

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**  
**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

Jak ženy prožívají návrat z rodičovské dovolené do pracovního  
procesu

Magisterská diplomová práce

Olomouc 2023

Tereza Altmanová

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**FILOZOFICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ  
ANTROPOLOGIE**

Jak ženy prožívají návrat z rodičovské dovolené do pracovního  
procesu

Magisterská diplomová práce

Studijní program: Andragogika

**Autor:** Bc. Tereza Altmanová

**Vedoucí práce:** Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „Jak ženy prožívají návrat z rodičovské dovolené do pracovního procesu“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, ze kterých jsem čerpala.

V Olomouci dne 29.3.2023

Podpis: .....

**Poděkování:** Velmi děkuji vedoucímu své diplomové práce Mgr. Martinu Fafejtovi, Ph.D. za odborné vedení a věcné rady v průběhu psaní práce a také všem participantkám, které mi věnovaly svůj čas k získání výzkumných dat do empirické části práce. Děkuji své rodině.

## Anotace

|                                         |                                                         |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Jméno a příjmení:</b>                | Bc. Tereza Altmanová                                    |
| <b>Katedra:</b>                         | Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie |
| <b>Studijní program:</b>                | Andragogika                                             |
| <b>Studijní program obhajoby práce:</b> | Andragogika                                             |
| <b>Vedoucí práce:</b>                   | Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.                              |
| <b>Rok obhajoby:</b>                    | 2023                                                    |

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Název práce:</b>     | Jak ženy prožívají návrat z rodičovské dovolené do pracovního procesu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Anotace práce:</b>   | Cílem práce je zjistit, jak vysokoškolsky vzdělané ženy prožívají návrat do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené v kontextu genderové diskriminace na českém trhu práce a vlivu sociálního systému ČR zaměřeného na rodinu. Stěžejní část kvalifikační práce je analýza zkušeností žen s malými dětmi navrátilších se do pracovního procesu. Data byla pro práci získávána pomocí polostrukturovaných rozhovorů, které vznikly na základě teoretické části diplomové práce. Teoretická část popisuje klíčové pojmy diplomové práce. Souvislosti, které z teoretické části vycházejí, udávají směr diplomové práci. |
| <b>Klíčová slova:</b>   | sladování rodinného a pracovního života, gender, rodičovská dovolená, sociální systém, vysokoškolsky vzdělané ženy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Title of Thesis:</b> | How women experience the return from parental leave to work                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Annotation:</b>      | The aim of the work is to find out how university-educated women experience the return to the work process during and after parental leave in the context of gender discrimination in the Czech labor market and the influence of the family-oriented social system of the Czech Republic. A key part of the qualification work is the analysis of the experiences                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           | of women having small children returning to the work process. The data for the thesis was obtained using semi-structured interviews, which were created on the basis of the theoretical part of the diploma thesis. The theoretical part describes the key concepts of the thesis. The contexts that arise from the theoretical part give direction to the diploma thesis. |
| <b>Keywords:</b>                          | work life balance, gender, parental leave, social system, university-educated women                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Názvy příloh<br/>vázaných v práci:</b> | Vzorkování, Polostrukturovaný rozhovor,<br>Transkripce rozhovoru (jeho část)                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Počet literatury<br/>a zdrojů:</b>     | 58                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Rozsah práce:</b>                      | 87 s. (142 127 znaků s mezerami)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Obsah

|                                                                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Anotace</b> .....                                                                                                                         | 4  |
| <b>Úvod</b> .....                                                                                                                            | 8  |
| <b>Teoretická část</b> .....                                                                                                                 | 10 |
| 1.    Sladování rodinného a pracovního života.....                                                                                           | 10 |
| 1.1.    Sociálně historický význam sladování.....                                                                                            | 10 |
| 1.2.    Sladování z hlediska rodiny.....                                                                                                     | 13 |
| 1.3.    Sladování z hlediska firem.....                                                                                                      | 15 |
| 2.    Genderová diskriminace na českém trhu práce .....                                                                                      | 18 |
| 2.1.    Feminismus, gender a diskriminace.....                                                                                               | 18 |
| 2.2.    Rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR.....                                                                                             | 22 |
| 3.    Vysokoškolsky vzdělané ženy a jejich uplatnění na trhu práce při návratu do<br>pracovního procesu během a po rodičovské dovolené ..... | 24 |
| 3.1.    Vzdělání, lidský kapitál a vzdělanostní homogamie.....                                                                               | 24 |
| 3.2.    Teorie chování žen s vysokoškolským vzděláním .....                                                                                  | 27 |
| 3.3.    Uplatnění žen s vysokoškolským vzděláním na trhu práce v ČR během a po<br>rodičovské dovolené .....                                  | 29 |
| 4.    Sociální politika v ČR zaměřená na rodinu .....                                                                                        | 32 |
| 4.1.    Sociální politika zaměřená na rodinu.....                                                                                            | 32 |
| 4.2.    Nástroje sociální politiky v ČR .....                                                                                                | 33 |
| 4.3.    Institucionalizovaná péče o děti předškolního věku (mateřské školy, mikrosjele<br>a dětské skupiny) .....                            | 38 |
| <b>Empirická část</b> .....                                                                                                                  | 41 |
| 5.    Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky .....                                                                                         | 41 |
| 6.    Vzorkování.....                                                                                                                        | 43 |
| 7.    Kvalitativní rozhovor jako nástroj výzkumného šetření.....                                                                             | 45 |
| 8.    Analýza dat.....                                                                                                                       | 48 |
| 9.    Interpretace dat .....                                                                                                                 | 51 |
| 9.1.    Příčinné podmínky .....                                                                                                              | 52 |
| 9.2.    Jev .....                                                                                                                            | 56 |
| 9.3.    Kontext.....                                                                                                                         | 59 |
| 9.4.    Intervenující podmínky .....                                                                                                         | 64 |
| 9.5.    Strategie jednání a interakce .....                                                                                                  | 68 |
| 9.6.    Následky .....                                                                                                                       | 71 |

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| 10. Diskuse k práci .....                | 76 |
| Závěr .....                              | 80 |
| Seznam použité literatury a zdrojů ..... | 82 |
| Seznam příloh .....                      | 2  |

## Úvod

V České republice se návrat do pracovního procesu po rodičovské dovolené týká především žen. Z celkového počtu rodičů na rodičovské dovolené jsou necelá dvě procenta muži, zbytek jsou ženy (Česko v datech, 2021). Proto se v této diplomové práci zajímám o genderovou problematiku na trhu práce. V řešení tohoto tématu mnoho lidí nevidí pozitiva, která s sebou přináší. Díky odborníkům na gender studies se však řeší nerovné postavení žen na českém trhu práce, nižší příjmy žen, nerovné zastoupení ve vedení firem i státu a mnoho dalších. V diplomové práci se soustředím na ženy po rodičovské dovolené, kde se zabývám problémem časování návratu do pracovního procesu, se kterým je spjata problematika umisťování dětí do předškolních zařízení, dlouhá pomlka v kariérách žen, sladování rodinného a pracovního života a genderové stereotypy, které v České republice vládnou.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část je rozdělena na čtyři kapitoly. V první kapitole se věnuji problematice sladování rodinného a pracovního života. Toto téma je teoreticky nejvíce nasyceno a spjata se všemi dalšími tématy v práci. V kapitole o sladování uvádím, že je česká společnost v péči o malé děti vysoce familializovaná a z toho plyne i převládání nehmotné instituce mateřství nad institucí otcovství. V první kapitole diplomové práce se objevuje mnoho otázek na feminismus a genderovou problematiku, proto v ní pokračuji v následující kapitole.

V kapitole o genderové diskriminaci na trhu práce vysvětluji problematiku feminismu a genderu. Píši o rozdílném odměňování mužů a žen v české společnosti a příčinách onoho rozdílu. Na zjištění, že největší rozdíl v odměňování je u žen a mužů s vysokoškolským vzděláním, navazuji tématem vysokoškolsky vzdělaných žen a jejich uplatnění na trhu práce při

návratu do pracovního procesu. Poslední kapitolou zastřešují všechny témata, a to kapitolou o rodinné sociální politice. Zde se zabývám způsobem zaopatření ženy v době, kdy se stará o malé dítě a současnými možnostmi péče o děti v předškolních zařízeních. Následuje empirická část diplomové práce, která je založena na poznatcích z části teoretické.

Cílem práce je zjistit, jak vysokoškolsky vzdělané ženy prožívají návrat do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené v kontextu genderové diskriminace na českém trhu práce a vlivu sociálního systému ČR zaměřeného na rodinu. V empirické části diplomové práce vysvětluji, jak jsem cíl konkretizovala. Vytvářím dílčí výzkumné otázky, které rozšiřují hlavní výzkumnou otázku: Za jakých okolností ženy s vysokoškolským vzděláním prožívají návrat do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené v kontextu genderové diskriminace na českém trhu práce a vlivu sociálního systému ČR zaměřeného na rodinu? Dále pak popisuji, jakým způsobem jsem vybírala vzorek pro výzkumné šetření, jak probíhaly otevřené polostrukturované rozhovory, jakým způsobem jsem data zaznamenávala, analyzovala, interpretovala, a nakonec o nich diskutovala.

## Teoretická část

### 1. Sladování rodinného a pracovního života

V první kapitole teoretické části pojednávám o generaci lidí, kteří chtějí mít spokojený pracovní a kvalitní osobní život, kde se prioritou stává jejich skloubení (Rydvalova a Junová, 2011, s. 13). V angličtině se používá pojem work-life balance. U nás se můžeme setkat s pojmem harmonizace (Sirovátka a Hora, 2008) nebo kombinování (Hašková, 2011). Nejčastěji se však v literatuře objevuje pojem sladování, a proto jej používám i v této práci. Pro andragogiku je podstatné, že se sladování věnuje jednotlivým životním etapám, jednotlivým životním drahám lidského bytí (Sirovátka a Hora, 2008). Andragogika se dle Beneše (2014, s. 85) z psychologického pohledu zabývá *„orientací člověka v kritických uzlech jeho životní dráhy či při problémovém průběhu jeho života“*.

#### 1.1. Sociálně historický význam sladování

S příchodem průmyslové revoluce žena přebírá zodpovědnost za domácnost společně s výchovou dětí a muž svůj pracovní život tráví mimo domov (Rydvalová a Junová, 2011, s. 28). Možný (2006) o ženách v této době, kdy se staly závislé na práci svých mužů, prohlašuje, že jsou pouhými *„poskytovatelkami obsluhy jejich pracovní síly“* (Možný, 2006, s. 176). Od konce 18. století a během století 19. tak ženy feministky bojují proti nepoměrům ve společnosti v první vlně emancipace, bojují za rovný přístup ke vzdělání a stejná práva jako mají muži.

Počátkem 20. století v druhé vlně emancipace se vytváří tzv. „kult mateřství“, kdy muži jen velmi zřídka zasahují do výchovy dětí. Dle

Fafejty (2012) muž rodinu zašitoval, ochraňoval a především živil, do výchovné role vstupoval až ve chvíli, kdy se potomek blížil věku dospělosti. V 70. letech 20. století během druhé vlny emancipace ženy pronikají do mužského světa a „kult mateřství“ se začíná zpochybňovat. Psychologové pozorují důsledky nepřítomnosti mužů ve výchově (Rydvalová a Junová, 2011, s. 28). Proto je nezbytné identifikovat nové mužsko-ženské a mateřsko-otcovské role, které přichází s tzv. třetí vlnou emancipace na přelomu tisíciletí. Jak upozorňuje Fafejta (2012) na proměně mateřské, a především otcovské role je zapotřebí spolupráce obou aktérů v rodině. Rozhodující slovo v přerozdělování rolí však stále nese matka. To je způsobeno tím, že ve společnosti stále přetrvává silnější instituce mateřství vůči instituci otcovství.

Rydvalová a Junová (2011) popisují dobu v druhé vlně emancipace dvěma rozdílnými generacemi X a Y. Lidé narození v šedesátých až osmdesátých letech minulého století patří do generace X. Muž je v generaci X vnímán jako živitel rodiny a žena jako pečovatelka a hospodyňka. Lidé narození v osmdesátých a devadesátých letech 20. století spadají do generace Y. V této generaci se lidé nechtějí věnovat pouze profesnímu rozvoji. Chtějí svoji práci skloubit se svojí rodinou a koníčky. Aby se mohl osobní a pracovní život dobře sladit, je zapotřebí spolupráce obou partnerů (Rydvalová a Junová, 2011, s. 13-16). Dnes je lidem z generace Y dvacet až čtyřicet let. Tito jedinci nejčastěji tvoří mladé rodiny s malými dětmi. Jaké jsou jejich možnosti ve sladování rodinného a pracovního života, co jim pomáhá a co naopak komplikuje situaci?

Než v práci předložím jednotlivé strategie sladování rodinného a pracovního života rodin i firem, je zapotřebí uvést, jakým způsobem rodinná politika v České republice přispívá nebo spíše nepřispívá ke sladování. Dle Bartákové a Sirovátky (2008, s. 66) se v České republice jako postkomunistické zemi po roce 1989 vytváří trend refamilializace, který přenáší péči o malé děti do rodin. Zapomíná se však na genderovou rovnost. Je zde kladen důraz na

sociální dávky pro ženy na rodičovské dovolené a předškolní péči o děti ve věku od tří do šesti let. Sokačová (2012) trend, který přesouvá péči do rodiny, spatřuje v mnohém pozitivně a to tak, že se snižuje rigidnost institucionalizované péče. Dle Haškové (2014, s. 198) matky v České republice v péči o dítě do tří let vidí aktivitu, která je potřebná pro zdravý vývoj dítěte a pro některé ženy může být zcela naplňující. Sokačová (2012, s. 8) však upozorňuje na to, že stát nevytváří potřebnou infrastrukturu a systém podpurných opatření pro uplatnění žen na trhu práce po skončení rodičovské dovolené.

Od roku 1995 je možné setrvávat na rodičovské dovolené až do 4 let věku dítěte, čímž je posílen socialistický model familialismu, který je typický svým akcentem na dávky a dlouhou rodičovskou dovolenou. Po roce 1989 ale funguje volný trh práce, neexistuje nucená práce a doba již není vstřícná pro dlouhodobé přerušení kariery. V zemích EU-15 je vývoj v 90. letech jiný. Tam se částečně přenesla péče o děti mimo rodinu včetně dětí mladších tří let a současně narostla genderová rovnost na trhu práce (Bartáková a Sirovátka, 2008, s. 66-67). Sokačová (2012) však tříletou potažmo čtyřletou rodičovskou dovolenou neshledává zcela špatnou. Považuje ji za ochranu pro ty rodiče, kteří chtějí nebo musejí být s dětmi doma delší dobu. Příčina problému špatného uplatnění žen na trhu práce po rodičovské dovolené je v diskriminaci, předsudcích, nedostatečném množství zařízení pro děti předškolního věku a nízké míry flexibilních úvazků (Sokačová, 2012, s. 10-11). To vše znemožňuje dostatečně sladovat rodinný a pracovní život. Podrobnější informace o genderové diskriminaci na trhu práce, feminismu a sociální politice zaměřené na rodinu jsou uvedeny v samostatných kapitolách.

## 1.2. Slašování z hlediska rodiny

Předpokladem pro úspěšné slašování rodiny a pracovního života je partnerství obou rodičů. Rydvalová a Junová (2011) si úspěšné partnerství pro slašování představují jako stav, kdy nejsou rodiče nuceni si volit mezi kariérou a dětmi. Partneri navzájem oceňují své odlišnosti a mají stejné příležitosti při uplatnění na trhu práce (Rydvalová a Junová, 2011, s. 29). Dle Haškové (2011, s. 46-50), která provedla výzkum na základě biografického vyprávění matek, je mnoho párů, kde se ženy podřizují kariéře partnera, a to z těchto důvodů: posilování genderově specializovaných rolí v partnerství během raného rodičovství, podpora kariéry partnera, který během rodičovské dovolené ženy vydělával anebo např. bezplatná výpomoc ve výdělečné činnosti partnera. Höhne, Svobodová & Šťastná (2008) jmenují různé druhy partnerství rodičů: sezdané páry, nesezdané páry, rodiče rozvedení (rozešlí), kdy manželství je otázkou individuální volby, ale může být také ekonomickou nezbytností.

V neúplných rodinách se o děti většinou stará žena (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008, s. 121-123), která může být bez ekonomické podpory otce dítěte. Dle Haškové (2015) nebývá potvrzen ani předpoklad, že partneri své příjmy sdílejí. Höhne, Svobodová & Šťastná (2008) říkají, že matky osamělé do jisté míry nahrazují nepřítomnost partnera tím, že tráví péči o domácnost a děti více času než matky z úplných rodin. Jsou na ně kladeny vyšší nároky ohledně slašování rodinného a pracovního života (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008, s.132). Častěji musí využívat hlídání prarodičů, přátel, institucionalizovaných i soukromých zařízení a soukromých osob specializujících se na hlídání.

Partnerský život vykazuje specifika dnešní doby, kdy usilují o uplatnění na trhu práce jak muži, tak ženy. Při rozdělení rolí v domácnosti se ve společnosti a často v jednotlivých rodinách u žen vyžaduje, aby svoji

karierní dráhu uzpůsobily rodinným a partnerským zájmům (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008, s. 124-125). Hašková (2011) říká, že nezáleží pouze na postojích partnerů a jejich nahlížení na genderové rozložení rolí v domácnosti, ale i nakolik je pro rodinný rozpočet nezbytná výdělečná činnost ženy (Hašková, 2011, s. 48). Fafejta (2012) však upozorňuje, že nejen ženy mají problémy se změnou genderových rolí v domácnosti. Na muže je také vyvíjen tlak. Chce se po nich, aby neztráceli svoji tradiční mužnost a nadále byli i živitelem rodiny. Zároveň však mají pečovat o svoji rodinu a domácnost, přestože je nikdo tuto pečovatelskou roli neučil. Pro tyto nové otce může být obtížné zachovat si svoji duševní pohodu.

Touha po sladování může vycházet právě ze změny chápání genderového rozdělení rolí v partnerském životě v době raného rodičovství. Dle Haškové (2015, s. 46) ženy touží po společenském uznání, seberealizaci mimo rodičovství a vlastním výdělkem. Bojí se ztráty nabytých dovedností, znalostí a v případě OSVČ ztráty klientely. Od roku 2001 legislativa České republiky umožňuje otcům, aby mohli pečovat o děti v rámci rodičovské dovolené (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008, s. 136). Údaje o počtech mužů na rodičovské dovolené od roku 2001 do roku 2020 jsou uvedeny v samostatné kapitole „Sociální politika v ČR zaměřená na rodinu“. Höhne, Svobodová & Šťastná (2008) a Rydvalová a Junová (2011) shodně uvádějí, že hlavním motivem, proč se partneři rozhodnou, že muž zůstane na rodičovské dovolené, je motiv finanční. Muž je buď nezaměstnaný, nebo žena pobírá vyšší mzdu. Marksová-Tominová (2009) dodává, že na rodičovské dovolené jsou také muži, kteří pracují na volné noze a většinou přecházejí na rodičovskou dovolenou až ve dvou letech dítěte. Dle Höhne, Svobodové & Šťastné (2008) má model, kdy je na rodičovské dovolené otec, mnoho výhod. Například si otcové vybudují k dětem citově silný vztah. Rodiče se stávají zastupitelní, což se vyplatí především v případě, kdy je dítě nemocné a jeden z partnerů musí s dítětem zůstat doma (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008, s. 137). Marksová-

Tominová (2009) však spatřuje nevýhody otce na rodičovské dovolené, a to v nepřijetí společnosti a v náklonnosti dítěte k otci, kterou může matka nést hůře než otec díky zažitým stereotypům.

O nemocné děti se starají většinou ženy, bez ohledu na socioekonomický status rodičů. V době, kdy jsou děti nemocné, se oceňuje péče prarodičů, která je velkou pomocí především u žen osamělých (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008, s. 138-139). Péče prarodičů je nezastupitelná. Rydvalová a Junová (2011) říkají, že prarodiče spojují dítě s jeho rodem a pomáhají mu budovat identitu. Například Hašková (2011), která nazývá tuto péči mezigenerační výpomocí, upřesňuje, že je pro českou společnost přijatelnější, když s péčí o děti ve věku do tří až čtyř let vypomáhají prarodiče, než péče institucionalizovaná (Hašková, 2011, s. 47-48). Dalším možným řešením, jak sladit péči o nemocné dítě se zaměstnáním je práce z domova. Záleží na druhu zaměstnání a zaměstnavateli, jestli tento benefit umožňuje.

### **1.3. Sladování z hlediska firem**

Dle Plasové (2008) pro valnou většinu zaměstnavatelů nejsou rodinné závazky svých zaměstnanců zcela nepodstatné, také se však za ně necítí zodpovědní (Plasová, 2008, s. 213). Zaměstnavatelé mohou zavádět prorodinná opatření, mezi která patří: zkrácení pracovní doby – částečný úvazek, pružná pracovní doba, možnosti delší absence na pracovišti, opatření zaměřená na období po rodičovské dovolené a péči o děti, práce z domova a sdílení pracovního místa.

V České republice je ve srovnání s průměrem zemí EU nízká míra zkrácených úvazků, viz kapitola „Sociální politika v ČR zaměřená na rodinu“. Dle Plasové (2008) zaměstnanci na zkrácené úvazky většinou pracují dobrovolně, může se však stát, že je zkrácený úvazek vynucený a nepomáhá sladovat pracovní a rodinný život. To z toho důvodu, že nemusí být faktický

– zaměstnanec pracuje nad rámec pracovní doby určené ve smlouvě – k tomuto tvrzení se přiklání i Rydvalová a Junová (2011). Finanční ohodnocení těchto úvazků může být pro rodinu nedostačující (Plasová, 2008, s. 228). Rydvalová a Junová (2011, s. 94) u zkráceného úvazku vyzdvihují vyšší efektivitu práce. Bartáková a Plasová (2007, s. 145) doplňují, že ženy potřebují zkrácené úvazky využívat vzhledem k časové náročnosti, kterou předškolní, a někdy i děti nižšího školního věku, potřebují (péče, nemoci, kroužky dětí atd.). Ženy potřebují zkrácené úvazky, kdy by měly možnost spolurozhodovat o konkrétní každodenní podobě pracovní doby, podle aktuálních potřeb dítěte.

Pružná pracovní doba se v České republice objevuje již od 80. let 20. století. Zejména se využívá flexibilní začátek a konec pracovní doby. Někteří zaměstnavatelé nevýhodu flexibilní pracovní doby spatřují v obtížnější kontrole evidence docházky. Zaměstnanci na této úpravě pracovní doby neshledávají žádné závady (Plasová, 2008, s. 232-234). Dle Rydvalové a Junové (2011, s. 97) se flexibilní pracovní úvazek může vyskytovat i v podobě zhuštěného pracovního týdne, kdy se 40hodinový úvazek odpracuje již během čtyř dnů místo běžných pěti.

Vstřícný zaměstnavatel v rámci sladování může nabídnout delší volno nad rámec zákonné dovolené (o 1-2 týdny neplaceného volna). Krátkodobá absence se řeší pomocí náhradního volna. Zaměstnavatelé mohou pomáhat rodičům s rekvalifikací po návratu z rodičovské dovolené. Vstřícným krokem je prodloužení tříleté doby, kdy má zaměstnavatel povinnost umožnit rodiči návrat na pracovní místo (Plasová, 2008, s. 222). Rydvalová a Junová (2011) zmiňují jako další benefit pro zaměstnance možnost firemních školek. Při sladování pracovního a rodinného života se také uplatňuje práce z domova neboli distanční forma zaměstnání.

Práce z domova má kromě nesporných kladů také své zápory. Práce z domova s sebou nese potřebu umět si zorganizovat čas. Může s sebou nést

vyšší míru stresu, sociální izolaci a celkově delší pracovní dobu (Plasová, 2008, s. 234-236). Rydvalová a Junová (2011) dělí práci z domova na tzv. homeworking, kdy zaměstnanec tráví několik dní v týdnu u zaměstnavatele a na tzv. teleworking, kdy zaměstnanec do firmy vůbec nedochází a komunikace probíhá díky informačním a telekomunikačním zařízením (Rydvalová a Junová, 2011, s. 98). V době, kdy propukla krize spojená s covid-19 v březnu roku 2020, se práce z domova ve společnosti velmi rozšířila, což potvrzuje i Mara A. Yerkes et al. (2020)

Při sdílení pracovního místa jde o dobrovolné rozdělení práce mezi více lidí, nejčastěji dvě osoby (Plasová, 2008, s. 236-237). Rydvalová a Junová (2011, s. 97) považují organizaci sdíleného pracovního místa za složitý proces, který vyžaduje značné administrativní zatížení obou zaměstnanců. Nové legislativní ukotvení u tohoto opatření uvádím v kapitole „Sociální politika v ČR zaměřená na rodinu“.

Tlak na sjednocování rodinného a pracovního života stále roste. Jak říkají Bartáková a Sirovátka (2008) česká společnost ve svých přesvědčeních podporuje genderovou rovnost. Praxe je však jiná. Trend refamilializace, který ženy genderově znevýhodňuje, je v České republice stále aktuální, viz podkapitola „Institucionalizovaná péče o děti předškolního věku“. Pandemie covid-19 refamilializaci ještě prohloubila, například i v zemích jako je Nizozemsko a Finsko, které byly doposud ve srovnání s naší zemí vysoce defamilializovány (Yerkes et al., 2020). Dále pokračuji kapitolou o genderové diskriminaci na českém trhu práce, která se sladováním rodinného a pracovního života úzce souvisí.

## **2. Genderová diskriminace na českém trhu práce**

V této kapitole představím ideologii feminismu, která má za cíl zrovnoprávnění žen. Feminismus se dle Marksové-Tominové (2009), Možného, (2006) i Curran a Renzetti (2012) dělí na tzv. tři vlny. S feminismem úzce souvisí pojem gender, který v této kapitole představuji. Zároveň ukazují, jak je český trh práce genderově diskriminován. Typy genderové diskriminace v České republice se dle Formánkové et al. (2011) dělí na genderovou segregaci, mzdovou diskriminaci a diskriminaci mateřství. Segregace mzdová a diskriminace mateřství se prolínají v podkapitole „Rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR“. Křížková (2020) pro rozdíl v odměňování mezi pohlavím používá zkratku GPG (angl. gender pay gap). Pro účely této práce však používám pouze český pojem – rozdíl v odměňování.

### **2.1. Feminismus, gender a diskriminace**

Feminismus se dělí do tzv. tří vln emancipace. Dle Curran a Renzetti (2012) v první vlně emancipace feminismus usiluje o rovnoprávné postavení mužů a žen ve všech oblastech života. Marksová-Tominová (2009) říká, že se první ženská hnutí objevují na přelomu 18. a 19. století díky osvícenství, kdy se začalo hovořit o občanských právech a svobodách. Ženy požadovaly rovné pracovní podmínky, rovnost práv před zákonem, volební právo a možnost studovat na univerzitách (Marksová-Tominová, 2009, s. 52). Všechny rovnosti se ženám ze západního světa nakonec podařilo vybojovat, postupem času však narostly další problémy spojené s nezávislostí žen.

Dle Možného (2006) a dle Curran a Renzetti (2012) se další vlna nespokojenosti žen ve společnosti znovu objevuje v době, kdy byly ženy za druhé světové války zmobilizovány do průmyslu a služeb a po válce se měly navrátit zpět do domácností. Domácnost však díky modernizaci již nebyla

stejná. Zůstala jen nepříjemná rutinní práce, která se vykonávala v osamělosti. Druhá vlna emancipace se datuje od 60. let 20. století. (Možný, 2006, s. 176-177). Curran a Renzetti (2012) říkají, že na problém upozornila sama vláda USA, ale o propagaci se především zasadila svojí publikací Betty Friedan ve *Feminine Mystique*. Možný (2006) říká, že se v druhé vlně emancipace bojuje za ekonomickou nezávislost žen. V této době již je vysokoškolské vzdělání žen obvyklé. Vzdělané ženy ze západního světa se ale nechtějí smířit s familiárně orientovanou společností (Možný, 2006, s. 175). Jak bylo uvedeno v předcházející kapitole, s novou generací na přelomu tisíciletí pak přichází nová vlna emancipace.

Dnešní třetí vlna emancipace usiluje o rovné šance v zaměstnání a o rovné odměňování, rovné zastoupení žen v politice a vedoucích pozicích, o konec násilí na ženách a rovné postavení žen a mužů v rodině. V České republice je však současný feminismus zlehčován (Marksová-Tominová, 2009). Hašková a Uhde (2009) uvádějí, že feminismus v České republice byl ve druhé polovině 20. století ovlivněn komunistickým režimem. Ženy byly podrobeny ideologii, která je představovala jako hlavní pečovatelky a muže jako živitele rodiny. Účast žen na trhu práce během komunistického režimu však rostla. „Emancipace“ žen byla vysvětlována skrze jejich účast na trhu práce. Dle Formánkové et al. (2011, s. 11) bylo díky nedostatku pracovních sil a příjmové politice státu nutné obstarat dva příjmy v rodině, to potvrzuje i Hašková a Uhde (2009). Ženy byly přetíženy povinnostmi v domácnosti a povinnostmi v zaměstnání.

Přestože se v době, kdy vládl komunistický režim, hlásala rovnost, měly ženy v průměru nižší mzdu díky diferenciaci odvětví, v kterém byly zaměstnány. Z manažerských pozic byly ženy vyloučeny díky péči o domácnost a děti (Hašková a Uhde, 2009, s. 38-49). Z toho plyne, že dnešní problém spojený s genderovou nerovností na trhu práce, který je přiblížen v následující podkapitole, byl udržován již v době komunistického režimu.

Hašková a Uhde (2009) a Bartáková a Sirovátka (2008) se shodují na tom, že problém s nerovností byl prohlouben v 90. letech, kdy účast žen na trhu práce poklesla a institucionalizovaná péče o děti v předškolním věku se stává méně dostupnou. S tím souvisí proces refamilializace představen v přecházející kapitole.

S feminismem je spjata koncepce pojmu gender, jenž v překladu znamená rod. Dle Marksové-Tominové (2009) ne však v biologickém slova smyslu, ale ve smyslu kulturně-společenském. Na genderový výklad chování existují různé názory. Höhne, Svobodová & Šťastná (2008) jmenují různé teorie, které se zabývají rolí mužů a žen ve společnosti. Stoupenci biologického determinismu tvrdí, že rozdílné role mužů a žen jsou přirozené, nevyhnutelné, nezměnitelné a žádoucí. Podle fyziologických, biologických a psychologických předpokladů se řídí dělba rolí ve společnosti. Stoupenci strukturálního funkcionalismu mají podobný názor založený na tělesné konstituci obou pohlaví. Curran a Renzetti (2012) doplňují, že strukturální funkcionalisté o biologických odlišnostech smýšlí jako o předurčení genderových rolí.

Feministické paradigma vychází z toho, že gender je vytvářený společností (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008). Curran a Renzetti (2012) ve feministickém paradigmatu připouštějí, že hraje roli učení, ale i biologická predispozice. Nelze však určit, nakolik který z těchto faktorů naše chování ovlivňuje. Pokud by byl odvozen pouze biologicky, pak by byl proces socializace a sociální kontroly nadbytečný (Höhne, Svobodová & Šťastná, 2008, s. 124-125). V současné době již hodnotový systém společnosti bourají požadavky trhu práce a preference genderového uspořádání rodinného života. V současnosti se v novém rodinném životě dle Fafejty (2012) od muže očekává, že se podílí o péči o rodinu a ženy si zároveň budou čím dál více spojovat nástup do zaměstnání s tvorbou své identity.

Dle Bartákové a Sirovátky (2008) se preference uspořádání rodiny dělí na modifikovaný model živitele rodiny (tradiční) nebo egalitární model (genderová rovnost) (Bartákové a Sirovátky, 2008, s. 72). Egalitární model s sebou může nést nepoměrné zatížení ženy – péče o děti s péčí o domácnost a zaměstnání navrch. Pojem zaměstnání vysvětluje Možný (2006) – zaměstnání je v současné době standardním zdrojem obživy a produkce statků. Podstatný díl práce se však vykonává mimo zaměstnání, kterým se zabývají především ženy. S tím souhlasí i Křížková et al. (2020) a Bartáková (2008).

V ČR se ženy zabývají v průměru 22 hodin týdně neplacenou prací a muži v průměru 7,7 hodin týdně. Neplacená práce v domácnosti může v očích zaměstnavatelů vytvářet překážku při výkonu práce. Ženy jsou tzv. zatíženy prací v domácnosti (Křížková et al., 2020, s. 20). Možný (2006, s. 175) uvádí, že ve světě připadne ženám pouze deset procent vyplacených mezd a jen jedno procento majetku je ve vlastnictví žen. Díky tomu jsou ženy často společně s dětmi postiženy chudobou.

V následující podkapitole dokazují, že i v České republice mají ženy k chudobě blíže než muži. Marksová-Tominová (2009) říká, že jsou na našem trhu práce diskriminačně odměňovány vlastnosti, které jsou připisovány mužům. To vede k tzv. segmentaci neboli k členění pracovních míst. Genderová segmentace na trhu práce se dle Bartákové (2008) dělí na segmentaci vertikální a horizontální. Vertikální segmentace se projevuje nižším tarifním zařazením ve stejné profesi a nízkým zastoupením žen na vedoucích místech. Horizontální segmentace znamená koncentraci žen v jistém oboru (Bartáková, 2008, s. 179). Například Křížková et al. (2020) přidává další pojem, kterým je segregace trhu práce, která odděluje a možná až vylučuje ženy z některého profesního odvětví. Také Maříková et al. (2011, s. 88-89) říká, že genderová segregace trhu práce tvoří bariéry u určitých povolání a zaměstnání.

## 2.2. Rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR

Dle Křížkové et al. (2020) je v České republice druhý nejvyšší rozdíl v průměrných mzdách mezi muži a ženami v rámci EU ve prospěch mužů. Mezi lety 2002-2018 alespoň poklesla celková genderová nerovnost ve mzdách v ČR z 21 % na 19 %. Vohlídalová (2017) ve svém výzkumu zjistila, že 24 % žen, kterých se dotazovala, byly diskriminovány v oblasti mzdového ohodnocení z genderových důvodů a pouze 2,4 % dotazovaných mužů uvedlo, že bylo diskriminováno z genderových důvodů (Vohlídalová, 2017, s. 20). Rozdíl mezd na stejných pracovištích a na stejné pracovní pozici poklesl od roku 2002 do roku 2018 z 11 % na 9 %. Čísla dokazují, že pouze polovina rozdílu je způsobena segregací trhu práce. Genderové nerovnosti se prokazují v nižších důchodech žen, odrážejí se v ekonomickém postavení osamocených žen s dětmi. Jsou jednou z příčin reprodukce chudoby (Křížková et al., 2020, s. 19-22). Proč jsou to právě ženy, které jsou genderově diskriminovány nejen díky segregaci trhu práce? Co vysvětluje, že ženy na stejných pozicích a na stejném pracovišti mají nižší mzdové ohodnocení?

Křížková et al. (2020) zjistila, že rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami na stejných pracovních pozicích prudce narůstají ve věku 30 let průměrně o 11 %, v roce 2008 genderový rozdíl dokonce dosahoval na 12-14 %. Rozdíly klesají v předdůchodovém věku na 6-7 %. Nikdy se však nedostanou na rozdíl 2–3 %, který je pouze v nejnižších věkových kategoriích. Od roku 2008 do roku 2018 se mírný pokles v rozdílu mezd mezi muži a ženami objevil ve věkové kategorii 30-39 let, jak na stejných pozicích, tak i celkově. Ve věkové skupině 60-64 let se také objevil mírný pokles rozdílů, což lze vysvětlit prodlužováním věku odchodu do důchodu (Křížková et al., 2020, s. 23). Největší rozdíl mezd se objevuje v době, kdy mají zaměstnanci malé děti, což potvrzuje diskriminaci žen po rodičovské dovolené. Pozitivem ale je, že tento rozdíl v posledních

letech mírně klesá. Také Vohlídalová (2017, s. 22) svým výzkumem dokazuje, že se s nějakou formou diskriminace setkaly nejvíce ženy ve věku 30-44 let. Zatímco muži v té samé věkové kategorii jsou diskriminováni nejméně oproti mužům mladším i starším. Křížková et al. (2020, s. 20) píše, že zaujatost proti matkám malých dětí je nejsilnější diskriminací na současném trhu práce.

Vohlídalová (2017) uvádí, že se genderová nerovnost nevytváří v organizaci, kde je pracovní klima transparentní. Především transparentnost v procesu odměňování je důležitá pro genderovou rovnost (Vohlídalová, 2017, s. 41). Příkladem transparentnosti v odměňování je tabulkový plat zaměstnanců ve veřejné sféře. Dle Křížkové et al. (2020) ve veřejné sféře pracuje více žen než mužů. Zde je průměrný rozdíl mezd na stejných pozicích mezi muži a ženami 5 % (Křížková et al., 2020, s. 23). Bartáková (2008) zmiňuje, že ve veřejné sféře pracuje více žen než mužů především v oblasti školství, zdravotnictví a v sociálních službách. I ve veřejné sféře se však objevuje genderová diskriminace. Přestože školské, sociální a zdravotní odvětví je především ženské, je zde ve vedoucích pozicích více mužů než žen (Bartáková, 2008, s. 179-180). Celkově však nejsou ženy ve veřejné sféře tolik diskriminovány a často se do ní uchylují právě po rodičovské dovolené.

Historicky se mělo za to, že až ženy doženu muže ve vzdělanosti, mzdový rozdíl bude vyrovnán, ale nestalo se tak. Počet žen s vysokoškolským vzděláním už několik let převyšuje počet mužů s vysokoškolským vzděláním. Rozdíly ve mzdovém odměňování jsou však mezi muži a ženami nejvyšší právě u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním (Křížková et al., 2020, s.20). To potvrzuje i Bartáková (2008), která dodává, že v jiných zemích obvykle platí čím vyšší vzdělání, tím nižší genderové rozdíly ve mzdách (Bartáková, 2008, s. 180). Následující kapitola se věnuje ženám s vysokoškolským vzděláním a jejich uplatnění na trhu práce v ČR.

### **3. Vysokoškolsky vzdělané ženy a jejich uplatnění na trhu práce při návratu do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené**

V práci se zajímám o vysokoškolsky vzdělané ženy, protože jsou v České republice genderově dlouhodobě nejvíce znevýhodněny, viz předcházející kapitola. Dle ČSÚ (2020) v roce 2019 oproti roku 2010 celkově přibýlo v České republice 310 tisíc žen a 180 tisíc mužů ve věku 25 a více let s vysokoškolským vzděláním. U žen je ve věkové kategorii 25–34 let 39 % vysokoškolaček a žen s maturitou 35 % (ČSÚ, 2020). V této kapitole představím, jakým způsobem se ženy s vysokoškolským vzděláním v ČR během a po rodičovské dovolené uplatňují na trhu práce a jaké teoretické přístupy se k tomuto tématu vážou.

#### **3.1. Vzdělání, lidský kapitál a vzdělanostní homogamie**

Absolvent vysoké školy je dle Průchy a Vetešky (2014, s. 15) „*subjekt, který řádně absolvoval studium v příslušném studijním programu na vysoké škole a obdržel vysokoškolský diplom a vysvědčení o státní závěrečné zkoušce*“. Ve všech zemích světa můžeme pozorovat socioekonomické chování trhu, kdy platí, že čím vyššího vzdělání absolvent školy dosáhl, tím vyšší má uplatnitelnost na trhu práce (Průcha a Veteška, 2014). Vzdělání je dle Beneše (2014, s. 16) „*výsledkem vzdělávání, sebevzdělávání a sebezvoje*“. Vzdělávání se pak může chápat jako „*proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností*“ (Palán, 2002, s. 77). Dvořáková (2016) ještě dodává, že také zahrnuje sebeřízené a záměrné učení. Učení je proces, který vytváří rozvojové změny. Obsah pojmu učení je širší než

vzdělávání. Může být záměrné během výchovy a vzdělávání, ale i nezáměrné a bezděčné (Dvořáková, 2016, s. 77).

*„Úroveň vzdělání lze vnímat jako klíčový indikátor lidského kapitálu“* (Bartáková, 2008, s. 184). Vzdělání je standardní socio-demografická kategorie, jejíž vliv se sleduje u různých sociálních jevů (Bartáková, 2008). V této diplomové práci sleduji ženy během a po rodičovské dovolené, které se chtějí prosadit na trhu práce a při tom co možná nejlépe uplatnit své vysokoškolské vzdělání. Lidský kapitál je dle Palána (2002, s. 113) *„zásoba znalostí a dovedností ztělesněných v pracovní síle, jež jsou vzdělání a praxe“*.

Vohlídalová (2014) mluví o životních drahách žen včetně těch s vysokoškolským vzděláním. Nedílnou součástí životních drah jedince je výběr partnera, např. dle socioekonomického postavení (Vohlídalová, 2014, s. 82). S tím souvisí kulturní kapitál, podle kterého si jedinci mohou záměrně i nezáměrně vybírat partnery. Teorii o kulturním kapitálu poprvé zveřejnil Pierre Bourdieu v roce 1970 (Palán, 2002, s. 27). Palán (2002, s. 106) kulturním kapitálem rozumí: schopnosti, postoje a hodnoty získané především v rodině a s tím spojenou školní úspěšnost. V tomto textu je důležitá především vzdělanost, která do kulturního kapitálu patří. Dle Průchy a Vetešky (2014) je vzdělanost souhrnná úroveň vyspělosti jistého celku, která vzniká kvalitním vzděláváním. V souvislosti s výběrem partnera se mluví o vzdělanostní homogamii.

Bičáková et al. (2017) vzdělanostní homogamií rozumí proces výběru potencionálního partnera, kdy si jedinci vybírají partnera se stejnou úrovní dosaženého vzdělání. Nejvyšší míra vzdělanostní homogamie je právě u jedinců s vysokoškolským vzděláním. Příčinou pak mohou být: možnosti k seznamování, které vysoké školy nabízejí, zejména pokud studují stejný obor, dále pak homogamní partneři často v životě sdílejí stejné preference. Příjmový potenciál vysokoškoláků je taktéž důležitou charakteristikou homogamních partnerů s vysokoškolským vzděláním (Bičáková et al., 2017, s. 3-

4). V souvislosti s cílem práce mě však zajímá, jakým způsobem spolu homogamní i heterogamní partneři sladují rodinný a pracovní život zejména během a po ukončení rodičovské dovolené. Dle Šlechtové (2008) se rodiny člení na homogamní a heterogamní nejen ze vzdělanostního hlediska, ale zajímá se i o jiné oblasti kulturního kapitálu. Pro účely této diplomové práce jsou uvedena pouze hlediska vzdělanostní.

Dle Šlechtové (2008) u čistě homogamní rodiny žijí partneři nejvíce rovnostářsky. Oba očekávají, že se uplatní jak v rodině, tak v zaměstnání. V českém prostředí však přetrvává zvyk zůstat delší dobu na rodičovské dovolené. Poté se často představy rodičů rozejdou a praktické vyústění už není příliš rovnostářské. Oba však tuto situaci nepovažují za uspokojivou (Šlechtová, 2008, s. 150). Bičáková et al. (2017, s. 3) říká, že velkou výhodnou homogamních rodin s vyšším vzděláním je příjmový nadstandard.

Jaké preference mají heterogamní rodiny při uplatnění na trhu práce? Dle Šlechtové (2008) vzdělaný muž hmotně zabezpečuje rodinu a legitimizuje tak svou nepřítomnost v domácnosti. Je-li však muž méně vzdělaný než žena, jejich role se automaticky nevyměňují. Takový otec často hledá pracovní místo, které mu dává možnost uživit rodinu i za cenu vyšší vzdálenosti zaměstnání od domova, čímž se zvyšuje genderová nerovnost v rodině. Jestliže je však žena vzdělanější, není její nepřítomnost v domácnosti ospravedlňována, tak jako u vzdělaného muže. Společnost vyžaduje, aby plnila roli matky a pečovatelky. Své vzdělání může využít v případě, že splňuje tradičně pojatou roli matky (Šlechtová, 2008, s. 149-150). Na problematiku spojenou s tradiční rolí matky, která je v rozporu s rychlým návratem do pracovního procesu poté, co se do rodiny narodí dítě, navazují s teoriemi o chování vysokoškolsky vzdělaných matek malých dětí.

### 3.2. Teorie chování žen s vysokoškolským vzděláním

V mé práci uvádím teorie chování implikované na vysokoškolsky vzdělané jedince, aby mohlo být pochopeno chování žen ve vztahu k rodinnému a pracovnímu životu. Dle Bartákové a Plasové (2007) se rodinné chování a chování na trhu práce vysvětluje pomocí jedné z teorií chování, která se dělí na mikro-sociální a makro-sociální. Na mikro-sociální úrovni to jsou: teorie racionální volby a preferenční teorie a na makro-sociální úrovni: teorie normativní a kulturní teorie (Bartákové a Plasové, 2007, s. 132-133). Níže představuji teorie na mikro-sociální úrovni, které jsou podstatné pro mou práci s kvalitativním výzkumem.

Teorii racionální volby poprvé představil Gary Becker v roce 1981. Teorie „*vysvětluje lidské jednání jako trvalé úsilí o maximalizaci prospěchu*“ (Bartáková a Plasová, 2007, s. 133). Možný (2006) o teorii mluví jako o jedné z teorií sociální směny a racionální volbu uvádí jako paradigma, které klade důraz na kalkul, při němž aktér nezapomíná ani na náklady. Základním motivátorem je prospěch a zisk aktéra (Možný, 2006, s. 69). Bartáková a Plasová (2007, s. 134) říkají, že se aktéři této teorie rozhodují dle toho, co je racionální v jejich sociálním kontextu. Vzdělané ženy by měly dle této teorie inklinovat k co nejrychlejšímu návratu na trh práce, aby maximalizovaly užitek svého lidského kapitálu.

Teorie racionální volby pracuje s preferencemi jako s danostmi, nezkoumá však faktory ovlivňující individuální orientaci. Z teorie racionální volby vychází preferenční teorie Catherine Hakim v roce 2000, která se zaměřuje přímo na ženy ve vztahu k zaměstnání a rodinnému životu (Hašková, 2011, s. 40-41). Dle Bartákové a Plasové (2007) to jsou preference osobní, které individuálně orientují životní styl. Hakim na základě empirických výzkumů rozdělila do ženy skupin: 20 % žen orientovaných na práci, 20 % žen orientovaných na domácnost a 60 % žen adaptivních. Hašková

však (2011, s. 41) říká, že dle Hakim může být 60-80 % žen orientováno jak na rodinu, tak na práci. Bartáková a Plasová (2007) jsou toho názoru, že preferenční teorie vyvrací mýtus o tom, že vysokoškolsky vzdělané ženy jsou orientovány pouze na práci. Ženy mají diferenciované preference jak v rámci vzdělanostní úrovně, tak i v rámci příjmových a sociálních tříd. Na životní strategii se také podílí možná chudoba, sociální podmínky žen, postoj partnera a chování zaměstnavatelů vůči ženské pracovní síle (Bartáková a Plasová, 2007, s. 134). Ženy, které se orientují pouze na práci, se mohou rozhodnout, že zůstanou trvale bezdětné, případně již nemají v době, kdy jsou ochotny kariéru přerušit, možnost zplodit potomka. I tak se podle preferenční teorie ženy nerozhodují o svých životních dráhách dle svého dosaženého vzdělání. Níže uvádím teze, které s touto teorií nesouhlasí.

Hašková a Pospíšilová (2020) říkají, že většina studií poukazuje na to, že v EU bývají bezdětné právě ženy s vysokoškolským vzděláním. Toto tvrzení může mít různé důvody, např.: vysokoškolsky vzdělané ženy plánují mít děti až v pozdějším věku, což vede k tomu, že se snižuje schopnost otěhotnět. Ženy s vyšším vzděláním riskují vyšší náklady na obnovení ztracených příležitostí, a proto mohou preferovat nižší počet dětí. Bartáková a Plasová (2007) doplňují, že ženy s vysokoškolským vzděláním potřebují více nezávislosti, autonomie a seberealizace, proto mohou prožívat vyšší napětí při sladění pracovního a rodinného života. Hašková a Pospíšilová (2020) dokládají, že ženy s vyšším vzděláním jsou výhodou pro celou domácnost, jelikož mají vyšší šanci kompenzovat případnou finanční nejistotu svého partnera. Toto tvrzení ale nemůže být považováno za normu. Muži se pak rozhodují odlišně. Nízké reprodukční plány preferují především ti, kteří mají vzdělání nejnižší. Nejistota příjmu a nízká schopnost nalézt si partnerku toho mohou být příčinou (Hašková a Pospíšilová, 2020, s. 136). Na otázku, jakým způsobem se ženy s malými dětmi uplatňují na trhu práce v České republice, odpovídám v následující podkapitole.

### **3.3. Uplatnění žen s vysokoškolským vzděláním na trhu práce v ČR během a po rodičovské dovolené**

Dle Bartákové (2008) mají ženy s vysokoškolským vzděláním nejvyšší motivaci k tomu, aby se vrátily na trh práce ještě před třetím rokem věku dítěte. Nejvíce prožívají potřebu seberealizace, nezávislosti a „společenského a osobního přesahu“, přesto u nich zájem o dítě zůstává stále nejvyšší prioritou. Ženy s vysokoškolským vzděláním mají nejvyšší potřebu sladit rodinný a pracovní život. Nejvíce se obávají ztráty znalostí a dovedností v době, kdy jsou delší čas mimo trh práce. Právě ony mají nejvyšší potřebu se připravit na návrat do zaměstnání (Bartáková, 2008, s. 189-190). Trh práce s sebou nese tlak na maximální flexibilitu a pružné změny v kvalifikacích (Plasová, 2008, s. 209). Jednou z možností, jak se připravit na návrat do zaměstnání, je doplnit svoje formální vzdělání o neformální.

Dvořáková a Šerák (2016) o formálním vzdělávání říkají, že má v moderní společnosti monopolní postavení. Formální vzdělávání probíhá v rámci formálního školství, které se dělí na preprimární, primární, sekundární a terciální. Neformální vzdělávání pak zahrnuje systematické a organizované vzdělávání, které se odehrává mimo formální systém (Dvořáková a Šerák, 2016, s. 106-109). Ženy se během rodičovské dovolené často věnují neformálnímu vzdělávání – dozdělávání, udržování znalostí. Mohou si však také doplnit vzdělání formální – ženy s vysokoškolským vzděláním o jeho další stupeň.

Při uplatnění na trhu práce jsou ženy značně ovlivněny tím, zda mají zaručené pracovního místo po návratu z rodičovské dovolené nebo si musejí hledat místo nové. Více v nadcházející kapitole. Pokud se ženy vrací na stejné pracovní místo, jsou dle Bartákové (2008) velice ceněny především ty s vysokoškolským vzděláním. Někteří zaměstnavatelé předpokládají, že

budou méně využívat rodičovskou dovolenou a rychleji se vrátí do zaměstnání. Lidský kapitál těchto žen představuje pro zaměstnavatele velký potenciál. V případě, že by museli zaměstnat nového zaměstnance, je potřeba vynaložit vysoké náklady spojené se zaškolením nových pracovníků. Vzdělání alespoň částečně diferencuje chování žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené i přesto, že rozdíly v délce rodičovské dovolené nejsou vysoké (Bartáková, 2008, s. 186-187).

Ženy, které si hledají nové pracovní místo, mají mnohem těžší pozici. Bartáková a Plasová (2007) říkají, že i ženy s vysokým lidským kapitálem předpokládají svoji sníženou atraktivitu na trhu práce v době, kdy mají malé děti. Zároveň však uvádějí zisk některých nových kompetencí a schopností nabytých během rodičovské dovolené (Bartáková a Plasová, 2007, s. 147). Při hledání nového pracovního místa je důležitý charakter oboru, který si ženy zvolily, jeho specifika a potřeba obnovovat si znalosti. To potvrzuje i Hašková (2011, s. 46). Atraktivita oboru, do kterého ženy po rodičovské dovolené nastupují, rozhoduje o tom, kdy se na trh práce navrátí, zejména pokud nemají zaručené pracovní místo u předchozího zaměstnavatele.

Důležitou roli při rozhodování, kdy a kam se na trh práce uchýlit po rodičovské dovolené, hraje, zda budou ženy zastupitelné, pokud dítě onemocní, případně zda mohou pracovat distančně. Tzv. feminizované obory často umožňují flexibilitu práce v případě onemocnění dítěte (Hašková, 2011, s. 46). Podobné tvrzení zastává i Bartáková (2008, s.190), která říká, že motivace k návratu na trh práce ženám nestačí. Institucionalizované nastavení a celospolečenské mínění ovlivňuje jejich rozhodnutí o tom, kdy se navrátí na trh práce.

Pro vysokoškolsky vzdělané ženy je také nezbytná časová a prostorová flexibilita v souvislosti s částečnými úvazky. Ty si často vyhledávají už během rodičovské dovolené, aby předešly pocitu stereotypu, sociální izolace a obavy ze ztráty svých znalostí a dovedností. Ženy potřebu zkráceného úvazku řeší i

tzv. sebezaměstnáváním, kdy například vyučují angličtinu (Bartáková a Plasová, 2007, s. 144–146). Případně jsou ochotné přijmout i méně kvalifikované místo, to konstatuje i Hašková (2011, s. 46). S přibývajícím věkem dítěte ženy akceptují vyšší časovou náročnost zaměstnání (Bartáková a Plasová, 2007, s. 144–146). Pokud však přijmou méně kvalifikované místo, je pro ně obtížnější se vrátit do své předešlé karierní dráhy. Dle Plasové (2008, s. 226) ženy na vyšších postech s vyšším vzděláním mají větší problém najít zkrácený úvazek, než ženy nízkokvalifikované – problém se strukturální nabídkou pracovních míst.

Ženy s vysokoškolským vzděláním, které prožívají nejvyšší genderovou diskriminaci na českém trhu práce, potřebují, aby se zlepšilo institucionalizované nastavení a celospolečenské mínění o rolích rodičů během rané péče o děti. Obě tyto složky, které by mohly být hybnými silami změny ve společnosti, jdou spolu ruku v ruce. Jak pracuje sociální systém zaměřený na rodinu představuji v následující kapitole a lehce nastiňuji i společenské mínění, které se týká péče o děti v předškolním věku.

## 4. Sociální politika v ČR zaměřená na rodinu

V kapitole o sladování rodinného a pracovního života jsem uvedla informace ohledně trendu refamilializace v České republice a opačném trendu v zemích EU-15. Jedná se o 15 států, které již v roce 1995 byly členy Evropské Unie (Evropská komise). Tyto státy mají vyšší míru genderové rovnosti (European Institute for Gender Equality, 2022). Já se v této kapitole zaměřím na to, abych popsala sociální politiku v ČR zaměřenou na rodinu a mohla tak vysvětlit jeden z důvodů proč je v ČR nízká genderová rovnost.

### 4.1. Sociální politika zaměřená na rodinu

Vzhledem k cíli této diplomové práce je zapotřebí také hovořit o sociální politice, která se k cíli práce vztahuje obecněji oproti podružnému pojmu rodinná politika. Dle Bartákové a Sirovátky (2008, s. 67) je pojem sociální politika relevantnější ke sladování rodinného a pracovnímu života, jelikož je zapotřebí zohlednit oblasti z politiky zaměstnanosti (návrat k zaměstnavateli, zkrácené úvazky, sdílena pracovní místa), dávkové (sociální dávky) a daňové systémy (OSVČ a zaměstnanecké poměry) a nezáměrné dopady těchto opatření na rodinná rozhodování. Tomeš (2010, s. 29) říká, že *„sociální politika jako věda se zabývá volbami mezi politickými cíli a tím, jak jsou záměry formulovány, prosazovány a realizovány“*. Dle Tomeše (2010) je nejdůležitějším cílem sociální politiky solidarita. Ta může být spravedlivá a produktivní v případě, že se její aktéři dělí o náklady. Může být však i nepřírozená a kontraproduktivní v případě, že se poškozují jedni a favorizují druhí (Tomeš, 2010, s. 30)

Sociální politika zaměřená na rodinu v ČR je právě obviňována z toho, že se zaměřuje na sociální dávky a finanční podporu především na mateřské a rodičovské dovolené. Nástroje nefinanční podpory stojí stranou (a to pro

všechny věkové kategorie rodiny). Především na úrovni obcí a krajů je potřeba tyto oblasti více řešit. Na tom se shoduje MPSV (2004) i Sokačová (2012). Zdroje jsou z roku 2004 a 2012, i přesto se stále shodují na stejných problémech rodinné politiky. Já se v diplomové práci zaměřuji na institucionalizovanou předškolní péči, které se věnuji v samostatné podkapitole.

Moderní veřejnoprávní rodinná politika zasahuje do soukromých otázek rodinného života, jedná však uvážene a cíleně. Tyto zásahy musejí být definované a vymezené právem. Musí se respektovat svobodná vůle při uzavírání manželství, založení rodiny a práva na výchovu dětí (Tomeš, 2010, s. 239). V nejširším pojetí je rodina dle MPSV (2004) „*celek rozličných konstelací takové formy života, který obsahuje minimálně dvougenerační soužití dětí a rodičů, má trvalý charakter a vykazuje pevné vazby mezigenerační a unitrogenerační solidarity*“ (MPSV, 2004, s. 3). Dle Tomeše (2010) je hlavním problémem řešení rodinné sociální otázky, zda se mají podporovat všechny rodiny, nebo pouze ty nízkopříjmové. A další diskutovanou otázkou je rovnost profesních příležitostí mužů a žen spolu se zrovnoprávněním rodičovských rolí (Tomeš, 2010, s. 253-254). Tomeš v roce 2010 uvedl, že by prospěly služby pro rodiny, které pomohou v zaměstnávání obou rodičů.

#### **4.2. Nástroje sociální politiky v ČR**

V diplomové práci jmenuji a popisuji ty nástroje sociální politiky, které souvisí se sladčováním rodinného a pracovního života. Státní sociální podpora se poskytuje ve formě přídatku na dítě, rodičovského příspěvku, příspěvku na bydlení, pohřebního a porodního. Z nemocenského pojištění, které vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ), pak mají rodiče nárok na peněžitou pomoc v mateřství, otcovskou, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a ošetřovné. Opatření, která ovlivňují uplatnění na trhu práce při návratu do pracovního procesu během a

po rodičovské dovolené jsou: zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době, zkrácené úvazky a sdílená pracovní místa. Zvláštní podmínky při čerpání dávek jsou pro osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ).

Dle MPSV (2021) je přídavek na dítě poskytován rodinám s dětmi, jejichž příjem nepřesáhne 3,4násobku životního minima. Příspěvek na bydlení se vyplácí jednotlivcům a rodinám s nízkými příjmy. Porodné se přispívá rodinám s nízkým příjmem jednorázově na náklady spojené s narozením dítěte. Pohřebné se vyplácí osobě, jež vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo rodičům nezaopatřeného dítěte. Rodičovský příspěvek se vyplácí do vyčerpání částky 300 000 Kč na nejmladší dítě v rodině, nejdéle však do čtyř let věku dítěte (MPSV, 2021). Podrobnější informace spojené s nároky na rodičovský příspěvek (dále jen rodičovská dovolená) předkládám níže v kapitole.

Dle ČSSZ se od 1.1.2022 otcovská vyplácí na 14 dnů v případě, nastal-li nástup na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí do péče. Vyplácí se otci dítěte nebo pojištěnci, který má dítě v náhradní péči. Dávka se vyplácí ekonomicky aktivnímu občanovi. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávka, která se poskytuje ženám, jež byly z důvodu mateřství a rodičovství (do devíti měsíců po porodu) převedeny na jinou práci. Peněžitá pomoc v mateřství náleží matce nebo otci dítěte nebo pojištěné osobě, která převzala novorozené dítě do péče (ČSSZ). Více o peněžitě podpoře v mateřství (dále jen mateřská dovolená) a ošetřovném uvádím níže v kapitole.

Pro sdílená pracovní místa, která by mohla být novým legislativně ukotveným prostředkem pro sladování pracovního a rodinného života, se upravují podmínky v Zákoně č. 285/2020 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb. Zaměstnanci na sdíleném pracovním místě pracují pro jednoho zaměstnavatele a vykonávají stejný druh práce na základě písemné dohody

na zkrácený úvazek. Zaměstnanci si sami rozvrhují pracovní dobu do směn, v opačném případě pak zasahuje zaměstnavatel (zákon č.285/2020 Sb). Pro zaměstnance z toho vyplývá specifický druh zkráceného úvazku, kdy se zaměstnanci (nejčastěji dva) musí mezi sebou dohodnout na rozvržení pracovní doby a předávání pracovních úkolů, což může být pro zaměstnavatele administrativně zatěžující. Novela zákona by mohla částečně nahradit úvazky mimo pracovní poměr případně zkrácené úvazky.

Česká republika v rámci EU patří k zemím s nejnižším podílem zkrácených úvazků na celkové zaměstnanosti (Plasová, 2008, s. 226–228). To se do současnosti nezměnilo. Dle Eurostatu (2021) má pouze šest států včetně Slovenska z členských 27 států EU méně zkrácených úvazků než Česká republika. Podíl zkrácených úvazků v ČR byl v roce 2020 pouze 6,3 %. Tento podíl stoupal od roku 2009, kdy byl 4,9 %. Nejvyšší podíl má Nizozemsko s 50,8 % (Eurostat, 2021). Dobrou zprávou pro sladování rodinného a pracovního života v ČR je, že podíl zkrácených úvazků alespoň mírně stoupá. V naší republice byl podíl zkrácených úvazků doposud takto nízký, protože tvorba zkrácených úvazků byla pro zaměstnavatele státem nedostatečně motivována. Od počátku roku 2023 vchází v účinnost novela zákona Zákon č. 216/2022 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., jenž pro úvazky 8-30 hodin týdně zavádí slevu na dani ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacího základu v odvodech sociálního pojištění pro zaměstnavatele konkrétních skupin zaměstnanců. Jednou ze skupin jsou i rodiče pečující o dítě do 10 let.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, o zkráceném úvazku mluví jako o „kratší pracovní době“. O zkrácený úvazek si může požádat zaměstnanec v případě, že pečuje o osobu mladší 15 let nebo jinou osobu blízkou a žena těhotná. Nevyhovět smí zaměstnavatel pouze ze závažných důvodů, které však nejsou blíže specifikovány. Zdravotní pojištění se odvádí z minimálního vyměřovacího základu. Odměna za přesčas se vyplácí, pouze pokud zaměstnanec odpracuje více jak 40 hodin týdně. Za

dobu odpracovanou nad rámec pracovní doby dostávají zaměstnanci pouze běžnou mzdu. Dovolená se počítá podle rozvržení pracovní doby. Práce na dohodu (DPČ nebo DPP) je nevýhodná kvůli absenci sociálního pojištění a absenci nároku na dovolenou (Česko, 2021). Nevýhody, které ze zkráceného úvazku pro zaměstnance v ČR plynou, jsou: zdravotní pojištění může být procentuálně vyšší než u plného úvazku a práce nad rámec pracovní doby může být zneužívána zaměstnavatelem. Plasová (2008, s. 226–228) ve svém výzkumu zjistila, že 75 % zaměstnavatelů nemá se zkrácenými úvazky žádné nebo pouze malé problémy. Přesto máme v ČR nedostatek flexibilních a zkrácených úvazků, jak říká Křížková et al. (2020). Hašková (2011, s. 46-49) ještě doplňuje, že se ženy díky tomu mohou uchýlovat k neoficiální výdělečné činnosti.

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době upravuje Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V souvislosti s cílem diplomové práce je zapotřebí uvést část znění zákona, který zakazuje výpověď *„v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou“* (Česko, 2021). Dle Dvořákové (2021) ochranou dobu zaměstnance poskytuje zákoník práce do tří let dítěte, neruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. V případě, že chce zůstat zaměstnanec na rodičovské dovolené do čtyř let věku dítěte, může zažádat o neplacené volno, zaměstnavatel však nemusí vyhovět. Vše uvedené platí pouze u pracovního poměru na dobu neurčitou. Vrací-li se žena po mateřské nebo zaměstnanec po rodičovské dovolené do pracovního procesu, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní pracovní místo. Není-li to možné, musí zachovat alespoň druh a místo výkonu práce. O dalším těhotenství je nutné informovat svého zaměstnavatele a ten je povinen držet pracovní místo do tří let věku dítěte, na které je čerpána mateřská/rodičovská dovolená (Dvořáková, 2021). Hašková (2011) na základě biografických příběhů matek říká, že i přesto, že

jsou ženy ze zákona chráněny před výpovědí a mají nárok na držení pracovního místa, oprávněně se obávají nenaplnění (obejití) zákona zaměstnavatelem zejména v malých podnicích (Hašková, 2011, s. 48-49).

Jaké jsou podmínky pro čerpání rodičovské a mateřské dovolené? Dle ČSSZ jsou podmínky pro mateřskou dovolenou dvojí: žadatel musí být nemocensky pojištěn a v posledních dvou letech musel být zaměstnán nejméně 270 dnů u jednoho i více zaměstnavatelů. V prvních šesti týdnech po porodu má nárok na mateřskou dovolenou pouze žena. Po uplynutí šesti týdnů může na mateřskou nastoupit i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. Dávka je celkově poskytována 28 týdnů (37 týdnů u dvojčat nebo vícčrat). Přivýdělek je možný pouze v případě, že jde o jiné zaměstnání, než ze kterého se tato dávka vyplácí. O navazující dávku (rodičovskou dovolenou) si pak musejí rodiče požádat na úřadu práce (ČSSZ). Dle MPSV (2021) je podmínkou nároku na rodičovskou dovolenou to, že dítě do dvou let navštěvuje institucionalizované zařízení v péči o dítě v maximálním rozsahu 92 hodin v měsíci. Příjmy rodičů nejsou sledovány. V době, kdy rodič vykonává výdělečnou činnost, však musí zajistit péči o dítě (MPSV, 2021). Rodičovská dovolená jako sociální dávka je poskytována genderově korektně, tudíž je možné, aby ji čerpali jak ženy, tak muži.

Dle Česko v datech (2021) se 81 % dotazovaných mužů vyjádřilo k tomu, zda by chtěli nastoupit alespoň na část mateřské nebo rodičovské dovolené, kladně. Pandemická krize k tomuto názoru dopomohla, jelikož muži více času trávili doma se svými dětmi (Česko v datech, 2021). Dle MPSV (2021) stoupl počet mužů z celkového množství rodičů na rodičovské dovolené od roku 2001, kdy byla zavedena rodičovská i pro muže, procentuálně pouze z 0,79 na 1,8 %. Podle Česko v datech (2021) je hlavním důvodem, proč je málo mužů na mateřské a rodičovské dovolené to, že mají vyšší příjem než jejich partnerky, viz kapitola „Genderová diskriminace na českém trhu práce“. Například ve skandinávských zemích není rodičovská

dovolená univerzální dávkou, ale je dávkou vázanou k předchozímu příjmu jedince, čímž se zvyšuje ochota mužů být na rodičovské dovolené (Česko v datech, 2021).

Dle ČSSZ se ošetrovné vyplácí na nemocného člena rodiny. V případě dítěte mladšího 10 let nemusí jít o člena rodiny. Dávka se vyplácí nejen v nemoci, ale také v době uzavření školského nebo jinak institucionalizovaného zařízení. Ošetrovné se vyplácí maximálně na devět dnů. V případě rodiče samoživitele je možné čerpat ošetrovné až 16 dní na dítě do 16 let s povinnou školní docházkou. Ošetroující osoby se mohou v ošetrování jednou vystřídat. Dále také existuje dlouhodobé ošetrovné, kdy se ošetroující osoba stará o propuštěného pacienta po hospitalizaci (ČSSZ). Výzkum v roce 2008 (Höhne, Svobodová & Šťastná, s. 138) dokázal, že 80 % otců podporu při ošetrování dítěte nikdy nečerpá. I v současné době dle ČSSZ čerpají ženy ošetrovné třikrát častěji než muži (ČSSZ, 2015).

OSVČ mají možnost pobírat dávky, které vyplácí ČSSZ (mateřská, otcovská, dlouhodobé ošetrovné), pokud si dobrovolně platí nemocenské pojištění. Na krátkodobé ošetrovné nárok nemají (ČSSZ). Dle MPSV (2021) na rodičovskou dovolenou mají nárok i OSVČ. Během a po rodičovské dovolené si ženy často pořizují novou živnost. Dle Křížkové et al. (2020, s. 27) je jedním z důvodů, proč ženy začínají během a po rodičovské dovolené pracovat jako OSVČ, nedostačená nabídka flexibilních pracovních míst. Toto podnikání označuje Křížkové et al. (2020, s. 8) jako nedobrovolné.

#### **4.3. Institucionalizovaná péče o děti předškolního věku (mateřské školy, mikrojesle a dětské skupiny)**

Dle Národního ústavu pro vzdělávání není předškolní vzdělávání povinné. Obvykle jej navštěvují děti ve věku od tří do šesti let. Mateřské školy

mohou být veřejné, soukromé a firemní. Dětem, které jsou rok před školní docházkou, se mateřská škola nabízí přednostně (NUV). MŠMT však uvádí povinnost předškolního vzdělávání pro děti od pěti let. Pro děti, které dosáhnou do 31. 8. daného roku pěti let, je vzdělávání od 1. 9. povinné. Tato povinnost je zavedena od školního roku 2017/2018 (MŠMT, 2020). MŠMT také upravuje docházku pro děti do dovršení věku tří let, kdy jejich přítomnost snižuje nejvyšší možný počet 24 dětí ve třídě o dvě místa. Účinnost tohoto nařízení je nabyta od 1. 9. 2020 (MŠMT, 2019).

Další možností, kam mohou rodiče přihlásit své děti mladší tří let, jsou mikrojesle a dětské skupiny. Dále pak je možné zřídit provozovny na základě živnostenského oprávnění. Od roku 2012 jsou zrušeny jesle (Janhubová a Zykanová, 2020, s. 4). Dětské skupiny a mikrojesle byly hrazeny z finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Realizace projektů končí koncem roku 2022 a většina subjektů byla finančně podporována z evropských peněz pouze do poloviny roku 2022 (DSMPSV). Proto vláda od roku 2020 řešila, jak s těmito subjekty naložit. Dle MPSV (2020) se od září 2024 změní název dětské skupiny na jesle, měla by se zlepšit kvalita jeslí a zavést stabilní financování ze státního rozpočtu (MPSV, 2020).

V odborné literatuře se píše, že péče pro děti do tří let je málo dostupná. Ženy tak mohou mít problém zapojit se do pracovního procesu. Na tom se shodují Bartáková (2008), Hašková (2011) i Tomeš (2010). V roce 2014 vznikl zákon o dětské skupině (DSMPSV). Přispěly dětské skupiny k navýšení dostupných míst v péči o dítě do tří let? Dle Janhubové a Zykanové (2020, s. 18) bylo v roce 2019 v dětských skupinách 16 064 dětí a v mateřských školách 20 062 dětí do tří let. To znamená, že dětské skupiny, které jsou určeny především pro děti do tří let, zvyšují pro děti tohoto věku kapacitu o 44,5 %.

Bartáková (2008) dodává, že do dvou až tří let věku dítěte rodiče v české společnosti preferují spíše domácí péči (Bartáková, 2008, s. 190-191). Saxonberg et al. (2013) však říká, že návštěva kvalitní péče mimo rodinu

v raném věku násobí pozitivní vlivy, které vznikají již v rodině. A u sociálně slabších rodin může odborná péče kompenzovat rodinnou disharmonii. Umožňuje rodičům více se soustředit na dítě ve svém volném čase. Také upozorňuje na to, že v zahraničí nebývá tak častým zvykem oddělovat péči o děti v různých zařízeních do tří a od tří let. Takto se v jiných zemích nevytváří „magická hranice“ tří let (Saxonberg et al., 2013, s. 99-100). U nás se však plánují znovu zavést jesle pouze do tří let věku dítěte a v mateřských školách jsou dvouleté děti spíše výjimkou. Budoucí perspektiva nevypadá na to, že by se mohl vyvrátit dle Saxonberg et al. (2013, s. 100) mýtus o tom, že až tříleté děti jsou zralé pro nerodinnou péči.

Díky nedostatku zkrácených úvazků berou matky plné úvazky, a proto mohou být děti stresované. Příkladem mohou být již zmiňované vysoce defamilializované země EU Nizozemí a Finsko. Dle Yerkes et al. (2020) v Nizozemí, v zemi, kde nejvíce žen v EU pracuje na zkrácený úvazek, je vysoká míra flexibility při sladování rodinného a pracovního života. Naproti tomu ve Finsku především vysokoškolsky vzdělané ženy, které hned po rodičovské pracují na plný úvazek, mají problém se sladováním pracovního a rodinného života. Za to ve Finsku je vyšší genderová rovnost (Yerkes et al., 2020, s. 9). Řešením pro ČR by mohla být vyšší míra zkrácených úvazků a vyšší flexibilita při umístění dětí ve věku do tří let života do předškolních zařízení. Názory a zkušenosti participantek výzkumného šetření této diplomové práce uvádím v empirické části diplomové práce.

## Empirická část

V následujícím textu, který se zabývá výzkumným šetřením, uvádím, jak jsem dospěla k analytickému příběhu pomocí nástrojů, jež se používají při zakotvené teorii. Konkretizuji cíl výzkumného šetření a představuji výzkumnou otázku a čtyři dílčí výzkumné otázky. Následně přibližuji, jaký jsem vybrala nástroj pro získání dat a provádím samotnou analýzu a interpretaci dat. Nakonec vytvářím diskuzi k interpretovaným datům.

### 5. Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky

V teoretické části jsem představila jednotlivá dílčí témata sladování rodinného a pracovního života, genderové znevýhodnění na trhu práce, uplatnění vysokoškolsky vzdělaných žen na trhu práce a rodinnou sociální politiku. Díky klíčovým tématům jsem stanovila směr diplomové práce, kdy cílem práce je zjistit, jak vysokoškolsky vzdělané ženy prožívají návrat do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené v kontextu genderové diskriminace na českém trhu práce a vlivu sociálního systému ČR zaměřeného na rodinu. V rámci konkretizace cíle jsem se rozhodla zabývat zkušenostmi žen po rodičovské dovolené souvisejícími s návratem do pracovního procesu nejen žen po rodičovské dovolené ale i během ní, a protože mě u zkušeností týkající se návratu do pracovního procesu především zajímá, co ženy prožívají, rozhodla jsem se pojmout výzkum kvalitativně.

Kvalitativní výzkum v sociálních vědách, do kterých patří i andragogika, je vybrán ve chvíli, kdy badatel věnuje pozornost významu lidského chování. Kvalitativní výzkum má za cíl prozkoumat sociální skutečnost odkrytím subjektivních významů, z toho plyne i induktivní charakter kvalitativního výzkumu (Loučková, 2010, s. 46-47). Badatel se v

kvalitativním výzkumu spíše zajímá o to, jak je svět vnímán jeho aktéry, ne jak funguje.

Výzkum s induktivním charakterem není odvozen z již existující teorie nebo vyspecifikované hypotézy, ale ze sociální praxe, z rozmanitosti lidského chování a jednotlivého prožívání daných situací (Loučková, 2010, s. 47). Vybrala jsem si formu hloubkového polostrukturovaného rozhovoru, jelikož se toto výzkumné šetření zabývá subjektivními aspekty, díky kterému jsem mohla s účastnicemi výzkumu řešit ona prožívání daných situací. Prvním krokem při tvorbě hloubkového polostrukturovaného rozhovoru bylo vyslovit hlavní výzkumnou otázku: Za jakých okolností ženy s vysokoškolským vzděláním prožívají návrat do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené v kontextu genderové diskriminace na českém trhu práce a vlivu sociálního systému ČR zaměřeného na rodinu?

Díličí výzkumné otázky, které rozvinuly hlavní výzkumnou otázku:

1. Jakým způsobem dotazované ženy při návratu do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené sladují rodinný a pracovní život?
2. Jak dotazované ženy nahlíží na genderové stereotypy v ČR v kontextu návratu do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené?
3. Jak dotazované ženy uplatňují své vysokoškolské vzdělání při návratu do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené?
4. Jak dotazované ženy nahlíží na sociální politiku v ČR zaměřenou na rodinu?

## 6. Vzorkování

Následně jsem se rozhodovala o vzorku participantek výzkumného šetření, které vzešlo z hlavní výzkumné otázky. Dle Šedové, Švaříčka & et al. (2010, s. 73) se v kvalitativním výzkumu pracuje s tzv. graduální konstrukcí vzorku, která je v souladu s cirkulární logikou sběru dat, kdy se badatel v průběhu výzkumu ptá, jaký další případ je vhodný pro výzkumné šetření. Já jsem si během měsíce, kdy se první rozhovory uskutečnily, vytvářela vzorek tak, aby rysy účastnic, které se vztahují k výzkumné otázce, byly co nejrozmanitější. Vzorkování je ukončeno, když je dosaženo teoretické nasycenosti nebo jak říká Loučková (2010, s. 47), badatel sběr nových informací sám ukončí například ve chvíli, kdy návratem do zkoumaného prostředí žádné nové informace nezíská.

Vzhledem k časové náročnosti, kterou zpracování hloubkových rozhovorů představuje, jsem si určila šest participantek, s kterými jsem realizovala polostrukturované rozhovory. Všech šest prvních rozhovorů proběhlo na sklonu roku 2021. Na počátku měsíce prosince roku 2021 v rámci mapování dle Mišoviče (2019, s. 51) jsem realizovala pilotní rozhovor se cvičnou účastnicí výzkumu, která částečně nesplňovala cíl diplomové práce, ale díky tomuto rozhovoru jsem získala cenné informace ohledně porozumění budoucích účastnic výzkumného šetření mým otázkám. Následně jsem realizovala rozhovory se dvěma účastnicemi, které souhlasily s druhým rozhovorem v říjnu roku 2022. Druhé rozhovory ověřily správnou interpretaci předešlých rozhovorů, na kterou upozorňuje Loučková (2010, s. 61), doplnily informace a zjistily změny u účastnic výzkumného šetření.

Od prvopočátku jsem si vedla výzkumný deník, jehož vedení mi vypomohlo při rozhodování o vzorku pro výzkumné šetření. První dvě účastnice výzkumného šetření byly vybrány záměrně, viz podkapitola č. 3 Kvalitativní rozhovor jako nástroj výzkumného šetření. Druhá účastnice

výzkumného šetření mi doporučila bývalou kolegyni, s jejímž manželem se u prvního potomka vystřídali na rodičovské dovolené. Tato skutečnost obohacuje můj výzkum o ne zcela běžné výpovědi. Rozhovory s prvními třemi účastnicemi mi vypomohly definovat další vzorek žen, který bude mít jiné znaky. První tři ženy si hledaly po nebo během rodičovské dovolené nové zaměstnání, další tři ženy se vracely ke stejnému zaměstnavateli. Participantku čtvrtou a participantku šestou jsem si vybrala taktéž záměrně, jelikož mě jejich návrat do pracovního procesu zaujal, viz další kapitola. Participantka pátá mi byla doporučena pilotní účastnicí výzkumu.

U výběru jsem se rozhodovala tak, aby kompletní vzorek byl různorodý a zajistil co nejvíce rozlišných odpovědí, ale zároveň odpovídal výzkumné otázce. Částečně byla použita metoda sněhové koule a částečně apriorní determinace viz Šedřova, Švaříček & et al. (2010, s. 73). Mišovič (2019, s. 43) hovoří o cíleném výběru, který jsem použila i v případě, že mi bylo metodou sněhové koule nabídnuto více možných účastnic.

Vzorek představuje žena vysokoškolsky vzdělaná, která je zapojena do pracovního procesu (zaměstnána/OSVČ) během RD (rodičovské dovolené) / krátce (nejdéle dva roky) po RD, případně hledá nové zaměstnání a aktivně usiluje o zapojení do pracovního procesu. Nejdéle dva roky po RD, aby vzpomínky na prožívání návratu do pracovního procesu byly víceméně čerstvé. Rozhodla jsem se i pro jeden rozhovor s ženou, která hledá zaměstnání, proto aby mi nastínila, jak aktuálně funguje trh práce ještě před nástupem do zaměstnání. Při druhém rozhovoru již žena prožívá i samotný průběh pracovního procesu. Výběr participantek představuje tabulka Příloha č. 1 – vzorkování.

## 7. Kvalitativní rozhovor jako nástroj výzkumného šetření

Výzkumné šetření jsem prováděla pomocí polostrukturovaného otevřeného rozhovoru. Jak říkají Šedová, Švaříček & et al. (2010, s. 160) a Miovský (2006, s. 159), polostrukturovaný rozhovor je rozhovorem hloubkovým, kdy si badatel předem připraví seznam témat a otázek. Témata a otázky jsem vytvářela dle dílčích výzkumných otázek. Rozhovory jsem vedla v pěti okruzích: osobní profil, informace ohledně sladování pracovního a rodinného života, zkušenosti s genderovým znevýhodněním na trhu práce, vzdělání a názor na soc. politiku ČR zaměřenou na rodinu, viz Příloha č. 2 – polostrukturovaný rozhovor. Pro rozhovor jsem měla v každém tématu připravených několik otázek, které jsem používala dle toho, jak se rozhovor vyvíjel.

Rozhovory, které jsem pojala především dle rad Miovského (2006, s. 160-161), byly vedeny na základě informovaného souhlasu, o kterém hovoří Šedová, Švaříček & et al. (2010, s. 47). Rozhovory proběhly online pomocí webových nástrojů. U pěti ze šesti rozhovorů proběhla schůzka s kamerou, jedna participantka si kameru nepřála. Účastnice výzkumného šetření zasílaly potvrzený informovaný souhlas v emailu. První rozhovory proběhly v týdnu od 17.12. do 23.12.2021, jejich délka byla 22 až 37 minut. Druhé rozhovory (u nichž jsem se stále držela výzkumných otázek), které proběhly u dvou účastnic, měly schéma: 1. Co se za poslední rok změnilo? 2. Pochopila jsem správně první rozhovor?

První participantku (P1) jsem si vybrala záměrně. Jednalo se o ženu, která hledala zaměstnání. U prvního zaměstnavatele měla práci na dobu určitou a pracovní doba u tohoto zaměstnavatele je již pro matku s dítětem zcela nevyhovující. Plánování sladování práce a rodinného života je pro ni při hledání nové práce velmi frustrující. Z prvního rozhovoru jsem měla dojem, že se pravděpodobně uchýlí k práci dočasné. U druhého rozhovoru, který

proběhl 1.10.2021, byla situace poněkud veselejší. Práci si našla po 9 měsících hledání s flexibilní pracovní dobou a vstřícným zaměstnavatelem, který má pochopení pro sladování pracovního a rodinného života. Je však rozčarována z náplně práce. Našla si práci v oboru, který vystudovala, ale neměla v plánu se mu věnovat. Zjistila, že ji obor psychicky vyčerpává a je zde především proto, že jí vyhovuje pracovní flexibilita.

Druhou participantku (P2) jsem si vybrala záměrně jako typickou ženu, která tráví 3 roky na rodičovské dovolené a pak si hledá zaměstnavatele. Předchozí zaměstnavatel u druhé participantky byl zrušen. Její přístup k hledání práce byl svižný a cílevědomý. Nejprve, když byl její syn v mateřské škole v adaptačním procesu, si našla práci v call centru na zkrácený flexibilní úvazek a po adaptačním procesu syna ve školce si našla nové zaměstnání na plný pracovní úvazek, kde zaměstnavatel účastníci výzkumného šetření vycházel vždy vstříc při sladování rodinného a pracovního života. Nyní je na rodičovské dovolené s druhým dítětem a uvažuje o tom, že se k zaměstnavateli vrátí ve dvou letech druhého potomka, protože v současné době není v pracovním procesu, druhý rozhovor neproběhl.

Třetí rozhovor s participantkou (P3) proběhl s bývalou kolegyní druhé participantky, kterou mi v rámci domlouvání rozhovoru a seznamování s tématem diplomové práce doporučila. Obě pracovaly před rodičovskou dovolenou v oné organizaci, která byla zrušena. Třetí participantka mě zaujala z toho důvodu, že u prvního dítěte byl na rodičovské dovolené otec. U druhého dítěte šla po roce na rodičovské dovolené pracovat jako večerní uklízečka a později, kdy druhý potomek nastoupil do mateřské školy, jí byla nabídnuta pozice administrativní pracovnice. O navazující rozhovor již neměla zájem.

Čtvrtá participantka (P4) se vracela ke svému zaměstnavateli již po roce na rodičovské dovolené na deset hodin týdně, které si odbyla jednou týdně. S hlídáním jí vypomáhala rodina. Takto pracovala jeden a tři čtvrtě roku. Ve

dvou a tři čtvrtě letech dcery již pracovala každý den, dcera v té době nastoupila do mateřské školy. Navazující rozhovor neproběhl, protože je účastnice výzkumu v současné době v časové tísní a je velmi unavená. Již pracuje na plný úvazek, nemá možnost home officu a denně dojíždí celkově více jak dvě hodiny za zaměstnáním. Přibýlo jí množství práce, jelikož mají u zaměstnavatele o kolegyni méně.

Pátý rozhovor proběhl s participantkou (P5), která mi byla doporučena pilotní účastnicí výzkumu. Jednalo se o učitelku na základní škole, kterou ředitel školy požádal o dřívější návrat z rodičovské dovolené. Do práce se vracela ve dvou a půl letech syna na dopolední vyučování a večer se pak stará o přípravu do školy. Pracuje tak na plný úvazek. V péči o dítě se střídala s manželem, který pracuje pouze odpoledne. Syna zatím, kdy mu v době rozhovoru bylo tři a půl roku, nedali do mateřské školy. V současné době by syn dle plánu participantky již do mateřské školy chodit měl. O navazující rozhovor neměla zájem.

Poslední šestá participantka (P6) byla vybrána také záměrně. Má obohacující zkušenosti se zahraničním zaměstnavatelem a genderovou diskriminací na trhu práce nejen u nás, ale i v cizině. Navíc má přehled o tom, jak fungují sociální systémy zaměřené na rodinu i v jiných zemích. Pracuje jako OSVČ a pobírá rodičovský příspěvek, avšak pozvolna pracuje již od třetího týdne mateřství. V péči o dítě se střídají se svým mužem, který jako překladatel pracuje stejně jako účastnice výzkumu z domova. S touto participantkou proběhl navazující rozhovor dne 15.10.2022. V práci má v současné době problémy co se týče chování kolegů. Díky tomu již přestala zvládat vysoké pracovní tempo spolu s péčí o syna, cítí se vyhořelá a vyhledala odbornou pomoc. Pánuje, že od ledna roku 2023 bude pracovat jen jednou týdně do doby, než půjde syn v září téhož roku do mateřské školy. To, že vidí tzv. světlo na konci tunelu, ji v současné době pomáhá přečkat poslední náročné měsíce.

Rozhovory uskutečněné v prosinci 2021 jsem z osobních důvodů začala přepisovat až v červnu roku 2022 a jejich přepis jsem dokončila v srpnu 2022. Během rozhovorů jsem používala audiozáznam. Dle Miovského (2006, s. 197) je audiozáznam autentický a je kontrolou validity. Audiozáznam zachytí z rozhovoru vše kromě atmosféry výzkumného setkání. Tu jsem se proto pokoušela zachytit během rozhovoru ve svých poznámkách. Navazující dva rozhovory jsem přepisovala hned po jejich ukončení. Transkripci, o které píše Mišovič (2019, s. 123-126), jsem použila doslovnou. Část přepsaného rozhovoru je k nahlédnutí v příloze diplomové práce Příloha č. 3 – transkripce rozhovoru. Při přepisu jsem vytvářela osnovu, kde jsem otázky a odpovědi vždy oddělovala novým řádkem. Následující analýza byla prováděna z podrobných přepisů. V analýze dat se opírám o sílu celého rozhovoru bez předchozího vytrídění mnou kladených otázek. Dle Šedové, Švaříčka & et al. (2010, s. 183) byla použita anonymizace dat.

## **8. Analýza dat**

Pro analýzu získaných dat z transkripce rozhovorů jsem použila otevřené axiální kódování a selektivní kódování. Dle Šedové, Švaříčka & et al. (2010, s. 88) fázi kódování (tedy analýzou dat) začínáme ve chvíli, kdy máme nasbírané dostatečné množství dat, v mém případě ve chvíli, kdy jsem měla přepsané rozhovory z konce roku 2021. Začala jsem s otevřeným kódováním, kdy jsem si nejprve ve vytištěných přepsaných textech vyznačila nejdůležitější výpovědi účastnic výzkumu, které se vztahovaly k dílčím výzkumným otázkám. Při dalším čtení jsem jim připisovala jednotlivé kódy, jež se vztahovaly k problému diplomové práce, z nichž jsem si vytvářela seznam.

Mišovič (2019, s. 154-155) ve své knize říká, že kódy nebo také koncepty jsou základní stavební jednotkou pro srovnávání a pojmenování podobných výpovědí účastníků výzkumu. Takto je pojímám i já ve svém seznamu, který

mám pouze pro své potřeby. Seznam kódů obsahuje zkratky participantek výzkumu, pro dohledání kódu v textu. S přibývajícimi kódy od různých účastnic výzkumného šetření jsem se k již analyzovaným rozhovorům vracela a hledala, zda se u nich nedají uplatnit nově vzniklé kódy. Z otevřeného kódování jsem si vytvořila hlavní tematické kategorie. Kategorie jsou dalším základním prvkem analýzy dat, jsou na vyšší a abstraktnější úrovni než kódy, vytvářejí se v rámci procesu srovnávání a jsou základní stavební jednotkou (Mišovič 2019, s.155) pro můj analytický příběh.

Tabulka č. 1 – Kategorie

|                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obor</b>                                                                                                                                                                                                                |
| Obor zaměstnavatele, obor vzdělání                                                                                                                                                                                         |
| <b>Zaměstnaní</b>                                                                                                                                                                                                          |
| Zaměstnání, reakce na početí dítěte, zaměstnání při RD, předchozí zaměstnavatel, přechodné zaměstnání, komunikace se zaměstnavatelem, návrat do zaměstnání, brzký návrat do zaměstnání, náplň práce, kolegové, OSVČ        |
| <b>Sladování</b>                                                                                                                                                                                                           |
| Partner, sladování, vyhoření, hlídání, rodiče, odpočinek od dítěte, plány, koníčky, společné trávení času s rodinou, společné trávení času s partnerem, volná pracovní doba, flexibilní úvazek, Covid, OČR, práce z domova |
| <b>Gender</b>                                                                                                                                                                                                              |
| Gender, kariéra muže, domácí práce                                                                                                                                                                                         |
| <b>MŠ</b>                                                                                                                                                                                                                  |
| Dostupnost MŠ, kvalita MŠ, zralost dvouletých – tříletých, adaptace, škola, hlídání                                                                                                                                        |
| <b>RD</b>                                                                                                                                                                                                                  |
| RD, rozhodnutí žena na RD, manžel na RD, odchod na RD, UPČR                                                                                                                                                                |
| <b>Vzdělávání</b>                                                                                                                                                                                                          |
| Osobní rozvoj, kvalifikace, vliv vysoké školy, žena VŠ na RD, vzdělávání                                                                                                                                                   |

Posledním prvkem pro můj analytický příběh je dle Mišoviče (2019, s. 155) tzv. propozice, která vytváří konceptuální vztahy, což ve své analýze přisuzuji k paradigmatickému modelu v tabulce axiálního kódování a k selektivnímu kódování. Jak píše Šedřová, Švaříček & et al. (2010, s. 232) a Flick (2009, s. 436) při axiálním kódování se vytváří paradigmatický model, který vypadá takto:

(A) PŘÍČINNÉ PODMÍNKY → (B) JEV → (C) KONTEXT → (D) INTERVENUJÍCÍ PODMÍNKY → (E) STRATEGIE JEDNÁNÍ A INTERAKCE → (F) NÁSLEDKY.

K jednotlivým kategoriím jsem přiřadila pojmy z paradigmatického modelu, viz tabulka níže.

Tabulka č. 2: paradigmatický model

| příčinné podmínky | jev                  | kontext | intervenující podmínky | strategie jednání a interakce | následky                              |
|-------------------|----------------------|---------|------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| pobyt na RD       | návrat do zaměstnání | gender  | vzdělávání, obor       | MŠ                            | sladění rodinného a pracovního života |

Selektivním kódováním dle Mišoviče (2019, s. 184-185) určíme centrální kategorii. Selektivním kódováním se ptáme: 1. Jaká kategorie má ústřední postavení vůči zbývajícím kategoriím? Koncentruje se do ní nejvíce kategorií? 2. Má vysoké datové nasycení – množství kódů? 3. Je inkluzivní? Přijímá do sebe jiné kategorie? 4. Má abstraktní charakter? 5. Vzniká při rozpracování kódů této kategorie analytický příběh? 6. Může nabývat různých podob vlastností tím, že se mění podmínky? U těchto otázek jsem si nejčastěji odpověděla kategorií – návrat do zaměstnání.

## 9. Interpretace dat

Interpretace dat začíná kostrou analytického příběhu. Dle Šedové, Švaříčka & et al. (2010, s. 239–243) je pro kostru analytického příběhu podstatné správně zvolit ústřední kategorii, v paradigmatickém modelu tzv. jev. Jak je výše uvedeno, jevem této diplomové práce je návrat do zaměstnání. Při vytváření kostry příběhu vysvětluji příčinu jevu, objasňuji ústřední jev. Říkám, v jakém kontextu návrat do zaměstnání sleduji a za jakých podmínek. Jaké podmínky předcházely návratu do zaměstnání, jaké má návrat do zaměstnání následky a jak se s těmito následky účastnice výzkumu vyrovnávají, jaké používají strategie.

Kostra analytického příběhu: Většina účastnic výzkumného šetření strávila doma čas s dítětem, aniž by musely řešit strategie, kdo se o dítě postará, když se účastní pracovního procesu. Návrat do pracovního procesu je u účastnic tohoto výzkumného šetření nejdéle po čtyřech letech a v nejkratší době po měsíci a půl. Důležitým zvratem při návratu do pracovního procesu je ta skutečnost, že mají účastnice výzkumného šetření nového člena rodiny, který je na ní, potažmo na otci zcela závislý. Do pracovního procesu většiny účastnic výzkumného šetření vstupuje zcela nová skutečnost, která má, co dočinění s genderem. S genderovou rolí, kterou žena v české společnosti nově zastává, aniž by si jinakosti spjatou s touto rolí – ženou matky – většina účastnic výzkumu samy připouštěly. O tom, jak žena rychle nastoupí do zaměstnání, rozhoduje obor, ve kterém žena pracuje a houževnatost žen vysokoškolaček. Rozhoduje jejich povaha a celkové životní nastavení. Zaměstnavatele si hledají dle toho, jakou u něj budou mít časovou flexibilitu a ženy, které se mají vrátit ke stejnému zaměstnavateli, uvažují o časové flexibilitě ve svém zaměstnání více než před narozením jejich potomka. Při návratu do pracovního procesu hledají různé strategie sladování rodinného a

pracovního života. Všechny ženy ve výzkumném šetření musejí řešit, jak sladit svůj pracovní a rodinný život.

Za jakých okolností ženy s vysokoškolským vzděláním prožívají návrat do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené v kontextu genderové diskriminace na českém trhu práce a vlivu sociálního systému ČR zaměřeného na rodinu? Na tuto hlavní výzkumnou otázku odpoví následující interpretace dat postavena na kostře analytického příběhu, který vytváří její osnovu.

### 9.1. Příčinné podmínky

Příčinnou podmínkou jevu návrat do pracovního procesu je trávení času na rodičovské dovolené. Po narození malého dítěte má žena, která si platila nemocenské pojištění, nárok na 28týdenní mateřskou dovolenou, otec může čerpat mateřskou dovolenou po skončení šestinedělí ženy (ČSSZ). Pak následuje rodičovská dovolená, která je vyplácena ze sociálního pojištění. Po skončení šestinedělí ženy se v páru mohou dohodnout, kdo z rodičů bude soustavně pečovat o dítě. Jak v teoretické části uvádím, že o tom, kdo bude o dítě pečovat, z velké části rozhoduje matka. Jelikož dle Fafejty (2012) je instituce mateřství jako nehmotná sociální instituce, která umožňuje hrát správně sociální role, mnohem silnější než instituce otcovství.

Dle výpovědí participantek tohoto výzkumného šetření usuzuji, že je v jejich domácnostech silnější instituce mateřství. Např. výpověď: „*No, my to máme tak jako už z rodin rozdělený, že ženská patří k dítěti, takže o tom jsme se nějak extra nebavili, že já budu doma.*“ (P5, 31 let). U další účastnice výzkumu se nastávající rodiče také rozhodli tak, že mohu jejich jednání interpretovat jako genderově stereotypní: „*No, v tomhle směru asi neprobíhala žádná diskuze, kdo by měl jít, vyplynulo to přirozeně ze zvyku, a i jsem se těšila, chtěla jsem na tu mateřskou.*“ (P4, 34 let). Zároveň však na rodičovské nebyla spokojená a stejné

rozhodnutí, aby byla pouze ona na rodičovské, již nechce podstoupit: „*Tak jsem poznala, jaké to je „pěkné“ období a třeba plány do budoucna, pokud by někdy bylo druhé, tak rozhodně se vracím po mateřský do práce a dělej si to, už je to moje podmínka, pokud by další dítě bylo, po půl roce bych se chtěla vrátit na jeden den a ten den si prostě zařídí partner.*“ (P4, 34 let).

Při rozhodování, kdo zůstane na rodičovské dovolené, hraje velkou roli finanční odměňování v zaměstnání obou partnerů, ne vždy je to však podmínkou. Například P3, 34 let říká: „*Měli jsme jasno, protože manžel vydělává o hodně víc.*“ Je však u nich určující i instituce mateřství: „*Za mě přijde v pořádku, že je ta maminka s tím dítětem doma.*“ V jiné domácnosti rozdíl nebyl tak vysoký, takže rozhodla instituce mateřství: „*Dokonce mám pocit, že jsem měla i víc peněz před mateřskou, ale ne nějak markantně jo, plácnu já nevím, nevím tisícovku, takže nic velkého, ale samozřejmě během té doby se to změnilo finančně. Takže teď má vyšší plat on, nejen protože mám snížený úvazek, ale i kdybych byla na plnej, tak má samozřejmě více peněz.*“ (P4, 34 let).

U jedné z účastnic výzkumu rozhodlo finanční ohodnocení o tom, že půjde v roce dítěte na rodičovskou muž: „*Já jsem měla vyšší příjmy, než měl on, měla jsem možnost vyššího výdělku i ta nabídka vlastně té práce přišla v době, kdy manžel byl jako vyhořelý i z té svojí pozice, takže mu to přišlo fajn se vyměnit, chtěl strávit víc času s dcerou.*“ (P2, 34 let). Höhne, Svobodová & Šťastná (2008) říkají, že si otec na rodičovské vybuduje k dítěti hluboký vztah, což potvrzuje i participantka P2, 34 let: „*Ten čas si užívali a moji doted' spolu takový krásný pouto no.*“ Zatímco Höhne, Svobodová & Šťastná (2008) a Marksová-Tominová (2009) říkají, že když je otec na rodičovské, mohou se ve společnosti setkat i se zápornými ohlasy. P2, 34 let: „*Manžel se setkával s milými ohlasy, úplně se před ním klaněli, že chlap jde prostě na rodičovskou a jde si to zkusit.*“ V zaměstnání už takové pochopení neměli: „*Trošku to nezkousli manželovi v té bývalé práci, přišlo jim, že je to narychlo, byť jim to dával vědět dva měsíce předem. Než se s tím smířili, tak tam byl trošku problém, ale jinak nikde.*“ (P2, 34 let). Jak říká Fafejta (2012)

někteří zaměstnavatelé v mužích na rodičovské vidí neloajální pracovníky a někteří lidé v ženách, které se vracejí brzy do práce „krkavčí matky“. Účastnice výzkumu se setkala s podivnou poznámkou na dětském hřišti, kde nejspíš neměli pochopení pro to, že je na rodičovské dovolené muž: *„Slyšela jsem tam od maminky, podívej, já jsem ti říkala, že holčička má taky maminku, že jí neumřela. Mě jako pohřbili s dítětem, když není maminka doma, tak rovnou jako zemřela [smích].“* (P2, 34 let).

Dále jsem se účastnic výzkumu ptala, jaký mají názor na rodičovskou dovolenou v ČR. Účastnice výzkumu samy upozorňovaly na to, že doba, kterou mohou rodiče strávit doma s dítětem je ve srovnání s jinými zeměmi velkorysá. Chválili si volbu délky rodičovské dovolené: *„Délka toho čerpání je úplně neskutečná a v podstatě ojedinělá. Líbí se mi na tom to, že si to můžeš volit, protože pokud se změní ta situace, můžeš si to zkrátit prodloužit apod.“* (P4, 34 let)

Další participantka, která srovnávala délku rodičovské s jinými státy, vysvětlovala, proč si myslí, že je dobrá dlouhá rodičovská dovolená: *„Je to velmi velkorysý, když se podíváme všude okolo, kde vlastně mají jenom pár měsíců, aby s tím dítětem byly, tak my tady máme opravdu ty možnosti být s tím dítětem tři/čtyři roky a užít si jejich dětství a vidět je vyrůstat.“* (P2, 34 let). Jiná účastnice výzkumu si chválila rodičovskou dovolenou v ČR zcela, včetně finančního ohodnocení: *„Já musím říci, že mi to přijde docela rozumný, jak je to teď nastavený. Nedávno vlastně přidávali, teď je 300 tisíc rodičovská dovolená. Člověk si to může rozdělit, jak sám uzná za vhodné, každé dva měsíce to může i měnit.“* (P3, 34 let)

Zatímco jiné participantky mluvily právě o finančním příspěvku jako největším mínusu rodičovské: *„Pro mě osobně tedy byl nejhorší přechod z mateřský na rodičovskou, protože když je člověk zvyklý na určitý finanční standard, pak se to trošku sníží na mateřský, ale pořád to ještě jde a pak to propadne, já nevím na osm tisíc měsíčně, tak to opravdu nebylo nic moc.“* (P5, 31 let). Tato participantka nebyla jediná, která si na finance ztěžovala: *„Ten příspěvek není tak ohromný, pokud někdo předtím pracoval, vydělával si, tak najednou je to velký skok. Mám v okolí*

*spoustu žen, které chodí si různě přivydělávat, aby měla rodina předchozí standard.“* (P2, 34 let).

Jedna z účastnic výzkumného šetření na rodičovské v ČR viděla mnoho chyb, na které upozorňuji i v teoretické části např. dle Sokačové (2012) a dle Bartákové a Sirovátky (2008), kdy dlouhá rodičovská dovolená způsobuje špatné uplatnění žen na trhu práce: *„Já si myslím, že by to chtělo větší flexibilitu, že pokud někdo opravdu chce zůstat s tím děckem tři roky a věnovat se mu, tak myslím, že je to dobré. Jít do práce je pro tu matku, aby nebyla celou dobu jenom na mateřské, aby se více mluvilo o tom, že opravdu potřebují ženy pomoc od státu, ne že se zvyšují rodičovské příspěvky, ale že jim pomůže vrátit se do systému.“* (P6, 30 let).

Na to, že stát nevytváří potřebnou infrastrukturu a systém podpůrných opatření upozornila i další účastnice výzkumu: *„Když nechceš, tak je tady strašně problémů si to zařídit, aby to šlo, aby ses mohla vrátit do práce, a to mi přijde, že tam to vážne. Umístění nejmenších dětí, teď nemyslím těch půlročních, to jsem ani nezkoušela, ale proč ne někdo to tak chce, tak je to prostě strašný problém.“* (P4, 34 let).

Jiná účastnice výzkumu si uvědomuje, že dlouhá doba na rodičovské ji vzala pracovní návyky: *„Člověk vypadne z toho pracovního procesu. Spousta věcí se změní. Ať už technologie, nebo nějaký postupy v práci, já nevím, ať už se jedná o vývoj třeba i v nějaký firmě atd.“* (P1, 29 let). Participantka, která má kolegyně ve světě, jmenovala konkrétní případ z jiné rodinné politiky: *„Teď mám kolegyni, se kterou pracuji, která je v Americe. Tam je mateřská strašně krátká, tak tři měsíce, a to ani není ta nejzákladnější. Tahle kolegyně teď pracovala z domova. Po roce a půl zjistila, že jí to nevyhovuje, tak jí dovolili jít na částečný úvazek, takže ona měla téměř plný úvazek z domova s dítětem a teď zjistila, že to nefunguje. Je to něco, s čím se tam více pracuje, tím neříkám, že americká situace je dobrá, protože není.“* (P6, 30 let).

## 9.2. Jev

V předchozí podkapitole jsem uvedla, co u účastnic výzkumného šetření předcházelo jevu návrat do pracovního procesu. Z mínění, které mají participantky na rodičovskou dovolenou v ČR je patrné, že jejich názor na daný problém se odvíjí dle toho, kdy se samy chtěly do pracovního procesu navrátit. V teoretické části diplomové práce je dle Haškové (2015, s. 46) uvedeno, že ženy s návratem do pracovního procesu mohou získat společenské uznání, seberealizaci mimo rodičovství a vlastní výdělek. Některé z účastnic tohoto výzkumného šetření se vracely do pracovního procesu už před uplynutím standardní doby rodičovské tří let. Participantka (P5, 31 let) se vracela do zaměstnání dříve právě proto, aby se mohla realizovat mimo rodičovství: *„Byl to trochu únik, no... z toho kolotoče domácnost, dítě, uspávání, přebalování“*. Další účastnice výzkumu se vracela velmi brzo po měsíci a půl protože: *„Alespoň částečně jsem tam musela být zpátky. Byli jsme domluveni, že se vrátím částečně jenom na těch pár hodin týdně, protože tam byl projekt, který nemohl dělat někdo jiný.“* (P6, 30 let). Dodržení toho, že svůj projekt povede i přesto, že má malé dítě, je jistě, kromě jiného, hnáno uznáním kolegů ve firmě.

Jedna participantka ve výzkumném šetření upozorňuje, že návrat do práce před uplynutím tří let na rodičovské je v ČR velmi složitý, přemýšlela: *„Jestli se teda můžu vrátit nebo nemůžu a tohle podle mě je jako ten kámen úrazu, že ty ženský jsou prostě doma, i když by se třeba chtěly vrátit, protože prostě nemůžou, nemají tu možnost si to zařídit.“* (P4, 34 let). Narážela na to, že bylo pro ni těžké najít vhodné zastoupení v péči o potomka v době své nepřítomnosti. Nakonec využila pomoc rodiny.

V tomto výzkumném šetření jsou dvě účastnice, které byly na rodičovské dovolené tři roky, aniž by během té doby měly nějaký přívýdělek. Obě při návratu do pracovního procesu uvažovaly o přechodném zaměstnání, aby zvládly sladit rodinný a pracovní život: *„Ted' prostě hledám práci, kde budu*

*moc ve tři hodiny odejít a jít vyzvednout dítě ze školky a pravděpodobně se bude asi jednat o nějakou brigádu, protože přes léto jsem fakt v háji.“ (P1, 29 let). Tato participantka nakonec našla práci, kde pracuje na plný flexibilní úvazek. Další účastnice si na nějakou dobu přechodné zaměstnání našla: „Vážila jsme si toho, že mě prostě přijali, že jsme to zkusila a že jsem měla možnost zkrácené doby, a ještě práce z domova, to mi v tu chvíli nejvíce vyhovovalo. Každopádně to nemělo moc budoucnost, zvlášť v té době covidový a nebyla to určitě moje práce snů.“ (P3, 34 let).*

Hašková (2011, s. 48) upozorňuje na kumulaci krátkodobých pracovních smluv často pod kvalifikační úroveň žen během a po rodičovské dovolené. Participantka, která byla na rodičovské s druhým dítětem, si našla práci na dohodu během rodičovské: „Jenom přivýdělek vlastně k rodičovskému příspěvku a postupem se těch mých pár hodin navýšilo a rozšířila se ta moje činnost tam, během těch dvou let. Původně jsem tam chodila vlastně uklízet kanceláře a po měsíci, co jsem tam uklízela, mi bylo nabídnuto, že je škola, abych uklízela a byla mi nabídnuta ta administrativní činnost, kontrola různých dokumentů a smluv a vlastně to tak přišlo samo ta práce, aniž bych se nějak více snažila.“ (P2, 34 let). Zde se účastnice setkala se zaměstnavatelem, který sám objevil hodnotu své zaměstnankyně i přesto, že sama o to neusilovala a nevadilo jí dočasně pracovat pod svoji kvalifikační úroveň.

Výše zmíněné participantky (P1, P2) se nevracely ke stejnému zaměstnavateli, protože: „Mně v průběhu těhotenství skončila smlouva v bývalý práci a vzhledem k tomu, že zjistili, že jsem těhotná tak mi ji logicky neprodloužili. Ale mám pocit, že je fajn, že firmy drží místa matkám, aby se mohly po mateřský vrátit. Zas na druhou stranu si myslím, že málo která to udělá. Že vyloženě se na sto procent vrátí do svojí práce. Třeba já bych se do svojí práce vrátit tak jako tak vrátit nemohla. Protože se tam dělají dvanáctky“. (P1, 29 let). Tato žena připouští, že jí neprodloužili smlouvu z důvodu těhotenství, přesto by se ke stejnému zaměstnavateli nemohla vrátit. Další účastnice se nevrátila k zaměstnavateli z důvodu zrušení organizace: „My jsme vlastně dostali výpovědi ještě na tom

*projektu, nám ukončili projekt a zároveň nám ukončili pracovní místa ještě před koncem té organizace.“ (P2, 34 let).*

Účastnice tohoto výzkumného šetření, které se vracely na stejné pracovní místo, se vracely před uplynutím tří let, což v těchto individuálních případech potvrzuje tezi Bartákové (2008, s. 190), že ženy s vysokoškolským vzděláním, které mají zajištěné pracovní místo, preferují návrat do pracovního procesu do tří let věku dítěte. Dřívější návrat do pracovního procesu může být z iniciativy zaměstnavatele: *„Jsem se vracela, protože kolegyně odcházela na mateřskou a ona měla mateřskou někdy od konce října, takže jsem se vrátila dřív, abych to vykryla. Pan ředitel byl nešťastný, že nemůže nikoho najít, a tak mě kontaktoval.“ (P5, 31 let).* Dřívější návrat do pracovního procesu může být také ze strany zaměstnankyně: *„Jsem si požádala o dřívější návrat do zaměstnání, takže jsem vlastně kontaktovala já je. V podstatě to bylo díky mé kolegyni, která odcházela a nabídla mi svoje místo s tím, že na mě myslela.“ (P4, 34 let).* Další participantka se dohodla o dřívějším návratu se zaměstnavatelem předem: *„Jsme byli domluveni, že se vrátím jenom na pár hodin týdně, protože tam byl projekt, který nemohl dělat někdo jiný. Takže alespoň částečně jsem tam musela být zpátky.“ (P6, 30 let).*

S návratem do pracovního procesu souvisí náplň práce, změna náplně práce a spokojenost s tím spjatá: *„Práce mě nebaví. Finančně a v rámci flexibility to odpovídá potřebám. Je to nutné zlo.“ (P1, 29 let).* V tomto případě se jednalo o participantku, která si našla novou práci a jejíž náplň jí nevyhovuje. Další účastnice se vracela ke stejnému zaměstnavateli: *„Je to vlastně stejné to, co jsem dělala před tím, nebo respektive pořád jsem v té oblasti personální, i když maličko tam došlo ke změně, co se týká náplně práce.“ (P4, 34 let).* Další účastnice výzkumu se o svoji práci podělila a tím se jí i zčásti změnila náplň práce: *„Jsem si postupně nabírala část svojí práce zpátky, zároveň jsem začala dělat ještě nové projekty, takže tím, že jsme najednou byly dvě, tak jsme si to trošičku rozšířily.“ (P6, 30 let).*

### 9.3. Kontext

Cíl této práce je v kontextu genderové diskriminace. Účastnic výzkumného šetření jsem se dotazovala na genderové znevýhodnění, jelikož genderová diskriminace je silný termín, a i ta žena, která je v pracovním procesu znevýhodněna se nemusí cítit diskriminována. Proto jsem u participantek automaticky nepředpokládala, že jsou diskriminovány, ale dotazovala jsem se na konkrétní situace, které jsem z rozhovorů získala. Nějakou formu znevýhodnění pozorovaly všechny participantky, i když to nemuselo být zrovna u nich samotných, některé se setkaly se stereotypy. Žádná však nevyslovila, že by byla vyloženě diskriminována, přestože můj pocit z jednoho sdělení takový je.

U každé ženy začíná proces návratu do pracovního procesu jinak. Některé začínají tím, že si musí novou práci najít a už zde se mohou setkat s genderovou diskriminací. Strana zaměstnavatele se během pracovního pohovoru nesmí ptát na děti uchazečky o zaměstnání: *„Ale samozřejmě se zeptají, já jsem velmi upřímná, říkám jim, jak to je.“* Tato účastnice výzkumného šetření však není upřímná v životopise: *„Musím říci, že se jako ozývají. Já v tom životopisu to mateřství nemám“*. Přestože se participantce stalo, že zaměstnavatel porušil pravidla při pohovoru, tak diskriminaci jako takovou nepocítila: *„Byla jsem na čtyřech pohovorech, ani na jednom se na mě nedívali skrz prsty, že jsem máma.“* (P1, 29 let).

Jistá účastnice výzkumu, která opouštěla zaměstnavatele, který měl být v budoucnu zrušen, byla diskriminována a chování zaměstnavatele bylo pobuřující: *„Že jsem to udělala schválně, že prostě jsem otěhotněla schválně a že jestli si to nechci jít rozmyslet a nechci jít na potrat, takže to byly takový jako dotazy nemístný a opravdu jsme se tam nerozešli v dobrým.“* (P2, 34 let). Toto bych označila až opresivním chováním, které souvisí s diskriminací těhotné ženy. Participantka si genderově diskriminována nepřišla, i přesto že to mělo soudní

dohru: „Z pohledu těch kolegů mužů, co tam byli, tak vlastně jsme všichni zažívali to samý, takový jako nátlak na nás na všechny, abychom prostě tu smlouvu ukončili.“ (P2, 34 let). Genderovou diskriminaci účastnice bere pouze ve srovnání s kolegy muži, přestože sama zažila poškození svých práv.

Některé účastnice výzkumu mi odpovídaly na téma o genderovém znevýhodnění tak, jak jej vnímají a jak jej chápou: „Žena je trochu znevýhodněna obecně v tom, že je to takový ten kolotoč, že je moc mladá, tak ještě nemá moc zkušeností, pak už je zase ve věku, když už se zaměstnavatel bojí, že už bude mít děti, pak už má děti, takže ty budou často nemocní, tak to je taky blbý. Tak se to traduje a říká, ale že bych se s tím osobně nějak hodně setkala, to zatím našťěstí ne“. (P3, 34 let). Participantka mi ve zkratce popsala to, čím se zabývají Křížková et al. (2020), Bartáková (2008) a další, z kterých jsem čerpala pro tuto diplomovou práci. Sama účastnice výzkumu však říká, že nic takového nezažila. Já se však domnívám, že si to ženy často nepřipouštějí, viz odpovědi účastnic výzkumu ohledně karierního postupu.

„Je pravda, že teď v téhle společnosti, kde jsem, tak jsme narazili na takový problém, že se tam uvolnilo jedno vedoucí místo a skutečně bylo dáno muži jednomu jedinému z celého týmu, který je tam vlastně nejkratší dobu a má jenom výhodu toho, že je to muž a našemu nadřízenému se lépe... myslí si, že se mu bude lépe spolupracovat s mužem než se ženami.“ (P2, 34 let). Například zde byla participantka svědkem genderového znevýhodnění žen na pracovišti, ale musela si to až během hovoru uvědomit. U další účastnice výzkumu se jednalo o podobný problém: „Na prvním stupni ve směs učí učitelky, tak žádné znevýhodnění není. Je fakt, že ředitel je chlap a zástupkyně máme ženský, i u prvního zaměstnavatele to bylo tak, kde byla spíš převaha ženských. Takže já nevím no asi... ani nemůžu soudit, že by to nějak mělo výhody nevýhody nebo ženský protěžovaly ženský. Určitě by pan ředitel byl radši, kdyby měl více chlapů v učitelském sboru, ale asi spíš z hlediska autority.“ (P5, 31 let). Z této výpovědi je jasné, že si žena neuvědomuje to, že jsou ve školském sektoru genderově znevýhodňovány

ženy, přestože se jedná o ženský obor – ředitelé jsou často muži, viz Bartáková (2008, s. 179-180). Participantka to tak však nevnímá.

Další účastnice výzkumu muže ve vedení organizace vysvětlovala z hlediska tradice a starých zvyků, které se však v jejich organizaci nyní mění: *„Já zrovna dělám v oboru, kde hodně lidí na nějakých významných pozicích je starších a hodně často muž. Je to něco, o čem jsme se bavily, že v práci máme samé ženy na sekretariátu a pak máme prezidenta a viceprezidenta, to jsou všechno muži. Víme, že jsme hodně férová organizace, když se na to někdo podívá na těch stránkách, tak si řekne, že je to takové to klišé, že jsou ve vedoucích pozicích muži a na sekretariátu ženy. Je to takový trend, který odráží něco, co bylo pravidlem 20 let zpátky a teď to tak jako dobíhá.“* (P6, 30 let).

Znevýhodnění však mohou být na pracovišti i muži, například jedna participantka uvedla zajímavou informaci: *„Ze zkušenosti teď mého muže, co nastoupil, má tam i kolegyni, co jsou na stejný pracovní pozici. Byť mají stejnou pozici, tak ta ženská má daleko méně povinností, ale mají stejný finanční ohodnocení. Třeba, že nemusí chodit o víkendech, nemusí dělat večerní služby a tahat tam nějaký... to je i ze zákona ty břemena různý, ale finančně jsou ohodnoceni stejně.“* (P2, 34 let). Zde je genderově znevýhodněn muž. Zaměstnavatele k rozhodnutí o tom, že muž na rozdíl od ženy bude chodit do zaměstnání večer a o víkendu, pravděpodobně vedou genderové stereotypy, přestože chce trávit čas s rodinou stejně jako ženy, viz Fafejta (2012). Důkazem o tradičním modelu v rodinách spojeným s genderovými stereotypy je i výpověď další participantky: *„Ty ženy, když jsou na mateřský, tak ti muži postupují a jsou v uvozovkách tlačeni více vydělávat, že jo pro tu rodinu, jak ji zabezpečují, což je pravda hodně věci platí muž.“* (P4, 34 let).

O genderových stereotypch mluví i další účastnice výzkumu, která má zkušenosti z mnoha zemí a může srovnat naše genderové stereotypy se stereotypy v jiných zemích: *„Já si myslím, že jsme určitě zatížený nějakými stereotypy. Nemáme to ještě tak naučený. Zároveň si nemyslím, že jsme na tom zase*

*tak špatně. Jakoby jak mám porovnání jak ze západu, tak z východu, ze severu a z jihu, tak jsou věci, který si zas tak neuvědomujeme, ale je to tím, že se o nich společensky zas tolik nemluví. Třeba mám kolegy z Kanady, mluví o tom, co je u nich normální praxe a jakým způsobem si tak nějak opravdu hledí třeba na nějaké rovné zastoupení atd. Tak jde vidět, že to fakt mají vetkané do všech systémů. Zatímco u nás je to něco, o čem se teoreticky bavíme. Jezdím do zemí, kde to ani není téma. Takže jsme v takovém středu. Mě spíš jakoby dráždí, když se o tom u nás začne mluvit, tak jsou z toho lidi otráveni, nevidí v tom ta pozitiva, která by to mohlo mít, ale to si myslím, že se také vyvíjí a mohlo by vyvíjet.“ (P6, 30 let).*

Na genderové stereotypy naváží s rozdělením domácích prací mezi partnery, jak uvádí například Křížková et al. (2020) a Bartáková (2008) ženy se více zabývají domácími pracemi než muži, což v očích zaměstnavatelů může vytvářet překážku při výkonu práce. Proto jsem se na rozdělení domácích prací ptala i účastnic výzkumného šetření: *„No, chtěla bych, aby se to zlepšilo, protože samozřejmě tím, že už se změnilo to rozložení. Ted' mluvím o tom, že když probíhala adaptace malé do školky, tak jsem byla dopoledne v práci a odpoledne jsem měla volno a byla jsem s ní doma, takže samozřejmě toho času doma jsem měla víc na tu práci druhou třetí atd. ale tím, jak se to změnilo a malá tam spí, tak i moje pracovní doba se prodloužila, tím pádem my dojíždíme třeba stejně kolem čtvrtý hodiny, pokud všechno vyjde. Já jsem tady klasicky kolem čtvrtý s malou a muž, pokud se nezdrží tak vlastně taky, takže tím pádem pojd'me si to rozdělit spravedlivě. Takže doufám, že to bude ta cesta no.“ (P4, 34 let).* Výpověď popisuje klasickou situaci, kdy se žena starala o domácnost, když měla více času než muž, ale rozložení domácích prací se nemění ani poté, co jsou oba partneři vytíženi takřka stejně.

Další participantka je s rozdělením prací v domácnosti spokojenější: *„Žena je jednoduše hospodyňka a myje nádobí a pere a dělá všechno a uklízí a manžel vydělává a pracuje, což jako nemáme, což je naštěstí v dnešní době běžnější. Naštěstí to funguje sup, samozřejmě jsou náročnější období, kdy manžel má víc... prostě hodně meetingů nebo nějaké uzávěrky, různých projektů apod.“ (P3, 34 let).* V další rodině

to mají dle participantky také vyrovnané: „*Asi spíš jako kdo co má po ruce, tak toho se chopí a udělá, jako manžel taky přiloží ruku k dílu, ale přesně rozvržený, že já bych vytírala, luxovala a manžel myl nádobí tak to ne spíš, co je potřeba, tak to uděláme jeden nebo druhý.*“ (P5, 31 let). Větu „manžel taky přiloží ruku k dílu“ však interpretuji tak, že se domácími pracemi zabývá spíše žena.

U další účastnice výzkumného šetření neměl manžel na domácí práce v době, kdy probíhal výzkum, čas: „*Hele v tuhle tu chvíli je to opravdu o tom, že já jsem s těma dětma a dělám ty domácí práce, protože já mám umožněno vlastně z 95 % tu práci, co vykonávám, tak ji vykonávám z domova a takže jsem tady s nimi já a když jsou s manželem, tak většinou o víkendu ted'ka, ale samozřejmě až ustane ta doba, ta hektická doba, tak si myslím, že budeme mít na sebe více času, než jsme třeba měli doted'ka.*“ (P2, 34 let). Poslední participantka se dělí o práci s manželem dle toho, kdo má zrovna volno z home officu a některé práce mají rozdělené na stálo: „*Snažíme se si vyjít vstříc, ale samozřejmě když je ten člověk pořád doma, tak stejně dělá více prací kolem toho děcka a s tím, jestli to máme nějak rozdělené... Máme třeba zahradu, takže on dělá více než já na zahradě, já dělám s prádlem víc. Dobré je, že jsme schopni se podělit o vaření. Že někdy, když já mám dopoledne více práce, tak on uvaří. Někdy když vím, že tam to není tak plný a budu dělat spíš odpoledne tak uvařím já a snažíme se to tak nějak dělit no.*“ (P6, 30 let).

Pouze jedna participantka sdělila, že se o domácnost stará neúměrně více oproti tomu, kolik mají s mužem volného času. Některé další účastnice výzkumu také hovořily o tom, že se o domácnost starají více než muži, ale přijde jim to v pořádku z toho hlediska, že muž je více vytížený v práci. Pravdou však zůstává, že i účastnice tohoto výzkumu se starají o domácnost více než jejich muži, což může vést například k tomu, že zaměstnavatel raději povýší muže, kdy jako nadřízený může dělat více přesčasů. Jak jedna účastnice výzkumu uvedla, ve chvíli, kdy je v zaměstnání mnoho práce, muž zůstává déle v práci i přesto, že jsou se ženou kolegyní na stejné pracovní pozici.

#### 9.4. Intervenující podmínky

To, co zasahuje ve prospěch účastnic tohoto výzkumného šetření při navracení do pracovního procesu, je jejich obor, ve kterém jsou vzdělané nebo kterému se pracovně věnují. V rámci jejich oboru a v souvislosti se vzděláním účastnic tohoto výzkumného šetření jsem se ptala, jestli se participantky během rodičovské dále vzdělávaly, pracovaly na svém osobním rozvoji, případně si navyšovaly kvalifikaci a zda tuto časovou investici v rámci seberozvoje uplatnily při návratu do pracovního procesu.

První otázka pro intervenující podmínky, která vychází z teoretické části diplomové práce, je, zda se ženy v tomto výzkumném šetření chovají dle toho, co je ekonomicky a kariéerně racionální v jejich sociálního kontextu (Bartáková a Plasová, 2007, s. 134), tedy že ženy s vysokoškolským vzděláním se chtějí vrátit co nejdříve do pracovního procesu. Některé participantky tohoto výzkumného šetření se navracely do pracovního procesu před uplynutím klasické doby tří let. Dle jejich slov byly důvody tyto: *„Já prostě nedokážu jakoby nic nedělat, ne že by mě to nebavilo s tím dítětem, ježíš to vůbec ne, to zase se nechci rouhat, to mě s nimi baví, ale zas na druhou stranu já potřebuji ten sociální kontakt.“* (P2, 34 let). Další účastnice výzkumu se domnívá, že se nejedná o sociální kontext vysokoškolsky vzdělané ženy, ale její povahové vlastnosti: *„Jestli je to jako, že mám tu vysokou školu, že chci studovat apod., že já na tom titulu tolik nelpím, protože si myslím, že je spousta lidí, kteří když jsou povahově stejný a prostě doma se koušou nudou, tak buď si najdou kroužek nebo jdou zpátky do školy, nebo prostě do práce apod., že si myslím, že to není tím vzděláním, že myslím spíš tou povahou.“* (P4, 34 let). Je však pravděpodobné, že právě ženy vysokoškolsky vzdělané, které jsou zvyklé na intelektuální rozměr své práce, se doma „koušou nudou“ dle slov participantky.

Druhou otázkou pro intervenující podmínky je, zda účastnice výzkumného šetření pracují v oboru, který vystudovaly. Participantka P2 (34 let), která vystudovala komerční právo – obchodně právní vztahy, říká, že se svému oboru nestihla pracovně věnovat: *„Já jsem to dostudovala, hned jsem vlastně otěhotněla, takže přímo praxi, tak to bylo při škole a pak až tady s tím, že mám na starosti tvorbu a kontrolu smluv s našimi klienty, tak až tady trošičku v týhlectý [v současném zaměstnání], ale že by to bylo úplně využitý to určitě ne. Spíš je to moje rozhodnutí, už se v tom nechci úplně hledat a začínat v tom [ve vystudovaném oboru], protože už jsem dost dlouho po škole, takže bych si asi ... je to i moje lenost, prostě si znova nastudovat všechny ty nové zákony a tak.“* (P2, 34 let). Účastnice výzkumného šetření, která při prvním rozhovoru zaměstnání teprve hledala, se oboru, jež vystudovala, věnovat nechce: *„Tam je problém v tom, že vlastně ten obor se neustále vyvíjí a já jsem vlastně státnicovala těsně předtím, respektive těsně po tom, co se malý narodil, jak se vlastně člověk nevzdělává, nerozvíjí ty dovednosti. Tak já mám pocit, že vlastně vůbec nic nevím.“* Přesto u druhého rozhovoru sdělila, že v oboru pracuje, práce ji však nenaplňuje: *„Mě to nebaví. Tam šlo vlastně o to, že jsem dělala speciální pedagogiku bakaláře, pak jsem chtěla z toho oboru odejít a jít normálně učit. Jsem se hlásila na různé typy veřejek, ale prostě zjistila jsem, že kromě té speciální pedagogiky nic neumím. Jsem ráda za práci, kterou mám, byť to není to pravé pro mě, ale tak trochu mi nic jiného nezbyvá. Doufám v to, že mě to začne bavit. Je to dobře placený, proto abych mohla fungovat jako máma, jsou dobře nastavené podmínky a půjde to na úkor osobních preferencí, nebo tak. Tu práci nějak necítím.“* (P1, 29 let). U obou těchto participantek je zřejmé, že je mateřství ovlivnilo v otázce, zda budou pracovat ve svém vystudovaném oboru.

Další účastnice výzkumného šetření pracuje ve sféře svého vystudovaného oboru, ale profesi má jinou: *„Magisterský titul mám z policejní akademie – je to zaměřený vlastně do té policejní činnosti, ale samozřejmě nepracuji v tomto směru. Kolonka příslušníka je – nicméně na pozici personalisty.“* (P4, 34 let). Následující účastnice výzkumného šetření vystudovala žurnalistiku a

anglickou filologii, nepracuje ve svém oboru, ale dle svých slov svoje vzdělání ve své práci používá: „*Ono to je tak, že spousta humanitních oborů si myslím, že tam ani není záměr, aby všichni ti absolventi zůstali v oboru. Pro mě je novinářina práce s informacemi a práce, jak pracovat se zdroji a práce na tom, jak formulovat argumenty a takhle. Je to o komunikaci. Jsou věci, které i když tomu neříkáme žurnalistika, tak ji používáme dennodenně. Stejně mi pomohla i angličtina i ta lingvistika, kdy já musím nahlížet na dokumenty. Pomohla mi v tady v tom směru, aby byly nějak přijatelné pro celosvětové publikum. Takže ono to tam je, přesto že nejsem novinář, a přesto že nejsem ani lingvista, tak se ty znalosti, a i ten způsob znalostí se do toho prolíná.*“ (P6, 30 let).

Další účastnice výzkumného šetření se vystudovaným oborem také nechce zabývat, protože jej považuje za psychicky náročný. Uvádí však, že se nyní pracovně věnuje oboru, který je alespoň související: „*Já mám vystudovanou sociální práci, takže úplně ten obor to není, nicméně trochu by se dalo říci, že ano. Ta oblast toho vzdělávání tam také byla, ale není to určitě přesně to, co jsem vystudovala. Já jsem totiž v průběhu studia zjistila, že sociální oblast není úplně pro mě, protože si všechny ty případy a situace беру až moc osobně a asi si neumím udržet ty hranice, takže by mě to po chvíli zničilo, takže proto jsem se rozhodla jít jinou cestou, ale jsem hrozně ráda, že i v té oblasti dalšího vzdělávání mně to přijde smysluplné. Je důležitý, aby moje práce měla nějaký smysl, nějaké výsledky.*“ (P3, 34 let).

Třetí otázkou pro intervenující podmínky je, zda se účastnice výzkumného šetření nějakým způsobem dále vzdělávaly. Jak upozorňuje Bartáková (2008, s. 189-190) vysokoškolsky vzdělané ženy se nejvíce bojí ztráty svých znalostí a dovedností během rodičovské dovolené, což v předchozích odpovědích uváděly i účastnice tohoto výzkumného šetření. Proto se i moje dotazy vztahovaly k tématům souvisejícím s doplněním formálního i neformálního vzdělávání: „*U prvního zaměstnavatele jsem začala studovat a u toho druhého jsem skončila. Diplomku jsem dopisovala už na rodičovský a promovala jsem taky na rodičovský. S malým mi šlo to učení mnohem líp, protože jsem si mohla*

*rozvrhnout čas podle sebe a psaní diplomky probíhalo spíš tak po večerech po chvilkách, když malý spal. To jsem si říkala, že nevím, jestli mi to za to stojí, protože jsem potřebovala jít taky spát, než psát diplomku a hledat literaturu a hlídat si citace a takže... asi bylo náročnější dopsat a dokončit studium na rodičovské než studovat při práci.“ (P5, 31 let). Tato účastnice výzkumu si během rodičovské dokončila vysokoškolské vzdělání, v souvislosti s tím konstatovala, že studium při rodičovské bylo pro ni náročnější než při práci. Další účastnice výzkumného šetření nastoupila do zaměstnání pod podmínkou, že magisterské studium dokončí: „Musím, mně fakt chybí jenom ta diplomka. Pracuji na výzkumu. Prostě teďka dopisuju, dodělám atd.“ (P1, 29 let).*

Následující účastnice výzkumného šetření si během rodičovské dovolené také doplňuje formální vzdělání: „V podstatě to bylo vyložene ze zájmu, to znamená, když jsem začala dělat v té oblasti personální, tak abych k té praxi, kterou jsem vlastně měla, přidala i tu teorii, i když to nebylo vyžadováno nadřizeným. Nemám žádnou dohodu o vzdělání nebo něco takového, takže žádný závazek mi z toho nevyplývá, studuji ve volném čase nebo v rámci dovolených apod. a to studium, resp. to navazující magisterské bylo proto, abych se nezbláznila na mateřský.“ (P4, 34 let). Další účastnice výzkumného šetření využila dobu na rodičovské dovolené pro svůj osobní rozvoj: „Překonání sebe sama bylo, že jsem začala řídit pořádně. Z toho jsem měla velkou panickou hrůzu, takže to jsem se překonala, a to je pro mě top, že jsem to zvládla, že jsem mobilní a nic dalšího bych už asi nepobrala. Jinak samozřejmě mám možnost studovat ty kurzy, co my tam máme, takže je fajn, že se můžu takhle rozvíjet, co mě prostě zajímá, tak ten kurz si otevřu, pročtu si ho apod. Ale že bych vyložene šla na nějaké studium, na nějaké semináře nebo si ještě dodělávala titul nějaký další apod. tak to ne no.“ (P3, 34 let). Tato účastnice výzkumného šetření využila čas na rodičovské dovolené pro rozvoj svých kompetencí, díky kterým je nyní flexibilnější a může lépe sladovat pracovní a rodinný život.

## 9.5. Strategie jednání a interakce

Proto, aby účastnice výzkumného šetření mohly sladovat svůj rodinný a pracovní život, je zapotřebí, aby měly zajištěné strategie k zaopatření svého dítěte v době, kdy jsou pracovně vytížené. Nasnadě jsou institucionalizovaná zařízení: mateřské školy, jesle a dětské skupiny. S tím však vyvstává problém nastíněný v teoretické části diplomové práce, kdy je stanovena „magická hranice“ tří let, dle níž je dítě zralé pro předškolní docházku. V jiných zemích EU však tato „magická hranice“ nastolena není (Saxonberg et al., 2013, s. 99-100) a ženy jsou tak při návratu do pracovního procesu flexibilnější.

Účastnice výzkumného šetření odpovídaly na to, jak je dostupná péče o jejich děti v místních obcích: *„Tady u nás jsou ty školky dost přeplněné. Já vím o jednom chlapečkovi 2,5letém, kterého nevzali, a myslím si, že to bylo z kapacitních důvodů, protože byl šikovný, byl bez plínek...“* (P1, 29 let). Tato a další účastnice výzkumného šetření musely zvolit mateřskou školu mimo své bydliště: *„Třeba u nás v obci mi malou nevzali, protože byla ještě malá vlastě ve dvou a půl letech, teď v září se prostě nevešla, už tam šly jenom starší děti.“* (P4, 34 let).

Další participantka svého syna nedala do školky ve třech letech, protože se bála nákazy Covid-19 a spoléhala, že již čtyřleté dítě do školky vezmou: *„Máme školku v obci a v blízkém městě tam je asi pět školek, ale kapacita je omezená a pořád jsou naplněny, ale tak tady v obci doufám, že i příští rok vezmou malého, že většinou starší děti mají přednost před mladšíma tak snad to nebude problém.“* (P5, 31 let). Další účastnice výzkumu sdělila, že se do školky syn vešel jako náhradník: *„Školka je tu jedna, pak v další obci je další, snažili jsme se ho dostat do té u nás a povedlo se nám to. Je tady ohromně ochotná paní ředitelka, já jsem s ní jednala vlastně od doby, kdy jsme řešili nákup domu a byli jsme jako náhradníci a tím, že některé děti se potom odhlašovaly, co se dostaly do té školky, takže na nás zbylo místo, měli jsme velké štěstí.“* (P3, 34 let). U další participantky chlapec ve věku

jeden rok a osm měsíců do žádného zařízení nedochází: „Pokud vím, pro tuto věkovou skupinu to tu není zajištěné.“ (P6, 30let).

Účastnice výzkumného šetření zmínily soukromý sektor, který je však mimo jejich finanční možnosti: „Takže prostě přes léto školka fungovat nebude. Což je další komplikace. Případně bude muset chodit malý do nějaké soukromé školky, na kterou já budu muset vydělat. Takže budu chodit do práce jenom proto, aby malý mohl být v té soukromé školce.“ (P1, 29 let). Tento problém má i další účastnice výzkumného šetření: „Samozřejmě existuje ještě soukromý sektor, to je mi jasné, ale zase ty finance jsou tam o něčem jiném, takže pokud by se třeba chtěl člověk vrátit na částečný úvazek, tak bys to vlastně nezaplatila, protože kamarádka mi řekla, že platí 20 tisíc měsíčně za školku, to jsem ani nevydělávala, takže nevím, jak bych to platila.“ (P4, 34 let).

Dále jsem se účastnic výzkumného šetření ptala, jaký mají názor na docházku do předškolního zařízení pro děti ve věku do tří let jejich života. Odpovědi byly vesměs kladné, shodovaly se však v tom, že se jedná o individuální záležitost: „Já třeba u nás tím, že byl malý upovídaný, bylo mu dva a  $\frac{3}{4}$ , tak jsem si říkala, že je to jako v pohodě, je tam spousta dětiček, kterým byly třeba dva až v létě, je vidět, že to nesou hodně těžce. Takže si myslím, že je to hodně individuální, je to o osobnosti toho dítěte. Já jsem za to strašně ráda, protože získají ten sociální rozhled a jsou v té společnosti těch stejně starých dětí, myslím si, že se můžou od sebe toho spoustu naučit. Třeba mně přijde líto, je tam chlapeček, jehož maminka má doma roční holčičku, je s ní doma, jemu jsou čerstvě dva, ale toho prostě už dali do školky, ten tam vyloženě ty čtyři hodiny prostě propláče, a to bych asi jako rodič nedala, toho bych prostě nechala doma.“ (P2, 34 let). Další participantka má podobný názor: „Myslím, že je to v pohodě. Úplně ne od rána do večera, ale pokud by se chtěl někdo vrátit do práce, na nějaký zkrácený úvazek nebo tak něco, tak si myslím, že je to v pohodě. Naopak si myslím, že spoustu věcí se naučí v té školce nebo v té dětské skupině nebo to odkouká od těch větších dětí.“ (P1, 29 let).

Participantka, která zatím syna do mateřské školy nedává, se na docházku do tří let dívá takto: „Sice dítě by mělo být u mámy kvůli správnému vývoji alespoň do těch tří let, ale každá máme jiný potřeby, třeba jako já, co jsem se vrátila ve dvou a půl letech dítěte do práce. Takže nesoudím. Třeba moje mamča chodila do jeslíček už od dvou let a nějak ji to nepoznamenalo, takže já si nemyslím, že by děti byly chudáci nebo něco podobného. Každopádně jsem chtěla říci, že je to individuální podle toho, jak kdo potřebuje, tak si to udělá.“ (P5, 31 let).

S kvalitou předškolního zařízení jsou účastnice výzkumného šetření spokojené: „Spokojený jsme. Loni jsme byli spojenější, protože to byl v té třídě pro ty nejmenší, takže tam bylo méně dětí, byly tam vlastně tři učitelky, nebo dvě učitelky a asistentka, hodně se jim věnovaly, každý den něco tvořili, vyráběli, takže to bylo úžasný a teď už je ve třídě pro starší a bohužel se dostal do třídy, kde je 19 předškoláků a jenom 4 ty prťousci, takže na něj nemají moc prostoru, náš malý má opožděný vývoj řeči, takže je to takové náročnější, nicméně už jednáme s pedagogicko-psychologickou poradnou, že by tam taky přidělili malému asistentu, že to si myslíme, že by mu to mohlo pomoci.“ (P2, 34 let). Na tomto příspěvku je vidět, že by v zařízeních uvítaly více personálu.

Jsou i další možnosti, nad kterými mohou rodiče uvažovat: „Je tady soukromá lesní školka, nad kterou přemýšlíme hodně, ale zároveň je tam režim, kdy si nejsem jistá, jestli bych ho tam v těch dvou letech dala, přestože se mi líbí ta myšlenka, že jsou v přírodě atak. Vlastně proč ne? Ale nejsem si tím až tak jistá, že by tam měl jít tak brzo. Má ty potřeby ani ne dvouletého děcka, který má ten svůj harmonogram a nejsem si jistá, jestli by to tam uměli dobře reflektovat.“ (P6, 30let).

Jiná participantka si vzpomněla, že v době, kdy bylo výzkumné šetření prováděno, omezoval kvalitu předškolních zařízení covid-19: „Letos to bohužel nejde, například se účastnit já nevím Mikulášské a Vánoční besídky apod., ale myslím si, že se snaží v rámci toho, že je covid atd., tak se snaží dávat více informací na web, sdílet tam ty fotky v rámci GDPR samozřejmě a nějak to zprostředkovat těm rodičům to, čemu mohli být dříve účastni tak, aby netratili na tom, ale samozřejmě jako jsou

*tam další omezení, protože se tam roznášel covid.“ (P4, 34 let). Dalšími strategiemi jednání při sladování pracovního a rodinného života se budu zabývat v následcích paradigmatického modelu.*

## 9.6. Následky

Následkem jevu „návrat do pracovního procesu“ je pro tuto diplomovou práci „sladování rodinného a pracovního života“. Tato kategorie byla účastnicemi výzkumného šetření nejvíce nasycena. Pro úspěšné sladění pracovních a rodinných záležitostí je dle Rydvalové a Junové (2011, s. 29) zapotřebí partnerství obou rodičů, kde partneři mají stejné příležitosti při uplatnění na trhu práce. Účastnice tohoto výzkumného šetření se však věnují svým dětem více než jejich muži, uplatnění těchto žen na trhu práce je tak nižší než u jejich partnerů. Jedná se však o ženy, které jsou krátce po rodičovské dovolené, nebo na ni stále jsou.

Participantek výzkumného šetření jsem se dotazovala, jakým způsobem spolupracují s partnerem na sladění rodinného a pracovního života. Mé dotazy směřovaly k časové vytíženosti partnerů dotazovaných žen. Některé účastnice výzkumného šetření musí odvádění a vyzvedávání dětí v mateřských školách řešit samy: *„Je to jako úplně mimo. Prosím tě odjíždíš do práce v šest ráno [partner]. Vrací se v pět večer. Odpoledne v pět nebo v šest.“ (P1, 29 let).* Tato žena má dostatečně flexibilní úvazek, kdy si může práci dodělat večer a syna tak zvládá vyzvedávat.

*„Jezdí vlastně nejen po Praze, ale i po republice do různých firem, kde prostě pracuje a takže většinu času má nějakou standardní pracovní dobu, nicméně může se stát i to, že se zdrží, že je prostě někde déle apod. v podstatě, pokud se bavíme o tom sladování, tak v podstatě odvoz dcery do školky a případně na jakýkoliv kroužky, co bude kdy chodit, tak to bude vždycky jako na mně, protože nemůžu se stoprocentně*

*spolehnout na to, že on bude mít tu možnost ji vyzvednout.“ (P4, 34 let). Zde musí participantka řešit vytíženost manžela svým zkráceným úvazkem.*

Další ženy se se svými muži o vyzvedávání a vodění dětí do mateřské školy střídají, ale přesto jsou jejich partneři pracovní více vytíženi, a proto si musely zajistit flexibilní úvazek: *„Tak manžel pracuje jako analytik v mezinárodní společnosti a už je víceméně dva roky na home officu. On vlastně ráno může dát syna do školky, já ještě před tím, než oni odcházejí, odjíždím autem do práce, abych tam byla co nejdříve a potom jak nám to vyjde, buď stíhá on vyzvednout zase syna ze školky, nebo odjíždím já dříve z práce a vyzvedávám. Jsou i náročnější období, kdy manžel má víc meetingů nebo nějaké uzávěrky různých projektů apod., tak to není úplně ideální, že toho času zas tolik není, že opravdu z té svojí pracovní vyjde v sedm v osm večer.“ (P3, 34 let). Další účastnice výzkumného šetření měla v době rozhovoru partnera pracovní vytíženého více než obvykle: *„Je na jedné z vedoucích pozic a jak je doba předvánoční, tak je tam od nevidím do nevidím, takže víceméně já jsem jakoby s dětma sama a vidáme ho tak jako o víkendu.“ (P2, 34 let).**

Další dvě účastnice výzkumného šetření mají partnery, kteří jsou pracovní flexibilní: *„Partner je také na živnosti a překládá. Taky dělá z domova, a to byl částečně důvod, proč se to dá dělat tak, jak to dělám.“ (P6, 30let) a „Manžel učí v hudebce, asi 15 minut autem od nás, takže právě proto můžeme vykrýt tu dobu, kdy já jsem v práci, protože já pracuji dopoledne a manžel odpoledne, takže se vystřídáme u malého.“ (P5, 31 let).*

Účastnice výzkumného šetření se s mužem na home officu střídali dle svých pracovních potřeb: *„Děcko jsem si prostě nechala u sebe a nechali jsme ho pracovat anebo naopak, když já jsem potřebovala, řekla jsem, že prostě potřebuju tyhle hodiny volat s prací, tak on si ho vzal, ale říkám je to strašně individuální situace v tom, že jsme to mohli takhle udělat.“ (P6, 30let). Postupem času však u této participantky došlo k syndromu vyhoření a při druhém rozhovoru spolu s neklidem v práci přišel i neklid psychický: *„Můj systém, jakým jsem fungovala, tak šel, dokud to šlo dobře, ale jak to bylo ještě spíš více stresové, tak jsem si řekla, že**

*to trošičku omezím. Rozhodla jsem se to řešit s psychologem. Rozhodla jsem se to řešit s manželem, takže se mi snaží vycházet vstříc. Bylo to udržitelné, dokud to šlo v práci dobře. Jakmile to nešlo dobře, promítlo se to úplně do všeho.“ (P6, 30let).*

Další možností, jak skloubit rodinný a pracovní život je výpomoc ze strany rodiny, především babiček a dědečků. Jak píše například Höhne, Svobodová & Šťastná (2008, s. 138-139) prarodiče vypomáhají, když děti stuňou nebo pokud je zapotřebí vykryt čas, kdy se dítě odvádí nebo vyzvedává z mateřské školy. Já jsem se účastnic výzkumného šetření dotazovala, jestli tuto možnost mají: *„Určitě jo, jedna babička už je teda v důchodu, ač je mladá, takže ta může skoro vždycky, když potřebujeme. Druhou babičku, ač pracující, tak ráda si taky, když to jde, zařídí třeba volno nebo krátí pracovní dobu, taky vychází vstříc.“ (P5, 31 let).* U další účastnice rodiče vypomáhají právě s vyzvedáváním: *„Pomáhají mi rodiče, ale většinou se to týká té školkové doby. Jde poprosit rodiče, aby malého vyzvedávali ze školky. Ale to prostě nejde každý den. Zase říci, aby byla školka do šesti do večera. Panebože ty jo to tam taky dítě bude od rána do večera... A ono se to vlastně ani nezlepší, kdy to dítě půjde do školy.“ (P1, 29 let).* Tato slova plná frustrace účastnice výzkumu pronesla v době, kdy si hledala práci. V současnosti tuto situaci už zvládá dobře.

Další účastnice výzkumného šetření mají také hlídání z rodiny: *„Jo, jo určitě vlastně ten rok a půl dalo by se říci, kdy jsem začala chodit do práce, tak v podstatě to bylo pomoc mojí rodiny, hlavně mamka, teta a příležitostně i můj manžel, takže ten den v tom týdnu se vždycky pokryl bez nějakých jako zdrojů.“ (P4, 34 let)* a *„Máme moji mamku a moji sestru, které bydlí kousíček od nás, takže ty nám hodně pomáhají tím, že já jsem vlastně dneska byla v té práci, tak je vlastně... a manžel je také v práci, tak je vlastně celé dopoledne hlídala moje mamka.“ (P2, 34 let).*

Participantka, která pocítila syndrom vyhoření, přemýšlela o chůvě: *„Chtěli jsme původně, ale nakonec jsme si za covidu nehledali žádnou výpomoc, ale teď o tom přemýšlíme, je to taková divná doba, kdo bude vůbec ochotný chodit k někomu do domácnosti, koho si člověk zase pustí do domácnosti v tuhle chvíli, tak je*

*takový... Myslím, že bychom to řešili o hodně jinak, kdyby nebyl covid. Tak si myslím, že bychom už dávno si platili nějakou pomoc.“ (P6, 30 let)*

Sladit pracovní a rodinný život je ještě těžší, když jsou děti nemocné, pokud rodiče nemají anebo nechtějí, aby jim nemocné dítě hlídali prarodiče, mohou si zažádat o ošetřovné na člena rodiny, jak píše Höhne, Svobodová & Šťastná (2008, s. 138-139) o nemocné děti se starají především ženy, což mi potvrdila i jedna z účastnic výzkumného šetření: *„Proběhlo: ‚nějak kašle, měla by být doma‘ a já: ‚tak s ní buď doma.‘ Protože přijde mi, a to jsem mu i řekla, že automaticky se počítá s tím, že budu doma já. Jako proč to tak je? A on mi řekl, že jo, že to tak vnímá, že dyť jo, automaticky by ta žena měla být na OČR. Tak jsem mu řekla, že ne, že mám také práci a že v podstatě to na mě pak působí, jako kdyby ta práce moje byla méně než ta jeho práce, takže závěr to vlastně žádný nemělo, že bychom si řekli jednou ty jednou já, ne prostě malá šla do školky s tím kašlem, protože jsem řekla, že já musím jít do práce.“ (P4, 34 let).*

Ženy hledají zkrácené úvazky především proto, že jejich partner si po dobu rodičovské dovolené udržoval stálé zaměstnání a ony se často musejí při návratu do pracovního procesu práci partnera přizpůsobit: *„Nechci být pořád na poloviční úvazek, protože to není výhodný, že jo je to výhodný v tom smyslu, abych to teďka sladila, ale nechci to tak mít dlouho, teď prostě to chci mít zase normálně, aby se mi to pak neodrazilo na tom všem do budoucna.“ (P4, 34 let).* Další účastnice výzkumného šetření si hledala zkrácený úvazek pouze na přechodnou dobu: *„Nejprve jsem si hledala zkrácený úvazek, protože syn vlastně od září začal chodit do školky, takže mi bylo jasné, že tam nejdříve bude nějaká ta adaptace, že to bude náročnější a nechtěla jsem jít hned na plný úvazek, tak měsíc a půl jsem byla na zkráceném úvazku někde jinde, než jsem nyní.“ (P3, 34 let).*

Nabídka zkrácených úvazků v současné době není v ČR vysoká (Eurostat, 2021), to by se však mohlo v blízké době změnit díky již zmiňovanému Zákonu č. 216/2022 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., dle kterého se mají podporovat skupiny lidí, kteří potřebují

zkrácené úvazky. O tomto problému hovořila i jedna z účastnic výzkumného šetření: „Aby se více mluvilo o tom, že opravdu potřebují lidi pomoc od státu v tom, že jim umožní zkrácené úvazky, ne že se zvyšují rodičovské příspěvky, ale že jim pomůže vrátit se do toho systému.“ a dodala, že ženy na rodičovské by byly díky zkráceným úvazkům efektivními zaměstnankyněmi: „Matky, co znám a pracují jsou spíš orientované na to... tu práci udělat a pak nepředstírat, že ji dělám dál, ale prostě ji naprosto prokazatelně nedělat a jít se věnovat tomu děcku jo.“ (P6, 30 let).

Další možností, jak sladit rodinný a pracovní život je práce s flexibilním úvazkem, například s volným začátkem a koncem pracovní doby. O různých dalších podobách flexibilních úvazků mluvily participantky: „10 hodin týdně, tak jim bylo vlastně úplně jedno, jak si to rozložím jo, já jsem měla deset hodin týdně a mohla jsem tam být jeden den, což jsem udělala já, ten jeden v týdnu, pak po zbytek týdne už jsem nechodila, anebo jsem samozřejmě mohla chodit dvě hodiny denně, což je pro mě samozřejmě jako k ničemu.“ (P4, 34 let). Flexibilitu v zaměstnání mají i další účastnice: „Pan ředitel je vstřícný a vždycky se snaží vyhovět, pokud to jde. Takže třeba zrovna na tom prvním stupni třeba učitelkám umožní učit ty hlavní předměty češtinu, matematiku, prvouku a třeba výchovy rozstrká někam, kdo ještě může něco vzít, takže to určitě jde.“ (P5, 31 let) a „Prostě nic tam není problém a na všem se dá domluvit, a to hodně oceňuju a to myslím, že je hodně zásadní právě pro všechny, co mají malé děti a řeší to.“ (P4, 34 let).

V neposlední řadě je možné při sladování rodinného a pracovního života u některých zaměstnavatelů využít home office: „Protože já mám umožněno vlastně z 95 % tu práci, co vykonávám, tak ji vykonávám z domova.“ (P2, 34 let) a „Musím pouze v rámci pracovní cesty být mimo domov, papíry si mohu vyplnit doma. Mohu pracovat částečně večer“. (P1, 29 let). Tuto možnost například nemá paní učitelka a další žena, která pracuje ve státním sektoru: „No tak z domova pracovat nemůžu, pokud to není nějaká mimořádná situace, třeba jako je teďka při covidu, teď jsme se střídali v práci, ale v podstatě pracovat z domova, nemám tu možnost, vzhledem k povaze té mojí práce, protože já se prostě nemůžu dálkově

*připojit, to u nás nefunguje, takže když jsem doma a opravdu, co můžu je vyřídit nějaké telefonáty apod.“ (P4, 34 let).*

Kromě pracovního života potřebují rodiny najít čas pro společné trávení volného času s partnerem: *„Když jsem s manželem, tak většinou o víkendu, ale samozřejmě až ustane ta doba, ta hektická doba, tak si myslím, že budeme mít na sebe více času, než jsme třeba měli doted‘ka.“ (P2, 34 let).* Většinou však účastnice výzkumného šetření nemají možnost trávit čas pouze s partnerem: *„Že bychom měli vyloženě volný čas od děcka, že bychom někam šli oba dva, tak to moc ne. Spíš je to tak, že si vzájemně poskytneme ten volný čas, že jeden zůstane doma, aby mohl druhý ven, ale právě jsme si taky říkali, že kdybychom měli nějaké to hlídání, že bychom to chtěli využít pro tyhle případy.“ (P6, 30 let).* Jsou i ženy, které by měly špatné svědomí, kdyby se šly bavit během toho, co jim je dítě hlídáno: *„Mně přijde zase hloupý strkat malého pryč, když my jsme schopný se postarat, jenom proto, abychom mohli někam jít za zábavou, ale jednou za čas jo no, ale nechci toho zase zneužívat.“ (P5, 31 let).*

## **10. Diskuse k práci**

Z interpretace dat usuzuji, že výpovědi účastnic výzkumného šetření se shodují s tezemi uvedenými v teoretické části diplomové práce nebo tyto teze doplňují. Na dílčí výzkumnou otázku: Jak dotazované ženy nahlízejí na sociální politiku v ČR zaměřenou na rodinu? odpovídám: příčinné podmínky neboli pro tuto diplomovou práci čas strávený na rodičovské dovolené, jevu návrat do pracovního procesu se dle výpovědí participantek dělí na kladné a záporné hodnocení sociální politiky v ČR zaměřené na rodinu.

Jak některé účastnice tohoto výzkumného šetření říkají, poměrně dlouhá doba na rodičovské dovolené jim přináší pozitiva související s tím, že si mohou malé dítě užít a strávit s ním co nejvíce času. Dle Sokačové (2012) je tříletá, potažmo čtyřletá rodičovská dovolená, prospěšná pro ty rodiče, kteří

chtějí nebo potřebují být s dítětem doma. Další nespornou výhodou rodičovské dovolené v ČR je jak dle participantek, tak podle Sokačové (2012), délka rodičovské dovolené, kterou si mohou sami volit. Jsou však i participantky, které říkají, že dlouhá doba na rodičovské dovolené není jejich nejlepší volbou, jelikož takto ztrácejí pracovní návyky, kontakty a zaměstnaneckou flexibilitu, o čemž hovoří i Bartáková a Sirovátka (2008) a Rydvalová a Junová (2011). V neposlední řadě participantky vidí problém u svých dětí mladších tří let při umisťování do předškolních zařízení, čímž se podporuje tzv. magická hranice, o které hovoří Saxonberg et al. (2013). U účastnic tohoto výzkumného šetření jsem zjistila, že názor na sociální politiku zaměřenou na rodinu v ČR, a především na rodičovskou dovolenou, názor je ovlivněn délkou jejich pobytu doma s malými dětmi. Participantky, které se do zaměstnání navracely před uplynutím tří let, vidí na prorodinné sociální politice vícero chyb než ty, které byly na rodičovské tři roky.

Na dílčí výzkumnou otázku: Jak dotazované ženy nahlízejí na genderové stereotypy v ČR v kontextu návratu do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené? odpovídám: odpovědi žen jsem našla v kategoriích paradigmatického modelu u příčinných podmínek a v kontextu. Interpretaci dat jsem pojala dle rozdílů v chápání genderové problematiky participantkami, a to na diskriminaci, znevýhodnění a stereotypy. Diskriminována si nepřipadala žádná z účastnic výzkumného šetření, přestože moje interpretace je u jedné z účastnic šetření poněkud odlišná.

Participantky byly svědkem genderového znevýhodnění a doprovodných stereotypů především u karierního postupu mužů, na stejnou problematiku upozorňuje např. Marksová-Tominová (2009) i přesto, že pracovaly z velké části v ženském kolektivu, účastnice šetření se setkaly s tím, že jejich nadřízení byli muži. Jedná se o tzv. efekt skleněného výtahu, kdy je ženám ve feminizovaných oborech znesnadňován karierní postup (Foltýnová, 2014). Stereotypy se u některých participantek objevují při přerozdělování

domácích prací. Také Křížková et al. (2020, s. 20) říká, že jsou ženy domácími pracemi zatížené více než muži. Stereotyp vykazuje i ten fakt, že mezi participantkami převládá institut mateřství nad institutem otcovství, kdy účastnice výzkumu považují za samozřejmé, že na rodičovskou dovolenou jde žena. Zásadní odpovědí na otázku: Jak dotazované ženy nahlíží na genderové stereotypy? je: že nepovažují svoje zkušenosti na trhu práce za takové, které by mohly za genderové stereotypy označit. Má interpretace výroku participantek s tím však nesouhlasí.

Na dílčí otázku: Jak dotazované ženy uplatňují své vysokoškolské vzdělání při návratu do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené? odpovídám: kategorií v paradigmatickém modelu intervenujícími podmínkami, pro které jsem určila kategorie obor a vzdělání. Dle preferenční teorie Catherine Hakim (Bartáková a Plasová, 2007, s. 134) by se vzdělané ženy měly navracet na trh práce co nejrychleji, aby maximalizovaly potenciál svého lidského kapitálu. Do této problematiky však vstupují osobní preference. Osobní preference jsou pozorovatelné i u účastnic tohoto výzkumného šetření, kdy se participantka navracela do pracovního procesu tři týdny po narození dítěte nebo po roce na jeden den v týdnu, či na večerní výpomoc. Dvě účastnice šetření vyčkaly tři roky na rodičovské, než se do pracovního procesu zapojily. Odpověď vztahující se k oboru participantek ukazuje že účastnice, které si musely hledat nového zaměstnavatele, svůj vystudovaný obor opominuly. Hašková (2011, s. 46) ve svém výzkumu došla k podobnému závěru, kdy říká, že ženy musejí při návratu do pracovního procesu atraktivitu svého oboru zvážit a vyhodnotit, zda v něm budou pracovat.

Na poslední dílčí výzkumnou otázku: Jakým způsobem dotazované ženy při návratu do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené sladují rodinný a pracovní život? mi odpověď poskytla: kategorie strategie jednání a interakce a následky. Co se týká strategie jednání při návratu do pracovního procesu, je pro ženy podstatné, kdo se bude starat o jejich děti

v době, kdy se musejí věnovat zaměstnání. V našem sociálním systému jsou to z valné většiny institucionalizované předškolní zařízení. Řeší se tzv. hranice tří let, dle které se ženy rozhodují, kdy se do pracovního procesu navrátí. Poté následuje sladování rodinného a pracovního života, kdy se účastnice šetření musely řídit dle toho, jaké zaměstnání má jejich partner, zda mají možnost hlídání v rodině. Ty, co si hledaly práci, musely hledat práci flexibilní, s možností home officu a zpočátku nejlépe na zkrácený úvazek. Ženy, co se navracely ke stejnému zaměstnavateli vstřícného a flexibilního zaměstnavatele u tohoto výzkumného šetření měly. U participantek se však objevovalo špatné svědomí spjaté s genderovými stereotypy, kdy jim přišlo nemístné hlídání dítěte v době, kdy není nutné (pro svůj volný čas). Důsledky těchto stereotypů u jedné participantky vyústily v syndrom vyhoření.

## Závěr

Z diskuse k práci vyplynulo, že empirická část diplomové práce potvrzuje a doplňuje to, co je uvedeno v části teoretické. Na každou ze čtyř dílčích otázek výzkumného šetření bylo odpovězeno a byl naplněn cíl práce: cílem práce je zjistit, jak vysokoškolsky vzdělané ženy prožívají návrat do pracovního procesu během a po rodičovské dovolené v kontextu genderové diskriminace na českém trhu práce a vlivu sociálního systému ČR zaměřeného na rodinu.

Diplomová práce řeší sladování rodinného a pracovního života. Z teoretické a empirické části diplomové práce vychází, že se ženy – matky malých dětí – musejí při sladování rodinného a pracovního života zařídit dle pracovních povinností svých partnerů. Jsou to především ženy, které musejí hledat ty pracovní úvazky, které se dají přizpůsobit rodinným potřebám. Problém s sebou nese genderové stereotypy, kdy mohou být ženy blízkým i širším okolím morálně napadány, pokud nedostatečně tráví svůj čas se svým dítětem. Někdy dochází k přeceňování svých sil.

Jak už jsem uvedla, již samotné sladování rodinného a pracovního života s sebou nese genderové stereotypy. Často jsou tak vžité, že si je ženy neuvědomují, což je samotná podstata pojmu stereotyp. Z rozhovorů, které byly v rámci výzkumného šetření pro tuto diplomovou práci prováděny, jsem zjistila, že jsou ženy, které mohou být diskriminovány a znevýhodňovány ve svém zaměstnání, ale vůbec si to neuvědomují a berou to jako součást svých životů.

Ženy vysokoškolsky vzdělané by měly chtít, dle teorie diplomové práce, dosáhnout co nejrychlejšího časování návratu do pracovního procesu. U účastnic výzkumného šetření jsem zjistila, že ty dotazované vysokoškolsky vzdělané ženy, které se navrací ke stejnému zaměstnavateli, se vrací dříve, než je standardní hranice tří let v ČR. Dotazované ženy, které si musely hledat

nového zaměstnavatele, jsou na rodičovské dovolené spíše tři roky. Tyto ženy mají návrat do pracovního procesu obtížnější a více se u těchto participantek projevuje nedůvěra ve své kompetence.

Co se týká toho, jak ženy nahlízejí na sociální politiku v ČR zaměřenou na rodinu, pak problémem je, že v České republice máme potíže s umisťováním dětí do předškolního zařízení, které nedosáhly hranice tří let. To bylo některými participantkami vytýkáno. Na druhou stranu si chválily, že jsme v rámci Evropské unie země s nejdelší možnou rodičovskou dovolenou a můžeme si sami zvolit, jak dlouho na rodičovské dovolené budeme. Obtíž ale tkví v tom, že volba jít do práce dříve je často ovlivněna náročným sladčováním rodinného a pracovního života.

Konstatuji, že jsem výše odpověděla na výzkumné otázky tohoto šetření. Věřím však, že problematika této diplomové práce není neměnná, vyvíjí se. Již během doby, co píšu tuto práci, se zavádí nová legislativní opatření a o dalších se v politice hovoří, proto pokud bych navázala na tuto diplomovou práci další prací, chtěla bych zjistit, jaké proběhly změny u nově navrátilivších se žen do pracovního procesu, jak nová opatření pomohla. S navazující prací bych začala nejdříve za pět let, kdy by již mohly být pozorovány výsledky nových legislativ, které vznikly za poslední dva roky. Změny by mohly být pozorovatelné ve výzkumech na vzorku vhodném pro kvantitativní výzkum, pravděpodobně by mě zajímala šetření vědců z oboru gender studies a zpracování další práce by bylo čistě teoretické a postaveno na rešerši dostupných studií. Otázka do budoucna: bude naše země v následujících letech v péči o malé děti více defamilializovaná?

## Seznam použité literatury a zdrojů

- Bartáková, H., & Sirovátka, T. (2008). *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. In Sirovátka, T. & Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- Bartáková, H., & Plasová, B. (2007). *Mechanismy rozhodování žen s vysokoškolským vzděláním o přechodu z rodičovské dovolené na trh práce*. In Hofírek, O. & Mareš, P. (eds.) *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze*. Brno: Masarykova univerzita.
- Bartáková, H. (2008). *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*. In Sirovátka, T. & Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- Beneš, M. (2014). *Andragogika*. Praha: Grada.
- Bičáková, A., Jurajda, Š, Zapletalová, L. (2017). *Vrána k vráně sedá aneb důležitost oboru při výběru partnera*. Praha: Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu AV ČR.
- Curran, J. D. & Renzetti, C. M. (2012). *Women, Men and Society*. Boston: Pearson.
- Česko. (2022). *Zákon č. 216/2022 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* [online] [Cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-216/zneni-0>
- Česko. (2021). *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. [online] [Cit. 2021-10-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast2>
- Česko. (2021). *Zákon č. 285/2020 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony č. 262/2006 Sb.* [online] [Cit. 2021-10-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-285>

Česko v datech. (2021). Tátové na rodičovské. [online] [Cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.ceskovdatech.cz/clanek/163-tatove-na-rodicovske/>.

ČSSZ. Ošetřovné. [online] [Cit. 2021-10-19]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/osetrovne>

ČSSZ. Otcovská. [online] [Cit. 2022-11-06]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz//otcovska>

ČSSZ. Peněžitá pomoc v mateřství. [online] [Cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/penezita-pomoc-v-materstvi>

ČSSZ. Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství. [online] [Cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz//vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>

ČSSZ. Tiskové zprávy 2015. [online] [Cit. 2021-10-23]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/s-nemocnymi-cleny-rodiny-zustavaji-doma-zpravidla-zeny-osetrovne-cerpaly-trikrat-casteji-nez-muzi>

ČSÚ. (2020). Populace podle věkových skupin a vzdělání v letech 2010 a 2019. [online] [Cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420k03.pdf/88c78c65-af8f-443b-8245-626e4e9cdb26?version=1.1>

DSMPŠV. O projektu. [Cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/cs/o-projektu>

Dvořáková, M. (2021). Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené. [online] [Cit. 2021-10-19]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/navrat-do-prace-po-materske-ci-rodicovske-dovolene/>

Dvořáková, M. (2016). *Předmět a objekt andragogiky*. In: Dvořáková, M. & Šerák, M. (eds.) *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta.

- Dvořáková, M. & Šerák, M. (2016). *Oblasti celoživotního vzdělávání a učení*. In. Dvořáková, M. & Šerák, M. (eds.) *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta.
- Evropská komise. Co je eurozóna? [online] [Cit. 2021-10-23]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/euro-area/what-euro-area\\_cs#kdo-je-ji-lenem-eurozny](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/euro-area/what-euro-area_cs#kdo-je-ji-lenem-eurozny)
- European Institute for Gender Equality. (2022). Gender Equality Index. [online] [Cit. 2023-27-03]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/CZ>
- Eurostat. (2021). Persons employed part-time – Total. [online] [Cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/table?lang=en>.
- Fafejta, M. (2012). *Koncepty maskulinity: otcové a nezaměstnaní muži*. Slabáková, Radmila et. al (eds.) *Konstrukce maskulinní identity v minulosti a současnosti. Koncepty, metody, perspektivy*. Lidové noviny: Praha. [online] [Cit. 2022-10-27]. <https://www.iliteratura.cz/clanek/31621-slabakova-radmila-konstrukce-maskulinni-identity-v-minulosti-a-soucasnosti>
- Foltýnová, M. (2014). *Bariéry bránící ženám v postupu na manažerské pozice ve vybrané organizaci. Diplomová práce*. Brno: Masarykova univerzita
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage Publications Ltd.
- Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 12 (2). 40–52.
- Hašková, H. (2014). *Načasování a kombinování práce a péče o malé děti*. In Hašková, H. et. al (eds.) *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: SLON.

- Hašková, H. & Pospíšilová, K. (2020). *Kdo plánuje jedináčka a kdo chce zůstat bezdětný? Faktory ovlivňující nízké reprodukční plány mužů a žen. Sociologický časopis*, 56 (2). 131-164.
- Hašková, H., & Uhde, Z. (2009). *Women and Social Citizenship and Care in Czech Societ: Continuity and Change*. Prague: Institute of Sociology.
- Höhne, S., Svobodová, K., Šťastná, A. (2008). *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*. In Sirovátka, T. & Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- Janhubová, K. & Zykanová, T. (2020). *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku*. Praha: MPSV.
- Křížková, A., Pospíšilová, K., Marková-Volejníčková, R., Maříková, H. (2020). *Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Marková-Volejníčková, R., Švarcová, M. (2020). *Podnikatelky?* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Loučková, I. (2010). *Integrovaný přístup v sociálněvědním výzkumu*. Praha: Slon.
- Marksová-Tominová, M. (2009). *Rodina a práce: Jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál.
- Maříková, H., Křížková, A., Hašková, H. & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.
- Mišovič, J. (2019). *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Slon.
- Možný, I. (2006). *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- MPSV (2004). *Národní zpráva o rodině*. Praha: MPSV
- MPSV. (2021). *Rodina*. [online] [Cit. 2021-10-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/statni-socialni-podpora#dsp>

- MPSV. (2020). *Tisková zpráva: Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích*. Praha: MPSV
- MPSV. (2021). Vybrané statistické údaje: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví. [online] [Cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>.
- MŠMT. (2019). Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání. Citováno [online] [Cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/nejcastejsi-dotazy-k-predskolnimu-vzdelavani-aktualizace-k>
- MŠMT. (2020). *Souhrnné informace o povinném předškolním vzdělávání*. Praha: MŠMT.
- NUV. Předškolní vzdělávání. [online] [Cit. 2021-10-21]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/predskolni-vzdelavani>
- Palán, Z. (2002). *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia.
- Plasová, B. (2008). *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi*. In Sirovátka, T. & Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- Průcha, J. & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.
- Rydvalová, R. & Junová, B. (2011). *Jak sladit práci a rodinu... a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada Publishing.
- Saxonberg, S., Mudrák, J., Machovcová, K. & Hašková, H. (2013). *Péče o nejmenší a jak je to doopravdy...?* In: *Péče o nejmenší: boření mýtů* (eds.) *Péče o nejmenší: boření mýtů*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Sirovátka, T. & Hora, O. (2008.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.

Sokačová, L. (2012). *(Ne)dělání rodinné politiky v České republice*. In Bosničová, N. & Kolářová, J. (eds.) *Kde to ladí a kde to skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender Studies.

Šlechtová, H. (2008). *Překážka i příležitost: dítě identita matky ze vzdělané rodiny*. In. Sirovátka, T. & Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.

Šedřová, K., Švaříček, R. & et al. (2010). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Vohlídalová, M. (2017). *Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Yerkes, M. A., Andre, S., Remery, C., Salin, M., Hakovirta, M., & van Gerven, M. (2020). Unequal but Balanced: Highly educated mothers' perceptions of work-life balance during the COVID-19 lockdown in Finland and the Netherlands. [online] [Cit. 2021-10-25]. <https://doi.org/10.31235/osf.io/652mh>

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 – vzorkování

Příloha č. 2 – polostrukturovaný rozhovor

Příloha č. 3 – transkripce rozhovoru (jeho část)

**Příloha č. 1 – vzorkování**

|    | zaměstnána                                                                                                              | na RD                                                            | dítě/děti<br>při prvním<br>rozhovoru                                        | bydliště                                                               | povolání                                                                  | obor vzdělání                         | věk |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----|
| P1 | u prvního rozhovoru<br><b>hledá práci/</b> u<br>druhého HPP –<br>flexibilní plný<br>úvazek                              | tři roky                                                         | chlapec tři<br>roky                                                         | malé město<br>5 tis. obyv.,<br>30 km do<br>Loun, 18<br>km do<br>Kladna | prodavačka<br>před RD/ po<br>RD školní<br>speciální<br>pedagog            | speciální<br>pedagogika               | 29  |
| P2 | po RD dva<br>zaměstnavatelé,<br>zkrácený flexibilní<br>úvazek, později plný<br>úvazek ( <b>nový<br/>zaměstnavatel</b> ) | tři roky na<br>RD, dva roky<br>v zaměstnání<br>a nyní nová<br>RD | chlapec pět<br>let, během<br>rozhovoru v<br>očekávání<br>druhého<br>potomka | obec do 2<br>tis. obyv., 5<br>km do<br>Prahy                           | administrativ<br>ní pracovník                                             | sociální práce                        | 34  |
| P3 | nejprve DPP, pak<br>zkrácený úvazek<br>( <b>nový<br/>zaměstnavatel</b> )                                                | první RD<br>manžel, při<br>druhé RD po<br>roce v<br>zaměstnání   | dívka sedm<br>let, chlapec tři<br>roky                                      | obec do 3<br>tis. obyv., 5<br>km do<br>Prahy                           | nejprve<br>uklízečka<br>během RD,<br>pak<br>administrativ<br>ní pracovník | právo                                 | 34  |
| P4 | nejprve 10 hodin<br>týdně, pak 20<br>hodin... <b>stejný<br/>zaměstnavatel</b>                                           | po roce na<br>RD práce při<br>RD                                 | dívka necelé<br>tři roky                                                    | obec do 2<br>tis. obyv., 10<br>km do<br>Kladna                         | personalista                                                              | policejní<br>akademie/<br>andragogika | 34  |
| P5 | <b>stejný<br/>zaměstnavatel</b> , plný<br>úvazek                                                                        | po dvou a půl<br>letech na RD<br>v zaměstnání                    | chlapec tři<br>roky/ nechodí<br>do MŠ                                       | obec do 500<br>obyvatel, 17<br>km<br>Rakovník,<br>15 km<br>Kladno      | učitelka 1.<br>stupeň ZŠ                                                  | pedagogika                            | 31  |
| P6 | zaměstnání jako<br>OSVČ pro<br>švýcarskou<br>organizaci, <b>stejný<br/>zaměstnavatel</b>                                | po třech<br>týdnech na<br>RD si<br>fakturuje do 5<br>hodin týdně | chlapec rok a<br>půl/ nechodí<br>do MŠ                                      | obec do 1<br>tis.<br>obyvatel, 20<br>km do<br>Jihlavy                  | manažerka/re<br>prezentantka                                              | angličtina/<br>žurnalistika           | 30  |

## **Příloha č. 2 – polostrukturovaný rozhovor**

### **1. Osobní profil respondenta**

Jméno, email, věk, obec

Dítě (počet, věk, docházka do institucionalizovaného zařízení?)

Vzdělání (stupeň vzdělání, obor vzdělání)

Zaměstnání

- profese, obor

- Jak je to dlouho, co nastoupila do práce?

- Bylo nějaké předchozí zaměstnání (před RD)? Jaké bylo předchozí zaměstnání / Proč se nevrátila k zaměstnání?

- Byl stejný zaměstnavatel jako nyní a jak probíhala komunikace před/během/po RD?

- Nebo je nový zaměstnavatel? Jak se hledalo zaměstnání?

- OSVČ před RD/po RD.

Partner

- zaměstnání (dojíždění, pracovní doba, vstřícný zaměstnavatel, úvazek...), v návaznosti na to, kolik času tráví času s dítětem?

- vzdělání (upřednostňování kariery partnera?)

Rodičovská a mateřská dovolená

- matka/otec?

- Jak a proč jste se rozhodli, že bude na RD matka/otec?

### **2. Sledování rodinného a pracovního života**

Partnerství a rodina

- Jakým způsobem pracujete s partnerem na sledování rodinného a pracovního života? (volný osobní čas – koníčky, vyzvedávání dítěte/dětí, péče o dítě/děti, rozvržení domácích prací...)

- Zapojují se i další členové rodiny (vyzvedávání a hlídání), případně přátelé?

- plán na další dítě?

Zaměstnavatel/OSVČ

- zkrácené úvazky (sdílená pracovní místa), flexibilní pracovní doba, práce z domova, vstřícný zaměstnavatel, případně jak probíhal návrat na pracovní místo/hledání nového místa
- OSVČ – před/během/po RD, případně rozdíl v podnikání před před/během/po RD, případně nástrahy spojené se sociální politikou pro OSVČ na MD a RD

### 3. Genderové znevýhodnění na trhu práce

- Setkala jsi/jste se osobně se znevýhodněním na základě genderu při zaměstnání před/během/po RD? Hledání.
- Případně tvůj obor, zaměstnavatel, jak je na tom s genderovým znevýhodněním?
- Během tvého/vašeho zaměstnání, cítíš od kolegů nepochopení?
- Případně, víš/víte o někom genderově znevýhodněném?

### 4. Vysokoškolské vzdělání

- Využila jsi/jste svůj obor z VŠ před/během/po RD? Pokud ne jak na to nahlížíš?
- Případně, jestli bys/byste stejný obor vyhledávala i bez dítěte /dětí?
- Musela/chtěla jsi/jste se nějak dovzdělávat a dovzdělávala jste se/ jsi se?
- Vzdělání související s oborem – nový obor/rychle měnící se?
- Domníváš/domníváte se, že Tě/Vás ovlivňuje, že jsi vysokoškolačka při návratu do pracovního procesu (délka RD, nutnost návratu do pracovního procesu)?

### 5. Soc. politika

- Názor na mateřskou, rodičovskou, otcovskou dovolenou a ošetřovné v ČR?
- Dostupnost zařízení pro předškolní děti v tvojí /Vaší obci? Jakým způsobem jsi to řešila ty/Vy?
- Mateřská škola, nebo jiná zařízení (adaptace, prožívání dítěte i matky, kvalita, harmonogram a spokojenost s ním...)
- Dotaz na zralost dítěte pro institucionalizované zařízení před 3. rokem života (osobní i společenský pohled)

### Závěrečné slovo

*„Děkuji za poskytnutý rozhovor“.*

### Příloha č. 3 – transkripce rozhovoru (jeho část)

Já: Jak s Vámi organizace komunikovala ohledně svého ukončení?

P3: *My jsme vlastně dostali výpovědi ještě na tom projektu, nám ukončili projekt a zároveň nám ukončili ty pracovní místa ještě před koncem té organizace vlastně, takže pak už nebylo potřeba, aby s námi komunikovali. Tím že smlouva byla na dobu určitou a bylo to ukončený.*

Já: Ty jsi měla smlouvu na dobu určitou, takže ani žádné odstupné nic takového?

P3: *No, já jsem odstupný dostala z důvodu, že vlastně jsem čekala malého a oni tu smlouvu chtěli rozvázat, nicméně já jsem měla nárok jít na překážky pracovní, na což oni nechťeli přistoupit, tudíž mi vyplatili ty platy, který by mi náležely, kdybych tam stále zůstala.*

Já: Malý nastoupil do školky v září? Jak se hledala práce?

P3: *Ted'ka v září. Akorát já tady to zaměstnání už mám od jeho roka, takže skoro dva roky nebo respektive dva roky to budou v září, to jsem si hledala jenom přívýdělek vlastně k rodičovskému příspěvku a postupem těch mých pár hodin se navýšilo a rozšířila se ta moje činnost tam, během těch dvou let.*

Já: A takovéto flexibilní zaměstnání se ti hledalo dobře?

P3: *Hledalo. Já mám hroznou výhodu, že tohle to bylo jenom minimum, já jsem tam původně... úplně původně chodila vlastně uklízet kanceláře a po měsíci, co jsem tam uklízela, mi bylo nabídnuto, že je škola, abych uklízela a byla mi nabídnuta ta administrativní činnost, kontrola různých dokumentů a smluv a vlastně to tak přišlo samo ta práce, aniž bych se nějak více snažila, abych tak řekla pravdu.*

Já: Zeptám se na manžela, ten je zaměstnán v tuto chvíli?

P3: *Je zaměstnaný.*

Já: A jeho pracovní doba, jestli vám vyhovuje při sladování rodinného a pracovního života?

P3: *On je zaměstnaný vlastně ted'ka nově od září na jiné pracovní pozici a je to trochu složitý, protože samozřejmě on je ted'ka, jestli to můžu říci v XXX na jedné z vedoucuvských pozic a jak je doba předvánoční, tak je tam od nevidím do nevidím, takže víceméně já jsem jakoby s dětma sama a vidáme ho tak jako o víkendu.*

Já: Máte dvě děti. Na první mateřské rodičovské jsi byla ty nebo manžel?

P3: *Já jsem byla rok a dva roky byl manžel.*

Já: A takto jste se rozhodovali, z jakých důvodů?

P3: *Že já jsem měla vyšší příjmy, než měl on, měla jsem možnost vyššího výdělku i ta nabídka vlastně té práce přišla v době, kdy manžel byl jako vyhořelý i z té svojí pozice, takže mu to přišlo fajn se vyměnit, chtěl strávit jakoby víc času s malou.*

Já: Přišla ti nabídka práce? Nebyla jsi při prvním dítěti zaměstnaná?

P3: *Já jsem odcházela... než se malá narodila, tak jsem odcházela taky z XXX na mateřskou a vlastně se mi ozvala nadřízená, že se bude zahajovat nový projekt a jestli budu mít zájem o*

*spolupráci a nabídla mi takový podmínky, že já jsem vlastně o tom mohla uvažovat a vlastně nastoupit.*

Já: Jaké byly ohlasy na to, že je tatínek na rodičovské dovolené?

*P3: Hodně se lidi podívovali, ale zároveň se manžel setkával s milými ohlasy, všichni mu jako skládali jak bych, tak řekla, úplně se před ním klaněli, že chlap jde prostě na rodičovskou a jde si to zkusit. Nicméně on přebíral malou v době, když už byla odplenkována, jako by spala sama, nemusel jí nic doučovat, takže si ten čas užívali a mají doted' spolu takový krásný pouto no.*

Já: Takže tatínek byl chválený. A ty ses setkala...

*P3: A já... to víš, že jsem občas slyšela, že jsem to dítě opustila moc brzo a že prostě máma má být s dítětem, ale já jsem to nijak nepociťovala, necítla jsem, že jsem malou o něco ochuzovala, vzhledem k tomu, že jsem ty podmínky měla takový, že jsem s ní mohla být dva dny v týdnu vlastně na home officu, takže my jsme tady byly společně s ní a manžel v tu dobu jakoby chodil na brigádu, takže já jsem nepociťovala... Já jsem vlastně chodila brzo do práce na šestou pak vlastně oni měli spolu to dopoledne a po obědě šla spát a vracela jsem se, když vstávala, takže zase tolik času beze mě nebyla. Ale můžu ti říci humornou takovou... takový příběh, kdy manžel teda říkal, že byli na hřišti a já jsem tam šla odpoledne s malou a slyšela jsem tam od maminky, podívej, já jsem ti říkala, nějakýmu chlapečkovi asi svému to říkala, že holčička má taky maminku, že jí neumřela. Mě jako pohřbili, s dítětem, když není maminka doma, tak rovnou jako zemřela (smích).*

Já: A v tuhle chvíli má manžel hodně práce, máte někdy čas sladit si koníčky?

*P3. Hele v tuhle tu chvíli je to opravdu o tom, že já jsem s těma dětma, protože já mám umožněno vlastně z 95 % tu práci, co vykonávám, tak ji vykonávám z domova a takže jsem tady s nima já, a když jsou s manželem, tak většinou o víkendů ted'ka, ale samozřejmě až ustane ta doba, ta hektická doba, tak si myslím, že budeme mít na sebe více času, než jsme třeba měli doted'ka.*

Já: Jak funguje rozložení domácích prací, když nemáte zrovna hektický život jako nyní?

*P3: Funguje to skvěle, protože já úplně nemám ráda vaření a můj muž naopak miluje vaření a pečení, takže on zastane jakoby věci v kuchyni a já zastávám ty věci jakoby ten zbytek. Takže takhle no. A ohledně dětí většinou jsem to já, kdo rozváží a přiváží děti ze školy a ze školky a z kroužků, takže tak. Můj muž nemá řidičák a my nemáme školy a školky v místě jako bydliště, takže jednoduší je, když já je naložím do auta a odvezu a přivezu no.*

Já: A máte nějakou možnost hlídání v rodině?

*P3: Máme moji mamku a moji sestru, které bydlí kousíček od nás, takže ty nám hodně pomáhají, tím, že já jsem vlastně dneska byla v tý práci, tak je vlastně... a manžel je také v práci, tak je vlastně celé dopoledne hlídala moje mamka.*

Já: Jsi u zaměstnavatele na dohodu?

*P3: Ano, na dohodu.*

Já: Jste domluveni na možnost rozšíření úvazku?

P3: *Jsme, vlastně teď jsme, my jsme ho rozšiřovali s nástupem Filípka do školky a jsme domluveni, že mě rodičovská běží do příštího září a po tom bychom se domlouvali jak dál, že bychom to rozšířili, abych já u nich mohla zůstat a nemusela si hledat nic jiného.*

Já: Předchozí zaměstnavatel, ten byl child friendly?

P3: *Je to takové složité prostě. Z pozice přímé nadřízené ta byla velmi friendly, fakt se snažila, i jsme si mohli brát děti do kanceláře, nebo potom s nimi být více doma, co se týče toho vysokýho vedení, tak tomu tak otevřený nebyli, já jsem se třeba setkala, když jsem otěhotněla, s narážkami na to, že jsem to udělala schválně, že prostě jsem otěhotněla schválně a že jestli si to nechci jít rozmyslet a nechci jít na potrat, takže to byly takový jako dotazy nemístný a opravdu jsme se tam nerozešly v dobrým, takže i kdyby ta organizace nějak pokračovala, nebo kdybych měla nabídku tam pokračovat a vlastně neodejít s tím odstupným, tak bych tam nezustala, co že tam mělo pak i dohru, že se do toho musel vložit právník můj zástupce, já už jsem to nechtěla řešit s nimi a řešilo se to prostě přes právníky.*

Já: Cítila ses někdy genderově znevýhodněná?

P3. *Ne. Asi bych to měla jednodušší být v té situaci, že bych třeba byla chlap, ale když si to vezmu z pohledu těch kolegů, co tam byli, tak vlastně jsme všichni zažívali to samý, takový jako nátlak na nás na všechny, abychom prostě tu smlouvu ukončili a takhle i v té práci jsem vlastně, jsme všichni dělali to samý, ať už se to jako týkalo těch výjezdů na kontroly, nebo že by nás nabírali podle toho, jestli jsme muži nebo ženy, s tím jsem se tam určitě jako nesetkala, ani v žádném jiném zaměstnání předtím.*

Já: A ani ohledně povyšování ti to nikdy nepřišlo?

P3: *Mně osobně se to jako netýká, nikdy mi to nepřišlo, je pravda, že teď v týdle té společnosti, kde jsem, tak jsme narazili na takový problém, že se tam uvolnilo jedno vedoucovské místo a skutečně bylo dáno jako mužovi jednomu jedinému z celého týmu, který je tam vlastně nejkratší dobu a má jenom výhodu toho, že je to ten muž a našemu nadřízenému se lépe... myslí si, že se mu bude lépe spolupracovat s mužem než se ženami. Takže takhle... ale mně i osobně i v zaměstnání před XXX, co jsem dělala, tak jsem byla na vedoucovský pozici, tak opravdu tam, měli jsme zaměstnavatele cizince a nikdy jsem to nepocítila.*

Já: A ve mzdách?

P3: *To se asi nedozvím no... a je pravda, že třeba i ze zkušenosti teď mého muže, co nastoupil, má tam i kolegyni, co jsou na stejný pracovní úrovni, na stejný pracovní pozici a tam teda naopak jako to, byť mají stejnou pozici, tak ta ženská má daleko méně jako povinností, ale mají stejný finanční ohodnocení.*

Já: V čem je ta žena znevýhodněna?

P3: *Třeba, že nemusí chodit o víkendech, nemusí jako dělat večerní služby a tahat tam nějaký... to je i ze zákona ty břemena různý, ale finančně jsou ohodnoceny stejně. Jsou na stejný pozici, tak mají stejný ohodnocení, ale tím, že je žena, tak má trošku úlevy tam u nich v té společnosti.*

Já: Máš pocit, že jsi využila svůj obor?

P3: *Já jsem to nestihla. Já jsem to dostudovala, hned jsem vlastně otěhotněla, takže přímo jakoby tu praxi, tak aby to bylo v oboru, tak to bylo při škole a pak jsme k tomu až tady s tím,*

*že mám na starosti jakoby tvorbu a kontrolu smluv s našima klientema, tak až tady trošičku v týhlectý, ale že by to bylo úplně využitý to určitě ne.*