

Překážky nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi v uplatnění na trhu práce

Bc. Lenka Piňosová

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka Piňosová**
Osobní číslo: **H120094**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Překážky nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi
v uplatnění na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se k problematice nezaměstnanosti, postavení žen a matek na trhu práce.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 9788024742823.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. ISBN 9788024713694.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Psychologie zdraví. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-717-8551-2.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 9788074190544.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.**
Centrum výzkumu FHS

Datum zadání diplomové práce: **15. ledna 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **18. dubna 2014**

Ve Zlíně dne 15. ledna 2014


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně
14. 2. 2014

.....
Kubica Vladislav

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá problémy, se kterými se potýkají matky s nezletilými dětmi při vstupu na trh práce. Věnuje se postavení žen na trhu práce a jeho souvislosti s nezaměstnaností v posledních více než dvaceti letech. S tím se také částečně váže genderový problém, který vyplývá již z původní role žen jako matek. Se vznikem nezaměstnanosti se objevily i skupiny osob, které jsou nejvíce ohroženy uplatněním se na trhu práce. Jednou z nich jsou i matky s nezletilými dětmi, kterým se snaží stát i zaměstnavatelé pomoci při jejich návratu na trh práce. Cílem kvantitativního výzkumu je zjistit, jaké jsou překážky nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi v jejich uplatnění na trhu práce.

Klíčová slova: ženy, trh práce, nezaměstnanost, chudoba, sladování rodinného a pracovního života, státní podpora, zaměstnavatelé

ABSTRACT

This thesis investigates issues that mothers of minors encounter when entering the labour market. The paper focuses on the positioning of women in the labour market and how it has related to unemployment over the last twenty years. This partially corresponds to gender-based positioning stemming from the original role of woman as a mother. The emergence of unemployment triggered the emergence of social groups that are most at risk of unemployment. One of these groups is represented by mothers of minors, who are supported in their return to the labour market by their employers. The quantitative research aims to determine which barriers prevent unemployed mothers of minors from entering the labour market.

Keywords: women, labour market, unemployment, poverty, work-life balance, government support, employers

Děkuji doc. Mgr. Soně Vávrové, Ph.D. za vstřícnost, pochopení a cenné připomínky při vedení mé práce. Poděkování patří i mé rodině za podporu a trpělivost.

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	12
1.1 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÝCH ZEMÍCH	13
1.1.1 Vstup žen na pracovní trh po 2. světové válce	13
1.1.2 Ženy a trh práce po roce 1989	14
1.1.3 Ženy na trhu práce v současné době.....	15
1.2 TRH PRÁCE A GENDEROVÉ STEREOTYPY	16
1.2.1 Ženy na trhu práce a diskriminace	17
2 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM.....	19
2.1 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	20
2.1.1 Nezaměstnanost jako generační problém.....	21
2.1.2 Nezaměstnanost jako genderový problém	22
2.1.3 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením	23
2.2 CHUDOBA A NEZAMĚSTNANOST	24
2.3 RODIČE S NEZLETILÝMI DĚTMI NA TRHU PRÁCE	25
3 SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	28
3.1 LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA SMĚŘUJÍCÍHO KE SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA	28
3.1.1 Podpora v těhotenství a mateřství	30
3.1.2 Podpora rodin s dětmi do 15 let	32
3.2 PODPORA RODIN S NEZLETILÝMI DĚTMI ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELŮ.....	35
3.2.1 Firemní mateřské školky	38
II PRAKTICKÁ ČÁST	39
4 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	40
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	40
4.2 VÝZKUMNÁ STRATEGIE A TECHNIKA SBĚRU DAT	42
4.3 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU A ČASOVÝ PLÁN VÝZKUMU	42
5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	44
5.1 SOCIODEMOGRAFICKÉ CHARAKTERISTIKY RESPONDENTŮ.....	44
5.2 VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT SE ZAMĚŘENÍM NA DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY	47
5.3 SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	66
ZÁVĚR	70
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	72
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	76
SEZNAM OBRÁZKŮ	77
SEZNAM TABULEK.....	78
SEZNAM PŘÍLOH.....	82

ÚVOD

Jedním z hlavních problémů současné společnosti je bezesporu nezaměstnanost. Navíc je fenoménem se stoupající tendencí. Týká se každého z nás. Tedy nejen těch, kteří právě práci nemají, ale i těch, kteří práci mají, ale kdykoli o ni mohou přijít. Nezaměstnanost je jedna z oblastí, jíž se zabývá i sociální pedagogika. Předmětem diplomové práce není zabývat se druhy nezaměstnanosti jako takové. Práce je věnována jedné z ohrožených skupin na trhu práce – rodičům a jejich návratu na trhu práce, zejména nezaměstnaným ženám s nezletilými dětmi do patnácti let, které jsou v evidenci úřadů práce. Ačkoli se problém překážek při vstupu na pracovní trh týká obou rodičů nezletilých dětí, stále přetrvává v našich podmínkách zavedený stereotyp muže, především jako živitele rodiny a ženy, především jako matky a pečovatelky o rodinu a domácnost.

Po roce 1989, v návaznosti na změnu režimu a tržní hospodářství, došlo k novým možnostem na trhu práce i k posunu hodnot ve společnosti. Silné materiální zaměření nutí jedince ke stále vyšším výkonům. Vysoké nároky na pracovní pozice v současné společnosti se dotýkají jak odbornosti, tak i adaptability pracovní síly. Pro rodiny s dětmi to znamená zvýšené úsilí o pocit zodpovědnosti nejen za sebe, ale i za své potomky. Tlaky, které jsou tímto nastavením kladeny na rodiče, jsou rovněž spojeny s nestabilitou rodin, čímž dochází k jejich dalšímu sociálnímu ohrožení. Problematika sladování rodiny a práce se tedy dostává ještě více do popředí a měla by být podporována ze strany státu i zaměstnavatelské sféry.

V rámci Evropské unie je rodinná politika v kompetenci každého členského státu. Dochází však k výměnám zkušeností mezi jednotlivými státy a společně podepsaná Lisabonská strategie z roku 2000 obsahuje jako jeden z hlavních cílů EU zvýšení míry zaměstnanosti aktivního obyvatelstva. Česká republika se však řadí k zemím s malým využitím možností napomáhajícím ke sladování rodiny a práce. Jedním z hlavních rysů, kterým se vyznačuje působení žen na trhu práce v naší společnosti, je práce na plný pracovní úvazek. Jedná se o model, který přetrvává již od doby režimu před rokem 1989. Není to však jediná překážka na cestě návratu matek po mateřské dovolené na trh práce. Navíc je nutno počítat s tím, že žádná opatření usnadňující návrat a uplatnění matek na trh práce nezaručí plnou zaměstnatelnost, a to i vzhledem k specifickým jednotlivých rodin. Obecně však lze říci, že podpora pro sladování rodinné péče a pracovního uplatnění v české republice po roce 1989 je stále spíše na úrovni návrhů a slibů.

Teoretická část diplomové práce se zabývá postavením žen na trhu práce z historického i současného pohledu a není opomenuta ani otázka genderových stereotypů. Pojem nezaměstnanost je zpracován v souvislosti se skupinami osob, které jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností na trhu práce. Závěrečná kapitola teoretické části pojednává o podmínkách, které jsou v České republice vytvořeny pro podporu rodin s dětmi a pro sladování rodinného a pracovního života jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnavatelů.

Empirická část je zaměřena na respondentky, které jsou v současné době nezaměstnané a hledají práci. Pro relevantní vypovídající schopnost je dotazníkové šetření orientováno na klientky úřadů práce ve Zlínském kraji z řad matek s nezletilými dětmi ve vlastní péči. Právě tyto ženy při hledání zaměstnání naráží na překážky bránící jim najít zaměstnání. Cílem diplomové práce je zjistit, jaké jsou překážky nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi při jejich uplatnění na trhu práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Vývoj postavení žen na trhu práce neodmyslitelně souvisí s posláním ženy jako matky a pečovatelky o rodinu a domácnost. I bez statistických údajů, pouhým odhadem při sledování našeho okolí, můžeme konstatovat, že převážná většina žen přijímá neplacenou práci v domácnosti za svou. Je to natolik zavedený usus ve společnosti, že ani v průběhu emancipace žen od 19. století ženy neztratily nárok na své přednostní podílení se na domácích pracích. Jistě to vychází ze samotného předurčení ženy pro mateřství, a péče o domácnost je nepochybně její součástí.

Patriarchálnímu uspořádání ve společnosti předcházelo zřízení matriarchální, založené na dominantním postavení žen ve společnosti.¹ Postavení ženy v antickém období se nevyznačovalo tak velkou nerovností mužů a žen jako ve středověku. Tehdy žena zastávala především pozici „správkyně domácího krbu“. Nový pohled na úlohu žen ve společnosti přináší až osvícenectví, kdy se ženy začaly zapojovat do chodu věcí veřejných i duchovních. V našich podmínkách je toho dokladem panovnictví Marie Terezie.²

Ve druhé polovině 19. století bylo vzdělání, jako jedna z nejvyšších hodnot, důležité pouze pro malou část žen. Podílely se však velkou měrou na vzniku a formování moderní vzdělané ženy, která byla společností vnímána jak rovnocenná. Bylo to umožněno díky liberalizaci politických a ekonomických poměrů. Přispěly i k legislativním změnám, jejichž součástí se stal zmodernizovaný spolkový a shromažďovací zákon. Vzdělané ženy, ke kterým patřila např. Karolina Světlá, Marie Riegrová – Palacká či Eliška Krásnohorská, tak přispěly budování vyššího a středního dívčího školství. Navazovalo na učení Bernarda Bolzana o spolupráci a vzájemné úctě obou pohlaví. Začaly vznikat ženské spolky, které byly základem vyššího dívčího školství. Spolkové školy však byly soukromé, placené, nemohly si je tedy dovolit ženy z nižších sociálních vrstev. Později ministerstvo podporovalo malým

¹ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-726-1117-8, str. 13

² ČERMÁK, Jindřich. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. *E-polis.cz*, 2003-11-10. [Cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>.

příspěvkem školy zaměřené např. na vzdělání učitelek a pěstounek v mateřských školách.³

Většina žen v tomto období, zejména ženy bez vzdělání, nezměnila své tradiční pracovní zaměření. Ženy byly buď v domácnosti, nebo pracovaly na pozicích služek a posluhovaček. Svobodné ženy pracovaly v továrnách a v kancelářích. Změna nastala v průběhu válečných konfliktů 20. století. Během první světové války, kdy byla většina mužů na frontě, nastoupily do výroby ženy. Zaměstnanost žen prudce stoupla a stejná situace se opakovala v ještě větší míře během druhé světové války. Po skončení války se sice muži vrátili na své pracovní pozice, ale dosavadní tradiční schéma již bylo narušeno.⁴

1.1 Postavení žen na trhu práce v českých zemích

Stejně jako v jiných vyspělých společnostech západní a střední Evropy, i v České republice jsou ženy platnou součástí trhu práce. Z hlediska zaměstnavatelů je jejich zapojení do pracovního procesu žádoucí a z hlediska příjmu pro domácnost je jejich účast na pracovním trhu často nutností. Postavení žen na pracovním trhu a volba jejich kariéry je více jak u mužů zohledňována mateřstvím. Skutečné nebo i plánované mateřství vede většinu zaměstnavatelů k předpokladu, že muž je pro ně zárukou větší kontinuity pracovního nasazení a tudíž se žena dostává na pracovním trhu do znevýhodněné pozice.⁵

1.1.1 Vstup žen na pracovní trh po 2. světové válce

Před druhou světovou válkou se ženy v naší společnosti zabývaly většinou pouze neplacovou prací v domácnosti. Změna nastala po druhé světové válce, kdy byla prosazována idea

³ TOMEŠ, Josef. 2009. *Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti)*. Praha: Ústav T.G. Masaryka. ISBN 978-807-4190-094, str. 47-51

⁴ ČERMÁK, Jindřich. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. *E-polis.cz*, 2003-11-10. [Cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>.

⁵ SIROVÁTKA, Tomáš. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert. ISBN 80-732-6104-9, str. 203

plné zaměstnanosti, a ženy v domácnosti představovaly největší rezervu pracovních sil.⁶ Většina žen měla pouze základní vzdělání, takže nacházely uplatnění převážně v oblasti průmyslu, zemědělství a služeb. Jako méně kvalifikovaným silám jim však náležely pouze nízké platy.

V šedesátých letech se ženy začaly více uplatňovat v administrativě a službách. Bylo to sice za nízkou mzdu, ale v lepším prostředí a bez těžké manuální práce. Sociální postavení žen se oproti dělnickému statusu zlepšilo.⁷ Postupně docházelo k feminizaci některých oborů, zejména ve vzdělávání a ve zdravotnictví. Od roku 1962 byla uzákoněna povinnost pracovat pro všechny, ovšem ženy s malými dětmi měly výjimku a mohly se věnovat doma dětem. Druhý příjem v rozpočtech rodin byl však pro udržení životního standardu členů rodiny nutný. Jako součást sociální politiky vznikaly jesle a mateřské školy. Byly z větší části finančně podporovány státem, jako pomoc rodinám při skloubení rodinného a pracovního života.⁸

V sedmdesátých letech vstoupilo na trh práce více žen se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Uplatnily se na pracovních pozicích, které odpovídaly jejich kvalifikaci. V osmdesátých letech dosáhla zaměstnanost žen 46,2 %. Zvýraznila se feminizace povolání, např. v roce 1989 bylo v oblasti školství zaměstnáno 71 % žen, v resortu zdravotnictví dokonce 80 % žen. Dalšími resorty silně obsazenými ženami bylo peněžnictví, obchod, pohostinství, veřejná správa a ostatní veřejné služby. I nadále se prosazovaly vysokoškolsky vzdělané ženy. Dvoukariérová manželství byla již běžnou praxí a bylo možno vyhodnotit podmínky pro jejich existenci.⁹

1.1.2 Ženy a trh práce po roce 1989

Po sametové revoluci se otevřel jiný systém pracovního trhu. Ten šel ruku v ruce jak s otevřenými možnostmi v podnikání, tak s nezaměstnaností. Ženám se nedařilo pronikat na

⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4, str. 10

⁷ ČERMÁKOVÁ, Marie. 2000. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Praha: Sociologické nakl.,... ISBN 80-858-5093-1, str. 85

⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4, str. 11

⁹ ČERMÁKOVÁ, Marie. 2000. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Praha: Sociologické nakl.adatelství. ISBN 80-858-5093-1, str. 85 - 86

vyšší pozice. Materiální zaměření společnosti se dotklo i uplatnění žen na trhu práce. Orientace na výdělek byla však i nutností pro udržení životního standardu žen i celých rodin. I nadále většina žen pracovala na plný úvazek.¹⁰ Ženy se začaly více uplatňovat i jako podnikatelky. Při tomto druhu zaměstnávání si ženy, navzdory mnohdy velkému časovému vytížení, mohly samy organizovat dobu strávenou prací tak, aby zvládaly péči o rodinu a děti. Vyšší výdělků některým ženám umožňovaly zaplatit pomoc s domácností i s péčí o děti.

Nepříznivé postavení žen na trhu práce v roce 2002 odůvodňovala Majdyšová¹¹ neochotou zaměstnavatelů ve vytváření pracovních míst na zkrácenou pracovní dobu a upřednostňování vícesměnných provozů. Dá se říci, že s nedostatkem pracovních pozic se zkráceným pracovním úvazkem má pracovní trh problémy i v současné době.

1.1.3 Ženy na trhu práce v současné době

Jak píše Jirásková¹², součástí celospolečenských změn jsou i změny trhu práce. Tlak na produktivitu práce, efektivitu a flexibilitu ze strany zaměstnavatelů je mnohem vyšší než dříve. Zvýšila se i nejistota trvání zaměstnání, častěji jsou využívány pracovní smlouvy na dobu určitou, zvyšuje se nezaměstnanost. Tento trend vede k růstu nejistot a nerovností na trhu práce a nutí ženy i muže k volbě mezi založením rodiny nebo budováním kariéry. Ženy odkládají mateřství z obavy své uplatnitelnosti na trhu práce při návratu z rodičovské dovolené. Současný systém příliš dlouhé rodičovské dovolené snižuje šance žen v získání dobře placeného zaměstnání. Díky nedostatečnému počtu zařízení institucionální péče je možnost žen při návratu na pracovní trh rovněž omezená. Současná rodinná politika z pohledu zaměstnanosti žen jim neumožňuje plynulý návrat na trh práce. Často právě ženy představují zkušenou a kvalitní pracovní sílu. Ekonomové v ženách vidí nevyužitý ekonomický potenciál a zdroj příjmů, o které stát díky neuplatnění žen na trhu práce přichází.

¹⁰ ČERMÁKOVÁ, Marie. 2000. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-858-5093-1, str. 86

¹¹ VALOUCHOVÁ, Eva. 2002. *Nezaměstnaná žena – programy na zvýšení sebevědomí a změnu kvalifikace*. In: ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor. ISBN 80-864-3611-X, str. 69

¹² JIRÁSKOVÁ, Silvia et al. 2011. *Život ve svých rukou*. Praha: SPIRALIS, o.s. ISBN 978-80-87263-01-3, str. 37 - 41

Nízká zaměstnanost žen s malými dětmi a možnost pracovat na zkrácený úvazek je v České republice v porovnání s jinými evropskými zeměmi nejnižší. Dokazuje to nedostačnou podporu rodinám při návratu žen na trh práce. Dalším důvodem nižší uplatnitelnosti žen na trhu práce jsou genderové stereotypy.

1.2 Trh práce a genderové stereotypy

Pojem gender je v souvislosti s nerovností v rámci rodiny a trhu práce často užívaným výrazem. Podle Čermákové¹³ se dnes už běžný výraz gender vztahuje na rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou většinou vnímány jako dané, neměnné, normální, přirozené. Přesto se jedná o lidskou konstrukci.

Dle Křížkové¹⁴ je na genderové stereotypy nahlíženo jako na očekávané obsahy a již předem určené soudy, které se vážou na genderové kategorie mužských a ženských rysů chování. *Stereotypy si osvojujeme v průběhu socializace jako osvědčená a pravdivá schémata odrážející dlouhodobou zkušenost příslušníků naší kultury. O jejich adekvátnosti obvykle nepochybujeme, protože představují jedinou optiku našeho pohledu na svět.*¹⁵

Genderové stereotypy se na trhu práce vyskytují stejně jako v rodině. Trh práce je podle genderových stereotypů uspořádán tak, že dochází k rozdělení do ženských a mužských sektorů - genderové segregaci. Podle Čermákové¹⁶ na českém trhu práce nejsou rozdíly v odměňování a šancích spojovány jen s rozdílnou úrovní kvalifikace, ale i na rozdělení práce na mužskou a ženskou. Tzv. genderová segregace zasahuje všechny vzdělanostní skupiny žen.

Genderové stereotypy na českém trhu práce fungují ze strany zaměstnavatele jako stereotyp zaměstnance – muže a zaměstnankyně – ženy. Ženská pracovní síla je už předem považována v porovnání s mužskou pracovní silou za méně schopnou, méně kvalifikovanou, méně stabilní, méně výkonnou, málo perspektivní. Svět placené práce je v naší společnosti

¹³ ČERMÁKOVÁ, Marie. 2000. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-858-5093-1, str. 11

¹⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-726-1117-8, str. 67

¹⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-726-1117-8, str. 67

¹⁶ ČERMÁKOVÁ, Marie. 4/1996 *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis 33: str. 402

stále doménou mužů a je zkonstruován především podle mužských potřeb, zájmů a možností. Ženy musí častěji než muži volit mezi prací a rodinou a mnohdy se kvůli rodině vzdávají budování kariéry.¹⁷

Čermáková¹⁸ popisuje také stereotyp kariérově orientované ženy, tzn. ženy, která upřednostňuje práci před rodinou. Uvedený stereotyp zahrnuje představu zanedbávání péče o děti, rodinu a domácnost a neslučitelnost nároků na úspěšnost ženy v zaměstnání a zároveň v soukromém životě.

Maříková¹⁹ uvádí, že z pohledu zaměstnavatelů je nespolehlivost ženské pracovní síly spojována s jejich absencí z rodinných důvodů, zejména spojovaných s péčí o děti, a to i přesto, že tento modul se netýká všech žen ve společnosti. Ženy zpravidla zůstávají věrný jednomu zaměstnavateli na rozdíl od mužů, kteří zpravidla z rodinných důvodů zaměstnání střídají častěji. Sami zaměstnavatelé těžko překonávají toto tradiční vnímání mužů a žen na pracovním trhu. Celkově lze shrnout trh práce v České republice jako prostor, který více ovlivňují genderové stereotypy, než ohodnocení schopností a pracovního výkonu jednotlivce.

1.2.1 Ženy na trhu práce a diskriminace

Genderové stereotypy jsou základem různých forem diskriminace na pracovním trhu. Podle Simerské²⁰ se kromě platových nerovností v souvislosti s ženskou prací lze setkat s několika druhy diskriminace. Jedná se o diskriminaci přímou nebo nepřímou. Ženy hůře získávají vedoucí a rozhodovací pozice, a pokud takovou funkci získají, mnohem obtížněji dokazují svou způsobilost. Vzhledem k péči o děti mají omezený kariérní postup, přístup ke vzdělávání a získávání další profesní kvalifikace.

¹⁷ ŠINDLEROVÁ, Ivana. 2005. *Ženy na trhu práce. Jak na nezaměstnanost a diskriminaci. Prakticky a takticky! Příklady dobré praxe z Evropy* (převážně Střední a Východní) Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, str. 10

¹⁸ ČERMÁKOVÁ, Marie. 2000. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-858-5093-1, str. 88

¹⁹ VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ, 2003. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-864-2918-0, str. 187

²⁰ SOKAČOVÁ, Linda. 2005. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku: rovné příležitosti 2004: sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-06-4, str. 16

S další formou diskriminace se ženy setkávají v případech, kdy se o práci ucházejí. V rámci genderové segregace nemají ženy tak velký problém ve feminizovaných oborech jako je školství, zdravotnictví a služby. V ostatních případech jsou upřednostňováni zejména muži.

Další negativní skutečností je věk žen, přičemž žádná věková kategorie není výrazně zvýhodněná. U absolventek škol je nedostatečná praxe a předpoklad odchodu na mateřskou dovolenou, u žen po mateřské dovolené se předpokládají problémy se znovuzácleněním do pracovního procesu, u žen s dětmi školního věku se očekává více času spojeného s péčí o děti a rodinu, tudíž méně prostoru pro vykonávání zaměstnání. Po 45 až 50 roku života jsou ženy považovány za méně produktivní a méně přizpůsobivé novým trendům ve srovnání s mladšími ženami.

2 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM

Práce a zaměstnání má v životě člověka v naší společnosti velký význam. Tudíž nezaměstnanost ovlivňuje společenský život i život nezaměstnaných jedinců²¹. Mareš dále uvádí, že s nezaměstnaností dochází ke snížení životní úrovně v souvislosti s poklesem příjmů. Zároveň však nezaměstnanému jedinci ovlivňuje jeho status společenské vztahy, hodnoty a mnoho sociálních institucí, především rodinu. Míra ovlivnění je pro každého nezaměstnaného jiná. Je odvislá od sociálních kategorií. Jiné dopady má nezaměstnanost na muže, ženy, jiné pro kvalifikované či nekvalifikované jedince, jiné pro osoby s aspiracemi či bez aspirací, jiná pro mladší a jiná pro starší jedince. Některé důsledky jsou všem kategoriím společné, jen jsou vnímány s různou intenzitou. Člověk se ztrátou zaměstnání dostává nejen do sociální izolace, ale i do celkového pocitu bezmoci. Dlouhodobá nezaměstnanost má samozřejmě dopad i na společnost celkově. Je spojována s chudobou, rodinnými krizemi, zhoršením zdravotního stavu a v neposlední řadě s různými sociálně patologickými jevy jako jsou alkoholismus, kriminalita, prostituce a drogová závislost. Všechny uvedené problémy, které s sebou nezaměstnanost nese, musí společnost řešit. To se děje především prostřednictvím vytvořené sociální sítě. Obecně lze říci, že umožňují nezaměstnaným morální i materiální pomoc.

Nezanedbatelnou pomoc pro nezaměstnané sehrává rodina. V mnoha případech dokáže rodina a příbuzní svým členům, kteří se ocitli bez práce, vytvořit takové podmínky, aby neztratili pocit ztráty společenského statusu. Buchtová²² však uvádí, že *i přes prokazatelný ochranný pozitivní dopad emoční, rodinné a sociální podpory se ukazuje, že daleko účinnější je vnitřní opora, vnitřní zdroje člověka, jeho aktivní přístup k životním změnám*. Pokud jedinec v sobě dokáže najít pocit vlastní schopnosti odolávat náročným životním situacím, je schopen být při jejich zvládnutí mnohem aktivnější. Jeho vlastní pozitivní přístup spolu s vnější sociální podporou jsou významnými faktory, které podstatně zmírňují vliv nezaměstnanosti na zdravotní stav člověka.

²¹ MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3, str. 74 - 75

²² BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-247-9006-8, str. 108

Dále Buchtová²³ zmiňuje negativní vliv dlouhodobě nezaměstnaného jedince na rodinné soužití. Dochází k organizačním změnám, zejména v rozdělení domácích prací a také ke vztahovým změnám mezi členy rodiny. Status nezaměstnaného má dopad na všechny členy rodiny. Výrazné změny jsou zvláště v situaci, kdy o práci přijde otec, který je vnímán jako autorita rodiny např. u dospívajících dětí. Psychické problémy se přenáší z nezaměstnaného i na zaměstnaného rodiče a také na děti, kdy se mohou projevit poruchami chování. Pokud dojde ke ztrátě zaměstnání u obou partnerů, stresy v rodině se násobí.

Nezaměstnanost zdánlivě poskytuje rodiči velký časový prostor pro péči a výchovu dětí, ovšem skutečnost může být jiná. Jak poznamenává Weckström²⁴, často zmiňovanou výhodou nezaměstnaných je možnost trávit více času s jednotlivými členy rodiny. V několika málo studiích bylo zjištěno, že tím nezaměstnanost pozitivně ovlivňuje rodinné vztahy, zejména vztahy rodičů a dětí. Častěji však dochází k opačnému vlivu. Mechanismy, kterými nezaměstnanost ovlivňuje rodinné vztahy, jsou stále nejasné. Přesto lze soudit, že určující vliv jak na vztahy mezi manžely tak na vztahy mezi rodiči a dětmi má finanční tlak, nejistá budoucnost finančního zajištění a pocit hanby.

V každém případě lze souhlasit s Buchtovou²⁵, že ztráta zaměstnání je pro mnohé osoby zraňující, mnohdy až traumatizující zkušeností. Mohou se vyskytnout trvalé následky typu nedůvěry ve vlastní schopnosti, pocit osobního neúspěchu. Pozitivní dopad nezaměstnanosti se týká případů, kdy jedinci náhlá ztráta zaměstnání umožní osvobodit se ze stresového nebo svazujícího zaměstnání.

2.1 Ohrožené skupiny na trhu práce

Ztráta zaměstnání a hledání nového uplatnění na pracovním trhu může postihnout kteréhokoli jedince ve společnosti. Jsou však skupiny osob, které jsou ohroženy nezaměstnaností více než ostatní. Požadavky pro uplatnění v zaměstnání, např. věk, pohlaví, zdravotní stav,

²³ BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-247-9006-8, str. 108

²⁴ WECKSTRÖM, Sirpa. 2011. Self-assessed consequences of unemployment on individual wellbeing and family relationships: A study of unemployed women and men in Finland. In: *International Journal of Social Welfare*, 2011. ISSN 1369-6866, str. 374-375

²⁵ BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-247-9006-8, str. 109

vzdělání předurčují některé skupiny k dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. V naší společnosti patří k rizikovým skupinám na trhu práce mladí lidé – absolventi bez praxe, ženy s malými dětmi, lidé se zdravotním postižením, osoby nad 50 let věku a lidé s nízkým vzděláním. Jedinci z těchto skupin nacházejí své uplatnění spíše na méně placených pozicích sekundárního trhu práce. Právě těmto skupinám se hodně věnuje politika zaměstnanosti.²⁶

2.1.1 Nezaměstnanost jako generační problém

Absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají své uplatnění na trhu práce, se dostávají do začarovaného kruhu. Jsou na ně ze strany zaměstnavatelů kladeny požadavky spojené zejména s určitým obdobím vykonané praxe. Tu však nemohou získat, neboť právě bez praxe je většina zaměstnavatelů nechce přijmout. Zůstávají v evidenci úřadu práce, nedochází k osamostatnění od rodičů a jsou odkázáni na příjem ve formě státní podpory, případně z krátkodobých brigád. Při tomto životním stylu se nezbaví závislosti na rodičích a nezískají pracovní návyky potřebné pro budoucnost a nuda je může dovést až k sociálně patologickému chování.

Na druhé straně patří do rizikových skupin na trhu práce lidé po 50 věku života, kteří mají vytvořeny silné pracovní návyky a ocitnou se bez práce. V tomto věku mají již natolik zažitá stereotypy, že se velmi těžko přizpůsobují novým životním situacím. Pro zaměstnavatele jsou starší lidé „horší investicí“ než mladí lidé. Obávají se jejich menší přizpůsobivosti. Pro starší lidi jsou odmítnutí od zaměstnavatelů velice frustrující a je těžké si v takové situaci zachovat pozitivní orientaci na budoucnost.²⁷

²⁶ BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-247-9006-8, str. 109

²⁷ BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-247-9006-8, str. 110 - 112

2.1.2 Nezaměstnanost jako genderový problém

Jak uvádí Valouchová,²⁸ specifickou sociální skupinu nezaměstnaných tvoří právě ženy po rodičovské dovolené. Během mateřské a rodičovské dovolené ženy přerušují svou kariéru. Od počtu dětí, se kterými jsou postupně na rodičovských dovolených a od finanční situace rodiny, se odvíjí délka absence žen v zaměstnání. S výjimkami jsou to zpravidla 2 roky a více. Čím déle je žena mimo pracovní proces placené práce, tím více ztrácí kontakt s trhem práce a pracovním prostředím. Díky izolovanosti, do které se žena vzhledem k péči o dítě či děti a domácnost dostává, u ní vznikají komunikační a adaptační zábrany a nižší sebevědomí. S těmito problémy se muži, až na výjimky, prakticky nesetkávají.

Z uvedené tabulky vyplývá, že od roku 2005 do roku 2012 byl celkový procentuální podíl nezaměstnanosti žen vždy vyšší, než podíl mužů. K zajímavému jevu došlo v roce 2013, kdy poprvé je o jednu desetinu procenta podíl nezaměstnanosti mužů vyšší než žen.

Oficiálním ukazatelem do roku 2012 byla míra nezaměstnanosti. Od 1. 1. 2013 je to podíl nezaměstnaných. Údaje byly až do roku 2005 dopočítány zpětně, aby byly k dispozici časové řady pro ukazatel Podíl nezaměstnaných.

Tabulka 1 Podíl nezaměstnaných v ČR v %

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ženy	6,9	6,4	5,4	4,5	6,1	6,9	6,7	6,9	7,6
Muži	6,4	5,7	4,6	3,7	6,1	7,1	6,7	6,6	7,7

Zdroj: portál MPSV²⁹

²⁸ MAJDYŠOVÁ, Miriam. 2002. Diskriminace z pohledu úřadu práce. In: ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor. ISBN 80-864-3611-X, str. 84

²⁹ MPSV. *Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005*. [online]. Praha 27. 1. 2014 [Cit. 2014-02-12] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Tabulka 2 Nezaměstnanost podle věku v ČR – průměr roku 2012 v %

Věkové skupiny	15-24 let	25-29 let	30-34 let	35-44 let	45-54 let	55 a více let
Ženy	15,2	12,3	13,0	27,7	21,1	10,6
Muži	24,8	15,4	10,6	16,6	17,2	15,4

Zdroj: ČSÚ³⁰

2.1.3 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Ztíženou pozici na trhu práce mají bezesporu i lidé se zdravotním postižením. Jak uvádí Buchtová,³¹ při současném tlaku zaměstnavatelů na výkon a produktivitu práce mají tyto lidé čím dále menší šanci při svém uplatnění v zaměstnání. Svou životní situaci mají ztíženou zdravotním stavem a k ekonomickým, sociálním a psychickým problémům se tak přidává i problém pocitu lidské důstojnosti. Ocitají se často v bezvýchodných situacích a nelehká je situace i pro jejich rodiny. Systém sociálního zabezpečení v České republice zajišťuje osobám se zdravotním postižením určitý jistý příjem, ten však nestačí na pokrytí jejich základních materiálních potřeb. Pracovní uplatnění je pro ně důležité nejen jako psychická podpora při jejich zdravotním stavu, ale i přes částečné legislativní jistoty je to ekonomická nutnost stejně jako pro ostatní skupiny nezaměstnaných.

Stát poskytuje osobám se zdravotním postižením zvýšenou ochranu, které se podrobně věnuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Upravuje zejména zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vytváření možností pracovní rehabilitace a chráněných pracovních míst, nároky na pobírání příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráci s úřady práce.

³⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných podle krajů*, 401/3 [online]. Praha 30. 4. 2013 [Cit. 2014-02-12] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3115-13>

³¹ BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, ISBN 80-247-9006-8, str. 113

2.2 Chudoba a nezaměstnanost

Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí velkou psychickou a společenskou zátěží. Mezi ně samozřejmě patří i rodiče s dětmi. Mají zodpovědnost nejen za sebe, ale i za své děti. Jak uvádí Mareš³² jsou nuceni žít pouze z podpory v nezaměstnanosti nebo dokonce jen ze sociální podpory. Život z podpor však pokryje sotva základní potřeby rodiny a ty se mnohdy dostávají do dluhové situace. Pro rodinu to navíc znamená velké snížení životní úrovně a společenského statusu. Stejně jako rodiče to vnímají i jejich děti. Pokud stoupá psychické napětí v rodině, má to samozřejmě vliv na celkovou pohodu a prostředí, ve kterém jsou vychovávány děti.

Pokud pomineme Definicí chudoby podle OSN, lze souhlasit, že *obecně existuje shoda na tom, že chudoba nastává, když někdo snáší podstatné strádání spojené s nedostatečným uspokojováním základních potřeb, kdy trpí nedostatkem věcí nezbytných pro základní lidský blahobyt.*³³ Jako hranice chudoby je považováno životní minimum, a to existenční a sociální. Životní minimum je definováno také jaké práh chudoby. Je to hranice, pod kterou je pro společnost chudoba jedince nepřijatelná a je nutno ji regulovat pomocí sociální politiky státu.³⁴

Po roce 1989 se spolu s nezaměstnaností vynořila i chudoba. Mareš³⁵ použil výraz „vynořila“, neboť v reálném socialismu chudoba nezmizela, byla jen díky redistributivním mechanismům méně viditelná a méně vyhraněná. Díky dotacím především do odvětví s velkým podílem méně kvalifikovaných prací (např. hornictví, hutnictví), dotacím do sociální infrastruktury, do cen základních potravin a bezplatnému zdravotnictví a školství nedocházelo k projevům chudoby v takové míře, v jaké ji známe po roce 1989. S nástupem tržního hospodářství většina výše uvedených dotací zmizela a změnila se situace na trhu práce.

³² MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3, str. 75

³³ *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ - sborník 06*. 2012. Praha: Ekumenická akademie Praha. ISBN 978-80-87661-03-1, str. 12

³⁴ *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ - sborník 06*. 2012. Praha: Ekumenická akademie Praha. ISBN 978-80-87661-03-1, str. 13

³⁵ MAREŠ, Petr. 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakl., ISBN 80-85850-61-3, str. 185

Zejména dlouhodobá nezaměstnanost vede lidi do nepříznivých životních podmínek, mezi které patří i chudoba.³⁶

Obtížná finanční situace související s přetrvávající ekonomickou krizí je v mnoha zemích, včetně České republiky, řešena tvrdými úspornými opatřeními – zejména směrem dolů, tedy ke střední středě a těm nejchudším. Tím je mnoho lidí ohroženo chudobou prostřednictvím ztráty zaměstnání, nízkých příjmů a dluhových pastí.³⁷ Mezi další příčiny chudoby patří finanční ngramotnost, neznalost trhu a problematická legislativa. Ta například nedostatečně nebo vůbec neřeší některé životní situace, ve kterých se jedinec bez pomoci neobejde, jako je otázka bytových problémů. Podpora od státu v období nezaměstnanosti je poskytována několik měsíců, ale další zaměstnání v daném časovém úseku již zajištěno není.³⁸

Keller³⁹ poznamenává, že nejistota stálé práce neznámá pro jedince život v bídě. Člověk se však stává mnohem více zranitelným ve vztahu ke kupní síle a pokles jeho kupní síly ho může k chudobě dovést. Se stavem nezaměstnanosti a chudoby pak úzce souvisí konflikty v rodině, narušení rodinné stability, problémy s bydlením, snížení, popř. přerušení kontaktů s širší rodinou i okolím. *Ti, kdo žijí na okraji trhu práce uprostřed bohaté společnosti, často strádají více v psychické než v materiální rovině.* Pro pracovní trh se pak stává takový člověk nedůvěryhodným a hůře zaměstnatelným.

2.3 Rodiče s nezletilými dětmi na trhu práce

Problematika rodičů s nezletilými dětmi na trhu práce je aktuální již dlouhou dobu. I v době minulého politického režimu byla tato otázka řešena. Po zavedení tržního hospodářství se zaměstnavatelé více orientovali na zisk a výkon a zájmy rodin zaměstnanců nebyly tak preferovány.

³⁶ MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3, str. 75

³⁷ *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ - sborník 06*. 2012. Praha: Ekumenická akademie Praha. ISBN 978-80-87661-03-1, str. 3

³⁸ *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ - sborník 06*. 2012. Praha: Ekumenická akademie Praha. ISBN 978-80-87661-03-1, str. 6

³⁹ KELLER, Jan. 2010. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-807-4190-315, str. 96

V současnosti až tři pětiny obyvatel v České republice tvoří rodiče s nezletilými dětmi. Programové prohlášení současné vlády, stejně jako předešlé, slibuje zájem o sladění pracovního a rodinného života, zajištění dostatku institucionální péče a nastavení zkrácených pracovních úvazků. Pokud se partneři rozhodnou mít děti, musí počítat se snížením životní úrovně. S tím souvisí i plánované úpravy v sociální politice státu. Důležitá je však i vstřícnost státu vůči zaměstnavatelům. Pro rychlejší návrat do zaměstnání je možné navrhnout motivaci zaměstnavatelům k částečným pracovním úvazkům a sdíleným pracovním pozicím pro rodiče s nezletilými dětmi. Jedním z těchto mechanismů, který byl navrhován již v minulosti, je sleva na sociálním pojištění po dobu až jednoho roku.⁴⁰

Zaměstnavatelé souhlasí s podílením se na sladění práce a rodiny, ale pouze v roli doplňující.⁴¹ Hlavní zodpovědnost by podle nich měl přebírat stát a samozřejmě samotné rodiny. Většina zaměstnavatelů však cítí potřebu alespoň částečně zohledňovat závazky a potřeby svých zaměstnanců.

Samozřejmě ztížená situace na trhu práce souvisí přetrvávající hospodářskou krizí. Nutno podotknout, že nejen pro rodiče s nezletilými dětmi. Nelze spoléhat na stát, např. prostřednictvím úřadů práce, že zajistí dostatek pracovních míst pro rodiče s nezletilými dětmi. A to i přesto, že po vstupu do Evropské unie má Česká republika možnost čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu na zvýšení zaměstnanosti. Zvyšování zaměstnanost je jedním z hlavních cílů evropské politiky. Jak uvádí Bartáková⁴², zejména západní část Evropy však dokáže v mnohem větší míře oproti České republice využívat nabídky zkrácených pracovních úvazků. Důležitým znakem, kterým se liší Česká republika od patnácti zemí bývalé EU, je negativní vliv počtu dětí v rodině. Především jsou znevýhodněny matky s malými dětmi. Míra zaměstnanosti českých žen postupně klesá od poměrně vysoké zaměstnanosti bezdětných žen, žen s jedním dítětem až k ženám se dvěma a více dětmi. Lze

⁴⁰ IDNES.CZ. *Plány na podporu rodin politici neplní, teď slibují nižší daně a školky* [online]. 17. 2. 2014. [Cit. 2014-02-17] Dostupné z:

http://ekonomika.idnes.cz/nova-vlada-a-benefity-pro-rodiny-dai/ekonomika.aspx?c=A140216_213049_ekonomika_ert

⁴¹ SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 978-807-3261-405, str. 238

⁴² BARTÁKOVÁ, Helena. 2009. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, EDIS. ISBN 978-802-1050-129, str. 21

se domnívat, že znevýhodnění žen s malými dětmi má souvislost s dlouhodobým přerušením pracovní kariéry ženy z důvodu péče o nejmenší děti.

Tabulka 3 Počet uchazečů o zaměstnání s dětmi do 15 let dle čtvrtletí za rok 2012 a 2013

	1/Q		2/Q		3/Q		4/Q	
2012	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Uchazeči celkem	525180	100,0	474586	100,0	493185	100,0	545311	100,0
Z toho uchazeči pečující o dítě do 15 let	52361	9,9	44466	9,3	42671	8,6	43606	8,0
2013	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Uchazeči celkem	587768	100,0	540473	100,0	557058	100,0	596833	100,0
Z toho uchazeči pečující o dítě do 15 let	45296	7,7	45196	8,4	45743	8,2	49156	8,2

Zdroj: portál MPSV⁴³

V následující tabulce jsou uvedeny informace o uchazečích pečujících o dítě do 15 let za Zlínský kraj a jeho jednotlivé okresy. Data jsou součástí podrobné analýzy cílové skupiny uchazečů o zaměstnání pečujících o nezletilé dítě do 15 let pro projekt Šance pro rodiče ve Zlínském kraji. Údaje jsou uvedeny v návaznosti na praktickou část, neboť dotazníkové šetření se týká právě respondentek ze Zlínského kraje.

Tabulka 4 Počet uchazečů o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let k 31. 12. 2011 ve Zlínském kraji

	Kroměříž		Uherské Hradiště		Vsetín		Zlín		Zlínský kraj	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl
Uchazeči celkem	6181	100,0	6741	100,0	8135	100,0	8361	100,0	29418	100,0
Z toho uchazeči pečující o dítě do 15 let	1097	17,7	938	13,9	1502	18,5	995	11,9	4532	15,4

Zdroj: Úřad práce Zlínského kraje

⁴³ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha 14. 1. 2014 [Cit. 2014-02-20] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

3 SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Zájmem společnosti je pomoci rodinám slad'ovat rodinný a pracovní život a umožnit tak oběma partnerům realizovat se v zaměstnání. Tento zájem je i v ostatních zemích Evropské unie a v jejím rámci je i zájem o celkové zvýšení zaměstnanosti. Jak uvádí Hejná⁴⁴, v České republice existuje tzv. „mezera zaměstnanosti v důsledku péče o dítě“. Ta je oproti jiným evropským zemím nejvyšší. Znamená to, že v naší společnosti zůstávají matky poměrně dlouhou dobu na rodičovské dovolené a plně se věnují péči o děti. Nastává tak delší přerušování pracovní kariéry. Druhým specifickým naším republiky v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie je zaměstnanost matek s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky. I z toho důvodu zaznamenáváme vyšší nezaměstnanost žen, které ukončily rodičovskou dovolenou.

3.1 Legislativní ukotvení pracovního práva směřujícího ke slad'ování rodinného a profesního života

Základní předpis, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění. Pro možnost slad'ování pracovního a rodinného života je důležitý v Zákoníku práce zejména §30, který se zabývá postupem před vznikem pracovního poměru. Zaměstnavatel si samozřejmě z řad uchazečů o zaměstnání sám vybírá svého potenciálního zaměstnance z hlediska kvalifikace, schopností, kompetencí a jiných nezbytných požadavků. Zákon však přesně vymezuje, že „zaměstnavatel smí v této souvislosti od uchazečů o zaměstnání vyžadovat jen ty údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“⁴⁵ Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel od uchazečky nemá právo vyžadovat informace o tom, jestli má děti nebo plánuje děti mít, zda se chce vdávat či zda je těhotná. Z praxe je známo, že zaměstnavatel sice zná Zákoník práce, ale „zakázané dotazy“ přesto pokládá. Uchazečka nemusí odpovédět, tím se však dostává do konfliktní situace. Ať už odmítne odpovédět nebo řekne, že má malé děti, výsledek je zpravidla stejný – odmítnutí ze strany zaměstnavatele. Nesmí být poža-

⁴⁴ *Zajištění rodiny s ohledem na slad'ování pracovního a rodinného života*. 2011. Praha: Český svaz žen. Na pomoc ženám; seš. č. 18. ISBN 978-80-87227-02-2, str. 3

⁴⁵ *Zajištění rodiny s ohledem na slad'ování pracovního a rodinného života*. 2011. Praha: Český svaz žen. Na pomoc ženám; seš. č. 18. ISBN 978-80-87227-02-2, str. 11

dován rovněž výpis z rejstříku trestů, kromě případů, kdy je pro to dán věcný důvod vzhledem k druhu práce, na kterou má být zaměstnanec přijat.

Zákoník práce také stanovuje pro zaměstnavatele povinnost rovného zacházení. Jde o otázku pracovních podmínek, odměn za práci, možnosti pracovního růstu či dalšího vzdělání. Tato zásada však neplatí ve všech případech. Jsou vymezeny případy, ve kterých nelze nerovný přístup považovat za diskriminaci. Jedná se o případy pracovního života obecně všech žen a žen z důvodu těhotenství a mateřství.

Za účelem vymezení prací, které neohrožují mateřství žen, vypracovalo Ministerstvo zdravotnictví České republiky vyhlášku č. 288/2003 Sb. Těhotným zaměstnankyním vyhláška vymezuje práce, které ohrožují mateřství, a tudíž je nesmí vykonávat. Kojícím zaměstnankyním jsou zakázány práce, které ohrožují zdraví dítěte. Zároveň je zaměstnavatel povinen matkám poskytnout navíc přestávku na kojení. Zaměstnankyním po porodu do konce devátého měsíce vyhláška zakazuje např. práce s neúměrnou fyzickou zátěží.

Další nároky těhotným a kojícím matkám vznikají na základě § 239 a § 242 zákoníku práce. Týkají se převedení na jinou práci s ohledem na jejich mateřství. Dále jde o pracovní cesty, kdy těhotná žena, zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o děti do osmého roku věku mohou být vysláni na pracovní cestu mimo místo bydliště pouze s jejich souhlasem. Pokud má zaměstnanec zájem pracovat na kratší pracovní dobu, chce mít jen částečný pracovní úvazek, nemá zaměstnavatel zákonnou povinnost zaměstnanci vyhovět. Může mu ji povolit, ale nesmí v tom bránit provozní důvody zaměstnavatele. V režimu kratší pracovní doby neztrácí zaměstnanec nárok na rovné zacházení.

Těhotným ženám a matkám či otcům do určitého věku dítě přísluší nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Mateřskou dovolenou může těhotná žena nastoupit minimálně 6 a maximálně 8 týdnů před očekávaným porodem. Její celková délka je minimálně 14 týdnů a maximálně 28 týdnů. Žena nemá v této době nárok na mzdu, ale na dávky nemocenského pojištění a v případě rodičovské dovolené jsou to dávky státní sociální podpory. Při návratu do zaměstnání má žena nárok na zařazení na svou původní pracovní pozici. Pokud místo bylo zrušeno, má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance na pozici odpovídající pracovní smlouvě. Zaměstnavatel nemůže ani krátiť dovolenou z důvodu poskytnutí rodičovské dovolené.

Doba rodičovské dovolené je omezena věkem čtyř let, výjimečně věkem sedmi let dítěte. Čerpat rodičovskou dovolenou mají oba rodiče a v rámci sladování pracovního a rodinné-

ho života je jen na nich, kdo čerpání využije. Rodiče mohou čerpat rodičovskou dovolenou i s přerušením v podobě nástupu do práce. Do věku 3 let dítěte mohou opětovně o rodičovskou dovolenou požádat. Pod celou dobu rodičovské dovolené matka (nebo otec) nemají nárok na mzdu, ale na dávku státní sociální podpory dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

3.1.1 Podpora v těhotenství a mateřství

Kromě již výše zmíněných právních nároků v těhotenství a mateřství na základě zákoníku práce vzniká nárok na vyplácení dávek státní sociální podpory. Podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře jsou poskytovány následující dávky:

- rodičovský příspěvek
- přídavek na dítě
- sociální příplatek
- příspěvek na bydlení
- dávky péčovské péče
- porodné
- pohřebné

Pro sladování rodinného a pracovního života v období těhotenství a mateřství do tří let věku dítěte je z výše uvedených dávek nejdůležitější rodičovský příspěvek.

V roce 2008 byl zaveden nový systém čerpání rodičovského příspěvku. Na základě reformy má nárok na rodičovský příspěvek rodič, který osobně, celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině po celý kalendářní měsíc. Rodič si může zvolit vyplácení v obdobích dvou, tří nebo čtyř let. Volbou délky čerpání si zároveň určuje pevnou měsíční dávku, která mu dle zákona přísluší:

- rychlejší čerpání – do dvou let věku dítěte bude rodiči vyplácena částka 11 400 Kč
- klasické čerpání – do tří let věku dítěte bude rodiči vyplácena částka 7 600 Kč
- pomalejší čerpání – do devíti měsíců věku dítěte bude rodiči vyplácena částka 7 600 Kč a do čtyř let věku dítěte je vyplácená částka snížena na 3 800 Kč

O rodičovský příspěvek musí rodič požádat písemně a nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne devíti měsíců života. Po učinění rozhodnutí vybraní délky

čerpání rodičovského příspěvku je vybraná možnost již nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně. Pokud rodič nespecifikuje délku čerpání rodičovského příspěvku, automaticky je mu nastaven režim pomalejšího čerpání ve snížené výměře. Výjimku tvoří čerpání při péči o dítě se zdravotním postižením, kdy má rodič nárok na čerpání do sedmi let věku dítěte ve výši 7 600 Kč. Rodič může pobírat rodičovský příspěvek a zároveň mít další výdělečnou činnost, kterou vylepšuje finanční situaci rodiny. Musí však zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. Za těchto okolností může jesle nebo mateřskou školu dítě mladší tří let navštěvovat pouze pět dnů v měsíci.

Dudová⁴⁶ uvádí, že MPSV považuje možnost volby v čerpání rodičovského příspěvku jako výhodu zvýšení flexibility v rozhodnutí rodičů, ve skutečnosti je tato volba jen pro určité rodiny. Rodiče nemusí být sice doma čtyři roky a ztratit nárok na podporu. Když např. matka dopředu má za to, že se bude moci vrátit do práce, může příspěvek vyčerpat už ve dvou letech a nepřijde o celkovou sumu rodičovského příspěvku. Tento systém může pomoci motivovat při návratu do práce a ženy rychleji a plynule navážou na pracovní kariéru. Na způsob rychlého čerpání však musí její příjem přesahovat určitou hranici (hrubý příjem cca 16 500 Kč) a musí být účastna platbám na nemocenském pojištění.

Ovšem např. matky podnikatelky nejsou povinny platit si nemocenské pojištění, takže pokud si ho neplatí, okamžitě se ocitají ve skupině čtyřletého čerpání. A to přesto, že právě u matek podnikatelek lze předpokládat, že budou usilovat o návrat na pracovní trh v co nejkratší době. Další znevýhodněnou skupinou matek jsou samoživitelky, které mají hrubou mzdu např. 15 000 Kč. Výší hrubé mzdy jim automaticky nemůže vzniknout nárok na dvouleté čerpání rodičovského příspěvku, i když u nich lze předpokládat kvůli nedostatku financí snaha začít pracovat ve dvou letech věku dítěte. Může sice nastoupit do zaměstnání po dvou letech čerpání rodičovského příspěvku, ale v případě, že umístí dítě do státem zřízené instituce, sama se tím vzdá vyčerpání celkové možné částky rodičovského příspěvku, který by jí náležel dalším čerpáním po dobu dalších dvou let. Naopak pokud si matka zvolí dvouleté čerpání a je různými okolnostmi přinucena zůstat doma s dítětem déle, může využití možnosti zůstat na rodičovské dovolené po dobu tří let, ale třetí rok nepobírá žádný příspěvek. Ten si vybrala už během předchozích dvou let. Důsledky, které vyplývají z uve-

⁴⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). sv. 18. ISBN 80-864-2994-6, str. 34-35

dených případů, jsou terčem kritiky reformy. Kritika poukazuje na to, že jsou rodiče nuceni rozhodnout se dopředu, jaké potřeby bude mít jejich dítě. Vzhledem k výše uvedenému je pro všechny rodiče výhodnější zvolit si dvouletou variantu s tím, že si část peněz budou ukládat jako úsporu pro případ, že by byli nuceni zůstat s dítětem doma déle.⁴⁷

Záměrem čerpání rodičovského příspěvku je navázat na dříve pobíranou mzdu. Výše příspěvku by měla zamezit ztrátě motivace některých matek v návratu na pracovní trh. Pokud žena v zaměstnání po zaplacení nákladů spojených s péčí o dítě vydělá částku podobající se výši rodičovského příspěvku, dá se předpokládat, že s návratem na pracovní trh spěchat nebude. Státní politika tak nepřímo nutí matky zůstat s dětmi. Matky tak mohou ztratit motivaci k práci, obtížněji si práci hledají, stát na ně vynakládá další prostředky na jejich podporu v nezaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska je takové nastavení systému pro stát i pro mnohé matky velmi nevýhodné. Zastánci tohoto systému však tvrdí, že pro dítě je nejlepší co nejdříve doba strávená s matkou a jeho postupný přechod dítěte do institucionálních zařízení.⁴⁸

Mezi institucionální zařízení podporované státem patří v České republice jesle, zřizované ministerstvem zdravotnictví. Ty mohou navštěvovat zpravidla děti do 3 let věku. Dalším zařízením jsou mateřské školy, které spadají pod ministerstvo školství a tělovýchovy mládeže, potažmo jednotlivé zřizovatele příslušných obcí. Kromě státem zřizovaných institucí existuje i soukromý sektor. Ten je však vzhledem k vyšší finanční náročnosti dostupný jen menší skupině obyvatelstva.

3.1.2 Podpora rodin s dětmi do 15 let

Návrat na trh práce po ukončení rodičovské dovolené je podporován ze strany státu tím, že je uzákoněna povinnost pro zaměstnavatele přijmout ženu zpět na pozici, kterou zastávala před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Musí to však být nejdéle do tří let rodičovské dovolené. Pokud byla pracovní pozice zrušena, musí zaměstnavatel zajistit ženě

⁴⁷ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). sv. 18. ISBN 80-864-2994-6, str. 36

⁴⁸ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). sv. 18. ISBN 80-864-2994-6, str. 36 - 37

náhradní, funkčně i platově odpovídající práci. Dalším vstřícným krokem státu vůči rodičům je přídavek na dítě, který mohou pobírat v různé výši závislé na věku dítěte:

- do 6 let 500 Kč měsíčně
- od 6 do 15 let 610 Kč měsíčně
- od 15 do 26 let 700 Kč měsíčně

Nárok na přídavek na dítě však nemají všechny rodiny s dětmi. Na tuto dlouhodobou dávku dosáhnou pouze rodiny s příjmem do 2,4 násobku životního minima. Každá posuzovaná osoba, která je členem rodiny, má jinou výši životního minima, z níž se nárok na přídavek na dítě skládá.⁴⁹

Podle výše uvedeného je však zřejmé, že tato dávka nemá vliv na zaměstnanost žen s malými dětmi ani sladování pracovního a profesního života rodin. Důležitější je pro rodinu možnost zajistit pro dítě adekvátní péči.

Jak už bylo zmíněno, lze v současné době pobírat rodičovský příspěvek třemi způsoby. Ani jeden z nich však ze strany státu nezaručuje návaznost v souvislosti s uplatněním na trhu práce, jelikož chybí zajištění institucionální péče o děti předškolního věku. V případě dvouletého čerpání je třeba zajistit dostatek zařízení pro péči o děti do tří let. K tomuto účelu slouží jesle, k jejichž masivnímu úbytku došlo po roce 1989. Jak zmiňuje Hašková⁵⁰, bylo to jednak vzhledem k vládou podporovanému konzervativnímu názoru, že pro dítě je nejlepší zůstat s matkou v domácí péči co nejdéle. Druhým důvodem bylo vyloučení jeslí ze systému předškolních zařízení, a to vzhledem k tomu, že správa jeslí tradičně spadá pod ministerstvo zdravotnictví. V současné době jsou jesle převážně jen ve větších městech, např. ve Zlíně zbyla pouze tři taková zařízení.⁵¹

V souvislosti s nemožností umístit děti do tří let věku do jeslí vzrostla poptávka po umístění do mateřských škol. Stalo se běžnou praxí, že byly umísťovány i děti, které ještě nedosáhly věku tří let, ale splňovaly už určitá kritéria samostatnosti požadovaná pro nástup do mateřské školy. Další faktorem, který vedl k nedostatku volných míst v mateřských ško-

⁴⁹ *Zajištění rodiny s ohledem na sladování pracovního a rodinného života*. 2011. Praha: Český svaz žen. Na pomoc ženám; seš. č. 18. ISBN 978-80-87227-02-2, str. 16 - 17

⁵⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). sv. 18. ISBN 80-864-2994-6, str. 52

⁵¹ ZLIN.CZ. *Organizační složky města* [online]. [Cit. 2014-02-01] Dostupné z: <http://www.zlin.eu/organizacni-slozky-mesta-jesle-a-rehabilitacni-stacionar-cl-215.html>

lách je demografický vývoj. Během prudkého poklesu porodnosti v devadesátých letech⁵² docházelo k rušení určitého počtu mateřských škol. Naopak nárůst porodnosti po roce 2000 vedl k současným problémům s vážným nedostatkem volných míst v těchto výchovně vzdělávacích zařízeních. Souběžně s nedostatečnou možností umístit děti v mateřských školách narůstal od roku 2008 podíl nezaměstnaných žen⁵³. Pokud matky skončily svoji tříletou rodičovskou dovolenou a nenastoupily zpět do práce, byla a je jedním z důvodů vůbec práci hledat nebo se i nechat zaměstnat právě nemožnost umístit dítě do předškolního zařízení.

Nutno podotknout, že vznikla i nová zařízení, ať už klasického nebo alternativního typu výchovného vzdělávání. Jsou to však především soukromá zařízení. Vzhledem k vyšším poplatkům za pobyt v soukromých školkách či jiných zařízeních jsou pro většinu rodin tato zařízení nedostupná. Tudíž jejich podíl na podporu sladování rodinného a pracovního života rodin není rozhodující.

Hašková⁵⁴ zmiňuje i možnost vzájemného hlídání dětí mezi rodiči. Je využívána pouze zřídka a spíše rodiči starších předškolních dětí. V 90. letech 20. století začala vznikat také mateřská centra, ale ta neslouží ke každodenní celodenní péči o děti. Jsou spíše místem, kde se rodiče mohou potkávat a jinými rodiči a dětmi. Nelze je tedy považovat jako alternativu mateřských škol. Dále Hašková⁵⁵ uvádí, že v období 2006 – 2009 místo podpory jeslí a zlepšování péče v nich tehdejší vláda navrhla zrušení či úpravu některých standardů pro nerodinnou péči o děti do tří let, kterou bylo do té doby možno poskytnout pouze kvalifikovanou osobou se zdravotnickým vzděláním. Tím mělo být dosaženo širší nabídky soukromé placené nerodinné individuální péče pro matky, které se chtějí co nejdříve vrátit na pracovní trh. V situaci ve společnosti, kdy vzrůstá počet rodin osamělých matek v důsledku zvýšené rozvodovosti nebo rychlého růstu podílu dětí narozených mimo manželství,

⁵² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura přírůstku obyvatel v letech 1950–2012*. [online]. [Cit. 2014-02-01] Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/struktura_prirustku_obyvatel_v letech_1950_2012

⁵³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích* [online]. [Cit. 2014-02-01] Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich

⁵⁴ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). sv. 18. ISBN 80-864-2994-6, str. 56

⁵⁵ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). sv. 18. ISBN 80-864-2994-6, str. 62

je řešení cestou nerodinné individuální péče zanedbatelné. Cílová skupina matek samoživitelů má z finančních důvodů velký zájem najít si zaměstnání co nejdříve. Nemůže si však dovolit platit soukromou individuální péči.

Stejný problém s problematickým umístěním vzhledem k demografickému nárůstu nastal i na základních školách. I když logicky tento stav netrvá tak dlouho jako u mateřských škol, ale lze ho očekávat i nadále, alespoň v příštích několika letech. Navíc se mnohem více začal v současné demokratické společnosti projevovat zájem rodičů o umístění dětí do kvalitních mateřských a základních škol, jejichž způsob výuky a doporučení ostatních rodičů je pro volbu vzdělávacích zařízení rozhodující. Zahájením povinné školní docházky jsou však děti umístěny ve vzdělávacím zařízení a rodičům nastává relativní prostor pro vlastní aktivity, zejména zaměstnání. Ale i tak je potřeba mít na zřeteli, že děti, zejména na nižším stupni stále potřebují péči, která často neumožňuje práci žen na plný úvazek. Existuje sice možnost umístit děti ihned po vyučování do družiny, ale i ty bývají často naplněné a míst pro všechny se nedostává.

Stát dále nabízí starání se o děti v různých zájmových kroužcích. Mnohdy však časová náročnost zaměstnání matek na plný úvazek ve spojitosti s časem stráveným dojížděním znemožňuje zejména matkám s menšími dětmi doprovod do těchto zařízení.

Nezanedbatelnými pomocníky při sladění rodinného a pracovního života jsou prarodiče, kterých však, vzhledem k současnému prodlužování důchodového věku stále ubývá.

3.2 Podpora rodin s nezletilými dětmi ze strany zaměstnavatelů

Česká republika se v současnosti i v minulých desetiletích vyznačuje jednou z nejvyšších zaměstnaností žen. Nelze předpokládat, že by ženy samy pracovní pozice opouštěly, pokud by k tomu nebyly donuceny např. propuštěním ze zaměstnání nebo nevytvořením podmínek, které by jim pomohly sladit rodičovské povinnosti a pracovní kariéru⁵⁶. Jak uvádí Rašticová,⁵⁷ vydobily si ženy za posledních osmdesát let významné a nezastupitelné mís-

⁵⁶ KOCOuroVÁ, Jiřina a Ladislav RABUŠIC. 2006. *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný? : proměny reprodukčního chování a možnosti rodinné politiky z hlediska postojů české veřejnosti*. Praha: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, Katedra demografie a geodemografie, ISBN 80-86561-93-3, str. 128

⁵⁷ RAŠTICOVÁ, Martina. 2011. *Česká žena mezi rodinou a profesí: leadership a management diverzitních týmů z genderové perspektivy*. Brno: CERM. ISBN 978-80-7204-776-5, str. 7

to jak ve společnosti, tak na pracovním trhu. *Uvědomíme-li si, že více než polovinu populace v produktivním věku tvoří ženy, je zřejmé, že organizace, které budou schopny nabídnout ženám podmínky pro jejich aktivní a plnohodnotné uplatnění, získají významnou konkurenční výhodu.*

Navzdory přetrvávající tendenci péče o děti a domácnost primárně ze strany žen, mohou se v naší společnosti všech těchto aktivit účastnit samozřejmě i muži. A vytvoření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života pro matky i otce při péči o děti patří mezi ty nejpodstatnější. Má to svůj velký význam i z ekonomického hlediska. Lze konstatovat, že všechny vynaložené prostředky a vytvořené podmínky na vylepšení prorodinné politiky jsou, řečeno ekonomicky, „dobrou investicí s očekávanou návratností.“ Pro stát to může znamenat pozitivní ovlivnění demografického vývoje, pro zaměstnavatele spokojené, motivované a výkonnější zaměstnance, tím i větší zisk. Pro rodiny samotné je podpora ze strany státu a zaměstnavatele lepší slučitelnost kariéry a rodiny.⁵⁸

Mezi možnostmi, které jsou na webových stránkách společnosti Gender studies, o. p. s.⁵⁹ jako podmínky na podporu sladování rodinných a pracovních povinností ze strany zaměstnavatelů, patří:

- částečný úvazek
- pružná pracovní doba
- práce z domova
- sdílení pracovního místa
- stlačený pracovní týden⁶⁰

Na částečný úvazek - kratší pracovní dobu má právní nárok rodič, který prokazatelně pečuje o dítě mladší 15 let nebo těhotná zaměstnankyně. Zaměstnavatel musí této žádosti vyhovět, ale nemůže zaměstnance ke kratší pracovní době nutit. Zaměstnavateli však nesmí v této formě pracovní doby bránit provozní důvody, který by vážně narušily chod firmy. Za

⁵⁸ *Rovné příležitosti do firem*, speciální vydání elektronického zpravodaje rovné příležitosti do firem. Praha: Gender Studie, o.p.s. 2004, str. 11

⁵⁹ GENDER STUDIES. *Jak skloubit dítě a práci* [online]. [Cit. 2014-02-01] Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/?poradna=open>

⁶⁰ RAŠTICOVÁ, Martina. 2011. *Česká žena mezi rodinou a profesí: leadership a management diverzitních týmů z genderové perspektivy*. Brno: CERM. ISBN 978-80-7204-776-, str. 139 – 145

částečný úvazek se považuje taková pracovní doba, která je kratší než čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba.

Právní nárok vzniká rodiči prokazatelně pečujícího o dítě do 15 let nebo těhotné ženě i na pružnou – flexibilní pracovní dobu. Opět v tom však zaměstnavateli nesmí bránit provozní důvody. V daném případě není pevně stanoven začátek a konec pracovní doby, ale zaměstnanec musí být po určitou fixní dobu na pracovišti dle času určeném zaměstnavatelem.

Rozdílným je přístup k volnějším stanovení pracovní doby formou práce z domova. Může být vykonávána buď přímo z místa bydliště, nebo jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele. Žádosti o práci z domova zaměstnavatel není povinen vyhovět, Sdílení pracovního místa je právně velmi podobné částečnému úvazku. Na jednom pracovním místě se podílí dva i více zaměstnanců, zároveň se podílí rovnoměrně na mzdě, nároku na dovolenou atd.

Stlačený pracovní týden znamená, že týdenní pracovní doba je odpracována v kratší době a ve dnech s delší pracovní dobou. Rodič tak může vyšetřit celý den pro potřeby péče o dítě. Na tuto variantu zaměstnávání má rodič pečující o dítě do 15 let právní nárok.⁶¹

Ve všech možnostech nabízejících sladování rodinného a pracovního života mají rodiče možnost volby určovat si, jak získat více času pro rodinu či přizpůsobit čas strávený v zaměstnání péči o děti a domácnost.

Křížková⁶² konstatuje, že v naší společnosti nejsou formy pracovní flexibility nabízeny často. Stále totiž platí tendence hodnotit vykonanou práci podle doby strávené v zaměstnání. Dále vidí na zmiňovaných formách zaměstnávání ve vztahu k pracovním podmínkám žen dva základní kritické body. Ke změnám v organizaci práce dochází v naší společnosti jen velmi pomalu a převážně na nižších pracovních pozicích. Druhým problémem zůstává dle Křížkové stále problém genderových stereotypů vzhledem k většímu zapojení žen do domácích prací. Zkrácenou pracovní dobou ženy zpravidla nemohou dosáhnout na lepší pracovní pozici ve své kariéře nebo další vzdělávání. Někdy mohou být dokonce využívány zaměstnavatelem jako „levná pracovní síla“. *Flexibilitu v práci jako možnost lépe skloubit práci a rodinu je třeba zavést a definovat tak, aby byla přitažlivou alternativou*

⁶¹ GENDER STUDIES. *Stlačený pracovní týden* [online]. [Cit. 2014-002-01] Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlacený-pracovní-tyden-zamestnanec>

⁶² KRÍŽKOVÁ, Alena. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-726-1117-8, str. 79

pro ženy i muže. Zaměstnankyně či zaměstnanec v režimu flexibilních pracovních úvazků nesmí být sociálně ani materiálně znevýhodňován.⁶³

Neformální podporu rodičům na mateřské či rodičovské dovolené mohou zaměstnavatelé vyjádřit, dle Rašticové⁶⁴ následujícími způsoby:

- před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou si zaměstnavatel může promluvit o případných plánech zaměstnankyně či zaměstnance ohledně jejich návratu do zaměstnání
- významné je udržování kontaktu v průběhu rodičovské dovolené např. zasílám firemních informačních emailů
- může nabídnout některou z výše uvedených forem pracovních úvazků

3.2.1 Firemní mateřské školky

Samostatnou kapitolou je zřizování firemních mateřských škol zaměstnavateli. Ekonomicky silnější firmy mohou školky pro děti svých zaměstnanců zřizovat na vlastní náklady. Je to jeden z nejdražších personálních programů na podporu sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň.⁶⁵ Lze však využít, jak se to podařilo např. Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, nabídky spolufinancování z prostředků Evropské unie prostřednictvím realizace projektů v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.⁶⁶

První podmínkou, která vede k úspěšnému zavedení tohoto typu výchovně vzdělávacího zařízení je dokonalá znalost legislativních a hygienických podmínek. Pokud je péče o děti doplněna dobrým pedagogickým vedením, může zaměstnavatel počítat s návratností investice formou udržení si kvalitních zaměstnanců a zvýšením svého postavení a prestiže na trhu práce.

⁶³ KRÍŽKOVÁ, Alena. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-726-1117-8, str. 80

⁶⁴ RAŠTICOVÁ, Martina. 2011. *Česká žena mezi rodinou a profesí: leadership a management diverzitních týmů z genderové perspektivy*. Brno: CERM. ISBN 978-80-7204-776-5, str. 144

⁶⁵ RAŠTICOVÁ, Martina. 2011. *Česká žena mezi rodinou a profesí: leadership a management diverzitních týmů z genderové perspektivy*. Brno: CERM. ISBN 978-80-7204-776-5, str. 141

⁶⁶ ZLIN.CZ. *Univerzitní školku bude navštěvovat až dvojnásobek dětí* [online].[Cit. 2014-02-12] Dostupné z: <http://zlin.cz/509811n-univerzitni-skolku-bude-navstevovat-dvojnásobek-deti>

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Jedním z problémů současné společnosti je i nezaměstnanost. Mezi ohrožené skupiny na trhu práce patří i matky s nezletilými dětmi. Nutno podotknout, že zmíněná cílová skupina byla specifickou skupinou v zaměstnatelnosti i v minulosti. Nynější podmínky tržního hospodářství nabízí tedy jen jiné možnosti a požadavky jak ze strany matek, tak ze strany zaměstnavatelů i státní legislativy.

Cílem výzkumu, realizovaném v praktické části, bylo zjistit překážky nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi v jejich uplatnění na trhu práce. V souladu s cílem výzkumu jsme naformulovali výzkumný problém a stanovili hlavní výzkumnou otázku, dílčí výzkumné otázky a hypotézy. Na základě cíle výzkumu jsme zvolili výzkumnou strategii a techniku sběru dat. Dále jsme si ujasnili výběr výzkumného vzorku a časový plán výzkumu. Po realizaci výzkumu následovala jeho analýza a interpretace dat. V závěru jsme shrnuli výsledky výzkumu.

4.1 Výzkumný problém, výzkumné otázky a hypotézy

Výzkumný problém jsme formulovali jako vztahový. Zaměřili jsme se na zjišťování překážek nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi v uplatnění na trhu práce ve vztahu k vybraným sociodemografickým charakteristikám. V návaznosti na výzkumný problém jsme následně formulovali hlavní výzkumnou otázku a dílčí výzkumné otázky s příslušnými věcnými hypotézami.

Hlavní výzkumná otázka:

HVO: Jaké jsou překážky nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi v uplatnění na trhu práce?

Formulovali jsme dále **dílčí výzkumné otázky:**

DVO1: Jaké jsou důvody matek s nezletilými dětmi pro hledání zaměstnání? (otázky v dotazníku č. 7 a 8)

DVO2: Jaké jsou z pohledu matek s nezletilými dětmi vnější a vnitřní překážky při jejich uplatnění na trhu práce? (otázky v dotazníku č. 9 a 10, H1, H2, H3, H4)

V rámci výzkumu byly stanoveny následující **hypotézy**:

H1: Předpokládáme, že matky s 2 a více nezletilými dětmi považují za vnější překážku nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby častěji než matky s 1 nezletilým dítětem (otázky v dotazníku č. 3 a 9e).

H2: Předpokládáme, že matky s nezletilými dětmi ve věkové kategorii 36 a více let považují svůj věk za vnější překážku při uplatnění na trhu práce častěji než matky s nezletilými dětmi ve věkové kategorii 35 a méně let (otázky v dotazníku č. 2 a 9f)

H3: Předpokládáme, že u nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi žijících v obcích s 20 001 a více obyvateli je častější vnitřní překážkou při uplatnění na trhu práce neochota dojíždět za prací než u matek žijících v obcích do 2000 obyvatel (otázky v dotazníku č. 1 a 10h).

H4: Předpokládáme, že pro matky s nezletilými dětmi s délkou evidence na ÚP déle než 1 rok je větší vnitřní překážkou ztráta pracovních návyků než pro matky s nezletilými dětmi s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku (otázky v dotazníku č. 6 a 10c).

DVO3: Jakou důležitost přikládají matky s nezletilými dětmi při uplatnění na trhu práce podmínkám spojeným se zaměstnáním? (otázky v dotazníku č. 11 a 15)

DVO4: Jak se matky s nezletilými dětmi zapojují do dalšího vzdělávání? (otázka v dotazníku č. 12, 13 a 14)

DVO5: Za jakých podmínek by matky s nezletilými dětmi přijaly méně prestižní práci? (otázka v dotazníku č. 16)

4.2 Výzkumná strategie a technika sběru dat

Pro účely výzkumu byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie s použitím techniky dotazníku. Dle Gavory⁶⁷ je dotazník nejfrekventovanější metodou zjišťování údajů. Vzhledem k tomu, že lze v poměrně krátkém čase získat velké množství informací, je považován za ekonomický výzkumný nástroj. Technika dotazníku rovněž umožňuje anonymitu, která je pro respondenty velmi důležitá. Byl vytvořen jeden typ dotazníku (viz Příloha PII) přímo určeného pro potřeby tohoto výzkumu. V jeho úvodní části byl respondentkám sdělen účel prováděného výzkumu, a byla zdůrazněna anonymita dotazníku. Dotazník je sestaven z 16 uzavřených a škálových otázek a z jedné polouzavřené otázky. Ke škálovým otázkám byly uvedeny pokyny pro vyplnění dotazníku.

Před samotným výzkumným šetřením bylo provedeno pilotní ověření sestaveného dotazníku. Bylo osloveno 5 nezaměstnaných matek, které měly ve vlastní péči alespoň jedno dítě do 15 let. Respondentkám byl ponechán dostatek času k vyplnění dotazníku. Tím byla ověřena jasnost a srozumitelnost formulací otázek. Pilotním ověřením se ukázaly dvě menší nejasnosti v nabídce odpovědí, které byly následně upraveny. Rovněž bylo zjištěno, že vyplnění dotazníku netrvá více jak 15 minut. Pilotní dotazníky nebyly zahrnuty do samotného výzkumu.

4.3 Výběr výzkumného vzorku a časový plán výzkumu

Výzkumný vzorek byl získán na základě záměrného výběru a musel splňovat určitá kritéria. Byl sestaven z uchazeček o zaměstnání, které jsou v evidenci úřadů práce ve Zlínském kraji a mají v péči alespoň jedno dítě ve věku do patnácti let. Právě tyto ženy jsou v situaci, kdy nemají práci a při hledání zaměstnání naráží na různé překážky, které jim brání v uplatnění na pracovním trhu.

Rozdělování dotazníků probíhalo prostřednictvím spolupráce s Úřadem práce ve Zlíně, oddělením projektů Evropského sociálního fondu realizujícím projekt Šance pro rodiče II ve Zlínském kraji. Postupně bylo osloveno celkem 12 skupin po 16 vybraných účastnicích projektu ve Zlínském kraji. Dotazníkové šetření probíhalo během měsíců září - prosinec

⁶⁷ GAVORA, Peter. 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0. str. 121

2013 a leden 2014, kdy byly v každém z uvedených měsíců úřadem práce vybírány účastnice do projektu. Požadovaným společným kritériem pro účast v projektu byla evidence uchazeče o práci u příslušného úřadu práce ve Zlínském kraji a alespoň jedno dítě ve věku do patnácti let ve vlastní péči. Z původně plánovaných 192 dotazníků bylo správně vyplněných 166 dotazníků. Některé dotazníky zůstaly nevyplněny nebo byly vyplněny jen částečně.

Praktická část výzkumu probíhala dle následujícího časového rozvrhu:

Tabulka 5 Časový plán výzkumu

Měsíc	8	9	10	11	12	1	2	3	4
Rok	2013	2013	2013	2013	2013	2014	2014	2014	2014
Přípravná fáze výzkumu	X								
Tvorba výzkumného nástroje	X								
Oslovení respondentů		X	X	X	X	X			
Sběr dat		X	X	X	X	X			
Zpracování dat							X	X	X

Zdroj: Vlastní zpracování

5 ANALÝZA A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Tato kapitola uvádí a porovnává výsledky dotazníkového šetření. Data byla převedena z dotazníků do programu Microsoft Excel. Pro zpracování ve statistickém programu byla ordinálním hodnotám v dotazníku přiřazena čísla 1 - 5, řádky v otázkách byly označeny malými písmeny a – i. Po vyhodnocení a grafickém zpracování dat byly vytvořeny závěry. Výstupem dotazníkové šetření bylo utřídění dat pomocí tabulek četností v programu Statistika12, doplněné grafickým zpracováním a popisem.

V případě testování hypotéz byl použit test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, jehož výstupem bylo potvrzení nebo vyvrácení hypotéz. *Při testování (ověřování, verifikaci) hypotézy jde o rozhodování, zda můžeme vyslovenou hypotézu přijmout (zda není v rozporu s empirickými fakty).*⁶⁸ Na základě výsledku ověřování hypotéz konstatujeme jejich odmítnutí nebo přijetí a interpretujeme dosažené výsledky, ke kterým výzkum dospěl.⁶⁹ V případě statistických testů významnosti ověřujeme, zda existuje statisticky významný vztah mezi proměnnými.⁷⁰

5.1 Sociodemografické charakteristiky respondentů

Nejprve byly vyhodnoceny sociodemografické údaje o respondentech, obsažené v otázkách č. 1 – 6. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 166 respondentek.

Z celkového počtu 166 respondentek má 45 (27 %) z nich trvalé bydliště v obcích s méně než 2 000 obyvateli, což znázorňuje kategorie č. 1. Kategorie č. 2 vypovídá o tom, že 65 (39 %) respondentek má bydliště v obcích velikosti s 2 001 – 20 000 obyvateli a 56 (34 %) dotazovaných uvádí své bydliště v kategorii č. 3, tj. v obcích s více než 20 001 obyvateli. Z uvedených údajů v Tabulce č. 6 vyplývá, že v rozdělení podle velikosti obce, kde respondentky bydlí, nejsou příliš významné rozdíly.

⁶⁸ CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4, str. 19

⁶⁹ CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4, str. 19

⁷⁰ CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4, str. 70

Tabulka 6 Rozložení respondentek dle velikosti obce, kde bydlí

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 1-složení dle velikosti bydliště			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
do 2000 obyvatel	45	45	27,1084	27,1084
od 2001 do 20000 oby	65	110	39,1566	66,265
20001 obyvatel a více	56	166	33,7349	100,000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 7 zobrazuje věkové rozložení respondentek ve 4 kategoriích. Nejméně zastoupenou je kategorie č. 1, 25 let a méně, kde jsou pouze 4 (2 %) respondentky. Kategorie č. 2, 26 – 35 let představuje 65 (39 %) respondentek. Nejvíce zastoupenou je kategorie č. 3, 36 – 45 let, tj. 87 (52 %) respondentek. Poslední je kategorie č. 4, 46 let a více, kde je zařazeno 10 (6 %) respondentek. Výsledky ukazují, že v evidenci jsou nejčastěji matky s nezletilými dětmi ve věku 26 – 45 let, což může souviset se skutečností, že v uvedeném věkovém rozmezí mají matky nejčastěji děti ve věku do 15 let.

Tabulka 7 Rozložení respondentek dle věku

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 2-složení dle věku			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
25 let a mén	4	4	2,4096	2,4096
26-35 let	65	69	39,1566	41,5663
36-45 let	87	156	52,4096	93,9759
46 a více let	10	166	6,0241	100,000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 8 rozděluje respondentky podle počtu nezaopatřených dětí do 15 let v péči. Více než polovina respondentek spadá do kategorie č. 1 s jedním dítětem, tj. 68 (41 %) respondentek. Nejvíce je zastoupená kategorie s 2 nezaopatřenými dětmi v péči, ke které se přihlásilo 82 (49 %) respondentek. Tři nezaopatřené děti v péči má z celkového počtu 166 respondentek pouze 16 (10 %) respondentek, což je uvedeno v kategorii č. 3. Lze se domnívat, že uvedené údaje potvrzují celkový trend společnosti, kdy 3 a více dětí v rodině jsou spíše výjimkou.

Tabulka 8 Rozložení respondentek dle počtu dětí do 15 let

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 3-složení dle počtu nezletilých dětí			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1 dítě	68	68	40,9638	40,9638
2 děti	82	150	49,3975	90,3614
3 děti a více	16	166	9,6385	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Úroveň dosaženého vzdělání respondentek je znázorněna v Tabulce č. 9. Respondentky se základním vzděláním jsou zobrazeny v kategorii č. 1 v počtu 15 (9 %). Pod označením kategorie č. 2 je středoškolské vzdělání s výučním listem, kterého dosáhlo 43 (26 %) respondentek. Téměř polovinou z celkových 166 respondentek je zastoupená kategorie č. 3 – středoškolské vzdělání s maturitou, a to počtem 81 (49 %) respondentek. Jen 8 (5 %) respondentek dosáhlo vyšší odborné vzdělání – kategorie č. 4 a 19 (11 %) respondentek má vysokoškolské vzdělání – kategorie č. 5. Lze se domnívat, že do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce se nejčastěji hlásí matky s nezletilými dětmi, které dosáhly středoškolské vzdělání s maturitou, případně s výučním listem. Z uvedených údajů však nelze jednoznačně vyvodit, že by vysokoškolsky vzdělané matky s nezletilými dětmi byly na trhu práce zvýhodněny.

Tabulka 9 Rozložení respondentek dle dosaženého vzdělání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 4-složení dle dosaženého vzdělání			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
základní	15	15	9,0361	9,0361
SŠ s vyučením	43	58	25,9036	34,9397
SŠ s maturitou	81	139	48,7951	83,7348
vyšší odborné	8	147	4,8192	88,5540
vysokoškolské	19	166	11,4457	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 10 vypovídá o rozložení respondentek dle jejich rodinného postavení. Kategorie č. 1 dokazuje počtem 107 (64 %) respondentek jasnou převahu vdaných žen. Do kategorie č. 2 se zařadily respondentky žijící v nesezdaném soužití v počtu 18 (11 %) respondentek. Počet 24 (14 %) ukazuje kategorie č. 3 - rozvedené respondentky. 16 respondentek je v kategorii č. 4 – svobodné matky a jedna respondentka je v kategorii č. 5 – vdova.

Z uvedených údajů se lze domnívat, že převažující počet vdaných matek s nezletilými dětmi vedených v evidenci úřadu práce je ovlivněn skutečností, že nejsou závislé jen na svém jednom platu, ale mohou pro rodinu počítat s platem manžela. Na rozdíl od matek s nezletilými dětmi, které jsou odkázány jen svůj výdělek a případné sociální příspěvky.

Tabulka 10 Rozložení respondentek dle rodinného stavu

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 5-složení dle rodinného stavu			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
vdaná	107	107	64,4578	64,4578
v nesezd. soužití	18	125	10,8433	75,3011
rozvedená	24	149	14,4578	89,7590
svobodná matka	16	165	9,6385	99,3975
vdova	1	166	0,6024	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

V Tabulce č. 11 jsou uvedeny četnosti ohledně délky evidence respondentek jako uchazeček o zaměstnání na úřadu práce. Členění do 3 kategorií je v souladu s evidenčním rozdělením délky nezaměstnanosti na úřadech práce v České republice. Kategorie č. 1 zahrnuje krátkodobou evidenci v délce do 5 měsíců, ke které se přihlásilo 38 (23 %) respondentek. V kategorii č. 2 jsou respondentky s délkou evidence úřadu práce do 1 roku – 57 (34 %) respondentek. Nejvíce respondentek je v kategorii č. 3, které jsou v evidenci déle než jen rok. Tzn., že dlouhodobě bez práce je 71 (43 %) respondentek z celkového počtu 166 dotazovaných nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi.

Tabulka 11 Rozložení respondentek dle délky evidence na úřadu práce

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 6-složení dle délky evidence na ÚP			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
do 5 měsíců	38	38	22,8915	22,8915
od 5 měs. do 1 roku	57	95	34,3373	57,2289
1 rok a více	71	166	42,7710	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

5.2 Vyhodnocení získaných dat se zaměřením na dílčí výzkumné otázky

V následující kapitole postupně odpovíme na stanovené dílčí výzkumné otázky.

DVO1: Jaké jsou důvody matek s nezletilými dětmi pro hledání zaměstnání?

(Otázky v dotazníku č. 7 a č. 8)

Otázka v dotazníku č. 7 se dotazuje respondentek, jak důležité jsou pro ně důvody pro hledání práce uvedené v tabulce. Jednotlivé skutečnosti byly rozděleny do škály 1 = velmi důležité, 2 = spíše důležité, 3 = neutrální, 4 = spíše nedůležité, 5 = zcela nedůležité. Četnosti jednotlivých otázek 7a – 7e jsou uvedeny Příloze PI v Tabulkách č. 27 – 31. V Tabulce č. 12 bylo použitím výpočtu modu zjištěno, že respondentky považují za velmi důležitý důvod k hledání práce zlepšení finanční situace rodiny. Z celkového počtu 166 respondentek tuto skutečnost uvádí 127 (77 %) respondentek. Další důvod, který respondentky považují za velmi důležitý pro hledání zaměstnání je finanční nezávislost na svém okolí – 94 (57 %) ze 166 respondentek. Pro 65 (39 %) ze 166 respondentek je velmi důležitá potřeba realizace mimo péči o děti a domácnost a pro 56 (34 %) ze 166 respondentek je velmi důležitý kontakt s jinými lidmi, než jsou v jejich omezeném okruhu lidí. Obavu ze ztráty přehledu v oblasti své profese respondentky nezmiňují jako nijak důležitou.

Můžeme konstatovat, že nejčastějším důvodem k hledání zaměstnání je snaha o zlepšení finanční situace rodiny, ke které se přiklonilo nejvíce respondentek. Lze se domnívat, že v současné společnosti je finanční stránka pro většinu matek s nezletilými dětmi a tedy i pro rodiny nejdůležitější skutečností.

Tabulka 12 Přehled důvodů matek s nezletilými dětmi pro hledání zaměstnání

Proměnná	Popisné statistiky - Ot. č. 7	
	Modus	Četnost modu
Ot. 7a - zlepšení fin.situace	1,00000	127
Ot. 7b - finanční nezávislost	1,00000	94
Ot. 7c - potřeba realizace	1,00000	65
Ot. 7d - potřeba kontaktu s lidmi	1,00000	56
Ot. 7e - obava ze ztráty přehledu	3,00000	54

Zdroj: Vlastní výzkum

Pro upřesnění první dílčí výzkumné otázky byla zpracována otázka v dotazníku č. 8. V ní byly uvedeny prostředky, které při hledání práce respondentky využívají. Respondentky označily ke každému prostředku čísla podle toho, jak často uvedené prostředky využívají:

1 = velmi často, 2 = občas, 3 = téměř nikdy, 4 = nikdy. Jejich četnosti jsou uvedeny v Příloze PI v Tabulkách č. 32 – 37. K vyhodnocení údajů byl opět použit modus. Jak ukazuje Tabulka č. 13, 139 (84 %) ze 166 respondentek velmi často využívá internet a 104 (63 %) respondentek ze 166 využívá inzeráty. Velmi často taky při hledání práce využívají kontaktování známých, jak uvedlo v počtu 93 (56 %) ze 166 respondentek. Dále 88 (53 %) ze 166 respondentek uvedlo, že nikdy nezůstávají při hledání práce bez aktivního přístupu, z čehož lze usuzovat, že hledání práce je pro ně prioritou.

Tabulka 13 Přehled četností užívání prostředků používaných matkami s nezletilými dětmi pro hledání zaměstnání

Proměnná	Popisné statistiky - Ot č. 8	
	Modus	Četnost modu
Ot. 8a - inzeráty	1,00000	104
Ot. 8b - osobní návštěvy firem	2,00000	93
Ot. 8c - kontaktování známých	1,00000	93
Ot. 8d - internet	1,00000	139
Ot. 8d - agentury práce	3,00000	54
Ot. 8e - bez aktivity	4,00000	88

Zdroj: Vlastní výzkum

DVO2: Jaké jsou z pohledu matek s nezletilými dětmi vnější a vnitřní překážky při jejich uplatnění na trhu práce?

(Otázky v dotazníku č. 9 a č. 10 a věcné hypotézy H1, H2, H3 a H4)

Vzhledem k hlavnímu cíli výzkumu, zjistit překážky nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi, které jim brání v jejich uplatnění na trhu práce, byly vytvořeny skupiny vnějších a vnitřních překážek. Vnější překážky matek s nezletilými dětmi při uplatnění na trhu práce, jsou obsaženy v otázce v dotazníku č. 9 pod označením 9a – 9g. Respondentky ke každé vnější překážce přiřadily číslo na škále důležitosti. Číslo 1 = zásadní, 2 = poměrně velká, 3 = částečná, 4 = malá, 5 = žádná. Jejich četnosti jsou v Příloze PI v Tabulkách č. 38 - 44. Souhrnný přehled absolutních a relativních četností jednotlivých proměnných otázky č. 9 je uveden v Tabulce č. 14. Pro rychlejší získání přehledu důležitosti vnějších překážek matek s nezletilými dětmi při uplatnění na trhu práce byl použit modus. Jeho výpočet je uveden v Tabulce č. 15.

Tabulka 14 Přehled absolutních a relativních četností vnějších překážek

Stupeň důležitosti 1 - 5	Přehled absolutních a relativních četností vnějších překážek při uplatnění na trhu práce u všech respondentek (ot. č. 9 a – g)						
	Nemoc- nost dětí	Nedosta- tek míst v MŠ	Nedosta- tek prac.míst	Problémy s hlídá- ním	Nevstřic- nost prac.doby	Věk ma- tek	Dojždění za prací
Zásadní	25	11	80	47	47	12	34
	15 %	7 %	48 %	28 %	28 %	7 %	20 %
Poměrně velká	38	19	68	27	48	29	30
	23 %	11 %	41 %	16 %	29 %	17 %	18 %
Částečná	42	20	15	27	40	51	49
	25 %	12 %	9 %	16 %	24 %	31 %	30 %
Malá	40	14	3	28	18	34	30
	24 %	8 %	2 %	17 %	11 %	20 %	18 %
Žádná	21	102	0	37	14	40	23
	13 %	61 %	0 %	22 %	8 %	24 %	14 %
Celkem	166	166	166	166	166	166	166
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 15 Přehled největších četností vnějších překážek respondentek

Proměnná	Popisné statistiky - Ot. č. 9	
	Modus	Četnost modu
Ot. 9a - častá nemocnost dítěte	3,00000	42
Ot. 9b - nedostatek míst v MŠ	5,00000	102
Ot. 9c - nedostatek pracovních míst	1,00000	80
Ot. 9d - problémy s hlídání dítěte	1,00000	47
Ot. 9e - nevstřícnost zaměstnavatele	2,00000	48
Ot. 9f - věk respondentek	3,00000	51
Ot. 9g - dojíždění do zaměstnání	3,00000	49

Zdroj: Vlastní výzkum

Bylo zjištěno, že za zásadní vnější překážky při uplatnění na trhu práce matky s nezletilými dětmi považují nejvíce *nedostatek pracovních míst na trhu práce*. K uvedené překážce se přihlásilo celkem 80 respondentek, což je 48 % z celkového počtu 166 respondentek. Jako další nejvíce zmiňovanou zásadní vnější překážku respondentky označily *problémy*

s hlídáním dítěte – 47 (28 %) respondentek. Naopak za žádnou vnější překážku matky s nezletilými dětmi při uplatnění na trhu práce považují *nedostatek míst v mateřských školkách*. Celkem tuto skutečnost uvedlo 102 (61 %) respondentek. Na základě uvedených informací se lze domnívat, že matky více spoléhají na hlídání dětí druhými osobami než na stávající institucionální síť ve společnosti. *Nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby* je rovnoměrně zmiňovaná překážka na úrovních důležitosti zásadní, poměrně velká a částečná v celkové četnosti 135 (81 %) respondentek, viz Tabulka č. 14. Lze se tedy domnívat, že jakákoli úprava pracovní doby je pro matky s nezletilými dětmi přínosem. K *nemocnosti dětí* jako další vnější překážce se respondenty vyjadřovaly rovněž poměrně vyrovnaně na všech nabízených úrovních důležitosti. Z vyrovnaných četností v odpovědích na překážku *dojíždění za prací* lze usuzovat, že by se respondenty dokázaly přizpůsobit, pokud by jim bylo nabídnuto požadované zaměstnání. Četnost překážky ohledně *věku respondentek* nasvědčuje tomu, že celkově pro matky s nezletilými dětmi není věk zásadní překážkou, ovšem na nižších úrovních preferencí se k věku jako překážce v uplatnění na trhu práce hlásí častěji.

Pro testování hypotéz byl použit test nezávislosti chí-kvadrát (χ^2) pro kontingenční tabulku při hladině významnosti 0,05. *Hladina významnosti je pravděpodobnost, že neoprávněně (nesprávně) odmítneme nulovou hypotézu. Tuto pravděpodobnost si lze volit podle situace (její závažnosti), ve většině pedagogických výzkumů se však pracuje na hladině významnosti 0,05 (5 %) nebo 0,01 (1 %).*⁷¹ Tímto testem významnosti je ověřováno, zda existuje souvislost mezi dvěma jevy zaznamenanými nominálním či ordinálním měřením, např. při zpracování výsledků dotazníkových šetření.⁷² *Testu nezávislosti chí-kvadrát nelze použít v případech, kdy ve více než 20% polí kontingenční tabulky jsou očekávané četnosti menší než 5 a v případě, že v některém poli je očekávaná četnost menší než 1.*⁷³

K věcné hypotéze H1 jsme pro testování závislosti vytvořili statistické hypotézy H1₀ a H1_A. Pro splnění podmínky užití testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku,

⁷¹ CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4, str. 72

⁷² CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4, str. 76

⁷³ CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4, str. 78

kdy ve více než 20 % polí kontingenční tabulky nesmí být hodnota menší než 5, provedli jsme sloučení kategorií nominálních hodnot ze tří kategorií na dvě kategorie. Ponechali jsme kategorii č. 1 – jedno nezaopatřené dítě v péči. Kategorii č. 2 – dvě nezaopatřené děti v péči a kategorii č. 3 – tři a více nezaopatřených dětí v péči jsme sloučili do jedné kategorie č. 2.

H1₀: Neexistují statisticky významné rozdíly u matek s nezletilými dětmi v počtu nezaopatřených dětí ve vlastní péči a vnější překážkou spočívající v nevstřícnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby. (otázky v dotazníku č. 3 a 9e)

H1_A: Existují statisticky významné rozdíly u matek s nezletilými dětmi v počtu nezaopatřených dětí ve vlastní péči a vnější překážkou spočívající v nevstřícnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby. (otázky v dotazníku č. 3 a 9e)

Nominální hodnoty: otázka č. 3 – Počet nezaopatřených dětí do 15 let v péči (1 – 1 dítě, 2 – 2 a více dětí)

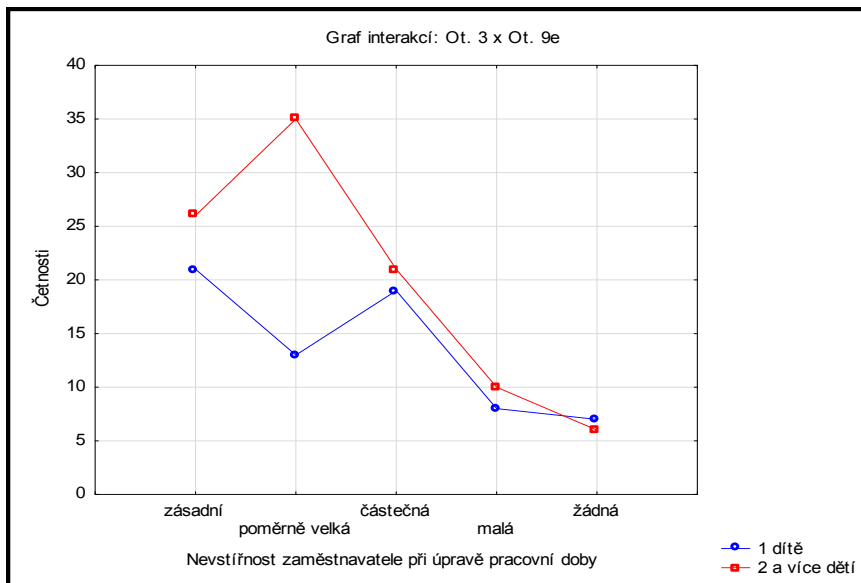
Ordinální hodnoty: otázka č. 9e – Nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby jako vnější překážka při uplatnění na trhu práce (1 – zásadní, 2 – poměrně velká, 3 – částečná, 4 – malá, 5 – žádná)

Tabulka 16 Souvislost mezi počtem nezletilých dětí, které mají matky v péči a nevstřícností zaměstnavatele při úpravě pracovní doby

Kontingenční tabulka						
Četnost označených buněk > 10						
(Marginální součty nejsou označeny)						
Ot. 3	Ot. 9e 1	Ot. 9e 2	Ot. 9e 3	Ot. 9e 4	Ot. 9e 5	Řádk. součty
1	21	13	19	8	7	68
2	26	35	21	10	6	98
Vš.skup.	47	48	40	18	13	166

Zdroj: Vlastní výzkum

Obrázek 1 Souvislost mezi počtem nezletilých dětí, které mají matky v péči a nevstřícností zaměstnavatele při úpravě pracovní doby



Zdroj: Vlastní výzkum

Vzhledem k tomu, že neexistují významné rozdíly v závislosti mezi počtem nezletilých dětí, které nezaměstnané matky mají ve vlastní péči a nevstřícností zaměstnavatelů při úpravě pracovní doby ($p=0,216068$, $p > 0,05$), zamítáme alternativní hypotézu H_{1A} a přijímáme nulovou hypotézu H_{10} , viz Tabulka č. 16 a Příloha PI, Tabulka č. 45.

Matky v kategorii č. 1, které mají jen jedno nezletilé dítě v péči, považují v 21 (31 %) případech z 68 jako zásadní vnější překážku nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby. Kategorie č. 2 - matky s 2 a více nezletilými dětmi v péči považují za zásadní překážku nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby v 26 (27 %) případech z 98. Větší rozdíly v důležitosti uvedené překážky jsou ve stupni důležitosti č. 2 – poměrně velká překážka, kdy respondentky s jedním dítětem (kategorie č. 1) vnímají nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby ve 13 (19 %) případech z 68 a s 2 a více dětmi (kategorie č. 2) je uvedená překážka vnímána jako poměrně velká u 35 (36 %) respondentek z celkových 98.

Z grafu interakcí (Obrázek č. 1) lze vyčíst větší rozdílnost v názoru na nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby matek s 1 nezletilým dítětem a s 2 a více nezletilými dětmi. K této překážce jako k poměrně velké se přiklání více matek s jedním dítětem

než matky s 2 a více dětmi. K ostatním stupňům důležitosti se matky s nezletilými dětmi hlásí poměrně stejně bez ohledu na počet nezletilých dětí, které mají v péči.

K věcné hypotéze H₂ jsme pro testování závislosti vytvořili statistické hypotézy H₂₀ a H_{2A}. Pro splnění podmínky užití testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, kdy ve více než 20 % polí kontingenční tabulky nesmí být hodnota menší než 5, provedli jsme sloučení kategorií nominálních hodnot v otázce v dotazníku č. 2 – věkové kategorie, a to ze čtyř kategorií na dvě kategorie. Ponechali jsme kategorii č. 1 – 25 let a méně a k ní jsme přidali kategorii č. 2 – 26 až 35 let. Vznikla tak kategorie č. 1 – 35 a méně let. Kategorii č. 3 – 36 až 45 let a kategorii č. 4 – 46 let a více let jsme sloučili do jedné kategorie č. 2 – 36 a více let.

H₂₀: Neexistují statisticky významné rozdíly ve věku matek s nezletilými dětmi a vnější překážkou spočívající ve věku, který by jim bránil v získání zaměstnání. (otázky v dotazníku č. 2 a 9f)

H_{2A}: Existují statisticky významné rozdíly ve věku matek s nezletilými dětmi a vnější překážkou spočívající ve věku, který by jim bránil v získání zaměstnání. (otázky v dotazníku č. 2 a 9f)

Nominální hodnoty: otázka č. 2 – Věkové kategorie respondentek (1 – 35 a méně let, 2 – 36 a více let)

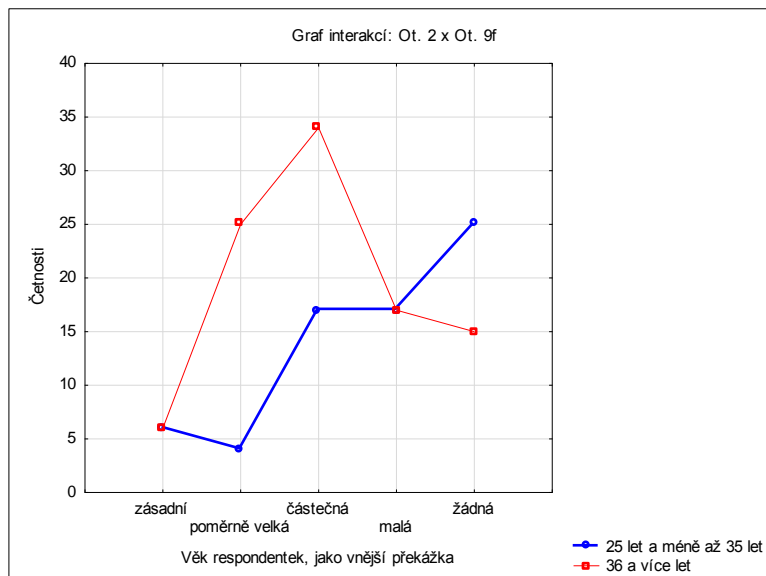
Ordinální hodnoty: otázka č. 9f – Věk jako vnější překážka při uplatnění na trhu práce (1 – zásadní, 2 – poměrně velká, 3 – částečná, 4 – malá, 5 – žádná)

Tabulka 17 Vnímání vlivu věku respondentek na jejich uplatnění na trhu práce

Kontingenční tabulka						
Četnost označených buněk > 10						
(Marginální součty nejsou označeny)						
Ot. 2	Ot. 9f 1	Ot. 9f 2	Ot. 9f 3	Ot. 9f 4	Ot. 9f 5	Řádk. součty
1	6	4	17	17	25	69
2	6	25	34	17	15	97
Vš.skup.	12	29	51	34	40	166

Zdroj: Vlastní výzkum

Obrázek 2 Vnímání vlivu věku respondentek na jejich uplatnění na trhu práce



Zdroj: Vlastní výzkum

Vzhledem k tomu, že existují významné statistické rozdíly mezi věkem matek s nezletilými dětmi a věkem jako překážkou, která jim brání v uplatnění na trhu práce ($p = 0,000719$, $p < 0,05$) zamítáme nulovou hypotézu H_{20} a přijímáme alternativní hypotézu H_{2A} , viz Tabulka č. 17 a Příloha PI Tabulka č. 46.

Jak je zřejmé z Tabulky č. 16 a z Obrázku č. 2 jako zásadní překážku vnímají svůj věk matky s nezletilými dětmi pouze v malém počtu, a to 6 respondentek v kategorii č. 1 a 6 respondentek v kategorii č. 2. Větší rozdíly jsou zřejmé ve druhém stupni důležitosti – poměrně velká překážka, kdy matky v kategorii č. 1 – 35 a méně let se jen v počtu 4 domnívají, že věk je jejich překážkou při uplatnění na trhu práce. Rozdíly jsou opět zřejmé na úrovni částečná překážka, kdy mladší ženy svůj věk vnímají jako překážku v počtu 17 a matky s nezletilými dětmi v kategorii č. 2 – 36 a více let tuto skutečnost považují za částečně závažnou v počtu 34 respondentek. Obě věkové skupiny matek s nezletilými dětmi se ve stejných počtech 17 shodly na malém vlivu věku na jejich uplatnění na trhu práce. 25 respondentek ve věku mladším než 35 let a 15 matek s nezletilými dětmi nepovažuje svůj věk za jakoukoli překážku při jejich uplatnění na trhu práce. Lze konstatovat, že matky s nezletilými dětmi ve věku 36 a více let považují svůj věk více za možnou překážku při uplatnění na trhu práce než matky s nezletilými dětmi ve věku do 35 let.

Vnitřní překážky matek s nezletilými dětmi při uplatnění na trhu práce jsou uvedeny v otázce v dotazníku č. 10 pod označením 10a – 10i. Respondentky ke každé vnitřní pře-

kázce přiřadily číslo na škále důležitosti. Číslo 1 = zásadní, 2 = poměrně velká, 3 = částečná, 4 = malá, 5 = žádná. Jejich četnosti jsou v Příloze PI v Tabulkách č. 47 – 55. Stejný souhrnný přehled, jaký je uveden k otázce v dotazníku č. 9 – *Jaké jsou vaše vnější překážky při uplatnění na trhu práce*, byl vytvořen k otázce v dotazníku č. 10 – *Jaké jsou vaše vnitřní překážky při uplatnění na trhu práce* v Tabulce č. 18. Jsou v něm zaznamenány absolutní a relativní četnosti jednotlivých vnitřních překážek, jejichž samostatné výpočty jsou uvedeny v Příloze č. I v Tabulkách č. 47 - 55. Pomocným výpočtem modu v Tabulce č. 19 byl zjištěn přehled největších četností vnitřních překážek matek s nezletilými dětmi při uplatnění na trhu práce.

Tabulka 18 Přehled absolutních a relativních četností vnitřních překážek

Stupeň důležitosti 1 - 5	Tabulka absolutních a relativních četností vnitřních překážek při uplatnění na trhu práce u všech respondentek (Ot. č. 10 a – i)								
	Nedost. vzdělání	Nadbyt. vzdělání	Ztráta prac. návyků	Nerozh. najít práci	Podceň. schop- ností	Přeceň. schop- ností	Neori- ent. na pr.trhu	Neoch- ta do- jíždět	Vys.mz dové poža- davky
Zásadní	30 18 %	6 4 %	10 6 %	10 6 %	21 13 %	1 1 %	11 7 %	18 11 %	2 1 %
Pom.velká	44 27 %	10 6 %	29 17 %	17 10 %	38 23 %	8 5 %	22 13 %	24 14 %	18 11 %
Částečná	55 33 %	23 14 %	36 22 %	33 20 %	49 30 %	31 19 %	54 33 %	48 29 %	43 26 %
Malá	23 14 %	28 17 %	43 26 %	42 25 %	25 15 %	40 24 %	39 23 %	26 16 %	45 27 %
Žádná	14 8 %	99 60 %	48 29 %	64 39 %	33 20 %	86 52 %	40 24 %	50 30 %	58 35 %
Celkem	166 100 %	166 100 %	166 100 %	166 100 %	166 100 %	166 100 %	166 100 %	166 100 %	166 100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 19 Přehled největších četností vnitřních překážek respondentek

Proměnná	Popisné statistiky - Ot. č. 10	
	Modus	Četnost modu
Ot. 10a - nedostatečné vzdělání	3,00000	55
Ot. 10b - nadbytečné vzdělání	5,00000	99
Ot. 10c - ztráta pracovních návyků	5,00000	48
Ot. 10d - nerozhodnost najít si práci	5,00000	64
Ot. 10e - podceňování vlastních schopností	3,00000	49
Ot. 10f - přeceňování vlastních schopností	5,00000	86
Ot. 10g - špatná orientace na trhu práce	3,00000	54
Ot. 10h - neochota dojíždět za prací	5,00000	50
Ot. 10i - vlastní vysoké mzdové požadavky	5,00000	58

Zdroj: Vlastní výzkum

Šest z uvedených devíti vnitřních překážek respondentky vůbec nepovažují za vnitřní překážku, která by jim bránila v uplatnění na trhu práce. 99 (60 %) ze 166 respondentek si nemyslí, že by měly *nadbytečné vzdělání*, které by jim bránilo najít práci. Uvedená skutečnost koresponduje s údaji v Tabulce č. 8 – Složení respondentek dle dosaženého vzdělání. Bylo zjištěno, že pouze 27 (16 %) respondentek dosáhlo vyššího odborného či vysokoškolského vzdělání. V 86 případech (52 %) si vůbec nemyslí, že by *přeceňovaly své vlastní schopnosti* a 64 (39 %) respondentek nepovažuje *nerozhodnost najít si práci* za překážku při uplatnění na pracovním trhu. Ani *vlastní vysoké mzdové požadavky* nejsou považovány v případě 58 (35 %) respondentek za překážku. Lze se domnívat, že respondentky nepovažují své mzdové požadavky za vysoké a jsou ochotny pracovat i za nižší mzdu. Poměrně vyrovnaný počet respondentek nepovažuje za vnitřní překážku *dojíždět za prací* – 50 respondentek (30 %). A jako vnitřní překážku odmítá *ztrátu pracovních návyků* – 48 respondentek (29 %). *Nedostatečné vzdělání, podceňování vlastních schopností a špatnou orientaci na trhu práce* respondentky ve většině případů považují pouze za částečnou vnitřní překážku. Z větší části respondentky označovaly vnitřní překážky při uplatnění na trhu práce pouze za částečné nebo žádné. Lze usuzovat, že ve snaze získat zaměstnání mohou matky s nezletilými dětmi některé z uvedených překážek vidět méně důležité a překonatelné.

K věcné hypotéze H3 byly pro testování závislosti vytvořeny statistické hypotézy H3₀ a H3_A. Abychom splnili podmínku pro užití testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, kdy ve více než 20 % polí kontingenční tabulky nesmí být menší než 5, provedli

jsme sloučení kategorií nominálních hodnot z 3 kategorií na 2 kategorie. Do kategorie č. 1 jsme sloučili původní kategorii č. 1 – obce do 2 000 obyvatel a kategorii č. 2 – obce od 2 001 do 20 000 obyvatel. Kategorie č. 3 – obce s 20 001 a více obyvateli zůstala zachována pod označením kategorie č. 2.

H3₀: Neexistují statisticky významné rozdíly v ochotě dojíždět za prací podle velikosti obce, ve které nezaměstnané matky s nezletilými dětmi bydlí. (otázky v dotazníku č. 1 a 10h)

H3_A: Existují statisticky významné rozdíly v ochotě dojíždět za prací podle velikosti obce, ve které nezaměstnané matky s nezletilými dětmi bydlí. (otázky v dotazníku č. 1 a 10h)

Nominální hodnoty: otázka č. 1 – Velikost obce (1 – do 20 000 obyvatel, 2 – 20 001 obyvatel a více)

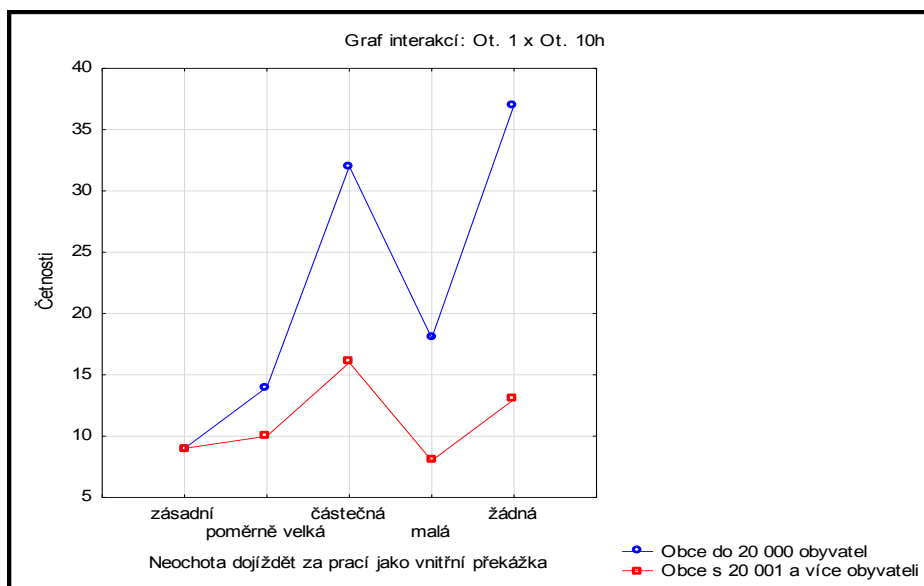
Ordinální hodnoty: otázka č. 10h – Neochota dojíždět za prací jako vnitřní překážka při uplatnění na trhu práce (1 – zásadní, 2 – poměrně velká, 3 – částečná, 4 – malá, 5 – žádná)

Tabulka 20 Souvislost v ochotě dojíždění za prací a velikostí obce, kde respondentky bydlí

Kontingenční tabulka						
Četnost označených buněk > 10						
(Marginální součty nejsou označeny)						
Ot. 1	Ot. 10h 1	Ot. 10h 2	Ot. 10h 3	Ot. 10h 4	Ot. 10h 5	Řádk. součty
1	9	14	32	18	37	110
2	9	10	16	8	13	56
Vš. skup.	18	24	48	26	50	166

Zdroj: Vlastní výzkum

Obrázek 3 Souvislost v ochotě dojíždění za prací a velikostí obce, kde respondentky bydlí



Zdroj: Vlastní výzkum

Vzhledem k tomu, že neexistují významné rozdíly mezi velikostí obce, ve které matky s nezletilými dětmi bydlí a neochotou dojíždět za prací ($p = 0,373281$, $p > 0,05$), zamítáme alternativní hypotézu H_{3A} a přijímáme nulovou hypotézu H_{30} , viz Tabulka č. 20 a Příloha PI, Tabulka č. 56.

V kategorii č. 1 – nezaměstnané matky s nezletilými dětmi, které bydlí v obci do 20 000 obyvatel v 37 případech (34%) z celkových 110 respondentky nepovažují jako svoji vnitřní překážku dojíždění do zaměstnání. Jen v 9 případech (8 %) je dojíždění do práce zásadní překážkou. V kategorii č. 2 z počtu 56 matek s nezletilými dětmi z obcí s 20 001 a více obyvateli považuje dojíždění do zaměstnání za zásadní překážku 9 (16 %) respondentek, za částečnou překážku 16 (29 %) respondentek a 13 (23 %) respondentek nemá žádný problém s dojížděním za prací. Lze se domnívat, že obce s menším počtem obyvatel nenabízejí tolik pracovních příležitostí jako větší obce a jsou více od větších obcí vzdálené. Jak je zřejmé z Obrázku č. 3 celkově nezáleží tolik na velikosti obce, ve které respondentky bydlí, aby považovaly dojíždění za svoji překážku při uplatnění na trhu práce. Může to znamenat, že jsou ochotny dojíždět nebo, že s dojížděním do práce přímo počítají.

Rovněž u H4, s ohledem na splnění podmínky pro užití testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, kdy ve více než 20 % polí kontingenční tabulky nesmí být menší než 5, jsme provedli sloučení kategorií nominálních hodnot z 3 kategorií na 2 kategorie. Kategorii č. 1 – délka evidence jako uchazeče o zaměstnání na úřadu práce méně než 5 měsíců a kategorii č. 2 – délka evidence jako uchazeče o zaměstnání na úřadu práce 5 měsíců až 1 rok jsme sloučili do jedné kategorie č. 1 – délka evidence jako uchazeče o zaměstnání na úřadu práce do 1 roku. Původní kategorii č. 3 - délka evidence jako uchazeče o zaměstnání na úřadu práce 1 rok a více byla označena jako kategorie č. 2.

H4₀: Neexistují statisticky významné rozdíly mezi délkou evidence matek s nezletilými dětmi jako uchazečkami o zaměstnání na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků. (otázky v dotazníku č. 6 a 10c)

H4_A: Existují statisticky významné rozdíly mezi délkou evidence matek s nezletilými dětmi jako uchazečkami o zaměstnání na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků. (otázky v dotazníku č. 6 a 10c)

Nominální hodnoty: otázka č. 6 – Délka evidence jako uchazeče o zaměstnání na úřadu práce (1 – do 1 roku, 2 - 1 rok a více)

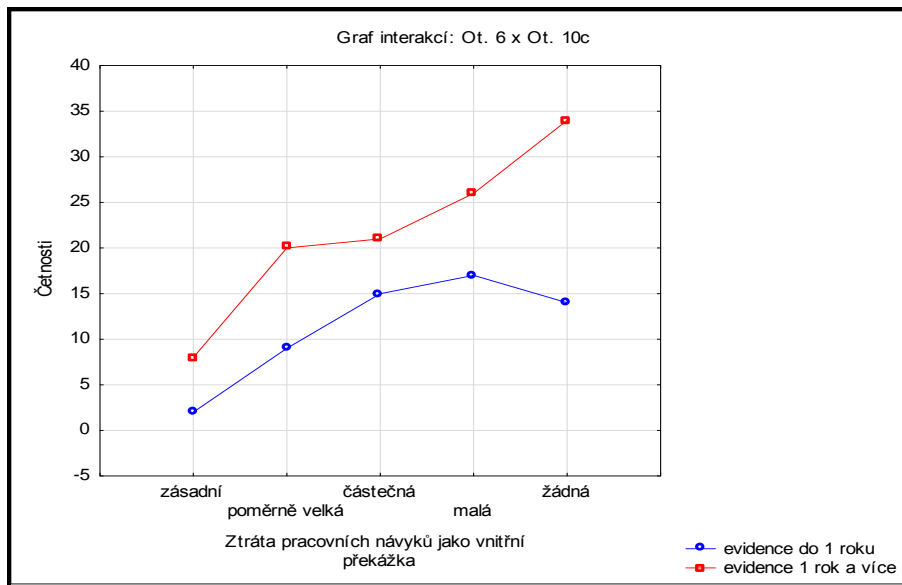
Ordinální hodnoty: otázka č. 10c – Ztráta pracovních návyků jako vnější překážka při uplatnění na trhu práce (1 – zásadní, 2 – poměrně velká, 3 – částečná, 4 – malá, 5 – žádná)

Tabulka 21 Souvislost délky evidence respondentek na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků

Kontingenční tabulka Četnost označených buněk > 10 (Marginální součty nejsou označeny)						
Ot. 6	Ot. 10c 1	Ot. 10c 2	Ot. 10c 3	Ot. 10c 4	Ot. 10c 5	Řádk. součty
1	2	9	15	17	14	57
2	8	20	21	26	34	109
Vš. skup.	10	29	36	43	48	166

Zdroj: Vlastní výzkum

Obrázek 4 Souvislost délky evidence respondentek na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků



Zdroj: Vlastní výzkum

Vzhledem k tomu, že neexistují významné rozdíly mezi délkou evidence matek s nezletilými dětmi jako uchazečkami na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků ($p = 0,558810$, $p > 0,05$), zamítáme alternativní hypotézu H_{4A} a přijímáme nulovou hypotézu H_{40} , viz Tabulka č. 21 a Příloha PI, Tabulka č. 57.

Jak je zřejmé z Tabulky č. 21 a z Obrázku č. 4, celkem 14 (25 %) z 57 respondentek s jedním nezletilým dítětem v péči 34 (31 %) ze 109 matek s 2 a více nezletilými dětmi v péči nepovažují ztrátu pracovních návyků v souvislosti s délkou jejich evidence na úřadu práce za žádnou překážku. Celkově lze shrnout, že matky s nezletilými dětmi nevnímají jako zásadní překážku ztrátu pracovních návyků v souvislosti s délkou jejich evidence jako uchazeček o zaměstnání na úřadu práce

DVO3: Jakou důležitost přikládají matky s nezletilými dětmi při uplatnění na trhu práce podmínkám spojeným se zaměstnáním?

(Otázky v dotazníku č. 11 a č. 15)

Otázka v dotazníku č. 11 obsahovala skutečnosti, které upřednostňují respondentky při výběru zaměstnání. Bylo vytvořeno osm důvodů pro přijetí zaměstnání, u kterých jsme se

domnívali, že mohou být pro matky s nezletilými dětmi hledajícími zaměstnání žádané. U každého důvodu respondentky uvedly stupeň důležitosti, jaký pro ně má uvedený důvod význam. Pro účely šetření byly stupně důležitosti označeny jako kategorie č. 1 - zásadní, kategorie č. 2 – poměrně velký, kategorie č. 3 – částečný, kategorie č. 4 – malý a kategorie č. 5 – žádný. Četnosti jednotlivých důvodů jsou uvedeny v Příloze PI v Tabulkách č. 58 - 65. Pro lepší přehled největších četností u všech důvodů a kategorií byl použit modus uvedený v Tabulce č. 22. Bylo zjištěno, že žádný z důvodů nemá pro respondentky zásadní význam pro přijetí zaměstnání. Jako poměrně velký důvod pro přijetí zaměstnání matky s nezletilými dětmi označily *výši mzdy*, a to v počtu 70 (42 %) a ve stejném počtu se přihlásily respondentky k důvodu – *dobrý pracovní kolektiv*. Jen o málo vyšší počet matek s nezletilými dětmi – 72 (43 %) udává jako poměrně velký důvod pro přijetí zaměstnání *práci, která je baví*. Vůbec žádný rozhodující význam pro přijetí zaměstnání nemá skutečnost, že *zaměstnavatel je zřizovatelem své mateřské školky*. K tomuto důvodu se vyjádřilo v kategorii č. 5 – žádný význam celkem 96 (58 %) matek s nezletilými dětmi. Můžeme se domnívat, že ještě není v povědomí naší společnosti tak velká informovanost o firemních mateřských školkách nebo, stejně jako v analýze otázky v dotazníku č. 9b, že matky s nezletilými dětmi dávají přednost hlídání druhými osobami, či upřednostňují státní mateřské školky. K nabídnutým důvodům upřednostňovaným při přijetí zaměstnání matkami nezletilých dětí patří v dotazníku *práce, která odpovídá mému vzdělání, prestiž firmy a její stabilita, zkrácená pracovní doba a možnost práce z domova*.

Tabulka 22 Přehled největších četností skutečností pro přijetí zaměstnání

Proměnná	Popisné statistiky -Ot. č. 11	
	Modus	Četnost modu
Ot. 11a - výše mzdy	2,00000	70
Ot. 11b - práce, která mě baví	2,00000	72
Ot. 11c - práce odpov. vzdělání	3,00000	60
Ot. 11d - dobrý pracovní kolektiv	2,00000	70
Ot. 11e - prestiž a stabilita firmy	3,00000	64
Ot. 11f - zkrácená pracovní doba	3,00000	40
Ot. 11g - firemní mateřská školka	5,00000	96
Ot. 11h - možnost práce z domo	3,00000	56

Zdroj: Vlastní výzkum

V otázce v dotazníku č. 15 jsou uvedeny výhody, které mohou zaměstnavatelé zaměstnancům nabízet. Bylo uvedeno šest výhod, které může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout. Respondentky měly možnost vyjádřit svůj názor označením stupně důležitosti, jaký pro ně uvedená výhoda má. Stupeň důležitosti č. 1 – velmi důležitý, č. 2 – spíše důležitý, č. 3 – neutrální, č. 4 – spíše důležitý, č. 5 – zcela nedůležitý. Byly provedeny výpočty četností jednotlivých zaměstnavatelských výhod uvedené v Příloze PI v Tabulkách č. 66 – 71. Následným výpočtem modu v Tabulce č. 23 byly vyhodnoceny zaměstnavatelské výhody, dle největších četností a důležitosti. Jako velmi důležité výhody od zaměstnavatelů respondentky vyhodnotily téměř stejnými počty zkrácený pracovní úvazek 63 respondentek (38 %), stejný počet 63 (38 %) respondentek uvedlo výhodu od zaměstnavatele pružnou pracovní dobu. Ze 166 respondentek vyjadřujících se k zaměstnavatelské výhodě občasná práce z domu (např. při nemoci dítěte) uvedlo 56 (34 %) tuto výhodu jako velmi důležitou. Naopak za zcela nedůležitou výhodu od zaměstnavatele matky s nezletilými dětmi považují možnost využití firemní mateřské školky. Ze 166 respondentek se tak vyjádřilo 79 (48 %) z nich. U dalších výhod od zaměstnavatele – systém zaměstnaneckých benefitů na míru zaměstnanci (individuální zaměstnanecké výhody) a možnost využití systému indispozičního volna (volný den např. jednou za 3 měsíce mimo dny dovolené) nejsou matkami s nezletilými dětmi ve větším počtu upřednostňovány.

Tabulka 23 Přehled četností a důležitosti výhod nabízených zaměstnavatelem

Proměnná	Popisné statistiky - Ot. č. 15	
	Modus	Četnost modu
Ot. 15a - zkrácený prac.úvazek	1,000000	63
Ot. 15b - pružná pracovní doba	1,000000	63
Ot. 15c - občasná práce z domu	1,000000	56
Ot. 15d - zaměstnanecké benefity	3,000000	72
Ot. 15e - indispoziční volno	3,000000	66
Ot. 15f - využití firemní MŠ	5,000000	79

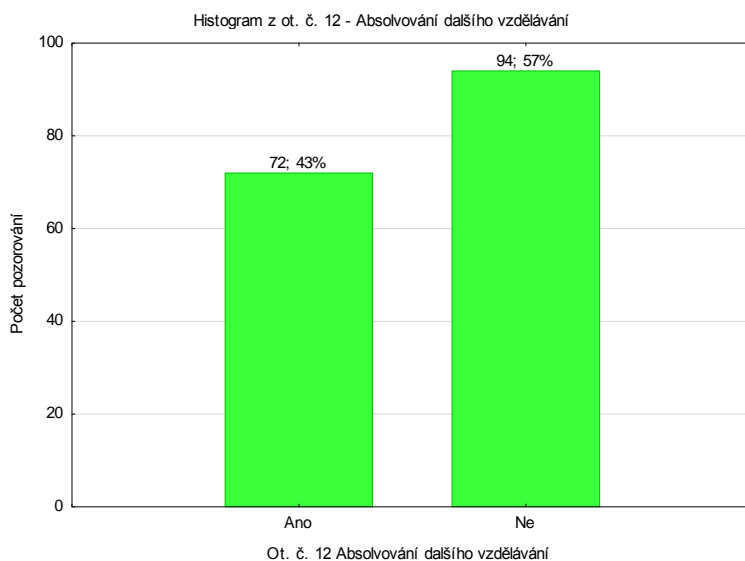
Zdroj: Vlastní výzkum

DVO4: Jak se matky s nezletilými dětmi zapojují do dalšího vzdělávání?

(otázky v dotazníku č. 12, č. 13 a č. 14.)

Obrázek č. 5 a Tabulka č. 72 v Příloze PI znázorňuje, kolik respondentek absolvovalo další vzdělávání. Ze 166 matek s nezletilými dětmi jich 72 absolvovalo po ukončení základního, středního a případně vysokoškolského vzdělání další vzdělávání formou kurzu či re-kvalifikace v délce trvání nejméně 3 týdny.

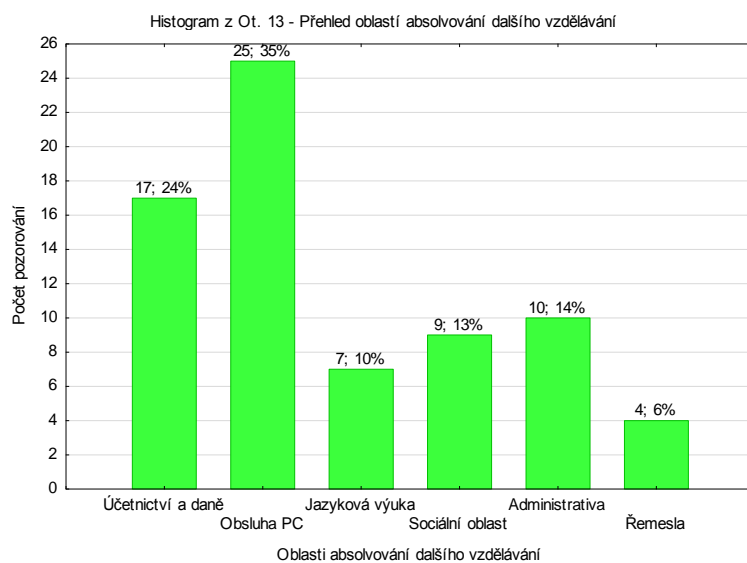
Obrázek 5 Histogram četností absolvovaného dalšího vzdělávání



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázkou v dotazníku č. 13 byly respondentky tázány na oblast dalšího vzdělávání. Obrázek č. 6 znázorňuje výsledky zjištění jednotlivých forem dalšího vzdělávání u 72 respondentek, které na otázku v dotazníku č. 12 odpověděly kladně. Nejčastěji absolvovaly respondentky vzdělávání v oblasti obsluhy PC – ve 25 (35 %) případech, 17 (24 %) matek s nezletilými dětmi absolvovala kurzy v oblasti účetnictví a daní, 10 (14 %) v oblasti administrativy, 9 (13 %) v sociální oblasti – nejčastěji jako pečovatelky, 7 (10 %) respondentek prošlo jazykovou výukou a 4 (6 %) matky s nezletilými dětmi si udělaly řemeslné kurzy – masér, nehotová modeláž, výroba šperků Tiffany a sekání písma do kamene.

Obrázek 6 Přehled oblastí absolvování dalšího vzdělávání



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázkou v dotazníku č. 14 byly respondentky dotazovány na přínosnost absolvovaného dalšího vzdělávání. Ze 72 matek s nezletilými dětmi 20 (28 %) z nich ho považuje za velmi přínosné, 28 (39 %) za přínosné, 15 (21 %) za méně přínosné a 9 (12%) za nepřínosné, viz Tabulka č. 24.

Tabulka 24 Četnost přínosu dalšího vzdělávání pro respondentky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 14 - Přínosnost dalšího vzdělávání					
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četn. (platných)	Kumul. % (platných)	Rel.četn. všech	Kumul. % všech
velmi přínosné	20	20	27,777%	27,777%	12,0481%	12,0481%
přínosné	28	48	38,888%	66,666%	16,8674%	28,9150%
méně přínosné	15	63	20,833%	87,500%	9,0361%	37,9515%
nepřínosné	9	72	12,500%	100,000%	5,4216%	43,3730%

Zdroj: Vlastní výzkum

DVO5: Za jakých podmínek by matky s nezletilými dětmi přijaly méně prestižní práci?
(otázka v dotazníku č. 16)

Matkám s nezletilými dětmi byly nabídnuty možnosti, ve kterých jsou popsány podmínky, za jakých by přijaly méně prestižní práci, než na jakou mají vzdělání či kvalifikaci. Na stupnici 1 – 4, kdy 1 = určitě ano, 2 = spíše ano, 3 = spíše ne a 4 = určitě ne, měly označit jednotlivé podmínky přijetí méně prestižní práce. Byly provedeny výpočty jednotlivých četností, které jsou uvedeny v Příloze PI, v Tabulkách č. 73 – 78. Pro rychlejší znázornění největších četností byl použit modus, uvedený v Tabulce č. 25. Bylo zjištěno, že stupněm 1 – určitě ano označilo 79 (48 %) respondentek ze 166 zúčastněných variantu *méně prestižní práce na určitou stanovenou dobu s perspektivou zaměstnání na požadované pozici na dobu neurčitou*. Ze 166 respondentek však nejvíce – 87 (52 %) matek s nezletilými dětmi by určitě přijalo *méně prestižní práci na dobu neurčitou s vysokým (nadprůměrným) platovým ohodnocením*. Určitě by 70 (42 %) ze 166 matek s nezletilými dětmi nepřijalo *jakoukoli méně prestižní práci s podprůměrným platovým ohodnocením*. Z Tabulky č. 78 v Příloze PI vyplývá, že jen 8 respondentek by určitě přijalo jakoukoli práci s podprůměrným platem.

Tabulka 25 Přehled četností podmínek pro přijetí méně prestižní práce

Proměnná	Popisné statistiky - Ot. č. 16	
	Modus	Četnost modu
Ot. 16a - Perspektiva na dobu neurčitou	1,000000	79
Ot. 16b - Perspektiva na dobu určitou	2,000000	66
Ot. 16c - Neurčitá doba s vysokým platem	1,000000	87
Ot. 16d - Určitá doba s vysokým platem	2,000000	70
Ot. 16e - Neurčitá doba s průměrným platem	2,000000	74
Ot. 16f - Jakákoli práce s podprům.platem	4,000000	70

Zdroj: Vlastní výzkum

5.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Výzkumu se zúčastnilo celkem 166 matek s nezletilými dětmi do 15 let. Výběr byl zaměřen na Zlínský kraj, ve kterém byl realizován projekt Šance pro rodiče II zaměřený právě na cílovou skupinu rodičů s nezletilými dětmi do 15 let.

V praktické části byly na hladině významnosti 0,05 prokázány 4 statistické závislosti. Jejich přehled je v následující Tabulce č. 26.

Tabulka 26 Verifikace hypotéz

Hypotéza		Ověření
H1	Předpokládáme, že u nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi žijících v obcích s více než 20 001 obyvateli je častější vnitřní překážkou při uplatnění na trhu práce neochota dojíždět za prací než u matek žijících v obcích do 2000 obyvatel	nepotvrzena
H2	Předpokládáme, že matky s nezletilými dětmi ve věkové kategorii 35 a méně let považují za vnější překážku při uplatnění na trhu práce svůj věk častěji než matky s nezletilými dětmi ve věkové kategorii 36 a více let	potvrzena
H3	Předpokládáme, že matky 3 a více nezletilými dětmi považují za vnější překážku nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby častěji než matky s 1 nezletilým dítětem	nepotvrzena
H4	Předpokládáme, že pro matky s nezletilými dětmi s délkou evidence na ÚP déle než 1 rok je větší vnitřní překážkou ztráta pracovních návyků než pro matky s nezletilými dětmi s délkou evidence na ÚP do 5 měsíců	nepotvrzena

Zdroj: Vlastní zpracování

V hlavní cílové otázce, která se týká zjištění překážek matek s nezletilými dětmi při jejich uplatnění na trhu práce, bylo zjištěno, že nejčastěji zmiňované překážky jsou *nedostatek pracovních míst a problémy s hlídáním dítěte*. Zároveň nejvíce respondentek neuvádí jako překážku *nedostatek míst v mateřských školkách*. Zdánlivě se tyto dne překážky dostávají do rozporu, ale je nutno vzít v úvahu, že se jedná o matky s dětmi do 15 let a péči např. v případě nemoci potřebují děti většinou až do 15 let. To může být důvodem, proč otázkám kolem institucionální péče respondentky nepřikládaly velká důraz. Lze se také domnívat, že dosud není velká síť firemních mateřských školek ani dostatečná informovanost o nich. Nelze přehlédnout ani další vnější překážku *nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby*. Na základě uvedených výsledků se lze domnívat, že by matky s nezletilými dětmi uvítaly vstřícnost ze strany zaměstnavatele a jistě nejen v oblasti úpravy pracovní doby. Pokud se týká vnitřních překážek respondentek, nepovažují je celkově za nijak závažné. Usuzujeme, že pokud se týká osobních překážek matek s nezletilými dětmi, jsou schopny tyto překážky překonat nebo odstranit. Je však také možné, že mnohé respondentky mají v případě vnitřních překážek malou sebereflexi.

Většinou matky s nezletilými dětmi hledají práci z důvodu vylepšení finanční situace rodiny. Není však zanedbatelný ani důvod finanční nezávislosti na druhých, potřeba realizace mimo péči o děti a domácnost a potřeba kontaktu s jinými lidmi než v omezeném okruhu lidí. Obava ze ztráty přehledu v oblasti své profese není pro většinu respondentek zásadním důvodem pro hledání zaměstnání. Nelze však říci, že by podle výsledků šetření byl tento důvod nevýznamný.

Nejvíce využívanými způsoby hledání zaměstnání je internet, inzeráty a kontaktování známých. Respondentky uvádějí, že téměř stále nějakou aktivitu v hledání zaměstnání vyvíjejí, což v současné přístupnosti k internetu lze považovat za samozřejmé.

Pokud by si matky s nezletilými dětmi měly vybrat skutečnost, která by pro ně byla rozhodující pro upřednostnění zaměstnání, nebylo zjištěno jednoznačné vyhranění. Téměř všechny z nabízených možností mají svůj poměrně velký význam jako důvod pro přijetí zaměstnání. Jen výhoda firemní mateřské školky je výrazně nepodstatná pro většinu respondentek, což může souviset s dosud malou rozšířeností a celkově nižším povědomím o institutu firemních mateřských školek.

Z celkového počtu 166 respondentek absolvovalo 72 (43 %) po ukončení základního, středškolského nebo vysokoškolského studia nějakou formu dalšího vzdělávání k rozšíření nebo zvýšení jejich kvalifikace a uplatnění na trhu práce. Dle zjištěných výsledků byla nejvíce navštěvovaným typem dalšího vzdělání obsluha počítače. Dále to bylo vzdělávání v oblasti účetnictví a daní. V menší míře respondentky absolvovaly jazykovou výuku a vzdělávání v sociální a administrativní oblasti. Jen 4 respondentky absolvovaly kurzy v řemeslné oblasti (masér, nehtová modeláž, výroba šperků Tiffany a sekání písma do kamene). Pokud se týká prospěšnosti dalšího vzdělávání lze konstatovat, že podle výsledků šetření ho respondentky v průměru považují za přínosné.

Větší nároky mají matky s nezletilými dětmi na výhody, které jim může poskytnout zaměstnavatel. V dotazníku jim byly nabídnuty konkrétní výhody, z nichž za velmi důležité považují zkrácený pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu, občasnou práci z domu (např. při onemocnění dítěte). Individuální zaměstnanecké benefity a možnost indispozičního volna nepovažují respondentky za nijak zásadní. A opět, stejně jako v předešlé otázce, možnost umístění dítěte ve firemní mateřské školce je pro respondentky zcela nedůležitá.

V otázce podmínek, za jakých by respondentky přijaly méně prestižní práci, je pro ně nejdůležitější perspektiva získat požadovanou pracovní pozici na dobu neurčitou. V druhém

případě, kdy nejvíce respondentek přijme méně prestižní práci je pro ně důležité nadprůměrné platové ohodnocení. K ostatním alternativám se přiklánějí rovněž kladně, ovšem s váhavějším souhlasem. Rozhodně však nejvíce respondentek odmítá přijmout jakoukoli méně prestižní práci s podprůměrným platem.

K tématu překážek nezaměstnaných matek s nezletilými dětmi by jistě šlo vytvořit mnoho dalších otázek a hypotéz. Dá se však říci, že výzkum potvrdil hlavní nedostatky v nabídce státu či zaměstnavatelů na trhu práce pro matky s nezletilými dětmi. A to zejména pokud se týká nedostatečné nabídky pracovní doby.

Výzkum naznačil mimo definování četností jednotlivých překážek i situaci, že matky s nezletilými dětmi se vyjadřují poměrně submisivně v požadavcích vycházejících z jejich strany. Pokud jsou však výhody nabízeny ze strany zaměstnavatelů, odpovědi respondentek jsou více rozhodné, jsou ve výraznějších četnostech i preferencích. Může to svědčit o neprůbojnosti vzhledem k obavě, že pokud by si samy kladly více požadavků, případně s vyšším důrazem, nemusely by najít uplatnění na trhu práce vůbec.

ZÁVĚR

Hodně diskutovaný problém nezaměstnanosti jistě není jednoduchý. A to nejen v případě rizikových skupin, které jsou označeny jako více ohrožené nezaměstnaností. Situace je o to těžší, že úzce souvisí nejen s ekonomickou, ale i s politickou situací ve společnosti. Legislativní úpravy a různé reformy, které se zpravidla snaží každé nové politické seskupení po volbách nastolit, ne vždy plynule navazuje na předešlé systémy. Také jejich zavádění mnohdy trvá příliš dlouhou dobu a situace na trhu práce, na kterou tato opatření mají reagovat, se mezitím může změnit. Stejný problém pomalé reakce na ekonomiku je i v oblasti školství. Zdá se, že vzdělávací systém v České republice více koresponduje s „tržním hospodářstvím“ škol, než aby vycházel z potřeb pracovního trhu.

Nejen vzhledem k podpoře růstu počtu obyvatel je důležité vytvářet takové podmínky, které rodičům pomohou sladit jejich rodičovské a pracovní povinnosti. Usnadnění života rodinám s dětmi může napomoci ke spokojenosti jak rodičů, tak i dětí. Povinností celé společnosti by mělo být vytvořit takové podmínky, které rodičům umožní dát jejich dětem potřebnou péči. Vklad, který rodiče dávají svým dětem v období jejich nezletilosti je klíčový pro celý život. Lze se vyhnout problémům, jejichž nárůst v podobě různých patologických jevů a závislostí, můžeme vidět čím dál častěji. Podpora zlepšování podmínek pro rodiny s dětmi je jedna z hlavních cest, která pomůže eliminovat negativní jevy ve společnosti. Náklady spojené s podporou sladování pracovních a rodinných povinností mohou ve svém konečném důsledku být nižší, než náklady spojené s řešením důsledků sociopatologických jevů.

Cílem diplomové práce bylo zjistit alespoň část problému, jehož výsledky by mohly pomoci najít řešení zaměstnávání jedné skupiny nezaměstnaných – matek s nezletilými dětmi v jejich uplatnění na trhu práce. Výsledky výzkumu pomohly upřesnit hlavní překážky, které mají matky s nezletilými dětmi při vstupu na trh práce. I když byl výzkum prováděn s respondentkami ze Zlínského kraje, potvrdil překážky, které jsou uváděny v celorepublikovém měřítku, jak je zmiňováno v teoretické části diplomové práce. Potřeba vytvoření pracovních míst na zkrácený pracovní úvazek, možnost využívání flexibilní pracovní doby a občasné práce z domu jsou nejčastěji zmiňovanými požadavky.

Sladování rodinného a pracovního života rodičů s dětmi by mělo být prioritou celé společnosti. Pro řešení problému může Česká republika využít zkušeností z jiných států, které různé formy pracovní doby využívají již delší dobu. Zůstává tedy otázkou, kdy budou pře-

vzaty modely pro sladění profese a rodiny a aplikovány v České republice. Zaměstnavatelé sami mají možnost svým přístupem vyjít vstříc rodičům s dětmi. Mohou nabídnout flexibilní formy práce, služby péče o děti zaměstnankyň a zaměstnanců, speciální pracovní podmínky vstřícné potřebám rodin. Stát může pomoci rodinám s dětmi změnami v legislativě, např. daňovým zvýhodněním zaměstnavatelům, kteří podporují zaměstnávání rodičů nezletilých dětí.

Doba, po kterou se mluví o sladění rodinného a pracovního života rodin v České republice je poměrně dlouhá. Prohledáváním internetu lze najít nespočet odkazů na toto téma. O to víc je zarážející, že se v naší společnosti stále jen více o problému mluví, než koná. Je však naděje, že i pod tlakem Evropské unie bude muset naše republika pro harmonizaci rodinných a pracovních povinností udělat více.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BARTÁKOVÁ, Helena. 2009. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, EDIS. ISBN 978-802-1050-129
- [2] BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8
- [3] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích* [online]. Praha 30. 4. 2013 [Cit. 2014-02-01] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich
- [4] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných podle krajů, 401/3* [online]. Praha 30. 4. 2013 [Cit. 2014-02-12] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3115-13>
- [5] ČERMÁK, Jindřich. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. *E-polis.cz*, 2003-11-10. [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>.
- [6] ČERMÁKOVÁ, Marie. 2000. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-858-5093-1
- [7] GAVORA, Peter. 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-185-0
- [8] GENDER STUDIES. *Jak skloubit dítě a práci* [online]. [Cit. 2014-02-01] Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/?poradna=open>
- [9] GENDER STUDIES. *Stlačený pracovní týden* [online]. [Cit. 2014-02-12] Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>
- [10] CHRÁSKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1369-4
- [11] *Chudoba, nezaměstnanost: a další témata Pražské školy alternativ: Pražská škola alternativ - sborník 06*. 2012. Praha: Ekumenická akademie Praha. ISBN 978-80-87661-03-1

- [12] IDNES.CZ. *Plány na podporu rodin politici neplní, teď slibují nižší daně a školky* [online]. 17. 2. 2014. [Cit. 2014-02-17] Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/nova-vlada-a-benefity-pro-rodiny-dai-ekonomika.aspx?c=A140216_213049_ekonomika_ert
- [13] JIRÁSKOVÁ, Silvia et al. 2011. *Život ve svých rukou*. Praha: SPIRALIS, o.s. ISBN 978-80-87263-01-3
- [14] KELLER, Jan. 2010. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-807-4190-31
- [15] KOCOuroVÁ, Jiřina a Ladislav RABUŠIC. 2006. *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný? : proměny reprodukčního chování a možnosti rodinné politiky z hlediska postojů české veřejnosti*. Praha: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta, Katedra demografie a geodemografie. ISBN 80-86561-93-3
- [16] KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-726-1117-8
- [17] KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2008. *Práce a péče: proměny " rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakl. (SLON). sv. 18. ISBN 80-864-2994-6
- [18] KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4
- [19] MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3
- [20] MAREŠ, Petr. 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakl. ISBN 80-85850-61-3
- [21] MPSV. *Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005*. [online]. Praha 27. 1. 2014 [Cit. 2014-02-12] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- [22] MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha 14. 1. 2014 [Cit. 2014-02-20] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- [23] RAŠTICOVÁ, Martina. 2011. *Česká žena mezi rodinou a profesí: leadership a management diverzitních týmů z genderové perspektivy*. Brno: CERM. ISBN 978-80-7204-776-5

- [24] *Rovné příležitosti do firem. 2004.* speciální vydání elektronického zpravodaje rovné příležitosti do firem. Praha: Gender Studie, o.p.s.
- [25] SIROVÁTKA, Tomáš. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika.* Brno: Albert. ISBN 80-732-6104-9
- [26] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 978-807-3261-405
- [27] SOKAČOVÁ, Linda. 2005. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku: rovné příležitosti 2004 : sborník z mezinárodní konference a závěrečná zpráva z průzkumu.* Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-06-4
- [28] ŠINDLEROVÁ, Ivana. 2005. *Ženy na trhu práce. Jak na nezaměstnanost a diskriminaci. Prakticky a takticky! Příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní) Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR.*
- [29] MAJDYŠOVÁ, Miriam. 2002. Diskriminace z pohledu úřadu práce. In: ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice.* Praha: Český helsinský výbor. ISBN 80-864-3611-X
- [30] TOMEŠ, Josef. 2009. *Ženy ve spektru civilizací: (k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti).* Praha: Ústav T.G. Masaryka. ISBN 978-807-4190-094
- [31] VALOUCHOVÁ, Eva. 2002. Nezaměstnaná žena – programy na zvýšení sebevědomí a změnu kvalifikace. In: ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice.* Praha: Český helsinský výbor. ISBN 80-864-3611-X
- [32] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ, 2003. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-864-2918-0
- [33] WECKSTRÖM, Sirpa. 2011. Self-assessed consequences of unemployment on individual wellbeing and family relationships: A study of unemployed women and men in Finland. In: *International Journal of Social Welfare*, 2011. ISSN 1369-6866

- [34] *Zajištění rodiny s ohledem na sladování pracovního a rodinného života*. 2011. Praha: Český svaz žen. Na pomoc ženám; seš. č. 18. ISBN 978-80-87227-02-2
- [35] ZLIN.CZ. *Univerzitní školku bude navštěvovat až dvojnásobek dětí* [online]. [Cit. 2014-02-12] Dostupné z:
<http://zlin.cz/509811n-univerzitni-skolku-bude-navstevovat-dvojnásobek-deti>
- [36] ZLIN.CZ. *Organizační složky města* [online]. [Cit. 2014-02-01] Dostupné z:
<http://www.zlin.eu/organizacni-slozky-mesta-jesle-a-rehabilitacni-stacionar--cl215.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Atd.	A tak dále
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Např.	Například
Tzv.	Tak zvaný
ÚP	Úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Souvislost mezi počtem nezletilých dětí, které mají matky v péči a nevstřícností zaměstnavatele při úpravě pracovní doby	53
Obrázek 2 Vnímání vlivu věku respondentek na jejich uplatnění na trhu práce	55
Obrázek 3 Souvislost v ochotě dojíždění za prací a velikostí obce, kde respondentky bydlí.....	59
Obrázek 4 Souvislost délky evidence respondentek na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků	61
Obrázek 5 Histogram četností absolvovaného dalšího vzdělávání.....	64
Obrázek 6 Přehled oblastí absolvování dalšího vzdělávání.....	65

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Podíl nezaměstnaných v ČR v %.....	22
Tabulka 2 Nezaměstnanost podle věku v ČR – průměr roku 2012 v %.....	23
Tabulka 3 Počet uchazečů o zaměstnání s dětmi do 15 let dle čtvrtletí za rok 2012 a 2013.....	27
Tabulka 4 Počet uchazečů o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let k 31. 12. 2011 ve Zlínském kraji.....	27
Tabulka 5 Časový plán výzkumu.....	43
Tabulka 6 Rozložení respondentek dle velikosti obce, kde bydlí.....	45
Tabulka 7 Rozložení respondentek dle věku.....	45
Tabulka 8 Rozložení respondentek dle počtu dětí do 15 let.....	46
Tabulka 9 Rozložení respondentek dle dosaženého vzdělání.....	46
Tabulka 10 Rozložení respondentek dle rodinného stavu.....	47
Tabulka 11 Rozložení respondentek dle délky evidence na úřadu práce.....	47
Tabulka 12 Přehled důvodů matek s nezletilými dětmi pro hledání zaměstnání.....	48
Tabulka 13 Přehled četností užívání prostředků používaných matkami s nezletilými dětmi pro hledání zaměstnání.....	49
Tabulka 14 Přehled absolutních a relativních četností vnějších překážek.....	50
Tabulka 15 Přehled největších četností vnějších překážek respondentek.....	50
Tabulka 16 Souvislost mezi počtem nezletilých dětí, které mají matky v péči a nevstřícností zaměstnavatele při úpravě pracovní doby.....	52
Tabulka 17 Vnímání vlivu věku respondentek na jejich uplatnění na trhu práce.....	54
Tabulka 18 Přehled absolutních a relativních četností vnitřních překážek.....	56
Tabulka 19 Přehled největších četností vnitřních překážek respondentek.....	57
Tabulka 20 Souvislost v ochotě dojíždění za prací a velikostí obce, kde respondentky bydlí.....	58
Tabulka 21 Souvislost délky evidence respondentek na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků.....	60
Tabulka 22 Přehled největších četností skutečností pro přijetí zaměstnání.....	62
Tabulka 23 Přehled četností a důležitosti výhod nabízených zaměstnavatelem.....	63
Tabulka 24 Četnost přínosu dalšího vzdělávání pro respondentky.....	65
Tabulka 25 Přehled četností podmínek pro přijetí méně prestižní práce.....	66
Tabulka 26 Verifikace hypotéz.....	67

Tabulka 27 Četnost vnímání míry důležitosti zlepšení situace rodiny jako důvodu pro hledání zaměstnání	83
Tabulka 28 Četnost vnímání míry důležitosti finanční nezávislosti na druhých jako důvodu pro hledání zaměstnání	83
Tabulka 29 Četnost vnímání míry důležitosti potřeby seberealizace jako důvodu pro hledání zaměstnání	83
Tabulka 30 Četnost vnímání míry důležitosti potřeby kontaktu s jinými lidmi jako důvodu pro hledání zaměstnání	84
Tabulka 31 Četnost vnímání míry důležitosti obavy ze ztráty přehledu v oblasti své profese jako důvodu pro hledání zaměstnání	84
Tabulka 32 Četnost míry využívání inzerátů jako prostředku k hledání zaměstnání	84
Tabulka 33 Četnost míry využívání osobních návštěv firem a zaměstnavatelů jako prostředku k hledání zaměstnání	84
Tabulka 34 Četnost míry využívání kontaktování známých jako prostředku k hledání zaměstnání	85
Tabulka 35 Četnost míry využívání internetu jako prostředku k hledání zaměstnání	85
Tabulka 36 Četnost míry využívání agentur práce jako prostředku k hledání zaměstnání	85
Tabulka 37 Četnost míry nevyvíjení aktivity při hledání zaměstnání	85
Tabulka 38 Četnost vnímání časté nemocnosti dítěte jako vnější překážky	86
Tabulka 39 Četnost vnímání nedostatku míst v MŠ jako vnější překážky	86
Tabulka 40 Četnost vnímání nedostatku pracovních míst jako vnější překážky	86
Tabulka 41 Četnost vnímání problémů s hlídáním dítěte jako vnější překážky	86
Tabulka 42 Četnost vnímání nevstřícnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby jako vnější překážka	87
Tabulka 43 Četnost vnímání vlastního věku jako vnější překážky	87
Tabulka 44 Četnost vnímání problému s dojížděním do zaměstnání jako vnitřní překážka	87
Tabulka 45 Nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby v závislosti	87
Tabulka 46 Vnímání vlivu věku respondentek na jejich uplatnění na trhu práce	88
Tabulka 47 Četnost vnímání nedostatečného vzdělání jako vnější překážky	88
Tabulka 48 Četnost vnímání nadbytečného vzdělání jako vnitřní překážky	88
Tabulka 49 Četnost vnímání ztráty pracovních návyků jako vnitřní překážky	89

Tabulka 50 Četnost vnímání nerozhodnosti najít si práci jako vnitřní překážky	89
Tabulka 51 Četnost podceňování vlastních schopností jako vnitřní překážky	89
Tabulka 52 Četnost vnímání přeceňování vlastních schopností jako vnitřní překážky.....	90
Tabulka 53 Četnost vnímání špatné orientace na trhu práce jako vnitřní překážky	90
Tabulka 54 Četnost vnímání neochoty dojíždět za prací jako vnitřní překážky.....	90
Tabulka 55 Četnost vnímání vlastních vysokých mzdových požadavků jako vnitřní překážky	91
Tabulka 56 Souvislost v ochotě dojíždění za prací a velikostí obce, kde respondentky bydlí.....	91
Tabulka 57 Souvislost délky evidence respondentek na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků	91
Tabulka 58 Četnost významu výše mzdy při hledání zaměstnání	91
Tabulka 59 Četnost významu skutečnosti práce, která baví při hledání zaměstnání.....	92
Tabulka 60 Četnost významu skutečnosti práce, která odpovídá mému vzdělání při hledání zaměstnání	92
Tabulka 61 Četnost významu skutečnosti dobrý pracovní kolektiv při hledání zaměstnání	92
Tabulka 62 Četnost významu skutečnosti prestiž a stabilita firmy při hledání zaměstnání	92
Tabulka 63 Četnost významu skutečnosti zkrácená pracovní doba při hledání zaměstnání.....	93
Tabulka 64 Četnost významu skutečnosti firemní mateřská školka při hledání zaměstnání.....	93
Tabulka 65 Četnost významu skutečnosti možnost práce z domova při hledání zaměstnání.....	93
Tabulka 66 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody zkrácený pracovní úvazek	93
Tabulka 67 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody pružná pracovní doba.....	94
Tabulka 68 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody občasná práce z domu.....	94
Tabulka 69 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody systém zaměstnaneckých benefitů na míru zaměstnanci.....	94
Tabulka 70 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody možnost využití systému indispozičního volna.....	94

Tabulka 71 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody umístění dítěte/děti ve firemní mateřské školce	95
Tabulka 72 Četnost absolvování dalšího vzdělávání	95
Tabulka 73 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu určitou s perspektivou práce na požadované pozici na dobu neurčitou	95
Tabulka 74 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu určitou s perspektivou na práce na požadované pozici na dobu určitou	95
Tabulka 75 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu neurčitou s nadprůměrným platovým ohodnocením	96
Tabulka 76 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu určitou s nadprůměrným platovým ohodnocením	96
Tabulka 77 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu neurčitou s průměrným platovým ohodnocením	96
Tabulka 78 Četnost přijatelnosti jakékoli méně prestižní práce s podprůměrným platovým ohodnocením	96

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Tabulky absolutních a relativních četností, Tabulky očekávaných četností

Příloha PII: Dotazník pro respondentky

PŘÍLOHA P I: TABULKY ABSOLUTNÍCH A RELATIVNÍCH ČETNOSTÍ, TABULKY OČEKÁVANÝCH ČETNOSTÍ

Tabulka 27 Četnost vnímání míry důležitosti zlepšení situace rodiny jako důvodu pro hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 7a - zlepšení finanční situace rodiny			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	127	127	76,5060%	76,5060%
2	17	144	10,2409%	86,7470%
3	15	159	9,0361%	95,7831%
4	2	161	1,2048%	96,9880%
5	5	166	3,0120%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 28 Četnost vnímání míry důležitosti finanční nezávislosti na druhých jako důvodu pro hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 7b - finanční nezávislost na druhých			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	94	94	56,6265%	56,6265%
2	42	136	25,3012%	81,9277%
3	22	158	13,2530%	95,1807%
4	2	160	1,2048%	96,3855%
5	6	166	3,6144%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 29 Četnost vnímání míry důležitosti potřeby seberealizace jako důvodu pro hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 7c - potřeba seberealizace			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	65	65	39,1566%	39,1566%
2	57	122	34,3373%	73,4940%
3	31	153	18,6747%	92,1687%
4	6	159	3,6144%	95,7831%
5	7	166	4,2168%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 30 Četnost vnímání míry důležitosti potřeby kontaktu s jinými lidmi jako důvodu pro hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 7d - potřeba kontaktu s jinými lidmi			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	56	56	33,7349	33,7349
2	55	111	33,1325	66,8674
3	40	151	24,0963	90,9637
4	7	158	4,2168	95,1804
5	8	166	4,8192	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 31 Četnost vnímání míry důležitosti obavy ze ztráty přehledu v oblasti své profese jako důvodu pro hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 7e - obavy ze ztráty úrovně profese			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	43	43	25,9036	25,9036
2	43	86	25,9036	51,8072
3	54	140	32,5301	84,3373
4	14	154	8,4337	92,7710
5	12	166	7,2289	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 32 Četnost míry využívání inzerátů jako prostředku k hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 8a - inzeráty			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	104	104	62,6506	62,6506
2	45	149	27,1084	89,7590
3	12	161	7,2289	96,9879
4	5	166	3,0120	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 33 Četnost míry využívání osobních návštěv firem a zaměstnavatelů jako prostředku k hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 8b - osobní návštěvy firem			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	29	29	17,4698	17,4698
2	93	122	56,0241	73,4940
3	34	156	20,4819	93,9759
4	10	166	6,0241	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 34 Četnost míry využívání kontaktování známých jako prostředku k hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 8c - kontaktování známých			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	93	93	56,0241	56,0241
2	54	147	32,5301	88,5542
3	16	163	9,6385	98,1927
4	3	166	1,8072	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 35 Četnost míry využívání internetu jako prostředku k hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 8d - internet			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	139	139	83,7349	83,7349
2	18	157	10,8433	94,5782
3	6	163	3,6144	98,1926
4	3	166	1,8072	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 36 Četnost míry využívání agentur práce jako prostředku k hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 8e - agentury práce			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	16	16	9,6385	9,6385
2	53	69	31,9277	41,5662
3	54	123	32,5301	74,0963
4	42	165	25,3012	99,3975
5	1	166	0,6024	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 37 Četnost míry nevyvíjení aktivity při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 8f - bez aktivity			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	12	12	7,2289	7,2289
2	28	40	16,8674	24,0963
3	37	77	22,2891	46,3854
4	88	165	53,0120	99,3974
5	1	166	0,6024	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 38 Četnost vnímání časté nemocnosti dítěte jako vnější překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 9a - Častá nemocnost dětí			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	25	25	15	15
Pom. velká	38	63	23	38
Částečná	42	105	25	63
Malá	40	145	24	87
Žádná	21	166	13	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 39 Četnost vnímání nedostatku míst v MŠ jako vnější překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 9b - Nedostatek míst v MŠ			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	11	11	7	7
Pom. velká	19	30	11	18
Částečná	20	50	12	30
Malá	14	64	8	39
Žádná	102	166	61	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 40 Četnost vnímání nedostatku pracovních míst jako vnější překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 9c - Nedostatek pracovních míst			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	80	80	48	48
Pom. velká	68	148	41	89
Částečná	15	163	9	98
Malá	3	166	2	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 41 Četnost vnímání problémů s hlídáním dítěte jako vnější překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 9d - Problémy s hlídáním dítěte			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	47	47	28	28
Pom. velká	27	74	16	45
Částečná	27	101	16	61
Malá	28	129	17	78
Žádná	37	166	22	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 42 Četnost vnímání nevstřícnosti zaměstnavatele při úpravě pracovní doby jako vnější překážka

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 9e - Nevstřícnost zaměstnavatele			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	47	47	28	28
Pom. velká	48	95	29	57
Částečná	40	135	24	81
Malá	18	153	11	92
Žádná	13	166	8	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 43 Četnost vnímání vlastního věku jako vnější překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 9f - Věk matek			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	12	12	7	7
Pom. velká	29	41	17	25
Částečná	51	92	31	55
Malá	34	126	20	76
Žádná	40	166	24	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 44 Četnost vnímání problému s dojížděním do zaměstnání jako vnitřní překážka

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 9g - Dojíždění do zaměstnání			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	34	34	20	20
Pom. velká	30	64	18	39
Částečná	49	113	30	68
Malá	30	143	18	86
Žádná	23	166	14	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 45 Nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby v závislosti na počtu nezletilých dětí, které má matka v péči

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti						
Četnost označených buněk > 10						
Pearsonův chí-kv. : 5,78154, sv=4, p=,216068						
Ot. 3	Ot. 9e 1	Ot. 9e 2	Ot. 9e 3	Ot. 9e 4	Ot. 9e 5	Řádk. součty
1	19,2530	19,6626	16,3855	7,3734	5,3253	68,0000
2	27,7469	28,3373	23,6144	10,6265	7,6747	98,0000
Vš. skup.	47,0000	48,0000	40,0000	18,0000	13,0000	166,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 46 Vnímání vlivu věku respondentek na jejich uplatnění na trhu práce

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti						
Četnost označených buněk > 10						
Pearsonův chí-kv. : 19,1968, sv=4, p=,000719						
Ot. 2	Ot. 9f 1	Ot. 9f 2	Ot. 9f 3	Ot. 9f 4	Ot. 9f 5	Řádk. součty
1	4,9879	12,0542	21,1988	14,1325	16,6265	69,0000
2	7,0120	16,9457	29,8012	19,8674	23,3734	97,0000
Vš.skup.	12,0000	29,0000	51,0000	34,0000	40,0000	166,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 47 Četnost vnímání nedostatečného vzdělání jako vnější překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10a - Nedostatečné vzdělání			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Zásadní	30	30	18	18
Pom.velká	44	74	27	45
Částečná	55	129	33	78
Malá	23	152	14	92
Žádná	14	166	8	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 48 Četnost vnímání nadbytečného vzdělání jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10b - Nadbytečné vzdělání			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Zásadní	6	6	4	4
Pom.velká	10	16	6	10
Částečná	23	39	14	23
Malá	28	67	17	40
Žádná	99	166	60	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 49 Četnost vnímání ztráty pracovních návyků jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10c - Ztráta pracovních návyků			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	10	10	6	6
Pom. velká	29	39	17	23
Částečná	36	75	22	45
Malá	43	118	26	71
Žádná	48	166	29	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 50 Četnost vnímání nerozhodnosti najít si práci jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10d - Nerozhodnost najít si práci			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	10	10	6	6
Pom. velká	17	27	10	16
Částečná	33	60	20	36
Malá	42	102	25	61
Žádná	64	166	39	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 51 Četnost podceňování vlastních schopností jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10e - Podceňování vlast. schopností			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	21	21	13	13
Pom. velká	38	59	23	36
Částečná	49	108	30	65
Malá	25	133	15	80
Žádná	33	166	20	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 52 Četnost vnímání přeceňování vlastních schopností jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10f - Přeceňování vlast. schopnost			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	1	1	1	1
Pom. velká	8	9	5	5
Částečná	31	40	19	24
Malá	40	80	24	48
Žádná	86	166	52	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 53 Četnost vnímání špatné orientace na trhu práce jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10g - Špatná orientace na trhu pr.			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	11	11	7	7
Pom. velká	22	33	13	20
Částečná	54	87	33	52
Malá	39	126	23	76
Žádná	40	166	24	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 54 Četnost vnímání neochoty dojíždět za prací jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10h - Neochota dojíždět za prací			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	18	18	11	11
Pom. velká	24	42	14	25
Částečná	48	90	29	54
Malá	26	116	16	70
Žádná	50	166	30	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 55 Četnost vnímání vlastních vysokých mzdových požadavků jako vnitřní překážky

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 10i - Moje vysoké mzdové požadavky			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Zásadní	2	2	1	1
Pom. velká	18	20	11	12
Částečná	43	63	26	38
Malá	45	108	27	65
Žádná	58	166	35	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 56 Souvislost v ochotě dojíždění za prací a velikostí obce, kde respondentky bydlí

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti Četnost označených buněk > 10 Pearsonův chí-kv. : 4,24958, sv=4, p=,373281						
Ot. 1	Ot. 10h 1	Ot. 10h 2	Ot. 10h 3	Ot. 10h 4	Ot. 10h 5	Řádk. součty
1	11,9277	15,9036	31,8072	17,2289	33,1325	110,000
2	6,0722	8,0963	16,1927	8,7710	16,8674	56,000
Vš. skup.	18,0000	24,0000	48,0000	26,0000	50,0000	166,000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 57 Souvislost délky evidence respondentek na úřadu práce a ztrátou pracovních návyků

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti Četnost označených buněk > 10 Pearsonův chí-kv. : 2,99412, sv=4, p=,558810						
Ot. 6	Ot. 10c 1	Ot. 10c 2	Ot. 10c 3	Ot. 10c 4	Ot. 10c 5	Řádk. součty
1	3,4337	9,9578	12,3614	14,7650	16,4819	57,000
2	6,5662	19,0421	23,6385	28,2349	31,5180	109,000
Vš. skup.	10,0000	29,0000	36,0000	43,0000	48,0000	166,000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 58 Četnost významu výše mzdy při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11a - výše mzdy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	33	33	19,8795	19,8795
2	70	103	42,1686	62,0481
3	54	157	32,5301	94,5782
4	8	165	4,8192	99,3974
5	1	166	0,6024	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 59 Četnost významu skutečnosti práce, která baví při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11b - práce, která baví			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	59	59	35,5421	35,5421
2	72	131	43,3734	78,9155
3	31	162	18,6747	97,5902
4	2	164	1,2048	98,7950
5	1	165	0,6024	99,3974

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 60 Četnost významu skutečnosti práce, která odpovídá mému vzdělání při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11c - práce odpovídající vzdělání			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	27	27	16,2650	16,2650
2	53	80	31,9277	48,1927
3	60	140	36,1445	84,3372
4	17	157	10,2409	94,5781
5	9	166	5,4216	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 61 Četnost významu skutečnosti dobrý pracovní kolektiv při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11d - dobrý pracovní kolektiv			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	41	41	24,6988	24,6988
2	70	111	42,1686	66,8674
3	49	160	29,5180	96,3854
4	5	165	3,0120	99,3974
5	1	166	0,6024	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 62 Četnost významu skutečnosti prestiž a stabilita firmy při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11e - prestiž a stabilita firmy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
1	16	16	9,6385	9,6385
2	59	75	35,5421	45,1806
3	64	139	38,5542	83,7348
4	16	155	9,6385	93,3733
5	11	166	6,6265	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 63 Četnost významu skutečnosti zkrácená pracovní doba při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11f - zkrácená pracovní doba			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	30	30	18,0722%	18,0722%
2	39	69	23,4939%	41,5661%
3	40	109	24,0963%	65,6624%
4	26	135	15,6626%	81,3250%
5	31	166	18,6747%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 64 Četnost významu skutečnosti firemní mateřská školka při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11g - firemní mateřská školka			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	7	7	4,2168%	4,2168%
2	15	22	9,0361%	13,2530%
3	23	45	13,8554%	27,1084%
4	25	70	15,0602%	42,1686%
5	96	166	57,8313%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 65 Četnost významu skutečnosti možnost práce z domova při hledání zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 11h - možnost práce z domova			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	16	16	9,6385%	9,6385%
2	21	37	12,6506%	22,2891%
3	56	93	33,7349%	56,0240%
4	27	120	16,2650%	72,2890%
5	46	166	27,7108%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 66 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody zkrácený pracovní úvazek

Kategorie	Tabulka četností: Ot. 15a - Zkrácený pracovní úvazek			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	63	63	37,9518%	37,9518%
2	32	95	19,2771%	57,2289%
3	37	132	22,2891%	79,5180%
4	14	146	8,4337%	87,9518%
5	20	166	12,0481%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 67 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody pružná pracovní doba

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 15b - Pružná pracovní doba			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	63	63	37,9518	37,9518
2	49	112	29,5180	67,4699
3	36	148	21,6867	89,1566
4	10	158	6,0241	95,1807
5	8	166	4,8192	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 68 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody občasná práce z domu

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 15c - Občasná práce z domu			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	56	56	33,7349	33,7349
2	52	108	31,3253	65,0602
3	36	144	21,6867	86,7470
4	13	157	7,8313	94,5783
5	9	166	5,4216	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 69 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody systém zaměstnaneckých benefitů na míru zaměstnanci

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 15d - Zaměstnanecké benefity			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	27	27	16,2650	16,2650
2	44	71	26,5060	42,7710
3	72	143	43,3734	86,1444
4	12	155	7,2289	93,3733
5	11	166	6,6265	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 70 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody možnost využití systému indispozičního volna

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 15e - Možnost indispozičního volna			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	37	37	22,2891	22,2891
2	36	73	21,6867	43,9758
3	66	139	39,7590	83,7348
4	13	152	7,8313	91,5661
5	14	166	8,4337	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 71 Četnost důležitosti zaměstnanecké výhody umístění dítěte/děti ve firemní mateřské školce

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 15f - Umístění dítěte ve firemní MŠ			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	13	13	7,8313%	7,8313%
2	17	30	10,2409%	18,0722%
3	34	64	20,4819%	38,5541%
4	23	87	13,8554%	52,4095%
5	79	166	47,5903%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 72 Četnost absolvování dalšího vzdělávání

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 12 Absolvování dalšího vzdělávání			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	72	72	43,37349%	43,3735%
Ne	94	166	56,62651%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 73 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu určitou s perspektivou práce na požadované pozici na dobu neurčitou

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 16a - Perspektiva na dobu neurčitou			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	79	79	47,5903%	47,5903%
2	73	152	43,9759%	91,5662%
3	10	162	6,0241%	97,5903%
4	4	166	2,4096%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 74 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu určitou s perspektivou na práci na požadované pozici na dobu určitou

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 16b - Perspektiva na dobu určitou			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	45	45	27,1084%	27,1084%
2	66	111	39,7590%	66,8674%
3	45	156	27,1084%	93,9759%
4	10	166	6,0241%	100,0000%

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 75 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu neurčitou s nadprůměrným platovým ohodnocením

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 16c - Doba neurč.s nadprům.plate			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	87	87	52,4096	52,4096
2	63	150	37,9518	90,3614
3	13	163	7,8313	98,1927
4	3	166	1,8072	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 76 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu určitou s nadprůměrným platovým ohodnocením

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 16d - Doba určitá s nadprům.plate			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	57	57	34,3373	34,3373
2	70	127	42,1686	76,5060
3	37	164	22,2891	98,7951
4	2	166	1,2048	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 77 Četnost přijatelnosti méně prestižní práce na dobu neurčitou s průměrným platovým ohodnocením

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 16e - Doba neurčitá s prům.platem			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	38	38	22,8915	22,8915
2	74	112	44,5783	67,4699
3	46	158	27,7108	95,1807
4	8	166	4,8192	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 78 Četnost přijatelnosti jakékoli méně prestižní práce s podprůměrným platovým ohodnocením

Kategorie	Tabulka četností:Ot. 16f-Jakákoli práce s podprům.plate			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
1	8	8	4,8192	4,8192
2	22	30	13,2530	18,0722
3	66	96	39,7590	57,8312
4	70	166	42,1686	100,0000

Zdroj: Vlastní výzkum

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK PRO RESPONDENTKY

Vážená paní,

ráda bych Vás požádala o vyplnění předloženého **anonymního** dotazníku, který se zaměřuje na zjištění hlavních překážek matek s dětmi do 15 let v jejich uplatnění na trhu práce. Dotazník je součástí mé diplomové práce.

Předem děkuji za Váš čas.

Lenka Piňosová, studentka 2. ročníku navazujícího studia oboru sociální pedagogika
Fakulta humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

Základní údaje o respondentce

1) *Bydlíte v obci:*

- a) do 2 000 obyvatel
- b) od 2 001 do 20 000 obyvatel
- c) 20 001 obyvatel a více

2) *Věková kategorie:*

- a) 25 let a méně
- b) 26 až 35 let
- c) 36 až 45 let
- d) 46 a více let

3) *Počet nezaopatřených dětí do 15 let v péči:*

- a) 1 dítě
- b) 2 děti
- c) 3 a více dětí

4) *Dosažené vzdělání:*

- a) základní
- b) středoškolské s výučním listem
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

5) *Rodinný stav:*

- a) vdaná
- b) žijící v nesezdaném soužití
- c) rozvedená
- d) svobodná matka
- e) vdova

6) *Jak dlouho jste vedená jako uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce?*

- a) méně než 5 měsíců
- b) 5 měsíců až 1 rok
- c) 1 rok a více

7) Uveďte, jak moc je pro vás uvedená skutečnost při hledání práce důležitá.

V každém řádku udělejte křížek v políčku pod číslem, které nejlépe vystihuje Vámi vnímanou míru důležitosti:

1 = velmi důležitý **2** = spíše důležitý **3** = neutrální **4** = spíše nedůležitý **5** = zcela nedůležitý

<i>Hledám práci z následujícího důvodu</i>	1	2	3	4	5
Zlepšení finanční situace rodiny					
Nebýt finančně závislá na svém okolí					
Potřeba realizace mimo péči o děti a domácnost					
Potřeba kontaktu s jinými lidmi než v omezeném okruhu lidí					
Obava ze ztráty přehledu v oblasti své profese					

8) Jak často využíváte při hledání práce následující prostředky

V každém řádku udělejte křížek v políčku pod číslem, které nejlépe vystihuje Vámi vnímanou míru důležitosti dle následující škály:

1 = velmi často **2** = občas **3** = téměř nikdy **4** = nikdy

<i>Prostředky využívané při hledání zaměstnání</i>	1	2	3	4
Inzeráty				
Osobní návštěvy firem a podniků				
Kontaktování známých				
Internet				
Komerční zprostředkovatelny/agentury práce				
Bez aktivity				

9) Jaké jsou Vaše nejčastější vnější překážky při uplatnění na trhu práce?

Označte každou překážku, za jak závažnou ji považujete:

<i>Považuji za překážku</i>	zásadní	poměrně velkou	částečnou	malou	žádnou
Častá nemocnost dítěte/děti					
Nedostatek míst v mateřských školkách					
Nedostatek pracovních míst v důsledku ekonomické krize					
Problémy s hlídáním dítěte					
Nevstřícnost zaměstnavatele při úpravě pracovní doby					
Věk					
Dojíždění za zaměstnáním					

10) Jaké jsou vaše nejčastější vnitřní překážky při uplatnění na trhu práce?

Označte každou překážku, za jak závažnou ji považujete:

<i>Považuji za překážku</i>	zásadní	poměrně velkou	částečnou	malou	žádnou
Nedostatečné vzdělání					
Nadbytečné vzdělání					
Ztráta pracovních návyků					
Nerozhodnost najít si práci					
Podceňování vlastních schopností					
Přeceňování vlastních schopností					
Špatná orientace na trhu práce					
Neochota dojíždět za prací					
Mé vysoké mzdové požadavky					

11) Jakou důležitost při hledání zaměstnání mají pro Vás následující skutečnosti?

Označte, za jak velký význam má pro vás následující skutečnost.

<i>Důvod k výběru zaměstnání</i>	zásadní	poměrně velký	částečný	malý	žádný
Výše mzdy					
Práce, která mě bude bavit					
Práce, která odpovídá mému vzdělání					
Dobrý pracovní kolektiv					
Prestiž firmy a její stabilita					
Zkrácená pracovní doba					
Firemní mateřská školka					
Možnost práce z domova					

12) Absolvovala jste po ukončení studia (ZŠ, SŠ, VŠ) rekvalifikace či kurzy (i mimo úřad práce), které měly za úkol změnit nebo rozšířit Vaši kvalifikaci vzhledem k Vašemu lepšímu uplatnění na trhu práce v délce trvání více jak 3 týdny?

1. Ano
2. Ne (pokud jste uvedla „Ne“, pokračujte otázkou č. 15)

13) V jaké oblasti a v jakém časovém rozsahu jste absolvovala kurzy či rekvalifikace?

Vyplňte buď oblast (např. oblast sociální, ekonomická, IT atd.) nebo název (např. účetnictví, masér, skladník, obsluha PC atd.)

<i>Poř. číslo</i>	<i>Oblast (název) vzdělávání</i>	<i>Časový rozsah (počet dnů, příp. vyučovacích hodin)</i>
1.		
2.		
3.		

14) Jak toto vzdělávání hodnotíte v návaznosti na Vaše uplatnění na trhu práce?

U každé aktivity (dle pořadového čísla) udělejte křížek u příslušného stupně přínosnosti pro Vás:

Poř. číslo	velmi přínosné	přínosné	méně přínosné	nepřínosné
1.				
2.				
3.				

15) Jaké podmínky, jako matka dítěte/děti, byste uvítala ze strany zaměstnavatele?

U každé výhody udělejte křížek pod číslem, které označuje důležitost:

1 = velmi důležitý **2** = spíše důležitý **3** = neutrální **4** = spíše nedůležitý **5** = zcela nedůležitý

Výhoda od zaměstnavatele	1	2	3	4	5
Zkrácený pracovní úvazek					
Pružná pracovní doba					
Občasná práce z domu (např. při nemoci dítěte)					
Systém zaměstnaneckých benefitů na míru zaměstnanci (individuální zaměstnanecké výhody)					
Možnost využití systému indispozičního volna (volný den např. 1x za 3 měsíce)					
Umístění dítěte/děti ve firemní mateřské školce					

16) Za jakých podmínek byste přijala méně prestižní práci, než na jakou máte vzdělání či kvalifikaci?

U každého druhu práce udělejte křížek pod číslem, které odpovídá Vašemu názoru:

1 = určitě ano **2** = spíše ano **3** = spíše ne **4** = určitě ne

Podmínky	1	2	3	4
Méně prestižní práce na určitou stanovenou dobu s perspektivou zaměstnání na Vámi požadované pozici na dobu neurčitou				
Méně prestižní práce na určitou stanovenou dobu s perspektivou zaměstnání na Vámi požadované pozici na dobu určitou				
Méně prestižní práce na dobu neurčitou s vysokým (nadprůměrným) platovým ohodnocením				
Méně prestižní práce na dobu určitou s vysokým (nadprůměrným) platovým ohodnocením				
Méně prestižní práce na dobu neurčitou s průměrným platovým ohodnocením				
Jakákoliv méně prestižní práce s podprůměrným platovým ohodnocením				