

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Pracovní příležitosti osamělých matek s dětmi**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Vedoucí bakalářské práce.  
Mgr. Iva Kuchyňková

Vypracovala:  
Ilona Rulišková, Dis.

Brno 2009

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Pracovní příležitosti osamělých matek“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 18.4.2009

.....  
Ilona Rulíšková, Dis.

### **Poděkování**

Děkuji paní Mgr. Ivě Kuchyňkové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat své rodině za podporu, pomoc a pochopení.

.....  
Ilona Rulíšková, Dis.

# OBSAH

<b>Úvod</b> .....	5
<b>1. Osamělá žena – matka</b> .....	7
1.1. Sociologický výzkum .....	7
1.2. Kategorie osamělých matek .....	8
1.3. Rodinný stav .....	10
<b>2. Legislativa</b> .....	12
2.1. Legislativa České republiky .....	12
2.2. Legislativní ochrana .....	13
2.3. Kontrolní činnost .....	13
2.4. Navazující právní normy .....	14
<b>3. Rodina</b> .....	15
3.1. Rozpad rodiny .....	15
3.2. Partnerská osamělost .....	17
3.3. Ekonomická situace osamělých rodičů .....	17
3.4. Péče o děti po rozpadu rodiny .....	18
<b>4. Sociální oblast - legislativa</b> .....	20
4.1. Sociální dávky .....	20
4.2. Předškolní zařízení - jesle .....	21
4.3. Předškolní zařízení – mateřské školy .....	22
<b>5. Pracovní příležitosti</b> .....	24
5.1. Sociologie a trh práce .....	24
5.2. Diskriminace na trhu práce .....	25
5.3. Novodobý fenomén – práce z domova .....	26
5.4. Pracovně právní vztah .....	28
5.5. Osamělé matky znevýhodněné na trhu práce .....	28
5.6. Zaměstnavatelé a osamělí rodiče .....	30
5.7. Firemní kultura a péče o rodiče s dětmi .....	32
5.8. Průzkum u cílové skupiny a zaměstnavatelů .....	33
5.9. Metoda volného rozhovoru .....	34
5.10. Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů .....	47
<b>Závěr</b> .....	57
<b>Resumé</b> .....	59
<b>Anotace</b> .....	60
<b>Seznam použité literatury</b> .....	61
<b>Seznam příloh</b> .....	62

## Úvod

Vlastní téma bakalářské práce je pro sledovanou cílovou skupinu velmi aktuální a současně se dotýká celé naší společnosti. Osamělí rodiče s dětmi mají na současném trhu práce své místo, zároveň jsou sociální skupinou skloňovanou ve všech pádech. Nejen domácí politická scéna, ale také Evropské společenství vytýká naší společnosti nedostatečnou péči a snahu o její plnohodnotné začlenění se do pracovního procesu. Snahy o sladění rodinného a pracovního života zejména osamělých rodičů se stávají významným faktorem při řešení jejich existenčních, ekonomických a sociálních otázek. Partnerská osamělost a péče o děti je stále více zastoupena v naší společnosti. Počty dětí rodící se mimo manželství nebo do vztahů kohabitujících se stále zvyšují. Cílem bylo nahlédnout tuto skutečnost z pohledu sociologických výzkumů, pohledem současné české i mezinárodní legislativy, z pohledu ekonomických, psychologických a sociálních dopadů na tuto sociální skupinu.

Pracovní příležitosti osamělých matek nebo rodičů vůbec jsou omezeny mnoha faktory, které vstup těchto samozivitelů na trh práce znesnadňují. Problémy s hledáním zaměstnání, skloubením rodinného a pracovního života, řešení krajních životních situací a péče o děti staví rodiče do pozice zaměstnance oslabeného a limitovaného v konkurenčním pracovním prostředí. A přesto je tato sociální skupina významným pracovním potenciálem mnoha zaměstnavatelů.

Dané téma je v současné společnosti předmětem hlavně sociologických studií, které se staly stěžejním studijním materiálem. Snaží se o nalezení oboustranného řešení pro zaměstnavatele a především rodiče. Skýtá mnoho pohledů a otázek, které se mohou stát deklarovanou hypotézou. V nekonečném řetězení otázek a posléze možných hypotéz je třeba stanovit si ty nejfrekventovanější a pokusit se je vyvrátit nebo potvrdit, v krajním případě i opustit.

Cílem bakalářské práce je představit osamělé matky, které tvoří významnou skupinu naší společnosti, jako rovnocenného partnera na trhu práce. Předpokládám, že právě tato skupina z hlediska partnerské osamělosti a péče o děti je v podmínkách pracovního prostředí silně diskriminována. Domnívám se, že hledaným řešením sladění rodinného

a pracovního života této sociální skupiny je tvorba příznivých pracovních podmínek ze strany zaměstnavatelů a prorodinné politiky ze strany společnosti.

Praktická část bakalářské práce je založena na metodě volného rozhovoru s respondentkami z řad cílové skupiny. Snaží se o zmapování nejen problematiky dané tématem práce, ale i o pohled na dotazované z hlediska ekonomického, psychologického a sociálního. Diskriminace těchto osamělých rodičů nemusí být zákonitě jen rázu znevýhodnění na trhu práce, ale může vést k celkovému sociálnímu vyloučení. Do protipólu je postavena skupina zaměstnavatelů, u kterých bylo provedeno dotazníkové šetření v souvislosti se zaměřením na sledovanou cílovou skupinu a jejich přístupu k ní. Zjištěné potřeby na straně osamělých rodičů s dětmi a konkrétní kroky zaměstnavatelů při tvorbě podmínek pro jejich zaměstnání by se měly stát odrazovým můstkem řešení možných problémů.

Výsledkem by nemělo být jen holé konstatování problému, potřeb nebo opatření, ale zejména hledání variant možného řešení. Bakalářská práce má představit cílovou skupinu jako neopomenutelný pracovní potenciál na trhu práce a dojít k nalezení možných řešení jejího postavení v konkurenčním pracovním prostředí.

## 1. Osamělá žena – matka

Partnerská osamělost je stále častějším jevem dnešní společnosti, který má významný dopad na všechny stránky lidského života. V kombinaci s péčí o malé děti a starostmi o rodinu se tato sociální skupina stává velmi zranitelnou mimo jiné na poli trhu práce, kde je znevýhodňována, ne-li diskriminována. Práce je cílevědomá lidská činnost směřující k uspokojování lidských potřeb. Činnost, jejímž prostřednictvím lidé přetváří přírodu a získávají prostředky k obživě (Sekot: Sociologie v kostce). Snahou současné společnosti je co nejnižší míra nezaměstnanosti, legislativa i různé instituce se předhánějí ve vytvoření co možná nejpříhodnějších podmínek pro nalezení co nejširšího spektra uchazečů. U ohrožených skupin, ke kterým osamělé matky bezesporu patří se jim to daří s větším či menším úspěchem.

### 1.1. Sociologický výzkum

Označení „osamělá“ matka s dětmi má v naší společnosti několikový význam. Jedná se o matky svobodné, rozvedené či ovdovělé, který nežijí s partnerem a na zabezpečení domácnosti se podílí vlastními silami. Dle zákona o sociálním zabezpečení se jedná o ženy svobodné, rozvedené, z jiných důvodů žijící osaměle, nežijí s manželem ani druhem a pečují o dítě. Postavení těchto žen, samoživitelek, je nahlíženo z mnoha úhlů a veřejný diskurz se nejčastěji uchyluje ke dvěma definicím, které zdá se současná veřejnost nejvíce vnímá:

1. jedná se o skupinu strádající a trpící nízkou životní úrovní
2. jde o jedince či skupiny zneužívající sociální systém naší společnosti

Do jaké míry jsou tato vymezení pravdivá, bude mimo jiné také součástí této bakalářské práce.

V současné době roste v ČR počet osamělých matek. Za posledních 15 let vzrostl počet dětí narozených mimo manželství na dvojnásobek. Zatímco před 15 lety každé osmé dítě přivedly na svět nevdané matky, nyní je to každé třetí dítě. Socioložka Dana Hamplová ve svých výzkumech postihuje nejen dopady, které tato životní volba či situace přináší, ale i mimo jiné odhaluje další vážné příčiny. Pomineme-li skupinu osamělých žen – vdov, které se do této situace dostaly řízením osudu, pak důvody, proč jiné ženy zůstávají samy jsou (výzkum J.Chaloupková):

- nesouhlas partnera se svatbou,
- partner je ženatý,
- není výhodné se vdát,

- kariéra ženy pouze s dítětem,
- nedůvěra žen ( i mužů) k partnerství a manželství,
- nedostatek partnerů pro rodinu a manželství,
- emancipace, ekonomická nezávislost, soběstačnost.

Sociologická a demografická šetření přináší snímek rozložení poměru narozených dětí mimo manželství v souvislosti s teritoriálním uspořádáním obyvatel, s vysokou mírou nezaměstnanosti, v místech s existující prostitucí, rodiny s nízkým sociálním statutem či nízkým vzděláním. Podíly neprovdaných matek i nesezdaných rodičovských dvojic prudce stoupají se snižujícím se vzděláním. Na základě sociologického výzkumu Dany Hamplové se nepotvrdil předpoklad, že spolu dvojice žijí bez uzavření manželství kvůli sociálním dávkám. Důvodem jsou především obavy z budoucnosti partnerství a kvality vztahu s otcem dítěte, případně snaha vyhnout se v budoucnu komplikacím s rozvodem.

Tradiční uspořádání společnosti na veřejnou – mužskou a rodinnou – ženskou je v případě žen – samoživitelek velmi markantní. Také striktní rozdělení trhu práce na muž – živitel a žena – matka, pečující o domácnost, má své nastavené zrcadlo právě při uplatnění v zaměstnání. Slovo diskriminace nemáme v současné době rádi, ale přesto se s prvky tohoto znevýhodňování právě v souvislosti se ženami - matkami a jejich uplatněním na trhu práce nejčastěji setkáváme. Chtěla bych poukázat nejen na formy diskriminace v té křiklavé a prokazatelné formě, ale i na diskriminaci latentní, o to možná horší.

Neúplné rodiny v současnosti tvoří ¼ všech domácností s nezaopatřenými dětmi, zatímco v roce 1991 při celostátním Sčítání lidu, bytů a domácností tvořily pouze 15% rodin. V drtivé většině v čele neúplných rodin stojí ženy.

## **1.2. Kategorie osamělých matek**

Kategorie osamělých matek – samoživitelek je zastoupena v naší společnosti ženami svobodnými, rozvedenými a ovdovělými. Samozřejmě je třeba brát v úvahu i malé procento mužů – samoživitelů, kteří se nachází v obdobné životní situaci. Tradiční genderové uspořádání naší současné společnosti se promítá do stejně uspořádané rodiny. Muž–živitel a matka – pečovatelka jsou typickým modelem dnešní společnosti. Partnerský rozchod nebo ztráta partnera v důsledku životní situace staví rodinu z modelu s tradičním spořádáním a dvěma příjmy na model neúplné rodiny s jedním příjmem. Za ekonomickou situaci ovdovělých partnerů přebírá částečnou odpovědnost



stát formou vdovských/vdoveckých a případně sirotčích důchodů, ekonomická situace rozvedených je částečně kompenzována podílem alimentů na vyživované děti, případně bývalé partnery.

Rozpad rodiny či vztahu se významně podílí nejen na ekonomické stránce, ale i na sociální a psychické, kdy se osamělý partner musí vypořádat s celou řadou situací, před které je postaven. Rozvodové statistiky uvádějí dvě vzniklé situace: 1. odchod partnera je pro rodinu velkou ekonomickou úlevou, protože se jednalo o alkoholika, fluktuanta, gamblera či jinak parazitujícího jedince na rodině; 2. odchod partnera živitele, který přestává plnit živitelskou roli a rodina se musí vyrovnat s novou ekonomickou situací. Osamělé ženy/muži přebírají roli samoživitele, řeší otázky bydlení a také zajištění péče o děti v době své nepřítomnosti. V některých případech znamená rozpad partnerství návrat rodiče s dětmi do původní rodiny, která se snaží alespoň minimalizovat zátěž porozvodové situace. Ekonomické nároky domácnosti osamělých rodičů se soustředí na pomyslný žebříček výdajů za bydlení, potraviny, ošacení a poplatky za instituce, které z části přebírají péči o děti z těchto rodin. Nadstandartní potřeby těchto rodin, jako jsou poplatky za kroužky, školní či mimoškolní aktivity se stávají pro mnohé nedosažitelné. V důsledku této ekonomické segregace může docházet k sociální a psychické stigmatizaci dětí z neúplných rodin.

Pojem „osamělá matka“, který se má vinout celou bakalářskou prací jako červená nit, je v mnohých sociologických studiích nahlížen z mnoha pohledů.

Podle údajů Českého statistického úřadu se počet dětí narozených mimo manželství za posledních patnáct let víc než zdvojnásobil. Za prvních devět měsíců loňského roku se více než třetina dětí narodila neprovdaným matkám. Výzkum Sociologického ústavu Akademie věd se zaměřil právě na matky, které jsou neprovdané. Byl zaměřen nejen na matky žijící v nesezdaném soužití nebo jako osamělé, ale také na důvody, proč některé ženy zůstávají svobodné. Tyto důvody přiblížila Eva Soukupová, která na výzkumu spolupracovala.

*„Tady je důležité zmínit, že jsme se ptali pouze těch matek. Takže těžko říci, jestli jsou jejich odpovědi úplně objektivní a pravdivé, ale ukazovalo se, že většinou jsou to externí důvody. Matky se rozdělily na třetiny. Vznikla skupina, která tvrdila, že by ráda vstoupila do manželství, ale bohužel nemá vhodného partnera nebo nevěří tomu vztahu.*

*Potom tam byly matky, které většinou žily v nesezdaném soužití. Ty byly také více vzdělané, ty tvrdily, že nevstupují do manželství, protože nechtějí, nepřijde jim to důležité. A třetina byly matky, které žily většinou v nesezdaném soužití, ale tomu vztahu moc nevěřily, nevěřily budoucnosti.“<sup>1</sup>*

Dané sociologické výzkumy také sledují přímý vliv mezi rodinným stavem a výší vzdělání, popřípadě hledají další důvody, které vedou k osamělosti matek. Pravděpodobnost, že ženy s vyšším vzděláním budou provdané nebo žijí s partnerem je větší a naopak. Podíl neprovdaných matek i nesezdaných rodičovských dvojic prudce stoupají se snižujícím se vzděláním. Důvodem osamělosti se často stávají nejistota budoucího partnerství a kvalita vztahu s otcem dítěte, v neposlední řadě také budoucí komplikace s rozvodem.

Ve výzkumu byly také hodnoceny společenské a hodnotové žebříčky dnešních potenciálních rodičů.

*„Ukazuje se, že dříve bylo hodně předmanželských počtí. Když žena jako mladá otěhotněla, tak se lidé vzali, protože existoval nějaký společenský tlak na to, aby se vzali. Nyní už ten společenský tlak tolik není. Je větší tolerance k nesezdaným soužitím, tudíž muži, pokud jsou postaveni před svobodnou volbu, spíše volí to, partnerku si nevzít. Nevím, jestli je to úplně změna hodnot celé společnosti, i když jsme samozřejmě více tolerantní, možná je to větší možnost svobodné volby.“<sup>2</sup>*

### **1.3. Rodinný stav**

Další z mnoha sociologických studií nazvaná „Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory“ autorky – socioložky Dany Hamplové je zaměřena na výzkum vztahu spokojenosti českých mužů a žen a faktory, které ji zásadně ovlivňují. Významným faktorem, který během života ovlivňuje spokojenost lidí je věk, přičemž spokojenost s přibývajícím věkem klesá, hlavně u mužů. Faktor, kterým je vzdělání se jeví jako méně zásadní ve smyslu spokojenosti mužů a žen, výjimku tvoří muži se základním vzděláním, které přímo zásadně ovlivňuje jejich uplatnění na trhu práce. Nejzásadnějším faktorem, který ovlivňuje životní spokojenost, je rodinný stav. Život

<sup>1</sup> Zdroj: Český rozhlas 7, Rádio Praha, Události 12.2.2008

<sup>2</sup> Zdroj: Český rozhlas 7, Rádio Praha, Události 12.2.2008

v manželství v zásadě ovlivňuje pozitivně obě pohlaví, u mužů má tento faktor silnější dopad než u žen. Tento výzkum přinesl také velmi zásadní odpověď na otázku nesezdaných manželství a jejich vlivu na spokojenost zúčastněných. Také tyto nesezdané svazky velmi dobře ovlivňují životní spokojenost hlavně mužů stejně dobře jako manželství.

Závěrem je třeba konstatovat, že partnerství v podobě legalizovaného manželství či nesezdaného soužití je pro zúčastněné významným faktorem v jejich životě. Životní spokojenost a štěstí patří mezi důležitá sociologická témata, klíčovým faktorem života je sociální kontakt – partnerství. Naopak partnerská osamělost do značné míry souvisí se sociální izolovaností, potřebnými sociálními sítěmi a celkovým vývojem v naší společnosti.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Hamplová, D.: Sociologická studie: Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory

## 2. Legislativa

Cílevědomá lidská činnost vedoucí k uspokojování lidských potřeb je základním stavebním kamenem v lidském životě. Je dána nejen lidskou přirozeností, ale také celou řadou psaných i nepsaných zákonů. Právě legislativa, upravující a garantující právo na zaměstnání pro všechny, kdo pracovat chtějí a mohou, je zásadní v přímé ochraně proti diskriminaci a upírání tohoto základního práva.

### 2.1. Legislativa České republiky

Součástí ústavního pořádku České republiky a také mezinárodních smluv je zákon č. 2/1991 Sb. Listina základních práv a svobod, která v hlavě IV. Čl. 26 garantuje dodržování mimo jiné práva na zaměstnání a odměnu za práci a rovné zacházení. Dalším významnou normou byl zákon č. 1/1991 Sb. O zaměstnanosti..., ve kterém právo na zaměstnání nesmí být odepřeno z diskriminačních důvodů ( rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách a politických hnutích, odborových organizacích jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině). K dalším významným normám garantujícím a upravujícím potřeby zaměstnání a odměny za práci jsou zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce ( nově zákon č. 262/2006 Sb.), zákon č. 1/1992 O mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 143/1992 Sb. O platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích, zákon č. 99/1963 Sb. Občanský soudní řád a v neposlední řadě tolik diskutovaný Antidiskriminační zákon.

Úloha státu v oblasti politiky rovných příležitostí mužů a žen je systematicky řešena od roku 1998, kdy se Česká republika začala ucházet o platné členství v Evropské unii. V souvislosti s Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen a v souvislosti s přijetím závěrů Pekingské konference bylo přistoupeno k vypracování Národního akčního plánu zaměstnanosti, který byl přijat v březnu r.2002. Uznávané metody tohoto akčního plánu jsou jednak pozitivní opatření, tj. dočasné zvýhodnění příslušníků diskriminovaného pohlaví a jednak genderový mainstreaming, tj. postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy podřízeny rovnosti příležitostí mužů a žen.

## 2.2. Legislativní ochrana

Legislativní ochrana proti diskriminaci je dána také existencí celé řady institucí a z ní vycházejících norem, ať už vnitrostátních nebo mezinárodních. Jedná se o úřady práce a jejich kontrolní a sankční pravomoci, personální oddělení u zaměstnavatelů, odborové organizace, občanské poradny, obecní soudy a také úřad veřejného ochránce práv ombudsmana. Legislativně, kontrolně i sankčně mohou v případě diskriminačního jednání zasáhnout také úřad vlády ČR, Sekretariát Rady vlády pro lidské práva, Ministerstvo práce a sociálních věcí se svým oddělením pro rovné příležitosti žen a mužů, Gender studies o.p.s., Gender centrum FSS MU, Liga lidských práv, Český svaz žen a na Slovensku také sdružení ASPEKT. Kontrolní činnost úřadů práce v ČR je zaměřena právě na dodržování platné legislativy na poli zaměstnávání, rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákazu diskriminace při zveřejnění pracovních nabídek, při přijímání do pracovního poměru a také v oblasti rovného zacházení na poli odměňování. Historie a prameny rodinného práva jsou spojeny se Zákonem o právu rodinném č. 265/1949 Sb., který mimo jiné zrovnoprávnil děti narozené mimo manželství. Dále významnou normou je Zákon o rodině č. 94/1963 Sb, který je dosud platným předpisem a zahrnuje i problém sociálně právní ochrany dětí. Byl doplněn zákonem č. 50/1973 Sb. O pěstounské péči. Významnou normou, která tvoří současné rodinné právo je Zákon o rodině č. 94/1963 Sb. Ve svých novelách řeší mimo jiné problematiku nesporného rozvodu, dále ochranu nezletilých dětí včetně jejich majetkových zájmů a upřesňuje práva a povinnosti rodičů a dětí. Integrovanou součástí současného pojetí rodinného práva je jeho část o sociálně právní ochraně dětí, od 1.1.2000 upravena zákonem č. 359/1999 Sb. O sociálně právní ochraně dětí. Tato je rozdělena do působnosti krajských úřadů, obecních úřadů s přenesenou působností, obecních úřadů, MPSV a Úřadem pro mezinárodně právní ochranu dětí se sídlem v Brně, zakotvuje ochranu práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu, ochranu oprávněných zájmů dítěte a působení tam, kde směřují k obnovení narušených funkcí rodiny.

## 2.3. Kontrolní činnost

Významnou kontrolní a poradní institucí je také Český helsinský výbor, nestátní nezisková organizace pro lidská práva, který vznikl v letech 1987-88. Jeho posláním je sledování zákonodárné činnosti týkající se lidských a občanských práv, monitoring lidských práv v ČR, sledování situace skupin obyvatel se zvláštní pozorností, dále

informační a dokumentační činnost. Oblast působení ČHV je vězeňství, justice, policie, práva žen, práva seniorů a cizinecká problematika. ČHV se např. podílel na realizaci pilotního projektu „Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce“<sup>4</sup>, jehož předkladatelem byl Český svaz žen. Cílem bylo zjistit a pojmenovat formy diskriminace a šance žen na trhu práce. Závěr projektu přinesl mimo jiné potřebu priorit tj. naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi, pojmenoval překážky, kterými jsou nízká úroveň obecného povědomí a vnímavost veřejnosti a stanovil úkoly pro českou společnost a to harmonizaci českého práva s právem Evropského společenství.

Česká republika je rovněž vázána řadou mnohostranných mezinárodních smluv:

- Úmluva o uznání a vykonatelnosti rozhodnutí o vyživovacích povinnostech k dětem (Haag 1958)
- Úmluva o vymáhání výživného v cizině (New York 1956)
- Úmluva o uznání rozvodů a zrušení manželského soužití (Haag 1970)
- Úmluva o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí
- Evropská úmluva o osvojení dětí
- Evropská úmluva o výkonu práv dětí.

Sociálně ekonomickou pomoc ohroženým skupinám, do kterých osamělé matky s dětmi bezesporu patří, zajišťuje zákon č. 117/1995 o státní sociální podpoře a dále ve svých platných novelizacích. Stát se taxativně vyjmenovanými typy dávek podílí na nákladech na výživu a ostatní potřeby dětí a rodin.

#### **2.4. Navazující právní normy**

Platná legislativa, která upravuje sféru pracovně právních vztahů, ochrany při práci žen a kojících matek, je zákon č. 262/2006 zákoník práce. Zákon č. 561/2004 školský zákon, který upravuje možnost umístění dítěte do předškolního zařízení, kterým jsou jesle a mateřské školy, dále povinnou školní docházku a následné střední a vysoké školství. Část II. Školského zákona vypovídá o cílech předškolního vzdělávání s důrazem na rozvoj osobnosti dítěte, jeho zdravý citový, rozumový a tělesný rozvoj. Dále řeší speciálně pedagogickou péči pro děti se speciálně vzdělávacími potřebami, případně činnost pedagogicko psychologických poraden v souvislosti s odkladem povinné školní docházky.

---

<sup>4</sup> Studie: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR, Český helsinský výbor, Praha 2002

### 3. Rodina – primární společenská skupina

Rodina je tradičně pokládána za instituci tvořící základ či symbolickou kotvu společnosti. Přesto ale málokterá instituce doznala tolika změn jako právě rodina, ať už ve své formě nebo ve funkcích, které má naplňovat a které se výrazně liší v čase a prostoru. Současná rodina je stále častěji označována za nestabilní, je stále méně pravděpodobné, že partnerský vztah dvou lidí zakládajících rodinu vydrží po celou dobu jejich života. Nestabilita rodiny je ovlivněna mnoha demografickými faktory, důsledkem proměn funkcí a v ne poslední řadě přechodem od tradiční společnosti ke společnosti moderní. Manželství tak ztrácí svou symbolickou hodnotu a přestává být „nepřekročitelným obzorem vztahů mezi muži a ženami“<sup>5</sup>, stává se ryze soukromou záležitostí závislou na individuální vůli dvou jedinců. Přesto paradoxně stát jako instituce masivně vstupuje do soukromých záležitostí, zejména po rozpadu manželství.

#### 3.1. Rozpad rodiny

Rozchod není již čistě osobní záležitostí, ale stává se zároveň problémem sociálním a ve formě rozvodu aktem právním. Rozpad rodiny dává široký prostor pro působení státu a dalších institucí, ať už na úrovni právní o rozvodu a uspořádání rodičovských práv, na poli ekonomickém ve formě sociálního zabezpečení nebo časného zařazení dítěte do vzdělávacích a výchovných institucí. Významným prvkem, který v souvislosti s rozpadem manželství stále více vystupoval do popředí, je tzv. „mateřský mýtus“, který silně glorifikoval mateřskou roli, zatímco roli otcovskou pro výchovu dětí marginalizoval<sup>6</sup>. Právě zde jsou položeny základy názoru, že ženy jsou psychologicky připravenější a kompetentnější pro výchovu dětí. Partnerská osamělost či partnerský rozchod znamená pro mnohé rodiny zásadní zvrát v ekonomickém, sociálním a psychologickém vývoji. Také zde zaznamenáváme tradiční uspořádání genderových rolí v úplné rodině, které svým způsobem kopíruje genderové uspořádání naší společnosti. Již od dětství jsou děti vychovávány v tomto uspořádání, ženy pečující o domácnost, muži živitelé rodin. Také výchova pro budoucí povolání je zaměřena na typicky ženské či typicky mužská povolání, do jejichž stereotypů jen velmi složitě pronikají zástupci opačného pohlaví.

<sup>5</sup> Publikace: Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR

<sup>6</sup> Publikace: Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR

Tradiční genderové uspořádání v úplné rodině se rozpadem vztahu stává výrazně nevýhodné pro ženu a matku. Znamená náhlý přechod od dvoupříjmové rodiny na model s jedním příjmem, v mnoha případech tvořený sociální dávkou a stanoveným výživným. To v těch pro ženu a dítě lepších případech. Pro osamělé ženy se mateřství a péče o děti stává handicapem, který stigmatizuje celou rodinu. Dopady jsou asi nejmarkantnější v oblasti ekonomické, kdy zajištění bydlení, potravin a ošacení pro členy rodiny je těžko řešitelným oříškem. Ekonomické dopady osamělosti jsou v případě vdov řešeny veřejnou odpovědností státu, u svobodných a rozvedených vystupuje na scénu částečná odpovědnost otců dětí a bývalých manželů. Zajištění jakýchkoliv nadstandardních potřeb, kterými jsou třeba zájmové kroužky, aktivity školní a mimoškolní nebo i ozdravné pobyty pro děti, je pro osamělé rodiče téměř neřešitelný problém. Také jakákoliv tvorba rezerv či spoření do budoucna, jakož i pojistky dětí nebo speciální potřeby dětí, jako např. bezlepková nebo diabetická dieta, sluchátka a jiné zdravotní pomůcky, jsou pro tuto sociální skupinu nedosažitelné. Ekonomické nároky domácností osamělých rodičů se pohybují na pomyslném žebříčku výdajů za základní potraviny, bydlení, ošacení, poplatky za školku a školu. Ekonomická situace osamělého partnera s sebou přináší nejen jeho zvýšené úsilí o zajištění situace rodiny, ale především odepírá možnosti jakýchkoliv běžných či nadstandardních požitků. V praxi se mnohdy jedná o zajištění holého přežití.

V jedné ze zdravotnických studií byl proveden výzkum souvislosti mezi ekonomickou situací a zdravím na jedné straně dětí osamělých rodičů a dětí z úplných rodin. Výzkum potvrdil, že rodiny s nízkými příjmy, do kterých rodiny samoživitelů bezesporu patří, mají jakýsi zaběhnutý stereotyp v tom, kde a co nakupují. Jedná se bohužel o převahu kvantity nad kvalitou, která zákonitě vede k špatným stravovacím návykům a s nimi spojenými zdravotními potížemi. Zdravotní potíže ale nejsou jen důsledkem jednotvárnosti či finanční nedostupnosti určitých potravin, ale i důsledkem dlouhodobých stresů, kterým jsou zúčastnění často vystaveni. Stresové situace vyplývající ze zátěže porozvodové situace, hledání dalších zdrojů příjmu, fyzická zátěž a celková mobilizace sil spolu s možnými přetrvávajícími partnerskými konflikty, jsou živnou půdou pro vleklá, psychická a chronická onemocnění nejen dětí, ale často i osamělých partnerů.



### **3.2. Partnerská osamělost**

Partnerská osamělost, která je výsledkem životní situace nebo rozvodu, s sebou přináší i závažný sociální dopad na všechny zúčastněné. Společnost se na druhou stranu stává tolerantnější v pohledu na situaci, kdy si partneři stav osamělosti zvolí sami. Co vlastně vede k dobrovolné osamělosti matek? V jednom ze sociologických výzkumů mezi vysokoškolsky vzdělanými svobodnými matkami, byly pojmenovány některé důvody, které je vedly k tomuto rozhodnutí: byl to jednak nedostatek vhodných partnerů pro rodinu a manželství, dále emancipace, ekonomická nezávislost a soběstačnost. Významným zjištěním tohoto sociologického výzkumu je také vzrůstající počet kohabituujících partnerů, ve smyslu soužití muže a ženy v tzv. nesezdaných manželstvích. Riziko, které si na sebe tito partneři berou je na první pohled minimální a pro obě strany zpočátku výhodné. Také výzkumy spokojenosti v partnerství ukazují, že hlavně pro muže není úřední svazek tak zásadní. Společenská nebezpečnost byla spojena v těchto případech v možnosti odchodu partnerů z tohoto soužití dá se říci ze dne na den, byl pojmenován a specifikován výsledný dopad na rodinu ve smyslu nejen ekonomickém, ale také společenském a psychologickém. Na osamělého rodiče s dětmi může mít v krajních případech až podobu sociální izolace či sociálního vytěsnění. V těchto případech od sebe nelze oddělit jednotlivé faktory, které působí a způsobují tzv. domino efekt. Partnerský rozchod či osamělost spouští lavinu na sebe navazujících příčin a důsledků.

#### Příloha č.1 : Kazuistika

Cílem kazuistiky bylo poukázat na vliv náročných životních situací, které spouští domino efekt pro další životní období. Být nechtěným dítětem v rodině se silně hostilním prostředím má zde za následek předčasný únik formou nezralého vztahu, který se rozpadá a je východiskem pro další zátěžové situace už ne jen hlavních aktérů, ale i další generace.

### **3.3. Ekonomická situace osamělých rodičů**

Osamělé matky se řadí mezi skupinu obyvatel nejčastěji se obracející na referáty státní sociální pomoci, kde i přes využití záchranné sociální sítě se propadají pod hranici životního minima. Nejčastějším důvodem takového propadu bývá ztráta rozhodujícího

příjmu v rodině, protože v čele neúplných rodin stojí častěji ženy s nižším vzděláním a nízkým pracovním příjmem jediného živitele rodiny. Zastoupení osamělých matek mezi rodinami, pohybujícími se na úrovni životního minima i po zahrnutí dávek ze sociálního pojištění upozorňuje na fakt, že český systém sociálního zabezpečení je nastaven spíše na pomoc dvoupříjmovým rodinám, zatímco mnohým rodinám samoživitelek poskytuje pouze záchrannou existenční síť<sup>7</sup>. Ekonomická situace osamělých rodičů je pro nejbližší okolí nejmarkantnější a nejvíce viditelná, stává se však zároveň příčinou pro dopady v prvních chvílích skryté a latentní, dopady sociální, zdravotní a psychické. Sociální dopad této situace má na osamělého rodiče s dětmi v krajních případech až podobu sociální izolace či sociálního vytěsnění. Složitá životní situace se zákonitě projevuje i na zdraví, ať už fyzickém či psychickém nejen u rodičů, ale i dětí. Skutečná osamělost a vědomí velké zátěže a celková mobilizace sil může vést k depresím a psychickým poruchám. Rozvrat rodiny či partnerství, který je poznamenán nejen neshodami, ale i mnohdy skrytým domácím násilím, má za následek také vážné poruchy sebevědomí, sebepřijetí a sebereflexe jak u žen – matek, tak i dětí přítomných tomuto jednání.

Výrazným prvkem současných po rozvodových situacích je také problém svěření dětí do péče a úprava následného styku s druhým z rodičů. V souvislosti s výše zmiňovaným „mateřským mýtem“ jsou v po rozvodové péči o děti muži jednoznačně diskriminováni nejen v ČR, ale i ve většině dalších zemí. V současné době, kdy do popředí vystupují snahy po stírání genderových rozdílů v rodičovských rolích, se objevuje výrazná skupina mužů usilujících o získání rovnoprávného podílu na rozhodování a výchově svých dětí. Úloha otce již nemá být redukována na živitele rodiny nebo plátce alimentů, ale má být skutečným naplněním otcovské role i po rozchodu partnerů. Rozcházející se rodiče by si měli uvědomit, že sice končí jejich partnerský vztah, ale rodičovský vztah pokračuje, a pro zdravou výchovu jejich dětí je nutná kooperace a komunikace i přes to, jak komplikované a bolestné to může být<sup>8</sup>.

### **3.4. Péče o děti po rozpadu rodiny**

Soudy by měly ve svých rozhodováních respektovat podmínku stanovenou v zákoně o rodině, podle které má dítě právo na péči obou rodičů a udržování pravidelného osobního styku s nimi. Novela zákona o rodině z roku 1998 přinesla možnost

<sup>7</sup> Publikace: Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR

<sup>8</sup> Publikace: Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR

alternativního uspořádání po rozvodové péči, a sice instituci společné a střídavé péče. Společná výchova spočívá v tom, že oba rodiče mají možnost dítě vychovávat ve stejném rozsahu, u střídavé výchovy jsou specifikovány určité časové úseky. Zavedení společné a střídavé výchovy je z určitého hlediska změna převratná, její využití v praxi je v naší zemi zatím jen výjimečné. Ať už bude v budoucnu podoba rodiny jakákoliv, zatím zůstaneme u premisy, že děti potřebují své otce, i když otcovskou roli pravděpodobně nemusí nutně zastávat otec biologický, stejně jako biologická matka roli mateřskou, a otcové potřebují své děti. Legislativa ČR ve shodě s mezinárodní legislativou tuto premisu respektuje a garantuje právo dítěte na oba rodiče a právo obou rodičů na výchovu dítěte.<sup>9</sup>

Citát“

*„Pro dlouhodobě větší zapojení otců do rovné péče o děti tak bude pravděpodobně nutná i v ČR nejen dlouhodobá a široce pojatá osvěta (např. genderově senzitivní školní výuka a medicínská diskuse s pozitivními příklady), ale také další legislativní změny.“<sup>10</sup>*

---

<sup>9</sup> Publikace: Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR

<sup>10</sup> Sociologická studie: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2006, str.63

#### 4. Sociální oblast - legislativa

Sociální skupina, do které osamělé matky bezesporu patří, je částí veřejnou řazena mezi jedince, kteří více či méně zneužívají sociální systém společnosti. Je otázkou, nakolik je tento pohled pravdivý a jak by se měla společnost těmto praktikám bránit. Pravdou ovšem zůstává, že příjmy této sociální skupiny jsou z velké části sociálními dávkami tvořeny, nebo jsou významným příjmovým faktorem k příjmům z výdělečné činnosti.

##### 4.1. Sociální dávky

Sociální dávky je možné dělit na dávky tzv. plošné, které nejsou závislé na příjmech žadatelů a dávky, jejichž výše přímo podléhá konfrontaci s příjmem členů rodiny a jejich věkovým složením. Z nemocenského pojištění je vyplácena peněžitá pomoc v mateřství a je závislá na době pojištění a příjmu žadatelky o dávku. Při narození dítěte náleží výplata porodného, které je v současné době 13000,-Kč. Další dávky, o které rodiny s dětmi nejčastěji žádají a které jsou odvislé od věku dětí v domácnosti a celkového příjmu členů rodiny, jsou přídatky na děti a sociální příspěvek. Dávkou, na kterou mohou nízkopříjmové rodiny dosáhnout, je dávka v hmotné nouzi a je taktéž vázána na příjem rodiny.

V souvislosti s rodiči osamělými v důsledku životní situace, kterou je ztráta partnera, se jedná o dávky sirotčích a vdovských / vdoveckých důchodů, kterými se stát podílí na kompenzaci ztráty živitele rodiny. V případě rodin rozvedených či osamělých partnerů, tvoří část příjmu rodiny výživné na děti v domácnosti.

Současný ministr Práce a sociálních věcí nedávno prezentoval :

*„...pomoc rodinám s dětmi musí být pojímána jako investice do budoucnosti, nikoli jen jako zátěž pro státní rozpočet. Prorodinná politika však nespočívá v pouhé distribuci sociálních dávek. ....Chceme rozšířit spektrum služeb péče o děti do šesti let. Budeme motivovat zaměstnavatele ke zřizování dětských koutků a k příspěvkům na opatrování dětí zaměstnanců nerodičovskou osobou.“<sup>11</sup>*

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) vydala před nedávnem zprávu hodnotící ekonomiku v České republice. Jedna z pasáží se zabývala především sladčováním pracovního a osobního/rodinného života.

<sup>11</sup> Zdroj: Noviny MPSV, 12.11.2007

Z výše uvedené zprávy se nabízejí řešení nedostatku pracovních sil na trhu práce:

- tříletá rodičovská dovolená je příliš dlouhá; cílem by měla být kombinovaná mateřská a otcovská dovolená v délce dvou let, případně kratší. Plánované změny, jejichž cílem je motivace otců pro čerpání otcovské dovolené, jsou slibné a měly by být dále rozvíjeny.
- větší úsilí by mělo být věnováno podpoře zařízení péče o děti:
  - a) podpora péči o děti mladší tří let ( před nástupem do MŠ) prostřednictvím existujících struktur, například stimulovat městské a obecní úřady k tomu, aby nabízely zařízení péče o děti.
  - b) potrvá-li současný nedostatek míst v mateřských školách, je třeba zvážit další podporu mateřských škol
  - c) motivovat otce k podílu na péči o děti, to posílí pozici matek na pracovním trhu.<sup>12</sup>

Z výše uvedené studie vyplývají také další ukazatele, které by se měly do budoucna stát stěžejními v organizaci pracovního a rodinného života. Kladně je zde hodnocen systém třírychlostního čerpání rodičovského příspěvku, který by kromě zmírnění ekonomického dopadu na rodiny s dětmi měl přinést velmi zásadní změnu v délce pobytu rodiče mimo svoji profesi a tím vlastně minimalizovat dopady přerušení pracovního a kariérního rozvoje. Mimo jiné je zde zdůrazňována potřeba dřívějšího začlenění dítěte do vrstevnického kolektivu, kde je zdůrazněn především kognitivní vývoj dítěte. Samotná vícerychlostní rodičovská dovolená nebude umožňovat rychlejší návrat na trh práce, pokud nebude existovat systém kvalitní péče o malé děti.

#### **4.2. Předškolní zařízení - jesle**

Ještě začátkem 90. let navštěvovala jesle ve věku od 3 měsíců do 3 let skoro 1/5 takto starých dětí (Maříková 2005). V průběhu 90. let došlo k propadu v počtu míst v jeslích až do té míry, že je v současnosti možno umístit pouze okolo 5% z celkového počtu, které mohly být v jeslích umístěny na začátku 90. let.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Zdroj: Zpravodaj Gender Studies o.p.s., Lada Wichterlová, 31.8.2008

<sup>13</sup> Sociologická studie: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2006

V současné době provozuje město Brno tři zařízení pro děti předškolního věku – jesle. Krátkým dotazníkovým šetřením byl proveden průzkum, který měl zmapovat tato zařízení ve vztahu k námi zpracovávanému tématu bakalářské práce.

#### Příloha č. 2 – Dotazníkové šetření v jeslích

Z výše zmíněné sociologické studie a také z výpovědí dotazníkového šetření v jeslích vyplývá, že důležitým ukazatelem pro vstup na trh práce pro rodiče s dětmi je dostatek míst v samotných předškolních zařízeních. Je třeba si uvědomit, že každá věková kategorie dětí má různé požadavky na institucionální výchovu a přímo úměrně se odráží v různém pracovním vytížení rodičů. V případě osamělých rodičů vstupuje na scénu ještě další faktor, tj. osamělost i v souvislosti se službami těchto předškolních zařízení, kdy tento rodič sám dítě do školky vodí a následně také vyzvedává. V souvislosti s touto skutečností je následně také na trhu práce dále znevýhodněn, protože jeho časová dispozice pro výkon zaměstnání je časově omezena. Řešením nelehké životní situace osamělým rodičům by byl nápomocen širší systém dětských zařízení pro děti předškolního věku, který by právě této na trhu práce znevýhodněné skupině umožnil návrat do zaměstnání. Pro město Brno, ve kterém bylo šetření provedeno, je počet zařízení tohoto typu žalostně nízký a při sebelepší vůli nelze uspokojit všechny zájemce o tyto služby.

#### **4.3. Předškolní zařízení – mateřské školy**

Mateřské školy jsou významným článkem v institucionální soustavě našeho školství. Jedná se o zařízení, jejichž zřizovatelem jsou příslušné městské části a nebo obce samotné. Poskytují možnost umístění dětí ve věku od 3 let do věku předškolního, zpravidla 6 let. V současné době, kdy naše společnost zažívá tzv. babyboom, se tato zařízení potýkají s nedostatkem míst a rodiče reagují zvýšenou poptávkou po jejich službách. Jako součást bakalářské práce jsem provedla minivýzkum v předškolních zařízeních ve městě Brně, Slavkově u Brna a malé vesnici. Zajímala jsem se nejen o kapacitní možnosti těchto zařízení a tudíž uspokojení poptávky po místě v mateřské škole, ale také na problematiku osamělých rodičů a jejich možnosti při využití služeb mateřských škol.

#### Příloha č.3 – Dotazníkové šetření v MŠ

Výsledek šetření ukázal, že míra zastoupení dětí osamělých rodičů je téměř srovnatelná ve velkém a středně velkém městě a dokonce i na vesnici. Nedá se tedy říci, že by počet dětí v neúplných rodinách byl pouze jevem středních a velkých měst, nevyhýbá se tudíž ani MŠ na vesnici. Také přístup k rodinám jednopříjmovým je dle šetření srovnatelný. Rozdíl bude ale v dostupnosti umístit dítě v předškolním zařízení pro rodinu úplnou a rodinu s jedním rodičem. V souvislosti s námi sledovanou cílovou skupinou osamělých rodičů jsou dostupná předškolní zařízení důležitým faktorem, který se odrazí na možnosti uplatnění na trhu práce a tím zabezpečení nejen ekonomické, ale také sociální situace jejich rodiny. Jak už jsem závěrem dotazníkového šetření uvedla, je zřizování dalších předškolních zařízení velkou výzvou pro jejich zřizovatele či provozovatele. Zejména pro skupinu osamělých rodičů je možnost umístění dítěte do takového zařízení důležitým kritériem při zařazení se do pracovního procesu. Velmi pozitivním se v této souvislosti osvědčily MŠ firemní, kdy rodič jde s dítětem dá se říci jedním směrem, i když MŠ nesídlí přímo v areálu firmy. Firemní školky se zdají být novým trendem zejména pro velké organizace, ve kterých je na mateřské/rodičovské dovolené větší počet rodičů. Přesto, že se jedná o první vlašťovky, ukazují jeden z možných směrů řešení návratu rodičů do práce. O to nadějnější je to pro rodiče samoživitele.

## 5. Pracovní příležitosti

Motto:

*„Ženy tvoří polovinu lidstva. Jestliže se rozhodneme pracovat bez žen, je to jako bychom pracovali s jednou rukou přivázanou za zády.“*

Autor citátu: Brian Schwarz, výkonný ředitel ERNST & YOUNG AUSTRALIA

V minulosti tvořil podíl zaměstnaných žen téměř 50% všech pracujících. Se změnou společenských poměrů s přechodem k tržnímu hospodářství se také zásadně měnil podíl na pracovní aktivitě žen v populaci. Také změna společenských postojů k rodině, jako základní stavební jednotce společnosti se zákonitě promítá do snah skloubení pracovního a rodinného života. S prokazatelně přibývajícím počtem osamělých rodičů a dětí rodičích se do neúplných rodin, stojí společnost před zásadními otázkami vyrovnání práv a povinností mužů a žen zajišťujících harmonický vývoj dětí na straně jedné a pracovní aktivity těchto rodičů na straně druhé.

### 5.1. Sociologie a trh práce

Sociologický výzkum zaměřený na postavení mužů a žen na trhu práce v ČR shrnul výsledky výzkumu jako zásadně odlišné postavení mužů a žen v:

- různé míře zaměstnanosti
- různém zastoupení v jednotlivých odvětvích
- různé úrovni pracovních příjmů a platových podmínkách.

Tradiční genderové rozdělení rolí v rodině kopíruje genderovou strukturu českého trhu práce. Existující segregace pracovních příležitostí na typicky mužské a typicky ženské je dána historickou situací ve společnosti, už výchova k budoucímu povolání se nese v duchu tohoto rozdělení. Následky makroekonomických dopadů v podobě feminizace povolání, rozdílové kariéry a existence tzv. „skleněného stropu“, který je reálnou bariérou v kariérním postupu či povýšení, jdou ruku v ruce s dopady mikroekonomickými v podobě žen v podnicích na nižších tabulkových pozicích, pomalejším kariérním postupu a nižší hodnotě přisuzované ženské práci.

Citát: „... má-li si žena zasloužit vyšší plat, musí být skutečnou „hvězdou“ na svém místě.“<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Studie: Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000-2001, Gender Centrum, 2001, str.17



Ženská pracovní síla patří ve světle výzkumu veřejného mínění do skupiny 5 znevýhodněných

- 70% ženy s dětmi předškolního věku
- 64% lidé s nízkým vzděláním
- 64% ženy staršího věku
- 59% ženy po mateřské dovolené
- 55% lidé zdravotně handikepovaní.<sup>15</sup>

## 5.2. Diskriminace na trhu práce

Zaměstnavatelé bez ohledu na zvláštnosti jednotlivců vyslovují stereotypní soudy, které jsou v rozporu s jejich rétorikou rovných individuálních šancí.<sup>16</sup> A právě zde narážíme na jev, v některých případech umně skrytý, v některých dávaný okázale najevo. Diskriminace je situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. Diskriminace, která dle naší legislativní úpravy by měla být když ne vymýcena, tak alespoň minimalizována, se nám v souvislosti s ženským pohlavím a jejím uplatněním na trhu práce stává ještě hmatatelnější.

U osamělých žen – matek je tento problém ještě propastnější, protože péče o rodinu a zároveň pracovní povinnosti jsou soustředěny výhradně na jednu a tutéž osobu. I když se zřejmě nedá popsat tzv. diskriminace přímá, tj. zacházení s danou osobou hůř na základě příslušnosti k pohlaví, odhalitelnější je tzv. diskriminace nepřímá, na základě které se zákony, politika i každodenní praxe tváří genderově neutrálně a jasně znevýhodňují jedno pohlaví. Šance osamělých matek na trhu práce jsou jasně znevýhodňovány na základě jejich neschopnosti vyjít vstříc poptávce na trhu, jejich nemožností volně disponovat se svým časem vázaným na péči o rodinu a v ne poslední řadě je mateřství a rodičovství handicapem, který svazuje matky na jedné straně a potenciální zaměstnavatele na straně druhé.

Během své pracovní dráhy zažilo 40% žen diskriminaci v zaměstnání.

<sup>15</sup> Studie: Ženy na trhu práce, W&W NET WOMAN AND WORK NET WORK, Praha 2005

<sup>16</sup> Studie: Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 – 2001, Gender Centrum, 2001, str. 17

Citát:

*„V české společnosti přetrvává velmi silné vnímání odlišnosti či „jinakosti“ žen i tam, kde pohlavní rozdíly a schopnosti rození dětí nehrají žádnou roli. S představou odlišnosti se pak pojí černobílé vidění, jehož důsledkem je v případě žen nižší, podřadnější hodnocení nebo očekávání v profesní sféře.“<sup>17</sup>*

### **5.3. Novodobý fenomén – práce z domova**

V souvislosti se ženami samoživitelkami se na našem trhu práce objevuje stále častěji novodobý fenomén, tzv. práce z domova. Je to dle provedených sociologických průzkumů důležitý ekonomický faktor přivýdělku pro rodinu a také jakýsi zdroj sociálního kontaktu s trhem práce. Je to jev stále častěji zaznamenávaný nejen v ČR, ale i v ostatních evropských státech, kde je pravděpodobně doveden do vyšší legislativně i společensky přijatelné podoby.

Citace:

*„Práce z domova pro účely tohoto výzkumu je charakterizována jako činnost, která je vykonávána jak na neformální bázi (tzv. na černo), tak v rámci formálního zaměstnaneckého poměru, přičemž se dále držíme definice ILO.“<sup>18</sup>*

(dokument Úmluvy Mezinárodní organizace práce – ILO č. 177, r.1996)

Práce z domova (z anglického HOMEBASES WORK) je spojena s globálním nárůstem neformální práce, globálním pohybem výroby a s ním souvisejících zhoršováním pracovních a sociálních podmínek a tlaku na flexibilitu pracovní síly. Kvalitativní výzkum zmapoval domácí práci u nás z hlediska četnosti výskytu, forem práce a přinášejících pozitiv či negativ. Práce z domova je svým způsobem těžko uchopitelná, protože se jedná o práci za zavřenými dveřmi, respondentky výzkumu se o její existenci dovídaly metodou „sněhové koule“, neboli poskytovaly kontakt na další ženy se zájmem pracovat z domova. Formy domácí práce byly identifikovány jako práce manuální (zdobení vánočních ozdob, výroba bižuterie, šití oděvů, skládání hraček,...) a duševní (práce přes internet, na počítači, překlady, telefonické vyhledávání zákazníků,...), přímo úměrné vzdělání, předchozím zkušenostem a v jisté míře ovlivněné také poptávkou v příslušném regionu. Vždy se však jedná o práci pro drobné

<sup>17</sup> Studie: Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 – 2001, Gender Centrum, 2001, str.18

<sup>18</sup> Šindlerová, I: Práce žen z domova v České republice, Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006, str.3

podnikatele nebo velké firmy, kteří tímto způsobem snaží ušetřit náklady spojené se založením, vybavením a provozem dílny. Pro pracující ženy se jedná o formu výdělků či přivýdělků, který má vylepšit jejich finanční situaci při pobírání některých sociálních dávek nebo podpory v nezaměstnanosti.

Při sociologických výzkumech byly reflektovány výhody případně nevýhody této práce. Výhody: nemuset odejít z domu a s tím spojená „úspora času“, fyzická přítomnost ženy doma a s ní spojená zvýšená odpovědnost za chod domácnosti, samostatné plánování dne, časová flexibilita, vlastní kreativita, nedojíždění do práce, disponování s časem pro práci a odpočinek.

Nevýhody: závislost na zaměstnavateli a poptávce po výrobcích, nejistota, nepravidelnost, nevyváženost časové náročnosti a výdělků, málo času na rodinu, zapojování rodinných příslušníků, nepravidelný příjem, přerušování práce, stereotyp, sociální izolace.

Sociologický výzkum zaměřený na práci z domu, jako jednu z možných alternativ skloubení práce a starosti o domácnost, zmapoval v ČR mnoho odvětví této práce jakožto možnosti přivýdělků či výdělků při pobírání sociálních dávek. Poukázal na mnohé výhody i nevýhody a v jejich režii odhalil slabá místa této „neviditelné práce z domu“. Závěrem vyzvedl nejen jakýsi pokus o skloubení rodinné a pracovní sféry ženy, ale také poukázal na možná rizika, která z této činnosti vyplývají. Počáteční pocit potřeby, seberealizace a v malé míře i příspěvku do rodinného rozpočtu je po nějaké době vystřídán úskalími, která s sebou tato činnost přináší ve formě neznalosti problematiky, nepravidelnosti zakázek, absence dodržování bezpečnosti práce a denního kontaktu se zaměstnavatelem. V těchto chvílích se práce z domova jeví jako možné řešení zaměstnávání žen – matek, ale pouze za předpokladu, že budou nastaveny srovnatelné podmínky jako u klasických zaměstnání, snaha o prosazení důstojných pracovních a platových podmínek pro osoby pracující z domova.

Jako součást praktické části bakalářské práce jsem oslovila několik žen a provedla kvantitativní výzkum na vzorku respondentek, které se zabývají domácí prací.

Příloha č. 4 – Domácí práce – šetření

#### 5.4. Pracovně právní vztah

I přes výše popsany jeden ze způsobů pracovního zařazení na trhu práce, je stále zaměstnanecký poměr ve své tradiční podobě neoddiskutovatelným a stěžejním pracovně právním vztahem. Vývoj společnosti, i přes vznikající či zanikající jiné formy pracovního zařazení, ukázal na nezvratitelnost smluvního vztahu právě na základě pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V právní legislativě je regulována a kontrolována hlavně tato deklarovaná rovnost subjektů do pracovně právního vztahu vstupující. Nejinak by tomu mělo být v případě žen, matek, samoživitelek, žen nejen v partnerském soužití, ale také žen osamělých. Osamělost rodičů - zaměstnanců je velmi citlivým identifikátorem, který by v žádném případě neměl přerůst v stigmatizaci a diskriminaci na poli zaměstnanosti této společenské skupiny. Měl by se naopak stát nástrojem, který zaměstnavatelé použijí jako stimulant ve všech fázích koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů při odstraňování nerovností mezi pohlavími na úseku zaměstnanosti.

Citát:

*Na straně zaměstnavatelů zatím existuje úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu, založeného na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatele a zaměstnance, uskutečňovaném v zájmu pozitivních efektů pro obě strany. Rezervy se týkají jak zaváděním netradičních pracovních režimů, tak větší variety zaměstnaneckých výhod. Naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Do šikály aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je třeba zahrnout i samotné rodiče – zaměstnance, nacházející se v tomto postavení. Již během rodičovské dovolené by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontaktu se zaměstnavatelem.<sup>19</sup>*

#### 5.5. Osamělé matky znevýhodněné na trhu práce

Tradiční genderové uspořádání rodiny, společnosti a zákonitě také genderová struktura českého trhu práce odráží míru zaměstnanosti či nezaměstnanosti jednotlivých sociálních skupin. Osamělé ženy – matky s malými dětmi tvoří významnou část populace v produktivním věku, která hledá své uplatnění na trhu práce. Přes všechny deklarované legislativní a kontrolní mechanismy, je to sociální skupina bezesporu

<sup>19</sup> Studie: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce, Gender Studies, o.p.s., 2006, str.12

znevýhodňovaná a na současném trhu práce těžko uplatnitelná. Zaměstnavatelé již při tvorbě a obsazování pracovních míst kladou jisté limitující požadavky, které otevřeně nebo latentně skrytě diskriminují právě tuto skupinu. V rámci „Výzkumu potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro muže a ženy“ byla provedena analýza situace ve firmě a její postavení na trhu práce, vliv lokality z hlediska míry nezaměstnanosti, struktury vzdělanosti a služeb předškolních a školních zařízení. Výsledek výzkumu postihl vliv velikosti zaměstnavatele v přímé souvislosti se zaměstnáváním žen - matek, kdy velké firmy jsou schopny při zaměstnání rodičů malých dětí v případě jejich nepřítomnosti situaci řešit kvalifikovaným zástupcem, naproti tomu absence těchto zaměstnanců u malé firmy je více citelná a viditelná. Také historicky zažitá stereotypy staví zaměstnance rodiče do pozice toho, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon maximálně přizpůsobit. Míra nezaměstnanosti v konkrétním regionu se stává přímo nepřátelským nástrojem v rukou zaměstnavatelů, kteří nemají prakticky potřebu rodiče s malými dětmi zaměstnávat, protože přetlak potenciálních uchazečů o pracovní místa jim umožňuje sahat do řad těch, kteří nejsou „limitováni“ časem a péčí o děti.

Také samotné zveřejňování pracovních míst a následná výběrová řízení odhalily vysokou míru diskriminace ve skryté nebo otevřené podobě. Ani kontrolní mechanismy např. úřadů práce v této oblasti nevedou ke snahám zaměstnavatelů o morálně čistý přístup ke znevýhodněným skupinám na trhu práce, ke kterým osamělí rodiče s dětmi bezesporu patří.

Pracovnice oblasti recruitmentu v jedné velké organizaci přiznává:

*...dostávala jsem požadavky od managementu nebo přímo od firem...a ta diskriminace byla zřejmá, nikdo vám to nedá písemně, diskriminace věková, ale i podle pohlaví, bylo to vepsané mezi řádky.“<sup>20</sup>*

Citát:

*„Když si na stejnou pozici vybírám ženu a muže, tak žena musí víc přesvědčit zaměstnavatele, že ona to zvládne, ... že má babičku, ... že to má v hlavě srovnané a pak možná dostane i tu funkci...“<sup>21</sup>*

<sup>20</sup> Studie: Kariéra, rodina, rovné příležitosti, Gender Studio, o.p.s., 2006, str.21

<sup>21</sup> Studie: Kariéra, rodina, rovné příležitosti, Gender Studio, o.p.s., 2006, str.22

## 5.6. Zaměstnavatelé a osamělí rodiče

Pokusme se na danou problematiku podívat očima zaměstnavatele. Na tradiční genderové uspořádání společnosti úzce navazuje rodinná výchova, výchova k volbě povolání, kdy také trh práce je striktně rozdělen na „mužské“ a „ženské“ profese, na mužské – technické a ženské humanitní a ekonomické. Ze stávajících stereotypů zákonitě vyplývá také postavení muž - živitel, žena – pečovatelka. Zaměstnavatelé se obávají konfliktu mezi rodinnými a pracovními povinnostmi žen, jen v malém přípouští alternativu pečujícího zaměstnance- otce o malé či nemocné dítě. Od tohoto postavení žen a mužů je také odvozován přístup k těmto skupinám v přijímacích řízeních, v zaměstnaneckých pozicích, kariérních postupech, platovém ohodnocení a v postavení na vedoucích pozicích. Ženská pracovní místa jsou často dle pracovní náplně nezajímavá a neprogresivní, neumožňující postup jak kariérní tak platový. Současná platná legislativa, která upravuje podmínky žen-matek při odchodu na mateřskou, posléze rodičovskou dovolenou, jakoby postavila zaměstnavatele mimo dění v interakci s touto ženou.

Zaměstnavatel vnímá vzniklou situaci jako zákonitost něčeho, co si nevybral, ale je nucen tuto situaci respektovat. Je to pro dnešní zaměstnavatele jakoby období pasivity, kdy se v mnohých případech o budoucí možný návrat ženy do zaměstnání nestará. Současná právní úprava, která umožňuje ženě – matce poskytování peněžité pomoci v mateřství po dobu 28 týdnů (respektive 37 týdnů při porodu 2 a více dětí) a následné rodičovské dovolené matce/otci v délce do 3 let věku dítěte ( v případě dohody se zaměstnavatelem do 4 let věku dítěte) je pro zaměstnavatele příliš daleký horizont a tento nemá potřebu hledání řešení případného návratu. Pozitivní očekávání jsou vložena do aktuální úpravy rodičovské dovolené, která je v modelu třírychlostního čerpání vnímána jako větší možnost rychlejšího návratu do zaměstnání s minimálními ekonomickými propady rodiny a dlouhodobým přerušením profesní kariéry. V současné době využívají tohoto institutu v drtivé většině ženy, mužů pobírajících rodičovský příspěvek je asi jen 1%. Tyto možnosti volby jsou podmíněny celou řadou ovlivňujících faktorů, např. finanční situace rodiny, pozice a šance na trhu práce, preference hodnot rodiny a profese a také dostupnost institucionální denní péče o děti v podobě jeslí a mateřských škol.

Citát:

*„... i zkušenosti z jiných evropských zemí a zároveň méně genderově konzervativních zemí ukazují, že prosté zavedení „rodičovské dovolené“ nevede k žádnému radikálnímu zvýšení podílu otců participujících na rané péči o děti.“<sup>22</sup>*

Také možnost výdělků při pobírání rodičovského příspěvku by se mělo stát větším manévrovacím prostorem právě pro zaměstnavatele, který může využít dřívějšího návratu rodiče z poskytnuté rodičovské dovolené. Chybou by jistě bylo jen strohé konstatování, ale je třeba zásadně změnit přístup k rodičům s dětmi. Je třeba si otevřeně přiznat, že pro zaměstnavatele je to na jedné straně velká výzva, na straně druhé se jedná o nový pohled na organizaci nejen dotčeného pracovního místa, ale i celých útvarů. V souvislosti se zaměstnáváním osamělých rodičů je třeba nahlížet danou problematiku z úhlu tohoto rodiče a samotného zaměstnavatele. Pracovní aktivita osamělých rodičů je komplikována celou řadou faktorů : 1. omezení času pro pracovní aktivitu, 2. nižší platové ohodnocení , 3. náležitost ke skupině na trhu práce více ohrožené, 4. horizontální a vertikální separace pracovního trhu, 5. dostupnost institucionální péče o děti,....atd.

Pohled zaměstnavatele na rodiče samoživitele se nesmí ubírat jen cestou možných negativ. V rámci organizace je třeba provést nutnou analýzu opatření proveditelnosti, ne vždy a ne na všechna pracovní místa lze najít zázračný recept. Řešením by se mohly stát flexibilní pracovní úvazky, pracovní doba ušitá na míru konkrétního zaměstnance, práce z domu tzv. home office, forma sdílených úvazků na jedno pracovní místo tzv. job share/ job splitting, práce na dálku tzv. teleworking a možné kombinace výše uvedeného. Také využití institutu prací konaných mimo pracovní poměr jako jsou dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce skýtají zaměstnavateli a také zaměstnanci reagovat na aktuální potřeby jedné i druhé strany. Je zřejmé, že se jedná o změnu pohledu na danou problematiku, s analýzou konkrétních potřeb a vizí jejich naplnitelnosti. Významnou měrou může napomoci nediskriminující inzerce a následné výběrové pohovory, které jsou zcela oproštěny od zavádějících a skrytých zjišťujících údajů o rodinných, mateřských a rodičovských plánech či skutečnostech. Jedním z mnoha vodítek, jak pracovat se zaměstnanci na MD nebo RD je pravidelný

---

<sup>22</sup> Sociologická studie: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2006, str.62

kontakt v podobě informovanosti o dění ve firmě, postavení nediskriminujících měřitelných cílů pro všechny zaměstnance, dostupný systém dozdělán a rekvalifikace, včetně kurzů, školení, workshopů a seminářů pro tyto skupiny.

Citát:

*„Důležité proto je, aby jak ženy, tak i muži byli motivováni využívat flexibilní a alternativní způsoby práce a aby tyto příležitosti nebyli „stigmatizovány“ a genderově zatíženy jako využitelné výhradně ženami k řešení „konfliktu jejich pracovních a rodinných rolí.“<sup>23</sup>*

### **5.7. Firemní kultura a péče o rodiče s dětmi**

Práce s ohroženými sociálními skupinami, ke kterým osamělí rodiče bezesporu patří, je významným hodnotícím faktorem firemní kultury dané organizace. Je důležité, aby firma budovala kulturu založenou na rovných příležitostech pro všechny. Nestačí pouze jedno opatření či strategie rovných příležitostí, celá firemní kultura by měla být nastaveny jako genderově rovná. Součástí firemní kultury se může stát i péče o rodinný a soukromý život zaměstnanců a zaměstnankyň, tedy faktická rovnost všech bez ohledu na to, zda má člověk rodinu. Firemní prostředí musí být otevřené pro všechny, tedy i pro ty, kteří mají pečovatelské povinnosti. Je např. nutné, aby zaměstnanci a zaměstnankyně cítili, že mohou o svých problémech s vedením otevřeně diskutovat. Některým firmám se osvědčilo, že byl někdo z managementu ustanoven „obhájcem“ prarodinných politik firmy.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Sociologická studie: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2006, str.36

<sup>24</sup> Studie: Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života, Občanské sdružení FÓRUM 50%, 2006, str. 35-36



### **5.8. Průzkum u cílové skupiny a zaměstnavatelů**

Snahou a cílem bakalářské práce bude zmapovat a popsat skutečnost na současném trhu práce ve vztahu k cílové skupině, osamělým rodičům. Domnívám se, že osamělé matky jsou na trhu práce vzhledem ke své rodinné situaci znevýhodněny, jak ostatně dokládají mnohé sociologické studie, zabývající se touto tematikou. Zkoumání by si jistě zasloužily mnohé otázky, které během reflexe daného problému vyvstaly. Jen některé se mohly stát hytopézou, která bude v praktické části potvrzena nebo vyvrácena, popřípadě opuštěna..

Hypotéza:

Předpokládám a budu se snažit ukázat, že cílová skupina osamělých matek je rovnocenným partnerem na trhu práce. Zároveň se domnívám se, tato cílová skupina je vzhledem ke svým možnostem na trhu práce znevýhodněna, ne-li přímo diskriminována. Předpokladem řešení jejich situace by mohla být tvorba reflektujících pracovních podmínek na straně zaměstnavatelů a stejně tak vhodné prorodinné politiky na straně společnosti.

Praktická část bakalářské práce volí metodu volného rozhovoru s cílovou skupinou osamělých matek na straně jedné, do protipólu je postaveno dotazníkové šetření u zaměstnavatelů. Do kontrastu by se tak měl postavit pohled samotných zaměstnavatelů a pohled těch, kteří se do hledáčku zaměstnavatelů co by potenciální zaměstnanci mohou dostat. Valná část dosavadní práce byla zaměřena na popis a zkoumání problému osamělých rodičů, jejich ekonomické stránky, sociálního vyloučení či fyzického a duševního zatížení v rámci své sociální situace. Na dané téma je třeba pohlédnout také ze strany zaměstnavatelů, kteří s těmito osamělými rodiči vstupují do pracovně právního vztahu, více či méně jim vytváří podmínky pro práci s přihlédnutím k jejich časovým možnostem. Je třeba si uvědomit, že politika na trhu práce je dnes pod tlakem tržních mechanismů a tvorba podmínek práce s odlišným pracovním a časovým režimem je příliš zatěžujícím faktorem pro mnohé organizace. Lépe se tato pracovní politika daří uskutečňovat firmám velkým, ve kterých je případná absence z důvodu péče o děti snadněji vykrývatelná a suplovaná. Pro malé firmy je jakákoliv absence více citelná a pro tyto zaměstnavatele není zaměstnávání rodičů s dětmi atraktivní. Vliv na danou situaci mají již dříve zmiňované zažití stereotypy ,

kteří staví zaměstnance do pozice toho, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon maximálně přizpůsobit.

### **5.9. Metoda volného rozhovoru**

První částí praktické části bakalářské práce je zvolená metoda volného rozhovoru s respondentkami, ženami na mateřské případně rodičovské dovolené. Snahou bylo nahlédnout problematiku zaměstnání osamělých žen – matek očima těch, které se v situaci uchazeček o práci dříve či později ocitnou.

Volný rozhovor, jako jednu ze součástí praktické části bakalářské práce jsem si vybrala na základě zkušeností, které jsem učinila s dotazníky. Zjistila jsem, že dotazníková metoda v případě oslovení jednotlivých respondentek by byla na jednu stranu anonymní a zasáhla by jistě větší okruh oslovených. Po zkušenostech, kdy se mně dotazníky vracely ve sporadickém množství a ne úplně vyplněné, jsem sáhla k možnosti využití metody volného rozhovoru. Mám za to, že dané téma bakalářské práce, které zpracovávám, je v jistých momentech velmi intimní a bolestné, takže dotazníková forma průzkumu mně v tomto případě zklamala. Ve většině případů se jedná o osamělé ženy, které se do dnešní těžké životní situace dostaly ne vlastní vinou a o to problematičtější je situaci zmapovat a popsat strohou formou odpovědí v dotazníku. Uvědomila jsem si, že pokud chci popisovat takové životní situace a jejich následky, ke kterým se oslovené nerady a s emocemi vrací, je pro mě v těchto případech cennou devizou osobní známost s oslovenými. Zároveň bych se chtěla v maximální míře vyhnout jakémukoliv osobnímu zaujetí či sympatizování s jednou nebo druhou stranou jednotlivých životních příběhů.

Vzhledem k obsahu zpracovávané bakalářské práce, jsem se snažila o zmapování situací nejen v té osobní a rodinné rovině, ale především v rovině zvládnutí skloubení rodinných a pracovních povinností, řešení ekonomických otázek rodiny, zkušeností s pracovními příležitostmi a také v dnešní době často diskutovanou diskriminací této cílové společenské skupiny. Snahou bylo nalézt jejich místo v pracovním procesu a ozřejmit konkrétní podmínky, které jsou nedílnou součástí pomoci této sociální skupině.

Jak už jsem výše uvedla, osobní známost s jednotlivými dotazovanými, vedla k vytvoření jisté důvěry a také naděje, že sdělené každodenní radosti se stanou dvojnásobnými, zatímco sdělené starosti se stanou přinejmenším polovičními. Myslím

si, že významným se stal také fakt, že někdo chce s těmito dotazovanými hovořit o jejich nelehké situaci nejen ze zvědavosti, ale především, že jejich problém se stává diskutovaným pro téma bakalářské práce, což samo o sobě nese známku projeveného zájmu nejen z hlediska sdílení, případně lítosti, ale má charakter zájmu profesního a v malé míře i vědeckého. Snaha porozumět životní situaci, ve které se dotazované nacházejí, se jim stává jistou nadějí nejen pro popis, ale v budoucnu i pro možnost konkrétní pomoci. Respondentky dostaly přímou reflexi na své osudy a vědí, že společnost i formou vypsání bakalářského tématu se snaží jejich situaci nejen popsat, ale třeba i z výsledku, byť laického, nějakým způsobem řešit.

Na druhou stranu je třeba k jejich výpovědím přihlížet z hlediska velmi subjektivního hodnocení dotazovaných, protože jejich životní situace jsou nelehké a řešení v souvislosti s mnoha ovlivňujícími faktory je během na dlouhou trať.

Metoda volného rozhovoru skýtá velkou variabilitu, přesto bylo nutné otázky na dané téma nějakým způsobem strukturalizovat, aby se předešlo „nechtěnému ztracení se v tématu“.

#### Příloha č. 5: Otázky volného rozhovoru

Takto rozdělené okruhy otázek se staly jakousi páteří volného rozhovoru a měly přispět k držení se zjišťovaných skutečností, případně odbíhající rozhovor opět vrátit k danému tématu. Samozřejmě, že se mohly stát pomocným vodítkem jen okrajově, protože v samotných rozhovorech jsem zachytila i mnoho podstatných jevů, jako emoce, lítost, zklamání, ale také víru v lepší budoucnost a samozřejmě nesmírnou odvalu a osobní statečnost, se kterou dotazované bojují ve svých nelehkých životních situacích.

### **I. Rodinná situace**

*Jak se stalo, že žijete sama s dítětem/děťmi ?*

*Máte stálého partnera/druha?*

**Hana:** svobodná, 35 let, žije sama s 3,5 letým synem na vesnici, která má asi 1000 obyvatel, nemá rodiče ani sourozence. Její babička (86 let) žije v domově důchodců. Otec dítěte je ve výkonu trestu za ublížení na zdraví. Dotazovaná za ním občas jezdí.

Stálého partnera nemá, ani ho nevyhledává. Veškerý čas věnuje svému synovi. Nepředpokládá, že by s otcem dítěte, po jeho návratu z výkonu trestu, vytvořila fungující rodinu.

**Eva:** rozvedená, 29 let, po rozvodu se s dětmi 2 a 5 let vrátila ke svým rodičům, dříve žila s manželem u jeho rodičů. Bývalý manžel si děti bere vzhledem k jejich věku zatím velmi málo, spíše staršího syna.

V současnosti nemá nového partnera, žije u svých rodičů, chce si dát vše do pořádku, na nový vztah zatím nemá ani čas, ani potřebnou sílu.

**Magda:** rozvedená, 43 let, synové 23 a 5 let, každý z jiného partnerského vztahu. Nyní bydlí sama s 5 letým synem, starší se už osamostatnil. Otec mladšího syna bydlí u jiné partnerky, syna si občas bere, alimenty neplatí.

Nového partnera nemá a nehledá, bojí se dalšího zklamání po předchozích zkušenostech ze dvou partnerských vztahů ( manželství a soužití s druhem).

**Mirka:** vdaná, 44 let, děti 10 (ZŠ) a 18 let (SŠ), manžel před půl rokem odešel k jiné ženě, s rozvodem nesouhlasí, není přístupný ani domluvě o přispívání na děti nebo na styku s nimi. Dotazovaná je stále vdaná, nový vztah nevyhledává, protože nemá vyřešenu minulost s předchozím partnerem, vlastně ještě manželem. Situaci nehodnotí dobře, nepředpokládá, že by se k nim manžel ještě vrátil. Děti jeho odchod vnímají jako velkou zradu, starší dcera s ním odmítá komunikovat úplně. Z jednání manžela lze vysledovat, že si nechává jakási zadní vrátka v případě rozpadu nynějšího vztahu.

#### *Dílčí závěr:*

Rodinná situace dotázaných respondentek je v mnohém podobná. Partnerská osamělost staví ženy do situace, kdy přebírají celkovou odpovědnost za sebe a děti. Zkušenosti z předchozích , někdy ještě nevyřešených vztahů, ovlivňují jejich postoj k dalšímu možnému budoucímu vztahu. Veškerá pozornost je upnuta na současnou životní situaci a vyrovnání se s jejími důsledky. Pohled do budoucnosti je limitován především zajištěním ekonomické stránky rodiny a vytvořením funkčního rodinného prostředí.

## II. Ekonomická stránka rodiny

*Jste schopna zajistit ekonomickou stránku rodiny?*

*Z čeho se skládá příjem Vaší rodiny?*

*Jaký je Váš názor na zákonnou úpravu sociálních dávek?*

**Hana:** vzhledem ke své rodinné situaci je ve všem odkázána na sebe. Bydlí v domku po rodičích, na který má ale z menší části nárok žijící bratr zemřelé maminky. V případě, že by si nárokoval svůj podíl, bude nucena dům prodat a hledat náhradní bydlení.

S přihlédnutím k věku dítěte má u zaměstnavatele požádáno o poskytnutí volna do věku 4 let dítěte. Příjem její rodiny je tedy tvořen sociálními dávkami: rodičovským příspěvkem, přídatkem na dítě, sociálním příspěvkem a v nutných případech příspěvkem na bydlení. Otec dítěte ve vězení nepracuje, na dítě nepřispívá.

Současné legislativní úprava poskytování sociálních dávek plně reflektuje životní a existenční minimum, šance dosáhnout na dávky nad tento rámec je mizivá. Jedná se pouze o zdůvodněné a dokladované mimořádné výdaje, na které může dostat mimořádnou jednorázovou finanční výpomoc ze sociálního odboru. Mimořádně jí může poskytnout jednorázovou výpomoc také obec, po projednání a schválení rady obce. Dotazovaná hodnotí všechny způsoby žádosti o příspěvek jako ponižující, vzhledem ke všem nutným dokladovaným náležitostem. Na druhou stranu připouští nutnost kontroly před možným zneužitím.

**Eva:** po rozvodu byly děti soudem svěřeny do péče matky, otec má stanoven styk s dětmi každý sudý víkend. Ekonomická situace rodiny se rozvodem změnila z dvoupříjmové na jednopříjmovou, otec má stanoven výživné na děti ve výši 1500,- a 1100,- měsíčně.

Stěžejní příjem rodiny zatím tvoří sociální dávky – rodičovský příspěvek, rodinné přídatky na děti a stanovené alimenty. Jako výhodu vidí společnou domácnost se svými rodiči, se kterými se podílí na společných úhradách chodu domácnosti jako je inkaso, poplatky a jiné náležitosti domácnosti. Do budoucna by ale chtěla vyřešit svoji bytovou situaci a pořídit si vlastní bydlení.

Sociální systém je v současnosti nastaven hodně nízko, pro osamělou matku s dětmi se jedná o holé přežití. Výhoda společné domácnosti s rodiči na jedné straně pomáhá řešit její ekonomickou situaci, na straně druhé jí ale neumožňuje dosáhnout na další sociální dávky, u kterých se přihlíží k celkovému příjmu v domácnosti, např. příspěvek na bydlení.

**Magda:** s mladším synem byla na mateřské a následně rodičovské dovolené do jeho 4 let. V současné době pobírá nemocenské dávky po konci pracovně právního vztahu, který nebyl po době určité prodloužen.

Příjem rodiny je v současnosti tvořen již výše zmíněnými nemocenskými dávkami, dále jsou to sociální dávky a přídavek na dítě. Otec dítěte má soudně nařízeno výživné, platí jen občas, narůstá mu dluh. V současné době probíhá soudní řízení, ze kterého by měla vyplynout exekuce ze mzdy na výživné a vzniklý dluh.

Zákonná úprava sociálních dávek je v současné době pro osamělého rodiče nevýhodná, zvláště když se do příjmu rodiny promítají příjmy partnera, který na adrese trvale bydlí, ale nikterak se finančně na chodu domácnosti nepodílí. Dotazovaná chápe zákonem dané postupy příslušných institucí, ale nikdo jí neřekne z čeho má zaplatit konkrétní věci. Zdlouhavý a nepružný je také systém zrušení trvalého bydliště bývalého partnera, který zde de facto nebydlí a přesto se s ním při žádostech o sociální dávky počítá. Nemluvě o tom, že doložit jeho příjmy příslušnému sociálnímu odboru je takřka nemožné, pokud nepanuje vůle na jeho straně.

**Mirka:** rodina dotazované je typickým příkladem rodiny, která se z funkční dvoupříjmové najednou stane jednopříjmová, kdy z rodinného rozpočtu odchází dá se říci rozhodující podíl na úhradách všeho potřebného. V rodině jsou již větší děti, logicky jsou větší nároky na výživu, oblečení, vzdělávání a také mimoškolní aktivity. Rozhodující je také zajištění a udržení stávajícího bydlení, i když vzhledem k možnému rozvodu a majetkovému vyrovnání bude muset tuto skutečnost řešit také.

Současný příjem rodiny dotazované je tvořen jejím výdělkem, zanedbatelnou část tvoří přídavky na obě děti, v jejichž výši je ještě zohledněn příjem otce. Na další sociální dávky zatím nedosahuje a do vyřešení rodinné a majetkové situace se nic nezmění.

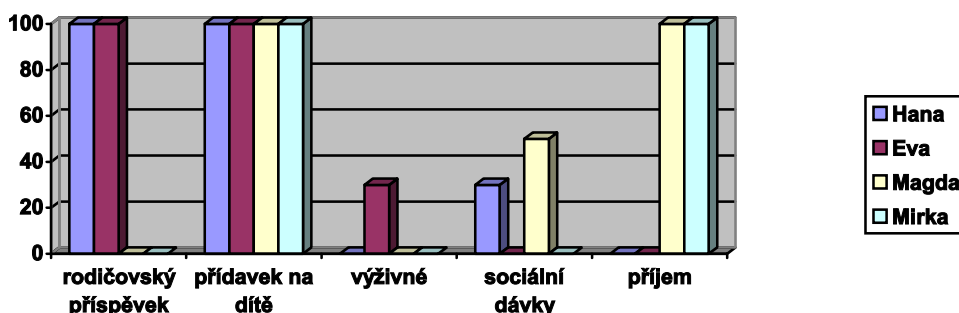
Manžel na děti odmítá přispívat, podílí se finančně jen velmi nepravidelně a spíše symbolicky. O alimentech by měl rozhodnout až soud v závislosti na rozvodu a svěřeni dětí do péče.

Sociální dávky se rodiny dotazované dotýkají zatím v podobě přídaveků na děti, jestli se v budoucnu situace vyřeší, možná dosáhnou i na jiné sociální dávky.

#### *Dílčí závěr:*

Ekonomická situace rodin sledovaných respondentek se u většiny odráží v legislativních mantinelech sociálních dávek. Tato disponibilní sociální opora tvoří stěžejní část jejich měsíčních příjmů a je odvislá zejména od věku dětí v rodině a možnosti dalšího výdělku či přivýdělku. Příspěvky na děti bývalými partnery jsou řešeny soudní cestou, v rodinném rozpočtu v současné době tvoří spíše částku symbolickou.

*Graf č.1: Složení rodinného rozpočtu cílové skupiny*



### III. Vnější institucionální výchova dětí

*Máte možnost umístění dítěte do jeslí/MŠ ?*

*Bylo při umístění dítěte přihlíženo k Vaší rodinné situaci ( osamělosti) ?*

**Hana:** dotazovaná žije na vesnici, kde je mateřská škola se dvěma odděleními, mladších dětí a předškoláků. Dítě má 3,5 roku, matka ho dává do školky na dobu, kterou umožňuje současná platná legislativa ( na 5 dní v týdnu po 4 hodinách), aniž by přišla o dávky rodičovského příspěvku.

Mateřská škola při zápisu dítěte vyžaduje doložení rodinné situace, na kterou následně reaguje přijetím dítěte do zařízení a také je brána v potaz ekonomická situace. Matka

neplatí za pobyt dítěte v MŠ, hradí pouze svačinku a oběd. Kulturní a sportovní akce hradí z ½.

**Eva:** bydlíme na menším městě kde jsou pouze dvě mateřské školy. Umístění dětí v těchto zařízeních musí odpovídat určitým pravidlům, aby se dostalo především na rodiny pracujících maminek. Starší 5 letý syn chodí do MŠ, potřebuje kolektiv .

Jelikož jsem na rodičovském příspěvku s mladším synem, při zápisu do MŠ jsem byla upozorněna na skutečnost, že budou upřednostňovány pracující maminky, až v případě volné kapacity bude starší syn umístěn. Jak to bude v případě mladšího syna zatím neřeší, protože měl nedávno 2 roky. Jestli bylo při umístění syna do MŠ přihlíženo k rodinné situaci neví, zohledněna je pouze v případě placení pobytového, ne stravného. Na kulturní a sportovní akce přispívá v rozsahu ½.

**Magda:** žije v okresním městě, kde je několik státních i soukromých MŠ. Syn po dovršení 3 let věku byl zapsán do MŠ a v zákonem daných možnostech do MŠ docházel do 4 let věku. Umístění do jeslí, které jsou jedny ve městě dotazovaná vůbec nezvažovala, protože prodělala tuto skutečnost se starším synem a v budoucnu se cítila velmi ochuzená o jeho dětství. Vedla ji k tomu ale rodinná situace po rozvodu manželství.

Již při zápisu do mateřské školky byla zjišťována rodinná a ekonomická situace rodiny, umístění bylo tedy bez problémů. Osamělost je v příslušné MŠ zohledňována placením 1/3 školného, strava na celý den v plné výši. Poplatky za sportovní či kulturní aktivity hradí v rozsahu ½.

**Mirka:** vnější institucionální výchova dětí – v případě této rodiny vzhledem k věku dětí nejsou brány možnosti jejich umístění v jeslích / mateřské škole v úvahu.

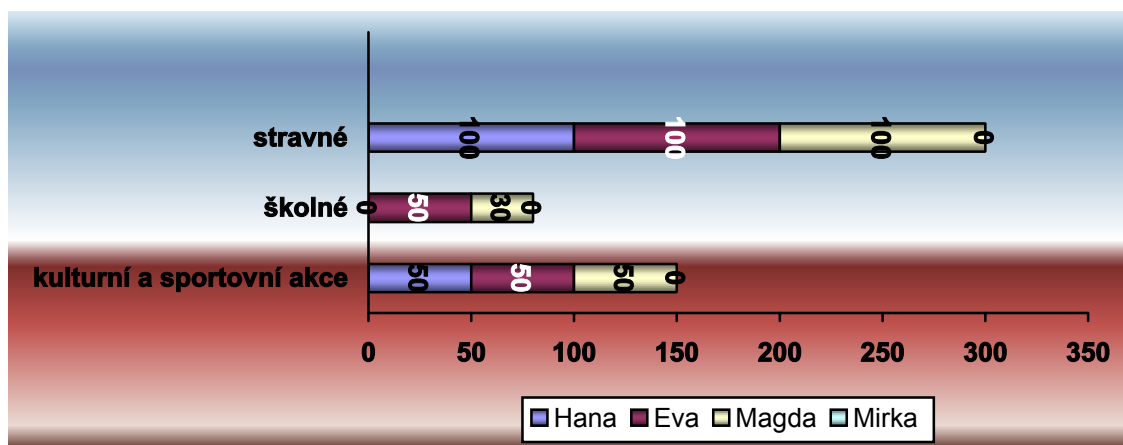
#### *Dílčí závěr:*

Jedním z nejdůležitějších faktorů pro sladění rodinného a pracovního života osamělých rodičů je dostupná možnost umístění dětí do předškolních zařízení. Při stávajícím nedostatečném počtu míst v těchto zařízeních jsou zohledňována různá kritéria rodin, žádajících o umístění dítěte do zařízení. Partnerská osamělost je zdá se dostatečným důvodem pro tvorbu podmínek péče o děti a zajištění ekonomické situace rodiny



příjmem ze zaměstnání. Rodinná situace je také rozhodným kritériem při posuzování podílu na úhradě školských poplatků.

Graf č.2: Rozložení poplatků ve školských zařízeních



#### IV. Zaměstnání, přivýdělek, diskriminace

*Jaké je Vaše zaměstnání ?*

*Uvažovala jste o nějakém způsobu přivýdělku?*

*Budete se vracet do původního zaměstnání ?*

*Jaké pracovní podmínky Vám nabízí původní zaměstnavatel?*

*Setkala jste se při hledání zaměstnání s diskriminací v souvislosti s pohlavím /mateřstvím/ rodičovstvím ?*

**Hana:** dotazovaná je vyučena jako čalounice, před odchodem na mateřskou dovolenou pracovala v třísměnném provozu v Mosilaně Brno.

Vzhledem k rodinné situaci je dotazovaná nucena hledat různé formy přivýdělku: péče cukroví a dorty k různým příležitostem, ve spolupráci s obecním úřadem vykonává víceméně nahodilé a jednorázové činnosti, např. veřejně prospěšné práce, nebo pomoc při organizování obecních akcí. Rozsah přivýdělku odhaduje na 20% rodinného rozpočtu. Samozřejmě, že všechna tato činnost je limitována „volným časem“, který vzniká při návštěvě dítěte v MŠ.

Návrat do původního zaměstnání před nástupem na MD nepřipadá v úvahu, protože se jednalo o nepřetržitý třísměnný provoz. Vzhledem k tomu, že je s dítětem úplně sama, návrat si nemůže dovolit.

Zaměstnavatel, dle dotazované, vzhledem k dřívějšímu pracovnímu zařazení ani nemá možnost jí jakkoliv vyjít vstříc, co se týče např. zkrácené pracovní doby. Musela by přejít např. na jinou práci, ale žádná jí zatím nabídnuta nebyla. V současné době má požádáno o pracovní volno do 4 let věku dítěte.

S přímou diskriminací se zatím nesešla, vzhledem k poskytnutému volnu s ní zaměstnavatel ještě nejednal o pracovním zařazení, případně úpravě pracovní doby. Pokud se doptává po práci v bližším okolí, je vždy v nevýhodě. Tou je její úplná osamělost, nemá ani babičku ani jiné příbuzné, kteří by jí s dítětem v případě nemoci nebo vodění / vyzvedávání ze školky pomohli. Neví, jak bude v budoucnu situaci řešit.

**Eva:** dotazovaná má vystudováno SOU s maturitou, před odchodem na první mateřskou dovolenou pracovala v Brně.

Ekonomická situace rodiny ji přiměla k přivýdělku, kterým si občas přilepšuje do rodinného rozpočtu. Kamarádka jí sehnala manuální, ne příliš náročnou a také ne valně placenou formu domácí práce, skládá hygienické balíčky pro hotely a motoresty. Je to práce velmi nárazová, závislá na dodávkách surovin a na poptávce. Někdy je jí málo, jindy je velká zakázka s krátkým dodacím termínem. Pracuje většinou po večerech, až děti usnou nebo o víkendu. Někdy jí pomáhá maminka. Rozsah přivýdělku odhaduje na 30% rodinného rozpočtu.

Před odchodem na MD pracovala v Brně jako fakturantka, po rodičovské dovolené by se chtěla vrátit. Zatím má požádáno o volno do věku 3 let mladšího syna. Snad by byl návrat možný, ale určitě na kratší pracovní dobu. Vzhledem k tomu, že bydlí s rodiči, počítá s pomocí v případě zavedení/vyzvednutí ze školky nebo v případě nemoci dětí. Zatím je tato doba dost vzdálena, netroufá si takto dopředu plánovat.

Zaměstnavatel vyhověl její žádosti o omluvené volno do věku 3 let dítěte. O možném nástupu do zaměstnání případné úpravě pracovní doby zatím konkrétně

nejednali. Doufá, že jí v případě potřeby vyhoví v pružné nebo kratší pracovní době. Neodmítá případnou nabídku práce z domova pro původního zaměstnavatele.

Ze zkušenosti bývalých kolegyně, které se také vracely po mateřské dovolené, vidí u zaměstnavatele snahu o umožnění návratu do zaměstnání, nejčastěji formou kratší pracovní doby. Diskriminaci zatím nepocítuje, čas vše ukáže. Jinde práci zatím nesháněla, ale je jí jasné, že 2 malé děti a samoživitelka by jistě nebyly moc vítány. Ale konkrétní osobní zkušenost zatím nemá.

**Magda:** dotazovaná má vystudované všeobecné gymnázium. Po první mateřské ( 6 měsíců – dítě následně v jeslích ) pracovala jako manipulantka u pásové výroby. Později jí bylo umožněno využití kvalifikace a pracovala jako pokladní a skladová účetní.

O přivýdělku, jako možném řešení finanční situace rodiny často přemýšlela, nikdy nic konkrétního nesehnala. Syn je často nemocný, mnoho času tráví s ním.

Před odchodem na mateřskou dovolenou s mladším synem pracovala u soukromé firmy jako pokladní a účetní, smlouvu měla uzavřenu na dobu určitou. Po skončení rodičovské dovolené se neměla kam vrátit. Byla zaevidovaná na úřadě práce, i když dříve pracovala jako THP, nyní přijala práci manuální v místní továrně na zkrácený úvazek 7 hodin/denně. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu jednoho roku, po skončení nabyla prodloužena. Dotazovaná tuto skutečnost připisuje časté absenci z důvodu ošetřování dítěte, i když jí to nebylo nikým nahlas potvrzeno. Podobné praktiky tam zaměstnavatel uplatnil téměř na všech matkách s nemocnými dětmi. Má za to, že se jedná o diskriminaci z důvodu péče o dítě, která byla několikrát opakovaná.

Původnímu zaměstnavateli se vrátit nemohla , po skončení rodičovské dovolené ho sice oslovila, ale nebyla přijata.

Diskriminaci dotazovaná popisuje jako zvláštní způsob jednání, se kterým se setkala jako uchazečka o zaměstnání u některých potenciálních zaměstnavatelů. Popisuje to jako něco nepřímého, co nikdo nepojmenuje a přesto to tu je. Vede ji k tomu zkušenost při osobních nebo telefonických hovorech, ve kterých nikdy nepadly přímé otázky, ale

zkušené pracovníci firem se dokázali zeptat jaksi „oklikou“ a vždy se dozvěděli, co potřebovali. Už jen zmínka o kratší pracovní době nevěstí nic dobrého, je známkou nějakého handicapu, kterým se péče o dítě stává. Přímou diskriminaci nezakusila, vždy jsou to závěry: „Dáme Vám vědět“ nebo „Ozvěme se Vám“. Pak se ani neozvou, v lepším případě přijde zamítavé stanovisko.

**Mirka:** dotazovaná vystudovala VŠ ekonomickou, kromě přestávek na mateřskou či rodičovskou dovolenou pracovala vždy jako hlavní účetní velkých organizací. V současnosti pracuje na kontrolním oddělení finančního úřadu na plný úvazek, vzhledem k termínům uzávěrek je někdy třeba pracovat přesčas.

Přivýdělek v současné době nevidí z časového hlediska nijak zvlášť reálný, bude tuto formu zajištění zvažovat až vzhledem k přihlédnutí budoucí finanční situace rodiny.

Otázka nezodpovězena.

Otázka nezodpovězena.

S otevřenou formou diskriminace se nesetkala, ale v době po návratu z druhé rodičovské dovolené musela změnit původního zaměstnavatele, protože jí nebylo umožněno pracovat na částečný úvazek.

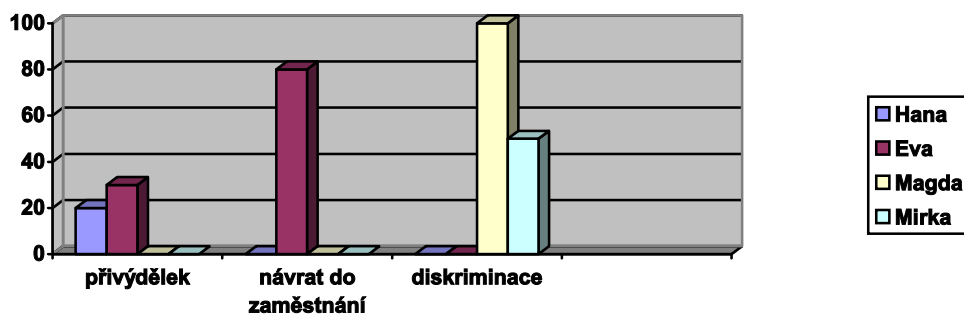
*Dílčí závěr:*

Osamělé matky jsou nejčastější sociální skupinou, která formou přivýdělku vylepšuje svoji ekonomickou situaci. Na tuto skutečnost ukazují mnohé sociologické průzkumy, zaměřené zejména na různé formy domácí práce. Významným mezníkem pro osamělou matku je také jistá blokáce pracovního místa u původního zaměstnavatele s případnou možností návratu po ukončení neplaceného volna v souvislosti s péčí o děti. Řešení této situace dotazované očekávají vstřícný přístup zaměstnavatelů při tvorbě podmínek návratu do zaměstnání, zejména v úpravě pracovní doby. Přiznávají také pocit znevýhodnění a v některých případech až skryté diskriminace v důsledku svého rodinného stavu a péčí o děti. S otevřenou diskriminací v té nejhmotatelnější formě se zatím nesetkaly.

Graf č.3: Přivýdělek jako zdroj příjmu do rodinného rozpočtu

*Možnost návratu do zaměstnání jako motiv pro budoucnost*

*Diskriminace z hlediska rodinného stavu a péče o děti*



Volným rozhovorem s respondentkami, na základě předem naznačených otázek, jsem se snažila směřovat k tématu osamělosti dotazovaných se všemi dopady na stránku ekonomickou, sociální a psychologickou. U všech dotazovaných je na první pohled do jejich života velmi markantní stránka ekonomická, která je zaměstnává ze všeho nejvíce. Není divu, vždyť jde o každodenní přežití, o zajištění bydlení, jídla a ošacení, které uspokojují primární potřeby všech členů jejich rodin. Přesto a nebo právě proto mně zaujala také jiná stránka věci.

V reflexi dotazovaných je cítit zklamání ze vztahů, do kterých na počátku vkládaly velké naděje, společně budovali bydlení, pořídili si děti a nějaký čas jejich rodiny či vztahy zjevně fungovaly. A najednou je vše jinak, zůstala jen hořkost a zklamání. V každodenní péči o rodinu se jakoby ztrácela další významná okolnost, která je provází. Je to osamělost, jakási stigmatizace ženy samotné i jejich dětí, které je odsouvají ze zájmu společnosti, někdy se ženy cítí přímo vyloučené z dění ve společnosti. Jsou na vše sami, na starosti i na radosti .

Málo která z dotázaných uměla postihnout příčinu rozpadu rodiny nebo partnerského vztahu, popisují to jako plíživé vzájemné odcizení, selhání v případě zátěžových situací, neschopnost ustoupit a hledat kompromis pro další společný život. Významným prvkem rozpadu těchto vztahů je jakási „smluvní volnost“, na které zejména partneři své vztahy zakládají. Tato formulace mně vrátila k teoretické části mé práce, kde jsem zmiňovala přístup společnosti k rozpadu manželství, kohabitujících partnerských vztahů či

dobrovolně volené osamělosti. Složitě životní situace, ve kterých se ženy nacházejí se zákonitě projevují i na zdraví, ať už fyzickém nebo psychickém jejich i dětí. Zejména na ženy dopadá neviditelný tlak fyzické zátěže, nadměrné mobilizace sil, kdy mají svoji domácnost na starosti 24 hodin denně, nemohou si odpočinout nebo dovolit si být nemocné. Také psychické zátěžové situace spojené s manželským nebo partnerským rozchodem jsou nepřehlédnutelným faktorem jejich života.

V případě mých respondentek jsem zaznamenala alespoň jednu pozitivní věc. Žádná z nich se nesetkala se skrytým nebo otevřeným domácím násilím, které by situaci určitě poznamenalo i po stránce ztráty sebevědomí, sebezpřijetí či sebehodnocení. Je to jedno z významných pozitiv, která složitě životní situace ať po rozvodu manželství či rozpadu partnerského vztahu nečinila ještě těžším.

Pokud bych z těchto rozhovorů měla učinit závěr o skloubení pracovních a rodinných povinností, pracovních příležitostí či diskriminace z hlediska mateřství a rodičovství, byl by tento méně pozitivní. Větší část dotazovaných je zatím limitována věkem dětí a návrat do zaměstnání, původního nebo nově hledaného, je zdánlivě „v nedohlednu“. V citovaných rozhovorech nejde zachytit všechny reakce na téma zaměstnání, ale přesto je to jakýsi pomyslný „kostlivec ve skříni“, kterého budou muset dříve či později vytáhnout a jeho přítomnost řešit. Vybrané respondentky nežijí ve vzduchoprázdnu, v sociální interakci se setkávají s jinými maminkami, které již daný problém řešily či v současnosti řeší. Nežijí tedy v iluzích, že právě jim se diskriminační jednání při hledání zaměstnání, přijímacích pohovorech nebo již v zaměstnání vyhnou. Dostanou se i ony do fáze, která je pro rodiče s malými dětmi nesdělitelná a každý si ji musí prožít? Stávající problémy skloubení rodinného a profesního života vnímají jako velkou výzvu zaměstnavatelům, aby deklarované právo na zaměstnání, kariérní postupy, úprava pracovní doby či spravedlivý systém hodnocení, nezůstaly jen pouhou frází, ale staly se poznávacím znamením těchto zaměstnavatelů.

Také současná společnost má v oblasti péče o osamělé ženy – matky velký dluh. Je třeba nevidět jejich problémy jen z té nejmarkantnější stránky, tj. ekonomické, ale zaměřit své mechanismy také na oblast společenskou, oblast fyzického i duševního zdraví, na možnost plnohodnotné a právně čisté volby zaměstnání se všemi vytvořenými podmínkami na skloubení rodinného a pracovního života. Přesto jsou

osamělé matky z hlediska uplatnění na trhu práce skupinou, která může nabídnout loajalitu, váží si práce a nabídnuté šance a jsou statičtější z hlediska změny zaměstnání.

Provedené šetření v řadách respondentek potvrdilo stanovenou hypotézu. Osamělé matky se cítí být plnohodnotným partnerem v pracovním prostředí a s patřičně vytvořenými podmínkami na straně zaměstnavatelů, výchovných institucí a také celé společnosti se jedná o velmi významný pracovní potenciál trhu práce. O diskriminaci, se kterou se mnohé setkaly, hovoří jako o skryté a nikdy nepojmenované. Zaměstnavatelé umí použít rádobu nediskriminující otázky, z jejichž odpovědí si vyvodí i citlivé údaje týkající se rodinného stavu nebo dětí. A následně vystaví zamítavé stanovisko k žádosti o zaměstnání.

#### **5.10. Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů**

Druhá část praktické části bakalářské práce byla zaměřena na samotné zaměstnavatele a jejich schopnost nebo ochotu zaměstnat rodiče s malými dětmi, případně rodiče osamělé. V rámci praktické části jsem provedla dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli v daném regionu. Snahou bylo zmapovat danou problematiku a porovnat přístup a možné diference u zaměstnavatelů ze státní, podnikatelské a nestátní sféry. Ve snaze získat co možná nejpestřejší a nejširší vzorek dotazovaných zaměstnavatelů, jsem se obrátila na zaměstnavatele jak ve sféře výrobní, státní a soukromé, tak ve sféře nevýrobní a oblasti služeb. Dotazníkovým šetřením bylo osloveno 58 zaměstnavatelů, spolupráci reflektovalo 21 dotázaných. Jedná se o 36 % respondentů z řad zaměstnavatelů.

Dotazník byl členěn na zjištění základních údajů o organizaci (oddíl 1,2) a na konkrétní podmínky v oblasti zaměstnávání žen, osamělých rodičů a možných reflexí ze strany zaměstnavatele k této sociální skupině.

Legenda písmen „A...V“ v tabulce označuje jednotlivé zaměstnavatele.

Pojem : cílová skupina – sociální skupina osamělých rodičů s dětmi

Příloha č.6 – Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

Vyhodnocení dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli

## I. Základní údaje o organizaci

### 1. Typ organizace

První část dotazníkového šetření byla zaměřena na typ organizací, u kterých průzkum probíhal. Jednalo se o zmapování dané problematiky z hlediska organizace typu státní, soukromé, neziskové či jiného charakteru. Oslovený vzorek respondentů – organizací byl záměrně vybírán ve vyvážené rovině vzhledem k typu organizace.

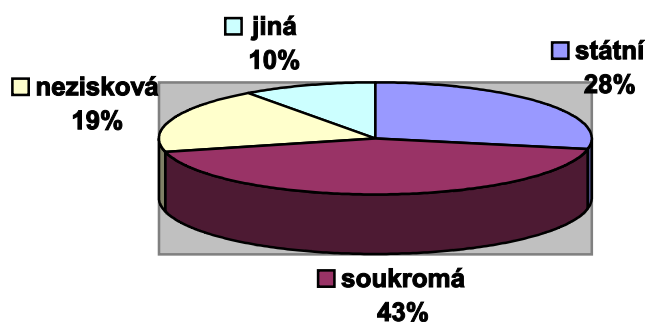
#### a) maticová analýza

Tabulka č.1: Typ organizace

Jaká jste organizace?	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V
Státní							X		X	X						X	X				X
Soukromá		X	X	X		X		X						X				X	X		X
Nezisková	X										X	X	X								
Jiná					X										X						

#### b) grafické znázornění

Graf č.4 – Grafické znázornění zastoupených organizací dle typu



#### Dílčí závěr:

Ve vybraném vzorku reflektujících zaměstnavatelů převážil sektor soukromý nad ostatními výše jmenovanými. Zaměstnavatelé byli seznámeni s tématem bakalářské práce i zvolenými metodami šetření a výzkumu, taktéž i s možností vyžádat si zpětnou vazbu.



## 2. Identifikace organizace ( tvrdá data)

Druhá část dotazníkového šetření u zaměstnavatelů vedla ke zjištění základních údajů o organizaci, počtu zaměstnanců, procentuálním zastoupení žen v organizaci. Údaj věkový průměr žen, který měl být stěžejním článkem při posouzení zastoupení ve skupině žen – matek na MD nebo RD, nebyl od zaměstnavatelů poskytnut. Domnívám se, že se jedná o údaj pro zaměstnavatele z hlediska personálních prací nesledovaný v souvislosti s mateřskou, případně rodičovskou dovolenou.

## a) maticová analýza

Tabulka č. 2: Zjištěné údaje o organizaci – tvrdá data

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V
Kolik máte zaměstnanců?	820	90	60	130	40	130	900	780	350	15	35	30	20	40	530	220	120	330	30	60	150
Jaké % zaměstnanců tvoří ženy?	60	70	52	67	48	32	40	46	82	75	60	90	50	30	70	60	80	60	40	70	80
Věkový průměr žen*																					
Kolik na MD/RD?	13/52	6/7	3/5	6/6	2/3	3/8	5/6	6/8	9/12	3/2	1/2	5/4	1/2	1/1	8/12	4/5	3/4	6/8	0/2	1/2	3/6
Kategorie osamělá žena	122	10	*	*	*	8	*	12	6	15	10	10	*	*	12	8	8	10	2	*	*
Počítáte s návratem z MD/RD?	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Jaké % žen se vrací?	80	75	93	40	68	80	90	70	80	80	84	95	80	30	70	80	85	70	60	85	80

\* údaj nezjištěn

*Dílčí závěr:*

Z 58 dotázaných spolupráci reflektovalo 21 dotázaných, tj. 36% respondentů z řad zaměstnavatelů.

Podle počtu zaměstnanců: 19 velkých (nad 25) a 2 malé (do 25) organizací.

Procentuální zastoupení žen: 14 organizací s víc než 50% podílem, 7 organizací s menším než 50% podílem.

Údaj o ženách na MD/RD: dá se říci, že platí přímá úměra mezi počtem zaměstnanců a zastoupením žen v organizaci. Rozdílný je také počet žen na MD/RD u organizací výrobního či nevýrobního sektoru. V organizacích nevýrobního sektoru je podíl žen mírně vyšší.

Údaj o rodinném stavu (nezjištěn, neuveden) je u 8 zaměstnavatelů z celkového počtu 21. Vzhledem ke zpracovávanému tématu údaj nepostradatelný, z pohledu zaměstnavatele neuveden zřejmě z neznalosti nebo obavy zneužití tohoto citlivého údaje.

Povzbuzující jsou údaje o vysokém % žen vracejících se po MD/RD k původnímu zaměstnavateli. Dá se říci, že odráží údaj předchozí, kde 100% zúčastněných respondentů reflektuje návrat žen po MD a RD.

## II. Spolupráce zaměstnavatelů s rodiči na MD/RD:

### 1. Nejčastější aktivity pro rodiče s dětmi

Následující část dotazníkového šetření mapuje spolupráci zaměstnavatelů s matkami/rodiči na MD/RD.

Byly vybrány 4 nejčastější aktivity, kterými se zaměstnavatelé v dotazníkovém šetření prezentovali.

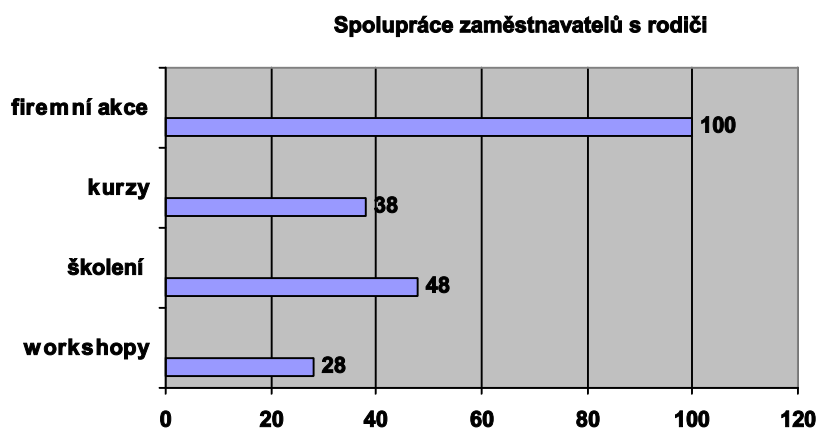
#### a) maticová analýza

Tabulka č.3 : Možnosti spolupráce s rodiči na MD/RD

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V	
workshopy			X				X						X			X					X	
školení			X				X			X				X	X	X	X	X			X	X
kurzy			X		X		X			X	X	X					X			X		
firemní akce	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

#### b) grafické znázornění

Graf č. 5: Grafické znázornění spolupráce s rodiči



#### Dílčí závěr:

Nejvyšší zastoupení v těchto aktivitách dle typu organizace zaujaly organizace státní, nejnižší organizace nestátní či jiného typu. Vyhodnocení nejčastější spolupráce zaměstnavatelů s cílovou skupinou je u firemních akcí (kulturní, sportovní, rekreační, akce rodičů s dětmi), druhá nejfrekventovanější varianta jsou firemní školení.

Závěr této části šetření vypovídá o vysokém vědomí zaměstnavatelů o nutnosti kontaktu s cílovou skupinou i během pobytu mimo zaměstnání. Jedná se o možný způsob nenásilného a pozvolného návratu žen (rodičů) z mateřské či rodičovské dovolené, minimalizace zpřetrhání vazeb s kolektivem a účinný nástroj pomoci těmto zaměstnancům při opětovném zařazení se do pracovního procesu. Jedná se také o významný nástroj stabilizace pracovních sil.

## 2. Možnost vzdělávání pro rodiče na MD/RD:

Významným bodem dotazníkového šetření u respondentů byl jejich podíl na možnosti vzdělávání pro rodiče s dětmi na MD/RD. Cílem bylo získat údaje o tom, jak která organizace přistupuje k potenciálu vzdělávání, jakým způsobem ho cílové skupině zpřístupňuje. Nejen, že se jedná o významný identifikátor firemní kultury, ale také o oblast péče o zaměstnance, zejména o námi sledovanou sociální skupinu.

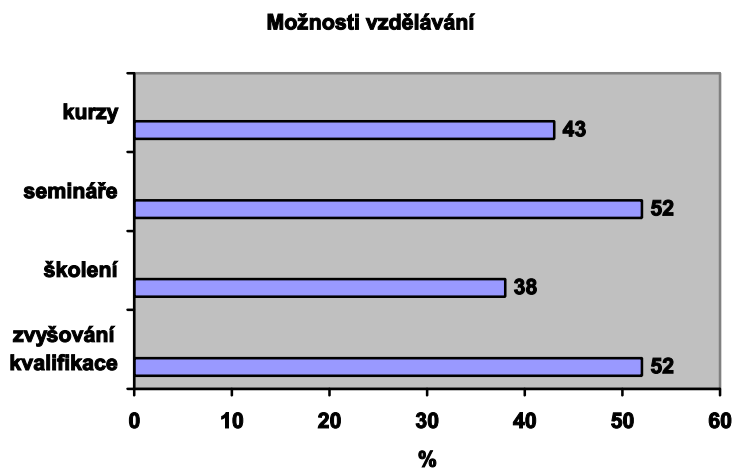
### a) maticová analýza

Tabulka č. 4: Vzdělávání pro rodiče na MD/RD

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V
zvyšování kvalifikace		X			X		X			X				X	X	X	X	X		X	X
školení			X				X			X					X	X	X	X		X	
semináře	X				X				X	X		X	X	X	X	X			X	X	
kurzy	X	X	X		X		X			X			X				X			X	

### b) grafické znázornění

Graf č. 6: Rozložení možnosti vzdělávání rodičů



*Dílčí závěr:*

Vyhodnocení odpovědí ukázalo, že shodné % zastoupení v pomyslném žebříčku vzdělávání zaujala potřeba zvyšování kvalifikace a semináře k prohlubování kvalifikace. Neméně významná a zaměstnavateli umožněná jsou školení a kurzy.

Zajímavé je vyhodnocení získaných údajů z hlediska typu organizace:

- státní organizace umožňuje všechny 4 zmíněné možnosti nebo jejich kombinace. Důvod vidím ve větších finančních možnostech a v propracovaném systému vzdělávání, který je taktéž zaměřen na námi sledovanou cílovou skupinu.
- protipólem jsou organizace (D –soukromá, K – nestátní ), které z uvedených možností vzdělávání rodičů s dětmi nevyužívají žádnou. Důvod vidím v neprofesionálním způsobu péče o tuto skupinu zaměstnanců, další důvody jsou zřejmě finanční.

### 3. Čím vytváří Vaše organizace příhodné pracovní podmínky?

Záměrem další části dotazníkového šetření bylo zjistit možnosti zaměstnavatele v oblasti výhod, které mohou poskytnout námi sledované cílové skupině – osamělým rodičům s dětmi. Z teoretické části bakalářské práce vyplynula skutečnost, že tato skupina zaměstnanců má v souvislosti se svými rodičovskými povinnostmi na zaměstnavatele požadavky v oblasti, která pro ostatní zaměstnance v určité věkové fázi ztrácí smysl. Jsou to požadavky na možnost sladění rodinného a pracovního života, které jsou zaměstnané pro rodiče s dětmi zásadní.

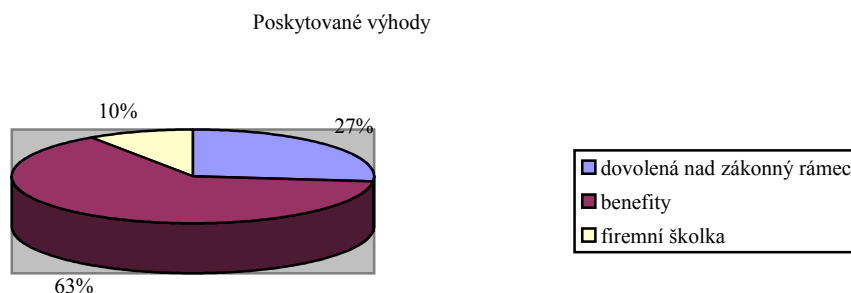
#### a) maticová analýza

Tabulka č. 5: Poskytované výhody

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V
dovolená nad rámec				X		X			X	X					X	X					
benefity	X	X	X		X		X	X			X			X	X	X	X	X	X	X	
firemní školka							X								X						

#### b) grafické znázornění

Graf č.7: Poskytované výhody u zaměstnavatelů



*Dílčí závěr:* Zmiňované výhody obsahují

- dovolenou nad rámec základní výměry – dovolená pro osamělé rodiče s dětmi vzhledem k nutnosti zabezpečit dítě v období prázdnin nebo uzavření předškolního nebo školního zařízení
- benefity – nejčastěji uváděné a preferované – neplacené volno v době potřeby zaměstnance v souvislosti s péčí o děti, rodinné kulturní a sportovní akce, poukázky na odběr zboží
- firemní školka – velmi významná (přesto ještě vyjímečná) součást firemní kultury v oblasti péče o rodiče s dětmi, v šetření ji uvádí 2 organizace. Firemní předškolní zařízení se může stát velmi významnou konkurenční výhodou mezi zaměstnavateli a novým trendem ve službách.

### III. Oblast pracovní doby

Nejhmotatelnějším kritériem v zaměstnávání rodičů s dětmi je tvorba pro ně příznivých podmínek zejména ve volbě a využití různých typů a úprav pracovní doby. Jedná se již o praktické a do života uvedené sladění rodinného a pracovního života rodičů s dětmi. Je také zdá se rozhodujícím faktorem při volbě zaměstnavatele a také v případě možnosti návratu rodiče z MD/RD.

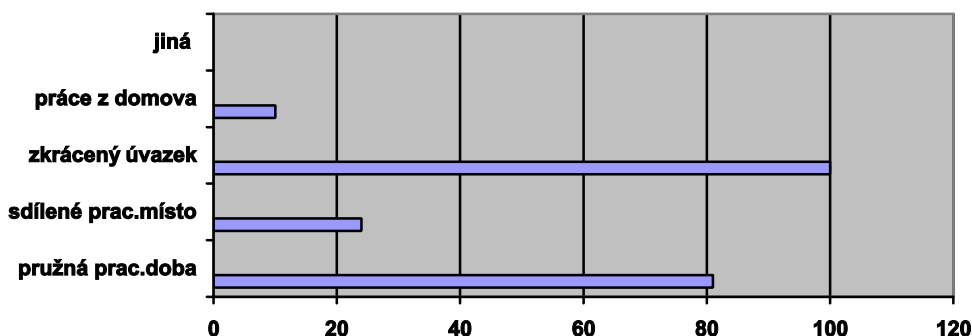
a) maticová analýza

Tabulka č.6: Úprava pracovní doby

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V
pružná prac.doba	X	X	X		X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
sdílené prac.místo			X				X			X	X								X		
zkrácený úvazek	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
práce z domova	X												X								
jiná																					

b) grafické znázornění

Graf č.8: Možnosti volby pracovní doby pro rodiče s dětmi



*Dílčí závěr:*

Oblast úpravy pracovní doby je pro osamělé rodiče významným faktorem, který ovlivňuje jejich uplatnění na trhu práce. Pro zaměstnavatele je zase povinnost umožnit úpravu pracovní doby při péči o děti zakotvena v ustanoveních zákoníku práce.

V šetření nejčastěji uvedené úpravy pracovní doby jako zkrácený úvazek a pružná pracovní doba jsou pro současné zaměstnavatele nejméně náročné na organizaci práce zaměstnance na konkrétním pracovním místě. Nové trendy pronikající do úpravy pracovní doby ve formě dalších zmíněných možností s sebou nesou velké nároky na manažerské zvládnutí organizace práce. Také různé úpravy pracovní doby jsou možné pro jiné typy organizací, ne všude a pro všechna pracovní místa je možné použít. Plánování úpravy pracovní doby musí jít ruku v ruce s přesnou analýzou požadavků na zaměstnance, jeho flexibilitu či časovou dispozitivnost.

Výsledky šetření v cílové skupině a mezi samotnými zaměstnavateli nejen mapují danou problematiku tématu, ale v zásadě odpovídají na otázky, potažmo hypotézy, které se přímo či nepřímo nabízejí.

Osamělí rodiče, se kterými bylo šetření prováděno, si velmi dobře uvědomují svoje sociální postavení jako rodiče s malými dětmi a zároveň se cítí být plnohodnotným potenciálním zaměstnancem. Cení si jakéhokoliv zájmu a šance, která je jim na trhu práce nabídnuta vzhledem k jejich časovým a rodinným možnostem. Vítají každou snahu zaměstnavatele v organizaci pracovní doby nebo jiného uchopení jejich dané současné omezenosti z důvodu péče o děti a rodinu. Z šetření vyplývá nejen ekonomický důvod, který osamělé rodiče vede k zařazení se do pracovního procesu, ale také důvody sociální izolace, někdy až vyloučení na okraj společnosti. Přesto se z hlediska pracovního uplatnění cítí za skupinu na trhu práce silně znevýhodněnou, v některých případech poznamenanou nepřímou diskriminací. Jejich ekonomická situace se do jisté míry dá kompenzovat systémem sociálních dávek a opatření, ale sociální izolace a případná diskriminace páchají na této sociální skupině větší škody. Jedná se především o pocity nepotřebnosti, selhání, deprese a mnohé další průvodní jevy. Partnerská osamělost a péče o děti je staví do pozice zaměstnance oslabeného a limitovaného v konkurenčním pracovním prostředí. Je ale třeba na tuto skutečnost pohlížet jako na faktor časově omezený, děti vyrostou a zaměstnanec se přehoupne do pomyslné „zaměstnanecké plnohodnotnosti“ ve srovnání se svými kolegy. Skloubení

rodinného a pracovního života vidí v rovném přístupu z pozice zaměstnavatelů a v tvorbě podmínek, které hmatatelně pocítí při uplatnění na trhu práce.

Záměrem šetření u zaměstnavatelů bylo zjistit jejich postoje a přístupy ke sledované sociální skupině. Z jednotlivých okruhů, kterými byl problém osamělých rodičů v zaměstnání nahlížen, vyšli téměř všichni zaměstnavatelé s pozitivním hodnocením. Přesto si myslím, že jsou dané výsledky zavádějící a zkresleny v poměru „chtít tak situaci řešit“ a „takto ji řeším“. Zbožná přání uváděná v život jsou na poli tvrdé konkurence někdy neuskutečnitelná. I když se téměř všichni zaměstnavatelé vyjádřili kladně ke spolupráci s rodiči na mateřské, případně rodičovské dovolené, k možnostem a nutnosti vzdělávání i v této době, nabízí možné výhody pro rodiče s dětmi a všemožně deklarují snahu o úpravu pracovní doby pro tuto skupinu, přesto se určitě teorie a praxe rozcházejí. Vyplývá to nejen z mnohých provedených sociologických studií u zaměstnavatelů, ale i z denní praxe kolem nás. Diametrálně odlišná opatření a přístupy jsou hmatatelné také u různých zaměstnavatelů. Jiný režim v přístupu k této cílové skupině zaujme velká organizace, která si může různé programy prorodinné politiky dovolit, tyto zafinancovat a organizačně zaštitit. Je schopna případnou absenci rodiče z rodinných důvodů vybalancovat jiným pracovníkem s patřičnou zastupitelností. Malé organizace, ve kterých je zastupitelnost minimální, nemají ani potřebu a hlavně prostor problematiku zaměstnávání osamělých rodičů s dětmi řešit. Jakákoliv nepřítomnost např. v důsledku nemoci dítěte nebo prázdnin ve školním zařízení je pro organizaci téměř neřešitelným problémem. Nejde ani tak o jejich neochotu, ale spíše existenční a provozní důvody. U obou těchto zaměstnavatelů zůstává otázkou, zda deklarovaná státní prorodinná politika bude dostatečně silným konkurenčním partnerem při zaměstnávání rodičů s dětmi.

Závěrem praktické části bych do této problematiky vnesla také svůj osobní názor, podpořený zkušeností z práce personalistky. Při dnešní potřebě pracovního nasazení není na trhu práce znevýhodněna jen skupina osamělých rodičů, ale rodičů s dětmi v tom obecném slova smyslu. Pokud bych měla zhodnotit možnost plnohodnotného sladění rodinného a pracovního života nejen této cílové skupiny, vždy narazím na skutečnost, že je něco šizeno. V zaměstnání je nepřítomností tohoto rodiče spuštěn mechanismus suplovaných činností jinými kolegy, doma je nepřítomnost rodiče kompenzována „večerními a víkendovými směnami“. Přesto si myslím, a také šetření

ukázala, že zařazení se do pracovního procesu pro rodiče s malými dětmi je velmi významné nejen z jejich ekonomické potřeby, ale také jako podpora jejich zviditelnění se, povzbuzení, seberealizace a sebehodnocení.



## Závěr

V úvodu 4. kapitoly této bakalářské práce zaznělo motto:

*„Ženy tvoří polovinu lidstva. Jestliže se rozhodneme pracovat bez žen, je to jako bychom pracovali s jednou rukou přivázanou za zády.“ (autor citátu : Brian Schwarz).*

Nevidím důvod, proč bych zmíněné motto nemohla použít na sledovanou skupinu osamělých matek nebo rodičů. S rozvojem naší moderní společnosti a společenské tolerantnosti k partnerské osamělosti dobrovolné nebo způsobené různými okolnostmi, je třeba pohlížet na tuto sociální skupinu také jako na významnou pracovní sílu zaměstnavatelů. Je nesporné, že oboustranné uspokojení ze vzájemné spolupráce rodičů a zaměstnavatelů musí vést k hledání možností a cest, jak dojít k jeho naplnění.

Praktická část bakalářské práce v části rozhovoru s dotazovanými respondentkami odpovídá na stanovené otázky jasně. Pracovní příležitosti pro osamělé rodiče s patřičnými podmínkami pro plnění jejich rodičovských a také pracovních povinností jsou významným faktorem, který řeší nejen ekonomické, ale i sociální a psychické problémy této sociální skupiny. Případného znevýhodnění na trhu práce jsou si plně vědomi, latentní diskriminace je staví do pozice bezbranných jedinců, o jejichž ochraně se toho napsalo a namluvilo velmi mnoho. Přesto se na trhu práce cítí jako skupina významná a cenná, pro zaměstnavatele v některých profesích stěžejní, motivovanou a loajální. Osamělí rodiče vítají každý tvůrčí přístup samotných zaměstnavatelů, konstruktivní řešení skloubení pracovních a rodinných povinností konkrétního zaměstnance .

Samotní zaměstnavatelé deklarují svůj pozitivní přístup ke sledované skupině osamělých rodičů, kterou považují za významnou součást svých zaměstnanců. Plně si uvědomují nutnost tvorby podmínek pro jejich znovu zařazení do pracovního procesu. Jejich možnosti jsou zároveň limitované povahou pracovního zařazení těchto pracovníků, ekonomickými ukazateli náročnosti jednotlivých prarodinných projektů, organizací práce na daných pracovních místech. Přesto a nebo právě proto se tak diametrálně liší hláсанé teorie a v život uváděná praxe. Konkurenční prostředí trhu práce nutí zaměstnavatele jít cestou nejmenšího odporu, řešit naplnění svých kapacit pracovníky bez omezení z jakéhokoliv hlediska. Partnerská osamělost a péče o děti je

limitujícím faktorem, který řetězí problémy v zaměstnávání rodičů s dětmi. A zde se rozcházejí nalinkované teorie a reálná praxe.

Teoretická část bakalářské práce postihla dané téma především z pohledu sociálních studií a legislativy, které se danou problematikou zabývají. Představila cílovou skupinu jako významného partnera na trhu práce a zároveň jako neodmyslitelnou část naší společnosti. Také závěry praktické části jsou jednoznačné. Skupina osamělých matek je důležitým pracovním potenciálem. Stanovenou hypotézu se podařilo potvrdit v obou částech bakalářské práce. Osamělé matky se vnímají jako plnohodnotní partneři v pracovním prostředí a vytvořené podmínky pro jejich uplatnění na trhu práce jako rozhodující faktor. Stejná odezva je patrná i z šetření v řadách zaměstnavatelů. Skrytá forma diskriminace není o nic méně nebezpečná, než její otevřená podoba.

Spolupráce zaměstnavatele a rodiče s dětmi musí pro budoucnost najít jiný rozměr. Nejprve v myšlení a postojích, následně v konkrétních opatřeních a organizaci práce na místech pro rodiče s dětmi. Prorodinná státní politika musí odrážet konkrétní impulsy a řešení, která budou pro zaměstnavatele hnacím motorem, pro rodiče s dětmi zase motivací a bezpečným prostředím. Významné řešení vidím v úzké spolupráci zaměstnavatele a rodiče už v době mateřské či rodičovské dovolené, v tvorbě analýzy pracovního místa a možnostech konkrétního jedince. Řešením by mohlo být „ušití pracovní místo“ se vším všudy pro rodiče v rámci jakéhosi individuálního plánu, který odrazí nejen skutečnosti na straně zaměstnavatele, ale zejména rodinnou situaci na straně rodiče. Tento plán by pružně a efektivně reagoval na dané změny u obou stran, hledal společná řešení a východiska. Nelze si ho ovšem představit bez kvalitní a dostupné institucionální výchovy, ať už provozované městy, obcemi nebo zdravotnickými zařízeními, firemní školky nevyjímaje.

Přínos této bakalářské práce shledávám v deklaraci potřeb samotné cílové skupiny pro plnohodnotné uplatnění se na trhu práce a to v přímé reflexi na stav současného trhu práce. Zjištěné skutečnosti se mohou stát odrazovým můstkem pro samotné zaměstnavatele, personální agentury, pracovní úřady a instituce, které spolupracují na tvorbě pracovních míst této cílové skupiny.

## Resumé

Bakalářská práce zpracovaná na téma „Pracovní příležitosti osamělých matek“ je rozčleněna na část teoretickou a praktickou. Teoretická část mapuje danou problematiku z hlediska provedených sociálních studií u cílové skupiny a zaměstnavatelů, pohledem platné legislativy, vymezuje rodinu jako sociální skupinu s dopadem partnerské osamělosti. Pracovní příležitosti definuje podle nabídky trhu práce, případné diskriminace nebo znevýhodnění cílové skupiny. Záchytná sociální síť tvoří prostor pro státní sociální politiku ve vztahu k této skupině a ve spolupráci se školními institucemi řeší možnosti jejího uplatnění v pracovním procesu.

Praktická část deklaruje danou problematiku formou volného rozhovoru s respondentkami cílové skupiny na straně jedné a provedeným dotazníkovým šetřením u zaměstnavatelů na straně druhé. Záměrem je potvrzení či vyvrácení stanovených otázek či hypotéz, které z dané problematiky vyvstaly.

## Anotace

Partnerská osamělost jako stále častější jev dnešní společnosti v kombinaci s péčí o děti a rodinu, tvoří na konkurenčním poli trhu práce jasně znevýhodněnou sociální skupinu. Na zvolené téma je v této práci nahlíženo z úhlu pohledu teorie a praxe. Teorie rozpracované formou sociologických studií, které nahrazují odborné literární zdroje jiných témat. Praktická část je postavena na kontrastu zaměstnavatele na straně jedné a osamělé ženy na straně druhé. Pojem „osamělost“ dává danému tématu jiný rozměr, teorie i praxe je zúžena na konkrétní sociální skupinu.

## Klíčová slova

osamělá matka, cílová sociální skupina, sociální vyloučení, diskriminace, volný rozhovor, dotazníkové šetření

## Annotation

Single mothers or fathers, who take care after their children and families, are recognized as a disadvantaged social group in recent competitive job market. I had worked on chosen topic from theoretical and practical point of view. Theoretical basis discovered by social studies replaced scientific sources of literature dealing with other topics. Practical part of my work is based on contrast roles – employer on one side and single mother on the other side. Term „loneliness“ defines specific range of studied topic, practice and theory is narrowed to concrete social group.

## Keywords

single mother, target social group, social exclusion, discrimination, free interview, questionnaire survey

Seznam použité literatury:

Hamplová,D.: Sociologická studie: Životní spokojenost: Rodina,práce a další faktory

Publikace: Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR

Sociologická studie: Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány a realita, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2006

Studie: Kariéra, rodina, rovné příležitosti, Gender Studies, o.p.s., 2006

Studie: Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života, Občanské sdružení FÓRUM 50%, 2006

Studie: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR, český helsinský výbor, Praha 2002

Studie: Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 – 2001, Gender Centrum, 2001

Studie: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce, Gender Studies, o.p.s., 2006

Studie: Ženy na trhu práce: Jak na nezaměstnanost a diskriminaci, 2001

Studie: Ženy na trhu práce, W&W NET WOMEN AND WORK NET WORK, Praha 2005

Šindlerová,I.: Práce z domova v ČR, Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006

Zdroj: České noviny, ČTK, 11.2.2008

Zdroj: Český rozhlas 7, Rádio Praha, Události 12.2.2005

Zdroj: DOTACE.IHNED.CZ, Petr Zahradník, 14.2.2008

Zdroj: Noviny MPSV, 12.11.2007

Zdroj: Zpravodaj Gender Studies, o.p.s., Lada Wichterlová, 31.5.2008

Zdroj: Zpravodaj Gender Studies. o.p.s., Jitka Kolářová, 30.6.2008

Internet:

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

[www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)

[www.uradyprace.cz](http://www.uradyprace.cz)

Seznam příloh:

Příloha č. 1: Kazuistika

Příloha č. 2: Domácí práce

Příloha č. 3: Dotazníkové šetření v předškolním zařízení – jeslích v Brně.

Příloha č. 4: Dotazníkové šetření v předškolních zařízeních

Příloha č. 5: Otázky volného rozhovoru

Příloha č. 6: Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

## Příloha č.1 - Kazuistika

Žena stáří 43 let, středoškolské vzdělání, rozvedená, syn 23 let, syn 5 let.

Říkejme jí Jana. Svě dětství prožívala se svojí mladší sestrou v nepříliš spokojeném manželství svých rodičů. Otec, podruhé ženatý, žárlivý sobec, kterému nikdo nic neudělal po vůli. Matka trpěla především přítomností tchyně ve společné domácnosti, která měla velký vliv na svého syna a také na chod domácnosti. Mladší z dětí byla vždy otcem vyvyšována a neprávem zvýhodňována. Jana ve škole nepatřila k premiantům, přesto se dostala na gymnázium. Otec jí zakazoval návštěvy u spolužaček, kontroloval její příchody a odchody, odmítal ji pustit i na školní akce. Vždy zdůrazňoval, že se na ni nemůže spolehnout, jako na mladší dceru, která naopak požívala různá privilegia. Ještě před maturitou Jana otěhotněla s místním mladíkem, ani spolu nechodili, pořádně se neznali. On byl navíc z rodiny alkoholiků, kteří většinu času trávili v místním pohostinství. Svatbu víceméně zařídili rodiče, Jana do poslední chvíle nechtěla o svatbě ani slyšet. Přesto se vzali.

Po svatbě bydleli u Janiných rodičů, kde záhy nastaly spory a hádky. Janin manžel šel bydlet ke svým rodičům a jen občas docházel. Po nástupu na mateřskou dovolenou Janin otec ztropil doma scénu a Janu ve vysokém stupni těhotenství, v lednu a jen se dvěma taškami jejích věcí vyhodil z domu. Jana odjela k babičce a dědovi, rodičům její matky. Byli to staří lidé, bydleli v malém domku, kam se musela voda nosit a topilo se dřevem a uhlím. Janě se zde za měsíc narodil syn. Janin manžel tam za nimi přijel, chvíli tam bydlel, ale nechtěl s ničím pomáhat. Po nějaké době se zase vrátil k rodičům. Když byli malému 4 měsíce, rozvedli se. Jana od 6 měsíců syna vozila do jeslí a našla si manuální práci v místní továrně. Po nějaké době se k nim přestěhovala i Janina matka, která našla odvalu a s otcem se rozvedla. Nemohli však bydlet všichni v malém domku, proto si Jana i její matka zažádaly u podniku, kde pracovaly o byt. Po nějaké době Jana jako sociální případ dostala vybydlený dvoupokojový byt v paneláku, její matka jednopokojový na opačném konci města. Ještě nějakou dobu Jana u prarodičů bydlela, protože bylo nutné byt alespoň částečně opravit. Vzala si půjčku, syna dávala do jeslí a potom do mateřské školky. V podniku, kam nastoupila jako dělnice si později našla místo skladové účetní. Přesto se musela hodně ohánět, aby zajistila živobytí pro sebe a syna. Syn začal chodit do školy, dobře se učil a měl mnoho zájmů. Jana se snažila umožnit mu návštěvu různých kroužků a činností.

Po nějaké době se Jana seznámila s řidičem autobusu, který ji denně vozil do práce. Byl ženatý s o patnáct let starší ženou a měl s ní syna. V té době se rozváděl a nastěhoval se k Janě, protože byt nechal bývalé manželce. Najednou bylo v nevelkém bytě všem nějak těsno. Jana, její přítel a dospívající syn. Začaly hádky, konflikty, odchody přítele z bytu a zase jeho návraty. Nejvíce tím trpěl dospívající syn, zhoršil se ve škole a v deváté třídě měl velké problémy dostat se na průmyslovku. Jana mezitím zjistila, že je těhotná. Přítel a z počátku i syn byli nadšeni a slibovali, že budou ve všem pomáhat. S pokračujícím těhotenstvím se ale zvyšovalo napětí a hádky byly na denním pořádku. Syn utíkal z domova a jednoho dne se natrvalo odstěhoval k rodičům své spolužačky. Tím Jana nad ním ztratila veškerý dohled. V 38 letech se jí narodil druhý syn. Poporodní komplikace Janu zdržely v porodnici déle, než je obvyklé. Po návratu z porodnice byla ona i malý syn často nemocni. Přítel nezvládal situaci, odcházel z domu, přespával na ubytovně a Janu i malého nechával bez pomoci a zajištění základních potřeb. Když mu dala peníze a poslala ho na nákup, přišel někdy až za týden. Hádky, výčitky a urážky byly na denním pořádku. Jana se postupně dostávala do depresí a skončila na psychiatrii, pod medikamentózní léčbou. Situaci u nich několikrát řešila policie, sousedé si stěžovali na rámus. Jana se také dověděla, že starší syn v maturitním ročníku chodí do školy jen občas, pro množství zameškaných hodin nebyl připuštěn k maturitě. Škola mu na intervenci Jany dala další šanci, zopakovat ročník a udělat maturitu. Vydržel tam chodit pouze dva měsíce. Skončil na úřadě práce se základním vzděláním, podle čehož mu také nabízeli práci pomocných a nekvalifikovaných dělníků. Dodnes se Jana obviňuje, že dopustila, aby se odstěhoval a školu nedokončil.

Mladší syn má dnes 5 roků, chodí do školky, je bystrý a šikovný. Jana po rodičovské dovolené hledala práci, kde by přihlédl k tomu, že je osamělá s malým dítětem. Na přítele se nemůže spolehnout, protože ten už má novou známost. Bydlí u ní a záležitosti výživného musí řešit soud a sociální odbor, protože on se na ničem dohodnout nechce. Jana po dlouhé době našla v místě bydliště manuální práci, ze školky malého vyzvedává Janina matka, která je již v důchodu. Denně své dceři připomíná, že zůstala zase sama s dítětem, že si neudrží žádný vztah. Jana dál chodí na psychiatrii a je na lécích, které jí lékařka buďto snižuje nebo navyšuje, podle Janina stavu. Další zhoršení Janina zdravotního stavu způsobila zpráva zaměstnavatele, který jí neprodloužil pracovní smlouvu, uzavřenou na dobu určitou. Syn býval totiž často nemocný a ona musela uplatňovat paragraf. Zase upadla do svých depresí, čas tráví



v bytě, vymazala i všechna telefonní čísla z mobilu, aby nikoho neobtěžovala svými problémy. Její matka ji jen utvrzuje v tom, že je k ničemu, nezvládá domácnost, dítě a v zaměstnání se nedokáže udržet. To je opravdu obraz pomoci a podpory. Co bude dál, ukáže čas....

Na příběhu Jany vidíme, co všechno start jedince do života a jeho průběh ovlivní. Vliv neutěšeného dětství, pohrdání, ponižování, srážení sebevědomí na jedné straně, opakování chyb v obou partnerských vztazích, domácí násilí, šikana. Myslím, že je to až příliš na jeden zatím tak krátký lidský život.

## Příloha č. 2 – Domácí práce

Jako součást praktické části bakalářské práce jsem oslovila několik žen a provedla kvantitativní výzkum na vzorku respondentek, které se zabývají domácí prací.

Metodologie výzkumu:

- metoda – „sněhové koule“ – oslovené respondentky poskytovaly kontakt na další ženy pracující z domova
- složení výzkumného vzorku - 15 žen ve věku 23-38 let, pečující o 1-4 děti ve věku 1- 10let, vzdělání – 2 VŠ, 8 SŠ, vyučeny 3, ZV 2.
- volné rozhovory – popis situace, cílené dotazy na diskriminaci, odměňování
- cíl – získaná data o typu pracovní činnosti, pracovních a sociálních podmínkách, výhody / nevýhody
- otázky

1. jak se dozvěděly o nabídce domácí práce
2. o jaký druh práce se jedná
3. o jakou formu práce se jedná (formální – PS, neformální- načerno)
4. odměna za práci má povahu výdělku/přivýdělku
5. jak hodnotíte takový druh práce (výhodný/nevýhodný)
6. váš rodinný stav

Tabulka: vyhodnocení výzkumu o domácí práci

	VŠ	SŠ	vyučen	ZV
1. inzerce	-	3	3	-
internet	2	2	-	-
známí	-	3	-	2
2. manuální práce	-	5	2	2
duševní práce	2	3	1	-
3. formální forma	2	2	-	-
neformální forma	-	6	3	2
4. výdělek	-	4	3	1
přivýdělek	2	4	-	1
5. výhodný	2	3	3	2
nevýhodný	-	5	-	-
6. vdaná	1	5	3	-
osamělá	1	3	-	2

Závěrem lze říci, že práce z domova je v současnosti významným prvkem řešení přivýdělku hlavně žen na MD případně RD. Důvodem je mimo jiné věk dětí, nemožnost jejich umístění do MŠ a nástup do zaměstnání, v některých případech invalidita samotné pracovnice či péče o postižené dítě. „Neviditelnost práce z domu“ a neznalost pracovně právní politiky staví tyto ženy vesměs do nevýhodné situace ať už v oblasti pracovních podmínek, odměňování či zajištění bezpečnosti práce těchto domácích pracovnic. Zároveň je výzvou pro příslušné kontrolní mechanismy a legislativu ve snaze o prosazování důstojných pracovních a sociálních podmínek pro osoby pracující z domova.

## Příloha č.3 - Dotazníkové šetření v předškolním zařízení – jeslích v Brně.

*1. Jaká je kapacita Vašeho zařízení?*

ad 1. Kapacita našeho zařízení je 35 dětí.

*2. Kdo je zřizovatelem Vašeho zařízení?*

ad 2. Zřizovatelem našich jeslí je Magistrát města Brna.

*3. Jaká věková kategorie dětí je ve Vašem zařízení umístěna?*

ad 3. V našem zařízení jsou umístěny děti od 1 roku do 3 let, děti v režimu s návštěvou pět dnů v měsíci od 18 měsíců do 3 let.

*4. Jedná se o děti zaměstnaných matek / otců?*

ad 4. Jedná se o děti zaměstnaných rodičů ( rodiče nepobírají rodičovský příspěvek a děti jsou zapsány v režimu denní docházky), nebo děti matek na rodičovské dovolené, které pracují nebo studují ( rodiče pobírají rodičovský příspěvek a děti chodí do zařízení v režimu 5 dnů v měsíci).

*5. Z jakých sociálních poměrů jsou děti ve Vašem zařízení?*

ad 5. nezodpovězeno

*6. Jedná se o děti z úplných či neúplných rodin? Je rodič dítěte osamělá/ý ( svobodná/ý, rozvedená/ý, vdova/vdovec)*

ad 6. nezodpovězeno

*7. Jaká je poptávka po službách Vašeho zařízení?*

ad 7. Poptávka rodičů je velká, v současné době především na režim 5 dnů v měsíci, ale zvyšuje se zájem i o denní docházku.

*8. Jak se na poptávce po službách Vašeho zařízení odrazila novela Zákona o státní sociální podpoře? ( tzv. třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku )*

ad 8. Je zvýšený zájem o rezervaci míst pro denní docházku a to už i pro rok 2009, 2010.

*9. Jak se rodina podílí na úhradě nákladů spojených s využitím Vašich služeb?*

ad 9. Za 1. čtvrtletí letošního roku, se rodina v našem zařízení podílí na nákladech v průměru 30,3%.

*10. Jsou příspěvky na Vaše služby diferencovány podle ekonomické síly jednotlivých rodin? ( slevy, případně zproštění od úhrady? )*

ad 10. Ano, ošetřovné se odvíjí od průměrného čistého měsíčního příjmu v rodině, ve vztahu k životnímu minimu rodiny. U dětí s docházkou 5 dnů v měsíci, je sazba jednotná.

*11. Myslíte si, že dnešní legislativa dostatečně podporuje rodiny s dětmi?*

ad 11. U věkové skupiny dětí v našem zařízení je rodiči vítaná možnost třírychlostního čerpání rodičovské dovolené, ale po skončení rodičovské dovolené postrádají rodiče dostatek dětských zařízení, kam mohou své dítě umístit. Je také nedostatek míst pro děti

rodičů, kteří pobírají rodičovský příspěvek, kdy legislativa umožňuje mít dítě umístěné na 5 dnů v měsíci.

*Dílčí závěr:*

Otázky č.5 a č.6, dá se říci klíčové pro vlastní téma bakalářské práce, týkající se sociálních poměrů či rodinné situace rodičů zůstaly respondentem nezodpovězeny. Důvodem bude zřejmě citlivost osobních údajů a obavy z jejich zveřejnění. Přesto děkuji za odpovědi na otázky další.

V současné době se ČR stává terčem kritiky ze strany EU ve smyslu genderové nerovnosti mužů a žen v péči o děti. Stále více zaznívají kritické hlasy na neutěšený stav počtu zařízení pro nejmenší děti, aby tak byl umožněn rychlejší a plynulejší návrat rodičů z MD/RD. Požadavky zní, aby bylo vytvořeno tolik míst v těchto zařízeních, aby se zde mohla umístit až třetina dětí. V souladu s prorodinnou politikou současného třírychlostního modelu čerpání rodičovské dovolené by se snad mohlo jednat o jeden ze způsobů plynulého přechodu ze zaměstnání na mateřskou či rodičovskou dovolenou a zpět do zaměstnání. Osobně si však myslím, že se bude jednat o záležitosti hlavně obyvatel větších měst, kde taková zařízení jsou a okruh rodičů na vyšších manažerských postech.

## Příloha č.4. – Dotazníkové šetření v předškolních zařízeních

Šetření bylo provedeno ve 3 předškolních zařízeních: v Brně, Slavkově u Brna a v MŠ na malé vesnici. Cílem bylo zmapovat a vyhodnotit podíl dětí v MŠ z hlediska rodin úplných a neúplných, z hlediska poměrů ekonomických a sociálních a vlivu těchto faktorů na umístění v předškolním zařízení.

Legenda: B – Brno, S - Slavkov u Brna , V - vesnice

*1. Jaká je kapacita Vašeho zařízení?*

B: 8 oddělení s kapacitou 176 míst

S: 6 oddělení s kapacitou 140 míst

V: 2 oddělení s kapacitou 54 míst

*2. Kdo je zřizovatelem Vašeho zařízení?*

B: brněnská městská část

S: město

V: obec

*3. Jaká věková kategorie dětí je ve Vašem zařízení umístěna?*

B,S,V: děti od 2,5 do 6 let věku

*4. Jedná se o děti zaměstnaných rodičů ?*

B: převážná rodičů je zaměstnaných, některé matky jsou na další MD

S: většina rodičů je zaměstnaných, v případě kapacitních možností lze umístit i dítě rodičů nezaměstnaných

V: z kapacitních důvodů umísťujeme pouze děti zaměstnaných rodičů

*5. Z jakých sociálních poměrů jsou děti ve Vašem zařízení?*

B,S,V: většina dětí je z uspokojivých sociálních poměrů

*6. Jedná se o děti z úplných či neúplných rodin? Je rodič dítěte osamělá/ý ( svobodná/ý, rozvedená/ý, vdova/věc )*

B: 21 dětí je z neúplných rodin, tj. asi 12%

S: 11 dětí je z neúplných rodin, tj. asi 8%

V: 3 děti jsou z neúplných rodin, tj. asi 5,5%

*7. Jaká je poptávka po službách Vašeho zařízení?*

B,S,V: poptávka po službách našeho zařízení již několik let převyšuje nabídku, která je z naší strany limitována počtem dětí ve třídě

*8. Jak se na poptávce po službách Vašeho zařízení odrazila novela Zákona o státní sociální podpoře? ( tzv. třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku )*

B,S,V: jelikož se jedná o záležitost z doby loňského roku, kdy si rodiče mohli poprvé volit model čerpání rodičovského příspěvku, v našich zařízeních se ještě úplně neprojevila. Nicméně v letošním a dalších letech můžeme očekávat ještě větší zájem o naše služby. Tato skutečnost bude výzvou zejména pro zřizovatele a provozovatele těchto zařízení.

*9. Jak se rodina podílí na úhradě nákladů spojených s využitím Vašich služeb?*

B,S,V: rodiče platí školné za pobyt dítěte v zařízení + náklady na stravu

*10. Jsou příspěvky na Vaše služby diferencovány podle ekonomické síly jednotlivých rodin? ( slevy, případně zproštění od úhrady? )*

B,S,V: ekonomická situace rodiny je zohledněna při platbě školného, v případě alarmující situace není platba školného požadována. Stravné se však platí vždy.

*Dílčí závěr:*

Předškolní zařízení typu mateřských škol hrají velmi významnou úlohu při péči o děti v době zaměstnání jejich rodičů. Děti se zde poprvé stávají členy sociální skupiny svých vrstevníků, tvoří si sociální vazby mimo rodinu, okouší vliv jiné než rodičovské autority. Jsou významným článkem v pomyslném řetězu sociálních skupin, ve kterých se děti na základě vzájemných interakcí v procesu socializace stávají členy naší společnosti. Je proto nejen důležitý jejich počet z důvodu uspokojení poptávky po jejich službách, ale především jejich profesionální personální vybavenost.

V souvislosti s námi sledovanou cílovou skupinou osamělých rodičů jsou dostupná předškolní zařízení důležitým faktorem, který se odrazí na možnosti uplatnění na trhu práce a tím zabezpečení nejen ekonomické, ale také sociální situace jejich rodiny.

Příloha č.5 – Otázky volného rozhovoru

Otázky řízeného rozhovoru jsem rozdělila do čtyř tematicky souvisejících okruhů:

1. rodinná situace

*Jak se stalo, že žijete sama s dítětem/děťmi ?*

*Máte stálého partnera/druha?*

2. ekonomická stránka rodiny

*Jste schopna zajistit ekonomickou stránku rodiny?*

*Z čeho se skládá příjem Vaší rodiny?*

*Jaký je Váš názor na zákonnou úpravu sociálních dávek?*

3. vnější institucionální výchova dětí

*Máte možnost umístění dítěte do jeslí/MŠ ?*

*Bylo při umístění dítěte přihlíženo k Vaší rodinné situaci ( osamělosti) ?*

4. zaměstnání, přivýdělek, diskriminace

*Jaké je Vaše zaměstnání ?*

*Uvažovala jste o nějakém způsobu přivýdělku?*

*Budete se vracet do původního zaměstnání ?*

*Jaké pracovní podmínky Vám nabízí původní zaměstnavatel?*

*Setkala jste se při hledání zaměstnání s diskriminací v souvislosti s pohlavím /  
mateřstvím/ rodičovstvím ?*



## Příloha č.6: Dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

Vážení zaměstnavatelé,

v rámci praktické části bakalářské práce na téma „Pracovní příležitosti osamělých matek“ se na Vás obracím s prosbou o spolupráci. Výše zmíněná cílová skupina je v naší společnosti stále početnější a tvoří nezanedbatelnou část pracovního potenciálu na trhu práce. Cílem bakalářské práce je zmapovat situaci u samotných zaměstnavatelů s přihlédnutím k jejich možnostem. Má potvrdit nebo vyvrátit stanovenou hypotézu, že tato skupina je rovnocenným partnerem na trhu práce a vytvořené podmínky jí vstup do pracovního prostředí usnadní.

Zvolená metoda výzkumu je dotazníkové šetření, rozdělené do několika okruhů dle zaměření.

Výsledky šetření se stanou podkladem praktické části bakalářské práce a budou použity výhradně za tímto účelem.

Děkuji Všem zúčastněným za čas a ochotu poskytnout cenné informace.

## I. Základní údaje o organizaci (označte)

### 1. Typ organizace

- a) státní            b) soukromá            c) nezisková            d) jiná

### 2. Identifikace organizace -tvrdá data (vyplňte)

Kolik máte zaměstnanců?

Jaké % zaměstnanců tvoří ženy?

Věkový průměr žen?

Kolik žen v současnosti máte na MD/RD?

Kolik žen patří do kategorie osamělá žena – matka?

Počítáte s návratem žen z MD/RD?

Jaké % žen se skutečně vrací?

## II. Spolupráce zaměstnavatelů s rodiči na MD/RD

### 1. Jaké nejčastější aktivity nabízíte rodičům s dětmi? (označte, případně doplňte)

- a) workshopy            b) školení            c) kurzy            d) firemní akce

2. Vytváří Vaše organizace podmínky pro vzdělávání rodičů s dětmi? (označte, doplňte)

- a) zvyšování kvalifikace      b) školení      c) semináře      d) kurzy

3. Čím vytváří Vaše organizace příhodné pracovní podmínky pro rodiče s dětmi?

(označte, případně doplňte)

a) dovolená nad zákonný rámec

b) benefity: 1. neplacené volno

2. kulturní akce

3. sportovní akce

4. poukázky na odběr zboží

c) firemní školka (či jiná dostupná péče o předškolní děti)

III. Oblast pracovní doby

Která z nabízených možností nejlépe vystihuje rozhodující faktor při zaměstnávání rodičů s dětmi? (označte, případně doplňte)

a) pružná pracovní doba

b) sdílené pracovní místo

c) zkrácený pracovní úvazek

d) práce z domova

e) jiné