

**Zaměstnání a péče o malé děti  
z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů**

Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou  
a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi

**Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu**

*Programu Iniciativy Společenství EQUAL*

**Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)**



Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí,  
Praha 2, Palackého náměstí 4  
Vyšlo v roce 2006, 1. vydání, náklad 27 výtisků, počet stran 112  
Tisk: VÚPSV

Recenze: Mgr. Kateřina Příhodová (MPSV)  
RNDr. Ludmila Fialová, CSc. (Přf UK)  
PhDr. Gabriela Munková, CSc. (Přf UK)

ISBN 80-87007-18-2

**Zprávu zpracovaly pracovnice oddělení pro rodinnou politiku  
Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí**

**Partnera - člena rozvojového partnerství projektu Programu Iniciativy Společenství  
EQUAL - Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti**

**Autorky**

Řešitelka:

PhDr. Věra Kuchařová, CSc.

Spoluřešitelky:

Ing. Sylva Ettllová

Mgr. Olga Nešporová

PhDr. Kamila Svobodová

**Zpráva byla vypracována jako součást partnerského projektu „Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti“ podpořeného v rámci Iniciativy společenství EQUAL. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.**



**půl  
na  
půl**

**ROVNÉ  
PŘÍLEŽITOSTI  
ŽEN A MUŽŮ**

## Obsah

Úvod.....	6
<b>0.1 Délka rodičovské dovolené a postavení rodičů na trhu práce.....</b>	<b>8</b>
<b>0.2 Zdroje dat.....</b>	<b>12</b>
0.2.1 Šetření "Zaměstnání a péče o děti".....	12
0.2.2 Konjunkturální výzkum.....	15
0.2.3 Kvalitativní výzkum.....	17
<b>1. Rodina s malými dětmi a využívání rodičovské dovolené .....</b>	<b>20</b>
<b>1.1 Rodičovská dovolená a návrat na trh práce .....</b>	<b>20</b>
1.1.1 Délka rodičovské dovolené .....	21
1.1.2 Determinanty voleb způsobu využití rodičovské dovolené .....	24
1.1.3 Formy návratu na trh práce a problémy s ním spojené .....	30
<b>1.2 Rodina s malými dětmi po rodičovské dovolené .....</b>	<b>41</b>
1.2.1 Dělbba rolí v rodině.....	42
1.2.2 Mezigenerační výpomoc .....	44
1.2.3 Předškolní zařízení .....	45
<b>1.3 Podíl otců na využívání rodičovské dovolené .....</b>	<b>46</b>
<b>2. Péče o nemocné členy rodiny a využívání volna na ošetřování člena rodiny.....</b>	<b>54</b>
<b>2.1 Zkušenosti matek z hlediska dělby péče o děti v rámci rodiny.....</b>	<b>54</b>
<b>2.2 Ošetřování člena rodiny z pohledu zaměstnavatelů.....</b>	<b>59</b>
2.2.1 Zjištění kvalitativního výzkumu.....	60
2.2.2 Výsledky konjunkturálního výzkumu .....	62
<b>3. Přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání matek a otců malých dětí .....</b>	<b>65</b>
<b>3.1 Kvantitativní charakteristiky využívání rodičovské dovolené.....</b>	<b>65</b>
3.1.1 Rodičovská dovolená v evidenci zaměstnavatelů .....	65
3.1.2 Délka rodičovské dovolené .....	70
3.1.3 Způsob ukončení rodičovské dovolené .....	72
3.1.4 Spolupráce se ženami/rodiči na rodičovské dovolené.....	76
3.1.5 Zaměstnanecké výhody .....	79
<b>3.2 Rodičovská dovolená a zkušenosti zaměstnavatelů.....</b>	<b>81</b>
3.2.1 Organizační řešení.....	81
3.2.2 Délka rodičovské dovolené .....	83
3.2.3 Problémy návratu .....	86
3.2.4 Specifické rysy .....	89
<b>3.3 Návrat na trh práce po rodičovské dovolené z pohledu úřadů práce .....</b>	<b>92</b>
<b>Shrnutí a doporučení .....</b>	<b>98</b>
<b>Příloha .....</b>	<b>106</b>
<b>Literatura.....</b>	<b>110</b>

## Úvod

**Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek** jsou významnými nástroji sladování rodiny a zaměstnání, postupně ale v českých podmínkách měnily své funkce a význam.<sup>1</sup> Původní myšlenka rodičovské (další mateřské) dovolené byla umožnit ženám a mužům přerušit zaměstnání v době péče o nejmenší děti, v případě žen v době po ukončení mateřské dovolené,<sup>2</sup> a to za účelem celodenní péče o malé dítě/děti. Na rozdíl od mateřské dovolené, která má v našich podmínkách tradici jako podpora matek při zajištění základních potřeb novorozeného dítěte, obtížně zajišitelných jiným způsobem, rodičovská dovolená měla podpořit svobodnější volbu matkám (otcům) mezi zaměstnáním a péčí o malé dítě tím, že spolu s nárokem na rodičovský příspěvek jednak zajistí návrat do zaměstnání po jejím vyčerpání (příp. dříve) a jednak zmírní finanční dopady absence jednoho pracovního příjmu na rodinu. Rodičovská dovolená měla umožnit psychology doporučovanou mateřskou péčí do 3 let věku dítěte, prakticky nijak nenarušovanou jinými povinnostmi. Ušlý zisk měl kompenzovat rodiči rodičovský příspěvek. Jeho relativně nízká hodnota, nulová závislost na výši ušlého příjmu a obtíže plynoucí z víceleté absence v zaměstnání a praxe v profesi vedly ke kritice a postupným změnám. Na straně jedné se nárok na rodičovský příspěvek prodloužil až do 4 let věku dítěte, aby se podpořila ještě déle trvající rodičovská péče, na straně druhé se měnily podmínky ve prospěch propojení péče o děti s výdělečnou činností a výkonem profese. Požadavek celodenní péče zajištěné rodičem byl zmírněn tím, že bylo povoleno zajištění stejně hodnotné péče jinou osobou a postupně byla rozšířena i možnost navštěvování mateřské školy bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek. Ne všem ženám dávaly postupné změny stejné šance je využít ve svůj prospěch, protože možnosti žen byly různé vzhledem k jejich odlišné kvalifikaci, zaměstnání, místu bydliště atd. I po změně své hlavní funkce si rodičovská dovolená uchovává význam v tom, že za daných podmínek dává jistotu nároku na návrat do zaměstnání. Tato jistota má však dvojí omezení. Jednak zaměstnavatel nemusí svoji povinnost dodržet, pokud skutečně nebo formálně změni strukturu zaměstnanců či výrobní program. Druhou slabinou je to, že 3 roky, tím spíše 4, jsou u některých profesí příliš dlouhá doba z hlediska udržení kvalifikace bez kontaktu s vývojem profese a průběžné praxe.

Rodičovská dovolená zajišťující po právní stránce stejné podmínky pro matky a otce existuje v ČR až od 1.1.2001. Před rokem 1990 se muži mohli prakticky podílet na péči o nejmenší děti pouze v případě, že matka nemohla ze závažných důvodů pečovat o novorozené dítě (vážná nemoc, úmrtí) a otec převzal roli rodiče na „mateřské dovolené“ včetně nároku na příspěvek v mateřství. Od 1.10.1990 byl zaveden rodičovský příspěvek, který byl na rozdíl od mateřského příspěvku (není totožný s příspěvkem v mateřství) určen oběma rodičům do 3 let věku dítěte (podrobněji viz Kepková 1997, s. 10). Jednalo se o sociální dávku, která měla podpořit zkvalitnění péče o děti, zlepšit sociální situaci rodin s malými dětmi, zrovnoprávnit postavení rodičů a také snížit počet dětí v jeslích. Zamýšlené funkce tato dávka splnila nerovnoměrně a nejméně efektivní byla při snaze zrovnoprávnit role rodičů. Otcům nebyly až do prosince 2000 souběžně zajištěny stejné podmínky na přerušeni zaměstnání za účelem celodenní péče o dítě. Od 1.10.1994 byly podmínky na nárok na rodičovský příspěvek upraveny tak, že rodičům byla umožněna výdělečná činnost, která však nesměla znemožnit

---

<sup>1</sup> Rodičovský příspěvek a rodičovská dovolená jsou dva odlišné nástroje, které nelze zaměňovat. Rodičovská dovolená je institutem pracovního práva, rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory, na nějž je za daných podmínek nárok po dobu rodičovské dovolené (do 3 let věku dítěte) a dále až do 4 let věku dítěte. Navíc, zatímco na rodičovský příspěvek měli otcové při celodenní péči o děti nárok již v devadesátých letech dvacátého století, na rodičovskou dovolenou mohli zaměstnaní muži nastoupit až od počátku roku 2001.

<sup>2</sup> Pokud z nějakých důvodů žena nárok na mateřskou dovolenou nemá, pak od narození dítěte, totéž platí pro muže v případě, že matka dítěte nemůže nastoupit na mateřskou dovolenou z vážných důvodů (zdravotní stav, úmrtí).

splnění podmínky celodenní řádné péče o dítě, dítě nesmělo být umístováno v jeslích nebo obdobném zařízení a výdělečná činnost byla limitována buď na 2 hodiny denně nebo na výši hrubého výdělku maximálně 1800 Kč. Výdělečná činnost nebyla omezena u osamělého rodiče (Kepková 1997, s. 11). Tyto podmínky byly postupně změkčovány a limit povoleného výdělku se zvyšoval. Počínaje 1.1.2004 se při poskytování rodičovského příspěvku upustilo od testování výše výdělku pečující osoby. Pokud rodič po dobu své výdělečné činnosti zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, nepovažuje se jeho výdělečná aktivita za překážku v nároku na příspěvek. Podmínka využívání zařízení denní péče o děti se měnila ve směru prodlužování povolené doby strávené v těchto zařízeních. Poslední úprava umožňuje od února 2006, aby dítě po dosažení 3 let věku navštěvovalo mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. Pro dítě mladší 3 let i nadále platí, že může navštěvovat jesle nebo obdobné zařízení nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci (<http://www.mpsv.cz/cs/2>).

Postavení žen a mužů na rodičovské dovolené má své zvláštnosti, podmiňující jejich strategie při sladování rodiny a zaměstnání a pak při návratu na trh práce. V tomto konkrétnějším smyslu je jejich pozice odlišná zejména ve srovnání se zahraničím a ve srovnání s jinými skupinami s oslabenou pozicí na pracovním trhu. Rozdíly, dost markantní, jsou i mezi muži a ženami na rodičovské dovolené. V komparaci se západními zeměmi je česká rodičovská dovolená spíše delší, po jejím ukončení většina žen rovnou nastupuje do zaměstnání na plný úvazek, ekonomická aktivita matek dětí starších 4 let patří v tomto porovnání k nejvyšším, méně častý je „family friendly“ přístup zaměstnavatelů a na rodičovské dovolené se méně podílejí muži.<sup>3</sup>

Oproti jiným skupinám s oslabenou pozicí na trhu práce se ženy po rodičovské dovolené obecně nevyznačují např. nízkou kvalifikační úrovní či malou zkušeností v profesi (v průměru trvá 6 let, bez předchozí zkušenosti v zaměstnání se stává matkami asi 5 % žen, 15 % porodí dítě až po více než desetileté praxi v zaměstnání<sup>4</sup>). Většina z nich má pozitivní motivaci k nalezení zaměstnání kombinujícího finanční potřeby a sociální potřeby. Naproti tomu horší je situace žen po rodičovské dovolené v tom, že jejich časová a prostorová flexibilita je limitována mateřskými povinnostmi.

V porovnání s muži na rodičovské dovolené ženám nehrozí tak velká ztráta na příjmech (mají nižší mzdy). Muži však mají výhodu v tom, že pracovní trh jim při návratu neklade tak velké obtíže, protože bývají kratší dobu mimo pracovní proces a zaměstnavatelé tak s nimi snadněji udržují kontakt (i díky zájmu samotných otců a jejich menším zaneprázdněním rodinnými povinnostmi, jichž i v případě rodičovské dovolené mívají méně, než bývá obvyklé u žen).

Další téma, kterému se v této práci věnujeme, je **využívání nároku na pracovní volno a dávku nemocenského pojištění v souvislosti s ošetřováním člena rodiny**. Tzv. paragraf na ošetřování člena rodiny nás zajímá jednak jako nástroj harmonizace rodiny a zaměstnání pro rodiče malých dětí a jednak jako oblast, kde jsou stále přetrvávající genderové rozdíly závažnou překážkou harmonizace pro ženy. Podíl mužů je v této oblasti ne sice zanedbatelný, ale až do zcela nedávné doby prakticky limitován. Legislativa sice umožňovala využití příslušného paragrafu zákoníku práce (§ 127) kterýmkoliv z rodičů, ale ten si pak musel sám vybrat celý nárok, bez možnosti vystřídání s druhým rodičem. Dosavadní koncepce nároku na volno na ošetřování člena rodiny vedla v reálném životě k tomu, že jej prakticky využívaly téměř výlučně matky, protože zde působily další okolnosti jako ovlivnění

---

<sup>3</sup> Jsou zde i další, jemnější, rozdíly, např. ve výši finanční náhrady, nezávislého práva otce na volno pro péči o dítě, v pravidlech návratu do zaměstnání aj.

<sup>4</sup> Podle dat šetření HRZ05.

výše náhrady mzdy v době péče podle zákona o nemocenském pojištění<sup>5</sup> příjmovými rozdíly mezi muži a ženami a působení přetrvávajících stereotypů v genderové dělbě rolí. Ačkoliv tento zdánlivě jen dílčí aspekt jak celkové problematiky harmonizace rodiny a zaměstnání, tak problematiky genderových vztahů, dost silně ovlivňuje chování lidí, zejména zaměstnavatelů vůči matkám malých dětí, nebyla tato problematika nikdy podrobněji analyzována. Kromě podcenění jejího významu je důvodem i absence spolehlivých dat s dostatečnou výpovědní hodnotou a strukturovaností podle významných indikátorů.

Úvodem k analýze námi sebraných dat zde předkládáme přehled dosavadních poznatků pouze k tématu rodičovské dovolené.

## 0.1 Délka rodičovské dovolené a postavení rodičů na trhu práce

**Faktory ovlivňující setrvání na (mateřské a) rodičovské dovolené** lze na základě porovnání výzkumných poznatků a analýz našich a zahraničních autorů rozdělit podle potenciálních faktorů, které ovlivňují dobu přerušení zaměstnání z důvodu celodenní péče o malé děti. Je vhodné přitom rozlišit vnější (systémové) faktory a faktory individuální či osobnostní. Je zřejmé, že v kontextu jedné společnosti či státu nepůsobí všechny faktory nebo nepůsobí všechny stejně silně. V ČR má zřejmě hlavní vliv koncepce rodičovské dovolené, situace na trhu práce a individuální charakteristiky zahrnované pod pojem lidský kapitál.

Vnější faktory ovlivňující délku přerušení profesní kariéry z důvodu péče o děti lze dále rozdělit do tří skupin:

### 1. Opatření spadající do rámce rodinné politiky

**1.a Mateřská a rodičovská dovolená (MD a RD)<sup>6</sup>:** jejich celkové schéma, zákonem stanovená délka, míra finanční kompenzace absence pracovního příjmu, podmínky a míra zapojení otců, možnost paralelní výdělečné činnosti, povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na rodičovské dovolené.

Situaci v ČR charakterizuje poměrně dlouhá RD a velký podíl žen využívajících nárok na rodičovský příspěvek i po dokončení RD.<sup>7</sup> Návrat na trh práce po třiletém a delším přerušení zaměstnání však dnes znamená u mnoha profesí zastarání kvalifikace a s tím spojené narušení kontaktu se zaměstnavatelem, oslabení sebedůvěry atd. Zahraniční zkušenosti ukazují, že kratší RD zvyšuje šance na trhu práce. Výše rodičovského příspěvku v porovnání s předchozím příjmem rodiče na RD je s výjimkou nejnižších platů velmi nízká. Tento faktor znevýhodňující setrvání na RD je dnes již částečně kompenzován poměrně příznivými podmínkami pro souběžnou výdělečnou činnost s pobíráním příspěvku. Povinnost zaměstnavatelů danou zákoníkem práce lze hodnotit v evropském srovnání za příznivou pro návrat na trh práce po RD, ale někteří ze zaměstnavatelů i zde dokáží nalézt „mezeru v zákoně“, chtějí-li tuto povinnost obejít. Pro úspěšnost žen po RD na trhu práce je velmi nepříznivý malý podíl mužů využívajících rodičovskou dovolenou, zatímco v zemích s jejich větší účastí to přispívá k časnějšímu, a tedy úspěšnějšímu návratu žen do zaměstnání.

<sup>5</sup> Nárok na podporu při ošetřování člena rodiny ze systému nemocenského pojištění má muž i žena, pokud z důvodu ošetřování člena rodiny nebo péče o dítě ve věku do 10 let nepracují. Výše závisí na příjmu obdobně jako nemocenské dávky. Další podrobnosti jsou na str. 55

<sup>6</sup> Protože rodičovská dovolená jako centrální kategorie této práce je zde velmi frekventovaný pojem, který navíc nemá vhodné synonymum, dovoluujeme si v textu občas používat tuto zkratku v zájmu jeho odlehčení.

<sup>7</sup> Podle výzkumu HRZ05 byl průměrný věk dítěte žen na rodičovské dovolené, které byly s dítětem doma minimálně jeden rok, 3,63 roku u 1. dítěte a 3,34 roku v případě 2. dítěte.



**1.b Zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů:** dostupnost jeslí, mateřských škol a jejich alternativ, cena za poskytované služby, otvírací doba, kvalita výchovné a zdravotní péče.

V současnosti je péče o děti do tří let věku v jeslích poskytována jen v největších městech, její alternativy vhodné pro menší obce jsou výjimečné. Síť mateřských škol je celkově dostatečná, ale v konkrétních případech poměr mezi časovými a finančními náklady na zabezpečení dětí v nich a výdělkem a dalšími přínosy ze zaměstnání nebývá vyrovnáný, a tedy motivující. Tyto služby ještě nemají vždy kvality podporující sladování rodiny a zaměstnání a někdy nerespektují úplně, třeba otvírací dobou, potřeby zaměstnaných rodičů.

## 2. Opatření a podmínky determinované situací na trhu práce

**2.a Celková nezaměstnanost:** vývoj nezaměstnanosti, specifické míry podle pohlaví, věku a vzdělání.

Šance na návrat žen (mužů) po RD do zaměstnání přímo nesouvisí s mírou nezaměstnanosti v zemi, protože jejich situace bývá určena poměrem výhod a nevýhod účasti v placeném zaměstnání a plného zaměření na rodinu a domácnost, tedy na sociálních příjmech, sociálních službách i např. na rozsahu ochrany pracovních míst. Míra nezaměstnanosti matek dětí ve věku do čtyř let se nicméně poněkud zvyšuje v obdobích celkového růstu nezaměstnanosti, třebaže při problémech v této oblasti tyto matky využívají možnost RD nebo pobírání rodičovského příspěvku i po ní, což se projeví jen v podrobnější statistice, než ukazuje tabulka 0.1.1. [data z: Zaostřeno ..., 2004]). Pokles procent v řádcích „jinak“ je zřejmě částečně způsoben poklesem počtu a podílu žen členek produkčních družstev a pomáhajících rodinných příslušnic.<sup>8</sup>

**2.b Lokální situace a struktura nabídky na trhu práce** v místě bydliště: struktura nabídky a poptávky.

Místní situace na trhu práce má v ČR rozhodující vliv v rámci této skupiny faktorů, protože náročnost dojížděky do zaměstnání a do zařízení péče o děti omezuje, zvláště na venkově, možnosti matek malých dětí při výběru zaměstnání tím, že je nutí vybrat z místní nabídky. Záleží pak na tom, jak široká škála povolání a pracovních míst je v této nabídce obsažena a jak jsou zde např. koncentrovány nebo naopak absentují pracovní místa výhodnější pro rodiče malých dětí, např. se zkrácenými pracovními úvazky. Obecně řečeno - nakolik lokální trh práce odráží obecné problémy „vstřícnosti“ trhu práce zaměstnaným rodičům. V celé ČR (jako v jiných post-komunistických zemích) je oproti západním zemím nízká nabídka a využívání zkrácené pracovní doby: v ČR 8,5 % žen a 2,3 % mužů oproti průměru EU-15,<sup>9</sup> kde tyto podíly jsou 35,0 % a 7,1 % [Statistics in Focus 1/2005].

**2.c Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti:** dávky pro nezaměstnané, charakter opatření na zlepšení pozice skupin ohrožených na trhu práce a zahrnutí rodičů po RD mezi ně, dostupnost těchto opatření pro osoby na RD a těsně po ní.

Pasivní politika zaměstnanosti neposkytuje ženám po RD v ČR velkou ochranu vzhledem k podmínkám nároku na dávku. Potenciálně daleko efektivnější vliv nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti závisí velmi na tom, jak jsou „šity na míru“ sledované skupině, např. zda se rekvalifikační kurzy konají v době, kdy matky mohou zabezpečit péči o dítě, jak jsou akce ÚP dostupné prostorově atd.

<sup>8</sup> Těch bylo dohromady 3,2 % v roce 1993 a 1,4 % v roce 2004 ze všech zaměstnaných žen (20-44 let) s dětmi 0-4 roky starými a v témže pořadí 4,1 % a 1,1 % v případě žen stejného věku bez dětí.

<sup>9</sup> 15 zemí - dlouhodobých členů EU.

**T a b u l k a 0.1.1 Ekonomická aktivita žen ve věku 20-44 let s dětmi do 4 let a bez dětí**

<b>Ženy</b>	<b>1993</b>	<b>1997</b>	<b>2000</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
<b>s dětmi ve věku 0-4 roky (počet v tis.)</b>	<b>529,4</b>	<b>390,3</b>	<b>349,2</b>	<b>406,7</b>	<b>416,1</b>
ekonomické postavení (v %)					
zaměstnané	43,4	28,6	25,5	26,8	24,9
nezaměstnané	4,8	3,9	5,7	4,3	5,0
ekonomicky neaktivní	51,8	67,4	68,7	68,9	70,1
míra ekonomické aktivity (v %)	48,2	32,6	31,3	31,1	29,9
míra nezaměstnanosti (v %)	10,0	12,1	18,4	13,9	16,6
zaměstnané (v %):					
na plný úvazek	66,0	60,9	61,3	83,9	82,2
na zkrácený úvazek	17,4	16,8	13,7	16,1	17,8
jinak	16,6	22,3	25,0	0,0	0,0
<b>bez dítěte ve věku 0-4 roky (počet v tis.) *</b>	<b>1 280,0</b>	<b>1 454,5</b>	<b>1 509,0</b>	<b>1 430,7</b>	<b>1 420,4</b>
ekonomické postavení (v %)					
zaměstnané	83,9	80,5	75,9	75,9	76,2
nezaměstnané	4,2	5,0	9,4	9,2	8,9
ekonomicky neaktivní	11,9	14,5	14,7	14,9	14,9
míra ekonomické aktivity (v %)	88,1	85,5	85,3	85,1	85,1
míra nezaměstnanosti (v %)	4,7	5,8	11,0	10,8	10,4
zaměstnané (v %):					
na plný úvazek	89,2	90,0	90,6	93,3	93,5
na zkrácený úvazek	8,3	8,1	7,9	6,6	6,5
jinak	2,5	1,9	1,5	0,1	0,0

\* Ženy, které mají pouze děti starší 4 let nebo jsou bezdětné

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, Praha, ČSÚ 2004

### **3. Faktory spočívající v neformálních strukturách příbuzenských a lokálních:**

#### **3. Mezigenerační pomoc**

České rodiny prokazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí, ve zde sledované oblasti se však musí vyrovnat s vysokou zaměstnaností žen všech generací dále komplikující využití role babiček při častém tzv. sendvičovém efektu.

#### **3.b Opatření na úrovni obce**

Tato opatření pomáhají ženám končícím RD nepřímo a mohou zahrnout např. podporu dopravní obsluhy, zájem o problémy rodin v lokalitě, spolupráci subjektů státní správy, samosprávy a občanských aktivit, organizaci pomoci rodinám s malými dětmi ze zdrojů obce.

**Druhou velkou kategorií** faktorů ovlivňujících pozici rodičů malých dětí na trhu práce, a tím ovlivňujících délku přerušování profesní kariéry z důvodu péče o děti jsou **faktory spíše individuální povahy** nebo vázané na osobnost. Mohou být opět rozlišeny tři větší kategorie:

### **4. Socio-profesní status ženy před narozením dítěte:**

#### **4.a Ekonomický sektor zaměstnání:** veřejný nebo soukromý

Rozdíly bývají mezi soukromým a veřejným sektorem, kdy druhý bývá obvykle vstřícnější potřebám žen a harmonizaci rodiny a zaměstnání.

**4.b Profesní status:** kvalifikační nároky, charakter práce z hlediska samostatnosti a odpovědnosti, postavení v systému řízení

Kvalifikace rodiče dosažená před začátkem jeho RD a další nároky profese a míra „investic“ do přípravy na dané povolání ovlivňují motivaci k návratu na trh práce. Lidé

s vyšším statutem mají tendenci nevyužívat celou zákonnou dobu RD. Řada více kvalifikovaných povolání umožňuje naopak využít možnost souběhu RD a výdělečné činnosti, zatímco ženy s nižší kvalifikací nalézají paralelní pracovní možnosti obtížněji.

**4.c Zaměstnanecký status:** zaměstnaný, soukromě podnikající, nezaměstnaný

Vyšší nároky na odpovědnost a samostatnost vede soukromě podnikající rodiče na RD k jejímu podstatně dřívějšímu ukončení, příp. souběžnému výkonu povolání, než je tomu v průměru u těch, kdo jsou v postavení zaměstnance. Pokud byl rodič před narozením dítěte nezaměstnaným, je jeho pozice obzvláště komplikovaná, samozřejmě v závislosti na dalších okolnostech ztráty zaměstnání či trvání nezaměstnanosti.

**4.d Délka praxe v oboru a délka účasti na trhu práce**

Pro motivaci k návratu do zaměstnání a pro šance jej uskutečnit je důležité i to, jak dlouho před narozením dítěte matka (rodič) pracovala. Z tohoto pohledu je obtížné postavení studentek-matek, u nichž se kumuluje problém absolventa a rodiče malého dítěte na trhu práce. Při vědomí řady intervenujících faktorů, a tím individuálních rozdílů, obecně platí, že rodič s delší pracovní zkušeností před narozením dítěte má vyšší šance při návratu na trh práce, zřejmě díky tomu, že má menší možnost a sklon „nechat zastarat“ svou kvalifikaci, má častěji vytvořený sociální kapitál atp. Podle šetření HRZ05 nastupují matky na mateřskou dovolenou v průměru po 6,4 letech zaměstnání, ženy s vysokoškolským vzděláním po 4 letech (u doktorandského studia po 7,3).

## 5. Ukazatelé lidského kapitálu

### 5.a Vzdělání

Vliv vzdělání je patrný z toho, co bylo řečeno v bodech 4.b.-4.d. Ženy s vyšším vzděláním mají v případě, že si před mateřskou dovolenou vybudovaly určitou pracovní pozici, sklon neprodlužovat příliš RD. Podle dat výzkum HRZ05 se však zdá, že vzhledem k lepším možnostem paralelního výdělku během RD zůstávají v průměru doma s dítětem o něco déle než ženy s maturitou.<sup>10</sup>

### 5.b Věk (při porodu)

Věk při porodu sám o sobě není významným faktorem, jistý vliv však má z hlediska toho, zda žena v době porodu už měla možnost dokončit (vyšší) studium a „zapracovat se“ ve svém povolání. Situace mladých matek bez profesní praxe patří k velmi obtížným.

### 5.c Motivovanost, adaptabilita

Tyto charakteristiky mají z hlediska úspěšnosti návratu velký význam. Jsou determinovány nejen osobnostními vlastnostmi jedinců, ale i okolnostmi jejich životní dráhy. Motivovanost se v zásadě snižuje s délkou přerušení zaměstnání z důvodu péče o dítě (děti), protože současně klesá sebedůvěra a objektivně i kontakt s profesí a jejím aktuálním stupněm rozvoje. Také adaptabilita může být objektivními okolnostmi podpořena (např. nabídkou netradičních pracovních režimů či rekvalifikací) nebo oslabována.

## 6. Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině

### 6.a Skutečnost, zda žena-matka má nebo nemá partnera (manžela)

Jestliže obecně platí, že samoživitelky mají více ohroženou pozici na trhu práce, jejich průměrná délka rodičovské dovolené se neliší (v datech HRZ05) významně od matek z úplných rodin. Vysvětlení lze nalézt v tom, že vzhledem k obtížné finanční situaci matky z neúplných rodin dříve usilují o návrat do zaměstnání a podporuje je v tom zákonná povinnost zaměstnavatelů přijmout je na původní nebo obdobnou pracovní pozici, splní-li zákonné podmínky.

<sup>10</sup> Pro malé počty nelze ověřit, nakolik v tom hraje roli fakt, že teprve během RD dokončují studium.

### **6.b Počet a pořadí dítěte**

S druhým a dalším dítětem v pořadí bývají matky doma vždy na kratší dobu než u dítěte předchozího pořadí, což nepochybně má více důvodů s obdobnou mírou vlivu. Bylo by těžké jmenovat hlavní z nich. Z hlediska délky RD je důležité, že matky více dětí spojují pobyt na mateřské a rodičovské dovolené s jednotlivými dětmi tak, že RD s dítětem nižšího pořadí nepřerušují (nebo jen minimálně nebo formálně<sup>11</sup>) při narození dalšího dítěte. Jejich kumulovaná MD a RD pak může dosáhnout teoreticky i 6, 9 a více let. To samo o sobě mění podmínky návratu na trh práce.

### **6.c Zdravotní stav rodičů po RD**

Tento faktor je pochopitelně společný všem osobám na trhu práce. V případě matek po RD a obecně matek malých dětí se jedná o faktor, který v kumulaci s dalšími zhoršuje jejich pozici při hledání zaměstnání nebo návratu do předchozího. Snižuje jejich flexibilitu i okruh potenciálně vhodných zaměstnání pro člověka, který ho musí sladovat s rodinnými povinnostmi, což je obzvlášť obtížné pro osamělého rodiče.

### **6.d Příjem domácnosti**

Příjem domácnosti a příjem rodiče na RD, který měl v zaměstnání vykonávaném před RD, nemají zcela jednoznačný vliv na motivaci a šanci na návrat do zaměstnání po jeho přerušení. Ženy, které vzhledem k jednotné výši rodičovského příspěvku dosahují nižší náhrady předchozího příjmu, se chtějí často vracet do zaměstnání dříve než bývá obvyklé, ale týká se to spíše nejvyšších příjmů. Záleží však i na příjmu partnera (a zda vůbec je takový příjem) a na významu přikládanému materiálním podmínkám v konfrontaci s rodičovskými a výchovnými plány.

Zde byla uvedena široká škála možných a analýzami více nebo méně potvrzených faktorů ovlivňujících jednak motivaci k ukončení rodičovské dovolené v kratší nebo delší době a jednak šance pro návrat na trh práce. Význam jednotlivých faktorů závisí na jejich synergickém působení a na individuální osobní a rodinné situaci každého rodiče nacházejícího se v dané situaci. Nemohli jsme se podrobně zabývat všemi zmíněnými faktory při zpracování naší části projektu „*Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti*“ zaměřené na využívání dvou hlavních institutů pracovního práva ošetřujících podmínky pro harmonizaci rodiny a zaměstnání, ale snažili jsme se ověřit platnost velké části z nich. Využili jsme k tomu kombinaci tří metod získávání empirických dat, které specifikujeme v další kapitole.

## **0.2 Zdroje dat**

### **0.2.1 Šetření "Zaměstnání a péče o děti"**

Výběrové šetření matek dětí do 10 let nazvané „Zaměstnání a péče o děti“ (E-deti05) bylo Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí provedeno na přelomu roku 2005 a 2006 s cílem zmapovat problematiku využívání rodičovské dovolené a paragrafu „ošetřování člena rodiny“ různými skupinami žen. Cílovou skupinou byly **matky ve věku 20 až 50 let**, které žily s manželem nebo s partnerem a měly alespoň jedno dítě starší 3 let a mladší než 10 let a zároveň neměly žádné dítě mladší 3 let. Kvótní výběr byl takto zvolen z důvodu, aby měly matky již určité zkušenosti s řešením situace v souvislosti s ukončením rodičovské dovolené a rovněž s dělbou rolí v rodině. Dalšími výběrovými kritérii byla velikost místa bydliště a region. Standardizovanými rozhovory bylo v celé České republice dotázáno **829 respondentek**.

---

<sup>11</sup> V zájmu udržení si takových nároků na „mateřské“ a rodičovské dávky, které zůstávají v rámci zákonných požadavků a přitom pro rodiče co nejvýhodnější.

Hlavními **tématy šetření** byly okolnosti nástupu ženy do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené, podpora ze strany zaměstnavatelů, charakter zaměstnání (typ organizace, složení pracovního kolektivu, pracovní doba, pracovní úvazek), účast otců na péči o dítě formou rodičovské dovolené nebo celodenní péče o dítě ve věku do 4 let alespoň po dobu jednoho měsíce, dělba péče při ošetřování nemocného dítěte, dělba rolí v rodině, výpomoc od prarodičů v oblasti péče o děti a názory na zavedení změn v systému pomoci státu, jež jsou zaměřené na mladé rodiny s dětmi.

### **Základní charakteristika souboru**

Ženy a jejich partneři ve zkoumaném souboru byli nejčastěji poprvé vdané/ženatí. Průměrná délka trvání prvního sňatku byla u respondentek 9,4 roku (medián 9 let), opakovaně vdané žily v posledním manželství průměrně 6,8 roku (medián 6 let). Svobodné ženy žily se svým současným partnerem v průměru 5,2 roku (medián 5 let), rozvedené 4,6 let (medián 4 roky).

**T a b u l k a 0.2.1 Rodinný stav respondentek a jejich partnerů**

rodinný stav	respondentka		partner	
	abs.	%	abs.	%
svobodný(á)	83	10,0	92	11,1
poprvé ženatý/vdaná	615	74,2	599	72,3
opakovaně ženatý/vdaná	55	6,6	72	8,7
rozvedený(á)	66	8,0	56	6,8
ovdovělý(á)	8	1,0	2	0,2
neuvedeno	2	0,2	8	1,0
celkem	829	100,0	829	100,0

Zdroj: E-deti05

Ze všech partnerství bylo **69 % případů oboustranně prvních manželství**. Nesezdané soužití dvou svobodných osob bylo v souboru zastoupeno 8 %. V 5 % žily prvně vdané ženy v manželství s opakovaně ženatým mužem, 4 % partnerství bylo soužití dvou rozvedených osob a ve 3 % případů se jednalo o oboustranně opakované manželství.

Nadpoloviční **většina respondentek byla v době našeho šetření výdělečně činná** - 60 % žen bylo zaměstnaných a 6 % soukromě podnikalo. Pětina žen byla v domácnosti a každá desátá byla nezaměstnaná. V případě jejich partnerů se jednalo v naprosté většině o muže zaměstnané (79 %), soukromě podnikalo 17 % partnerů. Nezaměstnaná byla pouze necelá 2 % mužů.

**V polovině rodin (50 %) byly oba dva partneři zaměstnaní**, v 17 % rodin byl zaměstnaný pouze muž a žena-respondentka byla v domácnosti. V 9 % rodin byla zaměstnaná žena a její partner soukromě podnikal, u 8 % pak byla žena nezaměstnaná a její partner pracoval jako zaměstnanec. Ostatní kombinace vzájemného sociálně ekonomického statusu byly zastoupeny výjimečně.

**T a b u l k a 0.2.2 Sociálně ekonomické postavení respondentek a jejich partnerů**

socioekonomické postavení	respondentka		partner	
	abs.	%	abs.	%
zaměstnanec/ zaměstnankyně	500	60,3	658	79,4
soukromý(á) podnikatel(ka)	49	5,9	138	16,6
nezaměstnaný(á)	81	9,8	15	1,8
v domácnosti	177	21,4	2	0,2
student(ka)	2	0,2	2	0,2
jiné	17	2,1	7	0,8
neuveдено	3	0,4	7	0,8
celkem	829	100,0	829	100,0

Zdroj: E-deti05

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání jsou v souboru **nejvíce zastoupeny středoškolačky s maturitou a ženy vyučené či absolventky střední školy bez maturity**. Vysokoškolaček (bakalářské, magisterské i doktorandské programy) bylo 11,5 %. Partneři respondentek jsou nejčastěji vyučeni bez maturity, dále pak středoškoláci s maturitou. Vysokoškolsky vzdělaných mužů bylo 12,3 %.

**T a b u l k a 0.2.3 Nejvyšší ukončené vzdělání respondentek a jejich partnerů**

nejvyšší ukončené vzdělání	respondentka		partner	
	abs.	%	abs.	%
nedokončené základní nebo základní	28	3,4	19	2,3
vyučen(a) bez maturity nebo střední bez maturity	294	35,5	326	39,3
vyučen(a) s maturitou	76	9,2	124	15,0
střední odborné nebo všeobecné s maturitou	302	36,4	231	27,9
vyšší odborné, pomaturitní studium	34	4,1	25	3,0
VŠ - bakalářský program	13	1,6	13	1,6
VŠ - magisterský program, inženýrské	76	9,2	85	10,3
VŠ - doktorandský program	6	0,7	4	0,5
neuveдено	-	-	2	0,2
celkem	829	100,0	829	100,0

Zdroj: E-deti05

V souboru můžeme sledovat poměrně velkou vzdělanostní homogenitu mezi partnery. Ženy bez maturity<sup>12</sup> žily v 70 % s partnerem, který rovněž neměl maturitu. Středoškolačky s maturitou,<sup>13</sup> případně vyšší odbornou školou žily s partnerem se stejným stupněm vzdělání v 63 %, 27 % partnerů těchto žen pak maturitu nemělo. Vysokoškolačky mající za partnera rovněž vysokoškolačka tvořily 58 %, s mužem s maturitou jich žilo 35 % (zbývající 7 % žilo s mužem vyučeným bez maturity).

Ve sledovaných rodinách bylo **nejčastěji jedno nezaopatřené dítě** (52 % rodin) - to žilo především v rodinách prvně vdané ženy (68 %) a častěji také v partnerském soužití svobodné ženy (17 %). Dvě nezaopatřené děti žily nejčastěji v rodině prvně vdané ženy (82 %), ale také v rodině ženy rozvedené, žijící s novým partnerem (7 %), a ženy opětovně vdané (8 %). S nejvyššími počty nezaopatřených dětí (3 a více) se naopak setkáme převážně pouze u prvně vdaných žen.

Z těchto závislých dětí se téměř ve všech případech jednalo o děti vlastní, nevlastní závislé dítě se vyskytlo pouze v jedné rodině. Dáno je to především výběrovým souborem (kdy byly dotazovány pouze ženy) společně s převládající praxí, kdy dítě zůstává po

<sup>12</sup> Nedokončené základní, základní nebo vyučení/střední bez maturity.

<sup>13</sup> Vyučena s maturitou + střední odborné nebo všeobecné s maturitou + vyšší odborné, pomaturitní studium.

rozvodu/rozchodu partnerů žít v domácnosti matky. Do nových svazků si proto partneři dotazovaných respondentek své děti z bývalých vztahů nepřivedli.

**T a b u l k a 0.2.4 Počet vlastních nezaopatřených dětí žijících v domácnostech respondentek**

počet nezaopatřených dětí	abs.	%
1	430	51,9
2	340	41,0
3	47	5,7
4	8	1,0
5	4	0,5
celkem	829	100,0

Zdroj: E-deti05

**Převážná část dotazníku byla zaměřena na nezaopatřené děti respondentek, které byly starší 3 let a zároveň mladší 10 let.** Pokud bylo v rodině jedno nezaopatřené dítě, bylo vždy zároveň ve věku 3-10 let, což vyplývá ze zadání výběrového souboru. Pokud byly v rodině dvě nezaopatřené děti, byly ve většině případů (62,4 %) obě ve věku 3-10 let, pouze jedno ze dvou nezaopatřených dětí bylo ve věku 3-10 let v 37,6 % rodin. U tří a více nezaopatřených dětí bylo zhruba v polovině rodin jen jedno dítě ve věku 3-10 let.

**T a b u l k a 0.2.5 Počet dětí ve věku 3-10 let z počtu všech nezaopatřených dětí žijících v domácnostech respondentek**

počet všech nezaopatřených dětí	počet dětí ve věku 3-10 let							
	1		2		3		celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1	430	100,0	-	-	-	-	430	100,0
2	128	37,6	212	62,4	-	-	340	100,0
3+	30	50,9	15	25,4	14	23,7	59	100,0
celkem	588	70,9	227	27,4	14	1,7	829	100,0

Zdroj: E-deti05

## 0.2.2 Konjunkturální výzkum

Český statistický úřad provádí již řadu let pravidelná měsíční šetření - konjunkturální průzkum názorů vedoucích pracovníků - ve vybraných podnicích tzv. produktivní sféry, tj. z oblasti průmyslu, stavebnictví, obchodu a některých odvětví služeb.<sup>14</sup> Hlavním zaměřením tohoto průzkumu je hodnocení situace v hlavních oblastech podnikové ekonomiky v daném měsíci a krátkodobý výhled pro příští měsíce ve srovnání se situací, jak se jevila respondentům v období průzkumu. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) se zapojil do tohoto šetření v září 2005, kdy bylo osloveno **925 průmyslových podniků** (tržby z průmyslové činnosti těchto podniků představují více než polovinu tržeb za průmyslové podniky celkem), **697 podniků ve stavebnictví** (pokrývají zhruba polovinu stavebních prací provedených podle dodavatelských smluv ve stavebnictví celkem), **376 podniků obchodu** a **913 podniků vybraných odvětví služeb**.

<sup>14</sup> Ze služeb byly vybrány např. doprava, spoje, finanční zprostředkování, činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, ostatní veřejné, sociální a osobní služby. Naopak v souboru nejsou zahrnuta odvětví výzkumu a vývoje, veřejné správy a obrany, vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče nebo rekreační, kulturní a sportovní činnosti.

Ne ve všech podnicích však byli schopni nebo ochotni - pro nedostatek kapacit, podkladů, času či z jiných důvodů - dotazník vyplnit. Ze zpracování byly také vyřazeny nedostatečně vyplněné dotazníky. Míra návratnosti celkově dosáhla 76 % a kolísala podle odvětvového zařazení daného podniku. V souhrnu byly **získány údaje za 2 202 podniků** ve struktuře, kterou zobrazuje tabulka 0.2.6.

**T a b u l k a 0.2.6 Základní struktura souboru podle odvětví, míra návratnosti dat**

odvětví	počet oslovených podniků		počet vyplněných dotazníků		míra návratnosti v %
	absolutně	v %	absolutně	v %	
průmysl	925	31,8	801	36,4	86,6
stavebnictví	697	23,9	502	22,8	72,0
obchod	376	12,9	268	12,2	71,3
služby	913	31,4	631	28,7	69,1
celkem	2911	100,0	2202	100,0	75,6

Zdroj: E-zam05

VÚPSV připojil k danému šetření (E-zam05) 24 otázek, jejichž účelem bylo zmapovat situaci v podnicích v oblasti zaměstnávání žen po rodičovské dovolené a uvolňování pracovníků z důvodu péče o děti a plnění rodinných povinností. Otázky se týkaly některých zaměstnaneckých výhod, využívání rodičovské dovolené otcí a matkami, využívání paragrafu zákoníku práce o volnu na ošetřování člena rodiny či počtu zaměstnanců (žen a mužů) s dětmi do 10 let.

Šetření nezahrnovalo osoby samostatně výdělečně činné, podnik tedy musel zaměstnávat alespoň 1 zaměstnance. V největším podniku ve výběrovém souboru pracuje téměř čtyřicet tisíc zaměstnanců. Podrobnější **velikostní strukturu podniků** podle odvětví zobrazuje tabulka 0.2.7, z které je zřejmé, že menší podniky najdeme spíše v obchodě a ve službách, střední ve stavebnictví a největší hlavně v průmyslu. Z posledních dvou řádek tabulky 0.2.7 dále vidíme, že ženy jsou ve srovnání s muži častěji zastoupeny v obchodě a oproti průměru ještě ve službách. Muži naopak naprosto dominují ve stavebnictví. Genderové rozložení zaměstnanců v průmyslových podnicích odpovídá průměrné struktuře za všechna zahrnutá odvětví.

**T a b u l k a 0.2.7 Velikostní struktura podniků podle odvětví**

počet zaměstnanců	odvětví				celkem	
	průmysl	stavebnictví	obchod	služby	absolutně	v %
1 až 19	5	34	<b>97</b>	59	195	8,9
20 až 49	50	86	<b>60</b>	<b>124</b>	320	14,6
50 až 99	81	<b>183</b>	24	<b>170</b>	458	20,8
100 až 199	157	<b>119</b>	21	135	432	19,7
200 až 499	<b>231</b>	58	38	88	415	18,9
500 až 999	<b>177</b>	13	17	29	236	10,7
1000 a víc	<b>100</b>	9	11	22	142	6,5
celkem	801	502	268	627	2 198	100,0
<b>průměrný podíl žen a mužů na všech zaměstnancích (v %)</b>						
ženy	37,5	11,8	<b>63,2</b>	<b>44,3</b>		36,7
muži	62,6	<b>88,2</b>	36,8	55,7		63,3

Pozn.: 4 podniky neuvedly celkový počet zaměstnanců

Zdroj: E-zam05



V dotazníku byly dále zjišťovány některé specifické skupiny zaměstnanců, např. kolik žen je na mateřské dovolené, kolik zaměstnanců na rodičovské dovolené a kolik je v podniku zaměstnaných rodičů (mužů a žen) dětí do 10 let věku. Poslední zmiňovaný ukazatel však ne všechny podniky evidují. Zhruba jedna třetina podniků tak tento údaj nevyplnila, další třetina podniků uvedla nulový výskyt a zbývající třetina sdělila konkrétní **počet zaměstnaných rodičů s dětmi do 10 let**. Jejich podíl na celkovém počtu zaměstnanců je u mužů i u žen přibližně pětina.

Rovněž byla zachycena vzdělanostní struktura zaměstnanců v podnicích, a to v rozlišení na základní vzdělání, vyučení + střední bez maturity, střední s maturitou + VOŠ a vysokoškolské. V tomto případě uvedlo konkrétní počty přes 96 % podniků. Průměrnou **vzdělanostní strukturu podniků** celkem a podle odvětví zobrazuje tabulka 0.2.8. Zatímco muži měli spíše nižší vzdělání (základní + vyučení = 59 %), mezi ženami mírně převládaly zaměstnankyně s vyšším vzděláním (střední s maturitou, VOŠ + vysokoškolské = 56 %).

**T a b u l k a 0.2.8 Vzdělanostní struktura podniků, v %**

	odvětví				celkem
	průmysl	stavebnictví	obchod	služby	
<b>ženy</b>					
základní vzdělání	<b>18,2</b>	6,2	8,5	11,3	12,4
vyučení, střední bez maturity	<b>39,6</b>	17,2	<b>46,7</b>	24,7	31,1
střední s maturitou, VOŠ	35,9	<b>66,0</b>	39,0	48,8	46,8
vysokoškolské vzdělání	6,3	10,5	5,8	<b>14,3</b>	9,5
<b>muži</b>					
základní vzdělání	9,2	9,3	7,1	8,8	8,9
vyučení, střední bez maturity	54,2	<b>63,5</b>	47,2	34,8	50,1
střední s maturitou, VOŠ	26,5	20,3	29,9	30,1	26,5
vysokoškolské vzdělání	10,1	7,0	15,7	<b>25,4</b>	14,3

Zdroj: E-zam05

### 0.2.3 Kvalitativní výzkum

V rámci kvalitativního výzkumného šetření byl ve vybraných podnicích a společnostech **prověřován přístup zaměstnavatele k zaměstnancům s malými dětmi**. O každém podniku byly zjištěny základní charakteristiky, které byly dále doplněny tvrdými daty o počtech zaměstnanců a využívání rodičovských dovolených a volna na ošetřování člena rodiny. Na základě těchto informací byl dále v každé organizaci proveden jeden **zhruba hodinový hloubkový rozhovor s vedoucím personalistou či ředitelem**. Tento rozhovor byl případně dále doplněn rozhovory s dalšími zástupci zaměstnavatele informovanými o problematice zaměstnávání rodičů s malými dětmi a jejich specifických potřebách souvisejících s péčí o děti (MD, RD, OČR atd.); těmi byli většinou účetní, právníci atd. Pro zpětnou vazbu byly **v každé organizaci provedeny průměrně dva další rozhovory se zaměstnanci**, v časovém rozsahu zhruba čtvrt hodiny. Pro tyto rozhovory byly přednostně vybírány zaměstnankyně s malými dětmi, přičemž jejich výběr a kontaktování většinou zajišťoval zaměstnavatel. Vzhledem k možnostem se bohužel většinou jednalo o pracovníky z administrativy, protože zejména v odvětví průmyslu, s výjimkou jednoho, žádný ze zaměstnavatelů nepovolil tazatelce, aby hovořila s dělníky v provozu. Přesto byly rozhovory se zaměstnanci cenné a poskytovaly alespoň částečně určitou korekci výpovědí z hlediska zaměstnavatele.

Do výzkumu byly zařazeny podniky spadající do tří základních oblastí: **1. průmyslu, 2. obchodu a služeb, 3. zdravotnictví a školství**. Zejména zařazení třetí skupiny bylo velmi důležité, protože vhodným způsobem doplňovalo poznatky konjunkturálního výzkumu, kde nebylo možné tyto oblasti zkoumat. Každá ze tří kategorií byla zastoupena pěti zkoumanými

podniky/společnostmi, celkem tak bylo do výzkumu zařazeno **patnáct subjektů**. Velikost organizace byla podmíněna minimálním počtem zaměstnaných žen - jedno sto. Výjimka byla učiněna pouze v případě školství a jedné společnosti z oblasti služeb, kde se počet žen pohyboval od čtyřiceti do šedesáti.<sup>15</sup> **Mimo těchto tří středně velkých společností byly do výzkumu dále zařazeny pouze velké podniky, všechny s více než pěti sty zaměstnanci.** Dále byly podniky rozlišovány podle okresů, ve kterých se nacházely. V tomto smyslu byla každá ze tří oblastí reprezentována podniky z **pěti okresů ČR**,<sup>16</sup> přičemž jejich výběr byl závislý především na míře nezaměstnanosti. Podle tohoto kritéria byly zvoleny dva okresy náležící mezi osm okresů s **nejnižší nezaměstnaností** v republice, tj. s nezaměstnaností nižší než 5 %. Dále to byly dva okresy z opačného konce celorepublikové škály, tedy okresy náležící mezi osm okresů s **nejvyšší nezaměstnaností**, tj. s mírou nezaměstnanosti vyšší než 14 %. Poslední vybraný okres vykazoval **průměrnou míru nezaměstnanosti** na střední úrovni, tj. kolem 8 %.<sup>17</sup>

Dalším důležitým zdrojem kvalitativních dat byla data získaná při **pěti hloubkových rozhovorech provedených s vedoucími zaměstnanci na úřadech práce v okresech, ve kterých byly paralelně sledovány podniky a společnosti**. Tato data posloužila k doplnění informací a zasazení dané problematiky do širšího kontextu a konkrétní situace trhu práce ve zkoumaných regionech. Výhodou těchto dat byla větší otevřenost informátorů v rozhovorech, kteří hovořili o postupech zaměstnavatelů. Nevýhodnou ovšem byla skutečnost, že praxi a postupy zaměstnavatelů znali pouze „z druhé ruky“, skrze reference svých klientů. Přesto tyto informace doplnily celkový pohled na zkoumanou problematiku o zajímavé poznatky a jsou proto uvedeny v samostatné kapitole.

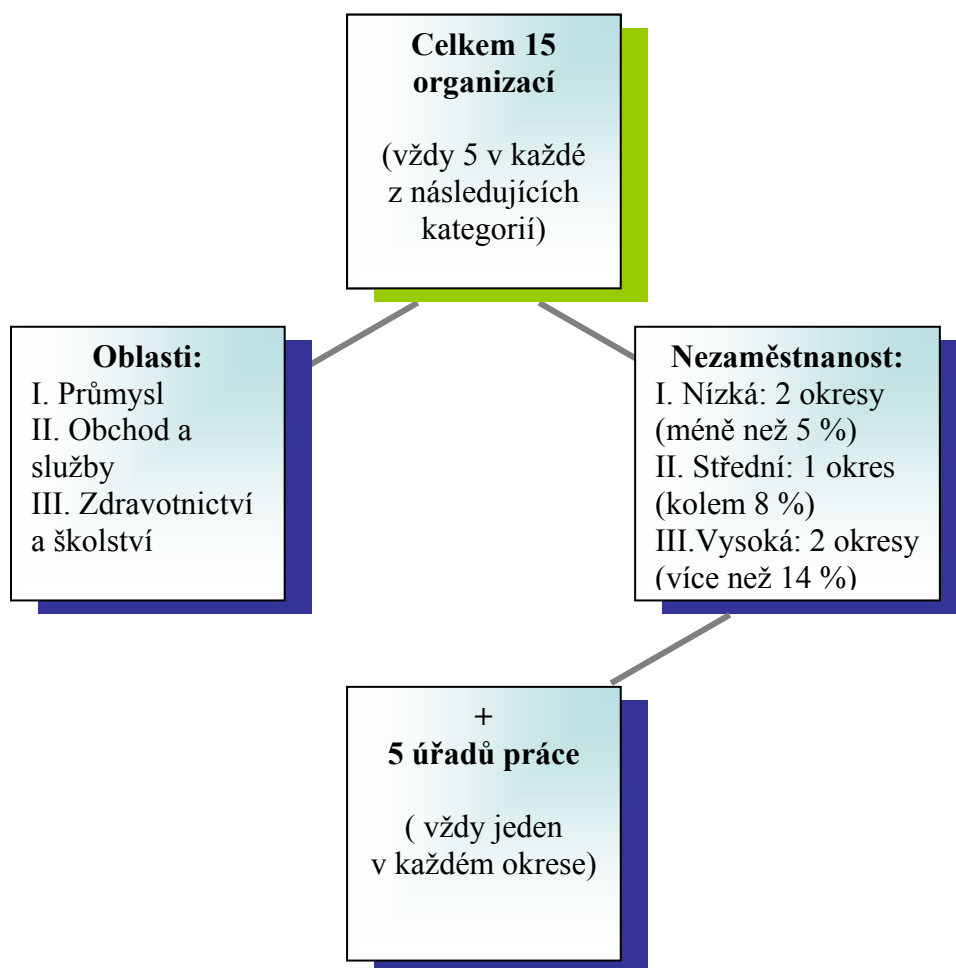
---

<sup>15</sup> V těchto oblastech nebylo možné nalézt ve zkoumaných okresech větší společnosti, které by byly ochotné zapojit se do výzkumu.

<sup>16</sup> S jedinou výjimkou v oblasti služeb, kde se nepodařilo v žádném ze dvou okresů s nízkou nezaměstnaností zajistit jednu společnost ochotnou podílet se na výzkumu, protože bylo nutné zařadit dvě společnosti ze stejného okresu.

<sup>17</sup> Pro výběr okresů byla použita statistika nezaměstnanosti z územního hlediska MPSV ČR, která počítá míru nezaměstnanosti na základě registrů úřadů práce, nikoli podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. Byla použita data z října 2005 (viz <http://portal.mpsv.cz>).

Graf 1 Oblasti zájmu kvalitativního výzkumu



Zdroj: E-kval05

# 1. Rodina s malými dětmi a využívání rodičovské dovolené

## 1.1 Rodičovská dovolená a návrat na trh práce

Základní informace o šetření, na jehož datech je téměř výhradně založena tato kapitola, byly uvedeny v úvodu. Pro porozumění dále uváděných dat je ale třeba si ještě upřesnit některé charakteristiky šetření E-deti05.<sup>18</sup> Soubor byl vymezen tak, abychom se dotazovali matek, které mají alespoň jedno dítě ve věku od tří do deseti let. Tento požadavek nevyklučuje z výzkumného souboru matky dětí nad deset let, jimi jsme se ale v našich otázkách zabývali jen částečně. Dolní hranice pro věk dětí byla zvolena proto, aby měly všechny matky ukončenou rodičovskou dovolenou.<sup>19</sup> Horní hranice byla zvolena hlavně vzhledem k potřebě poznat zkušenosti matek s paragrafem o ošetřování člena rodiny, konkrétně nemocného dítěte, ale i proto, abychom otázky o rodičovské dovolené kladli o dětech v uvedeném věkovém rozmezí, a tím zachytili situaci za posledních deset let, kterou si ženy, jak předpokládáme, ještě dobře pamatují i v případě, že jejich nejmladší dítě již dosahuje desíti let. Chtěli jsme tak zachytit situaci od počátku působení zákona o státní sociální podpoře, příp. vliv jeho novelizací.

Způsob výběru souboru respondentek nechtěně způsobil, že se do souboru dostaly rodiny, které mají oproti celospolečenským datům větší průměrný počet dětí. Protože soubor nebyl zamýšlen jako reprezentativní<sup>20</sup> a byl definován kvótním výběrem, nejedná se o chybu, ale je třeba mít tuto skutečnost na paměti při hodnocení získaných poznatků, ačkoliv zkreslení z tohoto důvodu je málo pravděpodobné. Tabulka 1.1.1 ilustruje, na které děti se v šetření E-deti05 podrobně ptáme. Hovoříme-li v dalším textu o pořadí dítěte, je to pořadí vztahující se k dětem aktuálně ve věku 3-10 let, ne ke všem dětem v domácnosti. Takže např. údaje o „1. dítěti“ se týkají v 73 % případů skutečně jediného dítěte v rodině, ve 22 % se jedná o 2. dítě, v 5 % o 3.-5. dítě.

**Tabulka 1.1.1 Vztah mezi celkovým počtem dětí v domácnosti a počtem dětí ve věku 3-10 let (relativní sloupcové četnosti)**

počet nezaopatřených dětí v domácnosti celkem	počet dětí 3-10 let			celkem	N
	1 dítě	2 děti	3 děti		
1 dítě	73	-	-	51	430
2 děti	22	93	-	41	340
3 děti	5	4	72	6	47
4 děti	0	2	21	1	8
5 dětí	0	1	7	1	4
N	588	227	14	100	829

Zdroj: E-deti05

Při srovnávání našich dále uváděných poznatků o rodičovské dovolené s dalšími zdroji dat bude třeba mít na zřeteli také charakteristiky ekonomické aktivity našich respondentek, jichž jsme se ptali na jejich strategie ve využívání rodičovské dovolené a na jejich návrat na trh práce po jejím ukončení. Důležitá je především skladba souboru podle profesí a oborů. V našem souboru (ženy určitého věku a dalších charakteristik) je trochu nadhodnocen podíl žen v terciérním sektoru - v našem souboru je jich 88,3 %, podle VŠPS

<sup>18</sup> Pokud nebude uvedeno jinak, využíváme v této kapitole data šetření E-deti05. Protože je zde velmi frekventovaný pojem „rodičovská dovolená“, dovolujeme si zde pro tento pojem občas používat zkratku „RD“.

<sup>19</sup> To je v zájmu větší homogenity souboru z hlediska sociálně ekonomického postavení a z hlediska zkušeností s rozhodováním o délce doby strávené s dětmi celodenní péčí ve vztahu k nároku na rodičovskou dovolenou.

<sup>20</sup> Reprezentativitu by bylo obtížné zajistit, protože je těžké definovat (např. věkovým rozmezím apod.) skupinu žen, které vyhovují výběrovým podmínkám, které jsme si stanovili v zájmu co nejlepšího zachycení předmětu našeho zkoumání.

[Zaměstnanost ..., 2006] je v tomto sektoru 70,1 % všech zaměstnaných žen v ČR. Přitom je to sektor se specifiky ve prospěch matek, jako jsou větší možnosti zkrácené a flexibilní pracovní doby.

**T a b u l k a 1.1.2 Struktura výběrového souboru podle oboru dnešního zaměstnání**

odvětví	absolutní počet	% celkem	% bez neaktivních
zemědělství, lesnictví	8	1,0	1,4
průmysl potravinářský a textilní	33	4,0	6,0
ostatní průmysl	73	8,8	13,2
stavebnictví	4	0,5	0,7
doprava, spoje	26	3,1	4,7
obchod, služby	185	22,3	33,5
peněžnictví, pojišťovnictví	29	3,5	5,3
státní správa, samospráva	50	6,0	9,1
zdravotnictví, sociální péče	63	7,6	11,4
školství, věda, výzkum, sport, kultura	77	9,3	13,9
armáda, policie	2	0,2	0,4
netýká se (nepracuje)	277	33,4	100
celkem	829	100	

Zdroj: E-deti05

### 1.1.1 Délka rodičovské dovolené

Délka rodičovské dovolené žen, příp. mužů, v České republice je determinována obdobnými faktory jako v jiných (ekonomicky a sociálně) srovnatelných zemích. Navíc zde ale přistupuje česká zvláštnost, že rodič má nárok setrvat na rodičovské dovolené do tří let věku dítěte,<sup>21</sup> ale rodičovský příspěvek může čerpat až do 4 let věku dítěte (nebo 7 let, má-li dítě dlouhodobé zdravotní postižení) za předpokladu, že celodenně, osobně a řádně o toto dítě pečuje.<sup>22</sup> Pokud se rodič nevrátí po uplynutí zákonného nároku na čerpání rodičovské dovolené do zaměstnání, protože chce celodenně pečovat o dítě do 4 let věku, ztrácí nárok na pracovní místo a musí se buď dohodnout se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu zpět nebo se místa vzdát. Tím „si připravuje“ ale potenciálně situaci uchazeče o zaměstnání s řadou znevýhodňujících atributů spojených s péčí o malé dítě. To je v častém a možná převažujícím přístupu zaměstnavatelů stereotypně považováno za faktor omezující plné pracovní nasazení matek (výjimečně otců) malých dětí. Statistická data o nezaměstnanosti ukazují na zvýšenou míru ohrožení žen po rodičovské dovolené nezaměstnaností, zaměstnavatelé ovšem nebývají ochotni připustit jiné než objektivní důvody, pokud přijímají raději muže nebo ženy středního věku než matky velmi malých dětí. Mnohé z těchto žen se proto stávají nezaměstnanými. Ženy po rodičovské nebo mateřské dovolené tvoří dlouhodobě okolo 10 % ze všech nezaměstnaných žen [Zaměstnanost ... ČSÚ, 2001-2005].

Jaká je délka rodičovské dovolené a nakolik je to ovlivněno podmínkami návratu na trh práce v následujícím textu zjišťujeme podle výpovědí matek, jimž v nedávné nebo vzdálenější minulosti již vypršel nárok na RD a musely se nějak rozhodnout, ať před vypršením nároku na rodičovskou dovolenou nebo v době jejího ukončení, jak sladit požadavky péče o dítě a potřebu či chuť výdělečně pracovat. Zcela přesnému zjištění délky RD brání mimo jiné to, že matky více dětí je mají často s takovým časovým odstupem, který umožňuje přímo navázat mateřskou dovolenou s dítětem dalšího pořadí na RD s dítětem

<sup>21</sup> Při zachování nároku na návrat k původnímu zaměstnavateli (rodiči je garantováno držení pracovního místa, nikoliv už původní pracovní zařazení, jako je tomu po návratu z mateřské dovolené)

<sup>22</sup> V roce 2005 byl rodičovský příspěvek stanoven na úroveň 1,54násobku částky životního minima na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče. Od 1.1.2006 činí jeho výše tedy 3 696 Kč (resp. 3 897 Kč, pokud je rodičem nezaopatřené dítě).

předchozího pořadí. V takovém případě se nedá hovořit o délce srovnatelné s RD vázanou na jedno dítě a často celková délka neodpovídá záměrům rodiče na návrat do zaměstnání. Proto jsme trvání RD zjišťovali jen u těch matek, které mají pouze jedno dítě nebo ukončily RD s dítětem daného pořadí před nástupem na mateřskou dovolenou s dalším dítětem nebo nastoupily do zaměstnání po dosažení 3 let věku prvního dítěte a současně dříve než se narodilo druhé dítě (respektive se jedná o obdobnou situaci u druhého a třetího dítěte).

**Tabulka 1.1.3 Podíly matek (%) podle toho, kdy nastoupily po RD do zaměstnání vzhledem k věku dítěte v době nástupu a podle počtu jejich dětí ve věku 3-10 let a pořadí těchto dětí**

	1. dítě = nejstarší				2. dítě			3. dítě
	počet dětí			celkem	počet dětí		celkem	
	1	2	3		2	3		
po skončení mateřské dovolené, nepokračovala RD	1	1	-	1	2	0	2	-
dříve než dítěti byly 3 roky	16	10		14	11	7	11	14
přesně když dítěti byly 3 roky	18	6	7	15	12	7	12	14
až po ukončení RD, když dítěti byly více než 3 roky	37	7	0	28	36	7	34	14
vůbec nenastoupila, je dodnes v domácnosti, nezaměstnaná	28	9	14	22	39	14	38	58
zůstala rovnou „doma“ na MD s dalším dítětem	-	68	79	20	-	65	3	-
N	588	227	14	829	227	14	241	14

Zdroj: E-deti05

Jak ukazuje tabulka 1.1.3, matky více dětí nejčastěji navazují na rodičovskou dovolenou tím, že zůstanou na mateřské dovolené s dalším dítětem, pokud ho mají. U matek dvou dětí ve věku 3-10 let je takových žen 68 %. V případě matek tří dětí daného věku zůstává s druhým dítětem na MD 79 % matek (v průběhu RD s prvním dítětem) a se třetím dítětem 65 % matek (v průběhu RD s druhým dítětem).

Druhým nejčastějším způsobem „ukončení“ RD (a nejčastějším u jediného nebo posledního dítěte) je návrat do zaměstnání (na trh práce) až po dosažení 3 let věku dítěte. Protože pak už žena (muž) nemá nárok na návrat k původnímu zaměstnavateli, bude třeba se u těchto žen blíže podívat, kam se „vracejí“. U matek dvou a tří dětí je sice častější varianta „doposud nenastoupila“, jedná se tedy o matky, které zůstávají doma s dítětem po 3 letech věku, tedy po vypršení nároku na návrat k zaměstnavateli.

Pro ověření a upřesnění zjištění o návratu matek ve vztahu k počtu dětí jsme se ptali na věk dětí v době nástupu. Protože nejčastěji uváděným věkem jsou 3 roky, potvrzuje se to, co známe i z jiných obdobných šetření - že **matky sice zůstávají s dítětem doma častěji i po dosažení jeho 3 let věku**, než aby se vracely v jeho věku nižším než tři roky. **Přesah přes tento „hraniční“ věk však nebývá příliš dlouhý, byť variabilita je velká.** Klesá však s pořadím dítěte.

Podle tabulky 1.1.4 jsou doma matky nejdéle s druhým dítětem (i když rozdíl mezi prvním a druhým dítětem je malý), což nekoresponduje se zjištěními z jiných výzkumů (tam se s každým dalším pořadím návrat „urychluje“, tedy doba RD se zkracuje). Průměr však byl zkreslený tím, že jsme se ptali pouze na děti, kterým bylo v době šetření 3-10 let, ale dotazované ženy mohly mít a měly i děti starší, a tím „naše“ pořadí nekoresponduje se skutečným pořadím dětí u těch matek, jejichž některé děti přesáhly limit 10 let. Tabulka 1.1.5 proto uvádí třídění i podle počtu dětí. Velká část třídných rodin měla v požadovaném

věkovém intervalu pouze jedno, třetí, dítě, které tak v našich tabulkách vystupuje jako jediné (tedy zdánlivě první).

**T a b u l k a 1.1.4 Průměrný věk dítěte v měsících v době nástupu do zaměstnání po RD těch matek, které nepokračovaly v péči o děti formou MD s dalším dítětem**

ukazatel	pořadí sledovaného dítěte			průměr
	1.	2.	3.*	
N	474	136	6	616
průměr	39,28	39,96	32,50	39,36
medián	36,0	38,5	36,0	-
modus	36	36	36	36
<b>průměry podle časování nástupu do zaměstnání</b>				
nástup před dosažením 3 let věku dítěte	26,99 (112)	27,28 (25)	-	27,04
nástup když bylo dítěti více než 3 roky	48,55 (231)	47,29 (78)	-	48,23
<b>rozmezí udávaného věku podle časování nástupu do zaměstnání (minimum - maximum)</b>				
nástup před dosažením 3 let věku dítěte	10-35 (112)	10-35 (25)	18-26 (2)	10-35
nástup když bylo dítěti více než 3 roky	37-102 (231)	37-77 (78)	37-42 (2)	37-102

Pozn.: čísla v závorce = N (počet odpovědí); \* nejčastěji dítě 4. a 5. v pořadí  
Zdroj: E-deti05

Ukazuje se, že pokud má žena více dětí, doba rodičovské dovolené se s každým dítětem vyššího pořadí zkracuje, lépe řečeno zkracuje se doba RD a následné celodenní péče při pobírání rodičovského příspěvku. Platí to jak v případě návaznosti mateřské dovolené s mladším dítětem na rodičovskou dovolenou se starším dítětem, tak i v případě, že RD u jednotlivých dětí všech pořadí končí nástupem do zaměstnání. Výjimkou jsou ženy se dvěma dětmi, ale tam může působit zmíněný vliv toho, kterým dětem se zde věnujeme. Základní trend lze vysvětlit buď tím, že matky více dětí tíživěji pociťují dopady dlouhodobé absence jednoho pracovního příjmu, ale může zde mít vliv i potřeba seberealizace v profesi.

**T a b u l k a 1.1.5 Průměrný věk dítěte v měsících v době nástupu do zaměstnání po RD těch matek, které nepokračovaly v péči o děti formou MD s dalším dítětem - podle počtu dětí**

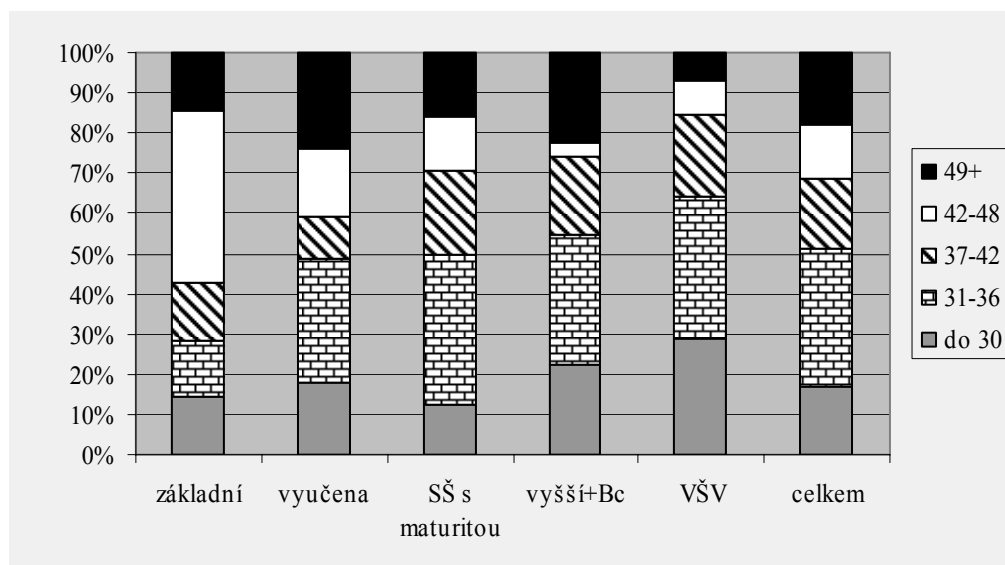
ukazatel	počet dětí	pořadí dítěte		
		1.	2.	3.
<b>průměr</b>	1	<b>38,4</b>		
N		293		
% z celkového počtu		61,8		
<b>průměr</b>	2	<b>39,6</b>	<b>39,5</b>	
N		155	124	
% z celkového počtu		32,7	91,2	
<b>průměr</b>	3	<b>46,5</b>	<b>41,6</b>	<b>29,0</b>
N		24	9	4
% z celkového počtu		5,1	6,6	66,7
<b>průměr</b>	4	<b>54,0</b>	<b>42,0</b>	<b>39,5</b>
N		2	2	2
% z celkového počtu		0,4	1,5	33,3
<b>průměr</b>	celkem	<b>39,3</b>	<b>40,0</b>	<b>32,5</b>
N		474	136	6

Zdroj: E-deti05

### 1.1.2 Determinanty voleb způsobu využití rodičovské dovolené

Podívejme se nyní na **faktory**, které **ovlivňují rozhodování o délce RD**, což je možná důležitější informace pro potřeby formulace opatření na podporu sladování rodiny a zaměstnání rodičů nejmenších dětí. Potvrdilo se to, co zjišťují mnohé výzkumy (např. HRZ05, Rodina, partnerství a demografické stárnutí 2005), že délka rodičovské dovolené závisí především na **vzdělání matky** - čím vyšší je její vzdělání, tím kratší dobu setrvává na RD. Jiná šetření ale vliv vzdělání nepotvrzují (např. E-kval05 nebo v zahraničí [Marshall 1999]). Vliv má také **rodinný stav matky** - dříve se na trh práce vrací matka svobodně a ovdovělé, byť včetně těch, které dnes žijí v nesezdaném soužití s partnerem.

**Graf 1.1.1 Závislost délky rodičovské dovolené a následné celodenní péče (v měsících) na vzdělání matky**



Zdroj: E-deti05

Další zjištěnou podmíněností je souvislost (nikoliv ovšem lineární závislost) s kvalifikačními nároky **profese** dotázaných žen. V zásadě platí, že ženy vykonávající kvalifikovanější povolání využívají rodičovskou dovolenou po kratší období a méně často se věnují následné celodenní domácí péči o děti než ženy v manuálních a méně náročných profesích. Nepochybně to v nějaké míře souvisí nejen s mírou seberealizace v profesi, ale i s příjmovým ohodnocením profesí dotázaných žen.

Další obvykle sledovanou determinantou jsou příjmy, které jistý vliv prokazují, ale jen ve svých určitých ukazatelích. V našem šetření byla zjištěna závislost na **aktuálním čistém pracovním příjmu matky**<sup>23</sup> (tabulka 1.1.6) a také závislost, byť nevysoká, na vztahu příjmu ženy a jejího partnera. Má-li **žena vyšší příjmy než její partner**, vrací se po RD dříve do zaměstnání. Kratší rodičovskou dovolenou volí ženy s nižší příjmovou úrovní, zřejmě hlavně pod finančním tlakem, a nejkratší mají ženy s nejvyšší příjmovou úrovní, nejspíš pracující v kvalifikačně náročnějších, atraktivnějších a lépe odměňovaných profesích. To je více méně zřetelné, ale jen u prvních dětí. U druhých se tato logická souvislost ztrácí (třetích dětí je nedostatečný počet).

<sup>23</sup> Respondentky ale byly dotázány na výši jejich pracovních příjmů v době šetření, nikoliv v době před narozením jednotlivých dětí. Nebylo to metodicky snadno možné, ale stejně by absolutní údaj o nominální výši příjmu nebyl dostatečný pro zjištění jeho „reálného“ významu z hlediska vztahu příjmů a výdajů v rodině (nebo v jiném /ne/partnerském soužití) dotázané ženy v dané době. Neznáme tím ovšem „přímý“ vliv finančního přínosu zaměstnání, které žena kvůli narození dítěte přerušila, příp. opustila.



**Tabulka 1.1.6 Souvislost délky rodičovské dovolené a pobírání rodičovského příspěvku s příjmy žen v době šetření (tj. po poslední RD) - průměrná délka celodenní péče o děti v měsících**

výše čistého pracovního příjmu ženy	pořadí dítěte		
	1.	2.	3.
do 4 999 Kč	48,1	46,5	-
5 000 - 6 999 Kč	48,3	46,5	36,0
7 000 - 8 999 Kč	42,8	38,6	34,0
9 000 - 11 999 Kč	38,0	36,8	27,5
12 000 - 14 999 Kč	35,0	38,9	-
15 000 - 16 999 Kč	35,7	40,5	-
17 000 - 19 999 Kč	38,3	48,0	-
20 000 - 24 999 Kč	33,6	51,3	-
25 000 - 29 999 Kč	38,0	-	-
30 000 a více Kč	16,3	-	-
<b>celkem</b>	39,5	40,8	32,5
<b>N</b>	366	116	6

Zdroj: E-deti05

Obdobně jako v jiných šetřeních byla potvrzena velmi **slabá souvislost mezi délkou přerušení zaměstnání a výší rodinných příjmů**. Aktuální příjmy, které byly zjišťovány, jsou totiž spíše důsledkem strategií žen při volbě mezi delší celodenní péčí o nejmenší děti nebo brzkým návratem do výdělečné činnosti; kdy dřívější návrat žen do zaměstnání obvykle zvýší rodinný příjem. Např. celkový čistý měsíční příjem domácnosti se v případě návratu ženy do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli nebo jinam před vypršením zákonné délky rodičovské dovolené pohybuje okolo hodnoty 27 tisíc Kč, pokud žena prodlužovala péči o dítě nad rozsah rodičovské dovolené, dosahují příjmy domácnosti zhruba 22 tisíc Kč. Pokud použijeme ukazatel příjmů na hlavu, je tento rozdíl vyjádřen příjmy okolo 8 tisíc Kč a příjmy okolo 7 tisíc Kč. O skutečné příjmové situaci rodiny samozřejmě nemůže vypovídat sama o sobě nominální hodnota rodinných příjmů. Ty byly proto sledovány i otázkou na jejich dostatečnost, tj. na hodnocení finanční situace rodiny (matky a partnera), které bere v úvahu velikost příjmů i vydání - tabulka 1.1.7. Jestliže zjišťujeme nejkratší rodičovskou dovolenou v rodinách s nejnižšími a nejvyššími příjmovými ukazateli, podobný vztah se ukazuje i v této tabulce porovnávající délku RD se subjektivními ukazateli příjmové situace.

**Naše data nemohou prokázat přímé dopady různé délky rodičovské dovolené na pracovní uplatnění** - ani na (bez)problémovost návratu na trh práce ani na pravděpodobné výdělky. Nabízí se ale hypotéza, podložená poznatky jiných výzkumů, že alespoň **v některých, spíše kvalifikovanějších profesích napomáhá dřívější návrat k lepšímu pracovnímu uplatnění žen**. O tom napovídá mj. fakt, že vrátí-li se matka po RD k původnímu zaměstnavateli, její pracovní kariéra je touto dovolenou narušena méně (žena ve své práci může navazovat na konkrétní pracovní zkušenosti a zaměstnavatel ji může hodnotit z hlediska delší doby vzájemné spolupráce).

**Tabulka 1.1.7 Průměrná délka rodičovské dovolené (v měsících) podle finanční situace rodiny\***

ukazatel	popis finanční situace domácnosti	pořadí dítěte		
		1.	2.	3.
průměr	neuvedeno	<b>21,0</b>	<b>27,0</b>	
N		3	2	
% z celkového počtu		0,6	1,5	
průměr	stěží vycházím/e s platem	<b>38,4</b>	<b>35,8</b>	
N		38	10	
% z celkového počtu		8,0	7,4	
průměr	při běžných výdajích obvykle vyjdu/vyjdeme docela dobře	<b>41,7</b>	<b>39,3</b>	<b>31,8</b>
N		116	24	4
% z celkového počtu		24,5	17,6	66,7
průměr	s platem vyjdu/vyjdeme docela dobře	<b>40,1</b>	<b>42,0</b>	<b>34,0</b>
N		172	63	2
% z celkového počtu		36,3	46,3	33,3
průměr	nákup předmětů dlouhodobé spotřeby mi/nám nedělá problémy	<b>37,8</b>	<b>38,8</b>	
N		125	36	
% z celkového počtu		26,4	26,5	
průměr	ani nákladné nákupy nepřevyšují možnosti mé/naší rodiny	<b>31,7</b>	<b>36,0</b>	
N		20	1	
% z celkového počtu		4,2	0,7	
průměr	celkem	<b>39,3</b>	<b>40,0</b>	<b>32,5</b>
N		474	136	6

\* zjišťováno otázkou: *Který z uvedených popisů nejvíce vystihuje finanční situaci Vaší domácnosti?*  
Zdroj: E-deti05

Další aspekt, který nemůžeme dostatečně ověřit na datech šetření E-deti05, je to, **zda delší RD u matek více dětí spíše souvisí s jejich „těsnější“ orientací na rodinu a péči o děti nebo spíše s jejich horší pozicí na trhu práce**, konkrétně většími obtížemi při návratu do zaměstnání po RD. Data E-deti05 umožňují porovnat dílčí výroky k problematice rodičovství s formami a časováním návratu do zaměstnání po RD (tabulka 1.1.8). Vztah mezi délkou rodičovské dovolené a názorem na dělbu rolí v domácnosti je statisticky významný, zatímco u výroků o dopadech rodičovství na život a kariéru ženy<sup>24</sup> souvislost zjištěna nebyla. Potvrzuje se nám to, že doma zůstávají déle ženy, které upřednostňují svoji roli matky jako komplementární k roli otce-živitele, tedy zastávají „tradiční“ postoje k mateřství.

Pokusme se proto ještě o dílčí analýzu k otázce podmíněnosti délky rodičovské dovolené na základě vlastních hodnocení okolností datování nástupu do zaměstnání po RD dotázanými ženami.

<sup>24</sup> Testovány „neúspěšně“ byly např. výroky: Přerušování zaměstnání z důvodu péče o děti výrazně ohrožuje pracovní kariéru ženy; Pouze bezdětné ženy se mohou plně věnovat profesní kariéře; Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muži i ženy; Muži a ženy by se měli podílet na péči o děti rovným dílem; Muži a ženy by se měli podílet na péči o domácnost rovným dílem; Být ženou v domácnosti uspokojuje stejně, jako pracovat v zaměstnání; Ženám více než mužům záleží na rodině a dětech;

**Tabulka 1.1.8 Délka RD v měsících ve vztahu se souhlasem s výrokem „Muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost a rodinu“ a „Zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže“**

míra souhlasu s výrokem	výrok „Muž ....“		výrok „Zaměstnání ....“	
	pořadí dítěte		pořadí dítěte	
	1.	2.	1.	2.
<b>určitě souhlasím</b>	43,5	40,1	37,9	37,0
<b>spíše souhlasím</b>	40,3	44,4	40,7	43,2
<b>spíše nesouhlasím</b>	37,6	39,4	39,8	43,5
<b>určitě nesouhlasím</b>	33,1	30,8	77,0	-
<b>celkem</b>	39,3	40,0	39,3	40,0
<b>N</b>	474	136	474	136

Zdroj: E-deti05

Jak už bylo uvedeno (v tab. 1.1.3), většina matek buď zůstává v plynulé návaznosti se svými dvěma či více dětmi na mateřských a rodičovských dovolených nebo nastupuje zpět do zaměstnání až nějakou dobu po vypršení RD. Méně matek se vrací do zaměstnání právě v době dovršení tří let věku dítěte, tj. v době skončení nároku na RD, a na návrat k původnímu zaměstnavateli. Jen malá část žen končí svoji RD před dosažením věku tří let „příslušného“ dítěte. Vliv zde může mít skutečnost, že „naše“ matky si vybíraly rodičovskou dovolenou v době omezených nebo žádných možností přivýdělků paralelně s celodenní péčí o malé dítě. Je zřejmé, že jak u matek, které nevyužívají celý nárok na RD, tak u těch, které „oželí“ zákonný nárok na držení pracovního místa ve prospěch delší celodenní péče o své malé děti, je důležité znát jejich důvody k příslušné strategii. Jde zejména o to, nakolik zde hraje roli subjektivní potřeba intenzivnější mateřské péče a nakolik tlak podmínek na trhu práce a tlak ekonomické situace domácnosti a pak pochopitelně, jaký je význam dalších faktorů.

Když se nejprve podíváme na **důvody návratu dřívějšího nebo v okamžiku ukončení nároku na RD** (tabulka 1.1.9), jednoznačně zde převažují důvody ekonomické - potřeba zajistit opětně dvojí pracovní příjem v rodině a snaha využít (nepropásnout) dobrou pracovní příležitost. Tato snaha je nepochybně motivována znalostí ne vždy příznivé situace na trhu práce pro matky malých dětí obecně a matky po RD zvláště. Je určitě zajímavé, že až se znatelným odstupem za „dobrou pracovní příležitostí“ dotázané matky uvádějí obavu ze ztráty kontaktu s profesí a orientace v oboru. Zřejmě si jsou matky tohoto nebezpečí vědomy, ale při řešení napětí mezi potřebou vyvarovat se negativních dopadů přerušování kariéry a pocitem odpovědnosti vůči dětem (nebo potřebou seberealizace jako matky apod.) je pro ně obtížné nalézt řešení, a tak se přikloní k návratu do zaměstnání až za jistých „příznivých“ podmínek, které právě nabídka dobré pracovní příležitosti může naplňovat.

Dost důležitým faktorem je dostupnost institucionální denní péče o děti, případně jiné formy této péče. Zajímavým zjištěním je snížení důležitosti „pocitu společenské izolace“ u RD s druhým dítětem ve srovnání s prvním dítětem. Podobné je to s položkou „obava ze ztráty orientace v oboru, kontaktu se zaměstnáním“. Může to souviset s kratším trváním „druhé“ rodičovské dovolené nebo nalezením efektivnější strategie sladování rodiny a zaměstnání matek více dětí.

**Tabulka 1.1.9 Podíly matek, které uvedly danou položku jako hlavní důvod toho, že ukončily RD před dosažením nebo při dosažení 3 let věku jejich dítěte podle jeho pořadí, a průměrná hodnocení**

	1. dítě	2. dítě	průměr 1. dítě	průměr 2. dítě
<b>a. potřebovala jsem změnu</b>	20	17	2,22	2,29
<b>b. špatná finanční situace - rodina potřebovala můj pracovní příjem</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>1,60</b>	<b>1,63</b>
<b>c. podařilo se zajistit péči o dítě jinou osobou</b>	23	17	2,32	2,56
<b>d. podařilo se zajistit místo v jeslích/MŠ</b>	<u>30</u>	<u>31</u>	2,18	2,19
<b>e. naskytl se mi dobrá pracovní příležitost</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>1,75</b>	<b>1,82</b>
<b>f. obava ze ztráty orientace v oboru, kontaktu se zaměstnáním / podnikáním</b>	28	12	<u>2,09</u>	2,42
<b>g. pocit společenské izolace či degradace</b>	16	4	2,29	2,60
<b>h. zaměstnání / podnikání dobře umožňovalo sladit mateřské a profesionální povinnosti</b>	21	25	2,23	2,23
<b>i. zajistila jsem si práci domů</b>	3	4	2,90	2,90
<b>j. změna rodinné situace (rozvod, rozchod, ovdovění)</b>	6	4	2,82	2,85
<b>k. jiný důvod (n=146 a 34)</b>	8	12	2,82	2,76
<b>N (u jednotlivých položek kromě poslední)</b>	224-230	52-55	224-230	52-55

Pozn.: 1. škála možných odpovědí: daná okolnost byla „hlavním důvodem“, „vedlejším důvodem“ nebo „nebyla důvodem“; mezi hlavní důvody mohly ženy zařadit více důvodů

2. 3. dítě není uvedeno, protože o něm vypověděly pouze 4 ženy

Zdroj: E-deti05

Ženy, které deklarují nejkratší přerušování kariéry, jsou vzdělanější a zastávají často řídicí funkce. Častěji než jiné ženy, o nichž vypovídá tabulka 1.1.9, uvádějí jako důvod návratu do zaměstnání varianty c/, e/, f/, a h/. Ty matky, které se vracejí v době dosažení 3 let věku dítěte, uvádějí častěji než matky, vracející se dříve, varianty b/ a d/. To ovšem poněkud zmírňuje zjištění o významu ekonomických motivací pro časování ukončení rodičovské dovolené. Finanční důvody nejsou tak naléhavé pro ženy, které nevyužijí celou délku RD, ale jsou důležité pro ty, které se až v době končícího nároku na RD případně rozhodují, zda dále pečovat celodenně o dítě i po jejím skončení. Poukazuje to na dvě věci: jednak na vědomí obtíží při návratu na trh práce po nevyužití nároku na držení pracovního místa po dobu RD a jednak na hodnocení rodičovského příspěvku jako nedostatečné kompenzace pracovního příjmu ušlého z důvodu péče o děti.

Při ověřování vlivu profese a vzdělání se ukázaly tyto odlišnosti od průměrných hodnocení: potřebu změny (a) jmenovaly více ženy v řídicích funkcích a vysokoškolačky, potřebu peněz (b) uváděly nejvíce ženy se základním vzděláním a nejméně ženy s vysokoškolským vzděláním, zajištění péče jinou osobou (c) je spíše důvodem u řídicích pracovníků, zatímco zajištění péče v mateřské škole apod. (d) je častější u nekvalifikovaných žen, potřeba využít nabídky dobrého zaměstnání (e) je nejméně obvyklá u žen se základním vzděláním, obavu ze ztráty kontaktu se zaměstnáním (f) vyjádřily nejčastěji administrativní pracovníce a naopak ji minimálně uváděly nízkokvalifikované ženy, společenskou izolaci (g) jako problém viděly méně často oproti ostatním ženy v nekvalifikovaných profesích a se základním vzděláním a možnost sladění práce a rodiny (h) je důvodem podstatně častěji u vysokoškolaček. Tato zjištění korespondují s tím, co již bylo napsáno, že pro vzdělanější ženy je napětí mezi rodičovskými ambicemi a profesními aspiracemi závažnější a tyto aspirace bývají při rozhodování silnější, často vzhledem k potřebě se v zaměstnání profesně a společensky seberealizovat.

Další ověřovaný vliv - rozdíl mezi ženami vdanými a ženami žijícími v nesezdaném soužití - nebyl potvrzen.

Obdobná škála důvodů byla předložena i ženám, které se vrátily do zaměstnání až po dovršení 3 let věku jejich dětí, k vyjádření hlavních důvodů takovéto strategie. Tato škála byla ovšem upravena přidáním relevantních a odebráním nelogických důvodů. Výsledky ukazuje tabulka 1.1.10. V tomto případě pouze jeden důvod výrazně převyšuje ostatní. Je jím subjektivní důvod - potřeba starat se déle celodenně o své dítě než pouze po dobu rodičovské dovolené (b). Další důvody hodně důležité pro upřednostnění této potřeby jsou „externího“ původu - jde jednak o využití nároku na rodičovský příspěvek ve čtvrtém roce věku dítěte (k), tedy pozitivní motivaci systémem sociální ochrany, a jednak o podřízení se tlaku nepříznivých podmínek pro návrat k původnímu zaměstnavateli (f).

**Tabulka 1.1.10 Podíly matek, které uvedly danou položku jako hlavní důvod toho, že ukončily RD po dosažení 3 let věku jejich dítěte podle jeho pořadí, a průměrná hodnocení**

	1. dítě	2. dítě	průměr 1. dítě	průměr 2. dítě
a. v době skončení RD jsem čekala (starala jsem se o) další dítě	0,9	0,8	2,92	2,99
b. chtěla jsem se sama starat o dítě i po skončení RD	<b>47,6</b>	<b>40,8</b>	<b>1,85</b>	<b>1,86</b>
c. dobrá finanční situace - rodina nepotřebovala můj pracovní příjem	9,2	6,5	2,58	2,62
d. nepodařilo se zajistit péči o dítě jinou osobou	13,6	14,5	2,53	2,48
e. nepodařilo se zajistit místo v jeslích/MŠ	13,5	11,2	2,59	2,66
f. zaměstnavatel mi <u>znemožnil</u> vrátit se do původního zaměstnání a nové pracovní místo jsem nesehnala	<b>22,4</b>	20,6	<u>2,45</u>	2,47
g. zaměstnavatel mi <u>nemohl umožnit</u> vrátit se do původního zaměstnání a nové pracovní místo jsem nesehnala	<b>25,3</b>	<b>27,3</b>	<u>2,41</u>	<b>2,34</b>
h. zaměstnání / podnikání neumožňovalo sladit mateřské a profesionální povinnosti	12,8	18,1	2,58	2,51
i. špatný zdravotní stav (dítěte nebo Váš)	7,8	6,5	2,76	2,80
j. změna rodinné situace (rozvod, rozchod, ovdovění)	2,3	2,5	2,92	2,93
k. chtěla jsem využít možnosti pobírání rodičovského příspěvku	<b>25,5</b>	19,5	<b>2,27</b>	<b>2,32</b>
l. jiný důvod (zde n=243 a 81)	11,5	14,8	2,74	2,67
N (u jednotlivých položek kromě poslední)	343-351	121-128	343-351	121-128

Zdroj: E-deti05

Prodloužení celodenní péče nad rozsah období, po jehož trvání existuje určitá ochrana pečujícího rodiče, je motivováno silněji subjektivní potřebou než tlakem vnějších okolností, ale ten je nicméně druhou nejsilněji působící okolností. Za poznámku stojí fakt, že pokud ženy uvádějí jako důvod překážky ze strany zaměstnavatelů, mírně častěji deklarují objektivní zábrany na jeho straně (g) než jeho nezáměr spíše subjektivního, vlastně diskriminačního charakteru (f). Vnímání chování zaměstnavatelů jako diskriminační není příliš rozšířené.

Početní převaha případů, kdy matka prodlužuje celodenní péči nad rámec rodičovské dovolené tedy není důsledkem ani výhradně subjektivní potřeby ani silné podmíněnosti vnějšími limitujícími okolnostmi. Důvody k volbě této alternativy jsou rozmanité a v individuálních případech působí synergicky.

### 1.1.3 Formy návratu na trh práce a problémy s ním spojené

Ačkoliv z pohledu dotázaných žen, zobrazeného prostřednictvím okolností ovlivňujících rozhodnutí o délce rodičovské dovolené, nemá situace na trhu práce zásadní vliv, objektivně je vliv trhu práce důležitý. Ženy jej přirozeně vnímají zejména podle toho, jaký přístup k jejich návratům po RD má jejich zaměstnavatel (s výjimkou malého počtu soukromě podnikajících).

Tabulka 0.1.1 v úvodu ukazuje situaci žen vybrané věkové kohorty majících děti do 4 let věku a vývoj této situace podle dat výběrových šetření pracovních sil. Podíl ekonomicky neaktivních ve sledovaných letech stoupal, byť se snižující se dynamikou. Současně klesal podíl žen pracujících na zkrácený úvazek. Relativně dlouhá doba přerušení kariéry z důvodů péče o malé dítě po jeho narození a pak návrat do zaměstnání s naprostou převahou na plné úvazky, které jsou obecně známým specifickým chováním mladých matek v České republice a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí, přitom mohou přispívat k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i např. k jejich nižšímu platovému ohodnocení a celkově horší pozici na trhu práce ve srovnání s muži a bezdětnými ženami. Potvrzují to v principu i data našich šetření E-deti05 a E-zam05.

V souboru E-deti05 jsme záměrně vybírali pouze ženy s dětmi ve věku nad 3 roky, takže porovnání s daty v tabulce 0.1.1 není možné, ale tato tabulka ukazuje na širší souvislosti našich zjištění. V našem souboru je 10 % žen nezaměstnaných, 24 % ekonomicky neaktivních a 66 % zaměstnaných. Pokud ženy nezůstaly po RD v domácnosti (tabulka 1.1.11), na plný úvazek po rodičovské dovolené z nich nastoupilo 77 %, resp. 72 % matek (podle pořadí dítěte), spolu se soukromě podnikajícími to bylo 83 % a 79 % matek. Na zkrácený úvazek nastoupilo 15 %, resp. 20 % žen, což v průměru odpovídá statistikám za všechny ženy s dětmi do 4 let v dřívějších letech (v tabulce 0.1.1).

**Výše úvazku a forma zaměstnání bezprostředně po rodičovské dovolené jsou závislé z velké části na podmínkách platících obecně pro profesi ženy a obor vykonávaného zaměstnání.**<sup>25</sup> Částečné úvazky totiž častěji měly ženy pracující v odvětvích, v nichž charakter práce kratší úvazky nejen umožňuje, ale někdy přímo vyžaduje, tj. ve většině služeb - zdravotnictví (21 %), obchodě a službách (18 %) a ve školství a vědě (16 %, procenta zde udávají podíl z žen pracujících v daném odvětví).<sup>26</sup> Obchod a služby spolu s peněžnictvím a pojišťovnictvím jsou dvě skupiny oborů, kde ženy nejčastěji po RD samostatně podnikají (okolo 1/6 v každé z těchto dvou skupin).

Méně statisticky významná je souvislost s profesí. V tomto pohledu jsou častější zkrácené úvazky v profesích odpovídajících výše zmíněným oborům (22 % v obchodě a službách, 26 % souhrnně mezi nižšími středně technickými pracovníci a pracujícími ve zdravotnictví či školství, následují nižší řídicí pracovníci<sup>27</sup>). Další zjištěnou determinantou možnosti volit zkrácený úvazek je velikost bydliště, přičemž častější je tato pracovní doba ve velkoměstech nad sto tisíc obyvatel (26 %) a naopak v nejmenších obcích do tisíce obyvatel (17 % z matek zde žijících). Méně než 10 % z žen vracějících se do zaměstnání nastupuje na zkrácený úvazek v obcích s tisícem až pěti tisíci obyvatel. Města (hlavně velká) poskytují větší nabídku vhodných pracovních příležitostí (velký podíl služeb), stejně jako nejmenší obce (asi větší možnost osobního přístupu). Nejsilnější souvislost byla zjištěna s aktuálními příjmy, tam jde však spíše o opačnou závislost - větší úvazek umožňuje vyšší výdělek.

<sup>25</sup> Zde známe obor výkonu práce dotázaných matek v současnosti, nikoliv v době ukončení RD, což znamená, že čím delší doba uplynula od nástupu do zaměstnání po RD, tím méně spolehlivý je tento údaj. Nicméně velká pracovní mobilita se nedá předpokládat.

<sup>26</sup> Data uvedená zde k této otázce se týkají návratu po RD s prvním dítětem. Pro další děti byla zjištěna obdobná, některé závislosti byly slabší, ale problém je, že počet žen, o nichž máme informace o návratu po RD, není dostatečný k zajištění dostatečné spolehlivosti výsledků třídění.

<sup>27</sup> S výjimkou obchodu a služeb jsou absolutní čísla dost nízká, procenta uvádíme proto, že tato zjištění, sama o sobě ne plně spolehlivá, korespondují z jinými daty k dané problematice.

**Tabulka 1.1.11 Na jaké úvazky ženy nastupují po ukončení RD**

forma zaměstnání a úvazek	1. dítě			2. dítě		
	absolutně	% celkem	% ekonomicky aktivní	absolutně	% celkem	% ekonomicky aktivní
<b>plný úvazek</b>	366	44	77	101	42	72
<b>zkrácený úvazek</b>	70	8	15	28	12	20
<b>jinou formu pracovní smlouvy</b>	10	1	2	2	1	1
<b>podnikám</b>	32	4	7	10	4	7
<b>doposud nenastoupila</b>	350	42	100,0	100	41	100,0
<b>celkem</b>	828	100		241	100	

Zdroj: E-deti05

Více než polovina žen, které po RD nastoupily na zkrácený úvazek, tak pracovala i v době šetření, záleží to ale samozřejmě i na časové vzdálenosti těchto událostí. Z žen, které nastoupily na plný úvazek, tak pracovalo v době dotazování 91 %.

Velikost úvazku je ukazatelem jak „úspěšnosti“ návratu na trh práce, tak ukazatelem preferované strategie sladování rodiny a zaměstnání. Úspěšnost či spíše (bez)problémovost návratu do zaměstnání jsme zjišťovali i dalšími ukazateli. Často kladenou otázkou je vztah mezi dobou návratu (měřenou stářím dítěte, o něž bylo celodenně pečováno) a „směřováním“ návratu ve vztahu k předchozímu zaměstnavateli. Ptali jsme se pro upřesnění, jaká byla situace žen v okamžiku dovršení tří let věku dítěte, kvůli kterému přerušila zaměstnání. Je to moment, kdy ženy mohou, a většinou musí volit, protože končí jejich zákonný nárok na návrat na původní pracoviště. Pětina žen v tu dobu nastoupila tak, jak jim to umožňuje zákoník práce, ke svému zaměstnavateli, a to bez ohledu na pořadí dítěte. Návrat ke svému zaměstnavateli zvolila také 4 %, resp. 1,4 % (2. dítě) těch žen, které ukončily RD již před tím, než dítě dosáhlo tří let věku.

U dalších zvolených postupů se situace u dětí různých pořadí částečně liší. 14 % matek u prvních (jediných) dětí a 21 % matek u druhých dětí nastoupilo také do zaměstnání, ale k jinému zaměstnavateli nebo začali podnikat. Jen výjimečně uvedly ženy nástup k jinému zaměstnavateli před dovršením tří let věku dítěte. Ty ženy, které se rozhodly pokračovat v domácí péči o dítě, měly buď možnost se domluvit se (vstřícným) zaměstnavatelem o nástupu k němu po uplynutí zákonného nároku - 18 %, resp. 21 %, ze všech dotázaných žen, tedy 40 % žen nacházejících se v této situaci. Druhou možností je ukončení pracovního poměru, což uvedla vždy větší část těchto matek (tabulka 1.1.12 a graf 1.1.2).

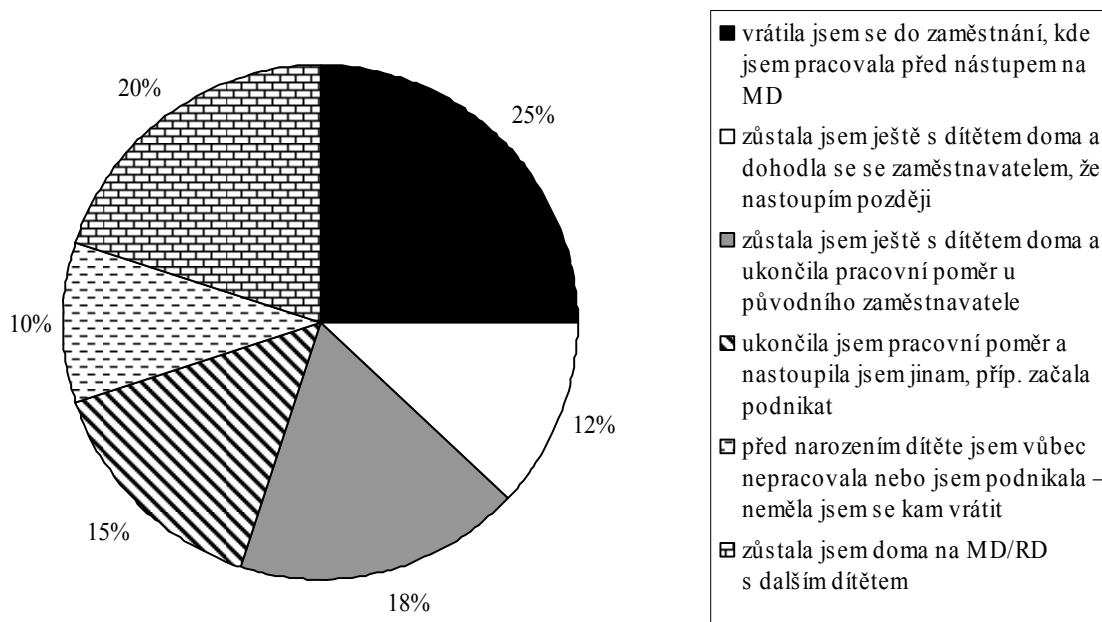
**Tabulka 1.1.12 Jak probíhal návrat do zaměstnání podle situace matek k datu, kdy jejich dítě dosáhlo 3 let věku (podíly v %)**

situace	1. dítě	2. dítě	3. dítě - absol.číslo
vrátila jsem se do zaměstnání, kde jsem pracovala před nástupem na MD	21,8	22,0	2
zůstala jsem ještě s dítětem doma a ukončila pracovní poměr u původního zaměstnavatele	17,6	20,6	0
zůstala jsem ještě s dítětem doma a dohodla se se zaměstnavatelem, že nastoupím později	11,6	10,7	1
ukončila jsem pracovní poměr a nastoupila jsem jinam, příp. začala podnikat	13,7	21,0	1
již jsem nebyla na RD - ukončila jsem ji dříve, vrátila jsem se tam, kde jsem pracovala před nástupem na MD	4,3	1,4	1
již jsem nebyla na RD - ukončila jsem ji dříve a nastoupila jsem jinam	1,4	1,4	1
před narozením dítěte jsem vůbec nepracovala nebo jsem podnikala - neměla jsem se kam vrátit	10,1	18,2	4
zůstala jsem doma na MD/RD s dalším dítětem	19,7	4,7	0
N	813	214	10

Pozn.: počet matek třetích dětí je velmi nízký, zde jsou data o nich uvedena pro úplnost, ale údaje je nutno chápat pouze jako ilustrativní

Zdroj: E-deti05

**Graf 1.1.2 Situace matek ve vztahu k zaměstnání v době, kdy jejich první dítě dosáhlo 3 let věku**



Zdroj: E-deti05



Podíl žen, které se vracejí k původnímu zaměstnavateli nebo volí jiné alternativy, by bylo vhodné porovnat s jejich zájmem o různé možnosti. V šetření E-deti05 taková otázka položena nebyla, ale lze předpokládat podobnost s daty z jiného výzkum (HRZ05), kde na takovou otázku odpovídaly ženy, které byly v době dotazování na rodičovské dovolené (matky dětí do 10 let věku). Z nich 54 % mělo zájem se vrátit k původnímu zaměstnavateli, v tom 34 % na původní pracovní místo, 37 % preferovalo zaměstnání u jiného zaměstnavatele a 6 % těchto matek chtělo začít nebo pokračovat v soukromém podnikání. Jen 3 % o návratu neuvažovaly.<sup>28</sup> Ačkoliv zde tato čísla uvádíme jako jistou ilustraci (jsou to názory respondentek z jiného výzkumu a nejsou blíže analyzovány), naznačují nám určitou diskrepanci mezi představami žen o „směřování“ návratu do zaměstnání a realitou.

Rozsah šetření neumožnil zkoumat důvody pro jednotlivá rozhodnutí. Poodhalit tyto souvislosti umožňuje buď třídění odpovědí v tabulce 1.1.12 podle relevantních ukazatelů (viz dále grafy 1.1.3-1.1.5) nebo zjišťování důvodů pro jinou alternativu, než je „tradiční řešení“, tj. návrat k původnímu zaměstnavateli (tabulka 1.1.13). Nejčastějším důvodem volby jiných řešení je, že si je vynutily „objektivní“ skutečnosti (zrušení podniku, stěhování apod., 26 %). Jen o něco méně početné jsou důvody vykazující značnou míru svobodné volby - žena neměla zájem v danou dobu být zaměstnaná (22 %) nebo si našla zajímavější práci (20 %). Závažné je zjištění, že **14 % matek** v popisované situaci **vedlo jako důvod více méně diskriminační chování zaměstnavatelů**. 14 % není až tak vysoké číslo, ale lze předpokládat, že některé ženy takovou možnost svým chováním předem eliminují. Hlavně však, jde-li o diskriminaci, je toto číslo dostatečně varující.

**T a b u l k a 1.1.13 Důvody, proč matka nenastoupila k původnímu zaměstnavateli nebo u něj setrvala méně než 3 měsíce**

	absolutní počet	%
práce mi nevyhovovala již před nástupem na MD	25	10
práce mi začala nevyhovovat až po návratu	10	4
zaměstnavatel mi dával zřetelně najevo nezájem o mne/moju práci	36	14
naskytla se mi lepší pracovní nabídka	51	20
chtěla jsem se vrátit, ale neměla jsem tu možnost - podnik byl zrušen, přestěhovala jsem se	67	26
neměla jsem zájem pracovat, chtěla jsem zůstat ještě s dítětem	55	22
zaměstnavatel mi nabídl odstupné, finanční vyrovnání	10	4
celkem	254	100

Zdroj: E-deti05

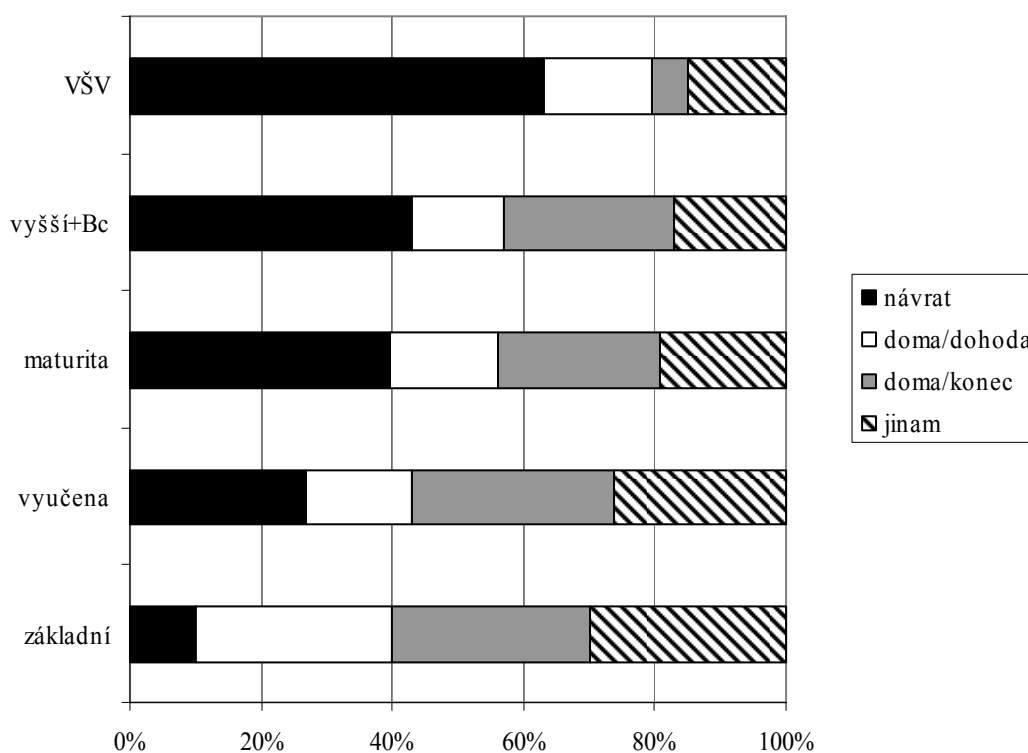
Chování žen v době dosažení 3 let věku jejich dítěte (zobrazené v tabulce 1.1.12) je nejvíce podmíněno vzděláním a oborem práce ženy, částečně též tím, kdy tento okamžik nastal (jako ukazatel používáme rok narození dítěte). Graf 1.1.3 ukazuje celkem jednoznačnou závislost na vzdělání - ženy s vysokoškolským vzděláním nejenže z velké části v této době opět pracují, ale jsou i po RD vázány ke svému původnímu zaměstnavateli. Lze to vysvětlit jednak tím, že jsou v tomto smyslu méně flexibilní díky menší nabídce vysoce specializovaných zaměstnání, a jednak tím, že odcházejí na mateřskou dovolenou z pro ně častěji hodně atraktivního pracovního místa. Naopak čím nižší vzdělání ženy mají, tím častěji je jimi po RD voleno zaměstnání splňující možná jiná kritéria, než která byla preferována před odchodem na mateřskou dovolenou. Podíly žen, které chtěly prodloužit dobu péče o malé dítě na více než tři roky, a proto chtěly nebo musely ukončit pracovní poměr

<sup>28</sup> Zde by bylo třeba vztáhnout tyto údaje k době, jakou dotázané ženy byly na RD apod., na to zde však není prostor.

s původním zaměstnavatelem, tvoří ve všech vzdělanostních skupinách srovnatelný podíl s výjimkou vysokoškoláček, u nichž je tato varianta spíše výjimečná.

Následující graf 1.1.4 ukazuje, že kromě oborů s velkým podílem vysokokvalifikovaných žen, tedy oborů s častějším návratem žen ke „svému“ zaměstnavateli, jsou i odvětví, kde je návrat k původnímu zaměstnavateli nejčastější možností z dalších důvodů - je to doprava a spoje a částečně průmysl (zřejmě v místech, kde hlavní nabídku pracovních míst představuje jeden či dva průmyslové závody). První důvod zřejmě spočívá v nevelké nabídce pracovních míst, v případě průmyslu může hrát roli úzká kvalifikace žen v dělnických profesích. V peněžnictví pracují jak ženy s vyšším vzděláním, tak úřednice se středním vzděláním, což zřejmě způsobuje větší variabilitu řešení návratu matek majícím buď profese uplatňující se hlavně v tomto odvětví, ale zřejmě též profese uplatnitelné i jinde. To platí asi také o „ženských“ profesích v obchodě a službách a v průmyslových odvětvích.

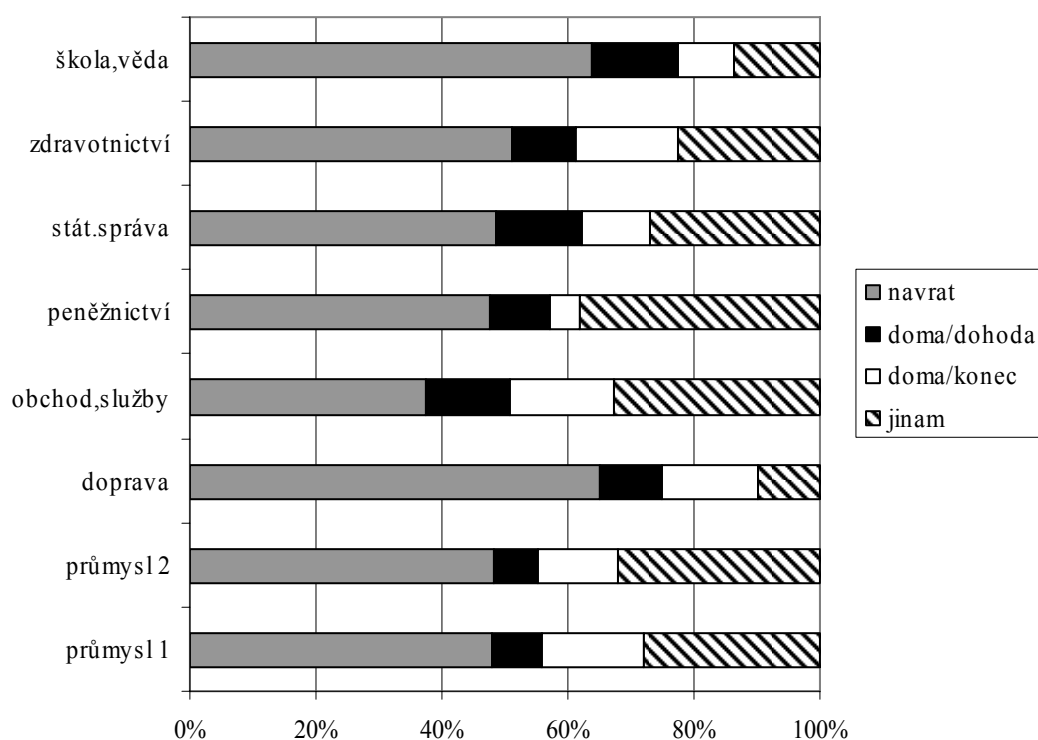
**G r a f 1.1.3 Chování matky na konci RD podle vzdělání**



*Legenda pro grafy 1.1.3 až 1.1.5: návrat = vrátila se (před koncem nebo na konci RD) do zaměstnání, kde pracovala před nástupem na MD; doma/dohoda = dohodla se se zaměstnavatelem, že nastoupí později; doma/konec = zůstala s dítětem dále doma a ukončila pracovní poměr; jinam = nastoupila do jiného zaměstnání (před nebo na konci RD)*

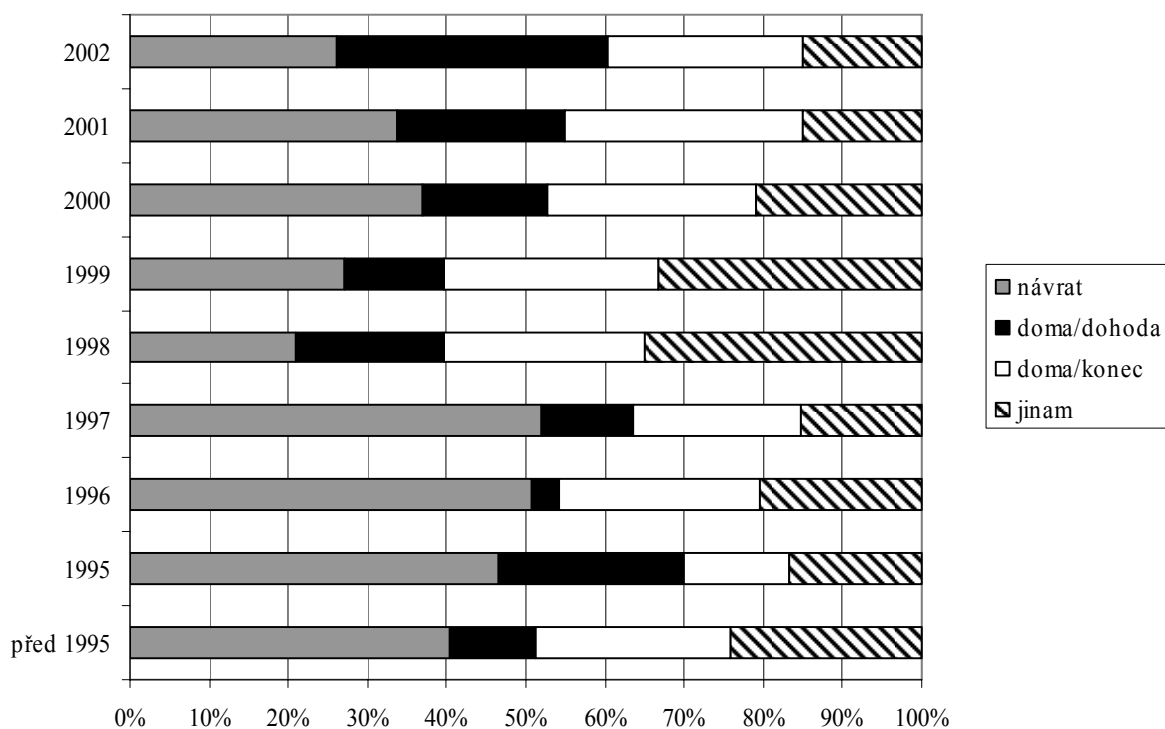
*Zdroj: E-deti05*

**G r a f 1.1.4 Chování matky na konci RD podle odvětví její profese**



Zdroj: E-deti05

**G r a f 1.1.5 Chování matky na konci RD podle data narození dítěte**



Zdroj: E-deti05

Graf 1.1.5 vypovídá o změně chování matek v čase. Klesá podíl návratů k původnímu zaměstnavateli. To naznačuje buď zhoršení podmínek pro toto řešení, tj. pro uplatnění zákonného nároku na držení pracovního místa ženě po dobu její rodičovské dovolené,<sup>29</sup> nebo růst zájmu o využívání rodičovského příspěvku po ukončení RD či obecně **rostoucího zájmu setrvat déle s dětmi doma za účelem poskytování celodenní péče. Lze se domýšlet, že jednou z příčin je umožnění paralelní výdělečné činnosti za předepsaných podmínek.** Takže celodenní péče již dnes nemusí znamenat neexistenci výdělečné činnosti. Pozitivním je zjištění, že mezi ženami, které si prodlužují období intenzivní péče o své děti, narůstá podíl takových, kterým se daří uchovat si šanci na návrat k původnímu zaměstnavateli formou neformální dohody o držení pracovního místa (někdy možná práci na dálku apod.). Otázkou samozřejmě zůstává míra závaznosti takových dohod, která asi bude různá např. podle charakteru, velikosti a vlastnické formy zaměstnavatelské organizace.

Ačkoliv je zřejmé, že zjištěná variabilita forem návratu žen po RD na trh práce je hodně ovlivněná subjektivními faktory a vlastními plány žen, ukazuje se i nemalý vliv externích faktorů a přístupu zaměstnavatelů. Za jeden z efektivních předpokladů návratu k původnímu zaměstnavateli<sup>30</sup> i obecně uspokojivého návratu do zaměstnání je považován kontakt se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené. Obecně se ukazuje, že zájem o tento kontakt je ale na obou stranách nevelký a že neexistují dostatečně přesné představy, jakou formou by se mohl uskutečňovat. To vyplynulo např. z šetření E-zam05 (kapitola 3.1).

Když si žena (či muž) uchovává po dobu péče o malé dítě kontakt se svou profesí, příp. se zaměstnavatelem, přispívá to i k lepšímu sladění pracovních a rodinných povinností. To umožňuje dnešní legislativa volnějšími podmínkami pro souběh rodičovské dovolené a výdělečné činnosti. Ve výzkumu HRZ05 byla zjištěna poměrně málo častá<sup>31</sup> výdělečná činnost po dobu RD. Tuto možnost využilo jen 15 % dotázaných žen (některé však byly na rodičovské dovolené před změkčením podmínek pro souběžnou výdělečnou aktivitu). Ve výzkumu E-deti05 byla otázka položena jinak, podíl zaměstnaných matek na RD však byl v zásadě shodný. Zde jsme se ptali u dětí jednotlivých pořadí, kolik žen pracovalo v této době u svého původního zaměstnavatele (bylo to 3-4 % v rámci pracujících zhruba 15 % žen), u jiného zaměstnavatele (okolo 2 %) nebo podnikalo a konalo práce na smlouvy jiného druhu než zaměstnanecké (8-11 %). Z obou výzkumů, a také ze šetření E-zam05 (kapitola 3.1), lze udělat závěr, že možnosti výdělečné činnosti paralelně s rodičovskou dovolenou jsou využívány v nevelkém rozsahu a přitom hlavně formami umožňujícími co největší flexibilitu, což je současně vázáno na určité profese a formy organizace práce.

Výrazně lepší možnosti pro výdělečnou činnost paralelně s rodičovskou dovolenou mají ženy v Praze, kde takovou činnost deklaruje 30 % matek. Naopak na jihovýchodě Čech je takových jen 5 %. Zaměstnání u původního zaměstnavatele v době rodičovské dovolené

<sup>29</sup> To by bylo třeba dále ověřit, tato zjištěná souvislost není pro takové tvrzení dostatečným důkazem.

<sup>30</sup> To nemusí být cílem samo o sobě a není nutné se domnívat, že je to nejlepší cesta návratu na pracovní trh, ale je-li legislativně tato možnost za určitých podmínek garantována, je to účinný nástroj či předpoklad zmírnění obtížnosti návratu žen po RD, které jsou obecně pokládány za jednu z velmi rizikových skupin na trhu práce.

<sup>31</sup> Počty a podíly žen, které vykonávaly při RD výdělečnou činnost (HRZ05)

žena pracovala:	N	%
na částečný úvazek ( <i>průměrná velikost úvazku 12,4 hodin týdně</i> )	27	4,9
na plný úvazek	9	1,6
samostatně podnikala	4	0,7
neměla stálé zaměstnání, pouze příležitostné výdělky	42	7,6
nepracovala	472	85,2
celkem	554	100,0
<i>pokud pracovala byla práce vykonávána:</i>	<i>35 % doma</i>	<i>65 % mimo domov</i>

prokazatelně podpořilo návrat k němu po jejím ukončení, a to v době jejího vypršení. Zde může být závislost i opačná nebo vzájemná - statisticky významný vztah může být projevem oboustranně pozitivního vztahu (zaměstnavatel má zájem o ženu dočasně se nacházející na RD a ona naopak o práci u tohoto zaměstnavatele, kterou nechce přerušovat ani v době péče o malé dítě). Je možné, že je spojen s kvalifikovaností vykonávané práce. Opět i zde hraje svou roli vzdělání v tom smyslu, že s jeho vyšší úrovní vzrůstá podíl žen deklarujících výdělečnou činnost po dobu rodičovské dovolené. Mezi vysokoškolsky vzdělanými je jich 24 %, mezi ženami se základním vzděláním 7 %. Rozdíly jsou mezi odvětvími, spolehlivost zjištění je zde ale snížena malými četnostmi. Má nicméně svou logiku, že žádná z matek nepracovala při RD v „mužském“ odvětví stavebnictví, zatímco zhruba pětina jich byla v odvětví průmyslu, v obchodě a ve zdravotnictví.

Nebyla zjištěna souvislost s typem (právní formou) zaměstnavatele, ani s příjmem rodiny.

**Výdělečná činnost v době RD není tedy příliš častá a pokud je realizována, týká se to spíše určitých profesí a životních situací** (vhodné předpoklady na straně rodiny, matky malého dítěte samotné a vhodného zaměstnavatele). Zcela výjimečně je tato forma udržování kontaktu s profesí (a také podpory finanční situace rodiny) vázána na předchozího zaměstnavatele ženy.

Jiné formy kontaktu se zaměstnavatelem jsou stejně sporadické (tabulka 1.1.14). Jsou výsledkem oboustranně nevelkého zájmu. Lze jej nicméně vysvětlit jednak tím, že ne všechny zaměstnavatelské organizace mají stejnou možnost pro takovou spolupráci a ne všechny profese jsou pro ni „vhodné“. <sup>32</sup> Nemáme v ČR v tomto směru tradici a neznáme dobré příklady ze zahraničí. Přesto lze zjištěnou skutečnost považovat za pádný důkaz celkově slabé podpory harmonizace rodiny a zaměstnání i prosazování rovných příležitostí v oblasti vztahů zaměstnanec - zaměstnavatel. Zajímavé je, že zde existuje nápadná shoda mezi vnímáním této oblasti jejich vzájemných vztahů ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců (srv. s kapitolou 3.1.4).

**T a b u l k a 1.1.14 Formy kontaktu se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené (sloupcové četnosti v %)**

	doškolovací programy	rekvalifikační programy	práce prováděné doma	jinak
sám to nabízel	4	2	2	4
umožnil mi to, když jsem měla zájem	9	8	4	1
odmítl můj zájem	2	2	2	1
nedalo se to očekávat, nenabídl to	85	88	92	94
N	744	740	737	491

Zdroj: E-deti05

Jednou z hodně diskutovaných otázek je postavení ženy s velmi malým dítětem v zaměstnání, kam se vrací nebo nastupuje po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené. Zjišťovali jsme proto, jaké zkušenosti mají matky v tomto postavení s chováním a reakcemi zaměstnavatelů a kolegů. Otázka byla položena jen těm, které nastoupily ke stejnému zaměstnavateli a pracovaly u něj nejméně tři měsíce. Chtěli jsme zachytit ty situace, kdy měly ženy dost času na poznání skutečného přístupu kolegů a nadřízených (proto minimální tříměsíční doba), ale aby šlo o situace, které mohou potenciálně být ovlivněny menším zájmem zaměstnavatele o návrat zaměstnankyně s mateřskými povinnostmi (protože ženu

<sup>32</sup> Vzhledem k rozložení odpovědí, tedy naprosté převaze neexistence uvedených forem spolupráce, nelze provádět další třídění zjišťující rozdíly v nabídce spolupráce podle relevantních ukazatelů.

musí přijmout podle zákoníku práce, splní-li podmínku návratu do dovršení tří let věku dítěte). Celkové hodnocení postojů nadřízených i kolegů vyznělo příznivě.

Osmdesát procent nadřízených nedělalo ženě žádné problémy a chovalo se spíše vstřícně k její situaci, v 15 % nebyl návrat problémový, ale žena zažila přístup podceňující její rovnocenné možnosti stejného výkonu, jaký podávají spolupracovníci bez zátěže asi nejnáročnější rodičovské fáze. Zřetelně podceňující chování, bez snahy o podporu a důvěru, zažila 4 % žen. Zbylé 1 % z nich označilo návrat z hlediska chování zaměstnavatele jako velmi problémový.

Pro postavení ženy po návratu z rodičovské dovolené je velmi důležitá její profese.<sup>33</sup> Nejméně problémů mají pracovnice ve „středně technických“ (včetně zdravotnických) profesích a ženy na nižších stupních řízení,<sup>34</sup> nejvíce problémů pak kvalifikované dělnice a pracovnice v obchodě a službách. V druhém případě se jedná asi o profese, kde více záleží na kolektivní práci a přítomnosti všech členek pracovní skupiny a jejich fyzickém výkonu.

Chování nadřízených se nelišilo významně ani podle charakteristik situace vracející se matky (jejího vzdělání či věku a počtu dětí), ani podle charakteristik zaměstnavatelské organizace (její velikosti, odvětví) a ani podle velikosti úvazku, na který žena nastoupila. Slabě významná byla obtížně vysvětlitelná závislost na regionu podniku - nejméně přátelský přístup mají nadřízení v podnicích na jihozápadě a severozápadě Čech, nejvíce přátelské jsou moravské a celkově východní oblasti.

**T a b u l k a 1.1.15 Hodnocení návratu do zaměstnání z hlediska přístupu nadřízených podle socioprofesionálního statusu ženy (relativní sloupcové četnosti v %)**

	vyšší řídicí pracovník	nižší řídicí pracovník, odborník	úředník	technický pracovník, sestra apod.	manuálně pracující v obchodě, službách	kvalifikovaný dělník	celkem
<b>bezproblémový</b>	72	91	78	97	68	62	80
<b>malé problémy</b>	14	7	15	3	30	28	15
<b>nesnadný nebo hodně problémový návrat</b>	14	2	6	0	2	10	5
<b>N</b>	7	45	79	35	44	29	

Zdroj: E-deti05

Chování spolupracovníků dotázané ženy nejčastěji hodnotily jako svým způsobem neutrální - zvolily odpověď „spolupracovníci se ke mně chovali stejně jako před odchodem na mateřskou dovolenou“ v 60 %. Větší zájem a podporu vzhledem k nové životní situaci pocítilo ze strany spolupracovníků 36 % žen. Čtyři procenta matek zažila jistou nedůvěru ohledně plnohodnotného podílu navrátilivší se matky na společné práci a pouze jedna respondentka uvedla, že jí bylo dáno najevo, že je pracovnímu kolektivu na obtíž.

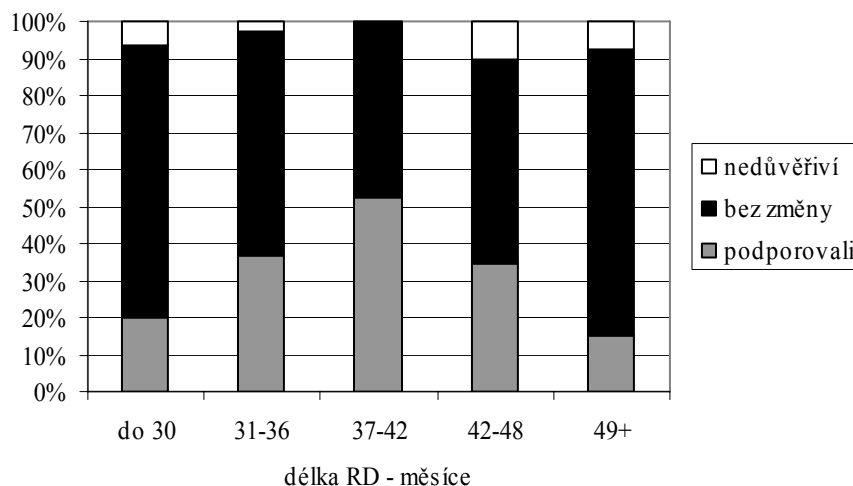
Nejsilnější vliv zde má doba nástupu podle věku dítěte, s nímž byla žena na rodičovské dovolené. Nejlepší vztah mají spolupracovnice a spolupracovníci k ženám, které nastupují na konci RD, tedy když dítě dosahuje 3 let věku. Pak přízeň hodně klesá, stejně jako strmě stoupala s rostoucím věkem dětí mladších tří let. Příznivé přijetí matky po rodičovské dovolené poněkud slábne podle roku narození dítěte (v polovině 90. let byla situace lepší),

<sup>33</sup> Nízké četnosti opět sice zpochybňují spolehlivost tohoto zjištění (250 žen, které zde odpovídaly, bylo rozděleno do 7, tedy minima smysluplných profesních kategorií), jeho logika nás opravňuje mu věřit.

<sup>34</sup> Možná i na vyšších řídicích pozicích, ale těch bylo jen 7, a možná i pod vlivem náhody vykazaly spíše malé problémy.

což lze obtížně vysvětlit a může zde být opět vliv příliš rozmělněného souboru na malé nepočtené kategorie. Opakuje se zde trochu vliv profese, ale závislost je o dost slabší. Na rozdíl od chování nadřízených, přístup spolupracovníků se významněji liší podle odvětví. Příznivější jsou podmínky ve školství a zdravotnictví, naopak je tomu v obchodě a službách a v průmyslu. Ačkoliv se jedná o slabou závislost, za zmínku stojí fakt, že nejpříznivěji je hodnocen přístup spolupracovníků ve smíšených kolektivech mužů a žen, na druhém místě je kolektiv tvořený pouze ženami.

**G r a f 1.1.6 P ř í s t u p s p o l u p r a c o v n í k ů k m a t k á m p o n á v r a t u z R D**



Zdroj: E-deti05

Podmínky pro skloubení rodiny a zaměstnání nebyly pro matky vždy příznivé ani v případě, že při návratu z rodičovské dovolené neměly nebo překonaly problémy s menším zájmem zaměstnavatelů o zaměstnávání matek malých dětí a vrátily se ke svému předchozímu zaměstnavateli. Přístup nadřízených ani spolupracovníků nepatří ale k hlavním zdrojům obtíží. **Matky zejména kritizují nemožnost nastoupit na zkrácenou/flexibilní pracovní dobu (20 %)**, tedy personální politiku zaměstnavatelů vůči matkám malých dětí. Ostatní jejich obtíže se již netýkají (bezprostředně) přístupu zaměstnavatelů. Na otázku, co respondentka považovala jako největší problém při návratu do zaměstnání po poslední rodičovské (popřípadě mateřské) dovolené,<sup>35</sup> ženy **uvádějí na dalších dvou místech „služby jeslí, mateřské školy, apod.“<sup>36</sup> a „možnosti dopravy do zaměstnání“** (po 16 procentech). Poslední z položek, které vybrala více než desetina dotázaných, byly „příliš vysoké nároky v zaměstnání“ (12 %).

Vzhledem k uvedeným odpovědím je logické, že deklarované obtíže byly nejvíce podmíněny charakterem pracovního úvazku. Vliv má ale také počet dětí, velikost obce a region. Matky dvou dětí oproti těm s jedním dítětem si častěji stěžují na náročnost zaměstnání a ne dost přátelský postoj zaměstnavatelů. Lze to chápat i tak, že bolestivěji prožívají napětí

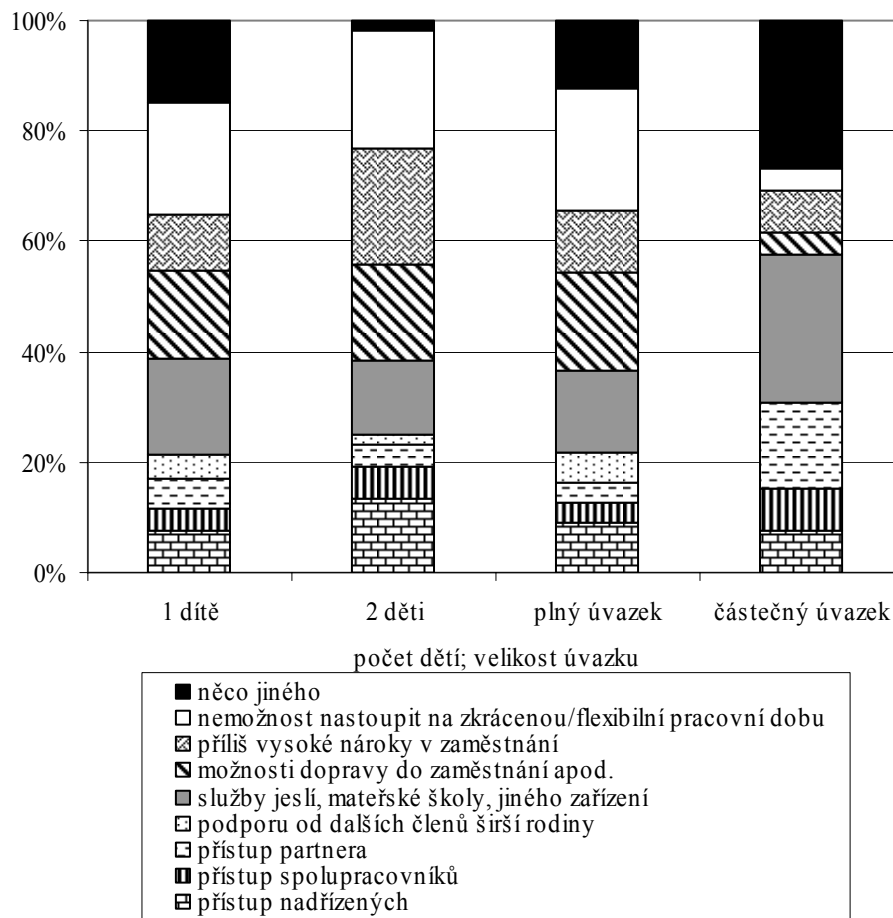
<sup>35</sup> Ženy měly vybrat jednu z 8 předložených položek, takže uvedená procenta vyjadřují relativní podíl těch, které daný problém cítily jako nejpálčivější z předložených.

<sup>36</sup> Přitom ve výzkum HRZ05 na přímou otázku na kvalitu služeb mateřských škol většina respondentů vyjádřila spokojenost. Lze dedukovat, že nespokojenost respondentek v E-deti05 se více vztahuje na zařízení pro děti mladší tří let, ale to je jen dohad.

mezi plněním pracovních a rodinných povinností. Ke zmírnění pomáhá snad lepší přístup širší rodiny.

Markantnější jsou rozdíly podle velikosti úvazku. Zkrácená pracovní doba snižuje přirozeně pracovní zátěž a svým způsobem i problémový přístup zaměstnavatelů. Větší podíl negativních zkušeností s dostupností zařízení denní péče o děti je možné vysvětlit tím, že volba zkráceného úvazku je spíše důsledkem tohoto „handicapu“ než naopak. Menší podpora od partnera může mít různé příčiny, ale svou roli snad hraje to, že tam, kde žena pracuje na částečný úvazek, je v rodině častější „tradiční“ komplementární dělba rolí mezi partnery.

**G r a f 1.1.7 Hlavní problémy při návratu do zaměstnání po RD podle počtu dětí do 3 let a podle velikosti pracovního úvazku**



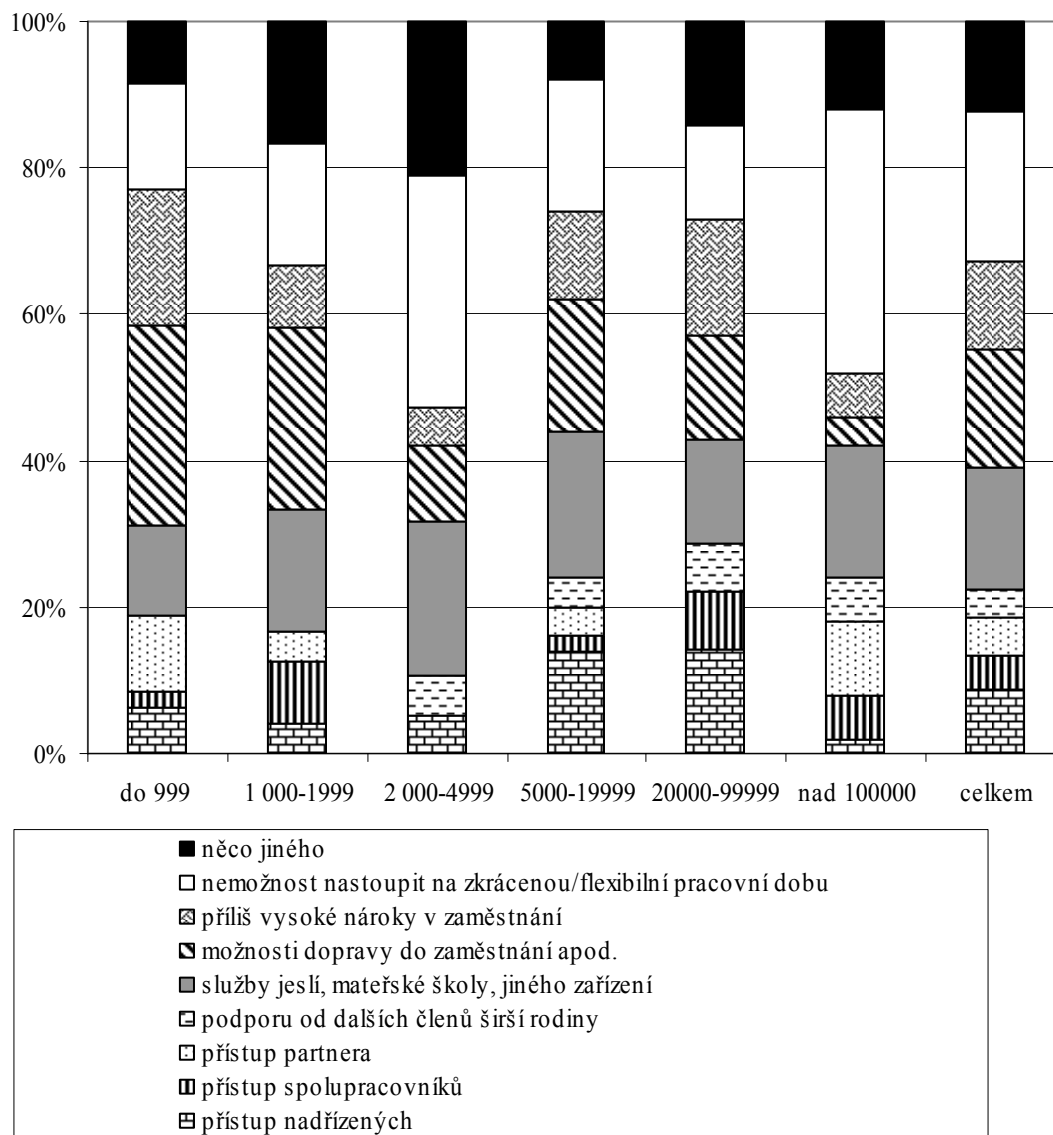
*Pozn.: odpovědi žen, které nastoupily ke svému původnímu zaměstnavateli*

*Zdroj: E-deti05*

Praha se odlišuje tím, že zde téměř vůbec není problémem doprava, ale o to větší jsou stížnosti na neochotu zaměstnat matku na zkrácený úvazek. Trochu překvapivě zde není považována za dostatečnou dostupnost jeslí a mateřských škol, což je nadprůměrně kritizováno i na jihu Čech. Ženy z nejmenších obcí potvrdily velké problémy s dopravou, méně výrazně ale s dostupností zařízení denní péče. Na tu si nejvíce stěžují matky ve středně velkých obcích. V nejmenších obcích se na rozdíl od všech dalších lze spolehnout na podporu členů širší rodiny. Ve městech s výjimkou Prahy se ženy navíc setkávají častěji než na vesnicích a malých městech s obstrukcemi ze strany zaměstnavatelů.



**Graf 1.1.8 Hlavní problémy při návratu do zaměstnání po RD podle velikosti místa bydliště (počtu obyvatel)**



*Pozn.: odpovědi žen, které nastoupily ke svému původnímu zaměstnavateli*

*Zdroj: E-deti05*

## 1.2 Rodina s malými dětmi po rodičovské dovolené

V době po skončení rodičovské dovolené, kdy se většina žen vrací zpět do zaměstnání, vystupuje do popředí otázka, jak nejlépe skloubit povinnosti v rodině a domácnosti s placeným zaměstnáním. Masový vstup žen na pracovní trh a prosazení modelu dvoupříjmové rodiny v moderní společnosti by měl být doprovázen též změnou dělby odpovědnosti mezi partnery v rodině. Stále však platí, že hlavní zodpovědnost za péči o rodinu a domácnost zůstává na ženě, čímž bývá žena často vystavena „dvojí zátěží“ [Chaloupková, Šalamounová, 2004; Tuček, 1998]. Sladění práce a rodiny je tak nyní klíčovou determinantou života mnohých žen [Čermáková, 2002; Křížková, 2002]. Pro mladé rodiny s malými dětmi, kde jsou oba partneři zaměstnaní (ve většině případů na plný úvazek), se pak

mnohdy stávají nepostradatelnými jednak výpomoc ze strany jejich rodičů a rovněž služby předškolních zařízení. Využívání těchto forem výpomoci spolu se způsobem, jak si partneři mezi sebe dělí činnosti související se zajišťováním chodu domácnosti, jsme zjišťovali i v našem výzkumu.

### 1.2.1 Dělbba rolí v rodině

Z hlediska toho, jak partneři v rodině s malými dětmi řeší po skončení rodičovské dovolené harmonizaci rodiny a zaměstnání, byla sledována dělba rolí mezi nimi a spokojenost s touto dělbou. Z výzkumu vyplynulo, že běžné domácí práce (vaření, úklid aj.) vykonává ve většině partnerství obvykle nebo vždy žena, přičemž muž sám, bez pomoci partnerky, tyto činnosti nevykonává v podstatě nikdy. Běžné nákupy, péči o děti a také pomoc dětem s přípravou do školy zabezpečuje ve většině domácností opět obvykle (případně vždy) žena, na těchto činnostech se ale u necelé třetiny párů podílí spolu s partnerkou i muž (tj. uvedené činnosti vykonávají oba zhruba stejně nebo společně). V převážné většině rodin rozhodují o způsobu trávení víkendů a dovolených a o běžném hospodaření s penězi oba partneři zhruba stejně nebo společně. Úřední záležitosti zařizují také v mnoha rodinách oba partneři stejně či společně, pokud však zajišťuje tuto činnost pouze jeden partner, je to většinou žena. Podobně je to s věnováním pozornosti dětem v jejich volném čase. Jedinou věcí, kterou se (z předložených možností) zabývá ve většině rodin muž, je běžná údržba a opravy v domácnosti. Z uvedeného vyplývá, že **ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, kdy se o děti a domácnost stará většinou žena**, přičemž muž vykonává v domácnosti převážně jen technicky manuální práce.

T a b u l k a 1.2.1 Dělbba rolí v rodině při vykonávání vybraných činností, v %

	vždy žena	obvykle žena	oba zhruba stejně	obvykle muž	vždy muž	N*
dělá běžné domácí práce (vaření, úklid aj.)	40,3	46,6	12,9	0,1	0,1	829
zajišťuje běžné nákupy	25,7	42,4	29,3	2,2	0,4	829
provádí běžnou údržbu v domácnosti, opravy	3,6	5,3	18,7	53,2	19,2	828
zařizuje úřední záležitosti	17,1	24,1	39,5	15,7	3,6	827
rozhoduje o způsobu trávení víkendů, dovolené	4,4	8,2	82,1	4,2	1,1	827
rozhoduje o běžném hospodaření s penězi	7,1	15,1	70,9	5,6	1,3	828
zabezpečuje péči o děti	27,3	44,4	28,1	0,1	0,1	829
pomáhá dětem s přípravou do školy	26,9	41,2	29,2	2,7	0,0	561
věnuje se dětem v jejich volném čase	7,2	28,7	62,8	1,3	0,0	827

\* Jedná se o celkové počty respondentek, které na danou otázku odpověděly. Na otázku, kdo pomáhá dětem s přípravou do školy, odpovídaly pouze ženy, jenž mají děti školního věku.

Zdroj: E-deti05

U některých odpovědí byly shledány statisticky významné odlišnosti podle toho, jaké měla respondentka v době výzkumu sociálně ekonomické postavení. Pokud byly respondentky zaměstnané či soukromě podnikaly (pozn.: dále jen pracující ženy), volily u otázky, kdo dělá běžné domácí práce (vaření, úklid aj.), oproti ženám, jež nepracovaly (tj. byly nezaměstnané, v domácnosti, případně studovaly), častěji odpověď „obvykle žena“ nebo „oba zhruba stejně nebo společně“. Respondentky, jež nepracovaly, se naopak výrazně častěji přikláněly k variantě „vždy žena“ a odpověď „oba zhruba stejně nebo společně“ volily jen zřídka. Podobně odpovídaly na otázky týkající se zajišťování běžných nákupů, zabezpečování péče o děti, pomoci dětem s přípravou do školy a toho, kdo se dětem věnuje v jejich volném čase, kde pracující ženy opět častěji volily odpověď „oba zhruba stejně nebo společně“ na

rozdíl od nepracujících respondentek, které častěji odpovídaly „vždy žena“. **Pracující ženy tedy do činností týkajících se chodu domácnosti a rodiny častěji zapojovaly své partnery**, kdežto ženy, jež byly v domácnosti nebo nezaměstnané, měly na tyto činnosti mnohem více času (než jejich zaměstnaný partner i než pracující ženy) a logicky tedy mnohem častěji tyto věci dělaly samy, bez účasti partnera. U ostatních činností nebyl mezi respondentkami podle jejich sociálně ekonomického postavení shledán významnější rozdíl.

Co se týče **spokojenosti s dělbou rolí v rodině**,<sup>37</sup> jsou respondentky s rozdělením činností zajišťujících chod domácnosti a rodiny mezi ně a jejich partnera **obecně spokojeny** (tj. spíše nebo hodně - zhruba 90 % respondentek). Nejspokojenější jsou ženy s tím, jak spolu se svým partnerem rozhodují o způsobu trávení víkendů a dovolené (93 %), „nejméně“ spokojené jsou naopak s dělbou běžných domácích prací, jako je vaření, úklid apod. (86 % spokojených). Rozdíl v odpovědích mezi pracujícími a nepracujícími respondentkami byl zjištěn pouze u otázek vztahujících se k provádění běžné údržby v domácnosti a zabezpečování péče o děti. S rozdělením povinností při údržbě domácnosti, kterou ve většině případů provádí muž (72 %) nebo ji vykonávají oba partneři společně (19 %, viz tabulka 1.2.1), je spíše nespokojeno více respondentek, které pracují (11 % spíše nespokojeno), na rozdíl od respondentek, které nepracují (pouze 5 %). Ty jsou naopak, více než pracující ženy (50 % spíše spokojeno) s touto dělbou spíše spokojeny (60 %). Podobně je tomu u zabezpečování péče o děti, s jejímž rozdělením mezi partnery je více pracujících žen spíše nespokojeno (11 %), než žen pracujících (5 % spíše nespokojeno). Ženy, jež jsou zaměstnané nebo podnikají, by tedy zřejmě uvítaly větší zapojení svých partnerů do péče o děti.

Po zvážení všech okolností svého partnerského života konstatovala převážná většina respondentek,<sup>38</sup> že se se svým partnerem „na rozdělení domácích prací a povinností“, „v otázkách výchovy a péče o děti“, „na tom, jak jednat s Vašimi nebo partnerovými rodiči“, „na tom, jak hospodařit s rodinným rozpočtem“, i „ve způsobu trávení volného času“ shodují (spíše nebo určitě - zhruba 90 % respondentek). Nejnižší míru shody s partnerem vyjadřovaly u otázky týkající se jednání s respondentčinými nebo partnerovými rodiči (zde odpověď „určitě ano“ nebo „spíše ano“ uvedlo 83 % žen).

V souvislosti s harmonizací rodiny a zaměstnání měly dále respondentky vyjádřit, jaký způsob řešení preferují při skloubení rodinných a pracovních povinností, a také se měly pokusit odhadnout, jaký způsob by nejspíš preferoval jejich partner. Nejvíce respondentek (téměř polovina) se dle svých odpovědí věnuje rodině i práci, ale **spíše dává přednost rodině** a více jak třetina žen dokonce dává přednost pouze rodině. Věnovat se rodině i práci stejnou měrou se chce jen zhruba 13 % žen a spíše nebo úplně dává přednost práci jen minimální množství respondentek (zhruba 1 %). Jinak je tomu však u odpovědí týkajících se jejich partnerů. Zde nejvíce respondentek odhadovalo (třetina), že by se jejich partner při skloubení rodinných a pracovních povinností věnoval rodině i práci stejnou měrou, a dále pak zhruba 30 % žen odpovídalo, že by se partner věnoval rodině i práci, ale spíše dal přednost rodině. Poměrně hodně respondentek (na rozdíl od odpovědí týkajících se jich samých) se zde ovšem přiklání k variantě, že by se partner věnoval rodině i práci, ale dal by přednost práci. Ačkoliv okrajově se vyskytly i názory, že by dal partner přednost buď jen rodině nebo jen práci.

<sup>37</sup> Respondentky vyjadřovaly spokojenost se stejnými činnostmi, jaké jsou uvedeny v tabulce 1.2.1, přičemž odpovídaly na škále „hodně spokojena“, „spíše spokojena“, „spíše nespokojena“, „hodně nespokojena“.

<sup>38</sup> Podle sociálně ekonomického postavení respondentek nebyl v jejich odpovědích shledán žádný významný rozdíl.

**T a b u l k a 1.2.2 Preferovaný způsob řešení při skloubení rodinných a pracovních povinností, v %**

	respondentka	partner
dát přednost rodině	37,5	8,9
věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost rodině	47,9	29,9
věnovat se rodině i práci stejnou měrou	13,4	33,0
věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost práci	0,7	21,5
dát přednost práci	0,5	6,7

Pozn.: Respondentky vypovídaly o sobě samých a svých partnerech. Na otázku odpovědělo 813 respondentek.

Zdroj: E-deti05

Respondentky, jež pracují, se statisticky významně častěji než nepracující ženy (nezaměstnané, v domácnosti či studující) věnují rodině i práci stejnou měrou, ale dávají přednost rodině, případně se věnují ve stejné míře rodině i práci. Nepracující ženy naopak častěji volily variantu „dát přednost rodině“, méně často pak „věnovat se rodině i práci, ale spíše dát přednost rodině“ a „věnovat se rodině i práci stejnou měrou“, přičemž jejich volby posledních dvou variant jsou hypotetické, tj. vyjadřují postoj, jak by se tyto ženy chovaly, kdyby pracovaly. U jejich partnerů jsou opět rozdíly v tom, jak podle názoru respondentek preferují rodinu či práci pracující muži (jsou zaměstnaní či podnikají) na rozdíl od mužů, kteří nepracují (těch je však jen velmi malý podíl). Pracující muži se častěji věnují rodině i práci, ale spíše dávají přednost práci, nepracující muži by se prý pravděpodobně, pokud by práci měli, častěji věnovali rodině i práci, ale dávali přednost rodině nebo v současnosti, možná však díky tomu, že práci nemají, dávají přednost rodině.

Zdá se tedy, že odpovědi respondentek z části potvrzují obecně rozšířené genderové stereotypy, že **žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci**, případně i na úkor rodiny.

Na závěr otázek týkajících se dělby rolí mezi partnery měly respondentky celkově zhodnotit své současné partnerství. **Nejvíce z nich považuje svůj partnerský vztah za převážně spokojený** (více jak polovina), jako velmi šťastné hodnotí své partnerství pětina žen a jako spíše spokojené, s občasnými potížemi a problémy, zhruba 23 % respondentek.

### 1.2.2 Mezigenerační výpomoc

Jedním z nástrojů, jež může mladým párům s malými dětmi pomoci sladit povinnosti a závazky v rodině a v zaměstnání, je výpomoc ze strany rodičů. Z výsledků výzkumu vyplývá, že mnoho rodin s dětmi tuto pomoc využívá, neboť **téměř třem čtvrtinám rodin s péčí o dítě (děti) jejich rodiče** (respondentčiny i partnerovy) **pomáhají**. Co se týče jiných forem pomoci, ty jim rodiče podle vyjádření respondentek již tolik neposkytují. Některým respondentkám poskytují rodiče materiální výpomoc (46 %), méně často pak výpomoc finanční (31 %) a nejméně pak pomáhají rodiče respondentkám s péčí o domácnost (15 %).

Pokud prarodiče pomáhají s péčí o dítě (74 %), zhruba 80-90 % z nich pohlídá pravidelně nebo občas dítě (děti) o prázdninách, v případě respondentčiny (partnerových) soukromých záležitostí (vlastní aktivity, úřední záležitosti, zájmy, odpočinek apod.) nebo pracovních povinností (práce přesčas, služební cesty apod.), případně v době nemoci dítěte. Nejméně z nich se pravidelně stará o děti o víkendech a vodí/vyzvedává děti do/ze školky nebo školy.

T a b u l k a 1.2.3 **Formy pomoci prarodičů s péčí o dítě (děti), v %**

	pravidelně, vždy je-li to třeba	občas	vůbec ne	N
vodí/vyzvedávají dítě do/z školky, školy	15,6	47,9	36,5	493
pohlídají dítě v době nemoci	20,7	62,2	17,1	603
pohlídají dítě v případě pracovních povinností rodičů	29,1	56,0	14,9	529
starají se o dítě o víkendech	8,2	65,1	26,7	600
pohlídají dítě o prázdninách	22,5	67,1	10,4	599
pohlídají dítě v případě soukromých záležitostí rodičů	24,5	64,5	11,0	601

Pozn.: Nezahrnuje respondenty, jichž se otázka týkala, ale neodpověděly na ni

Zdroj: E-deti05

U respondentek, jimž rodiče s péčí o dítě nepomáhají (26 %), jsme zjišťovali důvod této skutečnosti. Nejčastější příčinou je okolnost, že rodiče respondentky nebo jejího partnera jsou zaměstnaní a tak nemají čas, nebo že bydlí daleko, případně špatný zdravotní stav rodičů. Skutečnost, že mladí partneři nemají s rodiči dobré vzájemné vztahy nebo že si rodiče (případně respondentka) myslí, že by péči nezvládli, uvedl jen velmi malý podíl žen, což je poměrně pozitivní zjištění. Je tedy zřejmé, že prarodiče skutečně jsou pro mnoho rodin s malými dětmi nepostradatelnou součástí, zejména jedná-li se o jejich pomoc s péčí o děti, především formou hlídání dětí.

### 1.2.3 Předškolní zařízení

Dalším z velmi důležitých nástrojů umožňujících skloubit rodinám s malými dětmi rodinný a pracovní život je institucionální zabezpečení služeb pro rodiny, především mateřské školy.<sup>39</sup>

Pro polovinu žen, jenž nastupovaly do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené před nebo při dosažení 3 let věku svého dítěte, byla totiž velmi důležitá okolnost (tj. byla hlavním nebo vedlejším důvodem), že se rodině podařilo zajistit pro dítě místo v mateřské škole (případně jeslích). Na druhou stranu, pro 40 % žen, jenž nastoupily do zaměstnání až v době, kdy byly jejich prvnímu dítěti více než 3 roky nebo nenastoupily vůbec (a pro 34 % žen hovořících o situaci týkající se 2. dítěte), byla hlavním nebo vedlejším důvodem naopak okolnost, že se jim místo v mateřské škole nebo jeslích zajistit nepodařilo. Zjištění výzkumu prokázala, že **dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené významnou roli**. Tento fakt, spolu s významem mezigenerační výpomoci, potvrzují též odpovědi žen na otázku, kdo o dítě pečoval v době, kdy žena nastoupila po rodičovské (případně mateřské) dovolené do zaměstnání. Téměř 54 % těch, které na otázku odpověděly, uvedlo, že dítě chodilo do mateřské školky. Druhou nejčastěji uváděnou variantou (zhruba 10 % žen) byla skutečnost, že o dítě pečoval jeho prarodič.

To, že **nedostatečné služby jeslí a mateřských škol mohou představovat pro některé ženy při návratu do zaměstnání po rodičovské (případně mateřské) dovolené problém**, potvrzují odpovědi respondentek na otázku, co pociťovaly jako největší problém při návratu do zaměstnání po poslední rodičovské (příp. mateřské) dovolené z hlediska nutnosti skloubit povinnosti vůči zaměstnavateli a rodině. Variantu „služby jeslí, mateřské školy, jiného zařízení“ totiž zvolilo 17 % žen, jichž se otázka týkala a odpověděly na ni, přičemž tato

<sup>39</sup> V současnosti (tj. podle posledních dostupných údajů za školní rok 2004/05) je v České republice 4 776 mateřských škol, které navštěvuje 280 487 dětí [Vývojová ročenka školství v České republice 1995/96 - 2004/05, 2005], což je více jak 78 % ze všech dětí ve věku 3 - 6 let.

varianta byla druhou nejčastěji volenou odpovědí (hned po odpovědi „nemožnost nastoupit na zkrácenou/flexibilní pracovní dobu“, kterou zvolilo 21 % respondentek).

Možnost dát dítě do mateřské školy nebo jeslí na 5 nebo méně dní v měsíci při současném pobírání rodičovského příspěvku však využívalo (nebo nyní využívá) jen 39 % žen (32 % na 5 dní v měsíci, 7 % na méně dní v měsíci), přičemž o tuto možnost neměl (nebo nemá) zájem poměrně vysoký podíl respondentek - 46 %.<sup>40</sup>

Na závěr dotazníku měly respondentky říci, zda by jejich rodině pomohlo rozšíření nových forem péče o předškolní děti (mimo jesle a MŠ) a zřizování jeslí a mateřských škol zaměstnavatelskými organizacemi. Rozšíření nových forem péče by velmi nebo za určitých okolností pomohlo 63 % respondentek (26 % velmi a 37 % za určitých okolností) a zřizování předškolních zařízení zaměstnavatelskými organizacemi by pomohlo 56 % z nich (27 % velmi a 29 % za určitých okolností).

### 1.3 Podíl otců na využívání rodičovské dovolené

V souvislosti s otázkami rovného postavení žen a mužů ve společnosti a sladování rodinného a pracovního života se v současnosti dostává stále více do popředí též problematika mužů na rodičovské dovolené. Potřeba sladit rodinu a domácnost na straně jedné a výdělečné zaměstnání na straně druhé přivádí především ženy do mnohých problémů, zejména jedná-li se o ženy s malými dětmi. Jedním z východisek, jak ženám s malými dětmi tuto situaci ulehčit, je vyšší zapojení jejich partnerů do péče o děti a domácnost. **Možnost vystřídat se s partnerem při celodenní péči o dítě ve věku do 4 let** se zdá být vhodným řešením. Nejenže se tím sníží znevýhodněné postavení žen na trhu práce a zkrátí se doba absence žen v zaměstnání, ale také dojde k upevňování a prohlubování vztahu otců k jejich dětem. V rámci legislativních úprav již ke zrovnoprávnění přístupu obou rodičů k čerpání rodičovské dovolené došlo, k většímu rozšíření využívání této možnosti otci však dochází zatím jen pozvolna.

Instituce rodičovské dovolené a možnost jejího využívání otci se v Evropě prosazovala postupně a dosud neexistují přesná data, pomocí kterých by bylo možné porovnat situaci v jednotlivých státech. Neporovnatelnost je vedle nedostatku dat způsobena i **odlišností v ustanovení rodičovských a otcovských dovolených v jednotlivých státech**, jejich délce, výši finanční podpory, garancích ve vztahu k zaměstnavateli a dalších charakteristikách. **Ve všech západoevropských státech může být rodičovská dovolená čerpána oběma rodiči**, tzn. rovný přístup k ní je z legislativního hlediska umožněn jak matce, tak i otci. Přesto je její čerpání v praxi ve většině zemí téměř výlučnou záležitostí žen a **muži na rodičovské dovolené tvoří nejčastěji zhruba 1-2%**. Výjimkou jsou skandinávské země, kde je obecně vyšší míra genderové rovnosti a muži tam více využívají také rodičovskou dovolenou [Einarsdóttir, Pétursdóttir, 2004; Nešporová, 2005; Pascal, 2004]. Ve Švédsku, Norsku a na Islandu, kde je dnes legislativně vyhrazena určitá část rodičovské dovolené otcům (respektive druhému rodiči), využívá alespoň část rodičovské dovolené více než 70 % otců, kteří na ni mají nárok. Přesto je i v těchto zemích stále většina dní rodičovské dovolené využívána ženami (asi 90 %), muži využívají tuto možnost pouze na omezenou dobu (asi 10 % z celkového počtu dní).

V České republice je zaměstnavatel z právního hlediska povinen poskytnout rodičovskou dovolenou matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o který požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let (§ 158 ZP). Rodiče mohou souběžně využívat mateřskou a rodičovskou dovolenou, případně oba rodičovskou dovolenou, ovšem v tom případě má na rodičovský příspěvek nárok pouze jeden

<sup>40</sup> Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „ne, MŠ/jesle není dostupná v místě bydliště“ (3 %), „ne, v MŠ/jeslích není místo“ (4 %), „tato možnost neexistovala, nepřipadalo v úvahu“ (8 %).

z nich. V případě, že matka dostává peněžitou pomoc v mateřství, nemá otec nárok na pobírání rodičovského příspěvku (§30 zákona č.117/1995 Sb.).

**U nás tvoří muži celodenně pečující o malé děti zhruba 1 % z osob pečujících doma o malé děti.** Nejpřesnější údaje, které jsou k dispozici a které vypovídají o péči o malé děti otcem, jsou založeny na datech o počtu příjemců rodičovského příspěvku, který může pobírat buď matka nebo otec dítěte. Podle údajů MPSV v posledních letech velmi pozvolna přibývá otců, kteří pobírají rodičovský příspěvek. V roce 2004 pobíralo v ČR rodičovský příspěvek 3 234 mužů, což bylo zhruba 1 % ze všech osob pobírajících tento příspěvek. V 99 % případů tak rodičovský příspěvek stále pobírají ženy [Nešporová, 2005: 13].

Základní údaje o mužích využívajících rodičovskou dovolenou je možné vysledovat z výsledků konjunkturálního výzkumu, který provedl ČSÚ v září roku 2005 ve 2 202 podnicích (E-zam05). Z celkového počtu zaměstnanců těchto podniků, kteří ukončili rodičovskou dovolenou v období mezi lednem 2004 a červnem 2005 nebo v současnosti na rodičovské dovolené jsou, je pouze 0,6 % mužů. Z počtu mužů, jež mezi lednem 2004 a červnem 2005 rodičovskou dovolenou ukončili, se jich 60 % vrátilo k původnímu zaměstnavateli a 40 % po vyčerpání rodičovské dovolené pracovní poměr ukončilo (z žen se vrátilo 48 % a pracovní poměr ukončilo 52 %). Muži, kteří se vrátili k původnímu zaměstnavateli, nastoupili v převážné většině případů (92 %) na plný pracovní úvazek. Ženy většinou též nastupovaly zpět na plný pracovní úvazek (zhruba 77 %), ovšem mnohem více žen než mužů nastoupilo po návratu z rodičovské dovolené na pracovní úvazek zkrácený (22 % žen oproti 5 % mužů). Nejčastěji čerpali rodiče rodičovskou dovolenou po dobu 36 měsíců. Nejčastější průměrná délka rodičovské dovolené však byla u mužů o zhruba 6,5 měsíce kratší než u žen (muži nejčastěji průměrně čerpali 27,1 měsíce, ženy 33,7 měsíce).

Podrobnější informace o otcích pečujících o své malé děti byly zjištěny ve výzkumu 829 matek dětí ve věku 3 až 10 let - Zaměstnání a péče o děti (E-deti05). Zde se vyskytlo **1,6 % respondentek, jejichž partner byl někdy na rodičovské dovolené** (tj. do 3 let věku dítěte), z čehož 77 % těchto mužů zároveň pobíralo rodičovský příspěvek a 33 % nikoliv. **Další 2,2 % mužů někdy alespoň po dobu jednoho měsíce celodenně pečovala o dítě mladší 4 let**, přičemž rodičovský příspěvek tito muži nepobírali. Dohromady tedy necelá 4 % otců minimálně jeden měsíc poskytovala celodenní péči svým malým dětem. Vzhledem k malé velikosti výběrového souboru se ovšem jedná o nízký počet mužů - celkem 31 partnerů respondentek (z nichž 10 bylo na rodičovské dovolené a pobíralo rodičovský příspěvek, 3 muži byli na RD, ale RP nepobírali a 18 celodenně pečovalo o dítě do 4 let alespoň po dobu jednoho měsíce a RP nepobíralo).<sup>41</sup>

Zhruba polovina mužů na rodičovské dovolené nebo pečujících celodenně o dítě ve věku do 4 let alespoň po dobu jednoho měsíce měla základní nebo středoškolské vzdělání bez maturity, druhá polovina měla středoškolské vzdělání s maturitou. 19 partnerů mělo stejné vzdělání jako jejich partnerka, v 10 případech měla partnerka vyšší vzdělání než její partner a pouze 2 muži měli vyšší vzdělání než jejich partnerka. Zajímavé je, že se ve výběrovém souboru vyskytly pouze 3 ženy s vysokoškolským vzděláním, jejichž partner pečoval o jejich dítě, avšak ani jeden muž s vysokoškolským vzděláním. Nejvíce respondentek, které jejich partner v péči o dítě zastoupil, mělo středoškolské vzdělání s maturitou.

---

<sup>41</sup> Tam, kde dále uvádíme procenta z nízkého počtu mužů poskytujících minimálně po dobu jednoho měsíce celodenní péči svým malým dětem, jsme si vědomi metodického problému, jež může být způsoben malými četnostmi. Procenta však používáme za účelem srovnatelnosti s odpověďmi ostatních respondentek.

**Tabulka 1.3.1 Počty mužů na rodičovské dovolené nebo pečujících celodenně o dítě alespoň po dobu jednoho měsíce (nikoliv na RD) - podle vzdělání ženy a muže**

		muži		celkem
		ZŠ nebo SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	
ženy	ZŠ nebo SŠ bez maturity	8	2	10
	SŠ s maturitou	7	11	18
	vysokoškolské	-	3	3
celkem		15	16	31

Pozn.: V souboru se nevyskytl ani jeden muž s vysokoškolským vzděláním, jež by někdy pečoval celodenně alespoň po dobu jednoho měsíce o dítě ve věku do 4 let.

Zdroj: E-deti05

Většina partnerů se starala o první dítě v daném věku (tj. nyní ve věku 3-10 let), o druhé dítě pečovala pouze pětina otců. Vysoký podíl otců pečujících o první dítě může být způsoben tím, že v polovině rodin, kde otec někdy péči malému dítěti poskytoval, žije pouze jedno nezaopatřené dítě (jedná se tedy s vysokou pravděpodobností o jednoduché rodiny).

Z následující tabulky je patrné, že většina otců, ať už se jedná o otce na rodičovské dovolené nebo o muže pečující celodenně o dítě ve věku do 4 let alespoň po dobu jednoho měsíce, kteří nejsou na rodičovské dovolené, **začíná o své dítě pečovat v době, kdy je toto dítě starší dvou let**. Ačkoli se v našem výzkumu jedná o nízké absolutní počty mužů, potvrzují tato zjištění výsledky databáze MPSV ČR, z nichž vyplývá, že největší počet mužů (téměř třetina) pečuje při současném pobírání rodičovského příspěvku o děti staré dva až tři roky a čtvrtina otců pobírala rodičovský příspěvek při celodenní péči o dítě ve věku od tří do čtyř let [Nešporová, 2005: 17]. Je tedy možno konstatovat, že muži přebírají zodpovědnost za celodenní péči raději u starších dětí.

**Tabulka 1.3.2 Počty mužů na rodičovské dovolené nebo pečujících celodenně o dítě alespoň po dobu jednoho měsíce (nikoliv na RD) - podle věku dítěte, ve kterém o něj začali pečovat**

věk dítěte	muži na RD*	muži pečující (nikoliv na RD)**
do 1 roku	2	3
1,1 roku - 2 roky	2	2
více než 2 roky	5	10
celkem	9	15

\* muži, kteří byli někdy na rodičovské dovolené, bez ohledu na to, zda pobírali či nepobírali rodičovský příspěvek

\*\* muži, kteří někdy celodenně pečovali o dítě ve věku do 4 let alespoň po dobu jednoho měsíce a kteří při tom nebyli na rodičovské dovolené ani nepobírali rodičovský příspěvek

Zdroj: E-deti05

Pokud byl otec na rodičovské dovolené, staral se o dítě v převážné většině případů déle než rok.<sup>42</sup> Pokud muž pečoval celodenně o dítě do 4 let, ale nebyl při tom na rodičovské dovolené, poskytoval v naprosté většině případů tomuto dítěti péči po dobu kratší než rok, nejčastěji v délce trvání dvou měsíců, dále pak jednoho měsíce. Tito muži svým krátkodobým zastoupením partnerky patrně řeší aktuální situaci v rodině (kdy například na přechodnou dobu zastoupí partnerku, která se musí z určitých důvodů věnovat pracovním závazkům) a vzhledem k tomu, že se jedná jen o přechodnou situaci, nežádají o rodičovský příspěvek.

<sup>42</sup> Nejdéle byl ve zkoumaném souboru otec na rodičovské dovolené 3,5 roku.



Muži nastupující na rodičovskou dovolenou volí jiný přístup a pravděpodobně předem předpokládají, že s dítětem stráví doma delší dobu. Tito otcové se ovšem neliší pouze v délce poskytované péče, ale také z hlediska nejvyššího dokončeného vzdělání. Partneri, jež nastoupili na rodičovskou dovolenou místo své partnerky, měli ve více jak dvou třetinách případů základní či střední vzdělání bez maturity a pouze v necelé třetině případů středoškolské vzdělání s maturitou. Dvě třetiny mužů, jež pečovali celodenně o dítě, ale nebyli přítomni na RD, měly naopak středoškolské vzdělání s maturitou a jen třetina těchto mužů měla vzdělání základní nebo střední bez maturity.

Respondentky se dále vyjadřovaly k otázce, co bylo důvodem<sup>43</sup> toho, že jejich partner někdy celodenně pečoval o dítě. Pro nadpoloviční většinu těch, které se k otázce vyjádřily, byl důvod (hlavním nebo vedlejším) partnerovy péče jednak postoj, že **je správné, aby se staral i otec** a dále pak okolnost, že **partner byl nezaměstnaný**. Vysledovat z odpovědí jeden hlavní důvod, společný pro většinu žen, však možné není. Mezi dalšími často uváděnými důvody se vyskytla okolnost, že žena nastoupila do zaměstnání, protože měla vyšší výdělek než partner (důvodem podle zhruba třetiny žen, jejichž partner někdy o dítě celodenně pečoval) a také respondentčin špatný zdravotní stav (více jak čtvrtina respondentek). Pokud uvedly ženy nějaký jiný, vlastní důvod, vyskytl se opakovaně též špatný zdravotní stav partnera, resp. jeho invalidita.

**T a b u l k a 1.3.3 Důvody vedoucí k rozhodnutí, že partner někdy celodenně pečoval o dítě, v %**

	hlavní důvod	vedlejší důvod	nebyl důvod	N
<b>partner byl nezaměstnaný</b>	33	19	48	27
<b>je správné, aby se staral i otec</b>	29	25	46	28
<b>můj špatný zdravotní stav</b>	27	-	73	26
<b>nastoupila jsem do zaměstnání, protože jsem měla vyšší výdělek než partner</b>	23	12	65	26
<b>nastoupila jsem do zaměstnání z důvodu kariéry</b>	12	15	73	26
<b>jiné</b>	20	-	80	30

*Pozn.: Nezahrnuje respondentky, jichž se otázka týkala, ale neodpověděly na ni.*

*Zdroj: E-deti05*

Respondentky, jejichž partner nikdy o dítě celodenně nepečoval, měly naopak uvádět důvody této skutečnosti. V tomto případě předkládaly nejčastěji jako hlavní (případně vedlejší) důvod **okolnosti spojené se zaměstnáním** - „partner vydělává více peněz“, „partnerovo zaměstnání to neumožňovalo“ a/nebo partnerka nepracovala („nepracovala jsem“). Dalším často uváděným důvodem byly postoje obou partnerů - partnerka i partner si myslí, že o dítě se má starat matka. Naopak pro velkou část žen nebylo důvodem, že by si ani partnerka ani partner sám mysleli, že by se muž neuměl postarat.

<sup>43</sup> Respondentkám byla předložena baterie šesti možných důvodů a ony měly u každého vybrat, zda se jednalo o hlavní důvod, vedlejší důvod nebo nebylo důvodem.

**T a b u l k a 1.3.4 Důvody vedoucí k rozhodnutí, že partner nikdy celodenně nepečoval o dítě, v %**

	hlavní důvod	vedlejší důvod	nebyl důvod	N
partner vydělává více peněz	71	13	16	686
partnerovo zaměstnání to neumožňovalo	60	19	21	697
nepracovala jsem	51	11	38	687
myslím si, že o dítě se má starat matka	46	25	29	680
partner si myslí, že o dítě se má starat matka	38	28	34	675
já nebo partner jsme nesouhlasili z jiných důvodů	18	27	55	661
partner si myslí, že by se neuměl postarat	16	31	53	665
myslím si, že partner by se neuměl postarat	15	30	55	667
jiné	2	1	97	742

Pozn.: Nezahrnuje respondenty, jichž se otázka týkala, ale neodpověděly na ni.

Zdroj: E-deti05

Vzhledem k odlišnému modelu genderového rozdělení rolí v rodině, než má v současné době stále většina partnerských párů, mají ženy, jejichž muž někdy celodenně pečoval o dítě minimálně po dobu jednoho měsíce, patrně odlišný postoj k některým výroky týkajícím se genderových diferenciací ve vztahu k rodině a zaměstnání. Postoje těchto žen pravděpodobně odrážejí skutečnost, že v jejich partnerském vztahu nemají přísně odlišené mužské a ženské role, a tak mají oba partneři pozitivnější postoj k zapojení mužů do péče o rodinu a domácnost a umožnění ženě participovat na trhu práce i v době, kdy má doma malé dítě a v péči o něj ji tedy musí někdo zastoupit. Většina těchto žen souhlasila (spíše nebo určitě) s názorem, že **je v pořádku, když muž pečuje o děti a žena chodí do práce**. Tímto postojem se velmi významně odlišují od většiny žen, jejichž partner o dítě po dobu delší než jeden měsíc nikdy nepečoval a které tak s tímto rozdělením rolí nemají přímou zkušenost a s uvedeným výroky ve většině případů nesouhlasí. Na rozdíl od těchto žen dále ženy, jejichž partner dítěti dlouhodobější péči někdy poskytoval, ve většině případů spíše nebo určitě nesouhlasí s výroky, že muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost a také s výroky, že ženám více než mužům záleží na rodině a dětech.

**T a b u l k a 1.3.5 Souhlas žen s výroky týkajícími se vztahu žen a mužů k rodině a zaměstnání, v %**

	muž nepečoval		muž pečoval	
	%	N	%	N
je v pořádku, když muž pečuje doma o děti a žena chodí do práce <sup>***</sup>	36	793	74	31
muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost a rodinu <sup>*</sup>	65	796	45	31
ženám více než mužům záleží na rodině a dětech <sup>**</sup>	69	797	42	31

Pozn.: Rozdíl v souhlasu s uvedenými výroky mezi ženami, jejichž partner nikdy nebyl na rodičovské dovolené ani nikdy nepečoval o dítě po dobu delší než jeden měsíc, a ženami, jejichž partner buď byl na rodičovské dovolené nebo alespoň jeden měsíc pečoval celodenně o dítě, je statisticky významný na hladině významnosti <sup>\*\*\*</sup> 0,001, <sup>\*\*</sup> 0,01 a <sup>\*</sup> 0,05.

Zdroj: E-deti05

V názorech na níže uvedené výroky se většina žen, bez ohledu na to, zda jejich partner někdy o dítě pečoval či nikoliv, shodovala a spíše nebo určitě s nimi souhlasila. Jednalo se o následující tvrzení: „do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena“ (spíše nebo určitě souhlasilo 92 % žen, jejichž partner nikdy o dítě celodenně nepečoval, a 94 % žen, jejichž muž někdy o dítě pečoval), „muži a ženy by se měli podílet na péči o děti rovným dílem“ (88 % a 94 %), „zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže“ (86 %

a 94 %), „muži a ženy by se měli podílet na péči o domácnost rovným dílem“ (83 % a 87 %), „přerušeni zaměstnání z důvodu péče o děti výrazně ohrožuje pracovní kariéru ženy“ (71 % a 58 %) a „pouze bezdětné ženy se mohou plně věnovat profesní kariéře“ (68 % a 68 %). S výrokem „v rodině s dětmi má žena podstatně více povinností než muž“ (95 % a 87 %) kupodivu souhlasila i převážná většina žen, jejichž muž někdy celodenně pečoval o jejich dítě, z čehož vyplývá, že i v rodinách, kde byl muž někdy doma a staral se o dítě, zůstává velká část domácích povinností na ženě. Toto navíc platí nejen v době, kdy jsou již oba partneři opět zaměstnaní, ale bohužel také v době, kdy je otec s dítětem doma.<sup>44</sup> S výrokem „být ženou v domácnosti uspokojuje stejně, jako pracovat v zaměstnání“ naopak nadpoloviční většina všech žen spíše nebo určitě nesouhlasila (63 % a 65 %).

Pokud se zaměříme na rozdíly v dělbě rolí v rodině mezi páry, kde muž někdy pečoval o dítě, a páry, kde muž nikdy celodenně po delší dobu než jeden měsíc o dítě nepečoval, zjistíme statisticky významné odlišnosti u následujících činností: běžné domácí práce (vaření, úklid, aj.), běžné nákupy, zabezpečení péče o děti. Na otázku „Kdo se ve Vaší domácnosti zabývá následujícími věcmi?“ odpovídají u těchto tří činností ženy, jejichž partner někdy o dítě pečoval, statisticky významně častěji než ostatní ženy „oba zhruba stejně nebo společně“. Respondentky, jejichž partner o dítě nepečoval, volí častěji odpovědi „vždy žena“ nebo „obvykle žena“. U těchto otázek ovšem neuvažujeme odpovědi „obvykle muž“ nebo „vždy muž“, neboť jsou zastoupeny velmi málo, případně vůbec. Z uvedeného vyplývá, že **muži, kteří někdy celodenně pečovali o dítě, se rovněž více podílejí na domácích pracích a zajišťování nákupů**, ovšem vždy se o vykonávání této činnosti dělí se svou partnerkou.

Respondentky se také měly pokusit odhadnout, jak by reagovali jejich spolupracovníci na to, kdyby partner pečoval doma o děti formou rodičovské dovolené a ony se věnovaly práci. Nejvíce (32 %) těch, jejichž partner dosud o dítě nepečoval, se přiklonilo k názoru, že by to kolegům přišlo divné. Třetina respondentek, jejichž partner o dítě už někdy celodenně pečoval, naopak volila odpověď, že by to spolupracovníkům nevadilo. Druhým nejčastěji zmiňovaným názorem všech respondentek bylo tvrzení, že by to spolupracovníky nezajímalo, že by jim to bylo jedno (26 % žen, jejichž partner nikdy o dítě celodenně nepečoval, a 30 % žen, jejichž muž o dítě někdy pečoval). Pokud sečteme na jedné straně spíše negativní odpovědi („kritizovali by nás či odsuzovali“, „vadilo by jim to“, „přišlo by jim to divné“) a na straně druhé odpovědi spíše pozitivní („nepřišlo by jim to divné“, „nevadilo by jim to“, „přijali by to pozitivně, uvítali by to“), přiklání se více respondentek (42 %), jejichž partner nikdy o dítě nepečoval, spíše k negativnímu pólu a naopak respondentky, jejichž partner někdy o dítě pečoval, se spíše přiklání (50 %) k pólu pozitivnímu. Dá se předpokládat, že ženy, jejichž partner někdy o dítě pečoval, nemusely, na rozdíl od těch ostatních, vypovídat jen o potenciálních očekávaných reakcích, ale mohly odpovídat i z pozice těch, které už se v dané situaci někdy nalézaly a mohly tak reakce kolegů skutečně zažít. Pokud by to bylo skutečně tak, že tyto respondentky reflektují svoji vlastní zkušenost, jsou uvedená zjištění pozitivní v tom smyslu, že **oproti očekávání se kolegové k využívání rodičovské dovolené otci staví spíše kladně a ve své podstatě jim to nevádí**.

---

<sup>44</sup> Tento fakt dokládají také výsledky kvalitativního výzkumu v rodinách s otci na rodičovské dovolené [Nešporová, 2005].

**T a b u l k a 1.3.6 Předpokládané reakce kolegů na čerpání rodičovské dovolené otcem, v %**

	muž nepečoval	muž pečoval
kritizovali by nás či odsuzovali	7	3
vadilo by jim to	2	0
přišlo by jim to divné	32	17
nezajímalo by je to, bylo by jim to jedno	26	30
nepřišlo by jim to divné	11	10
nevadilo by jim to	18	33
přijali by to pozitivně, uvítali by to	4	7
<i>N</i>	738	30

*Pozn.: Nezahrnuje respondentky, jichž se otázka týkala, ale neodpověděly na ni, a také respondentky, jichž se otázka netýkala proto, že nikdy nepracovaly.*

*Zdroj: E-deti05*

Co se týče odpovědí týkajících se předpokládané reakce přátel na čerpání rodičovské dovolené mužem, vyznívají odpovědi respondentek na tuto otázku oproti odpovědím týkajícím se kolegů pozitivněji. Respondentky, jejichž partner pečoval o dítě, volí především variantu „nevadilo by jim to“ (40 %) a dokonce též odpověď „přijali by to pozitivně, uvítali by to“ (23 %). Ženy, jejichž partner o dítě nikdy nepečoval, volily často na jedné straně variantu „přišlo by jim to divné“ (31 %), na straně druhé ovšem také variantu „nevadilo by jim to“ (25 %). Tentokrát, na rozdíl od odpovědí týkajících se kolegů, se přikláněla velká část všech respondentek (43 % těch, jejichž partner nikdy nepečoval, a 73 % těch, jejichž partner někdy o dítě pečoval) k pólu spíše kladnému (tj. volily odpovědi „nepřišlo by jim to divné“, „nevadilo by jim to“ nebo „přijali by to pozitivně, uvítali by to“). **Očekávání pozitivnějších reakcí ze strany přátel nežli od kolegů** je způsobeno pravděpodobně tím, že přátelé, potenciálně nebo skutečně, jsou k rozhodnutí svých známých shovívavější a chápavější a snaží se je spíše v jejich jednání podpořit.

**T a b u l k a 1.3.7 Předpokládané reakce přátel na čerpání rodičovské dovolené otcem, v %**

	muž nepečoval	muž pečoval
kritizovali by nás či odsuzovali	6	3
vadilo by jim to	2	0
přišlo by jim to divné	31	7
nezajímalo by je to, bylo by jim to jedno	18	17
nepřišlo by jim to divné	15	10
nevadilo by jim to	25	40
přijali by to pozitivně, uvítali by to	3	23
<i>N</i>	775	30

*Pozn.: Nezahrnuje respondentky, jichž se otázka týkala, ale neodpověděly na ni.*

*Zdroj: E-deti05*

Na závěr dotazníku byla respondentkám položena otázka týkající se změn v systému pomoci státu, jež jsou zaměřené na mladé rodiny s dětmi a kde se jedna položka týkala zavedení otcovské dovolené za účelem podpory účasti otců na péči o dítě v době mateřské dovolené matek.<sup>45</sup> Respondentky měly odpovídat, zda by jejich rodině uvedená změna

<sup>45</sup> „Pomohly by Vaší rodině - v době, kdy to bylo nebo bude pro Vás aktuální - následující změny v systému pomoci státu, které jsou buď plánovány nebo se o nich v odborných kruzích diskutuje (příp. byly nedávno

pomohla. Ženy se zde podle svých názorů dělily na dvě nejvíce zastoupené skupiny, kdy jedné skupině by za určitých okolností toto opatření pomohlo (29 %), druhé by to nijak nepomohlo (38 %), přičemž část žen (16 %) neuměla uvedené opatření posoudit. I zde je však možno pozorovat určitý rozdíl v odpovědích respondentek v závislosti na tom, zda jejich partner někdy o dítě pečoval či nikoliv. Téměř polovina těch (48 %), jejichž partner někdy o dítě celodenně pečoval, odpovídala, že za určitých okolností by jejich rodině toto opatření pomohlo, a pouze více jak čtvrtina (26 %) těchto žen odpovídala, že by jim to nijak nepomohlo. Opačné preference odpovědí můžeme pozorovat u žen, jejichž partner o dítě nikdy celodenně nepečoval, neboť ony se nejvíce přikláněly k odpovědi „nijak by to nepomohlo“ (39 %) a až poté k odpovědi „za určitých okolností by to pomohlo“ (28 %). Zdá se tedy, že zejména respondentky, jež mají zkušenost s účastí otců na celodenní péči o dítě ve věku do 4 let, by uvítaly ze strany státu v této věci větší podporu.

---

uzákoněné) a jsou zaměřené na mladé rodiny s dětmi?“ - „Zavedení otcovské dovolené za účelem podpory účasti otců na péči o dítě v době mateřské dovolené matek.“

## 2. Péče o nemocné členy rodiny a využívání volna na ošetřování člena rodiny

Podobně jako v řadě jiných výzkumů potvrzuje se i v šetření k tematice využívání dvou základních nástrojů sladování zaměstnání s péčí o nejmenší děti (rodičovská dovolená a paragraf na ošetřování člena rodiny), které bylo zpracováno v rámci projektu EQUAL „Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti“ (E-deti05), tradiční rozdělení partnerských rolí na muže-živitele a ženy-pečovatelky o děti a domácnost, a to jak v postojích respondentů, resp. respondentek, tak v jejich reálném chování. Například s výrokem, že „muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost a rodinu“ určitě/spíše souhlasí téměř dvě třetiny žen. Na ženách pak také vždy/obvykle leží běžné domácí práce (87 %), zajištění běžných nákupů (68 %) a zabezpečení péče o děti (72 %). Téměř ve všech zbývajících případech (dopočet do 100 %) se na těchto činnostech podílejí partneři zhruba stejně nebo společně.

Ženám však vedle každodenní péče o domácnost a děti mnohem častěji než mužům náleží i starosti relativně výjimečné, tj. spojené s onemocněním dětí. Přestože většina dětí mívá spíše běžné nemoci - zdravotní stav naprosté většiny (přes 90 %) dětí od 3 do 10 let je podle šetření E-deti05 dobrý, bezproblémový (výjimečně mají nachlazení, slabou chřipku, příp. občas trpí nemocemi běžného charakteru - angína, chřipka, dětské nemoci bez komplikací) - je nutné jim v té době zajistit potřebnou péči. Se závažným zdravotním postižením se potýká zhruba jedno procento dětí ve zkoumaném souboru.

**Nárok na podporu při ošetřování člena rodiny (OČR) ze systému nemocenského pojištění má zaměstnanec (muž i žena), který z důvodu ošetřování člena rodiny nebo péče o dítě ve věku do 10 let nepracuje, resp. nevykonává práci v daném zaměstnání.** Další nutnou podmínkou je společné bydlení v domácnosti s ošetřovaným, ta se však nevztahuje na ošetřování dítěte mladšího 10 let rodičem. Podpora při OČR se poskytuje **nejvýše po dobu prvních 9 kalendářních dnů**, příp. 16 kalendářních dnů, jde-li o zaměstnance, který má v péči dítě do skončení povinné školní docházky a je jinak osamělý. V témže případě ošetřování (péče) náleží podpora jen jednou a jen jednomu oprávněnému. Pokud potřeba ošetřování trvá déle než 9, příp. 16 kalendářních dnů, náleží zaměstnanci neplacené volno.<sup>46</sup>

### 2.1 Zkušenosti matek z hlediska dělby péče o děti v rámci rodiny

V každé druhé rodině (57 %) je s nemocným dítětem doma (téměř) vždy žena a dále přibližně v každé třetí rodině (30 %) se o dítě v nemoci stará ve většině případů zase žena s občasným zastoupením partnerem nebo jinou osobou. Z druhé části tabulky 2.1.1 je zřejmé, že celkově tak v téměř **90 % rodin pečuje o nemocné dítě převážně matka**, přičemž ze dvou třetin vždy jenom ona a ve zbývajících třetině se někdy střídá s partnerem nebo s jinou osobou. Pravděpodobnost, že pečuje partner nebo někdo jiný, je přitom skoro stejná (53:47). Jinou osobou pečující o nemocné dítě jsou nejčastěji jeho prarodiče. Pokud alespoň jeden z prarodičů bydlí ve společném bytě s respondentkou nebo v bezprostředním sousedství, stará se o nemocné dítě jen nepatrně častěji než muž, ale mnohem častěji než prarodič žijící v blízkém městě nebo ve větší vzdálenosti. Je-li žena nezaměstnaná nebo v domácnosti a muž naopak pracuje, zůstává s nemocným dítětem v 90 % případů žena. Pokud jsou výdělečně činní oba partneři, výlučnou péči o nemocné dítě zastává žena „jen“ v polovině rodin, v další čtvrtině se občas podílí její muž a ve zbývajících čtvrtině někdo jiný.

<sup>46</sup> Podle §127 zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

**Tabulka 2.1.1 V případě, že dítě (děti) onemocní, kdo o něj (ně) většinou pečuje? (v %)**

kdo pečuje o nemocné dítě	%	kdo pečuje o nemocné dítě	%
a. (téměř) vždy žena	56,9	vždy nebo většinou žena (řádek a+b+f)	86,6
b. většinou žena, někdy muž	15,7	v tom: <i>sama</i>	65,7
c. (téměř) vždy muž	0,4	<i>s partnerem</i>	18,1
d. většinou muž, někdy žena	1,6	<i>s jinou osobou</i>	16,2
e. někdy muž, někdy žena / zhruba stejně	5,0		
f. většinou žena, někdy jiná osoba	14,0	vždy nebo většinou muž (řádek c+d)	2,0
g. většinou jiná osoba	6,4	žena a muž zhruba stejně (řádek e)	5,0
N	827	většinou jiná osoba (řádek g)	6,4

Pozn.: 1 respondentka na otázku neodpověděla, 1 uvedla „jinou možnost“

Zdroj: E-deti05

Zhruba v 8 % rodin nedominuje v péči o nemocné dítě žena (v tabulce 2.1.1 řádky c+d+g). Jsou tomu příčinou spíše její případné problémy v zaměstnání (z hlediska řádného plnění úkolů, omezení kariérního postupu apod.), finanční nevýhodnost vzhledem k jejímu platu a nebo prostě vstřícnost na straně partnera či jiné osoby vypomoci s péčí o nemocné dítě? V pozadí této situace stojí sociálně ekonomické postavení obou partnerů. Všechny tyto ženy jsou výdělečně činné, jejich partneři pak častěji (než v celém souboru) podnikají, ale jsou i v domácnosti, příp. nezaměstnaní. Navíc, pokud pracují oba partneři, uvádí tato skupina žen, že má spíše (mnohem) vyšší příjem než její partner a dále, že oproti jiným ženám častěji pracuje ve vyšších i nižších řídicích nebo odborných pozicích.

Socioekonomický status se odráží i v postojích těchto žen, neboť nepřikládají takový význam tradiční dělbě rolí a častěji „rozhodně“ souhlasí jak s tím, že „muži i ženy by se měli podílet na péči o děti i o domácnost rovným dílem“, tak s tvrzením, že „zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže“. Mezi důvody, proč **o nemocné dítě pečuje hlavně partner či někdo jiný**, jednoznačně dominuje **vlastní zájem a dostatek času** ze strany partnera či jiné osoby (pro 80 % žen) a **převažuje tak nad pracovním vytížením matky dítěte**, pro kterou by častá přerušení v práci negativně dopadala na řádné plnění pracovních úkolů (55 %), **a nad finanční nevýhodností** (46 %). Omezení kariérního postupu (23 %), příp. obava ze setrvání v zaměstnání vůbec (38 %) z důvodu častých přerušení v práci hraje roli u menšího podílu žen.

Finanční nevýhodnost přerušení pracovní činnosti z důvodu péče o nemocné dítě bezesporu souvisí s profesním postavením dané osoby. Zdůrazňují ji jak ženy, které přenechávají starost o nemocné dítě svým partnerům, příp. jiným osobám, tak naopak i ženy, které převážně pečují o nemocné dítě a „omlouvají“ tímto partnerův malý či žádný podíl. **Nevýhodnost z finančního hlediska je hlavním důvodem, proč se partner nepodílí** (nebo podílí jen zřídka) **na péči o nemocné dítě, pro 68 % žen a vedlejším důvodem pro dalších 16 % žen**. Pro 92 % žen v domácnosti nebo nezaměstnaných je rozhodujícím důvodem péče o nemocné dítě fakt, že nejsou výdělečně činné. Tyto ženy také častěji než ty s vlastním pracovním příjmem uvádějí, že jak ony, tak jejich partneři zastávají názor, že o dítě se má starat matka. Naproti tomu zaměstnané či podnikající ženy spíše hledají jiné řešení (např. výpomoc od prarodičů). Na důvody, že by se muž neuměl o nemocné dítě postarat, shodně upozorňuje pouze 14 % žen.

V souhrnu můžeme říci, že je-li žena bez pracovního příjmu, leží péče o nemocné dítě většinou výlučně na ní. Pokud vykonává nějakou výdělečnou činnost, může počítat s občasným podílem svého partnera, ale zejména s výpomocí jiné osoby. „Většinou jiná osoba“ pečuje o nemocné dítě pouze v rodinách zaměstnaných či podnikajících partnerů. Jako

**jinou osobu pečující o nemocné dítě** uvádějí respondentky nejčastěji **prarodiče**<sup>47</sup> **dítěte**. Pravděpodobnost jejich pravidelné výpomoci klesá se vzdáleností místa bydliště prarodičů. Z tabulky 2.1.2 je zřejmé, že nejčastěji se v péči o nemocné dítě střídají s matkou dítěte, a to „pravidelně, vždy je-li to třeba“, „občas“ však vypomůžou i v rodinách, kde o nemocné dítě někdy pečuje i muž.

**T a b u l k a 2.1.2 Do jaké míry pomáhají prarodiče pohlídat dítě v době nemoci, pokud o něj převážně pečuje jeho matka? (řádkové relativní četnosti, v %)**

kdo pečuje o nemocné dítě	prarodiče pohlídají nemocné dítě			N
	vždy, je-li to třeba	občas	vůbec ne	
(téměř) vždy žena	6,5***	66,7	26,9***	294
většinou žena, někdy muž	5,5**	80,0***	14,5	110
většinou žena, někdy jiná osoba	49,5***	49,5***	0,9***	107
celkem	15,3	65,9	18,8	511

Pozn.: \*\*rozdíly v míře pomoci prarodičů při péči o nemocné dítě jsou signifikantní na hladině významnosti 0,01; \*\*\* 0,001

Zdroj: E-deti05

Pracující rodiče mají několik možností, jak zajistit péči o nemocné dítě v souvislosti s jejich prací, kterou tak mohou na určitou dobu přerušit či omezit. Pokud jim to charakter práce, příp. zaměstnavatel umožní, mohou si vzít práci domů a pracovat z domova a nebo upravit svoji pracovní dobu za účelem sladění péče o nemocné dítě s pracovní aktivitou. Flexibilní úprava pracovní doby však není u většiny pracovních míst v praxi realizovatelná. Například možnost pracovat doma je reálně jen velmi málo využívána,<sup>48</sup> a to navíc spíše vysokoškolsky vzdělanými, řídicími a odbornými pracovníky. Pružná pracovní doba ve smyslu posunutí jejího začátku a konce je využívána častěji<sup>49</sup> a zaměstnanci o ni také poměrně často žádají v rámci sladění rodinných a pracovních povinností.

V případě, že o nemocné dítě pečuje vždy nebo převážně jeho matka nebo otec (v tabulce 2.1.1 řádky a až f), patří **práce doma a flexibilní pracovní doba k velmi málo využívaným nástrojům**. Mezi rodiči (muži i ženami) v zaměstnaneckém poměru se řadí k nejméně uplatňovaným aktivitám (viz tabulka 2.1.3). Mnohem častěji si tímto způsobem mohou svoji pracovní dobu upravit podnikatelé - zejména u žen-podnikatelek představuje práce doma nejčastější formu úpravy pracovní činnosti z důvodu péče o nemocné dítě. Je však třeba brát na zřetel velmi malé zastoupení samostatně výdělečných žen v souboru. Možnosti pracovat doma a zároveň pečovat o nemocné dítě využívají spíše vysokoškolsky vzdělané ženy.

<sup>47</sup> Výjimečně jiní příbuzní, kamarádka, sousedka, příp. placená pečovatelka.

<sup>48</sup> Podle výzkumu HRZ05 využívá možnost pracovat doma pouze 3,5 % zaměstnaných mužů, resp. 7,0 % žen.

<sup>49</sup> Z šetření HRZ05 vyplynulo, že 12,2 % zaměstnaných mužů, resp. 21,7 % žen požádalo o posunutí začátku a konce pracovní doby a bylo jim (vždy) vyhověno.



**Tabulka 2.1.3 Četnost využívání různých způsobů péče o nemocné dítě v souvislosti s prací, v %**

	žena				muž			
	zaměstnaná		podniká		zaměstnaný		podniká	
	ano, vždy	ne, nikdy	ano, vždy	ne, nikdy	ano, vždy	ne, nikdy	ano, vždy	ne, nikdy
paragraf na OČR	65	11	x	x	4	83	x	x
dovolená	4	61	6	80	1	84	1	88
práce doma	1	94	44	41	-	99	4	86
úprava prac. doby	7	77	37	39	1	94	9	76
jiné řešení	14	68	22	62	6	87	8	82
<i>N</i>	454		41		619		123	

Pozn.: řádková procenta (dopočet do 100 % = „občas“); nezahrnuty respondenty, které neuvedly konkrétní četnost využívání daných forem

Zdroj: E-deti05

Dovolenou si kvůli péči o nemocné dítě vybírá pravidelně také velmi malé procento výdělečně činných rodičů, nicméně alespoň občas ji využívá 35 % zaměstnaných žen, resp. 15 % mužů. Podnikatelé ve srovnání se zaměstnanci spíše nikdy dovolenou nečerpají.<sup>50</sup> Muži a ženy v zaměstnaneckém poměru mají na rozdíl od těch podnikajících ze zákona k dispozici ještě jednu možnost při péči o nemocné dítě - podporu při ošetřování člena rodiny poskytovanou z nemocenských dávek. Osoby samostatně výdělečně činné mohou být sice účastny na nemocenském pojištění, ze 4 možných dávek ale mají (za splnění dalších podmínek) nárok pouze na nemocenské a na peněžitou pomoc v mateřství.

Onemocní-li dítě, čerpají podle výzkumu E-deti05 **dvě třetiny zaměstnaných žen podporu při OČR (téměř) vždy** a další čtvrtina **jen občas**. Pokud o nemocné dítě pečuje (téměř) výlučně žena, „na paragraf“ je s dítětem doma vždy v 84 % a občas v 11 % případů. V situaci, kdy se na péči o nemocné dítě podílí do určité míry i muž (příp. jiná osoba), využívá zaměstnaná žena podporu při OČR spíše jen občas nebo vůbec nikdy. Pokud bývá žena s nemocným dítětem doma „na paragraf“ jen občas, častěji jí vypomáhají také prarodiče.

Přes **80 % zaměstnaných mužů podporu při ošetřování dítěte do 10 let věku nikdy nečerpá**, zejména v případě, kdy o nemocné dítě pečuje výlučně žena. To je také jeden z hlavních důvodů, proč této možnosti nevyužívá. Jinak spíše převažují finanční důvody nad námitkami zaměstnavatele. Muži, kteří paragraf na ošetřování dítěte nevyužívají (oproti těm, kteří jej využívají vždy nebo občas) a následně uvádějí, že je to z důvodu nízké náhrady mzdy (nikoli proto, že by měl zaměstnavatel námitky), mají spíše vyšší příjmy. Pokud se však muž většinou nebo alespoň někdy podílí na péči o nemocné dítě, využívá „paragrafu“ velmi často (téměř) vždy nebo alespoň občas.

Ve srovnání s muži, **jen každá desátá žena svého zaměstnavatele nikdy nežadá o podporu při OČR**. Starost o nemocné dítě spíše řeší pomocí dovolené, práce z domova a především úpravou své pracovní doby. Důvodem bývá také nízká náhrada mzdy<sup>51</sup> při využívání „paragrafu“ než případné zaměstnavatelovy námitky. **Výše ošetřovného za kalendářní den totiž činí 69 % z denního vyměřovacího základu.**<sup>52</sup> Ten je však shora limitován, neboť podléhá určité redukci - v roce 2005 činil maximálně 606 Kč. Této

<sup>50</sup> Podnikatelé ve své podstatě dovolenou ani čerpat nemůžou (ve srovnání se zaměstnanci), čímž bychom mohli vysvětlit relativně vysoký podíl odpovědi „ne, nikdy“. V opačném případě můžeme využívání dovolené interpretovat jako přerušení práce (podnikání) a čerpání volna.

<sup>51</sup> U mužů i u žen převažují finanční důvody nad námitkami zaměstnavatelů v poměru 3:2

<sup>52</sup> Denní vyměřovací základ = započitatelný příjem (tj. veškerý příjem podléhající odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (tj. zpravidla 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla potřeba ošetřování (péče o) člena rodiny) se dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.

maximální výši odpovídá průměrný příjem mírně přesahující 20 tisíc Kč. Výše podpory při ošetřování člena rodiny za jeden den dosahuje téměř 400 Kč, za 9 dní necelých 3,5 tisíce Kč a za 16 dní přes 6,2 tisíce Kč.

Pět a sedm kalendářních dní bývá nejčastější délka péče o nemocné dítě zaměstnanými rodiči při využívání paragrafu na ošetřování člena rodiny. Více jak polovina rodičů (59 % žen a 73 % mužů) čerpá podporu při jednom ošetřování dítěte do 10 let věku v průměru nejvýše jeden kalendářní týden. Protože v šetření E-detí05 byly dotazovány pouze ženy z úplných rodin, „ošetřovné“ jim mohlo nahrazovat mzdu maximálně po dobu 9 kalendářních dnů. 28 % respondentek (a 7 % jejich partnerů) však uvedlo, že při využívání OČR trvá jedno onemocnění v průměru i 10 a více dní. Matky tedy jednak bývají častěji doma „na paragraf“ vždy, když jejich děti onemocní, a jednak s nimi zůstávají spíše delší dobu než muži - v průměru 8,0 kalendářních dní, resp. muži 6,7 dní. Téměř třetina žen pečuje o nemocné dítě déle než zaměstnavatelem proplacených 9 kalendářních dnů a musí tak dále čerpat ještě neplacené volno.

Jsou-li oba partneři zaměstnaní a při péči o nemocné dítě s ním alespoň občas zůstávají doma „na paragraf“, ve většině případů<sup>53</sup> to bývá častěji žena. Zatímco celkově byli muži v loňském kalendářním roce doma „na paragraf“ s nemocným dítětem nejvýše třikrát, některé ženy takto přerušily svoji pracovní činnost dokonce až dvanáctkrát.

Novela zákona o nemocenském pojištění, kterou v lednu 2006 schválila Poslanecká sněmovna a předložila ji Senátu, obsahuje mimo jiné nový nástroj umožňující rodičům vystřídat se při péči o nemocné dítě. Jak se matky vychovávající alespoň jedno dítě od 3 do 10 let věku dívají na možnost **vystřídání se rodičů při ošetřování nemocného dítěte při současném nároku na pobírání dávky ošetřovného oběma z nich ve výši adekvátní délce péče**? Většina z nich by tuto možnost uvítala - více jak třetině (38 %) respondentek by zavedení této možnosti podle jejich slov velmi pomohlo a další třetině (34 %) by pomohlo za určitých okolností. Naproti tomu pětina žen uvedla, že by jim to nijak nepomohlo (18 %) či by to pro ně bylo spíše nevhodné (3 %). Přibližně každá třináctá žena (8 %) nebyla schopna zavedení tohoto opatření posoudit.

Vyloučíme-li ženy, které neuměly posoudit význam možného střídání rodičů v době péče o nemocné dítě, zjistíme, že by tato možnost velmi **pomohla především výdělečně činným ženám** a dále rodinám, ve kterých pracují (příp. jsou zaměstnaní) oba rodiče (45 % by velmi pomohla). Z hlediska dělby péče o nemocné dítě by možnost střídání spíše nijak nepomohla ženám, které (téměř) výlučně pečují o nemocné dítě (viz tabulka 2.1.4). Naopak rodinám, ve kterých se na péči o dítě v době nemoci podílí určitou měrou i muž (ať už „(téměř) vždy“, „většinou“, „někdy“ nebo „zhruba ve stejné míře“), by zavedení možnosti vystřídat se velmi pomohlo.

---

<sup>53</sup> V 75 % případů je to častěji žena (než muž), ve 21 % oba stejně a ve 4 % častěji muž. (N = 56)

**Tabulka 2.1.4 Pomohlo by Vaší rodině zavedení možnosti vystřídání se rodičů při péči o nemocné dítě a zachování nároku na „ošetřovné“ pro oba rodiče? (řádkové relativní četnosti, v %)**

	velmi by nám to pomohlo	pomohlo by to za určitých okolností	nijak by to nepomohlo	bylo by to pro nás spíše nevhodné	N
<b>kdo pečuje o nemocné dítě</b>					
(téměř) vždy žena	36,1***	37,7	22,2***	4,0*	427
většinou, někdy muž	55,2***	33,9	10,3***	0,6*	174
<b>ženy využívají paragraf na OČR</b>					
- ano, vždy	43,7	34,8	18,9	2,6	270
- občas	46,6	35,9	16,5	1,0	103
- ne, nikdy	59,1	25,0	15,9	-	44
<b>muži využívají paragraf na OČR</b>					
- ano, vždy	76,2***	19,0	4,8	-	21
- občas	61,5***	32,3	6,2**	-	65
- ne, nikdy	34,9***	39,9	21,4***	3,8	416

Pozn.: nezahrnuty respondentky, které dané opatření neuměly posoudit; většinou, někdy muž = řádek b+c+d+e podle tabulky 2.1.1.; \*rozdíl mezi významem zavedení možnosti střídání rodičů při péči o nemocné dítě a tím, kdo o nemocné dítě převážně pečuje, příp. v míře využívání OČR jsou signifikantní na hladině významnosti 0,05; \*\* 0,01; \*\*\* 0,001

Zdroj: E-deti05

V závislosti na tom, zda respondentka nebo její partner využívá při péči o nemocné dítě paragraf na ošetřování dítěte do 10 let věku, byly zjištěny následující skutečnosti. U žen v zaměstnaneckém poměru nebyl prokázán signifikantní rozdíl v tom, nakolik by jim zavedení možnosti střídání rodičů při péči o nemocné dítě pomohlo v závislosti na tom, zda paragraf na OČR využívají či nikoli. Můžeme identifikovat pouze slabou tendenci, že v případě, kdy ženy bývají doma s dítětem „na paragraf“ vždy nebo občas, nepřikládají zavedení možnosti střídání rodičů takový význam (velmi by pomohlo 45 %). Můžeme se domnívat, že pro tuto skupinu žen by zavedení možnosti střídání zřejmě stejně nevedlo k vyššímu zapojení partnera do péče o nemocné dítě (zejména z finančních důvodů spojených se zaměstnáním). Naproti tomu, pokud paragraf při OČR v současnosti z různých důvodů nevyužívají a péči o nemocné dítě řeší jiným způsobem, zmiňované opatření by spíše uvítaly (59 %).

U mužů je situace opačná. Z výše uvedeného víme, že zaměstnaní muži, kteří se alespoň někdy podílejí na péči o nemocné dítě, častěji také využívají paragrafu na OČR. Jejich partnerky pak mnohem častěji uvádějí, že by jim zavedení možnosti střídání rodičů při ošetřování nemocného dítěte při současném nároku na pobírání „ošetřovného“ oběma z nich velmi pomohlo (65 %). Přičteme-li k tomu ještě ty, kterým by pomohlo za určitých okolností, zjistíme, že 94 % žen, jejichž partner vždy nebo občas bývá doma s nemocným dítětem „na paragraf“ by dané opatření pomohlo, naproti tomu těm, jejichž partner paragraf na OČR nikdy nevyužívá, by pomohlo „jen“ v 75 % případů.

## 2.2 Ošetřování člena rodiny z pohledu zaměstnavatelů

Z hlediska zaměstnavatele je především nezbytné organizačně řešit situaci, kdy musí zaměstnanci v případě potřeby podle zákona poskytnout volno na ošetřování člena rodiny. Finanční výlohy by zaměstnavateli neměly v souvislosti s poskytováním tohoto volna vznikat, jelikož je dávka, která je v takovém případě zaměstnanci určena, vyplácena z nemocenského pojištění. Přesto může absence v zaměstnání způsobit zaměstnavateli potíže, které je nutno řešit. Ve větších organizacích to nemusí být vzhledem k jiným absencím tolik obtížné a lze na

krátkou dobu zaměstnance jednoduše nahradit jiným, případně rozdělit nejnütnější práci dočasně mezi kolegy nebo, pokud to lze, vyčkat návratu zaměstnance. Jistá forma flexibility časové a pracovní, kterou zaměstnavatel zaměstnancům povoluje, může ve výsledku vést k tomu, že ztracený čas může být zaměstnancem napracován, a tím se sníží potřeba čerpat volno na ošetřování člena rodiny [Heim, 2005: 109]. Tuto skutečnost si však čeští zaměstnavatelé bohužel příliš často neuvědomují. Pohled zaměstnavatelů byl zkoumán jednak přímo, z výpovědí zástupců zaměstnavatelů (kap. 2.2.1) a dále byla zkoumána míra a četnost využívání této instituce zaměstnanci a zejména signifikantní rozdíly v těchto postupech mezi muži a ženami (kap. 2.2.2).

### 2.2.1 Zjištění kvalitativního výzkumu

Zaměstnavatelé všech pracovních odvětví zkoumaných v kvalitativním výzkumu (průmysl, obchod a služby, zdravotnictví a školství) měli prakticky totožné zkušenosti s využíváním volna na ošetřování člena rodiny ze strany zaměstnanců. Zjištěny nebyly ani rozdíly ovlivněné odlišnou mírou nezaměstnanosti zkoumaných regionů. Všichni informátoři zastupující zaměstnavatele se v zásadě shodli v poznatku, že jejich **zaměstnanci volno na ošetřování člena rodiny příliš často nevyužívají** a rozhodně nemají tendenci ho zneužívat. Přitom je toto volno ve výrazně převažující většině případů **využíváno k péči o nemocné dítě mladší deseti let**, a to především ze strany matek, ojediněle i otců. Ve zcela výjimečných případech může být toto volno využito zaměstnanci obou pohlaví k péči o jiné členy rodiny, například seniory (rodiče zaměstnanců), případně na péči o vážně nemocného partnera či partnerku nebo o dítě starší deseti let. Vyskytly se i případy, kdy muži využili toto volno na péči o děti své partnerky, se kterou žili ve společné domácnosti.

Zaměstnavatelé ve většině případů chápou poskytování tohoto volna jako nutnost, na kterou mají zaměstnanci s malými dětmi zákonný nárok a nijak jim nebrání, aby jej využívali. Na druhou stranu však podniky, které sledují absence zaměstnanců a finančně zaměstnance motivují k tomu, aby měli co nejméně absencí, většinou nedělají rozdíl mezi volnem na základě nemocenské a volnem na ošetřování člena rodiny, což rodiče malých dětí znevýhodňuje. K odměňování pracovníků, kteří nemají žádné nebo jen minimální absence v zaměstnání, většinou přistoupily firmy za účelem snížení nemocnosti zaměstnanců, které bylo podle jejich výpovědí tímto způsobem úspěšně dosaženo. Z provedeného výzkumu vyplývá, že k tomuto odměňování častěji přistupují firmy zahraniční, které jsou výrazněji zaměřeny za výkon a očekávají vyšší efektivitu práce, než jaká je požadována ve velkých českých podnicích. Cílené odměňování na základě sledování nízkých absencí v zaměstnání se nevyskytuje ve státních sektorech školství a zdravotnictví. Motivace zaměstnanců k nízké absenci mají většinou podobu finanční, případně i hmotnou (dárky).

Podle zkušenosti zaměstnavatelů však **zaměstnanci** i v těch podnicích, kde nejsou finančně zohledňovány absence v práci, **postupují tak, aby volno na ošetřování člena rodiny využívali co možná nejméně často**. Jako hlavní důvod k tomuto postupu udávali zaměstnavatelé jednoznačně **ztrátu financí**, kdy je podpora poskytovaná z nemocenského pojištění vždy významně nižší než mzda zaměstnance. Rovněž zde při rozhodování rodičů hraje roli **tlak na výkon a týmová práce**, přičemž vědomí skutečnosti, že zaměstnanec svojí absencí výrazně zkomplikuje pracovní vytížení svých kolegů, rovněž může vést k hledání jiných cest a omezení absencí. Rodiče tedy podle okolností a možností využívají různé **další strategie**. Vedle toho, že si zajistí hlídání dítěte jinou osobou, o čemž se zaměstnavatel vůbec nemusí dozvědět, se jedná především o několik dalších možností. Především rodiče (většinou opět matky) **využívají dovolenou**, aby mohli o nemocné dítě pečovat. Tato možnost je hojně uplatňována zejména pokud se jedná o kratší nemoc nebo ji rodič může kombinovat s jinými strategiemi (získání dalších volných dnů, péče zajištěná další osobou atd.). Výhodně ji lze užít například tam, kde rodiče pracují na dvanáctihodinové směny, kdy **výměnou směn** po dohodě

s kolegy mají možnost řešit nutnost zůstat doma. Pokud si navíc k tomu ještě podle potřeby zaměstnanec vezme den nebo dva dny dovolené, může tak získat celý volný týden nebo i více. Tento přístup je často využíván např. v nemocnicích, kde většina sester pracuje ve směnném provozu. Jiná situace je u zaměstnanců pracujících pravidelně pět dní v týdnu. Tam by při delších nebo častějších nemocích děti zaměstnanci vyčerpali na ošetřování prakticky veškerou dovolenou, pokud by neměli možnost zajistit hlídání jinou osobou, a aby k tomu nedošlo, tak volno na ošetřování člena rodiny využívají. Někde lze využít k řešení této situace také volno získané z práce navíc (přesčasů).

Někteří personalisté s dlouhodobější zkušeností zmiňovali skutečnost, že volno na ošetřování člena rodiny bylo v minulosti využíváno častěji než je tomu dnes. Zaměstnanci mají podle nich dnes tendenci se tomuto řešení péče o nemocné dítě spíše vyhýbat, pokud to lze. Výpověď dvou personalistek z jednoho velkého průmyslového podniku o využívání volna na ošetřování člena rodiny byla následující:

*R: Já myslím, že v minulosti to nějak využívaly, ale teď se nějak zařídí, aby k tomu čerpání nedošlo.*

*T: Myslíte to volno [na ošetřování člena rodiny]?*

*R1: Ano, to čerpají minimálně.*

*R2: Někdy to nechtějí ani využít, mají obavu, aby neměli problémy.... Řeší se to napracováním, dovolenýma, střídáním s manželem.*

*R1: Tím, že máme těch pět neděl [dovolené], tak si to samozřejmě každý řeší tak.*

*R2: Ve vztahu k tomu dítěti je to strašně propastné, protože ta [finanční] podpora je malá a když má jiné závazky, tak si to nemůže dovolit.*

*R1: Ale když se podíváš tady na ta čísla [počty zaměstnanců, kteří v prvním pololetí využili volno na OČR], tak vidíš, že v porovnání jsou ta čísla malá.*

*R2: To je jedna věc, ty závazky, pak je to klima na pracovišti, kdy tam je poměrně ten tlak na tu efektivitu, na ten výkon, a když člověk často chybí, tak se může stát že=*

*R1: = Tam vlastně funguje ta týmová práce, člověk se pořád točí v tom týmu.*

*R2: Ten člověk tam prostě chybí, a když to řeknu, tak ty lidi ho prostě nemají rádi, protože často chybí, to si každý rozmyslí. Ten vztah na tom pracovišti je dost důležitý. Tak se snaží najít jinou cestu.*

*R1: Ten plat je taky dost peněz a určitě o něj [matka] nerada přichází.*

*R2: Určitě ten plat a výkon hrají hlavní roli v tom, proč ty lidi volí jinou možnost toho ošetřování.*

Pokud zaměstnavatel zaměstnává matky malých dětí, pak většinou respektuje, že tyto ženy mají nárok na volno na ošetřování člena rodiny a nezpůsobuje jim výrazné problémy, aby jej využívaly. Matky samy se však raději vyhýbají možnosti využít volno na ošetřování člena rodiny. Hlavními motivy v tomto postupu jsou podle většiny zaměstnavatelů především finanční ztráty a snížení mzdy rodiče využívajícího volno na ošetřování člena rodiny a dále i případné vědomí matek o iniciování potíží v organizaci práce společnosti na základě způsobené absence. **Muži využívají** toto volno **stále velmi omezeně**, a tak zaměstnavatel z tohoto pohledu na otce malých dětí prakticky nebere ohled a ze zkušenosti předpokládá, že tuto možnost budou využívat velmi výjimečně. Skutečnost, že by se zaměstnavatel účelově bránil zaměstnávání rodičů, respektive matek malých dětí, aby se vyhnul nutnosti poskytovat jim volno na ošetřování dětí, nepřiznal nikdo ze zástupců zkoumaných organizací. Ovšem ani nikdo z jejich zaměstnanců, se kterými byl proveden rozhovor, si přímo nestěžoval na nekorektní přístup zaměstnavatele v případě, že chtějí využít volno na ošetřování člena rodiny. Mnozí ovšem zmínili, že se ho snaží využívat pouze v nezbytných případech.

Nabízí se otázka, proč zaměstnavatelé tvrdí, že jejich zaměstnanci volno na ošetřování člena rodiny využívají minimálně, a přitom se obecně soudí, že matky s malými dětmi jsou často diskriminovány na pracovním trhu z důvodu, že zaměstnavatel předpokládá jejich častou absenci v souvislosti s péčí o nemocné dítě. Snad se jedná o obecný postoj zaměstnavatele, který vzhledem k nízkému zastoupení matek malých dětí mezi zaměstnanci a nízké míře využívání tohoto volna muži samozřejmě ví, že nemocnost mu způsobuje celkově mnohem více absencí. **Diskriminační praktiky tak zřejmě nebudou vycházet pouze z vědomí o absenci matek pečujících o nemocné děti, ale i z dalších zkušeností (či předsudků) ohledně zaměstnávání matek malých dětí.** Jedná se zřejmě rovněž o jejich celkové pracovní nasazení a případné možnosti pracovat přesčas nebo se flexibilně přizpůsobit časovým požadavkům zaměstnavatele, který se orientuje především na výkon, plnění stanovených termínů často nárazových projektů a vyhovění klientům. Matky přitom musí zajistit péči o děti a přizpůsobit se otevírací době zařízení kolektivní péče o děti. Využívání volna na ošetřování člena rodiny většinou netvoří ani desetinu absencí způsobených využíváním nemocenské. Naproti tomu zjištění této sondy potvrdila, že možnost střídání obou rodičů při ošetřování dítěte nebo jiného člena rodiny by usnadnila ženám pozici v zaměstnání a řešení dilematu, co upřednostnit, je-li dítě (jiný člen rodiny) nemocné.

### 2.2.2 Výsledky konjunkturálního výzkumu

Přibližně třetina podniků (36 %) neposkytovala svým zaměstnancům v lednu až červnu roku 2005 žádné volno na ošetřování člena rodiny - 32 % podniků svým zaměstnankyním a 40 % podniků svým zaměstnancům. V ostatních podnicích muži i ženy paragraf na OČR využili, přičemž spíše více než jedenkrát a mnohem častěji to byly ženy. I když se průměrný počet případů poskytnutého volna na OČR na jednoho zaměstnance u mužů a u žen příliš neliší (1,3, resp. 1,6), bývají **muži** podle očekávání mnohem častěji „**na paragraf**“ **doma jen jednou** (45 %, resp. 28 % ženy), zatímco **ženy** v průměru **vícekrát** (72 %, resp. 55 % muži). Častější využívání paragrafu na OČR ženami tak koresponduje s výsledky zjištěnými ve výzkumu rodin s alespoň jedním dítětem od 3 do 10 let (E-deti05).

**Volno na ošetřování člena rodiny čerpají zaměstnanci nejčastěji** (jedna třetina zaměstnanců) v maximální právně nárokovatelné výši (pro úplné rodiny) **9 kalendářních dnů**. Nejčastější průměrná délka péče o nemocné děti do 10 let činí 7,3 dní, pro jiné členy rodiny 6,6 dní a celkově 7,6 kalendářních dní (tj. nejsou-li zaměstnavatelé schopni rozlišit ošetřování dítěte a ošetřování jiného člena rodiny, příp. neznají-li tyto dva samostatné údaje). **Polovina zaměstnanců (mužů i žen) využívá paragraf na OČR nejvýše po dobu jednoho kalendářního týdne**. Získaná data sice neumožňují přesněji rozlišit délku pobírání ošetřovného u mužů a u žen, poměr počtu případů, kdy bylo využito maximálního počtu dní, na něž má zaměstnanec nárok, k celkovému počtu případů poskytnutého volna, však mnohé napovídá. Zjišťujeme, že ve 33 % případů u mužů a 27 % případů u žen nebyla nikdy využita maximální délka nároku na ošetřovné. Na druhou stranu shodně v 11 % případů u mužů i u žen bylo volno na OČR vždy čerpáno v plné výši.

Ve dvou třetinách podniků, které v prvním pololetí roku 2005 poskytly volno na ošetřování člena rodiny alespoň jednou, se spíše jednalo o ženy než muže - v průměru **11 % žen** (ze všech zaměstnaných žen), resp. **4 % mužů** (ze všech zaměstnaných mužů). Častější čerpání volna na OČR ženami se potvrzuje i v dalším ukazateli - podíl zaměstnanců, kterým bylo poskytnuto volno na OČR, na zaměstnaných rodičích s dětmi do 10 let (pokud je podniky evidují a zaměstnávají alespoň jednoho takového rodiče). Volno na OČR totiž čerpalo dvakrát více zaměstnaných žen ve srovnání s muži - **76 %, resp. 38 % rodičů (matek, resp. otců) dětí do 10 let**. Přehledněji zobrazuje dané podíly tabulka 2.2.1.

**T a b u l k a 2.2.1 Zaměstnanci využívající volno na ošetřování člena rodiny, v %**

<b>podíl zaměstnanců, kterým bylo poskytnuto volno na OČR</b>	ženy	muži
- na zaměstnancích celkem	10,7	3,9
- na rodičích s dětmi do 10 let	76,0	37,8

Zdroj: E-zam05

Cílem výzkumu bylo dále zjistit, jaký podíl z celkově vyplácených dávek na ošetrovné představuje **ošetřování dítěte do 10 let** a jaký **ošetřování jiného člena rodiny**. Česká (příp. okresní) správa sociálního zabezpečení, která nemocenské pojištění provádí, totiž dané dva typy ošetřování ve svých výkazech nijak nerozlišuje. Podobně ani příslušní pracovníci v podnicích je nebyli vždy schopni odlišit. Zatímco celkový počet případů poskytnutého volna a počet zaměstnanců, kteří jej čerpají, vyplnily až na výjimky všechny podniky, údaje pouze za ošetřování dítěte do 10 let věku uvedla jen čtvrtina podniků.

Podle očekávání převažuje v naprosté většině případů (resp. zaměstnanců<sup>54</sup>) čerpání volna na OČR využívání tohoto **volna na ošetřování dítěte do 10 let** - v téměř **90 % případů**. Zhruba v 50 % případů se jednalo výlučně o ošetřování dítěte do 10 let, v dalších 40 % bylo volno na ošetřování dítěte mladšího deseti let poskytnuto alespoň jednou, přičemž v průměru dvakrát častěji než ošetřování jiného člena rodiny. Na **ošetřování jiného člena rodiny** byl zaměřen přibližně **každý desátý případ** volna na OČR. V daném rozložení nepanují mezi muži a ženami významné rozdíly.

**T a b u l k a 2.2.2 Poskytování volna na ošetřování člena rodiny v podnicích**

	ženy		muži	
	absolutně	v %	absolutně	v %
<b>počet případů poskytnutého volna na OČR</b>				
- neposkytnuto (nulový výskyt + chybějící údaje)	701	31,8	875	39,7
- poskytnuto	<b>1 501</b>	<b>68,2</b>	<b>1327</b>	<b>60,3</b>
<b>počet případů volna na OČR na 1 zaměstnance, kterému bylo poskytnuto</b>				
- v průměru na 1 zaměstnance		1,6		1,3
- počet případů = počet zaměstnanců (průměr 1)	418	27,8	600	<b>45,2</b>
- počet případů > počet zaměstnanců (průměr 1,8, resp. 1,6)	1 083	<b>72,2</b>	727	54,8
<b>počet případů, kdy bylo využito maximálního počtu dní (na něž je nárok), na počtu případů celkem</b>				
- žádný případ nevyužit v max. výši (0 %)	403	26,8	442	<b>33,3</b>
- alespoň jeden případ (0,1- 99,9 %)	937	<b>62,5</b>	742	55,9
- všechny případy (100 %)	161	<b>10,7</b>	143	<b>10,8</b>
<b>počet případů ošetřování dítěte do 10 let na počtu případů OČR celkem</b>				
- žádný případ ošetřování dítěte do 10 let (0 %)	66	11,5	67	12,6
- alespoň jeden případ (0,1- 99,9 %)	222	38,7	209	39,3
- všechny případy (100 %)	285	<b>49,7</b>	256	<b>48,1</b>

Zdroj: E-zam05

Z hlediska vzdělanostní struktury<sup>55</sup> zaměstnanců podniku nevycházejí významné rozdíly v počtu zaměstnanců čerpajících volno na ošetřování člena rodiny. Určité diference však zjišťujeme v častějším využívání, resp. nevyužívání volna na OČR v maximální možné

<sup>54</sup> Počet *případů* využívání volna na ošetřování dítěte do 10 let nebo jiného člena rodiny se významně neliší od počtu *zaměstnanců*, kteří to či ono volno využívají. Dále tedy budou výsledky uváděny pro zjednodušení pouze za *případy*.

<sup>55</sup> Rozlišeny 3 skupiny podniků podle vzdělání: a) podniky, ve kterých má nadpoloviční většina zaměstnanců nižší vzdělání (základní + vyučení, střední bez maturity); b) podniky, ve kterých má nadpoloviční většina zaměstnanců vyšší vzdělání (střední s maturitou, VOŠ + vysokoškolské); c) podniky, ve kterých má polovina zaměstnanců nižší vzdělání a polovina zaměstnanců vyšší vzdělání.

délce. V podnicích, ve kterých převažují zaměstnanci s vyšším vzděláním, ženy ani muži maximálního počtu dní volna na OČR spíše nevyužívají - 36 % žen (45 % mužů) v podnicích se zaměstnanci s převažujícím vyšším vzděláním ve srovnání se 17 % žen (30 % mužů) v podnicích se zaměstnanci s převažujícím nižším vzděláním.

Rovněž **podíl zaměstnanců (žen) využívajících volno na OČR na rodičích s dětmi mladších deseti let je vyšší v podnicích, kde převažují ženy s nižším vzděláním (86 %)**, oproti podnikům, ve kterých je zaměstnáno více žen s vyšším vzděláním (67 %). U mužů nebyly v závislosti na vzdělání prokázány signifikantní rozdíly. Ze zmiňovaných výsledků je zřejmé, že ženy s nižším vzděláním spíše nemají jinou možnost, jak zajistit péči o nemocné dítě, než využitím paragrafu na OČR. Navíc i z finančního hlediska to pro ně zpravidla není taková příjmová ztráta jako pro ženy s vyšším vzděláním. Vysokoškolačky také mívají častěji flexibilnější pracovní dobu umožňující lepší sladění pracovních a rodinných povinností.



### 3. Přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání matek a otců malých dětí

#### 3.1 Kvantitativní charakteristiky využívání rodičovské dovolené

##### 3.1.1 Rodičovská dovolená v evidenci zaměstnavatelů

Tato kapitola analyzuje data šetření provedeného jako součást pravidelného konjunkturálního výzkumu ČSÚ, popsaného blíže v úvodu, který umožňuje získat data za velké množství organizačních jednotek, čímž dává jedinečnou možnost nahradit neexistující statistická data o tom, na jak dlouho zůstávají rodiče na rodičovské dovolené, případně ještě déle mimo zaměstnání z důvodů celodenní péče o děti do 3, příp. do 4 let. Nejedná se ovšem o plnohodnotnou náhradu individuálních statistických dat, protože touto formou nezískáváme údaje přímo o jednotlivcích, ale o jejich skupinách. Tato data dávají vzhled do zkoumaného problému až po komparaci s daty individuálními, která zase nejsou srovnatelně reprezentativní. Má to tedy svá úskalí.

Získat reprezentativní obraz o zkušenostech zaměstnavatelů s využíváním rodičovské dovolené jejich zaměstnanců naráží na mnohé metodologické i věcné problémy. Rodičovská dovolená je především individuální záležitostí a popisovat ji hromadně za zaměstnance, spíše zaměstnankyně, jednoho podniku a přitom získat relevantní informace není snadné, tím spíše je obtížné hledat typické chování nebo nejčastější strategie v rámci typů podniků podle oboru činnosti, velikosti atd., ačkoliv právě to by bylo velmi zajímavé. Navíc je třeba ještě připomenout informace z úvodu, že v datech z konjunkturálního šetření analyzujeme situaci zaměstnanců (nikoliv osob samostatně podnikajících<sup>56</sup>), a to v organizacích v rámci odvětví tzv. produktivní sféry. Tato data tedy nevypovídají o situaci v hodně feminizovaných skupinách oborů jako školství či zdravotnictví, jsou zde ale zahrnuty feminizované průmyslové obory, „materiální“ služby a peněžnictví a sféra v mnohém specifická právě z genderového hlediska - obchod.

Z výše uvedených omezení ve využití dat šetření napojeného na konjunkturální šetření vyplývá, že toto šetření nezahrnuje ty obory, v nichž jsou větším dílem zastoupeny profese vyžadující vyšší vzdělání a umožňující flexibilnější pracovní dobu. Právě tyto nezahrnuté obory však mohou být těmi, které na jedné straně „tlačí“ ženy k dřívějšímu návratu z rodičovské dovolené, protože vyžadují kontinuální kariéru, ale přitom jim na druhé straně umožňují sladovat rodinné a profesní povinnosti strategiemi založenými na kombinaci času tráveného v zaměstnání, doma pracovní činností a doma péčí o děti a domácnost. Ve vztahu k využívání rodičovské dovolené muži jsou obory absentující v souboru konjunkturálního výzkumu ty, kde často i oni mají relativně otevřenější prostor pro přerušení zaměstnání celodenní péčí o malé dítě, aniž by to tolik poznamenalo jejich profesní dráhu.<sup>57</sup> Navíc se pravděpodobnost vybírání rodičovské dovolené otci zvyšuje v oborech kvalifikačně náročnějších, protože podle zjištění O.Nešporové [2005, s. 19] vzdělání a profese hrají významnou roli v zájmu o participaci mužů v rané péči o děti a jeho skutečné realizaci.

Přes zmíněná omezení a protože jiné zdroje kvantitativních údajů o ukončených rodičovských dovolených nejsou k dispozici, jsme se pokusili využít jedinečné možnosti založené na spolupráci s Českým statistickým úřadem a spolupracovat s ním na jednom běhu pravidelného konjunkturálního šetření přidáním otázek mapujících některé skutečnosti o využívání rodičovské dovolené a zprostředkovaně i přístup zaměstnavatelů.

Je zřejmé, že nelze porovnávat podniky z hlediska jejich otevřenosti k potřebám rodičů malých dětí bez znalosti toho, jaké pro takové chování mají podmínky. Abychom

<sup>56</sup> Lze ovšem předpokládat, že zaměstnavatel(ka), zejména má-li pouze několik zaměstnanců, který(á) ve sledovaném období např. ukočil(a) rodičovskou dovolenou, bude vypovídat i za sebe

<sup>57</sup> Mohou např. udržovat znalosti a kontakt „na dálku“, pohybují se v tolerantnějším prostředí vůči „netradiční“ dělbě rolí mezi partnery.

mohli uvést čísla o zaměstnancích na rodičovské dovolené do nějakých relací umožňujících jejich hodnocení, zjišťovali jsme informace charakterizující zaměstnance podle jejich skladby z hlediska pohlaví, vzdělání, struktury řízení a pracovních úvazků (tabulka 3.1.1).<sup>58</sup> Plné úvazky u mužů i žen převažují. Jejich průměrný podíl u žen dosahuje 89 %. Je nižší v menších podnicích, v organizacích s nižší vzdělaností úrovní žen a nejnižší je v odvětvích obchodu a následně služeb. Podíl plných úvazků se významně neliší podle věkové skladby zaměstnankyň. Průměrný podíl mužů pracujících na plný úvazek je 95 % a rozdíly podle různých ukazatelů jsou menší než v případě žen.

Soubor je schopen vypovídat o postavení rodičů malých dětí pracujících v organizacích různé velikosti, protože variační rozpětí počtu zaměstnanců je veliké.

Podíly na řízení se liší mezi muži a ženami<sup>59</sup> v souladu s obecně známými fakty, přičemž celkový průměr je ovlivněn velkým podílem průmyslových, spíše „mužských“ oborů. Taková závislost není jednoznačná, např. v „mužském“ odvětví stavebnictví je nadprůměrný podíl žen na středních řídicích funkcích. Nicméně i v odvětví služeb, celkově feminizovaném, jsou rozdíly mezi podíly vedoucích pracovníků z ženského osazenstva a z mužského osazenstva dost velké ve prospěch mužů. Nejmarkantnější je rozdíl v podílu na řízení podle pohlaví v peněžnictví (viz příloha).

**T a b u l k a 3.1.1 Základní údaje o všech organizacích v souboru (N=2198)**

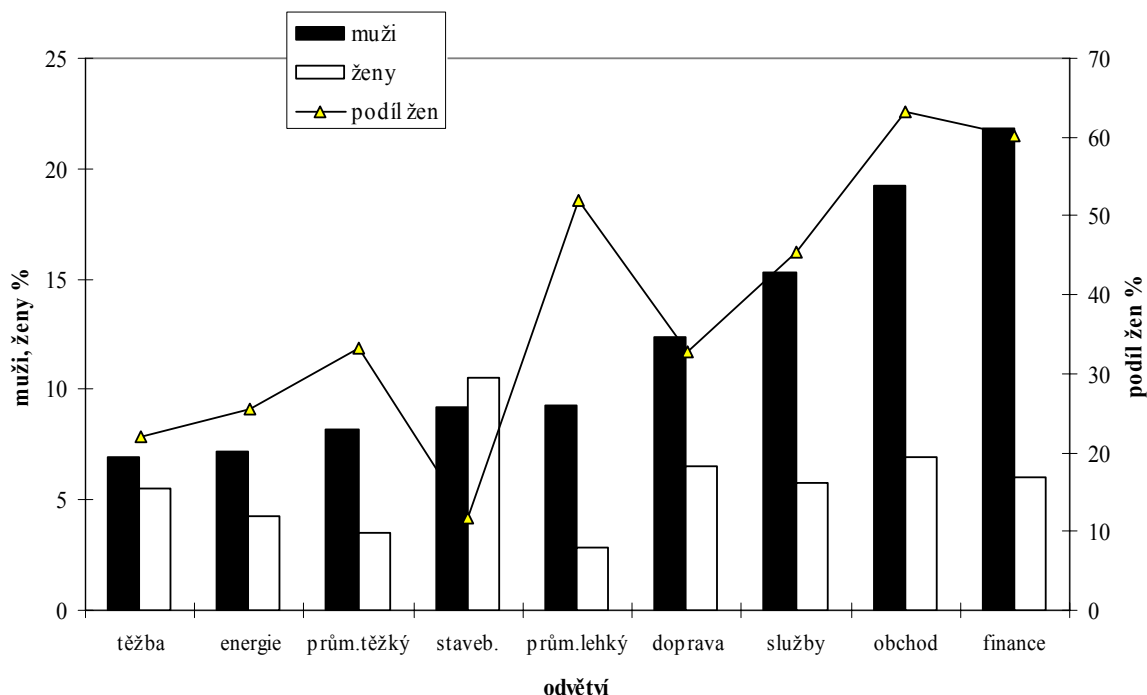
	ženy	muži	celkem
<i>celkový počet zaměstnanců</i>	336 477	497 430	833 907
<b>průměrný počet zaměstnanců v jednom podniku</b>	153,1	226,3	379,4
<b>medián počtu zaměstnanců v jednom podniku</b>	33	75	119
<b>minimum (bez 0) počtu zaměstnanců v jednom podniku</b>	1	1	1
<b>maximum počtu zaměstnanců v jednom podniku</b>	31 425	16 872	39 360
<b>počet podniků, kde nepracuje žádná žena/muž</b>	29	25	-
<b>průměrný podíl žen/mužů - % - bez 0</b>	37,1	64,1	-
<b>medián podílu žen/mužů - % - bez 0</b>	29,4	71,2	-
<b>minimální podíl žen/mužů - % - bez 0</b>	1,0	2,0	-
<b>průměrný podíl žen/mužů pracujících na plný úvazek</b>	89,4	95,4	-
<b>medián podílu žen/mužů pracujících na plný úvazek</b>	96,4	99,4	-
<b>minimální podíl žen/mužů pracujících na plný úvazek</b>	3,9	3,0	-
<b>průměrný podíl osob ve funkci vrcholových manažerů, ředitelů, náměstků a vedoucích útvarů</b>	6,2	11,9	-
<b>průměrný podíl osob ve funkci vedoucího na nižším stupni, mistrů apod.</b>	3,8	6,1	-

Zdroj: E-zam05

<sup>58</sup> Uvedené údaje je třeba zohledňovat tam, kde uvedené ukazatele používáme jako třídící proměnné.

<sup>59</sup> Zde je počítáme jako podíl žen (mužů) na příslušných úrovních řízení ze všech žen (mužů) zaměstnaných v podniku.

**G r a f 3.1.1 Vztah mezi podílem žen mezi zaměstnanci a jejich podílem v řídicích funkcích**



Zdroj: E-zam05

Podle údajů z firem, které takový údaj byly schopné dodat, má necelá polovina z nich alespoň jednu zaměstnankyni s dětmi do 10 let, v případě mužů zaměstnanců dosahuje podíl těchto firem těsně nad polovinu. Když mezi rodiče s dětmi do 10 let zahrneme i rodiče aktuálně na RD, platí to pro 75 % firem v případě žen a 53 % v případě mužů. Takže podle hodně hrubého odhadu asi tak v polovině až **ve dvou třetinách zaměstnaneckých organizací je potenciálně velká pravděpodobnost incidence jak využívání paragrafu o ošetřování člena rodiny, tak využívání rodičovské dovolené**, přičemž potenciální odchod na RD je u žen reálně několikanásobně vyšší.

Rodičovskou dovolenou mělo v době šetření ve všech organizacích dohromady 21 819 žen a 124 mužů. **V oborech a organizacích zahrnutých do konjunkturálních šetření (věnovaných produktivní sféře) je tedy podíl mužů, kteří jsou aktuálně na RD, pouze 0,57 % (ze všech osob na RD).**

Protože podíl mužů na rodičovské dovolené je, jak bylo řečeno, zanedbatelný a jejich absolutní počet neumožňuje hlubší analýzy, bude se další text, věnovaný souvislostem využívání rodičovské dovolené, zaměřovat pouze na ženy, výjimečně na muže i ženy dohromady. Nepovažujeme většinou za vhodné uvažovat o rodičích na rodičovské dovolené bez ohledu na pohlaví, protože situace může být pro muže a ženy odlišná a přitom by výsledky vypovídaly stejně hlavně o ženách (kterých je mezi rodiči na rodičovské dovolené 99,4 %).

Na otázku, na kolik jsou zaměstnavatelé „zatěžováni“ odchody žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou, lze v zásadě odpovědět buď podle kvantitativní zátěže - jaký počet zaměstnanců(kyň) je takto v pohybu nebo podle kvalitativní zátěže - jakým způsobem zaměstnavatelé spolupracují se ženami na rodičovské dovolené a hlavně v jejím závěru. Oba přístupy zde uplatníme.

**T a b u l k a 3.1.2 Základní údaje o rodičovské dovolené za všechny jednotky (organizace) v souboru (N=2202)**

	ženy	muži	celkem
<b>celkový počet zaměstnanců</b>	336 477	497 430	833 907
<b>počet osob s dětmi do 10 let věku*</b>	8 865	22 583	31 448
<b>počet podniků, kde má alespoň jeden zaměstnanec/kyně dítě tohoto věku*</b>	644 (z 1445)	746 (z 1471)	864 (z 1404)
<b>počet zaměstnanců v podnicích, kde má alespoň jeden zaměstnanec/kyně dítě do 10 let věku, celkem</b>	54 083	111 351	172 791
<b>počet osob v současnosti na rodičovské dovolené</b>	21 819	124	21 943
<b>počet žen na mateřské dovolené</b>	8 174	--	--
<b>počet osob, které ukončily RD v období leden 2004-červen 2005</b>	8 267	63	8 330
<b>z toho:</b>			
<b>počet osob, které se vrátily z RD</b>	4 012	38	4 050
<b>počet osob, které ukončily pracovní poměr po vyčerpání rodičovské dovolené</b>	4 255	25	4 280
<b>průměrná doba čerpání RD - měsíce</b>	33,65	27,12	--

Pozn.: 1. RD=rodičovská dovolená

2. datum, ke kterému sledujeme počty osob (=zaměstnanců), je 31.7.2005

3. období, za které sledujeme ukončení RD, je leden 2004-červen 2005

\* tento údaj byl žádán jen tam, kde se tyto údaje evidují (dají snadno zjistit z evidence); uvedlo jej 1 445 podniků o ženách a 1471 podniků o mužích; bez zaměstnanců na rodičovské dovolené

Zdroj: E-zam05

Základní kvantitativní absolutní ukazatele jsme již zmínili. Je však třeba hledat relativní ukazatele umožňující hodnocení a srovnávání. Protože není zcela zřejmé, zda někteří respondenti nezahrnovali osoby na rodičovské dovolené mezi čísla o počtech zaměstnanců v době šetření - pokud ano, tak jen výjimečně - vypočítali jsme pro ilustraci míry „zasažení“ personálu sledovaných organizací péčí jejich zaměstnanců o malé dítě indikátor ukazující **poměr počtu osob na RD a udávaného celkového počtu zaměstnanců**. Tyto kvantitativní souvislosti ilustruje tabulka 3.1.3, v níž je uveden jednak poměr mezi počty žen (příp. žen a mužů) na rodičovské dovolené a celkovými počty zaměstnankyň (příp. zaměstnanců a zaměstnankyň) a jednak podíl žen (příp. žen a mužů) navrátivších se z RD ze všech zaměstnankyň (příp. zaměstnanců a zaměstnankyň). V polovině zaměstnavatelských organizací zřejmě vůbec nemusí řešit problém odchodů a návratů rodičů na a z rodičovské dovolené, protože počty žen (mužů) na RD v porovnání k počtu zaměstnankyň (všech zaměstnanců) dosahují necelých 7 %, takže lze předpokládat malé dopady na organizaci práce a zajištění pracovní síly s potřebnou kvalifikací. Pětina podniků nemá ve sledovaném období nikoho na RD. **Subjekty, které vykázaly nejvyšší hodnoty poměru mezi počty zaměstnanců(kyň) na RD a celkovými počty zaměstnanců (příp. i v dalších poměrných ukazatelích), jsou většinou malé soukromé podniky s počtem zaměstnanců menším než 10**, v nichž jde „matematicky“ o jinou situaci, což nesnižuje fakt reálně významného zastoupení rodičů „absentujících“ z důvodu rodičovské dovolené. V průměrných údajích se proto podniky s 1-25 zaměstnanci odlišují od ostatních velikostních kategorií, které jsou si navzájem podobné. Nicméně největší podniky se také mírně liší od ostatních s počtem zaměstnanců nad 25, a to ve všech ukazatelích v tabulce 3.1.3. V absolutních počtech průměrný poměr počtu žen na RD a zaměstnankyň v podnicích nad 500 zaměstnanců okolo hodnoty 8 znamená, že se podnik musí vyrovnat s dočasnou absencí odchodem na RD v průměru zhruba 44 zaměstnankyň (měřeno k jednomu datu). V případě podniků do 25 zaměstnanců průměrná hodnota sledovaného poměru 16 (viz tab. 3.1.3) znamená absenci 1 zaměstnankyň.

**Větší počty a podíly žen (zaměstnanců) na rodičovské dovolené nebo po rodičovské dovolené byly potvrzeny podle předpokladu v podnicích více „feminizovaných“, tedy potažmo v odvětvích obchodu a služeb. V detailnějším pohledu vykazují vyšší hodnoty peněžnictví a s jistým odstupem za nimi doprava a „tradičně ženské“ obory v průmyslu. Překvapením není ani potvrzení toho, že častější je odchod na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v podnicích s větším podílem mladých žen (konkrétně do 29 let). Obtížnější je vysvětlení většího počtu matek malých dětí mezi zaměstnanci sledovaných podniků v některých krajích - jde zřejmě o oblasti s větším podílem mladých lidí mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem kraje, často spojeným s větší koncentrací obyvatelstva do větších měst, nebo se v tomto ukazateli odrážejí regionální rozdíly v odvětvové skladbě podniků.**

**T a b u l k a 3.1.3 Průměrné relativní ukazatele o počtu zaměstnankyň a zaměstnanců na RD a průměrné podíly těch, které se v období leden 2004-červen 2005 vrátily z RD**

	poměr: ženy na RD : ženy celkem	podíl: ženy po RD/ ženy celkem	poměr: muži a ženy na RD celkem : zaměstnanci celkem	podíl: muži a ženy po RD celkem / zaměstnanci celkem
percentilové skupiny				
20	0	0	0	0
25	1,50	0	0	0
30	2,94	0	0	0
40	5,00	0	0,62	0
50	6,67	0	1,16	0
60	8,33	0,38	1,69	0,13
70	10,76	1,16	2,53	0,43
75	12,26	1,59	3,13	0,58
80	13,89	2,00	3,82	0,78
90	20,00	3,61	5,01	1,06
průměrný poměr/podíl	8,98	1,44	3,51	0,50
podniky do 25 zaměstnanců	16,16	1,66	8,14	0,65
podniky s 26-99 zam.	9,21	1,89	3,11	0,56
podniky se 100-250 zam.	7,77	1,22	2,75	0,44
podniky s 251-500 zam.	7,46	1,09	3,08	0,44
podniky s více než 500 zam.	7,92	1,33	3,42	0,51

*Pozn.: tmavě šedou jsou označeny hodnoty nejbližší průměrnému poměru či podílu, světle šedá označuje mediánové hodnoty*

*Zdroj: E-zam05*

**T a b u l k a 3.1.4 Poměr žen na MD/RD k počtu zaměstnankyň podniku podle míry „feminizace“ osazenstva podniku a podle věkové struktury žen v podnicích**

podniky podle podílu žen mezi zaměstnanci	průměrný poměr	N	podniky podle podílu žen ve věku do 29 let mezi zaměstnankyněmi	průměrný poměr	N
do 15 %	7,4	684	do 5 %	5,9	537
16-30 %	8,5	448	5-15 %	7,1	604
31-50 %	9,2	375	15-20 %	9,3	264
51-60 %	10,1	148	nad 20 %	12,8	683
61+ %	11,3	437	celkem	8,9	2 088
celkem	9,0	2 092			

Zdroj: E-zam05

### 3.1.2 Délka rodičovské dovolené

Protože nebylo možné při použité metodě šetření (a vzhledem k ochraně osobních dat) požadovat po firmách individuální výkazy o čerpání rodičovské dovolené, použili jsme jako náhradu dotaz na kvalifikovaný odhad toho, jak dlouho zůstávají ženy a muži na RD, provedený personalisty či dalšími představiteli podnikového vedení. Na začátku je třeba upozornit, že v případě žen bývá uváděna doba strávená dohromady mateřskou a rodičovskou dovolenou, ale pro jednoduchost budeme dále používat jen termín rodičovská dovolená.

**Muži nejen podstatě méně využívají RD, ale bývají doma s dětmi touto formou také kratší dobu.** Zde je ovšem rozdíl překvapivě podstatně menší, než jaký známe z jiných šetření, např. z E-deti05 (délka rozdílu se pohybuje většinou v rozmezí 0 - 20 měsíců při větší frekvenci nižších hodnot). Obě kategorie rodičů se nejčastěji vracejí více méně těsně před vyčerpáním nároku na RD, ženy téměř „na doraz“. Přitom modální odhadovaná doba se neliší. Oproti výpovědím matek z reprezentativních šetření uvádějí představitelé podniků kratší dobu RD žen. Medián je sice shodný - 36 měsíců, ale průměr podle deklarácí žen dosahuje cca 39 měsíců. Je to zřejmě způsobeno tím, že reprezentanti podniků znají vlastně výhradně případy těch, kdo nastupují do zaměstnání nejpozději do konce nároku na rodičovskou dovolenou. Jen málo z těch žen, které nenastoupí v době do tří let věku dítěte, udržuje nadále kontakt se zaměstnavatelem, aby se vrátily do původního zaměstnání později (podle E-deti05 asi 10 %).

**T a b u l k a 3.1.5 Základní údaje o délce rodičovské (a mateřské) dovolené**

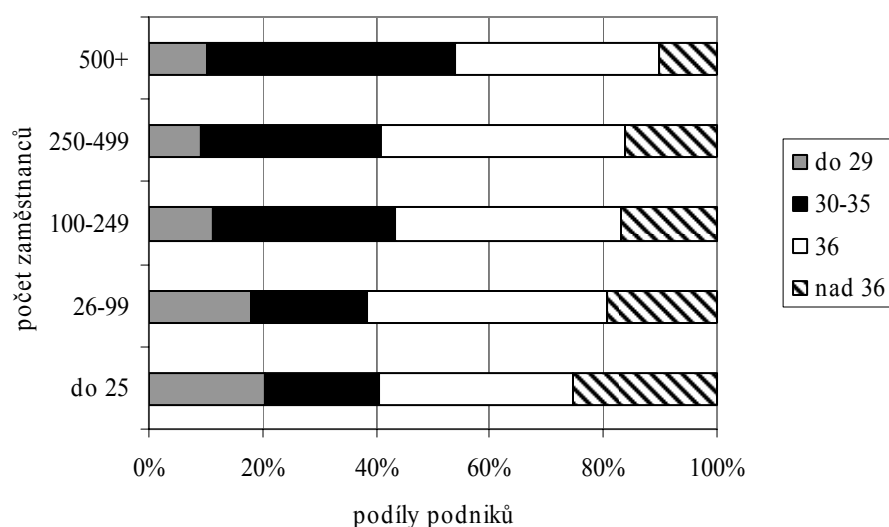
	ženy	muži
<i>průměrná doba čerpání RD - měsíce</i>	33,65	27,12
<b>medián</b>	36	30
<b>modus</b>	36	36
<b>minimum</b>	3	0*
<b>maximum</b>	48	48
<b>N</b>	1 499	73

\* *necelý měsíc*

Zdroj: E-zam05

Rozdíly v délce rodičovské dovolené v závislosti na sledovaných ukazatelích, vesměs vztažených k organizaci zaměstnavatele, lze obtížně prokazovat vzhledem k řadě rozmanitých determinant v každém individuálním případě. Přesto se o to pokusíme alespoň nepřímou. Vliv velikosti podniku není sice statisticky významný, ale z grafu 3.1.2 je zřejmá specifická malých podniků, mezi nimiž je menší podíl nejčastější (mediánové) délky RD ve prospěch obou krajních délek. V největších podnicích jsou naopak krajní hodnoty potlačeny ve prospěch „průměrů“.

**G r a f 3.1.2 Délka rodičovské dovolené zaměstnankyň podniků různé velikosti**

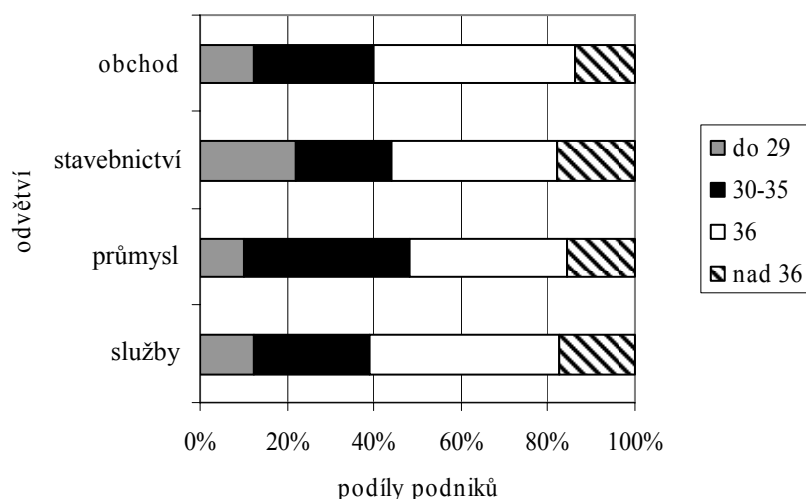


Pozn.: - délka rodičovské dovolené v měsících  
- legenda = rozmezí délky RD v měsících

Zdroj: E-zam05

Odvětví a obor podnikání má zhruba obdobnou diferenciační „sílu“ jako velikost podniku. Uvnitř velkých kategorií odvětví existuje řada dílčích, ale vlivných faktorů, jako je např. vzdělanostní a kvalifikační úroveň zaměstnanců celkem a zaměstnankyň zvláště.

**G r a f 3.1.3 Délka rodičovské dovolené zaměstnankyň podniků různé velikosti**



Pozn.: - délka rodičovské dovolené v měsících  
- legenda = rozmezí délky RD v měsících

Zdroj: E-zam05

Čím vyšší je vzdělanostní úroveň zaměstnankyň, tím kratší je průměrná doba rodičovské dovolené. Tento vztah sice není statisticky významný, ale potvrzuje zjištění dosahovaná jinými metodami na základě odlišných dat (např. i v šetření E-deti05). Méně výrazný vliv vzdělání v datech konjunkturálního výzkumu je zřejmě způsoben tím, že

nepracujeme s daty za jednotlivce, ale délku RD jsme museli zjišťovat jako kvalifikovaný odhad personálních pracovníků v šetřených organizacích.

Více přímo je měřena závislost na oborovém zaměření činnosti podniku a ta je statisticky významná ( $C_n=208$ ). V tomto pohledu mají nejkratší mateřskou a rodičovskou dovolenou ženy v energetickém průmyslu, ve stavebnictví a v dopravě, zatímco nejdelší ji mají ve službách a „lehkém“ průmyslu. Podíl žen mezi zaměstnanci nehraje ve vztahu k délce RD roli.

### 3.1.3 Způsob ukončení rodičovské dovolené

Jak bylo uvedeno v úvodu, české matky malých dětí čelí při volbě strategií, jak sladit rodinu a zaměstnání, stereotypní situaci, charakterizované malým zájmem o zkrácené pracovní úvazky a jejich malou podporou na straně jedné a nabídkou poměrně dlouhé rodičovské dovolené na straně druhé, protože ta je koncipována jako nástroj sociální a rodinné politiky zaměřený, alespoň v jeho původní koncepci, především v zájmu malých dětí na jejich zabezpečení vlastními rodiči v domácnosti. Problém je, že reálně tato nabídka jednak navzdory formální rovnosti preferuje mateřskou péči před otcovskou a jednak pro ženy znamená maximální využití nároku na rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek zhoršení finanční situace rodiny i (většinou) zhoršení šancí na profesní uplatnění po vypršení nároku. Matky po rodičovské dovolené a obecně matky malých dětí jsou zařazovány mezi ohrožené skupiny na trhu práce [např. Bartáková 2005, s. 96, Křížková 2005, s. 69, Národní akční plán zaměstnanosti MPSV]. Různé studie zahraničních autorů poukazují na negativní vliv delší rodičovské dovolené na uplatnění žen na trhu práce. Naopak větší podíl mužů na rodičovské dovolené zkracuje přerušování pracovní kariéry žen ve prospěch jejich snadnějšího návratu na trh práce. V současných názorech české veřejnosti na délku rodičovské dovolené nepřevažuje požadavek na její prodloužení, jakkoliv jsou tyto názory rozmanité a kritika směřuje jak k její krátké délce, tak naopak příliš dlouhé délce. Také důvody pro delší setrvání na RD lidé spatřují v subjektivní potřebě rodičovství stejně často jako ve vlivu vnějších restriktivních tlaků.<sup>60</sup> Odborná i laická veřejnost je spíše nakloněna zlepšování podmínek pro rodičovskou dovolenou samotnou a pro ty, kteří ji ukončují.

Data šetření napojeného na konjunkturální výzkum ČSÚ mají podle možností nahradit „tvrdá“ data i v této části o způsobech ukončení rodičovské dovolené. Na rozdíl od délky rodičovské dovolené (kde jsme se mohli ptát pouze na odhady dotazovaných podle jejich zkušeností), formy návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené mají firmy většinou zachyceny a mohou o nich poskytnout přesné kvantitativní údaje. Vzhledem k heterogenitě sledovaných organizací z hlediska počtu a struktury zaměstnanců podle pohlaví, věku atd. jsme záměrně požadovali tyto údaje za takové období, aby byl v datech obsažen jeden celý rok a současně aby evidence byla co nejaktuálnější vzhledem k datu konání výzkumu. První požadavek byl motivován mj. tím, že za předchozí rok už mohli mít zaměstnavatelé jen souhrnné, nikoliv detailní, údaje, a také tím, že sledovat pouze něco více než polovinu roku 2005 by bylo nedostatečné.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Citujeme ze studie "Šetření názorů občanů" (2005): „Odpovědi ..... ukazují, jak si občané vysvětlují, že někteří rodiče zůstávají s dítětem doma i po skončení mateřské dovolené. Ukazuje se, že ..... více než z třetiny - se však lidé přiklánějí k tomu, že „péče o dítě má u nich přednost před kariérou“. Jen o málo méně je však těch, kteří setrvávají s dítětem doma připisují tomu, že „návrat do zaměstnání by u nich byl obtížný“. Nejméně, ale i tak asi ze čtvrtiny, respondenti soudí, že takoví lidé „si to mohou dovolit, protože mají dost peněz“.

<sup>61</sup> V mnohých malých firmách by se příliš snížila pravděpodobnost výskytu zjišťovaných jevů. Protože dotazování proběhlo v září 2005, bylo možno se ptát za rok 2005 jen na období do července nebo srpna. Červen jako konečný měsíc jsme zvolili proto, že takto zjišťujeme data za 3 pololetí a je možné z nich odhadovat, byť jen přibližně, roční intenzitu výskytu sledovaných jevů.



**T a b u l k a 3.1.6 P ř e h l e d z á k l a d n í c h ú d a j ů o z p ů s o b u u k o n č e n í r o d i č o v s k é d o v o l e n é m u ž ů a ž e n**

údaj	ženy	%	muži	%
počet osob, které ukončily RD v období leden 2004-červen 2005	8 276	-	63	-
odhad počtu ukončení za rok*	5 517	-	-	-
<b>z prvního řádku:</b>				
počet osob, které ukončily pracovní poměr po vyčerpání rodičovské dovolené	4 255	52	25	40
počet osob, které se vrátily z RD k původnímu zaměstnavateli	4 021	48	38	60
<b>z osob, které se vrátily:</b>				
nastoupily na plný úvazek	3 110	77	35	-
nastoupily na zkrácený úvazek	880	22	2	-
nastoupily na jinou formu pracovní smlouvy <sup>62</sup>	31	1	1	-

\* za předpokladu rovnoměrného rozložení ukončování RD v čase – je to průměr za poslední 3 pololetí znásoben dvěma

Zdroj: E-zam05

**Ze základních údajů o způsobech ukončení rodičovské dovolené je zřejmý rozdíl mezi muži a ženami.** Muži se téměř ve 2/3 případů vracejí zpátky ke svému zaměstnavateli, u žen je to necelá polovina. Důvody základních rozdílů není obtížné dedukovat: muži přerušují zaměstnání rodičovskou dovolenou na kratší dobu, což snižuje nebezpečí zastarání kvalifikace, ale hlavně se po návratu muže z RD zřejmě příliš neočekává (ne tak často a „samozřejmě“ jako v případě žen), že bude nadále muset věnovat jistou pozornost (čas, energii) péči o děti a domácnost. Záleží samozřejmě na okolnostech řešení situace v době, kdy se jedinec blíží momentu vyčerpání nároku na RD, zda a nakolik „dobrovolně“ volí návrat po RD k původnímu zaměstnavateli. Vzhledem ke známým převládajícím stereotypům lze předpokládat, že velká část mužů, kteří z různých důvodů „absolvovali“ RD, po jejím ukončení na sebe zase bere roli hlavního živitele rodiny a volí návrat k původnímu zaměstnavateli jako jistou garanci pracovního místa a příjmu. Ženy naproti tomu uvažují o další etapě rodinného života spíše tak, že chtějí být zaměstnané, ale musí brát v úvahu nároky harmonizace rodinných a pracovních povinností, a to často ve prospěch rodiny na úkor optimálního výkonu profese.

Ženy častěji končí rodičovskou dovolenou jiným způsobem než nástupem do zaměstnání k původnímu zaměstnavateli. Zde nebylo možné zjistit bližší motivaci ke zvolenému způsobu jejího ukončení, tedy např. kolik z osob v každé ze dvou skupin učinilo své rozhodnutí v době dosažení 3 let věku toho dítěte, k němuž se RD vázala, nebo dříve, před dosažením zákonné povinnosti ukončit ji. Nemůžeme dotazováním zaměstnavatelů ověřit hypotézu, že část žen se nevrací do svého předchozího působiště proto, že o ně zaměstnavatel ztratil zájem. **Nicméně je nesporné, že přerušování zaměstnání z důvodu péče o malé děti (v době RD) přispívá nejen k „časovému“ přerušování pracovní kariéry žen, ale také k nabourání její profesní (oborově-funkční) kontinuity.** Tím je míněno, že ženy po RD nastupují někdy do odlišných funkčních postů, často i v jiném oboru právě s ohledem na usnadnění organizace rodinného života.

Z tabulky 3.1.6 je zřejmé, že v celém souboru je **o něco více žen, které po vyčerpání RD ukončily pracovní poměr, než těch, které nastoupily do zaměstnání ke svému zaměstnavateli.** Podívejme se tedy, jak tento rozdíl vypadá v některých souvislostech, konkrétně v podnicích podle vybraných charakteristik. Je zde nutno mít na zřeteli, že interpretujeme údaje o činnostech a rozhodnutích silně individuálně podmíněných z dat

<sup>62</sup> Např. na práce na dálku.

zprostředkovaných přes údaje o podnicích. Faktory, které sledujeme, proto mohou působit často jen zprostředkovane. Míru zprostředkování ovšem není možné na samotných datech konjunkturálního šetření ověřit.

Počet žen vracejících se k původnímu zaměstnavateli a těch, které ukončily RD jiným způsobem, je vyrovnaný celkově ve 42 % podnicích, v 31 % organizací platí, že počet návrativších se matek je nižší než počet těch, které pracovní poměr ukončily. Ve 26 % podniků je tomu naopak. Protože ale rozdíl o několik jednotek u jevu podléhajícího individuálním výkyvům a v organizacích velmi odlišné velikosti nelze chápat jako signifikantní, byl vypočten ukazatel, který „toleruje“ mírné rozdíly plus i minus od vyrovnaného počtu,<sup>63</sup> a to vzhledem k celkovému počtu žen, které v daném období ukončily RD<sup>64</sup>. Po takové úpravě vypadají podíly takto charakterizovaných podniků, ve stejném pořadí, postupně 49 %, 22 % a 28 %. Tak se trochu zmenšil rozdíl mezi oběma skupinami podniků s „nevyrovnanou“ bilancí a celkové výsledky vyzněly příznivěji ve prospěch návratu žen k původním zaměstnavatelům (tabulka 3.1.7).

Další analýza potvrdila souvislosti s velikostí organizace, podílem žen mezi zaměstnanci i odvětvím a oborem činnosti.

Čím větší je podíl žen mezi zaměstnanci, tím jsou větší rozdíly mezi počtem žen volících na ukončení RD jednu ze dvou základních zde sledovaných strategií. Obdobně s rostoucí velikostí organizací klesá podíl těch, jejichž zaměstnankyně po RD volí vyváženě obě strategie, ale posun ve „prospěch“ jiných řešení než návrat k předchozímu zaměstnavateli není tak markantní. Z pohledu porovnávajícího odvětví a skupiny oborů v jejich rámci se zdá, že **v odvětvích a oborech více feminizovaných a kvalifikačně náročnějších (peněžnictví) se ženy častěji vracejí k původnímu zaměstnavateli.** Naproti tomu v také dost ženami obsazeném odvětví obchodu, kde ale častěji pracují ženy s nižším vzděláním, je návrat žen jedním z nejnižších. Jen málo odlišná je situace v podobně vzdělanostně charakterizovaných oborech, zde shrnutých do kategorie „lehkého“ průmyslu.

Jen velmi zprostředkovane lze ověřovat souvislost mezi způsobem návratu po RD a její délkou vzhledem k již popsanému způsobu zjišťování nejčastější doby jejího trvání (odhady odpovědných pracovníků podniků). Mezi takto zjišťovanými ukazateli délky RD a jejího ukončení souvislost zjištěna nebyla. Podrobněji byla tato otázka pojednána z pohledu žen v šetření E-deti05 (kapitola 1.1).

Nebyla ani přesvědčivě prokázána souvislost mezi rozsahem odchodů žen na RD v organizaci, tj. poměrem počtu žen na MD a RD k celkovému počtu zaměstnankyň na straně jedné a způsobem ukončení RD na straně druhé. Nicméně nižší míra zpětných návratů k původnímu zaměstnavateli byla zjištěna tam, kde jsou odchody na RD relativně častější. Takže je-li odchod žen na RD pro zaměstnavatele častějším problémem a on musí častěji přijímat náhradní pracovníky (pracovnice) na omezenou dobu, vytváří se tak větší konkurence mezi původními a dočasnými pracovnicemi, když ty druhé se mnohdy dobře osvědčily, zatímco první mohou zaostávat za nejnovějšími kvalifikačními požadavky.

Ze zjištění uvedených v předchozích odstavcích je možno shrnout, že **tam, kde si ženy více „konkurují“, ať z důvodu jejich většího počtu v podniku nebo oboru nebo z důvodu jiného, je návrat po RD pro ně obtížnější.**

<sup>63</sup> Tzn., že k organizacím s úplně vyrovnanými počty byly přidány ty, kde se odchylky pohybují blízko nuly

<sup>64</sup> To proto, že odlišnosti v absolutních počtech žen mají pochopitelně jiný význam v různé početných celkových počtech žen na RD nebo po RD.

**Tabulka 3.1.7 Rozdíl mezi počtem žen, které po vyčerpání RD ukončily pracovní poměr, a těch, které nastoupily k předešlému zaměstnavateli**

vybrané podskupiny podle různých charakteristik	podíl podniků, v nichž je „shoda“ obou četností	podíl podniků, v nichž je počet navrátivších se žen signifikantně menší*	závislost podle velikosti Cn
odvětví služeb	40	25	,25
odvětví obchodu	49	36	
odvětví průmyslu	46	22	
odvětví stavebnictví	72	10	
průmysl „lehký“	45	30	,28 (pro více skupin, než jsou zde uvedené)
doprava	47	26	
finanční služby	25	22	
jiné služby	41	25	
<b>podniky podle podílu žen:</b>			,21 (dtto)
do 15 %	62	14	
31-50 %	48	21	
61 a více %	39	35	
<b>podniky podle počtu zaměstnanců:</b>			,24 (dtto)
26-99	60	18	
100-249	55	19	
500 a více	31	28	
<b>podniky podle podílu žen se středním úplným a vyšším vzděláním</b>			,17 (dtto)
do 25 %	52	29	
50-75 %	62	16	
Nad 90 %	65	10	

\* než počet žen ukončujících RD jinak

Pozn.: dopočty do 100 % v řádcích jsou podíly podniků, kde počet navrátivších se žen je signifikantně větší než počet žen ukončujících RD jinak

Zdroj: E-zam05

Zde se ještě podíváme, na jaké pracovní úvazky a do jakých pracovních režimů se matky (a otcové) vracejí k původnímu zaměstnavateli. Tabulky 3.1.6 a 3.1.8 ukazují i podíly žen nastupujících na zkrácený úvazek. Procento se liší od toho, co zjišťujeme dotazováním žen přímo (např. v E-deti05, viz kapitola 1.1). Kromě toho, že se dotazujeme jiných subjektů, příčina je i v tom, že v šetření E-zam05 zjišťujeme situaci z pohledu původního zaměstnavatele, zatímco v E-deti05 respondenty vypovídají o úvazcích jak při nástupu k původnímu, tak k jinému zaměstnavateli. Pokud můžeme získané údaje z obou výzkumů brát za spolehlivé, původní zaměstnavatelé jsou v tomto ohledu k ženám po rodičovské dovolené vstřícnější, což může takový návrat dělat více žádoucím. Nemůžeme ale ověřit vztah mezi přáním matek v oslovených podnicích ohledně zkrácených úvazků a jak bylo jejich požadavkům vyhověno, neboli zda je zjištěný výsledek spíše odrazem potřeb zaměstnavatele nebo spíše potřeb zaměstnankyň. Nicméně víme ze šetření E-deti05, že nabídku zkrácených úvazků považují matky malých dětí obecně za nedostatečnou (jejichž zkušenost se, jak bylo řečeno, od údajů od zaměstnavatelů trochu liší).

Nezájem zaměstnavatelů o částečné úvazky spolu s nemožností toho, aby matky sladily nároky rodiny a zaměstnání při práci na plný úvazek se často uvádí jako důvod toho, proč se matky vracejí do zaměstnání později, než by si přály. Šetření ČSÚ umožnilo jako svého druhu ilustraci tohoto problému porovnat strukturu zaměstnankyň sledovaných podniků podle typu úvazku s obdobnou strukturou žen, které nastoupily do těchto podniků ve sledovaném období po rodičovské dovolené. Podíl žen se zkráceným úvazkem v druhé

skupině je téměř dvojnásobný. Když vybereme v zájmu spolehlivější srovnatelnosti<sup>65</sup> jen podniky, o kterých máme údaje za zaměstnankyně celkem i za zaměstnankyně po rodičovské dovolené, je rozdíl mezi oběma skupinami „ve prospěch“ kratších úvazků ještě zřetelnější.

Dvě třetiny zaměstnavatelů zaměstnávají větší nebo menší podíl zaměstnanců-žen na zkrácený úvazek. Průměrný i celkový podíl žen bez plného úvazku je 12 %. V případě žen po rodičovské dovolené je to téměř 22 %. Na těchto datech se malá vstřícnost zaměstnavatelů zaměstnávat matky po RD na kratší úvazky, alespoň z tohoto srovnání, nepotvrdila. Platí však, že celkové podíly žen nepracujících na plný úvazek jsou nízké.

**T a b u l k a 3.1.8 Struktura žen, které se vrátily z rodičovské dovolené podle velikosti úvazku a srovnání se strukturou všech zaměstnankyň k datu konání výzkumu**

	velikost úvazku				
	plný	částečný celkem	částečný 0,75 a více	částečný méně než 0,75	jiná forma
podíl podniků, kde se daný úvazek u žen nevyskytuje v %	2,1	35,7	52,5	56,4	86,8
průměrný podíl žen s daným úvazkem (vč. 0)	87,5	9,3	4,7	4,6	1,8
celkový počet žen s daným úvazkem ve sledovaných podnicích absol. čísla	293602	39303	18060	21243	2142
celkový počet žen s daným úvazkem ve sledovaných podnicích - %	87,7	11,7	5,4	6,3	0,6
dtto - absol.číslo - podniky, které uvedly tyto údaje i o ženách po RD	208942	21955	12741	9214	1210
dtto - % - podniky, které uvedly tyto údaje i o ženách po RD	90,0	9,5	5,8	4,2	0,5
průměrný podíl žen s daným úvazkem (vč. 0) - v podnicích, které uvedly tyto údaje i o ženách po RD	90,4	8,7	5,1	3,6	0,9
počet žen, které po RD nastoupily na daný úvazek - absol. čísla	3101	880	-	-	31
podíl žen, které po RD nastoupily na daný úvazek - %	77,3	21,9	-	-	0,8

Zdroj: E-zam05

### 3.1.4 Spolupráce se ženami/rodiči na rodičovské dovolené

Vycházejíc z úvodních tezí této studie jsme chtěli zjistit, jestli k návratu žen k původnímu zaměstnavateli přispívá kontakt mezi těmito subjekty během rodičovské dovolené a zejména na jejím konci. Vztah mezi spoluprací podniku se ženami na RD a mírou návratů žen zpět k původnímu zaměstnavateli však lze obtížně měřit v situaci, kdy tato spolupráce není obecně příliš častá. Opět se pokusíme z našich dat odvodit alespoň základní relevantní a spolehlivé poznatky.

Základní kvantitativní ukazatele o kontaktu žen (mužů) s jejich podnikem v době rodičovské dovolené svědčí o malém zájmu z obou stran. Potvrzují to data z obou šetření - tohoto E-zam05 i výběrového šetření E-deti05 (viz 1. kapitola). S udržení či „obnovou“ kvalifikace v době návratu do zaměstnání pomáhá rodičům malých dětí jen 12 % podniků. Práci rodičům na rodičovské dovolené pomáhá zajistit více než pětina podniků. Pouze 2 % firem uvedla jinou formu spolupráce.

Velké podniky více spolupracují se ženami (rodiči) na rodičovské dovolené než firmy menší. Platí to i pro ty formy spolupráce, pro které by podle předpokladů mohly mít některé malé firmy lepší podmínky díky předpokládané větší možnosti flexibilní pracovní

<sup>65</sup> zjednodušení determinujících podmínek

doby a méně rutinní práce či její volnější organizace. Jedním z vysvětlení může být to, že uvedené předpoklady platí spíše pro malé firmy v oborech nepodnikatelské sféry, které konjunkturální šetření nezahrnuje.

Malé firmy nenabízejí více než ty větší např. práce doma. Zde nejsou rozdíly podle velikosti organizace v podstatě žádné - tato možnost existuje zcela minimálně - okolo 3-4 % ve všech dotázaných organizacích. Rozdíly nezjišťujeme ani podle odvětví, nicméně v průmyslu a službách je tato forma mírně frekventovanější (nad 4 %).

Trochu větší je podíl firem nabízejících doškolování či rekvalifikace. Ani zde nehraje roli velikost podniku, ačkoliv tady lze předpokládat, že naopak velké podniky by měly mít lepší předpoklady.

Ve všech dotázaných firmách (2 202) poskytovalo rekvalifikace rodičům v době jejich RD 120 firem. Alespoň jednoho zaměstnance na RD mělo přitom 1518 firem, tedy třináctinásobek, ale je nutné uznat, že neznáme počty reálných či potenciálních zájemců o kurzy.<sup>66</sup> Stručně shrnuto musíme konstatovat, že 69 % firem má zaměstnance na RD, přitom 12 % firem nabízí či zprostředkovává kurzy, ale jen v 5 % podniků se realizují celkově, tj. nejen pro rodiče na RD. Usoudit na nedostatečnost tak lze i bez znalosti skutečného zájmu zaměstnanců, který nelze z konjunkturálních dat zjišťovat. Ten by ovšem mohla už sama nabídka povzbuzovat, kdyby byl o takové aktivity ze strany zaměstnavatelů zájem. Nepochybně spoléhají na to, že pořádání kurzů a zprostředkovávání rekvalifikací je agendou jiných, specializovaných, institucí. Podceňují však roli a význam kurzů „šitých na míru“ konkrétních zaměstnanců konkrétních firem.

**T a b u l k a 3.1.9 Podíly těch firem, které uvádějí, že nabízejí ženám na RD doškolovací nebo rekvalifikační kurzy (v %)**

	podniky podle počtu zaměstnanců					celkem
	do 25	26-99	100-249	250-499	500+	
<b>ano</b>	8,5	9,7	11,0	14,5	16,1	11,6
<b>ne</b>	91,5	90,3	89,0	85,5	83,9	88,4
<b>celkem</b>	100	100	100	100	100	100

Zdroj: E-zam05

Z hlediska počtu firem, které danou formu uvádějí, je nejčastější formou spolupráce „zaměstnavatel-zaměstnanec na RD“, podle našich zjištění, umožnění práce paralelně s rodičovskou dovolenou. V této oblasti je prokazatelná závislost na velikosti zaměstnavatelské organizace (Cn=.30) a také, o něco nižší, na odvětví. Největší otevřenost této formě deklarují firmy s více než 500 zaměstnanci. Z hlediska odvětví je tato spolupráce nadprůměrná v průmyslu a obchodě. Je častější tam, kde je větší podíl žen s nižším vzděláním.

U původních zaměstnavatelů si přivydělává paralelně s rodičovskou dovolenou 938 zaměstnanců, ale děje se tak v 355 firmách, tzn. v 16 % všech oslovených firem. V těchto firmách bylo na rodičovské dovolené 12 246 zaměstnanců, takže podíl přivydělávajících si činí necelých 8 % z těchto osob. Vztáhneme-li počet lidí, kteří si přivydělávají, k počtu všech osob na rodičovské dovolené, které uvádějí všechny oslovené firmy, podíl osob zaměstnaných v době rodičovské dovolené je o málo větší než 4 %. Koresponduje to sice s celkovým podílem výdělečně činných rodičů na rodičovské dovolené zjištěný v šetření E-deti05 i ve výzkumu rodičů malých dětí HRZ05,<sup>67</sup> ti ale uváděli jakoukoliv formu výdělečné činnosti

<sup>66</sup> Ačkoliv jsme se na to přímo ptali, neznáme ani počty účastníků kurzů z řad rodičů na RD, protože řada podniků uvedla celkový počet účastníků všech kurzů bez odlišení těch rodičů, kteří nás zajímali. Dodatečně se soubor od těchto chyb nedal vyčistit.

<sup>67</sup> Tam uvedlo výdělečnou činnost v době rodičovské dovolené 4,5 % dotázaných.

(včetně soukromého podnikání, byť bylo v menšině) a u jakéhokoliv zaměstnavatele. Nelze tedy vyloučit jisté nadhodnocení tohoto údaje.

**T a b u l k a 3.1.10 Podíly těch firem, které uvádějí, že u nich jejich zaměstnanci v době rodičovské dovolené pracují (v %)**

	podniky podle počtu zaměstnanců					celkem
	do 25	26-99	100-249	250-499	500+	
<b>ano</b>	4,6	11,4	20,3	35,0	42,1	21,4
<b>ne</b>	95,4	88,6	79,7	65,0	57,9	78,6
<b>celkem</b>	100	100	100	100	100	100

Zdroj: E-zam05

Práce prováděné doma nabízí pouze 3,5 % firem, a to nezávisle na jejich velikosti.

Firmy celkově **nevykazují příliš intenzivní spolupráci se svými zaměstnanci na RD** v zájmu vzájemného usnadnění dalšího uplatnění těchto zaměstnanců, až se budou chtít vrátit na pracovní trh. Zde navíc zjišťujeme pouze počty a podíly firem, které uvádějí, že u nich existuje nebo neexistuje konkrétní forma spolupráce. Nemůžeme ale v konjunkturálním šetření, kde dotazujeme jen reprezentanty firem, zjišťovat intenzitu a rozsah spolupráce.

Protože předpokládáme, že zájem o spolupráci by měly projevovat obě strany - zaměstnavatelé i zaměstnanci - zjišťovali jsme, jak hodnotí představitelé zaměstnavatelských organizací **zájem rodičů o kontakt se svým zaměstnavatelem v době trávené rodičovskou dovolenou**. Možnost dotazování, konkrétně nalezení vhodného nástroje měření tohoto zájmu, zde byla opět omezená. Podle očekávání **nevyznívá toto hodnocení nijak příznivě**, byla však zjištěna zajímavá determinovanost deklarovaných zkušeností s iniciativou zaměstnanců v této oblasti. Poměrně významnou roli hraje velikost firmy ve prospěch těch největších (Cn=.34). Čím menší je firma, tím častější je pouze její negativní zkušenost, tj. setkávají se pouze s pasivním přístupem zaměstnanců na rodičovské dovolené. Nejlepší zkušenosti, měřené podílem firem hodnotících přístup matek na RD jako aktivnější, mají ale jak firmy největší, tak ty střední velikosti.

**T a b u l k a 3.1.11 Názory představitelů dotázaných firem na to, nakolik zaměstnanci na RD projevují zájem o kontakt a spolupráci se svým zaměstnavatelem (v %)**

	velikost podniku podle počtu zaměstnanců					celkem
	do 25	26-99	100-249	250-499	500+	
<b>vůbec ne</b>	79,6	67,7	54,9	41,8	26,7	55,3
<b>jen výjimečně</b>	13,5	23,3	34,1	48,9	61,6	35,0
<b>asi tak z třetiny</b>	4,2	4,1	5,0	7,4	7,7	5,4
<b>více než z třetiny</b>	2,7	4,9	6,0	1,9	4,0	4,3
<b>celkem</b>	100	100	100	100	100	100

Zdroj: E-zam05

Významný vliv má odvětví a obor činnosti. Nejnižší je aktivita ve stavebnictví (kde je celkově malý podíl žen vůbec a také žen na MD). Rozdíly mezi ostatními odvětvími nejsou markantní. Při detailnějším pohledu je nejmenší aktivita u žen zaměstnaných v obchodu a zejména v těžebním průmyslu. Nejvyšší aktivita je deklarována v energetickém průmyslu a ve finančních službách. Podle těchto zjištění lze předpokládat vliv profese, konkrétně pak **silnější motivaci k udržování kontaktu se zaměstnavatelem vyšším zájmem o návrat k původnímu zaměstnavateli u atraktivnějších povolání**.

Že aktivita musí být vzájemná, potvrzují zjištěné souvislosti mezi existencí firmami nabízených forem spolupráce a deklarovanou mírou aktivity zaměstnanců na RD. Největší roli hraje počet a podíl těchto zaměstnanců pracujících paralelně s rodičovskou dovolenou.

### 3.1.5 Zaměstnanecké výhody

Charakterizovat podniky vstřícné zaměstnancům-rodicům lze různými způsoby. V mezích možností našeho šetření jsme se zeptali na nabídku zaměstnaneckých výhod nejčastěji nabízených pro široký okruh zaměstnanců (nikoliv na ty, co jsou specifické podle profesí či odvětví). Nejrozšířenější je poskytování placeného nebo neplaceného volna na rodinné záležitosti nad rámec zákonného nároku podle § 127 zákoníku práce.

Z hlediska šíře nabízených výhod lze firmy zařadit do takovýchto typů:

- a. Ty, které neposkytují žádnou z „běžných“ výhod; jsou nejpočetnější (39 % všech podniků), nejvíce jich je v odvětví obchodu (52 %), přestože to je nejvíce feminizované odvětví a současně patří k těm, kde je velký podíl mladých žen. Následuje finančnictví (49 %), stavebnictví (47 %) a služby (46 %).
- b. Ty, které poskytují 1-2 ze zjišťovaných výhod (celkem 47 %), kterých je relativně nejvíce v „lehkém“ průmyslu a dopravě (55%, resp. 46 %)
- c. Ty, které uvedly 3 a více z osmi sledovaných zaměstnaneckých výhod (celkem 15 %), což je hlavně případ energetického průmyslu (60 %, z toho 38 % 4 a více výhod), dále pak těžebního (35 %, resp. 30 %) a těžkého (26 % a 12 %).

Sledované zaměstnanecké výhody nemusí být všechny vázány na potřeby zaměstnanců-rodiců, takovými jsou jednoznačně čtyři z osmi: vlastní nebo podporované zařízení denní péče o děti (dohromady ve 2 % podniků), finanční příspěvky na děti (9 %) a letní tábory pro děti (12 %). Patří sem i ty, které jsou shrnuty do položky „jiné“ (6 %). Jsou to tedy výhody nejméně frekventované, oproti méně specificky na rodiny s dětmi vázaným typům, tj. placenému a neplacenému volnu na rodinné (a osobní) záležitosti, uvedeným 26 %, resp. 43 % podniků nebo podpoře rekreačních aktivit (18 %). To může vysvětlit, proč zaměstnanecké výhody jako celek nekorespondují s takovými charakteristikami podniků, které by mohly být vnímány jako ukazatele zvýšených potřeb zaměstnanců na „family friendly“ přístup zaměstnavatelů. Počet podniků poskytujících sledované zaměstnanecké výhody nekoresponduje např. s podílem zaměstnanců s dětmi do 10 let, s podílem žen do 29 let, s podílem matek a otců na rodičovské dovolené či podílem žen mezi zaměstnanci.

Podrobný přehled o poskytovaných výhodách a jejich kombinacích ukazuje tabulka 3.1.12. I z ní je zřejmé, že **sociální programy podniků** (lze-li vůbec takový termín použít) **nejsou příliš orientovány na podporu rodinného zázemí zaměstnanců** nebo na posílení sladování rodiny a zaměstnání. Ryze prorodinné aktivity jsou spíše doplňkem těch obecněji zaměřených a tato kombinace je jen málo častá.

Příznivějším je zjištění, že podle deklarácí ve většině podniků jsou tyto výhody dostupné ve stejné míře zaměstnancům a zaměstnankyním bez ohledu na velikost pracovního úvazku.

**Tabulka 3.1.12 Početnost a kombinace poskytovaných zaměstnaneckých výhod podle odvětví (pořadí podle četnosti)**

počet firem	placené volno	neplacené volno	příspěvky na děti	dotace MŠ	letní tábory	rekreace a sport dětí	jiné	počet firem podle odvětví			
								služby	obchod	průmysl	stavebnictví
853								278	140	198	237
38,7 %								44,1 %	52,2 %	24,7 %	47,2 %
417		x						127	52	117	121
176	x	x						33	14	82	47
103	x							20	19	48	16
54						x		24	3	18	9
49		x				x		18	1	20	10
43	x	x				x		12	3	22	6
41					x			12	-	25	3
34	x	x			x	x		7	-	26	-
27	x	x	x					7	1	16	3
23					x	x		3	6	12	2
21			x					8	2	6	1
19	x	x	x		x			-	-	6	-
19		x			x	x		4	2	12	1
18	x				x			-	1	8	1
17		x		x				1	-	2	1
16							x	6	-	9	1
14						x	x	3	-	10	1
14	x	x					x	2	-	11	1
14	x	x			x			2	2	9	1
13			x					8	2	6	5
12		x					x	2	2	6	2
11		x	x					2	1	5	3
11	x	x	x		x	x		3	-	7	1
10	x		x		x	x		1	1	5	3
10	x				x	x		1	2	6	1
10	x				x			-	1	8	1
9	x						x	3	-	5	1
9	x	x				x	x	3	1	3	2
8	x		x			x		3	-	4	1
N				2 202				631	268	801	502

Pozn.: 1.řádek = počet firem, které neuvedly ani jednu ze zaměstnaneckých výhod ve prospěch rodičů malých dětí; 2. řádek = podíly těchto firem v dané skupině

Zdroj: E-zam05

Měřeno podle odvětví je ženám nejméně přátelský resort obchodu. Je zde největší podíl žen mezi pracovníky, a to zejména v největších organizacích, a nadprůměrný (blízký ovšem odvětví služeb) je zde podíl žen ve věku do 29 let. Přitom je zde mezi zaměstnanci největší podíl žen, které pracují na zkrácený úvazek. Odvětví obchodu nabízí nejméně často zaměstnanecké výhody podporující zaměstnance při slučování rodiny a zaměstnání.

Logičtější je zjištěná přímá závislost na velikosti podniku. Nulová nabídka zaměstnaneckých výhod přesahuje 50 % jen v nejmenších podnicích, naopak v největších se týká jen pětiny a současně tu stejný podíl organizací deklaruje nabídku čtyř a více opatření ve prospěch zaměstnanců.



**T a b u l k a 3.1.13 Počty poskytovaných zaměstnaneckých výhod podle velikosti podniku (řádkové četnosti v %)**

počet zaměstnanců	počet zaměstnaneckých výhod				
	0	1	2	3	4 a více
do 25	62	28	7	2	1
26-99	49	34	12	4	2
100-249	38	32	18	8	5
250-499	20	28	28	15	10
500+	20	23	23	15	20
celkem	39	30	17	8	7

Zdroj: E-zam05

### 3.2 Rodičovská dovolená a zkušenosti zaměstnavatelů

Institut mateřské a rodičovské dovolené přináší pro zaměstnavatele především nutnost vyrovnat se s dlouhodobou absencí pracovníka a povinností zajistit po několika letech jeho nástup na místo úměrné jeho kvalifikaci a místu před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Kromě případných nákladů na získání, proškolení a zaučení nového pracovníka nevznikají zaměstnavateli v souvislosti s využitím mateřské a rodičovské dovolené žádné finanční výdaje, protože toto volno zaměstnanci nehradí. V době mateřské dovolené ženě náleží peněžitá pomoc v mateřství hrazená ze zdravotního pojištění a během rodičovské dovolené pak rodičovský příspěvek, který je dávkou státní sociální podpory.

#### 3.2.1 Organizační řešení

Vzhledem k tomu, že u žen se v souvislosti s narozením dítěte většinou jedná o více než tři roky, po které jsou mimo zaměstnání, zaměstnavatel v případě nástupu ženy na mateřskou dovolenou většinou nahrazuje její pracovní místo jiným zaměstnancem. Pak jsou v jednotlivých podnicích a společnostech uplatňovány především dvě základní strategie. Pokud je na dočasně uvolněné pracovní místo přijímán **nový zaměstnanec, většinou získá smlouvu na dobu určitou, kde je stanoveno, že zastupuje zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené.** Někdy může být takový zaměstnanec přijat již při odchodu budoucí matky na dřívější nemocenskou, což se děje v případě rizikového těhotenství, které je dnes poměrně rozšířené.<sup>68</sup> **Druhou možností je obsadit uvolněné pracovní místo jiným zaměstnancem stejného podniku,** což se stává především u vyšších pozic, které je nutné doplnit zkušeným pracovníkem znalým chodu podniku a odborné problematiky. V tomto případě kmenovému zaměstnanci pokračuje smlouva, kterou má, a **může se stát, že místo je tudíž obsazeno zaměstnancem se smlouvou na dobu neurčitou.** Tuto možnost volí také některé podniky s velkým počtem zaměstnanců, kdy velký počet zaměstnanců umožňuje provádět změny v rámci obsazení konkrétních pracovních míst a navíc se počítá s přirozeným úbytkem zaměstnanců, takže i noví zaměstnanci jsou případně přijímáni na dobu neurčitou. Nebo mohou být nejprve přijati pouze po dobu mateřské dovolené (28, případně 37 týdnů), po jejímž skončení, pokud by se žena chtěla vrátit na původní pracovní místo, tak má možnost. To se ovšem stává velmi výjimečně a pokud se nový zaměstnanec osvědčí, je mu prodloužena smlouva na dobu neurčitou. Dále se podle potřeb zaměstnavatele může vyskytnout i možnost, že místo rodiče po jeho odchodu na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou zůstane neobsazené a ostatní zaměstnanci si práci vzájemně rozdělí.

<sup>68</sup> Někdy je pro ženy nezbytným řešením, např. když zaměstnavatel není ochoten přizpůsobit požadavky jejich aktuálnímu zdravotnímu stavu. V těhotenství je pro ženy např. obtížné vykonávat dvanáctihodinové noční směny.

Podle zákoníku práce by zaměstnankyně měly mít po skončení mateřské dovolené (případně muž po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) poměrně snadný návrat do zaměstnání, protože zaměstnavatel je „povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné, proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.“ (65/1965 Sb., znění 29/2000 Sb., § 147). Výklad a aplikování této části zákona v praxi funguje většinou tak, že zaměstnavatel je schopen zařadit zaměstnankyni na původní práci po skončení mateřské dovolené, ale o to nemá téměř nikdo zájem. **Většina žen využije navazující rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, po jejímž skončení jim však zaměstnavatel již původní práci negarantuje a snaží se je zařadit alespoň na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.**

Rozdíl mezi jednotlivými podniky i individuálními případy v rámci jednoho podniku jistě existují. V některých podnicích pro zaměstnance po rodičovské dovolené není vůbec místo k návratu, jinde získají stejnou pozici, kterou měli před odchodem. **Pro chod většiny organizací je v dnešních podmínkách období tři a více let** (zejména při opakovaných těhotenstvích se může doba absence v zaměstnání snadno protáhnout na šest let) **poměrně dlouhé a často přináší mnoho změn, což způsobuje, že návrat zaměstnanců může zaměstnavateli činit problémy.** To připustil i vedoucí personalista v podniku, který se ženám pečujícím o děti snaží vyjít vstříc, kde je návratnost žen po rodičovské dovolené vysoká. Svoji výpověď chtěl poukázat na to, že mají i ženy na manažerských pozicích,<sup>69</sup> a přitom zdůraznit, jak se výborně podařilo vyřešit situaci odchodu schopné zaměstnankyně na mateřskou dovolenou. Neuvědomil si však, že toto řešení nemusí být v její prospěch, až se bude chtít vrátit.<sup>70</sup>

*R: ... třeba u nás odcházela žena z vedoucí funkce nákupu, byla manažerka nákupu, šla na mateřskou dovolenou. Takže tam byl takový ten přirozený postup nahoru, že tam zastoupil člověk, který v tom nákupu dělal, vysokoškolsky vzdělaný, jazykově vybavený. Takže tam taky nebyl problém někoho sehnat, no. Nebo zajistit to místo, aby bylo funkční dál.*

*T: Co se stane v okamžiku, kdy se ta žena vrátí?*

*R: Tak to jsou jmenované funkce, to znamená, že ta zaměstnankyně, jakoby odvolaná z té funkce, v tu chvíli už jí nevykonává, zůstává zaměstnankyní. No, a pak je otázka, kdy se vrátí a co jí bude nabídnuto za pracovní místo. To je otázka tři, čtyř let, té mateřské, respektive rodičovské dovolené, takže dneska jako dopředu předvídat co bude za tři, čtyři roky je trošku předčasné. Tady nevíme co bude za rok, natož za čtyři roky.*

Délka mateřské a rodičovské dovolené, kterou zaměstnavatel poskytuje, závisí na zákonem stanoveném období, na jehož využití má zaměstnanec zákonný nárok,<sup>71</sup> a dále na přání zaměstnance. Mateřskou dovolenou musí zaměstnanec využít v minimální délce 14 týdnů, rodičovskou dovolenou nemusí využít vůbec nebo může její délku zkrátit. O využití rodičovské dovolené přitom zaměstnanec musí zaměstnavatele požádat (a to i o její délku) a zaměstnavatel mu musí vyhovět. **Přesná délka rodičovské dovolené většinou závisí na vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.** Zaměstnanec tak většinou nastupuje zpět v době, která je vyhovující pro zaměstnavatele. Má rovněž možnost požádat

<sup>69</sup> Jedná se o průmyslový podnik s výraznou převahou mužů, kde ženy tvoří zhruba jednu šestinu zaměstnanců.

<sup>70</sup> Citace jsou přesnými přepisy částí rozhovorů s minimálními jazykovými úpravami, které v žádném případě nemění význam textu. Jedná se o jazykové úpravy, které hovorovou varietu mluveného jazyka převádí do spisovné psané formy. R = respondent/ka, T = tazatel/ka.

<sup>71</sup> Mateřská dovolená náleží ženě v souvislosti s porodem dítěte v rozsahu 28 týdnů, případně 37 týdnů, při vícečetném porodu nebo když se jedná o zaměstnankyni žijící osaměle. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne tří let.

o další neplacené volno v souvislosti s péčí dítě po skončení rodičovské dovolené a využít toho, že mu je z dávek státní sociální podpory vyplácen rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte. V tomto období však již nemá garantované místo u původního zaměstnavatele, pokud na prodloužení pracovního volna zaměstnavatel nepřistoupí a požaduje, aby se zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené vrátil.

### 3.2.2 Délka rodičovské dovolené

**Podle většiny zkoumaných zaměstnavatelů využívají ženy<sup>72</sup> nejčastěji rodičovskou dovolenou v délce zhruba třiceti měsíců, tedy do tří let věku dítěte.<sup>73</sup>** Pro zaměstnavatele je to poměrně dlouhá doba, ale pokud místo nahradí jiným zaměstnancem s pracovní smlouvou na dobu určitou, není pro něj v zásadě problémem. Podle tvrzení zaměstnavatelů využívá většina matek rodičovskou dovolenou v maximálním rozsahu a pokud mají jistotu, že je zaměstnavatel přijme zpět a jsou finančně zajištěny, mnohdy využijí i další čtvrtý rok pracovního volna. Ten je využíván zejména v případech, kdy to zaměstnavatel umožní. Často tento přístup volí ženy v zaměstnáních, kde mají nižší výdělků a vyšší náklady (finanční a časové) na dopravu do zaměstnání nebo pracovní dobu, která je pro ženy pečující o malé děti výrazně nevyhovující. V takových případech, pokud je zaměstnavatel přesvědčen, že se žena po poskytnutém dalším volnu vrátí, jí často vychází vstříc. Řešení je však vždy individuální. Na místech s uvedenými charakteristikami ženy toto řešení volí poměrně často, jak vyplývá například z výpovědi vedoucí personalistky ze státního podniku z oblasti služeb:

*T: Ještě jsem se chtěla zeptat, vy tady uvádíte, že nejčastěji ty ženy jsou doma s těmi dětmi teda do doby, kdy tomu dítěti jsou tři roky?*

*R: Ano.*

*T: Vrací se vám některé ženy i dříve?*

*R: Výjimečně, zcela výjimečně. Mohlo by to být někdy v případě, kdy já nevím, by potřebovaly peníze nebo by měly nějaké zajímavé místo, ale je to. U nás nemůžu říci, že by se to stalo pravidlem. Ne, je to zcela výjimečné. ... Spíše je víc těch případů, kdy si ty maminy začínají, pokud vidí, že je to možné, že si požádají do těch čtyř let, že by raději byly do těch čtyř let doma, než aby se vracely dříve.*

*T: Vy jste říkala, že dříve jste jim to neumožňovali? A teďka?*

*R: Je to asi rok. Teďka se to povoluje, no výměnou i ředitele ... Takže s výměnou ředitelů, ten ředitel jiný měl jiný názor. Přišel z jiného obvodu, kde se to asi povolovalo. Tak to začal u nás povolovat taky, takže teď v poslední době, jako pokud maminka zažádá, tak většinou se jí vyhoví.*

*T: Dá se říct, že by to tedy bylo časté, že by to bylo ve více než v polovině případů, že ty [ženy] žádají o volno do čtyř let věku dítěte?*

*R: V poslední době bych řekla, že ano. Tak nějak od loňského roku si o to žádají ty maminky. Protože jak říkám, pro ně je ta pracovní doba, pro ně je nevyhovující ve většině případů. S výjimkou XY [profese], pro ně není, ten brzký nástup pro ně není tak výhodný, aby se vracely do té práce. Takže pokud jim to umožní nějak ta rodinná situace finanční, tak jako radši zůstávají doma a nemají strach o to, že budou mít úplně zavřené dveře. Když jako s nimi neskončíme úplně, tak raději zůstávají doma.*

Někdy zaměstnavatel čerpání dalšího volna po skončení rodičovské dovolené zaměstnancům sám navrhne, a to v případě, že má zájem zaměstnance zaměstnat, ale aktuálně

<sup>72</sup> Využívání rodičovské dovolené muži je stále natolik ojedinělé (viz kap. 1.3), že je skutečně přesnější mluvit o ženách nebo matkách.

<sup>73</sup> Zhruba do půl roku věku dítěte přitom ženy využívají mateřskou dovolenou.

pro něj nemá vhodnou pracovní pozici. V průběhu tohoto volna se pak často na základě přirozeného úbytku zaměstnanců vhodné místo najde, čímž jsou obě strany spokojené.<sup>74</sup>

**Většina zaměstnavatelů v ČR nenabízí mnoho pracovních příležitostí na zkrácený úvazek. Ženy tak po rodičovské dovolené nastupují do zaměstnání nejčastěji na plné úvazky,** a to ve třech letech věku dítěte. Podle zkušeností zaměstnavatelů jsou dřívější návraty do zaměstnání spíše ojedinělé. Více dřívějších návratů se vyskytovalo pouze v podniku, který se nacházel v okrese s vysokou nezaměstnaností a navíc procházel transformací v jinou společnost. Tam se ženy aktuálně vracely v průměru v době, kdy byly dítěti dva a půl roku.<sup>75</sup> Ženy, které se nevrátí v období transformace a nepřejdou pod novou společnost, prakticky ztrácí jistou zaměstnání. Personální ředitelka společnosti vysvětlila důvod, proč se zaměstnankyně vrací z rodičovské dovolené dříve:

*R: ... je to tím, že bych řekla, že si zpravidla hlídají to místo. ... že mají dost často obavu, že když odejdou, přestože tady jsou přijímaní zaměstnanci po dobu mateřské, rodičovské dovolené, je to na dobu určitou. Ale sledují to [ženy na MD a RD], kam ta společnost jde. A vyloženě to hlídají. Když teď vidí, co se děje, jak to jde, tak prostě se chtějí dostat zpátky. Obzvláště třeba v této době, protože chtějí být v té části [společnosti], která je někam vložena nově, nebo která se přirazuje někam jinam. Protože když v ní nejsou, tak zůstanou tady a vlastně až se vrátí zpátky [po RD], tak už jsou, k nim ta nová společnost nemá žádnou povinnost. A tato společnost je nemá kde zaměstnat. ... Takže teďka je to úplně aktuální, ty co chtějí [mít jisté místo] tak se vrací i dřív, ale ten průměr, jsou tady ty, co byly doma před rokem a už přišly.*

Ve zkoumaných podnicích a společnostech se vrací na plný úvazek dříve než ve třech letech věku dítěte jen málo žen, přesto byli **zaměstnavatelé schopni určit několik faktorů, které tyto dřívější návraty způsobují.** Nedá se však podle nich hovořit zcela jasně o žádné specifické skupině matek, která by se k takovému chování uchýlovala. Jednak to byly již zmiňované výrazné změny spojené se zánikem společnosti a jejím nahrazením několika společnostmi novými a dále zhoršená nabídka pracovních míst v oblasti s vysokou nezaměstnaností. V takovém prostředí některé ženy za účelem jistoty zaměstnání raději zkrátí rodičovskou dovolenou nebo ji případně raději vůbec nevyužijí, čímž si zajistí setrvání na stejném pracovním místě. **Z hlediska vzdělanosti a kvalifikace žen se zaměstnavatelé častěji domnívali, že rodičovskou dovolenou zkracují spíše ženy s vyšší kvalifikací a vzděláním.** To souvisí jednak se snahou matek uchovat si znalosti a vysokou kvalifikaci v rychle se měnícím prostředí, záměrem udržet si vysokou pozici a též zřejmě s možností vyššího finančního výdělku, který se s takovými pozicemi většinou pojí. Obecné pravidlo a přímou závislost mezi vyšší vzdělaností a zkracováním rodičovské dovolené však nalézt nejde. Závislost mezi vyšším vzděláním žen a využíváním kratší rodičovské dovolené popsal vedoucí personalista z oblasti služeb následovně:

*R: Asi ano, ale spíš návazně, protože pokud daná žena je vzdělanější a kvalifikovanější, tak se dá očekávat, že zastává i odpovědnější pozici a tam samozřejmě je předpoklad, že chce nastoupit dříve, než v těch rutinnějších pozicích, kde ten tlak na tu odbornost nebo na to místo není takový, že by je to nutilo nastupovat dřív. Čili určitá vazba tam je, ale až sekundární.*

<sup>74</sup> V průběhu výzkumu jsem náhodně hovořila se třemi ženami, které na doporučení zaměstnavatele využily část volna do čtyř let věku dítěte. Na tento stav si však nestěžovaly a byly rády, že se mohly dítěti věnovat, a získaly tak navíc možnost návratu k původnímu zaměstnavateli.

<sup>75</sup> Přestože se jednalo o společnost z oblasti služeb s vyšším podílem mužů, žádný z nich rodičovskou dovolenou nevyužil.

Vedle kvalifikace působí i další neméně důležité faktory na skutečnost, že ženy zkracují pobyt na rodičovské dovolené. Může jim být **snaha udržet si místo nebo získat výhodnou pozici** v situaci, kdy se v organizaci uvolní vhodná pozice, kterou by mohla žena vykonávat, a přitom je dítě mladší tří let. Pokud má žena o dané místo zájem a má možnost zajistit hlídání dítěte, pak zřejmě do zaměstnání nastoupí. Dalším důležitým faktorem je **finanční stránka**. Ženám s nízkou mzdou se dřívější nástup do zaměstnání příliš finančně nevyplácí, protože by jim často navíc vznikly finanční náklady nebo ztráty (náklady na dopravu do zaměstnání a péči o dítě, případné ztráty nebo snížení některých sociálních dávek). Rozdíl mezi čistým výdělkem a financemi získanými ze státní sociální podpory není pro ně dostatečně atraktivní v porovnání s komplikacemi, které jim nástupem do zaměstnání vzniknou v souvislosti s rodinnými povinnostmi. **Důležitá přitom není absolutní výše výdělků, ale jeho relativní hodnota pro danou rodinu**. Pokud je mzda ženy zásadním příjmem rodiny, pak se zvyšuje předpoklad, že se žena do zaměstnání vrátí dříve. To je výrazné například v situaci, kdy partner nemá zaměstnání, což může být rovněž příčinou brzkého návratu ženy do zaměstnání po narození dítěte. Rodičovskou dovolenou proto v některých podnicích zkracují i ženy z dělnických profesí, pokud tím získají mzdu, která je pro jejich rodinný rozpočet zásadní. Také vědomí snížené možnosti uplatnit se na pracovním trhu v oblasti s vysokou nezaměstnaností působí ve prospěch rychlejších návratů žen do zaměstnání. Rozhodně ne všechny matky však vysoká nezaměstnanost a nejistota zaměstnání motivuje k návratu.

Možnost **zajištění dostupné péče o dítě mladší tří let** je rovněž důležitým faktorem ovlivňujícím zkracování rodičovské dovolené. V některých oblastech nemusí existovat možnost získat takové služby nebo je jejich hrazení příliš finančně nákladné. Mateřské školy přijímají děti běžně až od tří let věku dítěte, některé sice přijmou i děti mladší, ale závisí to na jejich aktuální kapacitě. V některých regionech je dnes problém umístit do mateřské školy i dítě starší tří let, u mladšího je to pak prakticky vyloučené. Počet jeslí je přitom v současnosti značně omezený. Náklady na individuální hlídání dítěte jsou většinou vysoké a pro mnoho rodičů je proto nejpříjemnějším řešením využívání prarodičů dítěte, pokud to jejich časové možnosti dovolí. Řešení mezigenerační výpomoci je nejlépe realizovatelné v rodinách, kde jsou prarodiče již v důchodu a bydlí v blízkosti dětí, jejichž péči je třeba zajistit.

V některých organizacích se objevil jiný problém týkající se dřívějšího návratu žen z rodičovské dovolené než ve třech letech věku dítěte. Žena musí o čerpání rodičovské dovolené požádat, když jí končí mateřská dovolená a zaměstnavatel musí její žádosti vyhovět. Problém je ovšem v délce rodičovské dovolené. Pokud žena po skončení mateřské dovolené požádá o navazující rodičovskou dovolenou trvající do tří let věku dítěte, nemusí mít zaměstnavatel pro ni dříve místo. V okamžiku, kdy se vzhledem k okolnostem například ve dvou letech věku dítěte žena rozhodne, že by se chtěla vrátit do zaměstnání, protože potřebuje peníze a péči o dítě má jak zajistit, může nastat problém. Zaměstnavatel totiž nemusí být v takovém případě schopen ji na její žádost zaměstnat, protože s tím organizačně nepočítal. Vždy samozřejmě závisí na dohodě a vyskytují se i situace opačné, kdy zaměstnavatel nabídne matce na rodičovské dovolené místo dříve, než ona plánovala návrat.

Specifickou záležitostí jsou **dřívější návraty matek z rodičovské dovolené, ovšem na zkrácený pracovní úvazek nebo jinou formu pracovní smlouvy**. Tuto možnost většina podniků a společností nenabízí, ovšem v některých se pomalu začíná prosazovat a využívat. Někteří zaměstnavatelé zjistili, že je pro ně výhodné využívat zaměstnance se zkrácenými úvazky v případě aktuální potřeby zvýšeného počtu pracovníků nebo pro nahrazení náhle absentujících zaměstnanců. Výhoda pro zaměstnavatele spočívá především ve skutečnosti, že takovým zaměstnancům nemusí platit přesčasy a může je využívat pouze v době, kdy je to pro něj výhodné. Pak zaměstnavatelé v zásadě rádi přistoupí k tomu, že využijí kvalifikované pracovníky z řad těch, kteří jsou aktuálně na rodičovské dovolené (případně v důchodu),

pokud tito mají zájem. Zájem matek (otců) o takové zaměstnávání závisí primárně na časové náročnosti této práce a možnostech zajistit hlídání dítěte. Vhodnější jsou pro ně jednoznačně práce, které nevyžadují tolik času, přinášejí uspokojivý výdělek a navíc udržují ženu v kontaktu s původním pracovním prostředím. Tím jednak vytvářejí určitou jistotu a zvyšují její možnost návratu a navíc udržují a aktualizují její znalosti a dovednosti nutné k vykonávání práce. Od zrušení limitu možného příjmu<sup>76</sup> při současném zachování nároku na rodičovský příspěvek takových zaměstnanců podle výpovědí zaměstnavatelů přibývalo. Hojně je tato možnost využívána například ve státních nemocnicích, a to jak ženami na pozicích sester, tak i lékařkami.

### 3.2.3 Problémy návratu

Personalisté byli též dotazováni na zkušenosti ohledně návratů žen z rodičovských dovolených. V organizacích s nejnižší návratností žen po skončení rodičovské dovolené se vracela zhruba polovina žen. Zaměstnavatelé vysvětlovaly důvody, proč se některé ženy po skončení rodičovské dovolené nevrátí zpět do původního podniku či společnosti různými způsoby. Nejčastěji se objevovaly argumenty zdůrazňující odchody na základě vlastního rozhodnutí ze strany žen. Vzhledem k velikosti a charakteru podniků i jejich strategiím působila tato vysvětlení poměrně důvěryhodně a je nepochybné, že **nenastoupení ženy po rodičovské dovolené nemusí být vždy způsobené odmítnutím ze strany zaměstnavatele**. V některých případech může být způsobeno rovněž proměnou situace v souvislosti s mateřstvím, kdy se pro ženu stane vzhledem k nutnosti pečovat o dítě dřívější zaměstnání nevhodné, a to většinou z časových důvodů nebo vzhledem k dopravě do zaměstnání či jeho náročnosti. Zaměstnavatelé mnohdy uváděli případy, kdy se žena během rodičovské dovolené přestěhovala a nebylo tak pro ni nadále zajímavé pracovat v místě vzdáleném od jejího bydliště. Více takových případů se vyskytlo zejména v podnicích, kde pracují svobodní a bezdětní zaměstnanci z celé republiky a případně i cizinci, kteří se v souvislosti se založením rodiny vrací do oblastí, odkud přišli, nebo se usídlí v jiné lokalitě, kde se jim podaří zajistit bydlení. Tento faktor, vzhledem k nesnadné dostupnosti bydlení pro mladé rodiny v České republice [viz Lux et al., 2003; Ettlerová, Matějková, 2004] nelze zcela podceňovat.

**Časová omezení a nevyhovující pracovní doba** byly rovněž velmi významnými důvody, které bránily ženě v návratu na původní místo. Zaměstnavatel by matku sice přijal zpět, ale nebyl ochoten upravit pracovní dobu podle jejích požadavků tak, aby mohla skloubit zaměstnání s péčí o dítě. Tento problém je nejcitelnější tam, kde ženy pracují ve směnném provozu. Tam je totiž nutné dodržovat fixní pracovní dobu, která navíc většinou koliduje s otevírací dobou mateřských škol. Pokud matka nemá k dispozici jinou osobu, která by dítě do/z mateřské školky dopravila, je pro ni prakticky nemožné přijmout takové zaměstnání a zároveň se starat o dítě. Pokud ovšem zaměstnavatel potřebuje vzhledem k organizaci práce zaměstnance pracující ve směnném provozu, většinou nemá dostatek pracovních míst na to, aby umožnil matkám po návratu z rodičovských dovolených pracovat pouze v čase, kdy jim to vzhledem k nutnosti sladit práci s péčí o dítě vyhovuje. Tento problém připustili někteří zástupci zaměstnavatelů, například vedoucí mzdová účetní z výrobního podniku, který má spíše nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců a ženy po rodičovské dovolené ochotně přijímá zpět. Ústupky ohledně stanovené pracovní doby a její případné úpravy na žádost zaměstnanců však nečiní. V prvním pololetí roku 2005 se v něm po rodičovské dovolené vrátilo 40 žen a 15 žen skončilo pracovní poměr po vyčerpání rodičovské dovolené.

---

<sup>76</sup> Možnost neomezeného příjmu při současném pobírání rodičovského příspěvku platí od 1.1.2004.

*No a nebo [ty ženy] nemají podmínky na to, aby tady pracovaly na dvě směny. V tom jsou spíš tuhlety háčky, že prostě nemůžou, jsou třeba samoživitelky a nemůžou prostě jít pracovat na dvě směny.*

Při určitém pracovním rozvržení může být problémem i **dlouhá denní pracovní doba**, například ve státní organizaci poskytující služby, kde je s ohledem na klienty na některých pozicích v poledne dvouhodinová pauza, čímž se osmihodinová pracovní doba značně protáhne. Personální ředitelka připouští, že pro rodiče malých dětí je taková pracovní doba problémem, ale ne vždy se podaří najít pro ženy jinou pozici s vhodnější pracovní dobou:

*T: Myslíte si, že tady ty dvě ženy [z pěti kterým skončila RD], které ukončily pracovní poměr po vyčerpání rodičovské dovolené, že to bylo z jakých důvodů?*

*R: To je přesně to, co jsem říkala, že jim ta pracovní doba nevyhovuje, aby se mohly vrátit. To z těch důvodů. Ne, že by se jim to nelíbilo. Ale víceméně z toho, že jim ta pracovní doba nevyhovuje.*

K vysvětlení ohledně rozvázání pracovního poměru po skončení rodičovské dovolené pak dále zástupci zaměstnavatelů uváděli možnost, že **ženě bylo nabídnuto jiné místo, než ze kterého odcházela, a ona jej odmítla**. Následně jsou uvedeny i další již výše zmíněné důvody (změna bydliště, vysoká náročnost práce).

*V jednom případě nechtěla nastoupit, protože .... Nemůžu si vzpomenou jakou měla konkrétně smlouvu, ale mám pracovníci, která pracovala někde na úctárně, ale byla vedená jako referent a já jsem nabídla po ukončení rodičovské dovolené místo, odpovídající jejímu vzdělání, její praxi i v podstatě obdobnou pracovní náplň, jakou měla, ale na jiném pracovišti, což ona odmítla a chtěla, že si počká další rok. Já jsem, prostě jsme se nedohodly, a já jsem jí řekla: „bud' nastoupíte a nebo, jestli chcete být dál na rodičovské dovolené, tak tři roky dítěte už skončily“. Tak ona rozvázala pracovní poměr. .... Ale to není vždycky, že bychom jí nemohli nic nabídnout, jsou to třeba i případy, kdy končí pracovní poměr, protože šly na rodičovskou, odstěhovaly se za manželem, nenastoupí, protože nechtějí dělat ve zdravotnictví. Protože ta práce ve zdravotnictví je náročná a je to hlavně jak říkám, nepřetržitý provoz, manžel si to třeba nepřeje. Takže skončilo jich šest [vrátilo se 37], ale ne vždycky to bylo pro to, že jsme je odmítli. To bylo i na vlastní žádost, protože si mezitím, za ty tři roky, co byly doma, se někam přestěhovaly a pracují jinde, nebo si sehnaly místo třeba i ve zdravotnictví, ale, já nevím, třeba na obvodě nebo na zubním pracovišti, kde to není tak náročné jako v nemocnici.*

V praxi rovněž dochází k tomu, že si **žena najde pro ni výhodnější místo nebo případně nechce po rodičovské dovolené pracovat**. Někteří zaměstnavatelé uvedli, že se jim častěji z vlastního rozhodnutí nevracejí ženy zaměstnané na velmi špatně placených pozicích.

Vedle případů, kdy zaměstnavatel nabídne ženě po návratu jiné místo, které pro ni může někdy být výhodnější, ale někdy také neakceptovatelné, se stává, že zaměstnavatel nemá žádné místo, které by ženě vracející se z rodičovské dovolené nabídnul. V tom případě **propustí ženu pro nadbytečnost**. Jak se někteří personalisté zmínili, to se stává „v těch lepších podnicích“. V „těch horších“ je ženě nabídnuta pozice, která pro ni není akceptovatelná, přímo za účelem, aby jí zaměstnavatel nemusel platit finanční kompenzaci spojenou s propuštěním. Žena pak raději podá výpověď sama. Pokud se někdo ze zástupců zaměstnavatelů zmínil o možnosti propuštění zaměstnance pro nadbytečnost, často v této

souvislosti uvedl, že zaměstnanec dostane finanční vyrovnání, což považoval za dobrou vizitku firmy na rozdíl od těch firem, které přimějí zaměstnance k odchodu bez toho, že by jim vyplatily jakékoliv odstupné. Zaměstnankyně státní organizace, která redukuje počet zaměstnanců, hovořila o možnosti, že pracovní místo během rodičovské dovolené zanikne:

*R: Tak se stane, že než se vrátí maminka z rodičovské, že se jí to místo zruší.*

*T: Co se potom dělá v takových případech ?*

*R: My jsme slušný podnik, takže se dělá to, že jakmile maminka nastoupí, dostane výpověď. Tři měsíce je doma, my jí platíme a když má nárok na dovolenou, tak jí ještě dáme dovolenou. To jako ne, že bychom jí ještě tu dovolenou zaplatili, a pak skončí s odstupným. Rozhodně jí neřekneme, tak jako v ostatních podnicích, že bychom jí nabídli práci podřadnou, kterou jako odmítne s tím, abychom jí nemuseli dávat odstupné, tak to jako ne. My si to nemůže ani tak moc dovolit, protože tohle, co mám před sebou, tak to je organizační struktura, kde jako to není možné říct, že: „my vám nabízíme práci uklízečky“, kterou vůbec nemáme.*

**Problémy se zanikáním míst** jsou zejména **v podnicích již dlouho existujících**, které dnes redukuje počet zaměstnanců a snaží se zvýšit efektivitu práce. Tam v rámci snižování počtu zaměstnanců na určitých pozicích (především administrativních) může docházet i k tomu, že ženy odcházející na mateřskou dovolenou nejsou nahrazovány novými pracovníky, ale jejich práci si kolegové rozdělí mezi sebe. V takovém případě je návrat k zaměstnavateli po rodičovské dovolené velmi problematický, jak připustila vedoucí personalistka průmyslového podniku dnes patřícímu zahraničnímu majiteli, ovšem existujícímu již před rokem 1989.

*R: ... ono se to místo, když potom je doma [žena na MD a RD], tak se snaží, v rámci úspory, co si budeme povídat, úspory jak zaměstnanců, tak i finanční, se to místo třeba zruší. Ona dostane to odstupné a tu práci si rozdělí. Aby tam třeba byly čtyři.*

*T: Hm. Myslíte si, že ty ženy jsou s tím spokojené, že dostanou odstupné a už se jakoby nemají kam vrátit?*

*R: Já myslím že ano. Jako nestěžoval si nikdo, že by chtěl zpátky do práce. Jsou rády, že jsme jim dali nějakou korunu.*

*T: Hm.*

*R: Jako říkám, to není jednoduché, když bydlí támhle někde a když má někde dávat malé dítě. Já nevím jak vy, ale já jsem dělala na tu zkrácenou pracovní dobu a ve dvě hodiny, já už jsem koukala, abych vyzvedla dítě ze školky. Než tam dojde a to, pak se taky musíte trochu tomu dítěti věnovat ...*

Z výroku je zřejmé, že vedoucí **personalistka nevidí problém v zaměstnávání žen po rodičovské dovolené ani v tom, pokud je podnik nepřijme zpět**. Podle jejích slov je pro takové ženy nejdůležitější péče o dítě a uvítání, pokud získají od podniku finanční kompenzaci za odchod. Nad situací, jaké jsou jejich možnosti získat jiné zaměstnání, se nezamýšlí. Skutečnost, že by ženám mohlo ukončení pracovního poměru způsobit problém, si tato personalistka z oblasti s nízkou nezaměstnaností nepřipouští.

V mnohých organizacích se **odchod matky na mateřskou dovolenou** a odchod rodiče na rodičovskou dovolenou **a jejich dočasné nahrazení řeší individuálně**, podle konkrétních potřeb a pozice odcházejícího. Poměrně velký vliv na způsob tohoto řešení mohou mít přímí nadřízení úseku, ve kterém odcházející rodič pracuje, a totéž platí i o jeho návratu. **Přímý nadřízený** má větší přehled o organizačních možnostech a požadavcích konkrétní pracovní pozice a osobně zná pracovníka využívajícího volno spojené s péčí o dítě. V mnohých organizacích pak často záleží na nadřízeném, jestli má zájem podřízeného



pracovníka přijmout zpět, držet mu místo, povolit využití čtvrtého roku volna po skončení rodičovské dovolené atd. Tam mohou hrát roli i osobní sympatie, zkušenost s výkonem a kvalitou práce, kterou podával pracovník před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou, jeho začlenění do pracovního kolektivu atd.

Vlivným faktorem může být i **zájem o další spolupráci, který zaměstnanci projevují během rodičovské dovolené**. Ten se děje většinou na bázi neformálních schůzek a návštěv na pracovišti. Někde mají rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené možnost zúčastnit se kolektivních podnikových oslav jako například vánočních nebo mikulášských besídek. Během těchto kontaktů mohou nadřízení zjišťovat zájem rodičů o návrat do zaměstnání i jejich časové možnosti a rodiče naopak zjišťují možnosti a zájem zaměstnavatele o jejich návrat. Většina zaměstnavatelů přitom vypověděla, že zájem a osobní kontakty zaměstnanců během rodičovské dovolené s pracovištěm projevuje zhruba jedna třetina zaměstnanců. Standardním postupem je, že zaměstnavatelé sami kontaktují rodiče na rodičovské dovolené ohledně jejich návratu krátce před dosažením tří let věku dítěte. Kontakty samozřejmě udržují nejintenzivněji ti, kteří i během rodičovské dovolené pro zaměstnavatele alespoň v omezené míře pracují.

Jako další vhodná forma udržování kontaktů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na rodičovské dovolené, podporující navíc i udržování znalostí a schopností zaměstnavatele, se nezávislému pozorovateli jeví vzdělávání zaměstnanců zaměstnavatelem během rodičovské dovolené. Přestože převážná většina zaměstnavatelů velkých organizací má nějaký **program pro vzdělávání svých zaměstnanců, rodiče na mateřské a rodičovské dovolené jsou z něj prakticky vždy vyloučeni**. Objevují se pouze jednotlivé výjimky, kdy se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem, že může pokračovat v již započatém kurzu i v době mateřské, respektive rodičovské dovolené. Standardně dochází k tomu, že pokud zaměstnání vyžaduje určité zkoušky nebo znalosti nezbytné k jeho vykonávání, jsou zaměstnancem doplněny až po návratu z rodičovské dovolené. Zaměstnavatelé nevidí nutnost udržovat pracovní schopnosti a znalosti svých zaměstnanců během rodičovských dovolených, raději dávají přednost zaměstnancům aktuálně pracujícím. Uvádějí jednak důvody finanční a jednak tvrdí, že nemohou po svých zaměstnancích, kteří využívají pracovní volno spojené s péčí o děti, vyžadovat, aby se případných školení ve svém volném čase zúčastňovali. Podle jejich výpovědí přitom zaměstnanci na mateřských a rodičovských dovolených aktivní zájem o zapojení do vzdělávacího programu neprojevují.

Některé dotazované zaměstnankyně s malými dětmi, kterým byla v rozhovoru představena případná možnost vzdělávání a udržování aktuálních schopností a znalostí během rodičovské dovolené, sice reagovaly kladně a projevily zájem o vzdělávání během rodičovské dovolené, většina však připustila, že by zájem neměla. Podle jejich výpovědí by pro ně bylo případné školení časově náročné a neměly by po jeho dobu možnost zajistit péči o dítě. Většina zaměstnanců tak byla v zásadě spokojená s postupy zaměstnavatelů, kdy případné proškolení následuje až po návratu z rodičovské dovolené.

### 3.2.4 Specifické rysy

Zkušenosti a postupy zaměstnavatelů s rodičovskou dovolenou se různí, přičemž lze vysledovat jisté trendy založené na charakteristikách dané organizace. Zkoumány byly především rozdíly související s následujícími faktory: pracovní trh a míra nezaměstnanosti v okrese, odvětví či oblast, ve které organizace působí, délka existence organizace a její vývoj, vzájemný poměr zaměstnaných žen a mužů, sféra - státní či soukromá. Zjištěné rozdíly jsou vzhledem k malému množství organizací zařazených do kvalitativního výzkumu spíše orientační, některé základní rysy však byly i při malém výzkumném vzorku odhaleny.

**Jako zcela specifická se ukázala být oblast velkých státních zdravotnických organizací (nemocnic) a státních organizací působících ve školství (základní a střední**

**školy**). Jedná se přitom zároveň o organizace s významnou převahou žen a organizace s dlouhodobou existencí (vzniklé před rokem 1989). Především **nemocnice jsou pro ženy s malými dětmi prostředím velmi stabilním**, protože vzhledem k vysokému podílu zaměstnaných žen tyto organizace počítají s odchody žen na mateřské a rodičovské dovolené a díky přirozené fluktuaci zaměstnanců se s nimi poměrně pružně vyrovnávají. Většina žen v tomto odvětví většinou absentuje v zaměstnání ještě před tím, než nastoupí na mateřskou dovolenou a čerpá nemocenskou po dobu rizikového těhotenství. To je způsobené charakterem práce, pracovní dobou (noční směny) a pracovním prostředím, ve kterém se nelze vyhnout styku s nemocnými lidmi. Rodiče jsou po rodičovské dovolené přijímáni zpět a nejsou jim činěny potíže s návratem. Jistým **problémem** však pro ně **může být pracovní doba**, protože největší část zaměstnanců v nemocnicích (zdravotní sestry) je zaměstnána ve směnném provozu. Vzhledem k nezbytné nutnosti nemocnic zajistit nepřetržitý chod může být tato skutečnost problémem. V některých případech lze matkám malých dětí vyjít vstříc a upravit jejich pracovní dobu podle jejich požadavků, tj. zařadit je na místa, kde slouží pouze denní služby. To je však možné pouze v omezeném počtu případů. Žena tím ovšem často ztrácí finance, které jí jinak náleží v případě, že pracuje o víkendech a nočních směnách.

Práce ve směnném provozu nemocnic přináší na druhou stranu rovněž jisté výhody. Při velkém počtu žen s malými dětmi v jedné organizaci je s jejich absencemi na základě péče o dítě počítáno a jsou „tolerovány“. **Diskriminace na základě rodičovství je značně minimalizována** a matky mají jistotu, že se budou moci po rodičovské dovolené ke svému zaměstnavateli vrátit, pokud budou chtít. Směnný provoz rovněž umožňuje po dohodě s kolegy nebo nadřízeným oddělení případnou výměnu směn, když rodič potřebuje získat volno pro rodinné záležitosti. Tento způsob napomáhající skloubit rodinu a zaměstnání bez finančních ztrát je ženami hojně využíván. **Výhodou je i častá praxe poskytování zkrácených úvazků**, kterou využívají jak lékařky, tak i zdravotní sestry k tomu, aby udržovaly kontakt se zaměstnavatelem a znalosti během doby, kdy pečují o malé děti. Pro zaměstnavatele jsou v tomto případě zkrácené úvazky výhodné, protože lékařky na rodičovské dovolené využívá k občasným pohotovostním službám a sestry k doplnění náhlých absencí na pracovišti. Přitom ani jedné skupině nemusí platit přesčasové hodiny, což je pro něj výhodné. Pro ženy na rodičovské dovolené je to jistý přivýdělek i potřebné udržování pracovních znalostí a dovedností. Přitom pracují nejčastěji zhruba na 0,2 úvazku, což pro ně není příliš časově náročné a jsou po tuto dobu schopny zajistit péči o dítě jinou osobou. Jedná se většinou o tři nebo čtyři dvanáctihodinové směny v měsíci.

Žádné velké výhody nad zákonem stanovené normy nejsou zaměstnancům nemocnic poskytovány. Nevíce **znevýhodněné postavení má ve státních nemocnicích dělnický nezdravotnický personál**, který má oproti ostatním zaměstnancům velmi nízké mzdy. To je podle některých personalistů jedním z důvodů, proč se ženy z řad dělnických profesí po rodičovských dovolených mnohdy k původnímu zaměstnavateli nevrací.

Rovněž **základní a střední školství je specifickou sférou**. Zde se vše odvíjí od počtu vyučovaných dětí, a tím i otevřených tříd na té které škole a dále od časového přizpůsobení výuce. Učitel je povinen měsíčně odučit asi dvacet jedna učebních hodin a vedle toho má další povinnosti dozoru, ovšem **není nucen v zaměstnání trávit tak velké množství času**, jako například čtyřicet hodin týdně. Většinou závisí na něm, kde dělá další přípravu na vyučování, a většinou se tak děje doma, což mu lépe umožňuje skloubit profesní a rodinnou sféru. Navíc získává poměrně **dlouhé pracovní volno** v době prázdnin, kdy se nevyučuje. Na druhou stranu se učitelé musí zcela podřítit výukovému rozvrhu a pokud možno minimalizovat absence v této době. Rovněž **odchod na mateřskou (či rodičovskou) dovolenou a návrat z rodičovské dovolené se podřizuje chodu instituce**. Podle výpovědi ředitelů tak odchod nejlépe vyhovuje v době letních prázdnin, případně na konci pololetí. Návrat z rodičovské dovolené je pak nejlépe domlouván se zaměstnankyní tak, aby nastoupila

od září, kdy začíná nový školní rok. Tím se stane, že matky se ve školství po rodičovské dovolené jen výjimečně vracejí přesně v době tří let věku dítěte. Buď se se svým zaměstnavatelem dohodnou, že se vrátí o něco dříve, nebo jim zaměstnavatel poskytne ještě další volno na péči o dítě, aby jejich návrat odpovídal začátku školního roku. Přední snahou je zajistit co možná nejstálejší průběh výuky a neměnit během školního roku žákům učitele ani školní rozvrh.

**V odvětvích průmyslových a ve službách a obchodě** nebyly vzhledem k širokému spektru působnosti zkoumaných podniků i jejich dalším charakteristikám vysledovány žádné konkrétní obecně platné závislosti. Obecně lze pouze říci, že zaměstnanci těchto resortů, pokud zároveň **nespadají do státního sektoru nebo nejsou zaměstnání v organizaci s výraznou převahou žen, pak mají nižší jistotu možnosti návratu do zaměstnání** po skončení rodičovské dovolené. **Závisí i na velikosti podniku či společnosti a na jejím vývoji.** Pokud podnik prochází změnami a redukuje počty zaměstnanců, pak je situace pro rodiče na rodičovské dovolené většinou nepříznivá a mohou to být přednostně právě jejich pracovní místa, která jsou rušena. V takovém případě je jim většinou dána **výpověď pro nadbytečnost** a vyplaceno odstupné, proti čemuž prakticky není odvolání. Naopak v podnicích, které se rozvíjí a zvyšují počet zaměstnanců, spíše rodiče po skončení rodičovské dovolené přijmou. Když ne na původní místo, tak mu alespoň **nabídnou místo jiné, které odpovídá pracovní smlouvě.** Zde ovšem mohou vznikat problémy, že rodič nechce takové místo přijmout, a v tom případě sám **na vlastní žádost od zaměstnavatele odchází,** bez nároku na jakoukoliv kompenzaci. Vliv na návraty z rodičovských (případně mateřských) dovolených má nepochybně i míra nezaměstnanosti a možnosti uplatnění na pracovním trhu v daném regionu. **V oblastech s vysokou nezaměstnaností jsou ženy více ochotné dobrovolně zkrátit délku rodičovské dovolené proto, aby si zajistily jistotu návratu do zaměstnání.** Roli tam hraje i zaměstnanost, respektive nezaměstnanost, a příjem partnera.

Obecně lze říci, že **zaměstnavatelé nekladou žádný zvláštní důraz na zaměstnávání rodičů s malými dětmi a ve většině případů jim neposkytují žádné konkrétní výhody oproti jiným zaměstnancům.** Prakticky vůbec se **nezhledňuje rodičovství otců,** protože muži stále využívají volno na péči o dítě (RD, OČR) pouze ve výjimečných případech, takže to zaměstnavatelům nečiní větší potíže. U žen se respektuje, pokud odcházejí na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou a využívají volno na ošetřování nemocného dítěte; alespoň v případech, kdy zaměstnavatel ženy s malými dětmi zaměstnává. Po stránce formální však nejsou nijak zvýhodňovány a pokud mají nějaké úlevy oproti ostatním zaměstnancům, pak je to především na základě osobního přístupu kolegů a přímých nadřízených. To se týká zejména **možnosti flexibilního zacházení s pracovní dobou, která je vyšší u vzdělanějších zaměstnanců pracujících v administrativě a nejnižší u dělníků, kteří se střídají ve směnném provozu. Ve službách je pracovní doba většinou poměrně striktně přizpůsobena klientům a možnosti její změny jsou minimální.** V provozu se jedná o nutnost kolektivní práce a využití strojů bez časových prodlev, což opět zabraňuje možnosti tvorby časové flexibility na základě požadavků zaměstnance. Ze zkoumaných patnácti organizací pouze 2 školy do určité míry umožňovaly vykonávání práce z domova a jednalo se o práci přípravnou, nad rámec povinné výuky. Žádná jiná organizace neumožňovala **žádnou formu práce z domova,**<sup>77</sup> což je pro rodiče malých dětí nepochybně nevýhodou.

---

<sup>77</sup> Podle výsledků jiných výzkumů bylo zjištěno, že práci doma nabízí zhruba 13 % českých organizací. Přitom je však signifikantní, že nejčastěji se jedná o malé podniky s počtem zaměstnanců menším než padesát [Vašková, 2005]. Takové podniky však nebyly součástí popisovaného výzkumu.

### 3.3 Návrat na trh práce po rodičovské dovolené z pohledu úřadů práce

Z uskutečněných rozhovorů s vedoucími zaměstnanci na úřadech práce byly zjištěny některé podrobnější informace ohledně návratů rodičů na trh práce po rodičovských dovolených. Jejich zkušenosti se mírně lišily na základě odlišné míry zaměstnanosti pěti zkoumaných okresů, ale celkové obecné postřehy byly v zásadě shodné nebo se vhodným způsobem doplňovaly. Informátoři z pracovních úřadů byli sice otevření a nezainteresovaní na výpovědích ohledně přístupu zaměstnavatelů k rodičům malých dětí, ale sami často neměli dostatek přímých informací o této oblasti na to, aby ji dokázali objektivně zhodnotit. Na pracovních úřadech se setkávají i s osobami, jejichž vlastní iniciativa o získání nebo udržení zaměstnání není vysoká. **Zaměstnavatelé pracovních úřadů nevnímají hlavní problém nezaměstnanosti žen s malými dětmi pouze ve skutečnosti, že mají malé děti, o které musí pečovat, ale rovněž v jejich vlastní neschopnosti aktivně se ucházet o zaměstnání, vyjít vstříc potřebám zaměstnavatelů a zajistit péči o dítě v době, kdy by měly být v zaměstnání.** Problematické zaměstnávání a sladování profesní a rodinné sféry u matek malých dětí je nesporným faktem, ale je třeba mít na paměti, že lidé, kteří se zaevidují na úřadu práce, patří v tomto ohledu, ať již z jakýchkoliv důvodů, mezi ty méně úspěšné. Z toho vyplývá charakter a omezení informací, které byly z úřadů práce získány a které jsou níže prezentovány.

Informace zaměstnanců úřadů práce o přístupu zaměstnavatelů k matkám (rodičům) malých dětí nejsou příliš přesné. Vzhledem k počtu takových žen evidovaných na úřadu práce však jeho vedoucí zaměstnanci spíše vyvozují, že situace matek s dětmi na pracovním trhu není tak špatná, neboť netvoří v jejich evidenci nějakou extrémně velkou skupinu. Spíše se dnes zaměřují na mladistvé (do 25 let) nebo naopak na lidi (často ženy) starší padesáti let. I v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti nedocházelo k tomu, že by na úřadech práce zaregistrovali nějaký větší příliv nezaměstnaných uchazečů o práci například z řad bývalých zaměstnankyň určitého podniku, který by ženy po rodičovských dovolených propouštěl. To může být však způsobeno i nedostatečnými údaji o uchazečích, kdy zaměstnanec úřadu práce nemusí vždy poznat, že se jedná o osobu po rodičovské dovolené, pokud přichází od zaměstnavatele, u kterého například rozvázala pracovní poměr formou dohody.

**Největší problém je podle výpovědí zaměstnanců úřadů práce s nezaměstnaností lidí nekvalifikovaných,** kteří tvoří největší podíl nezaměstnaných celkem, **a stejně je tomu i mezi nezaměstnanými matkami** (výjimečně i otci) **malých dětí,** které jsou v evidenci na úřadech práce. V okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti je tato situace způsobená rušením průmyslových podniků a snížením poptávky po nekvalifikovaných zaměstnancích. Vzdělanější zaměstnanci, zejména vysokoškoláci, navíc vykazují vyšší mobilitu a pokud v oblasti neseženou zaměstnání, jsou spíše schopni odejít za prací do jiného regionu. Mnohdy zůstávají například v lokalitě, kde studovali nebo kdekoliv jinde, kde najdou vhodné zaměstnání a podmínky pro život, respektive bydlení. U nižších a nekvalifikovaných vrstev je mobilita za prací nepochybně nižší a obtížnější, mimo jiné i vzhledem k nižším výdělkům.

Přesto existenci malého dítěte vzhledem k možnostem a postavení matky na pracovním trhu pracovníci úřadů práce jako svého druhu „handicap“ vnímají, jak vyplývá z následující výpovědi:

*... je potřeba si uvědomit, že tady ty ženy [s malými dětmi] jsou skupina, která to má dneska silně ztížené. Ale samozřejmě záleží jenom na těch ženách, a ty ženy musí být samy aktivní, protože zas vstupují na trh práce s určitým handicapem, tím je bohužel to malé děcko, ať se to někomu líbí nebo ne. Takže jestliže žena tu svou situaci řešit nebude, tak bude mít ztíženou situaci. Je pravda, že ona vždy tuto situaci řešila, ale z velké části ony nemají podmínky to řešit. Jestliže je tedy žena sama a nemá zajištěnou péči o dítě, čili je odkázaná na školku, tak to není o její snaze nechtít do práce nebo chtít do práce, ale je to o tom, že třeba ona si tu*

*situaci na trhu práce uvědomuje, je schopná ji reálně posoudit, ale bohužel prostě tady nejsou vytvořeny podmínky, aby ona mohla něco jiného dělat.*

Vedoucí oddělení zprostředkování z úřadu práce v okrese s nízkou nezaměstnaností zde upozornila na největší problém, a sice na ztížené možnosti žen zajistit péči o dítě v době, kterou tráví v zaměstnání, vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé jen málokdy vychází svým zaměstnancům vstříc ve specifických požadavcích na úpravu pracovní doby. Provozní doba mateřských škol se přitom s pracovní dobou vyžadovanou od zaměstnanců nemusí překrývat, a pak musí být rodiče schopni zajistit ještě další péči o děti tak, aby mohli naplnit požadavky zaměstnavatele. Pokud se jim to nepodaří, pak většinou ztrácí možnost být u něj zaměstnání. Tím, že hlavní pečující osoby jsou v našem prostředí v převážné většině případů matky, pak jsou to nejčastěji právě matky, které se stávají obtížně zaměstnatelnými. **Míra přizpůsobení zaměstnavatelů požadavkům zaměstnanců ohledně úpravy pracovní doby je dnes velmi nízká.** O tom se zmínila stejná informátorka již v úvodu rozhovoru, kde srovnávala dnešní situaci se stavem před rokem 1989, kdy ona sama řešila problémy sladění péče o děti s profesním uplatněním:

*...v té době [před rokem 1989] mně to připadá, jako srovnání tehdejší doby a dnešní doby, je nepředstavitelně k horšímu, se ta situace vyvíjela. Protože za nás skutečně jsme měli možnost zkráceného úvazku, nikdo neřešil jestli se budu po mateřské mít kam vrátit, protože to bylo v té době zcela automatické. Zaměstnavatelé běžně přistupovali na zkrácené pracovní úvazky nebo na upravenou pracovní dobu, nebyly ani problémy se školkami, takže z pohledu jako matky, i z pohledu zprostředkování, to vidím dneska tu situaci o hodně ztíženější a s tím, ženám není vůbec co závidět. ... To vidím právě vzhledem ke změně systému tady k horšímu, protože tady v té době samozřejmě byl, byli jiní zaměstnavatelé. Byla, [já] bych řekla, propracovanější ta sociální politika. Dneska z pohledu zaměstnavatelů je ta situace úplně jiná. Dneska jde o hospodářskou stránku, prostě jsou tam ty majetkové poměry, zisk a podobně, a majitelé nebo zaměstnavatelé jako taková samozřejmě jsou nuceni řešit tu svou zaměstnanost trochu jinak, než třeba mohli dříve. Takže z pohledu dneška bych řekla, že ta situace se skutečně vyvíjí daleko k horšímu, a je to čím dál tím, se ta situace teď přitvrzuje, protože ... u nás zaměstnavatelé zatím řeší jinou situaci, zaměstnávání zdravotně postižených a zaměstnávání jakékoliv rizikové nebo takové té cílové skupiny, která může být ohrožena právě nějakou tou dlouhodobou nezaměstnaností. Tak zaměstnavatelé u nás nemají propracovanou nějakou sociální politiku a nemají v tomto momentě žádné sociální smýšlení.*

Jinak řečeno **sociální politika není na úrovni zaměstnavatelů dostatečně uplatňována, protože zaměstnavatelé sledují a upřednostňují zcela odlišné cíle a hodnoty.** U těch menších je to snáze pochopitelné, protože i oni sami musí přežít na trhu a musí se uživit, čemuž jednoznačně podřizují hlavní snahy svého podnikání. Pro zaměstnavatele je jednoznačně nejdůležitější zachování chodu podniku, jeho růst a zisky, přičemž tomuto postupu se zaměstnanci musí podříditi, pokud chtějí být zaměstnání. Garance ohledně ústupků ženám nebo rodičům pečujícím o děti ze strany zaměstnavatele jsou dnes minimální, zhoršila se ovšem zároveň možnost umístit dítě do mateřské školy po dobu, kterou by matka měla strávit v zaměstnání. Tato situace se odvíjí jednak od nedostatečné kapacity mateřských škol v některých oblastech a jednak od skutečnosti, že časová náročnost mnohých zaměstnání je dnes vyšší a mnoho žen pracuje ve směnném provozu. Dnes je zhruba polovina osob, které v ČR pracují ve směnném provozu, zaměstnána ve službách (velký nárůst obchodních řetězců vytvořil množství pracovních příležitostí pro méně kvalifikované ženské pracovníce), pouze jedna třetina osob pracujících na směny je zaměstnána v průmyslu [Kuchar in Waughan-Whitehead 2005: 76]. Otcové se na péči o děti a jejich dopravu do

zařízení kolektivní péče podílejí stále signifikantně menším dílem než matky [Kuchařová et al., 2005; Sirovátka, In: Mareš, Potočný (eds.), 2003: 49].

**Hlavní problém (ne)zaměstnatelnosti matek s malými dětmi tak spočívá především v časové náročnosti skloubení péče o děti s pracovní dobou.** Největší potíže se přitom objevují u žen pracujících v systému směn, pokud nemají k dispozici partnery nebo jiné osoby, které by byly schopny (reálně i vzhledem k časovým možnostem) se o děti postarat a případně je dopravit do zařízení kolektivní péče nebo zpět. Partneři si v těchto případech musí hledat takové zaměstnání, aby se mohli v péči o děti vzájemně doplňovat. Pokud je účast otce na péči o dítě/děti z jakýchkoliv důvodů nízká, pak jsou většinou kladeny větší časové nároky na matky. Z dalších osob to bývají nejčastěji prarodiče dítěte, kteří s jeho hlídáním pomáhají. Pokud matka nedokáže zajistit hlídání dětí jinými osobami, pak její možnosti uplatnění na pracovním trhu klesají, a to především v souvislosti s nemožností zaměstnat se na pracovních místech, kde je vyžadován **směnný provoz**. Tyto limity popsala vedoucí odboru zprostředkování úřadu práce v okrese s vysokou nezaměstnaností:

*R: Je to velmi těžké. Znáám ženy, které mají tak perfektní muže, že se tak doma vykrývají. Jak má zajištěné ty děti. Protože spousta těch provozů, které začínají v šest, tady jsou pekárny=*

*T: =Na to jsem se chtěla zeptat taky. =*

*R: = ale jako tady žádná školka nezačíná od šesti, všechny začínají od sedmi nebo od čtvrt na sedm. A oni jim prostě nepřizpůsobí pracovní dobu, protože ten technologický proces to nedovoluje. Prostě ona tam musí být, a když tam není, tak je konec. Nebo v noci, nebo nastupují ve čtyři ráno. Přestože to je, převážně to bývala, ženská práce, tak se zase čeká až ty děti odrostou, a pak tam nastoupí. Dost těch žen je v úřadu práce. Protože tyhle ty profese, jako ty dělnické profese, to je složitě. To, co zbylo, to jede skoro všechno na směny.*

*T: Hm. Takže dá se říci jakože sice ty služby pro ženy jako školky a nějaké hlídání. =*

*R: = Školky fungují. Hlídání, otázka mimo. Jako třeba hlídání mladšího dítěte, to je složitá, protože si na to musíte vydělat. A to zase není o dělnických profesích. Prostě není.*

Kombinace dělnické profese, vysoké nezaměstnanosti v okrese a s tím spojený nedostatek pracovních míst s vhodnou pracovní dobou způsobuje, že ženy z dělnických profesí jsou v době, kdy musí pečovat o malé děti, často nezaměstnané. Problémem může být i příliš brzký počátek pracovní doby. Zajištění hlídání dítěte placenou osobou je přitom pro dělníky vzhledem k vyšší mezd finančně nedostupné.

Vedle pracovní doby může být dále pro ženy s malými dětmi **limitujícím faktorem doprava do zaměstnání nebo mateřské školy**. Dalšími zmíněnými faktory je **nezájem zaměstnavatelů o zaměstnávání žen s malými dětmi a rovněž nedostatečná motivace žen získat zaměstnání**. Někde působí i jejich inkompetence způsobená dlouhým obdobím stráveným mimo pracovní trh, následkem čehož je ztráta znalostí a dovedností, neznalost aktuálních pracovních záležitostí a nízká sebedůvěra. Obecně hlavní limity zaměstnávání žen s dětmi shrnula a popsala pracovnice úřadu práce v okrese se střední mírou nezaměstnanosti (kol. 8 %) následovně:

*R: ... Většinou chtějí tu ranní směnu, upravenou v návaznosti na školku, jsou problémy, že některé firmy jedou od šesti a ta školka od šesti není.*

*T: Že ty děti nemůžou umístit před nástupem.*

*R: Přesně tak, to je problém. Pak někde je problém s dopravou. Jsou místa, kdy ty rodiče se nejsou schopni z toho místa, právě v závislosti na té školce, dostat. Ale potom je to zase naopak i u zaměstnavatelů, že přímo o ženy, že o ně nemají zájem. A to je zase z toho důvodu, s tím jste se asi již setkala, že budou mít nemocné děti. A potom se setkáváme i s případy, že uchazečky nemají zas úplně takový zájem, protože manžel je nějakým způsobem zabezpečuje.*

*Takže ony vlastně v případě, že pobírají sociální dávky, takže nejsou motivované najít si zaměstnání. Takže ony jsou tady [v evidenci ÚP] proto, aby neplatili zdravotní pojištění, co si budeme povídat.*

*T: Jasně.*

*R: No a potom je tenhle problém, že ony, když jsou na té dovolené tři, čtyři roky, tak pak skutečně jsou delší dobu mimo praxi, takže ony vypadly z těch znalostí, a tam je právě vhodná ta rekvalifikace .*

Problematické a limitující faktory omezující možnosti zaměstnávání žen s malými dětmi jsou tedy zřejmé. V tomto smyslu mají **nevýhody samoživitelky**, kterým s péčí o dítě nepomáhá jeho otec. V určitém smyslu proti nim může být uplatňována i jistá skrytá diskriminace, což zmínila jedna ze zaměstnankyň úřadu práce z okresu s vysokou nezaměstnaností:

*... je fakt, že tady jsou matky, nebo otec, vím, že opravdu chce pracovat, ale tu práci nesežene. Protože je tam skrytá diskriminace, že má dítě, a ta jedna je prostě, že je samoživitelka, takže se stejně nemá, kdo o to dítě postarat. Takže v tady těch případech u těch samoživitelek si myslím, že to asi problém bude, najít zaměstnání, a aby ten zaměstnavatel potom ... ve zkušební době s nimi rozváží pracovní poměr. Ale to můžou říct nejenom ženě, která je doma s dítětem, ale i to se stává, žena nastoupí do zaměstnání a ve zkušební době se vrátí, protože onemocní. Takže nám tam skončil pracovní poměr ve zkušební době, takže tam nemůžu říct, takhle vím, že je to u žen i u mužů, takže to není jenom diskriminace žen v tomhle případě.*

O **diskriminujících praktikách** se v rozhovoru zmínila i další vedoucí odboru zprostředkování úřadu práce, z jiného okresu, rovněž s vysokou nezaměstnaností:

*Opravdu, tady ženské vypráví, že se jich ptali třeba, jestli mají babičky. A dokonce jsme tady měli jednu firmu, která měla ve smlouvě, podepisovaly, že v případě nemoci dítěte nebude chybět, což je úplně protizákonné.*

**Hlavní problém tedy spočívá v případných absencích v zaměstnání způsobených péčí o dítě a (ne)schopnosti jejich minimalizace.** Navíc vzhledem ke zvyšujícímu se věku rodiček i odchodům do důchodu dnes nemusí být pomoc ze strany prarodičů vzhledem k jejich pracovnímu vytížení vždy dostupná. Možným řešením se jeví spíše **vyšší zapojení otců do péče o děti** tak, aby se mohli s matkami více střídat a časově doplňovat. O tomto problému se zmínila další z dotazovaných:

*Takže proto říkám, vždycky se musí domluvit hlavně ty rodiče. A je to jedno jestli žena, nebo jo, kdo jak zajistí ty děti, když ta žena nebo muž půjdou i na odpolední směnu. Protože ty děti mají dva rodiče, dva, tátu a mámu. A oba by se o ně měli starat a žena by neměla trvat na tom, že chce jenom na jednu směnu, když ví, že manžel je úředník a ty děti obstará. Tak ona klidně může na dvě směny, že jo? Ne, ona bude vyžadovat pouze na jednu směnu, protože [má představu, že] matka se postará o ty děti lépe, než otec. Nebo otec se nechce starat o děti, nebo na to není zvyklý.*

Faktem je, že **určitý počet žen** žádajících o práci a zanesených v evidenci úřadů práce nemá ve skutečnosti o zaměstnání zájem, ale **preferuje pečovat o děti**. Právě takové ženy si často záměrně kladou podmínky a omezení týkající se pracovní doby, čímž se stávají prakticky nezaměstnatelné, protože většina zaměstnavatelů požaduje pracovní sílu bez omezení a přijímá pouze takové zaměstnance, u kterých je předpoklad, že nebudou klást

žádné zvláštní požadavky. V evidenci všech úřadů práce se vyskytuje určitý počet žen, které se po skončení rodičovské dovolené nahlásí jako žadatelky o zaměstnání a kladou si v souvislosti s péčí o děti podmínky tak, že jsou prakticky nezaměstnatelné. Takovým ženám stačí, když nemusí platit zdravotní a sociální pojištění, dávají přednost péči o děti a živí je manžel. Tak to funguje často u těch žen, které by měly v zaměstnání tak nízké mzdy, že pro ně není vzhledem k výši pobíraných sociálních dávek atraktivní. Jako nezaměstnané ušetří čas, náklady spojené s dopravou do zaměstnání a zajistí péči o děti. Tyto případy jsou nejzřejměji postižitelné v okresech s nízkou nezaměstnaností, kde jsou možnosti najít uplatnění na pracovním trhu v případě potřeby větší:

*Většina, většina mamin právě čím nižší vzdělání, tak tím bych řekla daleko toto omezení [kladení podmínek, neakceptování směnného provozu] platí, neboť bych řekla, že úřad práce tady supluje jako další pokračování mateřské. Skončí mateřskou nebo pobírání rodičovského příspěvku, druhý den se hned zaevidují na úřadu práce a troufla bych si říct, že 70 % určité tady uplatňuje požadavek péče o dítě a přihlédnutí k výběru zaměstnání ... Ony přitom podáváním žádosti budou uplatňovat úlevy z důvodů péče o dítě, což je logické, my to budeme respektovat. Tato úleva nebo toto přihlédnutí je bráno i zákonem, že má respektovat tedy podmínky péče o nezletilé dítě do 15 let. To je dané i zákonem. Samozřejmě úřad práce to respektuje, neboť ví, že ony to mají velice obtížné, ale potom často se stává pro nás, v tomto momentě se ta žena stává neumístitelnou. ... protože ony chtějí nejen, třeba vyžadují jednu směnu, ale vyžadují i určitou úpravu pracovní doby. Zase je to návaznost na otevírání školek, na možnost dojíždění, na vyzvedávání dětí. Takže nejen, že by chtěly jednu směnu, ale tu směnu nebo ten zkrácený úvazek. Pokud možno od osmi, dejme tomu do tří, ve čtyři se tady zavírá, nebo v pět, se zavírá mateřská školka. Jedna věc, v momentě další věc, když žena žádá o zkrácený úvazek. ... Když bude žádat na zkrácený úvazek, tak tady dojde k takovému paradoxu. Zkrácený úvazek souvisí s nižší mzdou, v momentě, kdy žena bude pracovat na zkrácený úvazek, bude mít nižší mzdu, a přitom bude muset platit náklady na školku, které jsou dneska velmi vysoké, popřípadě dojíždění a další. Figuruje tam i nemocnost dětí, tak ty výdělků těch žen se snižují. Skutečnost je taková, že potom žena řekne, ale mě se to v tom momentě nevyplatí, protože já tady budu brát několik tisíc za nějakou honičku, a v momentě kdy zůstanu třeba na podpoře nebo na sociálních dávkách, tak ten efekt, rozdíl finanční, není až tak velký.*

**Zkrácené úvazky**, které by ženám pečujícím o malé děti většinou nejlépe vyhovovaly, většina zaměstnavatelů neposkytuje v dostatečném množství. Jejich celkový podíl je v ČR v porovnání se zeměmi západní Evropy extrémně nízký, v roce 2003 tvořily pouze 3,2 % z celkové zaměstnanosti. Naproti tomu v zemích EU-15 to bylo v průměru 16,6 % [OECD Factbook 2005: 103]. To ovšem není jediným problémem. Další významnou nevýhodou je fakt, že mzda za zkrácený úvazek je vždy poměrně nižší, čímž se stane, že o takové úvazky z tohoto důvodu ani není ze strany zaměstnanců zájem. Snížení mzdy by pro ně totiž bylo natolik citelné při zachování prakticky stejných výdajů spojených s dopravou a péčí o dítě, že by v rodinném rozpočtu neměly dostatek financí. Takové úvazky si mohou dovolit spíše ženy, které žijí s partnerem, jehož příjem je dostatečně vysoký na to, aby zajistil finance pro rodinu. Z výzkumů vyplývá, že další problém spočívá rovněž ve vysokých nárocích na množství vykonané práce během zkráceného úvazku a z toho důvodu často vznikajících přesčasů, ne vždy zaměstnavatelem finančně hrazených [Kuchar in Vaughan-Whitehead, 2005: 70].

**Pomoc** ženám s malými dětmi hledajícím zaměstnání po skončení rodičovských dovolených **ze strany úřadů práce spočívá především ve třech základních oblastech.** Především jim mohou zprostředkovat **účast na rekvalifikačních programech a kurzech,**



kteří ožíví jejich znalosti a schopnosti nutné k získání zaměstnání. Jedná se především o kurzy zaměřené na práci v administrativě, používání počítačů, výuku jazyků, ale i přesně cílené rekvalifikace například na pozici šiček, zahradnic nebo dělníků v automobilovém průmyslu. Velkým přínosem těchto kurzů je rovněž posílení sebedůvěry a získání schopnosti vhodně zaměstnavateli prezentovat znalosti a schopnosti žadatele o práci. Tedy umění začlenit se na trh práce a získat vhodné zaměstnání. Pro některé ženy může hlavní pomoc úřadu práce spočívat v samotném **zařazení do evidence nezaměstnaných, které je zbavuje nutnosti platit zdravotní a sociální pojištění, kterou by jinak měly.**

**Možnosti úřadu práce pomoci nezaměstnaným ženám s malými dětmi vykazují určité limity.** Těmi je například **omezená kapacita rekvalifikačních kurzů** nebo skutečnost, že během takových kurzů úřady práce standardně nezajišťují péči o děti, což snižuje možnosti žen s malými dětmi se kurzů účastnit. Dalším negativem je **nevhodné načasování období, kdy úřad práce začne ženám pomáhat.** Pracuje totiž téměř výhradně pouze s uchazeči o zaměstnání, kteří jsou již evidováni jako nezaměstnaní. Tím jsou ženy po dobu rodičovské dovolené z jeho dosahu vyloučeny a přicházejí, až když nemohou žádné místo na pracovním trhu nalézt. Tím se ovšem po dlouhodobé absenci na trhu práce ještě zhoršuje jejich pozice. V mnohých případech by bylo prospěšné věnovat ženám pozornost ještě před ukončením rodičovské dovolené a cíleně je připravovat na hledání uplatnění na trhu práce, obnovovat jejich znalosti a kvalifikaci, posílit jejich sebevědomí atd. Posledním limitem pomoci úřadů práce ženám s malými dětmi je skutečnost, že **nenabízí žádné možnosti zaměstnání na zkrácené úvazky,** které by byly pro takové ženy mnohdy vhodné.

Ženy s malými dětmi nejsou dnes na úřadech práce cíleně evidovány jako jedna z rizikových skupin, to se dělo spíše v minulosti. Přímé programy pro takovou skupinu většinou nejsou úřady práce pořádány, ale některé z žen se mohou zařadit do programů zaměřených na širší vymezené cílové skupiny, například mladistvé nebo ženy obecně. Ze zkušeností pracovníků úřadů práce je zřejmé, že **čím nižší je kvalifikace člověka, tím horší je jeho pozice na trhu práce a při vyjednávání se zaměstnavatelem.** Lidé vzdělanější většinou dosahují vyšších pozic, vykazují lepší orientaci na trhu práce, uvědomují si více své možnosti a v případě žen s malými dětmi často uplatňují větší snahu zůstat po rodičovské dovolené u původního zaměstnavatele. **Pokud se před nástupem na mateřskou dovolenou v práci osvědčili** a mají určité znalosti a dovednosti, které každý neumí a není je tedy snadné nahradit jiným člověkem, **pak je jejich pozice při vyjednávání se zaměstnavatelem jednoznačně lepší** a mohou se snáze dohodnout na určitých ústupcích zaměstnavatele nebo získat jistou míru flexibility. To u dělníků většinou není možné, protože tam je i získání náhrady snazší. Malé rozdíly mezi mzdou a sociálními dávkami pak mohou způsobit, že ženy, které pečují o více dětí, ztrácejí o zaměstnání zájem. **Základním problémem je především (ne)schopnost matek zajistit přiměřenou formu hlídání dětí v době, kterou tráví v zaměstnání.** Případná neochota vyjít vstříc požadavkům zaměstnavatele a absence spojené s péčí o nemocné děti činí největší problémy v oblasti uplatnění žen na trhu práce. Na jejich základě nepochybně vznikají i předsudky a diskriminační postupy zaměstnavatelů vůči matkám malých dětí. **Zaměstnavatelé vykazují jen velmi malou ochotu vyjít vstříc specifickým požadavkům rodičů (matek a ještě více otců) vycházejících z nutnosti péče o malé děti.**

## Shrnutí a doporučení

Výzkum "Zaměstnání a péče o děti" opětně potvrdil, že ve **většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí**, založené na principu komplementarity, kdy žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. To platí téměř všeobecně, přestože pracující ženy se snaží svého partnera do činností týkajících se chodu domácnosti a rodiny zapojit o něco více než ženy nepracující. Konkrétní situace bývá taková, že o děti a domácnost se stará převážně žena a muž spíše vykonává manuální práce, jako je běžná údržba a opravy v domácnosti. Nicméně opět zjišťujeme i to, že převážná většina žen je s dělbu rolí mezi ně a jejich partnera spokojena. Šetření oslovilo ženy z rodin ve specifické etapě rodinného cyklu, které dominuje péče o velmi malé děti, což nepochybně ovlivňuje genderovou dělbu rolí, která nemusí nutně korespondovat s obecnějšími postoji respondentů ke genderové problematice. V rané fázi rodičovství respondentky ve vyšší míře podporují tradiční rozdělení rolí, než je tomu v pozdějších fázích, kdy jsou děti starší nebo již nejsou na rodičích závislé. Možná i z tohoto důvodu vyjádřily dotázané matky ve svých názorech na dělbu rolí mezi mužem a ženou nevyjasněnost a rozporuplnost svých postojů.

Mnoho mladých rodin při snaze co nejlépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti využívá **pomoci ze strany rodičů** nebo **institucionálních služeb** (hlavně mateřských škol). Téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti jejich rodiče (respondentky i partnera), zejména formou hlídání dětí. To je možné při splnění základních „formálních“ předpokladů, jejichž absence je nejčastější příčinou toho, že prarodiče s péčí o vnouče nepomáhají. Uváděny bývají tyto okolnosti: že jsou zaměstnání, a tak nemají čas, nebo že bydlí daleko, případně že jim to neumožňuje jejich špatný zdravotní stav. Dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává významnou roli především při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené, z tohoto hlediska jsou však možnosti rodin velmi nevyrovnané s ohledem na bydliště. Je zajímavé, že netradiční formy péče (individuální či kolektivní péče jinou osobou mimo jesle a MŠ) o předškolní děti požadují spíše ženy z velkých měst, kde není takový problém s rentabilitou jeslí a mateřských škol, a tedy jejich četností a dostupností než ženy v menších obcích, ale především je žádají ženy bydlící v určitých oblastech (Praha, severní Čechy a severní Morava).

Tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou podporují, byť v mnoha případech v protikladu ke svému koncepčnímu základu, některá opatření sociální a rodinné politiky, např. dosud trvající rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou a rodičovskou dovolenou, koncepční labilita v případě rodičovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu na ošetřování nemocného dítěte oběma rodiči nebo struktura dávek státní sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech a naopak odvozené od aktuálních příjmů rodiny (ne však docela, testují se příjmy z předchozího období) a jejichž výše je příliš vzdálená od průměrných platů mužů.

Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi muži a ženami charakterizují i jejich vztahy ve sféře zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům (nejen) malých dětí, jsou-li jejich zaměstnanci. Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí.<sup>78</sup> Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy (a okamžitě) po ukončení rodičovské dovolené. Také spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá (posunutá) pracovní doba. To, že malá míra využívání

<sup>78</sup> Srv. např. O.S.Hardarson, F.Romans, 2005, nebo Ch.Aliaga, 2005; další (podrobnější) údaje za ČR viz „Organizace práce...“, 2005 a pro srovnání údaje za země EU Bastelaer A.V., C.Vaguer 2004.

zkrácené pracovní doby není „zaviněna“ pouze nezájmem zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců, ukazují zjištění na datech všech zde použitých zdrojů. Malý zájem se často utváří pod tlakem nevýhod spojených se zkráceným úvazkem jak z hlediska zájmů rodiny, tak z hlediska rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Jedná se zejména o finanční aspekty, kdy za kratší pracovní dobu dostávají nižší mzdu, a přitom rozsah vykonané práce nebývá vždy úměrně snížen. Rovněž možnost kariérního růstu je přitom značně omezena.

V nabídce zaměstnavatelů zatím stále převládají 3 hlavní formy zaměstnaneckých výhod - uvolnění pracovníků pro naléhavé rodinné záležitosti (které je také nejvíce využíváno), podpora na kulturu a rekreaci a (podle dat HRZ05) podpora studia (pro stávající zaměstnance, nikoliv např. pro ženy před návratem z rodičovské dovolené). Zcela potlačena je podpora zařízení denní péče o děti, jak byla známa z doby před rokem 1990, nové formy se nerozvinuly a nejsou po zaměstnavatelích nijak významně požadovány.

### ***Rodičovská dovolená***

Převaha tradiční dělby rolí se projevuje zcela zřetelně při využívání nároku na rodičovskou dovolenou, přestože zde bylo v posledních letech učiněno nemálo legislativních kroků k vyrovnání genderových rozdílů.

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je sférou, kde se střetávají, ne nutně konfliktně, zájmy lidí jako rodičů i zaměstnanců a zájmy jejich zaměstnavatelů. Reálné chování je nepochybně odrazem tohoto střetu, není ale jednoduché provést takovou dekompozici spolupůsobících faktorů, která by vyjasnila, nakolik se prosazují v tomto „střetu“ zájmy každé ze zúčastněných stran. Naše výzkumy přinesly některé poznatky přispívající k řešení této otázky. Je ale třeba připojit metodickou poznámku, že tyto faktory můžeme měřit pouze u žen (mužů), které se rozhodují o konci rodičovské dovolené bez toho, aby do tohoto rozhodování zasahovalo aktuální vysoké těhotenství nebo narození dalšího dítěte (v takových případech navazuje často mateřská dovolená s dítětem vyššího pořadí na rodičovskou dovolenou s dítětem předchozího pořadí a jde tedy o jinou rozhodovací situaci). Přitom takovýchto matek může být mezi ženami na rodičovské dovolené, majícími dvě a více dětí, okolo dvou třetin v případě každého „ne-posledního“ dítěte (viz tab. 1.1.3).

Variabilita důvodů pro různou délku celodenní péče o děti (po dobu RD plus péče do 4 let věku dítěte či ještě déle) je rozmanitá, ale převládá zde 5 faktorů: finanční situace rodiny, pozice a šance ženy na trhu práce, preference hodnot rodiny či profese, význam rodinných dávek pro rodinu v dané situaci a pomoc ze strany subjektů poskytujících podporu harmonizace rodiny a zaměstnání, zejména dostupnost institucionální denní péče o děti zaměstnaných rodičů. Ekonomické důvody (první dva jmenované i příp. jiné) jsou naléhavé zejména pro ty ženy, které se v době dovršení 3 let věku jejich dítěte rozhodují, zda dále pečovat celodenně o dítě i po skončení RD. Méně důležitou součástí motivace nástupu do zaměstnání jsou u těch, které nastupují ještě před koncem nároku na RD, a nejméně u těch, které zůstávají doma s dětmi nejdéle. Ženy vracející se dříve nebo v době 3 let věku dítěte často silně pociťují obtíže návratu na trh práce po nevyužití nároku na držení pracovního místa po dobu RD a často také hodnotí rodičovský příspěvek jako nedostatečně kompenzující pracovní příjem ušlý z důvodu péče o děti. Ženy vracející se před vypršením rodičovské dovolené jsou oproti jiným častěji motivovány potřebou udržet si kvalifikaci a kontakt s profesí, klienty, spolupracovníky atd. Naopak matky, které zůstávají na rodičovské dovolené nejdéle, bývají nejvíce orientovány na rodinu a mateřství. Doposud jsme zmiňovali ale hlavně subjektivní aspekty.

Pokud jde o vnější intervenující podmínky, nejčastěji zde na oddálení návratu do zaměstnání působí, podle deklarací respondentek výzkumu E-deti05, nezájem původního zaměstnavatele o návrat matky do zaměstnání, a to jednak proto, že se změnila objektivní podmínky nebo z důvodů více nebo méně zjevného diskriminujícího přístupu zaměstnavatele.

Druhou vnější okolností je nabídka a dostupnost služeb denní péče o děti, jejich dostatečná nabídka pomáhá dřívějším návratům a nedostatečná naopak k jejich oddalování. Ve směru odkládání návratu je pro mnohé ženy motivem využití rodičovského příspěvku, nevíme ale v jakém procentu případů proto, že je pro matky dostatečnou kompenzací pracovního příjmu, nebo v jakém podílu případů je více méně významným doplňkem jiných příjmů (partnerových výdělků, ženina přivýdělku aj.).

Podle šetření E-deti05 se potvrdilo to, co známe i z jiných obdobných šetření, že **matky sice zůstávají s dítětem doma častěji i po dosažení jeho 3 let věku**, než aby se vracely v jeho věku nižším než tři roky. **Přesah přes tento „hraniční“ věk však nebývá příliš dlouhý, byť variabilita je velká.** Klesá však s pořadím dítěte. Konjunkturální výzkum E-zam05 ukázal nižší průměry, ale šlo jednak o kvalifikované odhady za skupinu lidí<sup>79</sup> a jednak se tyto odhady týkaly zaměstnanců a zaměstnankyň, o nichž má zaměstnavatel informace, tedy o těch, které si vybírají necelou rodičovskou dovolenou nebo se vrací na samém jejím závěru (či zcela výjimečně až po jejím skončení, v případě, že jim zaměstnavatel umožní prodloužení pracovního volna v souvislosti s péčí o dítě/děti).

Potvrdila se významná závislost většiny faktorů, které jsme uváděli v úvodu této práce, jako determinanty délky trvání rodičovské dovolené a způsobu opětného zapojení do výdělečné činnosti. Délka rodičovské dovolené závisí především na **vzdělání a kvalifikaci matky** - čím vyšší je její vzdělání, tím kratší dobu setrvává na RD. V zásadě platí, že ženy vykonávající kvalifikovanější povolání tráví na RD méně času než ženy v manuálních a méně náročných profesích. Nepochybně to v nějaké míře souvisí nejen s mírou seberealizace v profesi, ale i s příjmovým ohodnocením profesí dotázaných žen.

Příjmy jako další obvykle sledovaná determinanta jistý vliv prokazují, ale jen ve svých určitých ukazatelích. V našem šetření byla prokázána souvislost s **aktuálním čistým pracovním příjmem matky**. To lze ovšem spíše chápat jako potvrzení souvislosti se vzděláním a kvalifikací než tak, že by příjem ženy před RD ovlivňoval její ukončení. Nepotvrdily se totiž ani souvislosti s příjmem domácnosti (nejen v našem šetření), protože jejich vliv na sledované chování není bezprostřední a mezi ostatními faktory hraje menší roli.

Vyšší vzdělání a kvalifikace, spojené s lepšími výdělky, působí jako pozitivní motivace ve směru potřeby ženy nesetrvávat dlouho na rodičovské dovolené a spolu s tím, částečně i právě proto, také zlepšuje šance ženy nalézt všestranně uspokojující zaměstnání i v době, kdy řeší sladování rodiny a zaměstnání. Lze říci, že alespoň **v některých, spíše kvalifikovanějších profesích napomáhá dřívější návrat k lepšímu pracovnímu uplatnění žen.**

Pro některé ženy ovšem úspěšný návrat na trh práce není natolik v popředí jejich zájmu. Naše šetření potvrdila i to, že doma zůstávají déle ženy, které upřednostňují svoji roli matky jako komplementární k roli otce-živitele, tedy zastávají „tradiční“ postoje k mateřství. Vliv má také **rodinný stav matky** - dříve se na trh práce vrací matky svobodné a ovdovělé.

Lepšímu sladění pracovních a rodinných povinností přispívá to, když si žena (či muž) uchovává po dobu péče o malé dítě kontakt se svou profesí, příp. se zaměstnavatelem. To umožňuje dnešní legislativa volnějšími podmínkami pro souběh rodičovské dovolené a výdělečné činnosti. Teoreticky jsou možné rozmanité formy, ale prakticky jsou tyto možnosti velmi málo aplikovány a využívány.

Další možností, jak usnadnit ženám s malými dětmi situaci v období zvýšené potřeby sladit rodinu a domácnost s výdělečnou činností, je možnost vystřídat se s partnerem při celodenní péči o dítě do 4 let. **Otcové na rodičovské dovolené jsou však stále výjimečným jevem navzdory postupnému vyrovnávání formálních (zejména legislativních) podmínek pro matky a otce.** Jejich účast je vázána na specifické okolnosti. Ve výzkumu E-deti05 se

---

<sup>79</sup> Nikoliv o individuální výpovědi jako v šetření E-deti05 ani o údaje ze statistických výkazů

vyskytla necelá 4 % respondentek, jejichž partner někdy minimálně jeden měsíc poskytoval celodenní péči dítěti do 4 let, necelá polovina z těchto žen měla partnera po určitou dobu na rodičovské dovolené (celkově se 1,6 % oslovených žen vystřídalo na RD se svými partnery). Pokud byl muž na rodičovské dovolené, staral se o dítě v převážné většině případů déle než rok, a to nejčastěji o dítě starší než dva roky. Obvykle uváděným důvodem toho, že partner někdy o dítě celodenně pečoval, byl méně tradicionalistický postoj k dělbě rolí mezi partnery<sup>80</sup> („je správné, aby se staral i otec“), ale velmi častý byl i „nepříznivý“ vliv okolností (partner byl nezaměstnaný). Mnoho žen majících zkušenost s účastí otců na celodenní péči o malé dítě by zároveň uvítalo větší podporu ze strany státu, jmenovitě v oblasti zavedení otcovské dovolené za účelem podpory účasti otců na péči o dítě v době mateřské dovolené matek. To ilustruje obecný poznatek, že **ženy nejsou příliš nakloněny předávání svých „mateřských kompetencí“ na partnery.**<sup>81</sup>

### **Ošetřování člena rodiny**

Navzdory pokusu využít různé datové zdroje se nepodařilo „rozklíčovat“ podrobnosti o **využívání paragrafu 127 zákoníku práce, který vymezuje nárok na volno na ošetřování člena rodiny.** Nepodařilo se zjistit, do jaké míry se jedná o péči o dítě do deseti let věku a nakolik o péči o jiného člena rodiny. Zde jsme dosáhli jen lapidární, byť z více stran totožné, informace, že **péče o malé dítě naprosto převažuje.**

Podrobnější informace jsme zjistili o **dělbě rolí mezi muži a ženami v této oblasti.** Z pohledu zaměstnavatelů využilo volno na OČR v prvním pololetí roku 2005 11 % všech zaměstnaných žen a 4 % mužů. Také v podílu zaměstnanců, kterým bylo poskytnuto volno na OČR, na zaměstnaných rodičích s dětmi do 10 let převažují ženy (76 %, resp. 38 %). Ženy bývají oproti mužům podle očekávání mnohem častěji „na paragraf“ doma vícekrát. Relativně více mužů oproti ženám také nevyužívá maximálního počtu dní poskytovaného na OČR. Dá se usuzovat, že muži využívají paragraf o OČR častěji v případě potřeby krátkodobé pomoci v zabezpečení nemocného dítěte, nikoliv tak často na pobyt doma s nemocným dítětem (členem rodiny). Maximální délky volna na OČR dále spíše nevyužívají v podnicích, ve kterých převažují zaměstnanci s vyšším vzděláním. V těchto podnicích je rovněž podíl žen využívajících volno na OČR na rodičích s dětmi mladších deseti let nižší.

Podle dat šetření E-deti05 v **téměř 90 % rodin pečuje o nemocné dítě převážně matka, přičemž ze dvou třetin vždy jenom ona** a ve zbývajících třetině se někdy střídá s partnerem nebo s jinou osobou. Pokud jsou výdělečně činní oba partneři, výlučnou péči o nemocné dítě zastává žena „jen“ v polovině rodin, v další čtvrtině se občas podílí její muž a ve zbývajících čtvrtině někdo jiný. **Nevýhodnost z finančního hlediska** je důvodem, proč se partner nepodílí (nebo podílí jen zřídka) na péči o nemocné dítě, pro 84 % žen.

Podíl pečujících dalších osob je tedy buď motivován **hodnotovými preferencemi** nebo, asi hlavně, **lepšími předpoklady jiné osoby než je pracující matka.** V případě, kdy v péči o nemocné dítě žena nedominuje, pečuje o dítě v době nemoci především partner nebo jiná osoba. K hlavním důvodům přitom patří vlastní zájem a dostatek času ze strany partnera či jiné osoby, který převažuje nad pracovním vytížením matky dítěte a nad finanční nevýhodností. Jako jiné osoby pečující o nemocné dítě uvádějí respondenty nejčastěji prarodiče dítěte.

Pracující rodiče mají několik dalších možností, jak zajistit péči o nemocné dítě v souvislosti s jejich prací, ale uplatňují je výjimečně. Práce doma a flexibilní pracovní doba patří k velmi málo využívaným nástrojům. Onemocní-li dítě, **čerpají** (podle výzkumu E-

<sup>80</sup> Muži, kteří někdy celodenně pečovali o dítě, se rovněž více podílejí na domácích pracích a zajišťování nákupů, ovšem vždy se o vykonávání těchto činností dělí se svou partnerkou.

<sup>81</sup> Ochota žen přenechávat rodičovskou dovolenou svým partnerům je nízká, viz Kuchařová et al. 2006; Nešporová 2005: 22-23.

deti05) **podporu při OČR dvě třetiny zaměstnaných žen (téměř) vždy a další čtvrtina jen občas.** Naopak přes 80 % zaměstnaných mužů podporu při ošetřování dítěte do 10 let věku nikdy nečerpá, zejména v případě, kdy o nemocné dítě pečuje výlučně jejich partnerka. To je také jeden z hlavních důvodů, proč této možnosti nevyužívá. Jinak spíše převažují finanční důvody nad námitkami zaměstnavatele. Ve srovnání s otci, jen každá desátá matka svého zaměstnavatele nikdy nežádá o volno na OČR. Starost o nemocné dítě spíše řeší pomocí dovolené, práce z domova a především úpravou své pracovní doby.

Více jak polovina rodičů (59 % žen a 73 % mužů) čerpá **podporu při jednom ošetřování dítěte do 10 let věku v průměru nejvýše jeden kalendářní týden**, nejčastější délka péče o nemocné dítě bývá pět a sedm kalendářních dní.

### ***Přístup zaměstnavatelů***

**Přístup zaměstnavatelů** velkých organizací k zaměstnávání rodičů malých dětí (šetření E-kval05) se ukázal být **v zásadě korektní** tím, že tito nebyli oproti ostatním zaměstnancům prokazatelně diskriminováni.<sup>82</sup> Na druhou stranu je však zřejmé, že ve většině případů ani nepožívají žádných zvláštních výhod a **zaměstnavatelé jim mimo zákonem stanovená opatření** (mateřská a rodičovská dovolená a ošetřování člena rodiny, případně uvolňování pro potřeby zabezpečení zdraví a důležitých potřeb členů rodiny) **nevycházejí příliš vstřícně** v procesu harmonizace rodinné a profesní sféry. Rodičovství a s ním spojená péče, zejména o malé děti, není pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon přizpůsobit.

Zohlednění rodičovství a nutnosti péče o děti se však může projevat **na nižších úrovních, například v rámci pracovních týmů**, na základě vzájemné domluvy užšího kolektivu a rozhodnutí přímého nadřízeného. Možnosti takových řešení jsou ovšem limitovány a spočívají spíše v určité časové flexibilitě nebo ve výměně pracovních směn s kolegy, pokud to neohrozí kolektivní práci. Jedná se však často o řešení výjimečných situací (nemoc dítěte, nutnost dítě někam doprovodit atd.), než že by se tyto „ústupky“ konaly na každodenní bázi. Pouze v malém množství případů je možné zaměstnancům upravit pracovní dobu na základě jejich žádosti tak, aby jim umožňovala lépe sladit péči o rodinu s pracovními povinnostmi. **Ve většině případů požadují zaměstnavatelé, aby se zaměstnanci zcela přizpůsobili jejich řádu a potřebám** (založených na rytmu výrobního procesu a nebo na klientech); na osobní a rodinné záležitosti zaměstnanců přitom není brán ohled. **Přitom zaměstnavatelé na základě zkušeností počítají spíše s tím, že budou nějaké požadavky v souvislosti s péčí o děti klást matky, než že by to činili otcové.** Je otázkou, jak by zaměstnavatelé reagovali, pokud by otcové čteněji žádali o rodičovskou dovolenou, volno na ošetřování člena rodiny a úpravy pracovní doby v souvislosti s péčí o děti. V některých podnicích by v takovém případě zřejmě mohl vzniknout problém a je možné, že by muži byli od takových postupů zaměstnavatelem zrazováni.

### ***Obecná doporučení***

Pro pomoc rodičům umožňující lépe jim sladit rodinnou a profesní sféru by bylo vhodné v ČR prosazovat a uplatňovat následující postupy. Především je nutné obecně ve společnosti **zvyšovat prestiž a oceňování rodičovství**. Tento postup lze uplatňovat hlavně skrze **výchovu a působení médií**. Vhodné by bylo i jeho přímé zacílení na zaměstnavatele,

---

<sup>82</sup> Z výpovědí žen a rozhovorů se zaměstnanci pracovních úřadů je zřejmé, že diskriminační praktiky vůči ženám s malými dětmi na pracovním trhu existují. Je možné, že se častěji vyskytují v menších firmách a organizacích, kde je absence každého zaměstnance více citelná. Také ochota organizace podílet se na výzkumu zřejmě ovlivnila výběr ve prospěch vyššího podílu „korektních“ organizací.

kteří by si měli uvědomit, že rodiče malých dětí sice jako zaměstnanci mohou mít nějaké speciální požadavky ohledně pracovní doby, případně mohou po jisté období vykazovat vyšší absence v zaměstnání ve spojitosti s péčí o děti, ale na druhou stranu jsou pro zaměstnavatele takoví zaměstnanci většinou velmi stabilní (méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí) a pokud je jim umožněno časově skloubit rodinné a pracovní povinnosti, není důvod, proč by měli být horšími zaměstnanci než ti bezdětní. Vzhledem k tomu, že absence v souvislosti s čerpáním volna v nemoci jsou daleko vyšší než ty, které jsou způsobené využitím volna na ošetřování člena rodiny (většinou nemocné dítě), bylo by též vhodné působit směrem k tomu, **aby byl odstraňován „mýtus“ o vysoké absenci matek v zaměstnání v souvislosti s nemocí dětí.** Tyto absence matek lze reálně snižovat i větším zapojením otců do péče o děti, k čemuž do jisté míry pomůže zavedení možnosti rodičů vystřídat se v době péče o dítě. Pak se mohou oba partneři v rodinných povinnostech snáze doplňovat.

Možnost **vystřídání se rodičů při ošetřování nemocného dítěte** při současném nároku na pobírání dávky ošetrovného oběma z nich ve výši adekvátní délce péče by velmi pomohla především výdělečně činným ženám a dále rodinám, ve kterých pracují oba rodiče. Zaměstnaní muži, kteří se alespoň někdy podílejí na péči o nemocné dítě, častěji také využívají paragrafu na OČR. Jejich partnerky pak mnohem častěji uvádějí, že by jim zavedení možnosti střídání rodičů při ošetřování nemocného dítěte velmi pomohlo.

Prostá legislativní změna však nestačí k tomu, aby se změnil naučené vzorce chování, jak se ukazuje i v případě rodičovské dovolené. **Větší propagace zodpovědnosti obou rodičů v péči o dítě** by v tomto směru byla jistě prospěšná. Jak samotní zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci totiž stále považují požadavky kladené muži v souvislosti s péčí o dítě/děti za spíše výjimečné a ojedinělé.

Zákon by měl zaměstnavatelům nabízet více možností, jakým způsobem vyjít vstříc svým zaměstnancům s dětmi k lepšímu sladění rodinných a pracovních povinností. Rozšíření možností výběru by mělo přispět ke zkvalitnění vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kdy obě strany budou moci svobodně volit z více variant podle aktuálních podmínek a potřeb. Pokud by se významně legislativně posílila pozice žen matek ve vztahu k zaměstnavateli, pak by v ČR bohužel hrozilo, že by se zaměstnavatelé ještě více než dnes vyhýbali zaměstnávání žen s malými dětmi. Rozšíření možností tak spíše vede skrze **větší uvědomělost či senzitivitu zaměstnavatelů k potřebám svých zaměstnanců**, kteří, jsou-li spokojeni, pak sami častěji vycházejí „na oplátku“ vstříc svému zaměstnavateli a jeho potřebám. Je tedy žádoucí propagovat výzkumy a analýzy poukazující na efektivitu rodinně přátelských politik zaměstnavatelů na prosperitu podniku.

Jako **vhodný prostředek pro udržení pozice žen na trhu práce i v jejich raných fázích rodičovství se jeví jejich zaměstnávání na zkrácené úvazky v době, kdy dítě ještě nedosáhlo věku tří let.** Tím si žena udržuje kvalifikaci, což je pro její další uplatnění velmi prospěšné, nejvíce přitom tehdy, pokud má více dětí krátce za sebou, čímž může být vyřazena z pracovního procesu snadno na šest a více let. **Omezení limitu možného příjmu bylo v tomto smyslu jednoznačně prospěšné.** Pro potřeby takových žen by bylo ovšem dále nutné rozšířit služby péče o děti mladší tří let. Nezbytné je rovněž přesvědčit zaměstnavatele o skutečnosti, že zkrácené úvazky nebo zaměstnávání na jinou formu pracovní dohody je pro ně výhodné. V ČR je totiž tento přístup uplatňován spíše výjimečně. Současně je však nevyhnutelné **odstraňovat nebo alespoň minimalizovat negativní dopady zkrácených úvazků** na nepřiměřené snižování výdělků, na nároky na opatření sociální ochrany a důchodové zabezpečení, na segregaci pracovního trhu atd.

**Na zvážení je i zavedení nové možnosti využít zkrácenou rodičovskou dovolenou při pobírání vyššího rodičovského příspěvku.** Tuto možnost by mohli využít pouze ti rodiče, kteří by ji považovali za výhodnou. Stát by to nestálo více než když platí nízký

příspěvek po dobu tří nebo čtyř let. Bylo by pak ale vhodné rozšířit možnost umístění dítěte do zařízení kolektivní péče v případě, že by oba rodiče pracovali. Tím se sice náklady o něco prodraží, ale vzhledem ke zdanění mezd i tomu, že stát nemusí za pracující rodiče hradit zdravotní a sociální pojištění a navíc získá další peníze ze zdanění jejich příjmů, nemůže to být pro stát velká ztráta, spíše naopak.

Toto řešení se ale neseťká s velkým zájmem rodičů, z nichž mnozí stále považují co nejdelší rodičovskou dovolenou za optimální nástroj sladování rodiny a zaměstnání a vyjadřují tím sklon k preferenci paternalistického přístupu státu k potřebám rodin. Neuvědomují si dopady na jejich postavení na trhu práce v případě, že přeruší svoji profesní kariéru na 4 a více let. Citlivěji chápou příjmovou omezenost sociálních dávek s rodičovskou dovolenou spojených, a tak současně s co nejdelší RD požadují i vyšší dávky. Přesto naše zjištění vyvolávají velmi nutkavý pocit, že buď rodiče preferují menší pracovní vytížení i za cenu nižší příjmové úrovně rodiny nebo jsou dnešní sociální dávky navzdory kritice pro většinu rodin natolik dostatečné, že je nepotřebují zvyšovat na úkor délky RD.

Jako velmi podceňovaná se ukazuje **spolupráce rodičů na rodičovské dovolené s původním zaměstnavatelem**, příp. s potenciálními novými zaměstnavateli u těch, kterým se blíží konec rodičovské dovolené. Téměř žádná tradice a málo znalostí situace v jiných zemích stojí v pozadí kritického **nezájmu o tuto formu podpory harmonizace rodiny a zaměstnání** na straně zaměstnavatelů i matek malých dětí.

Podívejme se ještě na možná řešení z hlediska přístupu různých zúčastněných aktérů: Na straně **zaměstnavatelů** zatím existuje úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu, založeného na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, uskutečňovaném v zájmu pozitivních efektů pro obě strany. Rezervy jsou jak v zavádění netradičních pracovních režimů, tak větší variety zaměstnaneckých výhod. Naprosto **chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené**. Do škály aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po RD, je třeba zahrnout i samotné **rodiče-zaměstnance** nacházející se v tomto postavení. Již během RD by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem. Zahraniční zkušenosti poukazují na příznivý vliv většího podílu otců na RD, např. střídání partnerů vede ke kratší absenci žen ze zaměstnání, což snižuje i problém zastarání kvalifikace. Zdánlivě obtížně řešitelné situace jsou lépe zvládnutelné zapojením širší rodiny. Rodič-zaměstnanec by mohl být aktivnější i v kontaktu se zaměstnavatelem vč. zapojení „**mluvčích zaměstnanců**“ tam, kde je chování zaměstnavatele mimo nebo na hranicích zákona. K řešení sledované problematiky by měl přispět i **vzdělávací systém**, a to jak v prvotním vzdělávání (orientace dívek na širší škálu povolání), tak v celoživotním vzdělávání. Žádoucí jsou (dnes už na MŠMT započatá) opatření na reálné zhodnocení neformálního vzdělání jako svébytné formy zvyšování kvalifikace.

Svůj pozitivní vklad do řešení zkoumaného problému mohou vnést i **obce**, a to různou formou s ohledem na jejich různou velikost. K jejich úkolům náleží např. zajištění veřejné dopravy zohledňující dopravu do zaměstnání a do škol, vytváření místní infrastruktury, **zřizování mateřských škol a podobných zařízení** a celkové vytváření atmosféry spolupráce podniků, obce a obyvatel.

Ačkoliv se na řešení problémů rodičů po RD účastní řada aktérů, nejsou dostatečně respektovány **individuální potřeby**, častý je formální přístup. To se projevuje např. u nedostatků v dostupnosti rekvalifikací, v přístupu zaměstnavatelů a v nedostatečném rozšíření flexibilních pracovních režimů.

Navzdory mnoha pozitivním změnám v **legislativě** ve prospěch zlepšování situace na trhu práce, ve prospěch rovných příležitostí mužů a žen či harmonizace rodiny a zaměstnání zůstává tato oblast otevřená dalšímu zkvalitňování. Je třeba se ale vyvarovat možného kontraproduktivního působení některých opatření (např. na ochranu žen-matek), bylo by vhodné přehodnotit koncepci rodičovské dovolené ve směru její větší variability a větší

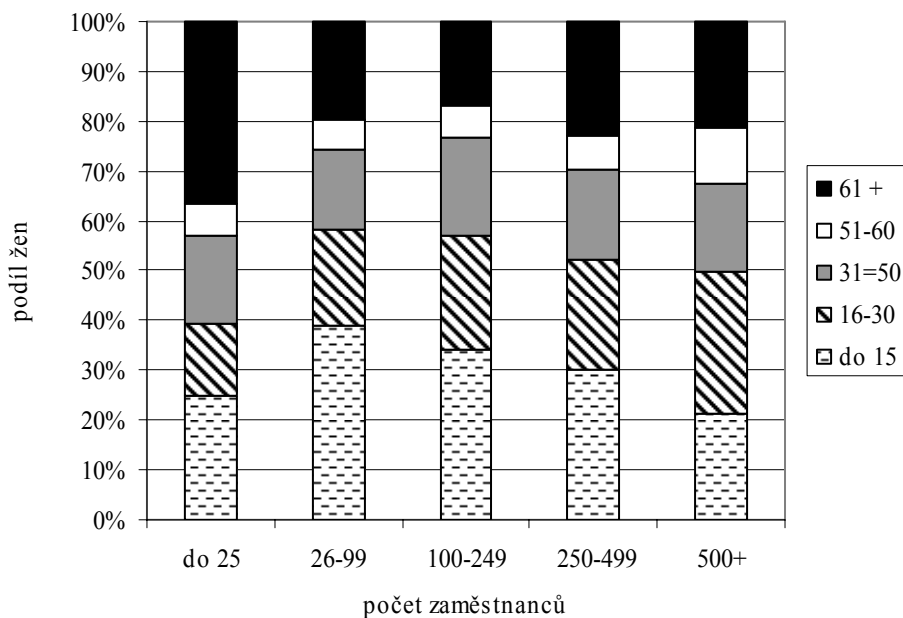


přitažlivosti pro muže, je možné zvážit možnost zvýšení rodičovského příspěvku, je třeba usilovat o odstranění nedostatečného působení právních norem zaměřených na odstraňování mzdové nerovnosti podle pohlaví, žádoucí je více podporovat soukromé podnikání formou živnosti (některé dobře umožňují harmonizaci rodiny a zaměstnání), vhodné by bylo i třeba posuzovat důchodovou reformu z hlediska vlivu na postavení rodičů na trhu práce a na jejich nároky na důchod.

## PŘÍLOHA

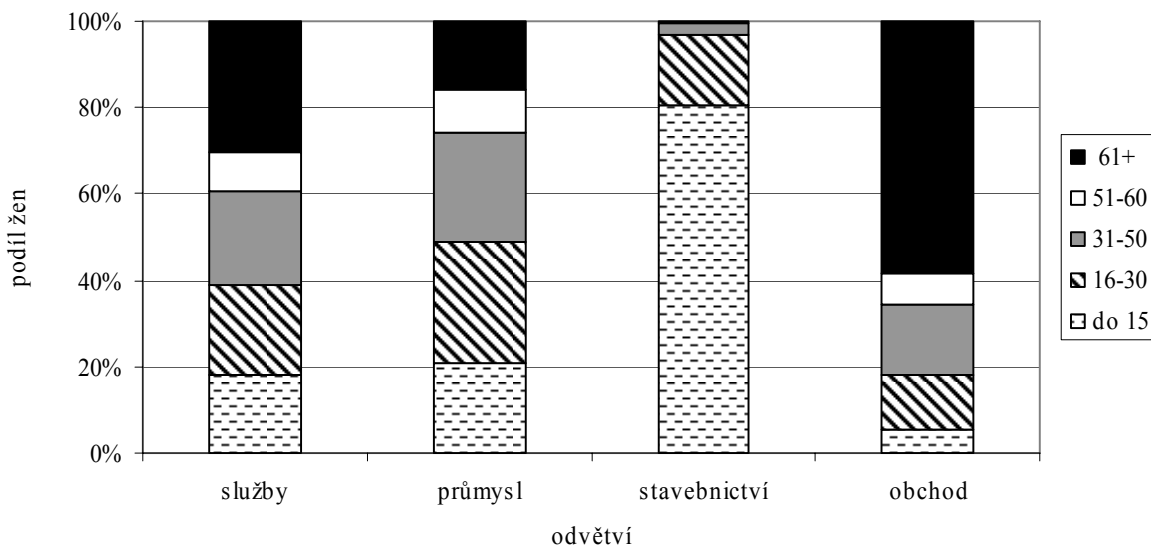
### Vybrané charakteristiky oslovených podniků v konjunkturálním šetření ČSÚ, září 2005

Graf 1 Podíly žen podle velikosti organizace

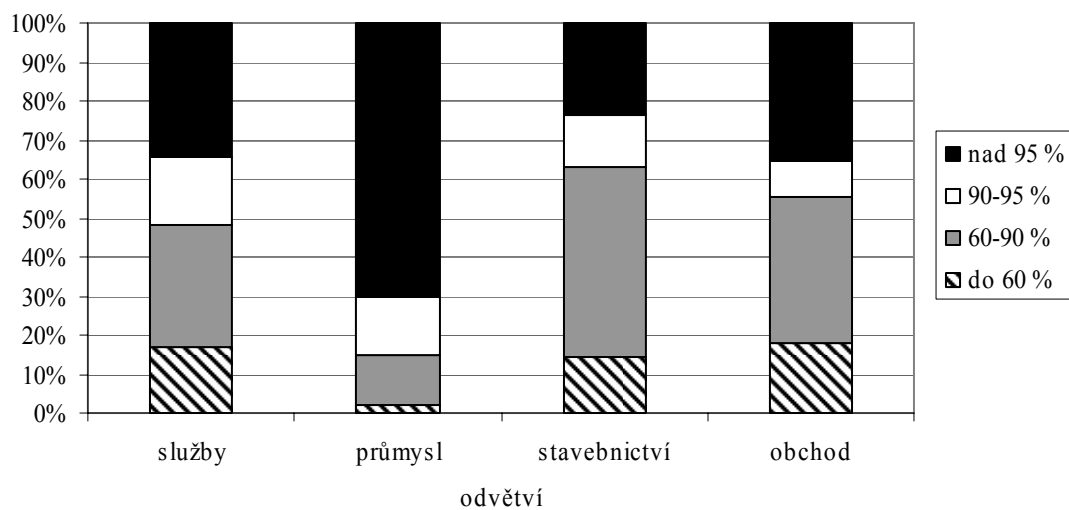


Pozn. pro grafy 1- 2: v legendě jsou uvedeny kategorie podílu žen (v %) mezi zaměstnanci, procenta na ose Y ukazují podíly podniků s daným zastoupením žen

Graf 2 Podíl žen mezi pracovníky podle odvětví (%)

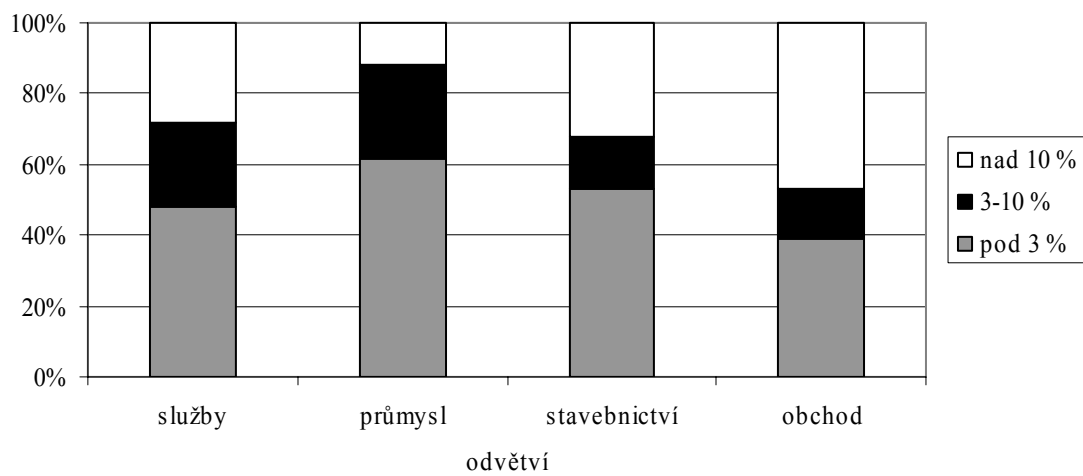


**Graf 3 Podniky podle podílu žen pracujících na plný úvazek podle odvětví**

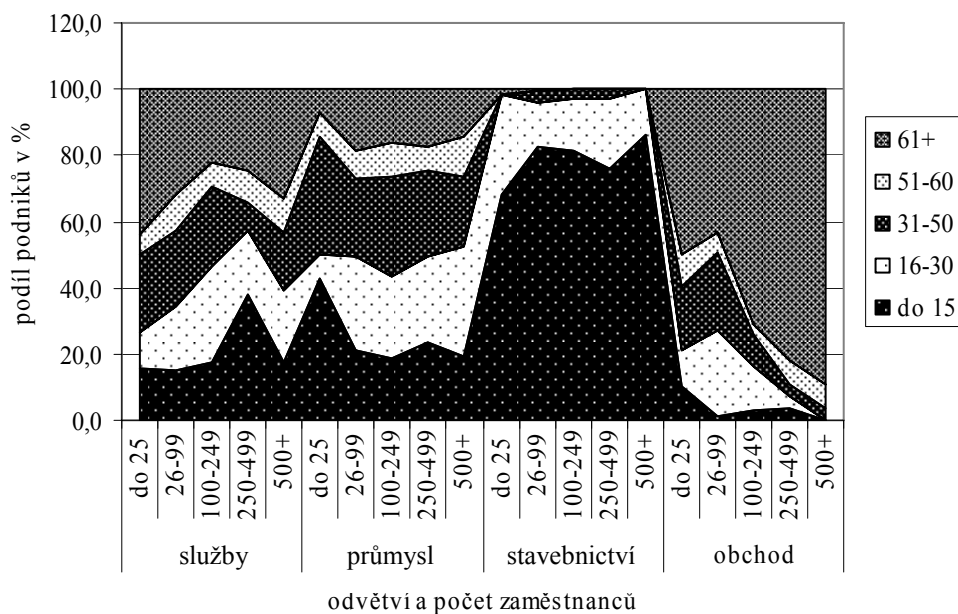


*Pozn. pro grafy 3-4: v legendě jsou uvedeny kategorie podílu žen (v %) pracujících na plný (graf 3) nebo kratší (graf 4) úvazek, procenta na ose Y ukazují podíly podniků s daným podílem žen pracujících na uvedené úvazky*

**Graf 4 Podniky podle podílu žen pracujících na kratší úvazek podle odvětví**

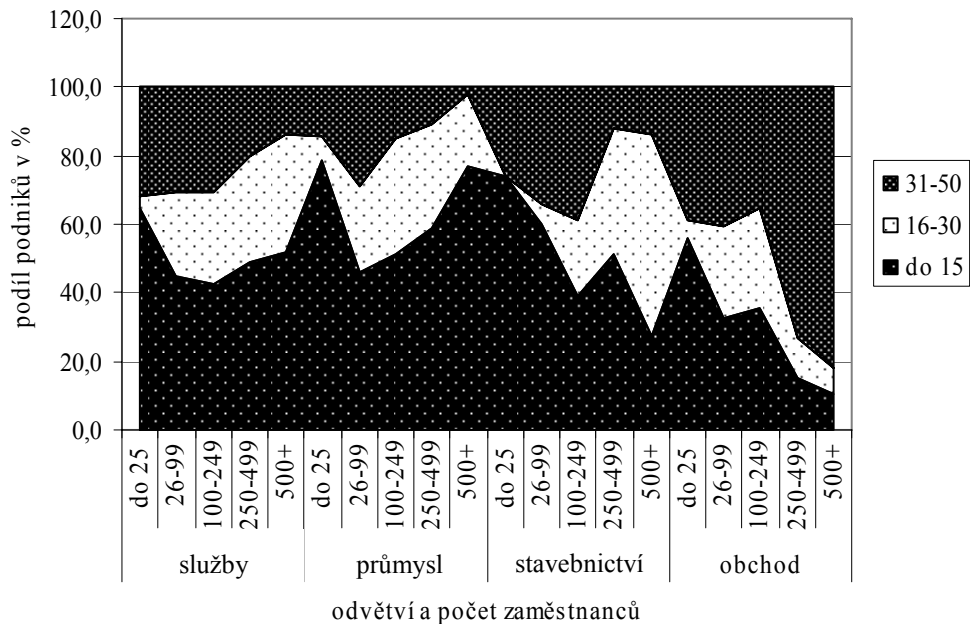


**G r a f 5a Podniky podle podílu žen, odvětví a velikosti**



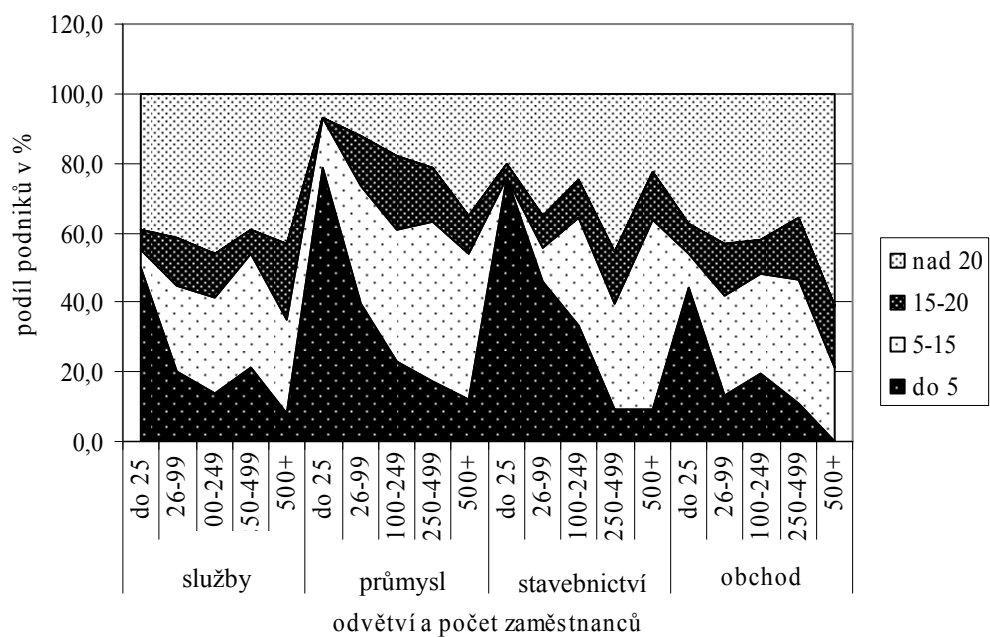
Pozn.: v legendě jsou uvedeny kategorie podílu žen (v %) mezi zaměstnanci

**G r a f 5b Podniky podle podílu žen na kratší úvazek, odvětví a velikosti**



Pozn.: v legendě jsou uvedeny kategorie podílů žen (v %) pracujících na kratší úvazek z celkového počtu žen

**Graf 5c Podíl podniků podle podílu žen do 29 let, odvětví a velikosti podniku (%)**



*Pozn.: v legendě jsu uvedeny kategorie podílů žen (v %) daného věku z celkového počtu žen*

## Literatura

Aliaga, Christel. 2005. Gender Gaps in the Reconciliation between Work and Family Life. *Statistics in focus*. EUROSTAT, 4/2005

Bartáková, Helena. 2005. Znevýhodnění žen s dětmi. In: Winkler Jiří, Klimplová, Lenka a Žižlavský, Martin (eds.). *Účelové programy na trhu práce. Jejich význam, potřeba a realizace*. Brno, Fakulta sociálních studií MU

Bastelaer, Alois Van, Catherine. Vaguer, 2004. Working times. *Statistics in focus*. EUROSTAT, 3-7/2004

Čermáková, Marie a kol. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha, SOÚ AV ČR.

Einarsdóttir, Þorgerður - Pétursdóttir, Gyða Margrét. 2004. *Culture, Custom and Caring: Man's and Women's Possibilities to Parental Leave*. Reykjavík, Akureyri.

Ettlerová, Sylva, Matějková, Barbora. 2004. *Rodinné chování a bytová situace mladé generace - souvislosti s partnerským, sňatkovým a natalitním chováním*. Praha, VÚPSV.

Hardarson, O.S., Romans, F. Labour Market Latest Trends - 2st Quarter 2005 data. *Statistics in focus*. EUROSTAT, 20/2005

Hein, Catherine. 2005. *Reconciling Work and Family Responsibilities. Practical Ideas from Global Experience*. Geneva, International Labour Office.

Chaloupková, Jana, Šalamounová, Petra. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha, SOÚ AV ČR.

Kepková, Michaela (ed.). 1997. *Státní sociální podpora*. Praha, Sociopress

Křížková, Alena. 2002. Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí. In: Mansfeldová, Zdenka, Tuček, Milan (eds.) *Současná česká společnost. Sociologické studie*. Praha, SOÚ AV ČR.

Křížková, Alena. 2005. Pracovnice, manažerky, podnikatelky: kombinace pracovního a rodinného života. In: Křížková, Alena (ed.), Dudová, Radka, Hašková, Hana, Maříková, Hana. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha, Sociologický ústav. Sociologické studie

Kuchařová, Věra. 2005. Ženy po rodičovské dovolené. In: Winkler, Jiří, Klimplová, Lenka a Žižlavský, Martin (eds.), *Účelové programy na trhu práce. Jejich význam, potřeba a realizace*. Brno, Fakulta sociálních studií MU.

Kuchařová, Věra. Strategie harmonizace rodiny a zaměstnání - možnosti volby. In: *Zborník prednášok z odbornej konferencie „Práca versus rodina - dilemma alebo súlad?“* Bratislava, Konsorcium Urobme TO!, 2005.

Kuchařová, Věra et al. 2006. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. Praha, VÚPSV (připravuje se pro tisk).

Lux, Martin, Sunega, Petr, Kostelecký, Tomáš, Čermák Daniel. 2003. *Standardy bydlení 2002/03. Finanční dostupnost a postoje občanů*. Praha, SOU AV ČR.

Mareš, Petr, Potočný, Tomáš (eds.). 2003: *Modernizace a česká rodina*. Brno, Barrister & Principal.

Marshall, Katherine. 1999. Employment after Childbirth. Statistics Canada  
<http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/archive/1999/pear1999011003s3a02.pdf>

*Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006*, MPSV 2004.  
[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/napz\\_2004\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf)

Nešporová, Olga. 2005. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha, VÚPSV.

*OECD Factbook 2005. Economic, Environmental and Social Statistics*. 2005. Paris: OECD.

*Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil*. 2005. Praha, ČSÚ

Pascall, Gillian, Lewis, Jane. 2004. „Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe“. *Journal of Social Policy* 33 (3): 373-394.

*Podmínky pro sladování profesního a rodinného života - partnerství v rodině*. VUSTE ENVIS 2004, <http://www.csz.cz/images/3VUSTE.doc>

*Rodina, partnerství a demografické stárnutí: Gender and Generations Survey*. Mezinárodní výzkum, v ČR jej realizovali PŘF UK, VÚPSV, SCAc v roce 2005. Pracovní materiály a datový soubor

*Šetření názorů občanů. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejného mínění*. MPSV, 2005. STEM

Tuček, Milan a kol. 1998. *Česká rodina v transformaci - Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha, SOU AV ČR.

Vašková, Renata 2005. „Atypical forms of employment in the Czech Republic.“  
<http://www.eurofound.eu.int/ewco/2005/01/CZ0501NU02.htm>

Vaughan-Whitehead, Daniel (ed.). 2005. *Working and Employment Conditions in New EU Member States. Convergence or Diversity?* Geneva: International Labour Organization, European Commission.

*Vývojová ročenka školství v České republice 1995/96 - 2004/05*. 2005. Praha, ÚIV.

*Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2005*, Praha ČSÚ, <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3101-05>

*Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil, Praha, ČSÚ 2001-2005*

*Zaostřeno na ženy a muže*. 2004. Praha, ČSÚ

*Ženy a muži v datech*. 2005. Praha, ČSÚ, <http://www.czso.cz>

### **Další datové zdroje:**

Přímo pro projekt **Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti** byla realizována tři šetření:

***E-deti05:*** Zaměstnání a péče o děti (podrobnosti v kapitole 0.2.1)

***E-zam05:*** Šetření zaměstnavatelů v rámci pravidelného konjunkturálního průzkumu ČSÚ v září 2005 (podrobnosti v kapitole 0.2.2)

***E-kval05:*** kvalitativní šetření pro představitele zaměstnavatelských organizací a pracovníky úřadů práce (podrobnosti v kapitole 0.2.3)

### **Dále byla využita data tohoto šetření:**

***HRZ05:*** Harmonizace rodiny a zaměstnání (výzkum realizovaný Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v roce 2005, 1 219 respondentů, 338 mužů a 881 žen, respondenty byli lidé ekonomicky aktivní a rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené s alespoň jedním dítětem, věk nejstaršího dítěte 1-10 let)