

UNIVERZITA KARLOVA
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Kristýna Tomanová

Harmonizace pracovního a rodinného života manažerek-matek

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2019

Vedoucí práce

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

datum

.....

podpis autorky

Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Olze Běhounkové, Ph.D. za ochotný přístup, intenzivní komunikaci a podnětné připomínky při vedení mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Evě Kyselé, Ph.D. za čas a trpělivost, které mi věnovala při svých konzultacích, a za cenné rady týkající se zpracování empirického šetření. Poděkování patří i mé rodině, jejíž podpora byla pro vytvoření této práce neocenitelným přínosem.

Abstrakt

Bakalářská práce zkoumá to, jakým způsobem stát a zaměstnavatelé ovlivňují harmonizaci pracovního a rodinného života matek. Stát, jakožto významný zřizovatel služeb zajišťujících péči o děti a tvůrce rodinné politiky České republiky, nastavuje délku rodičovské dovolené, výši rodičovského příspěvku a významnou měrou ovlivňuje pracovní a rodinný život žen-matek. Pozornost je věnována možnostem, které mohou ženám-matkám nabídnout k harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnavatelé. Teoretickými východisky práce jsou koncept work-life balance či problematika rovných příležitostí. Součástí práce je kvantitativní šetření realizované prostřednictvím dotazníků zaslaných manažerkám-matkám pracujícím v Praze. Cílem šetření bylo zjistit, jakým způsobem manažerky-matky harmonizují svůj pracovní a rodinný život, jaké konkrétní nástroje rodinné politiky státu k tomu volí a jaké konkrétní nástroje jim nabízí jejich zaměstnavatelé.

Klíčová slova: harmonizace, rovnováha pracovního života, prorodinná politika, péče o děti, kariéra, stát, zaměstnavatel, rodičovská dovolená, mateřská dovolená

Abstract

This Bachelor thesis examines the steps the Czech state and employers take to harmonize work-life balance of female parents. The state plays many important roles – it acts as a childcare provider and family policy originator in the Czech Republic, sets the duration of the parental leave and the amount of the parental leave allowance, and also has a significant impact on work-life balance of female parents. This thesis concentrates on options the employers have at their disposal to harmonize the work-life balance of female parents and deals with work-life balance and equal opportunities issues using a quantitative survey carried out by means of a questionnaire sent to female parents in manager roles working in Prague. The purpose of this survey was to identify the means these female parents use to harmonize their work-life balance, to determine which family policy measures offered by the state they choose, and to specify the tools provided by their employers.

Key words: Harmonization, Work-Life Balance, Pro-Family Policy, Childcare, Career, State, Employer, Parental Leave, Maternity Leave

Obsah

0	Úvod.....	8
1	Vliv státu na harmonizaci pracovního a rodinného života	10
1.1	Rodinná politika a její institucionální zastřešení	11
1.1.1	Rodinná politika na úrovni vyšších orgánů státní správy.....	12
1.1.2	Rodinná politika na úrovni nižších orgánů státní správy.....	14
1.2	Nástroje státu k harmonizaci pracovního a rodinného života	16
1.2.1	Mateřská a rodičovská dovolená.....	16
1.2.2	Služby péče o děti	20
2	Vliv zaměstnavatele na harmonizaci pracovního a rodinného života.....	25
2.1	Zaměstnavatelé a rodinná politika	26
2.2	Nástroje zaměstnavatele k harmonizaci pracovního a rodinného života	28
2.2.1	Flexibilní pracovní úvazky	29
2.2.2	Služby péče o děti zřizované zaměstnavatelem	35
3	Empirické šetření – Harmonizace pracovního a rodinného života manažerek-matek v Praze.....	39
3.1	Cíl empirického šetření	39
3.2	Metodika empirického šetření.....	39
3.2.1	Operacionalizace pojmů	40
3.2.2	Charakteristika výběrového souboru	40
3.2.3	Stanovení hypotéz.....	43
3.3	Výsledky šetření a interpretace dat	43
3.3.1	Výsledky deskriptivní statistiky.....	43
3.3.2	Výsledky induktivní statistiky	58
3.4	Diskuse.....	59
4	Souhrn hlavních dosažených výsledků empirického šetření	65

5	Závěr	66
6	Soupis bibliografických citací	68
7	Přílohy.....	78

0 Úvod

V dnešní době minimální nezaměstnanosti v České republice (dále ČR) se zaměstnavatelé stále více potýkají s nedostatkem zaměstnanců. Na pracovním trhu tak zaměstnavatelé mezi sebou svádějí konkurenční boje a snaží se uchazeče o zaměstnání nalákat na co nejvýhodnější pracovní podmínky. Mezi často opomíjené či diskriminované pracovní síly patří i matky, které čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou nebo se z ní vracejí. Nabídka prarodinných opatření tak může být pro zaměstnavatele velkou konkurenční výhodou a jejich poskytování mohou ve velké míře ovlivnit právě zástupci personálních oddělení.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jakým způsobem český stát a zaměstnavatelé v ČR ovlivňují harmonizaci pracovního a rodinného života matek. Pozornost je věnována zejména nástrojům rodinné politiky a prarodinným opatřením zaměstnavatelů.

Bakalářská práce je rozdělena do tří kapitol. První kapitola se zabývá vlivem českého státu na harmonizaci pracovního a rodinného života, přičemž klade důraz na analýzu toho, jak je téma harmonizace pracovního a rodinného života zakomponované do rodinné politiky. Dále se soustředí na analýzu dvou nejdůležitějších nástrojů k harmonizaci pracovního a rodinného života, kterými jsou mateřská a rodičovská dovolená a služby péče o děti. U těchto nástrojů zkoumá jak jejich přínosy, tak negativní dopady. V této kapitole čerpá především z *Koncepcí rodinné politiky MPSV* (obzvláště z té nejaktuálnější z roku 2017), publikací VÚPSV zaměřených na rodinnou politiku a systémy denní péče o děti v ČR a z výzkumů Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu.

Druhá kapitola je zaměřena na zaměstnavatele v ČR, jejich postoje vůči zavádění prarodinných opatření směřovaných zaměstnancům s dětmi a na nejčastější prarodinná opatření, kterými jsou flexibilní pracovní úvazky a služby péče o děti zřizované zaměstnavatelem. U těchto opatření bakalářská práce poukazuje na jejich klady i zápory. Teoretickým východiskem byl *Výzkum veřejného mínění zaměřený na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce v ČR*, který si nechalo vypracovat MPSV v roce 2016. Dále také publikace Sociologického ústavu AV ČR a VÚPSV v oblasti možností flexibilních forem práce a možností zřízení kolektivních služeb péče o děti.

Třetí kapitola je věnována vlastnímu empirickému šetření, jehož cílem bylo získat informace o tom, jakým způsobem manažerky-matky, které pracují v Praze, harmonizují svůj rodinný a pracovní život, jaké k tomu využívají nástroje rodinné politiky a jaká opatření jim

nabízejí jejich zaměstnavatelé. Dílčím cílem šetření bylo porovnat jeho výsledky s výše zmíněným Výzkumem veřejného mínění. Tato kapitola byla zpracována na základě publikací Miroslava Chrásky, Miroslava Dismana a publikace Mareše, Rabušice a Soukupa. Součástí kapitoly je diskuse, kde jsou nastíněny možné příčiny výsledků vycházejících z šetření. Souhrn hlavních dosažených výsledků empirického šetření je shrnut v kapitole čtvrté.

1 Vliv státu na harmonizaci pracovního a rodinného života

Potřebu kombinace pracovního a rodinného života lze ve společnosti vysledovat až k období průmyslové revoluce, kdy se veškerá ekonomická aktivita mužů přesunula z domovů do továren a kanceláří. Jejich pravidelná nepřítomnost v domácnosti podnítila řadu diskusí týkající se výchovy dětí. Další vlna diskusí je spjata s obdobím po II. světové válce a masovým nástupem žen na pracovní trh. (Křížková et al., 2005, s. 11)

Vysoká zaměstnanost žen-matek v poválečném Československu byla zapříčiněna nutností dvojího příjmu v domácnosti z důvodu nízké finanční podpory ze strany státu. (Paloncyová et al., 2013a, s. 60) Podpora státu v oblasti ekonomických aktivit žen se projevovala nejen pracovní povinnostmi, ale i různými opatřeními v oblasti sociálního zabezpečení (jesle, školky). Dokonce i někteří zaměstnavatelé nabízeli možnost závodních zařízení péče o děti. (Kuchařová, 2013, s. 13–14)

Ačkoliv stát v rámci své sociální politiky proklamoval spravedlivý přístup k materiálnímu zabezpečení domácností rodin s dětmi, až do roku 1970 se tyto rodiny vyznačovaly horší životní úrovní. Rodinná politika v období komunismu celkově zasahovala do soukromí rodin a přenášela některé rodinné funkce na veřejné instituce, což významně ovlivnilo formování rodinné politiky po roce 1989. Od devadesátých let je podpora rodin velmi individualizována a rodinná politika se snaží do jisté míry oddělit od politiky sociální. (Paloncyová et al., 2013a, s. 60–63)

Problematika harmonizace rodinného a pracovního života je nedílnou součástí rodinné politiky v České republice přibližně od roku 1998. Patrný je zde zájem státu na vytváření nástrojů, které budou podporovat zvýšení porodnosti žen z populačních důvodů, ale zároveň i jejich vyšší zapojení do pracovního procesu z důvodu ekonomického růstu státu. Tyto zájmy jsou úzce spjaty i s problematikou rovných příležitostí a rovnoprávnějšího postavení žen a mužů v domácnosti, které jsou prosazovány zejména neziskovými organizacemi. Těžko jsou však prosazovány v praktické politice. (Paloncyová et al., 2013a, s. 63)

Ačkoliv se stát zajímá o vytváření prostředí vhodného ke sladění pracovního a rodinného života již od zmíněného roku 1998, lze konstatovat, že o dvacet let později se toho příliš nezměnilo.

„Stále se nedaří zvýšit podíl flexibilních forem práce a politika rovných příležitostí mužů a žen nemá dostatečnou ani politickou, ani veřejnou podporu. Vedle toho se nedaří zvýšit zájem

zaměstnavatelů o podporování sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců či společenskou odpovědnost firem v této oblasti.“ (Paloncyová et al., 2013a, s. 64)

V současné době je tato problematika důležitým tématem i pro politické strany, které ji stále častěji zařazují do svých předvolebních kampaní. (Kuchařová et al., 2017, s. 15) Své místo mají i v programových prohlášeních posledních dvou vlád. Současná vláda Andreje Babiše se v lednu roku 2018 zavázala k tomu, že bude v rámci státní správy vytvářet dostatek flexibilních pracovních úvazků pro lepší sladění pracovního a rodinného života. (Vláda České republiky, 2018, nestránkováno) Otázkou však zůstává, zda se toto prohlášení bude snažit reálně naplnit, anebo se jedná pouze o sliby voličům.

1.1 Rodinná politika a její institucionální zastřešení

Významnou roli ve sladování pracovního a rodinného života hraje stát zejména v normotvorné rovině, neboť je tvůrcem rodinné politiky. (Kuchařová et al., 2017, s. 15) Cílem rodinné politiky České republiky je vytvářet podmínky, které budou rodiny podporovat jak ekonomicky, tak společensky. (MPSV, 2017a, s. 4) Mezi její nejdůležitější činitele lze zařadit orgány státní správy na všech úrovních, orgány samosprávy na úrovních nižších, neziskové organizace, ale i zaměstnavatele. (MPSV, 2008, s. 9) Rodinná politika je v České republice realizována prostřednictvím tří základních pilířů. Patří mezi ně daňové slevy, sociální podpora státu a veřejné služby, například služby péče o děti. (MPSV, 2017a, s. 26)

Vyšší orgány státní správy plní v oblasti rodinné politiky vůči nižším orgánům funkci koncepční, metodickou a informační. Dle principu subsidiarity má stát svou politikou vytvářet podmínky pro lokální rodinnou politiku, poskytovat dostatečnou podporu, zadávat úkoly, ale zároveň brát ohled na pravomoci a způsob, jakým fungují nižší správní a samosprávní celky. (Kuchařová et al., 2017, s. 16) Lokální rodinná politika však nemá kvůli finančním a kompetenčním omezením zásadnější vliv. Tato omezení způsobují mimo jiné i to, že mnohé obce těžko naplňují svou povinnost vůči zabezpečení denní péče o děti v předškolním věku, což je součástí nedostatečně rozpracované koncepce lokální rodinné politiky. (Paloncyová et al., 2013a, s. 64)

Stát by měl zajistit, aby kraje a obce měly adekvátní množství finančních prostředků na podporu rodin, poskytnout finanční podporu i neziskovým organizacím a také zprostředkovat kontakty a vyjednat finanční podporu u Evropské unie. (Kuchařová et al., 2014a, s. 20)

Rodinná politika má mnoho odvětví, ale v kontextu harmonizace práce a rodiny se snaží o „... vyvážené zohledňování nejlepšího zájmu dítěte, realizace plnohodnotného rodičovství a zároveň zohlednění zájmu rodičů profesně se uplatnit.“ (MPSV, 2008, s. 18)

1.1.1 Rodinná politika na úrovni vyšších orgánů státní správy

Rodinná politika je institucionálně zastřešována Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále MPSV). V rámci tohoto resortu vznikl v roce 2004 Odbor rodinné politiky a sociální práce, jehož součástí je i oddělení rodinné politiky. To od roku 2012 nese název *Oddělení koncepce rodinné politiky a ochrany práv dětí*. (Palonciová et al., 2013a, s. 75) Vzhledem ke komplexnosti rodinné politiky je třeba, aby spolu jednotlivé vládní resorty spolupracovaly, což se v České republice zatím stále nedaří. Na rozdíl od většiny států Evropské unie nemá Česká republika ústřední orgán, který by měl vůči této agendě zastřešující pravomoc. (Kuchařová et al., 2017, s. 15)

Situaci ohledně institucionálního zajištění rodinné politiky hodnotilo MPSV v Národní zprávě o rodině jako neuspokojivou již v roce 2004. Negativně také hodnotilo absenci jakékoliv koncepce rodinné politiky. (MPSV, 2004, s. 18–19) Nepříznivá rodinná situace ve společnosti a zjištění, že okolní země (Německo, Rakousko, Francie) mají explicitní rodinnou politiku, daly vzniknout vypracování první koncepce rodinné politiky. (Nešporová, 2006, s. 85) Pravidelným vypracováním této koncepce a dalších strategických dokumentů v této oblasti bylo jmenováno MPSV, ačkoliv se ho týká pouze část komplexně pojaté rodinné politiky. Spolupráce s ostatními resorty je ovšem limitovaná a pro MPSV je obtížné zabezpečit, aby byly navrhované strategie skutečně realizovány. (Kuchařová et al., 2017, s. 15)

První *Koncepce rodinné politiky* (dále *Koncepce*) která byla vládě předložena v roce 2005, je spíše shrnutím oblastí a opatření, která by se v budoucnu měla uplatňovat. Za cíl měla nastavit státní politiku tak, aby ve společnosti vytvářela prorodinné klima. Předpokladem bylo, že se bude v budoucnu stále aktualizovat a doplňovat. Celá jedna oblast se v ní věnuje problému slučitelnosti rodičovských a profesních rolí a mezi jejími dílčími cíli lze najít i větší zapojení otců do bezprostřední péče o rodinu. (Nešporová, 2006, s. 86) Jelikož jsou tyto cíle stanovené velmi obecně, jsou její dopady těžko vysledovatelné. Určitá legislativní opatření již v oblasti zlepšení finanční podpory v mateřství byla přijata. (MPSV, 2017a, s. 6) Nelze je však považovat za přímý důsledek této *Koncepce*.

Z hodnocení *Koncepce* z roku 2008 vyplývá, že byla silně ovlivněna probíhající krizí a požadavkem na nulové investice ze státního rozpočtu. Když MPSV předložilo v roce 2010

vládě zprávu o plnění Koncepce z roku 2008, z navrhovaných dvaatřiceti opatření jich bylo splněno třináct. Bariérou bylo zkrácené období působení vlády z důvodu vyslovení nedůvěry. (tamtéž, s. 6)

Je pravdou, že ke splnění některých opatření z Koncepce z roku 2008 stále ještě nedošlo, nicméně při srovnání Koncepcí z let 2005 a 2008 je znát velký posun, protože v té novější jsou uvedena specifitější opatření s konkrétními výstupy, které bohužel kvůli tehdejší socioekonomickým poměrům nebylo možné plně zrealizovat.

Po období útlumu politického zájmu o rodinu dochází od roku 2014 k uvědomění, že je třeba rodinnou politiku explicitně formulovat a zajistit jak po stránce institucionální, tak legislativní i odborné. (Kuchařová et al., 2017, s. 13) V roce 2015 vznikla Odborná komise pro rodinnou politiku za účelem zhodnocení současného stavu podpory rodin a následného vytvoření konkrétních opatření. (SocioFactor, 2016, s. 7) V návaznosti na to vznikla zatím poslední Koncepce z roku 2017. MPSV se v ní zavazuje, že bude Koncepci aktualizovat každých pět let a každé tři roky vypracuje Zprávu o rodině, kterou bude předkládat vládě. (MPSV, 2017a, s. 9)

Vůči orgánům nižší samosprávy se MPSV snaží dávat podněty pro vytváření prorodinných opatření. Jedním z nejznámějších podnětů je soutěž nazvaná *Obec přátelská rodině*, která zviditelňuje obce a dává jejich praxi v oblasti rodinné politiky za příklad ostatním. (Kuchařová et al., 2017, s. 16)

Prostřednictvím projektů Evropského sociálního fondu (dále ESF) se snaží podpořit prorodinná opatření v krajích. V kontextu harmonizace pracovního a rodinného života se jedná například o tyto projekty: *Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů, 22 % k rovnosti, Podpora implementace dětských skupin* anebo *Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let*. (tamtéž, s. 16–17)

Projekt *22 % k rovnosti* se snaží zapojit všechny kompetentní orgány (Úřad práce, odbory atd.), které mohou ovlivnit nerovnoměrné odměňování mezi ženami a muži a masivní kampaní vyvolat diskusi o nerovnoměrném odměňování. Díky tomuto projektu vznikla i mzdová/platová kalkulačka. Lidé si s její pomocí mohou spočítat, jakou by měli za svou práci dostávat odměnu vzhledem k jejich vzdělání a regionu, kde pracují. V současné době se také rozbíhá i testovací verze softwaru *Logib*, která umožní zaměstnavatelům testovat svou mzdovou či platovou politiku. (MPSV, 2018a, nestránkováno)

Na personální politiku zaměstnavatelů je zaměřen také *Audit rodina & zaměstnání*. „*Audit nabízí zaměstnavatelům (s více jak pěti zaměstnanci) možnost, jak za spolupráce s odborníkem v oblasti personální politiky sladit své zájmy s rodinnými potřebami zaměstnanců.*“ (Odbor 21, 2017, nestránkováno) Účast na auditu je bezplatná a organizace, která se do něj zapojí, absolvuje se svými zaměstnanci i managementem sérii workshopů. V jejich průběhu pak identifikuje potřeby zaměstnanců, na jejichž základě se vytvoří opatření, která se následně implementují. Organizace poté získá plnohodnotný certifikát *Audit rodina & zaměstnání*. (tamtéž, nestránkováno) „*Certifikát je známkou společenské odpovědnosti, kterou firma prokazuje ve vztahu k zaměstnancům, a zvyšuje tak prestiž a důvěryhodnost svého nositele.*“ (tamtéž, nestránkováno)

1.1.2 Rodinná politika na úrovni nižších orgánů státní správy

„*Role nižších úrovní státní správy v rodinné politice vychází především z toho, že mají blíže k lidem a rodinám na svém teritoriu, a tím lepší předpoklady reagovat na jejich místně a regionálně specifické potřeby, a to často účinnějšími „měkkými“ nástroji (které nelze koncipovat celostátně), ale i implementovat principy státní rodinné politiky.*“ (Kuchařová et al., 2017, s. 17)

Způsob fungování rodinné politiky v krajích a obcích je tedy víceméně v kompetenci volených zastupitelů. Jak praxe ukázala, při jejím prosazování velmi záleží na jejich politickém přesvědčení o důležitosti této oblasti a v neposlední řadě i na jejich charismatu. (Kuchařová et al., 2014a, s. 20–21)

Na jednu stranu je logické, že stát při prosazování rodinné politiky nechce a ani nemůže zohledňovat specifika každé obce a každého kraje, a proto velkou odpovědnost nechává právě na nich, nicméně pokud tato problematika není pro zvoleného zastupitele příliš důležitá, těžko bude v kraji či obci docházet k výrazným krokům v oblasti prosazování rodinné politiky.

To potvrzuje i výzkum z roku 2014, který ukazuje, že 79 % oslovených zástupců obcí v České republice nemá sestavený plán rodinné politiky a ani ho v budoucnu vytvářet neplánuje. (Kuchařová et al., 2014a, s. 40) Na druhou stranu, 61 % obcí má alespoň někoho, kdo se otázkám rodinné politiky cíleně věnuje. (tamtéž, s. 60) V oblasti harmonizace rodinného a pracovního života se pouze 27 % podnikatelů a organizací aktivně zapojuje či samo iniciuje realizaci prorodinných aktivit. (tamtéž, s. 109) Z těchto důvodů pravděpodobně vznikl projekt *Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů* (zkráceně *Krajská rodinná politika*).

Ten byl MPSV zahájen v roce 2017. „*Hlavním cílem projektu je zlepšit koordinaci místních a celostátních politik na podporu rodin, a tím podpořit či vytvořit na regionální úrovni příznivé podmínky pro fungování rodin.*“ (MPSV, 2017b, nestránkováno) V jeho rámci působí čtrnáct krajských poradců, čtrnáct regionálních platforem, na kterých se sdílí příklady dobré praxe prostřednictvím workshopů a seminářů, a jedna celorepubliková platforma, ve které se zástupci krajů, obcí, zaměstnavatelů a neziskových organizací snaží o zlepšení spolupráce krajů se státem. (tamtéž, nestránkováno)

Otázkou zůstává, jak mohou samy obce přispět ke zlepšení slučitelnosti pracovního a rodinného života? Jako zřizovatel služeb péče o děti může obec v této souvislosti kooperovat se zaměstnavateli v daném regionu a přizpůsobovat svou provozní dobu v návaznosti například na celofiremní dovolenou. (Kuchařová et al., 2014b, s. 146)

Jako zaměstnavatel může jít obec sama příkladem a uplatňovat přístupy, které harmonizaci umožňují. Městský úřad jednoho města nabízí svým zaměstnancům pružnou pracovní dobu, dále období tzv. „sick days“, práci na zkrácený úvazek, finanční příspěvek na dětské tábory a další. Obec také může realizovat různé aktivity na podporu návratu rodičů z rodičovské dovolené formou přednášek, kurzů či rekvalifikace apod. Tyto aktivity většinou probíhají ve spolupráci s rodinnými centry či subjekty zaměřenými na rekvalifikaci a vzdělávání. Některá města takto při Centru pro rodinu zprostředkovávají službu rodinného poradenství zaměřenou na slučitelnost rodiny a zaměstnání. Jejich klienti zároveň mohou využít služeb mini školky. (tamtéž, s. 147)

Obec se také sama jako zaměstnavatel může hlásit do soutěží určených pro zaměstnavatele a podpořit tak rozvoj prorodinných aktivit. Městu Hodonín byl takto udělen certifikát o zapojení se do výše zmíněného projektu *Audit rodina & zaměstnání*. V dalších letech se tak bude město snažit zlepšit komunikaci s rodiči na rodičovské dovolené, pořádat akce pro rodiny s dětmi apod. (tamtéž, s. 146–147)

Další možností, kterou obce mají, je rozšiřovat povědomí o možnostech slučitelnosti práce a rodiny mezi zaměstnavatele v regionu. K tomu mohou využívat různé informační kampaně, konference, workshopy, semináře apod. V neposlední řadě mohou propagovat soutěže pro zaměstnavatele zaměřené na podporu sladování pracovního a rodinného nebo je přímo pořádat, případně se jich účastnit. (tamtéž, s. 147–148)

1.2 Nástroje státu k harmonizaci pracovního a rodinného života

Jedním z nejsilnějších nástrojů rodinné politiky České republiky je možnost čerpat rodičovskou dovolenou až do čtyř let věku dítěte. Tato možnost se však negativně podílí na nízké zaměstnanosti žen s dětmi do šesti let věku. Stále patrné jsou také společenské stereotypy, se kterými souvisí nevýhodné postavení žen na trhu práce. (MPSV, 2017a, s. 10–11) Polovina mužů a 43 % žen se ztotožňuje s myšlenkou, že žena by se měla starat o rodinu a muž vydělávat peníze. Zároveň je však 86 % populace přesvědčeno, že do rodinného rozpočtu by měli přispívat oba. Z tohoto rozporu lze vyčíst nerozhodnost populace v oblasti dělby práce v rodině. Paradoxně se to vůbec nedotýká ekonomického chování rodin, protože dvoupříjmová domácnost je v České republice standardem. (tamtéž, s. 24) MPSV však vnímá větší zapojení mužů do péče o rodinu jako klíčové. (tamtéž, s. 10)

Celkově jsou současné možnosti pro sladění pracovního a rodinného života rodin v České republice velmi omezené zejména nedostatečnou nabídkou flexibilních pracovních úvazků a malou dostupností služeb péče o předškolní děti. (tamtéž, s. 10) Tento trend potvrzuje i výzkum veřejného mínění: „Přibližně devět z deseti Čechů souhlasí s tím, aby byla zavedena pružná pracovní doba nebo částečné pracovní úvazky pro rodiče s dětmi, aby byla provozována družina u každé základní školy, aby byly sníženy daně pro osoby s nezaopatřenými dětmi a aby byl zvýšen počet mateřských školek.“ (CVVM, 2017, s. 1)

1.2.1 Mateřská a rodičovská dovolená

Dlouhý model mateřské dovolené (dále jen MD) funguje v České republice již od minulého režimu. (Palonciová et al., 2013b, s. 97) Rodinná politika v tehdejší komunistickém Československu podporovala jak genderovou rovnost, tak i tradiční genderové role. Na jednu stranu se od všech žen očekávalo, že budou pracovat, a jejich participace na pracovním trhu byla jednou z nejvyšších na celém světě (mj. i díky snadnému přístupu ke službám péče o děti). Na druhou stranu rodinná politika žádným způsobem nepodporovala zapojení mužů do péče o děti a domácnost a rodičovská dovolená posilovala roli ženy jako samopečovatelky. (Saxonberg, Sirovátka, 2006, s. 288)

Vzhledem k tehdejší povinnosti pracovat fungovala takto nastavená rodinná politika bez větších důsledků. Rodinná politika však po roce 1989 nabrala individuální rysy. Tento trend tzv. „refamilializace“ měl mj. za důsledek větší kladení důrazu na péči o děti v rámci rodin. Rodiny totiž neměli dostatečné možnosti v oblasti služeb o péči dětí do tří a zároveň se prodloužil nárok na rodičovský příspěvek. (Palonciová et al., 2013b, s. 97) Nedostatečná státní

podpora v této oblasti však nebyla adekvátně nahrazena službami soukromými. (Palonciová, 2011, s. 6)

V roce 1990 mohly mateřskou dovolenou využívat všechny české matky až do tří let věku dítěte a pobírat po tuto dobu rodičovský příspěvek. V roce 2005 byl tento příspěvek prodloužen až do čtyř let věku dítěte. V roce 2001 byla mateřská dovolená přejmenována na genderově neutrálnější rodičovskou dovolenou (dále jen RD). (Nešporová, 2015, s. 10)

MD trvá v současné době dvacet osm týdnů, ze kterých musí být šest vybraných před plánovaným dnem porodu. Po období šesti týdnů, které je garantováno jen matce, se mohou rodiče vyměnit. (Hamplová, Šalamounová, 2015, s. 3) Pokud žena porodila dvě nebo více dětí zároveň, může MD čerpat třicet sedm týdnů. MD také nikdy nesmí být kratší než čtrnáct týdnů a nesmí skončit dříve než šest týdnů po porodu. Zaměstnavatel je po skončení MD povinen zařadit zaměstnankyni na její původní práci a pracoviště. Pokud však práce odpadla či se pracoviště zrušilo, zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnankyni vykonávat práci dle její pracovní smlouvy, což znamená, že musí dodržet sjednaný druh a místo výkonu práce, ale nemusí se jednat o původní pozici. (SÚIP, 2014, nestránkováno) Po MD následuje RD, přičemž zaměstnavatel rodiči garantuje pracovní místo po dobu tří let. (Hamplová, Šalamounová, 2015, s. 3)

Rodinná politika České republiky nabízí možnost čerpat pojistnou dávku (tzv. peněžitou pomoc v mateřství, dále PPM) a zároveň nepojistnou dávku (tzv. rodičovský příspěvek). (MPSV, 2017a, s. 40) „*Zatímco PPM poskytuje matkám a otcům příjem odvozený od jejich předchozího platu a umožňuje tak rodičům udržet si životní standard podobný tomu před narozením dítěte, měsíční výše rodičovského příspěvku (nyní celkem 220 tisíc) je závislá na délce jeho čerpání a pro mnoho rodičů znamená jeho čerpání finanční propad, a tedy i propad životní úrovně celé rodiny s malými dětmi.*“ (tamtéž, s. 40)

Během MD tedy může rodič pobírat PPM ve výši 70 % jeho původního platu, zatímco během rodičovské dovolené čerpá příspěvek o maximální výši 220 000 Kč, který se rozpočítává na počty měsíců. Období, po které je vyplácen, si může rodič zvolit. (Hamplová, Šalamounová, 2015, s. 3) Rodič také může každé tři měsíce požádat o zvýšení či snížení rodičovského příspěvku, čímž se změní i délka jeho čerpání. (Nešporová, 2015, s. 13) V roce 2018 došlo v oblasti rychlosti čerpání rodičovského příspěvku k další zásadní změně. Maximální doba jeho čerpání zůstává na čtyřech letech, nicméně minimální doba, během které může být vyčerpán, nově dosahuje jen šesti měsíců. (Hovorková, 2018, nestránkováno)

„Flexibilita v možnostech využití rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je vysoce důležitá, neboť rodičům rozšiřuje možnosti, jak sladit péči o dítě se zaměstnáním či podnikáním. V tomto ohledu je oddělení rodičovského příspěvku od čerpání rodičovské dovolené nepochybně velmi významným faktorem zvyšujícím flexibilitu celého systému.“ (Nešporová, 2015, s. 12)

Důsledkem provedených reforem je reálné zkracování délky pobírání rodičovského příspěvku. Fakt, že se jeho měsíční částka významně sníží, pokud ho rodiče pobírají déle než tři roky, je velmi motivuje k tomu, aby období zkracovali a tím dostávali vyšší měsíční částku. (tamtéž, s. 16)

„Ačkoliv současné nastavení rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku umožňuje rodiči pečovat o dítě s částečným zajištěním základního příjmu až do čtyř let věku dítěte, v kombinaci s nedostatečnými službami působí proti návratu žen na trh práce.“ (MPSV, 2017a, s. 41) Nejsou to však jen nedostatečně rozvinuté služby, které brání ženám vrátit se zpět na pracovní trh. Může za to i zmíněná délka RD, nastavení daňově-dávkového systému, nedostatečná nabídka flexibilních forem práce a v neposlední řadě i zažitá stereotypy související s rolí ženy jako pečovatelky. (Pytlíková, 2015, s. 20)

Vzhledem ke skutečnosti, že muži v České republice vydělávají v průměru o 21,1 % více než ženy (Eurostat, 2019a, nestránkováno), je vcelku logické, že ve většině případů jde na MD a RD žena, aby rodina nepřišla o vyšší příjem. V případě MD tomu také přispívá nastavení daňově-dávkového systému, neboť je rozdíl, z jakého platu bude rodič pobírat již zmíněných 70 %.

Z výzkumu SocioFactoru (2016, s. 40) také vyplývá, že v české společnosti stále panuje přesvědčení, že je to žena, kdo má větší předpoklady pro péči o dítě, a muž je ten, kdo má být živitelem rodiny, a ne rodičem pobírajícím podporu na rodičovské dovolené.

Takto nastavená a vnímaná MD a RD podporuje tradiční dělbu práce mezi rodiči, péči o děti v domácnosti až do věku tří až čtyř let a zároveň nízkou participaci žen na trhu práce v tomto období (včetně preference částečných úvazků v době, kdy děti chodí do školy). V oblasti pracovního trhu má navíc model přerušované pracovní kariéry velmi negativní dopady na ženy. (Sirovátka, Bartáková, 2008, s. 20)

Jedním z navrhovaných opatření MPSV, jak rodičům na MD a RD pomoci, je zvýšit PPM ze 70 % redukovaného základu na 75 %, aby lépe nahrazovala ušlou mzdu. (MPSV, 2017a, s. 42) Tento návrh však zatím nebyl zrealizován a momentálně ani není v jednání.

Další z navrhovaných opatření má za cíl snížit propad příjmu při čerpání PPM u žen, které mají vyšší příjmy. (tamtéž s. 42) Pokud žena vydělává více než 30 000 Kč hrubého měsíčně, tak se dávka čím dál tím víc krátí kvůli nastaveným redukčním hranicím. Novela, která má tyto hranice zrušit, je momentálně v jednání. (Kučera, 2018, nestránkováno)

Kromě zvýšení PPM navrhuje MPSV i valorizaci rodičovského příspěvku ze současných 220 000 Kč na alespoň 250 000 Kč zejména z důvodu zapojení otců do péče o dítě. (MPSV, 2017a, s. 41) Tento návrh byl odsouhlasen a jeho výsledkem je, že se rodičovský příspěvek od roku 2020 zvýší na 300 000 Kč. (Kopecký, 2018, nestránkováno) Otázkou zůstává, zda navýšení příspěvku nebude mít větší vliv na prodlužování RD než na zapojení otců do péče o děti.

Dalším navrženým opatřením MPSV v této oblasti je odstranění slova „dovolená“ ze spojení „mateřská a rodičovská dovolená“, které evokuje odpočinek a volný čas, což péče o děti nespĺňuje. (MPSV, 2017a, s. 42) Tento návrh byl však vládou zamítnut s odůvodněním, že by zamýšlený účel (uznání významu péče o rodinu) nenaplnil. (ČT24, ČTK, 2018, nestránkováno)

Co se však MPSV prosadit podařilo (splnilo tak stanovený cíl většího zapojení otců do péče o dítě), je dávka otcovské poporodní péče, tzv. otcovská. Od 1. 2. 2018 mají všichni otcové možnost čerpat volno po dobu jednoho týdne. Toto volno si mohou vybrat kdykoliv během šesti týdnů ode dne narození dítěte a během něj čerpat 70 % vyměřovacího základu ze svého výdělku. (MPSV, 2018b, nestránkováno) Vzhledem k tomu, že „otcovská“ je poměrně nová záležitost, neexistují zatím statistiky o tom, jak moc je tento benefit využíván. S ohledem na vstřícné podmínky však lze předpokládat, že bude mít pozitivní ohlasy.

Otcové dosud příliš nevyužívají možnost střídát se se ženou matkou v pobírání rodičovského příspěvku. Jak již bylo řečeno, jsou odrazováni jeho ekonomickou nevýhodností, protože ve většině případů je to muž, kdo má v zaměstnání vyšší výdělek. (MPSV, 2017a, s. 43) Z 93 % stále čerpá RD matka, otcové pouze v 1 % a střídavou RD využily rodiny pouze ve 4 % případů. Jako hlavní důvod, proč matky zůstávají na rodičovské dovolené, matky uvedly, že to bylo jejich osobní přání, což poukazuje na to, že jsou stále považovány za hlavní pečovatelky, s čímž se i ztotožňují. S tím, že je RD vhodnější pro matky souhlasí i více jak třetina mužů. (SocioFactor, 2016, s. 36–39)

V zemích, kde je po staletí zvykem, že pečující o nejmenší děti jsou matky, není lehké tento zarytý stereotyp ze dne na den změnit. Kulturní normy nelze měnit tak rychle jako zákony. Některé evropské státy si to uvědomují a začínají prosazovat tzv. „otcovské kvóty“, díky

kterým se určitá část rodičovské dovolené vyhrazuje otci. V rámci zachování genderové neutrality se však mluví o „druhém rodiči“. Pokud druhý rodič tuto možnost nevyužije, pár na tuto část RD ztrácí nárok. Některé státy pak volí pozitivnější přístup a zavádí bonus v podobě přidáných dnů RD či finanční odměny, pokud se v péči o dítě vystřídají oba rodiče. (Nešporová, 2015, s. 10)

Tento pozitivní směr zvolilo i MPSV, které navrhuje zavést tzv. tříměsíční „motivační střídací bonus“ platný do tří let věku dítěte. Tento bonus by mohly čerpat rodiny, které se v péči o dítě alespoň na tři měsíce vystřídají. (MPSV, 2017a, s. 43) Tuto myšlenku podpořil i výzkum veřejného mínění, ze kterého vyplývá, že více než polovina rodin by tento tříměsíční bonus k čerpání RP uvítala. (SocioFactor, 2016, s. 40) Momentálně však tento návrh není v jednání.

1.2.2 Služby péče o děti

System nerodinné péče o děti mladší šesti let je v České republice oprávněně kritizován, zejména z důvodu nízkých kapacit v jeslích i mateřských školách, které nezvládly reagovat na potřebu populačně silných ročníků. (Paloncyová et al., 2014, s. 9)

Služby denní péče o děti v České republice lze rozdělit na péči o nejmenší děti do tří let věku, péči o předškolní děti od tří do šesti let věku a péči o děti mladšího školního věku. V souhrnu lze konstatovat, že nejlépe je v obcích zajištěna péče o děti mladšího školního věku mimo vyučovací dobu, a to prostřednictvím družin. O něco hůře je na tom pokrytí služeb denní péče o děti od tří do šesti let věku a jednoznačně nejhůře jsou na tom služby péče o děti do tří let věku. (Kuchařová et al., 2014b, s.114–115)

Školní družiny jsou zpravidla zřizovány při základních školách a jsou primárně určeny pro žáky prvního stupně. Jejich činnost probíhá ve dnech školního vyučování, případně o školních prázdninách, což však v praxi není příliš běžné. (tamtéž, s. 137) Družiny jsou ve většině obcí s pěti sty a více obyvateli zajištěné v dostatečně míře. Pokud tomu tak není, je to z toho důvodu, že jsou dostupné v sousední obci, kde je umístěna i základní škola. V obcích s více než dvěma tisíci obyvateli by však bylo potřeba jejich kapacity navýšit. (tamtéž, s. 119) Na vytváření dostatku volných kapacit v družinách se chce MPSV v následujících letech zaměřit a zajistit, aby odpolední a ranní provoz školních družin zohledňoval sladování rodinného a pracovního života. (MPSV, 2017a, s. 35)

Komplikovanější situace v České republice je v oblasti dostupností služeb péče o předškolní děti. Kvůli nedostupnosti mateřských škol (dále MŠ), zejména státních MŠ, je pro zaměstnavatele i rodiče velmi obtížné plánovat návrat do zaměstnání po skončení RD, což pro

rodiny s dětmi znamená velkou ekonomickou nejistotu. Dopad nedostupnosti MŠ se neodráží pouze na nízké zaměstnanosti matek, ale i v oblasti porodnosti a snižujícím se počtu rodin s více než jedním dítětem. (MPSV, 2017a, s. 32)

Dostupnost služeb MŠ hraje při nástupu žen do zaměstnání po RD významnou roli. Celých 40 % respondentek, které nastoupily do zaměstnání v době, kdy bylo jejich dítěti více než tři roky či nenastoupily vůbec, uvedlo, že se jim nepodařilo sehnat místo v MŠ či jeslích. Naopak polovina žen, které se vrátily zpět na pracovní trh před dosažením tří let věku dítěte nebo po něm uvedlo jako důvod fakt, že se jim místo pro dítě v MŠ či jeslích zajistit podařilo. (Kuchařová et al., 2006, s. 45)

Díky demografickému poklesu se dlouhodobý nedostatek míst v MŠ momentálně snižuje a do budoucna se očekává, že míst bude dostatek. V některých obcích však vysoký převis poptávky nad nabídkou stále přetrvává a přetrvávat bude i nadále zejména z důvodu vnitřního pohybu obyvatel. (Kališková, Münich a Pertold, 2016, s. 1)

Podpora rodin v České republice je mnohem více realizována formou dávek a daňových úlev a na podporu služeb péče o děti se rodinná politika soustředí o dost méně. (Kališková, 2017, s. 3) Z analýzy finančních nákladů a výnosů přitom vyplývá, že nedostatek míst v MŠ znamená pro veřejné rozpočty čistou ztrátu. Čistý výnos z jednoho dodatečného místa v MŠ se v průměru rovná 10 000 Kč ročně. Pokud se zohlední i nepřímé dopady podpory vzniku míst v mateřských školách jako je: zkvalitnění života rodičů, vyšší příjmy či zvýšení ochoty mladých rodin mít děti, pak jsou přínosy této podpory ještě vyšší. (Kališková, Münich a Pertold, 2016, s. 1)

Výnosy z veřejných rozpočtů však pocházejí z rozmanitých oblastí a nejsou tak zřetelné jako přímé náklady. Významná část výnosů totiž pramení z vyšších výdělků žen-matek (tedy z odvedených daní a odvodů během jejich budoucí pracovní kariéry). Nelze proto vyloučit, že i to může být jednou z příčin nedostatku MŠ v obcích. Navíc o velké části nákladů se rozhoduje na úrovni obcí, ale výnosy se realizují zejména na úrovni státního rozpočtu. (tamtéž, s. 1–2)

Služby péče o děti se začaly hromadně rušit poté, co v 90. letech nabrala rodinná politika individuální směr. (Paloncyová et al., 2013b, s. 97) Zároveň nedocházelo k jejich dostatečné kompenzaci v oblasti soukromé (Paloncyová, 2011, s. 6), takže ženy neměly jinou možnost, než zůstat s dítětem doma a pobírat rodičovský příspěvek. (Paloncyová et al., 2013b, s. 97)

Nutno poznamenat, že tato opatření nebyla podporována pouze státem, ale i českou populací včetně rodičů s malými dětmi. Během 50.–80. let byla situace zařízení denní péče

o děti příznivá a ženy byly nuceny v pracovním poměru setrvat z důvodu ekonomického (tehdejší režim vyžadoval vysoké zapojení žen), existenciálního (nutnost dvojího příjmu) a politického (samostatná pracující žena nezávislá na muži jako ideál komunistické ideologie). Vzhledem k tomu, že byly ženy na pracovním trhu nuceny participovat, uvítaly rodiny v 90. letech konec formalizovaného systému péče. (tamtéž, s. 87)

Ačkoliv byla zařízení denní péče do 90. let finančně i prostorově dostupná, jejich kvalita nebyla příliš vysoká. Nicméně již tehdy byla zakotvena pravidla týkající se kvalitní péče, hygienických standardů a plnění výchovných a vzdělávacích funkcí. Díky těmto pravidlům je dnes ve všech zařízeních denní péče ve veřejném sektoru nastaven vysoký standard, který je však velmi komplikované přenést do alternativních forem péče, což brzdí jejich rozvoj. Hlavním zřizovatelem služeb péče o děti byl stát, který garantoval i jejich financování. (Palonciová et al., 2013b, s. 88–89)

Od 90. let se podmínky systému služeb péče o děti zásadně změnilly. Nerodičovská péče o nejmenší děti se začala realizovat neformálně (nejčastěji v rámci rodiny), přibýly možnosti v oblasti alternativních forem služeb denní péče o děti a zřizování MŠ spadlo do gesce obcí. V současné době zřizují MŠ z 95 % obce, ze 4% pak církve a soukromníci. (tamtéž, s. 89–90) Kvůli rozdělení pravomocí mezi vládou a samosprávnými celky však není koordinace příliš efektivní a nedostupnost v MŠ je částečně způsobena i tím, že obec nemá informace o skutečné míře nesouladu nabídky a poptávky a má omezené možnosti, jak ho předvídat. (Kalíšková, Münich a Pertold, 2016, s. 2)

„Obec je přitom povinna zajistit podmínky pro předškolní vzdělávání v posledním roce před zahájením povinné školní docházky pro děti s trvalým pobytem na území obce a pro děti umístěné na svém území v dětském domově. Pro splnění této povinnosti obec buď může zřídit vlastní mateřskou školu, nebo se postarat o předškolní vzdělávání v mateřské škole zřizované jinou obcí nebo svazkem obcí.“ (Kuchařová et al., 2014b, s. 114) Od roku 2017 jsou do MŠ přednostně přijímány děti, které dosáhly čtvrtého roku věku a od září 2018 se tato novela vztahuje už i na děti tříleté. (MŠMT, 2017, nestránkováno) Tento krok se shoduje s povinností zaměstnavatele zajistit rodiči, který je na RD, pracovní místo po dobu tří let. V současné době se také vedou diskuse o přijímání dvouletých dětí do MŠ.

Důvody k nepřijímání dětí mladších dvou let do MŠ je jejich nedostatečný psychický vývoj pro celodenní provoz v MŠ, nejsou dostatečně psychicky vyvinuté na to, aby se účastnili celodenního provozu MŠ, MŠ jsou přeplněné, chybí jim personální obsazení; a vzdělávání dle

školské legislativy není takto malým dětem uzpůsobeno. (Kuchařová, Peychlová a Svobodová, 2014, s. 8) Přesto byla tato novela schválena a měla by nabýt platnost v roce 2020. V roce 2018 však byla zrušena a momentálně je tedy dvouletým dětem umožněno být v MŠ, ale na jejich přijetí se nevztahuje právní nárok. (ČTK, 2018, nestránkováno) Tím se šance na harmonizaci pracovního a rodinného života matek snižují a pokud uvažují o dřívějším návratu na pracovní trh, musejí hledat alternativní služby péče o děti jako například jesle, kterých však v České republice značně ubylo.

Jesle přestaly patřit mezi školská zařízení a byly přesunuty do gesce Ministerstva zdravotnictví, což významně redefinovalo jejich funkci. (Hašková, 2007, s. 20) Striktní dělení medikalizované péče o děti mladší tří let od výchovy a vzdělávání předškolních dětí vedlo k rapidnímu propadu v jejich dostupnosti. (tamtéž, s. 23)

Fakt, že jsou jesle považovány za zdravotnické, nikoliv vzdělávací zařízení, je pravděpodobně jednou z příčin, proč česká společnost podporuje dlouhou RD a nepodporuje dřívější návrat matek na pracovní trh. Stejně jako v řadě zemí kontinentální Evropy i v České republice panuje představa o hranici, která stanovuje, že institucionální péče pro děti je vhodná až od tří let. V roce 2014 však došlo k zásadní změně, která jesle vrací do kompetence jejich původních zřizovatelů. (Hamplová, Šalamounová, 2015, s. 2)

Jednou z možností, jak mohou být jesle v současné době provozovány, je jako další hlavní anebo doplňková činnost MŠ. (Palonciová et al., 2014, s. 109) Druhou z možností je provozovat je jako vázanou živnost, což je však zařazuje pod gesce Ministerstva průmyslu a obchodu. Paradoxně tedy legislativní úprava vyřazující jesle z režimu zdravotnických zařízení, jejíž účel byl situaci zjednodušit, naopak situaci komplikuje. Zařízení reálně fungující na stejné bázi momentálně spadají pod různé resorty, což se může odrážet i na jejich rozdílné kvalitě. Na druhou stranu podmínky pro zřizování nových jeslí jsou nyní mírnější, než byly v případě zřizování zdravotnických zařízení, což dává především obcím více prostoru pro jejich zřizování. (Palonciová et al., 2013b, s. 146) Z výzkumu z roku 2016 vyplývá, že jesle využívá či využívalo 9 % respondentů. (SocioFactor, 2016, s. 44)

V rámci programu Zaměstnanost 2014–2020 jsou od roku 2016 za finanční podpory Evropského sociálního fondu realizovány dva tříleté projekty, které by měly situaci dostupnosti služeb péče o děti v České republice zlepšit. Jedná se o projekty *Podpora implementace dětských skupin* a *Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v takzvaných mikrojeselech*. (MPSV, 2018a, nestránkováno)

„Dětská skupina představuje zařízení pravidelné péče o děti, a to pro děti ve věkovém rozpětí od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky. Kolektiv tvoří maximálně 24 dětí, většinou se ale jedná o menší skupiny do 12 dětí.“ (MPSV, 2017c, s. 8) Tato forma péče o děti byla legislativně ustanovena zákonem, který vešel v účinnost v listopadu 2014. (MPSV, 2018d, nestránkováno) Dětské skupiny musí mít otevřeno minimálně šest hodin denně každý pracovní den a jejich provozování je nepodnikatelskou činností. Obecně je zřízení dětské skupiny mnohem jednodušší než zřízení klasické mateřské školy, takže jsou mnohem dostupnější. (MPSV, 2017c, s. 9) Jejich zřizovatelem nemusí být pouze obce a kraje, ale mohou jimi být i vysoké školy, zaměstnavatelé anebo nestátní neziskové organizace. (tamtéž, s. 16)

Jejich největším pozitivem je flexibilita, což přispívá k lepšímu sladění práce a rodiny. V jedné dětské skupině mohou být děti různého věku, což je velká výhoda pro matky s více dětmi. Navíc děti v nich nemusí být umístěny každý den nebo celý den, ale pouze podle potřeby rodičů. Dětské skupiny zřizované zaměstnavatelem také mívají otevírací dobu, která kopíruje pracovní dobu jejich zaměstnanců. (tamtéž, s. 19) K říjnu 2018 bylo evidováno již 830 dětských skupin a navštěvuje je okolo 14 000 dětí. (MPSV, 2018c, nestránkováno)

Oproti dětské skupině nejsou zatím mikrojesle v České republice ukotveny legislativně. I v jejich případě se jedná o službu neziskového charakteru. Jsou určeny pro děti od šesti měsíců do čtyř let a kolektiv tvoří maximálně čtyři děti na jednu pečující osobu. Jejich provoz musí být zajištěn alespoň pět dní v týdnu minimálně osm hodin denně a zřizovatelem může být obec, nezisková organizace, škola ale i osoba pečující o děti ve své domácnosti. (MPSV, 2017c, s. 9) K říjnu roku 2018 bylo evidováno 69 mikrojeslí. (MPSV, 2018c, nestránkováno)

Mikrojesle i dětské skupiny momentálně zažívají velký úspěch, významně kompenzují chybějící péči o děti mladší tří let i chybějící kapacity v MŠ a přispívají tím k harmonizaci pracovního a rodinného života. Nedořešena je jejich udržitelnost, až přestanou být financovány z ESF.

MPSV se ve své Koncepci z roku 2017 zavázalo k zajištění dlouhodobého financování dětských skupin i mikrojeslí z národních zdrojů, dále k uzákonění péče v mikrojeslích a k zavedení jednotlivých standardů kvality péče o děti pro všechny typy péče o děti (například maximální počet dětí ve třídě nebo kvalifikační požadavky na pečující personál) (MPSV, 2017a, s. 35) Tato novela zákona je momentálně v mezirezortním připomínkovém řízení. (MPSV, 2018c, nestránkováno)

2 Vliv zaměstnavatele na harmonizaci pracovního a rodinného života

Participace matek malých dětí na pracovním trhu je v České republice v posledních dvou desetiletích relativně nízká. (Hašková, Křížková a Dudová, 2016, s. 34) Dle statistiky Eurostatu bylo v České republice v roce 2017 z ekonomicky neaktivních žen téměř polovina, které měly dítě do věku šesti let. (Eurostat, 2018, nestránkováno) Po dlouhé době strávené s dítětem na MD a RD však u matek starších školních dětí následuje vysoká zaměstnanost společně s dlouhou pracovní dobou. Toto dlouhodobé přerušení pracovní kariéry z důvodu mateřství může mít velmi negativní vliv na další vývoj jejich pracovní dráhy i na jejich současné a budoucí příjmy. (Hašková, Křížková a Dudová, 2016, s. 34)

Kvůli dlouhodobému přerušení zaměstnanosti ženy snižují svou produktivitu jednak tím, že si v průběhu MD a RD nezvyšují svůj lidský kapitál potřebný k výkonu jejich zaměstnání, a také tím, že se v průběhu jejich nepřítomnosti může změnit pracovní náplň pozice. Bez ohledu na MD má navíc přítomnost malých dětí (včetně jejich časté nemocnosti) vliv na absenci matek v zaměstnání, a tím i na jejich pracovní nasazení. Je pravděpodobné, že žena, která se po RD vrací do původního zaměstnání, svou práci ztratí. Pokud překročí tříleté období, po které jí zaměstnavatel dle zákona má povinnost místo zajistit, vrací se na pracovní trh jako nezaměstnaná. (Bičáková, Kalíšková, 2015, s. 4–5)

Výzkum Bičákové a Kalíškové (2015, s. 5) potvrzuje, že důsledkem vysoké míry nezaměstnanosti žen s malými dětmi je dlouhodobá RD, která často přesahuje i tříletou lhůtu, po kterou musí zaměstnavatel pracovní místo matce garantovat. Více jak 60 % žen s dítětem do věku šesti let se stává nezaměstnanými bezprostředně po ukončení RD. Kromě nedostupnosti služeb péče o děti je dalším důvodem velmi omezená nabídka flexibilních pracovních úvazků. Dlouhé RD tedy mohou být do určité míry nedobrovolné.

Z výzkumu Bodlákové (2012, s. 136) na druhou stranu vyplývá, že přerušení kariéry z důvodu nastoupení na RD respondentky nevnímají jako nepříznivou pracovní situaci, ale jako pozitivní součást jejich života a pokud se potřebují v rámci své profese seberealizovat, použijí takové strategie, které jim to umožní.

Za prodlužováním RD se ale také často skrývá řetězení krátkodobých, brigádnických a většinou špatně finančně ohodnocených prací, které jsou pro matky bez pravidelného hlídání dětí dostupné ať už z hlediska času či místa výkonu práce. (Hašková, Křížková a Dudová, 2016, s. 34)

Ženy nejčastěji přerušují zaměstnání z důvodu péče o dítě okolo třiceti let věku, kdy již mají stabilizované pracovní pozice. Z výše zmíněných důvodů ale pro ně bývá návrat poměrně obtížný. (Kuchařová, 2013, s. 30)

„Míra zaměstnanosti českých bezdětných žen a žen s dětmi nad 6 let, a především pak s dětmi staršího školního věku, nicméně převyšuje úroveň řady evropských zemí. Za tímto ukazatelem se však skrývají některé nepříznivé důsledky přerušené kariéry, z nichž nejčastěji jsou zmiňovány odlišnosti v odměňování proti těm, kdo kariéru nepřerušili (tj. mužům, ale i bezdětným ženám), možnosti kariérního postupu či diskrepance mezi žádoucím a reálným zaměstnáním.“ (tamtéž, s. 31)

2.1 Zaměstnavatelé a rodinná politika

V souvislosti s harmonizací rodinného a pracovního života se na trhu práce v posledních letech zvyšuje zájem o problematiku tzv. „family friendly policy“, což bývá překládáno jako „politika vstřícná rodině“ (též se používají termíny „family friendly employer“ či „family friendly workplace“). (Kocianová, 2012, s. 105)

Většinu zaměstnanců v současných organizacích tvoří rodiče a kombinace a harmonizace pracovního a rodinného života je pro ně každodenní realitou a výzvou. Organizace vyspělého západního světa jsou pro své zaměstnance-rodiče nuceny vytvářet takové podmínky, které jim to umožňují. Tento trend lze vysledovat během několika vývojových změn v průběhu 20. století. Počátky lze nalézt již v poválečném období, kdy ženy začaly masově vstupovat na pracovní trh. Od konce 50. let 20. století byly rozvíjeny politiky genderové rovnosti zaměřené zejména na rovnost na pracovním trhu, o dalších čtyřicet let později pak i politiky rovných příležitostí žen a mužů na úrovni Evropské unie, v posledních desetiletích jsou ženy více obsazovány i do řídicích pozic a muži více zapojováni do rodičovské péče. V současné době jde zejména o zvyšování atraktivity pracovního prostředí, pracovních podmínek, a tím i zvýšení konkurenceschopnosti organizací. (Křížková et al., 2007, s. 11)

O určité nekonzistentnosti postojů k „family friendly“ problematice na pracovišti lze hovořit u zaměstnavatelů v České republice. Na jednu stranu většina z nich vnímá přizpůsobování podmínek rodinným potřebám svých zaměstnanců pozitivně a uvědomuje si, že tato opatření představují konkurenční výhodu a jejich význam do budoucna poroste. (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 8) Na druhou stranu i mezi zaměstnavateli, kteří se kloní k názoru, že by se o své zaměstnance měli starat, je celá jedna třetina těch, kteří se domnívají, že by se to mělo odehrávat pouze v zákonem stanovené míře. (Kocianová, 2012, s. 14)

Míra zaměstnání žen je do značné míry determinována postoji zaměstnavatelů ke svým zaměstnancům s malými dětmi a strategií personální politiky. Její součástí je i rovnoprávný přístup k zaměstnávání mužů a žen a zohledňování jejich rodinného zázemí. Základním dokumentem pro tuto oblast je od roku 2009 antidiskriminační zákon, který však v praxi není příliš zažitý. Důležitějším dokumentem je zákoník práce, který stanovuje zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, ať už se jedná o odměňování, pracovní podmínky či kariérní postup. (Kuchařová, 2013, s. 36)

Z předpokladu, že harmonizace pracovního a rodinného života je převážně záležitostí žen, zaměstnavatelé usuzují, že tato nutnost sladit práci a rodinu se automaticky odráží na jejich produktivitě. Krátkodobé i dlouhodobé absence a nižší pracovní nasazení vzbuzují nedůvěru vůči ženám. V praxi lze pozorovat různé legální i nelegální diskriminační praktiky. Mezi ty legální patří například řetězené zaměstnávání na dobu určitou, najímání na určitou práci či zaměstnávání na živnostenský list. Mezi ty nelegální pak diskriminace při najímání nových zaměstnanců či osobní otázky ohledně rodiny v průběhu přijímacích pohovorů. (Křížková et al., 2005, s. 48)

Novější experiment Bartoše (2015, s. 1) však ukazuje, že diskriminace uchazeček o zaměstnání ve věku dvacet devět nebo čtyřicet jedna let (bezdětných či se dvěma dětmi) není na českém pracovním trhu v průměru přítomna. Naopak se ukázalo, že u kvalifikovanějších pozic jsou ženy ve věku čtyřicet jedna let výrazně preferovány před muži tohoto věku.

Tento experiment dokazuje pouze ochotu zaměstnavatelů pozvat uchazečku o zaměstnání k přijímacímu pohovoru. Neprokázal však, zda budou jejich šance stejné v dalších výběrových kolech. (Bartoš, 2015, s. 7)

Role zaměstnavatelů v České republice v oblasti harmonizace rodinného a pracovního života je stále spíše marginální, protože hlavní odpovědnost za poskytování příspěvku na MD a RD má stát, který je zároveň hlavním poskytovatelem služeb denní péče o děti. Nejdůležitější rolí zaměstnavatelů v této problematice zůstává poskytování flexibilních pracovních úvazků, jejichž rozmanitá nabídka může situaci rodičů na pracovním trhu velmi významně ovlivnit. (Formánková, Plasová a Vyhlídal, 2016, s. 156)

I přesto si řada zaměstnavatelů uvědomuje nutnost udržet si kvalifikované a loajální zaměstnance, kteří znají organizační prostředí. Zaměstnancům vracějícím se z RD tedy například nabízejí různé rekvalifikační kurzy, které jim pomáhají obnovit pracovní návyky a seznamují je s případnými změnami v organizaci. (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 53)

Nezastupitelné je však i udržování kontaktu se zaměstnanými, kteří MD a RD čerpají. Díky tomu se cítí být i nadále součástí týmu a často se tak rozhodují pro dřívější návrat do práce. (Aperio, 2012, s. 53) Z průzkumu realizovaném v roce 2016 vyplývá, že téměř polovina rodičů nastupuje po skončení RD k jinému zaměstnavateli. (SocioFactor, 2016, s. 42) Většina zaměstnavatelů se svými zaměstnanci tedy na RD kontakt neudrží.

Pokud zaměstnavatelé chtějí, aby se jim zaměstnanec odcházející na MD či RD vrátil, měli by mít propracovanou personální strategii ve všech jednotlivých fázích, tedy před jeho odchodem na MD či RD, v průběhu jejich čerpání, před návratem i po návratu z MD/RD. Zaměstnanci odcházejícímu na MD či RD mohou zaměstnavatelé poskytnout veškeré informace o tom, co ho čeká, vysvětlit zákonné možnosti, nároky atd. Společně také mohou sestavit osobní plán návratu, obsahující definované podrobnosti o způsobu komunikace, udržování kontaktu a případné zapojení zaměstnance do aktivit organizace. Tito zaměstnanci mohou být zapojeni do různých projektů, které nevyžadují jejich každodenní přítomnost na pracovišti. Před návratem zaměstnance z MD či RD do organizace je vhodné zintenzivnit vzájemný kontakt a domluvit se na přesné podobě harmonogramu postupného zapojení se do pracovního procesu. (Aperio, 2012, s. 53–54)

Nejlepší návrat pro rodiče do pracovního života nastává tehdy, pokud jsou zapojeni do nějakého projektu. Díky zapojení do projektu se rodič seznámí s novými technologiemi a kolegy napříč organizací. Výhodou také je, že projekty mívají volnější pracovní dobu. (Malinová, 2018, s. 11)

2.2 Nástroje zaměstnavatele k harmonizaci pracovního a rodinného života

Hlavním, a v mnohých organizacích i jediným, nástrojem zaměstnavatele k harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců jsou alternativní pracovní úvazky. V rámci těchto opatření umožňují organizace svým zaměstnancům zkrácené úvazky, pružnou pracovní dobu, práci z domova, sdílení pracovního místa atd. (Kocianová, 2012, s. 107)

K dalším benefitům, které svým zaměstnancům-rodičům organizace poskytují, jsou například příspěvky na péči o dítě i o domácnost, výlety a sportovní akce pro rodiny, aktivity pro děti zaměstnanců, dětské tábory nebo tzv. „sick days“ (volné dny v případě krátké nemoci). Organizace dále zřizují firemní školky, umožňují hlídání dětí s programem v období prázdnin, nabízejí kurzy pro těhotné, pracovníci na RD mají zpřístupněny e-learningové kurzy, k dispozici telefon nebo mohou využít tzv. „career break“ jako volno k rodinným záležitostem. (tamtéž, s. 107)

Za své strategie harmonizace pracovního a rodinného života jsou v zahraničí organizace oceňovány prestižními cenami. I v České republice byly v minulosti realizovány projekty podporující rovnováhu pracovního a rodinného života. Mezi ně lze zařadit projekt Iniciativy společnosti EQUAL, projekt *Alternativa ČSRLZ k alternativním pracovním úvazkům* anebo ocenění v soutěži Gender Studies Rovné příležitosti. (tamtéž, s. 107)

V současné době je ocenění podporující rovnováhu pracovního a rodinného života zaměstnavatelům udělováno v rámci projektu *Společnost přátelská rodině*. „*Společnost přátelská rodině je projekt Síť mateřských center o.s. zaměřený na motivaci zaměstnavatelů k uplatňování rovných příležitostí a zavádění opatření pro sladování rodinného a pracovního života jejich zaměstnanců.*“ (Audrlická et al., 2013, s. 115) Součástí tohoto projektu jsou dva typy aktivit. Jednou z nich jsou aktivity pro zaměstnavatele, které zahrnují jak rozsáhlý průzkum monitorující zavádění a využívání jednotlivých opatření pro sladování rodinného a pracovního života, tak publikace věnované tomuto tématu i workshopy. Druhým typem aktivit jsou pravidelné celorepublikové a krajské soutěže. (tamtéž, s. 115) Jejich cílem je ukázat příklady dobré praxe zaměstnavatelů, kteří se snaží zaměstnancům s rodinami vycházet vstříc. Tito zaměstnavatelé slavnostně obdrží certifikát *Společnost přátelská rodině* a zároveň se zavazují k tomu, že budou nabízené podmínky dodržovat i nadále. (tamtéž, s. 85–92)

2.2.1 Flexibilní pracovní úvazky

V oblasti flexibilních pracovních režimů je role zaměstnavatelů v tomto ohledu poněkud ambivalentní. Na jednu stranu mají zaměstnavatelé v jejich nastavování volnou ruku, na druhou stranu tyto flexibilní pracovní režimy stále nejsou v České republice dostatečně rozšířené. Pokud jsou implementovány, často bývají spojovány s nižšími pracovními pozicemi či přesčasy. Tento trend společně s aktuální státní rodinnou politikou, která české matky nepodporuje v dřívějším návratu na pracovní trh, je udržuje mimo pracovní trh po velmi dlouhou dobu, což má velmi negativní důsledky na jejich kariéru. (Formánková, Plasová a Vyhlídal, 2016, s. 164)

Pokud si tyto důsledky ženy uvědomují, musejí většinou nastoupit na plný úvazek a péči o děti řešit jejich celodenním umístěním do služeb kolektivního zařízení či jinou formou celodenní péče. Chtějí-li se zároveň věnovat péči o děti, musejí při výběru práce dělat kompromisy a přijmout i ty, které by jim jinak nevyhovovaly (na směny, v nesociálním čase apod.). Jiným řešením je pak flexibilní pracovní doba, která odráží celospolečenský standard pracovního zapojení na plný úvazek. (Palonciová et al., 2013b, s. 183)

Rodiče jsou většinou nuceni se rozhodovat mezi rodičovskou celodenní péčí o dítě a celodenní nerodinnou péčí. Pokud se jedná o děti do dvou let, jasně převažuje volba rodičovské. V této souvislosti je náročné neposuzovat matky, které se brzy po porodu vracejí do zaměstnání, jako „krkavčí.“ Důsledkem toho jsou dlouhodobé odchody matek z pracovního trhu a jejich problematické návraty. (tamtéž, s. 190–191)

Přístup zaměstnavatelů v České republice k poskytování flexibilních pracovních úvazků není příliš vstřícný. I u těch nejčastěji využívaných mají řadu výhrad a zdůrazňují, že jsou výhodné pouze pro zaměstnance a jim přinášejí pouze komplikace. (Kuchařová, 2013, s. 37) Je prosazován koncept tzv. „flexicurity“ (z anglického flexibility – flexibilita a security – jistota). (Kocianová, 2012, s. 110) Účelem „flexicurity“ je zvýšení počtu pracovních příležitostí pro zaměstnance a zároveň zvyšování flexibility, která umožňuje organizacím přizpůsobovat jejich procesy potřebám trhu. Jejím hlavním prvkem je tedy vývoj flexibilních příležitostí a zároveň bezpečnostních opatření jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. (Broughton, Biletta a Vacas-Soriano, 2012, s. 5)

Flexibilní pracovní režimy jsou rozhodně dobrou alternativou, jak skloubit pracovní a rodinný život, nicméně skrývají i mnohá negativa. Vzhledem k tomu, že právní normy flexibilních pracovních režimů jsou popsány dost neurčitě, opravdové podmínky jsou často svázány s prostředím a specifikami organizace. V konečném důsledku jsou pak ženy (včetně manažerek), které pracují na částečný úvazek, často v pracovním prostředí diskriminovány a marginalizovány. V porovnání s ostatními zaměstnanci nemají zaměstnankyně (včetně manažerek) s alternativním pracovním úvazkem stejnou vyjednávací moc. Celkově tak dochází k nesouladu mezi potřebami jejich rodiny a očekáváním od zaměstnavatele. (Formánková, Křížková, 2015, s. 235)

Mezi alternativní pracovní režimy lze zařadit dohodu o provedení práce (jejíž rozsah nesmí být vyšší než 300 hodin za kalendářní rok), dohodu o pracovní činnosti (jejíž rozsah nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby), pružnou pracovní dobu, práci na kratší pracovní dobu, stlačený pracovní týden (zaměstnanec odpracuje týdenní pracovní dobu v průběhu méně dní), flexibilní začátek a konec pracovního týdne, víkendovou práci, distanční práci (práci z domova), práci na dálku, práci na dobu určitou či na živnostenský list. (Kocianová, 2012, s. 109)

Z výzkumu SocioFactoru (2016, s. 59) vyplývá, že nejčastější formou flexibility, kterou čeští rodiče mohou v práci využít, je pružná pracovní doba. Tuto možnost mělo v zaměstnání

více než dvě pětiny respondentů. Necelé dvě pětiny rodičů uvedly, že mohou pracovat z domova a možnost zkrácení pracovního úvazku měli také dvě pětiny respondentů. Sdílení pracovního místa uvedlo jako možnou variantu pouze přes 11 % respondentů a možnost stlačení pracovního týdne do čtyř dnů necelých 9 %.

Ve své případové studii Formánková s Křížkovou (2009, s. 18) uvádí, že flexibilní pracovní úvazky analyzované organizace skutečně zlepšují harmonizaci pracovního a rodinného života a zvláště zkrácené úvazky umožňují matkám zůstat déle v kontaktu s pracovním prostředím a zároveň pečovat o děti. Ženám využívajícím zkrácené úvazky se ale v této organizaci nedostává většího uznání od kolegů ani od nadřízených a jejich práce není dostatečně finančně ohodnocená. Většina vedoucích zaměstnanců v této organizaci totiž pracuje nad rámec pracovní doby a ženy na zkrácený úvazek nezapadají do organizační kultury oceňující vysoké pracovní nasazení.

V roce 2017 bylo v České republice na zkrácený úvazek zaměstnáno pouhých 6 % pracujících obyvatel. To nás ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie řadí na sedmé místo odspodu. Hůře než Česká republika, na tom jsou jen státy bývalé Jugoslávie, Slovensko a Bulharsko. Procento zaměstnanců pracujících na částečný úvazek navíc roste velmi pomalu, v rozmezí let 2008–2018 vzrostlo o pouhých 2 %. (Eurostat, 2019b, nestránkováno) Takto mírný nárůst je poněkud překvapivý vzhledem k současné situaci na trhu práce v České republice, kdy je nezaměstnanost nejnižší za posledních dvacet let a zaměstnavatelům stále chybějí zaměstnanci. Otázkou zůstává, proč tedy nezavádějí částečné úvazky, kterými by mohli získat více zaměstnanců, například matky na RD.

Jedním z důvodů může být fakt, že dvě třetiny zaměstnavatelů jsou přesvědčeny, že jim zavádění částečných úvazků přináší spíše nevýhody než výhody. (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 57) Česká legislativa práci na částečný úvazek nijak neomezuje, ale ani ji nijak nepodporuje. Existuje ustanovení, dle kterého je zaměstnavatel povinen vyhovět požadavku na částečný úvazek rodiči s dítětem mladším patnácti let, v praxi však není právně vymahatelné. Zaměstnavatelé mají totiž možnost odvolat se na provozní důvody, což dělají i přesto, že zkrácenému úvazku nic nebrání, případně by nebylo příliš náročné obtíže odstranit. Zaměstnanci se smlouvou na částečný úvazek navíc nejsou chráněni žádnou legislativní úpravou, která by bránila jejich znevýhodňování oproti těm, kteří pracují na úvazek plný. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 157)

Česká republika navíc patří k zemím, kde je zaměstnanost na plný úvazek typická, což platí jak pro muže, tak pro ženy. Souvisí to především s povinností plné zaměstnanosti v období socialistického režimu. (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013, s. 21) Následující vývoj rodinné politiky během 70.–90. let tomu také napomohl svým nastavením modelu, ve kterém žena opouští na dlouhou dobu pracovní trh a vrací se zpět na plný úvazek v okamžiku dovršení tří let dítěte. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 157) Jen velmi pomalu se tento vzorec začíná proměňovat, a to kvůli tomu, že česká politika částečné úvazky nijak nepodporuje a zaměstnavatelé nejsou příliš ochotní je zavádět. (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013, s. 21)

Tento trend potvrzuje i průzkum společnosti LMC, která provozuje online služby v oblasti nábory a vzdělávání (Jobs.cz, Prace.cz, Teamio, Seduo a mobilní aplikace Práce za rohem). Z jejich dat vyplývá, že z nově obsazovaných pozic přes jejich pracovní portály je částečný úvazek uváděn u 10 % inzerátů a jen u 3 % je zaměstnavateli preferovaný. (LMC, 2018, nestránkováno)

Další významnou bariérou částečných úvazků je jejich finanční ohodnocení. Částečné úvazky jsou často spojovány s nízkou mzdou, nevztahují se na ně mimořádné odměny a různé příplatky, takže nemusí pokrývat výdělek nutný k udržení určitého životního standardu rodiny a může být pro značnou část populace neatraktivní. Ve většině případů se na ně nevztahují ani zaměstnanecké benefity a představují nižší šance na kariérní postup. Zákonem navíc není garantován návrat k plnému úvazku po uplynutí doby, po které by zaměstnanec částečný úvazek využíval. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 157–158) Zaměstnanci pracující na zkrácený pracovní úvazek mají také horší přístup na organizací nabízené kurzy a školení (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 28)

Ani současně nastavený sociální systém není na využívání částečných úvazků příznivě nastaven, protože neoceňuje jakoukoliv proaktivitu před neaktivitou. Například pokud zaměstnanec přijme zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, automaticky ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dalším příkladem jsou rodiče dětí mladších dvou let, kteří chtějí pracovat. Ti automaticky ztrácejí nárok na rodičovský příspěvek, jakmile své dítě umístí do zařízení péče o děti na více než 46 hodin měsíčně. (Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, s. 158)

Mezi další bariéry zavádění částečných úvazků na straně zaměstnavatelů se také často uvádí jejich neochota poskytovat je z toho důvodu, že jsou spojovány s nižší efektivitou

a produktivitou práce, s náročnější komunikací s těmito zaměstnanci, s problémem kontrolou kvality odvedené práce a zajištění bezpečnosti práce na pracovišti (například při práci z domova). Zaměstnavatelé se také obávají zvýšené administrativní zátěže. (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013, s. 23)

Výzkum Formánkové a Křížkové (2015, s. 235) však dokazuje, že i manažerské pozice mohou být vykonávány na částečný úvazek, pokud je takovým opatřením pracovní prostředí otevřeno. Autorky také predikují možnosti vývoje pracovních uspořádání s ohledem na rodinnou politiku v České republice pozitivním směrem a doporučují uzákonění legislativních opatření v oblasti lepší ochrany zaměstnanců v nestandardním pracovním poměru jako tomu tak je v případě Francie, Švédska či Nizozemí. V těchto zemích mají rodiče malých dětí například vymahatelné právo žádat o částečný úvazek.

Další formou flexibility v zaměstnání je pružná pracovní doba. Ta zaměstnanci umožňuje volit začátek a konec pracovní doby v rámci časového rozmezí, které stanoví zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem. Je to velmi vhodný způsob sladění pracovního a rodinného života pro matky s malými dětmi, neboť svou pracovní dobu mohou upravovat dle provozní doby zařízení péče o děti. (Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013, s. 27)

Ačkoliv je pružná pracovní doba dle sociologických studií považována za velmi účinný nástroj harmonizace pracovního a rodinného života, je více využívána muži. Tam, kde je zavedena, je zaměstnanci velmi využívána a vyhledávána, nicméně zaměstnavatelé ji považují za výhodu spíše pro zaměstnance než pro zaměstnavatele. (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 57)

Další formou alternativních pracovních úvazků je sdílené pracovní místo. Jedná se o kombinaci dvou částečných úvazků na jednu pracovní pozici, která vyžaduje plný počet pracovních hodin. Většina zaměstnavatelů sdílené pracovní místo považuje za nevýhodné pro ně i pro zaměstnance (tamtéž, s. 30–31) Sdílet pracovní místo má tedy své výhody a nevýhody. Velmi náročná je komunikace, koordinace a dělba odpovědnosti mezi zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí, na druhou stranu velkou výhodou je možnost vzájemného zastupování se v době nepřítomnosti.

U práce z domova je nejčastějším problémem mazání hranic mezi osobním a pracovním životem, protože místo bydlení je zároveň i pracovištěm. Navíc v tomto režimu existuje málokdy pracovní volno a diskutovaným problémem je i ochrana zaměstnanců pracujících z domova, kterým se stane pracovní úraz. (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011, s. 54)

Zaměstnavatelé se významně obávají ztížené komunikace se zaměstnancem a omezené možnosti kontrolních mechanismů (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 37)

Dle výzkumu veřejného mínění devět z deseti Čechů odpovědělo, že by měla být zavedena pružná pracovní doba anebo částečné úvazky pro rodiče s dětmi. (CVVM, 2017, s. 1) Na tento výzkum reagovalo i MPSV ve své Koncepti z roku 2017, kde uvedlo, že dosavadní politika aktivní zaměstnanosti, na jejímž základě Úřad práce poskytuje zaměstnavatelům finanční podporu formou různých příspěvků, byla zaměřena pouze na zaměstnávání osob, které pro jejich individuální charakteristiky nelze umístit na trh práce jiným způsobem. Dosud se však nijak specificky nevázála na flexibilitu pracovních úvazků. (MPSV, 2017a, s. 37–38)

Formánková a Křížková (2009, s. 18) upozorňují dále na to, že pouhé zavádění flexibility pracovních úvazků bez ochrany pracovních podmínek srovnatelných se zaměstnanci v klasickém pracovním režimu má v dlouhodobém horizontu negativní dopady, protože se odrážejí na postavení zaměstnance v organizační struktuře. Často totiž tyto flexibilní pracovní úvazky slouží v dnešní přesčasové kultuře organizací jako možnost pracovat méně, ale přesto vysoce nad rámec sjednaných hodin. Ženy s alternativním pracovním úvazkem se pak stávají vysoce loajální, výkonnou a levnou pracovní silou s malou možností mobility práce na trhu, protože nabídka takových míst je omezená.

MPSV proto navrhuje úpravu zákoníku práce tak, aby se flexibilní formy práce staly formami plnohodnotnými a chce toho dosáhnout několika opatřeními. Prvním by měla být sleva na pojistném pro zaměstnavatele, kteří poskytují flexibilní formy práce, což by pro ně konkrétně znamenalo snížení výše odvodů do systému sociálního pojištění, pokud by poskytovali osobám pečujícím o děti do šesti let věku pracovní poměr na částečný úvazek nebo možnost sdíleného pracovního místa. (MPSV, 2017a, s. 39) V současné době však tento návrh na úpravu zákona není v žádném jednání.

Dalším opatřením, kterým chce MPSV podpořit lepší skloubení pracovního a rodinného života, je například podpora sdílených pracovních míst. Konkrétně se jedná o jejich zakotvení v pracovněprávních dokumentech. (MPSV, 2017a, s. 39) Tato úprava je jednou z navrhovaných změn, na které se shodnou zaměstnavatelé, odbory i vláda. Původně měla vstoupit novela zákona v platnost již od dubna 2019, jednání se však protáhla a novela začne platit nejdříve od roku 2020. (Roubková, 2019, nestránkováno)

2.2.2 Služby péče o děti zřizované zaměstnavatelem

Rodičům s dětmi mohou zaměstnavatelé pomáhat i jinými způsoby než flexibilním uspořádáním pracovní doby a netradičními formami organizace práce. Mohou mít celou škálu benefitů zaměřených na tuto zaměstnaneckou skupinu, jakou jsou například příspěvky na úhradu služeb péče o děti, služby péče o děti přímo v organizaci, příspěvky na rekreační programy a pobyty pro děti, dodatková dovolená pro rodiče dětí či jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí. (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 48) Navíc poskytováním těchto benefitů zaměstnavatelé posilují svoji image a atraktivitu při získávání a retenci zaměstnanců. (Paloncyová et al., 2014, s. 197)

Obecně lze říct, že zaměstnavatelé necílí zaměstnanecké výhody pouze na skupinu rodičů s dětmi. Výzkum z roku 2009 ukazuje, že nejčastěji nabízenými benefity pro zaměstnance s dětmi jsou rekreační programy nebo pobyty pro děti, druhým nejčastějším benefitem je jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí. Pravděpodobně však bude toto volno součástí programu benefitů pro všechny zaměstnance. (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 48)

V oblasti péče o malé děti výzkum dále ukazuje, že zaměstnavatelé častěji nabízejí pomoc prostřednictvím finančních příspěvků na úhradu těchto služeb (7 %) než prostřednictvím jejich zavádění na pracovišti (3 %). (tamtéž, s. 48) V roce 2016, tzn. o devět let později, mohlo příspěvek od zaměstnavatele na hlídání dětí či prázdninové pobyty pro děti využít necelých 9 % zaměstnanců a hlídání na pracovišti 7,5 % zaměstnanců. (SocioFactor, 2016, s. 59) Ze zaměstnaneckého průzkumu společnosti LMC vyplývá, že v loňském roce mohlo firemní školku či dětskou skupinu v zaměstnání využít 8 % zaměstnanců. (LMC, 2018, nestránkováno)

Takto mírný nárůst podílu zaměstnavatelů poskytujících hlídání na pracovišti je pravděpodobně způsoben tím, že zřizování firemních školek či jeslí bylo a stále je velmi náročnou záležitostí jak z administrativního, tak finančního hlediska. S rozšířením dětských skupin, jejichž zřizování je mnohem jednodušší a jsou financovány z ESF, však lze předpokládat, že podíl zaměstnavatelů poskytujících hlídání na pracovišti bude do budoucna růst.

Firemní školka je zařízení poskytující služby denní péče o děti přednostně pro zaměstnance jedné nebo více firem či institucí. Na její provoz obvykle zaměstnavatel přispívá v rámci benefitů pro své zaměstnance-rodiče. Může být provozována v prostorách organizace anebo v prostorách za tímto účelem pronajatých. Nejčastěji má právní formu společnosti

s ručením omezením nebo školské právnické osoby, ale nemusí být samostatným právním subjektem. Může být součástí činnosti poskytovatele, kterým je přímo zaměstnavatel anebo externí organizace. (Kuchařová, Psychlová a Svobodová, 2014, s. 24)

Pokud je firemní školka zapsaná ve Školském rejstříku, řídí se při zřizování a zajišťování služeb právními předpisy, které jsou platné i pro státní mateřské školy. Tyto předpisy zaručují, že její služby dosahují určité úrovně a podléhají kontrole České školní inspekce. Firemní školky zapsané ve Školském rejstříku mají potom obdobné funkce jako státní mateřské školy. Zřízení firemní školky zapsané ve Školském rejstříku je však z hlediska právních a ekonomických aspektů daleko složitější než založení neregistrované formy zařízení. (Kuchařová, 2009, s. 187)

Pravděpodobně z tohoto důvodu jich v České republice bylo v roce 2018 ve Školském rejstříku zapsaných pouze 42. (MŠMT, 2019, nestránkováno) Na druhou stranu mají firemní mateřské školy zapsané do Školského rejstříku nárok na přidělování finančních prostředků ze státního rozpočtu stejně jako veřejné mateřské školy. (Paloncyová et al., 2013b, s. 153)

Vzhledem k tomu, že firemní mateřské školy nezapsané ve Školském rejstříku nedostávají od státu žádné daňové úlevy, dotace ani příspěvky rodičům a podpora ze strany obcí (například nekomerční nájem) je poskytována jen ojediněle, jsou pro většinu rodičů příliš drahé na to, aby si je mohli dovolit. Jejich využívání se tedy vyplatí jen matkám s nadprůměrnými příjmy. (tamtéž, s. 164)

Firemní školky jsou stále nejvíce rozšířené v Praze a okolí a jsou využívány spíše jako nouzové řešení v případě nedostatečných kapacit veřejných mateřských škol. Dost často jsou v nich děti umístěny pouze na přechodnou dobu, dokud se neuvolní místo ve veřejné mateřské škole. Co se jejich kvality a rozsahu týče, tato zařízení služby péče o děti se velmi různí. Od pouhých zařízení, která poskytují pouze funkci hlídání až po zařízení poskytující výchovnou péči zaměřenou na komplexní rozvoj dítěte. Jejich kvalita totiž není na rozdíl od zařízení zapsaných do Školského rejstříku kontrolována. (tamtéž, s. 164–165)

Výhodou firemních školek je fakt, že jsou do nich přijímány i děti mladší tří let, což je obvyklý věk pro přijetí dítěte do veřejné mateřské školy. Některé firemní školky nabízejí i například odpolední péči o děti docházející do základní školy. Péče o děti ve firemních školkách také probíhá ve skupinkách s menším počtem dětí připadající na jednoho učitele než ve veřejných mateřských školách. Je tomu tak z toho důvodu, že se provozovatelé snaží zajistit svým klientům maximálně individuální přístup, a zároveň z důvodu širšího věkového rozpětí

dětí. Jak náklady na provoz, tak i poplatky za docházku jsou tedy celkově vyšší než u veřejných mateřských škol. Na druhou stranu jsou firemní školky levnější než jiné soukromé školy, protože na provoz firemních školek kromě měsíčních poplatků od rodičů většinou přispívá i jejich zaměstnavatel. (Kuchařová, Psychlová a Svobodová, 2014, s. 24–25)

Provozní doba firemní školky většinou odpovídá pracovnímu rytmu organizace, která ji provozuje, šetří rodičům čas při příchodu a odchodu a umožňuje případné problémy řešit operativně. Rodiče se tak mohou spolupodílet na jejich chodu a programu, což zlepšuje komunikaci mezi rodiči a personálem. (Pemová, Ptáček, 2013, s. 25)

Zřízení mateřské školy je však jedno z nejnákladnějších a nejzávažnějších opatření, které může zaměstnavatel pro své zaměstnance-rodiče nabídnout. K jejímu zřízení je potřeba vynaložit značné časové a finanční zdroje, což je z krátkodobého hlediska investice s malou materiální návratností, tudíž je vysoce nerentabilní školku během několika let zrušit. (Kuchařová, Psychlová a Svobodová, 2014, s. 26)

Na druhou stranu mít vlastní školku znamená pro organizace i značnou konkurenční výhodu, což lze využít v marketingové strategii jako akt sociálně odpovědného chování. Zároveň tím zvyšují identifikaci zaměstnanců s organizací a jejich loajalitu. Lépe také mohou zorganizovat pracovní dobu zaměstnanců, aniž by to narušovalo jejich rodičovské povinnosti. (Pemová, Ptáček, 2013, s. 25)

Pro menší organizace, kterým se nevyplatí zřizovat firemní školku samostatně, je zde možnost domluvit se na spolupráci s jiným poskytovatelem péče o děti, a tím zajistit dostupná místa pro děti jejich zaměstnanců. Dle školského zákona je možné zřídit firemní třídu v některé ze stávajících mateřských škol. Další alternativou je poskytování příspěvku na hlídání přímo pro zaměstnané rodiče, kteří je mohou využít například na zaplacení jeslí či mateřské školy dle svého výběru. Zaměstnancům-rodičům lze také nabídnout pomoc při hledání vhodné služby péče o děti, informovat je, jaké jsou jejich možnosti, zprostředkovat kontakty atd. (Aperio, 2012, s. 26).

Zaměstnavatelé také mohou umožnit vstup na pracoviště dětem zaměstnanců. Přímou na pracovišti lze navíc zřídit „rodinný či dětský koutek,“ což je vhodně uspořádaný prostor, kde mohou zaměstnanci pečovat o děti a zároveň pokračovat v práci. Tento prostor mohou rodiče využít v situacích, kdy selže tradiční zajištění péče o děti či v situaci, kdy děti potřebují počkat do konce pracovní doby svých rodičů. Pro kojící matky také zaměstnavatel může vyhradit speciální prostor, a ačkoliv jsou přestávky ke kojení vymezeny zákonem, může jim umožnit

přestávky dle potřeb (tamtéž, s. 28–31). Společnost IBM se například rozhodla věnovat svým zaměstnankyním, které pracují z domova, ale docházejí na schůzky do firmy, prostor pro kojení a výměnu plen. (Broughton, Biletta a Vacas-Soriano, 2012, s. 45) Thomayerova nemocnice zase pro své zaměstnance poskytuje služby péče o děti od šesti rána do osmi večer a pro zaměstnance na noční směně nabízí hlídání dětí ve věku od tří do deseti let na pediatrické klinice, kde na děti dohlíží dětské sestry. (tamtéž, s. 47)

Dalším zaměstnaneckým benefitem nabízeným rodičům je podpora během nemoci dítěte. Pokud dítě onemocní, rodič má nárok na to s ním zůstat doma a zároveň po určitou dobu pobírat tzv. ošetřovné. Po uplynutí této doby má zaměstnavatel povinnost a zaměstnanec nárok na to starat se o závislou osobu, ale již bez nároku na finanční náhradu. V této situaci mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům-rodičům vyjít vstříc tím, že si nemusí brát volno na celý den, ale pouze na několik hodin v rámci dne, než bude péči moci převzít jiná osoba z rodiny. Zaměstnanec tak nebude muset čerpat volno celý den a bude mít zajištěnou alespoň poměrnou část příjmu, a navíc si splní část svých pracovních povinností. (Aperio, 2012, s. 33–34)

3 Empirické šetření – Harmonizace pracovního a rodinného života manažerek-matek v Praze

3.1 Cíl empirického šetření

Cílem kvantitativního empirického šetření bylo získat informace o tom, jakým způsobem manažerky-matky pracující v Praze harmonizují svůj pracovní a rodinný život. Hlavním cílem bylo zjistit, jaké konkrétní nástroje rodinné politiky státu volí a jaké konkrétní nástroje mohou k harmonizaci využívat u svých zaměstnavatelů.

Dílčím cílem šetření bylo porovnat tyto výsledky s Výzkumem veřejného mínění zaměřeného na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce v ČR, který si nechalo vypracovat MPSV v roce 2016 (dále jen výzkum MPSV). Za účelem srovnání výsledků šetření s výzkumem byly některé otázky z výzkumu MPSV převzaty.

Výzkum MPSV je sice zaměřen na sběr a interpretaci dat týkající se sledované oblasti, ale nezkoumá vztahy mezi jednotlivými položkami. Proto jsem empirické šetření zaměřila na analýzu vztahu a s pomocí detailnějších otázek jsem tuto problematiku analyzovala hlouběji. Empirické šetření je rozšířeno i o nástroje rodinné politiky státu, které v roce 2016 ještě nebyly projednávány či realizovány.

3.2 Metodika empirického šetření

Sběr dat proběhl formou kvantitativního dotazníkového šetření, které bylo vytvořeno pomocí internetového dotazníku v prostředí Click4Survey. Toto prostředí bylo zvoleno z důvodu pokročilejších funkcí, jako jsou například filtrační otázky. Vzhledem ke komplikovanosti dotazování na oblast rodiny respondentek, byly některé otázky¹ převzaty z dotazníků ISSP a poupraveny pro účely mého šetření. Kompletní dotazník z pohledu respondenta je součástí přílohy A.

Data byla sesbírána metodou sněhové koule (viz Disman, 2002, s. 114) prostřednictvím tří kanálů. Prvním jsou facebookové skupiny, jejichž členkami jsou matky v Praze, a druhým je distribuce do okolí autorky práce. Posledním kanálem byly facebookové stránky organizací *MámyDoPráce*, která pomáhá matkám zprostředkovat práci, a *Aperio – Společnost pro zdravé*

¹ Konkrétně se jedná o položky A9a, A9b, S6, S40, Z1a, Z1e, Z1f (viz Plecítá, 2002) a B20c (viz Matějů, 1997).

rodičovství, která mj. podporuje a vzdělává zaměstnavatele, kteří chtějí vycházet vstříc rodičům. Sběr dat proběhl na přelomu května a června 2019.

3.2.1 Operacionalizace pojmů

Před distribucí dotazníku bylo třeba jasně definovat pojem manažerka, protože toto pojmenování pracovní pozice je v dnešní době v každé organizaci používáno odlišně. Na začátku dotazníku tedy byla uvedena definice dle Armstronga (2007, s. 38), který definuje manažerku jako zaměstnankyni, která zabezpečuje, aby organizace fungovala nebo její útvar efektivně pracoval, a je odpovědná za dosahování požadovaných výsledků, přičemž nemusí mít žádný podřízený personál.

3.2.2 Charakteristika výběrového souboru

Výběrový soubor byl vybrán záměrným způsobem a předem pro něj byla nastavena následující kritéria:

- 1) Respondentky pracují v Praze.
- 2) Respondentky jsou na manažerské pozici.
- 3) Respondentky mají alespoň jedno dítě ve věku šesti let a méně.
- 4) Respondentky jsou v současné době zaměstnány na plný či zkrácený úvazek.

Kraj Praha byl zvolen jako kritérium z důvodu největšího zastoupení organizací v ČR. Díky tomu je v něm i velká konkurence zaměstnavatelů, což je faktor, který má vliv na nabídku flexibilních pracovních podmínek za účelem získání potenciálních zaměstnanců.

Kritérium manažerské pozice bylo zvoleno proto, že je oproti jiným pracovním pozicím svojí náplní práce časově i psychicky náročnější. Problém sladit pracovní a rodinný život je tedy pro manažerky-matky více signifikantní než pro matky na jiných pozicích.

Ze stejného důvodu bylo zvoleno i kritérium vyřazující respondentky, které mají děti starší šesti let. Konflikt mezi rodinou a prací je pro manažerky s mladšími dětmi významnější.

Důležitou částí empirického šetření jsou nástroje rodinné politiky zaměstnavatelů, a tudíž bylo zvoleno kritérium, které stanovuje, že respondentky v současné době musejí pracovat na zkrácený či plný úvazek.

Dotazník vyplnilo celkem 110 respondentek. Po aplikaci všech kritérií výběru pro zařazení do šetření muselo být 50 z nich vyřazeno a v souboru zbylo 60 respondentek.

Charakteristika zaměstnavatelů respondentek

Otázky 1–14 byly zaměřeny na charakteristiku rodin a zaměstnavatelů respondentek. Co se týče charakteristiky zaměstnavatelů, respondentky nejčastěji pracují ve velkých organizacích, které mají nad 250 zaměstnanců, a to téměř v polovině v polovině případů, jak ukazuje tabulka 1. Hlavní sídlo zaměstnavatelů respondentek je v 55 % případů v České republice, ve zbylých 45 % v zahraničí.

Většina respondentek pracuje v soukromém podniku (tabulka 2). Téměř 40 % respondentek nemá žádné podřízené, 43 % má 1–5 podřízených a pouze jedna respondentka řídí více oddělení/útvary (tabulka 3).

Tabulka 1: Četnost velikosti organizací, ve kterých respondentky pracují

Počet zaměstnanců	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Malá organizace (1–50 zaměstnanců)	11	22,9
Středně velká organizace (50–250 zaměstnanců)	14	29,2
Velká organizace (nad 250 zaměstnanců)	23	47,9
Celkem	48	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 2: Četnost typu zaměstnavatelů respondentek

Typ zaměstnavatele	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Soukromý podnik	52	88,1
Veřejná instituce	3	5,1
Státní podnik	2	3,4
Nadace nebo obecně prospěšná společnost	2	3,4
Celkem	59	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 3: Četnost počtu podřízených respondentek

Počet podřízených	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Žádní podřízení	23	39,0
1–2	19	32,2
3–5	6	10,2
6–10	7	11,9
Více než 10	3	5,1
Řídí více oddělení, útvary	1	1,7
Celkem	59	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Charakteristika rodin respondentek

Téměř 97 % respondentek žije v jedné domácnosti s partnerem (tabulka 4) a dvě třetiny respondentek mají jen jedno dítě mladší šesti let (tabulka 5). V polovině případů se jedná o čtyřčlenné rodiny, u 30 % respondentek pouze o tříčlenné rodiny (tabulka 6).

Tabulka 4: Četnost respondentek žijících v domácnosti s jedním partnerem

V domácnosti s jedním partnerem	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	58	96,7
Ne	2	3,3
Celkem	60	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 5: Četnost dětí respondentek 6letých a mladších

Počet dětí 6letých a mladších	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1	40	66,7
2	17	28,3
3	3	5,0
Celkem	60	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6: Četnost celkového počtu členů domácnosti

Celkový počet členů domácnosti	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
2	2	3,4
3	18	31,0
4	30	51,7
5	7	12,1
7	1	1,7
Celkem	58	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Charakteristika respondentů výzkumu MPSV

Vzhledem k dílčímu cíli, kterým bylo porovnat výsledky mého šetření s výsledky výzkumu MPSV, je třeba také představit charakteristiku respondentů výzkumu MPSV. Kvantitativní výzkum byl zaměřen na úplné i neúplné rodiny ze všech krajů ČR, které mají alespoň jedno závislé dítě ve věku do 16, resp. 26 let. Celkem bylo dotázáno 1501 respondentů, mezi kterými byli zástupci obou pohlaví. (SocioFactor, 2016, s. 28)

3.2.3 Stanovení hypotéz

Hypotézy byly nejprve formulovány a následně testovány pomocí chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce. (viz Chráska, 2016, s. 69–75) Pokud byla hypotéza ověřena a závislost v kontingenční tabulce prokázána, byla dále zkoumána těsnost prokázaného vztahu pomocí Pearsonova kontingenčního koeficientu (viz Mareš, Rabušic a Soukup 2015, s. 280–287) a Cramerova V (tamtéž, s. 268–271). Hypotézy byly formulovány na základě studia odborné literatury a zněly následovně:

- Hypotéza 1 (H1) Matky, se kterými jejich zaměstnavatel komunikoval během MD/RD, nastoupily po jejím ukončení k původnímu zaměstnavateli.
- Hypotéza 2 (H2) Matky se vrátily po ukončení MD/RD k původnímu zaměstnavateli na stejnou pracovní pozici na plný úvazek v případě, že byly na MD/RD minimálně dva roky.
- Hypotéza (H3) Matky někdy pocítily napětí mezi rodinou a prací, pokud většinu práce v domácnosti obstarávají ony.

Hypotéza 1 (H1) byla formulována na základě Výzkumu veřejného mínění zaměřeného na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce v ČR a na základě publikace společnosti *Aperio* zabývající se prarodinnými opatřeními v organizacích (viz kapitola 2.1, s. 27–29). Hypotéza 2 (H2) byla formulována na základě publikace Palonciové (viz kapitola 2.2.1, s. 30–31) a hypotéza 3 (H3) vycházela z nejnovější *Koncepce rodinné politiky MPSV* (viz kapitola 1.2, s. 16).

Vyhodnocování dat proběhlo na základě deskriptivní a induktivní statistiky (viz Chráska, 2016, s. 16) Testování hypotéz bylo provedeno ve statistickém softwaru IBM SPSS.

3.3 Výsledky šetření a interpretace dat

3.3.1 Výsledky deskriptivní statistiky

Nástroje rodinné politiky ČR

Otázky 15–29 byly zaměřeny na nástroje rodinné politiky státu, a to konkrétně na čerpání MD/RD v rodinách respondentek, využívání a spokojenost se službami péče o děti a na hodnocení dalších realizovaných i navrhovaných aktivit státu v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života.

Co se týče čerpání MD/RD v rodinách respondentek, z tabulky 7 je patrné, že ze tří čtvrtin případů byla na MD/RD pouze matka dítěte, v pětině případů se respondentky vystřídalaly se svým partnerem. Pokud tato čísla srovnáme s výzkumem MPSV, výsledky se lehce odlišují.

Z výzkumu MPSV vyplývá, že v 93 % případů byla na MD/RD pouze matka, ve 4 % případů se rodiče vystřídali. (SocioFactor, 2016, s. 36)

Tabulka 7: Čerpání MD/RD
v rodinách respondentek

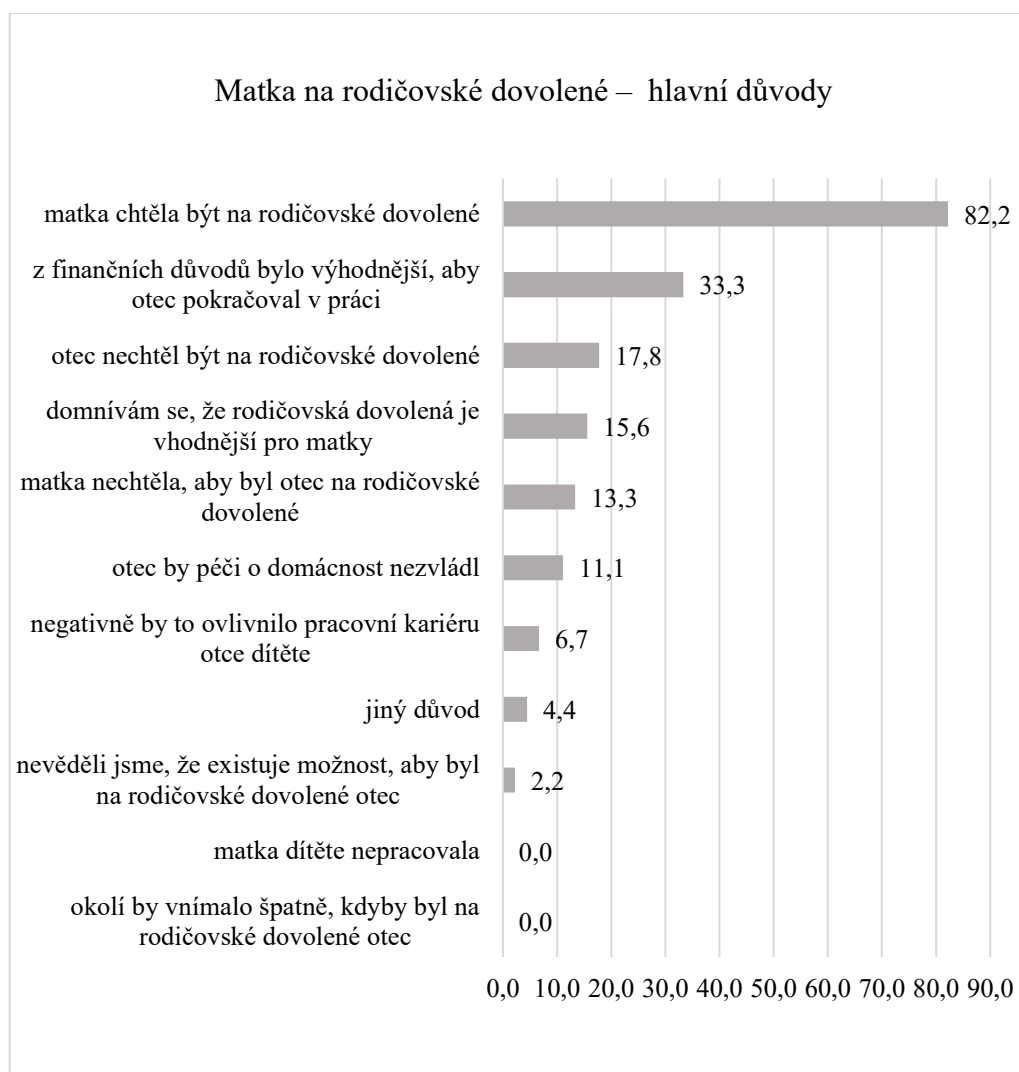
Kdo byl na MD/RD	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Pouze matka dítěte	45	76,3
Pouze otec dítěte	1	1,7
Vystřídali se	13	22,0
Celkem	59	100

Zdroj: Vlastní zpracování

U respondentek, které byly na MD/RD, dotazník dále zjišťoval, z jakého důvodu. Z grafu 1 je patrné, že nejčastěji respondentky chtěly být na MD/RD. Ve třetině případů navíc odpověděly, že z finančních důvodů to bylo výhodnější. Když tato čísla srovnáme s výzkumem MPSV (graf 2), dvě nejčastější odpovědi jsou shodné.

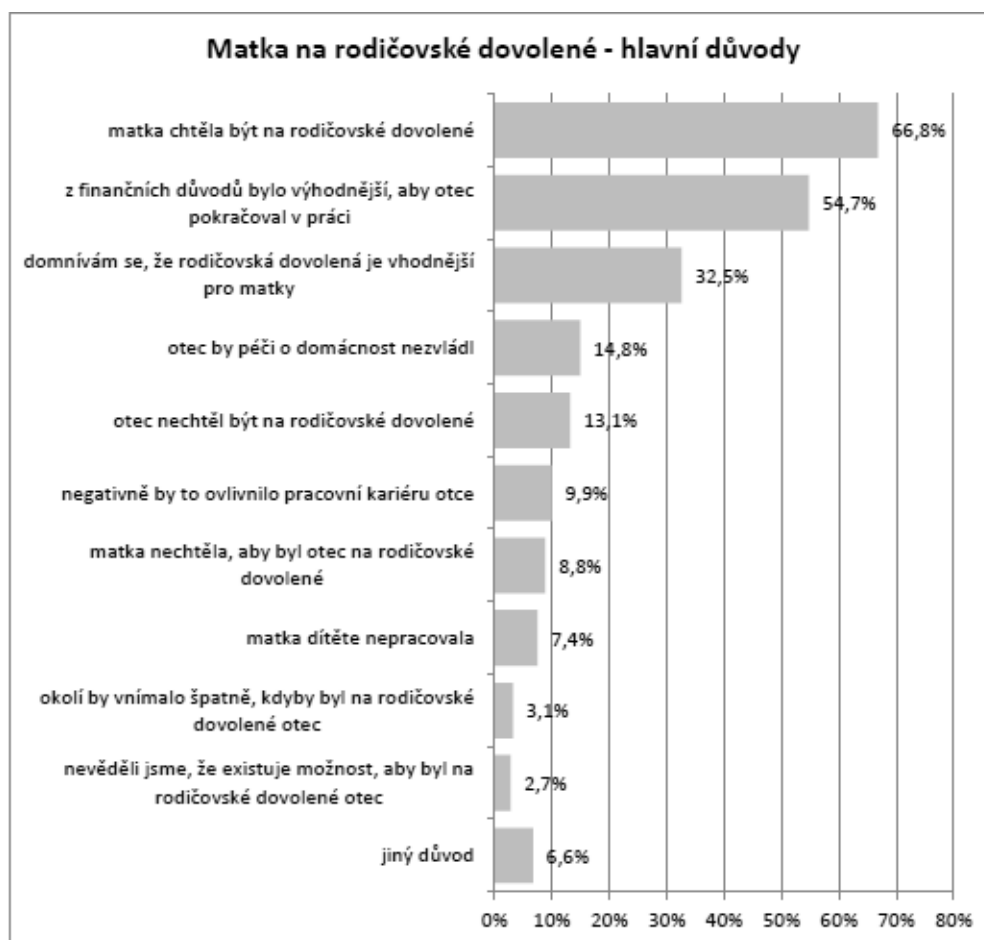
Dotazník se dále zajímal o to, jak dlouhou dobu respondentky na MD/RD strávily. Průměrně se jedná o 22,9 měsíce.

Graf 1: Matka na rodičovské dovolené – hlavní důvody (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2: Matka na rodičovské dovolené – hlavní důvody – výzkum MPSV (v %)



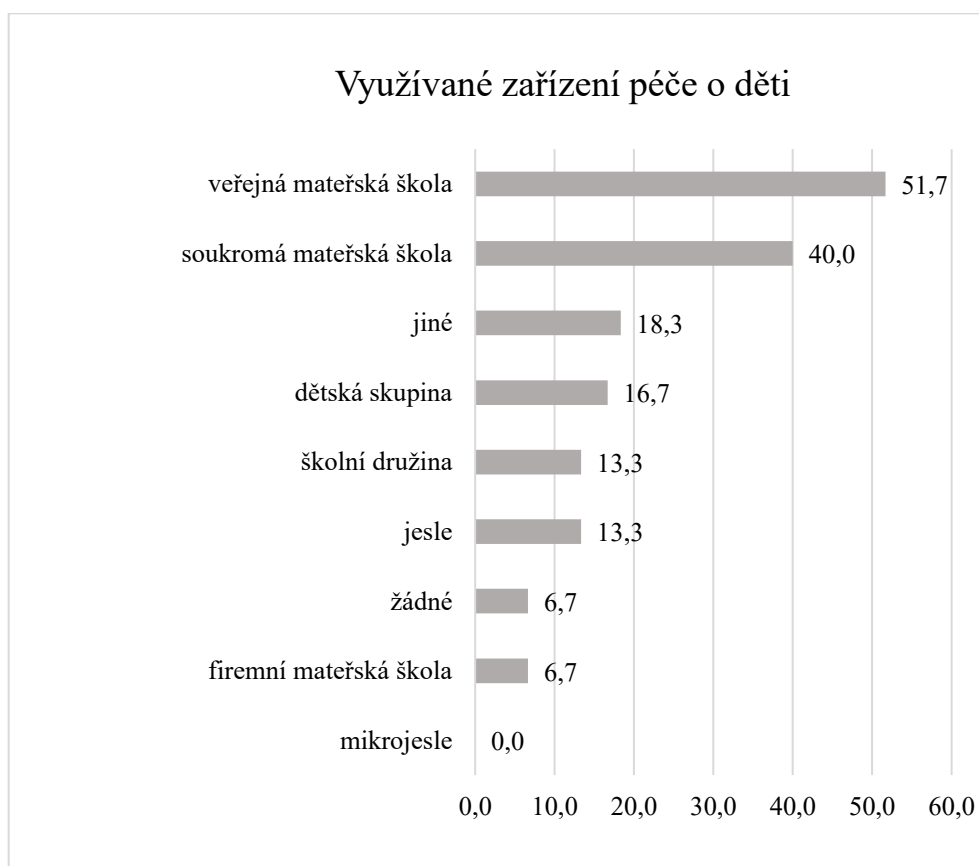
Zdroj: SocioFactor, 2016, s. 37

Co se týče služeb péče o děti, respondentky nejčastěji, a to v polovině případů, využívaly veřejnou mateřskou školu, ve dvou pětinách případů soukromou mateřskou školu. V necelé pětině případů využívaly jiné možnosti, což nejčastěji zahrnovalo pomoc od prarodičů, dalších členů rodiny či chůvy (graf 3). Z výzkumu MPSV vyplývá, že služeb veřejné mateřské školy někdy využívaly tři čtvrtiny respondentů. Soukromou mateřskou školu pak pouze 15 %. (SocioFactor, 2016, s. 43)

Respondentky, které měly s daným zařízením zkušenost, dále hodnotily jeho kapacitu, finanční dostupnost, místní dostupnost a otevírací dobu. S veřejnou mateřskou školou má zkušenost třicet jedna respondentek. Jak ukazuje tabulka 8, nejvíce jsou spokojené s její finanční dostupností, nejméně pak s její kapacitou. Se soukromou mateřskou školou má zkušenost dvacet čtyři respondentek. Dle tabulky 9 je to přesně naopak – nejvíce jsou spokojené s její kapacitou a nejméně s její finanční dostupností. S dětskou skupinou má zkušenost deset respondentek a z tabulky 10 je vidět, že respondentky jsou se všemi aspekty vcelku spokojené.

Jesle v minulosti využívalo či využívá pouze osm respondentek, přičemž nejhůře hodnotí jejich finanční dostupnost a nejlépe jejich otevírací dobu. S firemní mateřskou školou mají zkušenost jen čtyři respondentky, nicméně nejlépe hodnotily kapacitu a místní dostupnost, nejhůře pak dostupnost finanční. Respondentky byly také dotazovány, kolik bylo jejich dětí, když ho poprvé umístily do zařízení péče o děti. Z vyhodnocených dat vyplývá, že průměrný věk dítěte při prvním umístění byl 2,1 roku.

Graf 3: Četnost využívaných zařízení péče o děti (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 8: Spokojenost respondentek s veřejnou mateřskou školou (v %)

	Zcela spokojená	Spíše spokojená	Spíše nespokojená	Zcela nespokojená	Celkem
Místní dostupnost	77,4	16,1	6,5	0,0	100
Finanční dostupnost	83,9	6,5	0,0	0,0	90
Otevírací doba	41,9	38,7	6,5	3,2	90
Kapacita	32,3	25,8	25,8	6,5	90

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9: Spokojenost respondentek se soukromou mateřskou školou (v %)

	Zcela spokojená	Spíše spokojená	Spíše nespokojená	Zcela nespokojená	Celkem
Místní dostupnost	58,3	37,5	4,2	0,0	100
Finanční dostupnost	4,2	54,2	33,3	4,2	96
Otevírací doba	62,5	25,0	8,3	0,0	96
Kapacita	70,8	16,7	8,3	0,0	96

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 10: Spokojenost respondentek s dětskou skupinou (v %)

	Zcela spokojená	Spíše spokojená	Spíše nespokojená	Zcela nespokojená	Celkem
Místní dostupnost	40,0	30,0	20,0	10,0	100
Finanční dostupnost	20,0	60,0	10,0	0,0	90
Otevírací doba	40,0	40,0	10,0	0,0	90
Kapacita	40,0	30,0	20,0	0,0	90

Zdroj: Vlastní zpracování

Respondentky dále subjektivně hodnotily důležitost jednotlivých realizovaných opatření státu na podporu harmonizace pracovního a rodinného života. Podle známkového hodnocení (přičemž jednička znamená nejlepší, pětka nejhorší) dostala nejlepší známku *Podpora implementace dětských skupin*, dále *Podpora implementace mikrojeslí* a následně *Podpora projektu Společnost přátelská rodině*. *Zavedení týdenní otcovské dovolené* skončilo předposlední a jako poslední skončila *Kalkulačka fěrové odměny* (tabulka 11).

Kromě hodnocení realizovaných opatření dotazník zjišťoval i subjektivní pohled respondentek na opatření navrhovaná. Podle známkového hodnocení důležitosti jednotlivých navrhovaných opatření státu dostala nejlepší známku *Podpora sdílených pracovních míst*

u zaměstnavatelů, na druhém místě Sleva na pojistném pro zaměstnavatele, kteří poskytují flexibilní pracovní úvazky. Motivační bonus pro rodiče, kteří se vystřídají na rodičovské dovolené skončil na třetím místě, Navýšení rodičovského příspěvku na čtvrtém, Vytvoření softwaru pro zaměstnavatele, aby si mohli otestovat svou mzdovou politiku pro spravedlivé odměňování na pátém místě a jako poslední skončilo Odstranění slova „dovolená“ ze spojení „rodičovská dovolená“ (tabulka 12).

Tabulka 11: Hodnocení realizovaných opatření státu na podporu harmonizace pracovního a rodinného života²

	Kalkulačka férové odměny	Podpora implementace dětských skupin	Podpora implementace mikrojeslí	Zavedení týdenní otcovské dovolené	Podpora projektu Společnost přátelská rodině
Průměr	4,2	1,9	2,4	3,5	2,8
Medián	5	2	2	3	3
Modus	5	2	2	3	4

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 12: Známkové hodnocení navrhovaných opatření státu na podporu harmonizace pracovního a rodinného života³

	Vytvoření softwaru pro zaměstnavatele	Navýšení rodičovského příspěvku	Podpora sdílených pracovních míst	Odstranění slova „dovolená“ ze spojení MD/RD	Sleva na pojistném pro zaměstnavatele	Motivační bonus pro střídající se rodiče na MD/RD
Průměr	4,6	3,5	1,9	5,2	2,1	3,3
Medián	5	4	2	6	2	3
Modus	5	4	1	6	1	3

Zdroj: Vlastní zpracování

Nástroje rodinné politiky zaměstnavatelů

Otázky 30–38 se zaměřovaly na rodinnou politiku zaměstnavatelů, a to konkrétně na úvazky respondentek, komunikaci zaměstnavatele s respondentkami během jejich MD/RD, možnost využití prorodinných opatření a také jejich subjektivní pocity znevýhodnění v zaměstnání či napětí mezi rodinou a prací.

Co se týče typu úvazků, z tabulky číslo 13 lze vyčíst, že přibližně polovina respondentek v současné době pracuje na plný úvazek a přibližně polovina na úvazek částečný.

² Respondentky hodnotily jednotlivá opatření známkami 1–5, přičemž 1 byla nejlepší a 5 nejhorší.

³ Respondentky hodnotily jednotlivá opatření známkami 1–5, přičemž 1 byla nejlepší a 5 nejhorší.

Tabulka 13: Četnost úvazků respondentek

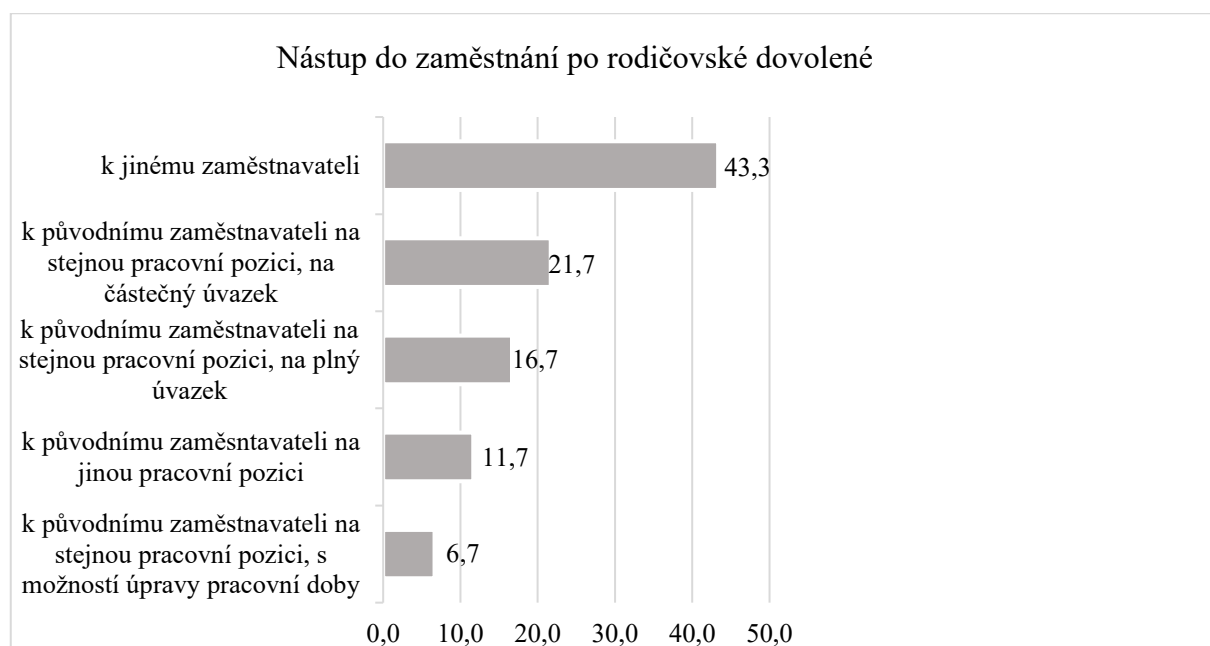
Současné ekonomické postavení	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Částečný úvazek (1/2 a vyšší)	24	40,0
Částečný úvazek (méně než 1/2)	8	13,3
Plný úvazek	28	46,7
Celkem	60	100

Zdroj: Vlastní zpracování

Dále dotazník zjišťoval, jakého volily respondentky zaměstnavatele při návratu z MD/RD. Jak ukazuje graf 4, nejčastěji (ve 43, 3 % případů) začaly pracovat u jiného zaměstnavatele. Ve srovnání s výzkumem MPSV (graf 5) je tato četnost téměř totožná. Zatímco však druhou nejčastější odpovědí respondentů výzkumu MPSV byl návrat k původnímu zaměstnavateli na stejnou pracovní pozici, na plný úvazek, respondentky mého šetření se ke svému původnímu zaměstnavateli častěji vracely na stejnou pracovní pozici na úvazek částečný.

U respondentek, které odpověděly, že se vrátily k původnímu zaměstnavateli na částečný úvazek či na úvazek s možností úpravy pracovní doby, dotazník dále zjišťoval, zda měly možnost využívat stejné benefity jako zaměstnanci na plný úvazek. Z dat vyplývá, že ve dvou třetinách případů měly matky nárok při částečném úvazku na stejné benefity jako ostatní zaměstnanci, ve třetině případů mohly využívat jen některé.

Graf 4: Nástup do zaměstnání po rodičovské dovolené (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

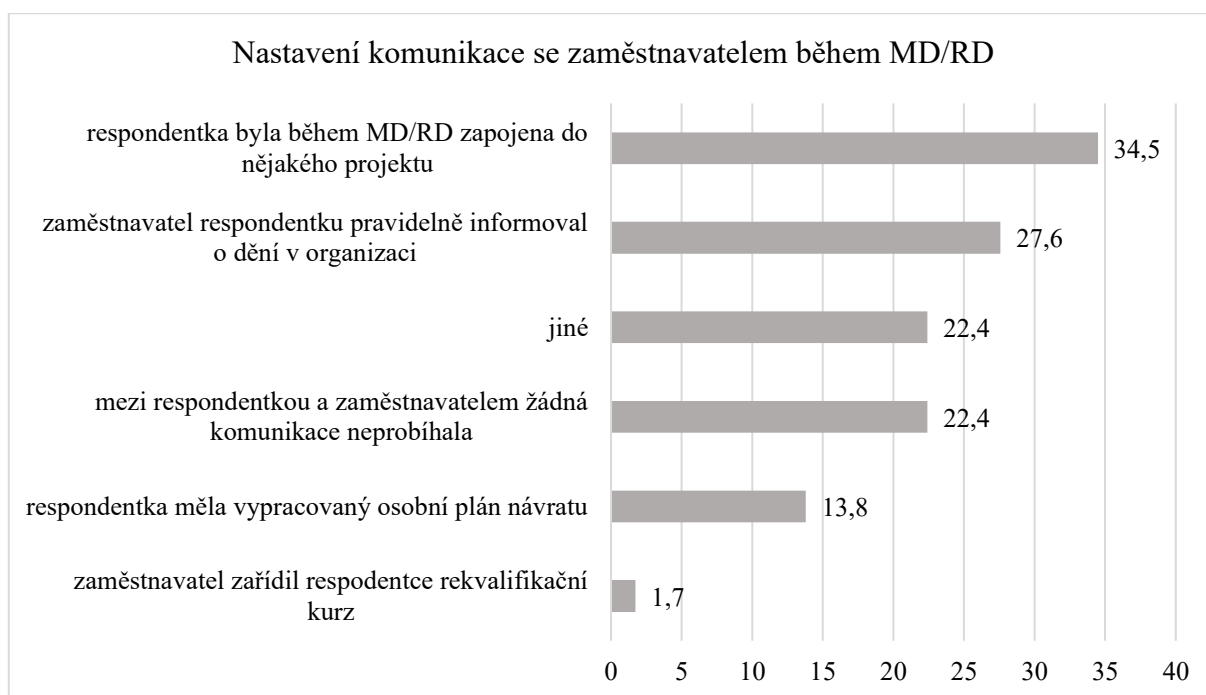
Graf 5: Nástup do zaměstnání po rodičovské dovolené – výzkum MPSV (v %)



Zdroj: SocioFactor, 2016, s. 41

Respondentky dále odpovídaly na to, jak s nimi během MD/RD jejich zaměstnavatel komunikoval. Jak vyplývá z grafu 6, nejčastěji byly zapojeny do nějakého projektu, v necelé třetině je zaměstnavatel pravidelně informoval o dění v organizaci a v necelé čtvrtině neprobíhala komunikace žádná. Ve čtvrtině případů odpověděly manažerky-matky variantu jiné, v níž nejčastěji uváděly, že měly smlouvu na dobu určitou, byly mimo pracovní poměr anebo se ozvaly těsně před návratem z MD/RD. Jen jednou padla zmínka, že je zaměstnavatel propustil.

Graf 6: Nastavení komunikace se zaměstnavatelem během MD/RD (v %)



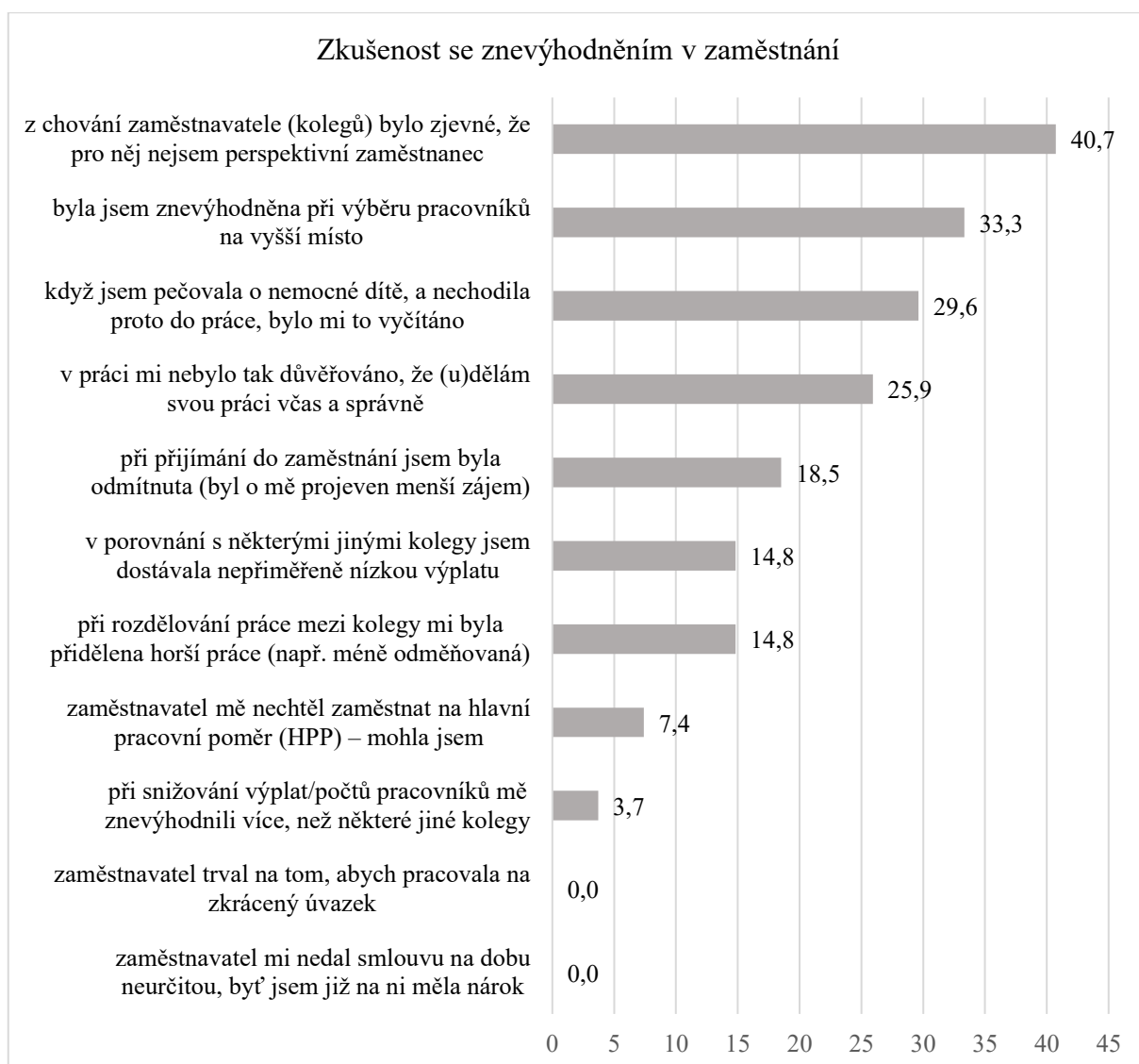
Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazník dále zjišťoval, zda se respondentky někdy cítily v zaměstnání znevýhodněné kvůli tomu, že mají děti. Z šetření vyplývá, že pocit znevýhodnění pocítilo 45 % respondentek. Data výzkumu MPSV ukazují, že pocit znevýhodnění pocítilo 63,4 % žen. (SocioFactor, 2016, s. 70)

U respondentek, které odpověděly, že pocit znevýhodnění zažily, dotazník zkoumal, o jaký typ znevýhodnění se jednalo. Nejčastější odpovědí respondentek byl pocit, že nejsou perspektivními zaměstnanci, který vycházel z chování kolegů či zaměstnavatele. Třetina matek pocítila znevýhodnění při výběru pracovníků na vyšší místo, necelé třetině byla vyčítána nepřítomnost z důvodu péče o nemocné dítě a čtvrtině nedůvěřovali, že odvede kvalitní práci (graf 7).

Výzkum MPSV u této položky rozlišuje procenta odpovědí mužů a žen. Výsledky mého šetření jsem tak mohla porovnat s odpověďmi respondentek výzkumu MPSV. Jak ukazuje tabulka 14, nejčastějším znevýhodněním, se kterým se respondentky výzkumu MPSV setkaly, bylo odmítnutí při přijímání do zaměstnání. Téměř čtvrtině respondentek byla vyčítána nepřítomnost z důvodu péče o nemocné dítě. V necelých 14 % také zažily pocit, že nejsou perspektivními zaměstnanci či se setkaly s pocitem znevýhodnění při výběru pracovníků na vyšší místo.

Graf 7: Zkušeností se znevýhodněním v zaměstnání (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 14: Zkušenosti se znevýhodněním v zaměstnání podle genderu – výzkum MPSV
(v %)

Formy znevýhodnění v zaměstnání podle genderu	
Formy znevýhodnění/gender	Ženy
Při přijímání do zaměstnání jsem byl/a odmítnuta, byl o mě projevěn menší zájem	23,6 %
Byl/a jsem znevýhodněna při výběru pracovníků na vyšší místo	13,5 %
Když jsem pečoval/a o nemocné dítě, bylo mi to vyčítáno	23,0 %
V porovnání s některými jinými kolegy jsem dostával/a nepřiměřeně nízkou výplatu	9,6 %
Při snižování výplat/počtu pracovníků mě znevýhodnili více než jiné kolegy	7,3 %
Při rozdělování práce mezi kolegy mi byla přidělena horší práce	8,8 %
Zaměstnavatel mi nedal smlouvu na dobu neurčitou, byť jsem již na ni měl/a nárok	8,0 %
V práci mi nebylo tak důvěřováno, že (u)dělám svou práci včas a správně	10,0 %
Zaměstnavatel mě nechtěl zaměstnat na HPP	7,7 %
Z chování zaměstnavatele (kolegů) bylo zjevné, že pro ně nejsem perspektivní zaměstnanec (kolega)	13,8 %
Zaměstnavatel trval na tom, abych pracoval/a na zkrácený pracovní úvazek	4,2 %

Zdroj: SocioFactor, 2016, s. 71

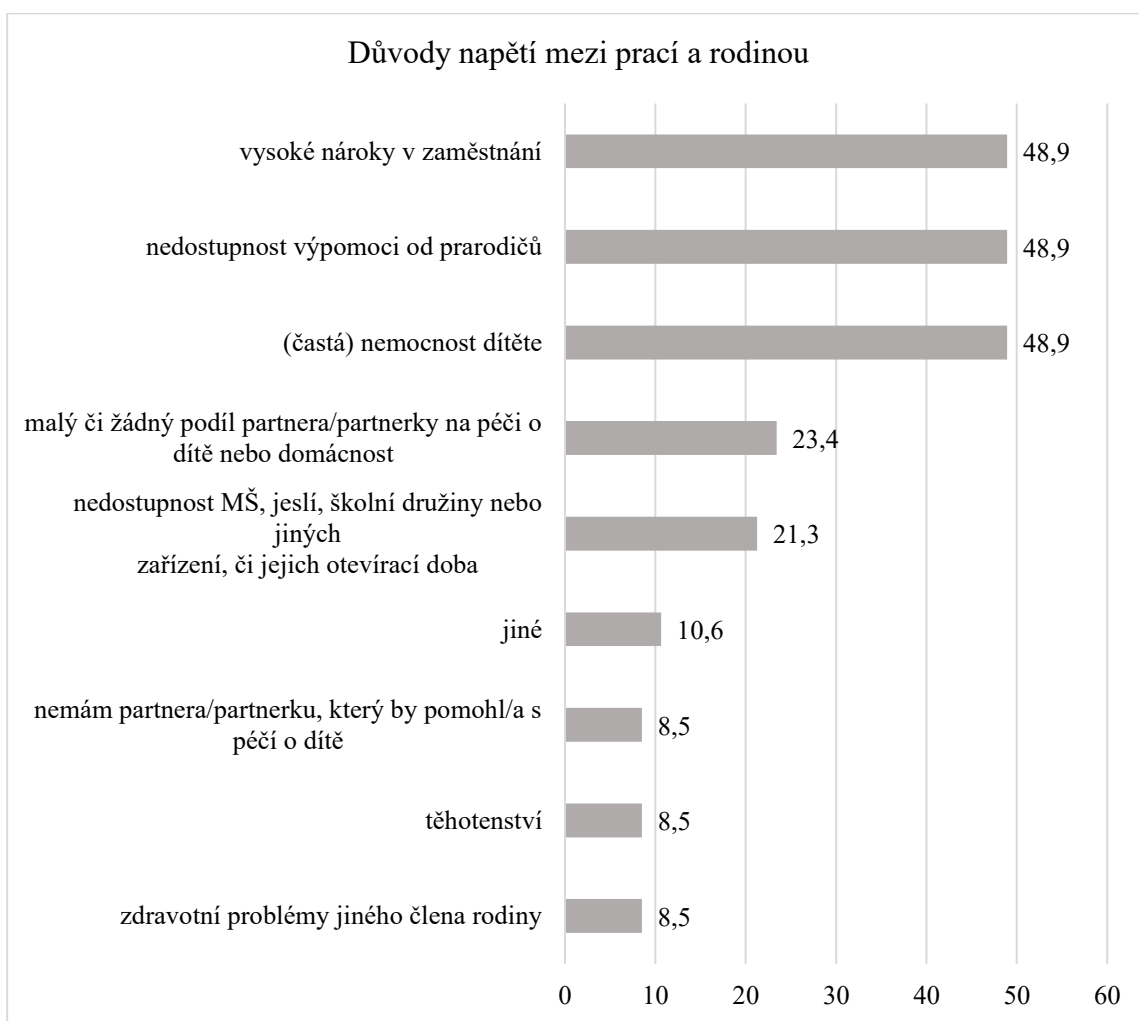
Kromě pocitu znevýhodnění v zaměstnání dotazník zkoumal i pocit napětí mezi rodinou a prací. Ten někdy zažilo 78,3 % respondentek. U respondentů výzkumu MPSV je tato četnost velice podobná, napětí někdy pocítilo 81,2 % respondentů. (SocioFactor, 2016, s. 75)

Respondentky, které uvedly, že mají s tímto pocitem zkušenosti, pak odpovídaly na to, co bylo jeho příčinou. Téměř v polovině případů bylo napětí způsobeno častou nemocností dítěte, vysokými nároky v zaměstnání a nedostupností výpomoci od prarodičů. Malý či žádný podíl partnera na péči o dítě či domácnost připisovaly respondentky pocitu napětí téměř ve čtvrtině případů (graf 9). Dotazník navíc u všech matek zkoumal, kolik času týdně průměrně tráví prací v domácnosti a kolik času prací v domácnosti průměrně tráví jejich partner. Z dat vyplývá, že matky tráví průměrně pracemi v domácnosti 11,5 hodiny týdně, zatímco jejich partneři 4,7 hodiny týdně.

Srovnání s výzkumem MPSV v tomto případě není úplně přesné, protože jsem do svého dotazníku nedala možnost odpovědi charakter práce. Nicméně odpovědi respondentů se o tolik

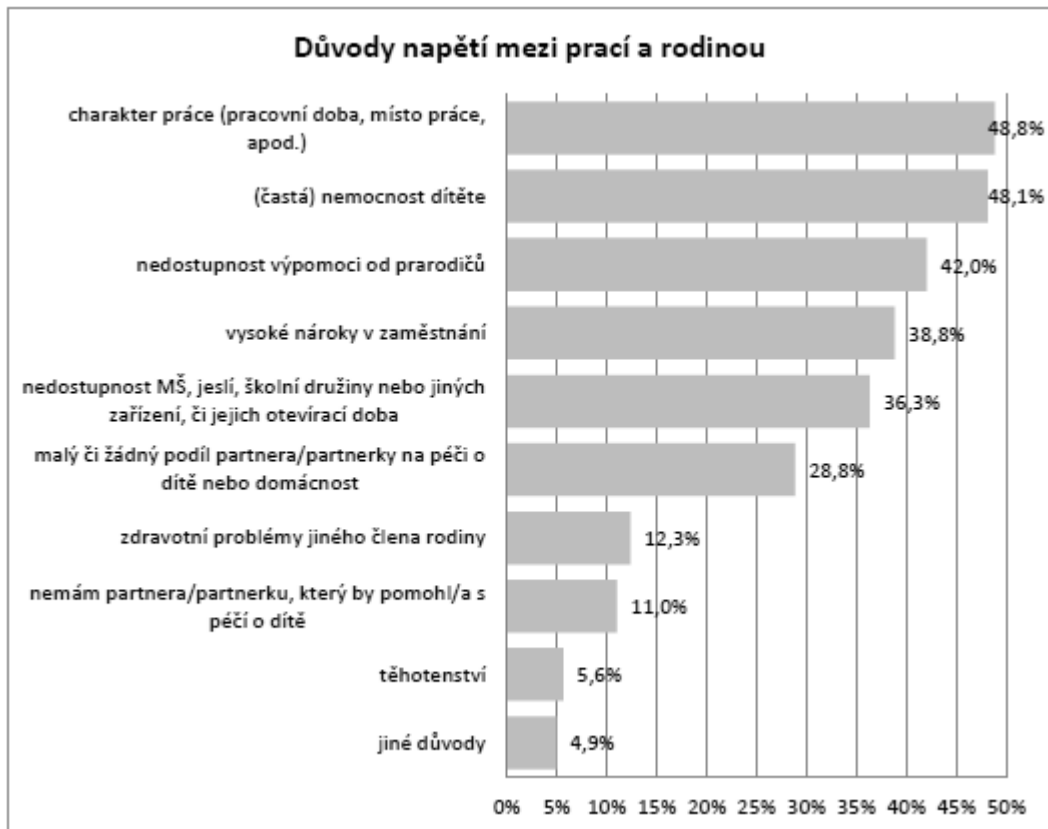
neliší, protože odpověď charakter práce se dá zařadit i do možnosti vysoké nároky v zaměstnání, a pravděpodobně z toho důvodu volily respondentky mého šetření tuto možnost jako jednu z nejčastějších. Jak je patrné z grafu 10 nedostupnost výpomoci od prarodičů volilo ve výzkumu MPSV 42 % a častou nemocnost dítěte 48, 1 % respondentů, což jsou četnosti téměř totožné s četností odpovědí respondentek mého šetření. V jiných důvodech respondentky mého šetření uváděly tlak na to, aby byly správné matky či náročnost školy dítěte.

Graf 9: Důvody napětí mezi prací a rodinou (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 10: Důvody napětí mezi prací a rodinou – výzkum MPSV (v %)



Zdroj: SocioFactor, 2016, s. 75

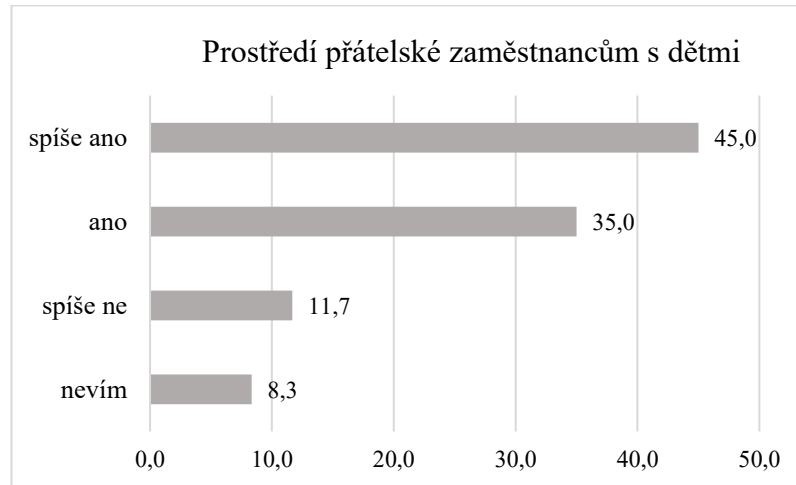
Poslední z analyzovaných oblastí bylo využívání opatření v zaměstnání v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života. Nejprve dostaly respondentky otázku, zda vnímají prostředí u jejich zaměstnavatele jako přátelské vůči zaměstnancům s dětmi. Z grafu 11 je patrné, že 80 % respondentek prostředí v jejich zaměstnání jako přátelské vnímá.

Následně dotazník zkoumal, jaká konkrétní prarodinná opatření mohou respondentky u svých zaměstnavatelů využít. Jak ukazuje graf 12, nejčastěji mohou respondentky využít pružnou pracovní dobu, a to v 86,7 % případů. Ve třech čtvrtinách případů mají respondentky možnost pracovat z domova. Třetině respondentek jejich zaměstnavatelé nabízí různé typy příspěvků a pouhá desetina respondentek může u svého zaměstnavatele využít zařízení péče o děti. Z jiných opatření uváděly respondentky například možnost účasti na poradách přes Skype či kompenzaci plného platu po dobu MD.

Komparaci s výzkumem MPSV lze v tomto případě udělat pouze částečně, protože jsem u svého šetření volila odpovědi vycházející z aktuálních možností zaměstnavatelů. Z výzkumu MPSV vyplývá, že pružná doba byla i pro jeho respondenty nejčastějším opatřením, které u svého zaměstnavatele mohli využít. Jednalo se však pouze o 43,4 % respondentů. Jako druhé

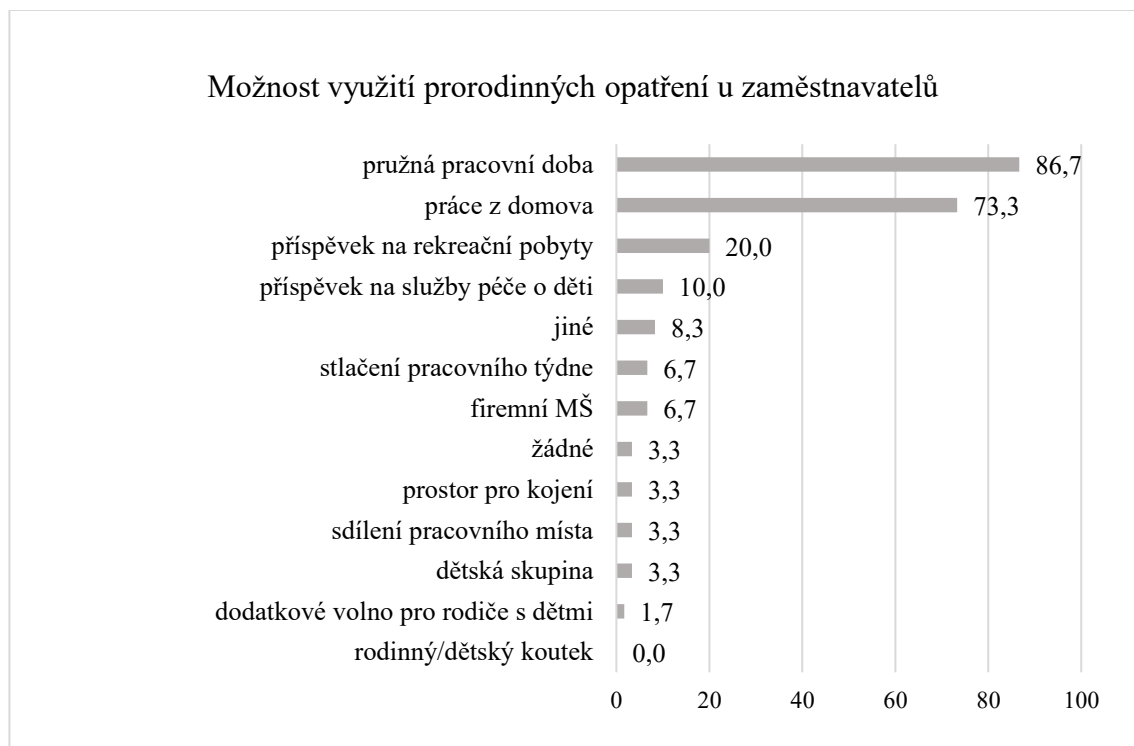
nejčastější opatření volili respondenti výzkumu MPSV možnost práce z domova, stejně jako u mého šetření. V případě výzkumu MPSV však tuto odpověď zvolilo pouze 39,8 % respondentů. Co se týče hlídání dětí na pracovišti, respondenti výzkumu MPSV měli tuto možnost v pouhých 7,5 % případů. (SocioFactor, 2016, s. 59)

Graf 11: Prostředí zaměstnavatele přátelské zaměstnancům s dětmi (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 12: Možnosti využití prorodinných opatření u zaměstnavatelů (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování

3.3.2 Výsledky induktivní statistiky

Kompletní testování hypotéz je součástí přílohy B.

Hypotéza 1

Hypotéza 1 (H1) *Matky, se kterými jejich zaměstnavatel komunikoval během čerpání MD/RD, nastoupily po jejím ukončení k původnímu zaměstnavateli* byla stanovena na základě několika studií a publikací. Jednou z nich je výzkum MPSV, ze kterého vyplývá, že více jak polovina rodičů nastupuje po skončení RD k jinému zaměstnavateli. (SocioFactor, 2016, s. 42) Druhou je publikace společnosti *Aperio* zabývající se prarodinnými opatřeními v organizacích, která tvrdí, že udržování kontaktu se zaměstnanci je nezastupitelné a rodiče se díky tomu ke svým zaměstnavatelům po ukončení MD/RD často vracejí dříve. (Aperio, 2012, s. 53)

Testováním jsem se tedy snažila prokázat vztah mezi komunikací zaměstnavatele s matkou během čerpání MD/RD a jejich návratem k původnímu zaměstnavateli.

Testování prokázalo, že existuje statisticky významná závislost mezi nástupem matek k původnímu zaměstnavateli po ukončení MD/RD a komunikací zaměstnavatele s matkou během čerpání MD/RD. Četnost matek, které po ukončení MD/RD nastoupily k původnímu zaměstnavateli, je vyšší u matek, se kterými jejich zaměstnavatel během čerpání MD/RD komunikoval, než u těch, se kterými během čerpání MD/RD nekomunikoval.

Hypotéza 2

Hypotéza 2 (H2) *Matky se vrátily po ukončení MD/RD k původnímu zaměstnavateli na stejnou pracovní pozici na plný úvazek v případě, že byly na MD/RD alespoň dva roky* je postavená na tvrzení, že pokud si matky uvědomují, že doba strávená na MD/RD má negativní vliv na jejich kariéru, musejí většinou po ukončení MD/RD nastoupit plný úvazek a péči o děti řešit jejich celodenním umístěním do služeb kolektivního zařízení. Toto tvrzení je podpořeno i celospolečenským standardem pracovního zapojení na plný úvazek. (Palonciová et al., 2013b, s. 183) Matky, které se brzy po porodu vracejí do zaměstnání, bývají navíc označovány jako „krkavčí“. (tamtéž, s. 190–191)

Testováním jsem se snažila prokázat vztah mezi dobou strávenou na MD/RD a nástupem k původnímu zaměstnavateli na plný úvazek po jejím ukončení. Testování však ukázalo, že závislost mezi zkoumanými položkami není statisticky významná. Neprokázala se tak testovaná hypotéza, že matky se vrátily po ukončení MD/RD k původnímu zaměstnavateli na stejnou pracovní pozici na plný úvazek v případě, že byly na MD/RD minimálně dva roky.

Hypotéza 3

Hypotéza 3 (H3) zněla: *Matky někdy pocítily napětí mezi rodinou a prací, pokud většinu práce v domácnosti obstarávají ony.* Vycházela z nejnovější *Koncepce rodinné politiky MPSV*, která tvrdí, že v ČR jsou stále patrné společenské stereotypy, se kterými souvisí nevýhodné postavení žen na trhu práce. (MPSV, 2017a, s. 10–11) Polovina mužů a 43 % žen se ztotožňuje s myšlenkou, že žena by se měla starat o rodinu a muž vydělávat peníze. Zároveň je však 86 % populace přesvědčeno, že do rodinného rozpočtu by měli přispívat oba, což svědčí o nerozhodnosti populace v oblasti dělby práce v rodině. (tamtéž, s. 24)

Testováním jsem se snažila prokázat vztah mezi množstvím času věnovanému domácnosti v rodinách respondentek a pocitem napětí mezi rodinou a prací matek. Jednalo se o kategorii, kdy matky pracují v domácnosti 15 hodin a více, přičemž partner uvádí počet hodin nižší. Hypotéza se testováním potvrdila a lze tvrdit, že matky někdy pocítily napětí mezi rodinou a prací, pokud většinu práce v domácnosti obstarávají ony.

3.4 Diskuse

Cílem empirického šetření bylo získat informace o tom, jakým způsobem manažerky-matky pracující v Praze harmonizují svůj pracovní a rodinný život, a detailněji prozkoumat, jaké konkrétní nástroje rodinné politiky státu manažerky-matky volí a jaké konkrétní nástroje jim k harmonizaci nabízejí jejich zaměstnavatelé.

Dílčím cílem šetření byla komparace takto získaných výsledků s výsledky Výzkumu veřejného mínění zaměřeného na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce v ČR, který si nechalo vypracovat MPSV v roce 2016.

V oblasti rodinné politiky ČR bylo šetření zacíleno na čerpání MD/RD, využívání a spokojenost matek se službami péče o děti a na již realizovaná i navrhovaná opatření státu, která mají napomáhat harmonizaci pracovního a rodinného života.

Z pohledu čerpání MD/RD, šetření potvrdilo, že tento nástroj rodinné politiky ČR, využívaly převážně ženy. Oproti datům z výzkumu MPSV se však respondentky mého šetření častěji vystřídalaly se svým partnerem. Tento rozdíl může být interpretován dvěma způsoby. Prvním z nich je, že respondentky mého šetření jsou na manažerských postech, a proto nechtěly svou vybudovanou kariéru opustit na příliš dlouhou dobu. Druhým je, že jejich finanční ohodnocení je vyšší než u řadových pozic, a tak rozdíl mezi jejich finančním ohodnocením a ohodnocením jejich partnera nemusí být tak vysoký. Když to totiž vztáhneme k faktu, že muži

v ČR v průměru vydělávají o 21,1 % více než ženy (Eurostat, 2019a, nestránkováno), je vcelku logické, že většinou jsou to ženy, které odcházejí na MD/RD, aby rodina nepřišla o svůj hlavní příjem. (viz kapitola 1.2.1, s. 16–20)

Nejčastějším důvodem, proč respondentky odcházely na MD/RD, bylo, že chtěly být na MD/RD. Tento výsledek koreluje s výzkumem MPSV, ze kterého vyplývá, že v ČR převládá názor, že rodičem pobírajícím podporu na rodičovské dovolené má být žena. (SocioFactor, 2016, s. 40) Respondentky mého šetření (stejně jako respondenti výzkumu MPSV) také nejčastěji čerpaly MD/RD, protože bylo z finančních důvodů výhodnější, aby otec dítěte pokračoval v práci. V případě mého šetření se však jednalo o menší procento případů. To podporuje moji domněnku, že příjmy v rodinách respondentek mého šetření nejsou tak rozdílné, aby to musela být výhradně matka, kdo bude čerpat příspěvek MD/RD.

Doba, kterou respondentky mého šetření strávily na MD/RD, je kratší, než je v ČR obvyklé. Přisuzuji to z části jejich finančnímu ohodnocení, díky kterému si mohou dovolit platit dětem soukromé mateřské školy. Pro dvouleté děti ve veřejných mateřských školách totiž často nebývá kapacita. (viz Kuchařová, Psychlová a Svobodová, 2014, s. 8) Mou domněnku potvrzují i data z šetření, která ukazují, že z pohledu péče o děti využívaly respondentky mého šetření mnohem častěji služeb soukromých mateřských škol. Nejvyužívanějším zařízením však stále zůstává veřejná mateřská škola. Přisuzuji to tomu, že jsou nejrozšířenější, všechny musí být zapsány ve Školském rejstříku, a tudíž se jejich kvalita oproti jiným službám péče o děti hlídá. Z těchto důvodů mohou být tedy matkami žádanější.

Pro respondentky využívající služeb veřejných mateřských škol představovala největší problém jejich kapacita, což bude pravděpodobně způsobeno tím, že průměrný věk dítěte respondentek při umístění do zařízení péče o dítě byly dva roky. Od roku 2017 jsou do MŠ přednostně přijímány děti, které dosáhly čtvrtého roku věku, od září 2018 se to vztahuje i na děti tříleté. (viz MŠMT, 2017, nestránkováno) Dvouletým dětem je umožněno být v MŠ, nicméně na jejich přijetí se právní nárok nevztahuje. (ČTK, 2018, nestránkováno)

Jako vhodnou alternativou může pro mé respondentky být dětská skupina, která v posledních letech zažívá velký boom a jejíž implementaci MPSV velmi podporuje. (viz MPSV, 2018c, nestránkováno) Respondentek, které měly s touto službou zkušenost, bylo sice málo, ale víceméně byly spokojené s kapacitou, finanční dostupností, místní dostupností i otevírací dobou. Malé využití dětských skupin respondentkami přisuzuji tomu, že se jedná o poměrně novou službu, takže ji respondentky se staršími dětmi, neměly zatím šanci využít.

Stejnou příčinu přisuzuji i tomu, že žádná z respondentek zatím nevyužila mikrojesle, které mají řešit péči o děti již od šesti měsíců. Mikrojesle navíc zatím nejsou legislativně ukotveny (viz MPSV, 2017c, s. 9) a jsou méně rozšířené než dětské skupiny.

O popularitě dětských skupin svědčí i hodnocení realizovaných opatření státu na podporu harmonizace pracovního a rodinného života. Podporu implementace dětských skupin a mikrojeslí respondentky hodnotily jako dva nejdůležitější kroky státu v této oblasti.

Z navrhovaných opatření státu respondentky považují za důležitější spíše podporu flexibilních úvazků u zaměstnavatelů než navýšení příspěvku během MD/RD či další motivační bonusy při jejím čerpání. Zajímavým poznatkem byl pro mě fakt, že navýšení rodičovského příspěvku o 80 000 Kč, které má platit od roku 2020 (viz Kopecký, 2018, nestránkováno), a o kterém se v poslední době velmi diskutovalo, skončilo u respondentek na předposledním místě. Je tedy evidentní, že mé respondentky by více ocenily, kdyby rodinná politika státu usilovala více o zlepšení pracovních podmínek pro rodiče s dětmi, než aby podporovala delší čerpání MD/RD. Přisuzuji to zejména tomu, že mé respondentky se vracejí z MD/RD dříve, než je v ČR běžné, a proto potřebují ve svém zaměstnání větší flexibilitu. Na druhou stranu tato data nejsou specifická jen pro cílovou skupinu mého šetření. Dle výzkumu CVVM (2017, s. 1) přibližně devět z deseti Čechů souhlasí se zavedením pružné pracovní doby či zkrácením pracovních úvazků pro rodiče s dětmi.

V oblasti rodinné politiky zaměstnavatelů se mé empirické šetření zaměřovalo na možnost flexibilních úvazků manažerek-matek, komunikaci zaměstnavatele s matkou během čerpání MD/RD a její volbou zaměstnavatele po ukončení MD/RD, pocity znevýhodnění v zaměstnání a další prorodinná opatření, která mohou manažerky-matky využít u svých zaměstnavatelů.

Co se týče flexibilních pracovních úvazků, za poměrně překvapivé zjištění považuji, že na plný úvazek pracuje přibližně jen polovina respondentek, zbylá polovina na úvazek částečný. Dle většiny publikací (Paloncyová et al., 2013b, Formánková, Plasová a Vyhlídal, 2016, Kuchařová, 2013, Haberlová, Kyzlinková, 2009, Kotíková, Kotrusová a Vychová, 2013 a další) je práce na plný úvazek celospolečenským standardem, zaměstnavatelé nejsou k poskytování částečných úvazků příliš nakloněni a jsou přesvědčeni, že jim jejich zavádění přináší spíše nevýhody. Toto tvrzení podporuje i výzkum Eurostatu (2019b, nestránkováno), ze kterého vyplývá, že na částečný úvazek bylo v ČR v roce 2018 zaměstnáno pouhých 8 % lidí.

V této souvislosti jsem se snažila dokázat, že matky se po ukončení MD/RD po dvou letech vracejí do zaměstnání na plné úvazky, ale hypotéza se nepotvrdila. Velká část

respondentek pracuje na zkrácené úvazky, což si vysvětlují dvěma způsoby. Jedním z nich je fakt, že nezaměstnanost v České republice se od roku 2018 snížila o dalších 0,4 % (ČSÚ, 2019, neustránkováno) a konkurence nutí zaměstnavatele vycházet zaměstnancům vstříc, aby si je udrželi. Druhé vysvětlení pramení z toho, že v Praze je koncentrace zaměstnavatelů nejvyšší v ČR, čímž se zvyšuje pravděpodobnost, že míra poskytování zkrácených úvazků bude v tomto kraji vyšší.

Z pohledu nástupů respondentek zpět do práce po ukončení MD/RD, manažerky-matky nejčastěji volily jiného zaměstnavatele. Zjišťovala jsem, zda to souvisí s tím, že s nimi jejich zaměstnavatelé během MD/RD neudržovali kontakt a testováním hypotézy se potvrdilo, že k zaměstnavatelům, kteří s matkami během jejich čerpání MD/RD kontakt udržovaly, se respondentky vracely častěji. Přisuzuji to zejména zvýšené loajalitě matek k zaměstnavateli.

Manažerky-matky, které po ukončení MD/RD nastoupily k původnímu zaměstnavateli na zkrácený úvazek či na úvazek s možností úpravy pracovní doby, měly ve většině případů možnost využívat stejné benefity jako zaměstnanci na úvazek plný. To bylo pro mě další překvapivé zjištění, neboť mnoho publikací (viz Formánková, Dudová a Vohlídalová, 2011, Haberlová, Kyzlinková, 2009 a další) upozorňuje na to, že zaměstnanci na zkrácený úvazek často benefity využívat nemohou. Vysvětlují si to tím, že benefity se často neposkytují zaměstnancům, kteří jsou pouze na DPP či na DPČ a je dost pravděpodobně, že respondentky mého šetření byly zaměstnány na pracovní poměr se zkrácenou pracovní dobou.

V oblasti komunikace zaměstnavatele s respondentkami během čerpání MD/RD byly respondentky nejčastěji zapojeny do nějakého projektu, což je doporučováno i společností *Aperio* (2012, s. 54), a dle Malinové (2018, s. 11) je to nejvhodnější nástroj pro návrat rodičů do pracovního života.

Pocit znevýhodnění v zaměstnání kvůli dětem zažívají respondentky mého šetření méně často než respondentky výzkumu MPSV. Patrný je i rozdíl v jeho příčině. Zatímco respondentky výzkumu MPSV častěji narážejí na překážky, kvůli kterým se jim hůře získává či udržuje zaměstnání, respondentky mého šetření více narážejí na překážky v oblasti kariérního postupu a nedostatku důvěry v kvalitně odvedenou práci, což se odráží od charakteru jejich pracovní pozice.

Pocit napětí mezi rodinou a prací zažily více než tři čtvrtiny respondentek. Četnost odpovědí respondentů výzkumu MPSV je v tomto případě velice podobná, což považuji za lehce překvapivé vzhledem ke skutečnosti, že specifíkem mé cílové skupiny je časově

i psychicky náročná náplň práce. I četnost důvodů, kvůli kterým respondentky napětí pociťovaly (vysoké nároky v zaměstnání, nedostupnost výpomoci od prarodičů, častá nemocnost dítěte), jsou velice podobné. Lze tedy usuzovat, že u pocitu napětí mezi rodinou a prací nehraje u respondentek mého šetření manažerská pozice roli.

Je zajímavé, že tomuto pocitu napětí mé respondentky méně často prisuzují malý či žádný podíl partnera na péči o dítě nebo domácnost, když testováním hypotézy jsem prokázala, že pokud obstarávají většinu domácích prací ony, tento pocit zažívají častěji. V průměru věnují péči o domácnost o polovinu více času než jejich partneři. Z toho lze usoudit, že mé respondentky berou péči o domácnost jako samozřejmost, což koreluje s tvrzením Pytlíkové (2015, s. 20), že v ČR jsou stále zažité stereotypy ženy jako pečovatelky.

Zajímavým výstupem mého šetření bylo také zjištění, že více než tři čtvrtiny respondentek vnímají prostředí svého zaměstnavatele vůči zaměstnancům s dětmi jako přátelské. Dle Formánkové, Plasové a Vyhlídala, (2016, s. 156) je role zaměstnavatelů v oblasti harmonizace rodinného a pracovního života stále spíše marginální vzhledem k tomu, že hlavní odpovědnost za poskytování příspěvku na MD/RD má stát. Nicméně tento výsledek přisuzuji tomu, že od roku 2016 nezaměstnanost velmi klesla a zaměstnavatelé tak mezi sebou svádí o zaměstnance konkurenční boj a snaží se jim jejich pracovní podmínky co nejlépe přizpůsobit.

V oblasti prorodinných opatření se zaměstnavatelé respondentek spíše než na uzpůsobování pracovního prostředí (vytváření dětských koutků, prostoru pro kojení, zřízení firemních MŠ) soustřeďují na poskytování různých příspěvků a flexibilitu pracovních úvazků. To potvrzuje například publikace Formánkové, Plasové a Vyhlídala (2016, s. 156), která tvrdí, že poskytování flexibilních pracovních úvazků je nejdůležitější rolí zaměstnavatelů v oblasti harmonizace pracovního a rodinného života.

Firemní mateřskou školu může ve svém zaměstnání využít necelých 7 % respondentek. Vzhledem k tomu, že všechny pracují v Praze a téměř polovina z nich ve velkých organizacích, očekávala bych možnost využití firemních mateřských škol o něco vyšší. Dle Paloncyové et al. (2013b, s. 164–165) jsou mateřské firemní školy v Praze a okolí nejrozšířenější. Pravděpodobně zaměstnavatele odrazuje jejich náročné zřízení z hlediska právních a ekonomických aspektů (viz kapitola 2.2.2, s. 37). Poskytovat tak příspěvky na služby péče o děti je tedy vyjde levněji, než zřízovat a provozovat firemní mateřskou školu. Když však četnost firemních mateřských škol sečtu s četností poskytování dětských skupin zaměstnavatelů mých respondentek, jedná se celkově o 10 % možností využití služeb péče o děti. V porovnání s výzkumem společnosti

LMC (2018, nestránkováno), je to o 2 % více, než za loňský rok nabízeli zaměstnavatelé z celé ČR.

Za největší limit realizovaného empirického šetření považuji zvolenou cílovou skupinu, která negativně ovlivnila množství respondentek. Kritéria pro výběrový vzorek mého šetření byla velmi specifická, a nebylo proto lehké sehnat větší počet respondentek, které je budou splňovat. Následkem nižšího počtu respondentek pak u filtrovaných položek v dotazníku docházelo k tomu, že na ně mohla odpovídat jen velmi malá část z nich.

Dalším omezením empirického šetření byl způsob distribuce dotazníku. Kvůli neznalosti opory výběru zkoumané populace, tedy seznamu všech manažerek s dětmi do šesti let pracujících v Praze, musel být sběr založen na metodě sněhové koule, kdy byla prostřednictvím e-mailu a Facebooku šířena výzva k vyplnění dotazníku určena matkám splňujícím daná kritéria. Na základě této skutečnosti nelze brát výsledky šetření jako reprezentativní.

Určitým limitem empirického šetření byl i formulovaný dílčí cíl, a to jeho komparace s výsledky výzkumu MPSV z roku 2016. Za tímto účelem muselo být obsahem dotazníku několik stejných otázek a odpovědí, aby byly výsledky srovnatelné, což mohlo vést k jeho ochuzení o jiné zajímavé odpovědi. Jako částečné omezení také vnímám skutečnost, že jsem výsledky svého šetření mohla srovnat pouze s celkovými výsledky avizovaného výzkumu MPSV, které se týkalo rodin ze všech krajů ČR. Pokud bych měla výsledky respondentů pracujících pouze v Praze, je pravděpodobné, že by se výsledky mého šetření a výzkumu MPSV více shodovaly.

Pro budoucí výzkumy by určitě bylo zajímavé srovnat nástroje harmonizace pracovního a rodinného života rodinné politiky ČR a jiných států. Vzhledem k tomu, že specifikem rodinné politiky ČR je jedna z nejdelsích rodičovských dovolených na světě, bylo by zajímavé analyzovat, jak tuto oblast řeší ostatní země, které takto dlouhý model RD nemají. Podnětem pro další zkoumání by mohlo být také srovnání prorodinných opatření zaměstnavatelů v ČR a zahraničí.

4 Souhrn hlavních dosažených výsledků empirického šetření

Při shrnutí hlavních dosažených výsledků mého empirického šetření docházím k závěru, že respondentky raději vítají pomoc státu spíše v podpoře alternativních služeb péče o děti a flexibilních pracovních úvazků než v podpoře dlouhého modelu rodičovské dovolené. Rodiny mých respondentek jsou také ochotnější se v pobírání rodičovského příspěvku vystřídat, ačkoliv stále to jsou hlavně matky, které na rodičovské dovolené chtějí být.

Z šetření vyplývá, že u respondentek převažuje názor, že jejich zaměstnavatelé vytvářejí přátelské prostředí vůči rodičům s dětmi, což koreluje s vysokou četností jejich zkrácených úvazků. Lze tedy usuzovat, že zaměstnavatelé respondentkám vycházejí v oblasti flexibility vstříc a drtivá většina respondentek tak může využívat pružnou pracovní dobu a velká část z nich také může pracovat z domova. Zaměstnavatelé mých respondentek se také spíše než na uzpůsobování pracovního prostředí pro zaměstnance s dětmi soustřeďují na poskytování zmiňovaných flexibilních pracovních úvazků či finančních příspěvků pro rodiče s dětmi. Pokud navíc zaměstnavatelé se svými zaměstnankyněmi čerpajícími MD/RD udržovaly kontakt, respondentky se po jejím ukončení ke svému původnímu zaměstnavateli vracely.

Dosažené výsledky šetření mohou být pravděpodobně nejprínosnější pro pracovníky personálních oddělení, kteří v dnešní době nízké nezaměstnanosti v ČR bojují o každého zaměstnance. Konkurence zaměstnavatelů v Praze je vysoká a vycházet vstříc svým zaměstnancům a nabízet výhodné podmínky novým uchazečům o zaměstnání bude pravděpodobně čím dál větší nutností. Spolupráce s matkami na MD/RD je dle mého názoru jedním z efektivních nástrojů, jak si zaměstnance udržet a zároveň vykrýt chybějící pracovní sílu.

5 Závěr

Doba, kdy hlavní roli v nastavování pracovních podmínek hráli zaměstnavatelé, se pomalu mění. Nyní jsou to zaměstnanci, kteří si mohou podmínky určovat. Období nízké nezaměstnanosti v ČR je pro vytváření nových trendů v oblasti zaměstnávání velice příznivé a zaměstnavatelé je musejí ve své personální politice odrážet, jinak jim hrozí, že přijdou o kvalitní uchazeče i zaměstnance.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jakým způsobem český stát a zaměstnavatelé v ČR ovlivňují harmonizaci pracovního a rodinného života matek. Bakalářská práce čerpala především z *Koncepcí rodinné politiky MPSV*, publikací VÚPSV a Sociologického ústavu AVČR, Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu a Výzkumu veřejného mínění zaměřeného na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce v ČR. Součástí bakalářské práce bylo i kvantitativní dotazníkové šetření realizované na manažerkách-matkách pracujících v Praze.

Bakalářská práce byla uvedena představením rodinné politiky ČR a jejími nástroji k harmonizaci pracovního a rodinného života matek, přičemž hlavní důraz byl kladen na mateřskou a rodičovskou dovolenou a možnosti využití služeb péče o děti. U těchto nástrojů pak bakalářská práce analyzovala jejich výhody i nevýhody. Druhá kapitola byla zaměřena na zaměstnavatele v ČR, jejich postoje k zavádění prorodinných opatření a možnosti, které mohou zaměstnancům s dětmi nabídnout. Zde se bakalářská práce zaměřovala na dvě nejdůležitější opatření, kterými jsou flexibilní pracovní úvazky a služby péče o děti zřizované zaměstnavatelem. I u těchto opatření byly hodnoceny jejich přínosy i negativní důsledky, a to jak pro matky, tak i pro zaměstnavatele.

Cílem empirického šetření bylo analyzovat, jakým způsobem manažerky-matky, které pracují v Praze, harmonizují svůj rodinný a pracovní život, jaké k tomu využívají nástroje rodinné politiky a jaká opatření jim nabízejí jejich zaměstnavatelé. Dílčím cílem šetření bylo porovnat jeho výsledky s již realizovaným Výzkumem veřejného mínění zaměřeným na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce v ČR, který si nechalo vypracovat MPSV v roce 2016.

Z výsledků empirického šetření vyplynulo, že respondentky čerpají rodičovskou dovolenou kratší dobu, než je v ČR běžné, do práce se vrací dříve a péči o děti nejčastěji řeší jejich umístěním do veřejných mateřských či soukromých škol. U veřejných mateřských škol však často narážejí na nedostačující kapacitu a u soukromých mateřských škol na jejich finanční

nedostupnost. Proto by uvítaly, aby se rodinná politika státu věnovala spíše podpoře alternativních služeb péče o děti a flexibilních pracovních úvazků než podpoře dlouhodobého čerpání rodičovské dovolené. Rodinná politika zaměstnavatelů respondentek je většinou přátelská vůči rodičům s dětmi a v oblasti flexibility pracovních úvazků jim vychází vstříc. Respondentky mohou často pracovat z domova nebo si pracovní dobu alespoň upravovat dle potřeby. Služby péče o děti poskytuje jen málo zaměstnavatelů respondentek a spíše se soustřeďují na poskytování finančních příspěvků rodinám s dětmi.

U zaměstnavatelů, kteří s respondentkami udržovali kontakt během čerpání MD/RD, bylo zjištěno vyšší procento návratu respondentek po ukončení MD/RD. Toto zjištění by podle mého názoru měli reflektovat zástupci personálních oddělení a část své agendy zaměřit na intenzivnější spolupráci s matkami čerpajícími MD/RD. Je to efektivní nástroj sloužící k řešení nedostatku pracovní síly, ke zvýšení loajality matek k zaměstnavateli a potažmo i budování zaměstnavatelské značky.

6 Soupis bibliografických citací

APERIO. *Lidé jsou to nejcennější, co máte: prorodinná opatření ve firmách* [online]. Praha: Aperio, 2012 [cit. 2019-07-28]. ISBN 978-80-904301-1-1. Dostupné z: http://www.aperio.cz/data/1/APERIO_Lide-jou-to-nejcennejsi_Prorodinnaopatreni-ve-firmach.pdf

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

AUDRLICKÁ, Marie et al. *Společnost přátelská rodině*. Praha: Síť mateřských center, 2013. ISBN 978-80-260-3765-1.

BARTOŠ, Vojtěch. *(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015 [cit. 2019-04-28]. ISBN neuvedeno. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/diskriminace-podle-ocekavani-materstvi-final.pdf.

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015 [cit. 2019-04-22]. ISBN 978-80-7344-354-2. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf.

BODLÁKOVÁ, Lenka. Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené. *Studia paedagogica* [online]. Brno: Masarykova Univerzita, 2012, 17(2), s. 127–138 [cit. 2019-04-22]. ISSN 2336-4521. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/341/477>.

BROUGHTON, Andrea, Isabella BILETTA a Carlos VACAS-SORIANO. *Flexicurity: Actions at Company Level* [online]. Luxembourg: European Union, 2012 [cit. 2019-04-06]. ISBN 978-92-897-1069-5. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1222en.pdf.

CVVM. *Názory občanů na vybraná opatření v rodinné politice – únor 2017*. CVVM: Praha, 2017 [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2173/f9/es170313.pdf.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2. vyd. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.

ČSÚ. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Czso.cz* [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-07-23]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-C&pvo=ZAM01-C&u=v413__VUZEMI__97__19

ČTK. Školky nebudou mít povinnost přijímat dvouleté děti, schválil Senát. *Aktualne.cz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/skolky-nebudou-muset-prijimat-dvoulete-deti-odsouhlasil-sena/r~239bf41e8b7211e8853fac1f6b220ee8/>.

ČT24 a ČTK. Mateřská ani rodičovská dovolená název nezmění. Přejmenování na péči vláda odmítla. *Ct24.ceskatelevize.cz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2546182-materska-ani-rodicovska-dovolena-nazev-nezmeni-prejmenovani-na-peci-vlada-odmitla>.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0139-7.

EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form. *Ec.europa.eu* [online]. Luxembourg, 2019a [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_05_20.

EUROSTAT. Part-time employment rate. *Ec.europa.eu* [online]. Luxembourg, 2019b [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tesem100&fbclid=IwAR1CW0Qa8q2FsEsNMOYUk2HNkwDE4-YHo6_eFU251SrGxeP8OCa3M-AtseE.

EUROSTAT. People outside the labour market. *Ec.europa.eu* [online]. Luxembourg, 2018 [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_outside_the_labour_market?fbclid=IwAR2DG2kNYXuRL3gQIb95vfCQWCGLHZSzzE0ehZ-h95KBsQ865wexKtocl7c#The_inactivity_rate_depends_heavily_on_sex.2C_age_and_education_level.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, Blanka PLASOVÁ a Jiří VYHLÍDAL. Parental Employment Patterns in the Czech Republic: Economic Rationality or Cultural Norm? ROOSALU, Triin a Dirk HOFÄCKER. *Rethinking Gender, Work and Care in a New Europe* [online]. London: Palgrave Macmillan UK, 2016, s. 141–169 [cit. 2019-04-22]. ISBN 978-1-137-37109-6. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/299533128_Parental_Employment_Patterns_in_the_Czech_Republic_Economic_Rationality_or_Cultural_Norm.

FORMÁNKOVÁ, Lenka a Alena KŘÍŽKOVÁ. Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment. *Gender in Management: An International Journal* [online]. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2015, **30**(3), s. 225–238 [cit. 2019-04-22]. ISSN 1754-2413. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/gm-03-2014-0027.pdf>.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, Radka DUDOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011 [cit. 2019-04-28]. ISBN neuvedeno. Dostupné z: http://www.netzp.cz/download.php?idg=106&i=1&id=799&file=/data/Galleries/106/d799_1_BARI%C3%89RY%20A%20MO%C5%BDNOSTI%20VYU%C5%BDIT%C3%8D_POMOC.pdf&Lang=cs.

FORMÁNKOVÁ, Lenka a Alena KŘÍŽKOVÁ. Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života. *Fórum sociální politiky* [online]. Praha: VÚPSV, 2009, **3**(2), 14–19 [cit. 2019-04-22]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2009.pdf.

HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ. *Rodinné potřeby zaměstnanců* [online]. Praha: VÚPSV, 2009 [cit. 2019-04-08]. ISBN 978-80-7416-053-0. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf.

HAMPLOVÁ, Dana a Petra ŠALAMOUNOVÁ. Preferovaná délka rodičovské dovolené: Srovnání osmi evropských zemí. *Fórum sociální politiky* [online]. Praha: VÚPSV, 2015, 9(6), s. 2–9 [cit. 2019-04-22]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2015-06.pdf.

HAŠKOVÁ, Hana. Doma, v jeslích, nebo ve školce? *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2007, 8(2), s. 15–26 [cit. 2019-04-22]. ISSN 1805-7632. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/c86f17b2dba27f8958beda4239ab73025b9b0cd4_doma-v-jeslich-nebo-ve-skolce.pdf.

HAŠKOVÁ, Hana, Alena KRÍŽKOVÁ a Radka DUDOVÁ. *Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016 [cit. 2019-04-28]. ISBN neuvedeno. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf.

HOVORKOVÁ, Kateřina. Rodičovský příspěvek se mění. Víte, jak ho čerpat, abyste zbytečně nepřišli o peníze? *Aktualne.cz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/rodicovsky-prispevek-pravidla-castka/r~a40ae468f7c711e8b9390cc47ab5f122/v~sl:569db7b7c843665fb1580b3a0a732807/>.

KALÍŠKOVÁ, Klára. *IDEA pro volby 2017: Podpora rodin s dětmi: daně, dávky a veřejné služby* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2017 [cit. 2019-04-08]. ISBN 978-80-7344-413-6. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_7_2017_Podpora_rodin_s_detmi/files/downloads/IDEA_Studie_7_2017_Podpora_rodin_s_detmi.pdf.

KALÍŠKOVÁ, Klára, Daniel MÜNICH a Filip PERTOLD. *Veřejná podpora míst ve školkách se vyplatí: analýza výnosů a nákladů* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2016 [cit. 2019-04-08]. ISSN 978-80-7344-363-4. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_3_2016_Verejna_podpora_mist_ve_skolkach.pdf.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: Východiska a vývoj*. 2. vydání. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

KOPECKÝ, Josef. Rodičovský příspěvek se po letech zvýší o 80 tisíc na 300 tisíc korun. *Idnes.cz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/koalicni-jednani-ano-cssd-rodicovsky-prispevek.A181126_112357_domaci_kop.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2019-04-06]. ISBN 978-80-7416-131-5. Dostupné z: <https://docplayer.cz/2751816-Flexibilni-formy-prace-ve-vybranych-zemich-eu-jaromira-kotikova-miriam-kotrusova-helena-vychova.html>.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Zdeněk SLOBODA, Radka DUDOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007 [cit. 2019-05-05]. ISBN 978-80-7330-127-9. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/260_ss_07_09.pdf.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005 [cit. 2018-12-26]. Sociologické studie. ISBN 978-80-7330-077-7. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/2005-04.pdf>.

KUČERA, Petr. Ženy s vyššími příjmy mají získat lepší mateřskou než dosud, chce TOP 09. Rozhodnou poslanci. *Aktualne.cz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/zeny-s-nadprumernymi-prijmy-maji-sanci-na-vyssi-materskou-ne/r~5a83ca0c26f411e88560ac1f6b220ee8/?redirected=1543780367>.

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii: Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2018-12-27]. ISBN 978-80-7416-128-5. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_362.pdf.

KUCHAŘOVÁ, Věra, Jana BARVÍKOVÁ, Sylva HÖHNE, Kristýna JANUROVÁ, Olga NEŠPOROVÁ, Jana PALONCYOVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Lucie VIDOVIČOVÁ. *Zpráva o rodině* [online]. Praha: VÚPSV, 2017 [cit. 2019-07-27]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/30514/Zprava_o_rodine_2017.pdf

KUCHAŘOVÁ, Věra, Kristýna PEYCHLOVÁ a Kamila SVOBODOVÁ. *Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR: Metodika pro zřizovatele* [online]. Praha: VÚPSV, 2014 [cit. 2019-04-28]. ISBN neuvedeno. Dostupné z: <https://docplayer.cz/1263508-Kolektivni-zarizeni-a-sluzby-pece-o-deti-v-cr.html>.

KUCHAŘOVÁ, Věra, Kamila SVOBODOVÁ, Anna ŠŤASTNÁ a František PODRÁPSKÝ. *Rodinná politika na úrovni obcí a krajů: Principy a východiska* [online]. Praha: VÚPSV, 2014a [cit. 2018-12-27]. ISBN 978-80-7416-210-7. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_385.pdf.

KUCHAŘOVÁ, Věra, Jana BARVÍKOVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠŤASTNÁ. *Lokální a regionální rodinná politika v praxi* [online]. Praha: VÚPSV, 2014b [cit. 2018-12-27]. ISBN 978-80-7416-211-4. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_386.pdf.

KUCHAŘOVÁ, Věra. Příloha 1 - Popis základních právních dokumentů podle vybraných aspektů. KUCHAŘOVÁ, Věra, Pavel BAREŠ, Sylva HÖHNE, Olga NEŠPOROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ, Anna ŠŤASTNÁ, Blanka PLASOVÁ a Lucie ŽÁČKOVÁ. *Péče o děti předškolního a raného školního věku* [online]. Praha: VÚPSV, 2009, s. 187 [cit. 2019-07-27]. ISBN 978-80-7416-041-7. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf

KUCHAŘOVÁ, Věra, Sylva ETTLEROVÁ, Olga NEŠPOROVÁ a Kamila SVOBODOVÁ. *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.* [online]. Praha: VÚPSV, 2006. [cit. 2019-05-04]. ISBN 80-87007-18-2. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf.

LMC. *Benefity ve stávajícím zaměstnání.* Praha: LMC, 2018. Interní materiál.

MALINOVÁ, Lenka. Matky a otcové vítáni? *Firemní vzdělávání* [online]. Praha: Tomáš Langer, 2018, 2(4), s. 10–11 [cit. 2019-04-22]. ISSN 2533-6479 Dostupné z: https://docs.wixstatic.com/ugd/4ca6e5_60dcf049158345d2ba20bb00026984ae.pdf.

MAREŠ, Petr, Ladislav RABUŠIC a Petr SOUKUP. *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS.* Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-6362-4.

MATĚJŮ, Petr. *Pracovní orientace (ISSP 1997) – Česká republika* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997 [cit. 2019-07-27]. Dostupné z: http://dspace.soc.cas.cz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/638/D_ISSP00006.pdf?sequence=1

MPSV. Operační program Zaměstnanost 2014–2020: Projekty z Evropského sociálního fondu. *Mpsv.cz* [online]. Praha, 2018a [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/29589>.

MPSV. Co se mění v roce 2018? Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí. *Mpsv.cz* [online]. Praha, 2018b [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://mpsv.cz/cs/34990>.

MPSV. *Ministryně Maláčová: Díky financování dětských skupin a mikrojeslí podpoříme rodiny s dětmi i zaměstnanost* [online]. MPSV: Praha, 2018c [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34407/TZ_-_Diky_financovani_detskych_skupin_a_mikrojesli_podporime_rodiny_s_detmi_i_zamestnanost.pdf.

MPSV. *MPSV pokračuje v podpoře dětských skupin. Jejich počet neustále narůstá* [online]. MPSV: Praha, 2018d [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/34600/TZ_-_MPSV_pokracuje_v_podpore_detskych_skupin._Jejih_pocet_nestale_naru...pdf.

MPSV. *Koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: MPSV, 2017a [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Koncepce_rodinne_politiky.pdf.

MPSV. Projekt Krajská rodinná politika: Projekt Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů. *Mpsv.cz* [online]. Praha, 2017b [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/31901>.

MPSV. *Dětská skupina: Informační příručka pro rodiče* [online]. Praha: MPSV, 2017c [cit. 2019-04-08]. ISBN 978-80-7421-141-6. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31897/Prirucka_pro_rodice.pdf.

MPSV. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008 [cit. 2019-04-06]. ISBN 978-80-86878-82-9. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf.

MPSV. *Národní zpráva o rodině*. [online]. MPSV: Praha, 2004 [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf.

MŠMT. *Firemní mateřské školy v ČR*. Praha: MŠMT, 2019. Interní materiál.

MŠMT. Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání. *Msm.cz* [online]. Praha: MŠMT, 2017 [cit. 2019-07-27]. Dostupné z: <http://www.msm.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/nejcastejsi-dotazy-k-predskolnimu-vzdelavani-aktualizace-k>

NEŠPOROVÁ, Olga. Flexibilní režim čerpání rodičovského příspěvku a sladování rodičovství s placenou prací. *Fórum sociální politiky* [online]. Praha: VÚPSV, 2015, 9(6), s. 10–18 [cit. 2019-04-22]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2015-06.pdf.

NEŠPOROVÁ, Olga. Rodinná politika. NEŠPOR, Zdeněk R. a Jiří VEČERNÍK. *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 81–90 [cit. 2019-07-28]. ISBN 80-7330-085-0. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/238_ss_06_01.pdf

ODBOR 21. Projekt Audit rodina & zaměstnání. *Mpsv.cz* [online]. Praha, 2017 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/11477>.

PALONCYOVÁ, Jana. Vztah profesní dráhy a založení rodiny z hlediska generací žen. *Fórum sociální politiky* [online]. Praha: VÚPSV, 2011, 5(5), 2–8 [cit. 2019-04-22]. ISSN 1803-7488. Dostupné z: http://www.czech-ggs.cz/file/77/paloncyova_forum-socialni-politiky-5-2011.pdf.

PALONCYOVÁ, Jana, Jana BARVÍKOVÁ, Věra KUCHAROVÁ a Kristýna PEYCHLOVÁ. *Nové formy denní péče o děti v České republice* [online]. Praha: VÚPSV, 2014 [cit. 2018-12-26]. ISBN 978-80-7416-203-9. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_381.pdf.

PALONCYOVÁ, Jana, Jana BARVÍKOVÁ, Věra KUCHAROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠŤASTNÁ. *Rodinné chování a rodinná politika jako kontext systému denní péče o děti ve Francii a v České republice* [online]. Praha: VÚPSV, 2013a [cit. 2018-12-27]. ISBN 978-80-7416-127-8. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_360.pdf.

PALONCYOVÁ, Jana, Jana BARVÍKOVÁ, Věra KUCHAROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Anna ŠŤASTNÁ. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a v České republice* [online]. Praha: VÚPSV, 2013b [cit. 2018-12-26]. ISBN 978-80-7416-119-3. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_356.pdf.

PEMOVÁ, Terezie a Radek PTÁČEK. *Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4699-9.

PLECITÁ, Klára. *Rodina (ISSP 2002) – Česká republika* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002 [cit. 2019-07-27]. Dostupné z: http://dspace.soc.cas.cz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/654/D_ISSP00011.pdf?sequence=1

PYTLÍKOVÁ, Mariola. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015 [cit. 2019-04-08]. ISBN 978-80-7344-357-3. Dostupné z: [http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_maters_tvi%20\(2\).pdf](http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_maters_tvi%20(2).pdf).

ROUBKOVÁ, Janetta. Sdílení pracovního místa se odkládá. Zaměstnavatelé ho budou moct nabídnout nejdřív příští rok. *Irozhlas.cz* [online]. Praha, 2019 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto_1901200704_dbr.

SAXONBERG, Steven a Tomáš SIROVÁTKA. Seeking the Balance Between Work and Family After Communism. *Marriage & family review* [online]. Filadelfie: The Haworth Press 2006, 39 (3), s. 287–313 [cit. 2018-12-26]. ISSN 1540-9635. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/241747160_Seeking_the_Balance_Between_Work_and_Family_After_Communism.

SIROVÁTKA, Tomáš a Helena BARTÁKOVÁ. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In: SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice/Brno: Franišek Šalé – Albert, 2008, s. 63–96. ISBN 978-80-7326-140-5.

SOCIOFACTOR. *Výzkum veřejného mínění zaměřený na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce: Výzkumná zpráva*. [online]. SocioFactor: Ostrava, 2016 [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/32158/TACR_zprava_sladovani.pdf.

SÚIP. Rodičovská dovolená. *Suip.cz* [online]. Praha, 2014 [cit. 2019-05-04]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/rodicovska-dovolena-pridano-6-2-2014/?q=rodi%C4%8Dovsk%C3%A1%20dovolen%C3%A1>.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Programové prohlášení vlády. *Vlada.cz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2019-05-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-165960/>.