2 Dílčí výzkumné problémy

Využívají ženy možnosti vzdělávání se na mateřské či rodičovské dovolené?

Využívají ženy nabídek služeb na hlídání dětí k aktivnímu odpočinku a je podle nich tato nabídka dostačující?

Je pro zaměstnavatele výhodnější vzít do pracovního poměru muže či ženu, která právě ukončila mateřskou či rodičovskou dovolenou?

Musí mít žena širší vzdělání a více zkušeností než její mužství kolegové, aby se dostala na stejnou pracovní pozici?

8.3 Cíle výzkumu

Hlavním cílem mé práce je zjistit, jakým způsobem ovlivňuje mateřská a rodičovská dovolená návrat žen na trh práce. Dílčími cíli si chci ověřit, jsou-li nabídky služeb na hlídání dětí využívány, zda-li je jich dostatečný počet, zda se ženy po dobu mateřské dovolené či rodičovské vzdělávají, či nejsou-li diskriminovány při hledání nového zaměstnání.

8.4 Časový plán a harmonogram výzkumu

Výzkum, který jsem realizovala probíhal v následujících etapách :

- volba metody výzkumu a výzkumných technik – září 2010
- zhotovení dotazníku, oslovení respondentů, rozeslání dotazníku – říjen - listopad 2010

- sběr dotazníků – prosinec - leden 2011
- třídění a kontrola dotazníků – únor 2011
- vyhodnocení a zpracování údajů - únor – březen 2011
- interpretace a závěry výzkumu – únor – březen 2011

8.5 Metodika výzkumu

- aplikovaný, empirický, kvantitativní výzkum
- dotazníková šetření
- technika : dotazník, statistická analýza dat

8.6 Konstrukce výzkumného nástroje

Dotazník – metodický nástroj výzkumu, nevyžaduje osobní kontakt s respondentem.

Dotazník – nejfrekventovanější metoda výzkumu, hromadné a poměrně rychlé získání informací.

Písemné kladení otázek a získávání písemných odpovědí.

Dotazovaná osoba – respondent.

Délka dotazníku by neměla přesáhnout 30 minut, pokud jej posíláme poštou nebo emailem, délka vyplňování by neměla přesáhnout 15 minut, u dětí ještě kratší.

Dotazník může být provázen průvodním dopisem, který vysvětluje, proč se obracíme na respondenta, proč jsme si vybrali jeho a do kdy má být dotazník vrácen.

Dotazníku je příbuzná anketa

Otázky v dotazníku by měly být krátké, jasné, výstižné, smysluplné a jednoduché. Vyhýbat se dále dvojitým otázkám, záporným výrazům, předpojatým otázkám.

V dotazníku můžeme použít uzavřené, otevřené a polozavřené otázky.

Otevřené otázky – volnost odpovědí, respondenta neomezuje, jsou těžké na zpracování.

Uzavřené otázky – jsou vypsány hotové odpovědi, ano, ne, nevím.

Polozavřené otázky – daná alternativa a ještě vysvětlení, ano ne (pokud ano, proč?)

(Maňák, Švec Š., Švec V., 2005)

Co se týče výzkumu, použila jsem dotazník, který obsahoval 11 otázek různého typu. Jednalo se o otázky otevřené, uzavřené a polootevřené. V rámci dotazníku bylo osloveno, ať už formou emailu, osobně nebo písemně 150 respondentek, z nichž dotazník řádně vyplněný vrátilo 119 osob, což představuje 79% návratnost.

8.7 Hypotézy

- 1) Předpokládáme, že většina z dotázaných žen se nebude během mateřské či rodičovské dovolené vzdělávat.
- 2) Předpokládáme, že více než 50 % oslovených bude s nabídkou spokojena, přesto nabídek služeb na hlídání dětí nevyužívá.
- 3) Předpokládáme, že 80 % dotázaných označí právě muže, neboť toho si raději zaměstnavatel vezme do pracovního poměru než ženu.
- 4) Předpokládáme, že 60 % žen se bude domnívat, že žena musí mít širší vzdělání a více zkušeností, aby se dostala na stejnou pracovní pozici jako muž.

8.8 Výzkumný vzorek a popis výzkumu

V rámci výzkumu bylo osloveno 150 respondentek ze Zlínského kraje, které jsou v současné době na mateřské či rodičovské dovolené. Řádně vyplněný dotazník vrátilo 119 respondentek, což představuje 79% návratnost. Pro výzkum jsem použila dotazník, který obsahoval 11 otázek, jehož vyplnění bylo anonymní. Výzkum probíhal v období říjen 2010 – březen 2011. Výzkumem chci vyhodnotit a analyzovat, do jaké míry se ženy na mateřské či rodičovské dovolené vzdělávají, zdali využívají nabídek služeb na hlídání dětí, zda je tato nabídka dostačující či nejsou diskriminovány při hledání nového zaměstnání.

8.9 Vzor dotazníku

DOTAZNÍK

Dobrý den,

tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který mi bude sloužit jako podkladový materiál k mé bakalářské práci s názvem „Návrat žen do pracovního procesu po mateřské a rodičovské dovolené“. Dotazník je anonymní a údaje z něho získané, budou sloužit výhradně pro mou práci. Za jeho vyplnění Vám předem děkuji.

- 1) Kolik je Vám let ?
- 2) Kde bydlíte ?
 - na vesnici
 - ve městě
- 3) Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání
 - základní vzdělání
 - střední vzdělání s výučním listem
 - střední vzdělání s maturitní zkouškou
 - vyšší odborné vzdělání
 - vysokoškolské vzdělání
- 4) Využíváte možnosti vzdělávání se na mateřské či rodičovské dovolené ? Pokud ano, jakým způsobem např. výuka jazyků, návštěva kurzů, studiem na vysoké škole apod.)
 - ano
 - ne
- 5) Využíváte nabídek služeb na hlídání dětí ?
 - ano
 - ne (Proč?)

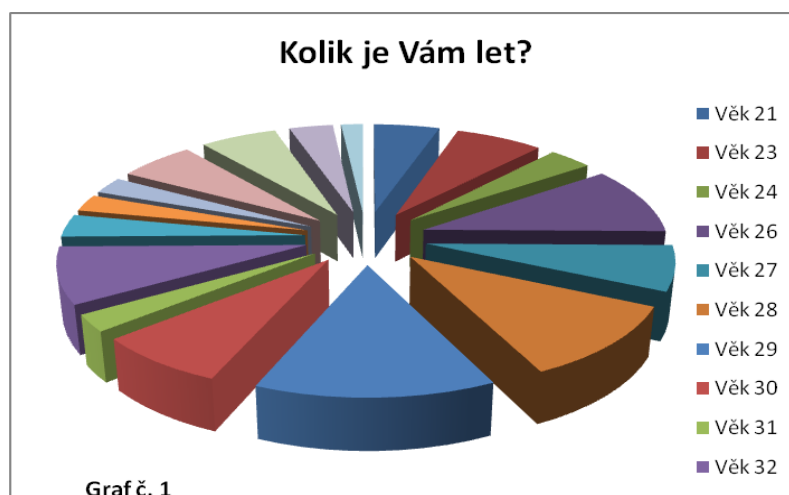
- 6) Je podle Vás tato nabídka služeb na hlídání dětí dostačující?
- ano
- ne (Proč?)
- 7) Jste spokojeni se službami, které nabízejí hlídání dětí?
- ano
- ne (Proč?)
- 8) Jakou variantu rodičovské dovolené si plánujete zvolit či jste již zvolila ?
- dvoutetá třiletá čtyřletá
- 9) Máte možnost návratu do dřívějšího zaměstnání před mateřskou a rodičovskou dovolenou?
- ano
- ne (Z jakého důvodu?)
- 10) Z Vašeho pohledu jako ženy je pro zaměstnavatele výhodnější vzít do pracovního poměru muže či ženu, která právě ukončila mateřskou či rodičovskou dovolenou? (Z jakého důvodu?)
-
-
-
- 11) Musí mít podle Vás žena širší vzdělání a více zkušeností než muž, aby se dostala na stejnou pracovní pozici? (Proč?)
-
-
-

9.1 Vyhodnocení odpovědí na otázku v dotazníku

Co se týče otázky č. 1, kolik je Vám let? Zde se věk respondentek, které vyplnily a řádně odevzdaly dotazník, pohyboval v době vyhodnocení v rozmezí 21 – 42 let. 21 let mělo 6 respondentek, 23 let 8 respondentek, 24 let 4 respondentky, 26 let 12 respondentek, 27 let 8 respondentek, 28 let 13 respondentek, 29 let 16 respondentek, 30 let 9 respondentek, 31 let 3 respondentky, 32 let 10 respondentek, 33 let 4 respondentky, 34 let 3 respondentky, 35 let 3 respondentky, 36 let 7 respondentek, 38 let 7 respondentek, 39 let 4 respondentky a 42 let 2 respondentky.

Tab. č. 2

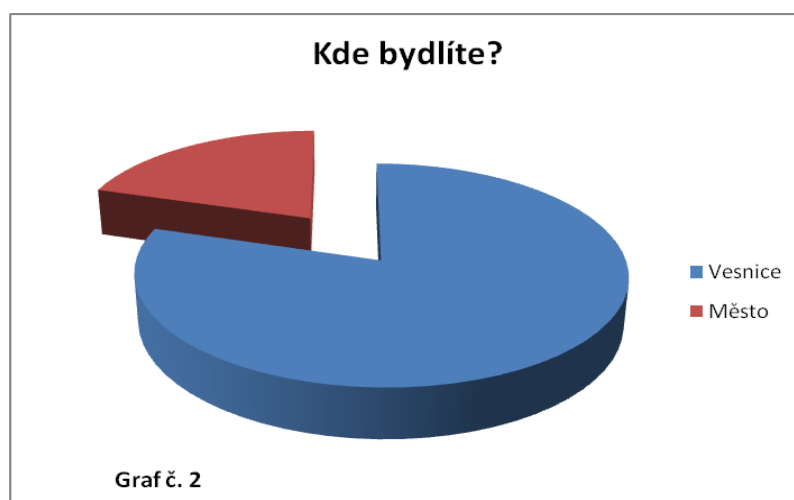
Kolik je Vám let?		
Věk	Počet	%
Věk 21	6	5,05
Věk 23	8	6,72
Věk 24	4	3,36
Věk 26	12	10,1
Věk 27	8	6,72
Věk 28	13	10,92
Věk 29	16	13,45
Věk 30	9	7,56
Věk 31	3	2,52
Věk 32	10	8,4
Věk 33	4	3,36
Věk 34	3	2,52
Věk 35	3	2,52
Věk 36	7	5,88
Věk 38	7	5,88
Věk 39	4	3,36
Věk 42	2	1,68
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 2, kde bydlíte? Zde 95 respondentek uvedlo, že bydlí na vesnici a 24 respondentek uvedlo, ve městě.

Tab. č. 3

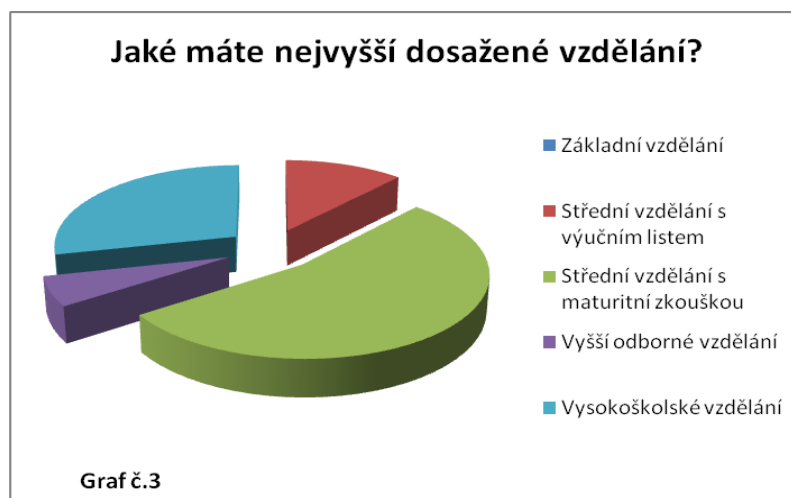
Kde bydlíte?		
Místo bydliště	Počet	%
Vesnice	95	79,83
Město	24	20,17
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 3, jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání? Zde žádná z respondentek neuvedla jako nejvyšší dosažené vzdělání základní, 14 respondentek uvedlo střední vzdělání s výučním listem, 64 respondentek odpovědělo střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání uvedlo 7 respondentek a 34 respondentek odpovědělo vysokoškolské vzdělání.

Tab. č. 4

Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?		
Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet	%
Základní vzdělání	0	0
Střední vzdělání s výučním listem	14	11,76
Střední vzdělání s maturitní zkouškou	64	53,78
Vyšší odborné vzdělání	7	5,88
Vysokoškolské vzdělání	34	28,58
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 4, zdali ženy využívají možnosti vzdělávání se na mateřské či rodičovské dovolené, zde 45 respondentek uvedlo „ano“, z toho 7 respondentek navštěvuje kurzy zaměřené na finance, 21 respondentek se zabývá výukou jazyků, 14 respondentek studiem na vysoké škole a 3 respondentky uvedly, návštěvy kurzů. 74 respondentek uvedlo, že nikoli.

Tab. č. 5

Využíváte možnosti vzdělávání se na mateřské či rodičovské dovolené?		
Využití možnosti vzdělávání se	Počet	%
ANO	45	37,82
NE	74	62,18
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 5 využíváte nabídek služeb na hlídání dětí? Zde 21 respondentek uvedlo, že „ano“ a 98 respondentek „ne“. Z 98 respondentek, které uvedly „ne“, tak 41 respondentek uvedlo, že službu na hlídání dětí nepotřebuje, 37 respondentek využívá na hlídání dětí prarodiče, 3 respondentky uvedly, že si hlídají děti samy, 8 respondentek uvedlo, že ve služby na hlídání nemá důvěru, 3 respondentky uvedly, že jim služba nebyla nabídnuta, 3 respondentky uvedly, že služby nevyužívají z nedostatku financí a 3 respondentky uvedly, že si chtějí užít dítěte do tří let jeho věku.

Tab. č. 6

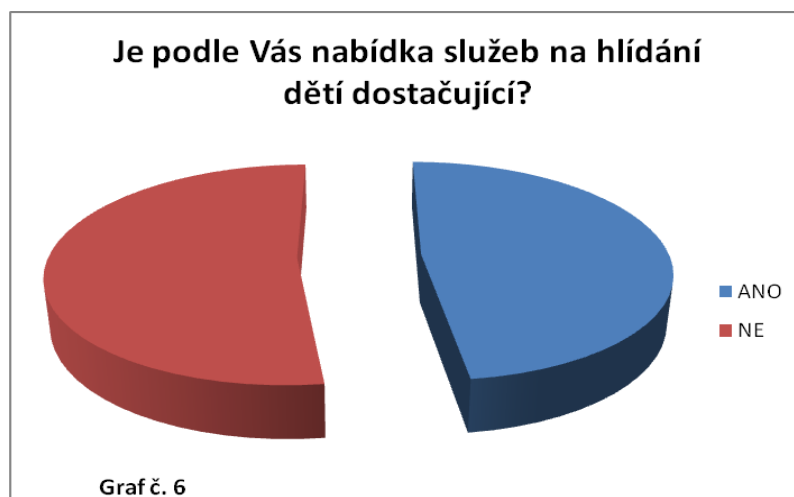
Využíváte nabídek služeb na hlídání dětí?		
Využití nabídek služeb	Počet	%
ANO	21	17,65
NE	98	82,35
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 6, je podle Vás nabídka služeb na hlídání dětí dostačující? Zde 57 respondentek uvedlo, že „ano“. 62 respondentek uvedlo, že „ne“. Ze 62 respondentek, které uvedly, že ne, tak 4 respondentky se domnívají, že na trhu je malá konkurence a nedostatek míst, 24 respondentek neví, 3 respondentky uvedly, že chybí krátkodobé hlídání, 7 respondentek uvedlo, že ne, 11 respondentek uvedlo, vysoké ceny a dostupnost služeb spíše ve větších městech, 3 respondentky uvedly, že chybí zařízení typu jesle, 4 respondentky uvedly na vesnici problém tuto službu zajistit, 3 respondentky uvedly chybí profesionální služba a 3 respondentky uvedly, že nabídka služeb na hlídání do tří let věku dítě je nulová.

Tab. č. 7

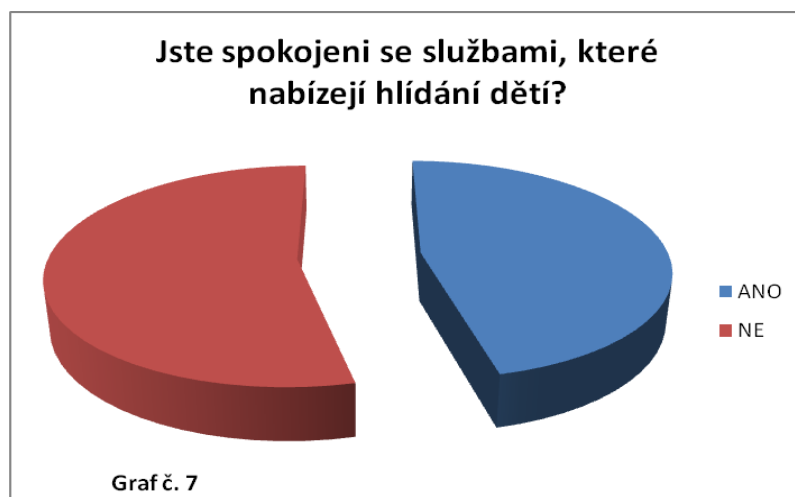
Je podle Vás nabídka služeb na hlídání dětí dostačující?		
Dostačující nabídka služeb	Počet	%
ANO	57	47,90
NE	62	52,10
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 7 jste spokojeni se službami, které nabízejí hlídání dětí? Zde odpovědělo „ano“ 55 respondentek a 64 respondentek „ne“, z toho 34 respondentek uvedlo, že služby jsou finančně náročné a 30 respondentek služby chybí.

Tab. č. 8

Jste spokojeni se službami, které nabízejí hlídání dětí?		
Spokojenost se službami	Počet	%
ANO	55	46,22
NE	64	53,78
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 8 jakou variantu rodičovské dovolené si plánujete zvolit či jste již zvolila? Zde 14 respondentek uvedlo, že si zvolilo dvouletou rodičovskou dovolenou, 84 respondentek tříletou rodičovskou dovolenou a 21 respondentek čtyřletou rodičovskou dovolenou.

Tab. č. 9

Jakou variantu rodičovské dovolené si plánujete zvolit, či jste ji zvolila?		
Rodičovská dovolená	Počet	%
Dvouletá	14	11,77
Tříletá	84	70,58
Čtyřletá	21	17,65
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 9 máte možnost návratu do dřívějšího zaměstnání před mateřskou a rodičovskou dovolenou? Zde 85 respondentek uvedlo, že „ano“ a 34 respondentek uvedlo, že „ne“. Z toho 7 respondentek uvedlo, že se nemůže vrátit do dřívějšího zaměstnání, a to z důvodu ukončení doby určité, 6 respondentek uvedlo z důvodu špatného postoje zaměstnavatele vůči matkám s dětmi, 3 respondentky uvedly z důvodu evidence uchazečů o zaměstnání, 3 respondentky uvedly z důvodu OSVČ, 4 respondentky z důvodu zániku firmy, 8 respondentek z důvodu zrušení pracovního místa a 3 respondentky uvedly ne.

Tab. č. 10

Máte možnost návratu do dřívějšího zaměstnání před mateřskou či rodičovskou dovolenou?		
Možnost návratu do dřívějšího zaměstnání	Počet	%
ANO	85	71,42
NE	34	28,58
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 10, zdali je pro zaměstnavatele výhodnější vzít do pracovního poměru muže či ženu, která právě ukončila mateřskou či rodičovskou dovolenou? Zde ženu odpověděly 3 respondentky, a to z důvodu pro lepší orientační schopnosti než muž, 14 respondentek neví a 102 respondentek uvedlo „muže“. Z toho 82 respondentek uvedlo muže, neboť žena pečuje o děti, které jsou často nemocné, 10 respondentek uvedlo, žena má více absencí a 10 respondentek uvedlo diskriminaci.

Tab. č. 11

Z Vašeho pohledu jako ženy je pro zaměstnavatele výhodnější vzít do pracovního poměru muže či ženu, která právě ukončila MD či RD?		
Pracovní poměr	Počet	%
Žena	3	2,52
Muž	102	85,72
Nevím	14	11,76
Celkem	119	100,00



Co se týče otázky č. 11, zdali musí mít žena širší vzdělání a více zkušeností než muž, aby se dostala na stejnou pozici? Zde 61 respondentek uvedlo „ano“. Z toho 9 respondentek uvedlo z důvodu odmlky ve výkonu zaměstnání, 30 respondentek uvedlo z důvodu podceňování schopnosti žen a 22 respondentek uvedlo z důvodu diskriminace pohlaví. 54 respondentek uvedlo „ne“ a 4 respondentky uvedly, že nevidí v tom rozdíl.

Tab. č. 12

Musí mít podle Vás žena širší vzdělání a více zkušeností než muž, aby se dostala na stejnou pracovní pozici?		
Širší vzdělání a více zkušeností	Počet	%
ANO	61	51,26
NE	54	45,38
NEVIDÍM ROZDÍL	4	3,36
Celkem	119	100,00



10 OVĚŘENÍ STANOVENÝCH HYPOTÉZ

- 1) Předpokládáme, že většina z dotázaných žen se nebude během mateřské či rodičovské dovolené vzdělávat.
- 2) Předpokládáme, že více než 50 % oslovených bude s nabídkou spokojena, přesto nabídek služeb na hlídání dětí nevyužívá.
- 3) Předpokládáme, že 80 % dotázaných označí právě muže, neboť toho si raději zaměstnavatel vezme do pracovního poměru než ženu.
- 4) Předpokládáme, že 60 % žen se bude domnívat, že žena musí mít širší vzdělání a více zkušeností, aby se dostala na stejnou pracovní pozici jako muž.

Ad 1) K ověření hypotézy č. 1, a to, že většina z dotázaných žen se nebude během mateřské či rodičovské dovolené vzdělávat, jsem vyhodnotila tabulku č. 5. Z této tabulky vyplývá, že hypotéza č. 1 se **potvrdila**, neboť 74 respondentek (62,18 %) z celkového počtu 119 uvedlo, že v době mateřské či rodičovské dovolené nevyužívá možnosti dalšího vzdělávání se. 45 respondentek (37,82 %) uvedlo, že využívá možnosti dalšího vzdělávání se.

Ad 2) Abychom si ověřili hypotézu č. 2, a sice zdali více než 50 % oslovených bude s nabídkou spokojeno, přesto nabídek služeb na hlídání dětí nevyužívá, bylo nutno vyhodnotit tabulky č. 6 a 8. Z přehledu tabulky č. 6 jednoznačně vyplynulo, že respondenty nabídky služeb na hlídání dětí nevyužívají. Z celkového počtu 119 respondentek uvedlo „ne“ 98, což představuje 82,35 %. Ano uvedlo 21 respondentek, což představuje (17,65 %). Na otázku č. 7 jste spokojeni se službami, které nabízejí hlídání dětí 64 respondentek (53,78%) uvedlo ne, a to z toho důvodu, že služby jsou finančně náročné a chybí. 46,22 % což představuje 55 respondentek uvedlo ano. Po vyhodnocení získaných údajů jsem dospěla k závěru, že se hypotéza č. 2 **nepotvrdila**.

Ad 3) K ověření hypotézy č. 3), a to, že 80 % dotázaných respondentek označí právě muže, neboť toho si raději zaměstnavatel vezme do pracovního poměru než ženu, jsem zpracovala údaje z tabulky č. 11. Zde 3 respondentky (2,52 %) odpověděly ženu, a to z důvodu lepších orientačních schopností než jaké má muž, 14 respondentek (11,76 %) uvedlo, že neví a 102 respondentek, což představuje (85,72 %) označilo muže. 82 respondentek uvedlo muže z toho důvodu, neboť žena pečuje o děti, které bývají často nemocné,

10 respondentek uvedlo, že žena má více absencí a 10 respondentek označilo diskriminaci. Po zhodnocení veškerých dat jsem dospěla k závěru, že hypotéza č. 3 se **potvrdila**.

K ověření hypotézy č. 4), zdali 60 % žen se bude domnívat, že žena musí mít širší vzdělání a více zkušeností, aby se dostala na stejnou pracovní pozici jako muž, jsem zpracovala údaje z tabulky č. 12. Na otázku č. 11 odpovědělo „ano“ 61 respondentek, což představuje 51,26 %. Z toho 9 respondentek uvedlo z důvodu odmlky ve výkonu zaměstnání, 30 respondentek pro podceňování schopnosti žen a 22 respondentek z důvodu diskriminace pohlaví. 4 dotazované (3,36 %) uvedly, nevidím v tom rozdíl a 54 (45,38 %) dotazovaných uvedlo ne. Z tabulky č. 12 tudíž vyplynulo, že hypotéza č. 4 se **nepotvrdila**.

11 ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ VÝZKUMU

Cílem analýzy dotazníku bylo ověření si hypotéz, které jsme si v rámci dílčích výzkumných problémů stanovili. V rámci vyhodnocení tabulky č. 5 jsme potvrdili hypotézu č. 1, a to, že většina z dotázaných respondentek se nebude během mateřské či rodičovské dovolené vzdělávat. Z výzkumu vyplynulo, že 62,18 % dotazovaných žen se skutečně nezdělává. Přitom plnohodnotně se postarat o děti, profesně nezakrňt a přivydělat na rodinné výdaje by mělo být cílem každé ženy či matky. Abychom si však usnadnili a zvládli návrat na trh práce, je zapotřebí se neustále vzdělávat, neboť se po mateřské a rodičovské dovolené vracíme do pracovního procesu po delší odmlce, což může vést ke ztrátě sebevědomí, a to by jistě žádná žena nechtěla. Vždyť psychologové tvrdí, když je spokojená matka, je spokojené a šťastné dítě.

Návrat žen po mateřské dovolené do aktivního pracovního života je značně obtížný z více hledisek, určitá „sociální izolovanost“ způsobená péčí o dítě, případně více dětí, může představovat pro mnohé vznik komunikačních bariér, které si před mateřskou dovolenou ani nedokázaly připustit. Dalším důležitým aspektem může být rychlý pokrok v oblasti technologií, což v praktických životních situacích znamená, že se stále snižuje potřeba pracovníků a jsou kladeny rovněž značné nároky na vzdělávání v oblasti změn. Zejména IT technologie jdou mílovými kroky kupředu (zavedení datových schránek, elektronická distribuce pošty atd.). Návrat na pracoviště po několika letech přerušení, kde jsou změněny komunikační a řídicí procesy, může pro mnohé představovat velkou překážku.

Další hypotézou, která se potvrdila, je hypotéza č. 3, ve které 102 respondentek (85,72 %) označilo právě muže, kterého si raději zaměstnavatel vezme do pracovního poměru než ženu. Hlavním důvodem proč takto odpověděly, bylo, že žena pečuje o děti, které jsou často nemocné, má více absencí a je zde více reálných případů diskriminace.

V praxi zcela jistě existuje diskriminace v přístupu k zaměstnání, ať už se jedná o mzdovou diskriminaci u žen či v sektoru pracovních podmínek. V současné době se stále častěji v médiích setkáváme s touto problematikou, která již nebývá tak často spojována se sexuálním obtěžováním, tak jak tomu dříve. Přesto všechno rovné příležitosti pro muže a ženy či zákaz diskriminace nejsou hlavní prioritou odborové práce.

Jak ukazuje společenský vývoj, rozhodně ne všechny snahy, které měly vést k zrovnoprávnění žen v pracovních procesech, byly správné. Historie nám poskytuje důle-

žité zkušenosti, ze kterých lze vyvodit následující poučení. Zapojení žen do pracovní výdělečné činnosti, je třeba chápat v mnoha ohledech individuálně. Z hlediska rozvoje osobnosti je zde přirozená touha po profesní seberealizaci. S tím nepochybně souvisí i potřeba spravedlivého ohodnocení, což může pro zaměstnanou ženu představovat míru ocenění ze strany zaměstnavatele, ale současně jí umožní zajistit si za vydělané peníze služby spojené s pomocí v domácnosti. Vytvoří si tak více časového prostoru pro svou pracovní seberealizaci.

Co se týče hypotézy č. 2, tato se po vyhodnocení nepotvrdila. 98 (82,35 %) respondentek uvedlo, že nabídky služeb na hlídání dětí nevyužívají a 64 (53,78 %) respondentek uvedlo, že nejsou spokojeny se službami, které nabízejí hlídání dětí. Hlavní příčinou nespokojenosti se službami dotazované osoby uvedly, že jsou služby finančně náročné a také, že chybí. Je velká škoda, že „české ženy“ tyto služby nevyužívají či pro ně nejsou dostupné. Ba dokonce v některých krajích tyto služby chybí. Jako příklad si uveďme karlovarský kraj, ve kterém chybí jesle. Je velká škoda, že tento typ zařízení se pomalu z naší republiky vytrácí. Počet státních jeslí se neustále snižuje a soukromé jesle si ne každá rodina může dovolit.

Skutečnost, že je dnes nedostatek zařízení pro děti předškolního věku má své kořeny v 90. letech minulého století. Velmi výrazně se v naší společnosti snížila porodnost, mladí lidé zakládali rodiny mnohem později, než tomu bylo v předcházejícím období. Tato situace velmi úzce souvisela s hospodářskými a společenskými změnami, které zde probíhaly. Mnohá zařízení pro děti (mateřské školy a jesle) byly v té době zrušeny. Dnes, kdy se porodnost dětí v ČR opět zvyšuje, neblaze se projevuje nedostatek těchto zařízení.

Další hypotéza, která se nepotvrdila, je hypotéza č. 4). Touto hypotézou jsme chtěli potvrdit či nepotvrdit fakt, zdali 60 % žen se bude domnívat, že žena musí mít širší vzdělání a více zkušeností, aby se dostala na stejnou pracovní pozici jako muž. Vyhodnocením dat, jsme dospěli k závěru, že hypotéza č. 4) se nepotvrdila, neboť 61 respondentek (51,26 %) uvedlo, že žena musí mít více zkušeností a mít širší vzdělání., a to z důvodu časové odmlky ve výkonu zaměstnání, pro podceňování schopnosti žen a z důvodu diskriminace pohlaví. Pokud budeme sledovat krátkodobý či střednědobý horizont v pracovním procesu, tak docházíme k závěru, že ženy skutečně bývají častěji nepřítomny na svém pracovišti, ať je to z důvodu jejich vlastní nemoci či péče o nemocné dítě nebo z důvodu péče o malé dítě. Ve většině případů doplácí na to, že společnost se jejich prostřednictvím reproduku-

je a že zabezpečují péči o ty, kteří nejsou schopni se fyzicky o sebe postarat. O diskriminaci žen v pracovní sféře, často hovoříme o takzvané „mzdové diskriminaci“. Dle různých argumentů mají muži vyšší platy, neboť je jejich produktivita práce vyšší, mají větší fyzickou sílu a jsou stabilnější pracovní silou. Tato tvrzení jsou však neopodstatněná. Práce žen může být fyzicky právě tak těžká jako práce mužů, přesto není ohodnocena úměrně této fyzické námaze. Anebo tomu tak není?

Z pohledu pracovních norem, jsou zakotveny limity pro zvedání břemen pro muže a ženy i vymezená doba, po kterou mohou v průběhu pracovní doby břemena zvedat. V 21. století, v době rozvinutých technologií, již nemusí být směrodatné, zda muž zvedá břemena do 30 kg a žena jenom do 15 kg. Obecně je podstata pracovního uplatnění poněkud v jiné rovině. Automatizací výrobních procesů se snižuje potřeba pracovníků co do počtu a velký důraz je kladen na odbornou kvalifikaci a flexibilitu.

Určitou cestu v oblasti vytváření nových pracovních příležitostí lze spojit s větším podílem investic a to ve všech oblastech života. Rovněž se musíme připravit na to, že nové pracovní příležitosti podstatně neporostou v oblasti průmyslu, ale spíše v terciální sféře, v oblasti služeb, cestovního ruchu, zdravotnictví apod. Nezbytným předpokladem je však hospodářská stabilita a prorůstající ekonomika společnosti a ta je postavena především na výrobní sféře, s příznivými investičními podmínkami v naší společnosti.

ZÁVĚR

Závěrem své bakalářské práce bych ráda popsala zásadní výstupy a poznatky, ke kterým jsem se dopracovala.

Musím přiznat, že docela překvapující a důležité je pro mě zjištění, že převážná většina žen na mateřské dovolené nemá zájem vzdělávat se v průběhu mateřské či rodičovské dovolené. Z těchto zjištění lze vyvodit následující:

- a. Existuje v naší společnosti nabídka vzdělávacích programů přizpůsobená ženám na mateřské a rodičovské dovolené?
- b. Mají matky malých dětí možnosti využívat zařízení pro péči o děti v době, kdy se chtějí vzdělávat?
- c. Jsou vzdělávací programy a doprovodné služby pro matky dostupné z pohledu dojíždění?
- d. Jsou matky s dětmi dostatečně motivovány k tomu, aby na sobě po dobu mateřské dovolené cíleně pracovaly a vzdělávaly se?

Zjistila jsem, že v těchto ohledech jsou v naší společnosti ještě značné rezervy. Vzdělávací programy jsou koncipovány především v motivačních rovinách. Stejně jako spousta žen v podobné situaci postrádám širší spektrum oborových vzdělávacích aktivit, zaměřených na doplňování aktuálních poznatků a konkrétních vědomostí, abychom se lépe etablovaly ve svém oboru.

Dospěla jsem k zjištění, že bohužel nebyly dosud zcela využity značné možnosti čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu. Výzvy připravené MPSV ČR, dle mého názoru i zjištěných skutečností nereflektují dostatečně stávající situaci ve společnosti. Mám na mysli značné administrativní průtahy, zpoždění vyhlášení výzev, neschopnost reagovat na aktuální situaci ve společnosti v době hospodářské krize apod. V důsledku to znamená, že Česká republika má značné rezervy v čerpání finančních prostředků a mnohé z dříve vyjednaných prostředků nebude schopna vyčerpat.

V neposlední řadě rovněž postrádám širší zapojení veřejných sdělovacích prostředků, které svým cíleným působením na širokou veřejnost mohou v mnoha ohledech sehrát důležitou roli v oblasti řešení problémů spojených s návratem žen po mateřské a rodičovské dovolené do zaměstnání a výdělečné činnosti.

Čím mě zkoumání dané problematiky osobně obohatilo, jakým pro mne bylo přínosem?

Ověřila jsem si na konkrétních případech, jak je důležitý systémový přístup při zjišťování a vyhodnocování podkladů. Rozsah zkoumané problematiky mne zavedl do oblastí, ve kterých jsem si doplnila znalosti a získala větší přehled v dané problematice.

Chtěla bych se problematikou související se vzděláváním žen s malými dětmi a jejich plnohodnotnému pracovnímu uplatnění ve společnosti nadále věnovat. Jsem si jista, že je zde ještě celá řada problémů a úkolů, které je třeba řešit. Z hlediska celospolečenského významu si tato témata zaslouží vysokou míru pozornosti a zájmu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ZÁKONÍK PRÁCE, č. 262/2006 Sb., § 195

ZÁKONÍK PRÁCE, č. 262/2006 Sb., § 196

BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z., ŽENÍŠKOVÁ, M., *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Nakladatelství ASPI, a.s., Praha, ISBN 978-80-7357-371-3

ZÁKONÍK PRÁCE, č. 262/2006 Sb., § 197

FRYJAUFOVÁ, E., *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích*. Computer Press, a.s. Brno, 2007, ISB 978-80-251-1454-4

PŘIB, J., BŘESKÁ, N., PILÁTOVÁ, J., ŠPUNDOVÁ E., *Mateřská a rodičovská dovolená*. GRADA Publishing, spol. s.r.o. Praha, 2002. ISBN 80-247-0216-9

VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O., *Rod ženský, Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Sociologické nakladatelství, Praha 2003. ISBN 80-86429-18-0

KOŤÁTKOVÁ, S. *Dítě a mateřská škola*. GRADA Publishing, a.s. Praha, 2008, ISBN 978-80-247-1568-1

ZÁKON O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE č. 117/1995 SB., § 54 odst. 3

ZÁKON O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE č. 117/1995 SB., § 17

ZÁKON O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE č. 117/1995 SB., § 18

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8

ING. MGR. PAVLA KALOUSKOVÁ, *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru*, Praha 2007

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9

ORGONÍKOVÁ, L. a spol.. *VZDĚLÁVACÍ a PORADENSKÉ PROGRAMY PRO ABSOLVENTY*. Krnov 2007

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Perfekt. 1994. ISBN 80-901424-9-4

MAŇÁK, J. ŠVEC, Š. ŠVEC, V. *Slovník pedagogické metodologie*. MU v Brně : 2005.

Internetové odkazy

<http://www.mpsv.cz/cs/4>

<http://www.jesle-jeslicky.cz>

http://www.evalabusova.cz/clanky/vicerychlostni_rodicovska_dovolena.php

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Sb – Sběrka

PPM – Peněžítá pomoc v mateřství

Kč – Korun českých

ČR – Česká republika

SEZNAM OBRÁZKU

Fotografie č. 1.....	str. 35
Fotografie č. 2.....	str. 36
Graf č. 1 Vyhodnocení otázky č. 1	str. 43
Graf č. 2 Vyhodnocení otázky č. 2.....	str. 44
Graf č. 3 Vyhodnocení otázky č. 3	str. 45
Graf č. 4 Vyhodnocení otázky č. 4	str. 46
Graf č. 5 Vyhodnocení otázky č.5	str. 47
Graf č. 6 Vyhodnocení otázky č. 6	str. 48
Graf č. 7 Vyhodnocení otázky č. 7.....	str. 49
Graf č. 8 Vyhodnocení otázky č. 8	str. 50
Graf č. 9 Vyhodnocení otázky č. 9	str. 51
Graf č. 10 Vyhodnocení otázky č. 10	str. 52
Graf č. 11 Vyhodnocení otázky č. 11	str. 53

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 Výše porodného v letech 2006, 2007	str. 19
Tab. č. 2 Vyhodnocení otázky č. 1	str. 43
Tab. č. 3 Vyhodnocení otázky č. 2	str. 44
Tab. č. 4 Vyhodnocení otázky č. 3	str. 45
Tab. č. 5 Vyhodnocení otázky č. 4	str. 46
Tab. č. 6 Vyhodnocení otázky č. 5	str. 47
Tab. č. 7 Vyhodnocení otázky č. 6	str. 48
Tab. č. 8 Vyhodnocení otázky č. 7	str. 49
Tab. č. 9 Vyhodnocení otázky č. 8	str. 50
Tab. č. 10 Vyhodnocení otázky č. 9	str. 51
Tab. č. 11 Vyhodnocení otázky č. 10	str. 52
Tab. č. 12 Vyhodnocení otázky č. 11	str. 53