



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Studies

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Zdravotně sociální fakulta  
Katedra sociální práce

Bakalářská práce

# Návraty po rodičovské dovolené

Vypracovala: Martina Čuřínová  
Vedoucí práce: PhDr. Martina Hrušková, Ph.D.

České Budějovice 2015

## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problémem harmonizace práce a péče při návratu žen z rodičovské dovolené na trh práce. Hlavním cílem práce bylo zmapovat u žen na konci rodičovské dovolené a těsně po ukončení rodičovské dovolené překážky na trhu práce, vnitřní a vnější bariéry žen, sladování mateřství a zaměstnání. Text je rozdělen na dvě části, teoretickou a praktickou.

Teoretická část bakalářské práce se zabývá historií rodiny a rodinné politiky. Popisuje, jaké funkce by měla rodina plnit, význam a hodnotu rodiny pro jedince. První kapitola je zakončena pohledem na současnou rodinnou politiku. V druhé kapitole je zmiňována možnost finančního zajištění ze strany státu v době sociálních událostí těhotenství, porodu a mateřství. Třetí kapitola popisuje postavení žen na trhu práce jak z historického, tak ze současného hlediska. Poslední kapitola teoretické části ukazuje, jaké možnosti ke sladování práce a péče se nabízí současným rodinám v České republice.

Pro praktickou část bakalářské práce byla zvolena metoda dotazování technikou polostrukturovaného rozhovoru. Výzkumný soubor tvořila šestice žen-matek ve věkovém rozmezí 33-38let z okresu Písek, které jsou v současné době na rodičovské dovolené nebo ji před nedávnem ukončily. V souvislosti s cílem byla stanovena hlavní výzkumná otázka "Jak prožívají ženy návrat z rodičovské dovolené na trh práce?", kterou pomohly zodpovědět tři dílčí výzkumné otázky. Ty se týkaly priorit žen v otázkách sladování práce a péče, zkušeností žen s překážkami na trhu práce z důvodu rodičovství a procesu dělby práce v rodinách těchto žen.

Z rozhovorů vyplynulo, že je pro všechny ženy vždy prioritou rodina před prací. K tomu potřebují spolehlivého partnera a pokud možno fungující širší rodinné zázemí, možnost využívat mateřské školy a družiny pro děti mladšího školního věku, či minimálně možnost placené hlídání služby. Všechny by po ukončení rodičovské dovolené upřednostnily možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, nicméně neochota většiny zaměstnavatelů k některé z forem flexibilních pracovních úvazků jim toto znemožňuje.

Práce může být přínosem pro všechny ženy-matky malých dětí, které mají možnost porovnat své pocity s ostatními typově stejnými ženami s dětmi a způsob, jak ženy z výzkumného vzorku náročné sladování mateřství a práce řeší a jak se připravují na návrat na trh práce.

**Klíčová slova**

gender, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, rodina, sladování práce a péče, trh práce

## **Abstract**

The bachelor thesis addresses the issue of harmonizing work and care at the time when women return back from parental leave to the labour market. Main aim of the thesis was to identify obstacles women encounter on the labour market at the end of parental leave or right after the end of parental leave as well as the internal and external barriers of women, harmonization of maternity and employment. The text is divided in two parts – theoretical and practical one.

Theoretical part of the bachelor thesis deals with the history of family and family policies. It concerns functions that the family should fulfil as well as the meaning and value of a family for an individual. First chapter is finished with the view of the current family policy. Second chapter considers the possibility of financial provisions from state in time of the social events of pregnancy, delivery and maternity. Third chapter describes the position of women on the labour market perceived both from the historical and present views. Last chapter of the theoretical part presents the possibilities for harmonization of work and care offered to families in the Czech Republic at present.

For the practical part of the bachelor thesis, a technique of semi-structured interview was applied. Research set consisted of six women-mothers within the age of 33-38 living in Písek district, who are on parental leave at present or have recently finished the leave. In connection with the aim, the main research question was determined: “How do women experience return from parental leave back to the labour market?” and was answered with the help of other three auxiliary research questions concerning priorities of women with regard to harmonization of work and care, experience of women with various obstacles on the labour market due to parenthood and division of labour within families of such women.

The interviews implied that all women would always prefer family to work. However, they need a reliable partner and as far as possible functional wider family background, chance to use kindergartens as well as before and after school care for children of younger school age or at least the possibility to use the service of babysitting. All the women would welcome the option to work part-time after parental

leave, nevertheless it is prevented by the unwillingness of most employees to allow for some form of flexible work.

The thesis may be beneficial for any women-mothers of small children as it offers possibility to compare their feelings with other similar women with children and the way women from the research set succeed in the demanding task of harmonizing work and care and how they prepare for the return to the labour market.

**Keywords**

gender, maternal leave, parental leave, family, harmonizing work and care, labour market

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne (datum)

.....

Martina Čuřínová

### **Poděkování**

Zde bych chtěla poděkovat paní PhDr. Martině Hruškové, Ph.D., za její odborné vedení, za ochotu a trpělivost při řešení problémů. Poděkování patří také celé mé rodině, která mě po celou dobu studia podporovala a komunikačním partnerkám za ochotu spolupracovat.

# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>11</b>
<b>1 Současný stav</b> .....	<b>12</b>
1.1 Rodina a rodinná politika.....	12
1.1.1 Historie rodiny a rodinné politiky.....	13
1.1.2 Funkce rodiny.....	14
1.1.3 Hodnota rodiny.....	15
1.1.4 Současná rodinná politika.....	17
1.2 Mateřská a rodičovská dovolená.....	18
1.2.1 Mateřská dovolená, peněžitá pomoc v mateřství, porodné.....	19
1.2.2 Rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě.....	20
1.3 Trh práce.....	21
1.3.1 Historie zaměstnávání žen.....	22
1.3.2 Nerovnosti na trhu práce.....	23
1.3.3 Postavení žen na trhu práce.....	24
1.4 Sladování práce a péče.....	27
1.4.1 Opatření ke sladování práce a péče z pohledu zaměstnavatele.....	27
1.4.2 Opatření ke sladování práce a péče z pohledu státu.....	28
1.4.3 Opatření ke sladování práce a péče z pohledu žen.....	29
1.4.4 Zařízení péče o předškolní děti.....	32
<b>2 Cíl práce</b> .....	<b>34</b>
2.1 Výzkumné otázky.....	34
<b>3 Metodika</b> .....	<b>35</b>
3.1 Analýza a zpracování dat.....	36
3.2 Výzkumný soubor.....	36
<b>4 Výsledky</b> .....	<b>38</b>
4.1 Osobní charakteristiky komunikačních partnerek.....	39
4.2 Výsledky rozhovorů.....	41
<b>5 Diskuze</b> .....	<b>52</b>



<b>6 Závěr.....</b>	<b>61</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>63</b>
<b>8 Přílohy.....</b>	<b>72</b>

## Seznam použitých zkratk

MD	Mateřská dovolená
KP	Komunikační partnerka
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
RD	Rodičovská dovolená
s.	strana

# Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem zvolila Návraty po rodičovské dovolené. Toto téma se mne bezprostředně dotýká, přibližně v době výběru tématu bakalářské práce jsem končila rodičovskou dovolenou a nastupovala do zaměstnání. Je zajímavé porovnat osobní pohled ostatních žen-matek na tuto problematiku. Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na ženy-matky na konci rodičovské dovolené a těsně po jejím ukončení. Zajímalo mě především, jak konkrétně ony vnímají problematiku sladování práce a péče, čeho se obávají a jakou strategii pro hladší průběh při návratu z rodičovské dovolené volí.

Návraty po rodičovské dovolené je velice aktuální a hodně diskutované téma. Spousta dnešních mladých žen se celoživotně nespokojí pouze s rolí matky nebo manželky, i když tuto roli považují za prioritní. Dříve či později chtějí, a většinou i musí, zaujmout roli profesní. Přičemž dlouholetý odchod z trhu práce, z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené, jim tuto roli znesnadňuje. Navíc je v dnešní době mateřství často odkládáno do pozdějšího věku a tím se mění i přístup žen k životu. I když je práce pro ženy důležitá, již není na předním místě, priority žen se posouvají především do oblasti rodinných vztahů, hlavně v období, kdy jsou v rodině závislé děti. Dalším problémem na cestě k harmonizaci práce a péče je neochota většiny zaměstnavatelů k některé z forem flexibilních pracovních úvazků a jejich preference pracovní flexibility. Přičemž ženy-matky musí řešit péči o dítě často bez pomoci prarodičů, kteří jsou mnohdy ještě ekonomicky aktivní nebo naopak příliš staří.

V teoretické části jsem popsala historii, funkce a hodnoty rodiny, finanční zajištění rodiny ze strany státu při nástupu žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou a jaké postavení zaujímal žena na trhu práce v historii a jaké dnes. V závěru teoretické části jsem se dotkla problematiky možností sladování práce a péče.

# 1 SOUČASNÝ STAV

*"Život jedince se vždy odvíjí v určité kultuře, sociálních vztazích a historické době"* (21, s.22). To ovlivní prožívané zkušenosti, které nemohou být vnímány jako řada náhod (21).

Dnešní sociální a životní modely jsou výrazně odlišné od modelů minulosti. Sociální život dnešní společnosti se radikálně změnil v průběhu posledních tří století v němž lidé žili po tisíce let (18).

## 1.1 Rodina a rodinná politika

*"Hlavním cílem rodinné politiky v moderních státech je zmírňování narůstajících nákladů rodin při opatrování mladé generace realizací principu především sociální solidarity, principu sociální spravedlnosti a principu sociální garance"* (33, s.378).

V rodinné politice většiny států je rodina předmětem zvláštní ochrany prostřednictvím podpor rodinné politiky. Tato pomoc se uskutečňuje obvykle různými ekonomickými, sociálními a právními prostředky. Největší podpory se většinou dostává rodině s přítomností ekonomicky závislých dětí. Cílem je snížení nákladů rodin na potřeby související s přítomností těchto dětí v rodině, posílení vážnosti rodiny a manželství ve společnosti, slučitelnost zaměstnání a rodinné funkce (33). Rodinná politika je součástí politiky veřejné, jelikož zasahuje do různých oblastí života společnosti. Není to pouze populační politika, ale ani sociální politika, i když zasahuje do oblasti bydlení, školství nebo zdravotnictví. Zasahuje i do oblasti soukromé. Rodinná politika je zaměřena na rodinu a všechny její funkce (32).

Dudová uvádí jako hlavní principy rodinné politiky:

Svoboda rodiny - sama rodina plní své funkce, stát pouze pomáhá kompenzovat náklady spojené s výkonem přirozených funkcí rodiny (12).

Klíčový princip - pouze rodině náleží právo rozhodnout, jakým způsobem naloží se státní podporou. Zde je prostor i pro pomoc ze strany nevládních neziskových organizací (12).

### **1.1.1 Historie rodiny a rodinné politiky**

Rodina, jako nejstarší instituce lidstva, byla v každé době považována za základní jednotku společnosti (12). Počet narozených dětí byl vyšší než dnes, ale dospělosti se dožila jenom část z nich (18). *"Rodina sloužila jako vícegenerační, stabilní ekonomická jednotka"* (12, s.139). Rovnoprávnost mezi ženou a mužem neexistovala. Rodina nebyla příliš závislá na okolním prostředí (18).

Změna přišla až v 19.století, v období industrializace a urbanizace a s tím spojenou velkou migrací obyvatelstva do měst za prací. Tato migrace vedla ke změně systému rodin. Vícegenerační rodiny se pozvolna rozpadly, k čemuž přispěla i liberalizace sňatků a akceptování rozvodu manželství (12).

Další velké změny přinesla 1. a 2. světová válka. Již v době první světové války byl nedostatek pracovních sil, a ženy tak začaly vykonávat povolání, která do té doby vykonávali pouze muži (18).

Od počátku padesátých let dvacátého století byla rodinná politika tehdejšího Československa spojována se sociálními cíly politického systému, které vidělo postavení ženy v jejím plném sociálním a ekonomickém zrovnoprávnění. S tím byla spojena i institucionální péče o děti od nejnižšího věku. Vícegenerační soužití rodin se začalo rozpadat. Opatření sociální politiky pro rodiny uplatňované státem (většinou peněžité dávky) byla nesystémová, pro-populační, bez účasti rodin na rozhodování při řešení sociálních situací. Chyběly valorizační mechanismy a na trhu byla nedostatečná nabídka zboží a služeb (33). Před rokem 1989 se stala naprostá většina žen matkou do 25. roku života (35), mimo jiné i díky zavedeným pro-populačním opatřením v sedmdesátých letech minulého století. Nejznámější pro-populační opatření v počátcích normalizace bylo zavedení "mateřského příspěvku", zvýšení přídavků na

děti, novomanželské půjčky či poskytnutí nového bydlení rodinám s dětmi, které vedlo ke krátkodobému zvýšení porodnosti, v literatuře označované jako "Husákovy děti" (57). V průběhu 90. let se ovšem období bezdětnosti u mladých lidí prodlužovalo (35).

V devadesátých letech minulého století se do systému společenské pomoci rodinám s dětmi zavádí prvky tvořené přímou a nepřímou finanční pomocí, službami a pomocí naturální (33).

### **1.1.2 Funkce rodiny**

Za základní a nejstarší sociální jednotku společnosti je považována rodina (33). Je to soužití společně bydlících a hospodařících partnerů, rodičů a dětí nebo alespoň jednoho rodiče pečujícího nejméně o jedno dítě. V rodině dochází k formování osobnosti člověka (12). Funkce rodiny je biologická, emocionální a ochranná, výchovně-sociální a ekonomická (12). Nejdůležitější funkcí rodiny je pocit emocionální a psychické bezpečnosti. Ten je naplněn hlavně prostřednictvím lásky a přátelství. V ekonomické funkci rodina zajišťuje jídlo, oblečení, přístřeší a jiné základní fyzické potřeby. Ochranná funkce plní potřeby bezpečnosti. Výchovně-sociální funkce se uplatňuje při péči o členy rodiny, děti a nemocné či postižené členy, při výchově dětí a jejich socializaci. Biologická funkce rodin uspokojuje sexuální potřeby partnerů a plození potomků (28).

V každé společnosti se vyskytuje tzv. nukleární rodina, kterou tvoří dvě dospělé osoby žijící ve stejné domácnosti. V této domácnosti s nimi žijí jejich vlastní nebo adoptivní děti. Dalším typem rodiny je rodina rozšířená, která byla typická spíše v tradiční společnosti. Ta může obsahovat širší okruh příbuzných jako např. prarodiče, tety, strýce, synovce apod.(18).

Nejběžnějšími znaky rodiny v dnešní evropské společnosti jsou: rodinu tvoří pouze otec, matka a jejich vlastní (popřípadě adoptované) děti, rodina má tedy nukleární charakter (48). Dalším znakem je monogamie, čili párové soužití dvou osob různého pohlaví (18). Manželství (párové soužití) je stavěno na myšlence romantické lásky

a sexuální přitažlivosti (33). V Evropě je velice typická patrilinéární dědičná linie - děti mají příjmení po otci. Model neolokálního bydlení, sezdaný pár se stěhuje od svých původních rodin do nové domácnosti na jiném místě, je dalším častým rysem dnešních rodin (18).

I když v západním světě panuje trend snižování počtu nově uzavřených manželství a naopak zvýšeného počtu rozvodů, rodiny se nerozpadají. *"Zejména pokud jsou ve hře děti, přetrvává mnoho vazeb navzdory rekonstruovaným rodinným vztahům, které sem přinesla nová manželství"* (18, s.337).

Vznik různých alternativ k manželství, který zapříčinil zvyšující sklon k navazování trvalých vztahů bez uzavírání manželství a následném plození nemanželských dětí, je považováno za dovršení procesu oddělování sexuality od reprodukce (33). Kohabice jsou jednou z alternativ, které se v dnešním světě objevují místo manželství. Dvě nesezdané osoby opačného pohlaví žijí společně v sexuálním vztahu. Další alternativou je registrované/neregistrované partnerství dvou osob stejného pohlaví žijící společně v sexuálním vztahu (18). A také singles, jedna osoba žijící dobrovolně sama v jedné domácnosti bez partnera, začíná být čím dál častější forma žití, nahrazující život v manželství (48).

V 19. století představovala reprodukční funkce rodiny hlavně početí dalšího života. Mít dítě bylo přirozeností a nutností. Děti v budoucnu převzaly generacemi nahromaděný majetek a postaraly se o nemohoucí rodiče. Bezdětná rodina byla považována za boží prokletí a dávala muži dostatečný důvod k rozvodu. Pro většinu dětí probíhala jejich socializace, vzdělání a příprava na život pouze v rodině. Ta určovala cíle a sociální postavení, převážně u chlapců. Cílem nejchudších vrstev u dětí bylo co nejranější podílení se na obživě (41).

### **1.1.3 Hodnota rodiny**

Nejdůležitější životní hodnotou představuje pro naprostou většinu lidí rodina a práce (16). *"Každá rodina je zdrojem specifického systému hodnot a jejich preference."*

*Rodina formuje jedince v průběhu jeho vývoje, je významným nositelem jeho budoucích společenských rolí a identity obecně*" (16, s.140).

Před návratem žen z mateřské či rodičovské dovolené na trh práce se nutně změní i žebříček hodnot oproti době před mateřstvím. Žena se musí rozhodnout, co pro ni znamená role matky, a jak ji skloubit s rolí pracovní. *"Ačkoliv je tedy hodnota mateřství/rodičovství a dítěte obecně velmi vysoká, zároveň se nevylučují s hodnotami práce"* (3, s.99). Čím dál častější zaměstnávání žen vneslo dramatické změny do rodinného života, i když české domácnosti si ponechávají převážně tradiční rozdělení rolí (19). Výzkum "Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce" potvrzuje, že: *"...ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, založené na principu komplementarity. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. To platí téměř všeobecně, přestože pracující ženy se snaží svého partnera do činností týkajících se chodu domácnosti a rodiny zapojit o něco více než ženy nepracující"* (61, s.7).

Dopad trendu zaměstnávání žen, které tak musí skloubit práci a péči, je patrný ve volbě počtu dětí v jedné rodině. Málokde přesáhne počtu dvou dětí, výjimkou není pouze jedno dítě nebo bezdětnost (39).

Z lidského páru se rodina zakládá až narozením prvního potomka. Pro rodinu je formujícím znakem svazek krve (popřípadě adopce pokrevního svazku). Kdežto domácnost mohou tvořit jak osoby stejného, tak opačného pohlaví žijícího v páru (48). Rodičovství bylo v tradiční společnosti tou nejpřirozenější věcí, kdežto v naší postmoderní společnosti se pro většinu žen mateřství změnilo z jejich přirozeného údělu na akt vědomé volby. Vynález antikoncepce dává do rukou ženě suverénní moc rozhodnout, kolik dětí a hlavně kdy je bude mít. Rodičovství tím přestává být přirozeným údělem. Změny ve vztahu k rodičovství se promítly do celé společnosti. Spolu s nízkou porodností se mění i věková struktura společnosti (48).

Další nové možnosti, které poskytla postmoderní společnost, přinesly metody asistované reprodukce. Nový život, který by jinak neměl šanci z důvodu neplodnosti na



straně budoucího otce či matky, dostává zelenou. Tato volba s sebou nese nevyřešená etická dilemata (47).

Ženy se mohou svobodně rozhodnout pro mateřství. Historicky je sociální status těsně svázán s mateřstvím (48). Dítě má v životě ženy velký význam: "*...dítě pro ně představuje významnou hodnotu, převyšující jakékoli hodnoty v jejich životě*" (3, s.169).

Ale stejně tak se mohou svobodně rozhodnout pro kariéru, jak dlouho potrvá, či zda ji přeruší. Dobrovolná bezdětnost se v posledních desetiletích stává stále rozšířenější životní strategií (48). Bohužel v naší zemi po 2. světové válce pod vlivem filozofie "kolektivismu" velmi utrpěla prestiž mateřství. Díky této filozofii je mateřská role ženy v domácnosti vnímána pouze jako "ta, co se stará o děti". Spousta žen v dnešní době vnímá čas strávený s dětmi jako nudu, oběť, ztrátu kariérního růstu a izolaci (64).

#### **1.1.4 Současná rodinná politika**

Z pohledu dnešní rodinné politiky lze rozlišit tři typy aktivit zaměřených na podporu rodiny: sociální služby, služby na podporu fungující rodiny a činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí (49).

Sociální služby jsou zaměřeny na pomoc a podporu jednotlivým členům rodiny a/nebo rodině jako celku nacházejícím se v nepříznivé sociální situaci za účelem prevence sociálního vyloučení (33). Mezi sociální služby, podle zákona č.108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, patří: sociální poradenství, služby sociální péče, služby sociální prevence (6).

Služby na podporu rodiny mají preventivní a podpůrný charakter (49). Účelem dané služby je usnadňovat a posilovat partnerské a manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizaci práce a rodiny (49). Služby na podporu fungující rodiny se dále člení na komerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny a na nekomerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny (49).

Mezi činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí patří preventivní činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí, poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí (33), činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí v náhradní rodinné péči, práce s dětmi vyžadující zvýšenou pozornost v rámci sociálně-právní ochrany dětí a zřizování zařízení sociálně-právní ochrany dětí (49).

Ministerstvo práce a sociálních věcí spustilo v roce 2011 projekt "Audit rodina a zaměstnání". Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Hlavním cílem auditu je rozvoj a optimalizace pro-rodinně orientované personální kultury a zahájení diskuze vedoucí k tvorbě opatření napomáhajících harmonizaci rodiny a profese (50).

Rozvojem pro-rodinné orientace firma docílí vyšší motivace a spokojenosti svých zaměstnanců,lepší produktivitu práce, zvýší svou konkurenceschopnost, sníží fluktuaci zaměstnanců a s ní spojené náklady na zapracování nových spolupracovníků, zvýší kvalitu uchazečů o zaměstnání, urychlí návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené a navýší počet těch, kteří se po jejím ukončení vrátí zpět do firmy, vylepší svou image a získá na prestiži v očích veřejnosti. Audit rodina a zaměstnání je prostředek, jehož může společnost využít k rozvoji a optimalizaci personální politiky (50).

## **1.2 Mateřská a rodičovská dovolená**

Jednou z nejvýznamnějších událostí v životě rodiny je narození potomka. Těhotenství, porod a s ním související péče o dítě je státem uznáno jako sociální událost, která je hodna ochrany a finanční podpory ze strany státu (33). Stát má za účelem této ochrany a podpory zřízen institut mateřské a rodičovské dovolené (8) a dávky s nimi spojené (7). Mateřská a rodičovská dovolená patří podle Zákoníku práce do skupiny důležitých osobních překážek v práci (8). S mateřskou a rodičovskou dovolenou souvisí dávky nemocenského pojištění "Peněžitá podpora v mateřství", "Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství" (5) a dávky státní sociální podpory "Rodičovský příspěvek", "Porodné" a "Přídavek na dítě" (7).

### 1.2.1 Mateřská dovolená, peněžitá pomoc v mateřství, porodné

Ke konci těhotenství a v souvislosti s péčí o dítě náleží ženě-zaměstnankyni mateřská dovolená. Mateřskou dovolenou čerpá pouze zaměstnankyně-žena v období těhotenství nebo určenou dobu po porodu (42). Zaměstnanec-muž má nárok na mateřskou dovolenou pouze ve výjimečných případech, například pečuje-li o dítě jehož je otcem a matka dítěte zemřela (5). Zákoník práce určuje délku mateřské dovolené při porodu jednoho dítěte na 28 týdnů, při porodu dvou a více dětí náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 37 týdnů (42). Dále zákoník práce stanoví obecný počátek nástupu na mateřskou dovolenou. Zpravidla se jedná o 6 týdnů před plánovaným datem porodu, nejdříve pak může těhotná žena nastoupit na mateřskou dovolenou 8 týdnů před plánovaným datem porodu (13).

Zároveň zákoník práce stanoví jako nejkratší možnou délku mateřské dovolené 14 týdnů. V této době nesmí mateřská dovolená skončit, ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Není rozhodující zda o návrat zažádá sama zaměstnankyně (42). S čerpáním mateřské dovolené nepobírá zaměstnankyně mzdu (42).

Pokud zaměstnankyně splnila požadavky podle zákona o nemocenském pojištění má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (15). Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast zaměstnankyně na nemocenském pojištění alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, respektive mateřskou dovolenou (5). Obdobně nárok na peněžitou podporu v mateřství má i žena pracující jako OSVČ, která současně musí splnit i podmínku účasti na nemocenském pojištění po dobu 180 kalendářních dnů v posledním roce před dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství (2).

Od 1. ledna 2015 se změnila dávka státní sociální podpory "Porodné", oproti roku 2014 má nárok na porodné i žena, která porodila své druhé dítě (7) dle §44, odst. 1 Zákona o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. v aktuálním znění : *"Nárok na porodné má žena, která porodila své první a druhé živé dítě"* (7). Tato dávka má pomoci rodinám s nízkými příjmy přispět na náklady související s narozením dítěte,

proto je nárok na porodné vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině (51). Podmínkou nároku je, že rozhodný příjem rodiny nepřevyšuje součin částky životního minima této rodiny a koeficientu 2,70. Za první dítě činí výše porodného 13 000,- Kč, za druhé dítě činí výše porodného 10 000,- Kč (7).

### **1.2.2 Rodičovská dovolená, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě**

Rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě a je určena jak pro zaměstnankyni-ženu, tak pro zaměstnance-muže. Jak ze samotného názvu "rodičovská" vyplývá je určena pro rodiče (13). Pokud zaměstnankyně čerpala mateřskou dovolenou může rodičovskou dovolenou nastoupit až po uplynutí mateřské dovolené. Zaměstnanec-muž může nastoupit rodičovskou dovolenou dnem narození dítěte (42). O čerpání rodičovské dovolené žádá zaměstnankyně i zaměstnanec svého zaměstnavatele předem. Zaměstnankyně většinou už v době čerpání mateřské dovolené (13). V žádosti zaměstnankyně či zaměstnanec uvedou požadovanou délku čerpání.

Rodičovskou dovolenou je dle zákona možno přerušit, nastoupit do zaměstnání a opět se na rodičovskou dovolenou vrátit. Zaměstnavatel je této žádosti povinen vyhovět (13). Zaměstnavatel uvolňuje zaměstnance na rodičovskou dovolenou v maximální délce 3 roky (2). Každá zaměstnankyně může po skončení tříleté rodičovské dovolené požádat zaměstnavatele o poskytnutí tzv. neplaceného volna do 4 let věku dítěte, ale zaměstnavatel ji toto volno již poskytnout nemusí (7). Bartáková ve své publikaci k délce čerpání rodičovské dovolené uvádí: *"Návrat na trh práce ženy středoškolačky nezvažují dříve než před třetím rokem věku dítěte a zpravidla se k němu rozhodnou až mezi třetím a čtvrtým rokem či ve 4 letech věku dítěte"* (3, s.185).

V rámci rodičovské dovolené je poskytován rodičovský příspěvek (31). Do systému společenské pomoci rodinám s dětmi byl mateřský příspěvek (později rodičovský) zaveden 1. 7. 1970. Název "mateřský" příspěvek byl k 1. 10. 1990 změněn na "rodičovský" a tím došlo i ke zrovnoprávnění matky a otce při výchově dítěte (33).

Rodičovský příspěvek patří mezi netestované dávky státní sociální podpory (7). Od ledna 2012 si mohou rodiče podle aktuální sociální situace rodiny volit délku pobírání rodičovského příspěvku (51). Délku pobírání rodičovského příspěvku mohou volit nejdéle do čtyř let věku dítěte a celkem mohou vyčerpat 220 000,- Kč (31). Výši příspěvku, která je limitována výší peněžité pomoci v mateřství, mohou rodiče měnit jednou za 3 měsíce (51). Nejvyšší částka vyplácená jako rodičovský příspěvek přitom může činit 11 500,- Kč měsíčně. Rodičovský příspěvek může čerpat matka i otec dítěte. Docházka dítěte do předškolního zařízení od dvou let věku se u rodičů pobírající rodičovský příspěvek nesleduje (31).

Za základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi je považován přídavek na dítě (51). Přídavek na dítě je od ledna 1996 testovanou dávkou státní sociální podpory (7). Dříve se dávka nazývala "přídavky na děti" (11), nově se používá pojem "přídavek na dítě" (7). Při jeho nároku je testován příjem rodiny (51). Před rokem 1995 se přídavky na děti vyplácely z nemocenského pojištění a to plošně všem nezaopatřeným dětem (11). V závislosti na počtu dětí v rodině se přídavky na děti poskytovaly do října 1993 (11). Nárok na tento přídavek mají rodiny s příjmem do 2,4násobku životního minima (51). Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte (7). Na nezaopatřené dítě do šesti let věku činí přídavek na dítě 500,- Kč, od 6 do 15 let činí 610,- Kč a od 15 do 26 let činí 700,- Kč (7).

### **1.3 Trh práce**

Trh práce je charakterizován poptávkou po práci, kterou vytvářejí firmy (zaměstnavatelé) a její nabídkou, kterou vytvářejí spotřebitelé (zaměstnanci) za účelem dosažení mzdy (platu) (27). V České republice je většina rodin postavena na modelu dvou příjmů (45). Ženy jsou tak živitelkami a spoluživitelkami rodin (3).

*"Práci, ať už placenou nebo neplacenou, můžeme definovat jako vykonávání úkolů, jež vyžadují výdej psychických i fyzických sil a jejichž cílem je výroba zboží a poskytování služeb uspokojujících lidské potřeby" (18, s.807).*

Oproti tomu zaměstnání nám přináší kromě mentálního a fyzického úsilí i ocenění v podobě mzdy nebo platu. *"Zaměstnání neboli povolání je práce, kterou vykonáváme výměnou za pravidelný plat"* (18, s.807-808).

### 1.3.1 Historie zaměstnávání žen

Ohlédneme-li se zpátky, do první poloviny minulého století, ve vývoji sladování práce a péče existovaly už, podle Možného (48), tři postoje k zaměstnanosti vdaných žen (matkami se v té době stávaly převážně vdané ženy):

- Konzervativní stanovisko hlásalo, že vdané ženy by neměly pracovat mimo svojí domácnost a matky obzvlášť ne.
- Neokonzervativní stanovisko považuje práci za běžný jev jen u bezdětných žen (svobodných nebo vdaných-bezdětných) a přirozeně předpokládalo, že žena po narození dětí či při potřebě péče o své či manželovy rodiče zaměstnání opustí.
- Egalitární přístup upozorňuje na snižování hodnoty ženské kvalifikace v době péče o děti, zvláště je-li tato doba péče delší a rozvoj v oboru jejího zaměstnání dynamičtější. Dále poukazuje na nárok žen na rovnost životních šancí, nicméně s dlouhodobým vysazením žen ze zaměstnání kvůli péči o děti se však tento nárok nenaplnuje (48).

Období kolem druhé světové války, kdy rostla potřeba pracovních sil, některé tyto postoje změnilo. V meziválečném období bylo výdělečně činných 46% žen (57). Od roku 1948 byl na našem území prosazován ideál plné zaměstnanosti včetně plné zaměstnanosti žen (35). Tento ideál ale nedokázal zbavit ženy dvojí role (udržovat domácnost a péči o děti s povinností být plně zaměstnána) (63). Ženám bylo jejich plné pracovní uvedení na trh představeno jako dosažení rovnosti s muži (48). Nejdříve zastávaly ženy, převážně kvůli nízkému vzdělání, velmi málo kvalifikované pozice za které dostávaly nízké finanční ohodnocení (35). V České republice svobodný trh práce do roku 1989 neexistoval. Potřeba pracovních sil byla do té doby řešena

direktivním administrativním plánováním. Tehdejší zákoník práce (z roku 1965) upravoval pracovní povinnost: každý občan tehdejšího Československa musel mít v občanském průkazu zapsaný státem uznaný zdroj příjmů z pracovní činnosti (57).

Pád komunismu otevřel ženám nové možnosti a příležitosti v životě včetně trhu práce a vzdělání. Ženy začaly více vstupovat na pracovní trh s cílem dosáhnout obdobného pracovního, finančního a společenského uznání jako muži. Mimo nových pracovních příležitostí přibývá nejistota a nezaměstnanost (21), tou jsou ohroženy převážně ženy (54).

### 1.3.2 Nerovnosti na trhu práce

Za hlavní přetrvávající genderové nerovnosti na pracovním trhu jsou dosud považovány bariéry rovnosti mužů a žen ve společnosti (63). Vyrovnání šancí se obecně očekává od vzdělávací soustavy, ale výzkumy dokazují, že je nezmenšuje, naopak spíše konzervuje. A to i přes fakt, že dnešní ženy mají samozřejmé místo na všech vzdělávacích stupních. Dívky při výběru vzdělání pro budoucí povolání volí možnosti, které z hlediska uplatnění nejsou výhodné (29).

Trh práce je ovlivněn genderovými stereotypy. *"Gender znamená rod. Používá se proto, aby se odlišilo biologické pohlaví (mužské a ženské) od sociálně a kulturně vytvářené a předávané normy genderu, tedy normy mužství a ženství"* (39, s.229). Genderové stereotypy působí již od dětství, ale v době volby studia u mladistvých a plánováním budoucího zaměstnání začínají získávat zřetelnější obrysy. Díky genderovým stereotypům můžeme rozdělit trh práce na primární trh práce a na sekundární trh práce. Tato segmentace má negativní dopad na pozici žen na trhu práce (35).

Primární, nebo-li základní, trh práce je z velké části zaplněn muži. Jsou to povolání vesměs vyžadující agresivnější chování, průbojnost, sílu a mající větší nároky na čas, flexibilitu (35). Pro pozici na primárním trhu je typická jistota vyššího finančního

ohodnocení, relativní stálost pracovního úvazku, možnost kariérního růstu a tím i dosažení vyššího společenského statusu (54).

Oproti tomu sekundární, nebo-li druhotný, trh práce je z velké části zaplněn ženami. Jsou to povolání servisní a spojená s péčí o druhé (35). Pro pozici na sekundárním trhu je typické nižší finanční ohodnocení, nízká nebo vůbec žádná možnost kariérního růstu, osoby s takovým povoláním jsou více ohroženy ztrátou zaměstnání, jejich společenský status je také nízký (54). Proto jsou ženy považovány za rizikovou skupinu ohroženou vyšší nezaměstnaností (33).

Genderovou nerovnost neřeší jen Česká republika. I na poli Evropské unie je genderová nerovnost v posledních letech velice častým nebo spíše hlavním tématem. *"Evropská unie definuje dosažení rovnováhy mezi zaměstnáním a rodinou jako jednu z klíčových priorit své sociální politiky"* (36, s.13).

### **1.3.3 Postavení žen na trhu práce**

Pro většinu současných žen je práce potřebnou (nedílnou) součástí jejich života. A to jak práce placená, dobrovolná, tak i ta neplacená a někdy i nedobrovolná. *"Práci, jako jakoukoliv aktivitu, která produkuje služby a zboží pro osobní spotřebu, pro výměnu za peníze nebo určitou podporu, vidí sociologie genderu ve velmi širokém významu tak, že zahrnuje jak placenou tak i neplacenou a nucenou práci"* (35, s.19). Ženy mají pro výkon práce různé důvody, může to být kromě ekonomických důvodů (pro rodinu i pro svou finanční nezávislost) i potřeba seberealizace a sociálních kontaktů, využití své kvalifikace a získaných dovedností, potřeba pochvaly, hmatatelného ocenění a pocitu uspokojení z dobře odvedené práce (35).

Dnešní nastavení systému daní a dávek, nedostatek částečných úvazků a zařízení péče o předškolní děti nepřímo nutí rodiče k několikaletému odchodu z trhu práce. Ve většině případů jsou to právě ženy, které na dlouhou dobu opouští trh práce. Česká republika finančně spíše zvýhodňuje tradiční model rodin s malými dětmi a to: muž živitel a žena pečovatelka (20).



Jedním ze základních dokumentů České republiky je Ústava ČR, její součástí je i Listina základních práv a svobod. Ta má zaručovat rovnost mužů a žen, jinými slovy genderovou rovnost (4). Společně se Zákonem zákoník práce (předpis č. 262/2006 Sb.) (53) a Zákonem o zaměstnanosti (předpis č. 435/2004 Sb.) (9) má zaručovat rovnost i na pracovním trhu.

Zákon zákoník práce (předpis č. 262/2006 Sb.) by měl zajistit rovné zacházení v pracovněprávních vztazích, nejen co se týká odměňování mužů a žen. V §16 Zákona zákoník práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, tedy i rovné postavení žen (8). Což by v praxi mělo znamenat, že zaměstnavatelé budou své zaměstnance a zaměstnankyně úkolovat, odměňovat a povyšovat do vyšších funkcí pouze na základě jejich výkonu a kvalifikace. Bez ohledu na pohlaví, věk, rodinný stav či počet dětí v osobní péči. Bohužel v naší společnosti to takto funguje pouze formálně, v již zmiňovaném Zákonu zákoník práce. *"Rodičovství je pro ženy na českém trhu práce jednoznačným handicapem"* (36, s.94). Neformálně jsou stále ženy diskriminovány na základě pohlaví a jejich pozice upevňovány zažitými vzorci chování (36). Mezi tři hlavní zdroje nerovnosti žen v práci patří podle Giddens (18): segregace povolání, práce na částečný úvazek a rozdíl v platech.

V naší společnosti je velice zažité vnímání toho co je vhodné pro ženy (děvčátka) a co pro muže (chlapce), jaké kdo má mít vlastnosti a dovednosti. Tyto představy jsou brány jako tradiční, něco co je běžné, normální, čili norma. *"Takové představy o jednom či druhém pohlaví jsou ovšem zjednodušené. Říká se jim genderové stereotypy a právě ony vedou k diskriminaci na základě pohlaví"* (44, s.39). Z pohledu utváření a reprodukce genderových vztahů je rodina jedna z nejdůležitějších institucí. Většina mužů a žen naší společnosti se chová v souladu s genderovými stereotypy, svůj gender prožívají jako předem daný sociální řád a základ individuální identity (34).

V reálném životě dokáže mnohé překvapit, že některé ženy mají technické nadání, mnohdy vyšší než jejich muži a nebojí se to společnosti ukázat. Spousta takových žen, které se odklonily od zažitého stereotypu, jsou společností vnímány negativně. A naopak, existují muži, kteří zvládnou péči o děti a domácnost lépe než ženy. U mužů

se přirozeně profesní ambice očekávají, ale u žen jsou pouhou možností. Někdy jsou u žen profesní ambice vnímány jako negativní vlastnost (60).

Přestože počet dívek na středních a vysokých školách stoupá a způsobil i lepší rozdělení žen na trhu práce, stále se ženy s diplomem uplatňují hlavně v profesích na střední úrovni řízení, kdežto k vysokým a odpovědným místům nemají přístup prakticky dodnes (39). Např. *"Podíl žen poslankyň v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky se pohybuje okolo pouhých 22 %"* (17).

Mezi nejrozšířenější mýty patří přesvědčení, že muži představují ve společnosti rozhodující ekonomickou sílu, kdežto ženy se věnují spíše doplňkovým pracím, sociálnímu zázemí a výchově dětí a že toto uspořádání je přirozené a v souladu s přírodou (34).

Mezi oficiální překážky v práci na straně zaměstnance/kyně, uvedené v Zákoně zákoník práce, patří mimo jiné: mateřská a rodičovská dovolená (8). Mezi neoficiální překážky v práci na straně zaměstnance/kyně patří podle autorek knihy "Pracovní dráhy žen" (35) diskriminační praktiky zaměstnavatelů či nastavení sociálních politik. Mezi diskriminační praktiky patří genderová segregace, mzdová diskriminace, diskriminace mateřství a zneužívání práce žen (35).

Kvůli genderové segregaci si ženy volí právě ta zaměstnání, která jsou pro ženy "vhodná" podle genderových stereotypů (59). Na českém trhu práce jsou jednoznačně nastaveny představy o tom, co může žena vykonávat nebo co nevykonávat. S tím samozřejmě úzce souvisí i mzdová diskriminace. Jelikož je česká žena "pasována" do nižších pozic nebo pozic, které patří mezi "ženské práce", je i hůře platově ohodnocena (45). Samostatnou kapitolou je diskriminace mateřství, jak současného, tak i možného budoucího. A to hlavně proto, že v české společnosti vládne názor, že žena rovná se matka (40). Tím se mohou i bezdětné dvacetileté ženy, které následujících patnáct let neplánují svůj status bezdětnosti jakkoliv měnit, stát obětí diskriminace mateřstvím. Po změně statusu z bezdětnosti na rodičovství dostává diskriminace mateřství přesné obrysy. Pak jsou ženy vracující se z mateřské či rodičovské dovolené ohroženou sociální skupinou (35). I když současná legislativa dotazy ohledně rodiny, rodinného stavu a dětí zakazuje, stále se takto děje (44).

Diskriminací na trhu práce se zabývá také právní poradna Gender Studies. "Z více než osmileté praxe právní poradny Gender Studies vyplývá, že diskriminace na trhu práce na základě pohlaví a/nebo věku je stále velmi aktuální téma" (17). Trh práce v České republice je dle Křížkové prokazatelně diskriminační a nepřátelský k rodině, což se projevuje v nepružnosti pracovního trhu k potřebám rodičů sladovat rodinný a profesní život (37).

Spoluúčast českých žen na trhu práce je dlouholetým zvykem, který ale nevedl k zrovnoprávnění pozic mužů a žen na pracovním trhu, ani k rovnoměrnějšímu rozdělení neplacené práce a péče mezi muže a ženy. "Reprodukce a zátěž s ní spojená se i nadále odráží téměř výhradně do pracovních kariér žen" (3, s.20).

"Rozdíl mezi zaměstnaností žen s dětmi a bez nich je v rámci celé Evropské unie největší právě v ČR (činí až 40 %)" (17).

## **1.4 Sladování práce a péče**

*"Slučitelnost rodinných a pracovních rolí je možné charakterizovat jako hledání kompromisů mezi pracovním životem a organizací rodiny, zvláště času nutného pro péči o děti z hlediska jednotlivce" (33, s.389-390).*

### **1.4.1 Opatření ke sladění práce a péče z pohledu zaměstnavatele**

V České republice existují opatření na pomoc rodičům v pracovně právních vztazích, která poskytuje (ze zákona) zaměstnavatel. Jsou jimi již zmiňovaná mateřská a rodičovská dovolená (33). Dalšími opatřeními jsou pracovní volno, úprava pracovní doby, pružná pracovní doba, převedení na jinou práci, omezení při vysílání rodičů na pracovní cesty a přeložení, přestávky ke kojení a zákaz některých prací (12).

Pracovní volno je omluvená nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího 10let (např. při narození dítěte a převozu manželky, doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb atd.) (12).

Při zařazování zaměstnance do směn zaměstnavatel přihlíží k jeho potřebám ve vztahu k péči o děti, to je možné docílit úpravou pracovní doby. Možná je i kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava stanovené týdenní pracovní doby pro účely péče o dítě mladší 15 let. Práci přesčas se nesmí zaměstnávat těhotné ženy a ženy pečující o dítě mladší 1 roku (42). V rámci sladění práce a péče se může také zaměstnanec domluvit se zaměstnavatelem na pružné pracovní době. Zaměstnavatel určí časový úsek, v kterém je zaměstnanec povinen být na pracovišti (12).

Převedení na jinou práci - pokud je práce, kterou vykonává těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně devět měsíců po porodu pro ní nevhodná (rozhodne lékař) nebo zakázaná (ze zákona), je zaměstnavatel povinen převést ji na práci pro ni vhodnou (13).

Dalším opatřením na pomoc rodičům v pracovně právních vztazích je omezení zaměstnavatele při vysílání rodičů na pracovní cesty a přeložení. Na pracovní cestu mimo své pracoviště nebo své bydliště mohou být vyslány těhotné zaměstnankyně a pečující o děti do 8 let nebo osamělí zaměstnanci pečující o dítě do 15 let věku jen se svým souhlasem (12).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni-matce přestávky ke kojení. Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a náleží za ně zaměstnankyni náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (42). Zákoník práce dále zakazuje u zaměstnankyň některé druhy prací, které ohrožují jejich mateřství (13).

#### **1.4.2 Opatření ke sladění práce a péče z pohledu státu**

V České republice existují opatření na pomoc rodičům v pracovně právních vztazích, která zajišťuje stát formou pojistných a nepojistných dávek, jimiž je již

zmiňovaný vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek (12), pro rodiny s nižšími příjmy navíc porodné a přídavek na dítě (51).

Mezi možnosti lepšího sladění rodičovské a profesní role očima státu patří "Finanční podpora rodiny". Tato podpora se uskutečňuje převážně formou daňové politiky a sociálních dávek. Tuto podporu mohou využít rodiny jako náhradu za chybějící příjem z pracovní činnosti, který ztrácejí při péči o dítě, nebo na snížení nákladů spojených s péčí, výchovou a vzděláním dítěte (33).

Další možnost, kterou nabízí stát ve vztahu k podpoře pracujících rodičů je úprava legislativy. Jde převážně o opatření obsažená v Zákoně zákoník práce (mateřská a rodičovská dovolená, pracovní volno z důvodu péče o dítě, přestávky na kojení, ochrana těhotné ženy,...) (8) a v Listině základních práv a svobod (zákaz diskriminace mateřství, rodičovství,...), která je součástí Ústavy ČR. Jde převážně o princip solidarity bezdětných s těmi, kteří už děti mají a o princip solidarity bohatých s chudými (4).

Stát dále může pomoci pracujícím rodičům rozvojem netržních služeb. Jde o vytvoření podmínek (i zákonných) pro možnost rozšíření a zvýšení nabídky o předškolní zařízení, rozvoj školství a zdravotnictví apod. (33).

### **1.4.3 Opatření ke sladění práce a péče z pohledu žen**

Sladování práce a péče se týká především žen, i když dnes se může vztahovat i na muže jako otce a pečovatele o děti. Ženy nastupují do zaměstnání kromě ekonomického důvodu, i z potřeby navázání sociálních kontaktů, přerušeni izolace vznikající během doby péče o děti (rodičovské dovolené), seberealizace a aktivního naplnění času (59). Při plánování zaměstnání se ženy často rozhodují na základě takových okolností, jako je blízkost bydliště a pružná pracovní doba (19).

Pro úspěšné sladování práce a péče je nezbytná pomoc hlavně z okruhu rodiny, především partnera. Muž nepřebírá významný podíl na práci v domácnosti a péči o děti ani v párech, kde je hlavní živitelkou žena (45). Z toho vyplývá, že "*prvním krokem*

*k posílení slučitelnosti profesních a rodičovských rolí rodičů je posílení pozice muže-otce v rodině a jeho zapojení do péče o dítě" (33, s.390). Další problém nastává v rodinách, kde zůstává s dítětem pouze jeden rodič: "...osamocený rodič je zpravidla nucen v chodu domácnosti zastávat obě rodičovské role" (43, s.47).*

Dalším neméně významným faktorem v oblasti sladování práce a péče je možnost úpravy pracovní doby. Zákoník práce stanovuje v rámci jednotlivých týdnů obecnou pracovní dobu na 40 hodin (13). Plný pracovní úvazek o těchto 40 hodinách týdně, většinou po dobu pěti dní s pevně stanoveným začátkem a koncem pracovní doby většině pracujících rodičů snažících se skloubit práci a péči o děti nevyhovuje (36). Mezi druhy pracovních úvazků, které po dohodě zaměstnance/kyně se zaměstnavatelem mohou napomoci lepšímu sladování práce a péče patří poloviční úvazek, pružná pracovní doba, sdílené pracovní místo, práce z domova, konto pracovní doby nebo stlačený pracovní týden (30). U polovičního úvazku se zaměstnanec a zaměstnavatel může domluvit na kratší pracovní době s tím, že mzda bude odpovídat sníženému úvazku. O kratší pracovní dobu většinou žádají lidé pečující o malé dítě, těhotné zaměstnankyně nebo ti, kteří se starají o nemocného blízkého (35). Zaměstnavatel je povinen (dle Zákonu zákoník práce) takové žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody (8). Pracovní podmínky jsou stejné jako u plného úvazku: zaměstnanec má nárok na poměrnou část dovolené a firemních výhod (30).

U pružné pracovní doby si zaměstnanec může volit začátek, popřípadě i konec pracovní směny, v rámci zaměstnavatelem stanovených časových úseků (15). Pružnou pracovní dobu mohou zaměstnanci využít u částečných i plných pracovních úvazků (42).

Tímto typem pracovní doby se zabýval i průzkum nazvaný "Projekt 28-40", který na konci roku 2013 na území celého Spojené království Velké Británie a Severního Irsku prováděla společnost PricewaterhouseCoopers International Limited. Cílem projektu bylo zjistit, zda pružná pracovní doba pomáhá sladit práci a běžný život, ale zároveň zda není i překážkou v kariéře (1). V průzkumu ženy uvedly, že chtějí v práci v zásadě stejné věci jako jejich mužští kolegové. Na otázku "co pro ně znamená

úspěch v práci?" muži i ženy shodně uvedli, že "dosažení pracovní a životní harmonie" a "zapojení se do práce, která má smysl" (55).

V uvedeném průzkumu dvě třetiny žen souhlasily, že v jejich organizaci stále platí, že pružná pracovní doba znamená pracovat více hodin. Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou pracují často déle, než jak mají smluvně sjednáno, aby ukázali svou angažovanost a aby dokončili svou práci, přestože je na ně pohlíženo jako na méně angažované pracovníky vzhledem k jejich pružné pracovní době (1). A to i jejich kolegy. Stigma spojované s pružnou pracovní dobou částečně vysvětluje nedostatečný kariérní postup žen s pružnou pracovní dobou a nervozitu žen, které chtějí v budoucnu pružnou pracovní dobu využívat. Dvě třetiny respondentek tohoto průzkumu věří, že pokud se chtějí v kariéře posunout někam dál, musí být práce jejich prioritou číslo jedna (1).

Další možností změny oproti běžnému pracovnímu úvazku je sdílené pracovní místo. Je to situace, kdy dva či více zaměstnanců sdílejí jedno pracovní místo, přičemž záleží na dohodě, kolik hodin který zaměstnanec odpracuje (59). Pracujícím rodičům, kteří nemají častou možnost hlídání dětí, pak vyhovuje práce z domova. Jedná se o výkon práce mimo prostory zaměstnavatele, tedy například z domova, podle dohody zaměstnance se zaměstnavatelem (44). Jednou z dalších alternativ k běžnému pracovnímu úvazku je i tzv. "konto pracovní doby". To znamená, že zaměstnanec nepracuje pravidelně od pondělí do pátku. Jeho obvyklými pracovními dny jsou pondělí až neděle s tím, že jeho nepřetržitý odpočinek v týdnu (víkend) může připadnout na jiné dny, než je sobota a neděle (42). Obdobnou možností je stlačený (zhuštěný) pracovní týden. Zaměstnanec se ze zaměstnavatelem může domluvit na "stlačení" pětidenního pracovního týdne do 4 dnů. Zaměstnanec tedy od pondělí do čtvrtka odpracuje 10 hodin a v pátek má volno, to vše musí být přitom písemně uvedeno v pracovní smlouvě (59).

#### 1.4.4 Zařízení péče o předškolní děti

Úspěšná snaha o sladování práce a péče by se neobešla bez dostupného institucionálního zabezpečení dětí předškolního věku. Mezi základní typy zařízení pro předškolní děti patří v České republice jesle a mateřské školy (25). V péči o tyto děti převažují hlavně státní zařízení, která dokáží zajistit služby finančně dostupné všem vrstvám obyvatel (59). Zařízení pro děti předškolního věku zajišťují základní péči a postupně s přibývajícím věkem dětí i přípravu pro budoucí přijetí na základní školu. *"Centra časné péče a vzdělávání malých dětí by měla být založena na humanistickém, na dítě zaměřeném modelu vycházejícím z pedagogiky a psychologie dítěte"* (25, s.164).

Jesle, v souladu s § 38 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění, patřily mezi zvláštní dětská zdravotnická zařízení pečující o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let (53). S účinností ode dne 1. 4. 2012 je v platnosti zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, který částečně nahrazuje zákon č. 20/1966 Sb. V souladu s tímto zákonem již jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení. Smyslem výše uvedené legislativní úpravy byla skutečnost, že péči o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku není třeba poskytovat v režimu zdravotnického zařízení (53).

Nejpozději 31. 12. 2013 se ukončilo provozování jeslí jako zdravotnických zařízení podle § 124 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Obdobnou péči, která byla poskytována v jeslích, je možno poskytovat např. v režimu vázané živnosti dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů, „péče o děti do 3 let věku v denním režimu“ (53).

Mateřské školy jsou instituce, ve kterých se organizuje předškolní vzdělání převážně pro děti ve věku tří až šesti let (52). *"Ve věkovém pásmu tří až šesti let je tedy nutné zaměřit výchovu dítěte na vstup do školy a širší společnosti"* (40, s.122). Což se naplňuje podle zákona č. 561/2004 Sb.), o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon, §32) předškolním vzděláním v podpoře rozvoje osobnosti dítěte, podílí se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot



a mezilidských vztahů (52). Na počátku 90. let 20. století počet školek na našem území významně poklesl. Vzhledem k tomuto faktu a kvůli mírně vzrůstající porodnosti od konce 90. let 20. století dochází k rychlému růstu v počtu nepřijatých dětí do školek z důvodu jejich nedostatečných kapacit (36). *"Pouze v 58 % obcí v ČR je dostupnost mateřské školy reálná pro všechny zájemce a zájemkyně"* (17).

## 2 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zmapovat u žen na konci rodičovské dovolené a těsně po ukončení rodičovské dovolené překážky na trhu práce, vnitřní a vnější bariéry žen, sladování mateřství a zaměstnání.

Problém se mne bezprostředně dotýká a je zajímavé porovnat, jak ostatní ženy-matky tuto problematiku vnímají. Jedná se o aktuální téma, kdy většina zaměstnavatelů preferuje pracovní flexibilitu a naopak příliš nepodporuje zkrácené pracovní úvazky. Mnohé dnešní ženy se přitom stávají matkami v pozdějším věku, a tak se mění jejich přístup k životu a jejich priority se týkají především rodinných vztahů. Zároveň musí řešit péči o dítě často bez pomoci prarodičů (vysoký věk nebo naopak zaměstnání vzhledem k prodlužující se době odchodu do důchodu, větší mobilita mladých rodin apod.). Na ženy-matky je tak vyvíjen velký tlak.

### 2.1 Výzkumná otázka

V souvislosti s cílem práce byla stanovena hlavní výzkumná otázka:

*Jak prožívají ženy návrat z rodičovské dovolené na trh práce?*

Dílní výzkumné otázky byly dále formulovány takto:

- Jaké mají ženy priority týkající se rodiny a práce?
- Jaké mají tyto ženy zkušenosti s překážkami na trhu práce z důvodu rodičovství?
- Jak probíhá dělba práce v rodinách těchto žen?

### 3 Metodika

Ke zpracování teoretické části bakalářské práce byla prostudována současná odborná literatura, webové stránky zabývající se problematikou harmonizace práce a péče, odborné sociologické výzkumy, domácí a zahraniční periodika.

Ke zpracování praktické části bakalářské práce byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie. *"Kvalitativní přístup představuje řadu rozdílných postupů, které se snaží najít porozumění zkoumanému sociálnímu problému"* (58, s.40). *"Kvalitativní výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců"* (26, s.49).

Z kvalitativních metod byla použita metoda dotazování technikou polostrukturovaného rozhovoru vedeného s šesti ženami. Tento postup pracuje s připraveným souborem otázek či témat, u kterých nemusí být dodrženo přesné pořadí a tazatel je může dle potřeby obměňovat (58). *"Důležité je umět se přizpůsobit konkrétní situaci a potřebám konkrétního účastníka a zvolit jemu vyhovující tempo a styl"* (46, s.163).

Dle Miovskeho (46) lze interview rozdělit do několika částí. V přípravné a úvodní části se tazatel věnuje přípravě otázek, navázání kontaktu s účastníkem rozhovoru, získání jeho souhlasu s rozhovorem a podmínkami výzkumu (46). V druhé fázi rozhovoru upevňuje tazatel kontakt s účastníkem, zaměřuje se spíše na obecnější informace. Postupně přechází do třetí fáze, která tvoří jádro rozhovoru složené z tématických okruhů přímo spojených s cíly výzkumu. Poslední část tvoří závěr rozhovoru, která slouží k důstojnému ukončení započatého tématu a uzavření kontaktu s účastníkem (46).

### 3.1 Analýza a zpracování dat

Výzkum probíhal formou rozhovorů s komunikačními partnerkami, které vyjádřily souhlas s následným rozhovorem. Rozhovory byly realizovány v průběhu měsíců března a dubna 2015 na předem domluvených schůzkách a byly konzervovány pomocí audiozáznamu. Kostru rozhovorů tvořily otázky týkající se priorit těchto žen v oblasti sladění práce a péče.

Získaná data byla nejdříve přepsána do elektronické podoby, pročištěna a poté analyzována pomocí metody vytváření trsů. Tato metoda pracuje na principu shromáždění určitých výroků do skupin (trsů). *"Společným znakem takového trsu může být například tematický překryv, tj. když vyhledáváme ve výrocích osob všechny takové pasáže, které se týkají jednoho úzce ohraničeného tématu"* (46, s.221).

### 3.2 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor byl vybrán metodou prostého záměrného (účelového) výběru. Ten dle Miovského (46) spočívá v tom, že *"vybíráme mezi potenciálními účastníky výzkumu toho, který je pro účast ve výzkumu vhodný a současně s ní také souhlasí"* (46, s.135).

Základním souborem pro rozhovor jsou ženy-matky pocházející z okresu Písek, které jsou v současné době na rodičovské dovolené nebo ji před nedávnem ukončily. Věkové rozmezí žen z výzkumného souboru je 33-38 let. Komunikačních partnerek je celkem šest, z nichž pět žen je vdaných, jedna (KP 2) žije trvale s přítelem, otcem jejich dětí. Pět žen má dvě děti, jedna má děti tři (KP 3). Dvě ženy se po rodičovské dovolené vrátí na své původní místo (KP 4, KP 6), dvě ženy s koncem rodičovské dovolené dostaly výpověď z důvodu nadbytečnosti (KP 2) a z důvodu zrušení pracovního místa (KP 1), jednu matku po návratu z rodičovské dovolené výpověď čeká (KP 5), poslední žena byla před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou zaměstnána pouze rok a to na dobu určitou (KP 3).

Tři matky zvolily délku rodičovské dovolené do třech let věku druhého dítěte (KP 1, KP 2, KP 6), dvě matky do třech a půl let věku druhého (KP 5) nebo třetího (KP 3) dítěte, jedna matka do čtyř let věku druhého dítěte (KP 4). Nejdéle byla na mateřské a rodičovské dovolené komunikační partnerka 3, celkem 12 let.

Pro zpřehlednění jsem pro výzkumný soubor sestavila tabulku 1.

**Tabulka 1 - Výzkumný vzorek**

	Věk KP	Rod. stav	Počet dětí	Věk dětí	Zaměstnání/RD
KP 1	36 let	vdaná	dvě	3,5 a 7 let	zaměstnaná
KP 2	37 let	přítel	dvě	3,5 a 5,5 let	zaměstnaná
KP 3	36 let	vdaná	tři	4,8 a 12 let	zaměstnaná
KP 4	38 let	vdaná	dvě	3,5 a 6,5 let	RD+OSVČ
KP 5	38 let	vdaná	dvě	2,5 a 7 let	RD
KP 6	33 let	vdaná	dvě	2,5 a 4 roky	RD

*Zdroj: Vlastní výzkum*

## 4 Výsledky

V této části bakalářské práce jsou vyhodnoceny rozhovory se ženami-matkami, které spojuje stejný problém: "*návrat po rodičovské dovolené na trh práce*". Výzkum byl zaměřen na zjišťování jejich priorit při harmonizaci práce a péče, na jejich možnosti a obavy. Výsledky jsou rozděleny do třech okruhů: *1, Priorita žen v oblasti sladování práce a péče. 2, Zkušenosti žen s překážkami na trhu práce z důvodu rodičovství. 3, Dělbá práce v rodinách těchto žen.*

V následujících trsech jsou zanesena data z rozhovorů a poté okomentována. Písmeno "X" v tabulce značí souhlas komunikační partnerky s uvedenou otázkou.

Všechny dotazované ženy po prvním oslovení souhlasily s tím, že se budou podílet na praktické části této bakalářské práce jako komunikační partnerky. Rozhovory byly předem domluvené a probíhaly buď v bytě komunikační partnerky, nebo v kavárně, kde se ženy cítily příjemně. Nejprve byly dotazované ženy seznámeny s tématem bakalářské práce a následně jim byly stručně popsány okruhy témat, ke kterým se budou vztahovat jednotlivé konkrétní otázky. Poté byla stanovena přibližná délka rozhovoru. Ženy byly upozorněny, že rozhovory budou nahrávány a zároveň jim bylo sděleno jak bude se získanými informacemi nakládáno. Nakonec komunikační partnerky znovu vyslovily souhlas s nahrávaným rozhovorem.

## 4.1 Osobní charakteristiky komunikačních partnerek

Pro přiblížení životních situací komunikačních partnerek představím jejich krátké osobní charakteristiky. Celé přepisy rozhovorů jsou přílohou této bakalářské práce.

**Komunikační partnerka 1** je 36letá vdaná matka dvou dětí (3,5 a 7 let) se středoškolským vzděláním. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala jako laborantka s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Před koncem rodičovské dovolené dostala výpověď z důvodu zrušení svého pracovního místa. Než našla nové zaměstnání byla 2,5 měsíce zaregistrovaná na Úřadu práce. Nyní pracuje v místě bydliště a to opět jako laborantka v jiné firmě se smlouvou na dobu určitou na 1 rok, která se jí opět prodlouží na dobu určitou na 1 rok. Zároveň při zaměstnání studuje vysokou školu. Žije s manželem ve vlastním bytě, manžel zastává vedoucí funkci, má stálé a časově náročné zaměstnání v místě bydliště.

**Komunikační partnerka 2** je 37letá matka dvou dětí (3,5 a 5,5 let) se středoškolským vzděláním. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala ve firmě s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Před koncem rodičovské dovolené dostala výpověď z důvodu nadbytečnosti. Než našla nové zaměstnání byla 6 týdnů zaregistrovaná na Úřadu práce. Nyní pracuje v místě bydliště jako bankovní úřednice se smlouvou na dobu určitou na 1 rok a zároveň studuje vysokou školu. Žije s přítelem (otcem svých dětí) ve vlastním bytě, přítel pracuje jako starosta menší obce, má časově náročné zaměstnání mimo bydliště.

**Komunikační partnerka 3** je 36letá matka třech dětí (4, 8 a 12 let), vyučena. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala ve firmě v Praze s pracovní smlouvou na dobu určitou. Na rodičovské dovolené strávila 12 let, po jejím ukončení nastoupila na Úřad práce. Po třech měsících jí zaměstnal kamarád, který na její pracovní místo dostal dotaci od Úřadu práce na 6 měsíců. Pracuje v místě bydliště s pracovní smlouvou

na dobu neurčitou. Žije s manželem v rodinném domě jeho rodičů, manžel má stálé zaměstnání s časově náročnou pracovní dobou mimo bydliště.

**Komunikační partnerka 4** je 38letá matka dvou dětí (3,5 a 6,5 let). Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala ve službách jako OSVČ, při přechodu z mateřské dovolené na rodičovskou dovolenou začala okamžitě pracovat na poloviční úvazek. Rodičovskou dovolenou má navolenu do čtyř let věku dítěte, do konce ji tedy zbývá ještě půl roku. V práci po ukončení rodičovské dovolené bude pokračovat stejně jako doposud v místě bydliště. Žije s manželem ve vlastním bytě, nicméně staví si rodinný domek. Manžel pracuje také jako OSVČ v místě bydliště.

**Komunikační partnerka 5** je 38letá matka dvou dětí (2,5 a 7 let), vyučena, v současné době na rodičovské dovolené. Před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala ve firmě v Písku s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Rodičovskou dovolenou změnila ze tříleté na tři a půlletou z důvodu budoucího špatného sladování práce a péče. Její zaměstnavatel neumožňuje práci na kratší pracovní úvazek v dopoledních směnách, komunikační partnerka přitom nemá žádnou možnost pomoci s hlídáním dětí z okolí rodiny. Ke konci rodičovské dovolené se chce zajímat o rekvalifikaci do oblasti sociálních služeb. Žije s manželem ve vlastním rodinném domě, manžel má stálé zaměstnání s pravidelnou pracovní dobou v místě bydliště.

**Komunikační partnerka 6** je 33letá matka dvou dětí (2,5 a 4 roky) se středoškolským vzděláním, v současné době na rodičovské dovolené. Na mateřskou dovolenou nastupovala z pracovního poměru na dobu neurčitou, pracovní poměr (na plný úvazek) bude trvat i po skončení rodičovské dovolené v místě bydliště. Žije s manželem na malé vesnici ve vlastním rodinném domě. Manžel pracuje jako OSVČ, má časově náročné zaměstnání mimo bydliště.



## 4.2 Výsledky rozhovorů

První okruh otázek se týkal priorit žen v otázkách sladování práce a péče.

Trs 1 ukazuje, zda je pro komunikační partnerky důležitá rodina a práce, co je z těchto možností pro komunikační partnerky prioritní a další důležité prvky v rámci rodiny.

### Trs 1 - Důležitost rodiny a práce

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Důležitá rodina	X	X	X	X	X	X
Důležitá práce	X			X	X	X
Důležitější rodina než práce	X	X	X	X	X	X
Důležitější práce než rodina						
Spolehlivý partner	X	X		X	X	X
Fungující širší rodinné zázemí	X		X			X

Zdroj: Vlastní výzkum

Všechny komunikační partnerky označily rodinu jako nejdůležitější. Komunikační partnerka 1 odpověděla na otázku Jak moc je pro ni důležitá rodina?: *"Hodně. Je to z toho důvodu, že práci můžu změnit, můžu se rekvalifikovat, ale rodinu vyměnit nemůžu, ta je pro mě nejdůležitější"*. Stejně tak komunikační partnerka 4 odpověděla: *"Rodina je na prvním místě"*. Pro čtyři z nich je práce také důležitá (KP 1, KP 4, KP 5, KP 6), ale ne tolik jako rodina, jak uvedla komunikační partnerka 4: *"Práce je pro mě důležitá, ale rodina je asi důležitější. Pracovat můžu pořád a i se snažím z toho nevypadnout, ale dětství mých dětí mi nikdo nevrátí, to už znova neprožiju"*. Obdobně i komunikační partnerka 5 dává rodinu do souvislosti s prací: *"Práce je pro mě taky důležitá, protože když jsem začala chodit po prvním dítěti do práce, tak najednou přišel klid i do rodiny, musí to být taková práce, abych neměla pocit, že je to na úkor těch dětí, ale hrozně ráda bych do práce, a těším se na to, že budu pracovat"*.

Jen dvě komunikační partnerky uvádí (KP 2, KP 3), že práce pro ně není důležitá, dokonce komunikační partnerka 3 by si dokázala představit život bez práce (zaměstnání) a dala by při finančním zajištění raději přednost větší rodině: *"Z finančního hlediska je pro nás moje zaměstnání důležité, ale preferuju rodinu. Kdyby mě měl kdo živit, do práce bych chodit nemusela, starala bych se o děti. Vůbec bych nebyla proti čtvrtému dítěti, teda pokud by nás měl kdo živit"*.

Na otázku co ženám nejvíce ulehčuje sladění práce a péče, se většina komunikačních partnerek shodla na spolehlivém partnerovi, komunikační partnerka 1 to vyjádřila následovně: *"Určitě spolehlivý partner, takový ten pro rodinu, to je pro mě moc důležitý, vím, že děti jsou u něj na prvním místě, když se domluvíme, že tento den vyzvedne děti on, tak vím, že se na něj můžu spolehnout"*. Pouze komunikační partnerka 3 partnera nevedla, protože je celý týden pracovně mimo bydliště a na jeho pomoc se spolehnout nemůže. Tři komunikační partnerky (KP 1, KP 3, KP 6) uvedly také pomoc širší rodiny, komunikační partnerka 1 k tomu uvedla: *"No a u nás hlavně můj rodiče, fungující širší rodina, bez ní bych do současné práce nastoupit nemohla,..."*.

Trs 2 ukazuje, jaké služby péče o děti (mimo rodinu) v současné době komunikační partnerky využívají, jak jsou spokojeny s těmito službami z nabídky v jejich okolí, a zda využívají nějakou placenou službu týkající se péče o jejich děti.

### Trs 2 - Využití a spokojenost se službami péče o děti

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Využívání státní mateřské školy	X	X	X	X	X	X
Využívání družiny při základní škole	X		X		X	
Spokojenost se službami péče o dítě	X	X	X	X	X	X
Uvažuje o placené službě péče o děti		X		X		
Neuvažuje o placené službě péče o děti	X		X		X	X

Zdroj: Vlastní výzkum

Všechny komunikační partnerky shodně uvádějí spokojenost se službami v péči o děti, využívají hlavně státní mateřské školy a družinu při základní škole. Dostupné možnosti se jim většinou zdají být dostatečné, komunikační partnerka 4 vyhovuje: *"Co se týká školky a jesliček, co jsem využila, tak určitě ano"*. Komunikační partnerka 6 je spokojena, i když bydlí mimo město: *"Bydlím na malé vesnici kde funguje školka, škola a družina. S mateřskou školkou jsem spokojená..."*. Komunikační partnerka 3 pak v rozhovoru uvedla: *"Jsem spokojená, vždy mi vyhověli. Využíváme školku, družinu a kroužky při škole"*.

O hlídané placené službě v péči o děti uvažovaly zatím pouze dvě komunikační partnerky (KP 2, KP 4) a z toho jedna pouze při "krizových situacích", komunikační partnerka 4: *"...uvažuji o tom v krizových situacích, že by jsme to do budoucna využili"*.

Trs 3 ukazuje ochotu komunikačních partnerek k práci s nižší kvalifikací nebo vzdělání, a zda si během rodičovské dovolené doplňovaly kvalifikaci či vzdělání.

### Trs 3 - Přejchod z rodičovské dovolené na trh práce

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Ochota k práci s nižší kvalifikací (vzděláním)		X	X		X	
Neochota k práci s nižší kvalifikací (vzděláním)	X			X		X
Doplňování / zvyšování vzdělání (kvalifikace) na RD	X	X		X	plánuje	
Nedoplňování / nezvyšování vzdělání (kvalifikace) na RD			X		X	X

*Zdroj: Vlastní výzkum*

Neochotu k práci s nižší kvalifikací nebo vzděláním projevily tři komunikační partnerky (KP 1, KP 4, KP 6). Asi nejvíce byla proti komunikační partnerka 1, která se obává promítnutí nespokojenosti do osobního života a narušení rodinného soužití:

*"Ne,...eeee, protože si myslím, že kdybych vykonávala práci, která by mě neuspokojila, byla bych nespokojená, byla by nespokojená i moje rodina, přenášela bych to do osobního rodinného života". Naproti tomu ochotu k práci s nižší kvalifikací nebo vzděláním, která by jim dopomohla k lepšímu sladování práce a péče, projevily shodně také tři komunikační partnerky (KP 2, KP 3, KP 5). Jak uvádí komunikační partnerka 5 s prací na nižším postu už má své zkušenosti z dob po prvním návratu z rodičovské dovolené a ani nyní by se takové práci nebránila: "To už jsem si zkusila, já když jsem se vracela po první mateřský do práce, tak tady v Písku, na malém městě taková práce nebyla, kterou já bych potřebovala, takže jsem šla jakoby trochu níž. Ale asi by mi to nevadilo ani teď, úplně ne. Hlavně, že bych to zvládla nějak sladit s rodinou". Komunikační partnerka 3 také nemá vysoké požadavky na práci, jak uvádí v rozhovoru: "Klidně budu dělat i uklízečku, nebojím se dělat úplně něco jiného".*

Rodičovskou dovolenou využily ke zvyšování vzdělání studiem na vysoké škole dvě komunikační partnerky (KP 1, KP 2), komunikační partnerka 4 si doplnila kvalifikaci formou kurzů a školení a komunikační partnerka 5 velice vážně uvažuje nad rekvalifikací do sféry sociálních služeb: *"...vážně nad tím přemýšlím, že bych si udělala nějaký kurz, který by mě vlastně posunul k nějaký jiný činnosti, než jsem byla zvyklá. Což znamená, že mě by osobně třeba zajímala péče o starý lidi, nějaký pečovatelský kurz".* Dvě komunikační partnerky (KP 3, KP 6) si v průběhu rodičovské dovolené vzdělání ani kvalifikaci nezvyšovaly. Komunikační partnerce 1 dopomohlo zvyšování vzdělání k novému zaměstnání: *"No a u toho jsem měla štěstí, protože mi v prvéku na praxi pani primárka tady v nemocnici nabídla, že pokud si jedna kolegyně podá za necelý rok žádost na důchod, budu moc nastoupit místo ní."*

Trs 4 ukazuje kolik komunikačních partnerek má obavy z přechodu z rodičovské dovolené na trh práce a důvody těchto obav.

#### Trs 4 - Důvody obav přechodu z rodičovské dovolené na trh práce

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Obava z přechodu z RD na trh práce	X	X	X	X	X	X
Zda zvládne sladit práci a péči	X	X	X		X	X
Dlouhá doba mimo trh práce	X		X			X
Zda zvládne vydělat dostatek peněz				X		
Zda má na trhu práce co nabídnout			X			X
Zda nalezne vhodné zaměstnání vzhledem k mateřství		X	X		X	

Zdroj: Vlastní výzkum

Všechny komunikační partnerky připustily obavu z návratu z rodičovské dovolené na trh práce a to dokonce i komunikační partnerka 4, která po celou dobu rodičovské dovolené pracuje jako OSVČ: *"I když na rodičáku pracuji, stejně jsem se obávala a obávám, jestli budu mít pořád dost práce (klientů), jestli vydělám dost, protože už kvůli dětem nemůžu pracovat každý den až do večera, tím pádem nevyhovím všem zákazníkům. Musím si znovu vybudovat novou klientelu, což nějaký čas potrvá"*. Většina komunikačních partnerek (KP 1, KP 2, KP 3, KP 5, KP 6) uvedla obavu ze sladování práce a péče. Například komunikační partnerka 1 k tomu uvádí: *"Jé, přechodu z rodičáku do práce jsem se teda obávala, jak to všechno bude, jak to dám"*. Stejně tak komunikační partnerka 2: *"...samozřejmě, že jsem se vstupu do zaměstnání bála už několik měsíců dopředu, jak to všechno bude a jak to budeme všechno zvládat"*. I komunikační partnerka 3 vyjádřila své obavy: *"Taky jsem se potom bála jak to všechno po rodičáku s třema dětma zvládnou,..."*.

Tři komunikační partnerky (KP 1, KP 3, KP 6) uvádí, že kromě obav ze sladování práce a rodiny, mají i obavy z dlouhé doby (bez kontaktu) mimo obor, komunikační

partnerka 6 k tomu říká: *"...za pět let se věci hodně změní a přeci jenom, když je člověk pět let v kolektivu dětí a žen na rodičáku tak řeší úplně jiné věci než v práci a zakrní..."*. Stejně obavy zmínila i komunikační partnerka 3 : *"...kdo mě zaměstná po dvanácti letech a ještě s ohledem na ty děti..."* a komunikační partnerka 1: *"Vždyť jsem byla mimo sedm let!"*.

Obavu, zda zvládne při dětech po rodičovské dovolené vydělat dost peněz měla pouze komunikační partnerka 4. Komunikační partnerka 1 měla obavu z přechodu na trh práce, pokud si nezvýší či nedoplní vzdělání z pro ni podřadné práce: *"...tak i proto jsem začala studovat..., nechci dělat prodavačku někde v Kauflandu"*. Tato snaha zvýšit si vzdělání se jí vyplatila (jak již bylo zmíněno výše) a už v průběhu studia získala příslib zaměstnavatele: *"Jo,... No a u toho jsem měla štěstí, protože mi v prvéku na praxi pani primářka tady v nemocnici nabídla, že pokud si jedna kolegyně podá za necelý rok žádost na důchod, budu moc nastoupit místo ní"*. Další dvě komunikační partnerky (KP 3, KP 5) řešily, zda mají na trhu práce po rodičovské dovolené co nabídnout. Komunikační partnerka 5 uvedla: *"...a jestli mám co nabídnout, proto se chci zajímat o tu rekvalifikaci"*. Komunikační partnerka 3 vyjádřila pochyby, zda někdo zaměstná ženu s třemi dětmi: *"...kdo mě zaměstná po dvanácti letech a ještě s ohledem na ty děti..."*.

Tři komunikační partnerky (KP 2, KP 3, KP 5) se obávaly nebo obávají jestli naleznou vhodnou práci, kterou bude možno vykonávat s ohledem na potřeby svých rodin. Největší starost, zda nalezne vhodné zaměstnání korespondující s jejími požadavky na sladování práce a péče, projevila komunikační partnerka 5. Jak uvedla, do původního zaměstnání, kde pracovala před rodičovskou dovolenou, nastoupit nemůže: *"A teď, po druhém rodičáku, mi vedoucí rovnou řekl, že budu chodit na odpolední, i když ví, že mám malé děti a že to nemám jak udělat. Ale zase na druhou stranu firma prostě potřebuje zajistit nějaký provoz a odpolední jsou tam nutný. Takže já rovnou vím, že tam nastoupit nemůžu"* a i si kvůli této obavě prodloužila délku rodičovské dovolené ze třech na tři a půl roku: *"No, vzhledem k tomu, že náš druhý syn je narozený v lednu a do školky mi ho spíš nevemou a já stejně nemam vhodnou práci, tak jsme přemýšleli s manželem a už jsme to i uskutečnili, že jsme si prodloužili"*

rodičovskou dovolenou o půl roku, což znamená do přijetí do školky, takže s druhým dítětem budu doma 3,5 roku a plánuji, že bych se domluvila s Úřadem práce, pokud vypíší nějaký rekvalifikační kurzy na pracovníka v sociálních službách, tak pokud by byla možnost, tak bych se do toho zapojila. Takže nástup do práce uvidím podle toho rekvalifikačního kurzu. A ano, mám strach jak to zvládneme, ale i jestli něco najdu a jestli mám co nabídnout, proto se chci zajímat o tu rekvalifikaci".

### **Druhý okruh otázek se týkal zkušeností žen s překážkami na trhu práce z důvodu rodičovství.**

Trs 5 ukazuje, jakou formu pracovního úvazku komunikační partnerky využívají a jakou potřebu pracovního úvazku, vzhledem k rodičovství, považují jako optimální.

#### **Trs 5 - Pracovní úvazky žen**

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Práce (nyní) na plný pracovní úvazek	X	X				X
Práce (nyní) na zkrácený úvazek			X	X	X	
Potřeba flexibilního pracovního úvazku	X	X	X	X	X	X

*Zdroj: Vlastní výzkum*

Komunikační partnerky 1 a 2 dostaly po ukončení rodičovské dovolené výpověď ze zaměstnání, i když měly smlouvu na dobu neurčitou, a to pro zrušení pracovního místa a pro nadbytečnost. Obě dvě shodně uvedly, že než se zorientovaly na trhu práce, musely využít služeb Úřadu práce. Poté nastoupily na plný pracovní úvazek, který, jak obě shodně tvrdí, jim nevyhovuje. Komunikační partnerka 1 říká: "Můj zaměstnavatel zkrácený úvazek na mojí pozici jako zdravotního laboranta neumožňuje, a přitom pro mě by bylo velmi výhodné, kdybych měla pracovní dobu na šest hodin". Všechny komunikační partnerky cítí potřebu nějaké jiné formy pracovního úvazku než plného, tedy osmihodinového v běžném pracovním týdnu.

Tři komunikační partnerky shodně dodávají (KP 3, KP 4, KP 5) potřebu sníženého úvazku, aby v rámci sladování rodiny a práce mohly lépe plnit své povinnosti, komunikační partnerka 4 to vyjádřila takto: *"Nám to určitě strašně ulehčuje to, že mám poloviční úvazek a takovou pohyblivou pracovní dobu. Plánuju si jí, jak potřebuju"*. Komunikační partnerka 3: *"No, mě asi to, že začínám až v osm hodin a končím ve dvě..."* a komunikační partnerka 5, která si novou práci teprve bude hledat k tomu dodává: *"A pak by mi taky pomohl ten snížený úvazek, já na plnej prostě jít nemůžu, nemam rodinu ani nikoho jinýho, kdo by mi pomohl. Vůbec nevím, jak budeme řešit velké prázdniny, až nastoupím do práce..."*.

Trs 6 ukazuje, zda se komunikační partnerky setkaly s negativní reakcí spojenou s mateřstvím při žádosti o některou formu flexibilního pracovního úvazku, jak ze strany zaměstnavatele, tak na pracovišti ze strany kolegů a kolegyně. Druhá polovina trsu 6 znázorňuje, zda zaznamenaly komunikační partnerky na trhu práce nějaké znevýhodnění.

#### Trs 6 - Znevýhodnění na trhu práce

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Negativní reakce na flexibilní formu úvazku - zaměstnavatel	X				X	
Negativní reakce na flexibilní formu úvazku - spolupracovníci	X					
Znevýhodnění na trhu práce - ano	X	X	X	X	X	X
Znevýhodnění na trhu práce - ne						

Zdroj: Vlastní výzkum

S negativní reakcí ze strany zaměstnavatele při žádosti o flexibilní formu úvazku se setkaly pouze dvě komunikační partnerky (KP 1, KP 5), z toho jedna i ze strany spolupracovníků. Komunikační partnerku 1 reakce kolegyně na její žádost o zkrácený pracovní úvazek překvapila, uvádí: *"Zato mě překvapily kolegyně, kterých se to vůbec"*



netýkalo (*nestřídám se s nimi*), komentovaly to stylem, že kdo tu jako bude dělat a podobně...".

Jako velké znevýhodnění na trhu práce ve vztahu k mateřství cítí všechny komunikační partnerky to, že jako matky malých dětí nemohou vždy pracovat na plný úvazek, přičemž zkrácených úvazků je nedostatek. A i to, že nabídka nějaké zkrácené formy úvazku není běžná, samozřejmě, "výběr" je ve většině případů omezen pouze na plné úvazky. Komunikační partnerka 5 k tomu uvádí: *"já bych hrozně ráda pracovala, ale prostě na zkrácenější pracovní dobu, aby to byla samozřejmost, abych se o to nemusela prát"*. Komunikační partnerka 4 pracující jako OSVČ, si sama volí délku pracovní doby, nicméně i ona vidí v nedostatku nižších úvazků problém: *"Pokud bych byla někde zaměstnaná, tak určitě nedostatek nějakých zkrácených úvazků, to bych určitě nemohla dělat na plný úvazek a nebo by musel na poloviční dělat manžel. Ale vzhledem k tomu, že si pracovní dobu určuji převážně sama, tak v tomhle u sebe nevidím problém"*. Komunikační partnerka 3 k tomu poznamenala: *"...největší problém je málo práce na půl úvazku, málo nabídek na půl úvazku. Nebo hodně nabídek, tady v průmyslové zóně, na směny. Což bylo pro mě s třema dětma absolutně nevyhovující"*.

### **Třetí okruh otázek se týkal procesu dělby práce v rodinách těchto žen.**

Trs 7 ukazuje, jak se tyto ženy dělí s partnerem v péči o domácnost a péči o děti mezi sebou a partnerem.

#### **Trs 7 - Dělbá práce a péče v rodině**

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Péče o domácnost - převážně žena	X		X	X	X	
Péče o domácnost - oba stejně		X				X
Péče o děti - převážně žena			X			X
Péče o děti - oba stejně	X	X		X	X	

*Zdroj: Vlastní výzkum*

Z rozhovorů vyplynulo, že péče o domácnost je převážně na ženách (KP 1, KP 3, KP 4, KP 5), komunikační partnerka 3 jasně odpověděla: *"O domácnost se starám jenom já"*, komunikační partnerka 1 poznamenala: *"Péči o domácnost z větší části vykonávám já"*. A konečně komunikační partnerka 5 prohlásila: *"Převážně já"*. Oproti tomu komunikační partnerka 2, která pracuje na plný úvazek, uvádí že: *"Kdo má čas, tak něco udělá, tak půl na půl"*. Žádná z komunikačních partnerek nezmínila, že by převážná část práce v domácnosti byla na jejích partnerech. Naopak v péči o děti se partneři, pokud jim to čas dovolí, převážně střídají (KP1, KP 2, KP 4, KP 5). Komunikační partnerka 1 oceňuje pomoc partnera: *"...zvláště teď v období, kdy mě čeká bakalářská práce, obhajoba a státní závěrečné zkoušky, větší část péče o děti přechází na manžela, z tohoto důvodu. Jinak se s péčí o děti dělíme, jak kdo zrovna může"*. Komunikační partnerka 4 k tomu uvedla: *"To se poctivě střídáme, protože někdy dělám opravdu pozdě do večera, takže se o děti musí (partner-poznámka autorky) maximálně postarat sám"*.

Trs 8 ukazuje spokojenost žen s pomocí při péči o děti a domácnost ze strany partnera a spokojenost s pomocí při péči o děti z okruhu širší rodiny.

#### Trs 8 - Spokojenost žen s péčí o děti v rámci rodiny

	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
Spokojenost s pomocí partnera	X	X		X	X	X
Nespokojenost s pomocí partnera			X			
Spokojenost s pomocí širší rodiny	X		X			X
Nespokojenost s pomocí širší rodiny		X		X	X	

Zdroj: Vlastní výzkum

Většina komunikačních partnerek je spokojena s péčí o děti ze strany partnerů, jak říká komunikační partnerka 1: *"Já bych řekla, že jsem spokojená..."*, tak i komunikační partnerka 6: *"Zatím jsem spokojená"*. Jen komunikační partnerka 3, z důvodu

manželova práce mimo bydliště, uvádí nespokojenost, i když omluvitelnou: *"Spokojena nejsem, ale zase manžel není doma, vydělává peníze"*.

V čem se ale komunikační partnerky neshodly, je míra pomoci z okruhu širší rodiny, třem komunikačním partnerkám se zdá pomoc dostatečná (KP 1, KP 3, KP 6), třem nedostatečná (KP 2, KP 4, KP 5). Komunikační partnerka 5 uvádí, že nemá nikoho z okruhu rodiny, kdo by jí s dětmi pomohl: *"Spokojená nejsem, ale nedá se nic dělat. Já už nemam rodiče, ani matku ani otce,..."*, komunikační partnerka 2 dokonce připouští zklamání: *"Nejsem spokojena, moje širší rodina mě velice zklamala"*. Jako dostatečnou pomoc z okruhu širší rodiny cítí komunikační partnerka 1: *"Tady bych řekla, že asi nejvíc jsem spokojená s mýma rodičema, hlavně s mým otcem, který mi pomáhá, vodí děti do školy a do školky, vyzvedává je nebo je babička nebo sestra převádí na kroužky..."*, i komunikační partnerka 3 je s pomocí rodiny spokojena: *"Jo, to jsem spokojená. Když potřebuju, tak se mohu spolehnout na babičku..."*, a stejně tak i komunikační partnerka 6 : *"Jsem spokojená, z širší rodiny mi pomáhají hlavně moji rodiče..."*.

## 5 Diskuze

V bakalářské práci jsem se zaměřila na ženy-matky na konci rodičovské dovolené a těsně po jejím ukončení. Zajímalo mě především jak problematiku sladování práce a péče vnímají současné matky malých dětí, jak konkrétně ony zvládají přechod z rodičovské dovolené na trh práce, čeho se obávají a co jim sladování mateřství a zaměstnání usnadňuje. Výzkumný soubor tvořilo 6 komunikačních partnerek ve věku do 38 let z okresu Písek, které mají 2 až 3 děti a žijí v manželství nebo v trvalém svazku s otcem svých dětí. Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí polostrukturovaného rozhovoru. Při oslovení vybraných žen-matek jsem se nesetkala s žádnou negativní reakcí či odmítnutím. V rozhovoru jsem především mapovala postoje žen k rodině a k práci, co podnikly během rodičovské dovolené pro hladší průběh přechodu na trh práce, zda jsou ochotny pro lepší harmonizaci práce a péče vykonávat práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci či vzdělání.

Pro zodpovězení hlavní výzkumné otázky *"Jak prožívají ženy návrat z rodičovské dovolené na trh práce?"* jsem si formulovala tři dílčí výzkumné otázky. Ty se týkaly priorit žen v oblasti rodiny a práce, zkušeností žen s překážkami na trhu práce z důvodu rodičovství a rozdělení prací v rodinách těchto žen.

Výsledky první dílčí výzkumné otázky: *"Jaké mají ženy priority týkající se rodiny a práce?"* ukazuje trs 1, 2, 3 a 4.

Na základě rozhovorů s komunikačními partnerkami lze říci, že pro všechny je prioritou rodina. I přes to, že čtyři komunikační partnerky (KP 1, KP 4, KP 5, KP 6) uvedly také práci jako důležitý aspekt stále u nich na prvním místě zůstává rodina. Ke stejným výsledkům došla i Bartáková (3) ve svém výzkumu zaměřeném na návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Uvádí preference žen-matek s vysokoškolským vzděláním, se středoškolským vzděláním a žen vyučených či se základním vzděláním v oblasti rodiny. Z její studie vyplývá, že pro všechny ženy bez ohledu na dosaženou úroveň vzdělání je rodina jednou z nejdůležitějších priorit (3). Ženy ze skupiny s vysokoškolským vzděláním podle jejího výzkumu přisuzují dítěti a rodině nezastupitelnou hodnotu, zároveň si však dokáží představit roli matky

slučitelnou s rolí pracovnice. Ženy se středoškolským vzděláním se plně ztotožňují s rolí matky. Při nutnosti volby mezi profesí a mateřskými povinnostmi by vždy volily druhou možnost. Ve skupině žen s vyučením nebo se základním vzděláním jsou rodina a děti jednoznačně na prvním místě (3). I ve výzkumu uveřejněném v publikaci Hodnoty a postoje v ČR 1991-2008 (56) označilo rodinu jako velmi důležitou za rok 2008 74% mužů a 87% žen.

Většina komunikačních partnerek vnímá jako důležitou potřebu spolehnout se na pomoc ze strany partnera, pouze jedna komunikační partnerka (KP 3) uvedla, že se na pomoc ze strany svého partnera spolehnout nemůže. To je ve shodě s tím, na co ve své publikaci týkající se sladování práce a péče upozorňuje Rydvalová (59): spolehnout se na pomoc v péči o děti ze strany partnera. Stejně tak Bartáková (3) ve svém výzkumu zdůrazňuje důležitou roli partnera při zapojování se do péče o děti a domácnost. Od partnerova míry zapojení se odvíjí flexibilita zacházení s pracovní dobou druhého partnera, v tomto případě ženy-matky (3). Jako velkou výhodu při nutnosti skloubení práce a péče dále Rydvalová (59) uvádí možnost využití pomoci širší rodiny v péči o děti, především prarodičů. Právě mezigenerační výpomoc zmínily ostatně jako důležitou potřebu pro skloubení práce a péče rovněž tři (KP 1, KP 3, KP 6) z šesti komunikačních partnerek dotazovaných pro účely mé práce. Zároveň zbylé tři komunikační partnerky (KP 2, KP 4, KP 5) vnímají skutečnost, že musí řešit sladování práce a péči o děti často bez pomoci prarodičů, jako velké mínus. Křížková (35, s.196) k tomu uvádí: *"Mezigenerační výpomoc s péčí o děti je sice v Čechách využívána relativně často, zároveň však není zpravidla vnímána z hlediska pravidelnosti jako výpomoc zcela spolehlivá a dlouhodobě intenzivně využitelná. Zejména tehdy ne, když jsou prarodiče ještě ekonomicky aktivní nebo naopak příliš staří"*.

Všechny komunikační partnerky se shodují, že v současné době využívají k péči o předškolní děti (mimo rodinu) pouze státní mateřské školy. Což koresponduje s tvrzením Haškové (23), která ve svém článku uvádí stávající velkou oblíbenost mateřských škol u rodičů. Bartáková (3) přitom ve svém výzkumu upozorňuje na nedostatek míst v mateřských školách, stejně jako Rydvalová (59), toto tvrzení se v mém výzkumu nicméně nepotvrdilo. Což může být způsobeno i tím, že žádná

komunikační partnerka neumísťovala děti před třetím rokem jejich věku. Většina komunikačních partnerek (pět ze šesti) své děti do mateřských škol umístila, komunikační partnerka 5 pak nepředpokládá problém s umístěním dítěte po dosažení 3,5 let věku jejího dítěte. Podle výzkumu "Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce" (61) jsou možnosti rodin v umístění dětí do mateřských škol nevyrovnané s ohledem na jejich bydliště. Nejvíce problematické je umístění dětí v oblastech Prahy, severních Čech a severní Moravy (61). Další tři komunikační partnerky (KP 1, KP 3, KP 5) navíc využívají pro své starší děti družinu při základní škole. Všechny mnou oslovené komunikační partnerky vyjádřily spokojenost s těmito službami a to jak komunikační partnerky žijící a využívající služby ve městě (KP 1, KP 2, KP 3, KP 4, KP 5), tak komunikační partnerka žijící na vesnici (KP 6). O hlídané placené službě v péči o děti čtyři komunikační partnerky (KP 1, KP 3, KP 5, KP 6) neuvažují. Pouze dvě komunikační partnerky (KP 2, KP 4) uvažují o hlídané placené službě v péči o děti, ale momentálně ji nevyužívají. To se shoduje s tím, co ve svém článku uvedla Hašková (24). Dle ní využívá v České republice individuální soukromé placené hlídání dětí pouze jedno až dvě procenta rodin s předškolními dětmi (24).

Projekt "Podmínky pro sladování práce a rodiny-partnerství v rodině" (10) ve své závěrečné zprávě uvádí, že 50% dotázaných žen, by po rodičovské dovolené hledalo zaměstnání se stejnou kvalifikací jakou ženy mají, kdežto jakoukoli práci, tedy i s nižší kvalifikací, by bylo ochotno přijmout 39% dotázaných žen (10). K tomuto tématu se tři komunikační partnerky (KP 2, KP 3, KP 5) vyjádřily, že jsou ochotné vykonávat pro lepší harmonizaci práce a péče práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci nebo vzdělání. Zbylé tři komunikační partnerky (KP 1, KP 4, KP 6) v rozhovoru zamítly možnost vykonávat práci neodpovídající jejich kvalifikaci nebo vzdělání. Komunikační partnerka 1 nesouhlasí s výkonem takové práce ani v případě, že by jí tato práce napomohla hladšímu skloubení práce a péče.

Bartáková (3) se ve své práci zabývala i otázkou zvyšování kvalifikace, udržení lidského kapitálu, dovedností či "dovzděláváním" žen v průběhu rodičovské dovolené. Dle jejího výzkumu ženy bez vzdělání nebo s výučním listem nepovažovaly za důležité

se na návrat na trh práce jakkoliv "dovzdělávat". Ženy se středoškolským vzděláním využily rodičovskou dovolenou ke zvyšování kvalifikace či vzdělání většinou až v době mezi 3. a 4. rokem věku dítěte (pokud zvolily nejdelší variantu čerpání rodičovského příspěvku). Podle Bartákové (3) nejvíce udržovaly kontakt se svým oborem ženy vysokoškolsky vzdělané. Dle mého výzkumu využily rodičovskou dovolenou k doplnění nebo zvýšení vzdělání tři z šesti komunikačních partnerek (KP 1, KP 2, KP 4), z toho dvě komunikační partnerky (KP 1, KP 2) ke studiu vysoké školy. Navíc komunikační partnerka 5 uvedla, že vážně uvažuje nad rekvalifikací do sféry sociálních služeb, pokud možno ještě v době rodičovské dovolené nebo těsně po jejím ukončení. Dvě komunikační partnerky (KP 3, KP 6) dobu na rodičovské dovolené ke zvyšování kvalifikace nebo vzdělání nevyužily a komunikační partnerka 6 ani zbylou dobu na rodičovské dovolené k zvyšování kvalifikace či vzdělání využít neplánuje.

Dále Bartáková (3) ve svém výzkumu zmiňuje u většiny žen obavy z přechodu z rodičovské na trh práce. To je ve shodě s tvrzením všech komunikačních partnerek, které také vyjádřily obavu z přechodu z rodičovské dovolené na trh práce. Jako hlavní obavy uváděly komunikační partnerky harmonizaci práce a péče, obavu spojenou s dlouhou dobou mimo trh práce, zda lze najít vhodné zaměstnání vzhledem k mateřství a zda samy ženy mají na trhu práce co nabídnout. Pouze jedna z šesti komunikačních partnerek (KP 4) projevila výslovně obavu z nízkého výdělku vzhledem k potřebám rodiny, ostatní partnerky finanční hledisko také zmiňovaly, ale spíše okrajově a až po ukončení rodičovské dovolené a s ní spojeným ukončením pobírání rodičovského příspěvku. Shodně Křížková (35) ve své publikaci uvádí finanční hledisko jako jeden z motivů návratu žen z rodičovské dovolené k výdělečné činnosti.

Výsledky druhé dílčí výzkumné otázky: *"Jaké mají tyto ženy zkušenosti s překážkami na trhu práce z důvodu rodičovství?"* ukazuje trs 5 a 6.

Pád komunismu otevřel ženám nové možnosti a příležitosti v životě včetně trhu práce a vzdělání. Ženy začaly více vstupovat na pracovní trh s cílem dosáhnout obdobného pracovního, finančního a společenského uznání jako muži. Mimo nových pracovních příležitostí přibývá nejistota a nezaměstnanost (20), podle Potůčka (54) jsou touto nejistotou a vyšší nezaměstnaností ohroženy hlavně ženy. A to právě ženy

s malými dětmi, které jsou na trhu práce považovány za jednu ze skupin nejvíce ohrožených diskriminací (38).

V bakalářské práci jsem se zaměřila i na zjištění, jakou formu pracovního úvazku komunikační partnerky v současné době využívají nebo na jakou formu pracovního úvazku mají po ukončení rodičovské dovolené nastoupit podle předchozí pracovní smlouvy. Na plný pracovní úvazek jsou zaměstnány dvě komunikační partnerky (KP 1, KP 2), jedna komunikační partnerka (KP 6) se po rodičovské dovolené bude vracet na pracovní místo s plným pracovním úvazkem. Dvě komunikační partnerky (KP 3, KP 4) jsou nyní zaměstnány na snížený pracovní úvazek, z toho komunikační partnerka 3 od začátku roku přešla z dvaceti hodin týdenního pracovního úvazku na třicet hodin týdenního pracovního úvazku. Komunikační partnerka 4 takovéto zvýšení pracovního úvazku také plánuje. Komunikační partnerka 5 by se měla vrátit do zaměstnání na třicet hodin týdenního pracovního úvazku, ale vzhledem k odpoledním směnám nemůže do předchozího zaměstnání nastoupit, a raději zvolila prodloužení rodičovské dovolené do třech a půl roku věku dítěte a pracovní smlouvu v zaměstnání ukončit. To je ve shodě s výzkumem "Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce" (61) kde autor uvádí, že 18% matek dětí ve věku tří let volí strategii prodloužení doby rodičovské dovolené a ukončí pracovní poměr.

Podle mého názoru jsou snížené pracovní úvazky pro ženy-matky malých dětí velice výhodné. Mezi komunikačními partnerkami panuje shoda v tom, že je pro zaměstnané matky malých dětí nedostatečná nabídka flexibilních pracovních úvazků. Z rozhovorů vyplynulo, že nabídka flexibilních pracovních úvazků není běžná, ani ze strany zaměstnavatelů zvláště žádaná. Ettlerová ve výzkumu "Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus" (14) zmiňuje, že většina matek dětí ve věkovém rozpětí 3-6let se po rodičovské dovolené, pokud práci mají, vrací na plné pracovní úvazky. Přičemž ale 58,8 % dotázaných vnímá možnost částečného pracovního úvazku jako ideální řešení pro matky s dětmi ve věkovém rozmezí 3-6let nebo by uvítalo zůstat s dětmi doma (24,2 % dotázaných) (14).



Křížková (35) uvádí, že s přímou diskriminací mateřství se setkávají hlavně ženy s nižším vzděláním, zároveň upozorňuje, že i když jsou otázky ohledně rodinného stavu již delší dobu zakázány, stále se tak děje. To v rozhovoru potvrdila i komunikační partnerka 5, které se na všech pohovorech po první rodičovské dovolené při žádosti o práci setkala s otázkami na téma hlídání pro děti, jak by si představovala kdyby dítě onemocnělo nebo kdo by pomohl v době odpoledních směn. Komunikační partnerka tyto dotazy vnímala jako velmi nepříjemné. Trh práce v České republice je dle Křížkové (37) prokazatelně diskriminační a nepřátelský k rodině, což se projevuje v nepružnosti pracovního trhu k potřebám rodičů sladovat rodinný a profesní život.

Jako velké znevýhodnění na trhu práce vnímají všechny komunikační partnerky to, že jako matky malých dětí nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, přičemž snížených pracovních úvazků je nedostatek. To koresponduje s tím, co ve své práci tvrdí Svobodová (62), podle ní by po návratu z rodičovské dovolené uvítalo pružnou pracovní dobu velké množství matek, ale stávající možnosti nejsou dostatečné.

Komunikační partnerka 5 v rozhovoru uvedla, že nabídka snížených pracovních úvazků není běžná, samozřejmá a že "výběr" pracovních úvazků je omezen z velké části pouze na plné pracovní úvazky. Toto také Svobodová (62) zmiňuje ve své práci. Přitom ne vždy má práce na částečný úvazek pro zaměstnavatele nevýhody, jak uvádí Fialová (15) - zaměstnankyně, které dostanou možnost částečného úvazku vzhledem k péči o děti, jsou vděční a loajálnější zaměstnanci. Komunikační partnerka 3 k tomu poznamenala, že nabídka práce je větší nejenom na plné úvazky, ale i v práci na směny, které ale matka s třemi dětmi jako ona vykonávat nemůže.

Z rozhovorů vyplynulo, že komunikační partnerky se s negativní reakcí při žádosti o flexibilní formu úvazku sice setkaly, ale ne příliš často. Dvě komunikační partnerky (KP 1, KP 5) ze šesti zaznamenaly negativní reakci ze strany zaměstnavatele při žádosti o flexibilní formu pracovního úvazku, z toho jedna (KP 1) i ze strany spolupracovníků. Komunikační partnerce 2 byla žádost o práci na zkrácený pracovní úvazek zamítnuta z provozních důvodů, ale při této žádosti žádné negativní reakce nezaznamenala. Stejně tak komunikační partnerka 6 při neoficiálním dotazu na možnou formu zkráceného pracovního úvazku po rodičovské dovolené žádnou negativní reakci nezaznamenala.

Komunikační partnerka 4 pracuje jako OSVČ ve své firmě, takže o zkrácenou formu pracovního úvazku žádat nemusela a ani ze stran kolegyně se z žádnou negativní reakcí na poloviční pracovní úvazek nesešla. Komunikační partnerka 3 také o snížený pracovní úvazek žádat nemusela, poloviční pracovní úvazek jí byl nabídnut již před nástupem do zaměstnání.

Třetí dílčí výzkumná otázka zněla: *"Jak probíhá dělba práce v rodinách těchto žen?"*

Způsob, jakým mají partneři v rodině rozděleny role a povinnosti, významně ovlivňuje možnosti rodičů sladit rodinnou a pracovní sféru (61). Výsledky výzkumu "Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce" (61) ukazuje, že převážná část domácích prací (87 %) je pouze na ženách, jen 13 % partnerů se o domácnost dělí rovným dílem. Toto zjištění vyplynulo i z rozhovorů s komunikačními partnerkami, velká část péče o domácnost je převážně na nich nebo se s partnerem střídají, jako hlavního pečovatele o domácnost nevedla partnera ani jedna komunikační partnerka. Čtyři komunikační partnerky (KP 1, KP 3, KP 4, KP5) se shodly, že péče o domácnost je převážně jejich práce, další dvě (KP 2, KP 6) tvrdily, že se s partnerem v péči o domácnost střídají. Hašková (22) ve svém článku připomíná, že pokud muži chtějí předcházet konfliktům spojených s rozdělením domácích prací, měli by zvětšit svůj podíl na výkonu těchto prací v domácnosti. Přičemž úplně shodné rozdělení není nutné, jen by mělo být vyrovnanější, než jak je tomu ve většině současných partnerství v České republice (22).

Výzkum "Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce" (61) dále přinesl zjištění, že se dětem ve svém volném čase věnují v 36 % pouze ženy, v 63 % stejně oba partneři, ve zbylém 1 % pouze muži. Péči o děti zabezpečují v 72 % pouze ženy, v 28 % oba partneři stejně (61). Přibližně stejné zjištění vyplynulo i z rozhovorů s komunikačními partnerkami, které udávají, že v péči o děti, narozdíl od péče o domácnost, jsou jejich partneři více angažováni. Čtyři komunikační partnerky (KP 1, KP 2, KP 4, KP 5) přiznávají partnerům stejnou míru péče o děti, jakou jim poskytují ony. Pouze dvě komunikační partnerky (KP 3, KP 6) označují sebe jako hlavní pečovatelky o děti.

Z otázky týkající se spokojenosti komunikačních partnerek s pomocí jejich partnerů s péčí o děti a domácnost vyplynulo, že většina komunikačních partnerek (KP 1, KP 2, KP 4, KP 5, KP 6) je spokojena. Toto souhlasí i s výsledky výzkumu "Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce" (61): převážná část žen je s dělbou rolí mezi nimi a partnery spokojena. Pouze komunikační partnerka 3 není spokojena s pomocí ze strany partnera s péčí o domácnost a děti. Jako důvod uvedla partnerovu častou absenci mimo domov z důvodu zaměstnání, čímž veškerá práce v domácnosti a péče o děti připadá na ní. Ve výzkumu uveřejněném v publikaci Hodnoty a postoje v ČR 1991-2008 (56) "rozhodně" souhlasilo s tvrzením, že muži by měli mít stejně velkou odpovědnost za domácnost a děti jako ženy 28 % mužů a 45 % žen, "pouze" souhlasilo 56 % mužů a 47 % žen.

Ettlerová (14) také uvádí, že by ženy po rodičovské dovolené při nástupu na pracovní trh uvítaly porozumění a výpomoc ze strany prarodičů či jiných příbuzných. Z mého výzkumu vyplývá, že se komunikační partnerky mohou spolehnout především právě na pomoc ze strany prarodičů. Spokojenost či nespokojenost s jejich pomocí přitom ovlivňují kromě ochoty pomoci, jak již bylo uvedeno, i objektivní důvody jako je vysoký věk nebo naopak stávající pracovní úvazek prarodičů vzhledem k prodlužující se době odchodu do důchodu (61). Spokojenost s pomocí v péči o děti ze strany širší rodiny vyjádřily všechny tři komunikační partnerky (KP 1, KP 3, KP 6), které u dílčí výzkumné otázky č. 1 zmínily i fungující širší rodinné zázemí a to převážně s mateřskými prarodiči. Pomoc ostatních příbuzných z okruhu širší rodiny pak využívá pouze jedna komunikační partnerka (KP 1) a to svého sourozence.

Sladit mateřství se zaměstnáním je všeobecně náročné a zdá se, že zejména pro ženy-matky s více dětmi. Svou roli v tom hrají nejenom vnější bariéry jako je nedostatek zkrácených pracovních úvazků, stigmatizace žen-matek či různá míra pomoci ze strany širší rodiny. I ženy samy si vytváří své vlastní vnitřní bariéry - přestože například všechny upřednostňují rodinu před kariérou, ne všechny by byly ochotny (a dle mého názoru naprosto správně) se zcela podřít a přijmout práci s nižší kvalifikací. Vytvářejí si i bariéry na základě zkušeností a informací od ostatních žen-matek a tyto překážky pak musí překonat, ještě než vůbec dorazí na pracovní

pohovor nebo se vrátí do práce. Již během rodičovské dovolené se tak většina komunikačních partnerek připravovala na návrat na trh práce a zvažovala rekvalifikaci či se začala dovzdělávat s cílem zajistit si větší možnost uplatnění. Práce nicméně pro všechny dotazované ženy tvoří jen část povinností vyplývajících z jejich role žen-matek, které i po rodičovské dovolené zůstávají hlavními pečovatelkami o děti a domácnost.

## 6 Závěr

V bakalářské práci jsem mapovala u žen na konci rodičovské dovolené a těsně po ukončení rodičovské dovolené překážky na trhu práce, vnitřní a vnější bariéry žen, co jim pomáhá při sladování mateřství a zaměstnání. Což byl i cíl mé bakalářské práce. Tento problém řeší ve svém životě každá žena-matka, a i když se jejich priority mohou lišit, přesto se každá snaží zvolit s ohledem na rodinu co nejschůdnější řešení. Výzkumný soubor tvořilo šest žen-matek malých dětí ve věku 33-38let z okresu Písek, které jsou v současné době na rodičovské dovolené nebo ji před nedávnem ukončily. V souvislosti s cílem práce byla stanovena hlavní výzkumná otázka, kterou pomohly zodpovědět další tři dílčí výzkumné otázky.

Z výzkumu vyplynulo, že pro všechny komunikační partnerky je vždy prioritou rodina před prací. K tomu potřebují spolehlivého partnera a pokud možno fungující širší rodinné zázemí, možnost využívat mateřské školy a družiny pro děti mladšího školního věku, či minimálně možnost placené hlídané služby. Pro hladší přechod na trh práce, kterého se všechny komunikační partnerky obávaly, si jednotlivé komunikační partnerky zvolily různou strategii. V době na mateřské či rodičovské dovolené si zvyšovaly nebo doplňovaly vzdělání či kvalifikaci nebo to alespoň plánovaly. Na druhé straně se ale některé z komunikačních partnerek nijak na návrat do pracovního procesu nepřipravovaly. Jejich přístup k řešení této otázky tedy nebyl jednotný. Stejně tak nebyly komunikační partnerky jednotné v otázce ochoty přijmout práci s nižší kvalifikací či vzděláním.

Všechny by po ukončení rodičovské dovolené upřednostnily možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, nicméně reálně může výhody tohoto typu úvazku využívat jen komunikační partnerka 4, která pracuje jako OSVČ a komunikační partnerka 3, která nastupovala na místo se zkrácenou pracovní dobou. Trh práce ještě není zdaleka připravený pomoci ženám-matkám zapojit se zpět do práce, přestože výše uváděné výzkumy potvrzují výhody, jež zkrácený pracovní úvazek nabízí ženám (více času na rodinu), tak zaměstnavatelé (obvykle takoví pracovníci stihnou více práce za méně času). Mateřství jako takové je na trhu práce evidentně znevýhodňováno. To si

uvědomují i mé komunikační partnerky a z rozhovorů s nimi to jasně vyplynulo. Proto se na návrat do pracovního procesu již v době rodičovské dovolené aktivně či pasivně připravují, neboť se obávají, jak novou životní pozici ženy-matky-zaměstnankyně zvládnou.

Má práce tak může být přínosná právě pro ženy na rodičovské dovolené či těsně po jejím ukončení, minimálně právě v rovině vnitřního vnímání této problematiky. Ženy-matky mají možnost porovnat své pocity s ostatními typově stejnými ženami s dětmi a způsob, jak komunikační partnerky náročné sladění mateřství a práce řeší a jak se připravují na návrat na trh práce.

## 7 Seznam použitých zdrojů

1. A BUSINESS IN THE COMMUNITY INITIATIVE. Programmes Opportunity Now. *Project 28-40 Report*. Opportunitynowbitc.org.uk [online] march 2014 [cit. 2014-12-30] Dostupné z:  
<http://opportunitynow.bitc.org.uk/research-insight/research-articles/project-28-40-report>
2. ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 350 s. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.
3. BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. EDIS: ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity; sv. 4. ISBN 978-80-210-5012-9.
4. ČESKO. Ústava České republiky. *Zákony pro lidi.cz* [online] 2010-2014 [cit. 2014-11-10] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/hledani?text=%C3%9Astava+%C4%8Cesk%C3%A9+republiky>
5. ČESKO. Zákon o nemocenském pojištění (předpis č. 187 /2006 Sb.). *Zákony pro lidi.cz* [online] 2010-2015 [cit. 2015-05-01] Dostupné z:  
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>
6. ČESKO. Zákon o sociálních službách (předpis č. 108 /2006 Sb.). *Zákony pro lidi.cz* [online] 2010-2014 [cit. 2014-12-22] Dostupné z:  
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>
7. ČESKO. Zákon o státní sociální podpoře (předpis č. 117/1995 Sb.). *Zákony pro lidi.cz* [online] 2010-2015 [cit. 2015-05-01] Dostupné z:

<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>

8. ČESKO. Zákon zákoník práce (předpis č. 262/2006 Sb.) *Zákony pro lidi.cz* [online] 2010-2014 [cit. 2014-11-10] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

9. ČESKO. Zákon o zaměstnanosti (předpis č.435/2004 Sb.) *Zákony pro lidi.cz* [online] 2010-2014 [cit. 2014-11-10] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

10. ČESKÝ SVAZ ŽEN. Rovné příležitosti mužů a žen. *Projekt: Podmínky pro sladování profesního a rodinného života - partnerství v rodině.* [online] 2006 [cit. 2015-05-10] Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/zaverecna\\_studie\\_analyza.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/zaverecna_studie_analyza.pdf)

11. DEMOGRAFIE. Přídavek na dítě. *Demografie.cz* [online] 2010-2014 [cit. 2015-05-03] Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_socpolpd=](http://www.demografie.info/?cz_socpolpd=)

12. DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin a KOHOUTOVÁ, Ivanka. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost.* 1. vyd. Praha: Grada, 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

13. ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva.* 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. 147 s. Právo. ISBN 978-80-7418-147-4.

14. ETTLEROVÁ, Sylva et al. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus.* 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2010. 108, 6 s. ISBN 978-80-7416-059-2.

15. FIALOVÁ, Eva et al. *Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?.* Praha: Gender Studies, 2010. 61 s. ISBN 978-80-86520-33-9.



16. FISCHER, Slavomil a ŠKODA, Jiří. *Sociální patologie: analýza příčin a možnosti ovlivňování závažných sociálně patologických jevů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. 218 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2781-3.
17. GENDER STUDIES. Tiskové zprávy. *Genderstudies.cz* [online] 18.6.2014 [cit. 2014-10-11] Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2406550>
18. GIDDENS, Anthony a SUTTON, Philip W., ed. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2013. 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.
19. GOODY, Jack. *Proměny rodiny v evropské historii: historicko-antropologická esej*. Vyd. 1. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2006. 229 s. Utváření Evropy; sv. 10. ISBN 80-7106-396-7.
20. HAMPLOVÁ, Dana et al. *Proměny rodinných a profesních startů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. 167 s. ISBN 978-80-7330-185-9.
21. HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava, KREIDL, Martin a HUBATKOVÁ, Barbora. *Proměny partnerství: životní dráhy a partnerství v české společnosti*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. 264 s. Studie; sv. 88. ISBN 978-80-7419-142-8.
22. HAŠKOVÁ, Hana. *Hodnocení dělby práce v domácnosti*. [online] 2006 [cit. 2015-05-07] Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=232&lst=120>

23. HAŠKOVÁ, Hana. *Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem*. [online] 1.11.2008 [cit. 2015-05-06] Dostupné z:  
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=321&lst=120>
24. HAŠKOVÁ, Hana. *Potřebuje ČR koncepci podpory institucí péče o předškolní děti?* [online] 31.10.2007 [cit. 2015-05-06] Dostupné z:  
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=287&lst=120>
25. HAŠKOVÁ, Hana, SAXONBERG, Steven a MUDRÁK, Jiří. *Péče o nejmenší: boření mýtů*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2012. 199 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 29. ISBN 978-80-7419-114-5.
26. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. 407 s. ISBN 978-80-262-0219-6.
27. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
28. JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. 258 s. ISBN 978-80-247-3679-2.
29. JARKOVSKÁ, Lucie a kol. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. 220 s. Studie; sv. 65. ISBN 978-80-7419-030-8.
30. JOBS. Pracovní smlouvy a druhy úvazků. *Jobs.cz* [online] 1996-2014 [cit. 2014-12-01] Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a-druhy-uvazku/>

31. KAHOUN, Vilém a kol. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Triton, 2013. 466 s. ISBN 978-80-7387-733-0.
32. KALIBOVÁ, Květa, ed., PAVLÍK, Zdeněk, ed. a VODÁKOVÁ, Alena, ed. *Demografie (nejen) pro demografy*. 3., přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. 241 s. Sociologické pojmosloví; sv. 2. ISBN 978-80-7419-012-4.
33. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5. přeprac. a aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 542 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
34. KŘÍŽKOVÁ, Alena a PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
35. KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. 258 s. Gender sondy; sv. 8. ISBN 978-80-7419-054-4.
36. KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 163 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 18. ISBN 978-80-86429-94-6.
37. KŘÍŽKOVÁ, Alena. VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* [online] 31.10.2007 [cit. 2015-05-06] Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=120>
38. KŘÍŽKOVÁ, Alena. VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. [online] 2009 [cit. 2015-05-07] Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009/7>

39. KUBÁTOVÁ, Helena. *Sociologie životního způsobu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 272 s. Sociologie. ISBN 978-80-247-2456-0.
40. LAŽOVÁ, Ladislava. *Mateřská škola komunikuje s rodiči: výměna informací, řešení problémů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013. 130 s. ISBN 978-80-262-0378-0.
41. LENDEROVÁ, Milena, JIRÁNEK, Tomáš a MACKOVÁ, Marie. *Z dějin české každodennosti: život v 19. století*. Vyd. 1. (dotisk). Praha: Karolinum, 2011. 430 s. ISBN 978-80-246-1683-4.
42. MACHAČ, Martin et al. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2014. 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.
43. MATOUŠEK, Oldřich, ed., KODYMOVÁ, Pavla, ed. a KOLÁČKOVÁ, Jana, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
44. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 157 s. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.
45. MAŘÍKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. 303 s. Gender sondy; sv. 9. ISBN 978-80-7419-100-8.
46. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. 332 s. Psyché. ISBN 80-247-1362-4.

47. MLČOCH, Lubomír. *Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot*. Vyd. 2., V nakl. Karolinum 1. Praha: Karolinum, 2014. 192 s. ISBN 978-80-246-2323-8.
48. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. 311 s. Studijní texty; sv. 38. ISBN 80-86429-58-X.
49. MPSV. Aktivity k podpoře rodiny. *MPSV.cz* [online] 30.1.2013 [cit. 2014-10-11]  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14471>
50. MPSV. Audit rodina a zaměstnání. *Auditrodina.mpsv.cz* [online] [b.r]  
[cit. 2014-10-14] Dostupné z: <http://auditrodina.mpsv.cz/index.php/cile-audit.html>
51. MPSV. Státní sociální podpora. *MPSV.cz* [online] 2010-2015 [cit. 2015-05-03]  
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>
52. MŠMT ČR. Školský zákon. *MSMT.cz* [online] 2010-2014 [cit. 2014-11-19]  
Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/novy-skolsky-zakon>
53. MZČR. Prohlášení ministerstva zdravotnictví. *MZCR.cz* [online] 30.7.2013  
[cit. 2014-11-19] Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/prohlaseni-ministerstva-zdravotnictvi-o-provozovani-jesli-jako-zdravotnickych-za\\_8111\\_1154\\_3.html](http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/prohlaseni-ministerstva-zdravotnictvi-o-provozovani-jesli-jako-zdravotnickych-za_8111_1154_3.html)
54. POTŮČEK, Martin. *Cesty z krize*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. 135 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 22. ISBN 978-80-7419-057-5.
55. PWC. PwC in the North. *25,000 women tell Project 28-40*. *Pwc.blogs.com* [online] april 2014 [cit. 2015-03-18] Dostupné z:

[http://www.pwc.co.uk/en\\_GX/webadmin/search/search.jhtml?searchfield=Project+28-40&pwcGeo=UK&pwcLang=en&pwcHideLevel=0&localeOverride=en\\_UK&searchsubmit.x=9&searchsubmit.y=19](http://www.pwc.co.uk/en_GX/webadmin/search/search.jhtml?searchfield=Project+28-40&pwcGeo=UK&pwcLang=en&pwcHideLevel=0&localeOverride=en_UK&searchsubmit.x=9&searchsubmit.y=19)

56. RABUŠIC, Ladislav, ed. a HAMANOVÁ, Jana, ed. *Hodnoty a postoje v ČR 1991-2008: (pramenná publikace European Values Study)*. 1. vyd. [Brno]: Masarykova univerzita, 2009. 324, [40] s. ISBN 978-80-210-4952-9.

57. RÁKOSNÍK, Jakub a kol. *Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992*. Praha: Auditorium, 2012. 416 s. ISBN 978-80-87284-30-8.

58. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. 184 s. Sociologie. ISBN 978-80-247-3006-6.

59. RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ, Blanka. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

60. SANDBERG, Sheryl. *Opřete se do toho: ženy, práce a vůle uspět*. 1. vyd. v českém jazyce. Praha: Dokořán, 2013. 239 s. ISBN 978-80-7363-535-0.

61. SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

62. SVOBODOVÁ, Lucie, FRÝDLOVÁ, Pavla a KATOVÁ, Johanka. *Mateřská dovolená, nebo rodičovský čas?: zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají své děti v jiných zemích EU*. Praha: Gender Studies, 2012. 48 s. ISBN 978-80-86520-47-6.

63. ŠANDEROVÁ, Jadwiga a kol. *Sociální konstrukce nerovností pod kvalitativní lupou*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. 269 s. Knižnice Sociologické aktuality; sv. 19. ISBN 978-80-7419-015-5.

64. ŠULOVÁ, Lenka. *Raný psychický vývoj dítěte*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2010. 247 s. Učební texty Univerzity Karlovy v Praze; 4. ISBN 978-80-246-1820-3.

## 8 Přílohy

### Přepis rozhovorů

Komunikační partnerka 1:

- Jak moc je pro Vás důležitá rodina a jak je pro Vás důležitá práce? *"Rodina? Hodně. Je to z toho důvodu, že práci můžu změnit, můžu se rekvalifikovat, ale rodinu vyměnit nemůžu, ta je pro mě nejdůležitější. A práce? Ta je taky důležitá, ale tak nějak napůl... rodina je důležitější".*
- Co Vám konkrétně nejvíce ulehčuje sladřování práce a péče, na koho se můžete spolehnout? *"Určité spolehlivý partner, takový ten pro rodinu, to je pro mě moc důležitý, vím, že děti jsou u něj na prvním místě, když se domluvíme, že tento den vyzvedne děti on, tak vím, že se na něj můžu spolehnout. No a u nás hlavně mý rodiče, fungující širší rodina, bez ní bych do současné práce nastoupit nemohla, tady taky vím, že se můžu spolehnout a nemusím každý ráno zařívát stresy, že třeba taťka (myslím jako děda holek) nepřijde a co já narychlo s dětma? Kdybych měla snížený úvazek a začínala třeba v půl osmé nebo v osm, tak bych si děti mohla vodit sama, mám školku i školu pro holky pět minut od bytu a práci asi deset minut, všechno mám tak pěkně pohromadě. To je obrovský plus, jenže když začínám v půl sedmé a školka taky, pak ještě běžet do školy a do práce, tak to prostě nestihnu".*
- Jaké využíváte služby v péči o děti a jak jste spokojena s těmito nabízenými službami? *"Zatím jsem spokojená. Skoro čtyřletou holčičku mam ve školce, která je od půl sedmé do půl páté, což mé pracovní době (konci) plně vyhovuje. A ve škole je družina do půl páté, ale dceři bude osm let, chodí do druhé třídy a od třetí třídy plná družina celý týden není, je pouze... jmenuje se Koník a ten je pouze třikrát týdně, což našim potřebám*



*v budoucnu vyhovovat nebude, ale zatím dobrý, dcerám se líbí a to je pro mě hlavní".*

- *Využíváte na hlídání nějakou placenou službu nebo o ní v budoucnu uvažujete? "Ne, zatím jsme nepotřebovali. Vždy se to nějak udělalo".*
- *Jste (byla byste) ochotna vykonávat pro lepší harmonizaci práce a péče o rodinu práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci? "Ne,...eeee, protože si myslím, že kdybych vykonávala práci, která by mě neuspokojila, byla bych nespokojená, byla by nespokojená i moje rodina, přenášela bych to do osobního rodinného života. Kvůli lepší práci jsem začala i studovat,..ehmmm, nejdřív jen anglický jazyk a pak jsem se přihlásila na vysokou školu, střední školu mam zdrávku - obor zdravotní laborant, jenže dneska mi to nestačí, nemam atestace, takže jsem začala studovat na ZSF JČU, obor zdravotní laborant, bakalářské studium".*
- *A v té době jste měla příslib zaměstnavatele? "Ne, v té době jsem neměla žádný příslib zaměstnavatele. A i mi bylo oznámeno v předchozím zaměstnání, že mi po skončení rodičovské dovolené bude zrušen pracovní poměr, tak i proto jsem začala studovat..., nechci dělat prodavačku někde v Kauflandu. Jo,... No a u toho jsem měla štěstí, protože mi v prváku na praxi pani primářka tady v nemocnici nabídla, že pokud si jedna kolegyně podá za necelý rok žádost na důchod, budu moc nastoupit místo ní".*
- *Jak byste popsala Váš přechod z rodičovské dovolené na trh práce? "Jé, přechodu z rodičáku do práce jsem se teda obávala, jak to všechno bude, jak to dám. Vždyť jsem byla mimo sedm let! A taky..., jelikož jsem v posledním zaměstnání se skončením rodičovské dostala výpověď, byla jsem dva a půl měsíce na Úřadu práce, ale potom jsem nastoupila na to místo laborantky. Ta kolegyně pani primářky nejdřív do důchodu jít nechtěla, ale po dvou měsících si to, naštěstí pro mě, rozmyslela. Navíc si malá za ty dva a půl měsíce na školku zvykla, takže pak to šlo".*
- *Zaznamenala jste nějaké znevýhodnění na trhu práce (v zaměstnání) z důvodu rodičovství? "Zaznamenala jsem, protože z důvodu péče o děti*

*nemůžu dělat v pracovní době, která celá neodpovídá pracovní době ve škole nebo ve školce, což je velká překážka. A další překážkou bylo, když mě propustil bývalý zaměstnavatel po skončení mé rodičovské dovolené a nastoupila jsem na Úřad práce, tak první otázkou bylo, jestli mi s dětmi pomáhá manžel nebo rodiče, jestli mi zajistí dodatečnou péči o dítě pokud budu v zaměstnání...".*

- *Využíváte nebo plánujete využít nějaké alternativy k plnému pracovnímu úvazku? "Chtěla bych, ale nejde to. Zkrácený pracovní úvazek na mém pracovišti nebyl povolen. Mohla jsem nastoupit pouze na plný pracovní úvazek. Můj zaměstnavatel mi vyšel vstříc, že by mi mohl začátek pracovní doby posunout o půl hodiny, abych mohla odvést děti do školky nebo do školy, ale pro mě to bylo nevyhovující, nestačilo by to, musela bych mít posunutou pracovní dobu o hodinu a musela jsem požádat své rodiče, aby mi pomohly s péčí o děti".*
- *Co vnímáte jako největší překážku na trhu práce v kontextu rodičovství? "Nejvíc asi problém, že nejsou částečné nebo poloviční úvazky nebo jsou velmi omezené, ...a u nás na pracovišti, protože se musí zajistit pracovní doba v plném provozu... Můj zaměstnavatel zkrácený úvazek na mojí pozici jako zdravotního laboranta neumožňuje, a přitom pro mě by bylo velmi výhodné, kdybych měla pracovní dobu na šest hodin".*
- *Zaznamenala jste negativní reakce v zaměstnání při žádosti o flexibilní formu úvazku (zaměstnavatel x spolupracovníci)? "Ano. Jediná flexibilní forma úvazku u nás byla posun o půl hodiny, kterou si musím v závěru pracovní doby nadělat. Takže v mém zaměstnání flexibilní pracovní doba neexistuje. U spolupracovníků jak kdo, kolegyni, které by se to týkalo, by to nevadilo. Zato mě překvapily kolegyně, kterých se to vůbec netýkalo (nestřídám se s nimi), komentovaly to stylem, že kdo tu jako bude dělat a podobně...".*
- *Jak máte rozdělenou péči o domácnost? "Péči o domácnost rozdělenou nemáme, vůbec".*

- Můžete to rozvinout? Kdo vykonává péči o domácnost? *"Péči o domácnost z větší části vykonávám já".*
- Jak máte s partnerem rozdělenou péči o děti? *"Domácí úkoly se starší dcerou dělá většinou manžel, jelikož studuji a po odpolednech a večerech, kdy nejsem v práci se snažím věnovat studiu, zvláště teď v období, kdy mě čeká bakalářská práce, obhajoba a státní závěrečné zkoušky, větší část péče o děti přechází na manžela, z tohoto důvodu. Jinak se s péčí o děti dělíme, jak kdo zrovna může".*
- Takže jste spokojena s pomocí manžela? *Já bych řekla, že jsem spokojená, manžel mi se školou vychází vstříc a to tedy znamená, že se musí částečně starat jak o domácnost, tak o děti. A musí se více angažovat, než se angažoval v minulých letech".*
- A co širší rodina, jste spokojena s jejich pomocí v péči o Vaše děti? *"Tady bych řekla, že asi nejvíc jsem spokojená s mými rodiči, hlavně s mým otcem, který mi pomáhá, vodí děti do školy a do školky, vyzvedává je nebo je babička nebo sestra převádí na kroužky, v případě nemoci, pokud nemohu jít na paragraf, tak mi hlídají děti a starají se mi o ně. Kromě rodičů a sestry mi nikdo děti nehlídá, nemám nikoho, kdo by mi je jinak ohlídal".*

#### Komunikační partnerka 2:

- Je rodina pro Vás důležitá? *"Rodina je pro mne velmi důležitá".*
- A co práce, je pro Vás také tak důležitá? *"Práce pro mě moc důležitá není, v podstatě do práce chodím jenom kvůli tomu, abych vydělala peníze, protože platíme hypotéku a tak, že se tam člověk odreaguje. Ideální by pro mě byla práce na částečný úvazek".*
- Co Vám nejvíce ulehčuje skloubení práce a péče? *"Mně asi nejvíc přítel, co jsem nastoupila do nového zaměstnání, musíme fakt plánovat a pak to dodržet, na prarodiče se spolehnout nemůžu. Určitě by mi pomohl snížený úvazek, to jo, to by spoustu věcí vyřešilo a tak nějak i uklidnilo, ale ten momentálně není možný".*

- Jste spokojena s nabízenými službami péče o děti a jaké v současné době využíváte? *"Zatím oba kluci chodí tady do místní školky. A asi jo, jsem spokojená, já si myslím, že v současné době je ta škála docela široká, i díky tomu, že se do toho ponořilo hodně lidí soukromě, je ta škála širší. Teda teď jsme v takzvaném průšvih, protože je babyboom a na spoustu dětí se nedostalo, například můj syn se vůbec nedostal do školky, do které jsem ho chtěla dát, ale vcelku bych řekla, že ta úroveň je dobrá. Jediný teda co bude časem problém, je družina, protože ta je na prvním stupni jen do třetí třídy, a pak co s těma dětma?"*.
- Využíváte na hlídání nějakou placenou službu nebo o ní v budoucnu uvažujete? *"Uvažuji, ale zatím jsme k ničemu nedospěli"*.
- Jste (byla byste) ochotna vykonávat pro lepší harmonizaci práce a péče o rodinu práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci? *"Já jsem vlastně nastoupila, na práci na kterou nemám kvalifikaci, protože jsem dostala výpověď od bývalého zaměstnavatele, a sháněla jsem novou práci a bylo mi víceméně jedno kde. Ale uklízečku bych dělat nešla, né kvůli rodině, ale protože mám zdravotní omezení"*.
- Jaký byl Váš přechod z rodičovské dovolené na trh práce? *"Já jsem do toho vpadla rovnýma nohama, v podstatě jsem se nijak nepřipravovala, protože nemám na nic čas, mam děti dva roky od sebe, dávali mi zabrat, studovala jsem vysokou školu, přítel je dost pracovně vytížený a já jsem prostě žila jen tím okamžikem, že jsem neměla čas nic plánovat. A samozřejmě, že jsem se vstupu do zaměstnání bála už několik měsíců dopředu, jak to všechno bude a jak to budeme všechno zvládat. A pak i když jsem dostala výpověď z posledního zaměstnání, tak jsem se i bála, jestli vůbec najdu nějakou práci"*.
- Studovala jste vysokou školu? Takže jste rodičovskou dovolenou využila i ke zvyšování vzdělání? *"Ano, dodělávám si vysokou školu. Především proto, že nemám žádný obor vystudovaný (absolventka gymnázia), tak abych měla nějaké oborové zaměření"*.

- Zaznamenala jste nějaké znevýhodnění na trhu práce (v zaměstnání) z důvodu rodičovství? *"Ne. Můj bývalý zaměstnavatel mě vyhodil proto, že pro mě neměl práci, a opravdu je na tom nyní ta firma špatně, i když všichni doufají, že se to obrátí k lepšímu. Ale viděla jsem na něm, že mě nechce úplně pustit, ale po pěti letech mimo obor u něj toto hrálo taky nějakou roli. Nicméně na konkurzu do nové práce se mě vůbec neptali, jest-li mám malé děti, a i když jsem jim to ve druhém kole řekla, tak si stejně vybrali mě".*
- Využíváte nebo plánujete využít nějaké alternativy k plnému pracovnímu úvazku? *"Já jsem si původně představovala, že nastoupím k bývalému zaměstnavateli na částečný úvazek, bohužel ten mi tři dny před ukončením rodičáku dal výpověď a tak jsem hledala něco nového a myslím si, že do nové práce požadovat hned částečný úvazek je dost nemožný. Takže já jsem se sice zeptala, jestli by tam byla možnost nějakého částečného úvazku a bohužel ne. Já si myslím, že je strašně málo těch flexibilních a částečných úvazků, je to strašná překážka pro ženy s malými dětmi".*
- A při té žádosti o flexibilní formu úvazku jste zaznamenala od zaměstnavatele nebo od spolupracovníků nějaké negativní reakce? *"Reakce byly kladné, ale nemožné. Žádné negativní reakce ani od zaměstnavatele ani od spolupracovníků jsem nezaznamenala, všichni už mají sice velké děti, ale jsou chápatelní...a ani není důvod, jsem tam s nimi do konce pracovní doby, nechodím dřív domů, ani jsem si nebrala neschopenku/paragraf...".*
- Jak máte s partnerem rozdělenou péči o domácnost a děti? *"Kdo má čas, tak něco udělá, tak půl na půl. A s dětmi je to v podstatě taky tak, děti vyzvedává přítel, vždycky si to nějak zařídí. Jinak se střídáme".*
- Jak jste spokojena s pomocí partnera v péči o domácnost a děti? *"Jo, je šikovný, jsem spokojena".*
- Jak jste spokojena s pomocí širší rodiny v péči o Vaše děti? *"Nejsem spokojena, moje širší rodina mě velice zklamala".*

### Komunikační partnerka 3:

- Co mi můžete říct o Vašem vztahu k rodině a práci, jak moc jsou pro Vás důležité? *"Rodina? No, nejdůležitější. A práce...? Ta nijak zvlášť. Z finančního hlediska je pro nás moje zaměstnání důležité, ale preferuju rodinu. Kdyby mě měl kdo živit do práce bych chodit nemusela, starala bych se o děti. Vůbec bych nebyla proti čtvrtému dítěti, teda pokud by nás měl kdo živit".*
- Co Vám konkrétně nejvíce pomáhá proto, abyste co nejlépe zvládla skloubit péči o děti a zaměstnání? *"Pevný nervy? Né... no, mě asi to, že začínám až v osm hodin a končím ve dvě, do práce to mam asi deset minut, po cestě mam školu kluků. Stihnu ráno odvést malou do školky, tu mam sice na opačnou stranu než jdu do práce, ale furt blízko. Odpoledne stihnu malou vyzvednout a s klukama udělat úkoly. Jo a auto, manžel odjede služebním, takže naše mi tu zůstane, bez toho by to taky nešlo, když rozvážím děti po kroužkách. Dobrý je i to, že mam babičku (manželova matka) v baráku a na důchodě. O prázdninách mi občas pohlídá i moje mamka, ale je furt zaměstnaná, tak to moc často nejde, a navíc bydlí v Praze. Loni jsem se na léto se zaměstnavatelem domluvila na měsíci neplacenýho volna, jinak bych vůbec netušila, jak pokreju velké prázdniny, to mi taky hodně pomohlo".*
- Jaké v současné době využíváte služby péče o děti a jak jste s nimi spokojena? *"Jsem spokojená, vždy mi vyhověli. Využíváme školku, družinu a kroužky při škole".*
- Využíváte na hlídání nějakou placenou službu nebo o ní v budoucnu uvažujete? *"Ne, nikdy jsem o tom neuvažovala".*
- S ohledem na nutnost skloubení práce a péče o rodiny jste nebo byla by jste ochotna vykonávat práci, která neodpovídá Vašemu vzdělání? *"Hm, určitě. Klidně budu dělat i uklízečku, nebojím se dělat úplně něco jinýho".*

- Pro Vaše lepší uplatnění na trhu práce zvyšovala nebo doplňovala jste si během rodičovské dovolené kvalifikaci či vzdělání? *"Bohužel ne, nějak nebyl čas a chuť. Taky jsem se potom bála, jak to všechno po rodičáku s třema dětma zvládnou, kdo mě zaměstná po dvanácti letech a ještě s ohledem na ty děti, to byl můj strašák".*
- No a jak jste to zvládla? Jaký byl Váš přechod z rodičovské dovolené na trh práce? *"Po skončení rodičáku jsem šla na Úřad práce, když se kamarád dozvěděl, že sháním práci, tak o mě projevil zájem do své firmy a říkal, že za 3 měsíce by mě mohl zaměstnat a dostal na mě i dotaci z Úřadu práce. Jinak ta nejmladší už chodila do školky a starší kluci do školy a družiny. A ten nejstarší už chodí ze školy sám a občas vyzvedne toho mladšího".*
- Zaznamenala jste nějaké znevýhodnění na trhu práce (v zaměstnání) z důvodu rodičovství? *"Ne, neměla jsem žádný problém, ale já toho ještě moc nestihla. Měla jsem fakt štěstí. Na Úřad práce jsem po rodičáku šla s tím, že mám příslib od zaměstnavatele, takže mě nikam neposílali".*
- Co vnímáte jako největší překážku na trhu práce v kontextu rodičovství? *"Asi největší problém je málo práce na půl úvazku, málo nabídek na půl úvazku. Nebo hodně nabídek, tady v průmyslové zóně, na směny. Což bylo pro mě s třema dětma absolutně nevyhovující".*
- V předchozí části rozhovoru jste říkala, že pracujete od osmi do dvou, využíváte tedy v zaměstnání práci na částečný pracovní úvazek? *"Já využívám práci na 6 hodin, což je asi 3/4 úvazku. Nastupovala jsem na poloviční, na 4 hodiny a na začátku roku jsme se se zaměstnavatelem domluvili, že pracovní dobu prodloužíme o dvě hodinky".*
- A setkala jste se s negativní reakcí v zaměstnání při žádosti o tuto formu úvazku? *"Ne, mně byla rovnou nabídnutá práce na poloviční úvazek. Takže ani od zaměstnavatele ani od spolupracovníků. Jedna kolegyně je ve firmě také po rodičáku na 6 hodin".*
- Rozdělili jste si s manželem nějak péči o domácnost? *"Ne, o domácnost se starám jenom já".*

- A péči o děti? *"Ano, to taky já. Manžel má bohužel takovou práci, že je od rána do večera pryč".*
- A jak tedy vnímáte toto rozdělení? Jste spokojena s pomocí manžela v péči o domácnost a děti? *"Spokojena nejsem, ale zase manžel není doma, vydělává peníze. Dětem se trochu věnuje o víkendu. Jinak nic. Takže já jsem prostě řidička, rozvážím děti na kroužky, odvádím je do školky a do školy, vyzvedávám, koupu,.. no všechno já".*
- Jak jste spokojena s pomocí širší rodiny v péči o Vaše děti? *"Jo, to jsem spokojená. Když potřebuju, tak se mohu spolehnout na babičku, která v nějakém nutném případě pohlídá všechny tři děti".*

#### Komunikační partnerka 4:

- Jaký je Váš vztah k rodině, je pro Vás důležitá? *"Rodina je na prvním místě."*
- A jak je pro Vás důležitá práce? *"Práce je pro mě důležitá, ale rodina je asi důležitější. Pracovat můžu pořád a i se snažím z toho nevypadnout, ale dětství mých dětí mi nikdo nevrátí, to už znova neprožiju".*
- Co Vám nejvíce usnadňuje skloubení potřeb rodiny a práce? *"Nám to určitě strašně ulehčuje to, že mám poloviční úvazek a takovou pohyblivou pracovní dobu. Plánuju si jí jak potřebuju. Navíc mám školku pár minut od práce, jen přes park, takže když je třeba, můžu si z práce odběhnout a manžel taky, můžu mu zavolat a on si to v práci zařídí a děti vyzvedne. Na to se u něj můžu spolehnout".*
- Jste spokojena s nabízenými službami péče o děti, jaké služby v současné době využíváte, státní nebo soukromé? *"Co se týká školky a jesliček, co jsem využila, tak určitě ano. Ted' jsou obě děti ještě ve školce, až příští rok jde ten starší do školy, takže ted' jenom školku, myslím tu tady státní. Placenou nevyužíváme, ale uvažuji o tom v krizových situacích, že by jsme to do budoucna využili".*



- Jste ochotna vykonávat pro lepší harmonizaci práce a péče o rodinu práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci? *"To teda asi určitě ne, z pohledu mojí práce kadeřnice, nevím, co bych jako mohla dělat, prodavačku, uklízečku, jako asi by mi to úplně nevadilo takovouhle práci dělat, kdyby to bylo nutný, ale nehrnula bych se do toho".*
- A v průběhu rodičovské dovolené si zvyšujete nebo doplňujete kvalifikaci či vzdělání? *"Určitě, absolvovala jsem zrovna teď kon na podzim několik školení. Pracuju během rodičovské dovolené vlastně bez přestávky na zkrácený úvazek".*
- Za půl roku Vám končí čtyřletá rodičovská dovolená, plánujete zvyšování pracovního úvazku? Jaký bude Váš přechod z rodičovské dovolené na trh práce? *"No, vzhledem k tomu, že na rodičovský dovolený pracuju zhruba těch 15-20 týdně, takže...bez výraznější změny. Obě děti chodily nejdříve na jeden den v týdnu do jesliček, pak na dva, v té době jsem pracovala a teď chodí obě do školky na celý týden. Určitě o pár hodin víc bych chtěla zvýšit práci týdně, tak na 3/4 úvazku, jenomže jsem závislá na zákaznicích, na klientech, zatím mám objednávky tak na těch 20 hodin týdně, musím si nějakým způsobem získat novou klientelu. Což je trošku náročnější".*
- A klientela byla omezena kvůli rodičovství? *"Určitě, určitě, no...jak jsem pracovala jen těch dvacet hodin týdně, tak mám nějakou klientelu, ale nabrat novou je velice náročné. I když na rodičáku pracuji, stejně jsem se obávala a obávám jestli budu mít pořád dost práce (klientů), jestli vydělám dost, protože už kvůli dětem nemůžu pracovat každý den až do večera, tím pádem nevyhovím všem zákazníkům. Musím si znovu vybudovat novou klientelu což nějaký čas potrvá".*
- Vnímáte nějaké znevýhodnění na trhu práce z důvodu rodičovství? *"Jako v mé práci ne, ale moje práce je taková, že jí nemůžu přerušit, protože bych se k ní těžko vracela po několika letech. Občas musím nějakou zákaznici odmítnout, protože musím pro děti do školky nebo marodí, i když oni skoro*

*nemarodí... Tak to je asi to moje znevýhodnění, spousta zákaznic chce spíše navečer a to já s dvouma dětma nemůžu".*

- A co vidíte jako největší překážku na trhu práce ve vztahu k rodičovství? *"Pokud bych byla někde zaměstnaná, tak určitě nedostatek nějakých zkrácených úvazků, to bych určitě nemohla dělat na plný úvazek, a nebo by musel na poloviční dělat manžel. Ale vzhledem k tomu, že si pracovní dobu určuji převážně sama, tak v tomhle u sebe nevidím problém".*
- Zaznamenala jste negativní reakce na pracovišti při práci na rodičovské dovolené a na zkráceném úvazku? *"Určitě ne, mám kolegyně, které mají také malé děti a dělají na méně hodin, samozřejmě na tolik hodin, kolik si můžou dovolit vzhledem ke klientele a vydělaným penězům, všechny děláme na živnostenský list a vycházíme si vstříc".*
- Máte s manželem nějak rozdělenou péči o domácnost? *"To je takový u nás složitější, vzhledem k tomu, že můj manžel nedělá doma vůbec nic, protože stavíme barák a veškerý volný čas tráví na stavbě, tak je veškerá domácnost na mně. Ale on nedělal v domácnosti ani předtím, pochází z rodiny, kde byly tyhle práce striktně rozděleny, o domácnost se u nich vždycky starala máma, on pomáhal spíš s věcmi kolem baráku, na to je šikovný".*
- A jak jste si rozdělili péči o děti? *"To se poctivě střídáme, protože někdy dělám opravdu pozdě do večera, takže se o děti musí maximálně postarat sám".*
- Za této situace jste spokojena s pomocí partnera v péči o domácnost a dítě/děti? *"No jak říkám, ta domácnost, ta je trošku horší, ale jinak dobrý, jsem".*
- V průběhu rozhovoru jste nezmiňovala širší rodinu, máte někoho kdo Vám může pomoci? Jste s touto pomocí spokojená v péči o Vaše děti? *"Moc ne, sice kdo může, tak nám pomáhá, to ano, ale vzhledem k tomu, že moji rodiče ještě pracují na plný úvazek, tak je to hodně slabý. Tchýni mam na důchodě, ale skoro osmdesátiletou, takže tam se hlídá málo".*

#### Komunikační partnerka 5:

- Jak moc je pro Vás důležitá rodina? *"No, rodina je pro mě rozhodně na prvním místě, je pro mě důležitý, aby děti i manžel byli v pohodě, aby jsme stíhali běžný chod a aby nebyly stresy, který by ovlivňovaly zbytečně psychiku dětí".*
- A jak vnímáte práci? *"Práce? Práce je pro mě taky důležitá, protože když jsem začala chodit po prvním dítěti do práce, tak najednou přišel klid i do rodiny, musí to být taková práce, abych neměla pocit, že je to na úkor těch dětí, ale hrozně ráda bych do práce a těším se na to, že budu pracovat".*
- Je něco co Vám usnadňuje nebo co Vám po nástupu do práce bude usnadňovat skloubení práce, povinností a péče? *"Mně asi auto a to, že fakt jezdím. Bydlíme nad Pískem a školka i škola dětí je ve městě, což je od nás asi půl hodiny pěšky svižným tempem. To bych každý den běhat nechtěla a ještě třeba na čas. Navíc školka je jinde než škola a kdoví kde pak budu mít práci... I teď rozvážím staršího kluka na kroužky a po zápasech hlavně já, bez auta bych to nedala. No a samozřejmě manžel, když mu zavolám, fakt se snaží to nějak vyřešit. Navíc máme doma nastavená pravidla, která oba poctivě dodržujeme".*
- Co máte konkrétně na mysli? *No, že třeba kluci chodí spát v osum, nebo že třeba úkoly se dělají teď a jídlo v šest,.. a tak. A oba to dodržujeme, takže pak nemusíme řešit, že třeba maminka něco dovolila a tatínek ne..., nebo že když přijdu večer domu nemusím se synem dodělávat úkoly, vím, že je manžel se synem udělal. No prostě máme daný řád. A pak by mi taky pomohl ten snížený úvazek, já na plnej prostě jít nemůžu, nemam rodinu ani nikoho jinýho, kdo by mi pomohl. Vůbec nevím, jak budeme řešit velké prázdniny, až nastoupím do práce...".*
- Jaké využíváte služby péče o děti a jak jste spokojena s nabízenými službami péče o děti? *"No, vzhledem k tomu, že jsme na malém městě, tak*

*jsem docela překvapená, že tady něco je, takže co se týče péče o děti tak jsou tady i soukromý školky a zařízení, je tady i možnost jeslí, jo já si myslím, že když člověk vyloženě dítě chce někam umístit, tak že se dá. Využíváme družinu pro starší dítě, hlavně z toho důvodu, že chodí společně na oběd. Ale i zůstává dýl. Ale i tak je v družině maximálně tak 2x týdně, víc ne".*

- *Uvažujete o nějaké hlídané placené službě v péči o děti, třeba až nastoupíte do práce? "Momentálně ne a při nástupu do zaměstnání?... neumím si to představit, no, myslím si že ne, ale když bude nutnost a bude třeba, tak prostě se nedá nic dělat, pracovat chci".*
- *Myslíte, že byste byla ochotna vykonávat pro lepší harmonizaci práce a péče o rodinu práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci? "No, já myslím, že jo. To už jsem si zkusila, já když jsem se vracela po první mateřský do práce, tak tady v Písku, na malém městě taková práce nebyla, kterou já bych potřebovala, takže jsem šla jakoby trošku níž. Ale asi by mi to nevadilo ani teď, úplně ne. Hlavně, že bych to zvládla nějak sladit s rodinou".*
- *A zkoušela jste si během rodičovské dovolené doplnit nebo zvýšit kvalifikaci/vzdělání? "Zatím ne, ale vážně nad tím přemýšlím, že bych si udělala nějaký kurz, který by mě vlastně posunul k nějaký jiný činnosti, než jsem byla zvyklá. Což znamená, že mě by osobně třeba zajímala péče o starý lidi, nějaký pečovatelský kurz".*
- *Obáváte se přechodu z rodičovské dovolené na trh práce? Shrňte, prosím, jak se tedy připravujete během rodičovské dovolené na vstup na trh práce (do práce/zaměstnání)? "No, vzhledem k tomu, že náš druhý syn je narozený v lednu a do školky mi ho spíš nevemou a já stejně nemam vhodnou práci, tak jsme přemejšleli s manželem a už jsme to i uskutečnili, že jsme si prodloužili rodičovskou dovolenou o půl roku, což znamená do přijetí do školky, takže s druhým dítětem budu doma 3,5 roku a plánuji, že bych se domluvila s Úřadem práce, pokud vypíšou nějaký rekvalifikační kurzy na pracovníka v sociálních službách, tak pokud by byla možnost, tak bych se*

*do toho zapojila. Takže nástup do práce uvidím podle toho rekvalifikačního kurzu. A ano, mám strach, jak to zvládneme, ale i jestli něco najdu a jestli mám co nabídnout, proto se chci zajímat o tu rekvalifikaci".*

- *Zaznamenala jste nějaké znevýhodnění na trhu práce z důvodu rodičovství? "Zaznamenala, po první mateřský skoro na všech pohovorech mi byla dána otázka, jestli mám hlídání pro děti, jak bych si představovala, kdyby dítě onemocnělo, a nebo kdo mi bude pomáhat v době, když budu mít třeba odpolední směnu, což mně teda přijde jako nepříjemný, no dost nepříjemný. A teď, po druhém rodičáku, mi vedoucí rovnou řekl, že budu chodit na odpolední, i když ví, že mám malé děti, a že to nemám jak udělat. Ale zase na druhou stranu firma prostě potřebuje zajistit nějaký provoz a odpolední jsou tam nutný. Takže já rovnou vím, že tam nastoupit nemůžu".*
- *Takže máte spíše negativní zkušenost v zaměstnání či na pracovišti při žádosti o flexibilní formu úvazku? "Od zaměstnavatele, když jsem byla na pohovorech, tak mi bylo vyloženě řečeno, že zkrácený pracovní úvazky u nás ne, tam nebyla možnost žádné diskuze ani nabídky, a když jsem hledala práci na zkrácený pracovní úvazek na Úřadě práce, tak mi bylo řečeno, že takové úvazky tam nejsou. Našla jsem nakonec práci, kde jsem dělala na třičtvrtě úvazku. To je to zaměstnání, kam se po rodičovské dovolené nemůžete vrátit? Ano, bohužel nemůžu, protože už nemám opravdu nikoho, kdo by mi pomohl. Protože mi umřela maminka, nemá mi kdo pomoci, když by byly děti nemocný nebo vyčerpáný na tu odpolední, já jsem dělala ranní-odpolední, a musím taky říct, že zaměstnavatel se mi i ptal, jestli se chci vůbec vrátit. A ptal se na to jako ošklivě, jestli bych vůbec zvládla s dvěma dětma vrátit do práce na tuhlestu pozici".*
- *A jako největší překážku na trhu práce v kontextu rodičovství vnímáte nedostatek zkrácených pracovních úvazků? "Ano, asi zkrácený pracovní úvazky, chybí na trhu zkrácený pracovní úvazky, který by byly pružnější, já bych hrozně ráda pracovala, ale prostě na zkrácenější pracovní dobu, aby to byla samozřejmost, abych se o to nemusela prát. Všude nabízejí jen*

*plné úvazky...No já se bojím, že ani nebudu moc nastoupit do plného pracovního úvazku, protože nemáme vůbec nikoho, kdo by nám pomáhal, takže pracovní plný úvazek... no kdyby to byla práce mých snů, uměla bych si představit, že použiju nějakou alternativní pomoc, nějaký soukromý školky, ale je to opravdu asi nemožný. Já prostě musím nastoupit do práce na snížený pracovní úvazek, takže ano, uvažuju".*

- *Máte s manželem nějak rozdělenou péči o domácnost? "Převážně já. A co nestihnu já, po dobu co je manžel v práci, tak děláme na půl. Ale více méně já, něco zbude, umýt nádobí nebo vyndat myčku, ale všechno ostatní já. A když nastoupíte do zaměstnání? Takový ty běžný věci dělá kdo může, když je třeba, nemusím nikomu diktovat, co má dělat. Je to takový spontánní, samo. Samo to nějak funguje a o víkendu se do toho pustíme všichni i s dětma".*
- *A jak jste se s manželem domluvili na péči o dítě/děti? "Ted' převážně já, protože jsem na mateřský, ale když manžel přijde domu nemá problém, aby mi pomohl. A až nastoupím do práce a manžel bude ve stávajícím zaměstnání, tak asi půl na půl, ráno vozí děti manžel a odpoledne a kroužky a podobné aktivity se starám já, vyzvedávám a převádím děti já".*
- *Jak jste spokojena s pomocí manžela v péči o domácnost a dítě/děti? "Já si myslím, že jo, že jsem spokojená".*
- *V průběhu hovoru zmiňujete, že nemáte nikoho, kdo by Vám z rodiny pomohl s dětmi, máte někoho? Jste spokojena s pomocí širší rodiny v péči o Vaše dítě/děti? "Spokojená nejsem, ale nedá se nic dělat. Já už nemam rodiče, ani matku ani otce, akorád mi zůstal nevlastní otec, který se snaží s dětma bejt, ale není to tak, že by si je sám vzal, na to se neodvází. A manželova rodina, tam to funguje tak, že když maj chuť, tak přijedou, bydlí v Praze. No a jinak moje širší rodina co je bratr a rodina jeho, tak ty nás mají tak spíš jako zpestření, takže na pomoc nefunkční".*

## Komunikační partnerka č.6

- Jak moc je pro Vás důležitá rodina? *"Rodina je pro mě velmi důležitá".*
- A co práce, je pro Vás důležitá práce? *"Práce je pro mne také důležitá, docela se těším, až nastoupím do práce, ale není pro mě tak důležitá jako rodina. Hlavně taky chodím do práce proto, abych něco vydělala a přispěla do domácího rozpočtu".*
- Co Vám konkrétně nejvíce ulehčuje a bude ulehčovat sladřování práce a péče? *"Mně asi to, že mám všechno tak nějak pohromadě. Bydlíme kousek od školky, školy i od mé práce. A pro můj dobrý pocit i vědomí toho, že se můžu spolehnout na manžela, ten je sice často v práci, ale tím, že je i o víkendech, tak si může zařídít volno i v pracovní dny nebo si může nachvilku vzít děti k sobě do práce".*
- Jaké využíváte služby v péči o děti a jak jste s nimi spokojena? *"Bydlím na malé vesnici, kde funguje školka, škola a družina. S mateřskou školkou jsem spokojená, pokrývá i období prázdnin. Navíc budu mít pracovní dobu (7.30-16 hod), která vyhovuje otevírací době školky (asi 6.30-16.30hod), bydlím i pracuju poblíž školky, nikam nemusím dojíždět. V tomhle mám fakt štěstí, takhle mi to vyhovuje".*
- A o nějaké placené službě teď nebo v budoucnu uvažujete? *"Ne, zatím ne. Doufám, že se to nějak udělá v rámci rodiny, za dva roky má jít děda (můj otec) do důchodu, tak snad to do té doby nějak vyjde".*
- Byla byste ochotna vykonávat pro lepší harmonizaci práce a péče o rodinu práci, která neodpovídá Vaší kvalifikaci? *"Záleželo by na tom, jaká by to byla práce. Spíš ne. Ale já tohle zatím řešit nemusím, protože se budu vracet na své původní místo kde mám smlouvu na dobu určitou".*
- Na toto místo si nemusíte doplňovat kvalifikaci/vzdělání? *"Ne".*
- A využila jste nebo ještě využijete dobu rodičovské dovolené k jinému zvyšování nebo doplňování kvalifikace či vzdělání? *"Ne. Mě učení nebaví, mam toho dost s dětmi a ještě se učit?".*

- Shrňte, prosím, jak bude probíhat Váš přechod z rodičovské dovolené do zaměstnání? Máte obavy z tohoto přechodu? *"Zatím jsem na rodičáku, se synem jsem byla u zápisu do školky, půjde o 3,5 měsíce dříve, než mi skončí rodičák, ten mám do jeho třech let. Chci, aby si zvykl, k tomu mu pomůžte i to, že do stejné školky chodí i starší dcera a líbí se jí. Během rodičáku se scházím se dvěma maminkama, které mají stejně staré děti, které budou nastupovat do školky s mým synem, takže tam nebude mezi cizíma. Jinak se zaměstnavatelem jsem v kontaktu, přece jen jsme malá obec, ale zatím to nehrotím. Nástupu do práce se obávám, jak to dáme, jak to bude, za pět let se věci hodně změní a přeci jenom, když je člověk pět let v kolektivu dětí a žen na rodičáku, tak řeší úplně jiné věci než v práci a zakrní..."*.
- Zaznamenala jste nějaké znevýhodnění na trhu práce z důvodu rodičovství? *"Ne. Já jsem šla na mateřskou z pracovního poměru na dobu neurčitou, pracovala jsem do konce těhotenství, nebrala jsem si žádnou neschopenku, pracovní poměr pořád trvá, budu se vracet na stejné místo i pozici, teda aspoň pokud vím. S vedoucím jsem nedávno mluvila, zatím žádná změna nenastala, ani jsem v jeho chování nezaznamenala nějaký negativní nárazky na to, že mám dvě děti. Každý to v práci ví, každý ví, kdy se budu vracet, a když za nima do práce přijdu, nikdo nic neříká. Všichni mají taky děti, i když už velké, a jedna kolegyně je ještě bezdětná"*.
- Co vnímáte jako největší překážku na trhu práce v kontextu rodičovství? *"Asi nedostatek zkrácených úvazků, to že nejsou samozřejmost. Líbil by se mi úvazek na šest hodin, ale můj zaměstnavatel ho nenabízí. Budu se vracet na osmihodinovou pracovní dobu"*.
- A žádala jste o flexibilní formu úvazku, zaznamenala jste při tom nějakou negativní reakci? *"Ne, nezaznamenala, ale já se zatím o kratší formě úvazku s vedoucím oficiálně nebavila, přece jen mám ještě čas. Když jsem se s ním naposledy mluvila a přišlo na toto téma, tak mi sdělil, že ví že mám dvě malé děti (taky je má), ale že u nás to prostě nejde. Ale to bylo jen takový to"*



*povídá mezi náma, oficiálně jsem o něj nežádala. A nikdo ho ve firmě nemá".*

- *Jak jste si rozdělili jste s manželem péči o domácnost? "Řekla bych, že tak půl na půl. Jelikož bydlíme v rodinném domě, manžel se stará o věci kolem domu, opravy, zahradu, topení a já o vaření, praní a úklid".*
- *A co péči o děti, jak tu máte rozdělenou? "Zatím je to převážně na mně, protože jsem na rodičáku, manžel si děti bere na chvílku odpoledne, když se vrátí z práce. Až nastoupím do zaměstnání budu děti vodit do školky já a vyzvedávat převážně taky já, protože se má pracovní doba vejde do otvírací doby školky. Ale tady může občas pomoci manžel. V budoucnu chce přihlásit syna na fotbal a tréninky bude zajišťovat převážně on".*
- *A s touto pomocí partnera v péči o domácnost a děti jste spokojena? "Zatím jsem spokojená".*
- *V rozhovoru zmiňujete prarodiče, jak jste spokojena s jejich pomocí případně s pomocí ostatních členů Vaší širší rodiny v péči o Vaše děti? "Jsem spokojená, z širší rodiny mi pomáhají hlavně moji rodiče, protože bydlí vedle nás. Děti k nim můžou kdykoliv zajít, když jsou doma. Občas pomohou manželova rodiče a o víkendu může a hlavně je ochotná švagrová. Ale v případě nějaký delší nemoci dětí se na nikoho nemůžu spolehnout, protože ještě všichni pracují, jak moji rodiče tak manželova".*