

Komparativní analýza změn trhu práce

Bc. Lucie Dostálová

Diplomová práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie Dostálová**
Osobní číslo: **M20932**
Studijní program: **N0413A050031 Management a marketing**
Specializace: **Management veřejné správy a regionálního rozvoje**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Komparativní analýza změn trhu práce**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši pro oblast trhu práce.

II. Praktická část

- Popište a analyzujte trh práce v České republice.
- Podle výsledků analýzy proveďte dotazníkové šetření u vybrané skupiny respondentů.
- Na základě zjištění vyplývajících z analýzy zpracujte návrhy řešení.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ARNANIA-KEPULADZE, Tamila. *Gender problems of employment in the gender stereotypes context: Genderové problematiky zaměstnanosti v kontextu genderových stereotypů : doctoral thesis summary*. Zlín: Thomas Bata University in Zlín, 2013, 38 s. ISBN 978-80-7454-272-5.
- BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015, 24 s. ISBN 978-80-7344-354-2.
- BORJAS, George J. *Labor economics*. Eight edition. New York: McGraw-Hill Education, 2020, 478 s. ISBN 978-1-260-56552-2.
- PEREIRA, Elisabeth T. a Stefano SALARIS. *Handbook of Research on Women in Management and the Global Labor Market*. Hershey, PA: Business Science Reference, 2019, 1–20 s. ISBN 978-1-5225-9173-3.
- PYTLIKOVÁ, Mariola. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015, 38 s. ISBN 978-80-7344-357-3.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Jena Švarcová, Ph.D.**
Ústav ekonomie

Datum zadání diplomové práce: **10. února 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **21. dubna 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/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;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 21.4.2023

Jméno a příjmení: Lucie Dostálová

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce pojednává o návratu žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené. V první části práce se zabýváme teoretickými pojmy, jako je mateřská a rodičovská dovolená, trh práce, návrat žen na trh práce a skloubení osobního a pracovního života. V praktické části je práce zaměřená na dotazníkové šetření zaměřené na ženy na mateřské a rodičovské dovolené. Získaná data byla dále analyzována a získané výsledky byly dále interpretovány. Na závěr byla provedena komparace získaných dat s publikovaným článkem.

Klíčová slova: mateřská dovolená, rodičovská dovolená, trh práce, situace žen na trhu práce, vzdělání

ABSTRACT

The diploma thesis discusses the return of women to the labor market after maternity and parental leave. In the first part of the thesis, we deal with theoretical concepts such as maternity and parental leave, the labor market, the return of women to the labor market and the combination of personal and working life. In the practical part, the work is focused on a questionnaire survey focused on women on maternity and parental leave. The obtained data were further analyzed and the obtained results were further interpreted. At the end, the obtained data were compared with the published article.

Keywords: maternity leave, parental leave, labor market, situation of women on the labor market, education

*Není důležité vědět na začátku všechno, máme celý život na to, abychom se vzdělávali,
zkoumali a poznávali věci.*

Ráda bych poděkovala vedoucí mé práce doc. Ing. Jeně Švarcové, Ph.D. za její čas, pomoc a připomínky při konzultacích. Také bych ráda poděkovala mé rodině a nejbližším, kteří mě podporovali nejen při samotném studiu, ale také při vypracování mé diplomové práce. Největší dík patří v neposlední řadě všem respondentkám, které si na můj dotazník našly čas a podělily se se mnou o své zkušenosti.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	12
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	14
1.1 HISTORIE RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU	14
1.2 MATEŘSKÁ VERSUS RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	15
1.2.1 Mateřská dovolená	15
1.2.2 Otcovská dovolená	16
1.2.3 Rodičovská dovolená	16
1.2.4 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte.....	16
1.3 PENĚŽITÉ DÁVKY	17
1.4 PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ	17
1.4.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství	17
1.4.2 Výše peněžité pomoci v mateřství	18
1.5 RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK	19
1.5.1 Podmínky čerpání rodičovského příspěvku	19
1.5.2 Výše rodičovského příspěvku	20
1.6 ZAMĚSTNÁNÍ VS. PÉČE O DÍTĚ	20
1.6.1 Práce na zkrácený úvazek	21
1.6.2 Pružná pracovní doba	21
1.6.3 Sdílené pracovní místo	22
1.6.4 Homeoffice neboli práce z domova	22
1.6.5 Větší míra zapojení otce do výchovy dítěte	23
2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ	25
2.1 NÁVRAT ŽEN NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	26
2.2 ŽENY PO NÁVRATU NA TRH PRÁCE JAKO RIZIKOVÁ SKUPINA.....	28
3 ZAMĚSTNATELNOST ŽEN PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	31
3.1 VZDĚLÁNÍ JAKO KLÍČOVÝ FAKTOR PRO NÁVRAT PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 CÍLE VÝZKUMU A FORMULACE HYPOTÉZ	36
4.1 METODY VÝZKUMU.....	36
4.2 FORMULACE HYPOTÉZ.....	37
5 METODIKA VÝZKUMU	38
5.1 ZKOUMANÉ OSOBY	38
5.2 DIAGNOSTICKÉ METODY	38

5.3	SBĚR DAT	38
6	VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	39
6.1	POPIS VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	39
6.1.1	Věk	39
6.1.2	Kraj dle bydliště respondentek	41
6.1.3	Bydliště dle počtu obyvatel	42
6.1.4	Rodinný stav.....	43
6.1.5	Nejvyšší dosažené vzdělání.....	44
6.1.6	Průměrný čistý měsíční příjem.....	45
6.1.7	Počet dětí	46
6.1.8	Věk nejmladšího dítěte.....	47
6.1.9	Plánovaná délka rodičovské dovolené	49
6.1.10	Práce při rodičovské dovolené	50
6.1.11	Návrat k původnímu zaměstnavateli	51
6.1.12	Typ úvazku po návratu na trh práce	52
6.1.13	Hlavní motivace pro návrat do práce	53
6.1.14	Hlavní překážky vstupu na pracovní trh	54
6.2	SHRNUTÍ A KOMENTÁŘ K VÝSLEDKŮM	56
6.2.1	Věk	56
6.2.2	Kraj dle bydliště respondentek	57
6.2.3	Bydliště dle počtu obyvatel	58
6.2.4	Rodinný stav.....	59
6.2.5	Nejvyšší dosažené vzdělání.....	60
6.2.6	Průměrný čistý měsíční příjem.....	61
6.2.7	Počet dětí	62
6.2.8	Věk nejmladšího dítěte.....	62
6.2.9	Plánovaná délka rodičovské dovolené	63
6.2.10	Práce při rodičovské dovolené	64
6.2.11	Návrat k původnímu zaměstnavateli	65
6.2.12	Typ úvazku po návratu na trh práce	65
6.2.13	Hlavní motivace pro návrat do práce	66
6.2.14	Hlavní překážky vstupu na pracovní trh	67
7	KOMPARACE	68
7.1	VÝCHOZÍ STUDIE PRO KOMPARACI	68
7.1.1	Ekonomická situace v roce 2006.....	68
7.1.2	Ekonomická situace v roce 2022.....	70
7.1.3	Makroekonomické ukazatele za rok 2006 a 2022	71
7.2	HLAVNÍ HYPOTÉZA.....	72
7.2.1	Dílčí závěr k hlavní hypotéze.....	78
7.3	HYPOTÉZA POMOCNÁ 1	79
7.3.1	Dílčí závěr k hypotéze pomocné 1	81
7.4	HYPOTÉZA POMOCNÁ 2	82
7.4.1	Dílčí závěr k hypotéze pomocné 2	83
7.5	NÁVRHY ŘEŠENÍ.....	83

ZÁVĚR	86
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	88
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	91
SEZNAM OBRÁZKŮ	92
SEZNAM GRAFŮ	93
SEZNAM TABULEK.....	94
SEZNAM PŘÍLOH.....	95

ÚVOD

Rodičovství je náročné a zároveň krásné období v životě každého člověka. Aby rodiče mohli být se svými dětmi co nejvíce, poskytuje stát rodičům rodičovskou dovolenou. Jedním z hlavních problémů, kterým rodiče čelí, je finanční situace během rodičovské dovolené. To může vést k finančním potížím a stresu pro rodinu.

Dalším problémem, se kterým se rodiče setkávají, je návrat do práce po skončení rodičovské dovolené. Mnoho matek se snaží najít práci s flexibilním pracovní dobou, aby mohly být co nejvíce s dítětem. Bohužel, taková pracovní místa nejsou vždy k dispozici, a pokud jsou, mohou být finančně méně atraktivní. To může vést k tomu, že se některé matky rozhodnou zůstat doma s dítětem až do jeho školní docházky. Aby se tato situace zlepšila, mohli by zaměstnavatelé poskytnout více flexibilních pracovních podmínek, například práci z domova, nebo možnosti práce na částečný úvazek. To by umožnilo rodičům více času se věnovat svým dětem a zároveň si udržet svou kariéru.

Zaměstnanost a schopnost najít si práci jsou aktuálně velmi diskutovanými tématy, zejména v případě žen-matek. Kvůli změnám v oblasti financování rodiny a profesionálního uplatnění obou pohlaví mají ženy větší šanci na účast na pracovním trhu. Nicméně, ženy s dětmi jsou na trhu práce znevýhodněny kvůli očekávání, že budou hlavními pečujícími rodiči i po návratu do zaměstnání.

Nežádoucí situací je, když ženy po rodičovské dovolené hledají práci, protože se setkávají s komplikacemi a mohou mít problémy s nalezením zaměstnání. Mezi důvody pro tyto komplikace patří diskriminační postoje zaměstnavatelů vůči ženské pracovní síle a rodičovská role, stejně jako povinnosti spojené s péčí o malé děti, nebo delší přerušení pracovní kariéry kvůli rodičovské dovolené, zejména pokud následují těsně za sebou, jsou často důvodem pro upřednostnění muže na dané pracovní pozici. Snaha pochopit postoj žen na rodičovské dovolené ke své vlastní zaměstnatelnosti a jejich nároků na zaměstnání, může pomoci adekvátně reagovat na zkušenosti žen tak, aby se zvýšily šance žen na uplatnění na trhu práce.

Jako svou hlavní hypotézu jsem si stanovila konstatování:

Většina vdaných žen bude na rodičovské dovolené děle, než ženy svobodné.

Díličními otázkami mého výzkumu je zjistit, jestli se ženy plánují vracet do původního zaměstnání, jestli pracují během rodičovské dovolené a jak dlouho plánují zůstat na této dovolené.

Diplomová práce je rozdělená do dvou hlavních částí – teoretická a praktická.

V teoretické části práce jsou tři části. V první části jsou definovány pojmy související s mateřskou a rodičovskou dovolenou. Druhá část je zaměřená na trh práce v České republice. Jsou představeny důležité pojmy a problematiky týkající se trhu práce. Také jsou zde uvedeny problémy, kterým čelí ženy na rodičovské dovolené, když se snaží vrátit na trh práce. Tento aspekt je vzhledem k tématu práce považován za zásadní. Ve třetí části se zabývám otázkou zaměstnatelnosti žen po skončení rodičovské dovolené. Dále jsou v této kapitole vysvětlena rizika, která ženy po rodičovské dovolené na trhu práce často čelí.

Praktická část se zaměřuje na můj výzkum, jehož základem bylo dotazníkové šetření, a dále komparací s vybraným článkem. V této části se také zabývám stanovenými hypotézami a komentářem k nim.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Rozhodla jsem se provést srovnání již publikovaného výzkumu s mým vlastním dotazníkovým šetřením na téma návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. K tomu jsem si vybrala studii od Jany Chaloupkové a Evy Mitchell z roku 2009, která se zaměřila na vliv délky rodičovské dovolené a rodinné situace na návrat žen na trh práce.

V mém výzkumu se zaměřím na to, jak vnímají ženy svou pozici ohledem na aktuální situaci na trhu práce a jaké jsou hlavní překážky, které brání návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. Dalšími cíli mého výzkumu jsou zjištění, zda se ženy plánují vracet do původního zaměstnání, zda pracují během rodičovské dovolené a jak dlouho plánují zůstat na této dovolené.

Pro praktickou část jsem se rozhodla využít kvantitativní výzkum ve formě dotazníkového šetření. Následně jsem své výsledky porovnávala se studií s využitím metody komparace, tedy srovnání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

V teoretické části se budu zabývat vymezením důležitých pojmů souvisejících s mateřskou respektive rodičovskou dovolenou. V České republice máme opatření související se samotným těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě. Pro větší ochranu žen jako matek, nebo mužů jako otců máme v pracovněprávních vztazích zákon č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce.

1.1 Historie rodičovského příspěvku

Poprvé se s pojmem rodičovský příspěvek u nás setkáváme v roce 1990, kdy byl vydán zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku. Předtím se v 70. letech setkáváme s pojmem mateřský příspěvek. Ten se vyplácel do jednoho roku věku dítěte a poté chodilo dítě do jeslí a matka se vracela do zaměstnání. Délka příspěvku se pak prodlužovala. Nejprve na dva roky a později i na tři.

Pojem rodičovský příspěvek je také spojen se zavedením možnosti, že s dítětem doma zůstane otec. Zákon to upravuje textem, kde je uvedeno, že příspěvek může čerpat rodič, který celodenně a řádně pečuje o dítě. Příspěvek bylo možné čerpat do tří let věku dítěte a rodič mohl pracovat maximálně 2 hodiny denně a do maximální částky 800 Kč/měsíčně. (Česko, 1990, s. 1394)

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře navýšil délku pobytu doma až do 4 let věku dítěte. (Česko, 1995, s. 1642) Částka nebyla přesně daná, ale vypočítávala se z životního minima rodiče. Následně byl výpočet částky novelizován a počítal se z průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře. (Česko, 1995, s. 1636)

V roce 2008 proběhla další novelizace, která zavedla pevnou částku, kterou rodič mohl čerpat. Byla rozdělena do tří různých rychlostí:

- Rychlejší čerpání – 11 400 Kč/měsíc, do dvou let dítěte, peněžita pomoc v mateřství min. 380 Kč/den
- Klasické čerpání – 7 600 Kč/měsíc, do tří let dítěte, stačil nárok na peněžitou pomoc v mateřství
- Pomalejší čerpání – 7 600 Kč/měsíc do 21 měsíců dítěte, následně 3 800 Kč do čtyř let dítěte, rodič neměl nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství. (Sokačová, © 2008)

Od roku 2012 došlo k další změně v rodičovském příspěvku. Rodič má nárok čerpat částku ve výši 220 000 Kč u jednoho dítěte. Rodič si mohl určit, jak vysoký příspěvek bude čerpat a také na jak dlouhou dobu, maximálně do čtyř let dítěte. (Redakce, © 2019)

Od roku 2020 došlo k navýšení částky na 300 000 Kč. (Rodičovský příspěvek 2023, 2023)
Od července 2021 bylo schváleno, že rodič může dočerpat nevyplacenou část, pokud se mu narodí další dítě. Jedná se o jednorázovou výplatu rozdílu částky 300 000 Kč a již vyplaceného rodičovského příspěvku. Dříve rodiny o tyto peníze přišly.

1.2 Mateřská versus rodičovská dovolená

Pojmy mateřská, otcovská nebo rodičovská dovolená jsou definovány v zákoně č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

1.2.1 Mateřská dovolená

Zákoník práce mateřskou dovolenou definuje jako nárok zaměstnankyně v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Délka je stanovena na 28 týdnů při narození jednoho dítěte, nebo na 37 týdnů při narození dvou a více dětí.

Zaměstnaná žena může na mateřskou dovolenou nastoupit nejdříve 8 týdnů před plánovaným termínem porodu, nejpozději pak 6 týdnů.

Na mateřskou dovolenou má nárok i žena, která z důvodu předčasného porodu vyčerpala dobu kratší než 6 týdnů. Tato žena má nárok na celou dobu, tedy 28 týdnů, respektive 37 týdnů.

Pokud žena nenastoupí mateřskou dovolenou nejpozději do 6 týdnů před plánovaným porodem z jiných důvodů, pak je jí doba této dovolené krácena. Žena má v tomto případě nárok na mateřskou dovolenou ode dne porodu do uplynutí 22 týdnů, respektive 31 týdnů při porodu 2 a více dětí.

Zákon dále upravuje i nárok na mateřskou dovolenou v případě narození mrtvého dítěte. V takovém případě má žena nárok na mateřskou dovolenou v délce 14 týdnů.

Mateřskou dovolenou není možné v žádném případě skončit ani přerušit před uplynutím 6 týdnů od porodu a její minimální délka je 14 týdnů. (Česko, 2006, s. 3188-3189)

1.2.2 Otcovská dovolená

V současnosti má zaměstnavatel povinnost poskytnout svému zaměstnanci otcovskou dovolenou související s narozením dítěte a péčí o něj. Otcům je v souvislosti s otcovskou dovolenou poskytována dávka otcovské poporodní péče, kterou upravuje zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. Délka otcovské dovolené činí v současnosti 2 týdny a její výše činí 70% denního vyměřovacího základu za kalendářní den. (Česko, 2017, s. 1426-1427)

1.2.3 Rodičovská dovolená

Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout své zaměstnankyni na její žádost. Matka dítěte může rodičovskou dovolenou čerpat po skončení mateřské dovolené. Pokud by ji čerpal otec dítěte, pak ji může čerpat hned po narození dítěte. Délku rodičovské dovolené si matka, respektive otec volí sami, nejdéle však do 3 let věku dítěte.

Zaměstnavatel je v tomto případě povinen zaměstnanci držet jeho pracovní pozici do dovršení tří let věku dítěte. (Česko, 2006, s. 3188-3189)

1.2.4 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Mateřskou a rodičovskou dovolenou může také čerpat osoba, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

Mateřskou dovolenou je v tomto případě možné čerpat v délce 22 týdnů u jednoho dítěte, nebo 31 týdnů u dvou a více dětí. Maximálně však do doby, kdy dítě dosáhne 1 roku.

Rodičovskou dovolenou je možné čerpat ode dne převzetí dítěte, maximálně do dosažení 3 let jeho věku. Pokud žena čerpala mateřskou dovolenou, může rodičovskou dovolenou čerpat až po jejím skončení. Pokud bylo dítě převzato po dosažení 3 let, maximálně však do 7 let věku, má žena nárok na rodičovskou dovolenou v délce 22 týdnů. (Česko, 2006, s. 3188-3189)

1.3 Peněžité dávky

Čerpání mateřské a rodičovské dovolené je podle zákona č. 262/2002 Sb. – Zákoník práce, považováno za důležitou osobní překážku. (Česko, 2006, s. 3187) Podle toho musí zaměstnavatel omluvit nepřítomnost svého zaměstnance po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené.

Po dobu čerpání mateřské, respektive rodičovské dovolené, nemá zaměstnankyně nárok na náhradu mzdy, ale dostává dávky. Nejprve se jedná o peněžitou pomoc v mateřství, kterou specifikuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Následuje rodičovský příspěvek, který je ukotven v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

1.4 Peněžítá pomoc v mateřství

Jedná se o dávku čerpanou z nemocenského pojištění, která je čerpána po dobu mateřské dovolené. Tato pomoc je čerpána po dobu 28 týdnů u jednoho dítěte, nebo 37 týdnů u dvou a více dětí. (Česko, 2006, s. 2342)

1.4.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Peněžitou pomoc v mateřství si může nárokovat:

- žena, která je těhotná, nejdříve 8 týdnů a nejpozději 6 týdnů před plánovaným termínem porodu,
- pojištěnec¹, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů,
- pojištěnec, který se o dítě stará v případě, kdy matka zemřela,
- pojištěnec, který je otcem dítěte², nebo manželem ženy, která dítě porodila, a zároveň se o dítě stará, protože matka dítěte je dlouhodobě nemocná a je uznána za dočasně práce neschopnou, a tím pádem se o dítě sama nemůže starat,
- pojištěnec, který je manželem ženy, nebo otcem dítěte, a zároveň o toto dítě pečuje, může s matkou uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat on, a to nejdříve

¹ Jedná se o fyzickou osobu, která se účastní na zdravotním pojištění.

² Jako dítě je podle zákona považováno dítě do 1 roku věku.

od sedmého týdne po porodu a minimálně na 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. (Česko, 2006, s. 2341)

- Podmínkou je také účast na pojištění v délce minimálně 270 kalendářních dní v předchozích dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Peněžitou pomoc v mateřství je možné čerpat i z více pojištění, ale musí být splněná podmínka minimální délky u každého z nich. Osoby samostatně výdělečně činné musí splnit podmínku účasti na pojištění v délce 180 kalendářních dnů za poslední rok. (Česko, 2006, s. 2341)

Do této doby je možné započítat studium na střední, vyšší odborné, vysoké škole a také na konzervatoři, pokud bylo studium úspěšně ukončeno.

Doba, po kterou je možné dávku čerpat, se nazývá podpůrní doba a je nastavena následovně:

- u ženy, která porodila jedno dítě – 28 týdnů,
- u ženy, která porodila dvě a více dětí – 37 týdnů,
- při převzetí jednoho dítěte do péče z ostatních důvodů – 22 týdnů,
- při převzetí dvou a více dětí do péče z ostatních důvodů – 31 týdnů. (Česko, 2006, s. 2342)

1.4.2 Výše peněžité pomoci v mateřství

Výše peněžité pomoci za den se vypočítá jako 70% denního vyměřovacího základu. Denní vyměřovací základ (DVZ) je definován v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Vypočítá se jako průměr hrubých příjmů za rozhodné období, tj. 12 kalendářních měsíců. Do vyměřovacího základu se nezapočítávají dny, kdy zaměstnanec nedostává mzdu, např. dočasná pracovní neschopnost. (Česko, 2006, s. 2337)

Denní vyměřovací základ se podle §21 upravuje pro výpočet následovně:

1. redukční hranice – 100% DVZ,
2. redukční hranice – 60% DVZ,
3. redukční hranice – 30% DVZ,
4. redukční hranice – nepřihlíží se k ní. (Česko, 2006, s. 2339)

Výši redukčních hranic vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí k 1.1. daného roku ve Sbírce zákonů.

Pro rok 2023 jsou redukční hranice stanoveny následovně:

1. redukční hranice – do 1 345 Kč,
2. redukční hranice – nad 1 345 Kč do 2 017 Kč,
3. redukční hranice – nad 2 017 Kč do 4 033 Kč. (Ministerstvo, 2023)

Výplatu peněžité pomoci v mateřství vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ) a to od následujícího měsíce, kdy byla žádost podána.

1.5 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek může dostávat rodič, který pečuje o dítě celodenně a to maximálně do 4 let věku dítěte.

1.5.1 Podmínky čerpání rodičovského příspěvku

Nárok a výše rodičovského příspěvku se odvíjí od výše denního vyměřovacího základu.

Rodičovský příspěvek je možné čerpat a zároveň je splněna podmínka celodenní péče v těchto případech:

- Dítě max. do 2 let navštěvuje jesle nebo mateřskou školu v rozsahu max. 92 hodin za měsíc,
- Dítě navštěvuje rehabilitační zařízení nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené v rozsahu max. 4 hodiny denně,
- Zdravotně postižené dítě navštěvuje zařízení pro děti v předškolním věku v rozsahu max. 6 hodin denně,
- Dítě navštěvuje zařízení v rozsahu max. 4 hodiny denně, jestliže jsou rodiče osobami závislými na pomoci jiné osoby (stupeň III a IV),
- Rodič je výdělečně činný nebo se připravuje na budoucí povolání a zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou.

U dětí starších 2 let se nesleduje žádná docházka do takových zařízení. (Česko, 1995, s. 1642)

1.5.2 Výše rodičovského příspěvku

Příspěvek se čerpá do maximální výše 300 000 Kč na jedno narozené dítě, nebo 450 000 Kč u dvou a více narozených dětí.

Výši rodičovského příspěvku si volí rodič sám:

- Do částky 13 000 Kč měsíčně bez omezení,
- Více jak 13 000 Kč měsíčně, pokud alespoň jeden z rodičů dosáhl na vyšší částku jako 70% 30násobku denního vyměřovacího základu a zároveň nesmí být jeho výše vyšší než tento násobek,
- Při narození dvou a více dětí se částky násobí 1,5krát.

Pokud dojde v rodině ke změně počtu osob, které jsou posuzovány jako rodiče, pak dojde i ke změně výše denního vyměřovacího základu u rodiny jako celku.

Výši rodičovského příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce. Změnu nelze provádět zpětně a musí být podána písemně na krajské pobočce Úřadu práce. (Ministerstvo, 2023)

1.6 Zaměstnání vs. péče o dítě

V minulých dobách byly ženy zaměstnávány podle toho, zda byla volná pracovní místa. Když muži museli do války, byly to právě ženy, které musely rodinu finančně zabezpečit. V takových dobách se upouštělo od toho, aby byly ženy v domácnosti a pečovaly o rodinu. Později došlo k rozvoji školských zařízení (mateřské školy a jesle), které přebíraly péči o malé děti a ženy tak mohly nastoupit do práce.

V současnosti je pro většinu rodin výhodné, aby pracovali oba rodiče, a proto se ženy často vrací brzy do zaměstnání po rodičovské dovolené. Podle ČSÚ bylo v roce 2021 v České republice 297 535 osob, které pobíraly rodičovský příspěvek. Z toho většinu – 98% tvořily ženy a jen ze 2% muži. Nejvíce bylo žen ve věku 25 – 34 let, naopak u mužů bylo největší zastoupení ve věku 35+. Co se týká zaměstnanosti, tak u žen v nejvíce zastoupeném

věkovém rozmezí byla zaměstnanost kolem 61%, naopak u mužů bylo toto číslo daleko vyšší – 94%. (Vojtěch, 2022, s. 260)

Aby ženy nebyly postiženy tímto výpadkem z pracovního trhu, měli by zaměstnavatelé umožnit těmto ženám vzdělávání v podobě krátkodobých školení nebo i možnosti částečných úvazků, které by jim pomohly sladit roli matky i roli ženy jako zaměstnankyně. V dnešní době existuje dostatek možností, jak ženy můžou sladit svůj rodinný a pracovní život. Problémy můžou nastat na straně zaměstnavatelů, pro které by se žena s malými dětmi mohla jevit jako neperspektivní. Na druhou stranu můžou tyto ženy přinést do firmy nový, často inovativní pohled.

1.6.1 Práce na zkrácený úvazek

Po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené, může být pro ženu nástup do práce na plný pracovní úvazek dost stresující. Malé děti budou potřebovat ještě její větší péči. V takovém případě je vhodné, aby ženy do práce nastupovala postupně tak, aby si na to ona i děti mohly v klidu zvyknout. Ideální je začít pár hodin na pár dní v týdnu, kdy může dítě být v jeslích nebo školce. Toto ovšem záleží na každé ženě.

Žena by neměla být společností tlačena do plné role matky, pokud sama cítí, že je pro ni práce důležitá. V takovém případě by bylo vhodné se se zaměstnavatelem dohodnout na částečný úvazek již při rodičovské dovolené tak, aby zaměstnanec nemusel přerušit kontakty se svým zaměstnavatelem.

Výhodou je v tomto případě možnost sladění rodinného a pracovního života. Nevýhodou je to, že nelze použít u všech profesí. U některých zaměstnání je možné odpracovat daný počet hodin, ale někde to možné není. Problémy pak nastávají například u vyřizování telefonů a emailů po pracovní době. Dalším problémem může být to, že zaměstnanec dostane na starosti plnou agendu úkolů, ale za méně peněz.

1.6.2 Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobu upravuje zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. V tomto zákoně je pružná pracovní doba rozdělena do dvou úseků – základního a volitelného. Začátky i konce obou úseků stanovuje zaměstnavatel. U základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být

na pracovišti. U volitelné pracovní doby si může zaměstnanec zvolit začátek a konec své pracovní doby. Je ale nutné, aby zaměstnanec dodržel 40 hodinový pracovní týden. (Česko, 2006, s. 3162)

Výhodu u tohoto typu úvazku můžeme vidět v tom, že je možné si pracovní dobu přizpůsobit například pobytu dětí ve školce, nebo škole. Nevýhodou je nutnost pracovat celých 40 hodin za týden, takže pokud rodič odejde jeden den dříve, musí tyto chybějící hodiny dopracovat v jiný den.

1.6.3 Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo definuje také zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce a to jako uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou, ale stejným zaměřením práce. Pracovní dobu si v tomto případě sami zaměstnanci rozvrhují po vzájemné dohodě tak, aby splnili průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Dohody mezi zaměstnanci jsou uzavírány písemně a předkládány zaměstnavateli.

Výhodou je, že zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek, ale je zde menší pravděpodobnost vyřizování telefonů a emailů po pracovní době, protože ho v tu chvíli zastupuje druhý zaměstnanec, který je schopen věci vyřešit. Nevýhodou je nutnost vysoké důvěry mezi zaměstnanci a náročnost na sdílení informací.

1.6.4 Homeoffice neboli práce z domova

Jedná se o specifickou formu práce z domova, kdy je potřeba velká vzájemná důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Možnost využití práce z domova může zaměstnanec jen na třeba 1 den v týdnu, pokud v ostatních případech potřebuje být na pracovišti. Existují ale také typy práce, kde může zaměstnanec pracovat z domu a nemusí do firmy docházet vůbec.

Doba pandemie Covid-19 ukázala českým zaměstnavatelům, že moderní zaměstnanci jsou zodpovědní a loajální. Spousta českých i zahraničních firem přešla v době pandemie na homeoffice a jak se ukázalo, nedošlo k výraznému zneužívání zaměstnanci a naopak některé firmy zaznamenaly i vyšší pracovní nasazení svých zaměstnanců. Proto také hodně firem i po skončení pandemie dovolilo svým zaměstnancům v práci z domova pokračovat.

Tento způsob práce je vhodný hlavně pro rodiny s dětmi a nejde jen o možnost, jak může žena zůstat doma na rodičovské dovolené s dítětem a neztratit kontakt se zaměstnavatelem. Jde také o zapojení otce do výchovy dítěte tím, že je doma a rozvrhne si svou pracovní dobu a čas pro rodinu.

Výhodu v tomto typu pracovního vztahu vidím hlavně v zapojení otce do výchovy dětí, úspory času i peněz za dojíždění do zaměstnání a hlavně udržení kontaktu zaměstnance se zaměstnavatelem, i když je na mateřské, nebo rodičovské dovolené.

Nevýhoda může být potřeba vysoké míry disciplinovanosti, problém s prokrastinací, dodržení pracovního harmonogramu, vědět, kdy s prací skončit. Spousta lidí poukazuje i na nutnost sociálního kontaktu s dalšími kolegy, nebo zákazníky.

Homeoffice prostě není vhodný pro každého a měl by být zvážen jednak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Vždy by se mělo jednat o vzájemnou dohodu mezi oběma stranami. Pokud by se objevily pochybnosti o tom, zda je pro zaměstnance homeoffice vhodný nebo ne, vždy je možné jej vyzkoušet a následně se se zaměstnavatelem dohodnout.

1.6.5 Větší míra zapojení otce do výchovy dítěte

Dalším způsobem, jak více zapojit ženy do práce, je zapojení otce do výchovy dítěte. Nejenže to má pozitivní vliv na ženu jako matku, ale také na dítě samotné. Podle současného nastavení zákona je u nás rodičovská dovolená poskytována stejně oběma rodičům, v absolutní většině nastupuje na rodičovskou dovolenou právě matka. (Pytlíková, 2015, s. 26) U nás je běžné, že otec pracuje a vydělává peníze, zatímco žena-matka je doma s dítětem a vychovává ho.

U nás byly přijaty zákony, díky kterým je otcům umožněno zastoupit ženu-matku a zůstat s dítětem doma. Otec může v takovém případě čerpat rodičovský příspěvek. Je také umožněno, aby se otec s matkou ve výchově a péči o dítě starali střídavě.

To u nás ale naráží na problém s výší platu u žen a mužů. Muži obecně pobírají větší mzdu než ženy, tedy je pro rodinu výhodnější, pokud doma s dítětem zůstane matka. Dalším motivem je tradičně založená společnost, ve které matka pečuje o domácnost a dítě a otec zajišťuje rodinu finančně. Pokud otec na rodičovskou dovolenou nastoupí, jsou důvody

většinou finanční. V takovém případě žena vydělává více a je schopna rodinu lépe zabezpečit, nebo je muž momentálně nezaměstnaný.

I když je snaha tyto stereotypy vymýtit, stále otcové, kteří by se rádi na výchově podíleli, narážejí na to, že si to z finančního hlediska nemohou dovolit.

Střídání rodičů na výchově malého dítěte by mohlo vést k tomu, že by zaměstnavatelé neodmítali mladé ženy ze strachu, že jim brzy odejdou na mateřskou respektive rodičovskou dovolenou. V tuto chvíli zaměstnavatel raději přijme mladého muže, protože nepočítá s tím, že by mu na mateřskou, respektive rodičovskou dovolenou odešel.

Výhodou by také bylo, že by žena i nadále mohla zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem, mohla by se dále vzdělávat ve svém oboru a být tak pro zaměstnavatele atraktivnější.

Nevýhodou je, že v současné chvíli jsou ženy posuzovány vzhledem k věku podle toho, jestli brzy odejdou na mateřskou dovolenou. Při návratu na trh práce zase trpí ženy tím, že se zaměstnavatelé obávají, že budou ženy často doma s dětmi z důvodu jejich nemoci.

2 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

Trh práce v České republice lze definovat jako prostor, kde se setkávají nabídka a poptávka po pracovních silách. Nabídka pracovních sil zahrnuje všechny osoby, které jsou schopny a ochotny pracovat. Poptávka po pracovních silách pak představuje poptávku ze strany zaměstnavatelů, kteří hledají vhodné pracovníky pro své podniky, firmy a organizace.

Role, kterou hrají ženy na trhu práce, se postupem času vyvíjela, přičemž v minulém století a zejména v posledních šedesáti letech byly pozorovány významné změny. Tyto změny byly pozorovány na několika úrovních: zvýšila se účast žen na trhu práce a ve vzdělávání, zaměstnanost žen v hospodářských odvětvích se změnila oproti své konvenční struktuře, přičemž ženy posílily svou účast ve vedení a zastávaly místa ve vrcholovém managementu společností, a veřejná politika podporuje posílení postavení žen převážně na trhu práce. (Pereira a Salaris, 2019, s. 2)

Trh práce v České republice se vyznačuje dynamickou a různorodou strukturou, která se neustále vyvíjí. Mezi faktory, které ovlivňují trh práce, patří například hospodářský růst, demografické změny, legislativní opatření a změny v oblasti vzdělání a kvalifikace pracovníků.

Hlavními účastníky trhu práce jsou zaměstnavatelé a pracovníci. Zaměstnavatelé hledají vhodné pracovníky pro své podniky a organizace a nabízejí jim pracovní místa, zatímco pracovníci hledají zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci, zkušenostem a očekávání, převážně finančního ocenění.

Trh práce v České republice se dále dělí na několik sektorů, které zahrnují různé obory a profese. Mezi hlavní sektory patří například průmysl, stavebnictví, obchod a služby. Každý sektor má své specifické nároky na pracovní síly a vyznačuje se různou mírou konkurence na trhu práce.

Na trhu práce v České republice existuje také různá pracovní místa a pracovní smlouvy, včetně plných úvazků, částečných úvazků, brigád a dohod. Tyto formy zaměstnání se liší výší platu, pracovní dobou a pracovními podmínkami.

Trh práce v České republice je také ovlivněn faktory jako nezaměstnanost, migrace pracovníků a rovnost příležitostí. Nezaměstnanost představuje problém pro pracovníky, kteří hledají zaměstnání, zatímco migrace pracovníků může ovlivnit nabídku a poptávku na trhu práce. Rovnost příležitostí zase zahrnuje zajištění rovného přístupu ke vzdělání a pracovním

příležitostem pro všechny jednotlivce bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, etnický původ, náboženství, sexuální orientaci nebo jakékoli jiné osobní charakteristiky. Cílem je zajistit, aby každý měl stejnou možnost získat kvalifikaci a pracovat na jakékoliv pozici bez diskriminace.

Trh práce v České republice je ovlivněn řadou faktorů, včetně ekonomických podmínek, politické stability, technologického vývoje a demografických změn. Aby se zlepšila situace na trhu práce a zvýšila se zaměstnanost, je třeba se vypořádat s mnoha výzvami, jako jsou nízká úroveň vzdělání, nedostatek pracovních příležitostí v určitých regionech a nerovnost příležitostí pro určité skupiny obyvatelstva.

Trh práce v České republice je ovlivněn také globálními ekonomickými podmínkami a je závislý na exportu, zejména v oblasti průmyslu a technologií. Změny v zahraniční poptávce a obchodní politice mohou mít významný dopad na trh práce a zaměstnanost v České republice.

Celkově lze říci, že trh práce v České republice je v současné době stabilní a roste. Avšak existují stále výzvy, které je třeba řešit, aby se zajistila lepší rovnost příležitostí a zlepšila se situace pro všechny obyvatele země.

Podle dat ČSÚ byla míra nezaměstnanosti v lednu 2023 2,6 %, což je o 0,4 procentního bodu nižší než v prosinci 2022. (Drobilíková, 2023) Celkově lze říci, že trh práce v České republice je stabilní a má pozitivní výhled do budoucna.

Co se týká nezaměstnanosti, ta se v posledních letech stabilně snižuje. V roce 2022 bylo v průměru evidováno 124 tisíc nezaměstnaných osob, což je o 25 tisíc méně než v roce 2021. (Drobilíková, 2023)

2.1 Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené

Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce je v dnešní době velmi diskutovaným tématem. Ženy se po mateřské dovolené setkávají s řadou překážek a výzev, které ovlivňují jejich návrat na trh práce. V této práci se zaměřím na různé faktory, které ovlivňují návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené a na možnosti, které jsou k dispozici pro podporu těchto žen.

Zastánci genderových stereotypů se domnívají, že na pracovišti muži a ženy mají různé preference, cíle a jsou motivováni jiným způsobem. Uspokojení takových stereotypních

mužských potřeb, jako je ekonomický úspěch, autonomie, výkon, je pro muže charakteristické. Podle genderově stereotypního modelu by ženy měly naplňovat rodinné potřeby a pečovat o kvalitu svého rodinného života. Pro ženy by tedy měly být důležitější mezilidské vztahy, bezpečí, vedlejší výhody, prostředí a tak podobně. (Arnania-Kepuladze, 2013, s. 13)

Jedním z hlavních faktorů ovlivňujících návrat žen na trh práce po mateřské dovolené je jejich kvalifikace. Čím vyšší je kvalifikace a odbornost ženy, tím snadnější je pro ni najít si nové zaměstnání po rodičovské dovolené.

Dalším faktorem ovlivňujícím návrat žen na trh práce je míra flexibility zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel umožní ženě pracovat na částečný úvazek nebo umožní práci z domova, může to značně zlepšit šance ženy na návrat na trh práce.

Dalším faktorem je také podpora rodiny a okolí. Pokud jsou rodinní příslušníci ochotni pomoci s péčí o dítě, může to snížit stres a zátěž, které s sebou nese návrat na trh práce po rodičovské dovolené.

Nabízené benefity ze strany zaměstnavatele jsou také velmi důležité pro návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené. Matky, které opustily trh práce kvůli péči o dítě, se setkaly s překážkami při návratu do zaměstnání. Mezi hlavní překážky patří nedostatek flexibilních pracovních úvazků, diskriminace a nedostatek možností pro rekvalifikaci. Flexibilní pracovní úvazky jsou pro mnoho matek na mateřské nebo rodičovské dovolené klíčové pro to, aby mohly snadno skloubit své pracovní a rodinné povinnosti. Nicméně, mnoho zaměstnavatelů stále preferuje tradiční formy práce, které neumožňují flexibilitu, a to může být pro matky překážkou při návratu do práce.

Další překážkou může být diskriminace vůči mateřství. V některých případech zaměstnavatelé mohou mít předsudky proti mateřské dovolené a vnímat matky jako méně produktivní nebo náchylné k častějším absencím. To může vést k diskriminaci při náboru nebo při hodnocení výkonu.

Nedostatek možností pro rekvalifikaci může být další překážkou pro matky, které se chtějí vrátit do zaměstnání v jiné oblasti, než ve které dříve pracovaly. V tomto případě mohou být matky nuceny hledat nové vzdělávací a rekvalifikační příležitosti, aby mohly být konkurenceschopné na trhu práce.

Existují však i pozitivní trendy, které podporují návrat matek na trh práce. V posledních letech se vyskytlo mnoho iniciativ a programů, které pomáhají matkám s návratem do práce.

Přestože se situace zlepšuje a postupně se mění tradiční přístup k rodičovské dovolené a péči o děti, stále existuje mnoho překážek, které ženy na mateřské dovolené čelí při návratu na trh práce. Mezi tyto překážky patří zejména diskriminace, nedostatečná podpora ze strany zaměstnavatelů, nedostatek kvalitní a dostupné dětské péče, ale také nerovnoprávnost v domácnosti a nevyvážené rozdělení péče o dítě mezi oba rodiče.

Je tedy zřejmé, že návrat matek po mateřské dovolené na trh práce není snadný a stále existuje mnoho překážek, které brání rovnoprávnému začlenění žen na trh práce. Je důležité, aby se situace postupně zlepšovala a aby byla podporována rovnost pohlaví, flexibilní pracovní podmínky a kvalitní a dostupná dětská péče, aby si rodiče mohli vybrat, zda chtějí zůstat doma s dítětem nebo se vrátit na trh práce.

Zejména ve vyspělých zemích je tedy stále nutné bojovat proti diskriminaci matek na trhu práce a podporovat návrat matek po mateřské dovolené zpět na trh práce. Důležitými nástroji k tomuto účelu jsou například flexibilní pracovní doba, dále pak programy podpory v oblasti péče o děti a vzdělávání pro pracující matky, ale také přijímání opatření na úrovni zaměstnavatelů, jako je například zavádění rovných platů pro muže a ženy a možnosti homeoffice. Rovný přístup k pracovním příležitostem závisí také na nabízeném platu. Požadovaná mzda je minimální mzda, která určuje, jestli potenciální zaměstnanec práci přijme nebo nikoliv. Pokud je požadovaná mzda nízká, bude žadatel o práci nezaměstnaný kratší dobu, než ten, kdo ji bude mít vysokou. (Borjas, 2020, s. 489-490)

2.2 Ženy po návratu na trh práce jako riziková skupina

Ženy po návratu na trh práce po mateřské dovolené jsou často považovány za rizikovou skupinu. Jedním z důvodů je, že mají delší časovou mezeru v kariéře a mohou mít menší pracovní zkušenosti v porovnání s ostatními zaměstnanci. To může vést k diskriminaci na základě věku a pohlaví a může být překážkou při hledání práce.

Dalším faktorem, který přispívá k riziku žen po návratu na trh práce, jsou stávající rodinné povinnosti. Ženy, které mají malé děti, mohou být náchylné k vyčerpání a stresu z rovnováhy mezi prací a osobním životem. Tyto povinnosti mohou také omezovat jejich flexibilitu při práci a časovou dostupnost.

Kromě toho mohou být ženy po návratu na trh práce také vystaveny sexismu a nedostatečnému zastoupení na vedoucích pozicích. I když se v posledních letech výrazně

zlepšil postoj k rovnosti pohlaví na pracovišti, stále existují předsudky a stereotypy, které mohou bránit ženám v dosažení svých pracovních cílů.

Pro rizikovou skupinu žen po návratu na trh práce je důležité mít podporu a příležitosti ke vzdělávání a rozvoji pracovních dovedností. Vzdělávání může pomoci zvýšit jejich sebevědomí a zlepšit jejich kvalifikace, což může být klíčové pro dosažení úspěchu v kariéře. Rozvoj pracovních dovedností také může pomoci překonat mezery v kariéře a zlepšit jejich schopnosti v oblasti, ve které pracují.

Existují také různé programy a iniciativy, které pomáhají ženám po návratu na trh práce. Například vládní programy na podporu rovnosti pohlaví a zaměstnanosti nebo korporátní programy na podporu rovnosti pohlaví a diverzity na pracovišti.

Podle statistik Evropské unie ženy stále čelí nerovnostem na trhu práce a mnoho z nich je zaměstnáno v oblastech, které jsou méně placené a mají nižší sociální status. To vede k tomu, že se ženy vrací do práce s menšími nároky na plat a pracovní podmínky nežli muži, což může vést k většímu znevýhodnění a diskriminaci.

Tato riziková skupina může být ještě vystavena dalším výzvám a obtížím v oblasti práce a zaměstnanosti, včetně obtíží při hledání a získávání zaměstnání, nedostatečného přístupu k odbornému vzdělávání a školení, omezení pracovního času a flexibility, diskriminace a nevyváženosti pracovního a osobního života. Tyto faktory mohou mít negativní dopad na zaměstnatelnost, kariérový postup a platební vývoj žen, a také mohou vést k vyšší míře stresu, úzkosti a zdravotních problémů.

Aby se předešlo tomuto riziku, je třeba přijmout opatření na podporu návratu žen na trh práce a zlepšit jejich pracovní podmínky a zaměstnatelnost. Kromě poskytování přístupu k odbornému vzdělávání a školení by měla být přijata opatření, která podporují rovnost mezi pohlavími a pomáhají odstranit diskriminaci na základě pohlaví. To může zahrnovat například zavádění kvót pro zastoupení žen ve vedoucích pozicích a zajištění rovného odměňování za stejnou práci a stejnou kvalifikaci.

V rámci rodinné politiky by měla být poskytována podpora pro vytváření rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, včetně například přímých finančních podpor pro rodiče při péči o děti, flexibilních pracovních úvazků pro rodiče a programů na podporu péče o děti. Tato opatření mohou pomoci ženám lépe zvládnout návrat na trh práce a současně si udržet rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem.

Riziková skupina žen po návratu na trh práce zahrnuje zejména matky s dětmi do 3 let věku, které se musí vypořádat s péčí o dítě a současně se snažit najít si práci. Tyto ženy často stojí před těžkou volbou mezi prací a rodinou a mohou být vystaveny stresu a únavě.

3 ZAMĚSTNATELNOST ŽEN PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené je stále aktuální téma a představuje výzvu pro mnoho matek, které se vracejí na trh práce. Po rodičovské dovolené mohou mít ženy problémy s nalezením nového zaměstnání nebo se mohou setkat s diskriminací na základě svého mateřství. Existují však různé způsoby, jak tuto situaci řešit a zvýšit zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené.

Jedním z klíčových faktorů pro zlepšení zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené je vzdělání a odborná příprava. Ženy by měly využívat všech možností k získání nových zkušeností a dovedností, aby se mohly snadněji přizpůsobit novým pracovním výzvám. Existují různé programy a kurzy, které mohou ženám pomoci zlepšit své odborné a jazykové schopnosti a zvýšit tak své šance na nalezení nového zaměstnání.

Ženy z důvodu péče o děti musí dlouhodobě přerušit svou zaměstnanost a tím pádem snižují svou produktivitu na trhu práce. Prvním důvodem je to, že žena při mateřské nebo rodičovské dovolené nezvyšuje svou kvalifikaci, což často vede i ke ztrátě své původní kvalifikace. Druhý důvod je technologický vývoj, který může vést k tomu, že se změní obsah původní práce. Navíc k tomu můžeme přidat i to, že po návratu do práce jsou ženy tím, kdo je s malými dětmi doma, pokud jsou nemocné. To je také důvod, proč jsou ženy s malými dětmi u zaměstnavatelů často diskriminovány. (Bičáková a Kalíšková, 2015, s. 4-5)

Důležitou součástí zvýšení zaměstnatelnosti žen po rodičovské dovolené je také pružnost pracovních podmínek. Mnoho matek potřebuje flexibilní pracovní dobu, aby se mohly starat o své děti, a proto je třeba nabízet možnosti homeoffice, částečného úvazku nebo jiných alternativních pracovních dohod. Tímto způsobem lze zvýšit šance matek na návrat na trh práce a současně umožnit lepší rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem.

Dalším způsobem, jak zlepšit zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené, je podpora ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by měli aktivně hledat a podporovat ženy, které se vracejí na trh práce po mateřské dovolené. To může zahrnovat různé programy, jako jsou mentorování, programy pro nově příchozí a výcvikové programy.

V neposlední řadě je důležité, aby vlády a státní orgány podporovaly a prosazovaly politiky a programy, které podporují zaměstnanost žen po rodičovské dovolené. Mezi takové politiky a programy patří například podpora vzdělávání, rozvoj dovedností a podpora příležitostí k rekvalifikaci. Tyto prvky mohou pomoci ženám zlepšit svou zaměstnatelnost a přizpůsobit se novým trendům na trhu práce.

Dalším způsobem, jak podpořit zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené, je podpora flexibility pracovní doby a homeoffice. Ženy často čelí většímu tlaku při skloubení práce a rodiny, a proto by měly mít možnost pracovat z domova a mít flexibilní pracovní dobu. Toto opatření může ženám pomoci udržet si práci a zároveň lépe zvládat rodinné povinnosti.

V neposlední řadě, podpora zaměstnanosti žen po rodičovské dovolené by měla zahrnovat i podporu firem a zaměstnavatelů. Firmy by měly být motivovány k tomu, aby vytvářely podmínky pro návrat žen po mateřské dovolené, například poskytováním mateřských a rodičovských benefitů, flexibilní pracovní doby a možnosti homeoffice. Zaměstnavatelé by měli být motivováni k tomu, aby nabízeli ženám možnosti kariérního postupu a aby vytvářeli prostředí, ve kterém jsou ženy oceněny a respektovány.

Zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené je důležitou otázkou, která se týká nejen samotných žen, ale také celé společnosti. Ženy jsou nezbytnou součástí pracovního trhu a jejich přínos pro ekonomiku je nepopíratelný. Pokud budeme podporovat zaměstnatelnost žen po rodičovské dovolené a vytvářet pro ně vhodné podmínky, můžeme zlepšit nejen ekonomickou situaci jednotlivých rodin, ale také celé společnosti.

3.1 Vzdělání jako klíčový faktor pro návrat po rodičovské dovolené

Vzdělání hraje klíčovou roli v úspěšném návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. Je to jeden z faktorů, který pomáhá ženám zvýšit svou zaměstnatelnost a konkurenceschopnost na trhu práce. Vzdělání může pomoci ženám rozvíjet své schopnosti a dovednosti a získat nové kvalifikace, které jsou potřebné pro moderní pracovní trh.

Vzdělání je důležité pro ženy, které se rozhodly vrátit se do práce po rodičovské dovolené. To může být výzva, zejména pro ty, které se vracejí po delší době mimo pracovní prostředí. Vzdělání umožňuje ženám získat nové znalosti a dovednosti a aktualizovat své stávající kvalifikace, což zvyšuje jejich konkurenceschopnost na trhu práce. To znamená, že ženy s lepším vzděláním pravděpodobněji najdou lepší pracovní pozice s vyššími platy a lepšími pracovními podmínkami.

Vzdělání je klíčovým faktorem pro úspěch žen po návratu z rodičovské dovolené. Je to způsob, jak zlepšit jejich kvalifikaci a dovednosti a získat nové nástroje pro úspěšný návrat na trh práce. Existuje mnoho možností pro ženy, které se chtějí vzdělávat, včetně kurzů, seminářů a programů vzdělávání dospělých. Tyto programy umožňují ženám získat nové

znalosti a dovednosti, které jsou potřebné pro moderní pracovní trh, a současně se vzdělávat v oblastech, které jsou relevantní pro jejich zaměření a zájmy.

Vzdělání není jen o získání nových kvalifikací a dovedností. Je to také o rozvoji kreativity, samostatnosti a osobnostního růstu. Vzdělání může pomoci ženám získat sebevědomí a sebevědomě se pustit do nových výzev. Může jim také pomoci lépe porozumět svému okolí a zlepšit komunikační schopnosti. Tyto schopnosti jsou klíčové pro úspěšnou kariéru a budou užitečné pro ženy, které se vrací na trh práce po rodičovské dovolené. Vzdělání může také pomoci ženám získat nové pracovní příležitosti a posunout se v kariéře.

Vzdělání je proto důležitým faktorem úspěchu pro ženy, které se vrací na trh práce po rodičovské dovolené. Existuje mnoho zdrojů, kde mohou ženy získat potřebné znalosti a dovednosti pro úspěšnou kariéru. Jedním z těchto zdrojů jsou kurzy a školení, které jsou nabízeny na mnoha místech, včetně vysokých škol, vzdělávacích institucí, neziskových organizací a soukromých společností.

Kurzy a školení mohou být zaměřeny na konkrétní oblasti, jako je například obchod, marketing, finance, řízení projektů, ale také na rozvoj komunikačních dovedností, mezigenerační spolupráce a řízení stresu. Mnoho kurzů je také zaměřeno na rozvoj specifických dovedností, jako je například psaní, prezentace, vyjednávání a vedení týmu.

Dalším zdrojem vzdělání jsou online kurzy, které jsou dnes stále více populární. Tyto kurzy jsou obvykle přístupné z libovolného místa a času a mohou být získány z mnoha různých oblastí. Některé kurzy jsou dokonce zdarma a nabízejí certifikáty, které mohou být užitečné při hledání nových pracovních příležitostí.

Vzdělávací instituce také nabízejí programy, které jsou speciálně navrženy pro ženy po návratu z rodičovské dovolené. Tyto programy mohou být zaměřeny na rozvoj konkrétních dovedností, ale také na obecné kurzy, jako je například práce s technologiemi, řízení času a efektivní komunikace.

Vzdělání také umožňuje ženám získat nové znalosti a dovednosti, které mohou být užitečné při hledání nových pracovních příležitostí. Mnoho žen se po rodičovské dovolené rozhodne pro změnu kariéry a vzdělání může být klíčové při hledání nového zaměstnání.

Další možností pro ženy po návratu z rodičovské dovolené je získat nové zkušenosti a dovednosti prostřednictvím práce na projektech nebo dobrovolnické práci v oblastech, které je zajímají. To může být užitečné při hledání nové práce nebo posunu v kariéře. Ženy

mohou také využít příležitostí k networking a navazování nových kontaktů, což může vést k získání nových pracovních příležitostí.

Je důležité si uvědomit, že vzdělávání a získávání nových dovedností neznamená nutně návrat ke kariéře v plném úvazku. Ženy se mohou rozhodnout pro práci s kratším pracovním úvazkem, která jim umožní skloubit práci s péčí o rodinu a zároveň rozvíjet své dovednosti. Existují také možnosti práce na dálku a freelancingu, které umožňují flexibilitu v pracovním čase a umožňují ženám pracovat z domova.

Vzdělání a rozvoj dovedností jsou klíčovými faktory pro úspěšný návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené. Ženy by měly hledat příležitosti pro vzdělávání a získávání nových zkušeností, ať už prostřednictvím online kurzů a školení, práce na projektech nebo dobrovolnické práce. Tento proces může být náročný, ale může vést ke zlepšení zaměstnatelnosti a kariérových příležitostí.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CÍLE VÝZKUMU A FORMULACE HYPOTÉZ

Na základě zvoleného tématu jsem se rozhodla pro srovnání již publikovaného výzkumu s vlastním dotazníkovým šetřením. Pro srovnání jsem si vybrala studii: „Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené: rozdíly podle rodinného uspořádání“ od Jany Chaloupkové a Evy Mitchell z roku 2009.

Ve své práci se zaměřím na tyto otázky:

1. Jak ovlivňuje délku rodičovské dovolené s nejmladším dítětem rodinná situace a vzdělání?
2. Jaké jsou podle respondentů hlavní překážky vstupu na pracovní trh podle věku nejmladšího dítěte?

Cílem je srovnat situaci žen a jak se za dané období změnila i s ohledem na aktuální situaci na trhu práce. Dalšími cíli mého výzkumu bylo zjistit, zda se ženy plánují vracet do původního zaměstnání, zda při rodičovské dovolené pracují a jak dlouho plánují na rodičovské dovolené zůstat.

4.1 Metody výzkumu

Pro výzkum jsem použila metodu kvantitativního výzkumu. Pro získání dat bylo využito metody dotazníku. Vlastní dotazník je uveden v Příloze 1.

Kvantitativní výzkum v ekonomii se obvykle zaměřuje na sběr, analýzu a interpretaci kvantitativních dat, která jsou získána prostřednictvím měření nebo pozorování ekonomických jevů. Cílem je popsat a porozumět vztahům a trendům v ekonomických proměnných, například v chování spotřebitelů, trhu práce nebo ekonomického růstu.

Cílem kvantitativního výzkumu v ekonomii je získat objektivní a relevantní data, která mohou být následně použita pro tvorbu nových teorií, modelů a strategií, které mají pomoci ekonomickým subjektům v rozhodování.

Komparativní analýza je metoda srovnávání a porovnávání různých aspektů nebo faktorů v různých situacích, s cílem identifikovat podobnosti a rozdíly mezi nimi. Tento typ analýzy se používá v mnoha různých oblastech, například v ekonomii.

Při komparativní analýze je důležité pečlivě vybrat srovnávané faktory a zajistit, aby byly přirovnatelné. To znamená, že srovnávané skupiny musí mít podobné charakteristiky, jako

jsou velikost, struktura a další faktory, které mohou ovlivnit výsledky. Důležitým prvkem komparativní analýzy je také interpretace výsledků, která umožňuje odhalit rozdíly a podobnosti a posoudit, co to znamená pro danou situaci.

4.2 Formulace hypotéz

Výše uvedené výzkumné otázky jsem využila při formulaci hypotéz:

- Hlavní hypotéza: **Většina vdaných žen bude na rodičovské dovolené déle, než ženy svobodné.**
- Hypotéza pomocná 1: **Ženy se vzděláním VOŠ a bakalář a vyšší budou na rodičovské dovolené kratší dobu než ženy s nižším vzděláním.**
- Hypotéza pomocná 2: **Více jak 30% žen bude jako největší překážku vstupu na pracovní trh uvádět, že nemají hlídání pro děti.**

Cílem mého výzkumu je uvedené hypotézy potvrdit nebo vyvrátit.

5 METODIKA VÝZKUMU

5.1 Zkoumané osoby

Toto je informace o souboru, který byl použit pro dotazníkové šetření. Tento soubor zahrnuje 152 žen z celé České republiky. Ženy byly osloveny prostřednictvím internetu, emailu a také prostřednictvím soukromých kontaktů mezi mými kamarádkami, které jsou aktuálně stejně jako já na rodičovské dovolené.

5.2 Diagnostické metody

Jako kvantitativní metoda byl použit pro výzkum dotazník. Dotazník obsahuje 14 otázek, z toho 4 jsou otázky otevřeného typu a 10 otázek uzavřených s možností výběru. Z těchto 10 uzavřených otázek je u 4 z nich možnost výběru více odpovědí od jednoho respondenta.

5.3 Sběr dat

Dotazníkové šetření bylo prováděno koncem roku 2022 a začátkem roku 2023. Dotazník byl publikován online a jeho odkaz byl sdílen na sociální síti a rozeslán přes email. Vyplnění dotazníku nemělo žádné časové omezení a respondentky mohly své odpovědi v klidu promyslet.

Vyplněno bylo 152 dotazníků. Žádný z dotazníků nemusel být vyloučen. Bylo to způsobeno tím, že dotazníky se převážně vyplňovaly online a bylo možné uložit jen úplně vyplněné dotazníky.

6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

6.1 Popis výsledků výzkumu

V této části se zaměříme na jednotlivé otázky z dotazníku. Vyhodnocení jednotlivých otázek bude slovní i grafické. Grafické hodnocení bude znázorněno grafy a tabulkami včetně popisů.

Dotazník cílil na ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, proto v mé práci záměrně používám jen slovo „ženy“. Nepředpokládám, že se průzkumu účastnili muži.

6.1.1 Věk

Výzkumu se zúčastnily ženy ve věku 18 až 44 let. Nejvíce respondentek bylo ve věku 33 let 19 respondentů. Nejvíce respondentek bylo ve věkovém rozmezí 31 až 40 let. Jednotlivé počty jsou v tabulce níže.

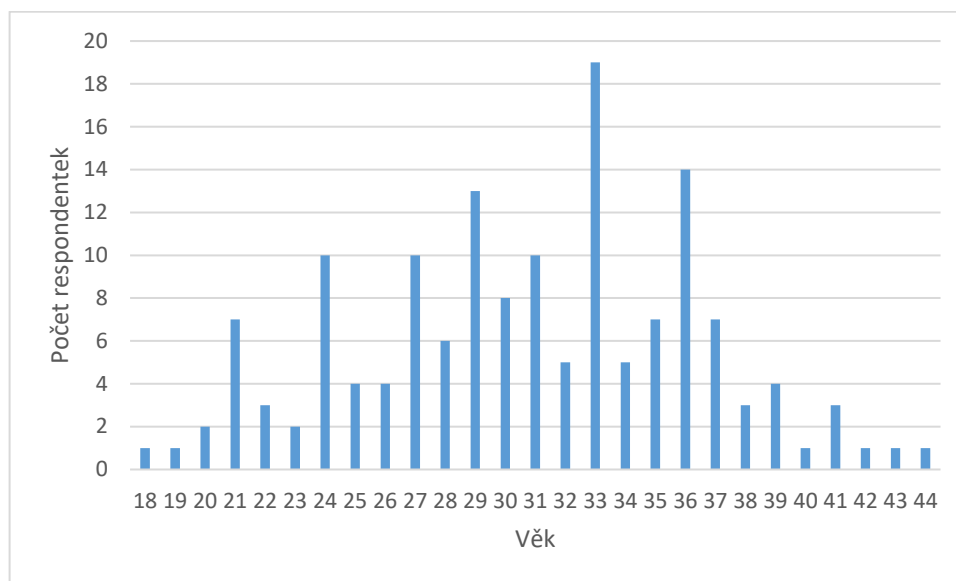
Průměrný věk respondentek byl 30,74 let.

Tabulka 1 Věk respondentek

Věk	Počet respondentek	Procentuální zastoupení
18	1	0,66%
19	1	0,66%
20	2	1,32%
21	7	4,61%
22	3	1,97%
23	2	1,32%
24	10	6,58%
25	4	2,63%
26	4	2,63%
27	10	6,58%
28	6	3,95%
29	13	8,55%
30	8	5,26%
31	10	6,58%
32	5	3,29%
33	19	12,50%
34	5	3,29%
35	7	4,61%
36	14	9,21%
37	7	4,61%
38	3	1,97%
39	4	2,63%
40	1	0,66%
41	3	1,97%
42	1	0,66%
43	1	0,66%
44	1	0,66%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 1 Věk respondentek



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.2 Kraj dle bydliště respondentek

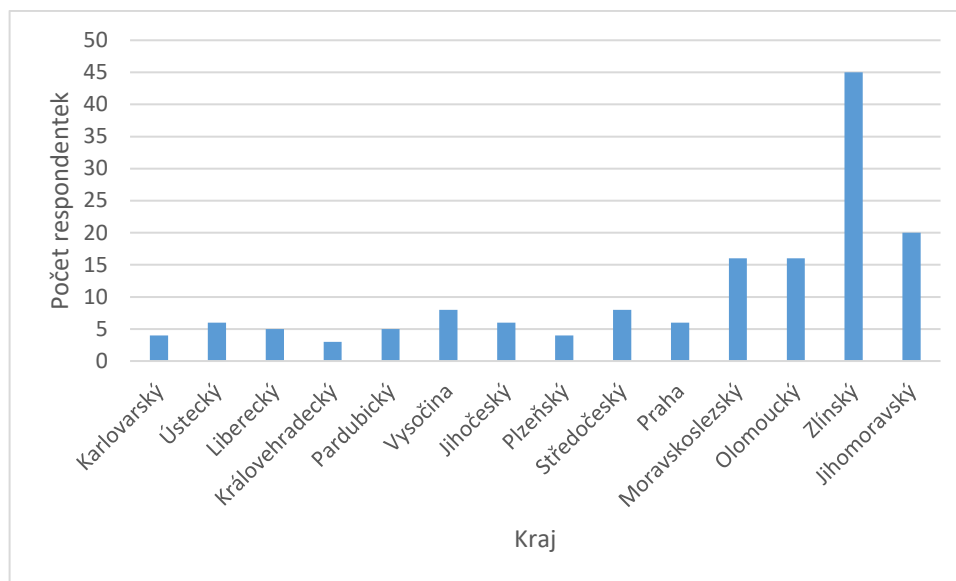
V České republice máme celkem 14 krajů. Nejvíce respondentek bylo ze Zlínského kraje – 45. Nejméně jich naopak bylo z Královehradeckého kraje – 3.

Tabulka 2 Kraj dle bydliště respondentek

Kraj	Počet respondentek	Procentuální zastoupení
Karlovarský	4	2,63%
Ústecký	6	3,95%
Liberecký	5	3,29%
Královehradecký	3	1,97%
Pardubický	5	3,29%
Vysočina	8	5,26%
Jihočeský	6	3,95%
Plzeňský	4	2,63%
Středočeský	8	5,26%
Praha	6	3,95%
Moravskoslezský	16	10,53%
Olomoucký	16	10,53%
Zlínský	45	29,61%
Jihomoravský	20	13,16%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 2 Kraj dle bydliště respondentek



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.3 Bydliště dle počtu obyvatel

Pro účely mého dotazníkového šetření jsem bydliště rozdělila do čtyř skupin a to následovně:

1. do 1000 obyvatel,
2. 1000 – 5000 obyvatel,
3. 5000 – 15000 obyvatel,
4. více než 15000 obyvatel.

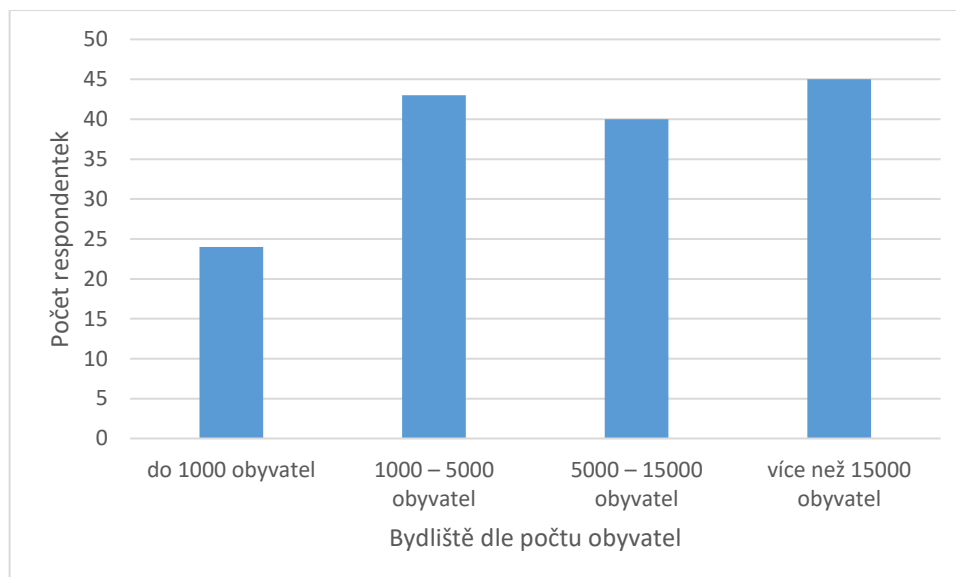
V mém průzkumu byly zastoupeny všechny skupiny. V první skupině (do 1000 obyvatel) bylo 24 respondentek, v druhé skupině (1000 – 5000 obyvatel) bylo 43 respondentek, ve třetí skupině (5000 – 15000 obyvatel) bylo 40 respondentek a ve čtvrté skupině (více než 15000 obyvatel) bylo 45 respondentek.

Tabulka 3 Bydliště dle počtu obyvatel

Bydliště	Počet respondentek	Procentuální zastoupení
do 1000 obyvatel	24	15,79%
1000 – 5000 obyvatel	43	28,29%
5000 – 15000 obyvatel	40	26,32%
více než 15000 obyvatel	45	29,61%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3 Bydliště dle počtu obyvatel



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.4 Rodinný stav

U této otázky vybíraly respondentky z pěti možností: svobodná, nežiji s otcem dítěte, svobodná, žiji s otcem dítěte, vdaná, rozvedená a vdova.

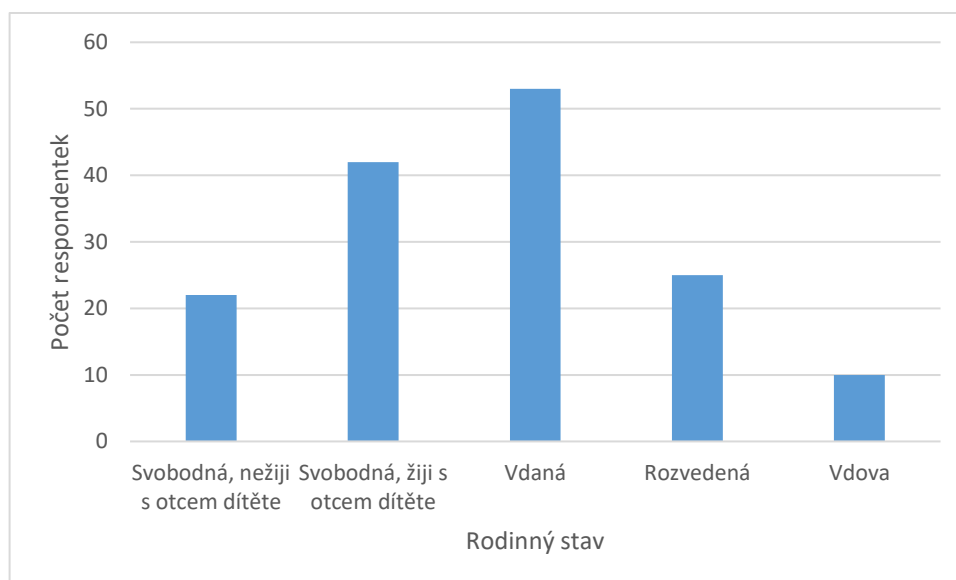
Odpovědi byly následující: 22 žen uvedlo, že jsou svobodné a nežijí s otcem dítěte, 42 žen vybralo možnost svobodná a žiji s otcem dítěte, 53 žen uvedlo možnost vdaná, 25 žen vybralo jako svůj rodinný stav rozvedená a 10 žen zvolilo možnost vdova.

Tabulka 4 Rodinný stav

Rodinný stav	Počet respondentek	Procentuální zastoupení
Svobodná, nežijí s otcem dítěte	22	14,47%
Svobodná, žijí s otcem dítěte	42	27,63%
Vdaná	53	34,87%
Rozvedená	25	16,45%
Vdova	10	6,58%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4 Rodinný stav



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.5 Nejvyšší dosažené vzdělání

V mém dotazníku byly následující možnosti na výběr u vzdělání: základní, střední bez maturity, střední s maturitou, VOŠ a bakalář a vysokoškolské.

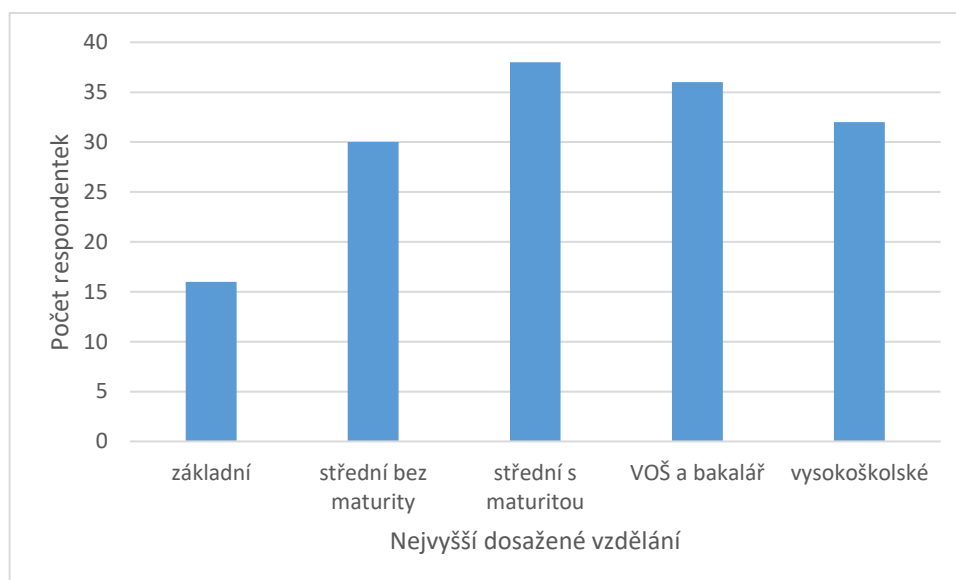
Odpovědi byly následující: 16 žen vybralo možnost základní vzdělání, 30 žen vybralo možnost střední bez maturity, 38 žen vybralo variantu střední s maturitou, 36 žen vybralo skupinu VOŠ a bakalářské a nakonec 32 žen se označilo jako vysokoškolačky.

Tabulka 5 Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Počet respondentek	Procentuální zastoupení
základní	16	10,53%
střední bez maturity	30	19,74%
střední s maturitou	38	25,00%
VOŠ a bakalář	36	23,68%
vysokoškolské	32	21,05%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 5 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.6 Průměrný čistý měsíční příjem

Další otázkou byl průměrný čistý měsíční příjem před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou. V mém dotazníku jsme příjem rozdělili do pěti skupin: do 9 999 Kč, 10 000 – 19 999 Kč, 20 000 – 29 999 Kč, 30 000 – 39 999 Kč a více jak 40 000 Kč.

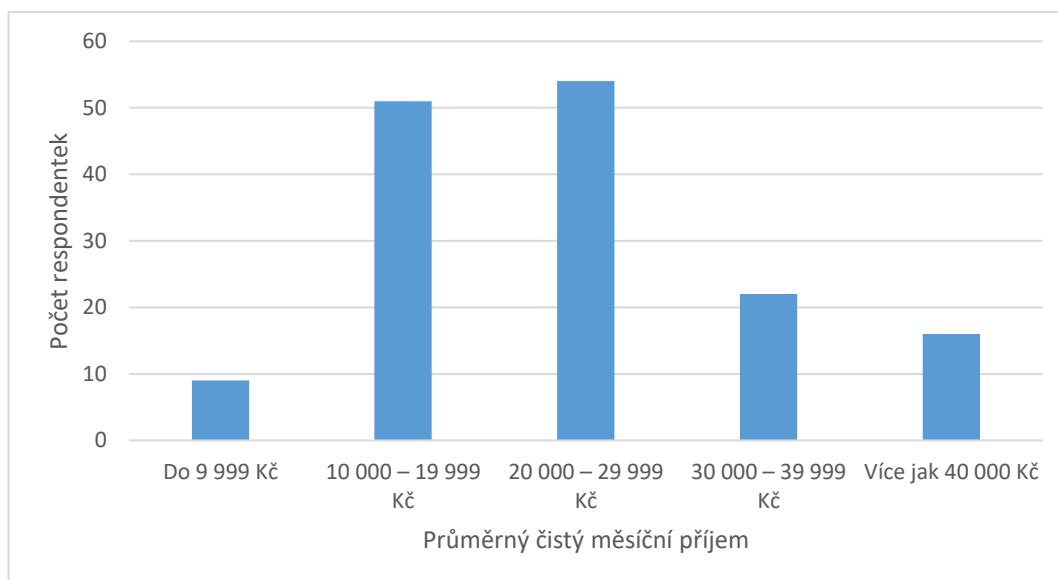
V první skupině (do 9 999 Kč) bylo 9 žen, v druhé skupině (10 000 – 19 999 Kč) bylo 51 žen, ve třetí skupině (20 000 – 29 999 Kč) bylo 54 žen, ve čtvrté skupině (30 000 – 39 999 Kč) bylo 22 žen a v poslední skupině (více jak 40 000 Kč) bylo 16 žen.

Tabulka 6 Průměrný čistý měsíční příjem

Příjem	Počet respondentek	Procentuální zastoupení
Do 9 999 Kč	9	5,92%
10 000 – 19 999 Kč	51	33,55%
20 000 – 29 999 Kč	54	35,53%
30 000 – 39 999 Kč	22	14,47%
Více jak 40 000 Kč	16	10,53%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 6 Průměrný čistý měsíční příjem



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.7 Počet dětí

Další položkou v dotazníku byla otázka na počet dětí. Respondentky měly jedno až 4 děti. 77 účastnic výzkumu mělo jedno dítě, 49 respondentek mělo 2 děti, 22 žen mělo 3 děti a 4 odpověděly, že mají děti čtyři. Žádná z žen neměla pět dětí.

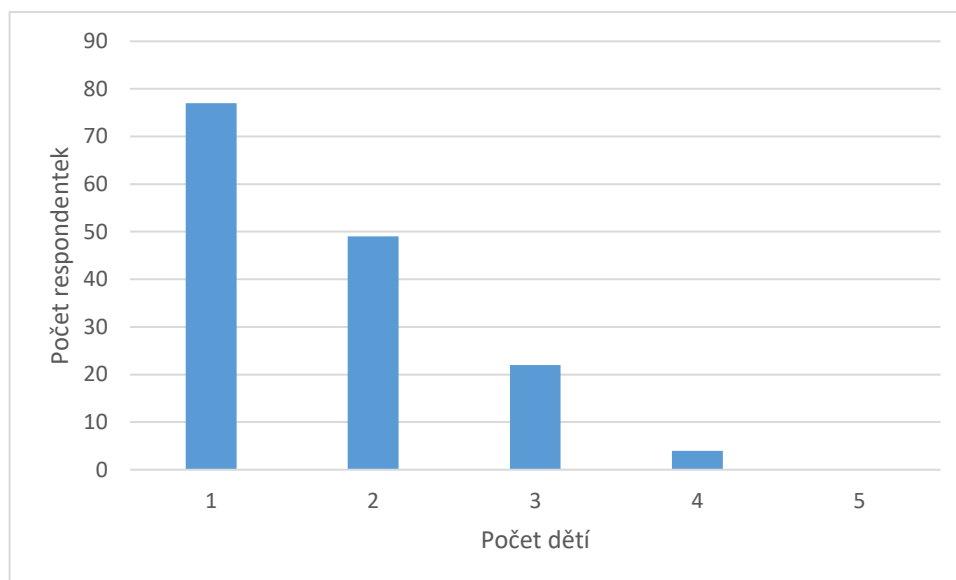
Podle mého dotazníku připadá v průměru 1,69 dítěte na jednu ženu.

Tabulka 7 Počet dětí

Počet dětí	Počet respondentek	Procentuální zastoupení
1	77	50,66%
2	49	32,24%
3	22	14,47%
4	4	2,63%
5	0	0,00%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 7 Počet dětí



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.8 Věk nejmladšího dítěte

Následovala otázka na věk nejmladšího dítěte. Ten se pohyboval v rozmezí od 0 do 10 let. Devět žen označilo věk nejmladšího dítěte jako 0 let, čtyřicet šest žen napsalo věk 1 rok, jedna žena uvedla 1,5 roku, čtyřicet devět žen napsalo věk 2 roky, čtyři ženy označily věk nejmladších dětí jako 2,5 roku, dvacet pět žen uvedlo věk 3 roky, dvanáct žen napsalo věk 4 roky, čtyři ženy uvedly jako odpověď 5 let a nakonec po jednom dítěti uvedly ženy u věku 6 a 10 let.

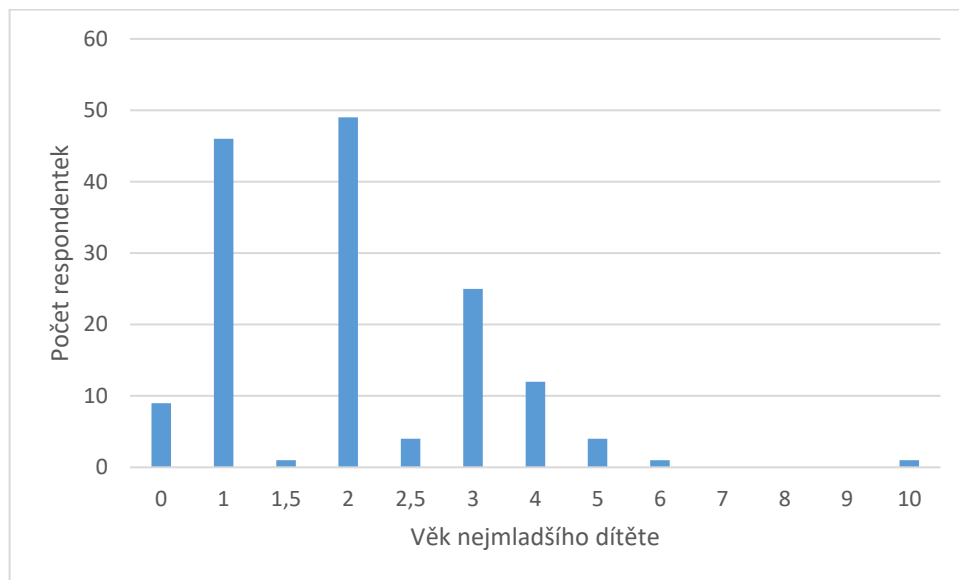
Průměrný věk nejmladších dětí z tohoto dotazníku byl 2,06 let.

Tabulka 8 Věk nejmladšího dítěte

Věk nejmladšího dítěte	Počet	Procentuální zastoupení
0	9	5,92%
1	46	30,26%
1,5	1	0,66%
2	49	32,24%
2,5	4	2,63%
3	25	16,45%
4	12	7,89%
5	4	2,63%
6	1	0,66%
7	0	0,00%
8	0	0,00%
9	0	0,00%
10	1	0,66%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 8 Věk nejmladšího dítěte



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.9 Plánovaná délka rodičovské dovolené

U otázky na plánovanou délku rodičovské dovolené měly ženy na výběr ze šesti možností.

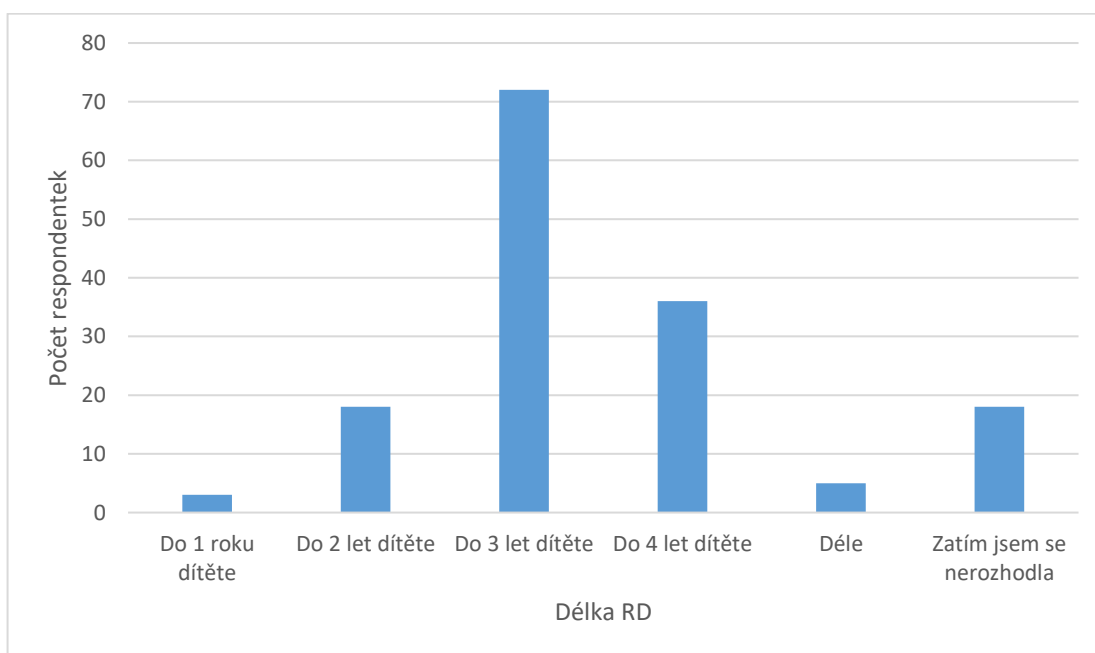
První kategorií byla délka do 1 roku dítěte, kterou vybraly tři ženy. Druhá kategorie (do 2 let dítěte) byla vybrána osmnácti respondentkami. Třetí kategorie (do 3 let dítěte) byla nejčastější volbou a zvolilo ji sedmdesát dva žen. Pro čtvrtou kategorii (do 4 let dítěte) bylo v době dotazníku rozhodnutých třicet šest žen. V páté kategorii byla možnost zůstat na rodičovské dovolené déle a tuto variantu zvolilo pět žen. Poslední kategorie byla pro zatím nerozhodnuté ženy, kterých bylo osmnáct.

Tabulka 9 Plánovaná délka rodičovské dovolené

Délka RD	Počet	Procentuální zastoupení
Do 1 roku dítěte	3	1,97%
Do 2 let dítěte	18	11,84%
Do 3 let dítěte	72	47,37%
Do 4 let dítěte	36	23,68%
Déle	5	3,29%
Zatím jsem se nerozhodla	18	11,84%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 9 Plánovaná délka rodičovské dovolené



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.10 Práce při rodičovské dovolené

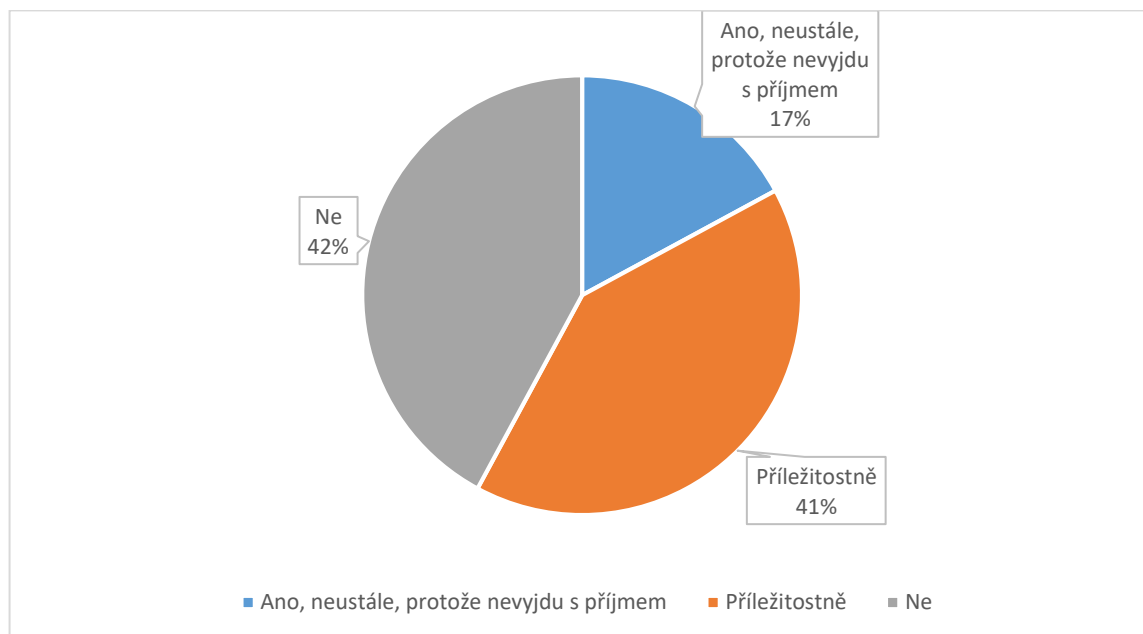
Otázka na to, zda ženy při rodičovské dovolené pracují, měla tři možnosti na výběr: první možnost (ano, neustále, protože nevyjdu s příjmem) zvolilo dvacet šest žen, druhou možnost (příležitostně) vybralo šedesát dva žen a třetí možnost (ne) vyhovovala šedesáti čtyřem ženám.

Tabulka 10 Práce při rodičovské dovolené

Práce při RD	Počet	Procentuální zastoupení
Ano, neustále, protože nevyjdu s příjmem	26	17,11%
Příležitostně	62	40,79%
Ne	64	42,11%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 10 Práce při rodičovské dovolené



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.11 Návrat k původnímu zaměstnavateli

Cílem této otázky bylo zjistit, jaký mají ženy zájem o návrat na původní pracovní pozice. U otázky bylo na výběr ze tří možností: ano, ne a nevím.

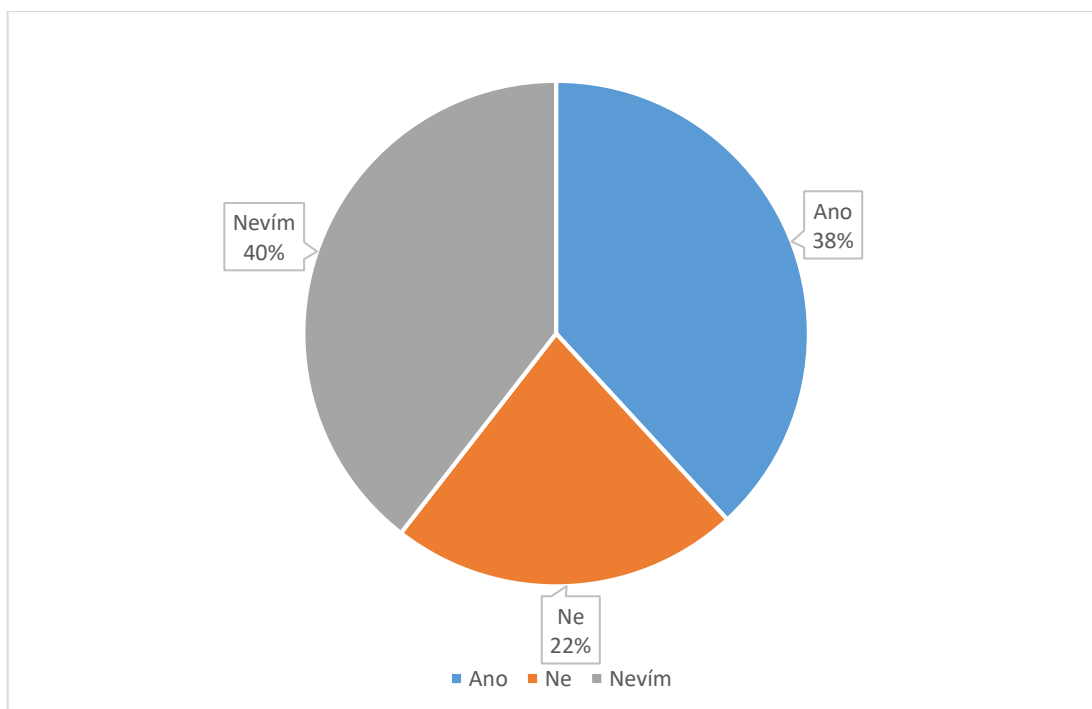
První možnost (ano) vybralo padesát osm žen, druhou možnost (ne) zvolilo třicet čtyři žen a poslední možnost (nevím) uvedlo šedesát žen.

Tabulka 11 Návrat k původnímu zaměstnavateli

Návrat k původnímu zaměstnavateli	Počet	Procentuální zastoupení
Ano	58	38,16%
Ne	34	22,37%
Nevím	60	39,47%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 11 Návrat k původnímu zaměstnavateli



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.12 Typ úvazku po návratu na trh práce

V následující otázce jsem zjišťovala, jaký typ úvazku ženy plánují po návratu do zaměstnání. Respondentky měly na výběr ze šesti možností: hlavní pracovní poměr, částečný úvazek, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, sdílené pracovní místo, homeoffice a jiné. U varianty „jiné“ měly ženy dále napsat, o jaký typ by se jednalo.

První variantu (HPP) si zvolilo padesát žen, druhou možnost (částečný úvazek) si vybralo třicet pět žen, třetí variantu (DPP/DPČ) by chtělo patnáct žen, o čtvrtou variantu (sdílené pracovní místo) by mělo zájem sedmnáct žen, pátou variantu (HO) si zvolilo třicet jedna žen a poslední šestou variantu (jiné) vybraly čtyři ženy.

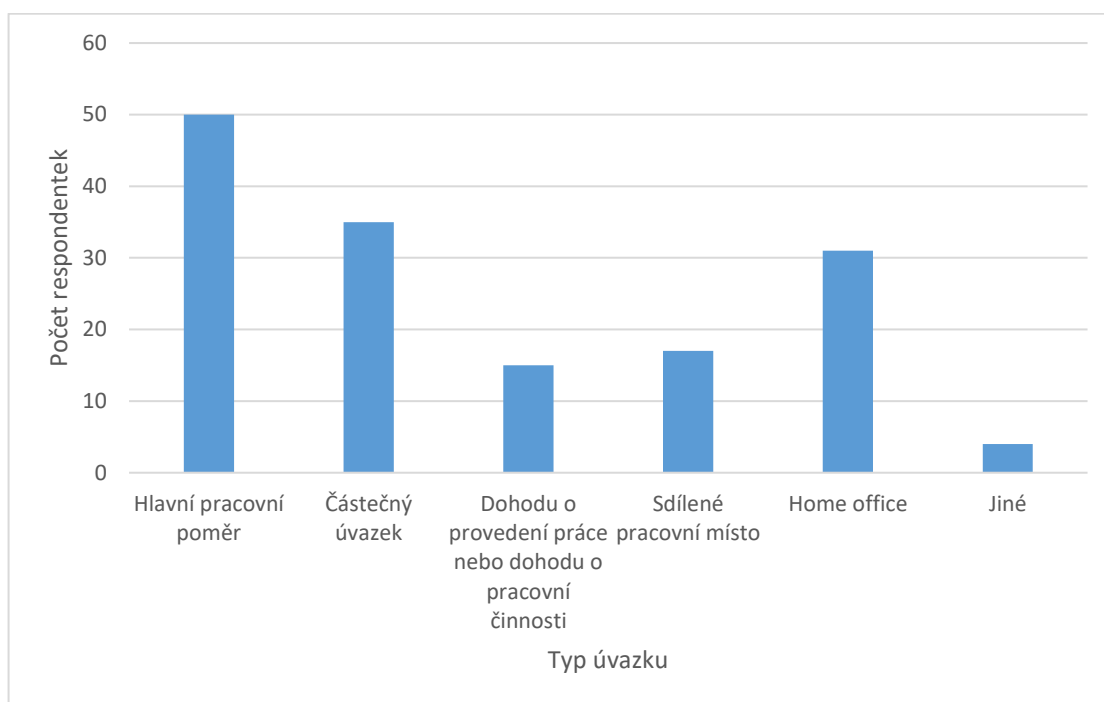
U varianty jiné dále tyto ženy uvedly tyto odpovědi: jedna ženy by chtěla pokračovat jako OSVČ a tři ženy napsaly, že se do práce vracet nebudou, tím pádem nebudou mít zájem o žádný typ pracovního úvazku.

Tabulka 12 Typ úvazku po návratu na trh práce

Typ úvazku	Počet	Procentuální zastoupení
Hlavní pracovní poměr	50	32,89%
Částečný úvazek	35	23,03%
Dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti	15	9,87%
Sdílené pracovní místo	17	11,18%
Home office	31	20,39%
Jiné	4	2,63%
CELKEM	152	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 12 Typ úvazku po návratu na trh práce



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.13 Hlavní motivace pro návrat do práce

V této otázce jsem zjišťovala, jakou mají ženy motivaci pro návrat na trh práce po rodičovské dovolené. Ženy měly na výběr z pěti možností odpovědí: vyšší příjem, nezávislost na příjmu manžela/partnera, udržení kvalifikace a vlastní seberealizace, zájem zaměstnavatele a nehodlám se vracet do zaměstnání. Ženy mohly vybrat jednu i více odpovědí.

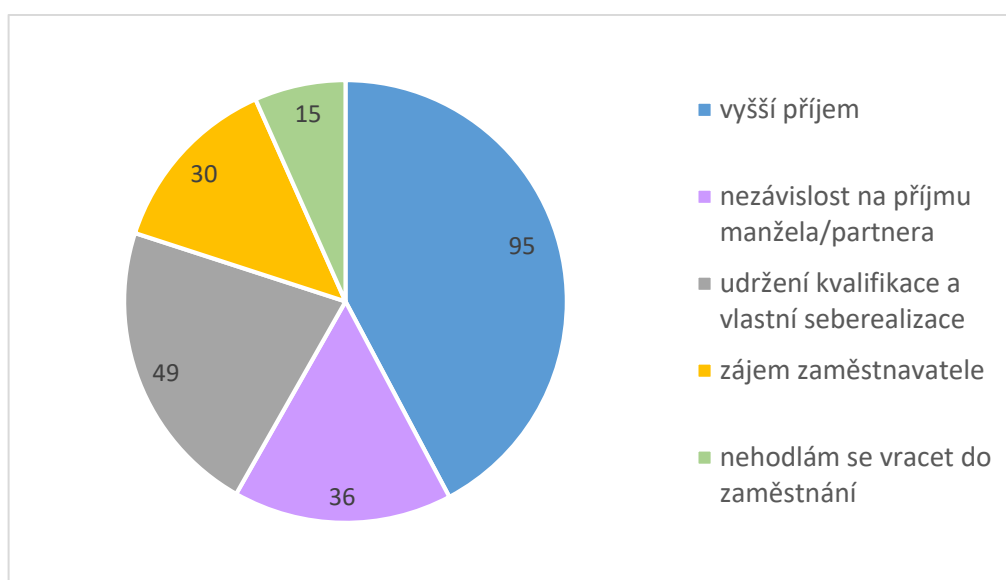
První variantu (vyšší příjem) zvolilo devadesát pět žen, druhou možnost (nezávislost na příjmu manžela/partnera) vybralo třicet šest žen, třetí variantu (udržení kvalifikace a vlastní seberealizace) bylo čtyřicet devět žen, čtvrtá varianta (zájem zaměstnavatele) oslovila třicet žen a poslední pátou variantu (nehodlám se vracet do zaměstnání) zvolilo patnáct žen.

Tabulka 13 Hlavní motivace pro návrat na trh práce

Motivace	Počet	Procentuální zastoupení
vyšší příjem	95	42,22%
nezávislost na příjmu manžela/partnera	36	16,00%
udržení kvalifikace a vlastní seberealizace	49	21,78%
zájem zaměstnavatele	30	13,33%
nehodlám se vracet do zaměstnání	15	6,67%
CELKEM	225	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13 Hlavní motivace pro návrat na trh práce



Zdroj: vlastní zpracování

6.1.14 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh

U poslední otázky jsem se ptala, jaké překážky vstupu na pracovní trh si ženy uvědomují, když se mají vrátit do práce po rodičovské dovolené. Ženy si mohly vybrat ze sedmi možností: hledám práci na částečný úvazek, nemám hlídání pro děti, nemůžu najít práci, nemohla jsem se po rodičovské vrátit k původnímu zaměstnavateli, nechce to partner, komplikované dojíždění a jiný důvod. U poslední možnosti mohly ženy samy uvést důvod, který pro ně představuje překážku.

První variantu (hledám práci na částečný úvazek) zvolilo dvacet tři žen, druhou variantu (nemám hlídání pro děti) si vybralo osmdesát dva žen, třetí variantu (nemůžu najít práci)

označilo čtyřicet čtyři žen, čtvrtou variantu (nemohla jsem se po rodičovské vrátit k původnímu zaměstnavateli) si zvolilo patnáct žen, pátou variantu (nechce to partner) označilo dvacet čtyři žen, šestou variantu (komplikované dojíždění) si vybralo třicet devět žen a poslední sedmou variantu (jiný důvod) zvolilo devět žen.

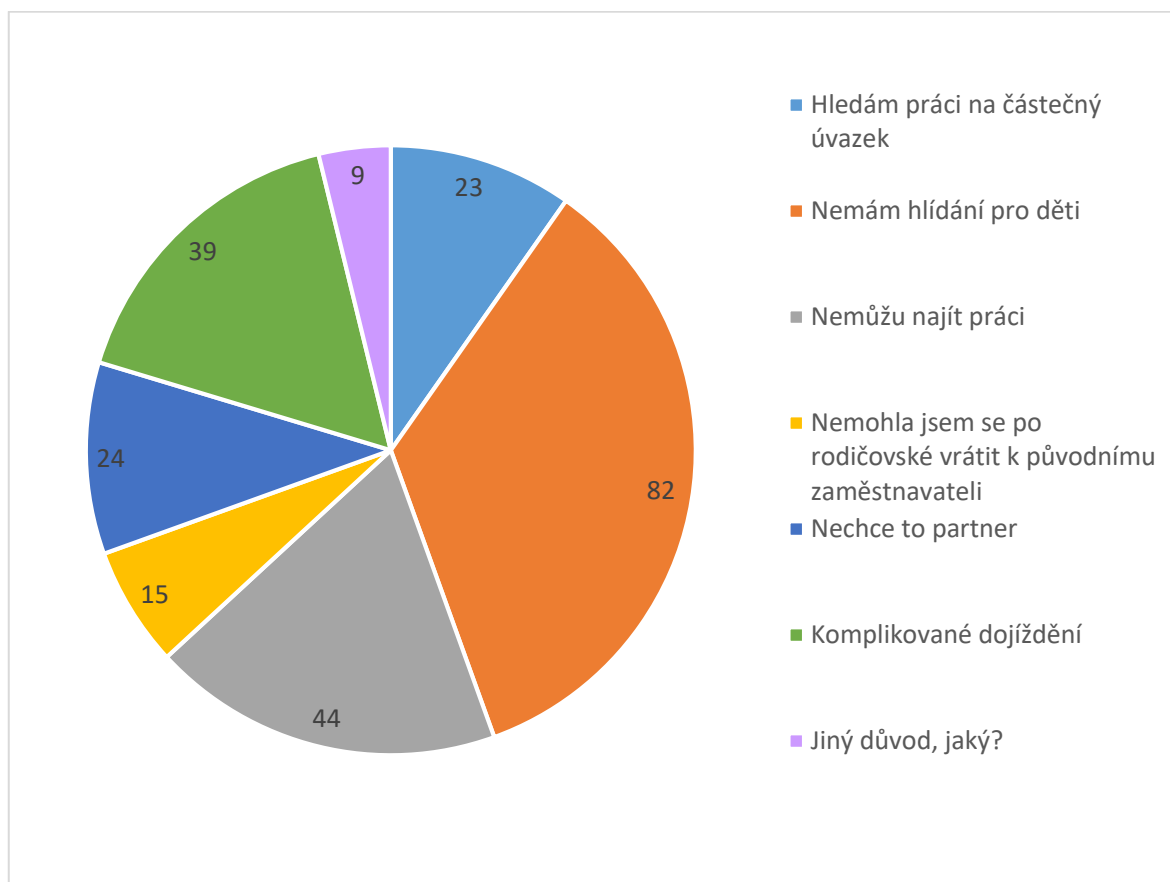
U poslední možnosti ženy uvedly tyto překážky: jedna žena uvedla jako překážku nízké vzdělání, čtyři ženy uvedly, že nemají žádnou překážku, jedna uvedla, že neví, jedna uvedla jako důvod málo zkrácených úvazků, jedna se nebude vracet do zaměstnání a poslední z nich se necítí perspektivní pro jiné zaměstnavatele.

Tabulka 14 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh

Překážky	Počet	Procentuální zastoupení
Hledám práci na částečný úvazek	23	10,80%
Nemám hlídání pro děti	82	38,50%
Nemůžu najít práci	44	20,66%
Nemohla jsem se po rodičovské vrátit k původnímu zaměstnavateli	15	7,04%
Nechce to partner	24	11,27%
Komplikované dojíždění	39	18,31%
Jiný důvod, jaký?	9	4,23%
CELKEM	213	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 14 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh



Zdroj: vlastní zpracování

6.2 Shrnutí a komentář k výsledkům

Cílem mého dotazníkového šetření bylo zjistit, jak jsou na tom ženy na mateřské dovolené s ohledem na jejich budoucí vstup na trh práce.

6.2.1 Věk

Věk respondentek mého dotazníku byl v rozmezí 18 až 44 let. Největší počet respondentek byl ve věku 33 let. Pokud bychom ženy rozdělily do skupin, tak by jejich počty byly následující:

- 18 až 20 let – čtyři ženy;
- 21 až 30 let – šedesát sedm žen;
- 31 až 40 let – sedmdesát pět žen;

- 41 až 44 let – 6 žen.

Existuje mnoho důvodů, proč si ženy odkládají mateřství a rozhodují se pro pořízení dětí v pozdějším věku. Některé z těchto situací mohou zahrnovat:

1. Kariéra: Mnoho žen si přeje získat vysokou úroveň vzdělání a věnovat se své kariéře, což může vést k odložení mateřství na pozdější dobu.
2. Finanční stabilita: Některé ženy se rozhodují odkládat mateřství, dokud nezískají finanční stabilitu, aby mohly poskytnout svým dětem vhodné prostředí a podporu.
3. Partnerské vztahy: Některé ženy se mohou rozhodnout počkat na vhodného partnera, se kterým by si přály založit rodinu.
4. Zdravotní důvody: Některé ženy mohou mít zdravotní problémy, které mohou způsobit potíže s těhotenstvím, a rozhodnou se tak odkládat mateřství až do pozdějšího věku.
5. Osobní preference: Některé ženy jednoduše preferují odkládat mateřství a chtějí si užít svého volného času, nebo si přejí věnovat více času sobě samým, než se rozhodnou pro pořízení dětí.
6. Postupující trend: V některých společnostech se trendem stává pozdější mateřství a tato skutečnost může být důvodem, proč se některé ženy rozhodnou odkládat své mateřství.
7. Pokrok v medicíně: Moderní medicína poskytuje stále větší možnosti pro otěhotnění a porod v pozdějším věku, což může být dalším faktorem, proč si některé ženy odkládají mateřství.

Tyto faktory mohou ovlivnit rozhodnutí ženy o mateřství a vést k pořízení dítěte v pozdějším věku. Je důležité, aby si každá žena udělala informované rozhodnutí na základě svých vlastních okolností a potřeb.

6.2.2 Kraj dle bydliště respondentek

Počet respondentek dle kraje odráží to, že jsem sama ze Zlínského kraje. Není tedy divu, že nejvíce respondentek bylo z tohoto kraje 45 žen. Dále se prokázala síla sociálních sítí a osobních kontaktů, kdy můj dotazník vyplnily ženy z celé České republiky.

Pokud bychom Českou republiku rozdělili na Čechy a Moravu, pak většina žen, které vyplnily můj dotazník, pocházela z Moravy. Jednalo se o 97 žen, tedy téměř 64% žen, které dotazník vyplnily.

Zastoupení žen na rodičovské dovolené může být ovlivněno regionálními faktory a podmínkami v jednotlivých krajích ČR. Existují určité socioekonomické faktory, jako je míra zaměstnanosti, průměrná mzda, dostupnost pracovních příležitostí pro ženy a podpora rodičovství ze strany státu, které mohou ovlivňovat to, jaké množství a podíl žen si bere rodičovskou dovolenou.

Například v kraji s vysokou mírou zaměstnanosti a podporou mateřství ze strany státu, může být větší pravděpodobnost, že více žen si vezme rodičovskou dovolenou. Naopak, v kraji s nižší mírou zaměstnanosti a finanční nestabilitou, může být menší podíl žen, které si berou rodičovskou dovolenou.

Dalším faktorem může být i kulturní prostředí v daném kraji, které může ovlivnit postoje a přístup k mateřství a péči o děti. Například v kraji s tradičními hodnotami a více konzervativním přístupem k rodičovství, může být větší očekávání, že ženy si vezmou rodičovskou dovolenou a budou se věnovat výchově dětí.

Je důležité mít na paměti, že rozhodnutí žen ohledně mateřství a rodičovské dovolené jsou komplexní a závisí na mnoha faktorech. Nicméně regionální faktory, jako je zaměstnanost, finanční podpora a kulturní prostředí, mohou hrát určitou roli v tom, jaké množství a podíl žen si bere rodičovskou dovolenou v daném kraji ČR.

Podle dat z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se v roce 2021 největší podíl rodičovské dovolené v ČR bral ve Středočeském kraji (13,6%), následovaném Prahou (12,0%) a Jihomoravským krajem (11,6%). Naopak nejnižší podíl byl v Karlovarském kraji (2,4%) a v Libereckém kraji (4,2%). Tyto údaje naznačují, že regionální faktory mohou hrát určitou roli v tom, jaké množství a podíl žen si bere rodičovskou dovolenou v daném kraji ČR. (Ministerstvo, s. 99)

6.2.3 Bydliště dle počtu obyvatel

Rozložení respondentek dle bydliště bylo více méně rovnoměrně zastoupeno mezi respondentkami mého dotazníku.

6.2.4 Rodinný stav

V mém dotazníku bylo nejvíce žen vdaných. Následovaly ženy svobodné, které žijí s otcem svého dítěte. To odráží současnou sociální a kulturní situaci u nás.

Z pohledu sociální situace je pro ženy lehčí zůstat na rodičovské dovolené, pokud mají manžela, eventuálně partnera, který je dokáže finančně zabezpečit během rodičovské dovolené. Z tohoto hlediska mohou být nároky na rodičovskou dovolenou pro ženy závislé na finanční situaci rodiny. Pokud má matka manžela nebo partnera, který může finančně zabezpečit rodinu během rodičovské dovolené, může být pro ni snazší zůstat doma s dítětem a využít plnou délku rodičovské dovolené.

Na druhé straně, pokud je matka samoživitelka nebo nemá finanční podporu od partnera, může být pro ni obtížnější zůstat doma s dítětem po dobu celé rodičovské dovolené a může být nucena se vrátit do práce dříve, než plánovala. V takových situacích mohou být poskytovány různé formy finanční podpory, jako jsou rodičovské příspěvky, daňové úlevy nebo sociální dávky, aby se matkám umožnilo zůstat doma s dítětem déle.

Celkově by rodičovská dovolená měla být pro všechny rodiče, bez ohledu na jejich sociální situaci, přístupná a zajištěna bez jakýchkoliv diskriminačních praktik. Zároveň by měly být poskytovány finanční a jiné formy podpory, aby rodiče mohli využít plnou délku rodičovské dovolené a zajistit si tím nejen péči o dítě, ale i své vlastní zdraví a pohodu.

Ženy rozvedené, nebo ty, které nežijí s otcem dítěte, mají situaci o dost těžší. Většinou nemají nikoho, kdo by je finančně zajistil a navíc je celá péče o dítě jen a jen na nich, což může být občas jednat fyzicky, tak také psychicky náročné.

Pro samoživitelky bez partnera nebo vdovy může být situace při využití rodičovské dovolené obtížná, protože nemají přístup k finanční podpoře partnera a mohou se ocitnout v nejisté finanční situaci. Mnoho z nich se proto snaží co nejdříve vrátit do práce a během rodičovské dovolené pracovat na částečný úvazek nebo pracovat z domu, aby mohly zajistit příjem pro svou rodinu.

V některých zemích existují programy a dávky, které pomáhají samoživitelkám a vdovám při péči o dítě a využití rodičovské dovolené.

Celkově je třeba zajistit, aby byly pro samoživitelky a vdovy vytvořeny podmínky, které jim umožní využít rodičovskou dovolenou tak, aby byly schopny se plně věnovat svým dětem, aniž by musely čelit finančním potížím nebo zdravotním problémům.

6.2.5 Nejvyšší dosažené vzdělání

Podle respondentek dotazníku uvedlo nejvíce žen jako své vzdělání střední s maturitou. Následovala vyšší odborná škola a bakalář. Nejméně respondentek mělo základní vzdělání.

Ženy se k rodičovské dovolené mohou stavět různě podle svého vzdělání. Obecně platí, že vzdělanější ženy se častěji vrací do práce po skončení rodičovské dovolené, zatímco méně vzdělané ženy ji často využívají déle.

To může být způsobeno různými faktory, jako je potřeba finanční stability, osobní preference nebo sociální tlak. Vzdělanější ženy mohou mít větší potřebu udržovat si kariéru a nechtějí ztrácet své postavení v práci, zatímco méně vzdělané ženy se mohou cítit více komfortně s rolí mateřství a rodiny.

Existují také rozdíly v tom, jak ženy s různým vzděláním využívají podpory a programy, které jsou k dispozici pro rodičovskou dovolenou. Například v některých zemích jsou dostupné programy a dávky, které umožňují ženám s vysokoškolským vzděláním pokračovat ve studiu nebo práci během rodičovské dovolené, zatímco pro ženy s nižším vzděláním mohou být tyto programy méně dostupné.

Vysokoškolsky vzdělané ženy jsou častěji zaměstnány v oborech, kde je vyšší míra flexibility a možnosti práce na částečný úvazek, což jim umožňuje lépe skloubit rodinný a pracovní život.

Na druhé straně, ženy s nižším vzděláním mají často méně přístupu k zaměstnání, které umožňuje flexibilní pracovní dobu, a jsou tedy nuceny využít rodičovskou dovolenou déle. Tyto ženy také mohou mít nižší příjem a tím pádem menší finanční stabilitu, což může ovlivnit délku jejich rodičovské dovolené.

Celkově lze říci, že vzdělání může ovlivnit to, jak se ženy rozhodují využít rodičovskou dovolenou a jak ji kombinují s pracovním životem. Nicméně každá žena je jedinečná a může mít své vlastní důvody a potřeby, které ji vedou k určitému rozhodnutí ohledně rodičovské dovolené.

6.2.6 Průměrný čistý měsíční příjem

V otázce týkající se výše příjmu bylo mým cílem zjistit, jak výše příjmu ovlivňuje délku rodičovské dovolené. Obecně bych řekla, že čím vyšší příjem, tím bude žena chtít kratší rodičovskou dovolenou, aby nepřišla o svou finanční situaci. Čím delší je rodičovská dovolená, tím méně peněz žena dostává. Ale je možné příjem dorovnat tím, že žena bude při rodičovské dovolené pracovat z domova, nebo na zkrácený úvazek. Pokud to situace umožňuje, může se s partnerem střídat v péči o dítě, a tím pádem bude mít čas chodit do práce.

Existují značné rozdíly mezi zeměmi v tom, jak vysoké jsou dávky a jak dlouhá může být rodičovská dovolená, a jak se to projevuje na výši příjmu během dovolené. Nicméně lze uvést několik obecných poznatků.

V některých zemích jsou dávky z rodičovské dovolené závislé na výši příjmu, který rodič měl před nástupem na dovolenou. To znamená, že pokud rodič před nástupem na dovolenou vydělával vysoký příjem, bude i dávka z rodičovské dovolené relativně vysoká. V jiných zemích jsou dávky na rodičovskou dovolenou stanoveny pevnou částkou, bez ohledu na výši příjmu.

V České republice máme nejdříve peněžitou pomoc v mateřství, která závisí na výši příjmu. Tady tedy platí, že čím vyšší příjem člověk měl, tím vyšší dávka bude. Jiné je to u rodičovského příspěvku. Tady máme aktuálně pevně danou částku 300 000 Kč a závisí na každé ženě, jakou částku a po jak dlouhou dobu bude čerpat.

Délka rodičovské dovolené také může ovlivnit výši příjmu během dovolené. Pokud je rodičovská dovolená krátká, rodič se může vrátit do práce brzy a získat tak stabilní příjem. Pokud je rodičovská dovolená delší, může to mít dopad na příjem, protože rodič nebude vydělávat během této doby.

V mnoha zemích existují programy, které umožňují rodičům pracovat na částečný úvazek během rodičovské dovolené, což může pomoci udržet stabilní příjem i během dovolené. Nicméně výše příjmu závisí také na zaměstnavateli a na tom, zda je ochoten poskytnout tuto možnost.

Celkově lze tedy říci, že výše příjmu během rodičovské dovolené závisí na mnoha faktorech, včetně délky dovolené, dávek poskytovaných státem, výše příjmu před nástupem na dovolenou a ochoty zaměstnavatele umožnit pracovat na částečný úvazek během dovolené.

6.2.7 Počet dětí

V dotazníku jsem zjišťovala i počet dětí. Nejvíce odpovědí bylo u jednoho dítěte, následovaly děti dvě. Méně již bylo žen se třemi nebo čtyřmi dětmi. Žádná z žen neměla pět dětí.

Počet dětí ve vztahu k situacím rodin a žen na rodičovské dovolené může být ovlivněn mnoha faktory, jako jsou ekonomické podmínky rodiny, věk a vzdělání rodičů, dostupnost péče o děti a kulturní a sociální normy.

V některých zemích, zejména v rozvinutých zemích, se počet dětí na jednu rodinu snižuje, protože více žen upřednostňuje věnovat se své kariéře a volnému času, než aby měly mnoho dětí. Navíc stoupající náklady na výchovu dětí a snižující se úroveň sociálního zabezpečení mohou odradit některé páry od plánování velkých rodin.

Ženy na rodičovské dovolené se často stávají hlavními pečovateli o děti a mohou mít menší šanci vrátit se do zaměstnání. To může ovlivnit rozhodnutí žen, zda mají nebo nemají další děti. Některé ženy mohou být nuceny přerušit svou kariéru a následně mohou mít menší finanční stabilitu, což může ovlivnit rozhodnutí o počtu dětí.

V některých kulturách a komunitách jsou velké rodiny stále ceněny, což může ovlivnit rozhodnutí o počtu dětí. Například v některých afrických zemích jsou velké rodiny stále běžné, protože se očekává, že děti budou pečovat o rodiče v jejich stáří. V jiných kulturách jsou ženy stále vnímány jako hlavní pečovatelé o děti a jsou očekávány, aby se věnovaly výhradně péči o domácnost a děti, což může ovlivnit rozhodnutí o počtu dětí.

Vzhledem k mnoha faktorům, které mohou ovlivnit rozhodnutí rodin o počtu dětí, není možné generalizovat, jaký je počet dětí ve vztahu k situacím rodin a žen na rodičovské dovolené. Každá rodina a každá žena má své vlastní okolnosti a priorit.

6.2.8 Věk nejmladšího dítěte

V mém dotazníku ženy nejčastěji uváděly jako věk nejmladšího dítěte 1 rok nebo 2 roky. To je způsobeno tím, že u nás ženy na rodičovské dovolené tráví zpravidla 3 roky.

Věk dětí může hrát významnou roli v rozhodnutí ženy, jak dlouho zůstat na rodičovské dovolené. Obecně platí, že mladší děti potřebují více péče a pozornosti, což může vést

k tomu, že ženy zůstanou na rodičovské dovolené déle. Na druhé straně starší děti se již samostatně dokáží oblékat, krmit a starat o sebe a mohou být začleněni do mateřské školy nebo školky, což může být faktorem, který ženám umožní vrátit se do práce dříve.

Je také třeba brát v úvahu, že některé ženy mohou chtít být doma s dítětem co nejdéle, aby mohly plně využít této fáze vývoje dítěte a být přítomny v jeho životě. Na druhé straně některé ženy se mohou cítit více připraveny na návrat do práce, když jsou děti starší, protože se s nimi lépe komunikuje a mají již určitou rutinu.

V některých zemích existují pravidla a omezení týkající se věku dětí a rodičovské dovolené. Například v některých zemích je rodičovská dovolená povolena pouze pro rodiče dětí do určitého věku, například do 3 let, zatímco v jiných zemích mohou být rodiče na rodičovské dovolené až do 5 let věku dítěte.

Celkově lze říci, že věk dětí může hrát významnou roli v rozhodnutí ženy, jak dlouho zůstat na rodičovské dovolené, ale každý případ je individuální a závisí na mnoha faktorech, jako jsou preference ženy, pracovní podmínky a finanční situace rodiny.

6.2.9 Plánovaná délka rodičovské dovolené

Tato otázka souvisí s předchozí otázkou. Proto není divu, že nejčastější odpovědi byly právě tři roky.

Ženy si volí délku rodičovské dovolené v závislosti na svých individuálních potřebách a preferencích, stejně jako na situaci v rodině a na pracovišti. Některé ženy mohou upřednostňovat kratší dobu rodičovské dovolené a vrátit se co nejdříve zpět do zaměstnání, zatímco jiné mohou chtít zůstat s dítětem déle.

V mnoha zemích mají ženy nárok na minimální délku rodičovské dovolené, ale mohou si zvolit délku dovolené až do určitého limitu. To může být ovlivněno řadou faktorů, jako jsou finanční prostředky rodiny, pracovní podmínky a kariéerní ambice ženy.

Některé ženy mohou chtít zůstat doma s dítětem delší dobu, protože chtějí být přítomny v době, kdy dítě roste a potřebuje větší péči. V některých případech mohou být také ekonomické podmínky takové, že rodina si nemůže dovolit opustit práci, takže matka zůstane na rodičovské dovolené nejkratší možnou dobu.

Na druhé straně některé ženy mohou mít ambice vrátit se do práce co nejdříve, aby se mohly vrátit k profesnímu růstu a pokračovat v rozvíjení své kariéry. V některých případech může být tato volba ovlivněna také tím, že pracovní podmínky a benefity jsou lepší než na rodičovské dovolené.

Celkově si ženy volí délku rodičovské dovolené na základě individuálních preferencí a potřeb, stejně jako na základě podmínek na pracovišti a v rodině. Je důležité, aby byly ženám k dispozici možnosti a prostředky, které jim umožní v tomto rozhodnutí svobodně vybírat.

6.2.10 Práce při rodičovské dovolené

Z odpovědí na otázku týkající se práce při rodičovské dovolené byly odpovědi u varianty „příležitostně“ a „ne“ téměř stejné. Jde o to, že u nás je možné při rodičovské dovolené pracovat. Jde jen o to, najít práci vhodnou pro ženu, která pečuje doma o malé dítě. Nejvhodnějšími úvazky jsou homeoffice, případně částečný úvazek, nebo některý druh dohody.

V některých zemích mohou ženy a muži pracovat i během rodičovské dovolené, ale většinou jsou limitováni počtem hodin a výší příjmů, aby stále měli dostatek času na péči o dítě. Některé ženy se rozhodnou pracovat z domova nebo najít zaměstnání s flexibilními pracovními podmínkami, aby mohly být s dítětem a zároveň vydělávat peníze.

Je však třeba brát v úvahu, že hlavním důvodem rodičovské dovolené je poskytnout rodičům čas na péči o dítě a umožnit jim vytvořit si pevné vztahy s dítětem v raném věku. Práce během rodičovské dovolené by tedy neměla být prioritou, ale spíše výjimkou v případech, kdy je to nutné pro finanční stabilitu rodiny.

V některých zemích existují také programy podporující kombinaci práce a péče o dítě, jako jsou například školky nebo mateřské centra, které umožňují rodičům nechat své dítě na určitý čas na místě, kde jsou kvalifikovaní pracovníci, kteří se o něj starají. To může být užitečné pro rodiče, kteří potřebují více času na práci, ale stále chtějí zajistit, aby bylo jejich dítě v bezpečí a bylo o něj dobře postaráno.

6.2.11 Návrat k původnímu zaměstnavateli

U této otázky byly odpovědi spíše „ano“ a „nevím“. Je možné, že nerozhodnuté ženy zatím neměly čas o rozhodnutí přemýšlet, neboť jsou třeba v rané fázi rodičovské dovolené.

Vztah žen na rodičovské dovolené a jejich návrat k původnímu zaměstnavateli může být velmi různorodý a závisí na mnoha faktorech, jako jsou například délka rodičovské dovolené, kvalita komunikace se zaměstnavatelem během dovolené, zaměstnání partnera, finanční situace rodiny, pracovní příležitosti a další.

V některých případech může být návrat do zaměstnání snadný a hladký, pokud má žena dobrý vztah se svým zaměstnavatelem a firma má flexibilní a rodinám přátelské pracovní podmínky. V takových případech mohou ženy pokračovat ve své práci bez větších problémů a tím pádem růst v kariéře.

Na druhé straně však mohou některé ženy narazit na problémy, pokud se vracejí do zaměstnání po delší době na rodičovské dovolené. Může se stát, že se cítí odstřížené od svého týmu, že mají menší šanci na pokročení v kariéře, nebo že se setkávají s předsudky vůči mateřství a rodičovství. Tyto faktory mohou vést k tomu, že se ženy rozhodnou hledat nové zaměstnání nebo změnit své pracovní podmínky.

V každém případě je důležité, aby zaměstnavatelé vytvářeli podporující pracovní prostředí pro rodiče a aby se snažili zlepšit podmínky pro návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené. To může zahrnovat například flexibilní pracovní dobu, možnost pracovat z domova, přizpůsobení pracovních podmínek potřebám rodičů a jiné.

6.2.12 Typ úvazku po návratu na trh práce

Podle odpovědí na tuto otázku preferují ženy po návratu do práce hlavní pracovní poměr, následuje částečný úvazek a homeoffice.

Po návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce existuje několik typů pracovních úvazků, které jsou často nabízeny a které se liší podle délky pracovní doby a pracovního režimu:

- Plný úvazek - toto je nejtradičnější forma zaměstnání, která zahrnuje pracovní dobu 40 hodin týdně. Tento typ úvazku může být náročný pro matky, které se starají o malé

děti, ale může být ideální pro ty, kteří potřebují vydělat větší množství peněz nebo kteří chtějí pokračovat v kariéře.

- Částečný úvazek - toto je forma zaměstnání, která zahrnuje kratší pracovní dobu než plný úvazek. Tento typ úvazku může být ideální pro matky, které potřebují více času na péči o děti nebo které chtějí pracovat na částečný úvazek a současně se věnovat vlastním zájmům a aktivitám.
- Práce na dobu určitou - toto je forma zaměstnání, která trvá určitou dobu a může být nabízena jako náhrada za pracovníci na mateřské dovolené. Tento typ práce může být ideální pro matky, které chtějí pracovat na určitou dobu a poté se vrátit ke své rodině.
- Práce na volné noze - toto je forma zaměstnání, kdy ženy pracují jako nezávislí pracovníci a mohou si sami stanovit své pracovní podmínky a rozvrh. Tento typ práce může být ideální pro matky, které chtějí flexibilní pracovní dobu a mít kontrolu nad svým rozvrhem.

Je důležité, aby zaměstnavatelé nabízeli různé typy pracovních úvazků, které umožňují matkám najít rovnováhu mezi prací a rodinnými povinnostmi. Tím se zvyšuje pravděpodobnost, že se matky po rodičovské dovolené vrátí do zaměstnání a budou schopny pokračovat v kariéře.

6.2.13 Hlavní motivace pro návrat do práce

Ženy jako svou největší motivaci uvedly „vyšší příjem“. Dalším důležitým motivem bylo „udržení kvalifikace a vlastní seberealizace“.

Existuje mnoho motivací pro návrat na trh práce po rodičovské dovolené, a tyto motivace se mohou lišit od ženy k ženě. Následuje několik obecných motivací:

- Finanční motivace - návrat na trh práce může být motivován potřebou přivýdělku nebo potřebou finanční stability pro rodinu.
- Kariéerní motivace - mnoho žen se rozhodne vrátit se do práce kvůli jejich kariéře a touze po rozvoji a pokroku v profesionálním životě.
- Sociální motivace - návrat na trh práce může být motivován touhou po sociálním kontaktu s kolegy a potřebou interakce s ostatními lidmi.

- Osobní motivace - návrat na trh práce může být motivován touhou po osobním rozvoji a růstu, a také touhou po samostatnosti a nezávislosti.
- Psychologické motivace - některé ženy se rozhodnou vrátit se do práce kvůli psychologickému zdraví a pocitu uspokojení a smyslu života, který jim práce přináší.

Je důležité, aby byly tyto motivace podporovány a aby byly zaměstnavateli poskytnuty vhodné pracovní podmínky, které umožní matkám dosáhnout svých cílů a návratu na trh práce.

6.2.14 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh

Nejvíce žen uvedlo jako největší překážku, že nemají hlídání dětí a dále, že jako matky nemůžou najít práci.

Každá žena může jako překážku vidět jinou věc. Níže uvádím některé z nich:

1. Nedostatek vhodných pracovních příležitostí - někdy může být obtížné najít vhodnou práci, která odpovídá očekáváním a dovednostem matky na rodičovské dovolené.
2. Diskriminace na základě mateřství - mnoho žen se setkává s diskriminací ze strany zaměstnavatelů kvůli jejich mateřství, což může ztížit jejich návrat na trh práce.
3. Nedostatečná podpora rodiny - v některých případech mohou rodinné povinnosti a nedostatek podpory z okolí ztížit návrat matky na trh práce.
4. Omezené pracovní možnosti - někdy mohou být matky omezeny v možnostech práce kvůli omezené dostupnosti předškolní péče nebo kvůli omezené flexibilitě pracovního času.
5. Ekonomické překážky - návrat matky na trh práce může být finančně nákladný, například kvůli vysokým nákladům na péči o dítě, dopravě a podobně.
6. Psychologické překážky - některé matky mohou mít obavy z návratu na trh práce a ztráty času stráveného s dítětem, což může být pro ně velkou výzvou.

Je důležité, aby byly tyto překážky rozpoznány a aby byly zaměstnavateli a společností podporovány opatření, která pomohou matkám překonat tyto překážky a vrátit se úspěšně na trh práce.

7 KOMPARACE

7.1 Výchozí studie pro komparaci

Pro mou diplomovou práci jsem jako výchozí článek vzala „Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené: rozdíly podle rodinného uspořádání“ od Jany Chaloupkové a Evy Mitchell. Tato studie se zabývá

Tato studie sleduje rodinné situace žen a jejich pozici na trhu práce po návratu. Hned v úvodu se píše:

„Osamělé matky musí na rozdíl od matek žijících v úplné rodině skloubit roli hlavní živitelky rodiny a hlavní pečovatelky o dítě. Často se nacházejí v obtížnější ekonomické situaci a jsou více ohroženy rizikem nezaměstnanosti než vdané ženy. Stat' analyzuje rozdíly časování návratu z rodičovské dovolené na trh práce v závislosti na rodinné situaci matek, důvody, které stojí za jejich rozhodnutím vrátit se na trh práce či zůstat v domácnosti, a finanční výhodnost ekonomické aktivity žen v závislosti na rodinném stavu a počtu vychovávaných dětí.“ (Chaloupková, 2009, s. 4)

V článku se autoři zaměřují na to, jak se ženy vrací do zaměstnání po rodičovské dovolené v závislosti na jejich rodinném uspořádání. Analýza ukázala, že existují určité rozdíly v tom, jak se jednotlivé skupiny vrací do práce.

Autoři v článku dále diskutují o významu těchto rozdílů pro politiku zaměstnanosti a rovné příležitosti. Zdůrazňují, že je důležité vytvářet podmínky, které podporují návrat do práce pro všechny rodiče, bez ohledu na jejich rodinné uspořádání. Toto zahrnuje například zlepšení dostupnosti dětských zařízení a flexibilní pracovní podmínky pro oba rodiče.

7.1.1 Ekonomická situace v roce 2006

Trh práce v roce 2006 se vztahuje na souhrn ekonomických podmínek a trendů, které ovlivňují nabídku a poptávku po pracovní síle v tomto roce. V roce 2006 se globální ekonomika nacházela v době relativní prosperity a růstu. V některých regionech se vyskytovala mírná inflace a vysoké ceny ropy, což mělo dopad na náklady na dopravu a výrobu. V tomto roce se také vyskytovaly určité výzvy na trhu práce, včetně stárnutí

pracovní síly, nedostatku určitých kvalifikací a vysoké nezaměstnanosti v určitých oblastech.

V závislosti na konkrétní zemi nebo regionu se může situace na trhu práce v roce 2006 lišit. Například v rozvinutých zemích jako jsou Spojené státy a některé země Evropské unie se míra nezaměstnanosti snižovala a hrubý domácí produkt (HDP) rostl. Na druhé straně v rozvojových zemích, jako jsou některé země Afriky a Asie, se vyskytovaly výzvy spojené s nedostatkem pracovních míst a nízkou mírou ekonomického růstu.

Celkově lze říci, že trh práce v roce 2006 byl charakterizován relativním růstem a prosperitou v některých regionech, ale také výzvami a nejistotami v jiných oblastech.

V roce 2006 se trh práce v České republice nacházel v období relativní stability a růstu, a to navzdory určitým problémům v oblasti nezaměstnanosti. V té době byla míra nezaměstnanosti v ČR poměrně vysoká, pohybovala se kolem 8 %, což bylo vyšší než průměr v zemích EU. Na konci roku 2006 byla registrovaná míra nezaměstnanosti 7,7%. U žen dosahovala hodnoty 9,3% a u mužů se jednalo o hodnotu 6,4%. V absolutním vyjádření bylo evidováno 448 545 osob, z toho 238 713 žen. Jednalo se o 53,2% z celkového počtu nezaměstnaných. (Dušánková a kol., 2007, s. 35) To znamenalo, že pro mnoho lidí bylo stále obtížné najít vhodné zaměstnání, zejména v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti.

V roce 2006 se v ČR také vyskytovaly určité problémy s kvalifikovanou pracovní silou, zejména v oblasti technologií a informačních technologií. To bylo způsobeno nedostatkem vhodně kvalifikovaných lidí, kteří by mohli pokrýt poptávku na trhu práce v těchto oblastech.

Zároveň však v roce 2006 probíhal v ČR relativně silný ekonomický růst, a to zejména díky vstupu do EU a následnému rozvoji obchodu a investic. Většina odvětví zaznamenala růst a vznikaly nové pracovní příležitosti. Mnoho firem však stále čelilo tlaku na snižování nákladů a některé se rozhodly outsourcovat své činnosti do zahraničí, což mělo negativní dopad na některé sektory trhu práce.

Celkově lze tedy říci, že trh práce v České republice v roce 2006 byl charakterizován relativní stabilitou a růstem, ale zároveň také určitými problémy v oblasti nezaměstnanosti a nedostatku kvalifikované pracovní síly v některých oblastech.

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda v roce 2006 byla ve výši 20 211 Kč, což bylo o 1 226 Kč více, nebo 6,5% více než v předchozím roce. U spotřebitelských cen došlo k navýšení o 2,5% a reálná mzda se zvýšila o 3,9%. (Holý, 2007)

7.1.2 Ekonomická situace v roce 2022

Trh práce v roce 2022 se nachází v období přizpůsobování se novým trendům, které přinesla globální pandemie COVID-19. Na celosvětové úrovni se vyskytuje nedostatek pracovníků v některých oblastech, což vede ke zvyšování platů a lepšímu postavení zaměstnanců na trhu práce.

Trh práce v roce 2022 se také vyznačuje větším důrazem na digitální technologie a technologickou inovaci, což vede k růstu poptávky po pracovnících s digitálními dovednostmi. Zároveň se však důležitou součástí trhu práce stávají i soft skills, jako jsou týmová spolupráce, komunikace a řízení projektů.

Celkově lze tedy říci, že trh práce v roce 2022 je v procesu proměny a přizpůsobování se novým trendům, což vyžaduje pružnost a adaptabilitu od zaměstnavatelů i zaměstnanců.

V České republice se situace na trhu práce pomalu zlepšuje a míra nezaměstnanosti se postupně snižuje. Zároveň se však vyskytuje nerovnováha na trhu práce, kdy je přítomna nevyužitá pracovní síla na jedné straně a nedostatek kvalifikovaných pracovníků na straně druhé.

Trh práce v České republice v roce 2022 je poznamenán několika významnými trendy. Jedním z nich je nedostatek kvalifikovaných pracovníků v některých oblastech, jako jsou IT, inženýrství nebo zdravotnictví. Tento nedostatek má za následek růst platů a výhodnější postavení zaměstnanců na trhu práce.

Na druhé straně se v České republice stále vyskytuje vysoká míra nezaměstnanosti mezi určitými skupinami, jako jsou lidé bez vzdělání a zkušeností, nebo dlouhodobě nezaměstnaní.

Dalším významným trendem na trhu práce v České republice v roce 2022 je rostoucí význam digitálních technologií a potřeba zaměstnanců s digitálními dovednostmi. Zaměstnavatelé hledají pracovníky s dobrými znalostmi práce s počítačem, programováním, analýzou dat a digitálním marketingem.

V souvislosti s rychlým rozvojem digitálních technologií se zvyšuje význam soft skills, jako jsou komunikační schopnosti, týmová spolupráce, kreativita a schopnost rychle se přizpůsobit novým situacím. Tyto dovednosti jsou stále důležitější, protože firmy hledají zaměstnance, kteří jsou schopni řešit nečekané situace a pracovat v týmu.

Závěrem lze říci, že trh práce v České republice v roce 2022 je v procesu proměny a přizpůsobování se novým trendům. Zaměstnanci s digitálními dovednostmi a dobrými soft skills mají na trhu práce výhodu, ale současně existuje i vysoká míra nezaměstnanosti mezi určitými skupinami populace.

Průměrná mzda v roce 2022 byla 40 353 Kč, což byl oproti předchozímu roku nárůst o 6,5%, nebo 2 450 Kč. Růst spotřebitelských cen byl 15,1% a zároveň se mzda reálně snížila o 7,5%. (Holý, 2023)

7.1.3 Makroekonomické ukazatele za rok 2006 a 2022

Co se týká makroekonomických ukazatelů, pak ty jsou srovnány v tabulce níže:

Tabulka 15 Makroekonomické ukazatele za rok 2006 a rok 2022

Ukazatele reálné ekonomiky		2006	2022	Rozdíl 2022-2006
HDP	mil. Kč, b. c.	3 530 881	6 795 101	3 264 220
HDP na 1 obyvatele	Kč/obyv., b. c.	343 918	645 293	301 375
HDP na 1 obyvatele v PPS	PPS/obyv., b. c.	18 963	32 546	13 583
HDP	%, r/r, reálně	6,8	2,5	-4,3
Vývoz zboží a služeb	%, r/r, reálně	14,4	5,9	-8,6
Dovoz zboží a služeb	%, r/r, reálně	11,7	5,9	-5,7
Deflátor HDP	%, r/r	0,7	8,6	7,9
Průměrná hrubá nominální mzda ¹⁾	%, r/r	6,6	6,5	-0,1
Průměrné reálné mzdy ¹⁾	%, r/r	4,0	-7,5	-11,5
Průměrný starob.důchod/průměrná mzda	%	40,8	42,5	1,7
Míra inflace	%, r/r, průměr	2,5	15,1	12,6
Míra inflace	%, r/r, prosinec	1,7	15,8	14,1

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

Poznámky:

r/r meziroční změna

¹⁾ na přepočtené počty, celé národní hospodářství

V porovnávaných letech došlo k růstu HDP a to jak celkového, tak i na 1 obyvatele. Došlo k velkému nárůstu inflace, pomalejšímu růstu nominální a hlavně poklesu reálné mzdy.

7.2 Hlavní hypotéza

Na začátku mé diplomové práce jsem si jako hlavní hypotézu stanovila:

Většina vdaných žen bude na rodičovské dovolené déle, než ženy svobodné.

Tato má hypotéza vycházela především z předpokladu, že svobodné ženy budou v horší finanční situaci, proto pro ně bude výhodnější nastoupit dříve zpět do zaměstnání. To je ovšem jen jedna strana. Níže jsou popsány další důvody pro tuto mou hypotézu.

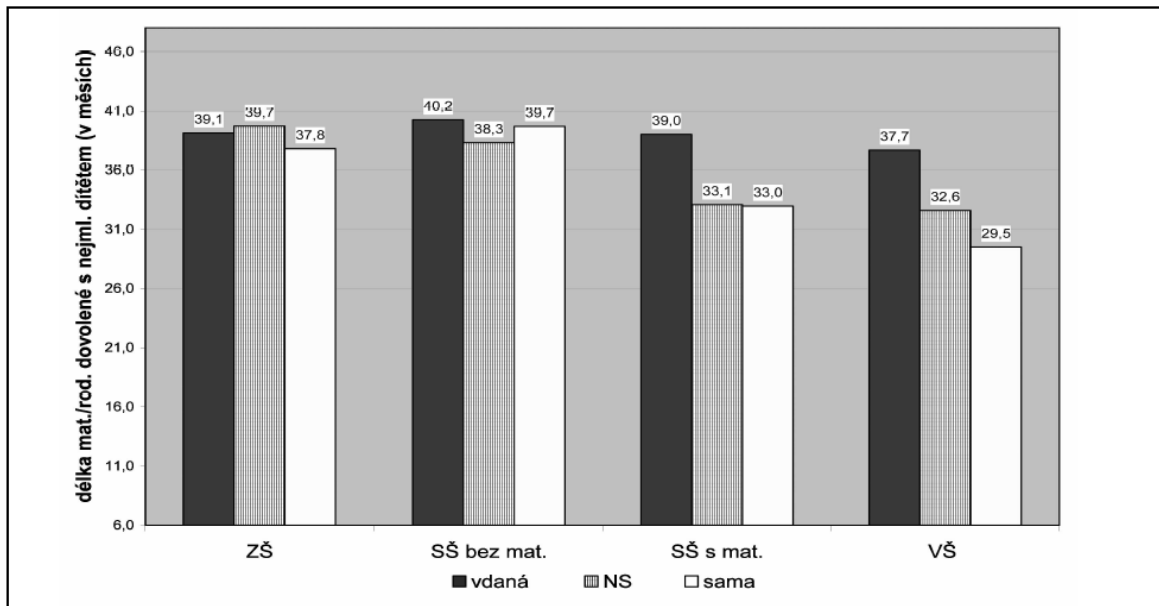
V mnoha zemích je běžné, že vdané ženy mají děti dříve než svobodné ženy, protože se často rozhodnou pro založení rodiny hned po svatbě. Proto může být pravda, že vdané ženy častěji berou rodičovskou dovolenou než svobodné ženy. A také je pravděpodobnější, že budou mít více dětí a tím pádem budou na rodičovské dovolené trávit více času.

Dalším faktorem, který by mohl hrát roli, je finanční situace. Vdané ženy mohou mít vyšší rodinný příjem a mohou si dovolit zůstat na rodičovské dovolené déle než svobodné ženy, které se spoléhají pouze na svůj vlastní příjem.

Na druhé straně mohou být svobodné ženy více zaměřené na svou kariéru a mohou být méně ochotné zůstat na rodičovské dovolené déle než vdané ženy.

V každém případě by však měly být individuální rozhodnutí každé ženy respektována a měly by mít možnost zvolit si délku rodičovské dovolené v souladu se svými potřebami a přáním.

Ve srovnávaném článku se k této hypotéze váže graf níže:



Obrázek 1 Délka rodičovské dovolené s nejmladším dítětem podle rodinné situace a vzdělání (v měsících)

Zdroj: Chaloupková, 2009, s. 3

Podle obrázku výše můžeme říci, že kromě žen se základním vzděláním byly vždy vdané ženy na rodičovské dovolené nejdéle. U základního vzdělání je rozdíl jen 0,6 měsíce oproti nesezdanému soužití.

Z tohoto hlediska bych konstatovala, že má hypotéza byla v roce 2006 potvrzena.

Podle mého dotazníkového šetření byly výsledky následující:

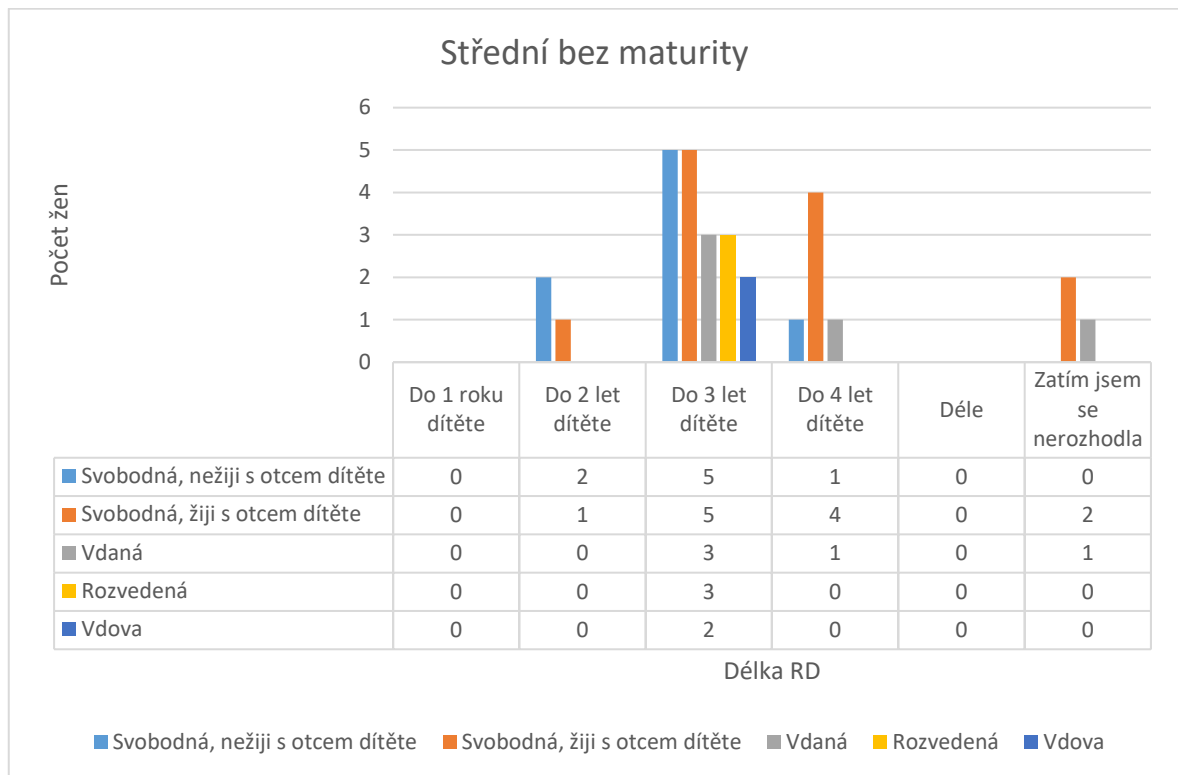
Graf 15 Základní vzdělání podle rodinného vztahu a délky RD



Zdroj: vlastní zpracování

U základního vzdělání ženy nejčastěji preferovaly rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Následovaly možnosti „zatím jsem se nerozhodla“ a do 4 let věku dítěte. Svobodné ženy volily nejčastěji variantu do 3 let věku dítěte, naproti tomu vdané ženy do 4 let věku dítěte. V tomto případě se tedy hypotéza potvrdila.

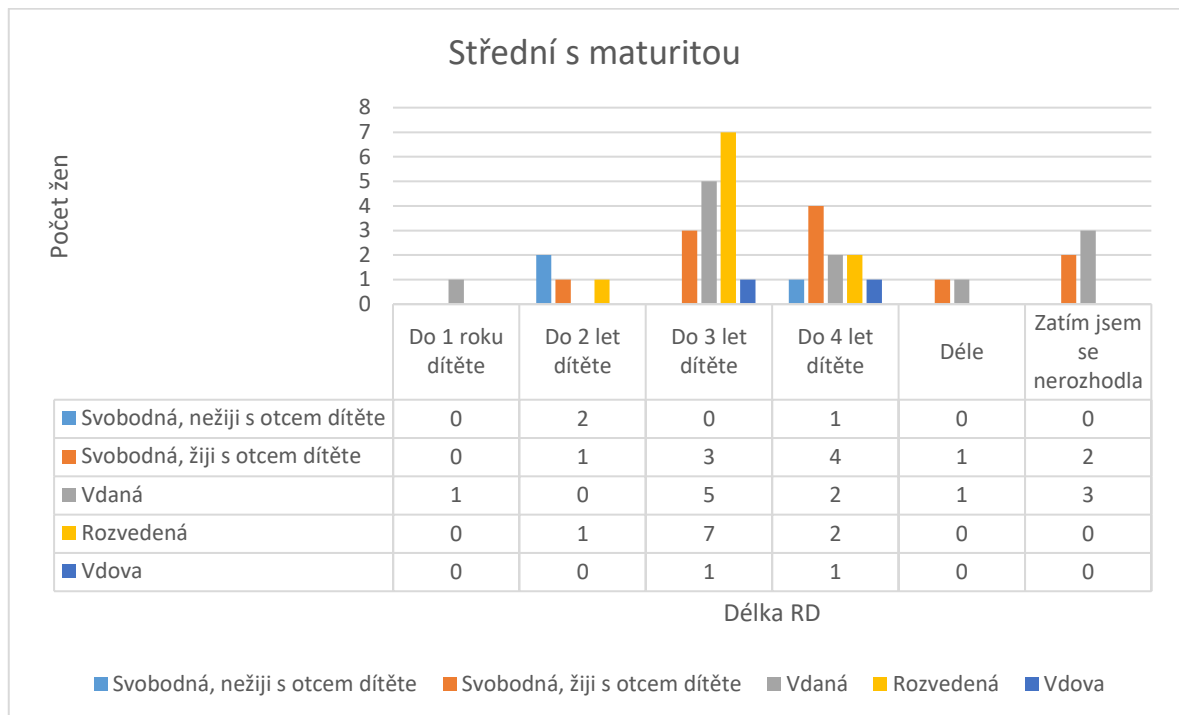
Graf 16 Střední bez maturity podle rodinného vztahu a délky RD



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu pro vzdělání střední bez maturity bylo nejvíce odpovědí pro variantu rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. V tomto případě volily svobodné i vdané ženy nejčastěji stejnou dobu rodičovské dovolené a to do 3 let věku dítěte. V tomto případě se tedy hypotéze nepotvrdila.

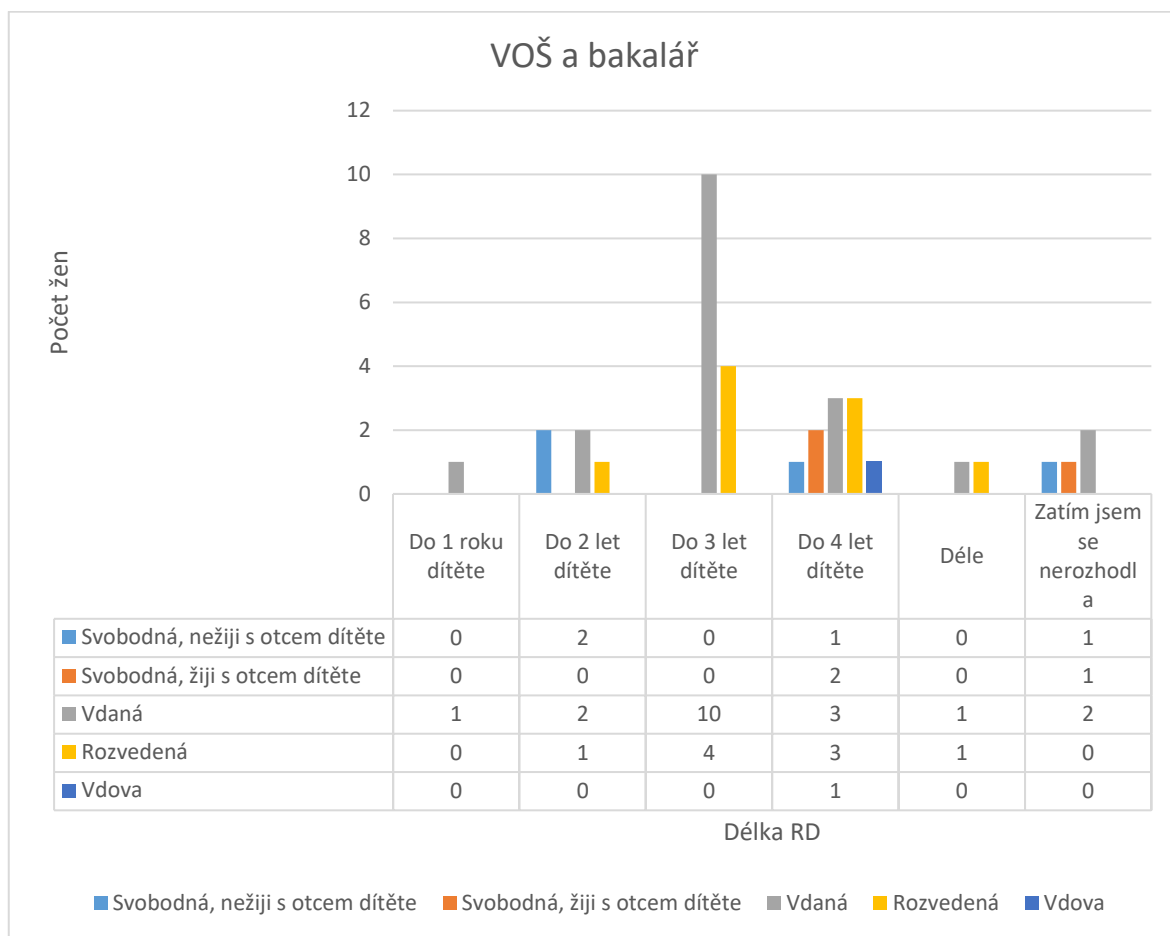
Graf 17 Střední s maturitou podle rodinného vztahu a délky RD



Zdroj: vlastní zpracování

Podle vzdělání „střední s maturitou“ volily svobodné ženy variantu do 4 let věku dítěte, zatímco vdané ženy chtějí být na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. Opět tedy nebyla hypotéza naplněna.

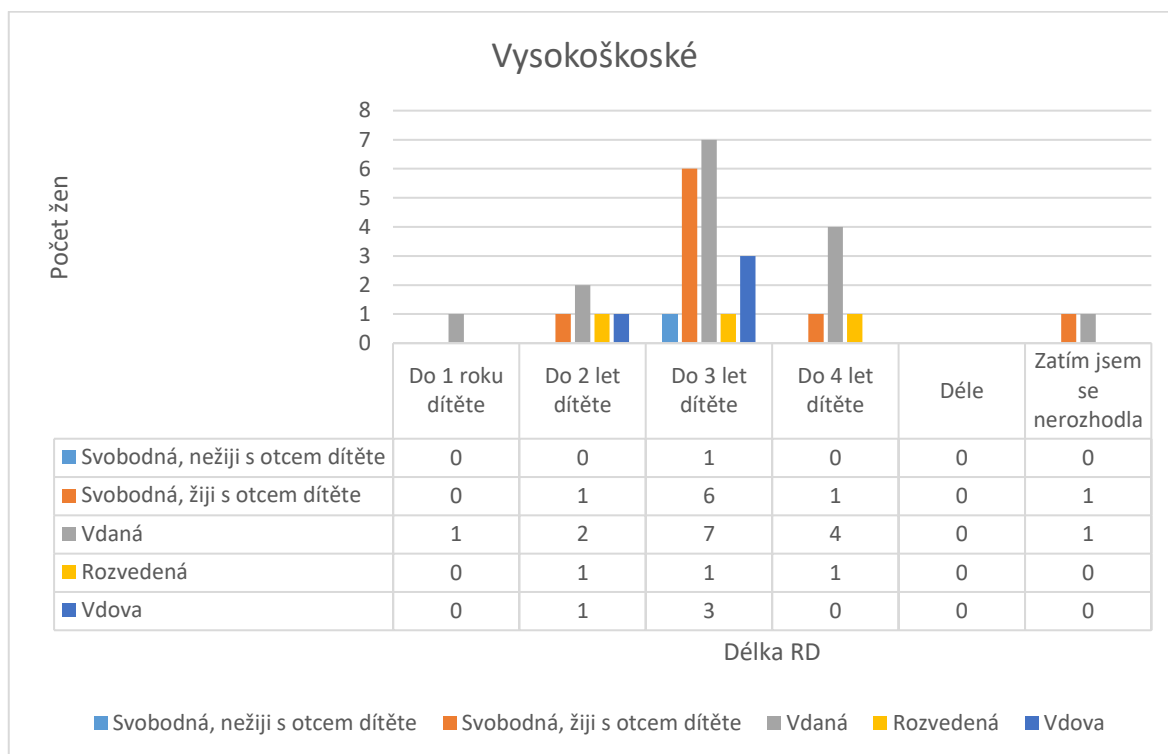
Graf 18 VOŠ a bakalář podle rodinného vztahu a délky RD



Zdroj: vlastní zpracování

U vyššího odborného vzdělání a bakaláře byl velký počet vdaných žen. Tyto ženy vybraly nejčastěji jako délku své rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. O dost méně bylo svobodných žen a ty nejčastěji volily variantu do 4 let věku dítěte. Hypotéza tedy opět nebyla potvrzená.

Graf 19 Vysokoškolské vzdělání podle rodinného vztahu a délky RD



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední možností byla varianta vysokoškolského vzdělání. Zde svobodné i vdané ženy volily nejčastěji rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Hypotéza opět nebyla potvrzená.

7.2.1 Dílčí závěr k hlavní hypotéze

Podle mého dotazníkového šetření nebyla hlavní hypotéza ve většině případů potvrzená. Hypotéza se potvrdila jen u základního vzdělání, kde vdané ženy preferovaly delší rodičovskou dovolenou oproti svobodným ženám.

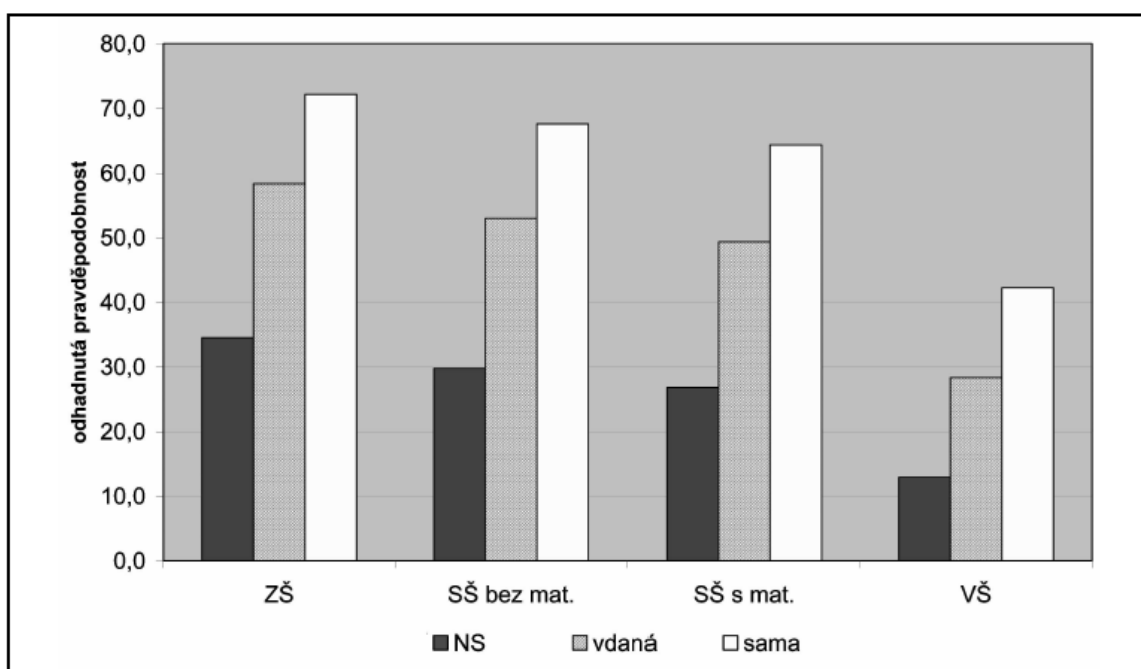
Z tohoto důvodu nebyla hlavní hypotéza potvrzená.

7.3 Hypotéza pomocná 1

Jako pomocnou hypotézu do mého výzkumu jsem použila tuto:

Ženy se vzděláním VOŠ a bakalář a vyšší budou na rodičovské dovolené kratší dobu než ženy s nižším vzděláním.

Pokud se podíváme na srovnávaný článek, pak tady vidíme, že delší rodičovskou dovolenou budou preferovat ženy, které mají základní vzdělání a zároveň žijí samy – viz. Obrázek 2.



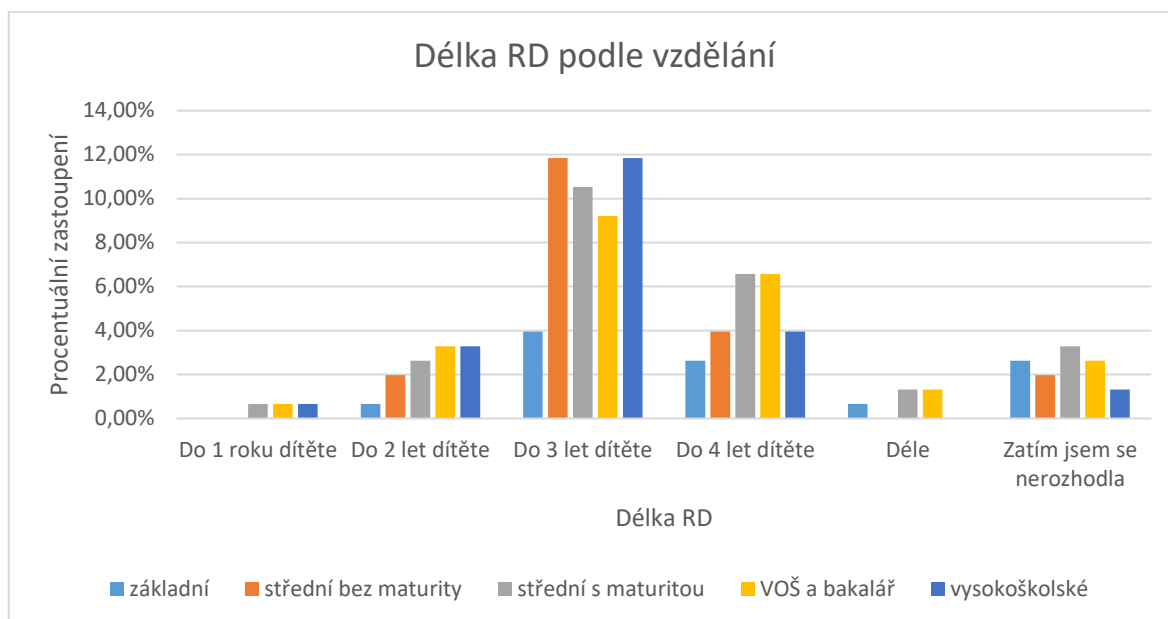
Obrázek 2 Odhadnuté pravděpodobnosti preference delší rodičovské dovolené

Zdroj: Chaloupková, 2009, s. 4

Delší rodičovskou dovolenou vždy preferují ženy, které žijí samy, bez ohledu na vzdělání. Nejkratší dobu na rodičovské dovolené tráví podle průzkumu výše ženy, které žijí v nesezdaném soužití.

V mém dotazníkovém šetření jsme dosáhli výsledků podle grafu níže.

Graf 20 Délka rodičovské dovolené podle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Podle mého dotazníkového šetření nebyly výsledky tak průkazné jako v článku. Nejčastěji ženy volí délku rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. Je to spojeno s tím, že u nás musí zaměstnavatel držet ženě na rodičovské dovolené její pracovní místo do 3 let věku dítěte.

Z tohoto důvodu se většina žen snaží vrátit do tohoto termínu, aby měla jistotu své pracovní pozice. Pro ženu, která se vrací na trh práce, je těžké najít zaměstnání, pokud má doma malé děti.

Kratší dobu rodičovské dovolené volí ženy s vyšším vzděláním. Je to z toho důvodu, že je u nich vyšší tlak od zaměstnavatele, protože většinou vykonávají manažerské pozice, které je nutné mít obsazené pro dobrý chod firmy. Ženy také cítí tlak, že pokud by se brzy nevrátily, mohly by o své místo přijít. Z tohoto důvodu se také ženy, které pracují na vysokých pozicích, častěji rozhodují pro menší počet dětí. Je to také způsobeno tím, aby se brzy vrátily zpět do práce.

Podle pravidel rodičovské dovolené, které nastavuje stát, je tedy v dnešní době běžné, že ženy tráví na rodičovské dovolené nejčastěji do 3 let věku dítěte bez ohledu na vzdělání.

7.3.1 Dílčí závěr k hypotéze pomocné 1

Na základě mého dotazníkového šetření jsme došli k závěru, že bez ohledu na vzdělání tráví většina žen na rodičovské dovolené dobu do 3 let věku dítěte. Tato doba je spojená s tím, že jim musí zaměstnavatel držet jejich pracovní místo.

V tomto případě jsme hypotézu nepotvrdili.

7.4 Hypotéza pomocná 2

Jako druhou pomocnou hypotézu jsem zvolila:

Více jak 30% žen bude jako největší překážku vstupu na pracovní trh uvádět, že nemají hlídání pro děti.

Podle článku byly evidovány tyto překážky vstupu na pracovní trh:

	Věk nejmladšího dítěte			Celkem	
	do 3 let N	3-6 let N	nad 6 let N	N	%
hledá práci na část. úvazek	6	12	1	19	18,1
nemá hlídání pro děti	24	6	0	30	28,6
nemůže najít práci	4	17	15	36	34,3
nemohla se po rodičovské vrátit do býv. zaměstnání	0	2	0	2	1,9
nechce to partner	2	1	0	3	2,9
komplikované dojíždění	1	2	0	3	2,9
jiný důvod	9	1	2	12	11,4
Celkem	46	41	18	105	100,0

Obrázek 3 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh podle věku nejmladšího dítěte (absolutní četnosti)

Zdroj: Chaloupková, 2009, s. 5

Podle tohoto průzkumu ženy nejčastěji jako překážku vstupu na pracovní trh uvedly možnost, že „nemůžou najít práci“ – 34,3%, jako druhá možnost byla odpověď „nemá hlídání pro děti“ – 28,6% a jako třetí skončila možnost, že „hledá práci na část. úvazek“ – 18,1%.

Podle tohoto průzkumu nebyla hypotéza potvrzená.

Podle mého dotazníkového šetření bylo rozložení odpovědí následující:

Tabulka 16 Překážky vstupu na pracovní trh

Překážky	Počet	Procentuální zastoupení
Hledám práci na částečný úvazek	23	10,80%
Nemám hlídání pro děti	82	38,50%
Nemůžu najít práci	44	20,66%
Nemohla jsem se po rodičovské vrátit k původnímu zaměstnavateli	15	7,04%
Nechce to partner	24	11,27%
Komplikované dojíždění	39	18,31%
Jiný důvod, jaký?	9	4,23%
CELKEM	213	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Tady byla jako nejčastější odpověď uváděno „nemám hlídání pro děti“ – 38,5%, následovala odpověď „nemůžu najít práci“ – 20,66% a jako třetí bylo „komplikované dojíždění“ – 18,31%.

7.4.1 Dílčí závěr k hypotéze pomocné 2

Podle výsledků je závěr takový, že podle průzkumu z článku nebyla hypotéza potvrzená, naproti tomu u mého dotazníkového šetření byla hypotéza naplněná.

7.5 Návrhy řešení

Před návratem na trh práce z rodičovské dovolené by ženy měly zvážit následující kroky:

- Plánování: Ženy by měly plánovat svůj návrat na trh práce v dostatečném předstihu, aby mohly najít vhodné zaměstnání a připravit se na návrat do pracovního prostředí.
- Rozhovory s potenciálními zaměstnavateli: Ženy by měly být aktivní při hledání nového zaměstnání a navazovat kontakty s potenciálními zaměstnavateli. To může zahrnovat rozhovory, účast na kariérních veletrzích nebo networkingu s lidmi ve svém oboru.

- Příprava životopisu a motivačního dopisu: Ženy by měly aktualizovat svůj životopis a napsat motivační dopis zaměřený na to, jaké zkušenosti získaly během rodičovské dovolené a jakou přidanou hodnotu mohou nabídnout zaměstnavateli.
- Zlepšení svých dovedností a znalostí: Ženy by měly využít čas na rodičovské dovolené k rozvoji svých dovedností a znalostí, například prostřednictvím online kurzů nebo vzdělávacích programů.
- Péče o děti: Ženy by měly mít pečlivě naplánováno, jak bude probíhat péče o jejich děti po návratu do práce. Můžou být zahrnuty také alternativní zdroje péče, jako jsou například dětské školky, dětské skupiny nebo opatrovníci.
- Finanční plánování: Ženy by měly zvážit finanční dopady návratu na trh práce, jako jsou například náklady na péči o děti a případné změny v rodinném rozpočtu.

Tyto kroky pomohou ženám připravit se na úspěšný návrat na trh práce po rodičovské dovolené.

Jako potenciální zaměstnavatel, co chce najmout ženy po rodičovské dovolené, doporučuji následující opatření:

- Flexibilní pracovní podmínky: Ženy, které se vracejí na trh práce po rodičovské dovolené, často potřebují flexibilní pracovní podmínky, například možnost pracovat z domova nebo mít flexibilní pracovní dobu.
- Program podpory a mentoringu: Ženy, které se vracejí na trh práce po rodičovské dovolené, mohou potřebovat podporu a mentoring, aby se co nejrychleji adaptovaly na pracovní prostředí.
- Pracovní místa a pracovní náplň: Firma by měla nabídnout pracovní místa a pracovní náplň, které jsou vhodné pro ženy po rodičovské dovolené. Například práce na projektové bázi může být vhodná pro ženy, které potřebují flexibilitu.
- Zohlednění zkušeností z rodičovské dovolené: Ženy po rodičovské dovolené mohou mít řadu zkušeností, které mohou přinést na pracovní místo.
- Odměna: Firma by měla nabídnout konkurenceschopnou odměnu pro ženy po rodičovské dovolené. To může zahrnovat nejen finanční odměnu, ale také další výhody, jako jsou flexibilní pracovní podmínky nebo vzdělávací programy.

Tato opatření mohou firmě získat kvalifikované zaměstnankyně, které jsou po rodičovské dovolené a jsou ochotny pracovat.

Pokud stát chce podpořit ženy po rodičovské dovolené při návratu na trh práce, může zvažovat následující opatření:

- Finanční podpora: Stát by mohl poskytnout finanční podporu pro firmy, které zaměstnávají ženy po rodičovské dovolené. To by mohlo zahrnovat snížení daní pro firmy, které nabízejí flexibilní pracovní podmínky pro matky, nebo poskytování slev na odvody sociálního a zdravotního pojištění.
- Zvýšení dostupnosti dětských zařízení: Stát by mohl investovat do zvýšení dostupnosti a kvality dětských zařízení, aby matky měly snadnější přístup ke kvalitní péči pro své děti. To by mohlo zahrnovat financování nových dětských zařízení, zvyšování počtu míst v existujících zařízeních a zlepšování kvality péče poskytované v těchto zařízeních.
- Flexibilní pracovní podmínky: Stát by mohl podporovat firmy, které nabízejí flexibilní pracovní podmínky pro matky. To by mohlo zahrnovat snižování byrokratických překážek pro firmy, které chtějí nabízet pracovní dobu přizpůsobenou rodinným povinnostem, a poskytování podpory pro firmy, které chtějí nabízet práci na dálku.
- Vzdělávání a rekvalifikace: Stát by mohl nabízet vzdělávací a rekvalifikační programy pro matky, aby získaly nové dovednosti a znalosti a byly připraveny na návrat na trh práce. To by mohlo zahrnovat financování kurzů a školení pro matky, které se chtějí přeškolit na jinou práci nebo zlepšit své stávající dovednosti.
- Informační kampaň: Stát by mohl uskutečnit informační kampaň, aby matky byly lépe informovány o možnostech, které jsou pro ně k dispozici při návratu na trh práce. To by mohlo zahrnovat jejich informování o pracovních příležitostech, které jsou vhodné pro ženy s malými dětmi, a o existujících programech pro podporu návratu na trh práce.

Tyto kroky by měly pomoci státu podpořit návrat žen po rodičovské dovolené.

Návrat na trh práce není snadný ani pro jednu stranu, proto by se měly vzájemně podporovat.

ZÁVĚR

Moje diplomová práce se zabývá problematikou žen, které se vrací na trh práce po rodičovské dovolené. V práci se zabýváme definicí důležitých pojmů, jako např. mateřská a rodičovská dovolená, trh práce, sladění rodinného a pracovního života a v neposlední řadě se zabývám vzděláním žen na rodičovské dovolené.

Pro získání potřebných dat jsem se rozhodla pro dotazníkové šetření. Pro můj výzkum jsem si vytvořila následující hypotézy:

- Hlavní hypotéza: **Většina vdaných žen bude na rodičovské dovolené déle, než ženy svobodné.**
- Hypotéza pomocná 1: **Ženy se vzděláním VOŠ a bakalář a vyšší budou na rodičovské dovolené kratší dobu než ženy s nižším vzděláním.**
- Hypotéza pomocná 2: **Více jak 30% žen bude jako největší překážku vstupu na pracovní trh uvádět, že nemají hlídání pro děti.**

Cílem mého výzkumu bylo tyto hypotézy potvrdit eventuálně vyvrátit. Dále se měly výsledky srovnat s vybraným článkem. U mého dotazníkového šetření se potvrdila pouze poslední hypotéza. Ostatní hypotézy se nepotvrdily. Mohlo to být tím, že u studie z roku 2006 byl počet respondentů vyšší než u mého dotazníkového šetření. Získané údaje naznačují odpovědi na potvrzení hypotéz, ale pro úplné potvrzení či vyvrácení by byl potřeba rozsáhlejší výzkum, který nebyl v možnostech této diplomové práce.

Z rodičovské dovolené vyplývají mnohé výhody jak pro rodiče, tak pro děti. Zajišťuje totiž především čas, který rodiče mohou věnovat péči o své novorozené dítě. Zároveň však rodičovská dovolená představuje i výzvy, jako například ztrátu příjmů nebo obtíže s návratem do práce po skončení dovolené.

Vzhledem k tomu, že každá rodina je jedinečná, neexistuje univerzální doporučení, které by platilo pro všechny. Nicméně, rodičovská dovolená by měla být dostupná pro všechny rodiče, aby měli možnost rozhodnout se, jakým způsobem se chtějí starat o své děti. V této souvislosti je důležité, aby stát i zaměstnavatelé podporovali rodiče v péči o své děti.

Zaměstnavatelé by měli vytvářet podmínky pro návrat rodičů z rodičovské dovolené, jako například flexibilní pracovní dobu nebo možnost homeoffice. Stát by měl zase zvýšit dávky

pro rodičovskou dovolenou, aby rodiče nemuseli řešit finanční problémy v období, kdy se starají o své děti.

Celkově lze tedy říci, že rodičovská dovolená je důležitým nástrojem pro podporu rodiny a výchovu dětí. Je třeba podporovat její dostupnost a zároveň hledat způsoby, jak pomoci rodičům s návratem do práce po skončení dovolené.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARNANIA-KEPULADZE, Tamila. *Gender problems of employment in the gender stereotypes context: Genderové problematiky zaměstnanosti v kontextu genderových stereotypů : doctoral thesis summary*. Zlín: Thomas Bata University in Zlin, 2013, 38 s. ISBN 9788074542725.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015, 24 s. ISBN 9788073443542.

BORJAS, George J. *Labor economics*. Eight edition. New York: McGrawHill Education, 2020, 478 s. ISBN 9781260565522.

ČESKO. Zákon č. 117/1995 ze dne 26. května 1995 o státní sociální podpoře. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1995, částka 31, s. 1634 – 1653 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=117/1995&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 148/2017 ze dne 19. dubna 2017 kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2017, částka 52, s. 1425 – 1429 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=148/2017&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 187/2006 ze dne 14. března 2006 o nemocenském pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006, částka 64, s. 2330 – 2392 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=187/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006, částka 84, s. 3146 – 3241 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 382/1990 ze dne 18. září 1990 o rodičovském příspěvku. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1990, částka 65, s. 1394 – 1397 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=382/1990&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

DROBILÍKOVÁ, Petra. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2023* [online]. 2023 [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2023#>

DUŠÁNKOVÁ, Olga a kol. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2007. [cit. 2023-04-14] ISBN 978-80-86878-00-3. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/956369/rocenka_2006.pdf/6d1a20fe-d983-25f2-55e3-7e3b30d069c5

HOLÝ, Dalibor. Mzdy - 4. čtvrtletí 2006. In: *Český statistický úřad* [online]. 2007 [cit. 2023-04-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/mzdy-4-ctvrtleti-2006-ngb9t7d16n>

CHALOUPKOVÁ, Eva. Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené: rozdíly podle rodinného uspořádání. In: *Fórum sociální politiky 3* [online]. Praha, 2009, s. 36 [cit. 2023-04-10]. ISSN 1802-5854. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/casopis/forum-socialni-politiky-3-2009/>

MINISTERSTVO práce a sociálních věcí. Rodičovský příspěvek. [online]. 2023 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek>

MINISTERSTVO práce a sociálních věcí. *Sociální pojištění v roce 2023*. [online]. 2023 [cit. 2023-02-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/socialni-pojisteni>

MINISTERSTVO, práce a sociálních věcí. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2021* [online]. Praha, 2022, s. 122 [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_sociálních_věcí_2021+%28%29.pdf/5fe30df9-423b-9fa2-a5da-24e41ac3eb9a

PEREIRA, Elisabeth T. a Stefano SALARIS. *Handbook of Research on Women in Management and the Global Labor Market*. Hershey, PA: Business Science Reference, 2019, 120 s. ISBN 9781522591733.

PYTLIKOVÁ, Mariola. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015, 38 s. ISBN 9788073443573.

REDAKCE. Jak šel čas s rodičovskou dovolenou. Opravdu je dneska tak nízká?. *Finance.cz* [online]. © 2019 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/521486-historie-rodicovske/>

Rodičovský příspěvek 2023. *Finance.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-04-15]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/rodicovstvi/rodicovsky-prispevek/o-rodicovskem-prispevku/>

SOKAČOVÁ, Linda. Otázky a odpovědi: Třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku. *FeminismusCZ* [online]. 2008 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/otazky-a-odpovedi-trirychlostni-cerpani-rodicovskeho-prispevku-2>

VOJTĚCH, Marek. *Zaostřeno na ženy a muže 2022* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2022 [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164109064/30000222.pdf/aa11b900-b0b6-42ed-b23c-85d17bcd8060?version=1.6>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

b. c.	běžné ceny
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
DVZ	denní vyměřovací základ
EU	Evropská unie
HDP	hrubý domácí produkt
HO	homeoffice
HPP	hlavní pracovní poměr
NS	nesezdané soužití
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPS	parita kupní síly
Sb.	sbírka
SŠ bez mat.	střední škola bez maturity
SŠ s mat.	střední škola s maturitou
VŠ	vysoká škola
ZŠ	základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Délka rodičovské dovolené s nejmladším dítětem podle rodinné situace a vzdělání (v měsících).....	73
Obrázek 2 Odhadnuté pravděpodobnosti preference delší rodičovské dovolené	79
Obrázek 3 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh podle věku nejmladšího dítěte (absolutní četnosti).....	82

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Věk respondentek	41
Graf 2 Kraj dle bydliště respondentek	42
Graf 3 Bydliště dle počtu obyvatel	43
Graf 4 Rodinný stav	44
Graf 5 Nejvyšší dosažené vzdělání	45
Graf 6 Průměrný čistý měsíční příjem	46
Graf 7 Počet dětí	47
Graf 8 Věk nejmladšího dítěte	48
Graf 9 Plánovaná délka rodičovské dovolené.....	49
Graf 10 Práce při rodičovské dovolené.....	50
Graf 11 Návrat k původnímu zaměstnavateli	51
Graf 12 Typ úvazku po návratu na trh práce	53
Graf 13 Hlavní motivace pro návrat na trh práce	54
Graf 14 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh.....	56
Graf 15 Základní vzdělání podle rodinného vztahu a délky RD	74
Graf 16 Střední bez maturity podle rodinného vztahu a délky RD	75
Graf 17 Střední s maturitou podle rodinného vztahu a délky RD	76
Graf 18 VOŠ a bakalář podle rodinného vztahu a délky RD.....	77
Graf 19 Vysokoškolské vzdělání podle rodinného vztahu a délky RD	78
Graf 20 Délka rodičovské dovolené podle vzdělání	80

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Věk respondentek	40
Tabulka 2 Kraj dle bydliště respondentek	41
Tabulka 3 Bydliště dle počtu obyvatel	43
Tabulka 4 Rodinný stav	44
Tabulka 5 Nejvyšší dosažené vzdělání	45
Tabulka 6 Průměrný čistý měsíční příjem	46
Tabulka 7 Počet dětí	47
Tabulka 8 Věk nejmladšího dítěte	48
Tabulka 9 Plánovaná délka rodičovské dovolené	49
Tabulka 10 Práce při rodičovské dovolené	50
Tabulka 11 Návrat k původnímu zaměstnavateli	51
Tabulka 12 Typ úvazku po návratu na trh práce	52
Tabulka 13 Hlavní motivace pro návrat na trh práce.....	54
Tabulka 14 Hlavní překážky vstupu na pracovní trh	55
Tabulka 15 Makroekonomické ukazatele za rok 2006 a rok 2022	71
Tabulka 16 Překážky vstupu na pracovní trh.....	83

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Jaký je Váš věk? (uved'te číslo)
2. V jakém žijete kraji? (uved'te)
3. Bydlíte v obci:
 - a) do 1000 obyvatel
 - b) 1000 – 5000 obyvatel
 - c) 5000 – 15000 obyvatel
 - d) více než 15000 obyvatel
4. Jaký je Váš rodinný stav?
 - a) Svobodná, nežiji s otcem dítěte
 - b) Svobodná, žiji s otcem dítěte
 - c) Vdaná
 - d) Rozvedená
 - e) Vdova
5. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) základní
 - b) střední bez maturity
 - c) střední s maturitou
 - d) VOŠ a bakalář
 - e) vysokoškolské
6. Jaký byl Váš průměrný čistý měsíční příjem před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou?
 - a) Do 9 999 Kč
 - b) 10 000 – 19 999 Kč
 - c) 20 000 – 29 999 Kč
 - d) 30 000 – 39 999 Kč
 - e) Více jak 40 000 Kč
7. Kolik máte dětí? (uved'te číslo)
8. Jaký je věk nejmladšího dítěte? (uved'te číslo)
9. Jak dlouho plánujete být na rodičovské dovolené?
 - a) Do 1 roku dítěte,
 - b) Do 2 let dítěte,
 - c) Do 3 let dítěte,
 - d) Do 4 let dítěte,
 - e) Déle,
 - f) Zatím jsem se nerozhodla.

10. Pracujete při rodičovské dovolené?
- a) Ano, neustále, protože nevyjdu s příjmem,
 - b) Příležitostně
 - c) Ne
11. Plánujete návrat k původnímu zaměstnavateli?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
12. Jaký typ úvazku plánujete mít po návratu na trh práce?
- a) Hlavní pracovní poměr
 - b) Částečný úvazek
 - c) Dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti
 - d) Sdílené pracovní místo
 - e) Homeoffice
 - f) Jiné
13. Jaká je hlavní motivace pro návrat do práce?
- a) Vyšší příjem
 - b) Nezávislost na příjmu manžela/partnera
 - c) udržení kvalifikace a vlastní seberealizace
 - d) zájem zaměstnavatele
 - e) nehodlám se vracet do zaměstnání
14. Jaké jsou hlavní překážky vstupu na pracovní trh?
- a) Hledám práci na částečný úvazek
 - b) Nemám hlídání pro děti
 - c) Nemůžu najít práci
 - d) Nemohla jsem se po rodičovské vrátit k původnímu zaměstnavateli
 - e) Nechce to partner
 - f) Komplikované dojíždění
 - g) Jiný důvod, jaký?